



Declaración de Impacto de la Equidad: Pago por enseñanza ampliada en escuelas chárter del distrito

Paso de Horace Mann Schools a pago por tiempo de enseñanza
Título: ampliado

Fecha: 02/15/2022

¿Se utilizó la [Herramienta de Planificación de la Equidad Racial](#)? Sí No

En caso afirmativo, introduzca las fechas de las reuniones de REPT y el enlace a la REPT completada aquí: _____

¿Ha revisado esta declaración un miembro de la División de Equidad, Estrategia y Brechas de Oportunidad? Sí No

| Secciones de la Herramienta de Planificación de la Equidad Racial de BPS | Resumen/Relación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------|---------|--------|---------|--------|-------|--------------------------------|-------|--------|-------|-------|--------|----------------------|-------|--------|-------|--------|--------|-------------------|-------|--------|-------|-------|--------|-----------------------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|----------------------|----|-----|-----|----|----|-----------------------------------|----|-----|-----|----|----|-------------------|----|-----|-----|----|----|-----------------------|----|-----|-----|----|----|
| <p>1. Propuesta/Presentación e impacto <i>¿Cuáles son los resultados deseados de la propuesta/esfuerzo, incluyendo la eliminación de disparidades? ¿Quién dirigió este trabajo/planificación, y refleja este las identidades de grupo de los estudiantes y las familias de BPS (los grupos clave incluyen a individuos de raza negra, latinos, asiáticos, indígenas, inmigrantes, multilingües y con experiencia en educación especial)?</i></p> | <p>Las tres escuelas chárter Horace Mann del distrito que dan servicio a los grados PK-8 (UP Boston, UP Dorchester y Dudley Street Neighborhood Charter School) solicitan incorporarse a la escala salarial de Horario A, si los maestros trabajan al menos el mismo número de horas que un maestro de Horario A. La escala salarial de Horario A se delinea en la página 100 del contrato de BTU.</p> <p>Además, Boston Green Academy, una escuela de grados 6-12, solicita aumentar la remuneración de los miembros de BTU en plantilla para que sus horas de trabajo adicionales más allá de la jornada laboral tradicional sean compensadas de acuerdo con el artículo III, sección E (solo párrafos i y ii) del convenio colectivo de BTU. "... El exceso de horas hasta 46 por año escolar no deberá ser compensado. La compensación de horas de 46 a 145 deberá ser pagada por el departamento de la escuela. La compensación de horas por encima de 145 será responsabilidad de la escuela piloto individual".</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>2. Alineación con el plan estratégico <i>¿Cómo se alinea la propuesta/esfuerzo con el plan estratégico del distrito?</i></p> | <p>Esto se alinea con los siguientes compromisos del Plan Estratégico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5.1: Contratar, apoyar y retener al personal diverso y abordar las barreras para retener al personal de color ● 5.4: BPS es un lugar donde los educadores y el personal quieren ser empleados <p>Las cuatro escuelas mencionadas atienden a un elevado número de jóvenes de la raza negra y latinos, y tienen dificultades con el aumento de la rotación de maestros que está afectando a la experiencia educativa.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>3. Análisis de los datos <i>¿Qué datos se analizaron? ¿Estaban desglosados por raza y otros grupos clave? ¿Qué mostraron en cuanto a disparidades?</i></p> | <p>El personal afectado se auto-identifica por raza de la siguiente manera:</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>Los datos demográficos de los estudiantes de las cuatro escuelas son:</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>Aunque los datos a nivel de escuela varían, en general, la demografía del personal es similar a la del distrito en su conjunto, y entre los estudiantes</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% | -- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--|--|
| | atendidos hay un elevado número que se identifica como negro o latino. |
| <p>4. Participación de las partes interesadas <i>¿Quiénes se involucraron (cantidad, grupos clave y funciones) y cómo, y qué resultados se obtuvieron? ¿Qué dijeron los estudiantes/familias más afectados por esta propuesta/esfuerzo?</i></p> | El personal de las cuatro escuelas, así como también su dirección y sus juntas directivas se involucraron. Todos apoyaron el plan. Creen que esto ayudará a retener a los maestros y permitirá una experiencia más consistente para los estudiantes. |
| <p>5. Estrategias de equidad racial <i>¿Cómo mitiga esta propuesta/esfuerzo las disparidades y aumenta la equidad racial y de otro tipo? ¿Cuáles son las posibles consecuencias imprevistas? ¿Qué estrategias complementarias harán avanzar la equidad?</i></p> | Todas las escuelas en cuestión atienden a un número desproporcionadamente alto de nuestros jóvenes negros y latinos. Este cambio les permitiría ofrecer a su personal un salario similar al de otras escuelas de BPS, lo que apunta a disminuir la rotación de maestros y mejorar la experiencia de los estudiantes. |
| <p>6. Presupuesto e implementación <i>¿Cuáles son las repercusiones presupuestarias? ¿Cómo se garantizará la ejecución de todos los objetivos, en especial, los relacionados con la equidad? ¿Cuáles son las identidades de grupo del equipo de ejecución, y aportarán estas una perspectiva de equidad?</i></p> | El costo anual total de esta propuesta es de aproximadamente \$800,000, según la información final de contratación de personal docente para el año escolar 2022-23. |
| <p>7. Responsabilidad y comunicación <i>¿Cómo se evaluarán, documentarán y comunicarán los impactos a las partes interesadas? ¿Quién será responsable?</i></p> | Cada escuela revisará sus datos de bajas para confirmar una disminución de la rotación del personal docente y una mayor estabilización de su plantilla. Estos datos serán revisados anualmente por los consejos de administración de las escuelas. |