

Plan de acción de equidad del Distrito Escolar Independiente de Austin*

Propósito

El propósito del plan de acción de equidad es guiar a los líderes del distrito en la educación de K-pregrado para alcanzar intencionalmente la equidad para todos los estudiantes al implementar procesos de planificación y toma de decisiones para que todos los estudiantes obtengan lo que necesitan para alcanzar su pleno potencial académico y social.

El plan de acción de equidad estuvo fundamentado en datos recolectados desde agosto de 2019 hasta marzo de 2020. Los datos se recolectaron del personal del Austin ISD, grupos comunitarios y organizaciones políticas comunitarias (participantes) durante sesiones y talleres facilitados en diversos lugares de todo Austin. Durante las conversaciones, los participantes identificaron motivos de orgullo, retos y soluciones en relación con el Austin ISD. El lenguaje utilizado en la sección de recolección de datos es el lenguaje que utilizaron los participantes en las sesiones y talleres facilitados.* **Este documento es un primer borrador y el proceso de revisión está en curso.**

Dé sus comentarios en línea en este enlace: <https://forms.gle/zULT2unfQefFEuyi9>

La página 2 contiene la plantilla de un plan estratégico y estrategias de equidad. Esta plantilla permitirá el enlace de los 10 principios del marco de equidad del AISD con las prioridades de la mesa directiva.

La página 3 incluye un gráfico de los 9 pasos para la creación del plan de acción de equidad de 2019–20.

Las páginas 4–5 son una lista de grupos estudiantiles que los participantes identificaron como desatendidos y de qué manera les parecía que estaban desatendidos.

Las páginas 6–8 organizan los datos recolectados de los grupos de participantes según las prioridades de la mesa directiva.

La página 9 es un apéndice que muestra los eventos para los participantes y el número de miembros del personal del AISD, de grupos comunitarios y de organizaciones políticas comunitarias en cada evento.

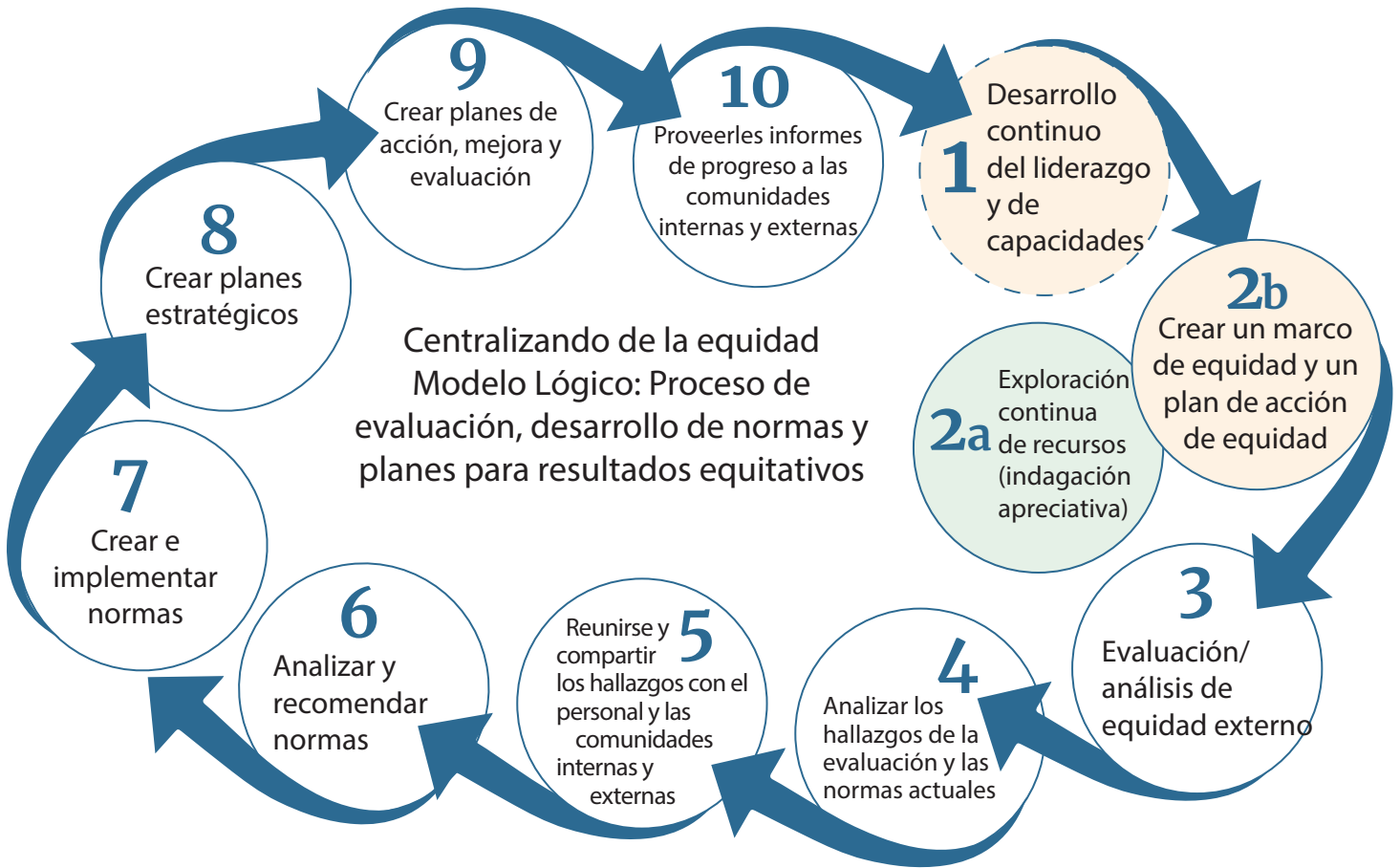
Misión

Apoyar al distrito en la asignación, evaluación y creación congruente y equitativa de recursos, y en la implementación de herramientas, normas y prácticas para alcanzar la equidad racial y social para los estudiantes, los maestros, el personal y la comunidad, independientemente de su raza, habilidades, estatus socioeconómico, idioma, religión, orientación sexual, sexo, origen nacional, identidad y expresión de género y otras diferencias humanas.

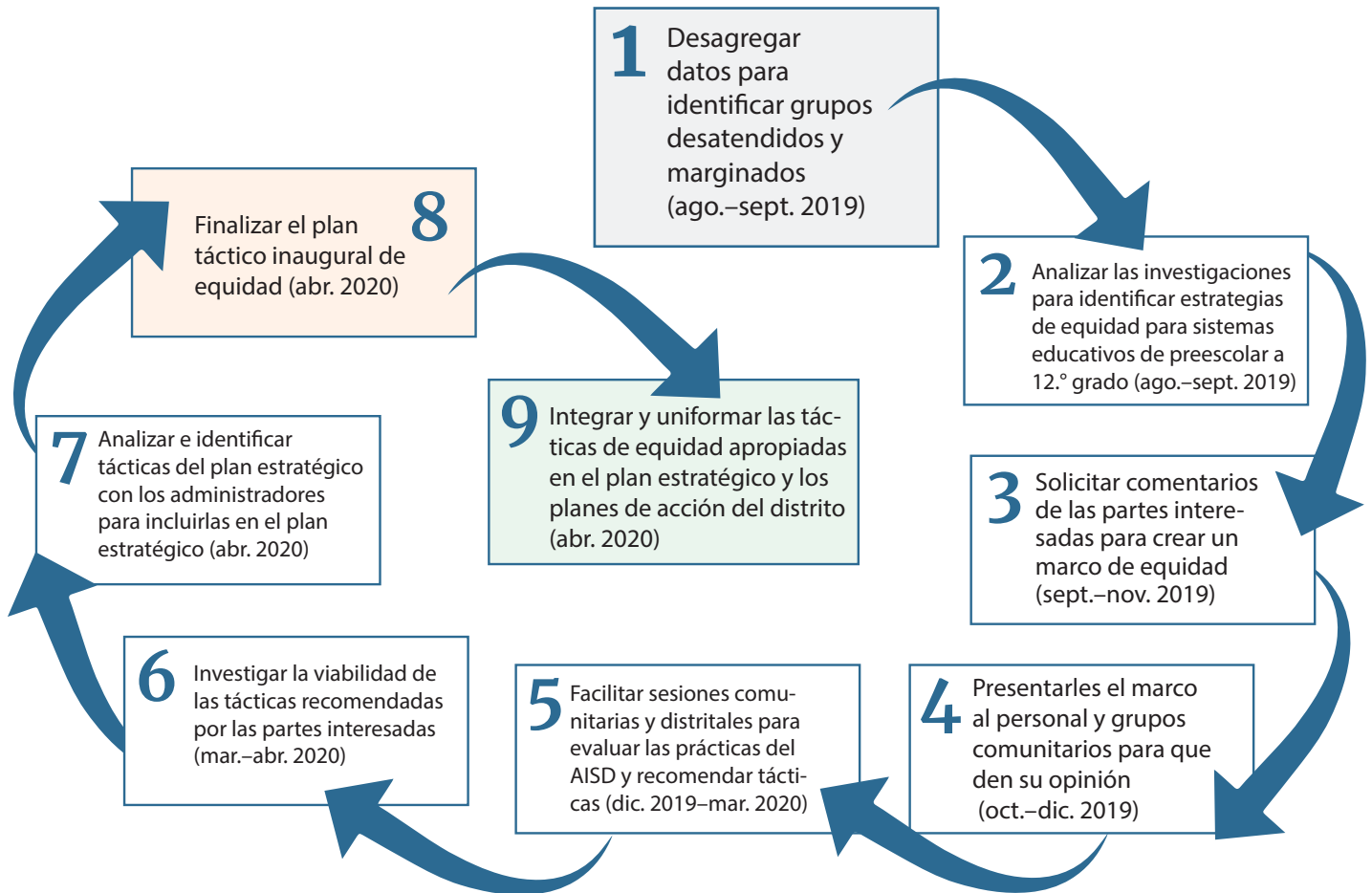
**Este documento es una actualización del primer borrador. Los participantes tendrán la opción de revisar los datos, hacer actualizaciones y clarificar la información presentada para garantizar que se haya captado la esencia del mensaje; por lo tanto, los datos pueden cambiar.*

Centralizando de la equidad Modelo Lógico

Proceso de evaluación, desarrollo de normas y planes para resultados equitativos



Plan de acción de equidad del Austin ISD de agosto 2019 a abril 2020



Grupos que desatiende de alguna manera el distrito

Según los participantes de las sesiones y los asistentes a los talleres

Estudiantes afroamericanos o negros: falta de apoyo académico para su éxito; asignación excesiva a la suspensión en la escuela (ISS, por sus siglas en inglés) y al Programa Disciplinario de Educación Alternativa (DAEP, por sus siglas en inglés); el distrito no apoya resultados de alto nivel; no hay un cambio sistémico para apoyar la participación en Dotados y Talentosos (GT, por sus siglas en inglés) y Advanced Placement (AP); la cultura en los salones de clases con estudios académicos rigurosos se describe como “opresiva y alienante”; bajas expectativas; se identifican excesivamente como estudiantes de Educación Especial.

Estudiantes asiáticos y asiáticoamericanos: el sistema ignora la microagresión y el acoso; expectativas poco realistas causan estrés académico; algunos estudiantes tienen dificultades académicas que no se detectan

Estudiantes sordos o con discapacidad auditiva: la disposiciones para el apoyo son intermitentes en algunas escuelas; necesidades académicas sin abordar

Estudiantes bilingües emergentes: falta de traductores y traducciones que no se proporcionan a tiempo; no se abordan los obstáculos para el acceso a idiomas; los programas multilingües son inconstantes y no se evalúan apropiadamente; la calidad es inconstante

Estudiantes hispanos o latinx: falta de apoyo académico para su éxito; asignación excesiva a la suspensión en la escuela y el Programa Disciplinario de Educación Alternativa; el distrito no apoya resultados de alto nivel; no hay un cambio sistémico para apoyar la participación en Dotados y Talentosos; la cultura en los salones de clases con estudios académicos rigurosos se describe como “opresiva y alienante”

Estudiantes inmigrantes: intolerancia religiosa, obstáculos para el acceso a idiomas; no se identifican para darles apoyo académico y socioemocional; se identifican desproporcionadamente como estudiantes de Educación Especial.

Estudiantes indígenas: no se reconocen ni abordan sus inquietudes; lenguaje racista y marginante en los planes de estudio y mascotas racistas; presión de los compañeros a negar la manera en que se identifican; no se aborda el acoso

Niñas: no se las motiva ni apoya para que participen en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), no se discuten datos ni se establecen metas; tienen mayor riesgo de acoso sexual y violencia de pareja

Estudiantes con discapacidades mentales, cognitivas y físicas identificadas: no se identifican las necesidades en algunas escuelas; no se aborda el acoso en algunas escuelas

Estudiantes refugiados: falta de acceso a idiomas; no hay suficiente gente que identifique las necesidades en todas las escuelas; no se aborda el acoso

Estudiantes que se identifican como LGBTQIA+: no se abordan el acoso y el estrés; no se recolectan suficientes datos para proveer cambios sistémicos en el apoyo; el sistema no prepara a los maestros y al personal para apoyar a los estudiantes; el distrito no tiene todas las normas y prácticas de protección necesarias; no hay baños y casilleros inclusivos de género en todas las escuelas

Estudiantes con desventaja económica identificada: falta de apoyo con maestros sin experiencia en escuelas bajo el Título I; no hay formas sistemáticas de apoyar la participación en cursos rigurosos; cierre de escuelas y perturbación de comunidades escolares y el aprendizaje

Estudiantes que acceden a los servicios de Educación Especial: no se les hacen pruebas ni proporcionan servicios de apoyo apropiados y oportunos; algunos han sido incorrectamente asignados y en realidad no necesitan servicios; asignación desproporcionada a la suspensión en la escuela (o alternativas a la ISS); el déficit de maestros pone en duda la calidad de los servicios; cuáles son las metas de graduación

Fase I del plan de equidad del Austin ISD

Prioridad de la Mesa Directiva: Bienestar y desempeño académico de los estudiantes

RETOS

1. No hay información detallada sobre qué tan bien el distrito sirve y ha estado sirviendo a las comunidades y grupos estudiantiles marginados a lo largo del tiempo
2. El sistema no prepara al personal para apoyar a los estudiantes que se identifican como LGBTQIA+
3. El sistema actual no está preparando a la mayoría de los estudiantes negros e hispanos para leer antes de tercer grado y no prepara a los estudiantes para el trabajo en cursos avanzados
4. Números desproporcionados de estudiantes negros e hispanos se asignan a ISS
5. Los bilingües emergentes no están obteniendo instrucción que apoye la lectura y escritura en dos idiomas
6. Los estudiantes en escuelas bajo el Título I están recibiendo instrucción de un número desproporcionado de maestros sin experiencia que enseñan materias fuera de su campo
7. Los planes de estudio de todos los niveles tienen un número desproporcionado de referencias y omisiones prejuiciadas y racistas acerca de la historia de los indígenas, africanos, asiáticos, hispanos y personas del Medio Oriente y su participación en el establecimiento de los Estados Unidos
8. Pocos estudiantes con orígenes raciales se están beneficiando de la instrucción de maestros asiáticos, negros e hispanos.
9. Los estudiantes negros e hispanos que se han identificado como estudiantes de Educación Especial posiblemente se han identificado incorrectamente y no se han evaluado de manera oportuna
10. Los estudiantes negros e hispanos se están yendo del distrito, lo cual fuerza el cierre de escuelas y perturba su estabilidad y el apoyo a su desempeño

ESTRATEGIAS

1. Que un tercero haga una auditoría de equidad (evaluación) realizada para el distrito o las escuelas bajo el Título I y las escuelas con alto desempeño.
2. Proveerles capacitación sobre estudiantes LGBTQIA+ para todos los maestros y el personal.
- 3a. Implementar planes de estudio y evaluaciones culturalmente relevantes y basadas en estándares.
- 3b. Implementar estrategias de aprendizaje individualizadas culturalmente sensibles.
4. Preparar a los maestros para impartir instrucción culturalmente sensible y participar en aprendizaje profesional continuo contra el prejuicio.
5. Reclutar y retener maestros bilingües experimentados.
- 6a. Reclutar y retener directores y maestros experimentados en todas las escuelas bajo el Título I.
- 6b. Implementar el Plan de Equidad del Título I de la TEA para equidad en la dotación de personal docente.
7. Revisar y evaluar los planes de estudio para eliminar materiales incorrectos, prejuiciados y ofensivos antes del nuevo ciclo escolar ciclo escolar.
8. Crear e implementar un plan para diversificar el personal docente.
9. Contratar más evaluadores y maestros de Educación Especial culturalmente competentes.
10. Crear un plan para la matrícula comprehensivo y estratégico.

NORMAS E IMPLICACIONES PRESUPUESTARIAS

1. Asignar fondos para la auditoría o evaluación.
- 2a. Revisar y modificar las normas y prácticas para que estén en línea con las prácticas óptimas para LGBTQIA+
- 2b. Proveer baños y casilleros inclusivos de género en todas las escuelas.
3. Establecer los mismos altos estándares para todos los grupos estudiantiles; garantizar reportes del éxito estudiantil cada periodo de calificación.
- 5a. Proveer financiamiento para apoyar lacapacitación continua del liderazgo y los maestros.
- 5b. Priorizar la contratación de directores y maestros con experiencia en escuelas bajo el Título I.
8. Ordenarles a todos los miembros del comité de búsqueda que participen en 9-12 horas de aprendizaje profesional sobre diversidad al contratar y retener grupos subrepresentados.
9. Establecer normas claras sobre la identificación y evaluación de estudiantes.

Fase I del plan de equidad del Austin ISD

Prioridad de la Mesa Directiva: Bienestar y desempeño académico de los estudiantes (cont.)

RETOS

11. Programas no equitativos que privilegian a los estudiantes blancos y planes de estudio desiguales en las escuelas
12. La proporción de escuelas por miembro de la mesa directiva no es equitativa
13. Se establecen metas de bajo nivel para los grupos estudiantiles marginados
14. Falta de consejería accesible lleva a interacciones desproporcionadamente negativas con los oficiales de policía

ESTRATEGIAS

11. Hacer una auditoría de los cursos y las ofertas del plan de estudio por plantel y crear estrategias para ofrecer programas de alto nivel en el plan de estudio.
12. Hacer una auditoría del proceso por el cual se asignan las escuelas a los miembros de la mesa directiva.
13. Establecer altas metas académicas para los grupos estudiantiles marginados.
14. Contratar más consejeros informados sobre el trauma para las escuelas.

NORMAS E IMPLICACIONES PRESUPUESTARIAS

13. Asegurarse de que la tarjeta de resultados de la superintendente refleje metas de alto nivel para todos los grupos estudiantiles.
- 14a. El número de oficiales de policía no debe ser mayor que el de consejeros.
- 14b. Proveer aprendizaje profesional para los maestros sobre el manejo del salón de clases para reducir el contacto con los oficiales de policía.

Prioridad de la Mesa Directiva: Bienestar de los empleados

RETOS

15. El personal no tiene un lugar seguro para quejarse sobre sus supervisores sin miedo a las represalias
16. El personal negro y latinx no está teniendo una experiencia tan positiva en el distrito como la de sus compañeros blancos
17. Mascota escolar y nombre de la escuela racistas
18. Reporte incongruente del personal de Educación Especial con las comunicaciones de las oficinas centrales
19. Números desproporcionados de escuelas bajo el Título I reportan puntajes del clima escolar por debajo del promedio del distrito

ESTRATEGIAS

15. Contratar y conservar un defensor del pueblo.
16. Llevar a cabo un análisis de las causas principales, establecer metas y estrategias.
17. Cambiar el nombre de las escuelas, eliminar mascotas racistas.
18. Llevar a cabo un análisis de las causas principales con el personal, establecer metas y estrategias.
19. Llevar a cabo un análisis de las causas principales con el personal para establecer metas y estrategias.

NORMAS E IMPLICACIONES PRESUPUESTARIAS

15. Establecer normas que garanticen que el defensor del pueblo esté financiado y sea parte permanente de la estructura del distrito.
16. Ordenar aprendizaje profesional en dominio cultural e inclusión en todos los planteles.

Fase I del plan de equidad del Austin ISD

Prioridad de la Mesa Directiva: . Cultura de respeto y servicio al cliente

RETOS

20. La mesa directiva y el distrito no respetan a la comunidad, según lo evidencian las comunicaciones con el público y los eventos de participación.
21. El personal y los padres de familia de Educación Especial no reciben comunicaciones congruentes.
22. Los padres de familia no se sienten bienvenidos en las escuelas de sus hijos.

ESTRATEGIAS

20. Crear principios normativos para la interacción con la comunidad y llevar a cabo juntas comunitarias con las autoridades para el rendimiento de cuentas
21. Crear e implementar un plan anual de comunicación para mejorar la comunicación
22. Llevar a cabo un análisis de las causas principales, establecer metas y estrategias

NORMAS E IMPLICACIONES PRESUPUESTARIAS

20. Considerar cambiar Servicio al Cliente a Participación Comunitaria.

Prioridad de la Mesa Directiva: Administración financier

RETOS

23. Los datos que se utilizan para tomar decisiones no son transparentes.
24. El distrito no está haciendo inversiones financieras y de recursos equitativas en las escuelas con estudiantes de bajos ingresos.
25. El proceso de análisis de programas no es eficaz ni equitativo para estudiantes de bajos ingresos, no se implementa con fidelidad.
26. Comprensión del salario de los maestros y el personal

ESTRATEGIAS

23. Crear un proceso que clarifique cómo se asigna el presupuesto
24. Llevar a cabo la auditoría de equidad (evaluación) por parte de un tercero
25. Crear un proceso transparente para el análisis de programas para garantizar que los programas estén sirviendo a los grupos marginados
26. Revisar la escala salarial para que sea proporcional al número de años de experiencia y muestre un aumento equitativo según los años de experiencia

NORMAS E IMPLICACIONES PRESUPUESTARIAS

23. Financiar una auditoría externa de equidad (evaluación).
24. Requerir el reporte público periódico sobre la eficacia de los programas para estudiantes marginados.

Apéndice A

Individuos y grupos que participaron en eventos comunitarios: talleres, presentaciones, entrevistas, llamadas telefónicas e intercambios de correo electrónico, agosto de 2019–20

Miembros de la comunidad, organizaciones y padres de familia

Liga Urbana del Área de Austin: 17
 PTA de Blanton: 31
 Coalición del Este de Austin para la Educación de Calidad: 17
 Equipo ejecutivo del Consejo de PTA de Austin: 7
 Grupo de Equidad de la Primaria Maplewood: 23
 Oficina de Equidad del Ayuntamiento de Austin: 4
 Asoc. del Vecindario Windsor Park: 19
 Asoc. de Vecinos de Austin: 56
 Grupo de reflexión para el análisis de investigaciones del Instituto de Políticas Urbanas: 11
 Líderes y activistas de organizaciones: 22
 Austin Voices for Education & Youth: 37
 Go! Austin/¡Vamos! Austin: 6
 VELA: 14

Miembros de la comunidad, organizaciones, grupos consultivos

Comité Consultivo del distrito: 13
 Comité Consultivo de Ed. Esp.: 16
 Comité Consultivo Multilingüe: 22
 Padres de familia y cuidadores: 131
 Grupo de Afinidad con LGBTQIA: 24
 UpClose: 18
 Equipo especial de la UIL de LBJ y LASA: 11
 Comité Consultivo de Educación Multilingüe: 15

Estudiantes

Escuela Preparatoria de Universidad Temprana Eastside Memorial: 9
 Escuela Preparatoria de Univ. Temprana Navarro: 13
 Escuela Preparatoria de Univ. Temprana LBJ: 8

Preparatoria Austin: 2
 LASA: 3
 Conferencia y junta del Departamento de Comunicaciones y Participación Comunitaria: 31
 Panel de discusión de SOAR: 4

Personal/Departamentos

Maestros de primaria: 16
 Conserjes: 9
 Maestros de secundaria: 13
 Maestros de preparatoria: 16
 Policías/oficiales asignados a escuelas: 86
 Personal de Educación Multilingüe: 40
 Traductores: 4
 Personal de las oficinas centrales: 41
 Comunicaciones y Participación Comunitaria: 31
 Consejo de Equidad Racial: 18
 Educación para Familias, Escuelas y la Comunidad: 16
 Sistemas de Estudio del Niño: 11
 La Cumbre de Subvenciones para la Innovación e Investigación en Educación: Más de 150
 Equipo de diseño tec.: 8

Administradores

Gabinete: 52
 Equipo de la superintendente/Equipo de Cambios Escolares: 14
 Subdirectores: 150
 Directores de secundaria: 22
 Equipo de liderazgo escolar: 11
 Administradores de las sesiones de capacitación de otoño: 251
 Administradores de preparatoria: 11