



Propostas e apresentações da Declaração de impacto de igualdade para o Comitê escolar

Título: Revisões da Política de Presença para o ano letivo de 2021-22

Data: quarta-feira, 31 de março de 2021

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

Se sim, insira a(s) data(s) das reuniões do REPT e link para REPT concluído aqui: [Diversas reuniões de setembro de 2019 a março de 2021: REPT concluído aqui](#)

Um membro da Division of Equity, Strategy and Opportunity Gaps revisou esta declaração? X Sim Não

Seções da Ferramenta de planejamento de igualdade racial da BPS	Resumo/justificativa
1. 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>	Esta proposta revisará a política de frequência do distrito para garantir práticas de frequência equitativas e antirracistas. O Comitê Consultivo de Frequência do distrito liderou o processo de revisão de dois anos, incorporando um amplo envolvimento das partes interessadas e análise de dados. A política de frequência revisada se alinhará melhor com as práticas antirracistas e cultural e linguisticamente sustentáveis que a BPS se esforça em defender. Muitos dos elementos punitivos da política anterior afetaram desproporcionalmente os alunos negros e latinos, bem como os aprendizes de inglês e os alunos da educação especial.
2. Alinhamento ao plano estratégico <i>Como a proposta/iniciativa está alinhada ao plano estratégico do distrito?</i>	A nova política alinha-se a estes compromissos no plano estratégico: 2.6 Reduzir o absenteísmo crônico garantindo que os alunos sejam acolhidos em salas de aula divertidas e envolventes, onde suas necessidades específicas possam ser atendidas. 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.
3. Análise dos dados <i>Quais dados foram analisados? Foi desagregado por raça e outros grupos-chave? O que isso mostrou em relação às disparidades?</i>	Os dados atuais e históricos relativos a alunos com absenteísmo crônico, sem receber notas de crédito e que estão no/fora do caminho e/ou na/fora da idade para a formação foram desagregados por raça e associação a outros grupos historicamente marginalizados. A análise demonstrou maior absenteísmo crônico em populações historicamente marginalizadas, incluindo estudantes negros e latinos, bem como o impacto desigual das políticas punitivas.
4. Compromisso da parte interessada <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>	Os resultados de dados do Comitê Consultivo de Presença foram cruzados com dados qualitativos dos principais grupos de interessados, incluindo as vozes dos alunos como membros do Comitê Consultivo e por meio do Fórum de Atendimento Juvenil na Bolling Building, em setembro de 2019. Além disso, o Conselho de Pais da Citywide compartilhou opiniões e recomendações. O Youth Transition Task Force, um grupo reunido mensalmente pelo Boston Private Industry Council e formado pelos principais interessados da comunidade, também compartilhou sua opinião durante o processo de revisão. Além disso, o Office of Opportunity Gaps firmou uma parceria conosco, fornecendo experiência e descobertas de campo, bem como convocando grupos de revisão

	<p>de políticas. A liderança distrital, a equipe jurídica e a equipe do Tribunal de Menores do condado de Suffolk também contribuíram para identificar oportunidades de afastar a política de elementos punitivos, ao mesmo tempo em que se alinhava com as práticas de classificação, disciplina e matrícula mais amplas.</p> <p>De forma consistente, os alunos e famílias expressaram preocupações sobre os aspectos punitivos da política de presença distrital existente e descreveram as experiências que tiveram no nível escolar à medida que a política é implementada.</p>
<p>5. 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>Esta proposta erradicará as disposições da política de presença que perpetuaram as desigualdades raciais e outras, ao mesmo tempo em que usará uma lente mais afirmativa cultural e linguisticamente para as atividades de prevenção e intervenção do absenteísmo.</p> <p>Para garantir que a nova política seja implementada fidedignamente, deve haver mensagens claras e consistentes para os alunos, famílias e funcionários, bem como a adoção generalizada de prevenção em vários níveis e práticas de intervenção por todas as escolas. Além disso, a mudança de política exige o fim da dependência de “ameaças” punitivas para obrigar os alunos a ir à escola.</p> <p>Sem o enfoque intencional das escolas em alcançar e envolver todos os alunos, especialmente aqueles com alto absenteísmo, alguns alunos e famílias podem sentir que “precisam” estar na escola. Apesar desse risco, as mudanças nas políticas estão alinhadas com as expectativas do distrito em relação ao alcance de atendimento, prevenção e intervenção, bem como a mudança para sistemas de rastreamento mais contemporâneos, como a plataforma de sucesso do aluno Panorama.</p>
<p>6. 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>Impacto orçamentário inicial mínimo. A reorganização anterior dos Supervisores de Presença (SOAs) para se concentrar em atividades de campo, incluindo apoio direto da escola, aluno e família, bem como a expansão do distrito de assistentes sociais e contatos familiares, permitirá a implementação e apoio consultivo. No entanto, para conseguir uma mudança em todo o distrito das práticas punitivas de presença, conforme pretendido pela revisão da política, será necessária uma comunicação clara aos líderes escolares e funcionários dos membros do Gabinete Executivo.</p>
<p>7. Prestação de contas e comunicação <i>Como os impactos serão avaliados, documentados e comunicados às partes interessadas? Quem será o responsável?</i></p>	<p>Atualizações contínuas e monitoramento do progresso usando dados quantitativos e qualitativos com o Comitê Consultivo de Presença, Conselho de Pais em toda a cidade e o Youth Transitions Task Force.</p> <p>Nosso foco tem sido a implementação de uma abordagem multimodal para o envolvimento da comunidade. Práticas de comunicação variadas e consistentes, que são cultural e linguisticamente sustentáveis, bem como estabelecer vários fóruns para a comunidade se envolver de diferentes maneiras e engajar proativamente as principais partes interessadas da comunidade em comitês de planejamento, grupos de trabalho e forças-tarefa, têm</p>



	sido essencial para nossa estratégia de presença em todo o distrito.
--	--