

Estado de la misión

Escuelas públicas de St. Louis Park ve, inspira y capacita a cada estudiante para que viva su brillantez en un entorno que centra la voz y las experiencias de los estudiantes para crear un aprendizaje con igualdad de género que empodere y eleve el espíritu de nuestra comunidad.

Declaración de la visión

Calle. Escuelas públicas de Louis Park: donde los estudiantes son vistos y amados valorar y ser el mejor como conciencia racial, contribuyendo a la mente global de la sociedad.

Valores fundamentales

Creemos:

> Luz para nosotros y los demás.

Todos tienen la capacidad y la responsabilidad de fomentar el crecimiento y la brillantez de los demás.

> Implicación real de la comunidad.

Involucrar y apoyar a nuestro personal, familias y comunidades promoverá el desarrollo saludable de cada estudiante.

> Altas expectativas.

Establecer y mantener altas expectativas capacita a los estudiantes y al personal para alcanzar niveles más altos de rendimiento.

> Responsabilidad conjunta.

Asumir la responsabilidad conjunta e inmediata de las prácticas antirracistas fomenta un entorno laboral, educativo y social.

> Esfuerzo constante.

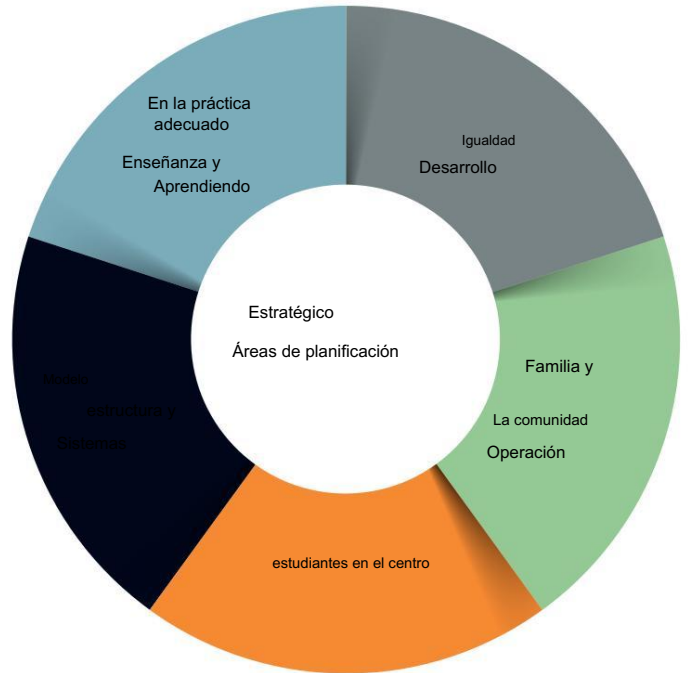
Nos esforzaremos continuamente por crear escuelas antirracistas y estudiantes académicamente exitosos.

> conciencia racial y competencia cultural.

La conciencia racial y la competencia cultural son esenciales para que todos puedan liderar sé el cambio.

> Abogar por la igualdad.

Todos tenemos el mismo valor y defenderé a quienes han sido históricamente marginados.



Acerca de la Estrategia 2020-25

Plan de Igualdad de Género  
Cambiar

Este plan estratégico fue un trabajo de amor nacido del deseo de crear un mañana mejor para todos los estudiantes.

Escuelas públicas de St. La carrera impredecible de Louis Park. La Administración del Distrito ha desarrollado un proceso que integra un enfoque adaptativo centrado en las ideas, sentimientos y propósitos de los miembros del Equipo Central de Planificación relacionados con la equidad racial y la implementación técnica. El equipo se centró en responder la siguiente pregunta...

Lo que se necesita es una transformación completa y significativa de la Transformación

La equidad racial sucederá en las escuelas públicas de San Parque Luis; En la actualidad, los sistemas racistas la abolida para establecer nuevos sistemas, anti-apartheid y marcos para que todas las partes interesadas de la comunidad crear escuelas centradas en los estudiantes con resultados alentadores y poderoso sin importar raza y pasos

¿Responsabilidad de estudiantes y adultos para finales de 2025?



2023-2024 Trabajo prioritario

Sostener y profundizar el desarrollo de la alfabetización y Comportamiento apropiado a través del proceso del Grupo. Investigación de acción cooperativa de equidad (CUIDADO).

Lugares para medir

Identidad: los estudiantes saben quiénes son y qué hacen los demás. decir quiénes son y quiénes quieren ser.

Competencia: los estudiantes demuestran competencia en lectura. (decodificación, vocabulario, codificación, etc.).

Inteligencia: los estudiantes citan evidencia del texto y el texto

Criticidad: los estudiantes demuestran pensamiento crítico y comprensión. poder, la humanidad, la desigualdad, la opresión, la desigualdad de género y anti racismo.

Alegría: los estudiantes muestran alegría y amor por aprender.



Desarrollar una estrategia de retención que maximice las voces, perspectivas y necesidades de los trabajadores de color que Lo que lleva a más seguridad, más potencia y práctica. propiedad completa centrada en la retención trabajadores conscientes.

Lugares para medir

Compromiso: Involucrar al menos al 50 % de los empleados de color a través de oportunidades digitales y presenciales para comprender las tendencias actuales y los elementos necesarios. cultura de propiedad que conducirá a una mayor retención trabajadores conscientes del color. (Invierno, 2023)

Plantación: involucrar al menos al 10% de los trabajadores de color en el Enfoque colaborativo para diseñar un plan de retención. responder a BIPOC en función de los resultados de la fase de participación. (Invierno, 2023)

Adaptación - Implementación de al menos tres prácticas culturales, Cualquier actividad, sistema y estructura recomendados para un sitio. todos y cada uno de los distritos de acuerdo con las directrices el supervisor. (Verano de 2024)

Propiedad y Posesión - Contribuir al mínimo 50% de los trabajadores de color a través de una encuesta en línea y aumentar la cantidad de trabajadores de color que desean permanencia en el distrito 5+ años 10 % (valor de referencia acumulado en el invierno de 2023); aumentar el número de trabajadores de color que están de acuerdo Totalmente de acuerdo en que sienten un sentido de pertenencia. SLP 10 % (valor de referencia recopilado en el invierno de 2023); aumentar la retención de maestros de color del 90% para 2022-2023 al 93% en 2023-2024.