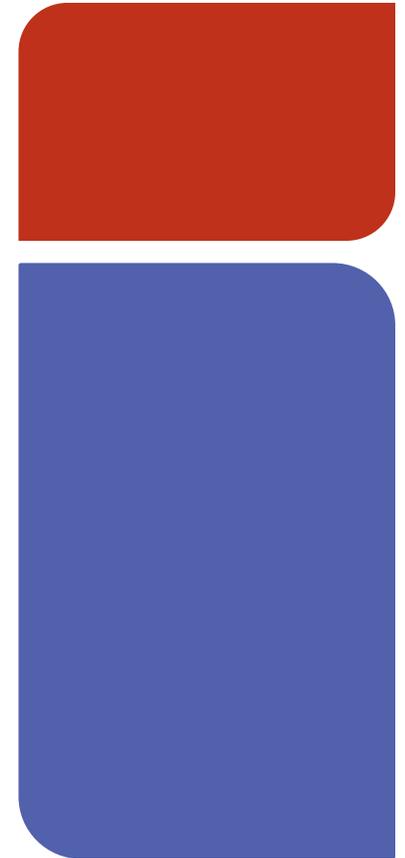


Escuelas Públicas de Minneapolis Diseño Integral del Distrito

Vídeo 4: Apoyando el Trabajo de Diseño Integral



En este video, cubriremos:

- Plan preliminar de Marco Climático y Cronograma
- Reclutamiento y Retención de Maestros de Color
- Plan de Equidad Docente
- Sistemas de Responsabilidad

Plan preliminar de Marco Climático*

* El Comité Directivo del Marco Climático finalizará estas áreas en abril de 2020. Las áreas y los descriptores ofrecidos aquí son sugerencias.



Cronograma del Marco Climático



Identificando Nuestras Creencias y Expectativas

Hitos de la Junta:

- Declaraciones
- Métricas Sumativas
- Módulos PD (desarrollo profesional)
- Informe de la Junta

Planificando Nuestras Transiciones

Hitos de la Junta:

- Planes de Apoyo para la Transición Comunitaria
- Implementación y Métricas de Proceso
- Informe de la Junta

Construyendo Nuestras Comunidades

Hitos de la Junta:

- Resultados del Apoyo a la Transición Comunitaria
- Implementación y Métricas de Proceso
- Informe de la Junta

Manteniendo Nuestras Creencias y Prácticas Comunitarias

Hitos de la Junta:

- Índice Climático Positivo con Objetivos
- Informe de la Junta

Marco Climático - Comité / Equipos de Tareas / Grupos de Trabajo

Comité Directivo

- Un cuerpo de supervisión de Equipos de Tareas P1 e hitos del grupo de trabajo P2
- Reportar al Superintendente
- Compromiso Mínimo a través de la Fase 2

Equipos de Tareas

- Equipos de diseño P1 compuestos por expertos en el área de elementos climáticos.
- Proporcionar Declaraciones de Creencias recomendadas y métricas sumativas al Comité Directivo
- Deberes formales completados a fines de junio: los miembros pueden ayudar con los grupos de trabajo del siguiente nivel y comentarios



Grupos de Trabajo

- Equipos locales encargados de la planificación e implementación de la Fase 2 y Fase 3 para:
 - Alcanzar la visión de las declaraciones de creencias dentro de sus comunidades.
 - Brindar transiciones fluidas de las comunidades escolares a través de las etapas de puentes, acogida y construcción.

Reclutamiento y Retención de Maestros de Color

Las Escuelas Públicas de Minneapolis se comprometen a reclutar, contratar y apoyar a maestros de color.

Este compromiso se fortaleció después de la Evaluación de Impacto de Equidad y Diversidad de Recursos Humanos (EDIA), que identificó múltiples áreas para mejorar la forma en que se contrata y retiene a los maestros de color.

Aunque ya se estaban realizando esfuerzos para reclutar y retener maestros de color, hemos implementado varias estrategias adicionales después del informe EDIA .

Reclutamiento y Retención de Maestros de Color

Los esfuerzos de reclutamiento incluyen:

Desarrollo y expansión de nuestras iniciativas Grow Your Own que incluyen:

- Continuar con nuestra Residencia de Maestros de Educación Especial
- Lanzamiento de un nuevo camino de la escuela secundaria a la enseñanza
- Enviar una solicitud a la Junta de Licencias y Estándares para Educadores Profesionales (PELSB) para permitir que MPS se convierta en su propio proveedor de licencias

Estrategias y recursos de reclutamiento más profundos que incluyen:

- Aumento del presupuesto de reclutamiento
- Agregar un Coordinador de Reclutamiento Adicional
- Garantizar esfuerzos de reclutamiento sólidos tanto a nivel regional como nacional (en HBCU, colegios tribales, etc.) donde podamos reclutar de manera más efectiva a maestros de color
- Capacitación para líderes escolares y gestores de contratación para superar el sesgo en la contratación

Reclutamiento y Retención de Maestros de Color

Los esfuerzos de Reclutamiento y Retención incluyen abordar las barreras contractuales durante las negociaciones docentes, que incluyen:

- Acortar los procesos de Entrevista y Selección de dos rondas a una, acelerando la línea de tiempo para contratar maestros externos
- Agregar lenguaje alrededor de los despidos de maestros que protegen a los maestros en escuelas racialmente aisladas con altas concentraciones de pobreza que tienden a ser más difíciles de contratar y que emplean a más maestros de color en promedio
- Proporcionar un incentivo de jubilación para proteger a los maestros más nuevos, que tienden a ser más diversos en promedio, de los despidos

Reclutamiento y Retención de Maestros de Color

Los esfuerzos de retención incluyen:

- Expansión de la incorporación y tutoría para nuevos profesores.
- Crear un nuevo puesto de Defensor del Personal para brindar apoyo confidencial al personal
- Asociarse con nuestra división de Responsabilidad, Investigación y Equidad para:
 - Establecer grupos de afinidad para maestros de color de MPS
 - Apoyar y capacitar líderes escolares
 - Garantizar entornos escolares acogedores a través del trabajo del comité de cultura y ambiente

Plan de Equidad Docente: Acceso Equitativo

MPS se compromete a diseñar e implementar un plan de acceso equitativo, a partir del año escolar 2019-20, que analizará qué estudiantes tienen acceso equitativo a una instrucción de alta calidad y generará pasos de acción para abordar las disparidades en el acceso equitativo, si es que existen.

La implementación de este plan también es un requisito de la Ley Federal "Cada Estudiante Triunfa" (ESSA) y la Legislación de la Mejor Fuerza Laboral del Mundo de Minnesota.

Específicamente, MPS se centra en tres factores críticos que afectan el acceso a la educación de alta calidad:

Factor	Respuesta
Qué estudiantes asisten a qué escuelas	DID y Protocolos de Colocación
Qué estudiantes están asignados a qué maestros dentro de una escuela	Equidad en la Programación
Qué maestros enseñan en qué escuelas	Apoyo Estratégico de Personal

Plan de Equidad Docente: Acceso Equitativo

A partir de esta primavera, Recursos Humanos apoyará a los líderes escolares con un plan para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a los maestros de más alta calidad.

Equidad en la Programación:

Los líderes escolares tienen una considerable discreción para asignar personal en sus edificios y programar a los estudiantes de acuerdo con sus necesidades

Los Superintendentes Asociados y RR. HH. se asociarán para garantizar que la equidad sea una consideración crítica al crear horarios principales y que los estudiantes sean ubicados intencionalmente de acuerdo con sus necesidades.

Plan de Equidad Docente: Acceso Equitativo

A partir de esta primavera, RR. HH. apoyará a los líderes escolares con un plan para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a los maestros de más alta calidad.

Apoyo Estratégico de Personal

Recursos Humanos también está invirtiendo en los nuevos puestos de personal (Consultor, Especialista y Reclutador de Recursos Humanos) que proporcionarán apoyo específico a una pequeña cartera de nuestras necesidades más altas y para las escuelas con mayor dificultad para conseguir personal para garantizar que cada puesto vacante sea:

1. Dotado de personal de manera oportuna
2. Llenado estratégicamente por alguien que sea un candidato de alta calidad y apto a largo plazo para la escuela

Sistemas de Responsabilidad Relacionados con el DID

- **Área de Enfoque 1: Académico**

- Acceso más equitativo a una educación integral
- Mejora del rendimiento en alfabetización y matemáticas.
- Mejor acceso y participación en cursos avanzados e idiomas del mundo.
- Tasas de graduación mejoradas a lo largo de escuelas y grupos de estudiantes.
- Porcentaje de puntos de referencia cumplidos

* La División de Responsabilidad, Investigación y Equidad desarrollará Indicadores Clave de Rendimiento (KPI) para cada uno de los objetivos del DID que se medirán trimestral y anualmente.

Sistemas de Responsabilidad Relacionados con el DID

- **Área de Enfoque 2: Equidad**

- Reducción de las disparidades de logros y participación
- Acceso estudiantil más equitativo a maestros de alta calidad.
- Tasas mejoradas de contratación y retención de maestros de color
- Más oportunidades para que los estudiantes aprendan en entornos de enseñanza integrados (por ambos raza y economía)
- Reducción de RIS (Escuelas Identificables Racialmente) (86%) y escuelas de alta pobreza (80%)
- Mejora del clima escolar y del distrito
- Porcentaje de puntos de referencia cumplidos

* La División de Responsabilidad, Investigación y Equidad desarrollará Indicadores Clave de Rendimiento (KPI) para cada uno de los objetivos del DID que se medirán trimestral y anualmente.

Sistemas de Responsabilidad Relacionados con el DID

- **Área de Enfoque 3: Sostenibilidad**

- Presupuesto equilibrado y mayor saldo de fondos
- Mejora de la calidad de los servicios de transporte y reducción de los costos de transporte.
- Incremento en la inscripción
- Cuota de mercado mejorada
- Aumento de la tasa de retención de estudiantes actuales
- Alineación del mejoramiento escolar y los planes del departamento con las áreas de enfoque del DID y el presupuesto del distrito
- Porcentaje de puntos de referencia cumplidos

* La División de Responsabilidad, Investigación y Equidad desarrollará Indicadores Clave de Rendimiento (KPI) para cada uno de los objetivos del DID que se medirán trimestral y anualmente.

Gracias y Qué Sigue

- Los videos adicionales cubren temas que incluyen:
 - Una Introducción al Diseño Integral del Distrito de MPS
 - Estructura de Distrito Propuesta
 - Políticas y Reglamentos de Colocación Actualizadas