



Propostas e apresentações da Declaração de impacto de igualdade ao Comitê escolar

Título: Código de Conduta das Boston Public Schools

Data: 9 de setembro de 2021

A [Ferramenta de Planejamento de Igualdade Racial das BPS](#) foi usada? Sim Não

Se sim, insira a(s) data(s) das reuniões do REPT e link para REPT concluído aqui:

Um membro da Divisão de Equidade, Estratégia e Lacunas de Oportunidade revisou esta declaração? Sim Não

Seções da Ferramenta de planejamento de igualdade racial da BPS	Resumo/justificativa
<p>Proposta/apresentação e impacto <i>Quais são os resultados desejados da proposta/iniciativa, incluindo a mitigação de disparidades? Quem liderou este trabalho/planejamento, e eles refletem as identidades de grupo de alunos e famílias da BPS (grupos-chave incluem indivíduos negros, latinos, asiáticos, indígenas, imigrantes, multilíngues e que têm experiência em educação especial)?</i></p>	<p>As atualizações do Código de Conduta (COC) das BPS visam alcançar os seguintes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● alinhamento do Código ao Plano estratégico das BPS ● reduzir o código para torná-lo mais amigável ao leitor ● eliminar a linguagem jurídica quando possível ● mover orientações de procedimentos para a circular já existente (Procedimentos de implementação do Código de Conduta, Circular SUP-5) ● reestruturar níveis hierárquicos de suporte para se alinhar aos apoios do Código para construir comunidades escolares seguras, solidárias e equitativas e abordar disparidades documentadas nas taxas de suspensão para alunos negros, alunos latinos e alunos com deficiência ● implementar sessões de treinamento em todo o distrito para líderes escolares, membros da equipe administrativa, alunos e famílias sobre o COC revisado ● envolver a voz dos jovens na tomada de decisões trabalhando com o BSAC e Youth on Board e fornecer oportunidades para as partes interessadas fornecerem feedback. <p>A equipe do Código de Conduta foi inicialmente liderada pelo Superintendente Adjunto de Operações Samuel DePina e, desde a primavera de 2019, pela Superintendente Assistente Dacia Campbell.</p> <p>A Equipe do Código de Conduta das BPS representa vários departamentos do Escritório Central, incluindo Elementos Acadêmicos, Educação Especial, Operações, Apoio ao Aluno, Igualdade, Sucesso em Boston no Centro de Aconselhamento e Intervenção, Consultor Jurídico, Impacto nos Alunos e na Comunidade, Conselho Estudantil de Boston (BSAC), e a Divisão de Escolas. Além disso, o Youth on Board participou como parceiro externo. Os líderes e membros desta equipe refletem a raça e outros grupos demográficos dos alunos das BPS e incluem indivíduos com experiência em educação especial.</p>
<p>Alinhamento ao plano estratégico <i>Como a proposta/iniciativa está alinhada ao plano estratégico do</i></p>	<p>A revisão de 2021 do Código de Conduta e os resultados desejados listados acima se alinham com o Plano Estratégico BPS nas seguintes áreas:</p>

<p><i>distrito?</i></p>	<p>1.7 Eliminar a desproporcionalidade na implementação do Código de Conduta, garantindo salas de aula acolhedoras e afirmativas ao aplicar práticas restaurativas.</p> <p>2.7 Fazer de cada escola um espaço seguro para cada aluno da BPS, oferecendo o suporte e a proteção necessários para aprender, crescer e prosperar.</p> <p>2.8 Implementar um plano abrangente de desenvolvimento profissional em todo o distrito para paraprofissionais, professores, conselheiros, líderes de centros e de escolas para desenvolver capacidade e experiência para mudar os resultados dos alunos conforme descrito neste plano.</p> <p>3.1 Envolver a voz dos jovens na tomada de decisões e liderança de maneira oportuna e transparente, aproveitando o BSAC, o Gabinete Juvenil do Superintendente, grupos de foco e outros fóruns organizados para ampliar a voz dos alunos das BPS.</p>
<p>Análise dos dados <i>Quais dados foram analisados? Eles foram desagregados por raça e outros grupos-chave? O que isso mostrou em relação às disparidades?</i></p>	<p>Os dados revisados incluíram uma análise de violações documentadas do Código de Conduta, taxas de suspensão e dias perdidos devido à suspensão. Todos os dados foram separados por raça, gênero, status de educação especial e nível de aprendiz de língua inglesa (EL), se aplicável.</p> <p>Os dados mostraram uma tendência de queda nas suspensões nos últimos anos. Porém, um número desproporcional de alunos negros, latinos e com deficiência continua a ser suspenso até 2,7% mais do que os alunos asiáticos e brancos.</p>
<p>Compromisso das partes interessadas <i>Quem se engajou (quantidade, grupos-chave e funções), como e no que isso resultou? O que os alunos/famílias mais impactados pela proposta/iniciativa disseram?</i></p>	<p>A partir do ano letivo de 2018-19, o Distrito se envolveu com um amplo grupo de partes interessadas para atualizar o COC, incluindo aproximadamente 10 sessões de feedback. Os participantes das sessões incluíram professores, alunos (por meio do BSAC), líderes escolares e membros da equipe administrativa da escola que implementam o COC.</p> <p>O envolvimento adicional das partes interessadas incluiu discussões com o Conselho do Código de Conduta nomeado pelo Comitê Escolar (COCAC), Conselho de Pais de toda Boston, Superintendente, Superintendentes Escolares, Equipe Executiva do Superintendente, Escritório de Promoção Comunitária e Familiar, Escritório de Igualdade, Escritório de Lacunas de Oportunidades, Escritório de Educação Especial, Diretor de Operações, Superintendente Adjunto de Operações e Chefe de Escolas.</p> <p>As partes interessadas buscaram desenvolver um Código de Conduta que seja:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● claro, conciso e mais acessível em linguagem e formato, e inclui mais exemplos de medidas preventivas e progressivas ● alinhado aos objetivos estratégicos atuais das BPS ● mais equitativo na implementação de direitos e responsabilidades para nossos alunos, administradores, professores, comunidade e agências de apoio, e pais/responsáveis/cuidadores, garantindo responsabilidade compartilhada na identificação e abordagem das causas básicas de conduta desviante, e na criação de ambientes de sala de aula nos quais todos os alunos possam prosperar <p>O COCAC, que inclui defensores da comunidade e prestadores de serviços, buscou:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● mudança na filosofia e nos princípios orientadores das BPS sobre como lidar com a conduta desviante ● uso exclusivo de práticas de justiça restaurativa em vez de sistemas de suporte multicamadas anteriores ● estratégias para enfrentar a atual dupla pandemia relacionadas à justiça racial e saúde pública

<p>Estratégias de igualdade racial <i>Como esta proposta/iniciativa reduz divergências e aumenta a igualdade racial, entre outras? Quais são as possíveis consequências não intencionadas? Quais estratégias complementares avançarão a igualdade ainda mais?</i></p>	<p>O COC revisado fornece mais supervisão dos Líderes Operacionais (OL) sobre suspensões, especificamente para alunos das 3ª a 5ª séries e alunos sujeitos a remoções emergenciais. Os OLs revisam todos os dados de suspensão e exclusão mensalmente e trabalham com funcionários em escolas com altas taxas de suspensão e/ou suspensões desproporcionais de alunos negros, latinos e/ou alunos com deficiência para avaliar as práticas e ministrar treinamentos.</p> <p>Consequências não-intencionais podem incluir: 1) administradores escolares e outros funcionários enfrentando cargas de trabalho aumentadas, pois as expectativas do novo COC podem exigir planejamento, treinamento e intervenções mais demorados, e 2) implementação inicial inconsistente do novo modelo.</p>
<p>Orçamento e implementação <i>Quais são os impactos do orçamento? Como a implementação garantirá que todos os objetivos, principalmente os relacionados à igualdade, sejam atendidos? Quais são as identidades de grupo da equipe de implementação e elas promoverão uma lente de equidade?</i></p>	<p>Não há impacto no orçamento BPS. Os líderes escolares continuarão a garantir que eles e os funcionários implementando o COC sigam as diretrizes revisadas, incluindo professores, diretores assistentes, assistentes de diretores escolares, reitores, coordenadores de campo da comunidade, paraprofissionais e membros da equipe de apoio ao aluno.</p> <p>O treinamento, a orientação e implementação do COC se concentrarão na igualdade, na revisão contínua dos dados desagregados da suspensão, nas práticas antirracistas e (sempre que possível) na identificação das causas raízes e no uso de medidas progressivas e práticas restaurativas anteriores à exclusão.</p> <p>A equipe do Código de Conduta das BPS é multifuncional e os membros refletem os dados demográficos dos alunos em relação à raça, etnia e outros fatores. A diversidade deste grupo é essencial para amplificar vozes e experiências que representem nosso Distrito em sua totalidade.</p>
<p>Prestação de contas e comunicação <i>Como os impactos serão avaliados, documentados e comunicados às partes interessadas? Quem será responsável?</i></p>	<p>Os OLs irão revisar de forma independente todos os dados de suspensão e exclusão mensalmente, e trabalharão com os líderes escolares e membros da equipe administrativa de escolas identificadas para avaliar as práticas e fornecer treinamento. Geralmente, o treinamento do COC é oferecido anualmente aos líderes escolares e está disponível regularmente a todos os membros da equipe administrativa. Este ano, iremos oferecer várias datas de treinamento no distrito para líderes escolares e membros da equipe administrativa para aprender as mudanças. A Divisão de Escolas exigirá a participação de escolas nas quais há documentação de desafios de implementação.</p> <p>A Divisão de Escolas garantirá que os líderes escolares ou seus designados revisem periodicamente os dados de conduta com suas equipes. Os dados serão desagregados por raça/etnia, gênero, status socioeconômico, status de aprendiz de língua inglesa e status de aluno com deficiência para informar sua promoção, prevenção e suporte de intervenção e reduzir a aplicação de suspensões.</p>