

Déclaration d'impact sur l'équité

Titre : École à charte du quartier de Dudley Street - Renouvellement de la charte

Date : mercredi 30 juin 2021

L'outil de planification de l'équité raciale a-t-il été utilisé ? Oui Non

Un membre de la Division de l'équité, de la stratégie et des opportunités a-t-il examiné cette déclaration ? Oui Non

Sections de l'outil de planification de l'équité raciale des Écoles Publique de Boston	Résumé / logique
<p>1. Proposition / Présentation & Impact <i>Quels sont les résultats souhaités de la proposition/de l'effort, y compris l'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail/planification, et reflètent-ils les identités de groupe des élèves des Écoles Publique de Boston et des familles (les groupes clés comprennent des personnes noires, latines, asiatiques, indigènes, immigrées, multilingues et ayant une expérience en éducation spécialisée) ?</i></p>	<p>Cette proposition vise l'approbation de la demande de renouvellement de la Dudley Street Neighbourhood Charter School (DSNCS). Cette proposition est présentée par le conseil d'administration de l'école. Le processus a été dirigé par le conseil d'administration de l'école et le directeur Elijah Heckstall, et comprenait des séances de rétroaction avec les familles de l'école ainsi que son personnel. Le directeur de l'école est noir. Le président du conseil est noir. Le Conseil compte neuf membres actuels; sept sont afro-américains/noirs ou latinos/o.</p>
<p>2. Conformité au plan stratégique <i>Comment la proposition/l'effort s'aligne-t-il sur le plan stratégique du district ?</i></p>	<p>Cette proposition est bien alignée sur les priorités suivantes du plan stratégique du district :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ÉLIMINER LES ÉCARTS D'OPPORTUNITÉS ET DE RÉALISATION : Résultats équitables et excellents des élèves ● ACCÉLÉRER L'APPRENTISSAGE : Des écoles de haute qualité et des salles de classe joyeuses dans tout le district ● ACTIVER LES PARTENARIATS : Étendre l'apprentissage au-delà de la salle de classe et connecter la communauté à la salle de classe
<p>3. Analyse des 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>Le conseil et la direction de l'école examinent et analysent régulièrement les données sur l'apprentissage et le bien-être des élèves dans le cadre du fonctionnement régulier de l'école, y compris à chaque réunion du conseil et lors de la préparation de la demande de renouvellement de la charte. Dans le cadre de ces analyses, nous désagrégeons régulièrement les données par race, ainsi que par éducation spécialisée et statut d'apprenant en anglais. Bien que nous ayons beaucoup de travail à faire pour continuer à construire l'école que nos enfants méritent, une école dans laquelle chaque enfant atteint des niveaux élevés, les données ventilées montrent que nos élèves de ces populations se débrouillent par rapport aux élèves du district et du Etat. Ces comparaisons sont incluses dans notre document de présentation et de demande de renouvellement de charte. Parce que notre école est à 95 % afro-américaine ou latino-américaine, nous incluons des analyses des scores MCAS à l'échelle moyenne pour ces deux groupes par rapport à leurs pairs à travers le district. Le score moyen de l'échelle MCAS Les étudiants d'anglais du DSNCS pour les étudiants afro-américains en 2018 était de 491,6, contre 488,1 à l'échelle du district ; en 2019,</p>

	<p>il était de 491,6 contre 488,4 en Écoles Publique de Boston. Le score moyen de l'échelle MCAS Les étudiants d'anglais du DSNCS pour les étudiants latino-américains en 2018 était de 491,7, contre 488,8 à l'échelle du district ; en 2019, il était de 491,1 contre 489,4 en Écoles Publique de Boston. Le score moyen de l'échelle MCAS Mathm à DCNCS pour les étudiants afro-américains en 2018 était de 486, contre 483,5 à l'échelle du district ; en 2019, il était de 490,8 contre 483,3 en Écoles Publique de Boston. Le score moyen de l'échelle MCAS ELA du DSNCS pour les étudiants latino-américains en 2018 était de 488, contre 483,5 à l'échelle du district ; en 2019, il était de 486,5 contre 485,6 en Écoles Publique de Boston.</p>
<p>4. Engagement des parties prenantes <i>Qui a été 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>Nous avons engagé les familles, les partenaires communautaires et le personnel dans le développement de l'application au cours des six derniers mois. Certains des commentaires que nous avons entendus étaient:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les familles étaient satisfaites de la réussite scolaire du programme de l'école, mais souhaitent davantage de cours et/ou de programmes parascolaires liés à STEAM. ● Les familles rapportent que les enfants apprennent et sont heureux de venir à l'école. ● Les familles rapportent que les enseignants sont très réceptifs aux appels et aux préoccupations. ● Les familles étaient très satisfaites du ratio adulte/enfant; plusieurs ont dit que c'était une caractéristique qui les avait incités à choisir le DSNCS. ● Cette année, le personnel a effectué des visites à domicile; les familles ont apprécié de recevoir des Chromebooks, des fournitures scolaires et d'autres ressources. ● Les familles étaient satisfaites de la communication entre la maison et l'école, y compris les appels des enseignants et la disponibilité pour aider avec le soutien technologique, et les mises à jour régulières du directeur.
<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 sont les stratégies complémentaires qui feront davantage progresser l'équité ?</i></p>	<p>La première partie de la mission de l'école est de fournir une éducation de haute qualité à tous les élèves. La population étudiante actuelle de l'école est 59% afro-américaine, 35% latino/o, 0,7% asiatique, 0,3% amérindienne, 2,7% blanc, 0,3% natif hawaïen, insulaire du Pacifique et 1,7% multiraciale, non hispanique.</p> <p>Le renouvellement de notre charte favorisera l'équité éducative. En particulier, alors que nous nous préparons à commencer le AS 2021-22 et à envisager notre troisième mandat de charte, nous allons : introduire un corps de tutorat à forte dose, ajouter un bloc d'intervention pour chaque élève, ajouter des opportunités d'enrichissement et d'activités parascolaires, et embaucher du personnel supplémentaire pour l'éducation spécialisée et l'ALS.</p>

<p>6 Budget et exécution <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>Cette proposition n'a aucune incidence budgétaire. Le plan de mise en œuvre vise la réussite de chaque élève. Le directeur de l'école est noir. Le président du conseil est noir. Le Conseil compte neuf membres actuels; sept sont afro-américains/noirs ou latinos/o.</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>La DSNCS publie un rapport annuel et tient des réunions ouvertes du conseil d'administration au moins huit fois par an. En outre, l'école est étroitement surveillée par le Département de l'enseignement primaire et secondaire pour l'accomplissement de sa charte.</p>