

Déclaration d'impact sur l'équité pour les propositions et présentations du comité scolaire

Titre : AS 2021-2022 Révisions de la politique d'assiduité

Date : 31 mars 2021

[L'outil de planification de l'équité raciale \(REPT\)](#) a-t-il été utilisé ? Oui Non

Si oui, indiquez la ou les dates des réunions du REPT et le lien vers le REPT complété ici : [Nombreuses réunions de septembre 2019 à mars 2021 ; REPT complété ici](#)

Un membre de la Division de l'équité, de la stratégie et de l'inégalité des chances a-t-il examiné cette déclaration ?
 Oui Non

Sections de l'outil de planification de l'équité raciale de BPS	Résumé/justification
<p>1. Proposition/présentation et impact <i>Quels sont les résultats souhaités de la proposition/de l'effort, notamment en matière d'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail/cette planification et reflète-t-il les identités de groupe des élèves et des familles de BPS (les groupes clés comprennent les personnes noires, latino-américaines, asiatiques, indigènes, immigrées, multilingues et ayant une expérience en éducation spécialisée) ?</i></p>	<p>Cette proposition révisera la politique d'assiduité du district afin de garantir des pratiques d'assiduité équitables et antiracistes. Le Comité consultatif sur l'assiduité du district a mené le processus de révision de deux ans, en intégrant une participation étendue des parties prenantes et une analyse des données. La politique d'assiduité révisée s'alignera mieux sur les pratiques antiracistes, culturellement et linguistiquement durables que BPS s'efforce de maintenir. De nombreux éléments punitifs de l'ancienne politique avaient un impact disproportionné sur les élèves noirs et latino-américains, ainsi que sur les apprenants de l'anglais et les élèves en éducation spécialisée.</p>
<p>2. Alignement sur le plan stratégique <i>Comment la proposition/l'effort s'aligne-t-il sur le plan stratégique du district ?</i></p>	<p>La nouvelle politique s'aligne sur les engagements du plan stratégique :</p> <p>2.6 Réduire l'absentéisme chronique en s'assurant que les élèves sont accueillis dans des classes 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, offrant le soutien et la protection nécessaires pour apprendre, se développer et s'épanouir.</p>
<p>3. Analyse des données <i>Quelles données ont été analysées ? Ont-elles été ventilées par race et autres groupes clés ? Qu'ont-elles montré en matière de disparités ?</i></p>	<p>Les données actuelles et historiques concernant les élèves souffrant d'absentéisme chronique, recevant des notes non créditées, et qui sont sur la bonne voie ou non et/ou en âge ou non pour l'obtention du diplôme ont été ventilées par race et par appartenance à d'autres groupes historiquement marginalisés. L'analyse a démontré un absentéisme chronique plus élevé dans les populations historiquement marginalisées, y compris les élèves noirs et latinos, ainsi que l'impact disproportionné des politiques punitives.</p>
<p>4. Engagement des parties prenantes <i>Qui a été impliqué (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 résultats des données du Comité consultatif sur l'assiduité ont été croisés avec les données qualitatives des principaux groupes de parties prenantes, y compris les voix des élèves en tant que membres du Comité consultatif, et par le biais du Forum sur l'assiduité des jeunes au Bolling Building en septembre 2019. En outre, le Conseil des parents de la ville a fourni des commentaires et des recommandations. La Youth Transition Task Force, un groupe convoqué mensuellement par le Boston Private Industry Council et composé de parties prenantes communautaires clés, a également</p>

	<p>offert des commentaires tout au long du processus de révision. De plus, le Bureau de l'inégalité des chances (Office of Opportunity Gaps) s'est associé à nous, apportant son expertise et ses conclusions sur le terrain, et convoquant des groupes de révision des politiques. La direction du district, le personnel juridique et le personnel du tribunal pour mineurs du comté de Suffolk ont également contribué à identifier les possibilités d'éloigner la politique des éléments punitifs, tout en l'alignant sur les pratiques plus générales en matière de notation, de discipline et d'inscription.</p> <p>De manière constante, les élèves et les familles ont exprimé leurs inquiétudes quant aux aspects punitifs de la politique d'assiduité actuelle du district et ont décrit les expériences qu'ils ont vécues au niveau de l'école lors de la mise en œuvre de cette politique.</p>
<p>5. Stratégies d'équité raciale <i>Comment cette proposition/cet effort atténue-t-il les disparités et augmente-t-il l'équité raciale et autre ? Quelles sont les conséquences involontaires possibles ? Quelles sont les stratégies complémentaires qui feront progresser l'équité ?</i></p>	<p>Cette proposition éliminera les dispositions de la politique d'assiduité 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 en matière d'absentéisme.</p> <p>Pour que la nouvelle politique soit mise en œuvre de manière fidèle, il faut que les messages adressés aux élèves, aux familles et au personnel soient clairs et cohérents, et que toutes les écoles adoptent des pratiques de prévention et d'intervention à plusieurs niveaux. En outre, le changement de politique exige que l'on cesse de recourir aux « menaces » punitives pour obliger les élèves à aller à l'école.</p> <p>Si les écoles ne mettent pas intentionnellement l'accent sur la sensibilisation et l'engagement de tous les élèves, en particulier ceux qui présentent un taux d'absentéisme élevé, certains élèves et familles pourraient ne pas avoir l'impression qu'ils ont « besoin » d'aller à l'école. Malgré ce risque, les changements de politique sont conformes aux attentes du district en matière de sensibilisation, de prévention et d'intervention en matière d'assiduité, ainsi qu'au passage à des systèmes de suivi contemporains, tels que la plateforme Panorama pour la réussite des élèves.</p>
<p>6 Budget et mise en œuvre <i>Quels sont les impacts budgétaires ? Comment la mise en œuvre garantira-t-elle la réalisation de tous les objectifs, en particulier ceux liés à l'équité ? Quelles sont les identités de groupe de l'équipe de mise en œuvre, et apporteront-ils une optique d'équité ?</i></p>	<p>Impact budgétaire initial minime. La réorganisation précédente des superviseurs de l'assiduité (SOA) pour qu'ils se concentrent sur les activités de terrain, y compris le soutien direct aux écoles, aux élèves et aux familles, ainsi que l'expansion du district des travailleurs sociaux et des liaisons familiales, permettront la mise en œuvre et le soutien consultatif. Cependant, pour réaliser le changement à l'échelle du district en s'éloignant des pratiques punitives en matière d'assiduité, comme le prévoit la révision de la politique, il faudra que les membres du Cabinet exécutif communiquent clairement avec les directeurs et le personnel des écoles.</p>

<p>7. Responsabilité et communication <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui en sera responsable ?</i></p>	<p>Mises à jour et suivi permanents des progrès à l'aide de données quantitatives et qualitatives avec le Comité consultatif sur l'assiduité, le Conseil des parents de la ville et la Youth Transitions Task Force (Groupe de travail sur la transition des jeunes).</p> <p>Nous avons mis l'accent sur la mise en œuvre d'une approche multimodale de l'engagement communautaire. Des pratiques de communication variées et cohérentes, qui sont culturellement et linguistiquement durables, ainsi que la mise en place de multiples forums permettant à la communauté de s'engager de différentes manières, et l'engagement proactif des principales parties prenantes de la communauté dans les comités de planification, les groupes d'étude et de travail, ont été essentiels à notre stratégie d'assiduité continue à l'échelle du district.</p>
---	--