

# Resultados sobre la Equidad de los Estudiantes en el Distrito Escolar Metropolitano del Municipio de Lawrence

Reporte Final del Comité de Equidad del Distrito  
2-28-22



# Resultados de la Auditoría sobre la Equidad de los Estudiantes



## Política 2110.02 – ELIMINANDO LAS DESIGUALDADES RACIALES PARA ALCANZAR ÉXITO

La Corporación se compromete a eliminar las desigualdades raciales y étnicas en los logros académicos, mientras que eleva los niveles de rendimiento de todos los estudiantes, para garantizar la equidad y la excelencia educativas para los estudiantes de todas las razas y etnias en el Distrito Escolar Metropolitano del Municipio de Lawrence.

Creemos que los estudiantes de todas las razas y etnias pueden cumplir o superar los estándares estatales y los requisitos de graduación de la Corporación cuando se les instruye de manera efectiva y son sujetos a que alcancen altas expectativas.

Creemos que tenemos la obligación moral, ética y profesional de eliminar las disparidades raciales y étnicas en el rendimiento para que los estudiantes de todas las razas y etnias no solo estén bien educados, sino que también estén preparados para tener éxito en nuestro mundo diverso y que constantemente esta cambiando, tanto racialmente como culturalmente. Esto requiere el examen consciente y deliberado de las creencias, comportamientos, políticas, programas, prácticas, sistemas y estructuras institucionales en nuestra Corporación Escolar para identificar y eliminar aquellos que puedan perpetuar las disparidades raciales y étnicas en el rendimiento a fin de contrarrestar el impacto de las prácticas contemporáneas y étnicas racismo histórico institucionalizado y discriminación en el rendimiento estudiantil.



# ¿Qué es la Equidad Educativa?

“Un estado en el que las dimensiones de privilegio, color de piel y estatus económico no predicen ni se correlacionan con los resultados educativos de manera significativa, y donde todos los estudiantes pueden participar plenamente en experiencias de aprendizaje de calidad..”

- Dr. Vernita Mayfield, Executive Summary MSDLT Equity Audit



# Auditoría de Equidad

- Completada por Dr. Vernita Mayfield, durante el año escolar 2020-21,
- Fase 1: Datos obtenidos - logros académicos, disciplina, asistencia,
- Fase 2: Aportaciones de los participantes a través de reuniones en grupos, entrevistas individuales y encuestas:
  - 847 padres de familia,
  - 2,429 estudiantes,
  - 503 personal administrativo y docente de las escuelas.
- Fase 3: Visitas a las instalaciones de 3 escuelas preparatorias,
- Fase 4: Reporte - 25 recomendaciones basadas en lo que se encontró en la auditoría.



# Facilitadores y Miembros del Comité de Equidad del Distrito

## Mesa 1

Dr. Shawn Smith  
Troy Knoderer  
Dr. Vernita Mayfield  
Dr. Tim Harshbarger

## Mesa 2

Dr. Tierney Anderson- Facilitador  
Dr. Marcus Croom – Padre de familia  
Bakari Posey – Director de BP

## Table 3

Carl Blythe- Facilitador  
Gavin Alexander – Maestro de ABE  
Katina Augustus – Maestra de BP

## Mesa 4

Meghan Boney-Facilitador  
Mary Easley – Padre de familia  
Christina Garmon – Maestra de BP

## Mesa 5

Franklyn Bush- Facilitador  
Jenny Coons – Maestra de BP  
Tangelica Duplessis – Maestro de LAA  
Richard Freije, Jr – Miembro del Consejo Escolar

## Mesa 6

Dr. Dana Altemeyer- Facilitador  
Barb Austin – Fundación Escolar LT  
Brandon Brooks – Maestro de ST  
Shawn Bush – Admin. de LECC  
Susan Haber – Padre de familia  
Valencia Williams – Subdirectora de IC  
Ramon Batts – Asistente del Director  
Atlético de LC HS

## Mesa 7

Brett Crousore-Facilitador  
Rose Graham – Subdirectora de WR  
Zion Robinson - Estudiante

## Table 8

Conni Davis- Facilitador  
Andy Harsha – Admin. de LECC  
Kelly Britton – Dir. de Dpto. de LN  
Dr. Grant Nesbit – Admin. de LECC

## Mesa 9

Yamilet Delgado Siyam- Facilitador  
Sujei Hernandez – Padre de familia  
Mario Soberanes – Empleado de LECC



# Facilitadores y Miembros del Comité de Equidad del Distrito

## Mesa 10

Ruben DeLuna-Facilitador  
 Alicia Stevens – Maestra de CV  
 Sabrina Tiggs – Maestra de BMS

## Mesa 11

Alicia Harris- Facilitador  
 Julianna Cruz – Maestra de FCV

## Mesa 12

Lauren Graham- Facilitador  
 Meredith Kalbfleisch – Maestra de FCV  
 Brad Klopfenstein – Cámara de Comercio de Lawrence  
 Julie Majercak – Maestra de BMS  
 Abby Williams – Maestra de CV

## Mesa 13

Lindsey Shaurette-Facilitador  
 Dr. Jill Kramer – Padre de familia  
 Carla Johnson – Admin. de LECC  
 Katrena Greer – Maestra de CV  
 Stephon Gilder – Maestra de FCV

## Mesa 14

Dr. Justin Hunter- Facilitador  
 Tammy Mills – Empleada de HH  
 Arie Hornbeak – Padre de familia  
 Emma Decker - Estudiante  
 Justin Brown - LEA

## Mesa 15

Dan Kuznik- Facilitador  
 Matt Miles - Transportación  
 Justin Ohlemiller – Padre de familia  
 Shelia Richardson – Empleado de WR  
 Brittny Smith – Maestra de OE

## Mesa 16

Omar Lahlou-Facilitador  
 Wendy Muston – Miembro del Consejo Escolar  
 James Towey - Maestro de IC  
 Michael Johnson – Maestro de HH  
 Miriam Acevedo Davis – La Plaza

## Mesa 17

Stephanie LaPlante- Facilitador  
 Dominique Franklin – Director de ST  
 Pam Dechert – Padre de familia  
 Michael Bottorff – Admin. de LECC  
 Tiffany Agee – Maestra de ELCBP

## Mesa 18

Tracey Means- Facilitador  
 Andy Todd – Maestro de MEC



# Facilitadores y Miembros del Comité de Equidad del Distrito

## Mesa 19

Karen Neimeier-Facilitador  
 KaNeasha Koebcke – Dir. de Dpto. de LC  
 Patrick Kennedy – EIS de BMS  
 JaMia Jones – Maestra de MEC  
 Sam Greenfield – Estudiante

## Mesa 20

Adrienne Sargent- Facilitador  
 Justin Linch – Director de FCV  
 Terez Williams – Empleada de HH

## Mesa 21

Natalie Stewart- Facilitador  
 Elaine Fogleman – Maestra de MEC  
 Viktor Rodriguez – Maestro de SS  
 Cammie Moody – Maestra de LN  
 Deshawna Lacy – Maestra de WR

## Mesa 22

Mari Swayne-Facilitador  
 Melanie Todd – Maestra de WR

## Mesa 23

Erika Tran- Facilitador  
 Mike Penrose – Dir. del Dpto. Atlético de LN  
 Priscilla Espinoza – Padre de familia  
 Wanda Alamon-Diaz – Maestra de ELCWR

## Mesa 24

Hillary Pyle- Facilitador  
 Mary Ragsdale – Maestra de MEC  
 Latosha Rowley – Padre de familia  
 Pascale Socks – Empleada de LN

## Mesa 25

Ayanna Williams-Facilitador  
 Danielle Smith – Maestra de FCV  
 Sylvia Marrero – Maestra de ST

## Mesa 26

Edyza Deynes- Facilitador  
 Jaliyah Mika - Estudiante  
 Brittany Mooney – Maestra de OE  
 Manuel Torres – Maestro de LC  
 Dr. Libby Turner – Padre de familia  
 Verleta Winder – Padre de familia

## Mesa 27

Dr. Keisha Warren-Gordon- Facilitador  
 Michael Shreves – Administrativo de LECC  
 Olivia Tran - Estudiante  
 Richar Torres – Maestro de LC  
 Connie Sivertson – Dir. De Dpto. de LN



# Fechas de las Reuniones del Comité de Equidad del Distrito

- Lunes, 16 de agosto, 2021
- Martes, 14 de septiembre, 2021
- Jueves, 14 de octubre, 2021
- Lunes, 15 de noviembre, 2021
- Martes, 14 de diciembre, 2021



# Reglas para cada reunión

- Cada voz es importante; Cada lenguaje es valorado; Cada acento es respetado.
- Suspender todos los juicios - "Errores/Tropiezos y Oops" sucederán.
- Interactuar y participar.
- Este es un lugar seguro para decir tu verdad, solo dilo con amabilidad.
- Procurar primero comprender, en lugar de persuadir.



# Recomendaciones de la Auditoría/Categorías de los Hallazgos

- A. Liderazgo sólido del Director
- B. La contratación, el reclutamiento y la retención de personal diverso es una prioridad
- C. Estudiantes de ESL y demografía en constante cambio
- D. Disciplina
- E. Acceso a recursos
- F. Responsabilidad
- G. Bienestar social y emocional
- H. Lenguaje racista en ambientes informales
- I. Discriminación de género
- J. Los padres y la comunidad están listos para hacer el trabajo



# Estructura de las Presentaciones del Reporte del Comité de Equidad

- 28 de Febrero – Resumen general de todo el informe
- 14 de Marzo – Revisión de los planes de acción por secciones A – E
- 11 de Abril – Revisión de los planes de acción por secciones F – J
- 25 de Abril – Aprobación potencial del Consejo Escolar del Reporte del Comité



**A1: Enmarcar el trabajo de equidad dentro del contenido de las prácticas educativas y curriculares existentes. Para implementar el trabajo de equidad se recomienda el uso del mismo nivel de creatividad, flexibilidad, planificación estratégica y pensamiento innovador derivados de las implementaciones de otras iniciativas importantes.**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
<p>Desarrollar e implementar una Desarrollo Profesional (PD- Professional Development) Común del distrito para todas las clasificaciones de trabajo que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración de Equidad del Distrito/Valores Fundamentales</li> <li>• Desarrollo positivo de la identidad de los estudiantes</li> <li>• Para maestros – estructura nueva que se adapte dentro de la estructura de instrucción actual del Distrito Escolar de Lawrence</li> </ul>	<p>Entrenamientos iniciando el año escolar del 22-23:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transportación</li> <li>• Servicios Alimenticios</li> <li>• Operaciones</li> <li>• Orientación para nuevos empleados</li> </ul>	<p>Todos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar entrenamientos y capacitaciones actuales</li> <li>• Establecer fechas para impartir nuevos entrenamientos y capacitaciones</li> </ul>
<p>Re-enfocar el Proceso de “PLC” del Distrito (Comunidad de Aprendizaje Profesional: los maestros se reunían en PLC hasta 3 veces por semana para planificar el plan de estudios, discutir la instrucción y analizar los datos de los estudiantes):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar la estructura de “PLC” con énfasis en los resultados equitativos de los estudiantes</li> <li>• Incluir preguntas orientadoras centradas en los resultados equitativos de los estudiantes en todas las fases del marco</li> <li>• Brindar capacitación de la estructura de “PLC” para todas las partes interesadas de acuerdo a su función específica: administradores, líderes de “PLC”, maestros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrenamientos para el verano del 2022</li> <li>• Implementación en 22-23</li> </ul>	<p>Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar un marco/ estructura para “PLC”</li> <li>• Entrenar líderes y administradores para” PLC”</li> <li>• Brindar apoyo y entrenamiento continuo para los líderes y administradores de “PLC”</li> </ul>



**B1: Existe un programa de licencias alternativo para maestros que apoya la transición de asistentes de instrucción a maestros con licencia. Se lleva a cabo en las mismas escuelas. Sin embargo, los padres hispanohablantes no tienen conocimiento de este programa. Ampliar la promoción y el acceso del programa a los padres y miembros de la comunidad**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
Generar información sobre el programa "DBAC" (Certificación alternativa para convertirse en maestro dentro del mismo distrito) para difundirla a los padres y otros miembros de la comunidad, y no solo a través de las redes sociales, sino también preparada en otras formas de comunicación como videos/audio, gráficas informativas, etc.	Semestre de la primavera - Feb 2022	Recursos Humanos	El equipo de Recursos Humanos invita a Relaciones Públicas a apoyar y elaborar publicaciones y plataformas para las redes sociales
Traducir toda la información sobre nuestro programa "DBAC" al español.	Semestre de la primavera - Feb 2022	Recursos Humanos, Currículo	Revisión de los materiales del programa. Apoyo del personal bilingüe para traducciones
Ampliar el programa o crear un nuevo programa que permita a los miembros de la comunidad del municipio de Lawrence que actualmente no son parte de nuestro personal a pasar a ser parte de nuestro distrito escolar.	Semestre de la primavera - Feb 2022	Recursos Humanos	Identificar a la audiencia externa. Preparar comunicaciones con apoyo de Relaciones Públicas
Recopilar datos sobre las personas que son invitadas al programa, completan el programa, son contratadas y los años que fueron parte de las escuelas del municipio de Lawrence..	Largo plazo/Iniciando en junio del 2022	Recursos Humanos, Tecnología	Revisión al final del semestre. Uso de herramientas tecnológicas para el registro de la documentación
Contratar a un especialista en adquisición de talentos con un enfoque en el reclutamiento internacional para garantizar la retención efectiva del reclutamiento de personal diverso y que crea en el mensaje del distrito escolar, pagar salarios decentes con pagos adicionales.	1° trimestre del 2022	Recursos Humanos	Reducir el número de candidatos, seleccionar y contratar a un candidato



**B2: Recopilar datos que apoyen la retención de contrataciones de personas diversas. Existe una iniciativa activa para reclutar y contratar candidatos diversos, pero la información que falta es la medida en que el distrito puede retenerlos y promoverlos. Se necesitan datos sobre las medidas disciplinarias adoptadas contra el personal, incluyendo la identificación racial y el número de empleados que han sido despedidos o han renunciado debido a su identidad racial. Una cosa es reclutar candidatos diversos y otra cosa es garantizar que el medio ambiente de trabajo sea apropiado para retenerlos.**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
<p>Desarrollar un sistema interno para rastrear contrataciones de individuos diversos, incluyendo un enfoque en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificaciones de trabajo</li> <li>• Retención, promoción, evaluación, progreso disciplinario y quejas sobre dignidad humana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación/Desarrollo de la tecnología para apoyar el sistema de seguimiento de datos - Semestre de la primavera de 2022</li> <li>• Entrenamiento y utilización del sistema - verano 2022</li> </ul>	<p>Recursos Humanos, Tecnología</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RH se reúne con Tecnología para explorar varios sistemas tecnológicos</li> <li>• Determinar el mejor sistema</li> <li>• Implementación</li> <li>• Proporcionar entrenamiento</li> </ul>
<p>Formalizar y proporcionar espacio para grupos de las mismas afinidades dentro del distrito o las escuelas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio seguro para discutir las inquietudes con los administradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Año escolar de 2022-23</li> </ul>	<p>Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RH se reúne con Líderes para revisar el propósito</li> <li>• Plan para preparar el lanzamiento</li> </ul>
<p>Crear un camino para que los estudiantes se conviertan en empleados en nuestro distrito a través de asesorías y relaciones en el transcurso de 4 años de universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finales de la primavera en 2022-23</li> </ul>	<p>Recursos Humanos, Currículo, Subvenciones y Programas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conversación y planificación entre múltiples departamentos</li> </ul>



**C1: Trabajar estrechamente con el Departamento de Transporte para determinar la raíz de las preocupaciones expresadas por los padres de habla hispana. Asegurar de cerrar el ciclo de retroalimentación con los padres de habla hispana, y luego, supervisar y evaluar el progreso en el futuro.**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
Desarrollar una cultura donde se valore la voz de los padres.	En progreso	Operaciones, Servicios a Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratar personal bilingüe</li> <li>• Unirse al Enlace Bilingüe del distrito para comprender las perspectivas de los padres</li> </ul>
Hacer encuestas (bilingües) en las escuelas y a las familias sobre el trato de los estudiantes en el autobús. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los datos de las encuestas para determinar los pasos de acción específicos para abordar las inquietudes.</li> <li>• Desarrollar una capacitación profesional para los conductores en base a encuestas.</li> <li>• Repetir las encuestas anualmente, (hacer las encuestas en varios idiomas)</li> </ul>	Primavera de 2022 y anualmente	Operaciones, Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación de una herramienta ya existente para llevar a cabo las encuestas a las familias/ estudiantes</li> <li>• Desarrollar preguntas para obtener la opinión de las familias/estudiantes para impulsar mejoras</li> </ul>
Desarrollar un registro electrónico de llamadas para documentar las llamadas/ inquietudes de las familias y un sistema para analizar los datos y desarrollar un plan de acción.	Primavera de 2022	Operaciones, Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar un sistema de registro de llamadas/correos electrónicos</li> </ul>
Desarrollar un enfoque con la intención de la contratación de más personal bilingüe, incluyendo todos los turnos del Departamento de Transporte (días, así como las noches/fines de semana para los viajes de estudios o deportivos)	En progreso	Operaciones, Recursos Humanos, Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratar personal bilingüe</li> </ul>
Contar con una estación de información del Departamento de Transporte en otros eventos escolares aparte de la noche de regreso a la escuela (como en las conferencias de padres/maestros), para aumentar la información y el ciclo de retroalimentación de los padres.	Año escolar 2022-23	Operaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar un plan/programa</li> </ul>
Capacitación para el Departamento de Transportación sobre como satisfacer las necesidades de las familias hispanohablantes.	Primavera/Verano 2022	Operaciones, Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar un plan/programa de capacitación continua para satisfacer las necesidades de las familias</li> </ul>



**C3: Preguntar a los padres hispanohablantes cuál es la mejor manera para proporcionarles información con más frecuencia y consistencia. Las escuelas podrán sorprenderlos, pero proporcionarán información valiosa sobre la manera que los padres prefieren recibir comunicaciones y con que frecuencia para satisfacer sus necesidades.**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
Incluya el método de comunicación preferido de los padres en el perfil de Skyward del estudiante para que el maestro lo vea/utilice. Monitorear las respuestas para determinar el idioma preferido de comunicación.	Proceso RSVP (Proceso de Verificación de Estudiantes que Regresarán en 2022-23)	Servicios a Estudiantes, Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigar las opciones del Sistema de Información orientado a estudiantes que hablan español</li> </ul>
Pedir consistentemente a los padres que actualicen su información de contacto en lugar de dejarlo a la discreción de ellos (¿creación de un enlace para hacer actualizaciones semanales en sus correos electrónicos?).	Inmediatamente y en cruso	Asistente del Superintendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicaciones de los Directores de las escuelas</li> </ul>
Seguimiento a los informes de "Parent-Square" de los padres de los "mensaje que no pudieron ser entregados", lo cual indica que los padres no recibieron los mensajes.	Año escolar del 2022-23	Asistente del Superintendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las escuelas desarrollan un sistema para recopilar información actualizada</li> </ul>
Ofrecer un pago adicional ("stipend") para cualquier empleado bilingüe, los cuales son difíciles de reclutar/contratar. Investigar el potencial de múltiples empleados que son difíciles de reclutar/contratar.	Pre-Negociaciones de contratos/Negociaciones de contratos de 2022	Recursos Humanos, Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar datos y procesos para empleados bilingües actuales</li> <li>Desarrollar el concepto para compartir con el Equipo de Negociación.</li> </ul>
Incluir en la solicitud de servicios de traducción/interpretación un requerimiento de que el principal medio de comunicación sea primero intentar contactar a las familias hispanohablantes (y no permitir poner como excusa la suposición de que no hablan/no pueden hablar inglés).	Inmediatamente	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuar desarrollando y utilizando herramientas para la comunicación básica con las familias de habla hispana</li> <li>Capacitación en lugares de trabajo en el idioma español y de la cultura hispana</li> </ul>
Crear asociaciones con organizaciones/negocios/centros de la comunidad latina local, etc. para ayudar a comunicar información (utilizando un volante o póster "¿Qué está pasando en LT?").	A corto plazo	Currículo, Servicios a Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compartir con las asociaciones actuales</li> <li>Continuar conectándose con organizaciones y eventos</li> </ul>



### C4: Continuar reclutando y contratando personal adicional de hispanohablantes.

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
Introducir Recursos Humanos en el Consejo de Defensa de Padres Latinos para que las familias reciben información de Recursos Humanos y así puedan brindar apoyo a nuestra comunidad escolar mediante su participación activa.	Primavera 2022	Recursos Humanos	Reunión de planificación entre el Consejo de Defensa de Padres Latinos y Recursos Humanos
Desarrollar un plan académico para que los hispanohablantes continúen su educación y sean elegibles para empleo en nuestro distrito (ejemplo: clases de “GED” – Equivalente del Diploma General en dos idiomas).	A largo plazo	Recursos Humanos, Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentor exalumnos de MSDLT de habla hispana</li> <li>• Revisar programas previos de educación para padres basados en el idioma</li> </ul>
Invitar a los miembros de la comunidad a solicitar oportunidades de trabajo clasificadas dentro del distrito (a largo plazo) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edificar relaciones con los padres para que visitan las escuelas u otras instalaciones del distrito para ver que tipos de posibles oportunidades de trabajo hay: conserjes, conductores de autobuses, asistentes de instrucción, monitores de cafeterías, secretarías de la oficina principal</li> <li>• Ayudar a padres para que soliciten “DBAC” para convertirse en un educador certificado</li> <li>• Recopilar datos sobre los padres y miembros de la comunidad que se inscriben en programas de educación comunitaria, solicitan y trabajan en un puesto clasificado y continuar con “DBAC” y más allá.</li> </ul>	A largo plazo	Recursos Humanos, Tecnología	El papel del especialista en adquisición de talento de Recursos Humanos es: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de una feria de empleo dirigida a hispanohablantes</li> <li>• Reclutamiento de padres para DBAC</li> <li>• Tecnología se reúne con Recursos Humanos para determinar el programa, las necesidades del programa para recopilar datos de los padres/ comunidades involucrados con el empleo</li> </ul>
Asociarse con organizaciones como La Plaza, Indiana Latino Institute, iglesias locales y radio local en español para promover y reclutar personal.	Primavera 2022	Currículo, Recursos Humanos	Equipo de RH define funciones y acciones
Construir un conducto con organizaciones en otros países como Ecuador, Perú, México.	Primavera 2022	Recursos Humanos	Identificar contactos dentro de MSDLT para ayudar con las introducciones para la formación de asociaciones
Monitorear las necesidades lingüísticas de nuevos estudiantes para determinar que lenguajes son una prioridad para reclutar personal.	En curso	Recursos Humanos, Currículo, Servicios a Estudiantes	Desarrollar un sistema entre las divisiones que van a monitorear



***D1: Se necesita un sistema nuevo de recopilación de datos de disciplina o una distribución regular y consistente de la distribución de datos de disciplina a las escuelas con automatización. Los Subdirectores necesitan revisar los datos semanalmente para llevar a cabo pasos de intervención y tomar decisiones para apoyar a los maestros y estudiantes.***

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
<p>Crear un sistema (“dashboard”) de datos de disciplina que actualice automáticamente las infracciones y consecuencias de la disciplina separados por raza.</p>	<p>Completada en el otoño de 2021</p>	<p>Currículo, Tecnología</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Completada</li> </ul>
<p>Revisar el sistema (“dashboard”) de datos de disciplina a nivel de distrito y escuelas.</p>	<p>En curso</p>	<p>Asistente del Superintendente, Servicios a Estudiantes, Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar un proceso para la revisión continua a través del “PLC” de los Directores de las escuelas</li> </ul>
<p>Desarrollar un sistema para construir un liderazgo para que revise los datos semanalmente para llevar a cabo pasos de intervención y tomar decisiones.</p>	<p>Verano 2022</p>	<p>Asistente del Superintendente, Servicios a Estudiantes, Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrarse al sistema de “LaTiss” (Sistema de Soporte Integrado de Lawrence) en curso - los equipos en cada escuela se reunirán para discutir las necesidades de los estudiantes y desarrollar planes específicos para apoyar al estudiante.</li> <li>• Definir más a fondo los posibles pasos intermedios que promuevan una mentalidad restaurativa.</li> </ul>



***D2: Considerar instituir un programa de justicia restaurativa en el que los padres y los miembros de la comunidad sean parte integral para resolver conflictos y conectar a los estudiantes de como sus acciones impactan a las comunidades en general.***

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
<p>Implementar capacitación en prácticas restaurativas a través de "Peace Learning" (maestros, equipos de "LaTISS", Asesores Líderes, Administradores).</p> <p>Las prácticas restaurativas son una estructura y un conjunto de prácticas utilizadas para prevenir el incumplimiento de las reglas y como una intervención después de que se rompe una regla. Las prácticas restaurativas son una forma de construir una comunidad y enfatizan la reparación del daño causado y la reconstrucción de las relaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación actualmente en progreso</li> <li>• Implementar la capacitación en el verano de 2022</li> <li>• Apoyo y orientación (coaching) actualmente en curso</li> </ul>	<p>Servicios a Estudiantes, Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicar la visión con los líderes de las escuelas</li> <li>• Los líderes de las escuelas identifican a miembros del personal que participarán en la capacitación</li> </ul>
<p>Continuar ofreciendo capacitación en la disminución gradual de situaciones críticas para los "PSOs" (Oficiales de Seguridad Pública) y monitorear la implementación de estrategias para esta disminución gradual en situaciones difíciles.</p>	<p>En curso</p>	<p>Operaciones, Estudiantes Exceptionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar las prácticas actuales de capacitación e implementación</li> <li>• Desarrollar un proceso de retroalimentación para edificios y OSP</li> </ul>
<p>Desarrollar una estrategia para la educación comunitaria sobre disciplina restaurativa contra disciplina punitiva.</p>	<p>A largo plazo</p>	<p>Servicios a Estudiantes, Comunicaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigar estrategias de comunicación de otros distritos que ya han implementado prácticas restaurativas</li> </ul>
<p>Desarrollar e implementar un programa para los estudiantes en el que los estudiantes estén capacitados para servir como mediadores entre su misma comunidad estudiantil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación en la primavera 2022</li> <li>• Implementación 2022-23</li> </ul>	<p>Servicios a Estudiantes, Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociarse con Peace Learning Center</li> </ul>
<p>Analizar y sintetizar los datos actuales de la disciplina para determinar las prioridades de apoyo (ejemplo, centrarse en las escuelas secundarias)</p>	<p>Inmediatamente</p>	<p>Servicios a Estudiantes, Currículo, Asistente del Superintendente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En curso</li> </ul>



**D3: Definir los términos: Preocupación conductual e infracción conductual. Hacer una infografía con ejemplos de cada comportamiento. Capacitar a todo el personal nuevo y actual sobre las definiciones de términos y los pasos disciplinarios apropiados para cada uno. Incluir los pasos de intervención necesarios que los maestros deben tomar antes de ingresar datos en el sistema**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
<p>Establecer un grupo compuesto por maestros, administradores y especialistas en datos. Su tarea será desarrollar una lista de términos y definiciones de disciplina universal (ejemplos, Ofensa, Acción, Preocupación por el comportamiento, Infracción, Suspensión, Expulsión, Alternativa, Pelea, Altercado verbal, Altercado físico, Insubordinación, Falta de respeto) para ser utilizados al documentar la disciplina del estudiante.</p>	<p>En progreso</p>	<p>Servicios a Estudiantes, Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Completada</li> <li>● Enfoque en la implementación y capacitación</li> </ul>
<p>Desarrollar e implementar sesiones de PD (Desarrollo Profesional) a nivel de las escuelas para todos los maestros sobre lo siguiente: políticas y procedimientos de disciplina de nivel de las escuelas; estrategias de intervención conductual; y estrategias de práctica restaurativa.</p>	<p>En progreso</p>	<p>Servicios a Estudiantes, Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacitación con el “Peace Learning Center” programada para julio de 2022.</li> </ul>
<p>Monitorear el lenguaje común para las acciones cuando se administren las consecuencias.</p>	<p>En progreso</p>	<p>Servicios a Estudiantes, Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Agregar la descripción del puesto de Subdirector de Integración de Sistemas</li> </ul>
<p>Implementar y monitorear el lenguaje proactivo positivo en los salones de clases que es común en todas las escuelas de Lawrence.</p>	<p>En progreso</p>	<p>Asistente del Superintendente, Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Integración en el proceso de “PLC” de los Directores de las escuelas</li> </ul>



**D4:** Realizar un seguimiento de los datos que incluyen la identificación racial de los estudiantes referidos a “LEAP” (Lawrence Elementary Alternative Program). Establecer pautas claras sobre cuales comportamientos son aceptables para que estudiantes sean referidos a “LEAP” y cuáles requieren que sean excluidos de los salones de clases. Definir la insubordinación y la falta de respeto. Estudiantes pueden ser percibidos de manera diferente en base a sus orígenes culturales.

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
Seguimiento de datos que incluyen la identificación racial para estudiantes referidos a “LEAP” (Lawrence Elementary Alternative Program) Programa Alternativo para las Escuelas Primarias de Lawrence.	En progreso	Servicios a Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Completada</li> </ul>
Continuar el trabajo de Desarrollo Profesional de la Dra. Lori DeSautels para definir aún más la insubordinación y la falta de respeto.	En curso	Currículo, Servicios a Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En curso</li> </ul>
Implementar las pautas sobre cuáles comportamientos son aceptables para referir estudiantes a LEAP y cuáles requieren que sean excluidos en los salones de clases.	Inmediatamente	Servicios a Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar los niveles de soporte de comportamiento</li> <li>• Implementar niveles de soporte para el comportamiento</li> </ul>
Nombrar un comité de planificación para que revise la programación actual de LEAP y hacer recomendaciones para mejorarlo y en el futuro expandirlo a las escuelas secundarias (middle schools).	Inmediatamente	Servicios a Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalizar la elección de los miembros del equipo para el comité de planificación</li> </ul>



**E1:** La preparación para la universidad y una carrera puede comenzar desde la escuela primaria. Ayudar a los niños a identificar sus dones, intereses y potencial a una edad temprana. Exponerlos a una amplia variedad de opciones de carreras. Comenzar visitas a universidades en la escuela primaria físicamente o virtualmente. Invitar a los padres a unirse a usted como parte del sistema de apoyo. Pedir a los estudiantes del Centro de Carreras McKenzie que desempeñen, fomenten o demuestren sus habilidades y programas en las primarias. Pedir a los maestros que muestren sus memorias de la universidad. Discutir el alma mater de celebridades famosas y modelos a seguir. Alentar a los niños a considerar opciones de carreras y universidades a una edad temprana y ayudar a los padres a planificar con años de anticipación de cómo apoyar a sus estudiantes a través de la obtención del diploma de honores.

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
Implementar un documento de MSDLT para los padres como una guía hacia la obtención de un diploma de honores (académico y técnico) desde la escuela primaria hasta la escuela preparatoria.	En progreso	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualmente se está imprimiendo un folleto</li> <li>Currículo de Asesoría para las Escuelas Secundarias (middle school)</li> </ul>
<p>Auditar las necesidades de nuestras escuelas primarias para que tengan un ambiente que promuevan la idea de las universidades/carreras y utilizar a estudiantes de las escuelas preparatorias (ex alumnos) como voluntarios y/o que necesitan horas de servicio ("Graduation Pathways), para implementar la finalización del proyecto. Asegurar la equidad en el proyecto para la implementación de 11 salones (uno en cada escuela primaria) con enfoques en universidades/carreras que tengan recursos para todos los estudiantes con acceso equitativo. Seguir las recomendaciones proporcionadas en el Resumen Ejecutivo ("Executive Summary").</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir días con temas de universidad/carreras, visitas a las universidades, visitas al salón con un enfoque universitario como un área especial (similar a educación física, arte, etc.), noches de padres universitarios/profesionales</li> <li>Crear un documento con las mejores prácticas para que las escuelas lo utilicen cuando trabajen con actividades sociales para padres.</li> <li>Utilizar la plataforma "Nepris" para conectar virtualmente a los estudiantes de primaria con los estudiantes de preparatoria y universitarios, así como con profesionales con un enfoque particular y con conexiones de la misma raza.</li> </ul>	Año escolar 22-23	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de las necesidades de las escuelas primarias</li> <li>Continuar desarrollando asociaciones "Nepris"</li> </ul>
MCIT, LC, y LN pueden crear un calendario de "campamentos académicos y centrados en "CCR" o actividades basadas en las primarias (becas de "21st Century") para que las escuelas participen.	Verano 2023	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integración en JumpStart '23</li> </ul>
Implementar una revisión completa del programa de Habilidades Avanzadas ("High Ability") de las primarias utilizando el enfoque de un acceso equitativo.	22-23	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar el proceso de revisión</li> </ul>



**F1: Desarrollo profesional en Iluminar (“Illuminate”) (herramientas para la evaluación formativa de datos).**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
<p>Apoyar el desarrollo profesional y la implementación de un sistema de ciclos de datos - a corto/medio/largo plazo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpretación de datos</li> <li>• Actuando sobre los datos</li> <li>• Herramientas de datos (“Illuminate”, “FastBridge”, “I-Ready”, etc.)</li> <li>• Desarrollo de liderazgo para proporcionar responsabilidad para garantizar la implementación</li> </ul>	<p>En progreso / A corto plazo</p>	<p>Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuar el apoyo para la formación de líderes en evaluación formativa</li> <li>• Ofrecer sesiones de “PD” (Desarrollo Profesional) para maestros en el verano del '22.</li> </ul>
<p>Proporcionar capacitación adicional sobre las herramientas de datos a todos líderes administrativos y docente.</p>	<p>En progreso</p>	<p>Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuar el apoyo y la capacitación sobre la evaluación formativa</li> </ul>
<p>Desarrollar un sistema para asegurar la comunicación de los propósitos/ puntos de los datos a las familias (formativa, sumativa, estatal, distrital).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo del sistema – primavera 2022</li> <li>• Implementación – año escolar 2022-23</li> </ul>	<p>Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar las capacidades para reportar las herramientas actuales de las evaluaciones formativas</li> </ul>
<p>Revisar/analizar las evaluaciones para obtener resultados equitativos</p>	<p>En progreso y en curso</p>	<p>Currículo y escuelas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuación de juntas sobre datos</li> </ul>



**F2: Integrar conexiones pedagógicas significativas entre el contenido del curso y las culturas, idiomas y experiencias de vida de los estudiantes. (Enseñanza culturalmente receptiva.) Ayudar a los estudiantes a aprender y practicar como discutir respetuosamente las diferencias de las personas. Esta es una habilidad valiosa para toda la vida.**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
<p>Proveer capacitación sobre el desarrollo de identidad positiva a todo el personal del distrito</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maestros</li> <li>• Todo el personal en liderazgo</li> <li>• Enfoque en prácticas culturalmente receptivas dentro de “FTEM” (Focused Teacher Evaluation Model) (Modelo de Evaluación Enfocado para los Maestros)</li> <li>• Medir el crecimiento a través de la Encuesta Panorama de los Estudiantes (Panorama Student Survey)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en el verano 2022</li> <li>• Monitoreo y evaluación - en curso</li> </ul>	<p>Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar un enfoque positivo de desarrollo de identidad en todas las actividades de desarrollo profesional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar y adoptar materiales de instrucción culturalmente receptivos</li> <li>• Proporcionar a los maestros con una pedagogía educativa culturalmente receptiva y apegada a los estándares</li> <li>• Conectar los estándares con las experiencias culturales de los estudiantes.</li> <li>• Comenzar a incorporar varios días festivos y experiencias culturales e históricas en los planes de estudios básicos</li> <li>• Proporcionar a los estudiantes conferencistas culturalmente auténticos e interesantes, interacciones e intercambios de estudiantes. Respetar los círculos sociales de los estudiantes y su período de asesoramiento sobre temas culturales</li> <li>• Incorporar conversaciones con ideas/preguntas del día para construir conexiones entre los antecedentes culturales y las experiencias de los estudiantes</li> <li>• Incorporar intencionadamente equipos estudiantiles y comunicarse y apoyar claramente con Desarrollo Profesional</li> <li>• Incorporar conversaciones diarias en el salón de clase/reuniones por las mañanas (Segundo Paso, discusión de Eventos Actuales Relevantes)</li> <li>• Fortalecer el objetivo de la enseñanza culturalmente receptiva para que sea integrada en la instrucción</li> <li>• Designar y resaltar materiales y estrategias de instrucción culturalmente receptivos en el “HUB”</li> </ul>	<p>En progreso/en curso</p>	<p>Curículos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar un enfoque de desarrollo de identidad positiva en todos los procesos de revisión curricular/programas de estudios</li> <li>• Enfocar y resaltar los componentes culturalmente receptivos del trabajo de Rigor, incluido el Modelo de Evaluación Enfocado para los maestros</li> </ul>



***G1: Formalizar un currículo, temas o estrategias específicas para el bienestar social y emocional, asegurando que todos los estudiantes tengan acceso a la misma calidad de recursos y estrategias que promuevan una salud mental positiva.***

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
Adoptar un currículo de “SEL” del 9° a 12° grado que se centre en el desarrollo emocional que sea inclusivo. Identificar recursos que incluyan culturas, idiomas y experiencias de la vida.	2022-23 – Revisión de los planes de estudio y recomendar su adopción	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión actualmente en curso</li> </ul>
“PLC” desarrolla lecciones que incorporan diversos materiales y recursos de “SEL” integrados en áreas de contenido.	2022-23	Curriculum, Student Services	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En curso</li> </ul>
Identificar un tiempo dentro del horario principal de clases de las escuelas preparatorias para asegurar que se implante el plan de estudios de “SEL” (Social Emotional Learning) Aprendizaje Socio Emocional	Primavera/Verano ‘22	Ass’t Supt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discusión con los directores de las escuelas</li> </ul>



profesional, o confusa en otras ocasiones. ¿Cuáles son las normas idealizadas sobre cómo las personas deben comportarse en la escuela? Hay que estar claros de que no se trata de poner una cultura sobre otra. Se trata de crear un entorno en el que todas las partes interesadas se sientan cómodas y emocionalmente seguras. Repase en la declaración de la visión de su escuela el término "comunidad global", reflexionando en el papel que juega la equidad educativa en la visión de la escuela y visualice el lenguaje, los comportamientos y las expectativas de todas las partes interesadas en este universo diverso. Este también es un momento adecuado para hablar sobre las razas con todas las partes interesadas. Los estudiantes afroamericanos e hispanos y todo el personal deben comprender el contexto histórico de la palabra "n" y su uso. No va a ser fácil; la palabra se usa en los medios de comunicación de una forma casual. Pero esta palabra y otras, son degradantes para muchos y las escuelas no deberían aceptarlas ni usarlas como normales. Todos los estudiantes pueden comprender el valor del "cambio de código" en entornos profesionales. Tenga conversaciones honestas con los estudiantes sobre el "cambio de código" – modificando la manera de hablar de un individuo, el comportamiento y la apariencia para adaptarse a diferentes normas socioculturales. Continuar involucrando e inspirando a todas las partes interesadas en discusiones continuas sobre los beneficios y desafíos de crear una comunidad escolar más equitativa e inclusiva. Continúe involucrando e inspirando a todas las partes interesadas en discusiones continuas sobre los beneficios y desafíos de crear una comunidad escolar más equitativa e inclusiva. Sea abierto y honesto acerca de los desafíos que enfrentará al hacerlo, pero a su vez, sea inspirador en su determinación de hacerlo con el apoyo de todas las partes interesadas. Las normas socioculturales en la escuela requieren un alto nivel de respeto hacia las personas de todas las etnias, identidades raciales y género; así como también valores culturales. Estas normas pueden diferir de las que los estudiantes utilizan en sus hogares o en sus comunidades. Podrá ser necesario que ellos **"cambien de código"** en la escuela. Para ser claros, esto no significa que se va a abogar por que los estudiantes abandonen su identidad cultural auténtica; los estudiantes necesitan sentirse cómodos en su propia piel. Pero, dentro de una comunidad global y multicultural, la piel tiene muchos colores y, como tal, normas ayudan a todos a que se mantenga el respeto y la dignidad hacia todo tipo de personas.

Las bromas, la terminología y los comportamientos dentro de la comunidad familiar de uno, pueden ser ofensivos e inapropiados dentro de las comunidades escolares o laborales. Es importante ser lo suficientemente flexible para adaptarse a las diferentes situaciones para que así todos se sientan respetados. Esto también es una valiosa herramienta y cualidad en la vida.



## H1: Continuación

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
<p>“PD” (Desarrollo Profesional) para el personal diseñado estratégicamente para cubrir con amplitud y profundidad como el lenguaje puede ser usado como discriminación racial con ejemplos relevantes y su impacto histórico.</p>	<p>Principios del verano de 2023</p>	<p>Currículo, Servicios a Estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigación y planeación durante 22-23</li> </ul>
<p>Desarrollar, alentar y monitorear una cultura que se preocupa por otros, respeto y lenguaje social apropiado que promueva y apoye la diversidad de nuestra comunidad escolar, al mismo tiempo que crea una atmósfera de aceptación e inclusión a través de nuestras acciones y palabras diarias para preparar mejor a nuestros estudiantes para la universidad y carreras profesionales.</p>	<p>En curso</p>	<p>Currículo, Servicios a Estudiantes</p>	



***I2: Asegurar un modelo de liderazgo distributivo que reparta el poder entre una gama de voces nuevas, diversas - personal nuevo, personal con antigüedad, “LGBTQ”, mujeres, hombres, estudiantes. Permitirles diseñar su camino hacia el futuro elaborando una ruta para una cultura más inclusiva y equitativa. Asegurar de que tengan acceso equitativo a los puestos de cabecillas/jefes de departamentos y apoyar a los nuevos líderes a medida que vayan surgiendo, ya que cualesquiera de ellos podrán llegar a ser líderes.***

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
Los líderes de las escuelas buscarán líderes diversos mientras reclutan, promueven y contratan.	En curso	Asistente del Superintendente, Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RH recopila datos para usar para monitorear y compartir. Se necesita asistencia tecnológica.</li> <li>• Énfasis durante las juntas del personal</li> </ul>
Los líderes de las escuelas involucrarán y honrarán múltiples perspectivas cuando tomen decisiones.	En curso	Asistente del Superintendente, Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PLC para los Directores y conversaciones continuas sobre el personal</li> </ul>
Los líderes de las escuelas buscarán personal diverso para implementar diversos clubes, ofertas de cursos y entrenamiento.	En curso	Asistente del Superintendente, Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En curso</li> </ul>
Los líderes de las escuelas contratarán personal que refleje nuestra comunidad en evolución y a nuestros estudiantes.	En curso	Asistente del Superintendente, Recursos Humanos, Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuación con las actualizaciones de la realidad vigente en el liderazgo</li> <li>• Necesidad de un sistema tecnológico</li> </ul>
Los líderes del distrito brindarán apoyo a los líderes de las escuelas en todos los pasos de acción.	En curso	Todos los departamentos	



**J2: Iniciar regularmente diálogos en toda la escuela o tener estudios de libros. Introducir múltiples áreas para estudios o clubes de lectura de libros para que el aprendizaje se diversifique. Incorporar tiempo dentro de cada reunión del área de contenido para discutir el aprendizaje reciente sobre la equidad. Proporcionar tiempo durante las reuniones del personal para que los individuos compartan sobre el aprendizaje. Algunos empleados han sido previamente líderes en la capacitación del personal en esta área y al menos una persona (LCHS) está cursando un doctorado en esta área. Utilice su experiencia y habilidades a medida que se una para fortalecer su comunidad de aprendizaje y las comunidades de práctica que son culturalmente receptivas, culturalmente competentes y enfocadas en la equidad por el bien de los estudiantes.**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
<p>En todas las reuniones la definición de equidad y las enseñanzas culturalmente receptivas.</p> <p>Trabajar fomentando estudios de libros en las escuelas.</p> <p>Trabajar con artículos como temas de estudio.</p> <p>Trabajar con tiempo para discutir nuevas inclinaciones y lo que se puede poner en práctica.</p> <p>Trabajar con tiempo para el trabajo dentro de todas las reuniones.</p> <p>Trabajar con tiempo para analizar los resultados equitativos de los estudiantes.</p>	<p>En progreso y en curso</p>	<p>Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar el proceso de PLC con un enfoque en la enseñanza culturalmente receptiva y el análisis de datos</li> <li>Capacitación en el verano de 2022</li> </ul>
<p>Trabajar con tiempo dedicado a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Encontrar y crear actividades/experiencias significativas que permitan al personal experimentar conexiones auténticas entre sí. Vigilar que el tiempo esté bien aprovechado</li> <li>Desarrollar un consenso en torno a experiencias AUTÉNTICAS para crear conexiones duraderas y significativas</li> <li>Facilitar conversaciones honestas sobre la equidad en nuestras reuniones de personal, PLC, reuniones de liderazgo y reuniones de departamento</li> </ul>	<p>En progreso y en curso</p>	<p>Currículo, Asistente del Superintendente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuar dedicando tiempo en las juntas del personal para centrarse en los resultados equitativos de los estudiantes y las prácticas culturalmente receptivas</li> </ul>



**J2: Continuación**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
<p>Diferenciar PD (Capacitación/Desarrollo Profesional) para el personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir lo que es culturalmente receptivo y culturalmente relevante para asegurarse de que todo el personal tenga una comprensión clara de los términos. Discutir estrategias culturalmente receptivas durante la planificación. Estas discusiones se pueden integrar en el tiempo del PLC. Use un formato del plan de lecciones consistente que incluya preguntas que ayuden a enfocar la instrucción en ser culturalmente receptivo.</li> <li>Participación de los padres/comunidad - obtenga comentarios de los padres/tutores legales/comunidad sobre cómo les gustaría participar</li> </ul>	<p>En progreso y en curso</p>	<p>Currículo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integración en todas las sesiones de PD</li> <li>Implementar la estructura de PLC centrado en los resultados equitativos de los estudiantes</li> </ul>
<p>Las medidas podrían incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Datos de la encuesta "Panorama" del 1° y 3° trimestres</li> <li>Encuesta de la Cultura y Clima de los padres/tutores legales/emplados del 1° y 3° trimestres</li> <li>Segundo paso - semanalmente</li> <li>Efecto Dominó – en curso y adaptado a las necesidades específicas de los estudiantes</li> <li>"Cohort Tracker Data" – articulación virtual</li> <li>Esta integrada en las evaluaciones de los maestros "FTEM"</li> </ul>	<p>En progreso y en curso</p>	<p>Currículo, Servicios a Estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuar la recopilación de datos de "Panorama", incluyendo las encuestas de referencia</li> </ul>



**J3: Sea creativo en el diseño de diversas maneras/recursos para que los padres de todas las identidades raciales y étnicas interactúen, se relacionen y experimenten sus intereses comunes.**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
Implementar el Centro CARE (Acceso Comunitario a Recursos y Educación) - Orientando a las familias al Municipio de Lawrence - crear los mismos materiales, expectativas, recursos para TODOS en inglés y español (monitoreando continuamente los idiomas adicionales que necesitarán ser agregados).	En progreso	Servicios a Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>En progreso</li> </ul>
Ocupar y compensar a los estudiantes como recursos, proporcionando servicios de traducción cuando sea posible y apropiado	2022-23	Recursos Huanos, Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Añadido a la descripción del trabajo del estudiante trabajador</li> </ul>
Expandir "Latino Advocacy Council" (Consejo de Defensa para Latinos) que brinda oportunidades específicas para las familias Latinas	Primavera 22	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuar con la colaboración y subvenciones de Dr. Morita y la Universidad de Purdue, para ayudar con el enfoque en la participación de los padres latinos</li> <li>Continuar asociaciones con La Plaza y con "Latino Advocacy Council"</li> </ul>
Alientar a las escuelas a desarrollar múltiples evento con diferentes temas, teniendo en cuenta la raza, el origen étnico y la cultura.	En curso	Asistente del Superintendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discusiones en PLC de los Directores de las escuelas</li> </ul>
Rediseñar un "field day" (día de actividades recreativas, excursiones) u otras experiencias existentes que incorporen diferentes culturas e intereses (atléticos, académicos, artes escénicas, etc.).	Primavera 22	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conversaciones en curso con los Directores</li> </ul>
Aumentar las formas de comunicarse con los padres. "ParentSquare" es excelente, pero necesitamos considerar múltiples formas de comunicación.	En curso	Tecnología, Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer encuestas para los padres sobre la comunicación preferida</li> </ul>



**J3: Continuación**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
Explorar plataformas tecnológicas que permitan compartir ideas, la interacción entre los padres, la creación de redes en torno a temas comunes de los padres, como formas de educar a los hijos, etc.	Primavera 2022	Tecnología, Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expandir las plataformas actuales</li> </ul>
Investigar formas interactivas para involucrar a los padres cuando asistan a diferentes funciones escolares.	En curso	Currículo, Asistente del Superintendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discusiones en PLC de los Directores de las escuelas</li> </ul>
Expandir "PREP" tanto desde una perspectiva de información como de participación, incluyendo las opciones híbridas en línea (incluir talleres de prácticas restaurativas).	2022-23	Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de nuevos tópicos en el futuro</li> </ul>



**J4: Desarrollo profesional en conversaciones críticas, hablar y escuchar empáticamente y/o facilitar conversaciones sobre raza.**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
Establecer un equipo de facilitadores capacitados dentro de cada escuela para llevar a cabo "conversaciones complejas" sobre la raza dentro de nuestro distrito.	Verano 2022	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En curso</li> </ul>
Requerir que "Competencia Cultural Ahora" u otros recursos sean leídos y discutidos por el personal en todas los departamentos y escuelas del Distrito Escolar del Municipio de Lawrence.	Inmediatamente y en curso	Todos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En curso</li> </ul>
Desarrollar una lista de lecturas/recursos recomendados para conversaciones sobre resultados de equidad de los estudiantes.	Primavera 2022	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En progreso</li> <li>• Publicar en el "Hub"</li> </ul>
Crear un ciclo y un cronograma para las auditorías y recomendaciones que actualmente se están llevando a cabo.	Otoño 2022	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulta con Dr. Mayfield</li> </ul>
El Equipo de Equidad y los Equipos para Mejoramiento de las Escuelas se convertirán en uno solo equipo.	2022-23	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrenamiento continuo en equidad</li> </ul>
Colaboración continua entre todos los Departamentos/Escuelas de Lawrence y el Comité de Equidad del Distrito.	En curso	Todos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En curso</li> </ul>



**J5: Asociarse con escuelas hermanas para formar comunidades que practiquen la equidad, estudios de libros y/o investigaciones de acciones en equidad, racismo institucional, competencia cultural, prácticas culturalmente receptivas, etc. Cuando los empleados y/o el liderazgo se sientan cómodos podrían también abrir las puertas a la comunidad de padres para llevar a cabo valiosas discusiones y ejercicios. Es probable que no estén seguros de que esperar de los educadores que participan en este trabajo, pero podrían estar abiertos a verlo modelado positivamente y particularmente comprender cómo este trabajo beneficia a todos los estudiantes.**

Pasos de las Acciones	Fechas Previstas para la Implementación	Departamento Responsable	Pasos a Seguir
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recopilar y usar datos para determinar las áreas donde existen disparidades dentro de nuestras escuelas y correlacionar las escuelas con las necesidades comunes.</li> </ul>	Año escolar de 2022-23	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Análisis de datos en curso</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reunir a las comunidades de práctica en todas las escuelas para...               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ analizar y evaluar los datos y/o determinar si se necesitan más datos</li> <li>○ Identificar, analizar y evaluar los sistemas y estructuras actuales que están contribuyendo y trabajando para mejorar las disparidades dentro de nuestras escuelas</li> </ul> </li> </ul>	En curso	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● En curso</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Participar en conversaciones del condado de Marion, Indiana y nacionales, sobre resultados de equidad de los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● En curso</li> <li>● Presentación de la conferencia "ASCD" – Marzo 2021</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● En progreso</li> </ul>



“No hay nada pasivo o desapasionado en ser un educador culturalmente competente. No tiene nada que ver con su raza, etnia, cultura, clase, posición, ubicación de la escuela o población estudiantil. Los educadores culturalmente competentes reconocen el poder de su influencia para cambiar el curso de la historia para mejor, y trabajan en colaboración con colegas para criticar estratégicamente donde hemos fallado en el pasado y donde nos esforzaremos por navegar por el futuro..”

- Dr. Vernita Mayfield, *Cultural Competence Now*, pg. 21

