

## Declaração de impacto patrimonial: Pagamento de aprendizagem estendida das escolas Charter do Distrito

**Título:** Mudança das escolas Horace Mann para pagamento por tempo de aprendizado estendido **Data:** 15/02/2022

A [Ferramenta de Planejamento de Igualdade Racial das BPS](#) foi usada?  Sim  Não

Se sim, insira a(s) data(s) das reuniões do REPT e link para REPT concluído aqui: \_\_\_\_\_

Um membro da Divisão de Igualdade, Estratégia e Lacunas de Oportunidade revisou esta declaração?  Sim  Não

Seções da Ferramenta de planejamento de igualdade racial da BPS	Resumo/justificativa																																																												
<p><b>1. Proposta/apresentação e impacto</b> <i>Quais são os resultados desejados da proposta/iniciativa, incluindo a mitigação de disparidades? Quem liderou este trabalho/planejamento, e eles refletem as identidades de grupo de alunos e famílias da BPS (grupos-chave incluem indivíduos negros, latinos, asiáticos, indígenas, imigrantes, multilíngues e que têm experiência em educação especial)?</i></p>	<p>As três escolas charter do distrito de Horace Mann que atendem às séries PK-8 (UP Boston, UP Dorchester e Dudley Street Neighborhood Charter School) estão solicitando a adesão à escala salarial do agendamento A, se os professores trabalharem pelo menos o mesmo número de horas que um professor do agendamento A. A tabela salarial do agendamento A está descrita na página 100 do contrato BTU.</p> <p>Além disso, a Boston Green Academy, uma escola do 6º ao 12º ano, está solicitando o aumento da remuneração dos membros da BTU na equipe para que suas horas de trabalho adicionais além da jornada de trabalho tradicional sejam compensadas de acordo com o Artigo III, Seção E (parágrafos I e II apenas) do acordo coletivo da BTU. "...Excesso de horas até 46 por ano letivo não será compensado. A compensação das horas de 46 a 145 será paga pelo departamento escolar. A compensação por horas além de 145 será de responsabilidade da escola piloto individual."</p>																																																												
<p><b>2. Alinhamento ao plano estratégico</b> <i>Como a proposta/iniciativa está alinhada ao plano estratégico do distrito?</i></p>	<p>Isso está alinhado com os seguintes compromissos no Plano Estratégico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.1: Contratar, apoiar e reter equipe diversa e lidar com as barreiras para reter funcionários de cor</li> <li>5.4: As BPS são um lugar onde educadores e funcionários querem ser empregados</li> </ul> <p>As quatro escolas mencionadas atendem a um grande número de jovens negros e latinos e estão tendo dificuldades com o aumento da rotatividade de professores, o que está impactando a experiência educacional.</p>																																																												
<p><b>3. Análise dos dados</b> <i>Quais dados foram analisados? Eles foram desagregados por raça e outros grupos-chave? O que isso mostrou em relação às disparidades?</i></p>	<p>Os funcionários afetados se autoidentificam por raça da seguinte forma:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>School</th> <th>Asian</th> <th>Black</th> <th>Decline</th> <th>Latinx</th> <th>White</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dudley St. Neighborhood School</td> <td>3.45%</td> <td>34.48%</td> <td>0.00%</td> <td>6.90%</td> <td>55.17%</td> </tr> <tr> <td>Boston Green Academy</td> <td>2.00%</td> <td>20.00%</td> <td>6.00%</td> <td>16.00%</td> <td>56.00%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Boston</td> <td>2.22%</td> <td>22.22%</td> <td>4.44%</td> <td>6.67%</td> <td>64.44%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Dorchester</td> <td>1.47%</td> <td>22.06%</td> <td>1.47%</td> <td>5.88%</td> <td>69.12%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Os dados demográficos dos alunos para as quatro escolas são:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>School</th> <th>Asian</th> <th>Black</th> <th>Latinx</th> <th>Other</th> <th>White</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Boston Green Academy</td> <td>2%</td> <td>44%</td> <td>44%</td> <td>3%</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Dudley Street Neighborhood School</td> <td>--</td> <td>60%</td> <td>34%</td> <td>4%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Boston</td> <td>5%</td> <td>45%</td> <td>46%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Dorchester</td> <td>1%</td> <td>53%</td> <td>43%</td> <td>2%</td> <td>--</td> </tr> </tbody> </table> <p>Embora os dados de nível escolar variem, em geral, os dados demográficos da equipe são semelhantes aos do distrito como um todo, e os alunos atendidos incluem números altos de pessoas que se identificam como negros ou latinos.</p>	School	Asian	Black	Decline	Latinx	White	Dudley St. Neighborhood School	3.45%	34.48%	0.00%	6.90%	55.17%	Boston Green Academy	2.00%	20.00%	6.00%	16.00%	56.00%	UP Academy Boston	2.22%	22.22%	4.44%	6.67%	64.44%	UP Academy Dorchester	1.47%	22.06%	1.47%	5.88%	69.12%	School	Asian	Black	Latinx	Other	White	Boston Green Academy	2%	44%	44%	3%	7%	Dudley Street Neighborhood School	--	60%	34%	4%	2%	UP Academy Boston	5%	45%	46%	2%	3%	UP Academy Dorchester	1%	53%	43%	2%	--
School	Asian	Black	Decline	Latinx	White																																																								
Dudley St. Neighborhood School	3.45%	34.48%	0.00%	6.90%	55.17%																																																								
Boston Green Academy	2.00%	20.00%	6.00%	16.00%	56.00%																																																								
UP Academy Boston	2.22%	22.22%	4.44%	6.67%	64.44%																																																								
UP Academy Dorchester	1.47%	22.06%	1.47%	5.88%	69.12%																																																								
School	Asian	Black	Latinx	Other	White																																																								
Boston Green Academy	2%	44%	44%	3%	7%																																																								
Dudley Street Neighborhood School	--	60%	34%	4%	2%																																																								
UP Academy Boston	5%	45%	46%	2%	3%																																																								
UP Academy Dorchester	1%	53%	43%	2%	--																																																								

<p><b>4. Compromisso das partes interessadas</b>  <i>Quem se engajou (quantidade, grupos-chave e funções), como e no que isso resultou? O que os alunos/famílias mais impactados pela proposta/iniciativa disseram?</i></p>	<p>As equipes de todas as quatro escolas, assim como a liderança e os conselhos escolares, foram envolvidos. Todos apoiaram o plano. Eles acreditam que ela ajudará na retenção de professores e permitirá uma experiência mais consistente para o aluno.</p>
<p><b>5. Estratégias de igualdade racial</b>  <i>Como esta proposta/iniciativa reduz divergências e aumenta a igualdade racial, entre outras? Quais são as possíveis consequências não intencionadas? Quais estratégias complementares avançarão a igualdade ainda mais?</i></p>	<p>As escolas em questão atendem a um número desproporcionalmente alto dos nossos jovens negros e latinos. Essa mudança permitiria que eles oferecessem um salário semelhante ao de outras escolas das BPS, o que visa diminuir a rotatividade de professores e melhorar a experiência do aluno.</p>
<p><b>6. Orçamento e implementação</b>  <i>Quais são os impactos do orçamento? Como a implementação garantirá que todos os objetivos, principalmente os relacionados à igualdade, sejam atendidos? Quais são as identidades de grupo da equipe de implementação e elas promoverão uma lente de equidade?</i></p>	<p>O custo anual total desta proposta é de aproximadamente US\$800.000, dependendo das informações finais de contratação do corpo docente para o ano letivo de 2022-23.</p>
<p><b>7. Prestação de contas e comunicação</b>  <i>Como os impactos serão avaliados, documentados e comunicados às partes interessadas? Quem será responsável?</i></p>	<p>Cada escola revisará seus dados de atrito para confirmar uma diminuição na rotatividade do corpo docente e uma maior estabilização da sua força de trabalho. Esses dados serão revisados anualmente pelos conselhos de administração da escola.</p>