

Énoncé d'impact sur l'équité : Politique d'Admissions Madison Park Technical Vocational High School

Titre : Politique d'Admissions Madison Park Technical Vocational High School

Date : Le mercredi 30 août 2023

[Le lien outil de planification de l'équité raciale a-t-il été utilisé ?](#) X Oui Non

Si oui, insérez la (les) date (s) des réunions REPT et le lien vers ces réunions REPT [ici](#): 05/10/22, 19/12/22, 20/03/23, 21/03/23

Un membre de la Division de l'équité, des écarts de stratégie et d'opportunité a-t-il examiné cette déclaration ? X Oui

Non

Sections de l'outil de planification de l'équité raciale du BPS	Résumé/Bien-fondé
<p>1. Proposition/Présentation & Impact <i>Quels sont les résultats souhaités de la proposition/effort, y compris en ce qui concerne l'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail/planification, et reflète-t-il les identités de groupe des élèves et des familles du BPS (les groupes clés comprenant les personnes Noires, Latines, Asiatiques, autochtones, immigrées, polyglottes et ayant une expérience en éducation spéciale)?</i></p>	<p>L'adoption d'une politique d'admissions à Madison Park Technical Vocational High School (MPTVHS) qui entrera en vigueur à l'automne 2024. Les résultats souhaités incluent:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Accroître les opportunités de formation de carrière/ professionnelle technique (CVTE) pour les élèves actuels et futurs, et accroître la sensibilisation à CVTE. ● Veiller à ce que chaque élève MPTVHS sache qu'il fréquente une école CVTE et souhaite ce type d'éducation. Étant donné que MPTVHS est actuellement une école à «inscription ouverte», les élèves ne sont pas toujours conscients qu'il s'agit d'une école CVTE. Cette politique vise à changer cela afin que les élèves inscrits choisissent MPTVHS en raison de ses programmes CVTE, et ont donc un engagement accru avec CVTE. ● Éliminer la disparité entre le pourcentage de résidents de Boston qui sont noirs et latinos et le pourcentage d'employés dans les carrières à croissance rapide et à salaire élevé auxquelles MPTVHS prépare les élèves. Les élèves noirs et latinos représentent plus des deux tiers des BPS. En augmentant la sensibilisation et les opportunités à MPTVHS, davantage d'élèves noirs et latinos obtiendront leur diplôme avec les compétences requises pour ces carrières. <p>Le groupe de travail sur la politique d'admissions MPTVHS était dirigé par deux administrateurs scolaires et un enseignant (2 Noirs, 1 Blanc), en partenariat avec les administrateurs du bureau central (1 Noir, 1 Blanc et 1 Latino). L'un des administrateurs de MPTVHS dirige l'enseignement professionnel et l'autre dirige l'enseignement académique. L'enseignant possède une vaste expérience en éducation spécialisée et en enseignement intégré de l'anglais comme Langue Seconde (ESL), en plus d'enseigner aux élèves qui ont des Plans d'Enseignement Individualisés et qui sont des apprenants multilingues.</p>
<p>2. Conformité au plan stratégique <i>Comment la proposition/présentation est-elle conforme au plan stratégique du district ?</i></p>	<p>Cette proposition s'aligne sur les engagements suivants de la Vision Stratégique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Éliminer les écarts d'opportunités et de réalisations Crée une politique d'admissions équitable qui intègre un examen démographique annuel des élèves admis. ● Accélérer le processus d'apprentissage : Assure que tous les élèves MPTVHS désirent CVTE et augmente les efforts de recrutement. Dans le cadre de la procédure actuelle, de nombreux élèves s'inscrivent sans connaître l'orientation CVTE de l'école. Dans le cadre de la politique proposée, tous les élèves auront connaissance de la nature CVTE de l'école et auront activement choisi de s'inscrire. Cela augmentera l'engagement des élèves et accélérera leur apprentissage dans les domaines professionnels et académiques. ● Nouer les partenariats MPTVHS offre actuellement aux élèves des opportunités de coopération et de stage grâce à une grande variété de partenariats, notamment avec le Mass. General Hospital, Fraternité Internationale des Ouvriers en

	<p>Electricité, Section Locale 103 et des salons locaux. En élargissant le recrutement et en s'assurant que tous les élèves désirent la CVTE, l'école pourra offrir ces opportunités à plus de jeunes et augmenter le nombre et la diversité des partenariats.</p>
<p>3. Analyse des données <i>Quelles données ont été analysées ? Ont-elles été ventilées par race et autres groupes clés ? Quels en sont les résultats concernant les inégalités ?</i></p>	<p>Les données du profil scolaire du Département de l'Éducation Primaire et Secondaire (DESE) ont été analysées et indiquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrairement à la fois aux BPS et à l'État, MPTVHS inscrit actuellement un pourcentage nettement plus élevé d'élèves Noirs et Latinos, et un pourcentage nettement inférieur d'élèves Blancs et Asiatiques. • MPTVHS inscrit un nombre significativement plus élevé d'élèves handicapés que les BPS et l'État. • MPTVHS inscrit un pourcentage similaire d'apprenants multilingues à celui du district dans son ensemble, et un pourcentage nettement plus élevé que l'État. • L'analyse des données indique que si la démographie des élèves de MPTVHS diffère de la moyenne des BPS, ces chiffres fluctuent considérablement d'une école à l'autre. Pour maintenir l'équité, cette politique utilisera des données démographiques pour déterminer s'il existe un écart. Si un écart est constaté, une analyse des causes profondes sera effectuée et les mesures appropriées seront prises.
<p>4. Engagement des parties prenantes <i>Qui a fait preuve d'engagement (quantité, démographie et rôles), comment et qu'est-ce que cela a produit ? Quelle a été la réaction des étudiants/familles les plus touchés par la proposition/présentation ?</i></p>	<p>Les élèves, les familles, le personnel et les membres de la communauté ont participé au processus de modification de la politique d'admission par le biais d'enquêtes, de groupes de discussion et d'une série de réunions. Cet engagement a produit les commentaires suivants qui ont été intégrés à la politique proposée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les parties prenantes ont suggéré d'inclure une option pour inclure un artefact dans le processus de candidature afin de démontrer le désir du candidat de suivre une formation CVTE. L'artefact peut être un projet, un article ou un entretien réalisé pour l'école ou seul qui, selon eux, montre leur intérêt à poursuivre la CVTE. • Les participants ont recommandé un protocole pour rejoindre les élèves et les familles qui soumettent une demande incomplète afin de les aider à la remplir. • Les élèves et les familles ont clairement indiqué que la politique d'admissions de MPTVHS devrait viser à accroître la sensibilisation à CVTE et à changer la perception selon laquelle les écoles CVTE sont en quelque sorte inférieures aux écoles traditionnelles. Les deux groupes veulent que les élèves de MPTVHS soient enthousiastes et fiers d'y assister. Dans le même temps, il a été exprimé qu'il ne devrait y avoir aucun obstacle à l'entrée basé sur le handicap, le statut d'apprenant multilingue, les infractions de conduite passées ou les notes du collège.
<p>5. Stratégies d'équité raciale <i>Comment cette proposition/présentation réduit-elle les inégalités et promeut-elle l'équité, en particulier l'équité raciale ? Quelles sont les conséquences involontaires ? Quelles sont les stratégies complémentaires qui feront davantage progresser l'équité ?</i></p>	<p>La politique d'admissions proposée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N'évalue pas les notes, l'assiduité ou la conduite de l'école moyenne en tant que facteur d'admissions, garantissant que tous les élèves des BPS peuvent y assister. • Plaidoyer pour une plus grande exposition à CVTE afin de garantir que tous les élèves de la ville aient accès à MPTVHS. Le DESE recommande, et nous avons inclus, des plans pour des efforts de recrutement accrus qui se concentrent non seulement sur les élèves de 7e et 8e année des BPS, mais aussi sur les organisations locales telles que les Clubs Garçons et Filles, les YMCA et les lieux de culte. • Utilise un système de loterie pour soutenir l'égalité d'accès. • Maintient les programmes éducatifs actuels, tels que les cours d'inclusion co-enseignés par un enseignant titulaire d'une licence de contenu et un enseignant titulaire d'une licence d'Education Spécialisée, l'enseignement en petits groupes d'Education Spécialisée, le Centre de Compétences en Développement Socio-

	<p>professionnel, le programme Atteindre l'Indépendance grâce à l'Education Structurée (RISE) et les Elèves avec Programme d'Education Formelle Limitée ou Interrompue (SLIFE). De plus, les apprenants multilingues sont soutenus par des cours appropriés en fonction de leur niveau de Développement de la Langue Anglaise, y compris un enseignement ESL intégré.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comprend un examen démographique annuel des élèves pour évaluer l'équité. Le pourcentage d'élèves Noirs, Latinos et Asiatiques, d'apprenants multilingues, d'élèves à faible revenu et d'élèves en Education Spécialisée sera comparé à la moyenne du district. Si la proportion d'élèves dans l'une de ces catégories tombe en dessous de la moyenne du district, une analyse des causes profondes sera effectuée et des mesures appropriées seront prises. Une action possible si des écarts sont trouvés serait d'ajuster le poids de catégories particulières dans la loterie.
<p>6 Budget et exécution <i>Quels sont les impacts budgétaires ? Comment la mise en œuvre garantira-t-elle que tous les objectifs, notamment ceux axés sur l'équité, sont pris en compte ? Quelles sont les identités de groupe de l'équipe de mise en œuvre et impulseront-elles une dynamique d'équité ?</i></p>	<p>Les impacts budgétaires comprennent:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Embaucher un coordonnateur des admissions qui sera l'administrateur MPTVHS responsable de la mise en œuvre de la nouvelle politique d'admissions. <p>Mise en œuvre: Le directeur de l'école, qui s'identifie comme Noir, sera responsable de la réussite de la mise en œuvre et de la garantie de l'équité en partenariat avec le coordinateur des admissions. Une lentille d'équité sera l'un des facteurs de qualification dans l'embauche du coordonnateur des admissions.</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>Le directeur de l'école, le coordinateur des admissions et les autres administrateurs de l'école évalueront si la politique d'admission de MPTVHS est effectivement mise en œuvre et rendront compte des résultats aux élèves, aux familles, au personnel et au conseil de l'école.</p>