

Déclaration d'Impact sur l'Équité : Absentéisme Chronique et Stratégies d'Amélioration du District

Titre : Absentéisme Chronique et Stratégies d'Intervention du District

Date : Le 1er mars 2023

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>Les stratégies du district pour lutter contre l'absentéisme chronique sont centrées sur l'établissement d'un cadre équitable et favorable pour garantir que chaque élève est en mesure de s'engager de manière cohérente dans son éducation et son développement socio-émotionnel, offrant à tous les élèves une voie pour apprendre, grandir et s'épanouir. À l'aide de pratiques qui s'affirment culturellement et linguistiquement, les initiatives d'amélioration de l'assiduité soulignent l'importance de développer des relations profondes avec les élèves et les familles, tout en éliminant les obstacles à une assiduité constante et en offrant des moyens d'accroître le sentiment d'appartenance et de connexion de chaque élève à sa communauté.</p> <p>Les stratégies spécifiques visant à éliminer les disparités comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Système d'Assiduité à Plusieurs Niveaux (TAS) : À l'aide d'un cadre basé sur le système de soutien à plusieurs niveaux (MTSS), ce processus évalue les forces et les lacunes des stratégies d'intervention en matière d'assiduité d'une école à travers une gamme de facteurs, puis fournit des approches recommandées pour mettre en œuvre des améliorations. Les facteurs intègrent des pratiques culturellement et linguistiquement durables, telles que des mesures pour assurer un climat scolaire accueillant et culturellement affirmé. ● Lettres d'Encouragement à l'Assiduité : Basées sur la théorie des sciences du comportement, ces lettres intègrent des messages centrés sur l'élève et la famille traduits dans les principales langues BPS, tout en présentant les données de fréquentation des élèves de manière transparente et facile à interpréter. ● Modèle d'Agent de Liaison Régional : En établissant une coordination entre les principaux groupes de travail du bureau central pour soutenir les écoles, nous sommes plus efficaces dans la mise en œuvre de stratégies qui relient les priorités du district en matière de culture et de climat et de fréquentation dans le Plan de Qualité de l'École (QSP) de chaque école. <p>Ce travail a été dirigé par le Comité Consultatif de District sur l'Assiduité, qui est représentatif des identités de groupe des élèves et des familles des BPS.</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>Les initiatives d'assiduité sont alignées sur ces engagements dans le Plan Stratégique :</p> <p>2.6 Réduire l'absentéisme chronique en assurant que les élèves sont accueillis dans des salles de classe joyeuses et engageantes et où leurs besoins uniques peuvent être satisfaits.</p> <p>2.7 Faire de chaque école un espace sûr pour chaque élève de BPS, en offrant le soutien et la protection nécessaires pour apprendre, grandir et réussir.</p>

<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 historiques sur l'absentéisme chronique ont été ventilées selon la race et d'autres groupes clés. Les données ont révélé des disparités dans les taux d'absentéisme chronique chez les élèves issus de groupes historiquement marginalisés. Les élèves Noirs et Latino-Américains ont des taux d'absentéisme chronique plus élevés que les élèves Blancs et Asiatiques. De plus, les données montrent des taux plus élevés d'absentéisme chronique chez les élèves ayant un plan d'enseignement individualisé et ceux qui sont économiquement défavorisés. Parmi les Apprenants d'Anglais actuels, nous n'avons pas observé de disparité significative dans l'absentéisme chronique, bien qu'il y ait un absentéisme chronique plus élevé chez les anciens Apprenants d'Anglais.</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>Les efforts d'engagement continus et continus tirent parti des contributions de diverses parties prenantes, notamment le Comité Consultatif sur l'Assiduité (AAC) du District, le Conseil Consultatif d'Élèves de Boston, le Conseil Municipal des Parents, le Groupe de Travail sur les Transitions des Jeunes, ainsi que les chefs d'établissement, le personnel scolaire et la direction départementale interfonctionnelle du Bureau Central.</p> <p>De notre engagement auprès des parties prenantes, des thèmes importants ont émergé alors que nous cherchons à réduire l'absentéisme chronique tout en nous remettant des impacts de la pandémie. Il s'agit notamment de la nécessité de rétablir les liens de nos élèves avec l'école, en particulier un sentiment d'appartenance, ainsi que de revitaliser les communautés scolaires dans leur ensemble pour permettre le bien-être socio-émotionnel des élèves. Dans tout le district, nous avons de nombreux nouveaux membres du personnel scolaire qui ont besoin d'un encadrement et d'un soutien supplémentaires pour développer leurs compétences en matière d'engagement des élèves et des familles. En conséquence, nous avons intensifié le soutien sur place pour travailler directement avec les équipes de fréquentation scolaire, améliorant les meilleures pratiques pour identifier les élèves qui peuvent être déconnectés et approfondir les relations.</p> <p>Par exemple, notre travail avec les groupes de parties prenantes, y compris l'AAC, a facilité la révision de la politique de présence des BPS en année scolaire 20-21. Grâce à ce processus, les éléments punitifs de l'ancienne politique ont été éliminés, ce qui a eu un impact disproportionné sur les élèves Noirs et Latino-Américains, ainsi que sur les apprenants multilingues et ceux de l'Éducation Spéciale.</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>En tant que principe directeur central, les stratégies d'amélioration de l'assiduité du district éliminent les pratiques historiques qui ont perpétué les inégalités raciales et autres, tout en utilisant une optique plus affirmée culturellement et linguistiquement pour les activités de prévention et d'intervention contre l'absentéisme. Pour s'assurer que des pratiques efficaces d'assiduité et d'engagement sont mises en œuvre avec fidélité, il doit y avoir des messages clairs et cohérents aux élèves, aux familles et au personnel, ainsi qu'une adoption généralisée de pratiques de prévention et d'intervention à plusieurs niveaux par toutes les écoles. Une cartographie des relations, une sensibilisation cohérente et des services de soutien qui éliminent les obstacles sont tous essentiels pour développer les relations profondes entre les élèves et la famille nécessaires pour promouvoir une assiduité constante.</p> <p>Sans l'accent intentionnel des écoles sur la sensibilisation et l'engagement de tous les élèves, en particulier ceux qui présentent un taux d'absentéisme élevé, certains élèves et familles peuvent ne pas ressentir qu'ils « ont besoin » d'être à l'école ou peuvent manquer d'un sentiment d'appartenance à la communauté scolaire. Nos stratégies s'alignent sur les attentes du district en matière de sensibilisation, de prévention et d'intervention en matière d'assiduité, ainsi que sur le passage à des systèmes de responsabilisation plus contemporains, tels que la plateforme de réussite des élèves Panorama, le TAS et l'utilisation du QSP comme document d'orientation intégral pour réalisation scolaire.</p>

	<p>Un élément clé de la vision d'amélioration de l'assiduité et de l'engagement des élèves consiste à aider les écoles à comprendre le lien entre la culture et le climat de l'école et l'assiduité. Grâce au Modèle d'Agents de de Liaison Régional, des équipes interfonctionnelles aident les écoles à faire progresser l'équité en mettant en œuvre des stratégies d'assiduité étroitement liées aux initiatives culturelles et climatiques.</p>
<p>6 Budget & 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>Les stratégies d'intervention en matière d'absentéisme en constante évolution du district ont un impact budgétaire minimal à l'heure actuelle. L'augmentation prévue du nombre de Superviseurs de l'Assiduité (SOA) augmentera la capacité de soutenir les écoles, tout en fournissant une structure 1:1 pour les SOA afin de s'aligner sur le Modèle d'Equipe de d'Agents de Liaison Régional. Les SOA se concentrent sur le soutien direct de l'école, des élèves et de la famille, en collaboration avec le Modèle Régional, qui permet une mise en œuvre cohérente et un soutien consultatif aux écoles. Les SOA comprennent une équipe linguistiquement et culturellement diversifiée qui est représentative des élèves et des communautés desservies par BPS, et apporte systématiquement une optique d'équité à leurs efforts.</p>
<p>7. Responsabilité & Communication <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera responsable ?</i></p>	<p>Des mises à jour et un suivi continus des progrès à l'aide de données quantitatives et qualitatives sont présentés à un certain nombre de groupes de parties prenantes externes clés, notamment le Comité Consultatif sur l'Assiduité, le Groupe de Travail sur les Transitions des Jeunes et le Programme d'Opportunités de Boston. L'équipe d'Opportunités des Jeunes est responsable de ces résultats, de les communiquer aux parties prenantes et d'intégrer leurs commentaires alors que nous nous efforçons continuellement d'éliminer l'absentéisme.</p>