

Diversidad cultural, poblaciones desatendidas y equidad

Fundamento:

La Administración del Distrito Escolar de Rainier reconoce que las poblaciones culturalmente diversas y desatendidas dentro de los sistemas de la escuela pública deben recibir un trato equitativo, en el caso de que estos factores no deben ser un predictor de los resultados generales de los estudiantes. El Distrito Escolar de Rainier abordará las brechas que siguen existiendo debido a la historia, las prácticas actuales o institucionales que no tienen en cuenta el valor de la diversidad de nuestro cuerpo estudiantil y comunidad. Es un beneficio para toda la Comunidad Rainier cuando se hace hincapié en el éxito de todos y cada uno de los niños. El Distrito Escolar tiene una responsabilidad colectiva, y debe ser responsable, para asegurar que los niños de todas las razas, origen nacional, idioma, religión, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, estatus socioeconómico y capacidad alcancen todo su potencial.

Las creencias y compromisos del Distrito Escolar Rainier siguen siendo:

Creemos:

- El aprendizaje es vital y necesario para TODOS.
- El personal, la familia y la comunidad que trabajan juntos contribuyen al éxito de cada estudiante.
- La educación crea un ciudadano informado que está informado de sus fortalezas.
- El aprendizaje requiere un ambiente seguro y atento.

Por lo tanto, estamos comprometidos a:

- Proporcionar un entorno de aprendizaje diverso y respetuoso.
- Garantizar un ambiente de colaboración donde los estudiantes participen activamente y tomen posesión para su aprendizaje.
- Estableciendo altas expectativas para ALL.
- Proporcionar un entorno creativo y motivador donde los estudiantes sean capaces de tomar riesgos y explorar su potencial.

El Distrito Escolar de Rainier aspira a proporcionar entornos de aprendizaje respetuosos y relevantes que incluyan diversidad, así como crear escuelas donde los estudiantes, familias, miembros de la comunidad y empleados se sientan bienvenidos y apoyados. Los factores culturalmente diversos, como la raza, el estatus socioeconómico, el género, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, y la capacidad no deben ser un predictor del éxito estudiantil.

Respuesta del distrito:

El distrito priorizará la eliminación de barreras creadas por la disparidad y la desproporcionalidad a través de las siguientes acciones:

Crecimiento profesional:

- Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional continuas sobre conciencia cultural y alfabetización.
- Implementar y capacitar al personal sobre el uso de la herramienta de toma de decisiones de equidad.

Equidad en operaciones de distrito y sistemas:

- Continuar el desarrollo y la implementación de la herramienta de toma de decisiones de equidad.
- Recopilar, analizar y utilizar datos desglosados (cuando sean legalmente permitidos y apropiados), con el impacto en la diversidad cultural como foco.
- Identificar barreras institucionales y transformar políticas y prácticas que conduzcan a la sobrerrepresentación de estudiantes de poblaciones desatendidas, incluyendo, pero no limitado a la disciplina y la educación especial.
- Identificar barreras institucionales y transformar políticas y prácticas que conduzcan a la supresopresentación de estudiantes de poblaciones desatendidas, incluyendo, pero no limitado a altamente capaz, aprendizaje acelerado y cursos avanzados en el nivel de escuela media para el crédito de la escuela secundaria.
- Reconocer y empoderar a las familias de los estudiantes desatendidos para que se conviertan en socios para el éxito estudiantil.
- Realizar revisiones anuales de las prácticas institucionales y el establecimiento de metas para la equidad y abordar las brechas en la diversidad cultural y las poblaciones desatendidas.

Políticas del Distrito Escolar de Referencia Cruzada:

3205 Acosos sexuales a estudiantes prohibidos

Procedimiento 3205P

3207 Prohibición de acoso, intimidación o acoso

3210 No discriminación

Procedimiento 3210P

3211 Escuelas Inclusivas de Género

Procedimiento 3211P

Herramienta de toma de decisiones de equidad del distrito escolar de Rainier

Parte I: Equipo individual o de toma de decisiones

- ¿Quién está tomando la decisión (individual o grupal) y cuál es la maámeción cultural del individuo o grupo?
- ¿Qué dimensiones de la diversidad cultural (género, raza, clase, sexualidad, identidad de género, edad, capacidad, estatus de inmigrante, etc.) están representadas como parte de este equipo de toma de decisiones?
- ¿Qué dimensiones de la diversidad cultural (género, raza, clase, sexualidad, identidad de género, edad, capacidad, estatus de inmigrante, etc.) no están representadas como parte de este equipo de toma de decisiones?
- Sobre la base de la maábtesis cultural del equipo de toma de decisiones o individuo, ¿qué sesgos inherentes deben considerarse?

- ¿Hay representación en el equipo de toma de decisiones o en el individuo de la(s) autoridad(es) de la institución?

Parte II: Impacto de las partes interesadas

- ¿Cuál es la maáameción cultural del individuo o grupo que se verá afectado por la toma de decisiones?
- ¿Existe una disparidad cultural existente que está intentando abordarse (incluya la fuente de datos donde se obtuvo esa información)?
- ¿Cuáles son las dimensiones de la diversidad cultural del grupo afectado?
- ¿Cuáles son las disparidades entre el grupo de toma de decisiones o el individuo y el grupo de partes interesadas que se verán afectados por la decisión?
- ¿Está implicado el grupo de partes interesadas afectadas en el proceso de toma de decisiones (en caso afirmativo, incluya el método de participación)?

Parte III: Impacto de la decisión

- ¿Cómo avanzará la decisión del individuo o equipo en el conjunto del sistema?
- ¿Qué herramienta de evaluación se utilizará para medir el impacto de esta decisión (incluir el nombre de la herramienta o el enlace)?
- ¿De qué manera podría la decisión tener un impacto basal o negativo en la equidad (contras de decisión)?
- ¿Qué recursos son necesarios para que esta decisión sea equitativa?
- ¿Cuáles son los desafíos potenciales, las barreras estructurales o los puntos ciegos inesperados?

Parte IV: Reflexión (Que debe completarse una vez que se haya implementado la decisión)

- ¿Logró la decisión avanzar en la equidad dentro del sistema (incluso en qué medida y qué herramientas de evaluación se utilizaron para medir el nivel de éxito)?
- Si la decisión no adelantó la equidad, ¿qué medidas se tomarán para lograr un resultado más equitativo?
- ¿Qué partes interesadas adicionales proporcionaron asistencia inesperada en esta decisión?
- ¿Hubo consecuencias no deseadas, positivas o negativas, que resultaron de la decisión?
- ¿Buscó el individuo o el equipo comentarios de sus partes interesadas?