

Déclaration d'Impact sur l'Équité pour les Propositions et les Présentations du Comité Scolaire

Protocole d'Entente et Plan de Responsabilité de la Boston Day and Evening Academy **Date :** Le 1er décembre 2021

[L'Outil de Planification de l'Équité Raciale](#) (REPT) a-t-il été utilisé ? Oui Non
 Si oui, insérez la (les) date (s) des réunions REPT et le lien vers le REPT complété ici :

Un membre de la Division de l'Équité, de la Stratégie et des Lacunes en matière d'Opportunité a-t-il examiné cette déclaration ? Oui Non

Sections de l'Outil de Planification de l'Équité Raciale des BPS	Résumé / Justification
<p>1. Proposition / Présentation & Impact <i>Quels sont les résultats souhaités de la proposition / de l'effort, y compris en ce qui concerne l'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail / cette planification et reflètent-ils les identités de groupe des élèves et des familles des BPS (les groupes clés comprennent les personnes Noires, Latino-américaines, Asiatiques, autochtones, immigrantes, multilingues et ayant une expérience en Éducation Spéciale) ?</i></p>	<p>Cette présentation se concentre sur un nouveau Protocole d'Entente (PE) entre les Écoles Publiques de Boston et la Boston Day and Evening Academy (BDEA), une école à charte dans le district et un nouveau Plan de Responsabilité. L'objectif des modifications apportées à la charte de la BDEA (plan de responsabilité du Département de l'Enseignement Élémentaire et Secondaire, et parties A et B du Protocole d'Entente) est de continuer à fournir un environnement scolaire de confiance, où les jeunes adultes peuvent construire une vision pour leur avenir grâce à des relations de soutien et à un apprentissage axé sur les compétences dans le cadre de notre priorité stratégique plus large de devenir une institution antiraciste. Notre modèle d'éducation offre une voie claire vers une carrière ou des études supérieures. L'inscription est ouverte à tous les résidents de la ville de Boston, tous les candidats sont acceptés et 94% de nos élèves sont des personnes de Couleur. Notre processus de demande de renouvellement du protocole d'entente était une collaboration entre notre Conseil d'Administration (9 des 14 membres sont des personnes de couleur, trois qui sont bilingues, deux qui sont des parents d'élèves BDEA) et l'équipe de direction de l'école (7 des 11 membres sont des personnes de couleur, un bilingue, deux avec une expertise en éducation spéciale et des Apprenants d'Anglais).</p>
<p>2. Alignement avec le Plan Stratégique <i>Comment la proposition / l'effort s'aligne-t-il sur le plan stratégique du district ?</i></p>	<p>La mission de la BDEA s'aligne directement sur la priorité du plan stratégique BPS visant à éliminer les lacunes en matière d'opportunités et de réussite, car nous servons une population d'élèves excédentaires et sous-crédités pour lesquels l'obtention du diplôme d'études secondaires peut avoir un impact positif sur la richesse raciale extrême et les écarts d'accès à l'éducation à Boston. BDEA aborde également la priorité de cultiver la confiance compte tenu de notre investissement dans une équipe de soutien aux élèves de 11 membres qui se soucie des besoins socio-émotionnels de nos élèves. Enfin, notre priorité stratégique en matière de justice raciale s'aligne sur l'engagement du district d'amplifier toutes les voix. Nous incorporons des pratiques de justice réparatrice dans tous les aspects de notre travail, renforçons notre table ronde d'intervenants sur l'équité en milieu scolaire pour évaluer les politiques et les programmes, et révisons nos programmes d'études pour atteindre des pratiques durables sur le plan culturel et linguistique avec une équipe de personnel et d'élèves.</p>

<p>3. Analyse de données <i>Quelles données ont été analysées ? A-t-il été ventilé par race et autres groupes clés ? Qu'a-t-il montré concernant les disparités ?</i></p>	<p>La BDEA effectue un suivi de données sur les progrès de nos élèves à l'aide de notre base de données, Connects. Le personnel, les enseignants et les administrateurs enregistrent des informations sur le bien-être socio-émotionnel, les résultats scolaires, l'assiduité et la démographie de chaque élève. Nous avons deux membres du personnel à temps plein dédiés à la gestion et à l'intégrité des données, y compris notre analyste des données et de la responsabilité (qui fait partie de l'équipe de direction). L'examen des données ventilées fait régulièrement partie de chaque réunion mensuelle du conseil d'administration. Nous réaliserons deux sondages auprès des élèves cette année : un pour suivre le développement de l'identité, le courage et la prise de risque (au début et à la fin de l'année scolaire), et un pour mesurer l'expérience scolaire globale et l'impact de nos efforts antiracistes (administré au printemps). Toutes les données sont ventilées par race.</p> <p>L'auto-évaluation par la BDEA des élèves de l'enseignement spécialisé et des apprenants d'anglais (EL) indique que nos élèves avec des plans d'enseignement individualisés réussissent généralement mieux (assiduité, achèvement des cours et rétention) que les élèves de l'enseignement général. Les EL de la BDEA ont des taux d'assiduité et d'achèvement des cours légèrement inférieurs à ceux des élèves de l'enseignement général. L'école a modifié la programmation et a exigé que tous les enseignants de sciences humaines soient doublement certifiés en ELL pour soutenir davantage nos élèves EL.</p>
<p>4. Engagement des Parties Prenantes <i>Qui s'est engagé (quantité, groupes clés et rôles) et comment, et qu'est-ce que cela a donné ? Qu'ont dit les élèves/familles les plus touchés par cette proposition/cet effort ?</i></p>	<p>Toutes les parties prenantes ont été informées de notre processus et de nos exigences de modification de la Charte, et tous les groupes constitutifs soutiennent le maintien de la BDEA en tant qu'école à charte Horace Mann des BPS. Les parties prenantes comprennent notre équipe de planification postdoctorale, notre équipe de soutien aux élèves, l'administration, les enseignants, les familles, les élèves et le Conseil d'Administration. Les parties A et B du protocole d'entente ont été examinées et approuvées par l'équipe juridique de BPS et la Présidente de l'Union des Enseignants de Boston. Le plan de responsabilité de la BDEA a été préalablement accepté par le bureau de l'école à charte du Département de l'Enseignement Élémentaire et Secondaire (DESE).</p>
<p>5. Stratégies d'Équité Raciale <i>Comment cette proposition/cet effort atténue-t-il les disparités et accroît-il l'équité raciale et autre ? Quelles sont les conséquences imprévues possibles ? Quelles stratégies complémentaires feront encore progresser l'équité ?</i></p>	<p>Devenir une institution antiraciste oriente tout notre travail dans le cadre du plan stratégique actuel. Pour atteindre cet objectif, nous avons entamé un partenariat avec des consultants en diversité, équité et inclusion depuis trois ans et demi. Les consultants fournissent à notre équipe de direction un coaching et à l'ensemble du personnel un développement professionnel tous les mois. Nous effectuons également un développement professionnel mensuel dans des groupes d'affinité du personnel basés sur la race.</p> <p>La BDEA évalue et révisé actuellement notre programme pédagogique axé sur les compétences pour qu'il soit culturellement durable et antiraciste. Nous intégrons la conscience de la justice raciale dans les pratiques de justice réparatrice (JR) pour renforcer la confiance dans l'ensemble de notre école. Les cercles JR sont un élément clé de l'orientation des nouveaux élèves et du développement professionnel du personnel, et sont utilisés pour gérer les conflits entre tous les membres de notre communauté. Nous organisons un groupe toutes les deux</p>

	<p>semaines sur l'Alliance diversité/genre et sexualité, un groupe de femmes et un groupe d'hommes pour les élèves, qui discutent de l'intersectionnalité et du racisme. Nous avons accordé la priorité à l'embauche et à l'intégration du personnel et du Conseil d'Administration représentatifs.</p> <p>Un élève du BDEA a 18 ans en moyenne et s'inscrit aux cinq crédits d'études secondaires. 100% de nos élèves entrent en BDEA sont en retard pour leur cohorte. Chaque année, environ 40 à 60 élèves de la BDEA obtiennent non seulement leur diplôme d'études secondaires, mais 50 % poursuivent leurs études de deux ou quatre ans dans un collège. 30 % s'inscrivent dans les trajectoires de promouvoir professionnellement. Ce sont des résultats solides, étant donné que tous les élèves qui s'inscrivent à la BDEA risquent décrocher leurs études au lycée.</p>
<p>6 Budget et Mise en œuvre <i>Quels sont les impacts budgétaires ? Comment la mise en œuvre garantira-t-elle que tous les objectifs, en particulier les objectifs liés à l'équité, sont atteints ? Quelles sont les identités de groupe de l'équipe de mise en œuvre et apporteront-elles une perspective d'équité ?</i></p>	<p>Le financement de la BDEA a été inclus dans le budget de base des BPS depuis notre création en tant qu'école, et est inclus dans le budget de l'exercice 2021. L'approbation de ces modifications à la charte n'ajoutera aucun coût. La BDEA a une politique d'admission ouverte. Notre Conseil d'Administration est composé à 65 % de personnes de couleur et comprend deux parents et deux membres du personnel. Plus de 70 % de notre personnel s'identifie comme étant personne de couleur ; également pour les 65 % de notre équipe de direction. Enfin, la création de la BDEA 2.0, un programme d'apprentissage axé sur le travail conçu spécifiquement pour les jeunes hommes de couleur noir et brun, était une réponse directe aux inégalités qui les affectent : ils étaient à la traîne par rapport à leurs pairs à cause des obstacles uniques auxquels ils sont confrontés.</p>
<p>7. Responsabilité et Communication <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera responsable ?</i></p>	<p>Si les modifications de la charte de la BDEA sont approuvées par le Comité Scolaire et l'Union des Enseignants de Boston, elles seront transmises au DESE pour approbation finale en janvier 2022. Le DESE, les BPS et le Conseil d'Administration de la BDEA sont responsables de la supervision et de la responsabilité de l'école à l'avenir. Nous incluons également nos modifications de charte mises à jour dans notre rapport annuel créé en été 2022.</p>