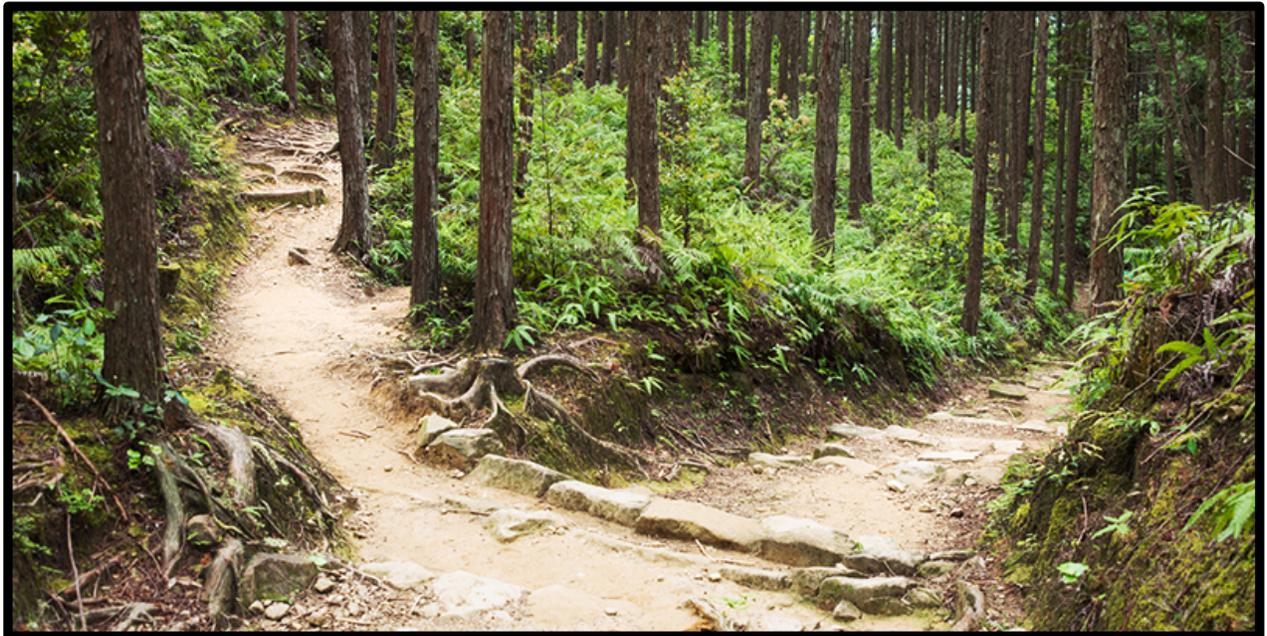




# Plan de Acción de Equidad de Distrito 2019-2021



**Distrito Escolar West Linn - Wilsonville**

## 1. El propósito del Plan de Acción de Equidad de Distrito

El propósito de un Plan de Acción de Equidad de distrito, es el poder articular nuestras prioridades y acciones relacionadas con la equidad en alineamiento con nuestra Misión y Metas de Distrito, Objetivos de Escuela, Equipos de Equidad, y la misión general del distrito, “¿Cómo creamos comunidades de aprendizaje para los más grandes pensantes y personas más reflexivas...para el mundo?”

## 2. Las Metas de Distrito y Consejo Ejecutivo Escolar, acciones y políticas actuales que estén congruentes con una visión de resultados equitativos para todos los estudiantes.

- a. Aumentar los logros del estudiante a través del uso de estrategias de participación y alto aprovechamiento de instrucción, para elevar el rigor, interrumpir sistemas de racismo y generar resultados equitativos para todos los estudiantes, mientras eliminamos las diferencias de oportunidad y logro.
- b. Usar efectivamente sistemas de crecimiento profesional, evaluación, prácticas socio-emocionales, equitativas e inclusivas del aprendizaje, para desarrollar capacidad, confianza y autoeficacia en cada estudiante.
- c. Operar de una manera accesible y transparente, para animar y generar la participación de la comunidad, tales como nuestros padres de familia, estudiantes y colaboradores comunitarios, que son una voz integral y valiosa en nuestro distrito.
- d. Ser sensible al crecimiento de nuestra comunidad y a las necesidades de aprendizaje a futuro del estudiante, conduciendo mejoras estructurales duraderas y planeación financiera, a través de procesos y prácticas que llevan a una estabilidad y sustentabilidad financiera a largo plazo.

Los marcos para desarrollar nuestras teorías de acción, informando nuestras prácticas de instrucción y desarrollando metas para nuestro trabajo equitativo, incluyen:

- Las Cinco Dimensiones de Enseñanza y Aprendizaje (Centro para el Liderazgo Educativo – *5 Dimensions of Teaching and Learning, Center for Educational Leadership*)
- Las Dimensiones de Equidad; Aprendizaje Dependiente/Aprendizaje Independiente (*Dimensions of Equity; Dependent Learning/Independent Learning - Z. Hammond*)
- Los Siete Componentes de Prácticas Inclusivas (*7 Components of Inclusive Practices*)
- Los Cinco Tipos de Racismo (*5 Types of Racism*)

Tenemos una teoría en la cual, cuando TODOS los niños están aprendiendo en un medio ambiente que genera una genuina creencia en su capacidad y habilidad para aprender en altos niveles, y se les da acceso a esos niveles de pensamiento y aprendizaje...más niños, de hecho, aprenderán más cada día. Como maestros y líderes, el trabajo de los grupos de equidad de nuestro distrito y escuelas, están respaldados por la integración intencional del aprendizaje profesional acerca de prácticas culturalmente sensibles dentro de un marco de enseñanza y aprendizaje (Las Cinco Dimensiones). La coherencia, hacia la cual estamos trabajando, lleva a maestros y líderes, a construir una capacidad colectiva dentro de este importante trabajo, y como resultado, desarrolla acciones que involucra a los estudiantes de tal manera, que crean su propia eficacia.

## 3. La teoría del Distrito Escolar West Linn-Wilsonville en la acción del liderazgo para equidad

Si usamos alto aprovechamiento de instrucción y estrategias de participación para elevar el rigor, interrumpir sistemas de racismo, y generar resultados equitativos para todos los estudiantes, mientras eliminamos las diferencias de oportunidad y logro; y, si creamos acceso a altos niveles de aprendizaje y participación para todos los estudiantes a través del uso de prácticas culturalmente sensibles, conectadas a

las Cinco Dimensiones; entonces, aumentaremos el aprendizaje y eficacia del estudiante, y reduciremos la predictibilidad de las discrepancias en grupos de aprendizaje y niños en particular.

#### 4. Recursos y apoyos con la finalidad de servir a todos los estudiantes.

- Los maestros y líderes escolares usan “Las Cinco Dimensiones de Enseñanza y Aprendizaje”, para identificar comúnmente áreas de instrucción que incluyen estrategias de aprovechamiento, condiciones para el aprendizaje y una lente hacia resultados equitativos para todos los estudiantes.
- Los maestros, personal y líderes escolares, específicamente usan la 5a. Dimensión (Entorno de la Clase y Cultura), para identificar sistemas y rutinas de clases y escuela, que reflejen los valores de la comunidad, inclusión, equidad y responsabilidad por el aprendizaje.
- Los maestros, personal y líderes escolares, usan “Los Siete Componentes de Comunidades de Aprendizaje Inclusivas y Equitativas” para identificar:
  - Estrategias de colaboración para todos los estudiantes
  - Espacios físicos efectivos
  - Enseñanza de prácticas comunes
  - Rituales, rutinas y reconocimiento
  - Enseñanza de habilidades socio-emocionales
  - Practicas restaurativas
  - Relaciones con altas expectativas
- Los maestros, personal y líderes escolares, usan las Practicas restaurativas, para crear comunidades proactivas e inclusivas, así como estructuras con enfoques receptivos, cuando una mala conducta se lleva a cabo. Estas prácticas, junto con la apropiada disciplina, aumenta la conexión del estudiante con su comunidad mientras que aborda esta conducta con un enfoque educativo, integral, y de recuperación.
- Los maestros y líderes escolares, usan un marco y sistema de creación de metas dentro de los “Ciclos de Investigación” para: identificar las áreas de disparidad académica, identificar prácticas de instrucción que influyen en el cambio, observar la implementación de éstas, monitorear el progreso de los resultados del aprendizaje del estudiante.
- Los maestros y líderes escolares, usan estructuras de aprendizaje profesional y sistemas (PLCs, Triadas, reuniones de nivel de grado, Miércoles de Crecimiento Profesional, tiempo de planeación) para examinar la información del aprendizaje de los estudiantes, identificar y compartir estrategias de aprovechamiento de alto nivel, planear culturas inclusivas, monitorear el progreso para aumentar los resultados de aprendizaje del estudiante y disminuir las disparidades de éste.

#### 5. El plan de Acción de Equidad del Distrito, identifica Cuatro Compromisos para desarrollar una cultura inclusiva y de equidad racial.

- I. Desarrollar nuestro entendimiento y capacidad de liderazgo, sobre equidad, a través del aprendizaje, la capacidad de escuchar y auto reflexionar.
- II. Implementar un currículo culturalmente sensible y prácticas de enseñanza dentro de un clima inclusivo en clases y escuelas.
- III. Reclutar, retener y promocionar personal – incluyendo miembros del personal de color – con sólidos compromisos de equidad y antirracismo, entendimiento y habilidades.
- IV. Colaborar con la comunidad en general para examinar y promover sistemas de equidad e inclusión.

**COMPROMISO I: Desarrollar nuestro entendimiento y liderazgo sobre equidad, a través del aprendizaje, la capacidad de escuchar y auto reflexionar.**

Estrategias	Énfasis y Propósito	Participantes	Meta (M/A)
<b>1.1 Equipo de Equidad del Distrito: Equipo Representativo (16 escuelas y departamentos del distrito); Foro de Liderazgo</b>	Servir como un foro en todo el distrito para aprender, practicar y guiar la implementación de prácticas culturalmente sensibles y acceso equitativo al aprendizaje de altos niveles en todas las escuelas. Se eliminan las brechas de logros y oportunidades para los estudiantes en sub-grupos. Aumento de acceso y participación en cursos avanzados, así como a la Feria Internacional de Ingeniería y Ciencia. Se elimina la desproporcionada identificación para estudiantes que reciben Educación Especial y tratamiento disciplinario. Utilizar los Cinco Tipos de Racismo, para identificar y cambiar sistemas a nivel de escuela y distrito.	Todos los Líderes del Distrito (Escuela, Oficina y Operaciones del Distrito); Representantes de las 16 escuelas	Continuo
<b>1.2 Equipos de Equidad en las Escuelas (en cada una de ellas, 16 en total)</b>	Implementación de Prácticas Culturalmente Sensibles y acceso equitativo al aprendizaje de altos niveles en todas las escuelas. Prácticas de enseñanza culturalmente sensibles, son evidentes en clases y en la cultura de la escuela (usando herramientas diseñadas para identificar estos indicadores). Estrategias de Prácticas Restaurativas (tales como círculos de comunidad) son implementados en las rutinas de clases, reuniones de personal y compartidas con padres/comunidad. Se usa <i>"Reflecting on our School Using an Equity Lens"</i> de CEL (Reflexionando en nuestra Escuela usando un Lente Equitativo), para guiar el énfasis y trabajo de los Equipos de Equidad en cada Plan de Trabajo de la Escuela. (Apéndice A)	Directores de Escuelas, Directores Asistentes, Coordinadores de Instrucción. Maestros y personal representativo de sus escuelas	Continuo
<b>1.3 Comité Consultivo de la Superintendente para Equidad Racial (SACRE, por sus siglas en inglés)</b>	Iniciar un comité consultivo para: ser los comunicadores claves; hacer recomendaciones al Superintendente para cambios a procedimientos y políticas del Distrito, relacionadas con equidad y racismo; hacer recomendaciones y examinar resultados identificados en el Plan de Acción de Equidad del Distrito.	Superintendente; Padres de color representando a las escuelas de Wilsonville y West Linn	2020-continuo
<b>1.4 Crecer el aprendizaje profesional, asistiendo a conferencias y talleres con temas de Equidad, Raza y Prácticas Inclusivas</b>	Continuar ampliando y profundizando la sensibilización racial y cultural del personal, al asistir a seminarios de equidad y talleres de eventos (organizados por Clackamas ESD, COSA, OSBA, Cumbre de Equidad de Múltiples Ciudades, WLAIC, WAIC, y otros) a través del año escolar.	Líderes de Escuela y Distrito, miembros del Equipo de Equidad, personal, padres de SACRE	Continuo

**COMPROMISO II: Implementar un currículo culturalmente sensible y prácticas de enseñanza dentro de un clima inclusivo en las clases y escuelas.**

Estrategias	Énfasis y Propósito	Participantes	Meta(M/A)
<b>2.1 Salud y Bienestar en grados K-12</b>	Implementar unidades que están alineadas con nuevos estándares de Salud y Bienestar; lecciones que abordan “Erin’s Law” y “Second Steps”. Desarrollar una lente de equidad cuando se esté investigando, planeando, instruyendo e involucrando a los estudiantes en temas de currículo que han históricamente marginalizado ciertos grupos de estudiantes.	Maestros de Salud y Bienestar; Consejeros de Escuela; Enfermeros; Directores y Directores Asistentes	Continuo
<b>2.2 Aplicar un lente equitativo a Prácticas de Evaluación</b>	Aplicar prácticas de valoración, análisis y calificación, basadas en aprendizaje. ¿Cómo pueden las políticas de evaluación y calificación evitar agravar las diferencias académicas basadas en género, lenguaje del hogar, experiencia de inmigración, raza, cultura, estatus socioeconómico o habilidad? Aplicar la práctica de calificar frente a objetivos de aprendizaje, no frente a otros estudiantes (ej. la “curva”)	Directores/Directores Asistentes, Lideres del Distrito, Concejeros, Maestros	Otoño-Invierno 2020, Continuo
<b>2.3 Colaborar con “Basic Rights Oregon” (Derechos Básicos Oregon) y “TransActive” (TransActivo, Lewis &amp; Clark College)</b>	Identificar áreas de desarrollo de currículo y proporcionar recursos que puedan incluir puntos de vista inclusivos y perspectivas de los estudiantes de LGBTQ y familias. Proporcionar desarrollo profesional para maestros, personal, lideres.	Maestros y Lideres del Distrito	Como sea necesario; Continuo
<b>2.4 Determinación 98, Expansión de Cursos y Acceso; Acceso a Estudios y Caminos Profesionales</b>	Implementar Equipos de Éxito del 9º Grado para aumentar las colaboraciones maestro-estudiante; reducir reprobación en calificaciones; mantener en curso la dirección del 9º Grado. Aumentar y expandir acceso a cursos y créditos para estudiantes que históricamente no han participado. Aumentar y mejorar las sesiones de comunicación e información para la primera generación de estudiantes y sus familias, en referencia a las opciones al terminar la preparatoria, oportunidades, aplicaciones, becas, etc. y visitas a los recintos.	Estudiantes de Preparatoria, Maestros, Lideres Escolares; Lideres del Distrito	Continuo
<b>2.5 Plan Continuo de Mejoramiento del Distrito (CIP, District Continuous Improvement Plan); Otorgamiento de Cuenta de Inversión Estudiantil (SIA, Investment Account Grant)</b>	Redactar el CIP con objetivos para aumentar los logros en Lectura y Matemáticas (K-8), y aumentar el número de graduación para todos los grupos de aprendizaje. Incluir una lente de equidad y estrategias para abordar disparidad de acceso y logros. Los Planes de Mejoramiento Escolar, se alinean con el CIP del Distrito, e identifican objetivos para los Grupos de Equidad Escolar, reducir barreras y aumentar el acceso a todos los estudiantes. La Cuenta de Inversión Estudiantil (SIA), identifica estrategias que abordan salud mental y de comportamiento; aumento de logros académicos para estudiantes que han sido históricamente marginados.	Maestros, Personal, Lideres del Distrito  Opinión de la Comunidad	CIP y Otorgamiento SIA escrito para múltiples años (2019-2021, 2019-2022)
<b>2.6 Programa de Lenguaje Dual y Membresía, Participación y Taller de Facilitación en OABE y OALA.</b>	Años 8º y 9º: Alineamiento de currículo; entrenamientos de prácticas de instrucción y talleres; desarrollo de evaluación; altos niveles de aprendizaje. Desarrollo continuo del Programa de Lenguaje Dual en grados K-12	Todos los Maestros de Lenguaje Dual; Directores, ICs y Directores Asistentes; Lideres de la Oficina del Distrito	Junio 2020
<b>2.7 Comunidades Inclusivas y Equitativas de Aprendizaje</b>	Utilizar los Siete Componentes de Comunidades de Aprendizaje Inclusivas y Equitativas para guiar las prácticas de instrucción y establecer ambientes seguros y cordiales en las clases. Continuar proporcionando respaldo y estrategias prácticas (especialmente al trabajar con estudiantes con habilidades socio-emocionales rezagadas), el distrito ofrece una serie de cinco talleres, “Clases con Prácticas Inclusivas y Equitativas” (“Inclusive Practices & Equitable Classrooms”). Los talleres son codirigidos por Especialistas del distrito y Maestros de clases.	Todo el Personal  Cualquier Maestro de PK-12, Lideres de la Escuela, Lideres del Distrito	Continuo

	El uso de nuevas encuestas e información “ <i>Panorama</i> ”, para examinar el sentido de pertenencia de los estudiantes, relaciones, inclusión, clima escolar y en particular, examinar la información de grupos de estudiantes que han sido históricamente marginalizados.		
<b>2.8 Educación Anti-Racista; Antirracismo y Diseño Universal para el Aprendizaje; Currículo al día de Estudios Sociales y ELA</b>	Usando el texto de Andratesha Fitzgerald, “ <i>Antiracism and Universal Design for Learning</i> ” (Antirracismo y Diseño Universal para Aprendizaje), estrategias integradoras, estructuras para crear inclusión, antirracismo y la aceptación de diferencias son un componente clave en la planeación de lecciones. Implementar lecciones en clases, usando “ <i>Teaching Tolerance Anti-Bias Education</i> ” (Enseñando Educación Tolerante sin Prejuicio), <i>Stamped</i> , etc., para participar en discusiones acerca de racismo, justicia social, diversidad y equidad. Asegurarse de que las actualizaciones a los currículos de Estudios Sociales y ELA de K-12, son implementados dentro de las lecciones de las clases, incluyendo Historia Tribal/Historia Compartida ( <i>Tribal History/Shared History</i> - SB 13); Holocausto y Genocidio (SB 664); y Estudios de Ética y Educación Inclusiva (HB 2845, HB 2023).	Líderes de la Oficina del Distrito, directores, maestros, personal	Otoño 2020 y continuo

**COMPROMISO III: Reclutar, retener y promocionar personal – incluyendo miembros del personal de color – con sólidos compromisos de equidad y antirracismo, entendimiento y habilidades.**

Estrategias	Énfasis y Propósito	Participantes	Meta(M/A)
<b>3.1 Programa Mentor de OALA</b>	Identificar, invitar y promover maestros de color con aspiraciones de liderazgo al Programa Mentor de OALA.	Todos los maestros, PK-12, que apliquen y sean aceptados por OALA	Continuo
<b>3.2 Reclutamiento activo y retención de personal diverso, con compromisos de equidad solidos</b>	Invitaciones intencionales para conversaciones que promuevan interés mutuo en trabajar juntos; presencia en ferias de empleo; presencia en la web y publicidad; participación en conferencias regionales y nacionales sobre Lenguaje Dual, para promover la visión, misión y trabajo de equidad del distrito, que invite a otros a unirse. Una vez contratados, conectar al personal con la sólida cultura de ayuda y atención de la escuela. Todos los maestros y administradores nuevos, reciben respaldo de mentores. PLCs y Triadas, promueven el respaldo en estructuras similares al trabajo.	Personal en todos los niveles: Clasificados, Certificados, Administradores.	Continuo
<b>3.3 Proceso de entrevista y contratación</b>	Proceso de entrevista en todos los niveles (ensayos en aplicaciones, entrevistas basadas en sitio, entrevista de finalistas), incluirá preguntas que busquen compromisos solidos de equidad, entendimiento y habilidades. Permitir al personal responder preguntas o entrevistar en la lengua nativa si es preferido. Contratar personal que tenga valores y experiencias que son basadas en equidad y que respalden completamente la visión y misión del distrito alrededor de prácticas inclusivas.	Equipos de entrevista que incluya Maestros, Especialistas, Directores, ICs, Directores Asistentes, Personal de Recursos Humanos, Lideres del Distrito y Superintendente.	Continuo

**COMPROMISO IV: Colaborar con la comunidad en general para examinar y promover sistemas de equidad e inclusión.**

Estrategias	Énfasis y Propósito	Participantes	Meta (M/A)
<p><b>4.1 Voz del Estudiante</b></p>	<p>Incluir la voz del estudiante, cuando sea posible (equipos de equidad, paneles de estudiantes, círculos comunitarios), a describir su experiencia e informar al personal del distrito, Consejo Escolar y grupos colaboradores de la comunidad, acerca del currículo, instrucción y ambiente escolar que contribuye/limita el aprendizaje o sentimiento de inclusión.</p>	<p>Estudiantes Personal del Distrito Consejo Ejecutivo Escolar Grupos de la Comunidad</p>	<p>Continuo</p>
<p><b>4.2 Colaboradores de la Comunidad</b></p>	<p>Personal del distrito y líderes colaboran con organizaciones de la comunidad en dar prioridad a los sistemas y políticas, para asegurar el acceso e inclusión a una educación de alta calidad para cada estudiante. Invitar y cultivar una comunidad diversa de oradores/patrocinadores a la experiencia de aprendizaje de la clase.</p>	<p>Líderes de Distrito y Personal WLAIC, WAIC All-Born (in), Ayuntamientos de las Ciudades de WL y WV; Bibliotecas de la Ciudad; Fuerzas del Orden Miembros del Consejo Ejecutivo Escolar</p>	<p>Continuo</p>
<p><b>4.3 Oportunidades de Liderazgo Distrito-Comunidad</b></p>	<p>Animar a los miembros del Consejo Escolar a designar miembros de comité (Presupuesto, Planeación de Largo Alcance, Grupo(s) de Trabajo), que representan la diversidad en nuestro distrito y tienen fuertes compromisos de equidad. Invitar y animar a padres y colaboradores de color, a que se involucren en talleres locales de equidad, PTAs, colaboradores de distrito (MAP, Fundación para la Educación), WLAIC/WAIC y aplicar a posiciones de liderazgo en el distrito, comunidad, condado y región.</p>	<p>Miembros del Consejo Ejecutivo Escolar Patrocinadores y partes interesadas Padres y Patrocinadores de color o que representen grupos históricamente marginalizados</p>	
<p><b>4.4 Consejo Ejecutivo Escolar</b></p>	<p>Invitar a los miembros de Consejo Escolar, a aprender acerca de prácticas inclusivas y equidad. Invitarlos a conferencias y talleres para expandir y fortalecer su percepción de equidad y compromiso. Animar a los patrocinadores de color a asistir a las juntas de Consejo Escolar, aprender acerca de su liderazgo, y aplicar a posiciones abiertas en éste.</p>	<p>Todos los miembros de Consejo Ejecutivo Escolar Liderazgo de Distrito Miembros de la comunidad</p>	<p>Continuo</p>

## Reflexionando sobre nuestra Escuela usando un Lente de Equidad

### Clima y Cultura Escolar

1. ¿Entendemos completamente el contexto social, cultural y económico de nuestra comunidad escolar?
2. En nuestra escuela, ¿Podemos predecir el éxito o fracaso del estudiante basado sobre un factor social o cultural?
3. ¿Existe una diversidad de cultura, lenguaje, raza, etnicidad, genero, perspectiva y experiencia representada en el personal y en varios equipos dentro de la escuela?
4. ¿Qué evidencia existe sobre una cultura de altas expectativas?
5. ¿Tenemos la intención para monitorear el progreso de nuestro trabajo equitativo?
6. ¿Tiene nuestra escuela tiene un proceso culturalmente sensitivo de comunicación, confiable, que involucre a nuestros estudiantes, maestros, padres/guardianes y comunidad?

### Liderazgo

1. En nuestra escuela, ¿revisamos nuestras políticas existentes, procesos y procedimientos a través de un “lente equitativo”?
2. Yo, como líder, ¿interrumpo practicas injustas en mi escuela?
3. Nuestra visión y misión, ¿refleja nuestros valores equitativos?
4. Nuestra escuela, ¿refleja nuestros valores para la inclusión y diversidad?
5. ¿Qué oportunidades de liderazgo están disponibles para los estudiantes?

### Currículo, Instrucción y Evaluación

1. ¿Usamos una información desglosada en la evaluación para cumplir todas las necesidades de todos los estudiantes?
2. ¿Cuál es la proporción de la evaluación formativa comparada con la evaluación sumativa en nuestra escuela?
3. ¿Existen maestros capacitados en diferenciación y comprometidos a la instrucción diferenciada para alcanzar las necesidades de cada estudiante?
4. ¿Cuáles son los patrones de los logros entre nuestros estudiantes?
5. ¿Cuáles estudiantes están teniendo éxito? ¿Por qué?
6. ¿Es la instrucción basada en estándares en cada salón de clases en nuestra escuela?
7. ¿Quién está tomando los cursos de nivel avanzado?
8. ¿Quién está en educación especial?
9. Los estudiantes de Lenguaje en Ingles, ¿tienen oportunidades intencionales de practicar el lenguaje oral?
10. ¿Estamos escuchando las voces de los estudiantes acerca de sus experiencias de aprendizaje en nuestra escuela?
11. ¿Cómo afecta el comportamiento al aprendizaje en nuestra escuela?
12. ¿A quién se le está suspendiendo? ¿Por cuales razones?
13. ¿Qué maestros están siendo exitosos con cuales estudiantes? ¿Dentro de que disciplinas? ¿Por qué?
14. ¿Somos deliberados acerca de la creación de un firme “crecimiento de mentalidad” en los lideres, personal y estudiantes?
15. ¿Cuál es la proporción general de plática estudiantil en proporción a la plática de maestros en nuestra escuela?
16. ¿Tienen los maestros la habilidad de hacer preguntas de alto orden y animar a los estudiantes a pensar?
17. ¿Qué evidencia hay de estudiantes participando en dialogo activo para promover la síntesis y análisis de ideas?

### Currículo, Instrucción y Evaluación

- ¿Se sienten todas las familias genuinamente bienvenidas en nuestra escuela?