PLAN ESTRATÉGICO DE EXCELENCIA A TRAVÉS DE LA EQUIDAD RACIAL

ESCUELAS PÚBLICAS DE NYACK

CONSTRUYENDO PUENTES PARA QUE LOS ESTUDIANTES DE HOY CRUCEN AL MUNDO DELMAÑANA CON EQUIDAD, INNOVACIÓN Y OPTIMISMO

VISIÓN

Las Escuelas Públicas de Nyack valoran la riqueza de nuestra diversa comunidad. Esta afirmación se funda en la Declaración de Misión de la Junta de Educación aprobada en sus políticas. Creemos que todos los niños nacen con la capacidad innata suficiente para realizar las tareas escolares, y que es nuestra responsabilidad ética y moral garantizar que nuestro distrito escolar proporcione un entorno de aprendizaje óptimo que satisfaga las necesidades de todos los estudiantes independientemente de su raza, género o identidad de género, orientación sexual, nivel socioeconómico, lengua materna, religión, nacionalidad, edad o discapacidad.

DECLARACIÓN DE MISIÓN

La misión de las Escuelas Públicas de Nyack es brindar a cada estudiante programas de excelencia que inculquen la pasión por el aprendizaje mientras los preparan para los desafíos de un mundo cada vez más complejo. Las Escuelas Públicas de Nyack mejorarán la autoestima de cada estudiante, los ayudarán a descubrir y maximizar su potencial individual, y guiarán a cada uno para dignificar, apreciar, respetar y aceptar la diversidad humana.

OBJETIVO

La meta de equidad del Distrito de Escuelas Públicas de Nyack es crear un clima y una cultura en todo el distrito y basados en el sitio que exija y apoye la equidad sistémica y la mejora del rendimiento estudiantil para cada estudiante al tiempo que reduce la brecha predecible en los resultados medibles.

ANTECEDENTES

La historia, la demografía y la diversidad del Distrito de Escuelas Públicas de Nyack permiten una perspectiva única que ha impulsado a la comunidad escolar a una trayectoria e investigación desafiantes del impacto del racismo sistémico en el éxito de los estudiantes. Hace veinte años, comenzó un viaje de base intencional cuando una firma consultora independiente contratada por la Junta de Educación llevó a cabo un estudio de las inequidades sistémicas que resultó en informes públicos y discusiones de grupos focales dentro de nuestra comunidad. El Informe Tulin, como se conoció, recomendó la capacitación en todo el distrito con The People's Institute for Survival and Beyond, llamado Deshacer el Racismo, e inició una respuesta más amplia para abordar colectivamente los resultados dispares entre los estudiantes mientras se organizaba en torno a la justicia racial.

Otro hito tuvo lugar durante el año escolar 2015-16, cuando el distrito participó en un proceso integral para examinar sus prácticas y programas de instrucción actuales en comparación con las competencias y habilidades que se perciben como necesarias para que nuestros estudiantes tengan éxito en el siglo XXI. Nuestro enfoque estaba destinado a comprender mejor las competencias que los jóvenes necesitan para tener éxito en la nueva economía global y determinar si nuestro programa educativo actual es capaz de proporcionar a los estudiantes ese grupo de capacidades. “Nuestras escuelas no están fallando, como muchos afirman, más bien están obsoletas. Seguimos dedicando demasiado tiempo a enseñar y probar el conocimiento del contenido que se puede recuperar de Internet cuando sea necesario. El conocimiento se ha convertido en un bien gratuito, como el aire, por lo que al mundo ya no le importa cuánto saben nuestros estudiantes. Lo que le importa al mundo, lo que más importa, es lo que nuestros estudiantes pueden hacer con lo que saben” (Tony Wagner, Most Likely to Succeed, 2015). En la construcción de un nuevo "Perfil del graduado en la Escuela Secundaria Nyack”, surgieron dos preguntas fundamentales:

- **¿Qué tan bien estamos preparando a nuestros estudiantes para un mundo cada vez más complejo y que cambia rápidamente?**
- **¿Qué tan bien estamos satisfaciendo las necesidades de todos los estudiantes de Nyack?**

A través de un extenso proceso de reflexión, investigación y participación comunitaria, el distrito desarrolló siete Competencias Básicas que se cree que son las más importantes para un graduado de la Escuela Secundaria Nyack: pensamiento crítico, creatividad, colaboración, comunicación, compasión y empatía, dominio del contenido, y conciencia cultural y global. Estas competencias están integradas en la Declaración de la Misión de la Junta de Educación (Política 0050) y se han convertido en fundamentales para nuestro trabajo diario.

Nuestra visión define nuestro propósito como distrito y define cómo deben verse nuestras escuelas para que cada uno de nuestros estudiantes tenga éxito en la vida, la ciudadanía y el trabajo. Aunque todavía tenemos un largo camino por recorrer para implementar de manera efectiva los cambios estructurales necesarios dentro de las instituciones de educación pública históricamente racistas y clasistas, la verdadera personificación de un compromiso inquebrantable con la diversidad, la equidad y la inclusión debe ocupar un lugar central. El Distrito reconoce que los principales factores históricos y sociales de nuestra nación tienen un impacto sobre la inequidad que existe dentro de las escuelas públicas. Se pueden tomar medidas con propósito para identificar, reconocer y superar las disparidades en los resultados entre los estudiantes. La responsabilidad de abordar estas disparidades entre los estudiantes recae en los adultos, no en los estudiantes: este plan trata de arreglar el sistema, NO de arreglar a los niños.

DECLARACIÓN DE CREENCIAS

CREEMOS que la rica historia y cultura de la escuela/comunidad de Nyack es una fuente de orgullo y un activo para abrazar y celebrar.
CREEMOS que una de las fortalezas de las Escuelas Públicas de Nyack es nuestra población en expansión, racial y culturalmente diversa.
CREEMOS que todos tienen la capacidad de aprender y que tenemos la responsabilidad ética y moral de garantizar un sistema educativo que proporcione entornos de aprendizaje óptimos que lleven a los estudiantes a estar preparados para su futuro individual.
CREEMOS que cualquier brecha de oportunidades entre los estudiantes blancos y los estudiantes BIPOC (históricamente definidos como negros o afroamericanos, nativos americanos o nativos de Alaska, asiáticos, latinos, nativos de Hawái o de las islas del Pacífico) es inaceptable.
CREEMOS que hablar un idioma que no sea el inglés es una ventaja y que nuestro sistema educativo debe celebrar y mejorar esta capacidad con el apoyo apropiado y culturalmente receptivo para los estudiantes del idioma inglés.
CREEMOS que los estudiantes que reciben servicios de educación especial son una parte integral de nuestra responsabilidad educativa y debemos adoptar la oportunidad de ser inclusivos, hacer las adaptaciones adecuadas y celebrar sus ventajas. Debemos abordar directamente la sobrerrepresentación de estudiantes de color en educación especial y la subrepresentación de estudiantes de color en programas de instrucción avanzados.
CREEMOS que nuestra comunidad, padres, maestros y organizaciones comunitarias tienen soluciones únicas e importantes para mejorar los resultados de nuestros estudiantes y nuestras escuelas.
CREEMOS que nuestro trabajo solo tendrá éxito si somos capaces de asociarnos verdaderamente con la comunidad, comprometernos con respeto, escuchar con autenticidad y tener el coraje de compartir la toma de decisiones y el poder entre las partes interesadas de la comunidad.
CREEMOS que las Escuelas Públicas de Nyack solo lograrán un cambio de sistemas duradero, así como un cambio en el clima escolar, aumentando las expectativas y participando en un diálogo continuo y una autorreflexión sobre los privilegios y el poder.
CREEMOS en la importancia de apoyar una gran enseñanza. Las investigaciones muestran claramente que los maestros se encuentran entre las influencias más poderosas en el aprendizaje de los estudiantes. Un sistema educativo equitativo requiere proporcionar a los maestros las herramientas y el apoyo para satisfacer las necesidades de todos los estudiantes (Hattie, J.; 2009).

MEDICIONES DE HITOS DEL ÉXITO

Como resultado de implementar nuestro Plan de Equidad y lograr cada objetivo, las Escuelas Públicas de Nyack mejorarán significativamente los resultados de rendimiento de todos los estudiantes según lo medido por el Marco de Hitos.

TODOS LOS ESTUDIANTES ingresarán al jardín de infancia listos para aprender y al primer grado listos para leer.
TODOS LOS ESTUDIANTES leerán a nivel de grado al final del tercer grado.
TODOS LOS ESTUDIANTES completarán el Grado 8 listos para la escuela secundaria.
TODOS LOS ESTUDIANTES ingresarán al Grado 10 preparados para graduarse en la escuela secundaria.
TODOS LOS ESTUDIANTES completarán el Grado 12 A TIEMPO y estarán listos para la universidad, la escuela vocacional o la fuerza laboral.

ÁREAS DE ENFOQUE

Para lograr nuestras Mediciones de Hitos del Éxito, las Escuelas Públicas de Nyack han identificado cuatro áreas o pilares clave que requieren una inversión y atención significativas para eliminar la previsibilidad racial y la desproporcionalidad. Nuestros estudiantes, personal y partes interesadas traen sus antecedentes e identidades personales a nuestras escuelas todos los días, y la creación de espacios acogedores y equitativos para todos es fundamental para el éxito de las Escuelas Públicas de Nyack. Mientras que el Distrito cree que abordar las desigualdades raciales dentro de la cultura del Distrito y en todas las áreas de operación es una prioridad:

También reconocemos que el desarrollo de una lente de equidad efectiva tendrá un impacto positivo en todos los estudiantes, el personal y las partes interesadas que pueden ser marginados debido a la raza, el género, la identidad de género, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, el primer idioma, la religión, el origen nacional, la edad o la apariencia física.

A través de los pilares de este Plan para la Equidad Racial, las Escuelas Públicas de Nyack: 1) Abordarán la cultura que impacta a nuestros estudiantes y personal mientras examinamos las formas en las que involucramos a los miembros de nuestra comunidad. 2) Abordarán el plan de estudios que guía el aprendizaje en nuestras aulas, haciendo un esfuerzo consciente por representar una variedad de culturas que reflejen las diversas historias e historias de todos los estudiantes. 3) Abordarán las prácticas de instrucción de nuestro personal, enfocándose en estrategias de instrucción basadas en la investigación diseñadas para satisfacer las necesidades académicas de todos los estudiantes.
Se comprometerán con la participación de todas las familias del distrito y la colaboración intersectorial con las organizaciones comunitarias que sirven a nuestras familias a medida que nos esforzamos por convertirnos en una institución educativa multicultural y antirracista dentro de nuestra comunidad escolar.

PILAR 1 FUERZA LABORAL CULTURALMENTE RESPONSABLE

Por "capacidad de respuesta cultural", las Escuelas Públicas de Nyack quieren decir "el conocimiento, las creencias, las habilidades, las actitudes y las prácticas que permiten que las personas formen relaciones y creen entornos de aprendizaje que apoyen el rendimiento académico y el desarrollo personal de los estudiantes de diversos grupos raciales y culturales".

Creemos que:

- Si cada empleado es consciente de su raza y es culturalmente receptivo, cada miembro del personal exhibirá el conocimiento, las actitudes, las habilidades y las prácticas para interrumpir el racismo institucional y satisfacer mejor las necesidades únicas de todos los estudiantes, las familias y el personal.
- Si los empleados se vuelven más conscientes de cómo sus propios prejuicios y privilegios culturales pueden influir en sus juicios y acciones hacia el desempeño de los estudiantes y crean barreras para el acceso de los estudiantes a oportunidades clave de aprendizaje, se reducirán las disparidades en los resultados de los estudiantes.
- Si a cada empleado se le proporciona un análisis y un lenguaje comunes respaldados por la Junta de Educación, para que todos los empleados puedan desarrollar una lente de equidad racial, se desarrollará y profundizará un entendimiento colectivo y un compromiso con el cambio sistémico, fomentando cambios sistémicos sostenibles en políticas, protocolos y prácticas.
- Si nuestra fuerza laboral tiene conocimiento y respeto por las diversas tradiciones culturales e idiomas de los estudiantes en sus aulas, conocimiento sociocultural sobre el desarrollo infantil y adolescente y una comprensión de las formas en que la raza, la clase, el idioma y la cultura moldean el desempeño escolar, se reducirán las disparidades en los resultados de los estudiantes.
- Si nuestra fuerza laboral refleja a los estudiantes y las familias a las que servimos, nuestra organización estará en mejores condiciones de proporcionar modelos a seguir para los estudiantes, comprender mejor las necesidades de nuestros estudiantes y familias y tomar mejores decisiones para nuestras familias y estudiantes de color. Según un documento de trabajo de 2018 publicado por el National Bureau of Economic Research, “Los estudiantes negros que están expuestos a un maestro negro en tercer grado tenían un 13 por ciento más de probabilidades de matricularse en la universidad. Los que tenían dos profesores negros tenían un 32 por ciento más de probabilidades de inscribirse en la universidad".

ESTRATEGIAS:

- Proporcionar comunidades de aprendizaje profesional (mesas redondas, estudios de libros, seminarios web, grupos de discusión) y otras estructuras de desarrollo profesional (por ejemplo, Nyack Professional Academy) para abordar tanto el racismo sistémico como sus manifestaciones, como el sesgo implícito y las microagresiones, desarrollar la alfabetización racial y ayudar a los empleados a entender el racismo como una ideología deshumanizante y la barrera más crítica para desarrollar un distrito escolar que sea equitativo para todos los estudiantes.
- Proporcionar desarrollo profesional centrado en el impacto de mantener altas expectativas para todos los estudiantes (por ejemplo, mentalidad de crecimiento).
- Proporcionar un programa de créditos en servicio de certificación de equidad ofrecido a

todos los maestros del distrito.

- Fomentar la participación de los empleados en Conversaciones Valientes mensuales en cada uno de los edificios escolares del Distrito, facilitado por facilitadores aprobados por la Junta de Educación.
- Identificar y reconocer los métodos de instrucción que utilizan los maestros de alto rendimiento y culturalmente receptivos, en todos los departamentos y en todo el Distrito. Facilitar las asociaciones entre distritos y las visitas entre escuelas que se dirijan a estrategias de instrucción particulares y se asocien intencionalmente con los maestros.
- Asociarse con la educación superior y el Nyack Teacher's Center para identificar las estrategias de instrucción basadas en la investigación más efectivas para promover la equidad en los resultados académicos.
- Integrar al personal nuevo en prácticas de enseñanza continuas de equidad, diversidad y antirracistas a través de programas de orientación y tutoría para maestros nuevos. Evaluar el entorno físico de nuestras escuelas y aulas (por ejemplo, la encuesta DEI Tripod) para determinar si las culturas, los idiomas y las identidades de todos los estudiantes se reflejan, representan y valoran.
- Evaluar las percepciones de los estudiantes sobre la calidad de la enseñanza en nuestras aulas (por ejemplo, el Marco de enseñanza y apoyo efectivos de Tripod 7C) enfocándose en apoyos personales, curriculares y académicos para ayudar a nuestro personal a desarrollar las relaciones positivas que son necesarias para lograr la excelencia con equidad.
- Exigir que todos los comités de entrevistas y selección reflejen la diversidad de nuestros estudiantes y las comunidades a las que servimos creando un comité de contratación en todo el distrito y brindando capacitación a los miembros de todos los comités.
- Crear una encuesta de salida para el personal en transición que recopile explícitamente datos sobre las prácticas de contratación y la cultura del Distrito con el objetivo de retener a los miembros del personal que sean culturalmente receptivos.
- Desarrollar asociaciones con colegios y universidades históricamente negros, así como colegios y universidades con diversos programas de formación docente (incluidos estudiantes latinos y asiáticos) para orientar las iniciativas de reclutamiento y contratación.
- Desarrollar procesos y procedimientos que se utilizarán en las evaluaciones de candidatos que incluyan preguntas y escenarios relacionados con raza, equidad y diversidad.

PILAR 2 ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE CULTURALMENTE RESPONSABLE

Para que el Distrito logre la excelencia a través de la equidad, debemos proporcionar a todos los estudiantes entornos de aprendizaje rigurosos, culturalmente receptivos y atractivos que aceleren su rendimiento académico y crecimiento personal.
Creemos que:

- Si proporcionamos a todos los estudiantes acceso equitativo a cursos básicos comunes y maestros de alta calidad que demuestren prácticas de instrucción culturalmente receptivas, los estudiantes lograrán el éxito académico y personal.
- Si proporcionamos a los estudiantes y al personal un análisis antirracista y un lenguaje común con respecto al racismo estructural, surgirá una conciencia colectiva, aumentando

la confianza intercultural y construyendo un entorno que invita a la enseñanza y el aprendizaje antirracistas.

- Si inscribimos a estudiantes bilingües emergentes en programas efectivos de dos idiomas, experimentarán un mayor éxito académico y personal mientras preservan su idioma nativo, identidad cultural y herencia cultural.
- Si proporcionamos al liderazgo escolar (directores, AP, decanos) desarrollo profesional en sistemas de apoyo al comportamiento culturalmente receptivos que incluyen principios antirracistas, entonces las tasas de referencia para disciplina de exclusión disminuirán significativamente para los estudiantes de color.

ESTRATEGIAS:

- Establecer equipos de currículo responsables de revisar el currículo y revisar las unidades de instrucción para garantizar que nuestros currículos respondan culturalmente, incorporar oportunidades para que los estudiantes comprendan, exploren y critiquen las disparidades centradas en la equidad y buscar la colaboración con los recursos de la comunidad para brindar oportunidades de aprendizaje complementarias.
- Adoptar planes de estudio basados en experiencias de aprendizaje auténticas que reflejen nuestra diversas formas de aprendizaje, conocimiento, lectura, comprensión, comunicación y demostración de curiosidad y conocimiento del alumnado. Los planes de estudio deben incluir y resaltar contribuciones y textos que reflejen las diversas identidades de los estudiantes y limitar, replantear y minimizar el marco monocultural que otorga privilegios a los históricamente favorecidos a expensas de otros grupos.
- Emplear una lente crítica (racial, de género, identidad sexual, lingüística, religiosa, basada en habilidades, socioeconómica u otras identidades culturales destacadas) al analizar, revisar y revisar los marcos curriculares para abordar el descentramiento de lo blanco mientras se centran las ideologías y pedagogías negras.
- Crear cursos y unidades de estudio específicos para aprender sobre las diversas culturas representadas en el estado de Nueva York (por ejemplo, estudios Latinx, estudios afroamericanos estudios asiáticoamericanos, estudios de género, estudios indígenas) de una manera integral (por ejemplo, no relegada a un mes o capítulo específico) y empoderante (por ejemplo, la historia afroamericana no comienza con la esclavitud sino con la historia de África).
- Asegurar que nuestra biblioteca/centros de medios enfaticen la inclusión al incluir materiales que aborden los problemas de la educación multicultural y antirracista.
- Analizar las disparidades en los datos de resultados por raza, género, estudiantes con capacidades diferentes, estudiantes del idioma inglés y destinatarios de almuerzos gratis o reducidos. Elaborar estrategias de métodos de enseñanza a través del desarrollo de planes de acción de equidad para interrumpir cualquier disparidad en los resultados de éxito de los estudiantes que existen dentro de las diferencias.
- Desarrollar equipos de equidad en la escuela que hagan recomendaciones sobre prácticas, políticas y procedimientos para interrumpir y transformar las normas culturales escolares que mantienen el racismo institucional. Los equipos de equidad abordarán el rigor instructivo, la receptividad cultural, las disparidades de rendimiento y la participación de los estudiantes.
- Brindar oportunidades para que los estudiantes menos representados accedan a clases de

nivel avanzado. El Distrito examinará los datos de inscripción desglosados anualmente para garantizar que no haya un impacto desigual en los estudiantes de color.

- Mejorar las relaciones entre estudiantes y maestros para fomentar el interés de los estudiantes en las actividades curriculares y extracurriculares (Marco de enseñanza eficaz 7C, PBIS).
- Proporcionar oportunidades regulares para el aprendizaje socioemocional dentro de las lecciones como actividades de aprendizaje discretas que son culturalmente receptivas y transformadoras.
- Implementar principios de justicia restaurativa informados sobre el trauma de la disciplina escolar en todas las escuelas, incluidos los círculos restaurativos para recibir de nuevo a los estudiantes en el aprendizaje cuando haya ocurrido un daño.
- Desarrollar un Programa Alternativo de Suspensión ubicado en el Edificio de Administración con profesionales capacitados en principios de disciplina restaurativa. Dicho personal exhibirá el conocimiento, las actitudes, las capacidades y las prácticas para interrumpir el racismo institucional.
- Empoderar a los estudiantes a través del acceso equitativo a la tecnología, incluido el desarrollo de la alfabetización informática y la alfabetización en medios digitales, para las innovaciones presentes y futuras.

PILAR 3 COMPROMISO FAMILIAR Y COMUNITARIO CULTURALMENTE RESPONSABLE

Si el Distrito va a lograr la excelencia a través de la equidad racial, nuestra BOE, la administración y el personal deben ir más allá de los pasillos y aulas de nuestras escuelas para involucrar a todas las familias y partes interesadaa, organizar intersectoriales en colaboración y, en última instancia, construir puentes entre nuestras escuelas y nuestra querida comunidad que defienden creencias, protocolos, prácticas y políticas antirracistas en beneficio de todos los niños.

Creemos que:

- Los padres, los cuidadores y el entorno comunitario son vitales para una asociación exitosa, cultivando relaciones y reflexionando y honrando constantemente la humanidad completa de los estudiantes. Si involucramos a los padres y cuidadores en la investigación del aprendizaje basadas en estrategias desde el nacimiento hasta los tres años, las brechas entre los grupos socioeconómicos, raciales y étnicos disminuirán cuando los niños de la comunidad ingresen al jardín de infancia.
- Si cada escuela desarrolla un plan de participación de los padres que se enfoca en conectar a las familias con las metas educativas de su escuela, habrá un aumento en la cantidad de oportunidades de participación familiar culturalmente específicas en cada escuela y, en última instancia, una mayor participación con las familias de color.
- Si proporcionamos a todas las familias un acceso equitativo a la información y las prácticas de la escuela y el distrito, estarán empoderadas para navegar mejor por el sistema, defender a sus hijos y apoyar el éxito académico y personal de sus hijos.

ESTRATEGIAS:

- Alentar a los padres/tutores que reflejan la diversidad de nuestros estudiantes a participar en roles de liderazgo de padres en las escuelas y el distrito.

- Crear vínculos de comunicación específicos de la escuela entre la escuela y el hogar para

garantizar que todos puedan acceder a la información.

- Difundir todas las comunicaciones en el idioma y formato preferido.
- Brindar apoyo a nuestros Centros de Recursos Familiares, Servicios de Apoyo a los Estudiantes y Departamento de Orientación para abordar los diferentes niveles de necesidades de seguridad física y emocional (por ejemplo, vivienda, comida, ropa, etc.) y remediar esas necesidades inmediatas como una prioridad para que los estudiantes puedan tener éxito.
- Aprovechar el conocimiento de los padres para crear comunidades sólidas de padres en la escuela.
- Trabajar con las PTA para asegurar que los padres estén representados en la escuela en diversas identidades, incluida la raza, la orientación familiar, la clase social y el origen religioso.
- Solicitar la ayuda de los padres/tutores para comprender los valores y la diversidad cultural.
- Desarrollar múltiples sistemas de participación (por ejemplo, celebrar reuniones a diferentes horas, proporcionar transporte y cuidado infantil, usar aplicaciones para padres, etc.) para ampliar el acceso y la comunicación con familias de diversos orígenes.
- Proporcionar traductores y la compra de un sistema de traducción para los edificios escolares, en todos los niveles de participación de la familia y la comunidad dentro del Distrito, incluido el proceso de inscripción, el procesamiento de las preocupaciones de los padres y el tratamiento de los esfuerzos para buscar apoyo.
- Implementar estrategias de rutina para solicitar e incorporar las voces de los estudiantes desatendidos, sus padres y sus maestros en la determinación y evaluación del progreso del estudiante, así como el progreso del distrito en el tratamiento de la inequidad racial.
- Crear, cultivar y mantener entornos acogedores que reflejen y apoyen la diversidad de la escuela, el hogar y la comunidad.
- Construir la equidad de confianza y el consenso continuos para el análisis, el lenguaje, la comprensión y el apoyo comunes de los principios antirracistas entre las familias del distrito y el personal para crear aprendices de por vida.

PILAR 4 TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y ORGANIZACIONAL

Para que el Distrito logre la excelencia a través de la equidad racial, nuestro sistema debe experimentar una transformación cultural y organizacional para construir una cultura de inclusión que desafíe activamente el racismo institucional. La Junta de Educación y el Equipo de Liderazgo Administrativo debe examinar y desmantelar activamente las políticas, los programas y las prácticas sistémicas que sirven para perpetuar las disparidades de rendimiento racial.

Creemos que:

- Si las metas en todos los niveles del distrito se basan en datos desglosados por raza y etnia, habrá una mayor responsabilidad para satisfacer las necesidades de los estudiantes.
- Si aplicamos una lente de equidad racial a políticas, programas, prácticas y decisiones clave con un enfoque intencional en "resultados iguales" en lugar de "aportes iguales", los estudiantes y las familias de color experimentarán resultados más equitativos.

- Si adoptamos prácticas de investigación culturalmente relevantes, podremos representar,

evaluar y evaluar con mayor precisión las necesidades y los comportamientos de los estudiantes y las familias.

ESTRATEGIAS:

- Usar un enfoque de métodos mixtos, desagregar los datos de los estudiantes en áreas de disciplina, rendimiento académico, tasas de graduación a tiempo, referencias de educación especial y cursos de estudio avanzados para desarrollar planes de acción de equidad como parte de nuestra práctica continua.
- Utilizar una lente de equidad en el desarrollo de todas las áreas de enseñanza y aprendizaje, desarrollo de programas y prácticas institucionales.
- Utilizar el Marco de Ciclo de Investigación en cada nivel escolar a través de equipos de equidad a nivel de edificio y planes de acción desarrollados anualmente a través del análisis de datos de estudiantes en las instalaciones.
- Llevar a cabo revisiones anuales de las políticas escolares (por ejemplo, el código de conducta) con respecto a la capacidad de respuesta sociocultural, la diversidad y la inclusión.
- Trabajar para garantizar que el clima de la escuela y el aula refleje la sensibilidad hacia una población estudiantil diversa. Usar prácticas restaurativas como una forma de construir comunidad.
- Evaluar el clima escolar utilizando una variedad de medidas para recopilar las percepciones y experiencias de las diversas partes interesadas.
- Asegurar que todos los comités a nivel de distrito y de las instalaciones, incluidos los comités de entrevistas al personal, sean diversos en su composición.
- Continuar buscando y eliminando barreras para grupos de estudiantes, para asegurarse de que todos los estudiantes tengan acceso a los cursos más rigurosos disponibles.
- Utilizar una lente consciente de la raza y los principios antirracistas durante el proceso de revisión anual.

MARCO PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES DENTRO DE NUESTRAS ESCUELAS

El marco para la creación de capacidad dentro del sistema escolar se basa en una Teoría de la acción, un proceso cíclico que comienza con la creación de conciencia seguida por el reconocimiento (establecimiento de objetivos) y la acción. El proceso se basa en lo siguiente:

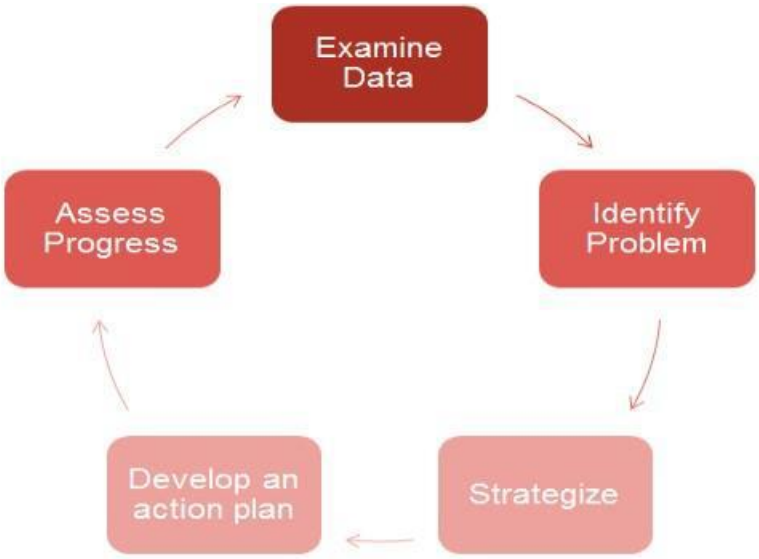
- Desarrollar la capacidad de los líderes del distrito, administradores escolares, maestros y personal de apoyo para:
- Profundizar en la comprensión del análisis de la causa raíz, incluido cómo y por qué ocurren las desigualdades y los resultados dispares.
- Implementar estrategias para cambiar esos patrones y tendencias.
- Desarrollar habilidades y la capacidad para responder a las necesidades de los estudiantes de maneras respectivas y culturalmente apropiadas.
- Desarrollar altas expectativas académicas para cada estudiante.
- Diseñar e implementar programas y estructuras más receptivos.

- Desarrollar la responsabilidad interna.

- Establecer equipos de equidad en cada escuela para proporcionar liderazgo centrado en la equidad a los esfuerzos de planificación del distrito y la escuela.
- Aumentar el impacto de las prácticas impulsadas por la equidad en la actividad diaria del distrito, la escuela y el aula.
- Esforzarse activamente por lograr los siguientes patrones de participación y logros:
    - Los logros mejorarán en todas las escuelas.
    - Se logrará un progreso constante y significativo para cerrar la brecha de rendimiento y lograr la proporcionalidad del grupo en áreas académicas (por ejemplo, cursos de honores, de colocación avanzada y de matrícula dual), disciplina, educación especial y graduación a tiempo.
- Implementar ciclos de investigación para profundizar la comprensión del distrito de los patrones de rendimiento e inequidades y monitorear el progreso hacia el cumplimiento de nuestros objetivos de equidad racial.

<u>CICLO DE CONSULTAS</u>

Utilizar el marco del ciclo de investigación (teoría de la práctica) en cada edificio a través de equipos de equidad a nivel de edificio para desarrollar planes de acción basados en datos de nivel escolar individual.



Examinar los datos → Identificar el problema → Crear una estrategia → Desarrollar un plan de acción → Evaluar el progreso