

## Déclaration d'impact sur l'équité de l'UP Academy Boston

Mémorandum d'entente (MOU) de l'UP Academy Boston (UAB) et contrat de gestion de l'UAB et de l'UP Academy

Date :

Titre : Dorchester (UAD)

mercredi 14 juillet 2021

Le lien [Racial Equity Planning Tool](#) a-t-il été utilisé ?  Oui  Non

Si oui, insérez la (les) date (s) des réunions REPT et le lien vers ces réunions REPT ici:

Un membre du département de l'équité, de la stratégie et des inégalités des chances a-t-il examiné cette déclaration ?

Oui  Non

Sections de l'outil de planification de l'équité raciale du BPS	Résumé/Bien-fondé
<p><b>1. Proposition/Présentation &amp; Impact</b>  <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>Avec le renouvellement de la charte de l'UAB, plusieurs documents sont nécessaires pour refléter les dates de la nouvelle durée de la charte - à savoir le MOU de l'UAB avec BPS et l'UAB, et le contrat de gestion conjointe de l'UAD avec le conseil d'administration de l'UAB/UAD. Étant donné que ces documents ont été mis à jour pour la dernière fois en août 2020 dans le cadre du processus de renouvellement de la charte, les changements apportés à ces deux documents sont minimes et concernent principalement les dates, les termes et les conditions maintenant que le Ministère de l'éducation élémentaire et secondaire (DESE) a renouvelé la charte de l'UAB. La seule mise à jour substantielle du MOU est l'inclusion spécifique des mots "Equity policies" (politiques d'équité) afin de formaliser l'alignement de l'UP sur les politiques d'équité de BPS et leur mise en œuvre.</p> <p>De manière générale, le MOU et le contrat de gestion fournissent le cadre des relations de l'UAB avec BPS et le conseil d'administration, et permettent à l'UAB de continuer à fournir une éducation préparatoire à l'université et à la carrière à notre population d'élèves très diversifiée sur le plan racial et ethnique. Nous nous efforçons de fournir et de maintenir des résultats équitables pour tous les élèves en identifiant et en traitant les préjugés personnels et institutionnels, et en réexaminant les pratiques et les politiques dans une optique antiraciste. Les résultats de nos élèves ont été positifs par rapport au reste de BPS. L'inscription se fait par tirage au sort et est ouverte à tous les résidents de Boston. Actuellement, l'UAB compte 97 % d'élèves de couleur, 28 % d'élèves bénéficiant d'un plan d'éducation individualisé et 24 % d'apprenants anglais (ELs). Les deux co-directeurs de l'école sont des personnes de couleur, et les modifications proposées sont approuvées par le conseil d'administration de l'UAB (4 des 8 membres sont</p>

	des personnes de couleur).
<p><b>2. Conformité au plan stratégique</b>  <i>Comment la proposition/présentation est-elle conforme au plan stratégique du district ?</i></p>	<p>L'orientation stratégique de BPS en matière d'enseignement s'articule autour des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Renforcer l'enseignement et la direction des écoles.</li> <li>● Reproduire les succès et redresser les écoles peu performantes.</li> <li>● Approfondir les partenariats avec les parents, les élèves et la communauté.</li> <li>● Redéfinir les services du district pour plus d'efficacité, d'efficience et d'équité.</li> </ul> <p>À l'UAB et à l'UP, nous sommes complètement alignés dans cette direction. Nous avons mis en place un programme modèle d'enseignants, d'enseignants leaders et de directeurs afin de garantir l'excellence de l'enseignement et de la direction des écoles. Nous investissons dans des coordinateurs familiaux au niveau des écoles et nous avons un directeur général de l'équité et de l'engagement au niveau du réseau. Et nous avons établi un partenariat avec le district pour l'alignement des systèmes de données et le partage des données afin d'accroître l'efficacité.</p>
<p><b>3. Analyse des données</b>  <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 sur les performances des élèves de l'UAB sont régulièrement examinées par le personnel de l'école et du réseau et par le conseil d'administration de l'UAB, et sont ventilées par race, par statut de besoins spéciaux et par statut d'EL. Les données sur les performances des élèves noirs et latino-américains sont comparables à celles de leurs camarades blancs et asiatiques. Bien que les performances des élèves ayant des besoins spéciaux et des apprenants anglais soient inférieures à celles des autres sous-groupes, l'UAB s'engage activement dans le développement professionnel afin de mieux répondre à leurs besoins. L'école, le réseau et le conseil d'administration examinent aussi régulièrement les données désagrégées sur la culture, l'assiduité et les enquêtes, ce qui permet d'améliorer les stratégies visant à maximiser le temps d'apprentissage, en particulier pour les élèves issus de populations historiquement marginalisées.</p>
<p><b>4. Engagement des parties prenantes</b>  <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>UP fait constamment appel aux élèves et aux familles pour recueillir leurs commentaires sur ses programmes. Cela comprend des enquêtes, des groupes de discussion, des heures de café, le conseil des parents et des événements communautaires. Nous sommes également en train de faciliter un processus de planification stratégique à long terme qui a profondément impliqué nos élèves, nos familles et notre personnel, y compris des groupes de discussion représentatifs de nos populations d'élèves et de familles.</p>

<p><b>5. Stratégies d'équité raciale</b>  <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>L'UAB fait partie d'une stratégie à l'échelle du district visant à atténuer les écarts d'opportunités. Plus précisément, BPS a demandé à l'UAB de redresser une école intermédiaire en difficulté dont les élèves sont majoritairement de couleur. L'approbation de la mise à jour du MOU et du contrat de gestion de l'UAB favorisera le bon déroulement des opérations pour les élèves et les familles, et permettra à l'UAB de continuer à offrir une option de qualité aux élèves, en particulier aux élèves de couleur, grâce à un système de tirage au sort accessible dans le cadre du processus de candidature ouvert du district. En outre, ce MOU mentionne spécifiquement l'alignement de l'UAB sur les politiques et protocoles d'équité du district.</p>
<p><b>6 Budget et exécution</b>  <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>Le financement de l'UAB a été inclus dans le budget de base de BPS chaque année depuis 2011, et est inclus dans le budget de l'exercice 22. L'approbation de ces amendements ne modifiera pas les coûts. La direction de l'UAB et de l'UP Education Network est de plus en plus représentative de nos élèves, et apporte une lentille d'équité raciale à toutes les décisions.</p>
<p><b>7. Responsabilité et communication</b>  <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera responsable ?</i></p>	<p>Le MOU actualisé de l'UAB et le contrat de gestion de l'UAB ont tous deux été approuvés par notre conseil d'administration et ont reçu l'approbation préliminaire du DESE. Si le comité scolaire approuve ces amendements, ils devront recevoir l'approbation finale du Boston Teachers Union et du DESE. Le DESE, BPS et le conseil d'administration de l'UAB sont responsables de la supervision et de la responsabilité. Le système de responsabilité du DESE pour toutes les écoles, les critères de performance spécifiques des Charter Schools, ainsi que les systèmes internes de BPS et de l'UP assurent une surveillance et des normes continues.</p>