

## Báo cáo Tác động đến Công bằng: Thanh toán Học tập Kéo dài của các Trường công Đặc cách trong Khu học chánh

Tiêu đề: Chuyển các Trường Horace Mann sang chế độ Thanh toán Thời gian Học tập Kéo dài Ngày: 15/02/2022

Có sử dụng [Công cụ Lập kế hoạch Công bằng Chúng tộc](#) không?  Có  Không  
 Nếu có, thêm (các) ngày của cuộc họp REPT và liên kết đến REPT đã hoàn thành tại đây: \_\_\_\_\_  
 Thành viên của Bộ phận Công bằng, Chiến lược và Khoảng cách Cơ hội có xem xét tuyên bố này không?  Có  Không

Các Đề mục của Công cụ lập kế hoạch công bằng chủng tộc BPS	Tóm tắt/Nguyên nhân																																																												
<p><b>1. Đề xuất/Trình bày và Tác động</b>  <i>Kết quả mong muốn của đề xuất/nỗ lực, bao gồm cả việc loại bỏ sự chênh lệch là gì? Ai đã lãnh đạo công tác/kế hoạch này và chúng có phản ánh bản sắc nhóm của học sinh BPS và gia đình không (các nhóm chính bao gồm các cá nhân là người Da đen, Latinh, Châu Á, người bản địa, người nhập cư, đa ngôn ngữ và có kinh nghiệm trong Giáo dục Đặc biệt)?</i></p>	<p>Ba trường công đặc cách trong khu học chánh Horace Mann phục vụ các lớp PK-8 (UP Boston, UP Dorchester và Dudley Street Neighborhood Charter School) đang yêu cầu tham gia thang tính lương theo Lịch học A, nếu giáo viên làm việc trong số giờ tối thiểu tương đương một giáo viên theo Lịch học A. Thang tính lương theo Lịch học A được nêu ở trang 100 của hợp đồng BTU.</p> <p>Ngoài ra, Boston Green Academy, một trường phục vụ các lớp từ 6-12, đang yêu cầu tăng lương thưởng cho các thành viên BTU để số giờ làm thêm của họ ngoài ngày làm việc của nhân viên được bồi thường theo Điều III, Mục E (chỉ các đoạn i và ii) của thỏa ước lao động tập thể BTU. “... Số giờ vượt quá 46 giờ mỗi năm học sẽ không được bồi thường. Việc bồi thường cho các giờ dạy từ 46 đến 145 sẽ do phòng ban nhà trường chi trả. Việc bồi thường cho những giờ dạy vượt quá 145 sẽ do từng trường thí điểm chịu trách nhiệm.”</p>																																																												
<p><b>2. Phù hợp với Kế hoạch Chiến lược</b>  <i>Đề xuất/nỗ lực này phù hợp như thế nào với kế hoạch chiến lược của khu học chánh?</i></p>	<p>Điều này phù hợp với các cam kết sau trong Kế hoạch Chiến lược:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 5.1: Thuê, hỗ trợ và giữ chân các thể loại nhân viên và gỡ bỏ các rào cản trong việc giữ chân nhân viên da màu</li> <li>● 5.4: BPS là nơi các nhà giáo và nhân viên mong muốn được tuyển dụng</li> </ul> <p>Bốn trường được đề cập hiện đang phục vụ lượng lớn các thanh thiếu niên Da đen và La-tinh và cũng đang gặp khó khăn với việc tăng lương giáo viên thay thế, điều làm ảnh hưởng đến trải nghiệm giáo dục.</p>																																																												
<p><b>3. Phân tích Dữ liệu</b>  <i>Dữ liệu nào đã được phân tích? Nó có bị phân chia theo chủng tộc và các nhóm chính khác không? Nó cho thấy điều gì liên quan đến sự chênh lệch?</i></p>	<p>Nhân viên bị ảnh hưởng tự xác định bản thân theo chủng tộc như sau:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <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>Dữ liệu nhân khẩu học của học sinh ở bốn trường là:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <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>Mặc dù dữ liệu cấp trường khác nhau, nhìn chung, nhân khẩu học của nhân viên tương tự như nhân khẩu học của khu học chánh nói chung và học sinh được phục vụ gồm một số lượng lớn xác định là người Da đen hoặc La-tinh.</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. Sự tham gia của các bên liên quan</b>  <i>Ai là người tham gia (số lượng, các nhóm chính và vai trò), và điều này mang lại lợi ích gì và như thế nào? Học sinh/gia đình chịu tác động nhiều nhất bởi đề xuất/nỗ lực này đã nói gì?</i></p>	<p>Nhân viên tại tất cả bốn trường học cũng như ban lãnh đạo nhà trường và hội đồng quản trị cũng đã tham gia. Tất cả đều ủng hộ kế hoạch. Họ tin rằng điều này sẽ giúp giữ chân giáo viên và cho phép học sinh có trải nghiệm nhất quán hơn.</p>
<p><b>5. Chiến lược công bằng chủng tộc</b>  <i>Đề xuất/nỗ lực này giảm thiểu tính bất bình đẳng và tăng tính công bằng về chủng tộc và các tính công bằng khác ra sao? Những hệ lụy không mong muốn là gì? Những chiến lược bổ sung nào sẽ thúc đẩy tính công bằng hơn nữa?</i></p>	<p>Tất cả các trường được nhắc tới đều phục vụ số lượng lớn các thanh thiếu niên Da đen và La-tinh một cách không tương xứng. Sự thay đổi này sẽ giúp họ đưa ra một mức lương tương tự cho nhân viên như các trường BPS khác, nhằm mục đích giảm sự luân chuyển của giáo viên và cải thiện trải nghiệm của học sinh.</p>
<p><b>6. Ngân sách &amp; Triển khai</b>  <i>Tác động đến ngân sách là gì? Việc triển khai sẽ đảm bảo đạt tất cả các mục tiêu, đặc biệt các mục tiêu liên quan đến công bằng, như thế nào? Bản sắc nhóm của nhóm thực hiện là gì và liệu họ có mang lại sự công bằng không?</i></p>	<p>Tổng chi phí hàng năm của đề xuất này là khoảng 800,000 đô la tùy thuộc vào thông tin tuyên dụng cuối cùng về nhân viên giảng dạy cho năm học 2022-23.</p>
<p><b>7. Trách nhiệm giải trình và trao đổi thông tin</b>  <i>Tác động sẽ được đánh giá, lập thành văn bản và thông tin cho các bên liên quan như thế nào? Ai sẽ là người chịu trách nhiệm?</i></p>	<p>Mỗi trường sẽ xem xét dữ liệu hao hụt để xác nhận sự giảm sút về số lượng nhân viên giảng dạy và sự ổn định hơn về lực lượng lao động của mình. Dữ liệu này sẽ được hội đồng quản lý của trường xem xét hàng năm.</p>