



Una exhibición en el pasillo de la Escuela Primaria Flynn (2021)

Equidad, Diversidad e Inclusión en el Distrito Escolar de Eau Claire

Reporte Anual 2022

19 de Septiembre de 2022

Tabla de Contenidos

Anuncio del Superintendente	3
Introducción	4
Explicación y descripción general de este informe	6
Seleccione Definición de términos (en orden alfabético)).....	6
Números: Demográficos y Datos	7
Nuestra Base: Sistemas y Estructuras	16
Sistemas de apoyo equitativos de varios niveles	16
Estructura de instrucción.....	16
Intervenciones y Apoyos para el Comportamiento Positivo (PBIS).....	16
Plan de Acción de Equidad	21
Plan de Equidad/Responsabilidad Cultural de ECASD	21
Pasos de Acción y Logros Destacados.....	21
Éxitos destacados y trabajo en curso	25
Avanzando	29
Este próximo año, 2022-23	29
Plan de Equidad de 5 años y Metas	29
Visión y objetivos del plan de equidad de 10 años	29
Visión y objetivos del plan de equidad de 20 años	29
Referencias y recursos	30

Translation in Hmong & Spanish

If you would like assistance in the translation of this report or if you have questions about this report, please call Blia Schwahn for Hmong translation at 715-852-6764 and Kresly Rodriguez Martinez at 715-225-3333.

Yog koj xav tau tus neeg Hmoob txhais tsab ntawv no ua lus Hmoob rau koj los yog koj muaj lus nug txog diam ntawv qhia no, hu rau Blia Schwahn 715-852-6850.

Si desea que una persona hispana le traduzca esta carta en español o si tiene preguntas sobre este reporte, llame a Kresly Rodriguez Martinez al 715-225-3333.

Non-Discrimination Statement

Eau Claire Area School District does not discriminate on the basis of sex, race, color, religion, national origin, ancestry, immigration status, creed, pregnancy, marital or parental status, sexual orientation, gender identity or gender expression, or physical, mental, emotional or learning disability.

Anuncio del Superintendente



Michael Johnson,
Superintendente de Escuelas

ECASD Estudiantes, familias, personal y miembros de la comunidad,

Estamos muy contentos de presentar nuestro primer Informe Anual de Equidad en la ECASD. Planeamos utilizar esto como una herramienta de comunicación y un documento de aprendizaje que evolucionará con el tiempo. El ECASD se compromete a aumentar la equidad entre los estudiantes, el personal y la comunidad a través de políticas, prácticas y procedimientos antirracistas y antidiscriminatorios. Este compromiso será el lente a través del cual se verán las políticas de resultados y expectativas operativas de la Junta Escolar y del Distrito.

Estamos utilizando prácticas basadas en datos para informar cómo involucramos intencionalmente nuestros sistemas educativos de apoyo para impactar las necesidades académicas, sociales y emocionales de todos los estudiantes. El trabajo de equidad no es simplemente para beneficiar a nuestras poblaciones históricamente subrepresentadas; es algo que todos debemos hacer para dar la bienvenida a cada estudiante y familia, donde todas las experiencias son honradas y valoradas.

Nuestro modelo de desarrollo profesional está diseñado para conocer al personal donde se encuentra, reflexionar sobre su aprendizaje y crecer para mejorar todos los resultados para nuestros estudiantes, familias y personal. Si bien he sido educadora durante treinta años, recuerdo mi propio viaje de equidad: cuando sabemos más, lo hacemos mejor para cada estudiante.

En asociación,

Michael Johnson
Superintendente

Autor del reporte

- Dang Yang, director de Equidad, Diversidad e Inclusión

Agradecimientos (orden alfabético)

- Alicia Kirkman, Principal-Sherman Elementary
- Amber Schoeder, Student Success Advocate-North High School
- Blia Schwahn, School/Community Liaison
- Brandon Wick, Human Resources Manager
- Christina Watkinson, director of Special Education
- Danielle Graham, Homeless/Homebound Coordinator
- Danielle Stanley, Reading Teacher-South Middle School
- Elissa Knight, Literacy Coach-Putnam Heights Elementary
- Heather Grant, director of Academic Services
- Hmong Parent Teacher Association (PTA) Executive Board Leaders
- James Schmitt, Principal-Flynn Elementary
- Joshua Guckenberger, director of Food & Nutrition
- Kathryn Schiefelbein, Principal-Meadowview Elementary
- Kay Marks, Executive director of Human Resources
- Dr. Kaying Xiong, Executive director of Student Services
- Kelsey Tichey, director of Special Education
- Kresly Rodriguez Martinez, Bilingual Education Assistant & District Hispanic Resource
- Lauri Malnory, Special Education Parent Facilitator
- Mandy VanVleet, Executive director of Academic Services
- Megan Zich, Information Analyst
- Michael Johnson, Superintendent of Schools
- Michelle Radtke, director of Assessment & director of Academic Services
- Teri Piper Thompson, Communications Manager
- Timothy Skutley, Principal-Northstar Middle School
- Trevor Kohlhepp, Principal-South Middle School

Equipo Ejecutivo del Distrito

- Michael Johnson, Superintendent of Schools
- Kim Koller, Executive director of Administration
- Kay Marks, Executive director of Human Resources
- Abigail Johnson, Executive director of Business Services
- Dr. Kaying Xiong, Executive director of Student Services
- Mandy VanVleet, Executive director of Academic Services



Un salón de clases de doble inmersión en la escuela primaria Longfellow (2019)

Nuestra Misión

Inspira y prepara a nuestros estudiantes para vivir vidas creativas, plenas y responsables.

Nuestra Visión

Desafiamos las mentes, construimos relaciones y fomentamos el crecimiento individual.
preparar a todos los estudiantes para el éxito postsecundario.

Introducción

El valor y la importancia de la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI)

Equidad, diversidad e inclusión (EDI) en nuestro distrito significa que cada alumno tiene acceso a los recursos y el rigor que necesita en el momento adecuado de su educación, independientemente de sus antecedentes y circunstancias de vida (Wisconsin DPI, 2022). La demografía cambiante de nuestros estudiantes y la diversidad de experiencias que traen a nuestras aulas hablan de este imperativo.

A medida que nuestro distrito y nuestras escuelas se involucran en la mejora continua, el uso de EDI como base en la forma en que operamos nos brinda una manera de ser intencionales para satisfacer las necesidades de todos nuestros estudiantes, especialmente aquellos que provienen de entornos históricamente desatendidos y subrepresentados en función del sexo, raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, estado migratorio, credo, embarazo, estado civil o paternidad, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, o discapacidad física, mental, emocional o de aprendizaje. Los esfuerzos de EDI que emprendemos para abordar los patrones de disparidades académicas que hemos visto en los resultados de los estudiantes requieren intencionalidad y coraje, y las escuelas se encuentran en una posición única como lugares que pueden transformar vidas. Por encima de todo, el éxito de todos nuestros estudiantes es nuestra meta.

Los esfuerzos de EDI que emprendemos... requieren intencionalidad y coraje, y las escuelas se encuentran en una posición única como lugares que pueden transformar vidas.

Propósito de este Informe Anual de Patrimonio

El Distrito Escolar del Área de Eau Claire se compromete a aumentar la equidad entre los estudiantes, el personal y la comunidad a través de políticas, prácticas y procedimientos antirracistas y antidiscriminatorios. Este compromiso será el lente a través del cual se verán las políticas de Resultados y Expectativas Operativas del Distrito (Consejo Escolar de Eau Claire, 2022). Este informe anual cumple con el “Compromiso de Equidad-Expectativa Operacional” de las Juntas Escolares de Eau Claire para publicar para la comunidad una actualización anual sobre el logro de las metas en el plan de trabajo de equidad. Además, este informe anual está alineado con el [ECASD's Equity Statement](#) (Distrito Escolar del Área de Eau Claire, 2022), adoptado en marzo de 2021.

Más importante aún, este informe anual sirve para informar a nuestras partes interesadas, incluidos los estudiantes, las familias, los miembros de la comunidad y el personal, sobre los esfuerzos intencionales realizados por el distrito para abordar las desigualdades sistémicas, que a menudo han afectado de manera desproporcionada a los estudiantes de poblaciones históricamente desatendidas y subrepresentadas. El propósito detrás de estos esfuerzos de EDI siempre ha sido crear el mejor ambiente de aprendizaje para todos nuestros estudiantes para que tengan éxito. Reconocemos que también hay mucho esfuerzo de cada una de nuestras 21 escuelas en todo el distrito para abordar sus poblaciones y necesidades únicas, y reconocemos y honramos la dedicación de nuestros maestros y miembros del personal en estos esfuerzos. En la planificación del distrito, el año académico 2020-21 sirve como punto de referencia para nuestros esfuerzos EDI actuales. En el otoño de 2020, nuestro compromiso de actuar llevó a nuestro distrito a elaborar un plan de 3 años con siete (7) pasos de acción para servir como punto de partida para nuestros esfuerzos intencionales. Reconocemos las limitaciones del plan actual de 3 años y sabemos que existe una necesidad continua de actuar en muchas otras áreas del distrito.

Parte 1. Aspectos destacados de los datos del distrito

Explicación y descripción general de este informe

Este primer informe de equidad proporcionará actualizaciones sobre nuestros esfuerzos en todo el distrito en equidad, diversidad e inclusión. En el futuro, los futuros informes anuales de equidad se basarán en este documento para resaltar las actualizaciones del año anterior. Los conjuntos de datos en la siguiente sección se incluyen para brindar contexto y justificación en cuanto a la urgencia de los esfuerzos necesarios para satisfacer las necesidades educativas de **todos** nuestros estudiantes.

Datos demográficos de los estudiantes	WISEdash Secure, Wisconsin Department of Public Instruction https://wisedash.dpi.wi.gov/ 2021-22 Student Ethnic Report, https://www.ecasd.us/ECASD/media/District-Site/2021-22-3rd-FRIDAY-SEPTEMBER-ETHNICITY-COUNT.pdf ECASD Data Warehouse, https://www.ecasd.us/District/Departments/Assessment
Datos demográficos del personal	Informe de información del personal de la Comisión de Igualdad de Oportunidades (2020). Oficina de Recursos Humanos de ECASD, https://www.ecasd.us/District/Departments/Human-Resources
Resultados de los estudiantes	Boletín de calificaciones del distrito del Departamento de Instrucciones Públicas de Wisconsin (DPI), https://dpi.wi.gov/accountability/report-cards
Datos climáticos	Encuesta de Estudiantes del Distrito, Oficina de Evaluación de ECASD, https://www.ecasd.us/District/Departments/Assessment , primavera 2022 Encuesta del personal docente, Oficina de evaluación de ECASD, https://www.ecasd.us/District/Departments/Assessment , primavera 2022 Encuesta familiar del distrito, Oficina de evaluación de ECASD, https://www.ecasd.us/District/Departments/Assessment , primavera 2022
Datos organizacionales	Tiered Fidelity Inventory-TFI (Algonzzine, et. Al, 2019)

Seleccione Definición de términos (en orden alfabético))

Diversidad – Hay muchos tipos de diversidad, basados en raza, género, orientación sexual, clase, edad, país de origen, educación, religión, geografía, habilidades físicas o cognitivas. Valorar la diversidad significa reconocer las diferencias entre las personas, reconocer que estas diferencias son un activo valioso y luchar por una representación diversa como un paso crítico hacia la equidad. (Asociación Nacional de Educación, 2021)

Equidad – La equidad educativa significa que todos los estudiantes tienen acceso a los recursos y el rigor educativo que necesitan en el momento adecuado de su educación, sin importar la raza, el género, el origen étnico, el idioma, la capacidad, la orientación sexual, los antecedentes familiares y/o los ingresos familiares. (DIP de Wisconsin, 2022)

Lente de Equidad – La forma intencional en que se organiza, comprende y utiliza la información para incluir deliberadamente la historia, las necesidades y las perspectivas únicas de las poblaciones que han sido históricamente excluidas y/o marginadas.

Etnicidad – Una agrupación socialmente construida de personas basada en la cultura, la tribu, el idioma, la herencia nacional y/o la religión. A menudo se usa indistintamente con la raza y/o el origen nacional, pero debe considerarse como una categoría superpuesta, en lugar de idéntica. (Asociación Nacional de Educación, 2021)

Estructura – Una representación visual de un concepto abstracto, que muestra cómo las diferentes ideas están interconectadas y relacionadas. Los marcos se utilizan a menudo para ayudar a guiar la forma en que opera o funciona una organización.

Identidad o Identidad social – Todos los aspectos que hacen que una persona sea quien es, incluidos, entre otros: raza, etnia, género, identidad sexual, identidad de género, estado socioeconómico, estado de capacidad, idioma, religión y estado civil. Los aspectos de la cultura se combinan para proporcionar un sentido de identidad, una historia de cómo una persona o grupo experimenta interacciones con la sociedad. (DIP de Wisconsin, 2022)

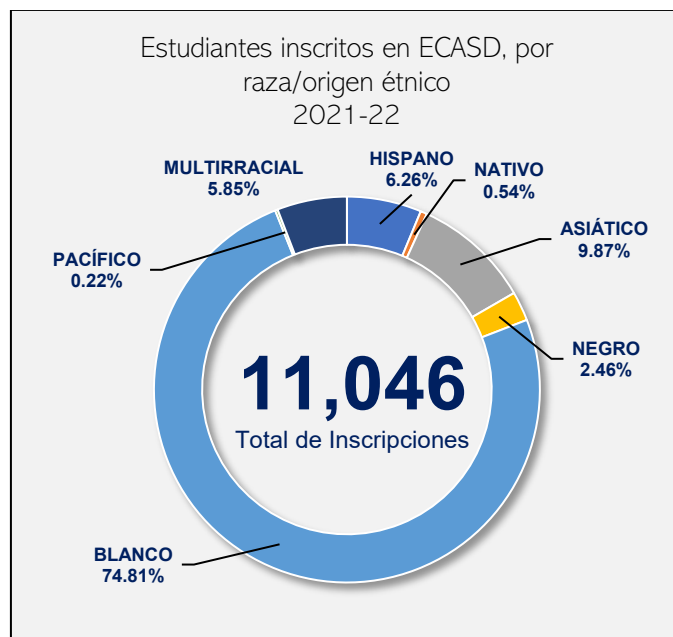
Inclusión – Estar incluido dentro de un grupo o estructura. Más que una simple diversidad y representación cuantitativa, la inclusión implica una participación auténtica y empoderada, con verdadero sentido de pertenencia y pleno acceso a las oportunidades. (Asociación Nacional de Educación, 2021)

Programa de Educación Individual (IEP): una declaración escrita y un plan para un estudiante con una discapacidad que es desarrollado, revisado y revisado por un equipo de personas, incluida la familia del estudiante, que describe un plan educativo para el estudiante (Wisconsin DPI, 2022)

Raza – Una agrupación socialmente construida de personas basada en características físicas y variación. (Asociación Nacional de Educación, 2021)

Números: Demográficos y Datos

Datos demográficos de los estudiantes:



2020-21		2021-22	
Inscripción de estudiantes por raza y etnia		Inscripción de estudiantes por raza y etnia	
Asiático	9.96%	Asiático	9.87%
Negro	2.60%	Negro	2.46%
Hispano	6.28%	Hispano	6.26%
Multirracial	5.15%	Multirracial	5.85%
Native/American Indian	0.63%	Nativo / Indio Americano	0.54%
Isleño del Pacífico	0.24%	Isleño del Pacífico	0.22%
Blanco	75.13%	Blanco	74.81%

Fuente: Informe étnico estudiantil 2021-22

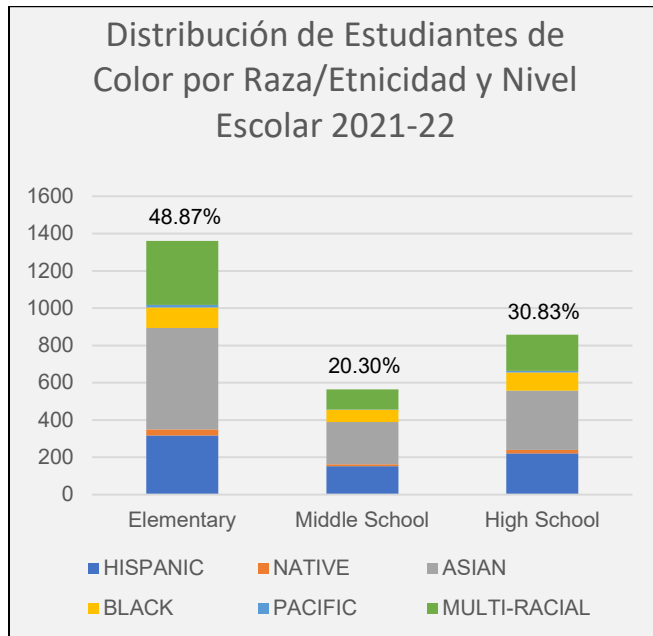
Tendencias Demográficas de los estudiantes a lo largo del tiempo (período de 5 años, por año escolar)

Estudiante Raza/Etnicidad		Estudiantes con Discapacidades y Educación Especial		Aprendices del Idioma Inglés (ELL)		Económicamente en Desventaja	
% de todos los estudiantes de ECASD que se identificaron a sí mismos como una raza/etnicidad que no sea solo blanca		% de todos los estudiantes de ECASD elegibles para Servicios de Educación Especial a través de un Plan de Programa de Educación Individual (IEP)		% de todos los estudiantes de ECASD elegibles para los servicios y recursos de ELL, según el idioma principal que se habla en el hogar y el dominio limitado del inglés (LEP)		% de todos los estudiantes de ECASD elegibles para almuerzo gratis o a precio reducido según el ingreso familiar del hogar	
2017-18:	23.20%	2017-18:	14.64%	2017-18:	3.41%	2017-18:	40.03%
2018-19:	23.70%	2018-19:	14.71%	2018-19:	3.56%	2018-19:	39.85%
2019-20:	24.46%	2019-20:	15.38%	2019-20:	4.09%	2019-20:	39.11%
2020-21:	24.87%	2020-21:	16.64%	2020-21:	4.26%	2020-21:	40.70%
2021-22:	25.19%	2021-22:	17.07%	2021-22:	4.38%	2021-22:	41.60%

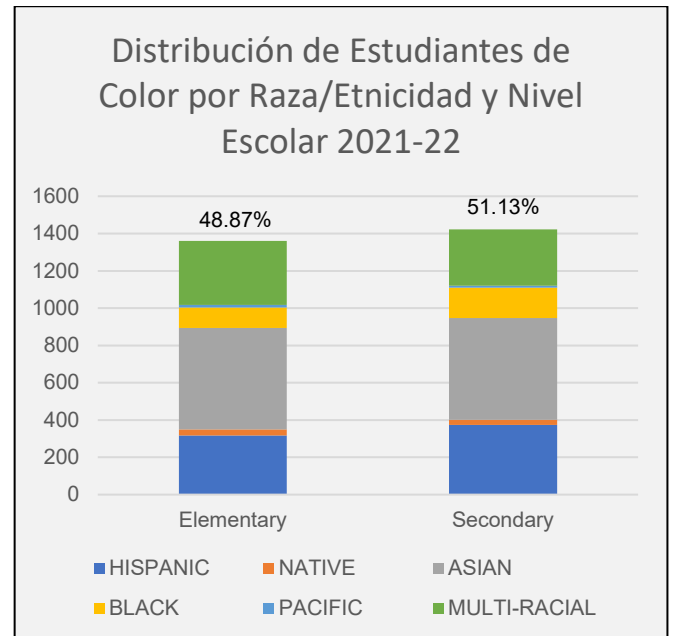
Fuentes: WISEdash Secure. (2022, septiembre) Departamento de Instrucciones Públicas (DPI) e Informe Étnico Estudiantil 2021-22

Datos demográficos de los estudiantes: en detalle

Estudiantes de color, distribuidos por nivel escolar (primaria/media/preparatoria y primaria/secundaria)

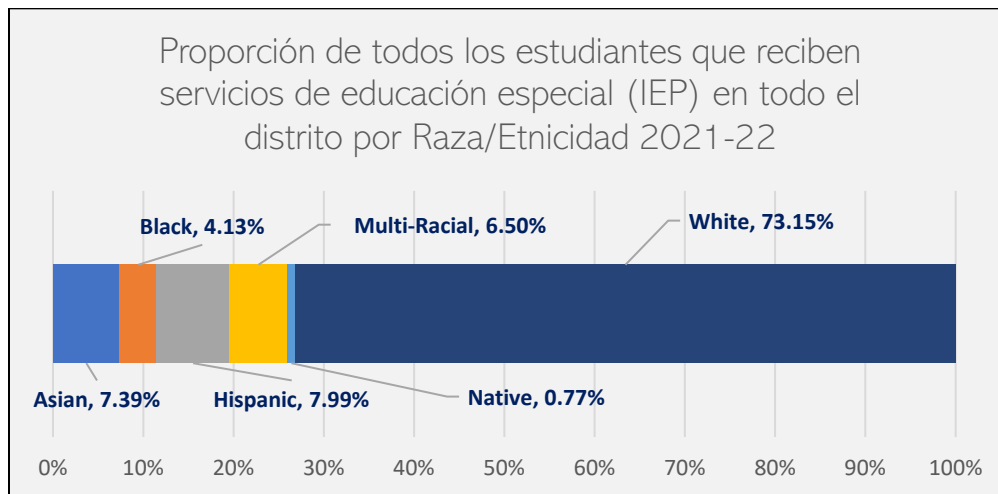


Fuente: Informe étnico estudiantil 2021-22



Fuente: Informe étnico estudiantil 2021-22

Educación Especial, Desagregada por Raza/Etnicidad (2021-22)



Fuente: WISEdash Secure. (2022, sept) Departamento de Instrucción Pública (DPI).

1,814
(16.42%)

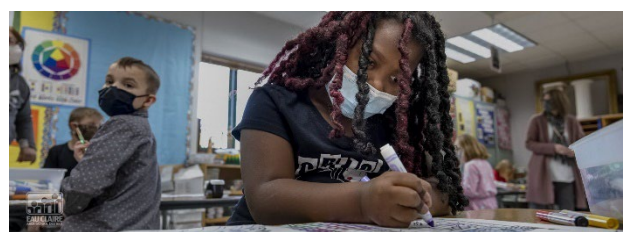
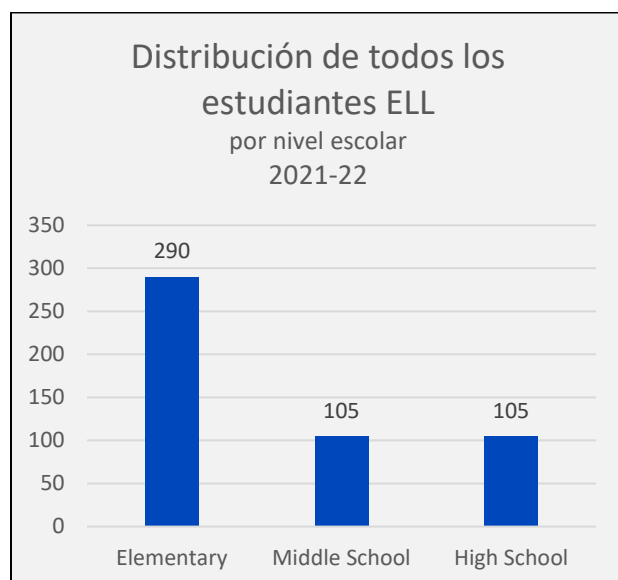
Número total y % de estudiantes elegibles para servicios de Educación Especial (IEP) en todo el distrito en **2021-22**

Educación especial, intersecciones con servicios ELL por idioma principal hablado en el hogar (2021-22)

Recuento total de estudiantes que reciben AMBOS Educación Especial Y Servicios ELL en 2021-22	Américo	Búlgaro	Inglés	Hmong	Coreano	Español	Vietnamita
81	1	1	2	48	1	25	3
	1.23%	1.23%	2.47%	59.26%	1.23%	30.86%	3.70%

Fuente: WISEdash Secure. (2022, sept) Departamento de Instrucción Pública (DPI).

Estudiantes del Idioma Inglés (2021-22)



Un salón de clases en la escuela primaria Northwoods (2021)

500
de estudiantes que reciben Servicios ELL en 2020-21

58%
% de estudiantes elegibles para servicios ELL matriculados en la escuela primaria

Fuente: WISEdash Secure. (2022, sept) Departamento de Instrucción Pública (DPI).

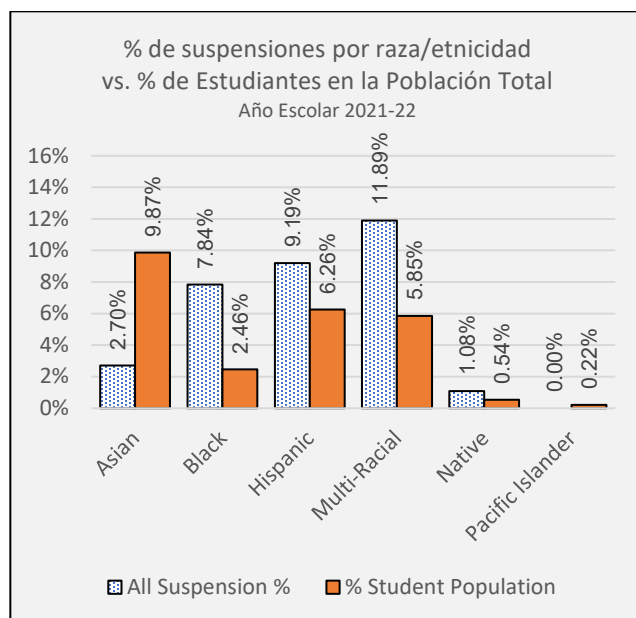
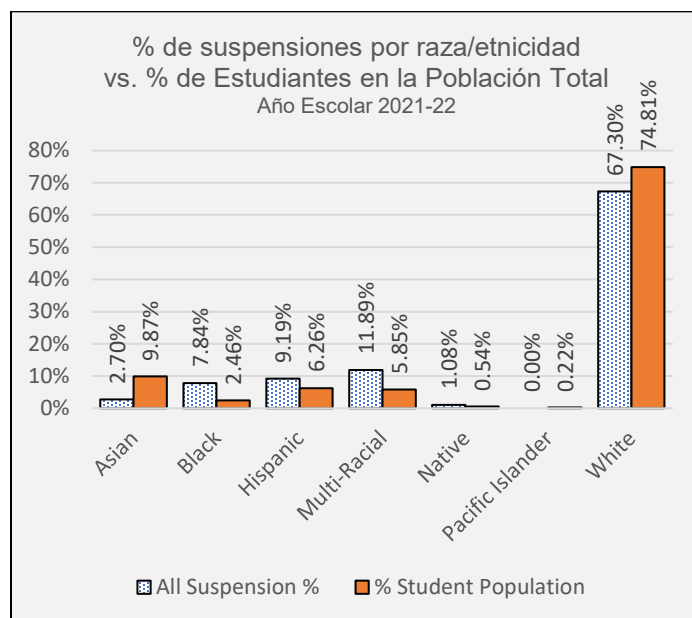
Económicamente en desventaja: # y % de elegibilidad para almuerzo gratis/reducido, por año (2020-21 y 2021-22)

	Elegible para almuerzo reducido		Almuerzo gratis elegible		Total, gratis y reducido	
	# de estudiantes	% de estudiantes	# de estudiantes	% de estudiantes	# de estudiantes	% de estudiantes
2020-21	683	6.6%	3548	34.1%	4231	40.7%
2021-22	693	6.8%	3558	34.8%	4251	41.6%

Fuente: WISEdash Secure. (2022, septiembre) Departamento de Instrucciones Públicas (DPI) y Departamento de Alimentos y Nutrición de ECASD.

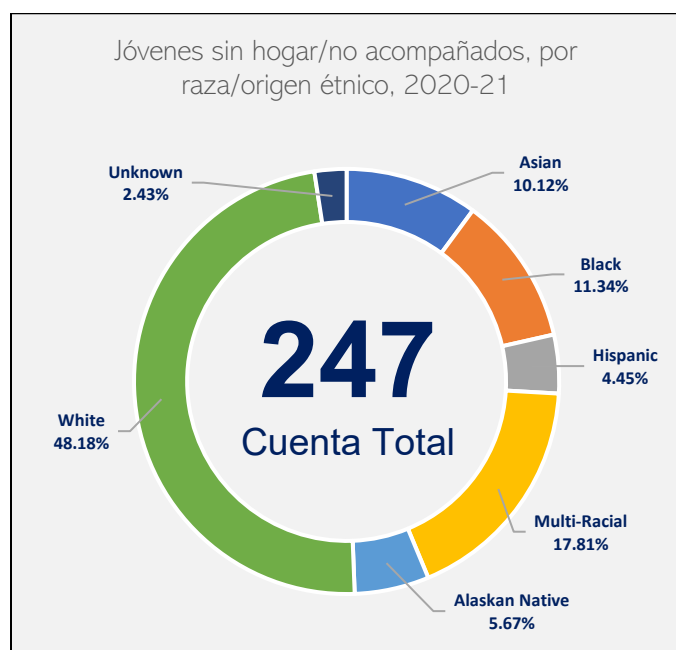
Suspensiones (en la escuela y fuera de la escuela combinadas), por raza/etnicidad (2020-21)

Las siguientes tablas proporcionan una comparación entre la proporción de estudiantes suspendidos desglosados por raza/origen étnico en comparación con su proporción respectiva en la población estudiantil de ECASD. Por ejemplo, los estudiantes que identifican una raza/etnicidad como multirracial representan el 11,89 % de todas las suspensiones durante el año escolar 2020-21, mientras que representan solo el 5,85 % de la población estudiantil total de ECASD ese año. Tenga en cuenta que, para facilitar la lectura y visualización, el segundo gráfico elimina "Blanco."



Fuente: WISEdash Secure. (2022, sept) Departamento de Instrucción Pública (DPI).

Jóvenes sin hogar y no acompañados



Fuente: WISEdash Secure. (2022, septiembre) Departamento de Instrucciones Públicas (DPI) y Departamento de Servicios Familiares de ECASD.

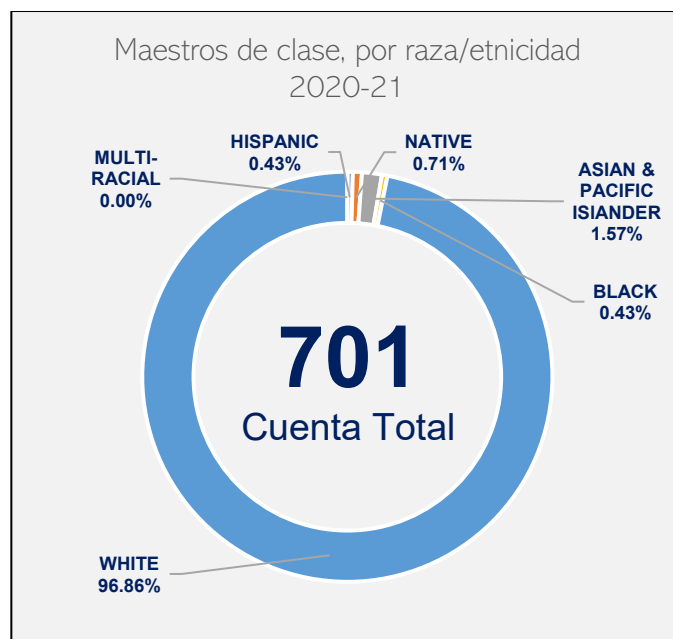
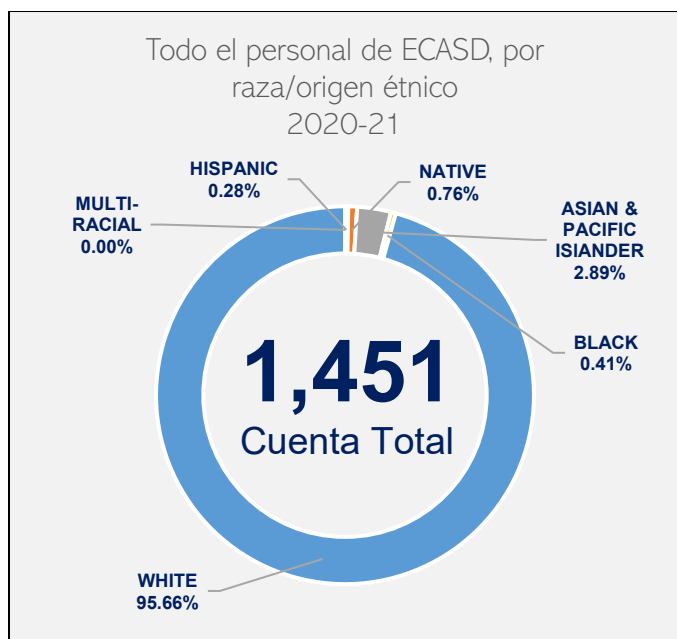
29%

Porcentaje de jóvenes sin hogar y no acompañados con un IEP de educación especial durante el año escolar 2020-21



Clase de educación física en la escuela primaria Sherman (2021)

Datos demográficos del personal:



Personal de ECASD, por raza/origen étnico (2020-21)

Datos demográficos auto informados por raza y etnia

Isleño asiático y del Pacífico	2.89%
Negro / Afroamericano	0.41%
Hispano	0.28%
Multirracial	0.00%
Nativo / Indio Americano	0.76%
Blanco	95.66%

Maestros de clase, por raza/etnicidad (2020-21)

Datos demográficos auto informados por raza y etnia

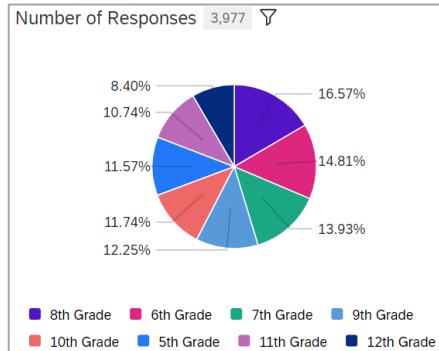
Isleño asiático y del Pacífico	1.57%
Negro / Afroamericano	0.43%
Hispano	0.43%
Multirracial	0.00%
Nativo / Indio Americano	0.71%
Blanco	96.86%

Fuente: Informe de información del personal de la EEOC (2020-21), Departamento de Recursos Humanos de ECASD.

Datos de la encuesta del distrito: Aspectos Destacados

El distrito distribuye tres (3) cuestionarios de encuesta cerca del final de cada período de primavera para obtener comentarios sobre cómo le está yendo al distrito en varias áreas clave. Estas encuestas incluyen 1) una Encuesta de Estudiantes del Distrito, 2) una Encuesta de Familias del Distrito y 3) una encuesta del Personal de Instrucción. Las tablas de datos a continuación reflejan respuestas auto informadas y brindan resultados desagregados para un número selecto de preguntas de la Encuesta de estudiantes del distrito y la Encuesta de familias del distrito. Las preguntas seleccionadas a continuación se relacionan con cuestiones de representación, pertenencia e identidades sociales.

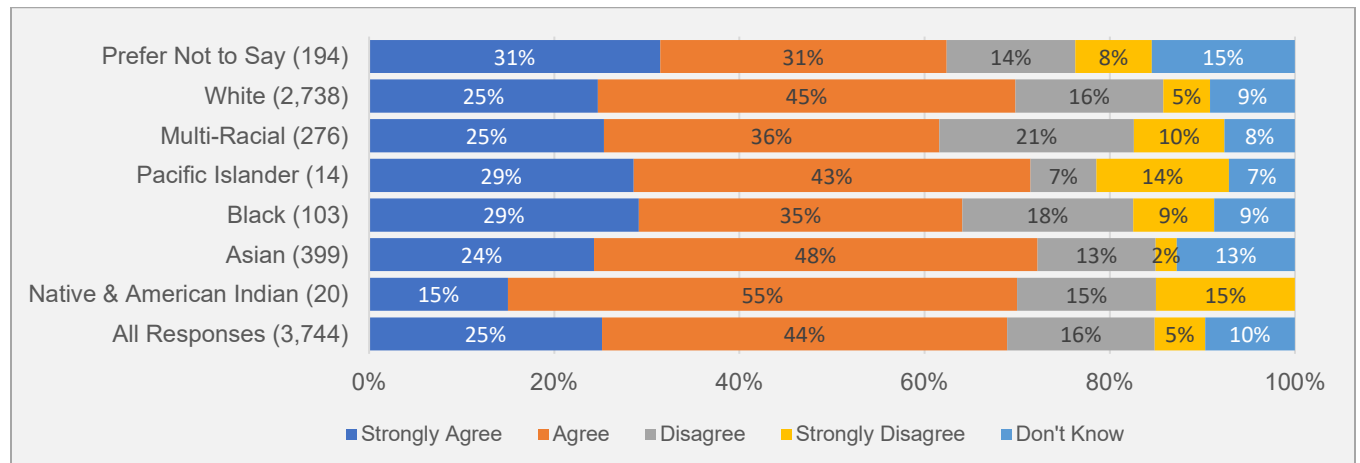
Encuesta estudiantil del distrito:



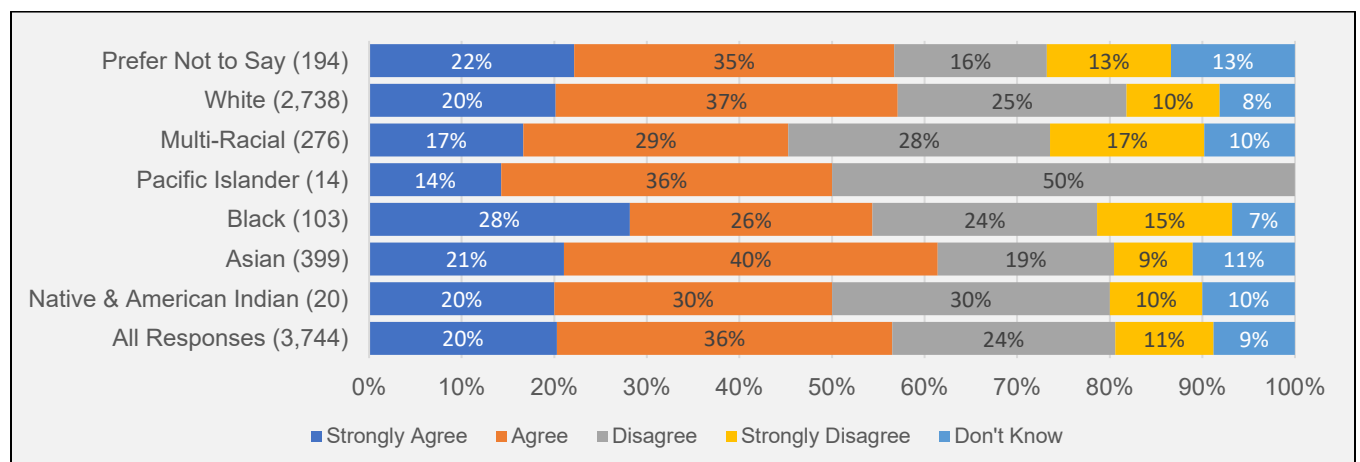
Un total de 3,977 estudiantes de los grados 5-12 respondieron a la Encuesta de Estudiantes del Distrito (2022). Esta encuesta incluyó 63 preguntas. Las tasas de respuesta por grado incluyen lo siguiente:

- 5^{to} Grado: 460 (11.57%)
- 6^{to} Grado: 589 (14.81%)
- 7^{to} Grado: 554 (13.93%)
- 8^{vo} Grado: 659 (16.57%)
- 9^{no} Grado: 487 (12.25%)
- 10^{mo} Grado: 467 (11.74%)
- 11^{vo} Grado: 427 (10.74%)
- 12^{vo} Grado: 334 (8.40%)

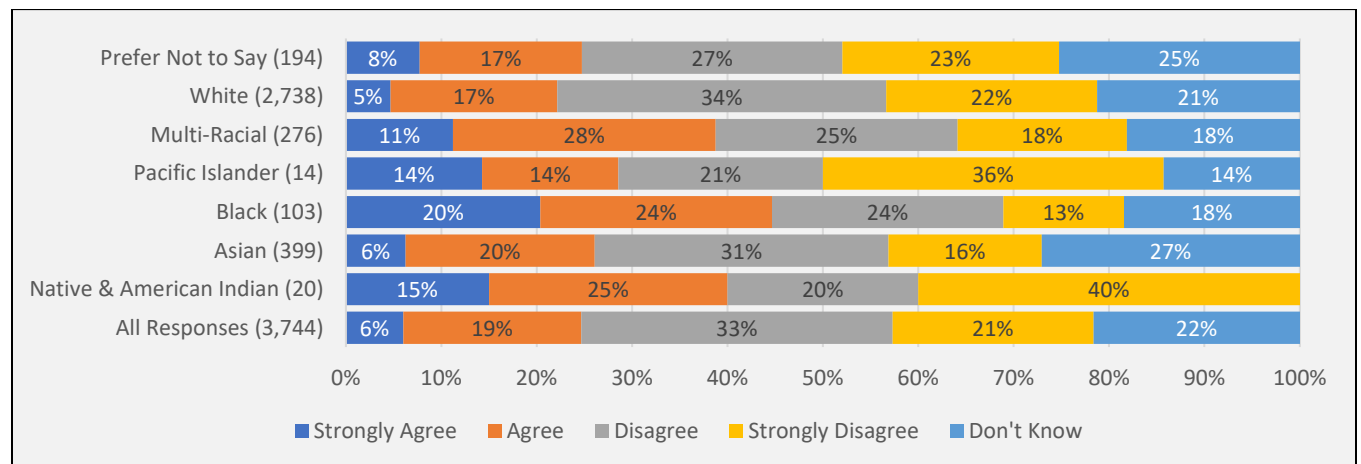
Pregunta de la encuesta: Todos los estudiantes reciben el mismo trato, sin importar si sus padres son ricos o pobres.



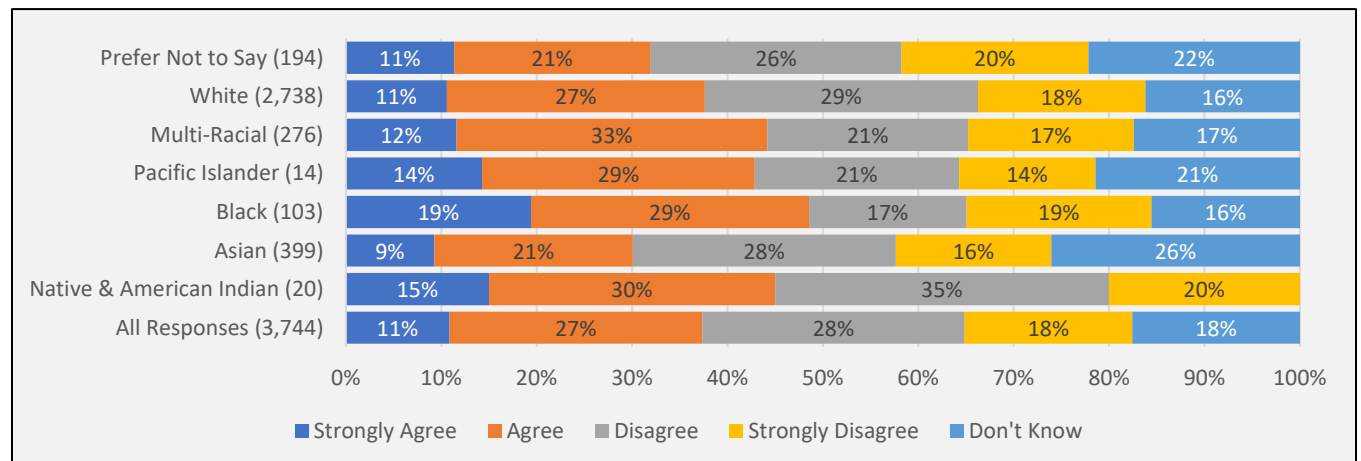
Pregunta de la encuesta: Los estudiantes son tratados igualmente bien sin importar su sexo, raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, estatus migratorio, credo, embarazo, estado civil o parental, discapacidad física, mental, emocional o de aprendizaje, orientación sexual, identidad de género o género. expresión.



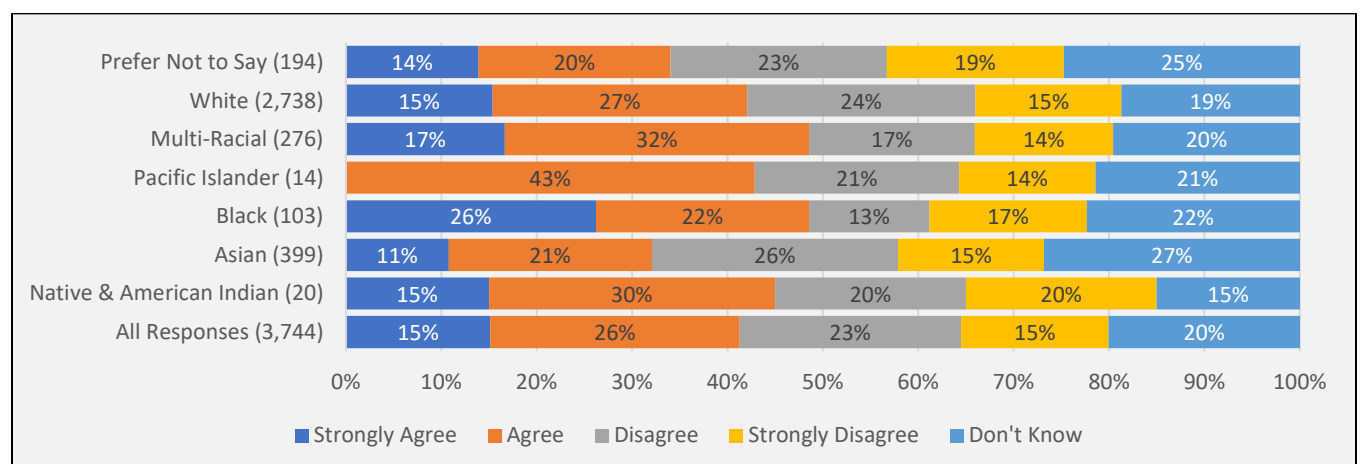
Pregunta de la encuesta: Los estudiantes de esta escuela son objeto de burlas o se burlan de ellos por su raza o etnia.



Pregunta de la encuesta: Los estudiantes de esta escuela son objeto de burlas o se burlan de ellos por su discapacidad física y mental.



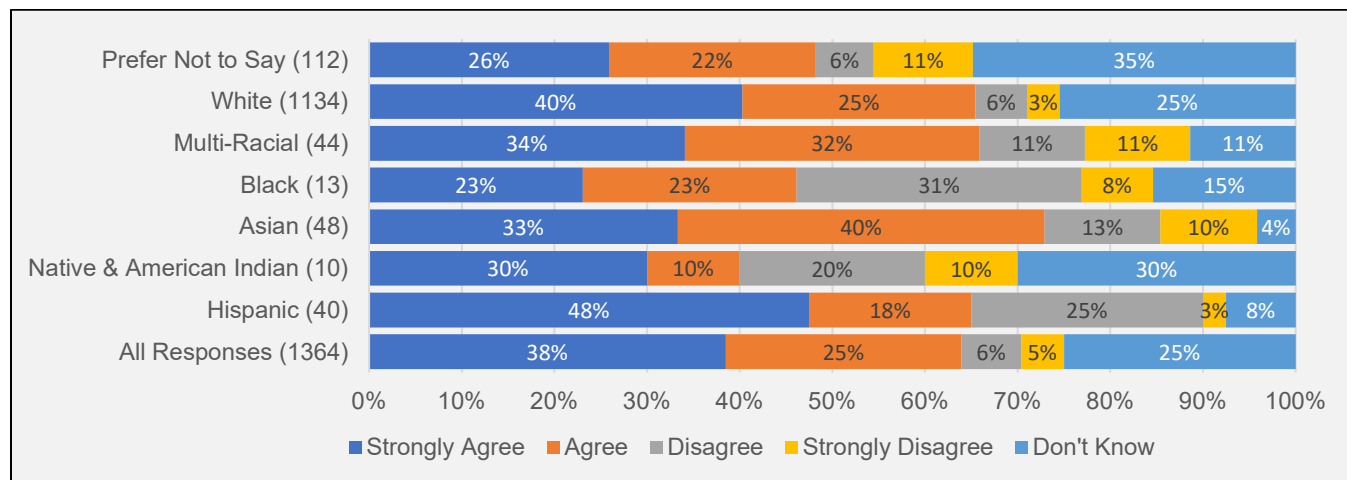
Pregunta de la encuesta: Los estudiantes de esta escuela son objeto de burlas o se burlan de ellos por su orientación sexual real o percibida.



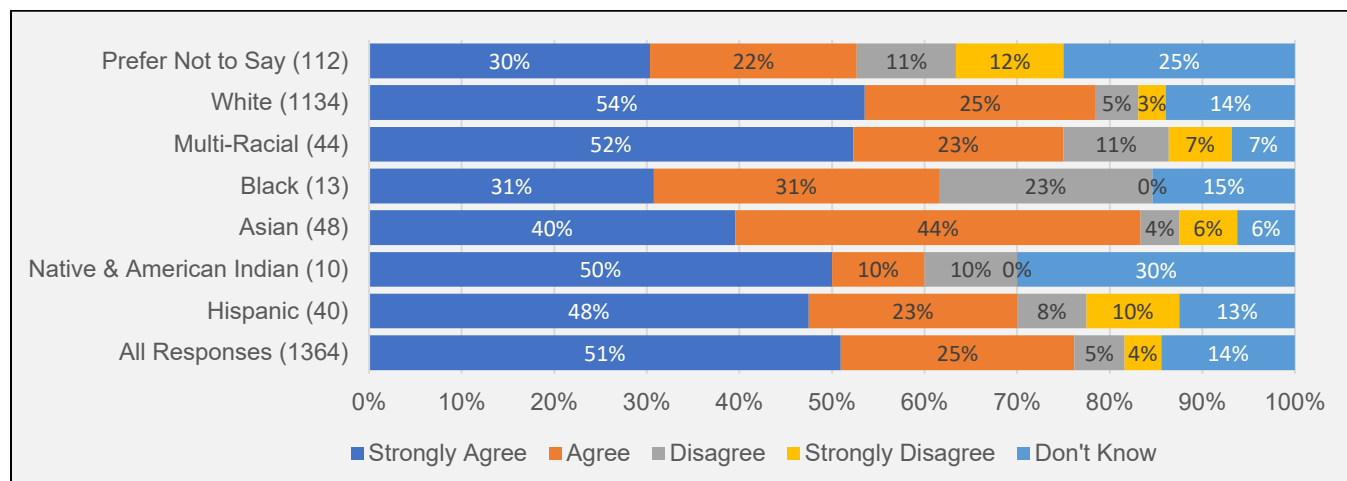
Encuesta familiar del distrito:

Se completaron un total de 1,697 respuestas en la Encuesta Familiar del Distrito. Esta encuesta incluyó 42 preguntas.

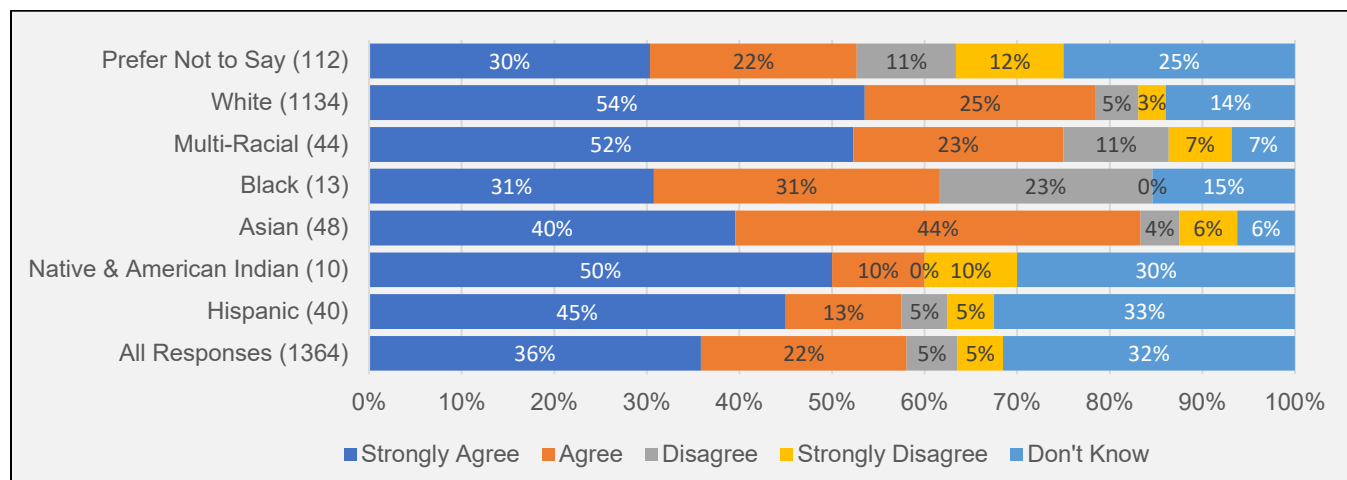
Pregunta de la encuesta: Esta escuela proporciona materiales didácticos (p. ej., libros de texto, folletos) que reflejan los antecedentes culturales, el origen étnico y la identidad de los estudiantes.



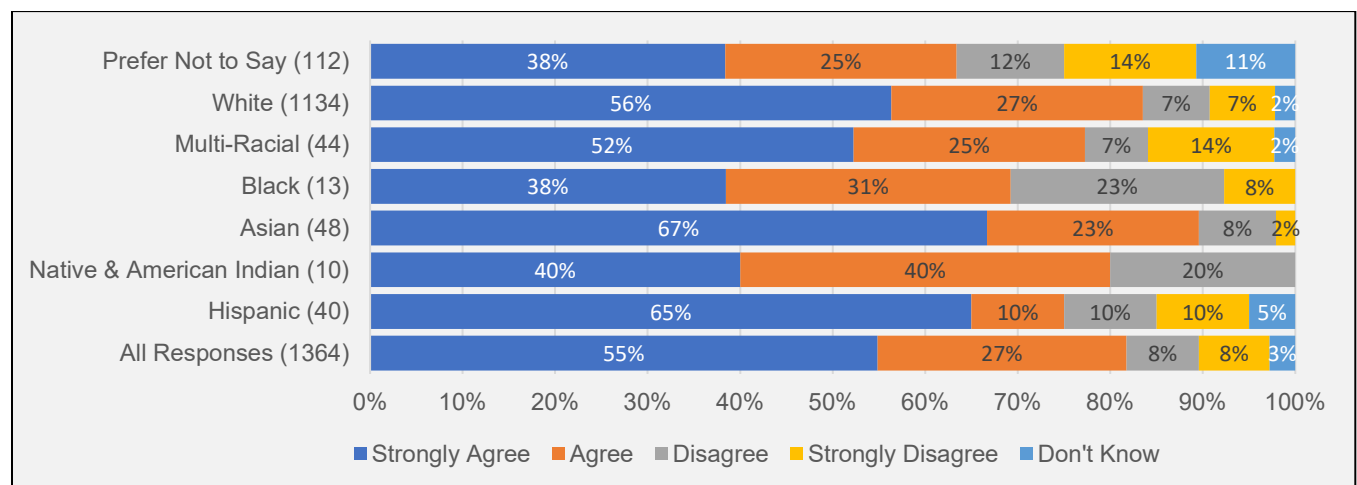
Pregunta de la encuesta: Esta escuela comunica lo importante que es respetar las prácticas de todas las culturas.



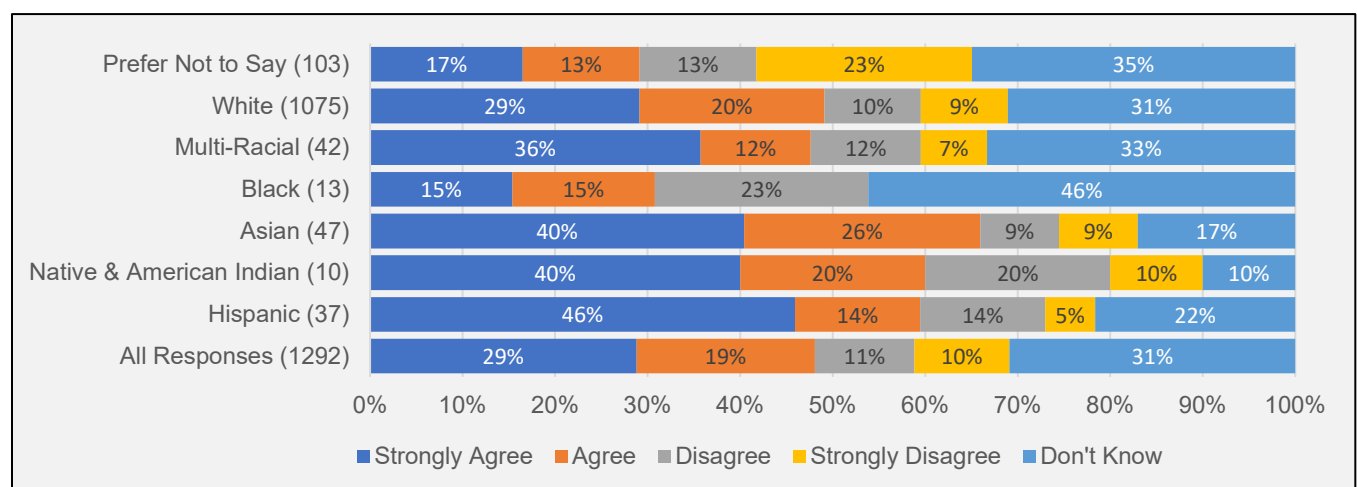
Pregunta de la encuesta: Esta escuela comunica lo importante que es respetar a los estudiantes de todas las orientaciones sexuales.



Pregunta de la encuesta: En esta escuela, mi hijo (a) siente que pertenecen.



Pregunta de la encuesta: La disciplina es justa.



Parte 2. Nuestra Estructura de Equidad

Nuestra Base: Sistemas y Estructuras

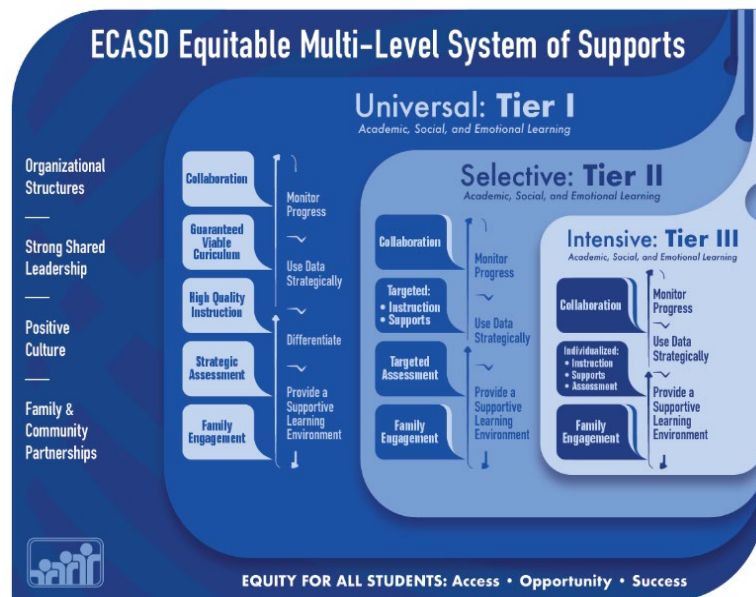
El compromiso de nuestro distrito con la equidad, la diversidad y la inclusión reconoce, examina y aborda explícitamente las manifestaciones sistémicas de opresión y racismo en nuestro distrito, así como en todos los aspectos de nuestras políticas, procesos, prácticas y resultados de gobierno. Reconocemos que el éxito de los esfuerzos de EDI de nuestro distrito depende del grado en que EDI esté integrado formalmente en todo nuestro distrito. Con ese fin, hemos buscado intencionalmente formas de diseñar la equidad en nuestros sistemas y prácticas diarias. Las siguientes prácticas sistémicas, que incluyen el diseño y la implementación de nuestros Sistemas de Apoyo Equitativos de Múltiples Niveles (E-MLSS), nuestro Marco de Instrucción e Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo (PBIS).

Sistemas de apoyo equitativos de varios niveles

La estructura de los Sistemas de Apoyo Equitativos de Múltiples Niveles (E-MLSS, por sus siglas en inglés) de ECASD sirve como un marco integral que informa el trabajo de todos los maestros y miembros del personal de ECASD, y establece una visión holística de un sistema integrado y coherente de apoyos sociales y emocionales para garantizar el éxito equitativo de cada alumno. En resumen, E-MLSS es un marco de equidad sistémico (Wisconsin DPI, 2022).

En el núcleo de E-MLSS, la equidad para todos los estudiantes sirve como base del marco para satisfacer las necesidades académicas diversas y únicas de nuestros estudiantes. Con elementos tales como un fuerte nivel universal de apoyo en el uso de un currículo viable garantizado, instrucción de alta calidad, uso estratégico de datos, colaboración entre las partes interesadas y compromiso con nuestras familias, podemos asegurar que la inclusión sea alcanzable para todos los estudiantes. tener éxito en nuestras escuelas

Si bien el distrito ha estado trabajando en la implementación inicial del marco Equitable Multi-Level Systems of Support desde 2018, el año escolar actual 2022-23 sirve como el primer año de implementación intencional de este marco en todo el distrito.



Estructura de sistemas de apoyo equitativos de niveles múltiples de ECASD (2022)

Estructura de instrucción

La forma en que enseñamos en el Distrito Escolar del Área de Eau Claire es tan importante como lo que enseñamos. Informado por el Plan Estratégico de Enseñanza y Aprendizaje de ECASD y completado en agosto de 2022 con la implementación en todo el distrito durante el período de otoño de 2022, el marco de instrucción sirve como un conjunto interrelacionado de sistemas que, cuando se implementa con fidelidad, brinda instrucción de alta calidad dentro de un aprendizaje de apoyo. ambiente en todas las aulas y escuelas.

En consonancia con el E-MLSS, el marco de instrucción se diseñó con equidad, diversidad e inclusión desde el principio y estos sistemas incluyen expectativas de:

- Lo que los estudiantes aprenderán
- estrategias y prácticas de instrucción para guiar el aprendizaje y la evaluación de los estudiantes, y
- aprendizaje profesional para abordar las necesidades identificadas

Intervenciones y Apoyos para el Comportamiento Positivo (PBIS)



Alumnos en la escuela secundaria Delong (2022)

La creación de entornos de aprendizaje seguros, predecibles y equitativos es el núcleo del éxito académico de nuestros estudiantes. PBIS sirve como un marco sistémico que informa las prácticas de intervención del comportamiento que son culturalmente receptivas y apropiadas para todos nuestros estudiantes.

La implementación del PBIS es realmente importante y lleva tiempo hacerlo bien. Nuestro distrito usa una herramienta llamada Tiered Fidelity Inventory-TFI (Algozzine, et. Al, 2019), que usa una serie de rúbricas para medir cómo las escuelas están implementando las características principales de este marco. El TFI se divide en tres secciones (Nivel 1: Funciones universales de SWPBIS; Nivel 2: Funciones específicas de SWPBIS; y Nivel 3: Funciones intensivas de SWPBIS). En general, cualquier nivel con una puntuación del 70 % o superior comenzará a producir resultados positivos para los estudiantes. Cuando una escuela alcanza el 70% o más en un nivel determinado, se considera "en fidelidad". Las tablas a continuación brindan nuestros puntajes auto informados más recientes de cada escuela de ECASD con respecto a su progreso actual hacia la implementación total en los tres niveles de PBIS

Escuela(s) primaria(s) de ECASD Nivel I y Nivel II de TFI) Escala de puntuación

Nombre de la Escuela	Nivel 1 Porcentaje implementado	Nivel 2 Porcentaje implementado	Nivel 3 Porcentaje implementado
Escuela CV Montessori Charter	80%	96%	N/A
Escuela Primaria Flynn	83%	63%	N/A
Escuela Primaria Lakeshore	83%	88%	N/A
Escuela Primaria Locust Lane	83%	92%	37%
Escuela Primaria Longfellow	87%	88%	N/A
Escuela Primaria Manz	87%	96%	N/A
Escuela Primaria Meadowview	87%	81%	N/A
Escuela Primaria Northwoods	73%	96%	N/A
Escuela Primaria Putnam Heights	87%	54%	N/A
Escuela Primaria Robbins	83%	81%	76%
Escuela Primaria Roosevelt	93%	88%	N/A
Escuela Primaria Sam Davey	90%	100%	N/A
Escuela primaria Sherman	77%	96%	N/A

Escuela(s) secundaria(s) de ECASD Nivel I y Nivel II de TFI) Escala de puntuación

Nombre de la Escuela	Nivel 1 Porcentaje implementado	Nivel 2 Porcentaje implementado	Nivel 3 Porcentaje implementado
Escuela Secundaria Delong	50%	19%	N/A
Escuela Secundaria Northstar	60%	62%	N/A
Escuela Secundaria South	87%	37%	N/A

Escuela(s) secundaria(s) de ECASD TFI Nivel I y Nivel II) Escala de puntuación

Nombre de la Escuela	Nivel 1 Porcentaje implementado	Nivel 2 Porcentaje implementado	Nivel 3 Porcentaje implementado
Escuela McKinley Charter	57%	N/A	N/A
Escuela Secundaria Memorial	77%	N/A	N/A
Escuela Secundaria North	47%	N/A	N/A

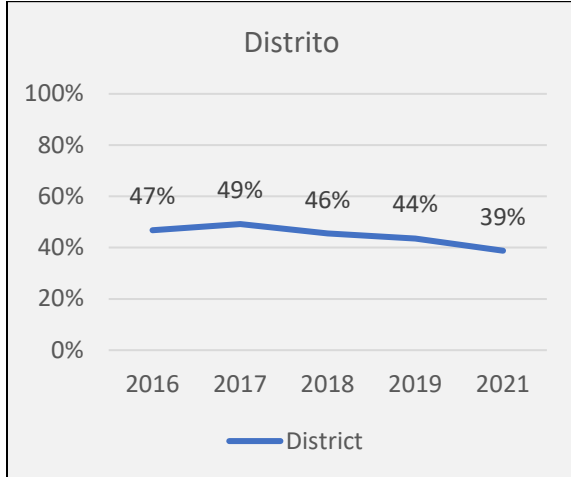
Mejores resultados de los estudiantes debido a mejores sistemas

Al final, nuestro objetivo es crear sistemas y entornos que lleven a nuestros estudiantes a tener éxito. Prevemos que a medida que estos sistemas y marcos se inicien hacia la implementación total, veremos un mayor éxito académico de los estudiantes. Nuestro objetivo académico de diez años es ver que los resultados de los estudiantes alcancen al menos un 80 % de competencia en métricas académicas clave, utilizando el examen Forward, ACT Aspire y ACT.

En las páginas siguientes, los gráficos de datos históricos de la izquierda ilustran una línea de tendencia que muestra el porcentaje de todos los examinados que recibieron una puntuación igual o superior a "Competente" en el examen/prueba correspondiente de los años disponibles más recientes. Tenga en cuenta que no hay puntajes de exámenes disponibles para el año escolar 2019-20 debido a la pandemia de COVID-19. Los gráficos a la derecha ilustran nuestro crecimiento proyectado e intencionado del total de estudiantes que reciben una puntuación igual o superior a "Competente" en el examen/prueba respectiva. Nos referimos a estos futuros objetivos académicos como "Objetivos Estirados".

Examen Forward para los grados 3-8: inglés y Artes del Lenguaje (ELA)

Información Histórica

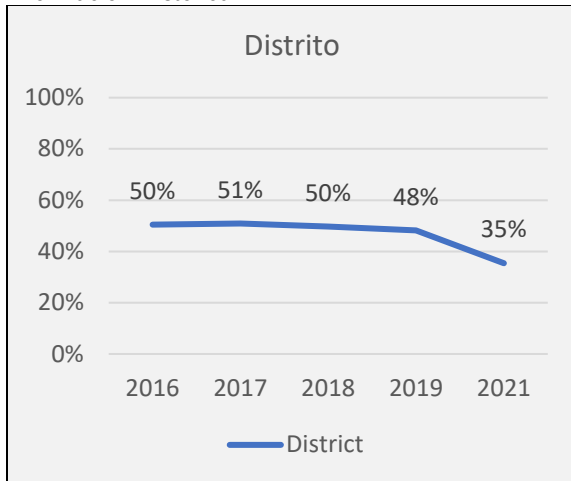


Objetivo "Objetivo ampliado"

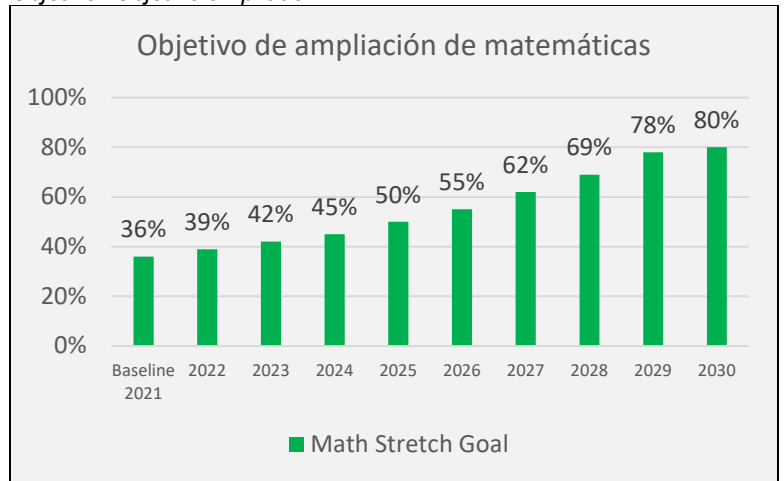


Examen Forward para los grados 3-8 – Matemáticas

Información Histórica

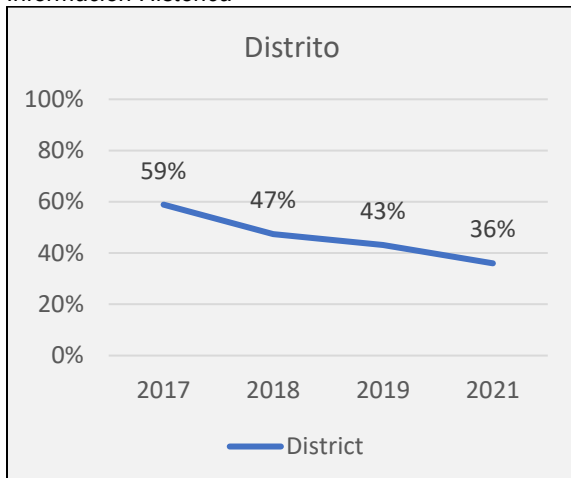


Objetivo "Objetivo ampliado"

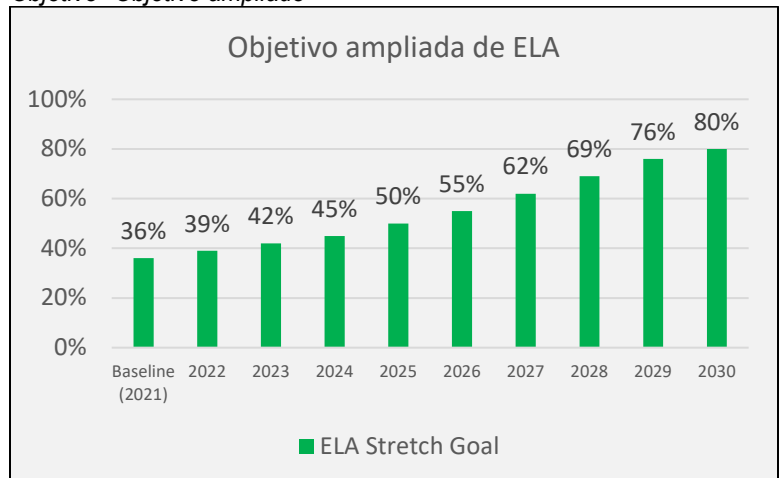


ACT ASPIRE para la escuela secundaria: inglés y artes del lenguaje (ELA)

Información Histórica

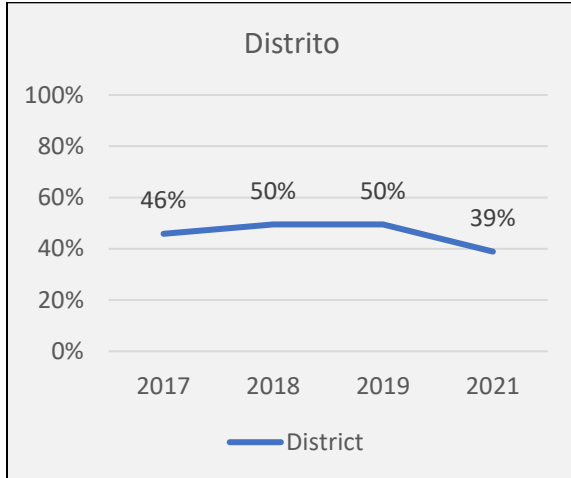


Objetivo "Objetivo ampliado"

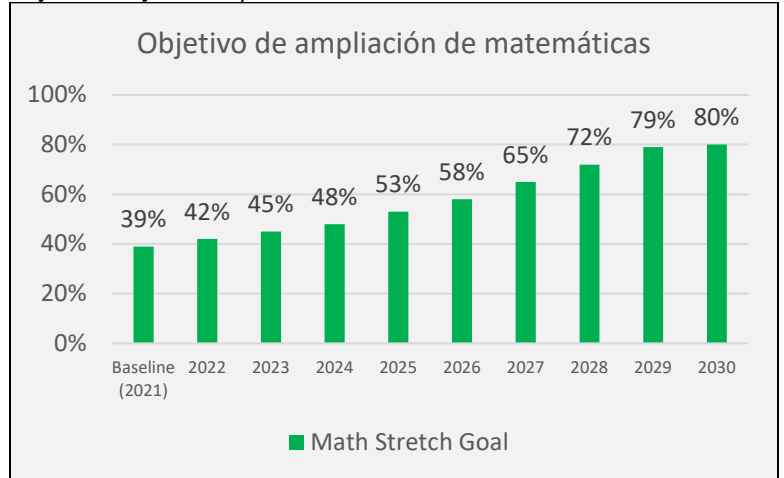


ACT ASPIRE – Matemáticas

Información Histórica

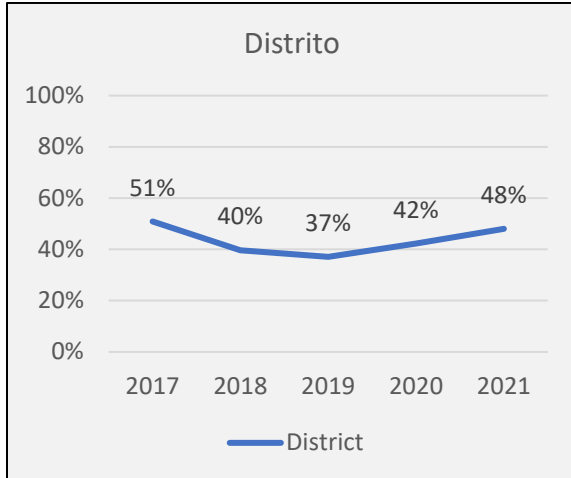


Objetivo "Objetivo ampliado"



ACT – Artes del lenguaje inglés (ELA)

Información Histórica

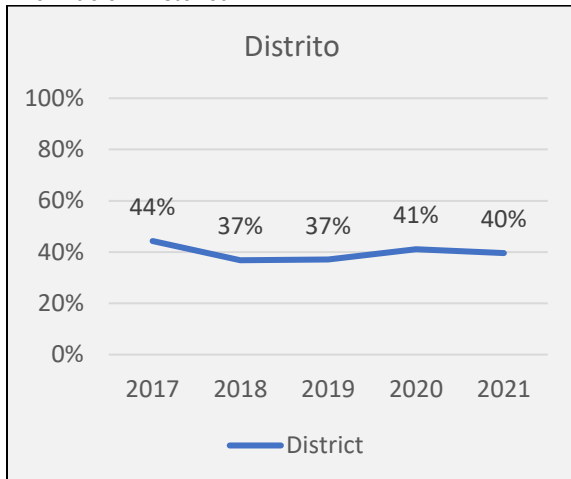


Objetivo "Objetivo ampliado"

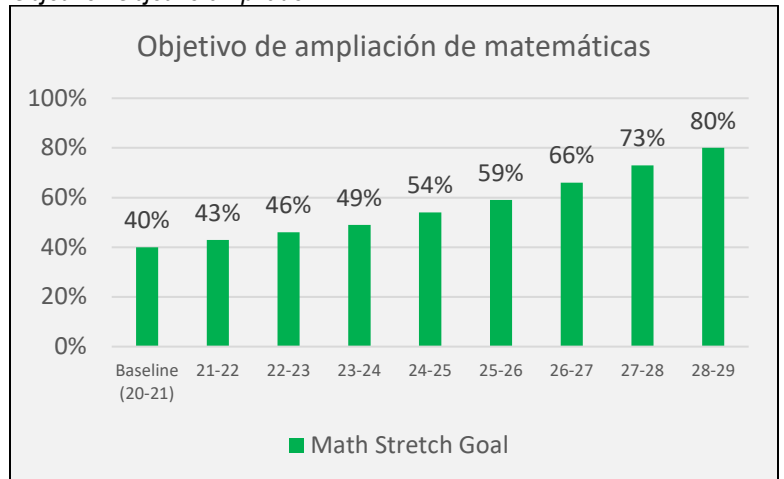


ACT – Matemáticas

Información Histórica



Objetivo "Objetivo ampliado"



Parte 3.
Equidad
Plan de Acción
Año Escolar 2020-21 –
Año Escolar 2022-23

Plan de Acción de Equidad

Plan de Equidad/Responsabilidad Cultural de ECASD

En el otoño de 2020, el ECASD creó el "Plan de Equidad/Respuesta Cultural de ECASD", que identificó siete (7) pasos de acción prioritarios para guiar nuestros esfuerzos de equidad en todo el distrito durante los próximos tres años. De acuerdo con este plan, el año escolar 2020-21 sería el Año 1 y concluiría al final del año escolar 2022-23.

En este plan, el **Paso de Acción 1** identifica la necesidad de contar con personal dedicado que apoye la implementación del marco y las prioridades de equidad del distrito. El **Paso de Acción 2** busca garantizar que las voces representativas de todo el distrito y la comunidad guíen nuestras iniciativas de EDI. El **Paso de Acción 3** reconoce la necesidad de construir estructuras en todo nuestro distrito que sostendrían nuestros esfuerzos de EDI. El **Paso de Acción 4** habla de nuestra conciencia de que los esfuerzos de EDI requerían un aprendizaje y un re-aprendizaje continuos. El **Paso de Acción 5** reconoce que quienes más apoyan a nuestros estudiantes son sus familias y que su compromiso será la piedra angular de nuestro éxito. El **Paso de Acción 6** reconoce que los sistemas de apoyo académico y social/emocional consistentes y culturalmente relevantes son necesarios para cumplir con nuestras metas de EDI. El **Paso de Acción 7** aborda cómo nuestro distrito continúa encontrando formas intencionales de incorporar la equidad, la diversidad y la inclusión como un estándar de práctica dentro y fuera del salón de clases.

Pasos de Acción y Logros Destacados

Acción Paso 1 Crear un departamento de Sistemas Equitativos de Apoyo de Múltiples Niveles (E-MLSS) con personal dentro de la estructura organizativa del distrito.	Logros Destacados del Paso de Acción 1 • Verano 2020 ○ El Administrador y Coordinador de Equity-Multi Level Systems of Support (E-MLSS) son designados para el distrito. • Año Escolar 2020-2023 ○ Progreso de la alineación de E-MLSS a través de todo el sistema PK-12 hacia el cumplimiento de las expectativas y resultados operativos • Verano 2022 ○ Se inicia la implementación intencional en todo el distrito del marco E-MLSS de ECASD ○ Contratan a director de Equidad, Diversidad e Inclusión
Acción Paso 2 Crear un Comité Directivo de Equidad a nivel de distrito compuesto por representantes de poblaciones marginadas y defensores de la equidad para guiar el establecimiento de objetivos y la planificación de este trabajo.	Logros Destacados del Paso de Acción 2 • Verano 2021 ○ Reunión comunitaria sobre los esfuerzos del distrito hacia la equidad, la diversidad y la inclusión para apoyar el éxito de todos los estudiantes • Año Escolar 2021-22 ○ Un grupo de personas compuesto por poblaciones marginadas, defensores de la equidad, múltiples puestos de personal, estudiantes, familias y miembros de la comunidad. Este grupo se reunía mensualmente. ○ El Comité Directivo de Equidad se reunió mensualmente durante el año escolar 2021-22. En su capacidad, el comité revisó las políticas de la junta, discutió los esfuerzos de desarrollo profesional y comenzó sus esfuerzos para identificar las prioridades para el distrito. • Año Escolar 2022-23 ○ Con el liderazgo del director de EDI, el Comité Directivo de Equidad se enfocará en identificar las prioridades de todo el distrito y los elementos de acción para apoyar a los estudiantes, las familias y el personal escolar.
Acción Paso 3 Todos los directores, administradores del distrito y un equipo de Líderes de Maestros de Equidad de cada edificio capacitados en prácticas culturalmente responsables que crean acceso equitativo, oportunidad y éxito para todos los estudiantes.	Logros Destacados del Paso de Acción 3 • Primavera 2021 & Verano 2021 ○ Los líderes del sistema y los líderes del edificio participaron en una serie de cuatro sesiones de desarrollo profesional EDI de 2 horas para aumentar su capacidad de liderar este trabajo en su edificio, junto con un grupo de maestros líderes, el próximo año. ○ Los líderes del distrito asistieron a la capacitación sobre la construcción de sistemas culturalmente receptivos proporcionada por el Centro Rtl de Wisconsin. Financiado a través de la subvención DPI para personas sin hogar. ○ Los líderes del distrito apoyaron la planificación y la asistencia a la exhibición "The Bias Inside Us" en el Museo de Ciencias de Minnesota en preparación para llevar esta exhibición a la comunidad de Eau Claire en la primavera de 2022. Esta colaboración comunitaria incluyó al Instituto Smithsonian, el Centro Pablo, UW-Eau Claire y ECASD) • Año Escolar 2021-22 ○ Los maestros, el personal y los líderes del distrito asistieron a la exhibición "The Bias Inside Us" y al orador principal, el Dr. Calvin Lai, en el Pablo Center.

Acción Paso 4 Todo el personal capacitado en prácticas culturalmente responsables que crean acceso equitativo, oportunidad y éxito para todos los estudiantes.	Logros Destacados del Paso de Acción 4 • Año Escolar 2021-22 ○ 1 a 3 voluntarios de cada escuela que sirvieron como "EDI Building Leaders" participaron en la serie de cuatro sesiones de desarrollo profesional EDI de 2 horas cada mes para aumentar su capacidad de liderar este trabajo en sus respectivas escuelas, junto con su director, el próximo año. Financiado a través de la subvención DPI para personas sin hogar. ○ EDI Building Leaders dirigió una serie de cuatro sesiones de desarrollo profesional EDI de 2 horas en sus respectivas escuelas para todos los maestros y el personal durante todo el año. • Verano 2022 ○ Todo el personal de los departamentos de Building & Grounds y Food & Nutrition recibe desarrollo profesional de EDI
Acción Paso 5 La voz de la familia y los estudiantes está integrada en todo nuestro trabajo, con un enfoque en buscar las voces de las poblaciones marginadas.	Logros Destacados del Paso de Acción 5 • Año Escolar 2021-22 ○ Desarrolló un plan para llegar a las poblaciones marginadas (invitaciones personales para brindar comentarios y asistir a grupos focales) ○ Se lanza la Asociación de Padres y Maestros Hmong de ECASD ○ Una serie de sesiones de escucha de la comunidad para recopilar comentarios sobre la participación de las partes interesadas subrepresentadas de ESSER III en el aporte presupuestario ○ Se llevaron a cabo grupos focales con poblaciones marginadas. ○ redactó un plan para continuar solicitando aportes/retroalimentación ○ Enfoque continuo y presencia administrativa en estructuras de reuniones de partes interesadas subrepresentadas ○ El departamento de Servicios Familiares aumenta los servicios y recursos para las familias de ECASD ▪ Los recursos para familias de educación especial aumentan los recursos de traducción y el apoyo ▪ El departamento de Servicios Familiares lanza el "Podcast Family First de ECASD" que se transmite en tres idiomas (inglés, español y hmong) ▪ El departamento de Servicios para la Familia lanza servicios nocturnos para las familias durante las reuniones nocturnas de la Junta Escolar durante todo el año • Año Escolar 2022-23 ○ Se forma el Comité Asesor de Jóvenes del Superintendente (Grados 5-12) para dar voz a los estudiantes
Acción Paso 6 Sistemas claramente identificados de apoyo académico y de comportamiento para todos los estudiantes en cada edificio escolar con monitoreo regular de datos/resultados.	Logros Destacados del Paso de Acción 6 • Año Escolar 2020-21 y Año Escolar 2021-22 ○ Se forma el Comité Asesor de Jóvenes (Grados 5-12) para dar voz a los estudiantes ○ El equipo del distrito (administradores del distrito y del edificio) continúa desarrollando los recursos del Sistema Equitativo de Apoyo de Múltiples Niveles de ECASD para los equipos. A medida que se finalizan los recursos, el equipo los comparte con los líderes del edificio. ○ Implementación continua de PBIS • Verano 2022 ○ Mayor dotación de personal para apoyar a las escuelas y los estudiantes en áreas que apoyarán la implementación completa del marco E-MLSS y aumentarán las estructuras sistémicas para apoyar las prácticas culturalmente receptivas en todo el distrito ▪ Contratación de 1.5 FTE Intervencionistas de Aprendizaje Académico y Social/Emocional para apoyar a los estudiantes que no pertenecen al Título I ▪ Personal, apoyo y recursos adicionales para los servicios de educación especial • 2do director de Educación Especial contratado • Aumento de psicólogos escolares a través del distrito de 12 a 16 con roles revisados en el procedimiento de evaluación de Educación Especial para aumentar la capacidad y minimizar el sesgo en el proceso de evaluación ▪ Cuando este todo el personal, cada escuela primaria también tendrá los siguientes • Instructor de aprendizaje social y emocional • Entrenador de aprendizaje social/emocional de alfabetización • Intervencionista de Instrucción • Dotación de personal de consejeros escolares en consonancia con la proporción nacional de 1:250 • Trabajador social a tiempo parcial • Psicóloga escolar medio tiempo

Acción Paso 7 Trabajo continuo en todos los departamentos que impacta los sistemas a nivel de edificio.	Logros Destacados del Paso de Acción 7 • En curso (año escolar 2020-21 y año escolar 2021-22) ○ Se brindó apoyo a las aulas y bibliotecas para comprar materiales y planes de estudio teniendo en cuenta la sensibilidad cultural (rúbrica/criterios) con un enfoque en Textos culturalmente auténticos que coincidan con las identidades de los estudiantes y las familias en toda la comunidad. ○ A lo largo del proceso de mejora continua del distrito, las escuelas comenzaron a explorar cómo los elementos culturales podrían informar nuestras prácticas al abordar las necesidades sociales/emocionales de nuestros estudiantes. ○ Se han explorado prácticas de evaluación para utilizar medidas no discriminatorias y antisesgo. ○ Prácticas de reclutamiento, contratación y retención para todos los puestos con un enfoque en la contratación de personal diverso y representativo que coincida con la demografía estudiantil de ECASD. ○ Todas las revisiones de políticas en curso destacan la equidad y el impacto como un medio para determinar las revisiones necesarias ○ Las decisiones presupuestarias se toman a través de la lente de la equidad con prioridades enfocadas en un sistema equitativo de apoyo para todos los estudiantes ○ A partir del año escolar 2021-22, todas las escuelas incluyeron un enfoque y un componente de equidad en sus respectivos Planes de Mejoramiento Escolar (SIP). ○ El Plan Estratégico de Enseñanza y Aprendizaje se desarrolló a lo largo del año escolar 2021-22 con un enfoque central en la equidad como elemento fundamental de su implementación.
--	---

Parte 4. Éxitos destacados y próximos pasos

Éxitos destacados y trabajo en curso

Reconocemos que si bien los esfuerzos liderados por el distrito para infundir equidad, diversidad e inclusión en nuestros sistemas y prácticas son una forma vital y poderosa de infundir un cambio transformador que sea sistémico, estructural y sostenible, también sabemos que cada escuela es única en su personal y población estudiantil. En consideración de eso, reconocemos y honramos los esfuerzos realizados por muchos de nuestros maestros, personal y familias para liderar una variedad de esfuerzos de equidad, diversidad e inclusión que apoyan a nuestros estudiantes en sus respectivas escuelas. La siguiente tabla a continuación destaca algunos de los éxitos y esfuerzos continuos que nuestras escuelas individuales, maestros, padres y familias están haciendo juntos para iniciar esfuerzos de equidad, diversidad e inclusión. Reconocemos que esta lista de éxitos destacados no es exhaustiva de todos los esfuerzos que se realizan en todo el distrito.

Declaración de Equidad para el Distrito	En marzo de 2021, la Junta Escolar de Eau Claire adoptó formalmente una Declaración de Equidad en todo el distrito, que afirmó nuestro compromiso de apoyar a todos los estudiantes, familias y personal. Esta declaración contextualizó los mecanismos históricos y sistémicos que han perpetuado los resultados opresivos entre nuestras poblaciones estudiantiles históricamente desatendidas y subrepresentadas, y alineó nuestros esfuerzos de EDI con nuestros valores fundamentales de honestidad, respeto, responsabilidad, compasión, coraje y justicia. En el futuro, los compromisos descritos en esta declaración exigen un mayor compromiso con las familias y los miembros de la comunidad de poblaciones históricamente marginadas, para buscar cambios en las estructuras organizativas centrales que interrumpirán los resultados desproporcionados para nuestros estudiantes, para buscar la mejora continua y aprender sobre nuestro sesgos individuales y sistémicos, buscar una composición del personal que se parezca más a nuestra comunidad y crear culturas y climas escolares acogedores donde no se toleren los comportamientos discriminatorios y opresivos.
Plan de Apoyo al Género	El propósito de un Plan de apoyo de género es fomentar entornos inclusivos y acogedores que estén libres de discriminación, acoso e intimidación independientemente del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género. Durante el año escolar 2021-22, se puso a prueba el Plan de apoyo de género y, en el otoño de 2022, se inició una implementación más amplia en todo el distrito. El Plan de apoyo de género brinda orientación para que el personal del distrito apoye mejor las necesidades únicas de cada estudiante que atraviesa una transición de identidad de género.
Asociación de Padres y Maestros Hmong (PTA)	La PTA de Hmong es una organización 501c3 bajo la guía de la Asociación de Padres y Maestros de Wisconsin, cuya misión es asociarse en colaboración con el Distrito Escolar del Área de Eau Claire para abogar y crear oportunidades y recursos educativos para educar de manera inclusiva y desarrollar las identidades de los estudiantes de Hmong porque es responsabilidad de todos educar, nutrir y guiar a nuestra próxima generación. Establecida en la primavera de 2020, la PTA de Hmong comenzó a coordinar eventos de picnic de bienvenida y de fin de año durante los años escolares 2020-21 y 2021-22 para conectar a las familias de Hmong con el personal y los administradores de ECASD. Además, la PTA de Hmong ha brindado orientación y compromiso con el Comité Asesor Familiar del distrito, el Comité de Demografía y Tendencias y el Comité Directivo de Equidad. Además, la PTA de Hmong participó activamente en varias reuniones comunitarias de ECASD, incluidas las reuniones de partes interesadas de ESSER III y otras.
Poder de Percepción	Poder de Percepción y el Distrito Escolar del Área de Eau Claire se asociaron formalmente en la primavera de 2020 con el fin de aumentar las oportunidades para que los estudiantes negros y birraciales se conecten con agencias comunitarias, recursos comunitarios y servicios de apoyo del distrito. El programa de tutoría ha servido a más de 30 estudiantes negros y birraciales cada año desde que comenzó la asociación. Durante el año escolar 2021-22, Poder de Percepción abrió un capítulo adicional con DeLong Middle School.

Celebración de la diversidad Temas mensuales y uso de exhibiciones culturales en los pasillos para el aprendizaje de los estudiantes	Durante el año escolar 2021-22, South Middle School se comprometió a ser intencional con lo que se muestra en la escuela para garantizar que todos nuestros estudiantes, a pesar de sus antecedentes, puedan sentirse bienvenidos y conectados. Por ejemplo, para el mes de Celebración de la Diversidad que se enfocó en los hispanos y latinoamericanos, dos miembros de nuestro equipo de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI, por sus siglas en inglés) combinaron fuerzas para crear una búsqueda del tesoro en la que los estudiantes de South usaron biografías de destacados hispanos y latinoamericanos publicados en las paredes alrededor de la escuela y localice la respuesta a varias preguntas en su hoja de búsqueda del tesoro. El desafío fue que todas las biografías estaban solo en español. Los estudiantes bilingües emergentes se vieron fortalecidos por la actividad y los estudiantes que no hablan español obtuvieron una nueva perspectiva sobre los desafíos que enfrentan cuando una persona está tratando de encontrar respuestas en un idioma que no les es familiar. Cada mes, además de septiembre, marcó un enfoque diferente y fue organizado por diferentes miembros del equipo EDI Sur. Los siguientes fueron los temas de Celebración de la Diversidad enumerados en el orden del mes celebrado: Herencia hispana/latinoamericana, Herencia de nativos americanos/pueblos indígenas, Mujeres en matemáticas y ciencias, Neurodiversidad, Herencia afroamericana, Herencia árabe/del Medio Oriente, Asia y el Pacífico Islander, y finalmente una Celebración de la Diversidad en toda la escuela. Se distribuyó un pequeño párrafo con esta información a las familias a través de nuestro Falcon Newsletter durante todo el año y se animó a las familias a preguntar qué lecciones y exhibiciones se presentarían durante cada mes de Celebración de la Diversidad.
Abordar intencionalmente los resultados estudiantiles no equitativos usando una lente de equidad	Usando una lente de equidad, el equipo de liderazgo de la Escuela Primaria Flynn revisó los datos de los estudiantes de la escuela y decidió aumentar su enfoque en el crecimiento de cada niño. Se espera que los estudiantes que hayan demostrado competencia obtengan el crecimiento de un año el próximo año, y aquellos que no hayan alcanzado la competencia obtengan más de un año de crecimiento para cerrar la brecha de aprendizaje que existe. Esta brecha es más frecuente en estudiantes de grupos marginados. Para cumplir con este objetivo de cerrar la brecha de aprendizaje, nuestros esfuerzos aumentarán el enfoque en la enseñanza según los estándares y aumentarán la comunicación entre los intervencionistas y los maestros del salón de clases de nivel de grado.
Esfuerzos de extensión de servicios familiares	El departamento de Servicios para la Familia reconoce que las familias son una parte vital del sistema de apoyo para nuestros estudiantes, y continuamente han brindado iniciativas creativas para apoyar a muchas de las poblaciones familiares históricamente marginadas de nuestro distrito. Este departamento cuenta con un enlace entre la escuela y la comunidad, un coordinador de educación de indios americanos, un coordinador del programa para personas sin hogar, un facilitador de padres de educación especial y un coordinador académico y socioemocional. Algunos de los servicios continuos proporcionados por este departamento han incluido el Closet de ECASD, servicios para jóvenes sin hogar y no acompañados, programación de Educación Indígena del Título VI para estudiantes elegibles, alcance directo a familias y padres, apoyo de traducción para Hmong, español y otros idiomas distintos del inglés. familias parlantes, y mucho más. En los últimos dos años, Family Services también ha lanzado iniciativas únicas para involucrar a más familias de poblaciones históricamente desatendidas y marginadas, incluido el podcast Family First de ECASD, que se transmite en inglés, español y hmong. Además, el departamento continúa ofreciendo servicios nocturnos para las familias durante las noches de las reuniones de la Junta Escolar.
El mural Ojibwe Doodems: representando a nuestra diversa población estudiantil en nuestra escuela	En marzo de 2022, Northstar Middle School inauguró el "Mural Ojibwe Doodems", ubicado justo dentro de la entrada principal. El mural, que es una pintura de 4 pies x 6 pies que representa animales de los siete clanes Ojibwe, fue pintado por Sam Zimmerman, un artista indígena de Duluth, MN. Además, el cielo nocturno en la pintura contiene 580 estrellas, una pintada para cada estudiante y miembro del personal de Northstar durante el año escolar 2021-22. Este mural didáctico fue posible gracias a una generosa subvención del ciclo Equity Grant de la Fundación de Escuelas Públicas de Eau Claire durante el otoño de 2021.

Elevando a nuestros líderes estudiantiles	Durante el año escolar 2021-22, se publicaron fotos enmarcadas de todos nuestros estudiantes de 5.º grado en la Escuela Primaria Meadowview en todos nuestros pasillos, con información sobre sus nombres y los destacaron como líderes. Uno de los propósitos de este proyecto en curso es que TODOS los estudiantes estén representados en las paredes de nuestra escuela y, por lo tanto, se identifiquen como miembros y líderes de nuestra comunidad escolar. Al verse a sí mismos de esta manera, crea un sentido de pertenencia y afirma que cada estudiante es un miembro importante de nuestra comunidad escolar. Debajo de cada una de las fotografías de los alumnos de quinto grado hay una declaración personal creada por el alumno sobre cómo servirán como líderes en nuestro edificio. ¡Otro propósito de este proyecto es que nuestra comunidad escolar vea y aprecie las diversas culturas representadas en nuestra escuela y vea cómo cada estudiante se esforzará por liderar de una manera que continúe haciendo de Meadowview una gran escuela! El impacto de este proyecto es continuo. Los estudiantes de 5º grado se enorgullecen enormemente de que se muestren sus fotografías con sus objetivos de liderazgo. Mientras las familias de Meadowview y los miembros de la comunidad caminan por los pasillos, se pueden escuchar comentarios positivos sobre los estudiantes y sus declaraciones. Los hermanos menores de los que se muestran también se enorgullecen mucho de sus hermanos mayores y hacen comentarios sobre cuál será su declaración cuando crezcan. En general, este proyecto culturalmente receptivo ha tenido un impacto positivo en nuestros estudiantes al hacerlos sentir parte de nuestra comunidad escolar, así como líderes empoderados en nuestra escuela. Este proyecto fue posible gracias a una subvención de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) de la Fundación de Escuelas Públicas de Eau Claire.
Usar un lenguaje inclusivo y participar en conversaciones de equidad reflexivas y con propósito	En la Escuela Primaria Sherman, hemos cambiado conscientemente nuestro lenguaje al hablar con los estudiantes. Por ejemplo, ahora tenemos una práctica en toda la escuela de usar un lenguaje neutral en cuanto al género para eliminar la identidad sexual de la conversación. Por ejemplo, en lugar de decir "niños", diríamos "estudiantes". Además, ya no hacemos referencia a las tareas por "niños o niñas", sino que usamos estrategias como "si estás vestido de azul, ve a buscar tu pizarra", o cosas por el estilo. Nuestro personal también ha continuado participando intencionalmente en conversaciones significativas sobre la equidad. Nuestro enfoque en "espacios seguros" frente a "espacios valientes" nos dio una vía para confiar y abrir la comunicación en torno a nuestro crecimiento de capital. Estamos muy orgullosos de habernos vuelto más honestos y transparentes sobre las desigualdades que surgen de los datos de nuestra escuela y estamos trabajando arduamente para determinar cómo vamos a seguir abordándolas.
Empoderar a los líderes estudiantiles	En la Escuela Secundaria Memorial, los líderes escolares y el personal del departamento deportivo trabajaron con los estudiantes-atletas para establecer expectativas sobre el lenguaje y el comportamiento apropiados. El énfasis de estas discusiones proactivas fue capacitar a los estudiantes-atletas para que sirvieran como líderes y asumieran la responsabilidad de mantener un ambiente de equipo acogedor, respetuoso y empoderado. Se integró un énfasis específico para abordar de manera proactiva la homofobia, el racismo y el sexismo en estas conversaciones proactivas.
Cultivar conversaciones valientes	Con base en las respuestas de los comentarios de los estudiantes, ha habido un esfuerzo reciente para garantizar que haya oportunidades y espacios donde los estudiantes puedan tener discusiones auténticas sobre sus experiencias en North High School. Nuestro objetivo a través de estos espacios seguros ha sido garantizar que todos los estudiantes que entren por nuestras puertas puedan sentir que pertenecen a la "Nación Husky" en North High. Por ejemplo, el Club Hmong Peem Tsheej ha sido una organización estudiantil básica durante años en nuestra escuela y ha brindado algunas de estas oportunidades para nuestros estudiantes, pero en el año escolar 2021-22 anterior, nuevas oportunidades como las discusiones de Puertas Abiertas y el Se lanzó la nueva Unión de Estudiantes Negros (BSU). Los "Círculos de conversación" que tienen lugar en BSU han incluido a estudiantes que normalmente no hablan mucho en clase y les sirven como oportunidades para hablar en zonas libres de juicios. Durante el corto período de tiempo que BSU ha estado haciendo "Círculos de conversación", hemos escuchado comentarios de los estudiantes de que estos espacios han fomentado una inclusión y empatía significativas. Realmente sentimos que en estos espacios estamos progresando en honrar nuestra experiencia diferente porque todos los estudiantes han sido bienvenidos a participar y participar en estas importantes discusiones.

Excelencia Estudiante Negro	South Middle School tenía el objetivo de garantizar una comunidad donde los estudiantes que se identifican como negros, multirraciales y aliados de estas poblaciones estudiantiles estuvieran facultados para usar sus habilidades, talentos y voces mientras luchaban por la excelencia académica y personal. La idea de tener un capítulo de Black Student Excellence (BSE) de South Middle School surgió durante una de las primeras reuniones del equipo de Equidad, Diversidad e Inclusión de South en 2019. El equipo vio la necesidad de crear un espacio seguro para los estudiantes que estaban Negro, multirracial y aliados para construir una comunidad y compartir sus voces sobre una variedad de temas. Un padre de familia de South Middle School aceptó amablemente el papel de facilitador y ha seguido utilizando su experiencia como desarrollador de currículo profesional para crear lecciones atractivas para cada reunión. BSE en South ha evolucionado cada año porque está impulsado por los comentarios y la voz de los estudiantes. A principios del año escolar 2021-22, se encuestó a los estudiantes de BSE de cada nivel de grado para ver si estaban interesados en incluir aliados en las reuniones. Los estudiantes de BSE de 7º grado acordaron abrumadoramente que querían invitar a aliados a las reuniones, mientras que los otros niveles de grado aún no se sentían tan cómodos con la idea. Al final del año, se encuestó nuevamente a los mismos estudiantes y la mayoría estaba interesada en que BSE estuviera abierto a todos los estudiantes de South. Como resultado, a partir de este año escolar (2022-23), Black Student Excellence se está transformando en el Club EDI (Equidad, Diversidad e Inclusión) según los comentarios de los estudiantes. Durante los últimos 3 años que el capítulo de BSE de South ha estado disponible para los estudiantes, ha crecido significativamente con aproximadamente 45 estudiantes que asisten a la mayoría de las reuniones quincenales durante el año anterior.
Serie de artistas diversos	Los socios de la escuela primaria Putnam Heights, la escuela secundaria Delong, la escuela primaria Longfellow y la oficina del distrito participaron en un esfuerzo conjunto para aumentar la representación diversa en todo el distrito. El propósito de este proyecto de dos partes fue aumentar la representación visual de diversos líderes y modelos a seguir en cada escuela. Queríamos que los estudiantes tuvieran ventanas y espejos en términos de modelos a seguir. Un espejo permite que los estudiantes se vean reflejados en las aulas y pasillos de nuestro distrito. Una ventana permite a los estudiantes ver los líderes que no se parecen a ellos. La primera parte de este esfuerzo fue el lanzamiento de una Serie de Artistas Diversos que invitó a nueve autores, bailarines, artistas visuales y músicos diferentes a presentar su trabajo al alumnado a través de plataformas en línea de 2020-2022. Estos artistas incluyeron: la Sra. Kao Kalia Yang, la Dra. Selika Ducksworth-Lawton, el Sr. Duncan Tonatiuh, el Sr. Wade Fernandez, la Sra. Duachaka Her, la Sra. Grace Lin, el Sr. B. J. Hollars, Sista Strings y nuestro propio Hmong Club. Estudiantes Bailarines. La segunda parte del esfuerzo fue fotografiar trece modelos locales diversos para producir carteles con sus fotografías y enlaces a entrevistas breves. Ocho escuelas en todo el distrito optaron por escribir planes sobre cómo usar los carteles y ahora los tienen para exhibirlos en sus pasillos.
Respetar las necesidades de los estudiantes y la seguridad de los estudiantes en los vestuarios	A partir del año escolar 2021-22, Northstar Middle School transformó una oficina de atletismo después de la escuela en un vestuario para servir a nuestros estudiantes que prefieren un área más privada para las necesidades de educación física y atletismo. La habitación cuenta con divisores de privacidad, casilleros seguros y una máquina secadora de trajes de baño. Este tercer espacio fue creado como complemento a nuestras instalaciones de vestidores de niños.
Feria Multicultural	El Equipo de Equidad de la Escuela Primaria Putnam Heights usó las respuestas de una auditoría de equidad en toda la escuela para lanzar subcomités dedicados a trabajar en el clima, la representación y el desarrollo profesional. Su trabajo incluyó de todo, desde historias regulares en el boletín familiar sobre equidad hasta estudios de libros voluntarios antes de la escuela. Además, durante el año escolar 2021-22, pudimos reiniciar una Feria Multicultural que había estado funcionando durante cinco años consecutivos antes de la pandemia. Este evento es uno de nuestros eventos familiares y comunitarios más concurridos. La oportunidad para que el personal, los estudiantes y las familias se reúnan para celebrar nuestra comunidad increíblemente diversa es una noche que no debe perderse.

Avanzando

Este próximo año, 2022-23

Durante el próximo año, nuestra primera prioridad será comprometernos con las partes interesadas, incluido el Comité Directivo de Equidad, para identificar una lista más completa de las prioridades de EDI para el próximo año escolar. A la fecha de este informe, estas prioridades no han sido formalmente identificadas. Sin embargo, los siguientes elementos de acción a continuación son **algunas** de las prioridades inmediatas que consideraremos.

Auditoría Patrimonial. Con la orientación de nuestro Comité Directivo de Equidad junto con los equipos de EDI en nuestras escuelas, la implementación de una auditoría de equidad en todo el distrito de nuestros esfuerzos actuales y una exploración de cómo podemos mantener prácticas equitativas será una prioridad importante. Prevemos que una auditoría de equidad incluirá la divulgación y la participación intencional de nuestros estudiantes y sus familias en estas importantes discusiones con énfasis en llegar a muchas de las poblaciones directamente afectadas por las tablas de datos destacadas en este informe. Estos esfuerzos de divulgación y participación para involucrar a nuestros diversos estudiantes y sus familias están alineados con la implementación de nuestro marco EMLSS, así como con nuestros esfuerzos PBIS.

Plan EDI. El año escolar 2022-23 actual servirá como el último año en nuestro plan actual de Equidad/Responsabilidad Cultural de 3 años. El informe de equidad del próximo año resumirá las acciones y los resultados informados por los siete (7) pasos de acción prioritarios en el plan actual. Con los resultados de la Auditoría de equidad, se desarrollará un Plan de acción de equidad revisado de 5 años para alinearse con la "Expectativa operativa 2-Equidad" de la Junta Escolar de Eau Claire, y entrará en vigor desde septiembre de 2023 hasta junio de 2028.

Tableros de datos de equidad. Los esfuerzos de equidad en todo el distrito se basarán en prácticas basadas en datos. Como tal, en asociación con el departamento de Evaluación, se desarrollarán tableros más detallados y desagregados para garantizar que estos datos estén disponibles para su uso.

Plan de Equidad de 5 años y Metas

Al completar nuestro plan EDI actual de 3 años ([ECASD Equity/Culturally Responsiveness Plan](#)), se desarrollará un nuevo plan de equidad de 5 años para aprovechar el progreso de nuestro distrito. Prevemos que las metas específicas identificadas en este plan de equidad de 5 años serán informadas por la Auditoría de Equidad, así como la implementación continua de nuestro EMLSS, nuestro Marco de Instrucción y PBIS.

Visión y objetivos del plan de equidad de 10 años

Los resultados de los estudiantes son nuestra prioridad. Como tal, nos fijamos "metas amplias", que abordan las metas de rendimiento de los estudiantes. Es decir, prevemos que, en diez años, nuestro distrito habrá realizado mejoras académicas incrementales anuales para alcanzar el dominio de ELA y Matemáticas de al menos el 80% de todos nuestros estudiantes. Sin embargo, las metas académicas son solo una parte de la visión holística. Nuestra visión preliminar de equidad para nuestra perspectiva de 10 años puede incluir objetivos tales como lograr un progreso sustancial en la implementación de prácticas culturalmente receptivas dentro y fuera del salón de clases, estrategias de apoyo social/emocional que cierren las tasas de suspensión desproporcionadas de nuestros estudiantes de color, mayor servicios de apoyo que satisfagan las necesidades únicas de los estudiantes que ocupan identidades interseccionales y planes y prioridades de aprendizaje profesional que respalden las necesidades de aprendizaje continuo del personal de nuestro distrito para satisfacer las necesidades de nuestras poblaciones estudiantiles más marginadas.

Visión y objetivos del plan de equidad de 20 años

En nuestra visión para nuestra perspectiva de EDI de 15 años, prevemos que la implementación total de E-MLSS, PBIS y el marco de instrucción se habrán completado con fidelidad, lo que según la literatura (Wisconsin Rtl Center, 2017; Algozzine, et. Al, 2019), creará un entorno que fomentará resultados equitativos para nuestros estudiantes.



Un estudiante en la escuela secundaria del norte (2022)

Referencias y recursos

Referencias

- Algozzine, B., Barrett, S., Eber, L., George, H., Horner, R., Lewis, T., Putnam, B., Swain-Bradway, J., McIntosh, K., & Sugai, G. (2019). *School-wide PBIS Tiered Fidelity Inventory*. OSEP Technical Assistance Center on Positive Behavioral Interventions and Supports. www.pbis.org
- Eau Claire Area School District. (2002, septiembre). *About us: Equity*. <https://www.ecasd.us/District/About/Equity>
- Eau Claire Area School District. (2022, septiembre). *Assessment Office*. <https://www.ecasd.us/District/Departments/Assessment>.
- Eau Claire Area School District. (2002, septiembre). *District Information & Reports*. <https://www.ecasd.us/District/About/District-Information>.
- Eau Claire Area School District. (2022, septiembre). *Food & Nutrition*. <https://www.ecasd.us/District/Departments/Food-and-Nutrition>
- Eau Claire School Board. (2022, septiembre). *School Board*. <https://go.boarddocs.com/wi/ecasd/Board.nsf/Public#>
- National Education Association. (2021, January) *Racial justice in education: Key terms and definitions*. <https://www.nea.org/professional-excellence/student-engagement/tools-tips/racial-justice-education-key-terms-and>
- Wisconsin Department of Public Instructions. (2022, September). *Equity*. <https://dpi.wi.gov/rti/resources/equity>
- Wisconsin Department of Public Instructions. (2022, September). *Families & Students: Individualized Education Programs*. <https://dpi.wi.gov/families-students/student-success/ccr-iep>.
- Wisconsin Department of Public Instruction. (2022, September). *Wisconsin's Framework for Equitable Multi-Level Systems of Supports*. <https://dpi.wi.gov/rti>
- Wisconsin Department of Public Instructions. (2022, September). *WISEdash Secure*. <https://wisedash.dpi.wi.gov/>.
- Wisconsin Rtl Center. (2017). *Wisconsin's framework for equitable multi-level systems of supports*. Wisconsin Department of Public Instructions.

Recursos

- Equity Website, Eau Claire Area School District. <https://www.ecasd.us/District/About/Equity>
- Positive Behavioral Intervention & Supports (PBIS). www.pbis.org
- Wisconsin's Equitable Multi-Level Systems of Support. <https://dpi.wi.gov/rti>