



波士頓
公立學校

公平影響聲明：

UP 學院 Dorchester 特許績效

標題： 有關 UP 學院 Dorchester 特許績效

日期： 2022 年 6 月 21 日

有使用種族公平規劃工具嗎？ 有 沒有

如果是，請在此處插入 REPT 會議的日期並鏈接至已完成的 REPT： _____

是否有平等、策略和機會缺口部的成員是否對此聲明進行了審查？ 是 否

BPS 種族公平規劃工具部分	摘要/理由
<p>1. 提案/陳述和影響</p> <p>提案/展示會所期望的（包括消除差異在內）達到的結果是什麼？誰負責這項工作/計劃，且他們是否映射了 BPS 學生和家庭的群體身份（主要群體包括黑人、拉丁裔、亞洲人、土著、移民、多語種並具有特殊教育經驗的個體）？</p>	<p>UP Academy Dorchester (UAD) 之所以申請對特許許可進行績效的目標是繼續為我們高度種族和民族多樣化的學生群體提供強大的大學和職業預科教育。我們正在努力通過識別和解決個人和機構偏見，並通過反種族主義視角重新審視我們的做法和政策，為所有學生提供和維持公平的結果。</p> <p>UAD 的入學錄取是通過抽籤進行的，並向所有波士頓居民開放。我們的學校社區反映了整個波士頓公立學校 (BPS)，目前入學率為 99% 的有色人種學生、14% 的個性化教育計劃學生和 37% 的英語學習者 (EL)。學校領導團隊的七名成員中有四名是有色人種，我們的績效得到了波士頓 UP 學院 (UAB) / UAD 董事會的批准 (9 名成員中有 5 名是有色人種)。領導團隊包括我們的學生支持主任，他提供專業知識並負責監督我們的特殊教育 (SpEd)，EL 和學生支持團隊。</p>
<p>2. 與戰略計劃保持一致</p> <p>提案/展示會如何與地區的戰略計劃保持一致？</p>	<p>作為一個組織，我們的戰略計劃和作為學校的優先事項幾乎與 BPS 完美一致。這包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.2 雇用並留住一支反映我們所服務的學生和家庭的種族、民族和語言多樣性的員工隊伍。 • 2.2 支持和指導教育工作者提供高品質的包容性學習機會，以確保殘疾學生在通識教育環境中得到良好的服務。 • 3.7 讓家庭和社區瞭解需求，並通過短信、線上、調研和電話參與共同決策。 • 4.3 堅持組織效率和卓越的標準，以確保我們滿足學生的需求，並確定每所學校必須提供的基礎學術和支持服務。 • 5.3 支持並要求學校領導負責，以創造包容性、文化和語言上持續、高績效的學校社區，並利用教師領導。 <p>我們目前的三個優先事項是：</p>

	<ul style="list-style-type: none"> •對學生的學習作出回應：使用更高效和有效的資料週期，重點關注學生子組，以確保我們確切地瞭解學生學到了什麼，並能夠快速適應和應用最佳實踐以滿足他們的需求。 •成為一個更加公平的組織：我們正在為我們的領導團隊提供公平的專業發展培訓，並為所有主管提供跨差異管理方面的培訓。 •培養和培訓我們的員工：我們正在建立一個模範教師、教師領導者、運營和主要研究員計劃，以確保出色的教學和學校領導。我們的團隊包括以學校為基礎的家庭聯絡員以及公平和參與的董事總經理，以促進所有當地 UP 學校的這項重要工作。此外，我們不斷改進我們的招聘，培養和雇用流程，以確保學生看得到自己這一類人在我們的員工中有所反映出來。
<p>3. 數據分析</p> <p><i>對哪些數據進行了分析？是按種族以及其他關鍵群體分類的嗎？有關差距主要顯示了哪些？</i></p>	<p>UAD 學生表現資料由學校和網路工作人員以及 UAB / UAD 董事會定期審查，按種族、特殊需求和 EL 狀態進行分類。黑人和拉丁裔學生的表現與白人和亞裔同齡人相當。雖然有特殊需要的學生和 EL 的表現落後於其他子組，但 UAD 積極參與專業發展，以更好地滿足他們的需求。</p> <p>學校、網路和董事會還定期審查分類的文化、出勤率和調查資料，從而改進策略，以最大限度地提高學習時間的有效性，特別是對於來自歷史上邊緣化人群的學生。UAD 特許績效申請中包括許多指導我們工作的分類資料示例。</p>
<p>4. 利益相關者的參與</p> <p><i>參與方有哪些人？（數量、關鍵群體以及角色）它將造成什麼結果？受提案/展示會影響最大的學生/家庭怎麼說？</i></p>	<p>作為我們與此申請相關的戰略規劃的一部分，我們諮詢了代表我們學校人口的學生和家庭焦點小組。所有利益相關者一致支持 UAD 的特許續簽申請。</p>
<p>5. 種族公平戰略</p> <p><i>這一提議/展示會將如何減少差距、增加公平，特別是種族公平？有什麼後果是意想不到的嗎？將對哪些補充性戰略進一步推進公平？</i></p>	<p>UAD 是支持全學區縮小機會差距這一戰略的一分子。具體來說，BPS 要求 UAD 從一所陷入困境且學生群體主要是有色人種的學校轉變出來。UAD 的重新獲得特許修正這一草案將確保其學生，特別是有色人種學生可以通過獲得學區申請流程中的抽籤分配系統，繼續為學生提供高品質的選擇。我們將繼續投資於對所有學生的支持，包括高品質的以學生為中心的課程、教學、資料審查和支持結構，包括學生支持部院長。今年，我們將增加一名專門的識字方面的主任和多語種學習者主任；每個人都將與我們的學生支持部主任合作，為所有學生（包括我們的 SpEd 和 EL 學生）創造一個清晰的願景，以提高學業成績。</p>
<p>6 預算與執行</p> <p><i>預算與執行預算影響是什麼？如何確保實現公平日</i></p>	<p>自 2013 年以來，UAD 的資金每年都被列入核心 BPS 預算，並列入 23 財年預算。批准此重新授權申請是不會增加額外費用的。</p>

<p>標？實施將如何確保滿足所有目標，尤其是與公平相關的目標？實施團隊的團隊身份是什麼，他們會帶來平等的視角嗎？</p>	<p>UAD 和 UP 教育網路的領導層越來越能代表我們的學生，並將種族平等的視角帶入所有決策。</p>
<p>7. 問責制與溝通 有關影響將如何進行評估、記錄和傳達給利益相關者？誰將負責這個？</p>	<p>UAD 的特許績效申請已獲得我們董事會的批准，並正在接受波士頓教師工會的批准。如果 UAD 的特許績效申請獲得學校委員會的批准，它將在 2023 年 1 月轉發給中小學教育部（DESE）進行最終批准。</p> <p>DESE，BPS 和 UAD 董事會負責監督和問責學校的未來。DESE 對所有學校的問責制、其特定的特許學校績效標準以及 BPS 和 UP 的內部系統提供了持續的問責制。</p>