Informe de la Auditoría de Equidad Educativa

Julio 2022

Facilitado por las doctoras Shamaine Bertrand y April Mustian

Consultoras principales de equidad educativa

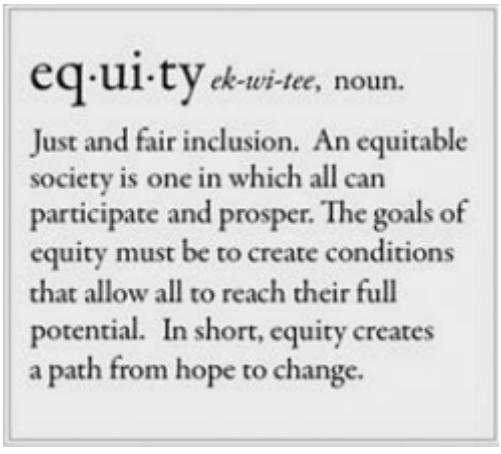
Tabla de contenidos

- Introducción
- Metodología: ¿Qué datos se recogieron?
- Resumen demográfico: ¿Quién es el distrito escolar comunitario 427 de Sycamore?
- Resumen de datos de la auditoría de equidad
    - Datos a nivel de distrito de la Autoevaluación de Equidad-Distrito (ESA-D)
    - Datos a nivel de escuela de la Autoevaluación de Equidad-Escuela (ESA-S)
    - Datos de los grupos focales
        - Datos de los participantes en los grupos focales
            - Datos de las entrevistas a los participantes de los grupos focales: Maestros/Personal
                - Resumen general de los datos de los grupos focales de profesores/personal
            - Datos de las entrevistas a los participantes de los grupos focales: Cuidadores/Familias
                - Resumen general de los datos del grupo focal de cuidadores/familias
    - 2022 Datos de la encuesta 5Essentials
    - Datos de la disciplina
- Resumen general de la auditoría
- Recomendaciones
- Apéndices
    - Apéndice A: Definición de los términos clave
    - Apéndice B: Autoevaluación de la equidad a nivel de distrito escuela ESA-D
    - Apéndice C: Autoevaluación de la equidad a nivel de escuela ESA-S
    - Apéndice D: Documento de apoyo para la finalización de la ESA-S
    - Apéndice E: Protocolo del grupo de discusión de maestros/personal
    - Apéndice F: Protocolo del grupo focal de cuidadores/familias.
- Referencias

Introducción

Los distritos escolares de todo el país están trabajando para abordar las desigualdades sistémicas que persisten en los sistemas escolares. La equidad sistémica se define como las "formas transformadas en que los sistemas y los individuos operan habitualmente para garantizar que cada alumno -en cualquier entorno de aprendizaje que se encuentre- tenga la mayor oportunidad de aprender mejorada por los recursos y apoyos necesarios para lograr la competencia, la excelencia, la independencia, la responsabilidad y la autosuficiencia para la escuela y la vida" (Scott, 2018). Un compromiso para garantizar la equidad sistémica requiere que los distritos escolares recopilen, analicen y evalúen continuamente todos los aspectos del proceso educativo a través de una lente de equidad. Como tal, la investigación indica que las Auditorías de Equidad integrales y continuas son esenciales para garantizar la equidad educativa (Hanover, 2020-a; 2020-b).

El propósito de esta Auditoría de Equidad es identificar las causas más comunes de las desigualdades que existen en el Distrito Comunitario 427 de Sycamore. Este informe representa los datos recogidos de las partes interesadas, incluyendo administradores, maestros, personal, cuidadores y familias. Las auditorías de equidad son herramientas que permiten a los distritos hacer reformas guiadas, que se basan en una variedad de datos y voces de los interesados. Esta Auditoría de Equidad resume el desempeño actual e identifica las áreas de crecimiento relacionadas con la equidad educativa. Los resultados de la Auditoría de Equidad de Sycamore esbozan objetivos específicos y acciones recomendadas basadas en los datos revisados



La equidad: Inclusión justa y equitativa. Una sociedad equitativa es aquella en la que todos pueden participar y posar. Los objetivos de la equidad deben ser crear condiciones que permitan a todos alcanzar su pleno potencial. En resumen, la equidad crea un camino que va de la esperanza al cambio.

Metodología: ¿Qué datos se recogieron?

Hay varias herramientas que se han utilizado para completar esta auditoría de equidad para el Distrito Escolar Comunitario 427 de Sycamore. Estas herramientas incluyen una Autoevaluación de Equidad a nivel de distrito-escuela (ESA-S), una autoevaluación de equidad a nivel de escuela (ESA-S), y grupos de enfoque (maestros, personal y cuidadores/familias).

Autoevaluación de la equidad a nivel de distrito (ESA-D)

La ESA-S a nivel de distrito es una herramienta de auditoría de la equidad realizada por un equipo designado por el distrito. Estos miembros utilizaron artefactos que incluían, entre otros, *el manual del distrito y otras políticas independientes, datos de la Libreta de Calificaciones de Illinois, datos del 5E, datos de inscripción y retención, datos de poblaciones especiales (por ejemplo, estudiantes de inglés, estudiantes con discapacidades), mapas curriculares, listas de literatura/libros, políticas de comportamiento/disciplina del distrito* y datos que las acompañan, materiales de presupuesto/finanzas de la equidad a nivel de distrito *(Visión, Estrategia y Cultura; Enfoque en la y cultura; enfoque en la equidad; claridad organizativa y colaboración; enfoque en la enseñanza y el aprendizaje culturalmente culturalmente receptivos; preparación de los estudiantes para el aprendizaje; talento; participación y comunicación de las partes interesadas; finanzas; datos. de las partes interesadas; Finanzas; Datos; Gestión escolar; y Servicios centrales y operaciones) y operaciones).*

Autoevaluación de la equidad a nivel escolar (ESA-S)

La Autoevaluación de la Equidad a nivel escolar (ESA-S) es una versión ligeramente adaptada de La herramienta de Auditoría de Equidad del Consorcio de Equidad del Atlántico Medio (MEAC, 2021). Esta herramienta fue creada para que los líderes escolares, educadores y otros miembros del personal evalúen si sus escuelas y aulas son equitativas en varios criterios. El ESA-S tiene 101 ítems en ocho dominios: (1) Política escolar política escolar, (2) evaluación de las necesidades de la comunidad, (3) organización/administración escolar, (4) Clima escolar/entorno, (5) Personal, (6) Evaluación/colocación, (7) Aprendizaje profesional, (8) Desarrollo de normas y planes de estudio. Proporciona una instantánea del estado del distrito/escuela en un momento dado. De ninguna manera es exhaustiva, ni incluye todas las posibles barreras sistemáticas para la equidad. Entrevistas de grupos focales (profesores, personal y cuidadores/familias) Se realizaron múltiples entrevistas de grupos focales con dos grupos distintos de interesados en el Distrito Escolar Comunitario 427 de Sycamore (Maestros/Personal y Cuidadores/Familias). Los grupos de discusión siguieron un protocolo escrito que se leyó a todos los participantes antes de de participar en las entrevistas de los grupos focales y permitió a las partes interesadas ofrecer sus puntos de vista sobre cómo la equidad, la diversidad y la inclusión en la comunidad

del Distrito Escolar Comunitario 427 de Sycamore y lo que creen que es necesario para creen que es necesario para fomentar la inclusión de la diversidad y la equidad en el distrito.

Entrevistas de grupos focales (profesores, personal y cuidadores/familias)

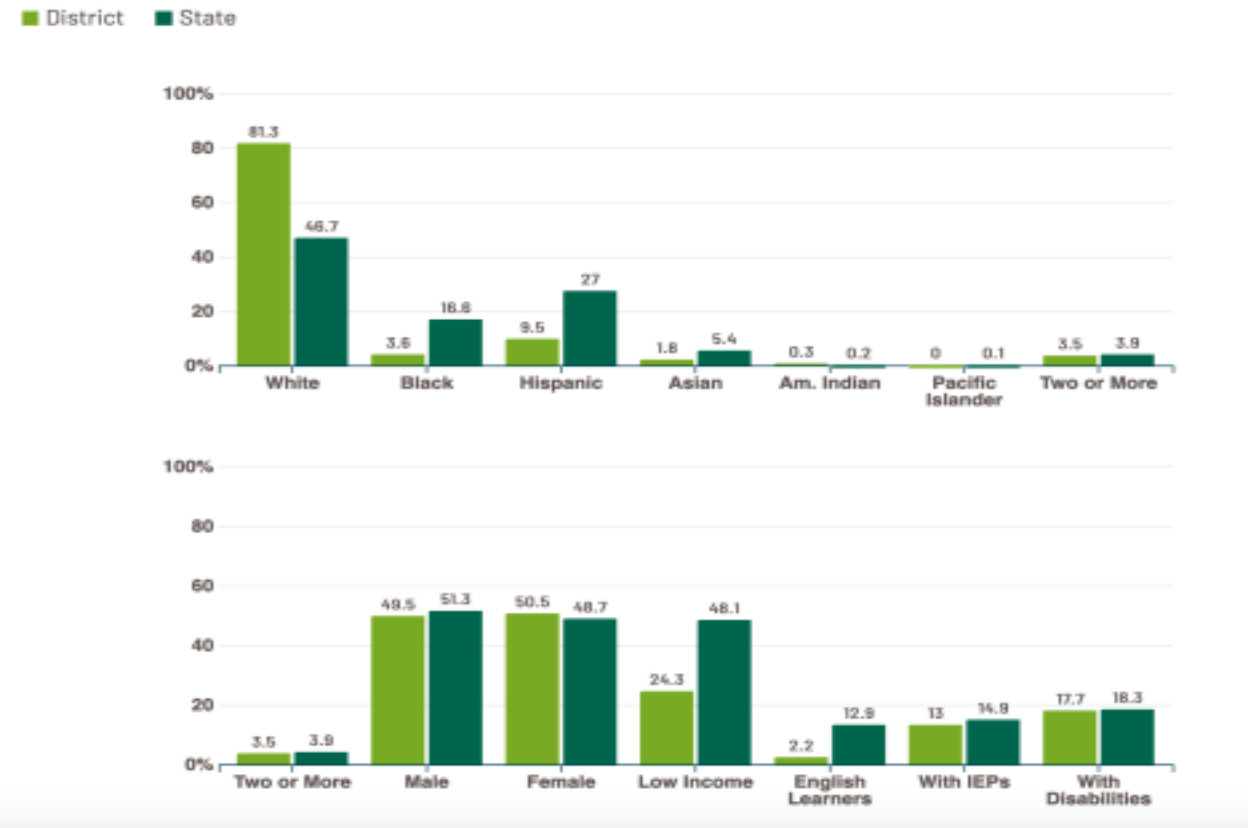
Se llevaron a cabo múltiples entrevistas de grupos focales con dos grupos separados de partes interesadas del Distrito Escolar Comunitario 427 de Sycamore (Maestros/Personal y Cuidadores/Familias). Los grupos de discusión siguieron un protocolo escrito que se leyó a todos los participantes antes de participar en las entrevistas de los grupos de discusión y permitieron a los interesados proporcionar sus perspectivas sobre cómo se incluye la equidad, la diversidad y la inclusión en la comunidad del Distrito Escolar Comunitario 427 de Sycamore y lo que creen que es necesario para fomentar la inclusión, la diversidad y la equidad en el distrito.

Resumen demográfico: ¿Quién es el distrito escolar comunitario 427 de Sycamore?

Datos demográficos de los estudiantes

Hemos sacado los datos demográficos más recientes de los estudiantes disponibles en el sitio web de Illinois Report Card. Los gráficos (Figuras 1-3) a continuación comparan los datos demográficos de los estudiantes de Sycamore CUSD con los del estado para el año fiscal 21.

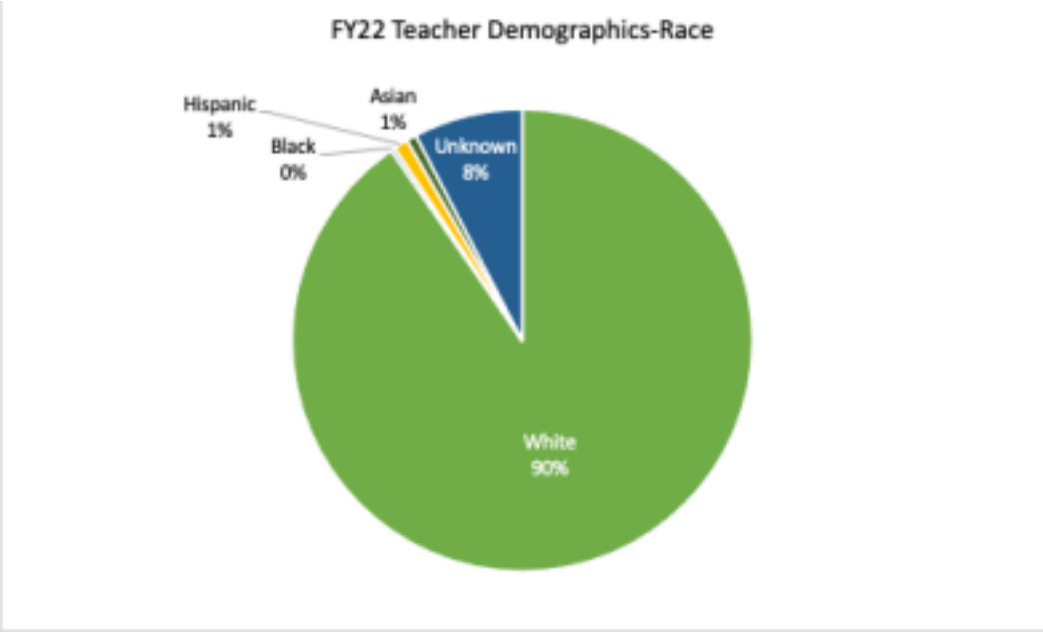
Imágen 1: Demográficos de los estudiantes



Demografía de los maestros

En el año fiscal 22, el 28.5% de los maestros de Sycamore CUSD eran hombres y el 71.5% eran mujeres. Los datos demográficos de los maestros por raza se proporcionan en el gráfico circular de abajo.

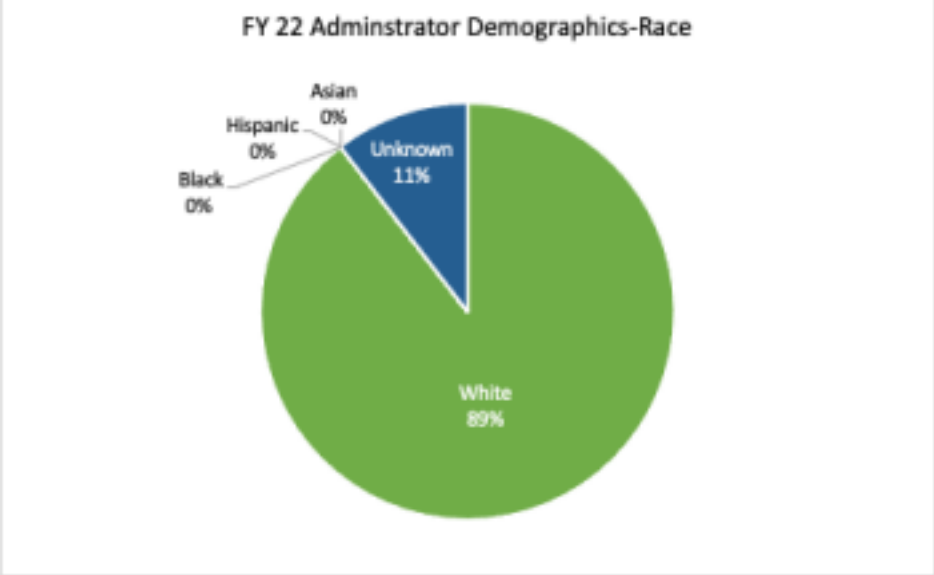
Imagen 2: Demográficas de los maestros



Demografía de los administradores

En el año fiscal 22, el 68,4% de los administradores del CUSD de Sycamore eran hombres y el 31,6% eran mujeres. Los datos demográficos de los administradores por raza se proporcionan en el gráfico circular de abajo.

Imágen 3: Demográficas de los administradores



Resumen de datos de la auditoría de equidad

Datos a nivel de distrito de la Autoevaluación de Equidad-Distrito (ESA-D)

La rúbrica de autoevaluación de la equidad que el comité de IDEA debe completar a nivel de distrito es una herramienta creada por un consultor que consta de 11 dominios: ***Visión, Estrategia y Cultura; Enfoque en la Equidad, Claridad Organizacional y Colaboración, Enfoque en la Enseñanza y el Aprendizaje Culturalmente Responsables; Preparación de los Estudiantes para el Aprendizaje; Talento; Compromiso de las Partes Interesadas y Comunicaciones, Finanzas, Datos, Gestión Escolar, Servicios Centrales y Operaciones***. La escala de calificación de la herramienta, que se muestra en imágen cuatro, fue creada para alinearse con la herramienta de autoevaluación a nivel de escuela (ESA-S):

Imágen 4: Escala de calificación de los datos de la autoevaluación de la equidad (ESA-D) a nivel de distrito

Inactivo (0 puntos)	Emergiendo (1 punto)	Establecido (2 puntos)	Avanzado (3 puntos)
Esta calificación corresponde a que el distrito actualmente no está haciendo nada, o no tiene ningún sistema en relación con el dominio.	Esta calificación corresponde a que el distrito tiene algunos sistemas/procesos establecidos, pero los sistemas/procesos no son explícitos o fuertes. El distrito puede estar trabajando para establecer políticas y normas relacionadas con el tema de este ámbito.	Esta calificación corresponde a un distrito que ha establecido sistemas explícitos. En muchos casos, para recibir la calificación de establecido, el distrito tiene que haber creado documentación relativa a este tema(s).	Esta calificación corresponde a un distrito que va más allá del simple establecimiento de sistemas explícitos. Esta calificación está reservada para los elementos en los que una política, proceso o norma se centra en la equidad. Un distrito/escuela con una puntuación "avanzada" se centra en la creación de un entorno que reconoce y aborda las complejidades de la equidad.

Metodología

La herramienta ESA-D se creó en Qualtrics. Las opciones de la encuesta de Qualtrics permitieron a los encuestados completar la ESA-S en varias sesiones si era necesario. Los principales consultores de equidad celebraron una reunión con el Comité de Inclusión, Diversidad, Equidad y Aceptación (IDEA), un grupo de trabajo del personal (administrativo y enseñanza) formado en la primavera de 2020 para centrarse en cuestiones de DEI en todo el distrito. Durante esta

reunión, el Comité IDEA recibió orientación sobre la mejor manera de completar el ESA-D. El Comité de IDEA decidió completar el ESA-D durante su próxima sesión mensual programada regularmente, entendiendo que podría ser necesaria una o varias sesiones adicionales.

Después de la sesión inicial, dos miembros del comité de IDEA se reunieron con los consultores de equidad principales para hacer preguntas de seguimiento y buscar aclaraciones sobre algunos de los puntos del ESA-D. Se seleccionó a una persona del equipo como enlace para la introducción de datos, que registró las respuestas del equipo en el enlace de la encuesta en línea de Qualtrics. En total, el equipo tardó una sesión y aproximadamente 45 minutos en completar el ESA-D, sin incluir el tiempo de introducción de datos.

Participantes

Las siguientes personas participaron en el enfoque basado en el equipo para la realización del ESA-D:

Kristine Webster - Directora de currículo
Nicholas Reineck - Superintendente asistente
Sarah Frankiewicz - Directora asistente de la Middle School
Amy Walker - Maestra de escuela primaria Southeast
Miriam Ojaghi - Representante de ROE
Claribel Robles - Maestra de inglés como segunda idioma (ELL)
Steve Wilder - Superintendente (no pudo estar presente en la sesión en la que se completó el ESA-D pero colaboró con los principales asesores en materia de equidad educativa cuando fue necesario a lo largo del proceso de auditoría.)

Resultados

Las autocalificaciones en el ESA-D se presentan en la Tabla 1, incluyendo comentarios adicionales proporcionados por el comité de IDEA para contextualizar sus calificaciones en un ítem particular. El comité de IDEA asignó calificaciones de 1 (emergente) a algo más de la mitad (n=6) de los indicadores del ESA-D y calificaciones de 2 (Establecido) en los 5 indicadores restantes. La calificación media general en el ESA-D fue de 1,45, lo que significa que el distrito está funcionando aproximadamente a medio camino entre Emergente y Establecido. Esto significa que, en general, las políticas y las prácticas están en gran medida establecidas, pero no todas pueden estar alineadas en todas las escuelas y la documentación es evidencia con algunos pero no todos los indicadores relacionados con la equidad.

Tabla 1: Autocalificación de los datos a nivel de distrito de la Autoevaluación de la Equidad (ESA-D)

Dominio	Descriptor	Escala	Contexto/Comentarios
1. Visión, estrategia, y cultura	*Una visión clara y una estrategia bien alineada y un conjunto manejable que han establecido prioridades a a nivel de distrito que reconocen el entorno local y la capacidad de cambio del distrito, al tiempo que promueven una cultura distrital de inclusión, excelencia y altas expectativas para todos.*	1	D427 no tiene necesariamente una visión bien alineada de estrategia y prioridad. Las diferentes escuelas tienen su visión y prioridades, pero no necesariamente las tenemos todas ellas alineadas entre sí.
2. Enfoque en la equidad	*Orientación hacia la equidad demostrada por personal del distrito y modelada por los líderes se pone de manifiesto en las políticas, estructuras sistemas y recursos que garantizan una una educación equitativa y de alta calidad para todos los estudiantes.*	2	A raíz de SB100 en 2016, D427 revisó todos los manuales, proporcionando al personal el desarrollo profesional e implementó prácticas restaurativas. Observamos los datos de disciplina y los compartimos con la junta. Trabajamos situacionalmente para incorporar prácticas restaurativas que incluían al personal de apoyo escolar. Sin embargo, este PD no era continuo y Sin embargo, este PD no fue continuo e integrado y se implementó principalmente a nivel de la escuela secundaria. Barreras adicionales observadas para este indicador: la naturaleza disruptiva de COVID-19 y la falta de de alineación de las prácticas y políticas en todo el distrito
3. Claridad de organización y la colaboración	*Comité escolar claro y central de estructuras, sistemas, procesos de hielo y políticas que trabajan conjuntamente para avanzar en el distrito hacia la equidad y su visión.*	1	Tenemos un comité y algunos sistemas, estructuras, políticas, pero no necesariamente trabajan para que el distrito avance hacia la equidad y su visión. Debido a que decidimos dejar en suspenso parte del trabajo del comité de IDEA, no ha habido un claro anuncio del distrito. Hemos hecho

			declaraciones y videos, pero estamos buscando para identificar elementos de acción. Por ejemplo, estamos haciendo preguntas a los candidatos que no haríamos antes.
4. Enfoque en la Enseñanza culturalmente responsable y el aprendizaje	*Planes de estudio, materiales, herramientas y apoyos que ayudan a los líderes escolares, maestros y personal mejorar y perfeccionar constantemente la práctica educativa basada en estándares.*	1	El contenido de la pregunta no hace referencia sobre la crítica de la teoría racial. Estamos de acuerdo en que somos un 2 en el objetivo de la respuesta cultural: estamos emergiendo. Esto se debe a que tenemos bolsas de materiales que son culturalmente receptivos, aunque el enfoque de la crítica de la teoría racial aunque el enfoque no se aplica de forma sistemática.
5.Preparación de los estudiantes para el aprendizaje	*Las políticas, sistemas y prácticas del distrito permiten a las escuelas y al personal establecer entornos de aprendizaje seguros, positivos, e inclusivos, y abordar las necesidades no-académicas de los estudiantes.*	1	D427 no es proactivo en el tratamiento de las necesidades académicas. Tenemos el Second Step, pero ¿es éste proactivo o reactivo? Tenemos un gran número de prácticas, pero no tenemos necesariamente las políticas y los sistemas para apoyar las necesidades no académicas de los estudiantes sistémicamente.
6. Talento	*Sistemas y procesos para contratar, colocar, desarrollar y retener la diversidad de maestros y personal.*	1	Nuestro distrito está haciendo un esfuerzo por hacer más preguntas que antes. Sin embargo, podemos observar nuestra representación del personal, así como la retención para entender esto mejor.
7. Compromiso y comunicación con las partes interesadas	*Sistemas y procesos intencionados para comprometerse con autenticidad y comunicación con el personal, las familias y los de la comunidad.*	2	Disponemos de algunos sistemas, como SchoolMessenger y una Traductora disponible. ¿Estamos respondiendo esta pregunta en general o estamos mirando un objetivo culturalmente

			sensible? ¿Estamos comprometidos con todos los subgrupos? Si miramos más allá sobre las personas de color como LGBTQ o bajo estatus socioeconómico, no tenemos necesariamente sistemas y procesos intencionales para comprometernos y comunicar auténticamente con el personal,las familias y las partes interesadas de la comunidad.
8. Financias	*Alineación de los recursos financieros con necesidades y prioridades del distrito, la escuela y las prioridades de los estudiantes.*	2	Lo estamos haciendo bien a nivel del distrito, pero no necesariamente a nivel de escuelas y estudiantes.
9. Datos	*Los datos están disponibles e informan la toma de decisiones en todos los niveles del distrito y en las escuelas. Los datos se utilizan con regularidad para identificar y abordar las desigualdades en el sistema.*	1	Ninguno
10. Gestión escolar	*Políticas, estructuras y sistemas que crean las condiciones necesarias para el éxito escolar, mantengan la responsabilidad de los resultados y permitan a los líderes escolares eficaces.*	2	Ninguno
11. Servicios centrales y operación	*Prestación eficaz de servicios a las escuelas, lo que permite a los educadores de la escuela se centren en la enseñanza y el aprendizaje.*	2	Ninguno

Puntuación media general	1.45

Datos a nivel de escuela de la Autoevaluación de Equidad-Escuela (ESA-S)

La sección siguiente ofrece un análisis global del ESA-S, una herramienta de autoevaluación creado por el Mid-Atlantic Equity Consortium (MEAC, 2021) y ligeramente adaptado (por ejemplo, para lenguaje/términos) para su uso durante el actual proceso de auditoría de equidad. Puede consultar la versión adaptada de esta herramienta en el Apéndice C de este informe. Esta herramienta fue creada para que los líderes escolares y otros miembros del personal evaluaran si sus escuelas y aulas son equitativas a través de varios criterios. El ESA-S tiene 101 artículos en ocho dominios: (1) Política escolar, (2) Evaluación de necesidades de la comunidad, (3) Organización escolar/administración, (4) Clima escolar/entorno, (5) Personal, (6) Evaluación/colocación, (7) Aprendizaje profesional, (8) Desarrollo de normas y planes de estudio. Para cada ámbito, se pidió a los equipos escolares que calificaran cada elemento utilizando la siguiente escala, que se muestra en la imágen 5:

Imágen 5: Escala de calificación de los datos basados en la escuela de la Autoevaluación de la Equidad-Escuela (ESA-S)

Inactivo (0 puntos)	Emergiendo (1 punto)	Establecido (2 puntos)	Avanzado (3 puntos)
Esta calificación corresponde a que el distrito/escuela actualmente no está haciendo nada, o no tiene ningún sistema en relación con el dominio.	Esta calificación corresponde a que el distrito/escuela tiene algunos sistemas/procesos establecidos, pero los sistemas/procesos no son explícitos o fuertes. El distrito puede estar trabajando para establecer políticas y normas relacionadas con el tema de este ámbito.	Esta calificación corresponde a un distrito que ha establecido sistemas explícitos. En muchos casos, para recibir la calificación de establecido, el distrito tiene que haber creado documentación relativa a este tema(s).	Esta calificación corresponde a un distrito que va más allá del simple establecimiento de sistemas explícitos. Esta calificación está reservada para los elementos en los que una política, proceso o norma se centra en la equidad. Un distrito/escuela con una puntuación "avanzada" se centra en la creación de un entorno que reconoce y aborda las complejidades de la equidad.

Metodología

Trabajamos con un enlace principal del comité de IDEA para ayudar a formar equipos de equidad basados en la escuela, compuestos por cualquier combinación de las siguientes partes interesadas, administradores, maestros, personal de apoyo, otro profesional de la escuela, cuidador, otro miembro de la comunidad miembro de la comunidad/interesado. Una vez formados estos equipos, enviamos una comunicación por correo electrónico con documentos de apoyo y las instrucciones para completar el ESA-S en equipo, junto con un ambicioso plazo para la competición del 10 de mayo (2 semanas). Después de recibir comentarios de que este plazo podría ser demasiado exigente dada la época del año, modificamos el plazo de finalización ampliando el plazo hasta el 31 de mayo.

También proporcionamos una sesión de asistencia técnica (AT) virtual y documentos adicionales para apoyar la finalización en equipo. Cada equipo disponía de contactos por correo electrónico de sus propios miembros y se les encomendó la tarea de trabajar juntos para concertar horarios de reunión para completar el ESA-S. Para aquellos que abordaron el ESA-S como un equipo basado en la escuela, se seleccionó a una persona de cada equipo para la entrada de datos, que luego registró las respuestas del equipo en el enlace de la encuesta en línea de Qualtrics. Las opciones de la encuesta de Qualtrics permitían a los encuestados completar la ESA-S en varias sesiones si era necesario. Varios equipos escolares utilizaron este enfoque.

Participantes y enfoque de finalización

Las partes interesadas de las siete escuelas de Sycamore participaron en la realización de la ESA-S. Seis de las siete escuelas tenían datos completos del ESA-S, y una escuela tenía datos parciales (para Dominios 1-3). La encuesta ESA-S se completó utilizando un enfoque basado en el equipo para cinco de siete escuelas. En una de las dos escuelas restantes, el ESA-S fue completado por una sola persona. En la otra escuela que no utilizó el enfoque basado en el equipo, dos individuos completaron por separado la ESA-S. Esto resultó en ocho entradas de Qualtrics para siete escuelas de Sycamore. Por lo tanto, los resultados agregados que se ofrecen a continuación deben interpretarse teniendo en cuenta que la ***[n]*** que se ofrecen en cada tabla en las páginas 12-26 representa un equipo escolar y/o un individuo.

En total, 22 personas interesadas de Sycamore contribuyeron al proceso de autoevaluación de las seis escuelas participantes. Un desglose por tipo de parte interesada se proporciona en Tabla 2.

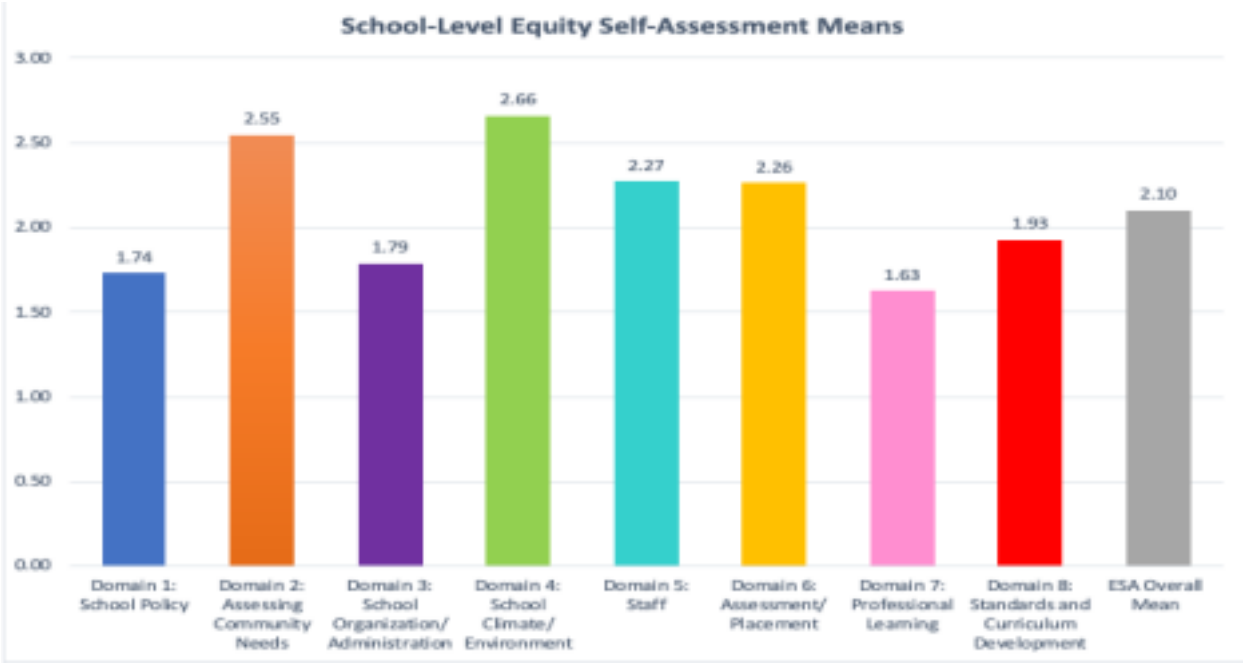
Tabla 2: Datos de las partes interesadas de Sycamore que contribuyeron a la autoevaluación de la escuela

Administrador or decano de estudiantes	Maestro/a	Otro profesional escolar	Cuidador	Miembro de la comunidad
2	7	6	6	1

Resultados cuantitativos agregados
En la Figura 6 se presentan las medias agregadas de cada uno de los ocho ámbitos del SEC-S y la media general de todos los dominios.

Basado en estos datos, las escuelas en Sycamore CSD 427 han autoevaluado en el nivel establecido de equidad. Esto significa que hay sistemas explícitos en lugar, acompañados con documentación, que centran la equidad.

Imágen 6: Medios de evaluación de la equidad a nivel escolar



Los datos pormenorizados de cada ámbito se presentan además en *las tablas 3 a 10 siguientes*.

Tabla 3: Dominio 1: Datos de la política escolar

Domain 1: School Policy	Latent (0)	*n*	Emergent (1)	*n*	Established (2)	*n*	Advanced (3)	*n*	Mean (scale 0-3)
1. Does the school/school system have a specific educational equity policy in areas related to race, ethnicity, socioeconomic status, national origin, English Learner status, sex, gender identity, gender expression, sexual orientation, religion, and disability status?	37.50%	3	50.00%	4	12.50%	1	0.00%	0	1.75
2. Does the educational equity policy clearly explain the procedures for reporting complaints, investigating complaints, and appeals?	37.50%	3	37.50%	3	25.00%	2	0.00%	0	1.88
3. Is the educational equity policy monitored for consistent and complete implementation as well as amended if necessary?	50.00%	4	37.50%	3	12.50%	1	0.00%	0	1.63
4. Does the educational equity policy regarding racial equity address the harmful impacts of racial stress and trauma?	75.00%	6	25.00%	2	0.00%	0	0.00%	0	1.25
5. Does the educational equity policy identify the roles of teachers, staff, and administrators in mitigating race-based disparities?	75.00%	6	25.00%	2	0.00%	0	0.00%	0	1.25
6. Does the school have a clear mission statement regarding educational equity?	37.50%	3	50.00%	4	12.50%	1	0.00%	0	1.75
7. Are updates to policies and procedures publicized to staff, students, and families in an accessible manner and on a timely and continuous basis?	62.50%	5	12.50%	1	25.00%	2	0.00%	0	1.63
8. Has the school developed an equity plan of action based on the policy, mission statement, and analysis of its current equity needs?	62.50%	5	25.00%	2	12.50%	1	0.00%	0	1.50
9. Did all relevant stakeholder groups (staff, families, students, and community members) participate in the development of the mission statement and equity plan?	75.00%	6	25.00%	2	0.00%	0	0.00%	0	1.25
10. Does the school have a policy regarding accommodations for students with disabilities and English Learners?	0.00%	0	25.00%	2	62.50%	5	12.50%	1	2.88
11. Are there policies and procedures to assure that no student is denied participation in extracurricular or co-curricular activities (as health and safety guidelines permit) because of race, ethnicity, socioeconomic status, national origin, English Learner status, sex, gender identity, gender expression, sexual orientation, religion, disability status, or transportation limitations)?	25.00%	2	25.00%	2	37.50%	3	12.50%	1	2.38
12. Does the school have a clear and equitable attendance policy that takes into consideration, and does not penalize students, for barriers (e.g., technological issues, families' schedules) they might face during COVID-19?	12.50%	1	25.00%	2	50.00%	4	12.50%	1	2.63
13. Does the school have a policy regarding using names students identify as their preferred name and personal pronouns?	87.50%	7	0.00%	0	0.00%	0	12.50%	1	1.38
14. Does the school have a policy regarding bathroom and locker room use by transgender students?	87.50%	7	12.50%	1	0.00%	0	0.00%	0	1.13
							Domain 1 Overall Mean		1.74

Tabla 4: Dominio 2: Evaluación de las necesidades de la comunidad

Domain 2: Assessing Community Needs	Latent (0)	n	Emergent (1)	n	Established (2)	n	Advanced (3)	n	Mean (scale 0-3)
1. Does the school/school system have a plan for family engagement that encourages and provides avenues for the involvement of all school staff and all families, and sustains community partnerships?	12.50%	1	25.00%	2	50.00%	4	12.50%	1	2.63
2. Does the school have clear processes and structures for school staff to meet student needs by providing additional targeted or intensive supports as necessary?	0.00%	0	62.50%	5	25.00%	2	12.50%	1	2.50
3. Does the school encourage the engagement of all families and community members in school planning, support, and governance (e.g., through forming a school advisory committee, conducting a survey, organizing focus groups), whether in-person, hybrid, or distance learning?	12.50%	1	37.50%	3	37.50%	3	12.50%	1	2.50
4. Are families and community members involved in school planning, support, and governance representative of the school community by race, ethnicity, socioeconomic status, national origin, language, sex, gender identity, gender expression, sexual orientation, religion, and disability status?	50.00%	4	37.50%	3	12.50%	1	0.00%	0	1.63
5. Does the school use multiple methods of communication, including translation, to engage with families regarding their priorities, feedback, and concerns regarding distance learning?	0.00%	0	37.50%	3	62.50%	5	0.00%	0	2.63
6. Does the school ensure that families have access to information, virtually and in person, in a language they can understand?	12.50%	1	50.00%	4	37.50%	3	0.00%	0	2.25
7. Are current needs of the school community frequently assessed regarding COVID-19 (e.g., food, transportation, housing, physical health, social-emotional well-being, etc.)?	25.00%	2	12.50%	1	50.00%	4	12.50%	1	2.50
8. Has the school surveyed families' technological needs?	0.00%	0	12.50%	1	50.00%	4	37.50%	3	3.25
9. Has the school enacted an actionable and timely plan to ensure that all families have access to technology and stable internet, and know how to navigate technology and key software the school may be using?	12.50%	1	37.50%	3	25.00%	2	25.00%	2	2.63
10. Does the school monitor attendance to help identify potential barriers students might experience in accessing their education (whether in-person, hybrid, or distance learning)?	12.50%	1	12.50%	1	75.00%	6	0.00%	0	2.63
11. Does the school reach out to families of students to address potential barriers that students may experience in accessing their educational learning (whether in-person, hybrid, or distance learning)?	12.50%	1	0.00%	0	75.00%	6	12.50%	1	2.88
							Domain 2 Overall Mean		2.55

Tabla 5: Dominio 3: Organización/Administración escolar

Domain 3: School Organization/Administration	Latent (0)	n	Emergent (1)	n	Established (2)	n	Advanced (3)	n	Mean (scale 0-3)
1. Do school administrators have the knowledge and skills to be able to identify equity issues?	0.00%	0	50.00%	4	37.50%	3	12.50%	1	2.63
2. Are school administrators trained to provide leadership in developing creative strategies to achieve excellence and equity among all staff and students?	25.00%	2	50.00%	4	25.00%	2	0.00%	0	2.00
3. Are there personnel or an advisory committee that coordinates school improvement and assures equity compliance in all phases of school management?	25.00%	2	37.50%	3	25.00%	2	12.50%	1	2.25
4. Have interpreters and translators been identified for the varied languages present in the school community to facilitate two-way communication between families and school staff?	12.50%	1	50.00%	4	25.00%	2	12.50%	1	2.38
5. Is enrollment monitored in special education, vocational education, gifted education, and advanced courses for the disproportionate representation of language, gender, racial, or ethnic groups?	87.50%	7	0.00%	0	12.50%	1	0.00%	0	1.25
6. Is enrollment, including special education, vocational education, gifted education programs, and advanced courses, composed of students who proportionately reflect the diversity within the overall student population?	37.50%	3	12.50%	1	37.50%	3	12.50%	1	2.25
7. Are guidance and counseling provided to encourage all students to take higher-level courses, particularly in the critical filter areas of Honors, STEM, AP, and IB courses?	50.00%	4	25.00%	2	25.00%	2	0.00%	0	1.75
8a.Are data regarding course level enrollment regularly collected, disaggregated, and analyzed and done so by different racial, ethnic, ability (e.g., IEP/gifted status), and language groups?	75.00%	6	12.50%	1	12.50%	1	0.00%	0	1.38
8b. Are data regarding grade point average/achievement scores regularly collected, disaggregated, and analyzed and done so by different racial, ethnic, ability (e.g., IEP/gifted status), and language groups?	62.50%	5	25.00%	2	12.50%	1	0.00%	0	1.50
8c. Are data regarding standardized test scores regularly collected, disaggregated, and analyzed and done so by different racial, ethnic, ability (e.g., IEP/gifted status), and language groups?	37.50%	3	37.50%	3	25.00%	2	0.00%	0	1.88
8d. Are data regarding student discipline (including office disciplinary referrals), suspensions, and expulsions regularly collected, disaggregated, and analyzed and done so by different racial, ethnic, ability (e.g., IEP/gifted status), and language groups?	87.50%	7	0.00%	0	12.50%	1	0.00%	0	1.25
8e. Are data regarding bullying and harassment regularly collected, disaggregated, and analyzed and done so by different racial, ethnic, ability (e.g., IEP/gifted status), and language groups?	75.00%	6	12.50%	1	12.50%	1	0.00%	0	1.38
8f. Are data regarding participation in school activities and honors regularly collected, disaggregated, and analyzed and done so by different racial, ethnic, ability (e.g., IEP/gifted status), and language groups?	75.00%	6	12.50%	1	12.50%	1	0.00%	0	1.38
8g. Are data regarding attendance regularly collected, disaggregated, and analyzed and done so by different racial, ethnic, ability (e.g., IEP/gifted status), and language groups?	62.50%	5	25.00%	2	12.50%	1	0.00%	0	1.50
9a. Have the following been modified as needed as a result of the data from question 8 combined with anecdotal and other information: Policies?	87.50%	7	0.00%	0	12.50%	1	0.00%	0	1.25
9b. Have the following been modified as needed as a result of the data from question 8 combined with anecdotal and other information: Programs?	87.50%	7	0.00%	0	12.50%	1	0.00%	0	1.25
9c. Have the following been modified as needed as a result of the data from question 8 combined with anecdotal and other information: Curricular choices?	87.50%	7	0.00%	0	12.50%	1	0.00%	0	1.25
9d. Have the following been modified as needed as a result of the data from question 8 combined with anecdotal and other information: Instructional strategies?	75.00%	6	12.50%	1	12.50%	1	0.00%	0	1.38
10. Does the school prioritize hiring psychologists, counselors, social workers, and nurses to support the social-emotional well-being of students and staff?	25.00%	2	50.00%	4	25.00%	2	0.00%	0	2.00
11. Does the school utilize restorative approaches to support the social-emotional well-being of students and staff?	37.50%	3	50.00%	4	12.50%	1	0.00%	0	1.75
12. Are consequences for violating school procedures taught and reinforced to students using evidence-based strategies (e.g., restorative practices, culturally responsive PBIS)?	25.00%	2	37.50%	3	37.50%	3	0.00%	0	2.13
13. Does the district provide a user-friendly, accessible location (e.g., an online learning portal) for students and families to retrieve virtual learning materials?	25.00%	2	12.50%	1	37.50%	3	25.00%	2	2.63
14. Does the school provide access to learning materials (e.g., textbooks, reading materials) in order for students to complete learning assignments?	25.00%	2	0.00%	0	50.00%	4	25.00%	2	2.75
							Domain 3 Overall Mean		1.79

Tabla 6: Dominio 4: Entorno escolar/climático

Domain 4: School Climate/Environment	Latent (0)	n	Emergent (1)	n	Established (2)	n	Advanced (3)	n	Mean (scale 0-3)
1. Does the visual environment, including online school portals, virtual and in-person classrooms, bulletin boards, displays, hall decorations, and offices, show diverse students of varied racial, ethnic, language, gender, gender identity groups, and people with disabilities in a variety of roles?	14.29%	1	42.86%	3	42.86%	3	0.00%	0	2.29
2. Does the interaction of school staff with each other, students, families, and community members convey a respect for people regardless of race, ethnicity, socioeconomic status, national origin, English Learner status, sex, gender identity, gender expression, sexual orientation, disability status, age, or religion?	0.00%	0	14.29%	1	57.14%	4	28.57%	2	3.14
3. Are values of equity, fairness, and inclusion modeled by all school staff?	0.00%	0	28.57%	2	42.86%	3	28.57%	2	3.00
4. Is the code of student conduct applied fairly and equitably to all students?	0.00%	0	42.86%	3	28.57%	2	28.57%	2	2.86
5. Are acceptable standards for students' behavior (both in person and online), language, and dress non-discriminatory?	0.00%	0	71.43%	5	14.29%	1	14.29%	1	2.43
6. Do school assemblies, special programs, and speakers reflect the diverse nature of the school and larger community?	14.29%	1	71.43%	5	0.00%	0	14.29%	1	2.14
7. Are the people involved in planning school events and programs (e.g., athletic, arts, service learning or volunteer, PTA/PTO) representative of the school community by race, ethnicity, socioeconomic status, national origin, English Learner status, sex, gender, gender expression, sexual orientation, religion, or disability status?	14.29%	1	71.43%	5	0.00%	0	14.29%	1	2.14
8. Do all segments of the school community participate in and are encouraged to attend school events (including service-learning or volunteer opportunities, PTA/PTO)?	0.00%	0	28.57%	2	57.14%	4	14.29%	1	2.86
9. Are school emblems, mascots, team names, and other symbols free from racial, ethnic, socioeconomic, national origin, language, sexual, gender identity, gender expression, religious, sexual orientation, or disability bias?	14.29%	1	0.00%	0	42.86%	3	42.86%	3	3.14
10. Does the virtual and in-person library/media center have recent visual, print, and non-print materials that accurately provide information about diverse student groups in traditional and non-traditional roles?	0.00%	0	28.57%	2	42.86%	3	28.57%	2	3.00
11. Are materials, notices, and other school communication available in multiple languages, and accessible to individuals with disabilities as required?	0.00%	0	71.43%	5	28.57%	2	0.00%	0	2.29
							Domain 4 Overall Mean		2.66

Tabla 7: Dominio 5: Personal

Domain 5: Staff	Latent (0)	*n*	Emergent (1)	*n*	Established (2)	*n*	Advanced (3)	*n*	Mean (scale 0-3)
1. Do staff set expectations, teach, and reinforce positive behavior; support students to get back on track; and hold all students to consistent standards of behavior?	0.00%	0	28.57%	2	71.43%	5	0.00%	0	2.71
2. Are consequences for student actions, such as discipline infractions and praise, distributed equitably in the classroom?	0.00%	0	42.86%	3	57.14%	4	0.00%	0	2.57
3. Is there an equitable distribution of highly qualified teachers across classrooms?	0.00%	0	14.29%	1	42.86%	3	42.86%	3	3.29
4. Are highly qualified teachers representative of the racial, ethnic, socioeconomic, national origin, language, sexual, gender or gender identity, religious, sexual orientation, or disability status composition of the student body?	28.57%	2	57.14%	4	14.29%	1	0.00%	0	1.86
5. Is the school staff's composition representative of the racial, ethnic, socioeconomic, national origin, language, sexual, gender identity, gender expression, religious, sexual orientation, or disability status composition of the student body and larger school community?	28.57%	2	71.43%	5	0.00%	0	0.00%	0	1.71
6. Are staff members of different races, ethnicities, languages, national origins, sexes, gender identities, gender expressions, sexual orientations, and/or with different disabilities distributed equitably across the various job classifications from administration to noncertified positions?	57.14%	4	28.57%	2	14.29%	1	0.00%	0	1.57
7. Are all staff members responsive to the varied needs of demographic groups and communities in the school?	14.29%	1	57.14%	4	14.29%	1	14.29%	1	2.29
8. Do staff members communicate on a regular basis with other staff members from culturally diverse backgrounds?	28.57%	2	42.86%	3	14.29%	1	14.29%	1	2.14
9. Do staff members engage in healthy, productive, and respectful professional interactions with other staff members from culturally diverse backgrounds?	28.57%	2	14.29%	1	42.86%	3	14.29%	1	2.43
10. Are members of the instructional staff able to utilize personalized instructional methods for in-person or distance learning to meet diverse student needs and learning preferences?	14.29%	1	28.57%	2	57.14%	4	0.00%	0	2.43
11. When staff members are assessed, are competencies in educational equity an integral part of their performance?	57.14%	4	14.29%	1	14.29%	1	14.29%	1	1.86
12. Do staff at different paid or volunteer job levels feel that a culture of respect exists within the school?	0.00%	0	71.43%	5	14.29%	1	14.29%	1	2.43
							Domain 5 Overall Mean		2.27

Tabla 8: Dominio 6: Evaluación/colocación

Domain 6: Assessment/Placement	Latent (0)	n	Emergent (1)	n	Established (2)	n	Advanced (3)	n	Mean (scale 0-3)
1. Does the school/school system have a policy regarding culturally responsive assessments and grading during COVID-19?	57.14%	4	28.57%	2	14.29%	1	0.00%	0	1.57
2. Do teachers collaborate with families regarding the expectations of distance learning and student academic progress and achievement?	0.00%	0	57.14%	4	28.57%	2	14.29%	1	2.57
3. Are multiple instruments used for student assessment, including performance measures?	0.00%	0	42.86%	3	28.57%	2	28.57%	2	2.86
4. Are students given access to resources, facilities, and academic placement dependent on individual talent, skill, and interest?	14.29%	1	42.86%	3	14.29%	1	28.57%	2	2.57
5. Are English Learners properly identified, assessed, and placed?	0.00%	0	42.86%	3	42.86%	3	14.29%	1	2.71
6. Are assessment procedures and accommodations available for English Learners and students with disabilities?	0.00%	0	28.57%	2	57.14%	4	14.29%	1	2.86
7a. Are all assessment data analyzed according to individual student progress as well as disaggregated patterns and outcomes by race?	42.86%	3	28.57%	2	28.57%	2	0.00%	0	1.86
7b. Are all assessment data analyzed according to individual student progress as well as disaggregated patterns and outcomes by ethnicity?	42.86%	3	28.57%	2	28.57%	2	0.00%	0	1.86
7c. Are all assessment data analyzed according to individual student progress as well as disaggregated patterns and outcomes by socioeconomic status?	42.86%	3	28.57%	2	28.57%	2	0.00%	0	1.86
7d. Are all assessment data analyzed according to individual student progress as well as disaggregated patterns and outcomes by gender?	42.86%	3	28.57%	2	28.57%	2	0.00%	0	1.86
7e. Are all assessment data analyzed according to individual student progress as well as disaggregated patterns and outcomes by disability?	14.29%	1	28.57%	2	57.14%	4	0.00%	0	2.43
7f. Are all assessment data analyzed according to individual student progress as well as disaggregated patterns and outcomes by language?	14.29%	1	57.14%	4	28.57%	2	0.00%	0	2.14
							Domain 6 Overall Mean		2.26

Tabla 9: Dominio 7: Aprendizaje profesional

Domain 7: Professional Learning	Latent (0)	n	Emergent (1)	n	Established (2)	n	Advanced (3)	n	Mean (scale 0-3)
1. In order to ensure flexible, heterogeneous, and integrated grouping within classes, are teachers trained in a variety of instructional approaches to meet differing learning preferences and foster both competitive and cooperative skills?	14.29%	1	57.14%	4	28.57%	2	0.00%	0	2.14
2. Are staff members trained to identify equity needs and to utilize instructional methods to meet the learning preferences of diverse students and groups in a virtual classroom environment?	28.57%	2	57.14%	4	14.29%	1	0.00%	0	1.86
3. Are equity issues in professional learning activities relevant to current events and community needs?	28.57%	2	42.86%	3	28.57%	2	0.00%	0	2.00
4. Have all staff members received in-service training regarding strategies for countering bias?	71.43%	5	0.00%	0	28.57%	2	0.00%	0	1.57
5. Have all staff received training on culturally responsive practices to support English Learners?	57.14%	4	28.57%	2	14.29%	1	0.00%	0	1.57
6. Have all staff received training on how to adjust the way they talk to provide opportunities for English Learners to acquire academic language (Cognitive Academic Language Proficiency or CALP) and social language (Basic Interpersonal Communication Skills or BICS) (e.g., speaking clearly, having a slower rate of speech, using simple sentence structures, repeating/ paraphrasing as necessary)?	85.71%	6	0.00%	0	14.29%	1	0.00%	0	1.29
7. Have all staff received trauma-informed training to support student success and well-being using restorative practices?	71.43%	5	14.29%	1	14.29%	1	0.00%	0	1.43
8. Are opportunities provided for staff at all levels and in all job descriptions to obtain in-service training regarding educational equity issues and concerns relevant to specific populations?	71.43%	5	14.29%	1	14.29%	1	0.00%	0	1.43
9. Are in-service opportunities offered to encourage dialogues between policymakers, administrators, teachers, support staff, and families, as well as business and community leaders, to develop comprehensive strategies for addressing equity issues?	85.71%	6	14.29%	1	0.00%	0	0.00%	0	1.14
10. During professional learning events, are translators and interpreters available for participants from different language or disability groups?	71.43%	5	14.29%	1	14.29%	1	0.00%	0	1.43
11. Is content training offered to provide staff with curricular information and knowledge that positively affirms and values cultural differences to enhance educational equity?	71.43%	5	14.29%	1	14.29%	1	0.00%	0	1.43
12. Do staff members receive training in culturally responsive communication and practices to increase their effectiveness in working with diverse populations?	71.43%	5	14.29%	1	14.29%	1	0.00%	0	1.43
13. Are critical educational issues addressed in ways that do not stereotype or stigmatize particular groups?	14.29%	1	42.86%	3	42.86%	3	0.00%	0	2.29

Tabla 10: Dominio 8: Normas y desarrollo curricular

Table 10: Domain 8: Standards and Curriculum Development

Domain 8: Standards and Curriculum Development	Latent (0)	n	Emergent (1)	n	Established (2)	n	Advanced (3)	n	Mean (scale 0-3)
1. Are all teachers involved in improving the curriculum through continuous and systematized feedback and revision, so that all students can learn and achieve at high levels?	14.29%	1	28.57%	2	42.86%	3	14.29%	1	2.57
2. Are all families and students encouraged to provide feedback on educational programs, both planning and instructional?	71.43%	5	28.57%	2	0.00%	0	0.00%	0	1.29
3. Are all students held to the same standards?	0.00%	0	57.14%	4	42.86%	3	0.00%	0	2.43
4. Do all virtual education materials provided by the school meet the criteria set by the Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0?	57.14%	4	14.29%	1	14.29%	1	14.29%	1	1.86
5. Is digital content accessible on a wide variety of devices that are available to students and their families?	14.29%	1	14.29%	1	57.14%	4	14.29%	1	2.71
6. Does the curriculum utilize accessible digital and print materials that represent diverse groups?	14.29%	1	57.14%	4	28.57%	2	0.00%	0	2.14
7. Do teachers leverage in-person and virtual classroom lessons to increase awareness and counter the past effects of bias and discrimination?	57.14%	4	28.57%	2	14.29%	1	0.00%	0	1.57
8. Do recommended textbooks and other instructional materials reflect, as much as possible, the experiences and perspectives of diversity among racial, ethnic, socioeconomic, national origin, language, sexual, gender identity and expression, religious, sexual orientation, or disability status groups?	14.29%	1	71.43%	5	14.29%	1	0.00%	0	2.00
9. Are the teachers' classroom activities and examples culturally responsive according to race, ethnicity, national origin, language, sex, gender identity and expression, religion, and disability?	42.86%	3	42.86%	3	14.29%	1	0.00%	0	1.71
10. Does the curriculum infuse culturally responsive information into instructional approaches?	57.14%	4	28.57%	2	14.29%	1	0.00%	0	1.57
11. Does the curriculum prepare students for a diverse society and workplace?	57.14%	4	28.57%	2	14.29%	1	0.00%	0	1.57
12. Are people with disabilities shown in the curriculum actively interacting with both people with and without disabilities?	28.57%	2	71.43%	5	0.00%	0	0.00%	0	1.71
13. Is language used that does not stereotype people or groups?	28.57%	2	28.57%	2	42.86%	3	0.00%	0	2.14
14. Are both person-first and identity-first language used dependent on the preferences of individual or groups of students with disabilities and their families?	42.86%	3	42.86%	3	14.29%	1	0.00%	0	1.71
15. Does the curriculum suggest ways to examine the perspectives and contributions of people of different races, ethnicities, socioeconomic statuses, national origins, languages, sexes, gender identities and expressions, religions, sexual orientations, or disability statuses in every subject area, especially in mathematics, science, social studies, history, and English?	28.57%	2	57.14%	4	14.29%	1	0.00%	0	1.86
16. Are teachers encouraged to use and provide examples produced by people of different races, ethnicities, socioeconomic statuses, national origins, languages, sexes, gender identities and expressions, sexual orientations, religions, or disability statuses as part of the curriculum?	14.29%	1	71.43%	5	14.29%	1	0.00%	0	2.00
							Domain 8 Overall Mean		1.93

Resultados cualitativos agregados

Se alentó a los equipos escolares, pero no se les exigió, a que hicieran aportaciones en el punto abierto al final de cada uno de los ocho ámbitos de la ESA-S. Para cada elemento abierto, la pregunta era la siguiente: *Este punto es para que usted proporcione cualquier comentario adicional para el dominio [Insertar Nombre de dominio]. Por ejemplo, podría enumerar los diversos artefactos, datos y pruebas que utilizó para las calificaciones que eligió dentro de este dominio. Puede anotar un elemento o elementos particular que reconozca como áreas en las que su escuela tiene procesos y/o estrategias bien establecidas. También puede anotar uno o varios puntos que considere prioritarios en este ámbito.* Estas respuestas abiertas se analizaron en busca de patrones relacionados con puntos fuertes y prioridades. Se resumen en la *Tabla 11*.

Tabla 11: Respuestas abiertas

Dominio	**Calificación**	**Puntos fuertes**	**Prioridades/necesidades/preocupaciones**
Dominio 1: Política escolar	1.74	La comunicación a nivel escolar es oportuna y coherente Se realizan esfuerzos constantes para reconocer los puntos de dominio 1, pero todavía no se ha establecido una política específica para todos los puntos. La política de reclamaciones sobre igualdad de sexos está en el manual de la escuela	Las actualizaciones de las políticas a nivel de distrito son inconsistentes y no siempre se completan de manera oportuna Las políticas y los manuales del distrito y de las escuelas son difíciles de encontrar en el sitio web de Sycamore Reasignación de estudiantes de su escuela a otras escuelas primarias del distrito debido a su condición de EL es preocupante Palabras de moda y frases hechas en el diseño estratégico, la visión y los dominios del distrito de Sycamore, pero es difícil de medir de una manera significativa Otras políticas de reclamación no están claramente en el manual

Dominio 2: Evaluar necesidades de la comunidad	2.55	Comunicación frecuente (a menudo por correo electrónico) a las familias Los directores son muy buenos en comunicación con las familias Esfuerzos constantes de divulgación a través de funciones profesionales (por ejemplo, maestros trabajador social, enfermera)	No está seguro del plan del distrito para satisfacer necesidades de las familias que no son nativas inglés o que hablen español; gran parte de la comunicación es raramente traducida (el/la intérprete del distrito trabaja a tiempo parcial y tiene mucho retraso)
Dominio 3: Escuela Organización/ Administración	1.79	Los equipos de liderazgo del edificio (BLT) se reúnen regularmente para la mejora de la escuela (fuerza); sin embargo, no está claro cómo el BLT aborda intencionadamente las cuestiones de equidad en estas reuniones	Necesidad de traductores: gran demanda, pero sólo un traductor No hay suficientes intérpretes a tiempo completo Hay muchas prácticas en marcha (fuerza), pero son más esporádicas que sistemáticamente (área de crecimiento) No hay comités ni personal que aseguren el cumplimiento de la equidad en el edificio escolar
Dominio 4: Escuela Clima/Medio Ambiente	2.66	Uno de los principales resultados del comité de IDEA del año pasado fue diversificar nuestros medios de comunicación en el nivel de la primaria para incluir una mayor variedad de culturas, capacidades e identidades. Esto se refleja en las bibliotecas y las aulas.	Hubo un momento en el que el El distrito publicaba en las redes sociales con descripciones de imágenes para personas con problemas de visión (fuerza). También hicieron un punto de reconocer las diferentes fiestas y culturas (fuerza). Estas cosas parecen ser menos consistentes (lo que puede deberse a la transición dentro del departamento de comunicación).

			Necesitamos un mejor mecanismo de determinar si los voluntarios son representativos de la comunidad escolar.
Dominio 5: Personal	2.27	Todos los maestros cumplen con la certificación estándares y/o la definición de altamente cualificado	La falta de diversidad entre el personal dificulta la respuesta a algunas de las preguntas de este dominio. Creemos que existe una cultura respetuosa y colegiada, pero responder a algunas de éstas a través de un lente de equidad lo hace difícil. No hay reflexión del personal sobre conceptos como los prejuicios implícitos o las diferencias culturales a nivel del edificio. Aunque algunas personas han buscado formación continua y trabajan para reflexionar sobre sus propias prácticas, no es una norma para el edificio. La diversidad entre el personal es mínima, y los estudiantes pueden pasar toda su carrera de primaria sin unos maestros con el que puedan identificarse.
Dominio 6: Evaluación/ Colocación	2.26	Utilizamos múltiples instrumentos (p. ej, NSGRA, MAP, ISEL, evaluaciones formativas) para la evaluación de los alumnos (rendimiento)	Ningún dato parece estar ordenado por otra cosa que no sea el rendimiento.
Dominio 7: Aprendizaje Profesional	1.63	En general, las oportunidades de formación continua no se deniegan las oportunidades de formación	No se ha hecho mucho para formación continua en estas áreas a todo el personal por parte del distrito. La mayoría de las

		continua si son pertinentes para el campo de un educador.	veces parece que reconoce las diferencias en nuestra comunidad y se ignora en gran medida, y no se aborda en absoluto. Formación sobre prácticas culturalmente para apoyar a los estudiantes de inglés ha tenido lugar una vez en 3 años.
Dominio 8: Normas y desarrollo curricular Desarrollo	1.93	El comité de IDEA del año pasado trató de sensibilizar a los maestros de las aulas y proporcionar medios de comunicación en forma de libros para la biblioteca y las aulas. El personal de educación especial hace un buen trabajo de utilizar la primaria lengua del estudiante y/o a la identidad del lenguaje.	No está claro cómo cada maestro/a del edificio los está utilizando (diversos iluminados), y la responsabilidad no ha sido discutido. La diversidad en los libros de texto o la información digital no ha sido una opción en la selección del plan de estudios

Puntos fuertes relativos del ESA-S. Los dominios de las fortalezas relativas en las seis escuelas participantes incluyen: ***Clima escolar/entorno*** (media=2,66; ningún ítem tiene una media inferior a 2) y ***Evaluación de las necesidades de la comunidad*** (media=2,55; sólo un ítem tiene una media inferior a 2).

En el dominio de **Clima escolar/entorno**, los puntos que la mayoría de los centros escolares calificación fueron:

- *¿La interacción del personal de la escuela entre sí, con los estudiantes, las familias y los miembros de la comunidad transmite un respeto por las personas independientemente de su raza, etnicidad, estatus socioeconómico, origen nacional, el conocimiento del estudiante con el inglés, sexo, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, discapacidad, edad o religión?*
- *¿Los emblemas de la escuela, las mascotas, los nombres de los equipos y otros símbolos están libres de discriminación racial, etnicidad, socioeconómico, de origen nacional, de idioma, sexual, de identidad de género, de expresión de género, religiosa, de orientación*

sexual o de discapacidad?

En el dominio de la ***evaluación de las necesidades de la comunidad***, los puntos en los que la mayoría de las escuelas calificación fueron:

- *¿Ha encuestado la escuela las necesidades tecnológicas de las familias?*
- *¿El centro educativo se pone en contacto con las familias de los alumnos para abordar las posibles barreras que los estudiantes pueden experimentar en el acceso a su aprendizaje educativo (ya sea en persona, híbrido o a distancia)?*
- *¿Tiene la escuela/sistema escolar un plan para la participación de las familias que fomente y ofrezca vías para la participación de todo el personal escolar y de todas las familias, y que sostenga las asociaciones de la comunidad*?

Áreas de crecimiento y desarrollo de la ESA-S. Los dominios con mayor margen para para aumentar los esfuerzos de equidad fueron: ***Aprendizaje profesional*** (media=1,63), ***Política escolar*** (media=1,74) y ***Organización escolar/Administración*** (media=1,79). En el dominio del ***aprendizaje profesional***, los articulos para los que la mayoría de las escuelas indicaron "Latente=0" fueron:

- *Q6. ¿Ha recibido todo el personal formación sobre cómo ajustar su forma de hablar para ofrecer oportunidades para que los alumnos de inglés adquieran el lenguaje académico (Académico Cognitivo o CALP) y el lenguaje social (Habilidades Básicas de Comunicación Interpersonal Básica o BICS) (por ejemplo, hablar con claridad, tener un ritmo de habla más lento, utilizar estructuras oracionales sencillas, repetir/parafraseando cuando sea necesario)?*
- *Q9. ¿Se ofrecen oportunidades en el servicio para fomentar el diálogo entre los responsables políticos, los administradores, los maestros, el personal de apoyo y las familias, así como los líderes para desarrollar estrategias integrales para abordar los problemas de equidad?*
- *Q14. ¿Son los presentadores y facilitadores de los programas de formación en servicio representativos de la racial, etnicidad, socioeconómica, de origen nacional, de idioma, sexual, de identidad de género, de expresión de género, religión, orientación sexual o discapacidad del alumnado y de la comunidad escolar en general?*

En el dominio de la ***política escolar***, los elementos para los que la mayoría de los centros escolares indicaron "Latente=0" fueron:

- *Q13. ¿Tiene la escuela una política sobre el uso de nombres que los estudiantes identifican como su nombre preferido y los pronombres personales?*
- *Q14. ¿Tiene la escuela una política sobre el uso de los baños y vestuarios por parte de estudiantes transgénero?*

- *Q4. ¿La política de equidad educativa relativa a la equidad racial aborda los efectos nocivos impactos perjudiciales del estrés y el trauma racial?*
- *Q5. ¿Identifica la política de equidad educativa las funciones de los maestro/a(s), el personal y los administradores en la mitigación de las disparidades basadas en la raza?*
- *Q9. ¿Participaron todos los grupos interesados (personal, familias, estudiantes y miembros de la comunidad) en el desarrollo de la declaración de la misión y el plan de equidad*?

En el dominio de ***la organización/administración escolar***, los artículos para los que la mayoría de las escuelas indicaron "Latent=0" fueron:

- *Q5. ¿Se controla la matriculación en educación especial, formación profesional, educación para superdotados y cursos avanzados para la representación desproporcionada de grupos lingüísticos, de género, grupos raciales o étnicos?*
- *P8d. ¿Se recogen regularmente los datos relativos a la disciplina de los estudiantes (incluyendo las remisiones disciplinarias de la oficina), suspensiones y expulsiones se recopilan, desglosan y analizan con regularidad y lo hacen por diferentes grupos raciales, étnicos, de capacidad (por ejemplo, estado de IEP/dotado) y de idioma?*
- *P9a. ¿Se ha modificado lo siguiente según sea necesario como resultado de los datos de la pregunta 8 combinados con información anecdótica y de otro tipo: ¿Políticas?*
- *P9b. ¿Se ha modificado lo siguiente según sea necesario como resultado de los datos de la pregunta 8 combinados con información anecdótica y de otro tipo: ¿Programas?*
- *P9c. ¿Se ha modificado lo siguiente según sea necesario como resultado de los datos de la pregunta 8 combinados con información anecdótica y de otro tipo: ¿Las opciones curriculares?*

Datos de los grupos focales

Datos de los participantes en los grupos focales

Tabla 12: Datos de los cuidadores/familias y profesores/personal participante

Grupo de discusión Participante Categoría	Número de Participantes Sesión 1	Número de Participantes Sesión 2	Número total de Participantes
Cuidadores/familias	8	4	**12**
Maestros/personal	3	5	**8**

Datos de las entrevistas de los participantes en los grupos focales

A continuación encontrará las respuestas de los participantes en los grupos de discusión en las *tablas 13 y 14*.

Tabla 13: Datos de entrevista de cuidadores/familias

Preguntas del grupo de enfoque	**Las respuestas del grupo de enfoque (Participantes de cuidadores/familias)**
¿Cree que Sycamore está haciendo bien con respecto a la equidad, la inclusión y la diversidad?	Un par de participantes cuidadores/familiares respondieron que no han escuchado mucho sobre cuestiones de equidad, inclusión y diversidad o algo contra la equidad y la inclusión. Por lo tanto, lo ven como un beneficio. Varios cuidadores/familiares participantes compartieron que ser invitados a participar en un grupo de discusión es algo que el distrito está haciendo bien. Un cuidador/participante de la familia compartió su conocimiento de que hay un comité de IDEA y que había un vídeo que se había publicado, pero que nunca había oído nada más. Un cuidador/participante de la familia compartió cómo un padre de un estudiante afroamericano, que los administradores se esforzaron por encontrar un consejero para que viniera a la escuela y pasara tiempo con ella. Esto fue una excepción o anomalía. Definitivamente no es una norma dentro del distrito. Un cuidador/participante de la familia compartió cómo Sycamore hace un gran trabajo con estudiantes que tienen necesidades especiales, pero no hace un gran trabajo con los estudiantes de otros grupos diversos, específicamente los estudiantes de color.
Si ve algún reto dentro del distrito con respecto a la equidad, la inclusión y la diversidad, ¿podría dar un ejemplo?	Un participante cuidador/familiar compartió cómo, como esposos, tienen que compartir información a veces porque hay una desconexión en la comunicación en todo el distrito. Varios cuidadores/familiares participantes compartieron que no hay un punto claro de contacto en el distrito, lo que dificulta la obtención de las respuestas que necesitan.

	Varios cuidadores/familiares compartieron que los alumnos necesitan verse en los libros que leen y también ver a otras personas en los libros que leen. Por ejemplo, los estudiantes con discapacidades y varios otros libros que abordan la diversidad. Varios cuidadores/familiares participantes compartieron cómo no hay una inclusión intencional y discusiones de diversos temas. Incluso en historia, literatura y ciencias políticas donde se esperaría. Varios cuidadores/familiares participantes mencionan que no hay reconocimiento de la celebración del Mes de la Herencia Afroamericana o del Mes de la Historia de la Mujer a través de los medios de comunicación o dentro de las escuelas. Un cuidador/familia compartió que en la High School, un maestro reconoció el Mes de la Historia Afroamericana durante un día. Otro comentario hecho por un cuidador/participante de una familia compartió cómo Sycamore High School recibió información sobre el Mes de la Historia Afroamericana y se colocaron pantallas en los pasillos de las escuelas cuando los estudiantes podían leerla al pasar. No parecía haber mucha conversación con respecto a la información compartida y eso es un esfuerzo. Además, la información sobre la Historia Afroamericana debería difundirse durante todo el mes. Un cuidador/participante de la familia compartió cómo el distrito no está eludiendo o ignorando la diversidad y la inclusión, sino que la pone en primer plano. Varios cuidadores/familiares participantes compartieron su preocupación de que las reuniones del la Junta Educativa son a veces extremas y la percepción es una preocupación cuando se trata de discutir la diversidad, la equidad y la inclusión. Varios cuidadores/familiares participantes mencionaron que los maestros no han salido de su centro cultural y necesitan estarlo. Se compartió un ejemplo de un

	incidente con unos niños que hacían una tarea y había una foto de Hitler y los niños pusieron una esvástica en la foto. Se llamó a la atención de un maestro y del director y nadie respondió al incidente. Cuando se lo comunicaron a otro padre, le preguntaron si la persona era judía. Nadie respondió y se cree que no supieron o ni sabían cómo responder. Una cuidadora/familiar participante compartió que tiene un hijo con discapacidades de desarrollo y que ha estado luchando contra el distrito escolar porque el distrito escolar se han dado por vencidos y no quieren ocuparse de el. Esta hasta el punto de que quieren enviarlo a una escuela terapéutica de día. El distrito no tiene un programa para los niños en su escuela asignada que son discapacitados en lugar de ser enviados a otra escuela. Un cuidador/participante de la familia compartió que Sycamore no tiene una escuela o prácticas informadas por el trauma. Varios cuidadores/familiares participantes mencionaron que existe un chiste que dice que Sycamore no contrata a personas de color. Compartieron que sería difícil de comprobarlo pero hay un patrón muy fuerte de que el distrito no contrata a personas de de color y que les encanta mantener a las personas que piensan como ellos de la comunidad. Varios cuidadores/familiares participantes compartieron que hay muchas cosas que se hacen en el distrito para marcar las casillas. Los estudiantes afroamericanos parecen ser tratados injustamente dentro del distrito. Varios participantes cuidadores/familiares compartieron que no hay programas de tutoría, el Club Latinx, la Unión de Estudiantes Afroamericanos. Varios cuidadores/familiares participantes compartieron la preocupación de que el distrito no sepa lo que significa la equidad. Además, les preocupa que no se haya proporcionado desarrollo profesional a los estudiantes. También les preocupa que las plazas para los grupos de

	discusión de maestros/personal no se hayan llenado por completo. Varios cuidadores/familiares participantes mencionaron cómo los maestros no comparten y limitan las oportunidades de sus estudiantes de color. No se da el mismo acceso a los estudiantes de color en los cursos AP. Varios cuidadores/familiares participantes compartieron cómo han experimentado prejuicios y microagresiones hacia ellos y a sus hijos.
¿Qué le gustaría que se hiciera priorizado en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión en el el distrito?	Varios cuidadores/familiares participantes compartieron que los maestros necesitan recibir habilidades para mantener conversaciones incómodas sobre la diversidad, la equidad y la inclusión. Están de acuerdo en que existe el temor de que los maestros puedan ser señalados si enseñan temas de diversidad e inclusión, por lo que si todos lo hacen, entonces no sería aislado. Varios cuidadores/familiares participantes sugieren que el distrito debe aborde por qué algunos maestros tienen miedo o no quieren enseñar sobre la diversidad, la equidad y la inclusión. Varios cuidadores/familiares participantes compartieron que el distrito puede obtener recursos relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión, así como contactar a Universidad del Norte de Illinois (NIU) para obtener apoyo. Varios cuidadores/familiares participantes compartieron cómo los administradores necesitan apoyar a los maestros en su tarea de promover la diversidad y la inclusión en el aula. Varios cuidadores/familiares participantes sugirieron que la diversidad y la inclusión sea incluida en los planes de estudio. Debería ser algo más que una casilla de verificación. Un cuidador/familiar participante compartió que debería haber una actividad en todo el campus actividad en el instituto que se centrará en la diversidad, la equidad y la

	inclusión. Varios cuidadores/familiares participantes compartieron cómo están aprendiendo a responder a la diversidad y a la inclusión, a las cuestiones y a las cosas que pueden ser problemáticas. Varios cuidadores/familiares participantes hicieron la recomendación de que haya reuniones de pertenencia en el distrito y que se invite a la comunidad. Un cuidador/familiar participante compartió cómo el distrito debería aprovechar los recursos regionales. Varios cuidadores/familiares participantes añadieron que el distrito necesita representación en la lectura de libros.\ El distrito puede conectarse con la biblioteca local para obtener ayuda en la búsqueda de libros relevantes y no estereotipados. Un cuidador/participante de la familia compartió cómo el distrito debería conseguir un oficial de equidad para ayudar con la equidad, la diversidad y la inclusión dentro del distrito. Varios cuidadores/familiares participantes compartieron que todos los maestros deberían tener formación o desarrollo profesional centrado en los prejuicios e identidades implícitas para ayudarles a ser empáticos.
¿Existen programas, prácticas y/o políticas que cree que serían útiles?	Varios cuidadores/familiares compartieron la necesidad de un lenguaje inclusivo en lo que respecta al género. Hay mucho lenguaje sexista específicamente en la clase de gimnasia. Algunos estudiantes han sentido que no se les ha tomado en serio como atletas femeninas. También hay insultos que se hacen. Debería haber una norma de disciplina al respecto. Varios cuidadores/familiares participantes sugirieron que debe haber políticas más claras sobre la equidad, la diversidad y la inclusión.
¿Tiene alguna pregunta para el	¿Cómo está tratando el distrito de diversificar racialmente

distrito escolar con respecto a la diversidad, la equidad y la inclusión?	en términos del profesorado, el personal y la administración con la contratación en este distrito? ¿De qué manera va a apoyar la diversidad racial del profesorado, el personal y la administración en el distrito? ¿Cómo puede el distrito escolar, con sus recursos, ayudar a los padres a mantener conversaciones en casa sobre la diversidad y la inclusión (es decir, un libro, una comunidad que incluya la lectura del mismo libro por parte de todos y la formulación de preguntas de debate)? ¿Cómo está preparando Sycamore a los estudiantes para el mundo diverso en el que se encuentran para que puedan ser inclusivos y ayudarles a ser buenos ciudadanos? ¿Qué está haciendo el distrito para asegurarse de que los estudiantes de color participen en clases de mayor nivel y ayudarles a tener éxito? ¿Qué tipo de literatura y lecciones y clases en general va a añadir Sycamore para ayudar a los estudiantes a convertirse en grandes ciudadanos del mundo (por ejemplo, programas de inmersión, ¿programa en Evanston llamado SOAR)? ¿Va el distrito a tomar en serio los resultados de la auditoría de equidad y proporcionar recursos necesarios para abordar los desafíos dentro del distrito? Si los maestros y el personal no quieren completar la formación obligatoria de DEI, ¿habrá medidas correctoras? ¿Habrá un esquema proporcionado por el distrito?

Resumen general de los datos de los grupos focales de cuidadores/familiares

Dos grupos focales de cuidadores/familias se tomó parte en dos tardes distintas. Había un total de veinte plazas disponibles y participaron doce personas. Cada grupo de discusión duró algo más de una hora.

El resumen de los datos del grupo de discusión con los cuidadores/familias es que hay varios desafíos dentro del distrito. Un reto común que se planteó en ambos grupos de discusión fue la falta de maestros/personal con diversidad racial dentro del distrito, la comunicación entre el distrito y los cuidadores/familias, tener planes de estudio inclusivos y asegurarse de que los maestros, los administradores y el personal tengan un desarrollo profesional centrado en la equidad, la diversidad y la inclusión, y que haya un sistema de responsabilidad para aquellos en el distrito que se adhieran a la formación profesional.

Tabla 14: Datos de las entrevistas a maestros/personal

Preguntas del grupo de discusión	**Respuestas de los participantes en los grupos de discusión**
¿Qué crees que Sycamore está haciendo bien en respecto a la equidad, la inclusión y la diversidad?	Un maestro participante compartió en la entrevista que en este momento el distrito parece que el distrito parece estar tratando de hacer esta auditoría de equidad y eso parece ser positivo. Un maestro participante compartió que hay algunos administradores y maestros que parecen que parecen estar interesados en poner en primer plano los temas de la diversidad, la equidad y la inclusión.
¿Qué tipo de desarrollo profesional, información, programas, políticas, protocolos y/o recursos pueden ser útiles?	Varios maestros participantes compartieron que todos en el distrito pueden beneficiarse de justicia restaurativa. Varios maestros participantes compartieron que el manual no ha cambiado a lo largo de los años. Algunos maestros mencionaron que si los maestros son nuevos en el distrito, no tienen un manual. Además, no hay una orientación para los maestros nuevos en el distrito y esto es necesario. Además, no hay una orientación para los nuevos profesores del distrito y esto es necesario. Un maestro/personal participante informó que hay comités MTSS y VLT pero no hay ningún otro grupo que revise las políticas y los procedimientos y se asegure de que estén al día. Es necesario que haya comités que se

	centren en asegurarse de que las políticas y procedimientos estén actualizados y se comuniquen con los maestros/personal con respecto a estos cambios.
¿Qué le gustaría que se priorizar en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro del distrito?	Varios maestros/personal participantes compartieron que es necesario que haya consistencia y actualmente no hay consistencia dentro del distrito y las escuelas. Todos los maestros/personal no están a bordo y no hay responsabilidad o apoyo de la mayoría de los administradores. Un maestro/personal participante reiteró la necesidad de responsabilidad y coherencia. Compartieron que es necesario que haya responsabilidad como distrito para hacer para hacer algo que tenga un impacto y que haga un cambio dentro del distrito. Un maestro/personal participante compartió que se habla mucho dentro del distrito, pero nada que lo respalde. Además, compartió que el distrito necesita hacer lo que dicen que van a hacer, lo que incluye el seguimiento. Varios maestros/personal participantes compartieron en las entrevistas que los maestros y el personal necesitan reflejar a los estudiantes. Los maestros y el personal están singularmente enfocados y compuesto por hombres y mujeres blancos. Un maestro/personal participante compartió cómo los maestros, el personal y los estudiantes necesitan educación para crear un puente de empatía y comprensión hacia las personas marginadas (es decir, estudiantes negros, estudiantes hispanos, estudiantes LGBTQ, estudiantes en la pobreza)
¿En qué medida se siente preparado para manejar la equidad, la diversidad y la inclusión?	Un maestro/personal participante compartió cómo hay señales y carteles en algunas escuelas con información sobre el acoso, pero no hay nada específico sobre cuestiones de raza y racismo, sexismo u otros -ismos.

	Un maestro/personal participante compartió cómo los maestros y el personal no están preparados en absoluto para tratar temas de diversidad, equidad e inclusión. Expresaron que el sistema de comportamiento está roto dentro del distrito escolar. También compartieron que comienzan el año escolar sin información ni orientación por parte del distrito.
Como educadores y personal, ¿qué necesitan?	Varios maestros/personal participantes compartieron que les gustaría tener recursos, específicamente un un verdadero plan de estudios de literatura, que incluya diversos textos. Además, compartieron que debe haber un programa tanto para la educación general como para las clases de educación especial que ofrezca compromiso y cubra temas relevantes. Un maestro/personal participante compartió que el desarrollo profesional no incluya Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLCs). Además, compartieron cómo se está utilizando el mismo libro (Learning by Doing) y la misma compañía, y no está funcionando. Algunos maestros/personal participantes compartieron cómo es necesario que haya más oradores diversos cuando se invitan a conferenciantes. Un maestro/personal participante compartió cómo los educadores han escrito subvenciones para recursos que fueron financiados por una fundación educativa local. Continuaron compartiendo cómo es lamentable que los maestros tengan que hacer esto y luego preocuparse por si serán capaces de mantener los programas que pagaron con los fondos de la subvención.
¿Hay algo más que quiere que sepamos algo más?	Varios maestros/personal participantes compartieron cómo hay una gran coincidencia con las personas que trabajan y viven en el distrito. Es un distrito mu conservador que tiene el "Sycamore Way". Esta forma de ser no ofrece la oportunidad de centrarse en la diversidad.

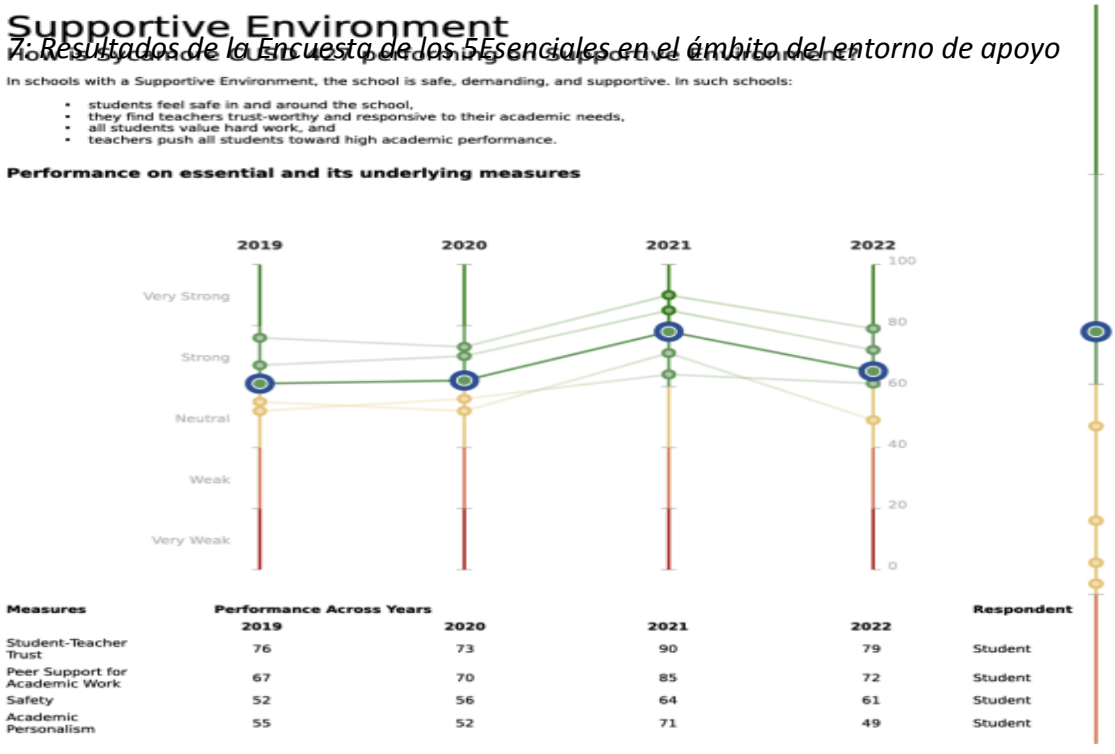
Resumen general de los datos del grupo de discusión de maestros/personal

Dos grupos de discusión de maestros y personal tomó parte en dos noches distintas. Hay un total de veinte plazas disponibles y participaron ocho personas. Cada grupo focal duró una hora. El resumen de los datos del grupo de discusión de maestros/personal es que hay una necesidad de contratar maestros y personal de de color, repetidamente los maestros/personal dijeron que los estudiantes necesitan ver maestros y personal de diversidad racial. Además, los maestros/personal participantes compartieron que no sienten que los maestros y el personal estén preparados para abordar la equidad, la diversidad y la inclusión en el distrito. Todos los maestros/personal participantes compartieron la necesidad de desarrollo profesional y recursos centrados en la equidad, la diversidad y la inclusión.

2022 Datos de la encuesta 5Essentials

Además de las autoevaluaciones de equidad del distrito y de la escuela (ESA-D, ESA-S), y los grupos de discusión de maestros/personal y cuidadores/familias, también utilizamos los datos de la Encuesta 5Essentials 2022 para triangular los patrones relacionados con los indicadores de equidad educativa. Aunque el informe completo de 45 páginas no era accesible al público en el momento de redactar este informe, el superintendente del distrito les dio permiso para acceder a los datos en el sitio web de UChicagoImpact. Las figuras 7-12 a continuación resumen los datos de las tendencias de 4 años en los 5Esenciales. Utilizamos estos datos y otros datos de Illinois Report Card para contextualizar aún más nuestros hallazgos, que se discuten en las secciones de auditoría general y Recomendaciones de este informe.

Imágen 7: Resultados de la Encuesta de los 5Esenciales en el ámbito del entorno de apoyo



Imágen 8: Resultados del dominio de la instrucción ambiciosa en la Encuesta de los 5Esenciales

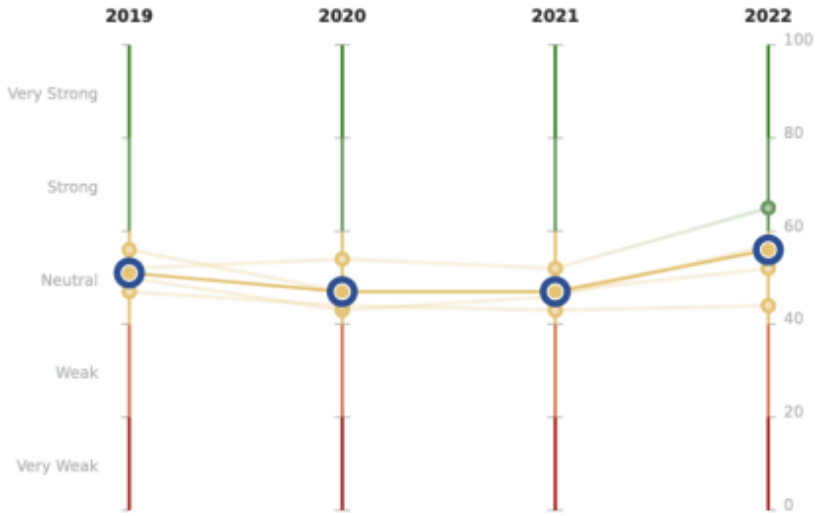
Ambitious Instruction

How is Sycamore CUSD 427 performing on Ambitious Instruction?

In schools with strong Ambitious Instruction, classes are challenging and engaging. The instruction is clear, well-structured, and encourages students to build and apply knowledge. When combined with a supportive environment, Ambitious Instruction has the most direct effect on student learning. It is:

- well-defined with clear expectations for student success,
- interactive and encourages students to build and apply knowledge,
- well-paced (not measured), and
- aligned across grades (not measured).

Performance on essential and its underlying measures



Measures	Performance Across Years				Respondent
	2019	2020	2021	2022	
Math Instruction	52	54	52	65	Student
English Instruction	50	43	46	57	Student
Academic Press	56	47	47	52	Student
Quality of Student Discussion	47	44	43	44	Teacher

Imágen 9: Resultados de la encuesta 5Essentials en el dominio de las familias implicadas

Figure 9: Involved Families domain results of the 5Essentials Survey

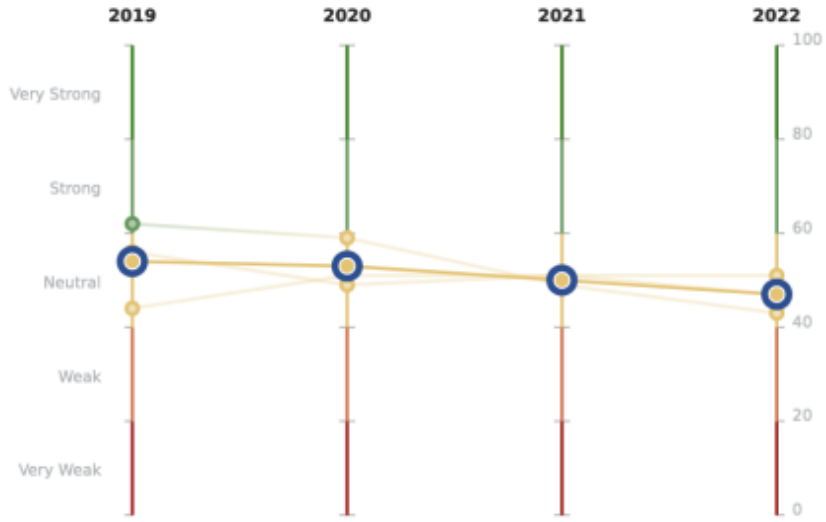
Involved Families

How is Sycamore CUSD 427 performing on Involved Families?

In schools with Involved Families, the entire staff builds strong external relationships. Such schools:

- see parents as partners in helping students learn,
- value parents' input and participation in advancing the school's mission, and
- support efforts to strengthen its students' community resources.

Performance on essential and its underlying measures



Measures	Performance Across Years				Respondent
	2019	2020	2021	2022	
Parent Involvement in School	56	49	51	51	Teacher
Parent Influence on Decision Making in Schools	44	51	51	47	Teacher
Teacher-Parent Trust	62	59	49	43	Teacher

Imágen 10: Resultados de la encuesta sobre los 5Esenciales en el dominio de los líderes eficaces

Effective Leaders

How is Sycamore CUSD 427 performing on Effective Leaders?

In schools with Effective Leaders, principals and teachers work together to implement a shared vision. In such schools, people, programs, and resources are focused on a vision for sustained improvement. Leaders:

- practice shared leadership,
- set high goals for quality instruction,
- maintain mutually trusting and respectful relationships,
- support professional advancement for faculty and staff, and
- manage resources for sustained program improvement (not measured).

Performance on essential and its underlying measures

Measures	Performance Across Years				Respondent
	2019	2020	2021	2022	
Teacher-Principal Trust	49	44	53	59	Teacher
Program Coherence	47	49	50	44	Teacher
Teacher Influence	39	40	44	38	Teacher
Instructional Leadership	34	35	42	32	Teacher

Imágen 11: Resultados del dominio de los maestros colaboradores en la Encuesta de los 5Esenciales

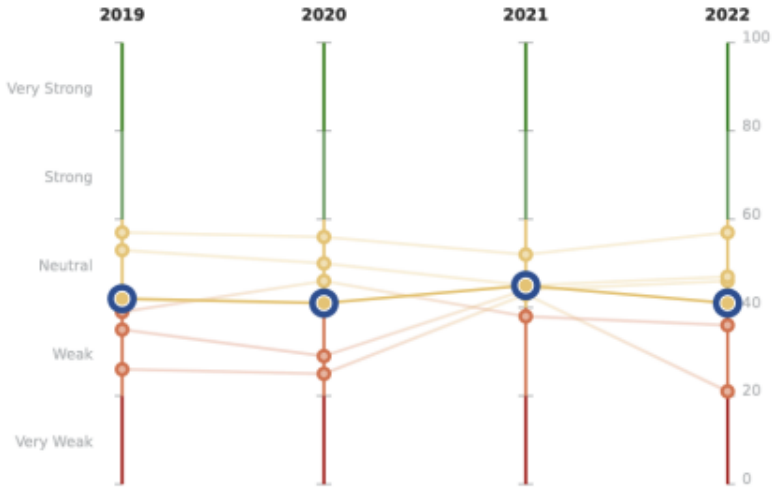
Collaborative Teachers

How is Sycamore CUSD 427 performing on Collaborative Teachers?

In schools with strong Collaborative Teachers, all teachers collaborate to promote professional growth. In such schools, teachers are:

- active partners in school improvement,
- committed to the school, and
- focused on professional development.

Performance on essential and its underlying measures



Measures	Performance Across Years				Respondent
	2019	2020	2021	2022	
Teacher-Teacher Trust	57	56	52	57	Teacher
School Commitment	53	50	45	47	Teacher
Collective Responsibility	35	29	44	46	Teacher
Collaborative Practices	39	46	38	36	Teacher
Quality Professional Development	26	25	43	21	Teacher

Imágen 12: Todas las medidas de las 5Esenciales

All 5Essentials Measures

How is Sycamore CUSD 427 performing on all 5Essentials measures in 2022?

Page	Measure	Change	Performance	Essential	Respondent
9	Student-Teacher Trust	- 11	79 Strong	Supportive Environment	Student
10	Peer Support for Academic Work	- 13	72 Strong	Supportive Environment	Student
11	Math Instruction	+ 13	65 Strong	Ambitious Instruction	Student
12	Safety	- 3	61 Strong	Supportive Environment	Student
13	Teacher-Principal Trust	+ 6	59 Neutral	Effective Leaders	Teacher
15	English Instruction	+ 11	57 Neutral	Ambitious Instruction	Student
16	Teacher-Teacher Trust	+ 5	57 Neutral	Collaborative Teachers	Teacher
17	Academic Press	+ 5	52 Neutral	Ambitious Instruction	Student
19	Parent Involvement in School	+ 0	51 Neutral	Involved Families	Teacher
20	Academic Personalism	- 22	49 Neutral	Supportive Environment	Student
21	Parent Influence on Decision Making in Schools	- 4	47 Neutral	Involved Families	Teacher
22	School Commitment	+ 2	47 Neutral	Collaborative Teachers	Teacher
23	Collective Responsibility	+ 2	46 Neutral	Collaborative Teachers	Teacher
24	Program Coherence	- 6	44 Neutral	Effective Leaders	Teacher
25	Quality of Student Discussion	+ 1	44 Neutral	Ambitious Instruction	Teacher
26	Teacher-Parent Trust	- 6	43 Neutral	Involved Families	Teacher
27	Teacher Influence	- 6	38 Weak	Effective Leaders	Teacher
28	Collaborative Practices	- 2	36 Weak	Collaborative Teachers	Teacher
29	Instructional Leadership	- 10	32 Weak	Effective Leaders	Teacher
30	Quality Professional Development	- 22	21 Weak	Collaborative Teachers	Teacher

Datos de la disciplina

En los casos pertinentes, utilizamos los datos de Illinois Report Card (IRC) y los datos de disciplina que eran públicamente a través del sitio web de la Junta Estatal de Educación de Illinois (ISBE) o que nos proporcionó el equipo administrativo del distrito. Combinamos los datos demográficos de los estudiantes del IRC con los datos de disciplina para completar una evaluación de la relación de riesgo para cualquier escuela de Sycamore que cumpliera con los siguientes criterios: (a) 10 o más alumnos suspendidos (en la escuela o fuera de la escuela) o expulsados y (b) los datos de disciplina fueron reportados en más de una categoría racial. La Middle School y la High School de Sycamore cumplían estos criterios de inclusión, pero ninguna de las escuelas primarias de Sycamore los cumplía.

Utilizamos la herramienta Risk Ratio creada por el Wisconsin RtI Center y Wisconsin PBIS para calcular el riesgo de los estudiantes de color en comparación con los estudiantes no de color. Una proporción de riesgo mayor a 1.0 indica que los estudiantes de esa raza están en mayor riesgo de adversidad conductual.

Sycamore Middle School

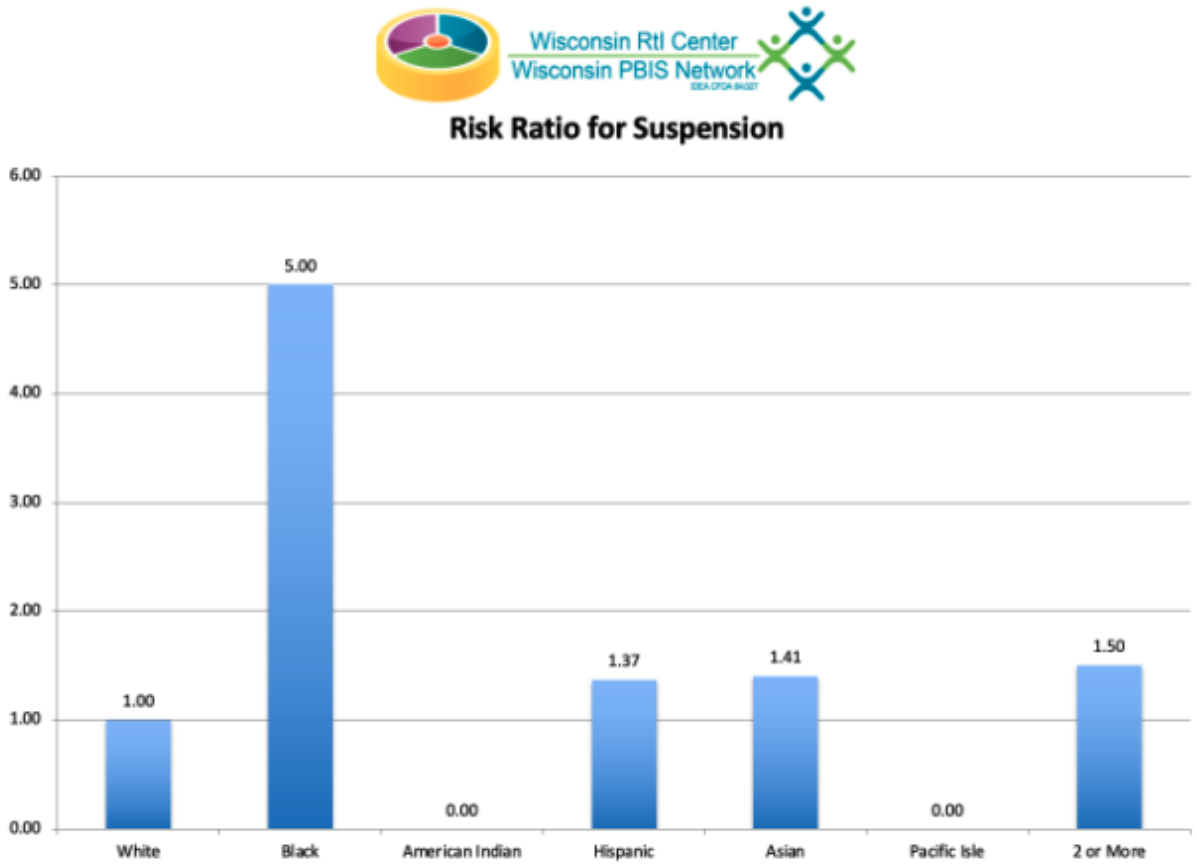
La Tabla 15 muestra el número de alumnos de Sycamore Middle School (no el número total de número de incidentes), que recibieron suspensión dentro de la escuela (ISS), suspensión fuera de la escuela (OSS), remisión a la policía, y múltiples infracciones registradas de cualquier combinación de estas tres consecuencias punitivas.

Tabla 15: Datos de disciplina de Sycamore Middle School

	ISS	**OSS**	**Expulsión**	**Remisión a la policia**	**Múltiples y separadas infracciones que resultan en ISS, OSS, expulsión o remisión a la policía**
# de estudiante	23	22	0	2	11

Se muestra en el siguiente gráfico (Imágen 13) y se basa en los datos más recientes disponibles 2021-2022 que nos proporcionó el distrito, los estudiantes afroamericanos de Sycamore Middle School tenían 5 veces más probabilidades que los estudiantes blancos de recibir una suspensión dentro o fuera de la escuela. Los estudiantes multirraciales tenían 1,5 veces más probabilidades, los estudiantes hispanos tenían 1,36 veces más probabilidades, y los estudiantes asiáticos tenían 1,41 veces más probabilidades que los estudiantes blancos de recibir una suspensión dentro o fuera de la escuela.

Imágen 13: Relación de riesgo de suspensión por raza/origen étnico (escuela media)



Sycamore High School

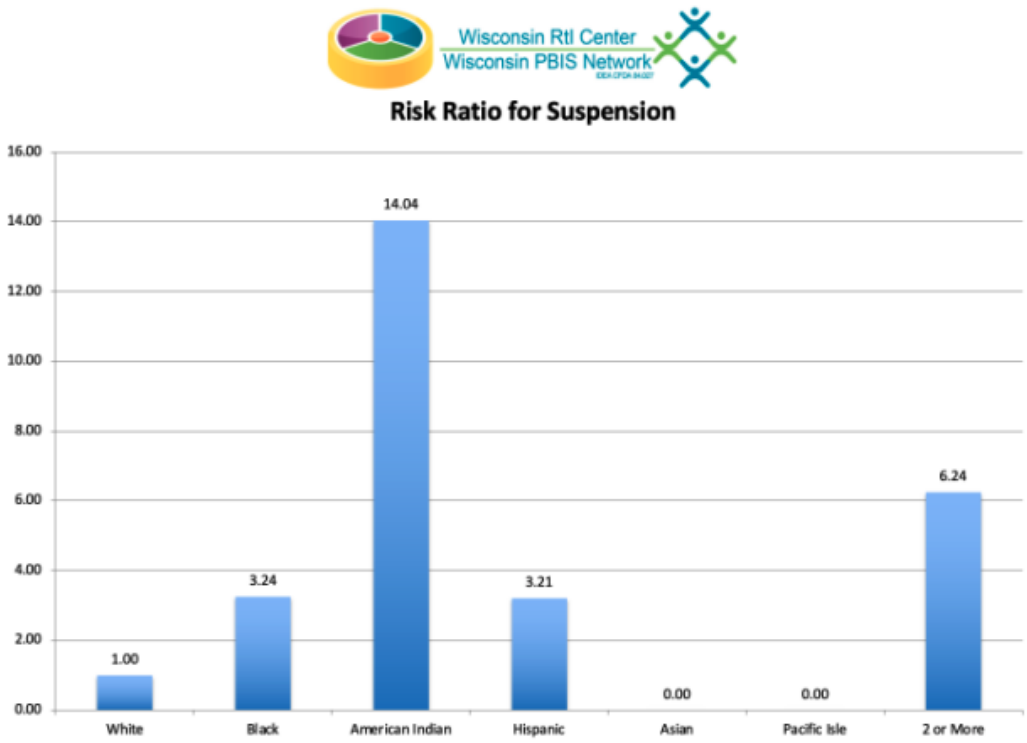
La Tabla 16 muestra el número de estudiantes de Sycamore High School (no el número total número de incidentes), que recibieron suspensión dentro de la escuela (ISS), suspensión fuera de la escuela (OSS) expulsión, remisión a la policía y múltiples infracciones registradas de cualquier combinación de estas cuatro consecuencias punitivas.

Tabla 16: Datos de disciplina de Sycamore High School

	ISS	**OSS**	**Expulsión**	**Remisión a la policía**	**Múltiples y separadas infracciones que resultan en ISS, OSS, expulsión o remisión a la policía**
# de estudiante	9	33	1	11	13

Se muestra en el siguiente gráfico (Imágen 14) y se basa en los datos más recientes disponibles 2021-2022 que nos proporcionó el distrito, los estudiantes indios americanos tenían más de 14 veces más probabilidades y los estudiantes multirraciales 6,24 veces más probabilidades que sus compañeros blancos de recibir una suspensión dentro o fuera de la escuela. Los estudiantes afroamericanos y los hispanos tenían cada uno un poco más de 3,2 veces más probabilidades que los estudiantes blancos de recibir una suspensión dentro o fuera de la escuela.

Imágen 14: Relación de riesgo de suspensión por raza/etnia (escuela secundaria)



Resumen general de la auditoría

Patrones encontrados en los fuentes de datos

Visión, políticas y prácticas centradas en la equidad

El diseño estratégico de Sycamore es fácilmente accesible en el sitio web del distrito. El Diseño Estratégico incluye: Creencias, Valores Centrales, Visiones y Dominios. Uno de los valores fundamentales es la "igualdad" e incluye la declaración "Las personas equitativas creen en la inclusión y abrazan la diversidad". Aunque este es el único lugar en el que la equidad o una variación de la palabra está explícitamente presente, hay otros aspectos de las secciones de Visiones y Dominios que incluyen características de la equidad educativa.

Menos claro está el modo en que estas cuatro vertientes del diseño estratégico se alinean o mapean entre sí y cómo se vinculan las características del diseño estratégico de Sycamore con cualquier política o práctica explícita a prácticas explícitas a nivel de distrito y/o de escuela. Los comentarios de ESA-D sugieren que puede haber una falta de política de políticas claramente definidas a nivel de distrito, lo que dificulta que las escuelas establezcan políticas y prioridades de equidad bien alineadas. Además, los comentarios del grupo de discusión y de la ESA-S sugieren que las partes interesadas tienen dificultades para navegar por los sitios web de los distritos y las escuelas para encontrar manuales y/o políticas. Por último, los datos de ESA-S revelan que las escuelas están trabajando para reconocer (a través de la práctica) muchos de los elementos del Dominio 1 de la ESA-S, las políticas escolares específicas en torno a estos temas están en gran medida ausentes.

Por último, los datos de los grupos focales y de la ESA-S revelan que, si bien la comunicación administrativa basada en la escuela en torno a las iniciativas centradas en la diversidad, la equidad y la inclusión ha sido en general, las partes interesadas consideran que la comunicación sobre estos temas por parte de la dirección del distrito ha sido más esporádica y menos frecuente. Hay un reconocimiento de PSAs y declaraciones en el verano/principios de otoño de 2020, pero gran parte de la urgencia en torno a estos temas ha disminuido desde entonces.

Participación de la comunidad y de las partes interesadas

Los equipos escolares que completan el ESA-S señalan que se realizan esfuerzos constantes de acercamiento a las familias y que los directores realizan un buen trabajo de comunicación.
a las familias y que los directores hacen un buen trabajo de comunicación. Estos mismos equipos señalan que hay menos esfuerzos de comunicación menos consistentes a nivel de

distrito y que los sitios web del distrito y de la escuela no son de fácil navegar o accessar, especialmente si las familias no son hablantes nativos de inglés o si hablan español. Los representantes del distrito y de la escuela que completaron el ESA-D y el ESA-S señalaron que hay menos sistemas y procesos intencionales para comprometerse y comunicarse auténticamente con la familia y de la comunidad que podrían formar parte de otros marcadores de identidad, como los de bajo nivel socioeconómico y los de la comunidad LGBTQ+.

Familias implicadas.

Aunque el ESA-D y el ESA-S indicaron que las escuelas de Sycamore hacen esfuerzos consistentes de alcance en general, la respuesta de los maestros en la encuesta de 2022 de 5Essentials (5E) calificó el constructo "Familias involucradas" (que combina los dominios de: influencia de los padres en la toma de decisiones en la escuela, la participación de los padres en la escuela y la confianza entre maestros y padres) como "Neutral". Esta calificación se ha mantenido consistente, con una tendencia a la baja, a lo largo de un período de 4 años desde 2019-2022. Cabe destacar que el dominio de Confianza entre maestros y padres dentro de este constructo ha arrojado el descenso más constante a lo largo del tiempo (de una puntuación de 62 en 2019 a 43 en 2022).

Conexión de los padres.

Se pidió a los cuidadores/familias que participaran en entrevistas de grupos focales para proporcionar una visión de sus percepciones del Distrito Escolar Comunitario 427 de Sycamore. La mayoría de los participantes compartieron cómo les gustaría poder tener comunicación e información con el distrito respecto a la diversidad, la equidad y la inclusión. Los resultados del grupo de enfoque se alinearon con el análisis del dominio de la Encuesta de los Padres de 2022 5Essentials "Conectividad de los padres", que mostró una tendencia consistente de aumento y disminución a lo largo de un período de 4 años entre 2019 y 2022. Específicamente, con base en la pregunta "¿Su voz es valorada en la escuela?", los padres respondieron de la siguiente manera: El 4% dijo que en absoluto, el 18% dijo que un poco, el 33% dijo algo, el 44% dijo que en gran medida. Estos datos muestran que menos de la mitad de los padres sienten que su voz es valorada. En 2021, sólo el 20% de los padres se sintieron escuchados en gran medida.

Uso de los datos para la mejora continua

Tanto los representantes del distrito como los de las escuelas respondieron que los datos son un área en la que puede considerarse. Aunque se utilizan múltiples métodos de evaluación de los estudiantes a nivel de la escuela, la mayoría se centra principalmente en el rendimiento académico. Además, el personal suele tener un acceso limitado. El personal suele tener un acceso limitado a los datos desglosados por variables de los estudiantes (por ejemplo, raza,

capacidad, y situación lingüística). Además, los datos no se utilizan de forma sistemática o regular para identificar y abordar las desigualdades en el sistema.

Específicamente, nosotros (los consultores principales de equidad) tuvimos dificultades para acceder públicamente a conjuntos de datos disciplinarios completos para Sycamore CSD 427. Sólo dos escuelas tenían datos recientes disponibles en el sitio web de la ISBE. Entonces, solicitamos y se nos proporcionaron los datos de disciplina en bruto para de Sycamore y pudimos codificar, organizar y analizar los datos de suspensión por raza. por raza.

Los datos de suspensión en el nivel primario también fueron proporcionados por la dirección del distrito; Sin embargo, sólo dos de las escuelas primarias tenían datos sobre suspensiones. Ambas escuelas tenían menos de 10 estudiantes suspendidos, por lo que no se pudo realizar un análisis de la relación de riesgo en el nivel de primaria. primaria. Nos enteramos por la dirección del distrito de que no existe un formulario estandarizado en la escuela primaria para las remisiones a la oficina y, por lo tanto, no se puede realizar un análisis de la relación de riesgo en el nivel primario. A diferencia de la Middle School y la High School, no hay un proceso de seguimiento de las visitas de los estudiantes a la oficina en la escuela primaria.

Como se indica en una sección anterior de nuestro informe, utilizamos los datos demográficos de los estudiantes y de la disciplina para analizar la relación de riesgo de la adversidad de la disciplina por la raza para cualquier escuela que tenía la disciplina de los estudiantes. De disciplina y los datos demográficos de los estudiantes para analizar la proporción de riesgo de adversidad disciplinaria por raza para cualquier escuela que tuviera datos desglosados en múltiples categorías raciales. Encontramos que, aunque las poblaciones estudiantiles de las escuelas Sycamore Middle y Sycamore High School, son predominantemente blancos, y son los estudiantes afroamericanos, indígenas, hispanos y multirraciales los que son disciplinados de manera desproporcionada en comparación con su representación en la población estudiantil total y en comparación con los estudiantes blancos. Esto refleja los patrones raciales nacionales de prácticas disciplinarias dispares hacia los estudiantes de color (Nguyen, Noguera, Adkins, & Teranishi, 2019). Además, aunque no teníamos suficientes datos en el nivel de primaria para realizar un análisis de proporción de riesgo, observamos que todos los estudiantes que recibieron suspensiones tenían IEPs. Esta es otra variable importante para revisar críticamente en todas las escuelas al evaluar los datos disciplinarios, ya que los estudiantes con discapacidades también están desproporcionadamente representados en las acciones disciplinarias en todo el país (Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles, 2021).

Cultura/entorno escolar

Múltiples fuentes de datos indican que la cultura/entorno de Sycamore, a nivel escolar más específicamente, es relativamente fuerte. El dominio del clima/entorno escolar del ESA-S fue el más valorado (2,66) en los 8 dominios. Algunos de los ítems con puntuaciones más favorables relacionados con: (a) las interacciones del personal escolar entre sí, con los alumnos, las familias y los miembros de la comunidad que transmiten respeto por las personas de diversas identidades y (b) los valores de equidad, justicia e inclusión por parte del personal escolar.

En consonancia con estos datos, los estudiantes respondieron positivamente al dominio "Entorno de apoyo" de la encuesta 5Essenciales. Este dominio comprende cuatro medidas principales: Confianza entre alumnos y maestros, apoyo de los compañeros al trabajo académico, seguridad y personalismo académico. Las tres primeras medidas obtuvieron calificaciones **fuertes**, lo que significa que los alumnos de las escuelas Sycamore tienen un sentimiento general de confianza en sus maestros, en la seguridad escolar y en el apoyo de sus compañeros. La última medida, el Personalismo Académico, obtuvo una calificación **Neutral.** El dominio del Personalismo Académico se definida como "*Los maestros se conectan con los estudiantes en el aula y los apoyan para lograr objetivos académicos*" e incluye ítems como: "Se da cuenta si tengo problemas para aprender algo"; "Me ayuda a ponerme al día si estoy atrasado".

Plan de estudios/Instrucción

Los datos de la ESA-D, la ESA-S, los grupos de discusión y la encuesta 5Essentials arrojan resultados bien alineados resultados relacionados con el plan de estudios y la instrucción. El comité de IDEA observó en el ESA-D (Dominio 4: Enfoque en la Enseñanza y el Aprendizaje Culturalmente Responsables) que Sycamore en su conjunto es "Emergente" porque hay focos de materiales de enseñanza y materiales culturalmente responsivos más que una aplicación sistemática de este enfoque. Los datos de ESA-S completados por los equipos escolares reflejan resultados similares. Dominio 8: Desarrollo de estándares y planes de estudio tuvo una media general de 1,93 media general de 1,93, con la mayoría de los elementos con una puntuación de 1 (emergente) o 2 (establecido) y pocos o ninguno que recibieron una puntuación de 3 (Establecido). Los datos de los grupos de discusión revelaron un patrón relacionado con reconocimiento de que los planes de estudio de los centros educativos no incluyen la totalidad de las experiencias que las partes interesadas creen que es necesario. Por último, las respuestas de los alumnos y los maestros en el dominio de la instrucción ambiciosa Ambiciosa de la encuesta 5Essentials dieron como resultado una puntuación global de "Neutral" (que se encuentra entre las calificaciones de Fuerte y Débil).

-

Aprendizaje profesional

Los equipos escolares que completaron el ESA-S calificaron en el Dominio 7: Aprendizaje profesional como el más bajo (1,63) de todos los dominios de equidad. Asimismo, los maestros encuestados calificaron en el Desarrollo profesional de calidad, una medida en el dominio de la colaboración de los maestros en la encuesta 5Essentials, como débil (puntuación: 21). Esta es una disminución de 22 puntos con respecto al año anterior (2021), pero es muy similar a la puntuación de 2020. Casi la mitad de los maestros de Sycamore consideran que el desarrollo profesional no ha sido sostenido o enfocado coherentemente, y más de la mitad cree que las oportunidades de desarrollo profesional han carecido de tiempo suficiente para pensar cuidadosamente a probar y evaluar nuevas ideas. Además, los resultados de los grupos de discusión revelan la necesidad de aprendizaje profesional continuo para los maestros y el personal específico para abordar los prejuicios implícitos y adquirir habilidades para enseñar a todos los alumnos la importancia de la diversidad, la inclusión y la pertenencia.

Representación administrativa y de enseñanza

Como se muestra en los resúmenes de datos demográficos de las páginas 4 y 5, los maestros de Sycamore son mayoría blancos (90,0%) y mujeres (71,5%). De los datos que nos proporcionó un administrador del distrito administrador del distrito, sólo el 1% de los maestros son hispanos, el 1% son asiáticos y el 0% son negros. Estos datos pueden ser menos precisos dado que la raza del 8% de los maestros es "desconocida". Al examinar los datos a nivel de administrador, la mayoría de los administradores son blancos (89%), y el 11% restante es "desconocido". La representación de los administradores hispanos, asiáticos y negros es del 0%. Hay un cambio de género cuando se compara la demografía de los maestros en Sycamore con la de los administradores, ya que los maestros de Sycamore tienen un 71,5% de mujeres, pero sólo representan el 31,6% de los administradores.

Se observa una discrepancia adicional cuando se comparan los datos demográficos del personal con la población estudiantil. En Sycamore, la población estudiantil es 81,3% blanca, 3,6% negra, 9,8% hispana, 3,5% multirracial, 1,8% asiática y menos de 0,5% india americana. Hay una desproporcion de maestros blancos en Sycamore y una subrepresentación de maestros negros, hispanos y multirraciales en comparación con la población estudiantil.

Los equipos escolares que completaron el ESA-S observaron la falta de diversidad entre el personal, ya que la mayoría de los articulos del Dominio 5 del ESA-S relacionados con la composición representativa del personal fueron calificados como Latentes (0) o emergente (1). En cuanto a las prácticas de contratación, el Comité de IDEA reconoció un cambio positivo en los

tipos de preguntas relacionadas con la diversidad y la competencia cultural que se hacen a los candidatos que se entrevistan para diversos puestos en los distritos y las escuelas.

Recomendaciones

El objetivo de la equidad educativa es garantizar que se satisfagan las necesidades de todas las partes interesadas. Lograr la equidad es un viaje iterativo que requiere una reflexión y una acción sistemática y estratégica con el objetivo final de que los alumnos, las familias, el personal y la comunidad en general. Si bien los resultados de la Auditoría de Equidad del Distrito Escolar Comunitario 427 de Sycamore revelaron lagunas en prácticas en todo el distrito, es importante reconocer que la identificación de las barreras y las lagunas en las prácticas (los componentes de la inequidad del Distrito) son los primeros pasos esenciales y positivos en cualquier proceso de mejora continua. A continuación, sugerimos recomendaciones. Nuestras recomendaciones se basan únicamente en los datos a nivel de distrito de la Autoevaluación de Equidad Evaluación de Equidad-Escuela (ESA-D), los datos de los grupos de discusión, los datos del índice de riesgo disciplinario, los datos demográficos y los datos de la encuesta 5Essentials. Dedicamos poco tiempo a los datos relacionados con el rendimiento, ya que estos datos son fácilmente desglosados y fácilmente a través de las Boletas de calificaciones de las escuelas de Illinois y porque la información recibida en el curso de este proceso revelaron que la revisión de los datos de rendimiento académico es una fortaleza relativa para el distrito escolar de Sycamore. La lista de recomendaciones sería abrumadora para llevar a cabo todo a la vez; Por lo tanto, sugerimos leer todas las recomendaciones y elegir algunas recomendaciones para crear un plan de acción inicial que debe ser monitoreado sistemáticamente.

Necesidades de la comunidad/comunicación y participación de las partes interesadas

- Identificar estrategias para comprender cómo satisfacer mejor las necesidades de las familias para sus hijos
    - Consultar con las organizaciones comunitarias que puedan tener ya un trabajo relacionado con la visión relacionadas al apoyo a las familias
- Ofrecer PD que ayuden a los maestros/personal a identificar y utilizar el conocimiento de la comunidad en su enseñanza
- Identificar estrategias para aumentar la participación de las familias en el proceso de escolarización
    - Considerar la creación de nuevas funciones y/o consejos, como los enlaces familiares en la escuela (remunerados o voluntarios) o academias o institutos de liderazgo para padres (véase una iniciativa en la comunidad de Pilsen, en Chicago, para más información: https://www.pilsenneighbors.org/education/academy-of-parents-in-leadership/

- Hacer esfuerzos intencionados para pedir a los cuidadores, incluidos los cuidadores minoritarios no comprometidos que participen directamente en la elaboración de políticas en la escuela y/o en el distrito. Las políticas que no cuenten con su opinión deben ser devueltas a la comunidad para su aprobación.

Por ejemplo, si se implementa el PBIS, buscar la opinión de la comunidad/familia sobre cómo se pueden definir los comportamientos basados en las normas culturales y/o familiares para garantizar la inclusión y eliminar los prejuicios. Considere Recursos de PBIS culturalmente receptivos a través de PBIS.org.

Política escolar/Organización escolar Claridad/Administración

- Para establecer y mantener un distrito escolar más equitativo, socialmente justo e inclusivo, será importante será importante revisar el Plan Estratégico del Distrito y:
    - Invitar a las partes interesadas a revisar, modificar y poner en práctica un lenguaje que apoye cohesión y conexión entre los valores fundamentales, las visiones y los dominios.
    - Elaborar un plan de equidad del distrito alineado con el plan estratégico que se basa en este informe de equidad para facilitar las mejoras continuas centradas en la equidad a nivel de distrito
    - Trabajar con los Equipos de Liderazgo del Edificio (BLT) para establecer planes de acción de equidad basados en la escuela que se supervisan trimestralmente y se revisar anualmente.
- Colaborar con las partes interesadas dentro y fuera del distrito escolar (es decir, estudiantes familias, maestros, administradores, personal, organizaciones comunitarias y empresas, etc.) para implementar el cambio para lograr la equidad.
    - Organizar reuniones trimestrales del distrito para las partes interesadas dentro y fuera del distrito escolar (es decir, estudiantes, familias, maestros, administradores, personal, organizaciones organizaciones de la comunidad y empresas, etc.) para discutir la equidad, la diversidad y la inclusión dentro del distrito de Sycamore.
    - Crear un sistema (es decir, un espacio de presentación en línea en el sitio web del distrito) para las partes interesadas dentro y fuera del distrito escolar (es decir, estudiantes, familias, maestros administradores, personal, organizaciones comunitarias y empresas, etc.) para compartir sus preocupaciones e ideas sobre la equidad, la diversidad y la inclusión en el distrito de Sycamore.
        - Designar a una persona para que compruebe periódicamente el sistema en busca de opiniones de los interesados y la transmita a la persona adecuada dentro del distrito.

- Buscar ayuda externa (de expertos en prácticas de equidad) cuando los recursos del distrito o de la escuela recursos del distrito o de la escuela no son capaces de satisfacer las necesidades de los estudiantes, el personal y los administradores en lo que respecta a centrarse en la equidad, la diversidad y la inclusión.
    - Trabajar con un experto en equidad, diversidad e inclusión para ayudar a aplicar recomendaciones de la auditoría de equidad y proporcionar consultoría para otras necesidades de equidad diversidad e inclusión.

Planes de estudio e instrucción

- Establecer comités a nivel de asignatura y de grado, que involucren a la comunidad o cuidadores/familias, e incluir el conocimiento cultural en todo el plan de estudios
- El lenguaje, los ejemplos y los artefactos culturalmente sensibles deben incluirse en el plan de estudios
- La enseñanza y las prácticas en el aula, equitativas y culturalmente sensibles, deben ser promulgadas y apoyadas por la administración del distrito y de la escuela.
- Los equipos de equidad escolar deben establecerse en todas las escuelas y sus miembros deben reunirse regularmente con el comité IDEA del distrito (los miembros de los equipos de equidad escolar deben ser compensados por su participación)
- Deben establecerse una visión, políticas y actividades claras para los Equipos de Equidad Escolar; y más recursos para liberar su tiempo para dedicarse al trabajo
- Comenzar a realizar actividades de divulgación positivas para la comunidad y los padres (por ejemplo, invitar a las familias minoritarias a las escuelas para que ayuden a crear un entorno de excelencia académica equitativo).
- Encontrar formas de eliminar las barreras y aumentar el número de estudiantes minoritarios en los cursos AP

Uso de datos para apoyar la equidad

- Recomendamos encarecidamente que los datos sean una fuerza motriz central en la planificación de acciones de equidad. Esto puede lograrse mediante:
    - Proporcionar acceso a los datos desglosados (raza, situación lingüística, sexo, IEP) a los equipos de dirección del distrito y de la escuela para que se puedan realizar revisiones (anuales, como mínimo; trimestrales, recomendadas) en torno a áreas críticas como, entre otras, las siguientes:
        - Prácticas disciplinarias (por ejemplo, ratio de riesgo, tendencias en la gravedad de las infracciones y consecuencias)
        - Programación de superdotados, de honor y de AP
        - Tasas de graduación y abandono escolar
        - Comparaciones demográficas de maestros y alumnos

Prácticas de contratación, retención y promoción

- Evaluar críticamente el proceso de contratación actual y elaborar una estrategia para que el proceso de contratación sea más equitativo
    - Sea consciente de quiénes componen los paneles de entrevistas, los tipos de preguntas que se formulan, dónde se publican los anuncios de empleo.
- Crear programas que ayuden a diversificar a los maestros y al personal del distrito, como por ejemplo:
    - Incentivos de contratación, estipendio para materiales culturalmente sensibles, programas de tutoría e inducción de más de dos años programas de iniciación
- Promover políticas y oportunidades de aprendizaje profesional que protejan a los diversos maestros y personal que trabaja para el distrito, como por ejemplo:
    - Comunidades profesionales de aprendizaje (CPA) de carácter racial o identitario
    - Conferencias educativas por y para maestros afroamericanos y latinos
- Establecer un programa de tutoría de maestros y administradores que aborde las preocupaciones por la equidad (género, raza)
- Considerar la posibilidad de identificar a los maestros que podrían servir como entrenadores de instrucción más allá de académicos, como en las prácticas culturalmente sensibles y la educación de justicia restaurativa, que puedan proporcionar oportunidades de tutoría, modelado y entrenamiento a los maestros que presenten apoyo necesario en estas áreas.

Aprendizaje profesional

- Proporcionar formación en materia de equidad y desarrollo profesional para todos los maestros y el personal, los temas deben incluir, la equidad dentro de: la contratación, las referencias disciplinarias, los programas para dotados y talentosos, los programas de educación especial, la gestión del aula
- Promover un desarrollo profesional continuo y sostenido centrado en la diversidad, la inclusión el antirracismo y la pedagogía y las prácticas antiopresivas.
- Centrar la voz de las partes interesadas y utilizar los datos para tomar decisiones sobre las iniciativas de aprendizaje profesional, a fin de tener cuidado intencional de implementar los esfuerzos en un enfoque de participación de la comunidad en lugar de autoritario. Esto aumenta la aceptación, proporciona una mayor autonomía y mejora sustancialmente la probabilidad de que los esfuerzos de implementación se mantengan en el aula y en la escuela.

Clima escolar/entorno

- Entablar un diálogo crítico para identificar, aplicar y criticar la terminología y la aplicación de las operaciones escolares diarias (es decir, las políticas del distrito/de la escuela, las prácticas en el aula, las reuniones escolares y las interacciones con los estudiantes, los cuidadores/familias, los maestros y el personal).
- Garantizar que las voces y experiencias de los estudiantes, maestros y personal, especialmente de aquellos que se consideran marginados, se incluyan en las políticas que identificarán y abordarán áreas de inequidad.
- Considerar la posibilidad de realizar encuestas de equidad e inclusión para estudiantes y maestros/personal Grados 6-12 sobre una base anual:
    - Recomendamos la encuesta gratuita (fiable y válida) que se puede descargar de https://www.panoramaed.com/equity-inclusion-survey
        - En la encuesta de los estudiantes se hacen preguntas relacionadas con: Diversidad e Inclusión, Conciencia y Acción Cultural, y Sentido de Pertenencia
        - La encuesta a maestros y personal hace preguntas relacionadas con: Pertenencia, Conciencia y acción cultural (enfoque en adultos, enfoque en estudiantes), Educar a todos los alumnos, y Aprendizaje profesional sobre la equidad
    - Considerar la posibilidad de realizar periódicamente grupos de discusión de estudiantes u otros grupos de discusión según para centrar las voces de las partes interesadas.
- Hacer que las escuelas sean más accesibles y basadas en la comunidad. Esto significa encontrar formas creativas de incorporar a diversos padres (y no a los mismos actores) a las conversaciones sobre cómo se produce la escolarización y se forman las políticas de las escuelas y los distritos
- Abordar las necesidades de personal y apoyo relacionadas con los estudiantes de inglés y sus familias a través de:
    - Aumentar los servicios de interpretación y traducción (y en idiomas más allá del inglés y el español) para equilibrar los problemas de oferta y demanda en el distrito

Appendices

Apéndice A

Definición de términos clave

Termino	Definición
Con sensibilidad cultural (Culturally Responsive)	La inclusión de los referentes culturales de los alumnos en todos los aspectos del aprendizaje, las experiencias escolares y el compromiso de los estudiantes.
Equidad educativa (Educational Equity)	La práctica de distribuir los recursos, el acceso y oportunidades sobre la base de la equidad y la justicia independientemente de la raza, etnia, color, edad religión, género, identidad de género, expresión de género expresión de género, orientación sexual, idioma discapacidad o situación socioeconómica.
Auditoría de la equidad educativa (Educational Equity Audit)	Una forma de identificar las causas de las causas de las desigualdades en la educación y, a partir de los datos, identificar las reformas apropiadas que remedien las causas de las desigualdades.
Prejuicios implícitos (Implicit Bias)	Las acciones, actitudes o estereotipos que afectan la comprensión, las acciones y las decisiones de las personas de manera subconsciente.
Clima escolar (School Climate)	La calidad y el carácter de la vida escolar basada de los alumnos, los padres y el personal de la escuela', experiencia del personal escolar; también refleja las normas objetivos, valores, relaciones interpersonales, prácticas de enseñanza y aprendizaje y estructuras organizativas.

Appendix B

District-level Equity Self Assessment (ESA-D)

Below is an explanation of the scale used to rate each domain on the ESA-D.

Inactivo (0 puntos)	Emergiendo (1 punto)	Establecido (2 puntos)	Avanzado (3 puntos)
Esta calificación corresponde a que el distrito actualmente no hace nada, o no tiene ningún sistema en marcha en relación con el dominio.	Esta calificación corresponde a el distrito tiene algunos sistemas/procesos establecidos, pero los sistemas/procesos no son explícitos ni sólidos. El distrito podría estar todavía trabajando para stablecer políticas y normas relacionadas con el tema de este ámbito.	Esta calificación corresponde a un distrito que ha establecido sistemas explícitos. En muchos casos, para ser calificado como establecido, el distrito tiene que haber creado documentación relativa a este tema(s).	Esta calificación corresponde a un distrito que ha establecido sistemas explícitos. En muchos casos, para ser calificado como establecido, el distrito tiene que haber creado documentación relativa a este tema(s).

Dominio	Descriptor	Inactivo (0 puntos)	Emergiendo (1 punto)	Establecido (2 puntos)	Avanzado (3 puntos)	Evidencia
1.Visión, Estrategia y Cultura	Se han establecido una visión, una estrategia y un conjunto de prioridades claras y bien alineadas a nivel de distrito que reconocen el entorno local y la capacidad de cambio del distrito, a la vez que promueven una cultura de inclusión					

	en todo el distrito. excelencia y altas expectativas para todos.					
2.Centrarse en Equidad	Orientación a la equidad demostrada por el personal del distrito y los dirigentes se evidencian en las políticas, estructuras, sistemas y recursos que garantizan una educación equitativa de alta calidad para todos estudiantes.					
3.Organización, Claridad y Colaboración	Estructuras claras de los comités escolares y estructuras de la oficina central, sistemas procesos y políticas que trabajan en conjunto que trabajan juntos para hacer avanzar el distrito hacia la equidad y su visión.					
4.Centrarse en Culturalmente Responsive culturalmente responsable. Aprendizaje	Planes de estudio, materiales, herramientas y apoyos que ayudan a los directores, maestros y demás personal escolar a mejorar y perfeccionar constantemente la práctica educativa basada en los estándares.					

5. Estudiante Preparación para Aprender	Las políticas, sistemas y prácticas del distrito prácticas permiten a las escuelas y al personal personal para establecer un aprendizaje seguro, positivo y de aprendizaje inclusivo de aprendizaje positivo e inclusivo, y abordar proactivamente de manera proactiva a las necesidades académicas de los estudiantes.					
6. Talento	Sistemas y procesos para reclutar, colocar, desarrollar y retener maestros y personal diverso y con talento.					
7. Partes interesadas Compromiso y Comunicación ciones:	Sistemas y procesos intencionados para comprometerse y comunicarse con el personal, la familia y los de la comunidad.					
8. Finanzas	Alineación de los recursos financieros con las necesidades y prioridades del distrito, la escuela, y prioridades de los estudiantes.					
9. Datos	Los datos están disponibles e informan la toma de					

	decisiones en todos los niveles del distrito y en las escuelas. Los datos se utilizan regularmente para identificar y abordar las desigualdades en el sistema.					
10. Escuela Administración	Políticas, estructuras y sistemas que crean las condiciones necesarias para el éxito escolar, mantengan la responsabilidad de los resultados y que permitan a los líderes escolares ser eficaces.					
11.Central Servicios y Operaciones	Prestación efectiva de servicios a escuelas, lo que permite a los educadores escolares se centren en la enseñanza y el aprendizaje.					

Apéndice C

Autoevaluación de la equidad en la escuela ESA-S

Autoevaluación de la equidad-escuela (ESA-S)

La Autoevaluación de la Equidad a nivel escolar (ESA-S) es una versión ligeramente adaptada de la herramienta de Auditoría de Equidad del Consorcio de Equidad del Atlántico Medio (MEAC, 2021). Esta herramienta fue creada para que los líderes escolares, educadores y otros miembros del personal evalúen si sus escuelas y aulas son equitativas en varios criterios. El ESA-S tiene 101 ítems en ocho dominios: (1) Política escolar, (2) Evaluación de las necesidades de la comunidad, (3) Organización escolar/administración, (4) Clima escolar/ambiente, (5) Personal, (6) Evaluación/colocación, (7) Aprendizaje profesional, (8) Desarrollo de normas y planes de estudio.

Un recordatorio importante es que la ESA-S es una herramienta que proporciona un punto de partida para evaluar el estado actual de su distrito/escuela en relación con la equidad. Proporciona una instantánea del estado de su distrito/escuela en un momento dado. De ninguna manera es exhaustiva, ni incluye todas las barreras sistémicas potenciales para la equidad. Una vez que reciba los datos iniciales de esta herramienta, se utilizará como trampolín para la planificación de la acción para elevar lo que ya está haciendo bien y para priorizar lo que se eleva a la cima como las necesidades de equidad más importantes para su escuela (y distrito).
Citation: MAEC, Inc. (2021). Equity Audit. Bethesda, MD. February 2021

P1 - Por favor, seleccione la escuela sobre la que está completando el ESA-S:

	Escuela primaria North Grove
	Escuela primaria North
	Escuela primaria South Prarie
	Escuela primaria West
	Escuela primaria Southeast
	Sycamore Middle School
	Sycamore High School

P2 - Indique los nombres y las funciones de todas las personas que han participado en la realización de esta autoevaluación:

_____

_____

_____

_____

_____

Guía para completarla: Se le pide, como equipo escolar designado, que complete esta autoevaluación para su escuela como parte de la auditoría integral de equidad del Distrito 427 de Sycamore. Se necesitarán entre 5 y 6 horas en total para completar cuidadosamente esta evaluación. Recomendamos que esta evaluación se complete en 3 sesiones, asignando aproximadamente 2 horas para cada sesión.

Para estar más preparado para completar este ESA-S, le recomendamos que traiga o asegure el acceso a varios artefactos para apoyarlo en sus calificaciones para cada dominio y artículo. Los artefactos pueden incluir, pero no se limitan a: *el manual del distrito, el manual de la escuela, los datos de la Tarjeta de Reporte de Illinois, los datos de monitoreo del progreso, los datos de inscripción y retención, los datos de las poblaciones especiales (por ejemplo, los estudiantes de inglés, los estudiantes con discapacidades), los mapas curriculares, las listas de literatura/libros, las políticas de comportamiento/disciplina de la escuela*.

Para cada uno de los 8 dominios, hemos incluido un elemento abierto (al final de cada matriz de dominio) en el que se puede hacer comentarios adicionales sobre cualquier elemento de ese dominio concreto. Por ejemplo, puede enumerar los diversos artefactos, datos y pruebas que utilizó para las calificaciones de ese dominio. Puede anotar un elemento particular que reconozca como un área en la que su escuela tiene un proceso bien establecido. También puede anotar uno o varios puntos que considere prioritarios.

Si tiene alguna pregunta sobre cómo rellenar esta herramienta o desea recibir apoyo adicional para hacerlo, envíe un correo electrónico a las consultoras de equidad, la Dra. Shamaine Bertrand (skbertrand25@gmail.com) y la Dra. April Mustian (mustianedconsult@gmail.com).

Explicaciones de la escala de valoración

A continuación encontrará una explicación de la escala que utilizará para calificar cada elemento. Cuando lea los puntos, piense en ellos en el contexto de ***los últimos 1 a 3 años***.

Inactivo (0 puntos)	Emergiendo (1 punto)	Establecido (2 puntos)	Avanzado (3 puntos)
Esta calificación corresponde a que el distrito/escuela no hace nada actualmente, o no tiene ningún sistema en relación con la cuestión.	Esta calificación corresponde al distrito/escuela tiene algunos sistemas, pero los sistemas no son explícitos o fuertes. El distrito puede estar todavía trabajando para establecer políticas y normas relacionadas con el tema de la pregunta.	Esta calificación corresponde a un distrito/escuela que ha establecido sistemas explícitos. En muchos casos, para ser calificado como establecido, el distrito/escuela tiene que haber creado documentación relativa al tema.	Esta calificación corresponde a un distrito que va más allá del simple establecimiento de sistemas explícitos. Esta calificación se reserva para los elementos en los que una política, un proceso o una norma se centran en la equidad. Un distrito/escuela con una puntuación "avanzada" se centra en la creación de un entorno que reconoce y aborda las complejidades de la equidad.

Dominio 1 (D1): Política escolar (14 elementos)

	Inactivo (0)	Emergiendo (1)	Establecido (2)	Avanzado (3)
1.¿Tiene la escuela/sistema escolar una política específica de equidad educativa en áreas relacionadas con la raza, la etnia estatus socioeconómico, origen nacional, estatus de estudiante de inglés, sexo, identidad identidad de género, expresión de género, orientación sexual, religión y discapacidad? ¿Se trata de una situación de discapacidad?				
2. ¿La política de equidad educativa explica claramente los procedimientos para de denuncia, de investigación y de recurso?				

¿investigación de las quejas y las apelaciones?				
3. ¿Está la política de equidad educativa para que se aplique de forma coherente y completa, y se modifica si es necesario?				
4. ¿La política de equidad educativa en materia de equidad racial aborda los efectos nocivos del trauma y estrés racial?				
5. ¿La política de equidad educativa identificar el papel de los maestros, el personal y los administradores para mitigar las disparidades basadas en la raza?				
6. ¿Tiene la escuela una clara declaración de la misión con respecto a la la equidad educativa?				
7. ¿Se publican las actualizaciones de las políticas y procedimientos para el personal, los estudiantes y las familias de manera accesible y de forma oportuna y de manera oportuna y continua?				
8. ¿Ha desarrollado la escuela un plan de plan de acción basado en la política la declaración de la misión y el análisis de sus necesidades actuales de equidad?				
9. ¿Todos los grupos de interés relevantes (personal, familias, estudiantes y miembros de la comunidad) participaron en el desarrollo de la declaración de misión y el plan de equidad?				
10. ¿Tiene la escuela una política relativa a las adaptaciones para estudiantes con discapacidades y aprendices de inglés? de inglés?				
11. ¿Existen políticas y procedimientos para asegurar que a ningún estudiante se le				

niegue participación en actividades extracurriculares o co-curriculares (según lo permitan las de salud y seguridad) por motivos de raza, origen étnico, situación socioeconómica origen nacional, condición de estudiante de inglés, sexo, identidad de género, expresión de género expresión de género, orientación sexual, religión, condición de discapacidad o limitaciones de transporte)?				
12. ¿Tiene la escuela una política clara y una política de asistencia clara y equitativa que tenga en cuenta y no penalice a los penalice a los estudiantes por los obstáculos (por ejemplo problemas tecnológicos, horarios de las horarios de las familias) a los que pueden enfrentarse durante COVID-19?				
13. ¿Tiene la escuela una política sobre el uso de nombres que los estudiantes identifican como su nombre preferido y pronombres personales?				
14. ¿Tiene la escuela una política sobre el uso de los baños y vestuarios de los alumnos transgénero?				

D1-Política escolar: Punto de comentario abierto

Este punto es para que proporcione cualquier comentario adicional para el dominio de la Política Escolar. Por ejemplo, podría enumerar los diversos artefactos, datos y pruebas que utilizó para las calificaciones que eligió dentro de este dominio. Puede anotar uno o varios puntos concretos que reconozca como área en la que su centro educativo tiene procesos y/o estrategias bien establecidos. También puede anotar uno o varios puntos que considere prioritarios dentro de este dominio.

_____

_____

_____

_____

_____

Dominio 2 (D2): Evaluación de las necesidades de la comunidad (11 elementos)

	Inactivo (0)	Emergiendo (1)	Establecido (2)	Avanzado (3)
1. ¿Dispone la escuela/sistema escolar de un plan para la participación de las familias que fomente y ofrezca vías para la participación del personal de nuestra escuela y de todas las familias, y que mantenga la colaboración con la comunidad?				
2.¿Dispone el centro de procesos y estructuras claras para que el personal escolar satisfaga las necesidades de los alumnos proporcionando apoyos adicionales específicos o intensivos según sea necesario?				
3. ¿Fomenta la escuela la participación de todas las familias y miembros de la comunidad en la planificación, el apoyo y el gobierno de la escuela (por ejemplo,				

mediante la formación de un comité consultivo escolar, la realización de una encuesta, la organización de grupos de discusión), ya sea en persona, híbrida o a distancia?				
4. ¿Son las familias y los miembros de la comunidad que participan en la planificación, el apoyo y el gobierno de la escuela representativos de la comunidad escolar por raza, etnia, situación socioeconómica, origen nacional, idioma, sexo, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, religión y condición de discapacidad?				
5. ¿Utiliza el centro educativo múltiples métodos de comunicación, incluida la traducción, para relacionarse con las familias en lo que respecta a sus prioridades, comentarios y preocupaciones en relación con la enseñanza a distancia?				
6. ¿Garantiza la escuela que las familias tengan acceso a la información, virtualmente y en persona, en un idioma que puedan entender?				
7. ¿Nuestras necesidades actuales de la comunidad escolar evaluadas con frecuencia durante el COVID-19 (es decir, alimentación, transporte, vivienda, salud física, bienestar social y emocional, etc.)?				
8. ¿Ha estudiado la escuela las necesidades tecnológicas de las familias?				
9. ¿Ha promulgado el centro escolar un plan práctico y oportuno para garantizar que todas las familias tengan acceso a la tecnología y a un Internet estable, y que sepan cómo navegar por la tecnología y los programas informáticos clave que pueda utilizar el centro?				

10. ¿Cómo controla la escuela la asistencia para ayudar a identificar los posibles obstáculos que experimentan los estudiantes para acceder a su educación (ya sea en persona, híbrida o a distancia)?				
11. ¿El centro educativo se pone en contacto con las familias de los estudiantes para abordar las posibles barreras que éstos puedan experimentar para acceder a su aprendizaje educativo (ya sea presencial, híbrido o a distancia)?				

D2-Evaluación de las necesidades de la comunidad: Punto de comentario abierto

Este punto es para que proporcione cualquier comentario adicional para el Dominio de Evaluación de las Necesidades de la Comunidad. Por ejemplo, podría enumerar los diversos artefactos, datos y pruebas que utilizó para las calificaciones que eligió dentro de este Dominio. Podría anotar uno o varios puntos concretos que reconozca como área en la que su escuela tiene procesos y/o estrategias bien establecidas. También puede anotar uno o varios elemento o elementos que considere prioritarios dentro de este Dominio.

_____

_____

_____

_____

_____

Dominio 3 (D3): Organización/Administración escolar (23 elementos)

	Inactivo (0)	Emergiendo (1)	Establecido (2)	Avanzado (3)
1. ¿Tienen los administradores escolares los conocimientos y las habilidades para poder identificar los problemas de equidad?				
2. ¿Nuestros administradores escolares				

tratan de proporcionar liderazgo y desarrollar estrategias creativas para lograr la excelencia y la equidad entre todo el personal y los estudiantes?				
3. ¿Existe personal o un comité consultivo que coordine la mejora de la escuela y garantice el cumplimiento de la equidad en todas las fases de la gestión escolar?				
4. ¿Se han identificado intérpretes y traductores para los diversos idiomas presentes en la comunidad escolar para facilitar la comunicación bidireccional entre las familias y el personal escolar?				
5. ¿Se controla la inscripción en la educación especial, la formación profesional, la educación para superdotados y los cursos avanzados para detectar la representación desproporcionada de grupos lingüísticos, de género, raciales o étnicos?				
6. ¿La matrícula, incluida la educación especial, la formación profesional, los programas de educación para superdotados y los cursos avanzados, está compuesta por estudiantes que reflejan proporcionalmente la diversidad de la población estudiantil en general?				
7. ¿Se proporciona orientación y asesoramiento para animar a todos los estudiantes a tomar cursos de nivel superior, en particular en las áreas de filtro crítico de los cursos de honores, STEM, AP e IB?				
8. ¿Se recogen, desglosan y analizan regularmente los datos en las siguientes áreas y por diferentes grupos raciales, étnicos y lingüísticos?				
8a. Matriculación en los cursos				

8b. resultados de las calificaciones				
8c. resultados de pruebas estandarizadas				
8d.student discipline (including office disciplinary referrals), suspensions, and explosions				
8e. la intimidación y el acoso				
8f. la participación en actividades escolares y los honores				
8g. asistencia				
9. ¿Se ha modificado lo siguiente según sea necesario debido a que los datos de la pregunta a se combinan con información antidótica y de otro tipo?				
9a. políticas				
9b. programas				
9c. opciones curriculares				
9d. estrategias de enseñanza				
10. ¿La escuela da prioridad a la contratación de psicólogos, consejeros, trabajadores sociales y enfermeras para apoyar el bienestar social y emocional de los estudiantes y el personal?				
11. ¿Utiliza la escuela enfoques restaurativos para apoyar el bienestar social y emocional de los estudiantes y el personal?				
12. ¿Se enseñan y refuerzan las consecuencias de la violación de los procedimientos escolares a los estudiantes utilizando estrategias basadas en la evidencia (es decir, prácticas restaurativas, PBIS culturalmente sensible)?				

13. ¿Proporciona el distrito un lugar fácil de usar y accesible (es decir, un portal de aprendizaje en línea) para que los estudiantes y las familias puedan recuperar los materiales de aprendizaje virtual?				
14. ¿Proporciona la escuela acceso a los materiales de aprendizaje (es decir, los libros de texto, los materiales de lectura) para que los estudiantes completen la tarea de aprendizaje?				

D3-Organización escolar/Administración: Punto de comentario abierto

Este punto es para que usted proporcione cualquier comentario adicional para el dominio Organización Escolar/Administración Dominio. Por ejemplo, podría enumerar los diversos artefactos, datos y pruebas que utilizó para las calificaciones que eligió dentro de este Dominio. Puede anotar uno o varios puntos concretos que reconozca como área en la que su centro educativo está bien establecido. También puede anotar un elemento o elementos que considere prioritarios dentro de este Dominio.

_____

_____

_____

_____

_____

Dominio 4 (D4): Clima escolar/entorno (11 elementos)

	Inactivo (0)	Emergiendo (1)	Establecido (2)	Avanzado (3)
1. ¿El entorno visual, incluidos los portales escolares en línea, las aulas virtuales y presenciales, Bolton Ford, los expositores, la decoración de los pasillos y las oficinas, muestra a estudiantes diversos de distintos grupos raciales, étnicos, lingüísticos, de género, de identidad de género y a				

personas con discapacidad en una variedad de papeles?				
2. ¿La interacción del personal de la escuela entre sí, con los estudiantes, con las familias y con los miembros de la comunidad transmite un respeto por las personas independientemente de su raza, etnia, situación socioeconómica, origen nacional, condición de estudiante de inglés, sexo, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, condición de discapacidad, edad o religión?				
3. ¿Los valores de equidad, justicia e inclusión son modelados por nuestro personal escolar?				
4. ¿Se aplica el código de conducta estudiantil de forma justa y equitativa a todos los estudiantes?				
5. ¿Son aceptables las normas para los estudiantes (tanto en persona como en línea), el lenguaje de la oficina y la dirección no discriminatoria?				
6. ¿Las asambleas escolares, los programas especiales y los oradores reflejan la diversidad de la escuela y de la comunidad en general?				
7. ¿Son las personas que participan en la planificación de eventos y programas escolares (por ejemplo, atletismo, arte, servicio de aprendizaje o voluntariado, PTA/PTO) representativas de la comunidad escolar por raza, etnia, estatus socioeconómico, origen nacional, estatus de estudiante de inglés, sexo, género, expresión de género, orientación sexual, religión o estatus de discapacidad?				
8. ¿Participan todos los segmentos de la comunidad escolar en los eventos escolares				

y se les anima a asistir a ellos (incluyendo el aprendizaje de servicio u oportunidades de voluntariado, PTA/PTO)?				
9. ¿Nuestros emblemas escolares, la mascota, los nombres de los equipos y otros símbolos están libres de prejuicios raciales, étnicos, socioeconómicos, de origen nacional, lingüísticos, sexuales, de densidad de género, de expresión de género, religiosos, de orientación sexual o de discapacidad?				
10. ¿Cuenta la biblioteca/centro multimedia virtual y presencial con materiales visuales, impresos y no impresos recientes que proporcionen información precisa sobre los grupos de estudiantes de pañales en roles tradicionales y no tradicionales?				
11. ¿Nuestros materiales, avisos y otras comunicaciones escolares están disponibles en varios idiomas y son accesibles para las personas con discapacidad, tal como se requiere?				

D4-Clima escolar/Medio ambiente: Punto de comentario abierto

Este punto es para que usted proporcione cualquier comentario adicional para el Dominio Escolar de Clima/Medio Ambiente. Por ejemplo, podría enumerar los diversos artefactos, datos y pruebas que utilizó para las calificaciones que eligió dentro de este Dominio. Puede anotar uno o varios puntos concretos que reconozca como área en la que su centro educativo está bien establecido. También puede anotar un elemento o elementos que considere prioritarios dentro de este Dominio.

_____

_____

_____

_____

_____

Dominio 5 (D5): Personal (12 elementos)

	Inactivo (0)	Emergiendo (1)	Establecido (2)	Avanzado (3)
1. ¿El personal establece las expectativas, enseña y refuerza el comportamiento positivo; apoya a los estudiantes para que vuelvan a ponerse en marcha; y mantiene a nuestros estudiantes con estándares de comportamiento consistentes?				
2. ¿Se distribuyen equitativamente en el aula las consecuencias de las acciones de los alumnos, como la disciplina en las fracciones y los elogios?				
3. ¿Existe una distribución equitativa de maestros altamente cualificados en las aulas?				
4. ¿Son los maestros altamente cualificados representativos de la composición racial, étnica, socioeconómica, de origen nacional, lingüística, sexual, de género o identidad de género, religiosa, de orientación sexual o de discapacidad del alumnado?				
5. ¿Es la composición del personal de la escuela representativa de la composición racial, étnica, socioeconómica, de origen nacional, lingüística, sexual, de identidad de género, de expresión de género, religiosa, de orientación sexual o de discapacidad del alumnado de la comunidad escolar en general?				
6. ¿Nuestros empleados de diferentes razas, etnias, idiomas, origen nacional, sexo, identidades de género, expresiones de género, orientación sexual y/o con				

diferentes discapacidades se distribuyen de forma equitativa en las distintas clasificaciones de puestos de trabajo, desde la administración hasta los puestos no certificados?				
7. ¿Todos los miembros del personal responden a las diversas necesidades de los grupos demográficos y las comunidades de la escuela?				
8. ¿Los miembros del personal se comunican regularmente con otros miembros del personal de orígenes culturales diversos?				
9. ¿Dos miembros del personal participan en interacciones profesionales saludables, productivas y respetuosas con otros miembros del personal de orígenes culturalmente diversos?				
10. ¿Son los miembros del personal docente capaces de utilizar métodos de enseñanza personalizados para el aprendizaje presencial o a distancia para satisfacer las diversas necesidades y preferencias de aprendizaje de los estudiantes?				
11. Cuando se evalúa a los miembros del personal, ¿nuestras competencias en materia de equidad educativa forman parte de su rendimiento?				
12. ¿Siente el personal de los distintos niveles de trabajo remunerado o voluntario que existe una cultura de respeto dentro de la escuela?				

D5-Personal: Punto de comentario abierto

Este punto es para que usted proporcione cualquier comentario adicional para el Dominio del Personal. Por ejemplo, podría enumerar los diversos artefactos, datos y pruebas que utilizó para las calificaciones que eligió dentro de este Dominio. Puede anotar uno o varios puntos

concretos que reconozca como área en la que su centro educativo está bien establecido. También puede anotar un elemento o elementos que considere prioritarios dentro de este Dominio.

_____

_____

_____

_____

_____

Dominio 6 (D6): Evaluación/colocación (12 elementos)

	Inactivo (0)	Emergiendo (1)	Establecido (2)	Avanzado (3)
1. ¿Dispone la escuela/sistema escolar de una política relativa a la evaluación y calificación culturalmente receptiva durante el COVID-19?				
2. ¿Colaboran los maestros con las familias en relación con las expectativas de la enseñanza a distancia y el progreso y el rendimiento académico de los alumnos?				
3. ¿Se utilizan múltiples instrumentos para la evaluación de los alumnos, incluidas las medidas de rendimiento?				
4. ¿Se da a los estudiantes acceso a los recursos, las instalaciones y la colocación académica en función del talento, la capacidad y el interés individuales?				
5. ¿Se identifica, evalúa y ubica adecuadamente a los alumnos de inglés?				
6. ¿Existen procedimientos de evaluación y adaptaciones para los estudiantes de inglés y los estudiantes con discapacidad?				

7. ¿Se analizan todos los datos de las evaluaciones según el progreso individual de los estudiantes, así como los patrones y resultados desagregados por				
7a. raza				
7b. origen étnico				
7c. estatus socioeconómico				
7d. género				
7e. discapacidad				
7d. lenguaje				

D6-Evaluación/Colocación: Punto de comentario abierto

Este punto es para que proporcione cualquier comentario adicional para el Dominio de Evaluación/Colocación. Por ejemplo, podría enumerar los diversos artefactos, datos y pruebas que utilizó para las calificaciones que eligió dentro de este Dominio. Puede anotar uno o varios puntos concretos que reconozca como área en la que su centro educativo está bien establecido. También puede anotar un elemento o elementos que considere prioritarios dentro de este Dominio.

_____

_____

_____

_____

_____

Dominio 7 (D7): Aprendizaje profesional (16 elementos)

	Inactivo (0)	Emergiendo (1)	Establecido (2)	Avanzado (3)
1. Con el fin de garantizar una agrupación flexible, heterogénea e integrada dentro de las clases, nuestros maestros se forman en				

una variedad de enfoques pedagógicos para satisfacer las diferentes preferencias de aprendizaje y fomentar las habilidades tanto competitivas como cooperativas?				
2. ¿Nuestro personal intenta identificar las necesidades de equidad y utilizar métodos de instrucción para satisfacer las preferencias de aprendizaje de diversos estudiantes y grupos en un entorno de aula virtual?				
3. ¿Nuestros temas de equidad y actividades de aprendizaje profesional son relevantes para los eventos de Kern y las necesidades de la comunidad?				
4. ¿Han recibido todos los miembros del personal formación continua sobre estrategias para contrarrestar los prejuicios?				
5. ¿Todo el personal ha recibido formación y prácticas culturalmente sensibles para apoyar a los estudiantes de inglés?				
6. Hacer que todo el personal reciba formación sobre cómo justo la forma de hablar para proporcionar oportunidades para que los estudiantes de inglés adquieran el lenguaje académico (competencia lingüística académica cognitiva o CALP) y el lenguaje social (habilidades básicas de comunicación interpersonal o BICS) (es decir, hablar con claridad, tener un ritmo de habla más lento, utilizar estructuras de frases simples, repetir				
7. ¿Todo el personal ha recibido formación sobre el trauma y la fuerza para apoyar el éxito y el bienestar de los estudiantes utilizando prácticas restaurativas?				
8. ¿Se ofrecen oportunidades para que el				

personal de todos los niveles y en todas las descripciones de los puestos de trabajo obtenga formación en servicio sobre cuestiones de equidad educativa y preocupaciones relevantes para poblaciones específicas?				
9. ¿Se ofrecen oportunidades de formación para fomentar el diálogo entre los responsables políticos, los administradores, los profesores, el personal de apoyo y las familias, así como las empresas para los líderes de la comunidad, con el fin de desarrollar estrategias integrales para abordar los problemas de equidad?				
10. Durante los eventos de aprendizaje profesional, ¿hay traductores e intérpretes disponibles para los participantes de diferentes grupos lingüísticos o de discapacidad?				
11. ¿Se ofrece formación de contacto para proporcionar al personal información y conocimientos curriculares que afirmen y valoren positivamente las diferencias culturales para mejorar la equidad educativa?				
12. ¿Reciben los miembros del personal formación y prácticas de comunicación culturalmente receptivas para aumentar su eficacia en el trabajo con poblaciones diversas?				
13. ¿Se abordan las cuestiones educativas críticas de forma que no se estereotipan o estigmaticen dichos grupos?				
14. ¿Nuestros presentadores y facilitadores de los programas de formación en servicio son representativos de los grupos raciales, étnicos, socioeconómicos, de origen nacional, de idioma, de identidad sexual de				

género, de expresión de género, de religión, de orientación sexual o de condición de discapacidad del alumnado de la comunidad escolar en general?				
15. ¿Las técnicas de aprendizaje profesional se imparten con autenticidad y de forma pertinente para grupos diversos?				
16. ¿Está el personal equipado con las habilidades, los conocimientos y la experiencia para desarrollar una asociación con las familias que se base en la confianza y el respeto y que mejore el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes?				

D7-Aprendizaje profesional: Punto de comentario abierto

Este punto es para que proporcione cualquier comentario adicional para el dominio de Aprendizaje Profesional. Por ejemplo, podría enumerar los diversos artefactos, datos y pruebas que utilizó para las calificaciones que eligió dentro de este Dominio. Puede anotar uno o varios puntos concretos que reconozca como área en la que su centro educativo está bien establecido. También puede anotar un elemento o elementos que considere prioritarios dentro de este Dominio.

_____

_____

_____

_____

_____

Dominio 8 (D8): Normas y desarrollo del plan de estudios

	Inactivo (0)	Emergiendo (1)	Establecido (2)	Avanzado (3)
1. ¿Participan todos los profesores en la aprobación del plan de estudios a través de una retroalimentación y una revisión				

continuas y sistematizadas, para que todos los alumnos puedan aprender y alcanzar un nivel superior?				
2. ¿Se anima a todas las familias y a los estudiantes a dar su opinión sobre los programas educativos, tanto de planificación como de instrucción?				
3. ¿Todos los alumnos tienen el mismo nivel de exigencia?				
4. ¿Cumplen todos los materiales educativos virtuales proporcionados por la escuela los criterios establecidos por la accesibilidad de contacto web (WCAG) 2.0?				
5. ¿Sólo se puede acceder a los contenidos digitales mediante una variedad de dispositivos que están a disposición de los estudiantes y sus familias?				
6. ¿Utiliza el plan de estudios materiales digitales y de preparación accesibles para representar a diversos grupos?				
7. ¿Los maestros aprovechan las clases presenciales y virtuales para aumentar la concienciación y contrarrestar los efectos pasados de los prejuicios y la discriminación?				
8. ¿Recomienda usted que los libros de texto y otros materiales didácticos reflejen, en la medida de lo posible, las experiencias y perspectivas de la diversidad entre grupos raciales, étnicos, socioeconómicos, de origen nacional, lingüísticos, sexuales, de identidad y expresión de género, religiosos, de orientación sexual o de discapacidad?				
9. ¿Los ejemplos de actividades de los maestros en el aula tienen en cuenta la cultura en función de la raza, la etnia, el origen nacional, la lengua, el sexo, la				

identidad y expresión de género, la religión y la discapacidad?				
10. ¿Incorpora el plan de estudios información culturalmente sensible en los enfoques pedagógicos?				
11. ¿Prepara un plan de estudios a los estudiantes para una sociedad y un lugar de trabajo diversos?				
12. ¿Se muestra a las personas con discapacidad en el plan de estudios interactuando activamente con personas con y sin discapacidad?				
13. ¿Se utiliza un lenguaje que no estereotipa a las personas o grupos?				
14. ¿Se utiliza tanto el lenguaje de la primera persona como el de la primera identidad en función de las preferencias del individuo o del grupo de estudiantes con discapacidades y de sus familias?				
15. ¿Sugiere el plan de estudios formas de examinar las perspectivas y contribuciones de personas de diferentes razas, etnias, estatus socioeconómico, orígenes nacionales, idiomas, sexos, identidades y expresiones de género, religiones, orientación sexual o estatus de discapacidad en todas las asignaturas, especialmente en matemáticas, ciencias, estudios sociales, historia e inglés?				
16. Se anima a nuestros maestros a utilizar y proporcionar ejemplos producidos por personas de diferentes razas, etnias, estatus socioeconómico, orígenes nacionales, idiomas, sexistas, dentistas y expresiones generales, orientación sexual, religión o estatus de discapacidad como parte del plan de estudios				

D8-Normas y desarrollo curricular: Punto de comentario abierto

Este punto es para que usted proporcione cualquier comentario adicional para el dominio de Normas y Desarrollo Curricular. Por ejemplo, podría enumerar los diversos artefactos, datos y pruebas que utilizó para las calificaciones que eligió dentro de este Dominio. Puede anotar uno o varios puntos concretos que reconozca como área en la que su centro educativo está bien establecido. También puede anotar un elemento o elementos que considere prioritarios dentro de este Dominio.

_____
_____
_____
_____
_____

Apéndice D

Apoyo a la finalización del ESA-S

Tiempo necesario para completarlo:

- 5-6 horas
- Puede durar entre 3,5 y 4 horas, pero siempre proporcionamos un tiempo extra para la revisión de los datos y la discusión
- se recomienda agrupar en 2 o 3 momentos de reunión y el equipo trabajará conjuntamente para determinar la disponibilidad y el formato de las reuniones (por ejemplo, virtual, presencial)

Plazo de ejecución:

- Martes, 31 de mayo

Antes de completar el ESA-S:

1. Cada miembro del equipo debe revisar el formulario de documento de Word de la ESA-S para familiarizarse con la herramienta de autoevaluación y los 8 dominios que incluye
2. Recopilación y acceso a los artefactos para apoyar su toma de decisiones
    a. Para ayudar a los esfuerzos de su equipo en la realización de juicios de valor válidos sobre la implementación de cada articulo de la ESA-S en su escuela, recomendamos que el equipo trabaje en conjunto para reunir una variedad de artefactos. La mejor manera de llevar a cabo esta tarea es por los administradores, maestros y otros miembros del equipo de la escuela, que pueden acceder fácilmente a cualquiera de los siguientes elementos
        i. manual del distrito, manual de la escuela, Illinois Report Card, datos del 5E, datos de monitoreo del progreso, datos de inscripción y datos de retención, datos de poblaciones especiales (por ejemplo, estudiantes de inglés, estudiantes con discapacidades), mapas curriculares, listas de literatura/libros, políticas de comportamiento/disciplina de la escuela
    b. No es un requisito que se reúna *todo* lo anterior antes de empezar a de completar la ESA-S, sino que usted busque este tipo de artefactos como "evidencia" de de dónde puede estar su escuela en el continuo de la implementación de cualquier para cualquier elemento/dominio.

Completar el ESA-S:

1. Trabajarán en equipo para trabajar en cada uno de los puntos del ESA-S.
2. Para cada uno de los 8 dominios, hemos incluido un elemento abierto (al final de de cada dominio) en el que puede hacer comentarios adicionales sobre cualquier elemento dentro de ese ámbito en particular.
    a. Por ejemplo:
        i. Puede enumerar los diversos artefactos, datos y pruebas que utilizó para las calificaciones de ese dominio.
        ii. Puede tomar notas de un elemento particular dentro de un dominio que usted reconocer como un área en la que su escuela tiene un proceso bien establecido.
        iii. También puede anotar uno o varios puntos que considere prioridad.

3. Puede que haya preguntas que los miembros de su equipo consideren que no tienen suficiente información para responder. En estos casos, recomendamos el siguiente proceso de toma de decisiones basado en la naturaleza de su pregunta:
    a. ¿No sabemos la respuesta a una pregunta porque la escuela/distrito no recoge este tipo de datos?
        i. Si la respuesta es afirmativa (la escuela/distrito NO recoge datos, no hay nada escrito/establecido), recomendamos una calificación de 0 (no existe ningún sistema)
        ii. Si no (creemos que los datos/la política están ahí, pero no tenemos acceso a ellos), recomendamos que el equipo haga una pausa en el tema, buscar a una persona que pueda ayudar a responder a la pregunta, y luego volver al tema cuando considere que tiene más claridad/información necesaria para responder.
    b. ¿No sabemos la respuesta a una pregunta porque no entendemos bien no entendemos lo que se nos pide?
        i. Si la respuesta es *afirmativa*, le pedimos que su equipo escolar de la escuela se ponga en contacto con los doctores Bertrand y Mustian para obtener una lista de preguntas que cree que necesita apoyo para interpretar
            1. Dr. Shamaine Bertrand (skbertrand25@gmail.com)
            2. Dr. April Mustian (mustianedconsult@gmail.com)
4. Observará que no hay opción de "No aplicable" en ninguno de estos puntos. Si cree que algún punto no es realmente aplicable a su comunidad escolar, le pedimos que anote el número de la(s) pregunta(s) en la opción de respuesta abierta al final de ese dominio de reflexión de ese dominio de reflexión con una explicación de por qué cree que no es aplicable.
5. Acceso en línea a la ESA-S:
    a. Enlace de la encuesta ESA-S: https://tinyurl.com/sycamore427eas
    b. Contraseña: sycamore427

Otros recordatorios importantes mientras completan juntos el ESA-S:

1. No se juzga su posición en la aplicación de los puntos de esta autoevaluación. Lo que usted proporcione aquí sólo sirve como catalizador para el crecimiento y el desarrollo continuos al trabajo basado en la equidad en su comunidad escolar.
2. Sus experiencias vividas serán importantes para completar esta autoevaluación, pero también querrás estar seguro de que actúas como representante de una comunidad escolar más amplia. Asegúrese de pensar en sus propias experiencias junto con los demás cuando trabajen juntos para completar esta herramienta.

3. Aunque todos los miembros de su equipo tendrán acceso a la encuesta, nos gustaría que designe a un solo miembro del equipo para que introduzca las respuestas en línea. Este miembro del equipo para que el mismo ordenador pueda ser utilizado para continuar donde todos ustedes lo dejaron en una reunión anterior. Siempre utilizará el mismo enlace y la misma contraseña para acceder a su a su progreso en la encuesta (hasta que, por supuesto, la complete).

Si tiene alguna pregunta sobre cómo rellenar esta herramienta o desea más ayuda para hacerlo no dude en enviarnos un correo electrónico. Estamos aquí para ayudarle.

Apéndice E

Protocolo del grupo de discusión de maestros/personal

Maestros/Personal

Introducción: Buenas noches y bienvenidos a este grupo de discusión. Mi nombre es Dr. Shamaine Bertrand Profesora Asistente de Educación Primaria y de la Primera Infancia y consultora educativa y estoy aquí trabajando como facilitadora de este grupo de discusión para el Distrito Escolar Comunitario 427 de Sycamore. Estoy trabajando junto a mi compañera, la

Dra. April Mustian, profesora asociada de educación especial y consultora educativa. La Dra. Mustian trabajará a mi lado mientras facilitamos este grupo de enfoque. Nuestra papel es ayudar a conseguir una conversación y asegurarse de que cubrimos muchos temas importantes que ellos (el comité de Sycamore IDEA) les gustaría obtener su opinión.

Propósito: En primer lugar, me gustaría agradecerles a todos por haber sacado tiempo de su día para venir aquí y discutir sus ideas. El objetivo general es escuchar sus pensamientos sobre la equidad y la inclusión en el Distrito Escolar Comunitario 427 de Sycamore.

Basándonos en nuestra revisión de datos y conversaciones informales, sabemos que Sycamore se está volviendo más diversa incorporando varios idiomas, culturas, tradiciones de fe, tipos de familias, identidades sexuales razas, etnias, estilos de aprendizaje, habilidades y países de origen. Mientras que una cosa increíble está sucediendo en el distrito de Sycamore con toda la diversidad que empieza a llegar al distrito, este cambio y crecimiento puede presentar desafíos para los maestros, el personal y los administradores porque es diferente de lo que los maestros, personal y los administradores están acostumbrados. Nos interesan sus opiniones sobre las políticas, programas y desarrollo profesional que puedan fortalecer el sistema escolar y mejorar los resultados para todos los estudiantes.

Os lo pedimos porque sois miembros valiosos de la comunidad escolar. Estamos haciendo un pequeño número de grupos de discusión con el fin de obtener información de una mezcla diversa de perspectivas. Me gustaría tomarme un momento para explicar la forma de operar hoy en esta reunión:

- Ustedes son los expertos y nosotros estamos aquí para escuchar y aprender de ustedes
- Esto es estrictamente voluntario
- Tomaremos algunas notas a lo largo de la conversación, sin embargo nos gustaría grabar la sesión de Zoom para que no se nos escape nada importante de lo que diga y podamos volver a revisar la información si es necesario. Esta grabación no será compartida y es para el Dr. Mustian y yo.

Deberes:
Se espera que la duración total de la reunión del grupo focal sea de aproximadamente 1 hora. En cuanto a los grupos focales, hay algunas reglas básicas:

- Puede que te haga avanzar en la conversación. Como tenemos un tiempo limitado, pediré que las preguntas o comentarios fuera del tema sean respondidos después de que la sesión del grupo de discusión concluya.
- Me gustaría escuchar a todo el mundo hablar, así que podría pedir a la gente que no ha hablado que comente

- Por favor, respeten las opiniones de los demás. No hay respuestas correctas o incorrectas a las preguntas que haré. Queremos escuchar lo que cada uno de vosotros piensa y está bien tener opiniones diferentes.
- Nos gustaría destacar que queremos mantener la confidencialidad de las sesiones, por lo que te pedimos que no incluyas nombres de personas ni nada que les identifique directamente cuando hablen de sus experiencias personales. También te pedimos que no comentes las respuestas de otros participantes fuera de la discusión. Sin embargo, al tratarse de un grupo, los demás participantes conocerán sus respuestas a las preguntas y de grupo, las otras personas participantes conocerán sus respuestas a las preguntas y no podemos garantizar que no hablen de sus respuestas fuera del grupo de discusión. fuera del grupo de discusión.

¿TIENE ALGUNA PREGUNTA HASTA AHORA?

De nuevo, su participación aquí hoy es totalmente voluntaria. Así que, si están de acuerdo en seguir adelante, nos gustaría obtener su consentimiento.

- ¿Qué cree que hace bien Sycamore en materia de diversidad, equidad e inclusión? Por favor, proporcione ejemplos específicos.
- ¿Hay alguna situación que le venga a la mente en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión que haya sido o sea desafiante o problemática? POR FAVOR, NO DENOMINE AL ALUMNO, AL MAESTRO, O A LA ESCUELA, pero ¿podríamos hablar genéricamente sobre lo que sucedió y cuál fue el desafío?
    - ¿Qué se necesitaba?
    - ¿Qué le gustaría que hubiera ocurrido
    - ¿En qué medida estás preparado para manejar algunas de las cuestiones planteadas?
    - ¿Para qué necesitó ayuda?
    - ¿Qué tipo de ayuda?
- ¿Qué tipo de desarrollo profesional, información, programas, políticas, protocolos y/o
- recursos podrían ser útiles?
- ¿Qué le gustaría que se priorizara en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro del distrito?
- ¿Hay algo más que le gustaría que supiéramos?

Hemos llegado al final de nuestras preguntas. Permítannos ser los primeros en agradecerles sus sinceras opiniones: han sido tremendamente útiles en esta importante fase del proceso de auditoría patrimonial. De nuevo, muchas gracias por su participación hoy.

Apéndice F

Protocolo del grupo focal de cuidadores/familiares

Cuidadores/Comunidad

Introducción: Buenas noches y bienvenidos a este grupo de discusión. Mi nombre es Dr. Shamaine Bertrand Profesora Asistente de Educación Primaria y de la Primera Infancia y consultora educativa y estoy aquí trabajando como facilitadora de este grupo de discusión para el Distrito Escolar Comunitario 427 de Sycamore. Estoy trabajando junto a mi compañera, la Dra. April Mustian, profesora asociada de educación especial y consultora educativa. Nuestro

papel es ayudar a conseguir una conversación y asegurarse de que cubrimos muchos temas importantes que ellos (el comité de IDEA de Sycamore) quisieran obtener su opinión.

Propósito: En primer lugar, me gustaría agradecerles a todos por haber sacado tiempo de su día para venir aquí y discutir sus ideas. El objetivo general es escuchar sus pensamientos sobre la equidad y la inclusión en el Distrito Escolar Comunitario 427 de Sycamore.

Basándonos en nuestra revisión de datos y conversaciones informales, sabemos que Sycamore se está volviendo más diversa incorporando varios idiomas, culturas, tradiciones de fe, tipos de familias, identidades sexuales razas, etnias, estilos de aprendizaje, habilidades y países de origen. Mientras que una cosa increíble está sucediendo en el distrito de Sycamore con toda la diversidad que empieza a llegar al distrito, este cambio y crecimiento puede presentar desafíos para los maestros, el personal y los administradores porque es diferente de lo que los maestros, personal y los administradores están acostumbrados. Nos interesan sus opiniones sobre las políticas, programas y desarrollo profesional que puedan fortalecer el sistema escolar y mejorar los resultados para todos los estudiantes.

Os lo pedimos porque sois miembros valiosos de la comunidad escolar. Estamos haciendo un pequeño número de grupos de discusión con el fin de obtener información de una mezcla diversa de perspectivas. Me gustaría tomarme un momento para explicar la forma de operar hoy en esta reunión:

- Ustedes son los expertos y nosotros estamos aquí para escuchar y aprender de ustedes
- Esto es estrictamente voluntario
- Tomaremos algunas notas a lo largo de la conversación, sin embargo nos gustaría grabar la sesión de Zoom para que no se nos escape nada importante de lo que diga y podamos volver a revisar la información si es necesario. Esta grabación no será compartida y es para el Dr. Mustian y yo.

Deberes:
Se espera que la duración total de la reunión del grupo focal sea de aproximadamente 1 hora. En cuanto a los grupos focales, hay algunas reglas básicas:

- Puede que te haga avanzar en la conversación. Como tenemos un tiempo limitado, pediré que las preguntas o comentarios fuera del tema sean respondidos después de que la sesión del grupo de discusión concluya.
- Me gustaría escuchar a todo el mundo hablar, así que podría pedir a la gente que no ha hablado que comente

- Por favor, respeten las opiniones de los demás. No hay respuestas correctas o incorrectas a las preguntas que haré. Queremos escuchar lo que cada uno de vosotros piensa y está bien tener opiniones diferentes.
- Nos gustaría destacar que queremos mantener la confidencialidad de las sesiones, por lo que te pedimos que no incluyas nombres de personas ni nada que les identifique directamente cuando hablen de sus experiencias personales. También te pedimos que no comentes las respuestas de otros participantes fuera de la discusión. Sin embargo, al tratarse de un grupo, los demás participantes conocerán sus respuestas a las preguntas y de grupo, las otras personas participantes conocerán sus respuestas a las preguntas y no podemos garantizar que no hablen de sus respuestas fuera del grupo de discusión. fuera del grupo de discusión.

¿TIENE ALGUNA PREGUNTA HASTA AHORA?

De nuevo, su participación aquí hoy es totalmente voluntaria. Así que, si están de acuerdo en seguir adelante, nos gustaría obtener su consentimiento.

- ¿Qué cree que hace bien Sycamore en materia de diversidad, equidad e inclusión? Por favor, proporcione ejemplos específicos.
- ¿Hay alguna situación que le venga a la mente en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión que haya sido o sea desafiante o problemática? POR FAVOR, NO DENOMINE AL ALUMNO, AL MAESTRO, O A LA ESCUELA.
- ¿Qué le gustaría que hicieran las escuelas?
- ¿Qué le gustaría que se priorizara en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión en el distrito?
- ¿Tiene alguna pregunta para las escuelas? (Las anotaremos y las llevaremos a la Sycamore IDEA para su respuesta).
- ¿Hay algo en su mente que le gustaría que Sycamore supiera sobre este tema?
- ¿Existen programas, prácticas y/o políticas que considere útiles?

Hemos llegado al final de nuestras preguntas. Permítannos ser los primeros en agradecerles sus sinceras opiniones: han sido tremendamente útiles en esta importante fase del proceso de auditoría patrimonial. De nuevo, muchas gracias por su participación hoy.

Referencias

Hanover Research. (2020-a, September 30). Academic Equity Workbook. Retrieved from https://www.hanoverresearch.com/reports-and-briefs/academic-equity-workbook/

Hanover Research. (2020-b, October 27). Research Brief: Conducting an Equity Audit. Retrieved from https://www.hanoverresearch.com/resources/research-brief-conducting-an-equity-audit-aasa/

Mid-Atlantic Equity Consortium (MEAC) Inc. (2021). Equity Audit. Bethesda, MD.

Nguyen, B., Noguera, P., Adkins, N., & Teranishi, R. T. (2019). Ethnic discipline gap: Unseen dimensions of racial disproportionality in school discipline. American Educational Research Journal, 56(5), 1973-2003. https://doi.org/10.3102/0002831219833919

Scott, B. (2018, April 06). Coming of Age. Retrieved April 30, 2022, from https://www.idra.org/resource-center/coming-of-age/

U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (2021, June 04). U.S. Department of Education's Office for Civil Rights Seeks Information on the Nondiscriminatory Administration of School Discipline. https://www.ed.gov/news/press-releases/us-department-educations-office-civil-rights-seeks-information-nondiscriminatory-administration-school-discipline