

Plan de equidad del Distrito Escolar Great Valley

Año escolar I: 2023-2024

Año escolar II: 2024-2025

Año escolar III: 2025-2026

DECLARACIÓN DE LA MISIÓN: La misión del Distrito Escolar Great Valley es garantizar que cada estudiante esté inspirado y preparado para ser un estudiante apasionado de por vida y un participante productivo y comprometido en la comunidad local y global.

DECLARACIÓN DE LA VISIÓN: Los estudiantes adquirirán y aplicarán continuamente nuevas habilidades y nuevos conocimientos mientras persiguen metas personales desafiantes. Los estudiantes demostrarán entendimiento de la comunidad local y global y participarán activamente en ella. Los estudiantes alcanzarán los estándares académicos del programa personalmente desafiante en el que estén inscriptos.

ANTECEDENTES: En el otoño de 2022 el Distrito Escolar Great Valley comenzó un proceso de revisión de la equidad facilitado por el Consorcio para la Excelencia y la Equidad Educativas del Valle de Delaware (DVCEE). La Revisión de Calidad de la Excelencia a través de la Equidad del DVCEE (la Revisión) ofrece un análisis centrado y detallado de la equidad educativa tanto en las políticas como en la práctica, a nivel del distrito y de las escuelas, y las recomendaciones que se proporcionan en la Revisión sirven como guía para gran parte de este plan.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:

Equidad en la educación se define como el acceso de todos los estudiantes a los recursos y el rigor que necesitan en el momento justo de su educación, independientemente de la raza, el género, origen étnico, idioma, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad de género, antecedentes familiares o ingresos de la familia. La equidad difiere de la igualdad. **Igualdad** significa que a una persona o un grupo de personas se les dan los mismos recursos u oportunidades, mientras que la equidad reconoce que cada persona tiene circunstancias diferentes. Los recursos se asignan en consecuencia para alcanzar un resultado que sea igual.

Disciplina reparadora: Las prácticas de disciplina reparadora dentro del ámbito de la educación son interacciones sociales positivas que crean condiciones de aprendizaje equitativas y seguras. Involucrarse de manera reparadora con los estudiantes antes, durante y después de una infracción disciplinaria fomenta la responsabilidad de los estudiantes, su crecimiento y la oportunidad de reparar el daño.

Desproporcionalidad: Se trata de la representación excesiva de una raza o un origen étnico en particular identificado en una o más de cuatro áreas: identificación de una discapacidad en general; identificación de una raza o un origen étnico en particular en una categoría específica de discapacidad; en la disciplina; y en el entorno educativo.

FORTALEZAS DEL DISTRITO ESCOLAR GREAT VALLEY:

- Demografía y mayor diversidad;
- Enfoque en la inclusión;
- Relaciones sólidas entre estudiantes y maestros;
- Amplia oferta de contenidos curriculares e instrucción;
- Servicios de respaldo de educación especial;
- Trabajo reciente para crear mayor sentido de pertenencia; y
- Apoyo compartido de la comunidad respecto del trabajo relacionado con la equidad, especialmente en cuanto a la inclusión y la pertenencia.

NECESIDADES DEL DISTRITO ESCOLAR GREAT VALLEY Y ÁREAS EN LAS QUE NECESITA MEJORAR:

- El entendimiento de la Política de Equidad del Distrito y de la posición del Distrito en general respecto de la equidad educativa es inconsistente;
- Es necesario que la administración del GVSD asuma y lidere sistemáticamente el trabajo en materia de equidad con intencionalidad;
- Se necesita un plan de desarrollo profesional basado en la equidad que sea uniforme para alcanzar los objetivos y la visión del trabajo del Distrito en materia de equidad;
- Las políticas y prácticas que guían el trabajo del Distrito en materia de equidad necesitan aclaración;
- La coherencia en la recopilación y el análisis de los datos relacionados con la equidad educativa podría mejorar la capacidad de la administración de garantizar que no haya oportunidades y resultados dispares para los estudiantes en función de su pertenencia a una población históricamente desatendida (por ejemplo, por raza, origen étnico, idioma, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión, ingresos familiares).

CRONOGRAMA: La finalización de las áreas de acción que se identifican en este plan abarcará un período de tres años. Las anotaciones realizadas junto a cada área objetivo individual tienen la finalidad de brindar más especificidad al cronograma.

Área de acción N.º 1: Desarrollar y promulgar una visión compartida en materia de equidad

Objetivos:

1a. El GVSD contará con personal para respaldar y evaluar la implementación del Plan de Equidad del Distrito (AÑO 1).

Pasos a seguir:

- La administración contratará a un consultor externo en materia de equidad para brindar liderazgo, entrenamiento y desarrollo profesional en consonancia con el Plan de Equidad.

- La administración creará un Equipo de Equidad Principal para trabajar en el liderazgo de los maestros en cada escuela y fomentar el desarrollo de equipos específicos que se implementarán en cada establecimiento y serán liderados por los directores de las escuelas.

Las siguientes son las funciones de los equipos:

- Participar en asociación con el DVCEE para brindar desarrollo profesional especializado;
- Ampliar las bibliotecas de recursos para el personal a fin de facilitar la conversación en clase de temas relacionados con la pertenencia y la inclusión;
- Compartir conocimientos sobre marcos educativos culturalmente receptivos y considerar las diferencias entre los estudiantes como ventajas o activos (por ejemplo, [Culturally Responsive-Sustaining Education Framework \(nysed.gov\)](https://www.nysed.gov/culture));
- Diseñar y facilitar oportunidades de desarrollo profesional que respalden prácticas de instrucción culturalmente receptivas y culturas escolares de apoyo;
- Revisar periódicamente los datos (por ejemplo, académicos, disciplinarios) para garantizar un desempeño comparable para todos los grupos de estudiantes identificados; y
- Mejorar la comunicación para compartir los esfuerzos entre la Oficina del Distrito y las escuelas.

1b. El GVSD desarrollará y utilizará un sistema para controlar las disparidades en los logros entre las diversas poblaciones de estudiantes (AÑO 1).

Pasos a seguir:

- Administradores a nivel del gabinete desarrollarán una estructura para informar públicamente la disparidad en los logros y los resultados disciplinarios, y la misma se compartirá con el equipo de liderazgo.
 - Todos los administradores educativos se convertirán en expertos en la revisión de los tableros de equidad para controlar las disparidades en cuanto a los logros académicos, la representación en cursos de nivel superior y los índices de disciplina.
 - La administración presentará a la Junta Escolar una Política Disciplinaria revisada que esté alineada con las mejores prácticas en materia de disciplina reparadora y mitigación de la desproporcionalidad (es decir, la representación excesiva de grupos marginados que reciben medidas disciplinarias más severas).

1c. El GVSD implementará marcos y respaldos de instrucción de modo que los diversos estudiantes tengan acceso a cursos de nivel superior y mejores resultados postsecundarios (AÑO 2).

Pasos a seguir:

- Quienes estén a cargo a nivel del gabinete trabajarán con el personal administrativo del establecimiento educativo para garantizar que los estudiantes tengan acceso equitativo a cursos de nivel avanzado, actividades después de la escuela y servicios de transición universitaria y profesional.
 - Continuar ampliando los respaldos ofrecidos a través de la academia multilingüe, incluido respaldo proactivo a los estudiantes, como asesoramiento, trabajo en equipo y oportunidades de establecer relaciones.

- Considerar la contratación de un consejero bilingüe para la programación secundaria.
- Considerar incrementar los respaldos de enlace con las familias en el nivel primario.
- Investigar un programa integral de trabajo y estudio para los estudiantes que tengan importantes interrupciones en la educación.
- Ofrecer a los estudiantes programas de almuerzo educativo sobre oportunidades de carrera y empleo en varios idiomas, en particular los idiomas más frecuentes, como parte de una serie de actividades de preparación para la universidad y la carrera.
- Ofrecer opciones de autobuses después de la escuela para apoyar el acceso de los estudiantes a los respaldos y la programación.

1d. El GVSD desarrollará un proceso para abordar el discurso de odio y el acoso entre el cuerpo de estudiantes, que incluye control, responsabilidad e intervenciones (AÑO 1).

Pasos a seguir:

- Crear un sistema de codificación para las denuncias de racismo y de acoso entre los estudiantes y el personal.
- Capacitar al personal específicamente en cómo detectar casos de racismo y discurso de odio e intervenir en ellos. Ampliar esta capacitación para incluir a los estudiantes de secundaria, mediante el uso de un programa estructurado (5b).

1e. El GVSD comunicará a todas las partes interesadas la Política N.º 832: Equidad Escolar adoptada por la Junta y cualquier política relacionada (AÑO 1).

Pasos a seguir:

- Los equipos de equidad que se implementen en cada establecimiento educativo facilitarán el desarrollo profesional relacionado con la política y la definición de equidad.
- Brindar capacitación a todo el personal en relación con prejuicios implícitos y sensibilidad cultural.
- Aprovechar los medios sociales para comunicar de manera sistemática los pasos a seguir relacionados con la equidad educativa.
- Llevar a cabo reuniones trimestrales del Consejo para la Diversidad y la Inclusión (CDI) de modo que las partes interesadas se involucren en el progreso del Plan de Equidad del Distrito.

Área de acción N.º 2: Participación de las familias y la comunidad

Objetivos:

2a. El GVSD mejorará su capacidad de colaborar con familias de diversos orígenes (AÑO 2 y AÑO 3).

Pasos a seguir:

- Diseñar eventos vespertinos para las familias de estudiantes que reciban respaldos de educación especial y respaldos para estudiantes de idioma inglés (ELL). Estos eventos también ofrecerán oportunidades de asesoramiento y de establecer relaciones entre las familias.

- Implementar programas de orientación para la familia que estén dirigidos a aquellas familias que sean nuevas en el Distrito.
- Contratar intérpretes para que estén presentes durante eventos específicos (por ejemplo, "noche de regreso a la escuela", entrevistas entre familias y maestros).
- Llevar a cabo una auditoría de las plataformas de comunicación para garantizar que sea posible acceder a ellas en múltiples idiomas.
- Asegurarse de que la promoción de todos los clubes y todas las actividades extracurriculares se haga tanto en inglés como en español. Implementar el uso de un boletín informativo específico para familias multilingües.
- Realizar una auditoría de todos los aranceles relacionados con las actividades y viajes de estudio que se hagan durante el día de clase para determinar la naturaleza equitativa de tales aranceles.
- Uniformar las celebraciones en todo el distrito a través del trabajo en colaboración de los equipos de equidad que se desempeñen en cada establecimiento educativo.
- Considerar patrocinar viajes de estudio que reflejen la diversidad de las identidades de los estudiantes del GVSD para respaldar las experiencias de aprendizaje práctico.
- Brindar capacitación voluntaria a los miembros de la Organización de Padres y Maestros (PTO) sobre prejuicios implícitos y la importancia de la diversidad dentro de los grupos de representación de padres.

2b. El GVSD mejorará su proceso de inscripción para garantizar el acceso equitativo y oportuno a la matriculación y a la elección de materias (AÑO 2).

Pasos a seguir:

- Programar una reunión entre un enlace con las familias o un consejero bilingüe y cada familia nueva para explicar la elección de materias y el acceso a oportunidades extracurriculares.
- En el nivel secundario, crear una guía de materias para las familias que se comparta con ellas en el momento de la inscripción, con la ayuda del enlace con las familias.
- Realizar campañas anuales de inscripción para garantizar el ingreso oportuno de nuevos estudiantes al Distrito.
- Agregar autobuses para actividades a fin de respaldar la programación después de la escuela en todos los niveles.

Área de acción N.º 3: Prácticas de instrucción y sistemas de respaldo

Objetivos:

3a. El GVSD participará en marcos de instrucción culturalmente receptivos que mejoren la enseñanza y la inclusión de todos los estudiantes (AÑO 2 y AÑO 3).

Pasos a seguir:

- Restablecer la serie Read Aloud con libros que hagan hincapié en la diversidad de la población estudiantil.

- Ampliar la lista compartida de libros apropiados para la edad recomendados por el Distrito para enseñar temas relacionados con la cambiante diversidad de la población.
- Encuestar a las familias acerca de los procedimientos de calificación y evaluación.
- Crear una guía de materias para ayudar a las familias a entender la trayectoria académica y los resultados relacionados que atañan a los estudiantes.
- Brindar oportunidades de que estudiantes multilingües traduzcan durante eventos de estudiantes, cuando se transmitan noticias y en otras circunstancias. Considerar reconocer a los estudiantes que ayuden de esta manera con el *Pennsylvania Seal of Biliteracy*.

3b. El GVSD perfeccionará sus sistemas de respaldos en niveles para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes (AÑO 2 y AÑO 3).

Pasos a seguir:

- Garantizar consistencia en los marcos de instrucción de alfabetización y matemáticas para todos los estudiantes, incluidos los estudiantes que reciban servicios de educación especial, para permitir mayor acceso e inclusión en la instrucción básica.
- Analizar las estructuras de las áreas especiales para garantizar mayor inclusión de los estudiantes que reciban servicios de educación especial.
- Analizar la información y la eficacia en relación con los puestos de respaldo financiados a través del programa de subvenciones ESSER. Esto incluye específicamente asesoramiento en el nivel secundario y utilización de prácticas de instrucción dirigidas que se lleven a cabo en grupos reducidos como complemento a la instrucción básica.
- Revisar y, cuando sea necesario, modificar los procedimientos de evaluación para los servicios de educación especial y educación para estudiantes intelectualmente dotados a fin de garantizar el cumplimiento de las mejores prácticas para la población diversa de estudiantes.

Área de acción N.º 4: Participar en la autorreflexión y el aprendizaje profesional

Objetivos:

4a. El GVSD utilizará liderazgo centrado en la equidad en todos los esfuerzos de planificación (AÑO 2).

Pasos a seguir:

- Incorporar los componentes del Plan de Equidad en el desarrollo de metas del personal administrativo.
- Incorporar un enfoque sobre desarrollo de mentalidad de equidad para el crecimiento personal y profesional en los retiros de liderazgo del personal administrativo.
- Agregar un día completo equivalente a un “Día de la Ley 80” dedicado a promover la equidad.

4b. El GVSD se asegurará de que todo el personal administrativo haga referencia sistemáticamente a aspectos específicos de la equidad educativa en los protocolos de observación y evaluación de los maestros (AÑO 3).

Paso a seguir:

- El personal administrativo creará una herramienta de control para apoyar la observación clínica de las prácticas de enseñanza culturalmente receptiva durante el proceso de evaluación de maestros.

4c. El GVSD incorporará estrategias centradas en la equidad en el desarrollo profesional de los maestros y el personal (AÑO 2 y AÑO 3).

Pasos a seguir:

- Proporcionar desarrollo profesional integrado al puesto de trabajo que se centre en instrucción diferenciada y pedagogía culturalmente receptiva.
- Brindar desarrollo profesional sobre modelos de aprendizaje basados en la indagación y sobre el impacto de tener expectativas altas para todos los estudiantes.
- Brindar desarrollo profesional sobre estrategias para crear entornos de clase inclusivos desde el punto de vista cultural.
- Proporcionar desarrollo profesional en atención informada de traumas a todo el personal.

4d. El GVSD creará oportunidades para que los nuevos miembros del personal reciban formación en prácticas de equidad (AÑO 2).

Pasos a seguir:

- La inducción para maestros nuevos incluirá capacitación en la Política de Equidad y el Plan de Equidad del Distrito y los esfuerzos relacionados en estas áreas.
- Los empleados nuevos de diversos orígenes tendrán la oportunidad de conocer al Equipo Principal del Distrito y los posibles grupos de afinidad.

Área de acción N.º 5: Cultura de la clase y clima escolar

Objetivos:

5a: El GVSD trabajará en la creación de escuelas acogedoras e inclusivas con métricas para analizar y evaluar la experiencia de todas las partes interesadas para la mejora constante (AÑO 2).

Pasos a seguir:

- Aprendizaje profesional continuo con marcos de escuelas receptivas para mejorar la pertenencia y la inclusión, desde jardín de infantes al grado 8.
- Realizar una encuesta sobre clima escolar con los grupos de interés.
- Finalizar el plan estratégico de salud mental y ampliar la disponibilidad de capacitación en primeros auxilios de salud mental para los estudiantes.

5b: El GVSD creará espacios y respaldos para los estudiantes que experimenten racismo, discurso de odio y acoso (AÑO 1).

Pasos a seguir:

- Los equipos de equidad implementados en cada establecimiento educativo controlarán continuamente la información relacionada con los incidentes de racismo y acoso.
- Crear espacios y herramientas seguros para que los estudiantes y el personal puedan denunciar sus experiencias en cuanto al discurso de odio, el racismo y las situaciones de acoso.
- Brindar a los estudiantes capacitación sobre el programa "Speak up at School" o un programa similar.
- Brindar oportunidades de entrenamiento y asesoramiento a los estudiantes del grupo de liderazgo de estudiantes en materia de equidad en la Escuela Secundaria Great Valley de modo que puedan desarrollar continuamente sus habilidades de liderazgo para crear escuelas equitativas.

Área de acción N.º 6: Contratación y retención

Objetivos:

6a: El GVSD reclutará personal diverso acorde con su población cada vez más diversa (AÑO 1).

Pasos a seguir:

- Mantener y mejorar las preguntas estándar sobre equidad e inclusión para las entrevistas.
- Establecer opciones en video para la primera ronda de selección de solicitantes de empleo, donde se incorporen al proceso preguntas sobre equidad educativa para hacer en las entrevistas.
- Asegurarse de que haya empleados de grupos diversos en los paneles de contratación.
- Continuar las asociaciones con establecimientos de enseñanza superior y universidades para las prácticas de enseñanza y para la contratación de futuros maestros.

6b: El GVSD retendrá personal diverso y creará entornos de trabajo inclusivos para los empleados (AÑO 2 y AÑO 3).

Pasos a seguir:

- El personal administrativo se familiarizará con las políticas relacionadas con la discriminación, el acoso, y con los procedimientos del Título IX, y tomará en serio todas las cuestiones relacionadas con racismo y acoso.
- Recursos Humanos creará un proceso de retroalimentación continua con los empleados nuevos, a través de oportunidades de asesoramiento.
- Los miembros del personal administrativo continuarán utilizando los datos de las evaluaciones sobre clima escolar aportados por el personal para garantizar entornos de trabajo inclusivos y libres de acoso.
- Utilizar a la comunidad en general del GVSD como reclutadores y compartir actualizaciones sobre contratación para que puedan ser parte de una estrategia más amplia de reclutamiento y retención.
- Establecer oportunidades de reuniones periódicas para involucrarse con los educadores de color del distrito y nutrirse de ellos, a fin de entender mejor las barreras y los retos no visibles con que pueden encontrarse los educadores diversos en el distrito, con el propósito de apoyar los esfuerzos de retención.