



**波士頓  
公立學校**  
公平影響聲明：  
公平辦公室年度報告

標題： 公平辦公室年度報告

日期： 2023 年 3 月 1 日

有使用種族公平規劃工具嗎？  有  沒有

如果是，請在此處插入 REPT 會議的日期並鏈接至已完成的 REPT： \_\_\_\_\_

是否有平等、策略和機會缺口部的成員是否對此聲明進行了審查？  是  否

BPS 種族公平規劃工具部分	摘要/理由
<p><b>1. 提案/陳述和影響</b> 提案/展示會所期望的（包括消除差異在內）達到的結果是什麼？誰負責這項工作/計劃，且他們是否映射了 BPS 學生和家庭的群體身份（主要群體包括黑人、拉丁裔、亞洲人、土著、移民、多語種並具有特殊教育經驗的個體）？</p>	<p>學區解決長期缺勤問題的策略是以建立一個公平和支持性的框架為中心，確保每個學生都能始終如一地參與他們的教育和社會情感發展，為所有學生提供學習、成長和茁壯成長的途徑。我們使用文化和語言上積極的做法，有關出勤率提高的倡議書中強調與學生和家庭建立深厚關係的重要性，同時消除障礙確保有穩定的出勤率，並提供途徑來增加每個學生的歸屬感和與社區的聯繫。</p> <p>旨在消除差距的具體策略包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>分層出勤系統（TAS）</b>：使用以多層支援系統（MTSS）為基礎的框架，該流程對於學校出勤干預策略在一系列因素中的優勢和差距進行評估，然後提供實施改進的建議方法。這些因素整合了文化和語言方面可持續的實踐做法，例如確保學校帶給人受歡迎和對其文化肯定的氛圍的步驟。</li> <li>• <b>輕微推動出勤信</b>：這些信以行為科學理論為基礎，結合了在整個 BPS 範圍以主要語言翻譯的以學生和家庭為中心的資訊，同時以透明且易於解釋的方式呈現學生出勤資料。</li> <li>• <b>區域聯絡模式</b>：通過在關鍵的中央辦公室工作組之間建立協調以支持學校，我們可以更有效地實施策略，將每所學校的優質學校計劃（QSP）中的文化、氣候和出勤率等地區優先事項聯繫起來。</li> </ul> <p>這項工作由學區出勤諮詢委員會領導，該委員會代表了 BPS 學生和家庭的群體身份。</p>
<p><b>2. 與戰略計劃保持一致</b> 提案/展示會如何與地區的戰略計劃保持一致？</p>	<p>出勤倡議書與策略計劃中的這些承諾保持一致：</p> <p>2.6 通過確保歡迎學生進入快樂和引人入勝的教室並滿足他們的獨特需求，減少長期缺勤。</p> <p>2.7 讓每所學校對於每個 BPS 學生來說是安全的空間，提供學習、成長和茁壯成長所需的支援和保護。</p>
<p><b>3. 數據分析</b> 對哪些數據進行了分析？是按種族以及其他關鍵群體分類的嗎？有關差距主要顯示了哪些？</p>	<p>歷史長期缺勤資料按種族和其他關鍵群體分類。資料顯示，來自歷史上被邊緣化群體的學生的長期缺勤率存在差異。與白人和亞裔學生相比，非裔和拉丁裔學生的長期缺勤率更高。此外，資料顯示，在擁有個體化教育計劃的學生和經濟上處於不利地位的學生中，長期缺勤率較高。在當前英語學習者中，我們沒有看到在長期缺勤率的顯著差異，儘管之前的英語學習者的長期缺勤率更高。</p>

<p><b>4. 利益相關者的參與</b></p> <p><i>參與方有哪些人？（數量、關鍵群體以及角色）它將造成什麼結果？受提案/展示會影響最大的學生/家庭怎麼說？</i></p>	<p>持續和後續的參與工作將各種利益相關者的意見考量之中，這些利益相關者包括地區出勤諮詢委員會（AAC）、波士頓學生諮詢委員會、全市家長委員會、青年過渡工作組，以及學校領導、校本工作人員和跨職能中央辦公室部門領導。</p> <p>在我們希望在從大流行疫病影響中恢復的同時減少長期缺勤的同時，在我們的利益相關者參與過程中出現了重要的主題。其中包括需要重建學生與學校的聯繫，特別是歸屬感，以及振興整個學校社區，使學生的社會情感健康。在整個學區，我們有許多新的學校工作人員，他們需要額外的指導和支援，以培養他們在學生和家庭參與方面的能力。因此，我們對於學校校園加大了支持力度，直接與學校出勤團隊合作，提升最佳實踐以識別可能脫節的學生並加深關係。</p> <p>舉個例子，我們與包括 AAC 在內的利益相關者團體的合作促進了 2020-21 學年中 BPS 出勤政策的修訂。通過這一過程，消除了以前政策的懲罰性元素，這對非裔和拉丁裔學生以及多語學習者和特殊教育學生產生了不成比例的影響。</p>
<p><b>5. 種族公平戰略</b></p> <p><i>這一提議/展示會將如何減少差距、增加公平，特別是種族公平？有什麼後果是意想不到的嗎？將對哪些補充性戰略進一步推進公平？</i></p>	<p>作為一項核心指導原則，學區的出勤率改善策略消除了使種族和其他不平等現象長期存在的歷史做法，同時在文化和語言上更加正面積極地看待缺勤預防和干預活動。為了確保忠實地有效地實施這一出勤和參與實踐，我們必須向學生、家庭和教職員工傳達清晰一致的資訊，以及讓所有學校廣泛採用多層次的預防和干預實踐。關係鋪定、一致的外展和消除障礙的支援性服務對於發展促進一致出勤所必需的深厚的學生和家庭關係都是必不可少的。</p> <p>如果學校不對所有學生的外展和參與給予特別關注，特別是那些缺勤率高的學生，一些學生和家庭可能覺得他們“不需要”上學，或者可能缺乏對學校社區的歸屬感。我們的策略符合學區對出勤外展、預防和干預的期望，以及向更現代的問責制度的轉變，例如全景學生成功平臺、TAS，以及使用 QSP 作為學校實施的整體指導檔。</p> <p>有一個提高學生出勤率和參與度的願景的關鍵部分是支援學校瞭解學校文化與氣候和出勤之間的聯繫。通過區域聯絡模式，跨職能團隊正在支持學校通過實施與文化和氣候倡議交織在一起的出勤策略來進一步促進公平。</p>
<p><b>6 預算與執行</b></p> <p><i>預算與執行預算影響是什麼？如何確保實現公平目標？實施將如何確保滿足所有目標，尤其是與公平相關的目標？實施團隊的團隊身份是什麼，他們會帶來平等的視角嗎？</i></p>	<p>目前，該地區不斷發展的缺勤干預策略對預算的影響很小。我們計劃增加出勤監督員（SOA）的數量將提高支援學校的能力，同時為 SOA 提供一對一的結構，以與區域聯絡小組模式保持一致。SOA 側重於直接的學校，學生和家庭支援，與區域模型合作，從而為學校提供一致的實施和諮詢支援。SOA 由一個語言和文化多元化的團隊組成，該團隊代表了 BPS 服務的學生和社區，並始終如一地為他們的努力帶來公平的視角。</p>
<p><b>7. 問責制與溝通</b></p> <p><i>有關影響將如何進行評估、記錄和傳達給利益相關者？誰將負責這個？</i></p>	<p>我們會對定量和定性資料進行不斷的更新和對其進展進行監測，將這些包括出勤諮詢委員會、青年過渡工作組和波士頓機會議程的相關資料提交給一些關鍵的外部利益相關者團體。機會青年團隊對這些結果負責，將其傳達給利益相關者，並在我們不斷努力消除缺勤現象時將他們的回饋納入其中。</p>