

Fomentar una cultura de diversidad, equidad e inclusión

Noviembre 28, 2023

Dr. Dwight Rogers

Asistente de director, Diversidad, Equidad e Inclusión



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



2023
2028

PLAN
ESTRATÉGICO

OBJETIVO

- Revisar el Plan estratégico de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)
- Compartir actualizaciones sobre las becas de Educación Antibias otorgada por el Departamento de educación de California y su impacto actual en nuestro Distrito.
- Actualizar a la Junta de Educación y a la comunidad sobre las acciones actuales y futuras para hacer avanzar el Plan estratégico de DEI. #CVUSDForward



NUESTRO POR QUÉ

- Creemos que TODOS los estudiantes merecen una experiencia educativa excepcional llena de oportunidades y opciones.
- Creemos que cada niño es único y cuando se celebran las diferencias, se genera una Comunidad de inclusión, amabilidad y respeto, que mejora el aprendizaje para todos.
- CVUSD se compromete a reconocer a las personas y comunidades históricamente marginadas trabajando juntos para derribar barreras, así como para garantizar el acceso pleno e igualitario a las oportunidades y los recursos.



DEFINIMOS:

DIVERSIDAD

Incluye, entre otros, raza, color, etnia, nacionalidad, religión, estatus socioeconómico, condición de veterano, educación, estado civil, idioma, edad, género, expresión de género, identidad de género, orientación sexual, capacidad mental o física, información genética y estilos de aprendizaje.

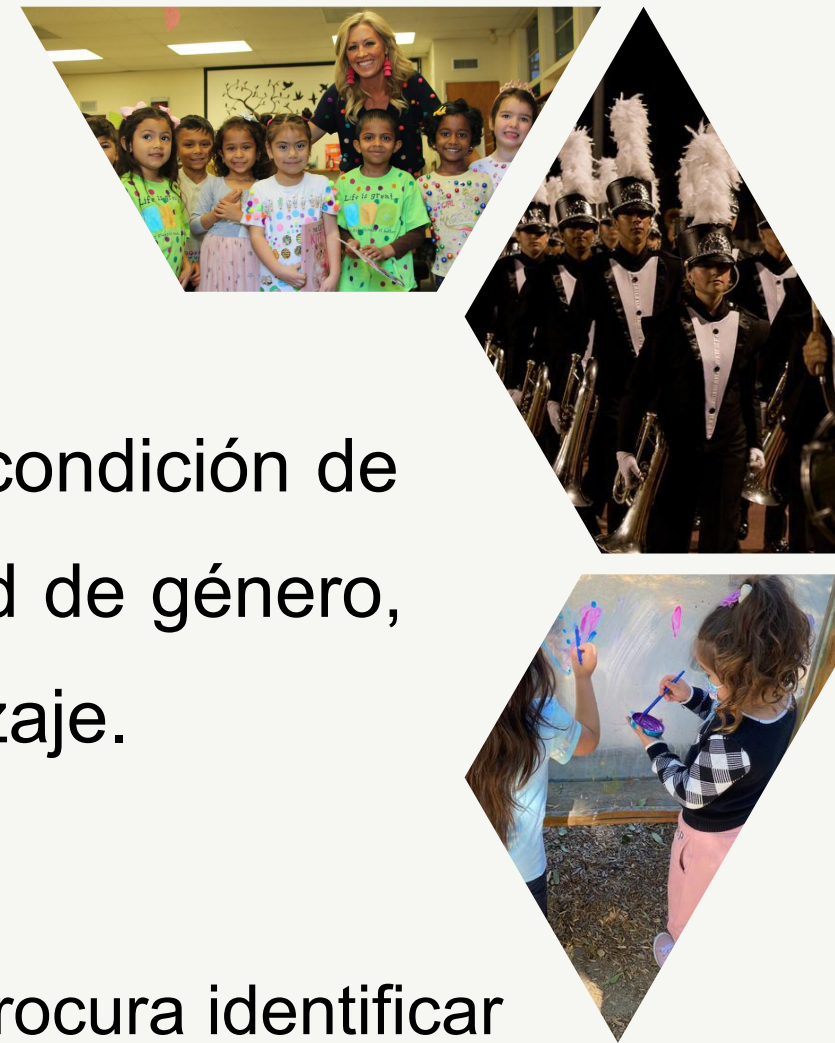
EQUIDAD

Es la garantía de un trato justo, acceso, oportunidad y progreso para todos, al tiempo que se procura identificar y eliminar las barreras que han impedido la plena participación de algunos grupos. El principio de equidad reconoce que históricamente hay poblaciones desatendidas y subrepresentadas y que la justicia con respecto a estas condiciones desequilibradas es necesaria para ayudar a la igualdad en la provisión de oportunidades efectivas a todos los grupos.

INCLUSIÓN

Significa incorporar auténticamente a individuos y/o grupos tradicionalmente excluidos a los procesos, actividades y toma de decisiones y políticas de una manera que comparta el poder y garantice la igualdad de acceso a oportunidades y recursos.

Fuente: [CVUSD DEI webpage](#)



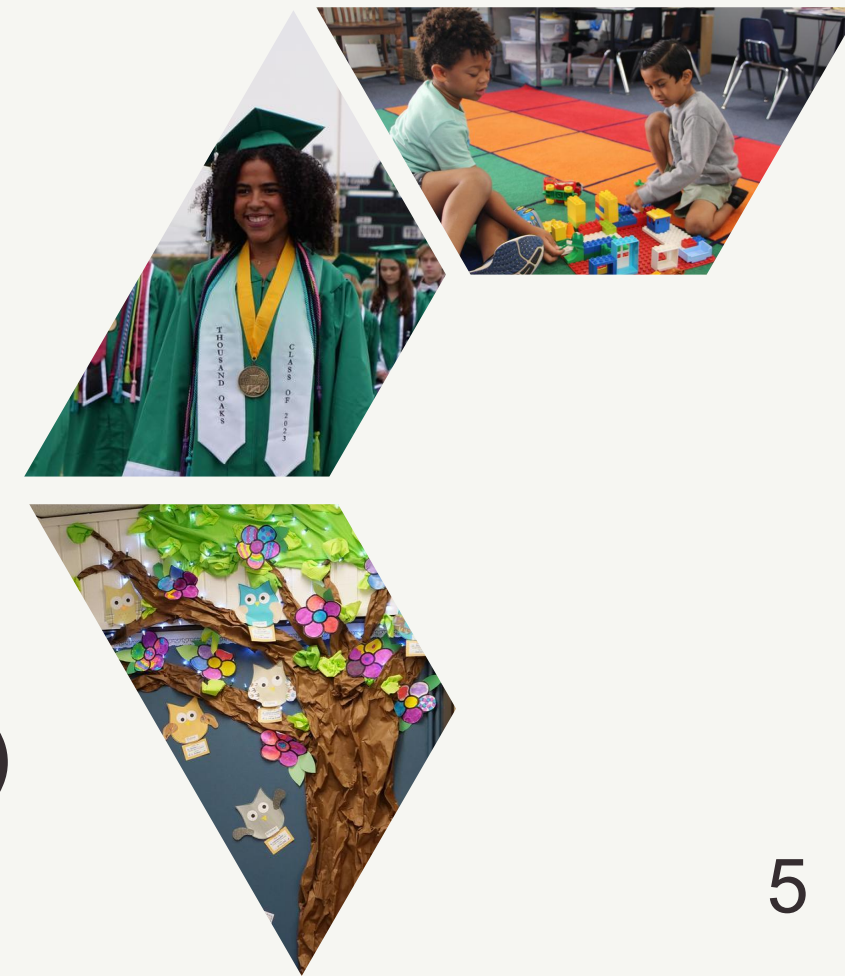
EN RESUMEN:

La DIVERSIDAD se refiere a la gama de diferencias entre los individuos, la EQUIDAD garantiza un trato justo y el acceso a las oportunidades, y la INCLUSIÓN implica la creación de un entorno en el que todos se sientan valorados y respetados.

COMPETENCIA CULTURAL EN CVUSD

Una mentalidad

Tener la capacidad de ver las diferencias de las personas, responder positivamente, comprometerse, adaptarse, comprometerse y tomar medidas para la justicia social. Honrar las diferencias entre las culturas, viendo la diversidad como un beneficio e interactuando con conocimiento y respeto entre una variedad de grupos culturales. (Cormier, D. R., 2021)



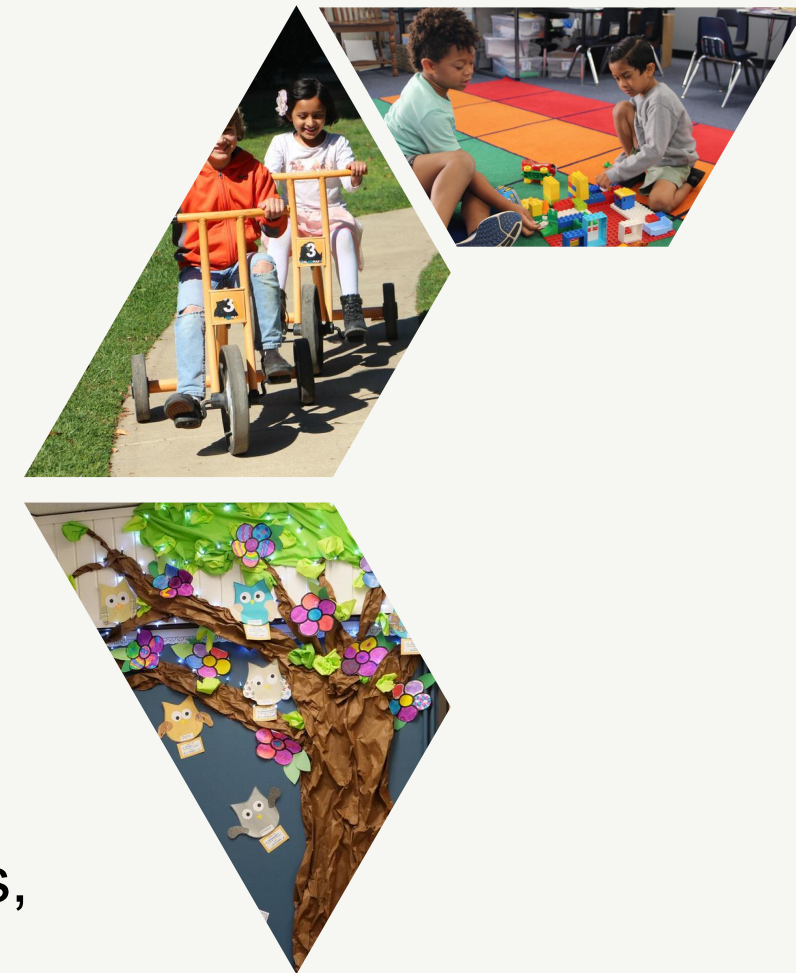
FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Código de Educación de California 201

- a) Todos los alumnos tienen derecho a participar plenamente en el proceso educativo, sin discriminación ni acoso.
- (b) Las escuelas públicas de California tienen la obligación afirmativa de combatir el racismo, el sexismo y otras formas de prejuicios, y la responsabilidad de proporcionar igualdad de oportunidades educativas.
- (c) El acoso en las instalaciones escolares dirigido a una persona sobre la base de características personales o estatus crea un ambiente hostil y pone en peligro la igualdad de oportunidades educativas garantizadas por la Constitución de California y la Constitución de los Estados Unidos.

Código de Educación de California 202

- (a) California reafirma que sus leyes y políticas públicas apoyan la educación precisa e inclusiva en todas las escuelas de California, incluidos todos los distritos escolares, las oficinas de educación del condado y las escuelas chárter
- (b) La Constitución de California protege los derechos de los alumnos a compartir ideas y creencias, incluido el derecho a recibir información y conocimiento, y garantiza la igualdad de protección de los alumnos ante la ley.
- (d) La educación precisa e inclusiva es esencial para garantizar el éxito educativo de todos los alumnos, incluidos los alumnos LGBTQ y los alumnos negros, indígenas y otros alumnos de color.



POLÍTICAS Y REGLAMENTOS ADMINISTRATIVOS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE CVUSD

- Política de la Junta Directiva 0100 - Filosofía

Política de la Junta Directiva 0410 - No discriminación en programas y actividades

Política de la Junta Directiva 0420.5 - Toma de decisiones basada en la escuela

Política de la Junta Directiva 5131.2 - Acoso

Regulación Administrativa 5131.2 - Intimidación

Política de la Junta Directiva 5145.3 - No discriminación/acoso

Regulación Administrativa 5145.3 - No discriminación/acoso

Política de la Junta 6164.4 - Identificación y Evaluación de Individuos para

Educación Especial

Regulación Administrativa 6164.4 - Identificación y Evaluación de Individuos para

Educación Especial

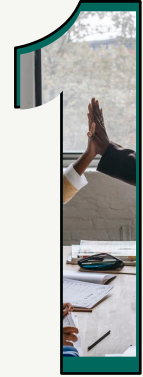


El Plan Estratégico de DEI de CVUSD consta de ocho objetivos generales que se alinean con los objetivos del Plan de Responsabilidad de Control Local (LCAP) de CVUSD



RESÚMENES

OBJETIVO



Desarrollar e implementar un currículo de instrucción y prácticas de enseñanza diversos e inclusivos.

Acciones actuales:

- Todos los profesores de inglés de secundaria participan en el desarrollo profesional de la Desnormalización de la Literatura del Centro X de UCLA

Continuar brindando aprendizaje profesional enfatizando el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) como el marco para brindar la mejor primera instrucción.

Asegurarse de que los maestros de educación especial y los asesores de maestros de ELD sean miembros de los comités de selección de materiales de instrucción.

Acciones futuras:

- Finalizar una herramienta consistente de evaluación de materiales de instrucción para examinar la representación multicultural de los materiales de instrucción propuestos para ser utilizados por los maestros y el personal para futuras adopciones. (Año 1)

Investigue, alinee y compre materiales complementarios de lectura y matemáticas que se utilizan en las clases de SAI para apoyar a los estudiantes con discapacidades. (Año 1-2)

RESÚMENES

OBJETIVO #



Garantizar la implementación de las protecciones legalmente exigidas y requeridas para los estudiantes subrepresentados.

Acciones actuales:

- Aprendizaje profesional continuo que revisa los mandatos legales relacionados con las obligaciones de identificación de niños.

Mantener la página web del Título IX del CVUSD vinculada a la página principal del CVUSD.

Según sea necesario, proporcione comunicaciones de memorándum a todo el personal certificado y clasificado que refleje las leyes estatales y federales.

Acciones futuras:

- Proporcionar información y formación a los docentes sobre Prácticas Restaurativas. (Año 1-3)

Identifique formas adicionales para que los padres/tutores subrepresentados compartan sus voces y experiencias. (Año 2-3)

RESÚMENES

OBJETIVO#



Todos los estudiantes latinos/as/X tendrán la oportunidad de vivir una experiencia educativa centrada en la excelencia, el rigor académico y los enfoques culturalmente receptivos

Acciones actuales:

- Proporcionar talleres para padres sobre el sistema educativo a través del Programa de Alcance para Padres y el Departamento de Estudiantes Multilingües.
Proporcionar al menos una oportunidad de excursión, sin cargo, por semestre para que los estudiantes latinos visiten colegios y universidades locales.

Acciones futuras:

- Identificar y desarrollar oportunidades de participación con familias latinas para aprender sobre cómo acceder a información sobre programas universitarios y de carreras de certificación profesional. (Año 2)
Identificar y desarrollar asociaciones continuas entre las escuelas y las organizaciones culturalmente específicas para implementar prácticas culturalmente receptivas. (Año 2-3)

OBJETIVO #



ACCIÓN - CLUB DE CONEXIÓN LATINA, ESCUELA SECUNDARIA THOUSAND OAKS



RESÚMENES

OBJETIVO #



Fomentar una cultura escolar y distrital acogedora e inclusiva que celebre y valore a todos los estudiantes.



Acciones actuales:

- Implementar las resoluciones adoptadas por la Junta de Educación

Las escuelas promueven clubes y actividades para todos los estudiantes

Actividades y reconocimientos de la Semana Escolar Inclusiva

Acciones futuras:

- Organice al menos un evento anual en todo el distrito para el Mes de la Historia Afroamericana y el Mes de la Herencia Hispana. (Año 2)

Apoyo de coaching para estudiantes neuro divergentes cuando solicitan puestos de liderazgo. (Año 2)

Programación/programación intencional para aumentar el número de estudiantes con discapacidades en las clases de liderazgo (ASB, ASG, Peer Mentors, WEB, etc.). (Año 3)

OBJETIVO #



ACCIÓN - UNIÓN DE ESTUDIANTES AFROAMERICANOS, WESTLAKE HIGH SCHOOL



HIGHLIGHTS

GOAL #



Apoyar resultados académicos equitativos para todos los estudiantes

Acciones actuales:

- Reuniones semestrales de Monitoreo de Programas Federales (FPM, por sus siglas en inglés) para estudiantes multilingües que se centran en los datos de rendimiento académico.

Todos los Consejos Escolares revisan los datos de rendimiento académico de toda la escuela y las brechas en el proceso de monitoreo y creación del Plan Escolar para el Logro Estudiantil.

Acciones futuras:

- Crear y refinar los estándares esenciales del currículo, las guías de ritmo y las evaluaciones formativas comunes para ser utilizadas regularmente a través de las Comunidades de Aprendizaje Profesional de los maestros en la escuela intermedia (actualmente en implementación) y la escuela secundaria. (Año 2-3)

RESÚMENES

GOAL



Comunicar de manera efectiva la información y los servicios que apoyan a los estudiantes subrepresentados



Acciones actuales:

- Continuar brindando servicios de interpretación de calidad y expandirse a otros idiomas que se utilizan más comúnmente en CVUSD.

Acciones futuras:

- Establecer un equipo de padres/tutores de CVUSD y estudiantes de CVUSD para revisar el progreso del Plan DEI. Luego, los padres y los estudiantes comunicarán la información a sus respectivos grupos de estudiantes o padres/tutores. (Año 1-2)

Informar sobre la capacitación centrada en DEI a los Consejos/Comités Asesores de Distrito a solicitud del comité ejecutivo del grupo que se relacione con temas de DEI. (Año 2)

RESÚMENES

OBJETIVO #



Proporcionar un aprendizaje profesional continuo y sistemático a todo el personal.

Acciones actuales:

- Los docentes participan en capacitaciones y discusiones continuas sobre la calificación del dominio, con un pilar clave que se centra en las prácticas de calificación resistentes a los prejuicios.

Proporcionar a los nuevos maestros de educación especial un mentor del Programa de Inducción de Educación Especial.

Acciones futuras:

- Cree un calendario para que los directores inviten a los líderes de educación especial a los sitios para que presenten durante las reuniones mensuales del personal. (Año 1)

Proporcionar capacitación anti-prejuicio de la ADL a todo el personal certificado y clasificado de acuerdo con la Beca de Educación Anti-Prejuicio de CDE. (Año 1-2)

RESÚMENES

OBJETIVO



Reclutar y retener administradores, maestros y personal de apoyo diversos y culturalmente competentes.

Acciones actuales:

- Ampliar la participación en ferias de empleo más allá de la comunidad local para aumentar la diversidad y el personal culturalmente competente.

El Subdirector de DEI se reúne con los nuevos maestros del Programa de Inducción para proporcionar una visión general de DEI.

Acciones futuras:

- El Departamento de Recursos Humanos de CVUSD implementará una capacitación anual para los supervisores de contratación y los panelistas de entrevistas en técnicas de entrevista y calificación de candidatos contra prejuicios. (Año 1- 2)

Desarrollar al menos trimestralmente oportunidades de competencia cultural a través de grupos de afinidad de empleados. (Año 3)

Participar con el liderazgo de la asociación en una revisión anual del progreso y las tendencias del Distrito con respecto a la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión. (Años 1-2)

OBJETIVO #



ACCIÓN - RECLUTAMIENTO DE ADMINISTRADORES EN LA CONFERENCIA DE LA ASOCIACIÓN DE SUPERINTENDENTES Y ADMINISTRADORES AFROAMERICANOS DE CALIFORNIA (CAAASA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)



MEDIDA DEL ÉXITO

Fomentar una cultura de retroalimentación continua y transparencia es esencial para promover el éxito, la equidad y la mejora continua de los estudiantes. Genera confianza y respeto entre los colegas y la comunidad.



Visita a la Universidad Estatal Politécnica de California, San Luis Obispo (NPHS, TOHS y WHS)

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE CALIFORNIA (CDE) PROGRAMA DE BECAS DE EDUCACIÓN CONTRA LOS PREJUICIOS

Nuestros Principios Rectores: Abordar la mentalidad, Fomento de la capacidad; Cambio comunitario y cultural



Recibió \$200,000. Monto máximo de adjudicación. Los fondos vencen en el año fiscal 2025-26.

IMPLEMENTACIÓN DE LA SUBVENCIÓN EDUCATIVA ANTIPREJUICIOS DE CDE

- El Distrito Escolar Unificado de Conejo Valley ha asignado fondos para capacitación y recursos destinados a la prevención y mitigación de prejuicios o prejuicios dirigidos a grupos subrepresentados.
- Se ha puesto especial énfasis en la prevención del antisemitismo y la erradicación de prejuicios contra diversos grupos, incluidos, entre otros, los afroamericanos, los isleños de Asia y el Pacífico, los latinos y las personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero o jóvenes que cuestionan el tema.

BECA DE EDUCACIÓN ANTIPREJUICIOS DE CDE

DESARROLLO PROFESIONAL

Formación a partir de dos fuentes principales:

- Liga Antidifamación (ADL)

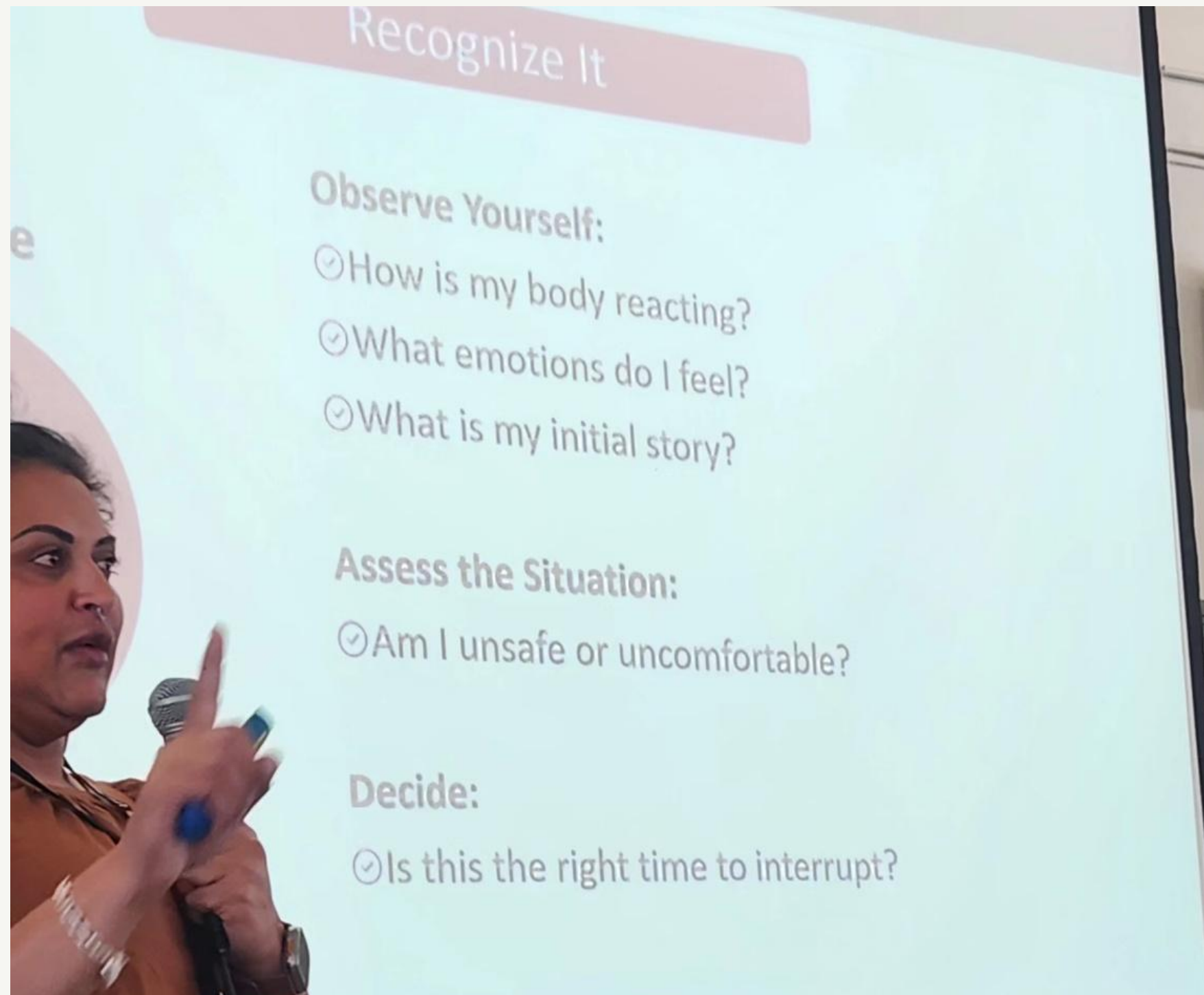
Educación de EPOCH

ADL: La capacitación de todo el personal certificado y clasificado explora las dimensiones y los impactos de la identidad personal, establece una comprensión común de los prejuicios, los prejuicios y la discriminación; y desarrolla habilidades prácticas para responder a los prejuicios.

EPOCH: Capacitación a todos los administradores de sitios y distritos para implementar el Protocolo RIR como una práctica de descalificación y una práctica de diálogo compasivo, para construir la infraestructura de comunicación para un clima y una cultura inclusivos.

Escuelas de enfoque: Se seleccionaron varias escuelas para recopilar datos y recibir apoyo intencional con el fin de maximizar la asistencia, la disciplina y los resultados del clima escolar.

EDUCACIÓN EPOCH (PROTOCOLO RIR)



ACCIONES ADICIONALES DE LA SUBVENCIÓN DE EDUCACIÓN ANTI PREJUICIOS DEL CDE

- Discusiones y acciones continuas con los líderes del sitio

Iniciativa "Alcanzar a uno, enseñar a uno"

Excursiones en todo el distrito (Black College Expo, Latino College Expo)

Celebración del Mes de la Historia Afroamericana

Unión de Estudiantes Negros (BSU) / Clubes Latinx

¿Qué sigue?

ADL: Capacitación para personal certificado y clasificado

ADL: Capacitación de mentores estudiantiles para estudiantes de tercer y cuarto año de secundaria

Educación Epoch: Coaching en Grupos Pequeños

GRACIAS

धन्यवाद

СПАС
ИБО

THANK YOU

谢谢



ДЯК
УЮ

CẢM ƠN

¿PREGUNTAS?

