



Déclaration d'Impact sur l'Équité : Renouvellement de la Charte de UP Academy de Dorchester

Titre : Renouvellement de la Charte de UP Academy de Dorchester

Date : Le 21/06/2022

[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>L'objectif de la demande de renouvellement de la charte de l'UP Academy Dorchester (UAD) est de continuer à fournir une solide formation préparatoire à l'université et à la carrière à notre population étudiante 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 éliminant les préjugés personnels et institutionnels, et en réexaminant nos pratiques et nos politiques dans une optique antiraciste.</p> <p>L'inscription à l'UAD se fait par tirage au sort et est ouverte à tous les résidents de Boston. Notre communauté scolaire reflète les Écoles Publiques de Boston (BPS) dans leur ensemble, avec un effectif actuel de 99 % d'élèves de couleur, 14 % d'élèves avec des Plans d'Enseignement Individualisés et 37 % d'apprenants d'Anglais (EL). Quatre des sept membres de l'équipe de direction de l'école sont des personnes de couleur, et notre renouvellement est approuvé par le Conseil d'Administration de UP Academy Boston (UAB) / UAD (5 des 9 membres sont de couleur). L'équipe de direction comprend notre Doyen du Soutien aux Élèves, qui fournit son expertise et supervise nos équipes d'Éducation Spéciale (SpEd), EL et de soutien aux élèves.</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>Notre plan stratégique en tant qu'organisation et nos priorités en tant qu'école s'alignent presque parfaitement sur BPS. Ceci comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1.2 Embaucher et conserver un effectif qui reflète la diversité raciale, ethnique et linguistique des élèves et des familles que nous servons. ● 2.2 Soutenir et encadrer les éducateurs pour qu'ils offrent des opportunités d'apprentissage inclusif de haute qualité afin de s'assurer que les élèves handicapés sont bien servis dans le cadre de l'enseignement général. ● 3.7 Mobiliser les familles et la communauté pour comprendre les besoins et participer à la prise de décision partagée par le biais de textos, en ligne, d'enquêtes et d'appels. ● 4.3 Respecter une norme d'efficacité organisationnelle et d'excellence pour garantir que nous répondons aux besoins des élèves et définir les services académiques et de soutien fondamentaux que chaque école doit fournir. ● 5.3 Soutenir et tenir les chefs d'établissement responsables de la création de communautés scolaires inclusives, culturellement et linguistiquement durables, de haute performance, et en tirant parti du leadership des enseignants. <p>Nos trois priorités actuelles sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Répondre à l'apprentissage des élèves : Utiliser des cycles de données plus efficaces et efficaces, en mettant l'accent sur les sous-groupes d'élèves, pour nous assurer que nous savons exactement ce que les élèves ont appris et que nous pouvons rapidement nous adapter et appliquer les meilleures pratiques pour répondre à leurs besoins. ● Devenir un organisme plus équitable : Nous offrons une formation de perfectionnement professionnel à notre équipe de direction sur l'équité, ainsi qu'à tous les superviseurs sur la gestion à travers les lignes de différence. ● Développer et former nos collaborateurs : Nous sommes en train de créer un modèle pour les enseignants, les chefs d'établissement, les opérations et les programmes de formation des directeurs d'école afin d'assurer l'excellence de l'enseignement et du leadership dans les écoles. Notre équipe comprend des agents de liaison familiaux basés dans les écoles et un directeur général de l'équité et de l'engagement pour faciliter ce travail vital dans toutes les écoles UP locales. De plus, nous améliorons continuellement nos processus de recrutement, de formation et d'embauche pour nous assurer que les élèves se voient reflétés dans notre personnel.
<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>Les données sur les performances des élèves de l'UAD sont régulièrement examinées par le personnel de l'école et du réseau ainsi que le Conseil d'Administration de l'UAB/UAD, ventilées par race, besoins spéciaux et statut EL. Les performances des élèves Noirs et Latino-Américains sont comparables à celles de leurs pairs Blancs et Asiatiques. Alors que les performances des élèves ayant des besoins spéciaux et des EL sont à la traîne par rapport à d'autres sous-groupes, l'UAD est activement engagée dans le développement professionnel pour mieux répondre à leurs besoins.</p>

	<p>L'école, le réseau et le Conseil d'Administration examinent également régulièrement les données désagrégées sur la culture, la fréquentation et les enquêtes, ce qui conduit à des stratégies améliorées pour maximiser l'efficacité du temps d'apprentissage, en particulier pour les élèves issus de populations historiquement marginalisées. La Demande de Renouvellement de la Charte de UAD comprend de nombreux exemples de données désagrégées qui guident notre travail.</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>Dans le cadre de notre planification stratégique liée à cette demande, des groupes de discussion d'élèves et de familles représentatifs de notre population scolaire ont été consultés. Toutes les parties prenantes soutiennent à l'unanimité la demande de renouvellement de la charte de l'UAD.</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>L'UAD fait partie d'une stratégie à l'échelle du district visant à atténuer les lacunes en matière d'opportunités. Plus précisément, BPS ont demandé à l'UAD de redresser une école en difficulté avec des populations étudiantes majoritairement de couleur. L'approbation de l'amendement de renouvellement de l'UAD garantira qu'une option de qualité continuera d'être disponible pour les élèves, en particulier les élèves de couleur, grâce à un système d'affectation par tirage au sort accessible intégré au processus de candidature du district. Nous continuerons d'investir dans des soutiens pour tous les élèves, y compris des programmes d'études de haute qualité axés sur les élèves, un enseignement, un examen des données et des structures de soutien, y compris un doyen des soutiens aux élèves. Cette année, nous ajoutons un directeur de l'alphabétisation dédié et un directeur des apprenants multilingues ; chacun travaillera avec notre doyen des soutiens aux élèves pour créer une vision claire de l'amélioration de la réussite scolaire de tous les élèves, y compris nos élèves SpEd et EL.</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 UAD a été inclus dans le budget de base des BPS chaque année depuis 2013, et est inclus dans le budget de l'exercice 23. L'approbation de cette demande de renouvellement de la charte n'ajoutera aucun coût supplémentaire.</p> <p>Les dirigeants de l'UAD et du Réseau Éducatif UP sont de plus en plus représentatifs de nos élèves et apportent une perspective d'équité raciale à toutes les décisions.</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 demande de renouvellement de la charte de l'UAD a été approuvée par notre Conseil d'Administration et est en cours d'approbation par l'Union des Enseignants de Boston. Si la demande de renouvellement de charte de l'UAD est approuvée par le Comité Scolaire, elle sera transmise au Département de l'Enseignement Élémentaire et Secondaire (DESE) pour approbation finale en janvier 2023.</p> <p>Le DESE, les BPS et le Conseil d'Administration de l'UAD sont responsables de la supervision et de la responsabilité de l'école à l'avenir. Le système de</p>



	<p>responsabilité DESE pour toutes les écoles, leurs critères de performance spécifiques aux écoles à charte et les systèmes internes de BPS et UP assurent une responsabilité continue.</p>
--	--