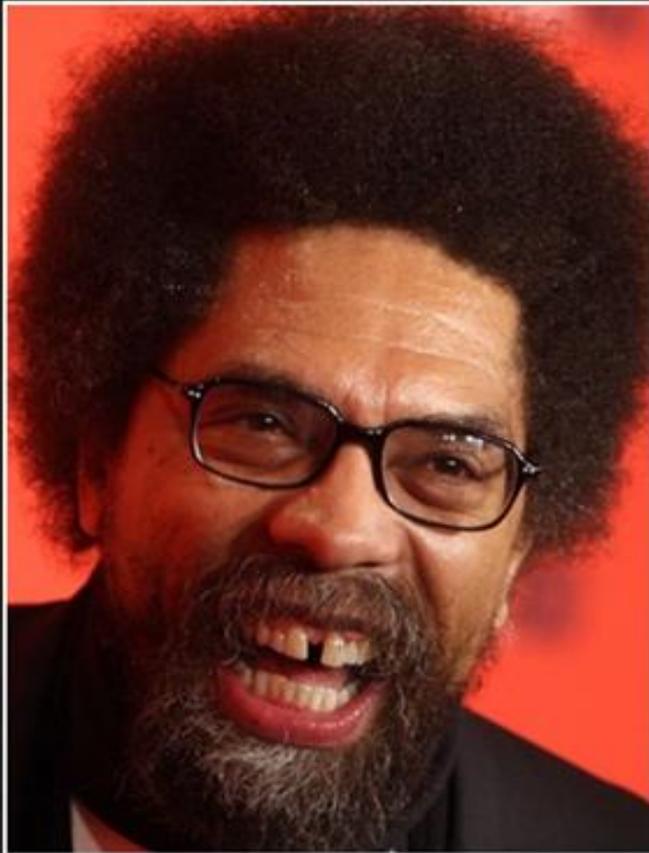




Integración y elección escolar en MPS

septiembre de 2019

Liderazgo valiente

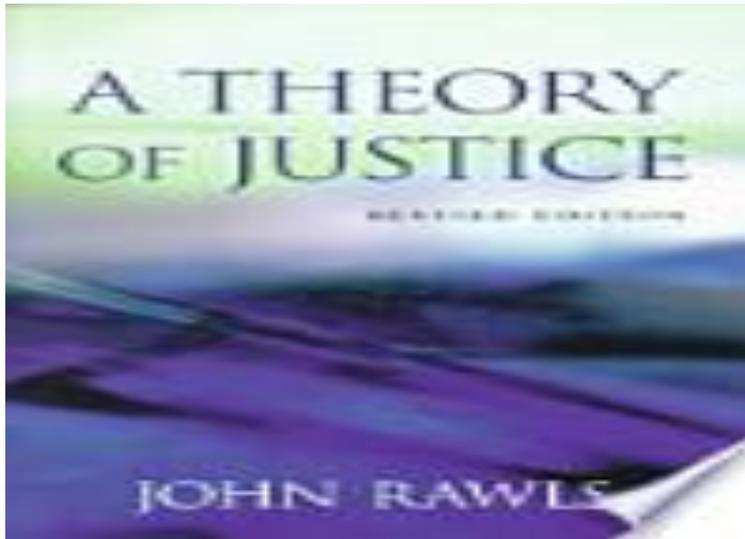


Greatness is telling the truth & being courageous in pursuit of justice. The worst thing you could tell young people is to be successful but become well-adjusted to an unjust status quo as opposed to being great & being maladjusted to an unjust status quo.

— *Cornel West* —

AZ QUOTES

Valores de competencia



Principio de diferencia

Titularidad principal

Redistribución de la riqueza

Sólo adquisición

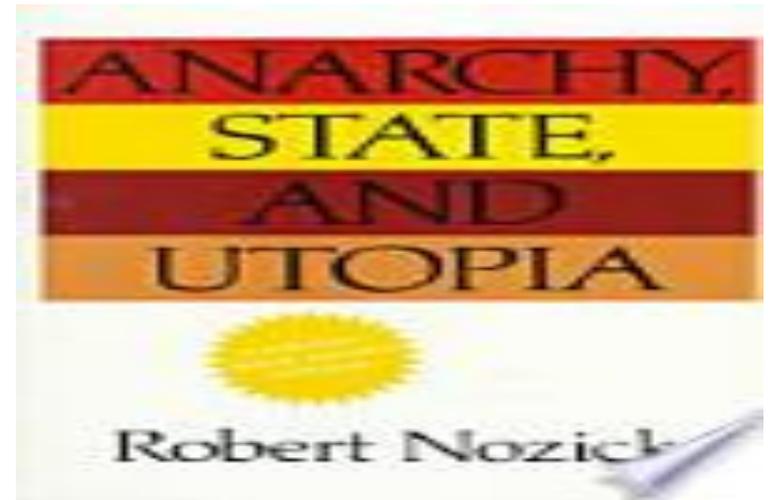
Desigualdades sólo justificables si la promoción del bienestar de menor ventaja

La justicia justa

Justicia como libertad

Interrupción de las desigualdades estructurales

Elección y transferencias voluntarias



Sin transferencia involuntaria de riqueza

Hitos clave en la elección y la integración

1954 Brown vs. La Junta de Educación

1964 Ley de Derechos Civiles

1968 Green vs. Junta Escolar del Condado de New Kent

1969 Swann vs. Charlotte –Mecklenburg

1972 Earl Larson declara que las escuelas de Minneapolis deben integrarse después de decidir si Minneapolis tenía “intencionalmente” y “deliberadamente” a los estudiantes segregados (11.000 estudiantes reutilizados)

1983 El Juez Larson libera a Minneapolis de la Supervisión Federal. El MDE debe hacer cumplir las pautas de integración

1988 Ley de inscripción abierta

1990-2000 Estudiante de color e inscripción libre y reducida aumenta de 43 a 66 por ciento

1995 Demanda NAACP

1999 Regla de segregación MDE: Inicio de los ingresos de integración y el Programa Choice is Yours (estudiantes segregados a escuelas suburbanas)

2003 Cuarenta y seis por ciento de las escuelas de Minneapolis reportan cuerpos estudiantiles que son del 81 por ciento al 100 por ciento blancos

2007 La raza no puede ser el único factor para asignar estudiantes a las escuelas. Los distritos pueden continuar los esfuerzos voluntarios, con programas de elección e imanes

2015 Cruz- Guzman vs el Estado de Minnesota argumenta que el estado ha permitido la segregación racial en el área metropolitana de siete condados por permitir que las escuelas chárter de una sola raza y permitir que las familias se inscriban fuera de sus escuelas y distritos escolares asignados

Overview: Estado actual

- Reflejando un problema nacional en la educación urbana, MPS enfrenta importantes desafíos internos y externos al proporcionar una experiencia educativa completa y de alta calidad para todos los estudiantes, especialmente los estudiantes históricamente desatendidos.
- En la raíz de estos problemas está la segregación escolar debido a la segregación comunitaria, así como altos niveles de elección familiar dentro y fuera del distrito. La participación en el proceso de elección en sí no es igual y está influenciada por la raza, los ingresos y los niveles de participación familiar. Esto conduce a concentraciones de pobreza y condiciones de aprendizaje inequitativas para los estudiantes.
- Además, existe una brecha de creencias de maestros y estudiantes que es identificable por las bajas expectativas y la subestimación de las habilidades sociales y emocionales.

Overview: Estado actual

- Estos desafíos se ven agravados por sistemas que perpetúan la disminución de la estabilidad y la calidad del personal en las escuelas de alta necesidad.
- Los programas de preparación de maestros no están preparando constantemente a los maestros para los desafíos de trabajar en MPS y la cartera de maestros es predominantemente blanca.
- Los maestros experimentados tienden a mudarse a escuelas más ricas, creando cambios de rumbo y vacantes en escuelas de mayor necesidad que tienden a ser llenadas por educadores menos experimentados.
- El MPS está tomando la iniciativa a nivel nacional para abordar de manera transparente estas cuestiones, incluso a través del proceso de diseño integral

Impacto de los desafíos sistémicos compuestos

CIUDAD, ESTADO Y DISTRITO

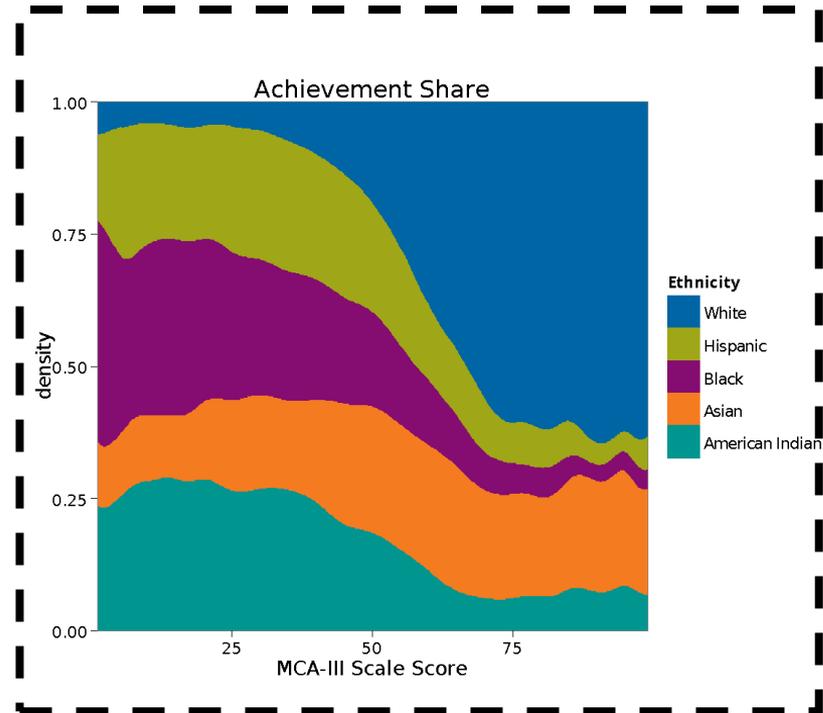


DISTRITO & PREPARACIÓN DEL MAESTRO



Brecha de logros de Minneapolis

La mayoría de los estudiantes blancos de MPS son competentes en la lectura, mientras que la mayoría de los estudiantes de color no lo son.



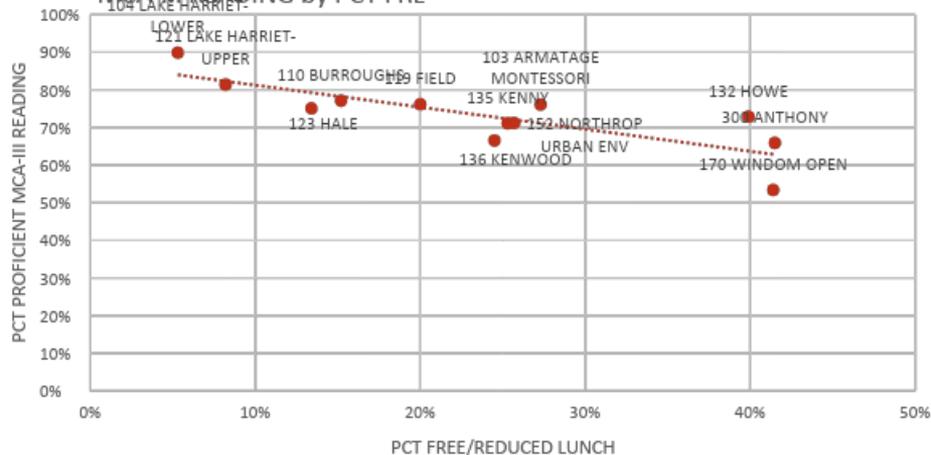
¿Cuál es la relación entre raza,
ingresos y logros?

Relación entre raza e ingresos



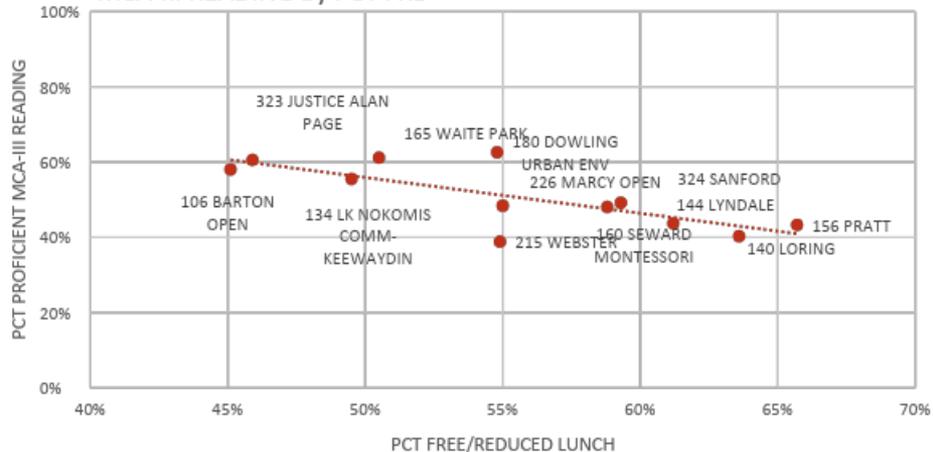
MPS K-8 SCHOOLS (FRL FIRST QUARTILE) - PCT PROFICIENT 2018

MCA-III READING by PCT FRL



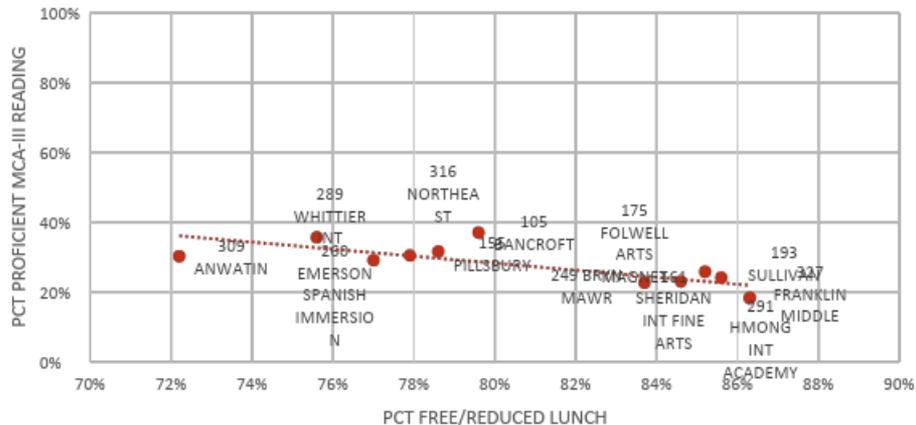
MPS K-8 SCHOOLS (FRL SECOND QUARTILE) - PCT PROFICIENT 2018

MCA-III READING by PCT FRL



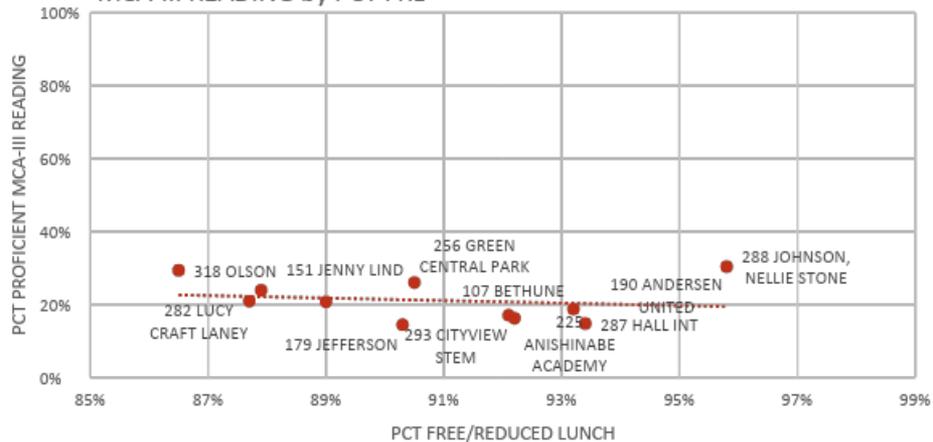
MPS K-8 SCHOOLS (FRL THIRD QUARTILE) - PCT PROFICIENT 2018

MCA-III READING by PCT FRL

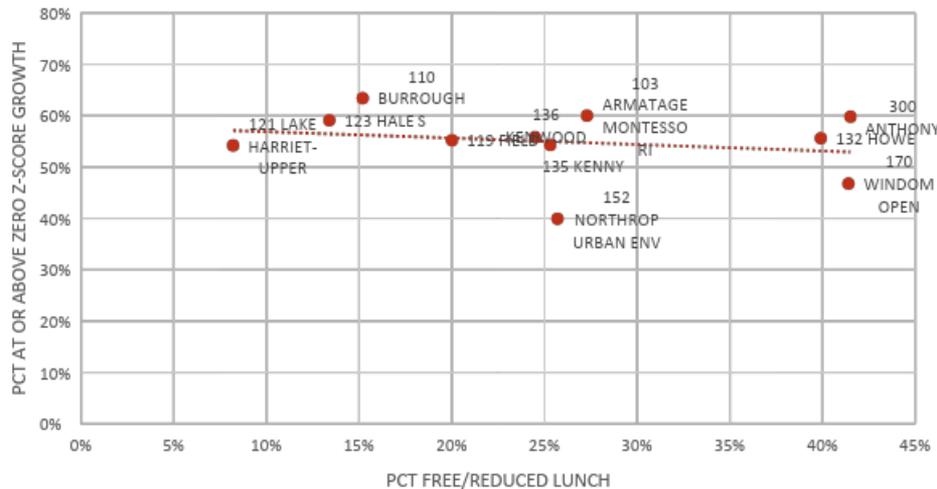


MPS K-8 SCHOOLS (FRL FOURTH QUARTILE) - PCT PROFICIENT 2018

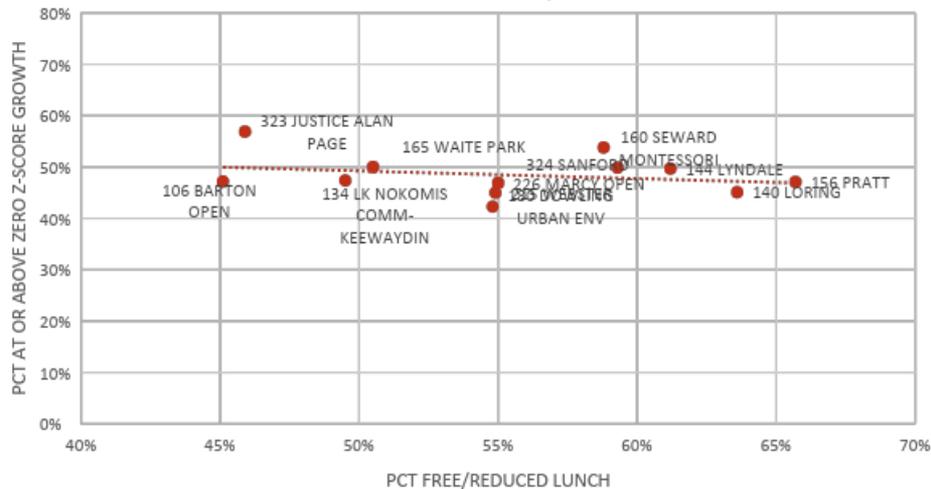
MCA-III READING by PCT FRL



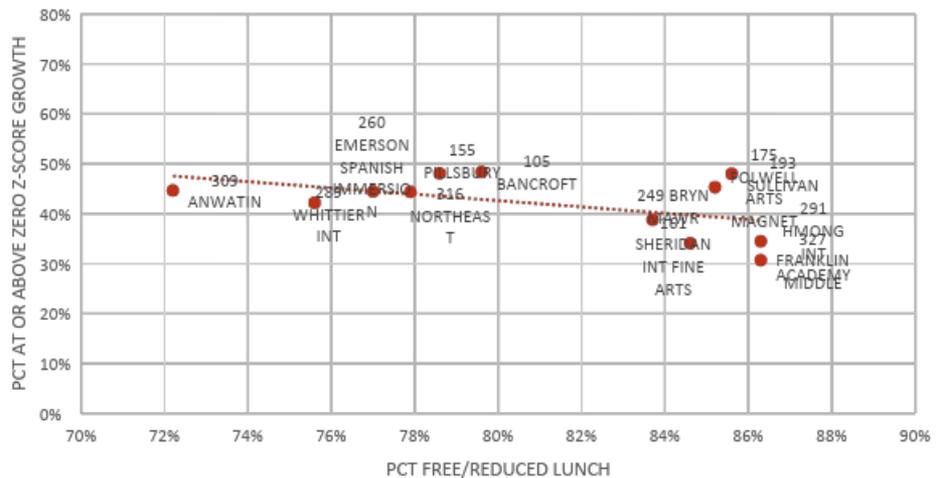
MCA-III READING GROWTH: FIRST QUARTILE FRL PCT



MCA-III READING GROWTH: SECOND QUARTILE FRL PCT



MCA-III READING GROWTH: THIRD QUARTILE FRL PCT

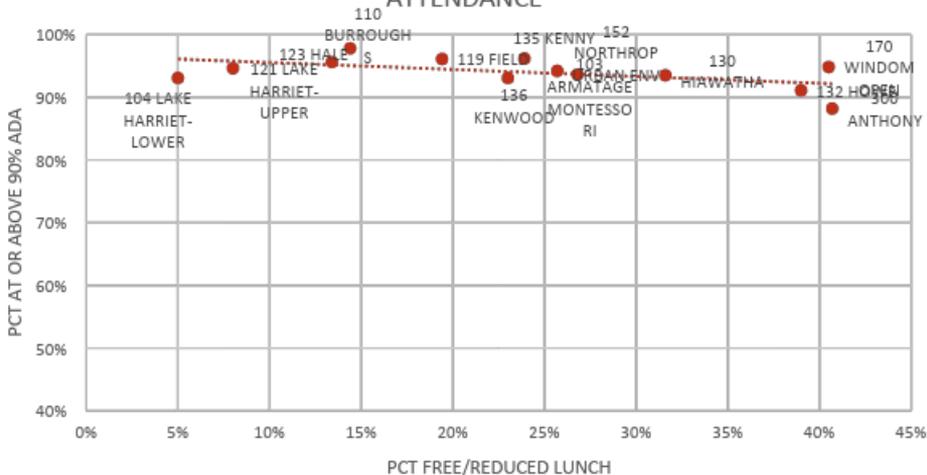


MCA-III READING GROWTH: FRL PCT



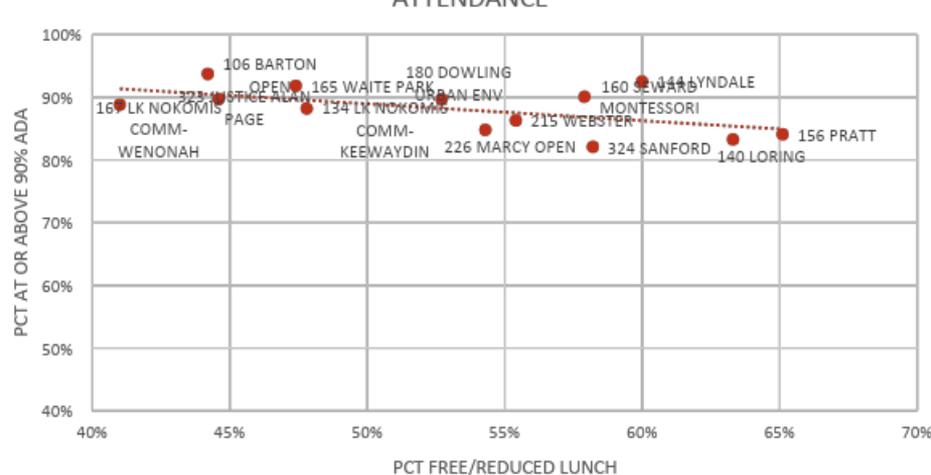
K-8 FIRST QUARTILE FRL - AT OR ABOVE 90% AVG DAILY ATTENDANCE

ATTENDANCE



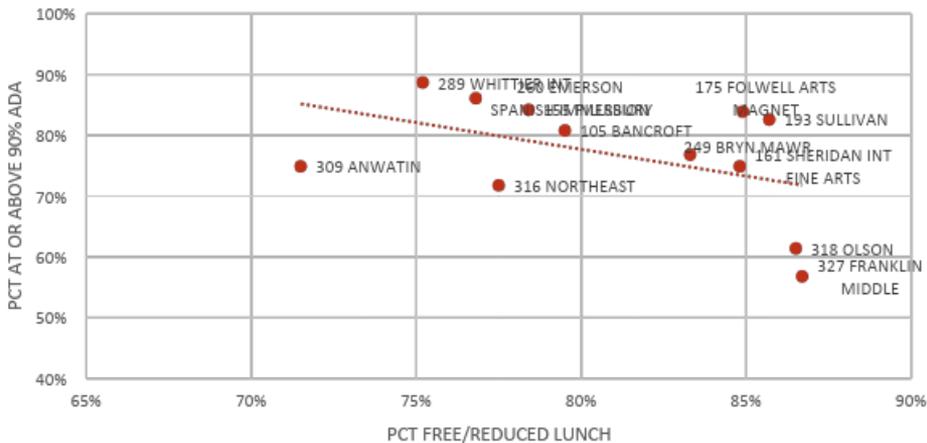
K-8 SECOND QUARTILE FRL - AT OR ABOVE 90% AVG DAILY ATTENDANCE

ATTENDANCE



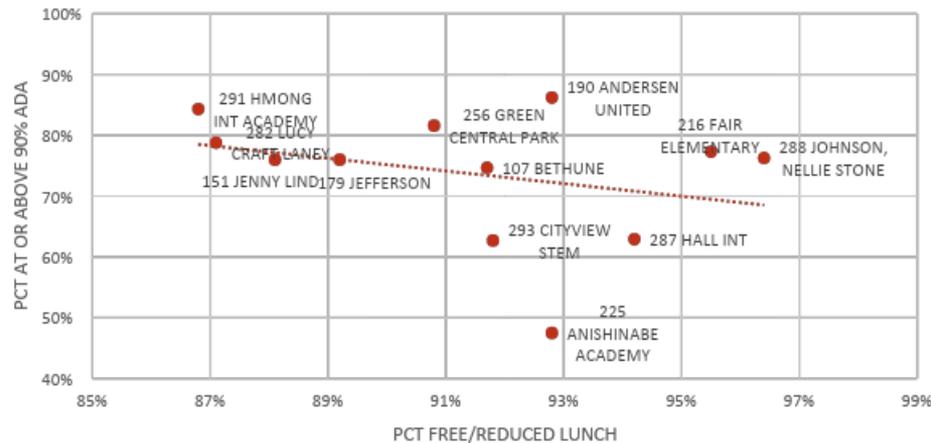
K-8 THIRD QUARTILE FRL - AT OR ABOVE 90% AVG DAILY ATTENDANCE

ATTENDANCE



K-8 FOURTH QUARTILE FRL - AT OR ABOVE 90% AVG DAILY ATTENDANCE

ATTENDANCE



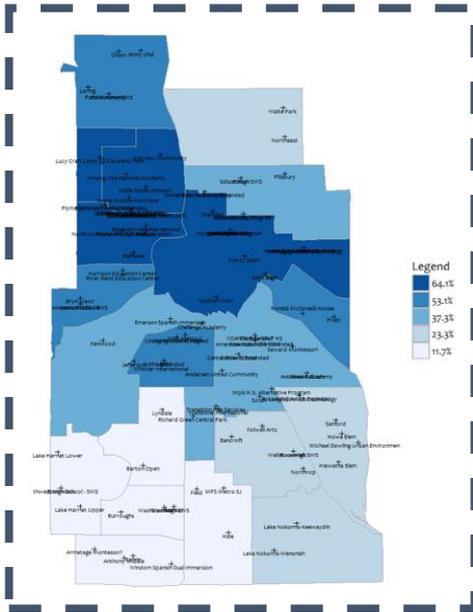
Desafíos

Comunidades segregadas	La segregación y elección de la vivienda ha contribuido a las profundas concentraciones de pobreza y vacíos de bajo rendimiento. El resultado final es un logro predecible por raza e ingresos.
Inscripción abierta	La elección ha contribuido involuntariamente a la huida racial, económica y de participación de los padres que exacerba las concentraciones de pobreza. Por cada estudiante ganado, MPS pierde 22 estudiantes a través de la elección de la escuela.
Integración de Magnet School	Aunque los programas Magnet pueden mejorar la integración, no ha habido resultados significativos para la estrategia de MPS Magnet School.
Brecha de creencias	Definido como la persistente y profunda división entre lo que los padres creen que sus hijos son capaces de hacer y lo que los adultos de MPS creen que los niños pueden hacer.
Diversidad y Preparación del Profesorado	Existe una desalineación del número de candidatos que buscan áreas de licencia específicas y necesidades de contratación (por ejemplo, estudios sociales frente a educación especial). La gran mayoría de los nuevos candidatos a maestros son blancos y hay candidatos de color de maestros limitados, especialmente en áreas difíciles de llenar. MPS también experimenta una preparación inconsistente de nuevos maestros.
Distribución inequitativa de la instrucción efectiva	Los maestros de MPS tienden a mudarse a escuelas con niveles más bajos de pobreza a lo largo de sus carreras a través de la entrevista y el proceso de selección. Esto crea rotación y vacantes en escuelas de mayor necesidad que tienden a ser llenadas por maestros más nuevos o menos experimentados.

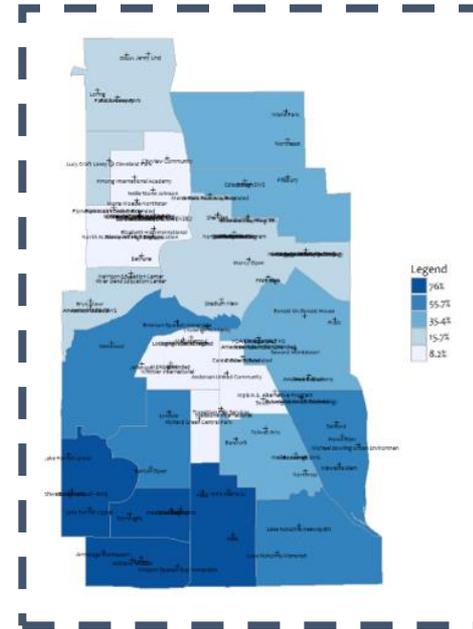
Comunidades segregadas

Raza/Etnicidad por Comunidad

Porcentaje de estudiantes que se identifican como afroamericanos



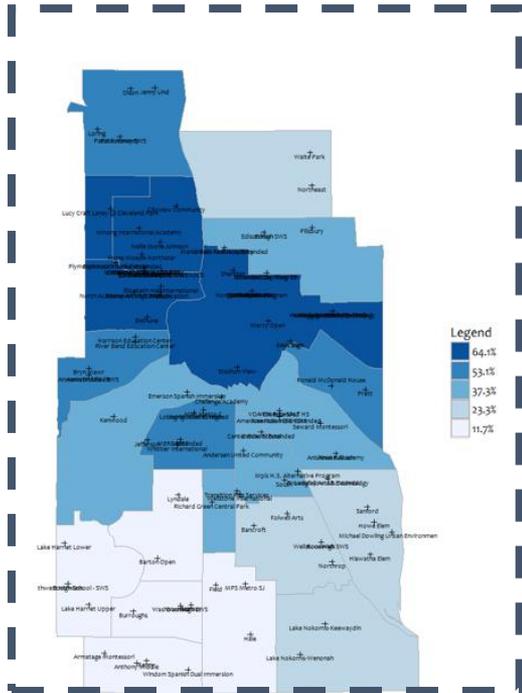
Porcentaje de estudiantes que se identifican como blancos



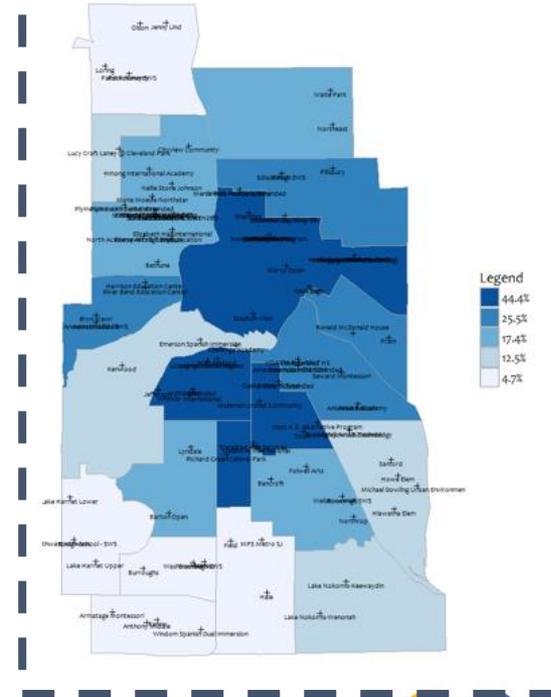
El azul oscuro representa la mayor proporción

Ingresos y lengua por comunidad

Porcentaje de estudiantes elegibles para Almuerzo Gratis y Reducido (FRL)



Porcentaje de estudiantes que aprenden inglés



El azul oscuro representa la mayor proporción

Elección MPS: Escuelas de Imanes y Especialidades

Estado actual de integración y elección en MPS

- La segregación y elección de la vivienda ha contribuido a las profundas concentraciones de pobreza y vacíos de bajo rendimiento.
- La elección ha contribuido involuntariamente a la huida racial, económica y de los padres que exacerba las concentraciones de pobreza.
- MPS pierde 5,000 estudiantes por año para abrir la inscripción en otros distritos
- MPS pierde 5.000 estudiantes adicionales por año a escuelas chárter
- La inscripción más baja se encuentra en las fronteras norte del distrito

Impacto de la elección escolar

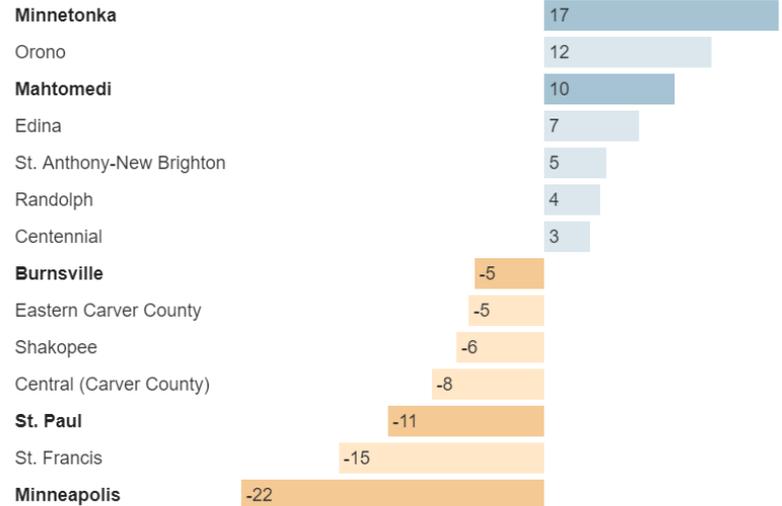
Por cada estudiante ganado,
MPS pierde 22 estudiantes a
través de la elección de la
escuela.

Dupuy, B., & Webster, M. septiembre de 2017 La elección de la escuela divide los suburbios de Twin Cities en lo que tiene y lo que no tiene. Obtenido de <http://www.startribune.com/school-choice-splits-twin-cities-suburbs-into-haves-have-nots/447378683/>

School choice net winners and losers

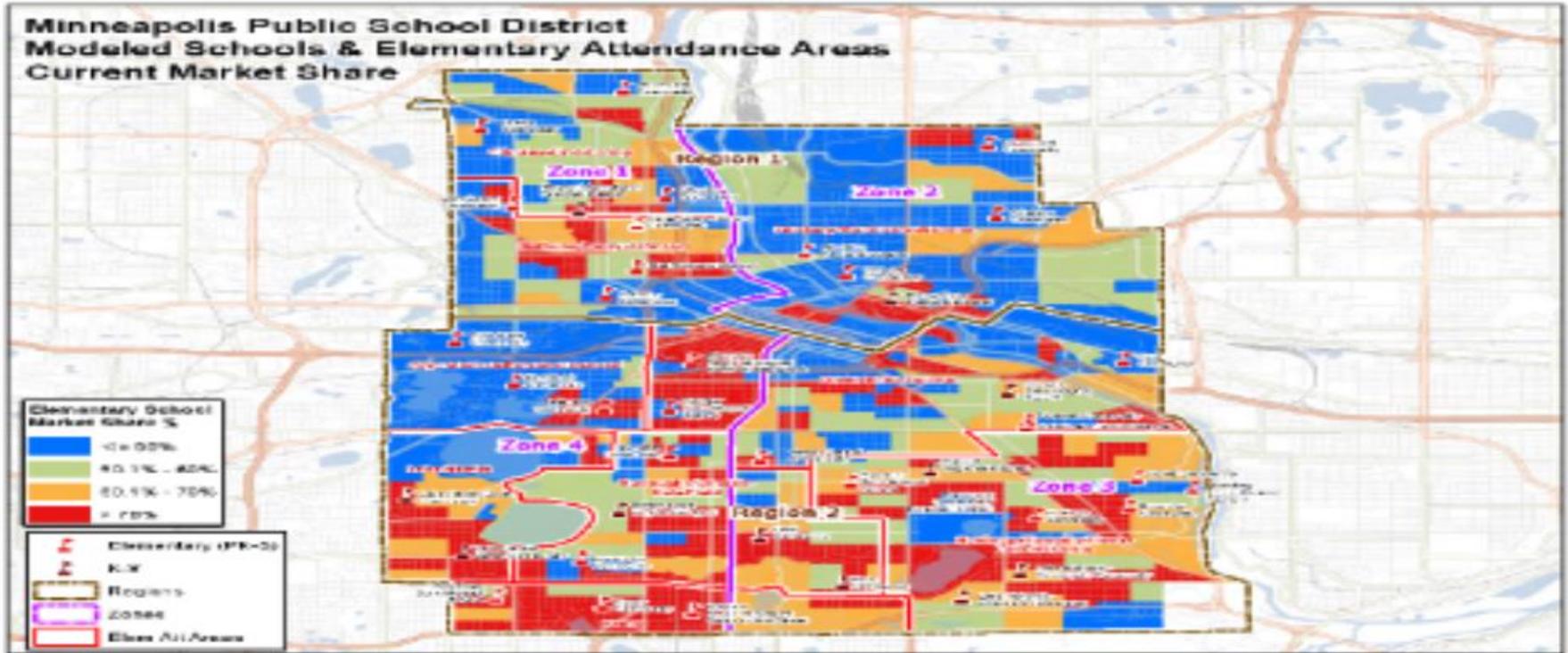
Some Twin Cities school districts gain more students than they lose through school choice or lose more than they gain.

■ Students gained per each student lost ■ Students lost per each student gained



Source: Star Tribune analysis of Minnesota Department of Education data • Created with Datawrapper

Inscripción más baja en las fronteras del norte

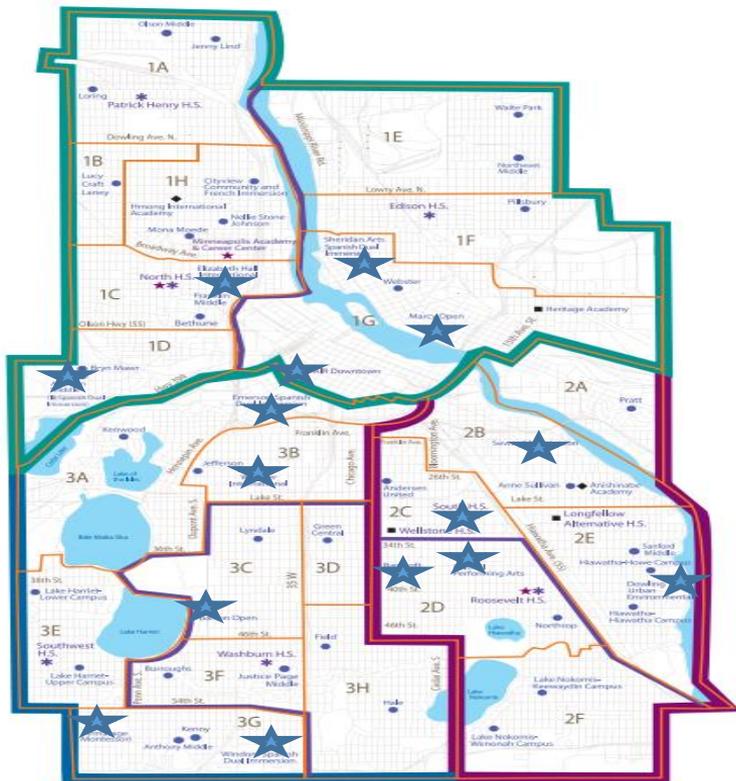


Cuota de mercado de la escuela pública de Minneapolis

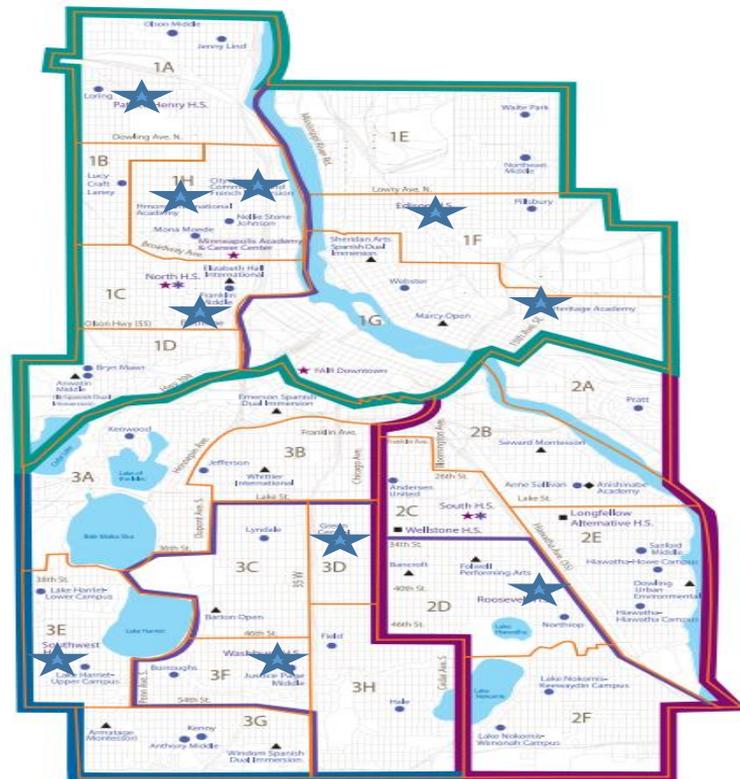
- La pérdida de cuota de mercado estudiantil a las escuelas chárter y la inscripción abierta perpetúa el aislamiento racial
- MPS tiene la cuota de mercado más baja en el norte y el noreste (entre el 40% y el 60% de los estudiantes que viven en estas áreas asisten a las escuelas MPS)
- La cuota de mercado es más alta en el Surde Minneapolis, que no tiene mayores proporciones de estudiantes blancos y más ricos (más del 75%)

Ubicaciones de las escuelas Magnet

Escuelas de Magnet actuales

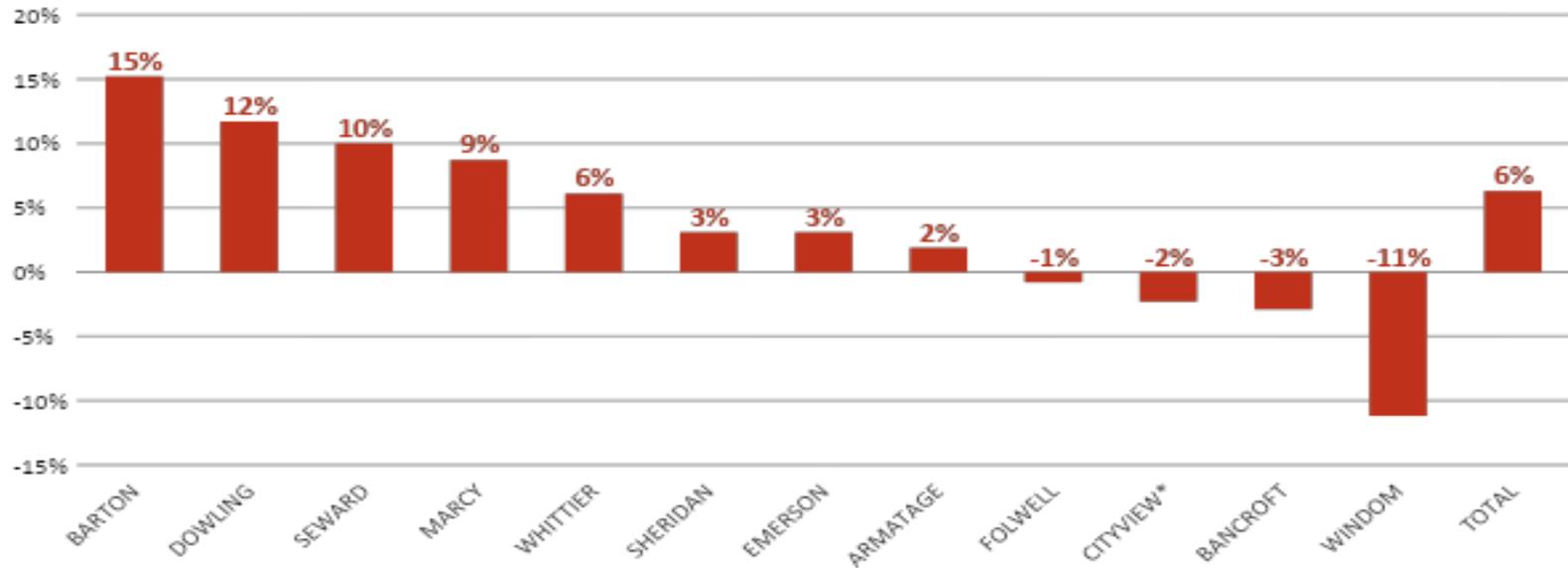


Escuelas de Especialidades actuales



Escuelas de Magnet

Casi un tercio de las escuelas de Magnet de MPS perdieron estudiantes de color de 2013 a 2017, mientras que las ganancias en otras fueron inconsistentes o mínimas.



Escuelas Magnet de MPS - Cambio en los estudiantes de Color Por ciento de SY 2013 a SY 2017

Cambios demográficos a lo largo del tiempo

	SY 2015			SY2016			SY2017			SY2018		
	N	SOC	FRL									
Bethune	314	95%	97%	346	94%	98%	325	93%	95%	336	93%	92%
Jenny Lind	528	90%	93%	484	96%	93%	451	97%	91%	438	96%	88%
Pillsbury	605	85%	87%	534	82%	82%	420	83%	83%	393	84%	78%
Sheridan	500	85%	91%	458	90%	88%	406	89%	92%	387	88%	85%
Folwell Arts Magnet	890	86%	85%	870	88%	85%	867	87%	90%	877	89%	85%
Jefferson	751	94%	97%	724	95%	96%	661	96%	91%	567	95%	89%
Anderson United	1291	96%	95%	1245	96%	96%	1086	96%	97%	984	97%	93%
Sullivan	754	95%	89%	754	96%	96%	737	96%	92%	677	95%	86%
Anishinabe	320	98%	95%	310	98%	97%	290	98%	94%	236	98%	93%
Bryn Mawr	491	85%	85%	473	84%	84%	466	87%	83%	413	91%	83%
Green Central Park	550	93%	97%	361	92%	97%	366	95%	96%	347	95%	91%
Lucy Lancy	637	98%	98%	481	94%	97%	472	97%	90%	458	97%	87%
Hall	430	91%	90%	378	91%	90%	319	93%	91%	259	94%	94%
Nellie Stone Johnson	777	96%	92%	557	95%	96%	500	95%	95%	443	97%	96%
Hmong International Academy	588	97%	91%	587	97%	89%	589	98%	86%	562	98%	87%
Anwatin	613	87%	82%	614	88%	81%	557	86%	78%	565	87%	72%
Dixon Middle	287	94%	94%	282	94%	94%	321	90%	87%	355	89%	87%
MPS Grades K-8 Total	26680	66%	64%	26442	65%	64%	26099	65%	62%	25589	64%	59%

All figures reflect active enrollment in Discovery at the End of each Academic Year

Brecha de creencias

Brecha de creencias

Definido como la persistente y profunda división entre lo que los padres creen que sus hijos son capaces de hacer y lo que los adultos de MPS creen que los niños pueden hacer. Los niños viven arriba o abajo de las expectativas que otras personas fijan para ellos.

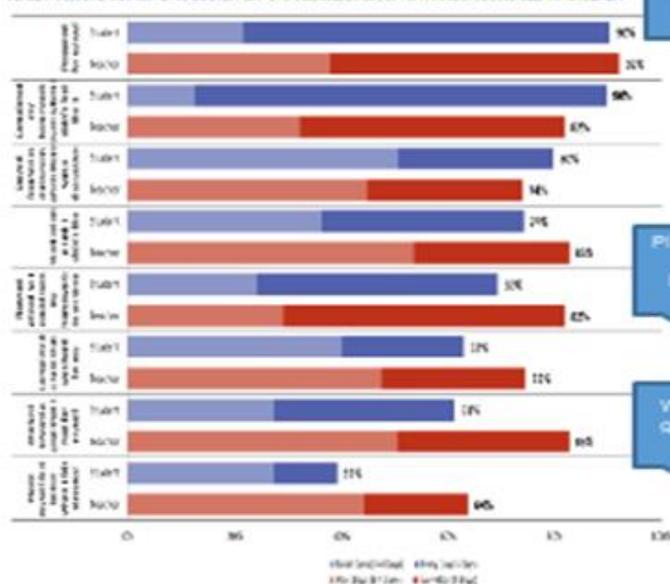
- Subcoincidencia
- Estudiantes avanzados
- Sesgo consciente e inconsciente: Alineación de la diferencia por raza (rojo y azul) en los gráficos
- Sobre-y sub-estimación de las habilidades sociales y emocionales por raza

Percepciones de la autogestión

How do perceptions about Self-Management vary across stakeholder groups for White students?

This chart presents student and teacher responses to the 2019 Civil-Check Items. The chart below displays the percentage of White students who were identified by each of the respondents (i.e., the student themselves or the student's teacher) that they engaged in the skill on the Most Days or Every Day.

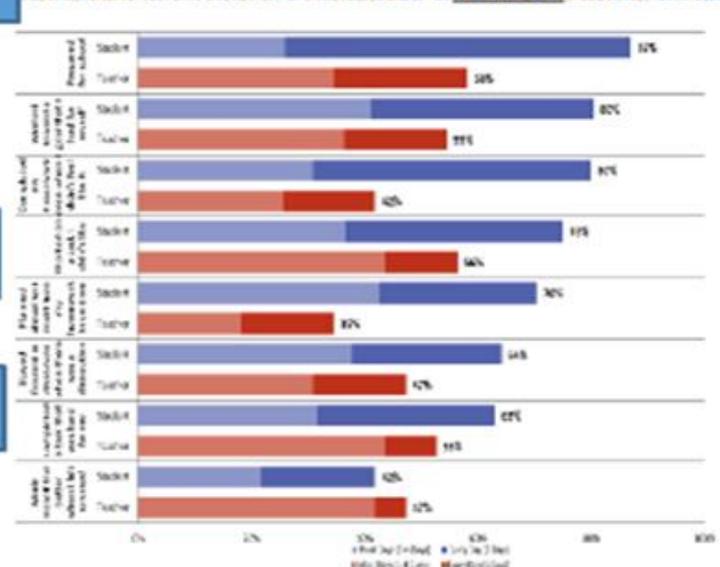
PERCENT RESPONDING MOST DAYS OR EVERY DAY BY STAKEHOLDER GROUP FOR WHITE STUDENTS' SELF-MANAGEMENT



How do perceptions about Self-Management vary across stakeholder groups for African American students?

This chart presents student and teacher responses to the 2019 Civil-Check Items. The chart below displays the percentage of African American students who were identified by each of the respondents (i.e., the student themselves or the student's teacher) that they engaged in the skill on the Most Days or Every Day.

PERCENT RESPONDING MOST DAYS OR EVERY DAY BY STAKEHOLDER GROUP FOR AFRICAN AMERICAN STUDENTS' SELF-MANAGEMENT



DISTRITO & PREPARACIÓN DEL MAESTRO

Preparación del maestro: Desafíos

Las barreras a la entrada para posibles candidatos de maestros son altos:

- o Gastos de matrícula
- o Pérdida de salarios debido a la enseñanza de los estudiantes
- o Requisitos de solicitud que no están correlacionados con el desempeño del maestro, pero que a menudo son requeridos por los programas para la acreditación

Existe una **desalineación del número de candidatos que buscan áreas de licencia específicas y necesidades de contratación** (por ejemplo, estudios sociales frente a educación especial).

La gran mayoría de los nuevos candidatos a maestros son blancos y hay **candidatos de color de maestros limitados**, especialmente en áreas difíciles de llenar.

Preparación del maestro: Desafíos

Con demasiada frecuencia, los nuevos maestros están **preparados para enseñar en las aulas de MPS.**

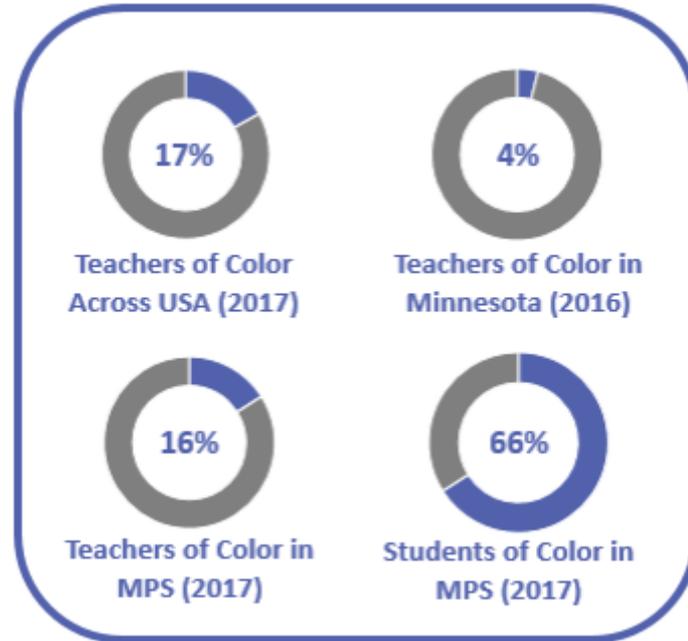
Las áreas clave de preocupación citadas por los directores, los nuevos mentores de maestros y los nuevos maestros incluyen:

- Falta de estrategias eficaces de participación en el aula
- Formación limitada en pedagogía culturalmente sensible y equidad racial
- Formación limitada sobre los fundamentos y la ciencia del cerebro detrás de la instrucción eficaz de alfabetización

Falta de diversidad de maestros

Desafíos en la Diversidad de Maestros

La fuerza laboral de los profesores de MPS no representa la diversidad racial de sus estudiantes.



Falta de diversidad de maestros

El aumento de la diversidad racial, lingüística, socioeconómica y de género tiene efectos positivos **para todos los estudiantes, incluidos los aumentos en:**

- Compromiso de los estudiantes
- Logro estudiantil
- Finalización de la escuela secundaria
- Asistencia a la universidad

Este efecto es más pronunciado cuando el profesor y el estudiante comparten las mismas características de identidad

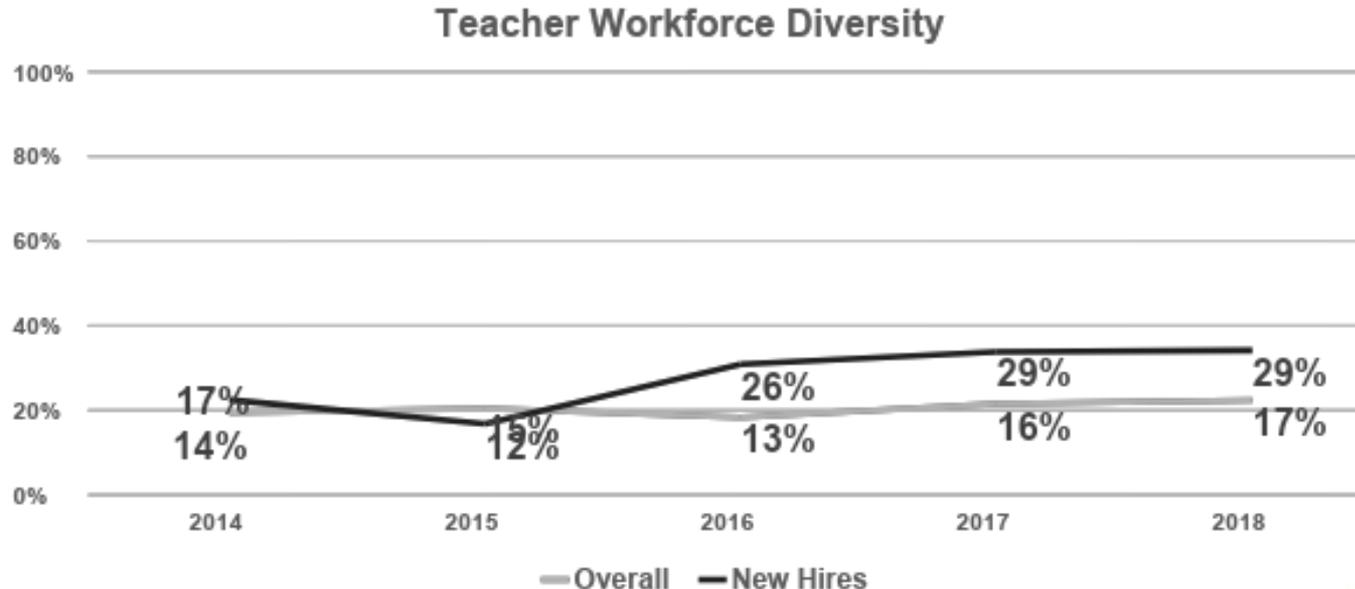
Falta de diversidad de maestros

Estudios recientes encontraron:

- Los estudiantes varones negros de bajos ingresos que tienen un maestro negro durante el 3er y 5to grado tuvieron una disminución del 39% en la tasa de deserción escolar y un aumento del 29% en el deseo de asistir a la universidad de 4 años.
- Los maestros negros son menos propensos que los maestros blancos a percibir el comportamiento de los estudiantes negros como disruptivo.

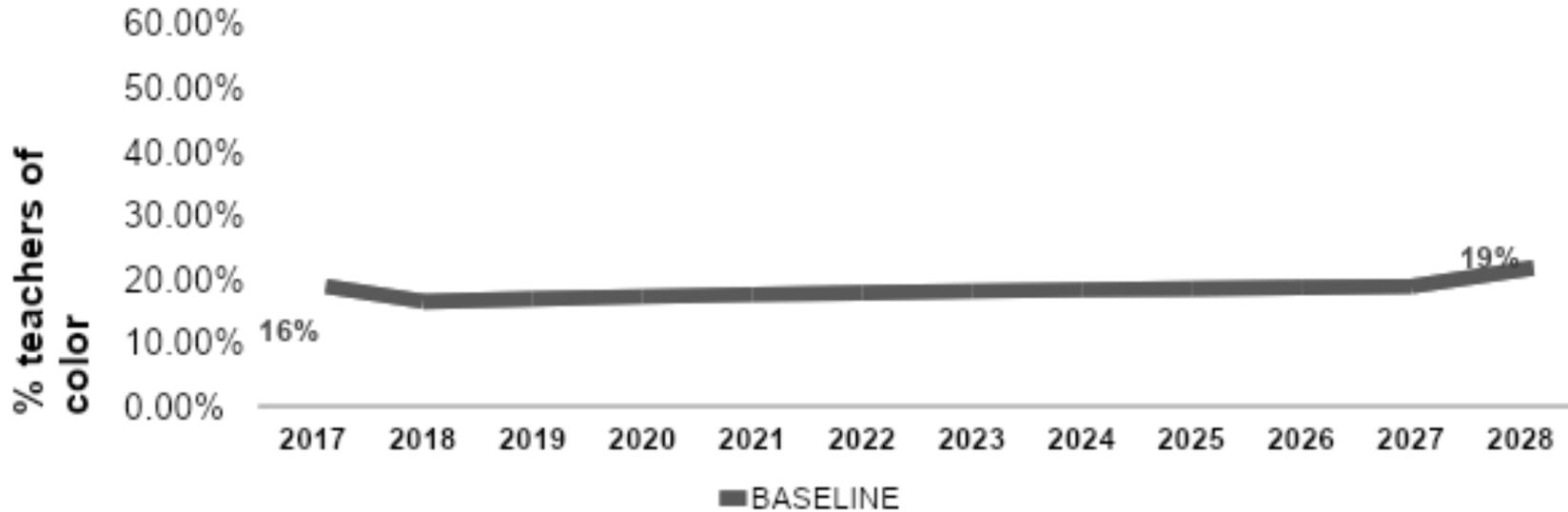
Desafíos en la Diversidad de Maestros

MPS ha aumentado los profesores de color, pero el progreso ha sido incremental



Desafíos en la Diversidad de Maestros

Si todas las variables se mantienen constantes, incluidas las tasas mejoradas en la contratación, solo se producirán cambios marginales en la diversidad de maestros.



Efectividad y Distribución del Profesor

Efectividad y Distribución del Profesor

Las investigaciones muestran:

El maestro es el factor más importante que afecta el aprendizaje de los estudiantes y tiene implicaciones longitudinales para el aprendizaje de los estudiantes:

- Si los estudiantes tienen un maestro de alto rendimiento de un año, disfrutarán de la ventaja de esa buena enseñanza en los próximos años
- Los efectos negativos de un maestro de bajo rendimiento en el logro de los estudiantes persisten a través de tres años de maestros de alto rendimiento
- Los estudiantes de bajo rendimiento son más propensos a estar en las aulas con maestros de bajo rendimiento

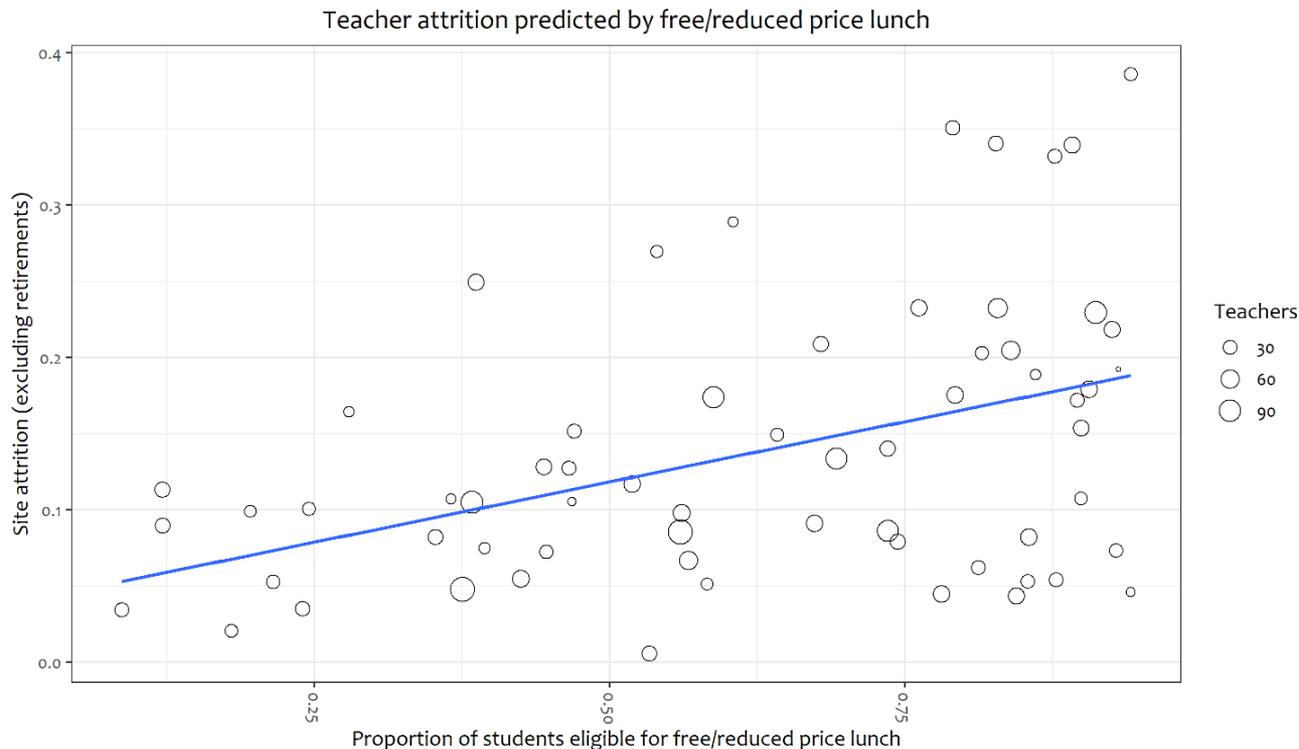
Efectividad y Distribución del Profesor

Las escuelas con un mayor porcentaje de estudiantes de color, los estudiantes que califican para el almuerzo gratuito/a precio reducido, y los estudiantes que no dominan en la lectura tienden a tener:

- Mayor rotación en profesores
- Aumento del número de contrataciones tardías
- Profesores menos experimentados
- Mayores tasas de colocación de profesores

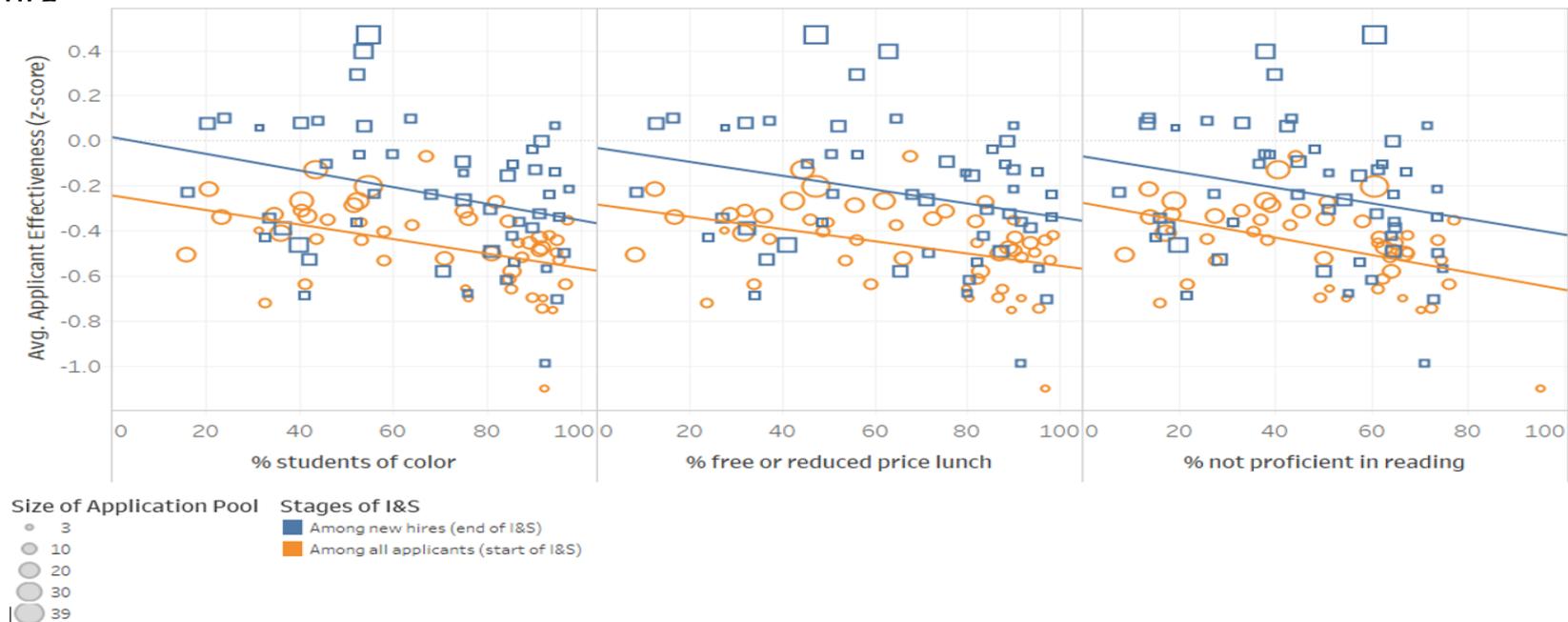
Efectividad y Distribución del Profesor

Las escuelas de MPS con un mayor porcentaje de estudiantes que califican para el almuerzo gratuito y reducido a menudo ven mayores niveles de desgaste de los maestros.



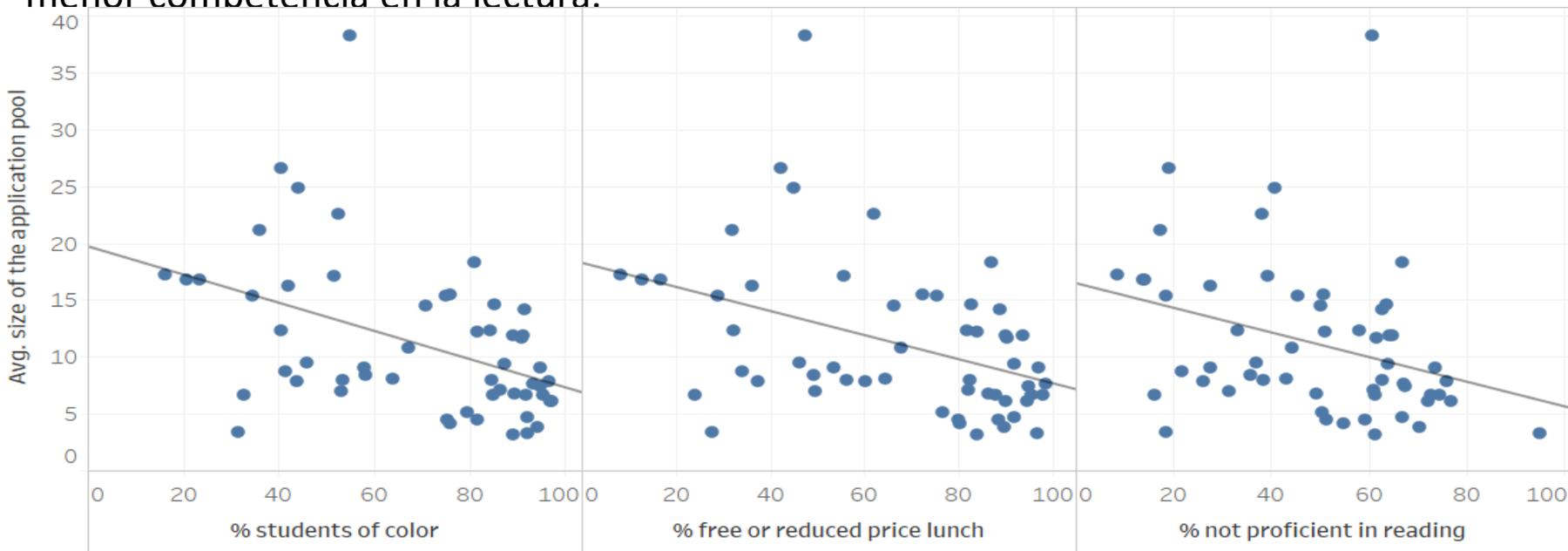
Efectividad y Distribución del Profesor

La eficacia de los solicitantes de profesores de MPS disminuye a medida que las escuelas aumentan en % de los estudiantes de color, el almuerzo gratuito o a precio reducido, y la menor competencia en la lectura



Efectividad y Distribución del Profesor

La eficacia de los solicitantes de profesores de MPS disminuye a medida que las escuelas aumentan en % de los estudiantes de color, el almuerzo gratuito o a precio reducido, y la menor competencia en la lectura.



Efectividad y Distribución del Profesor

La experiencia de los solicitantes de profesores de MPS disminuye a medida que las escuelas aumentan en % de los estudiantes de color, el almuerzo gratuito o a precio reducido, y la menor competencia en la lectura.



Size of Application Pool

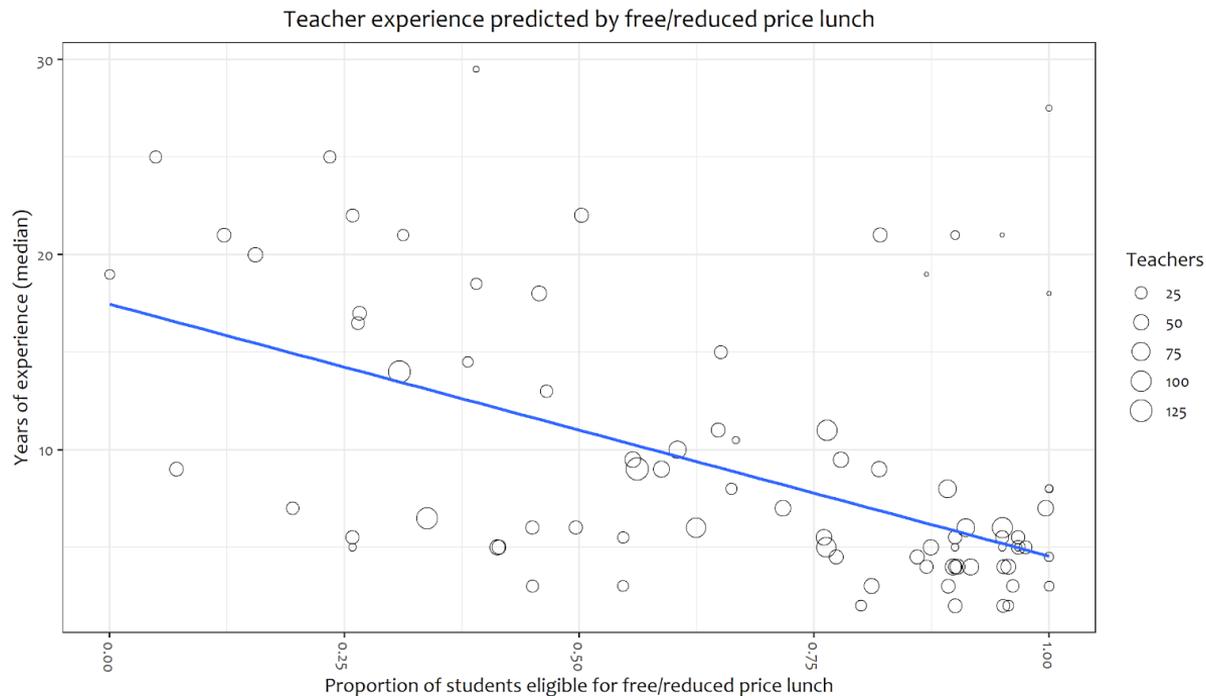
- 3
- 10
- 20
- 30
- 39

Stages of I&S

- Among new hires (end of I&S)
- Among all applicants (start of I&S)

Efectividad y Distribución del Profesor

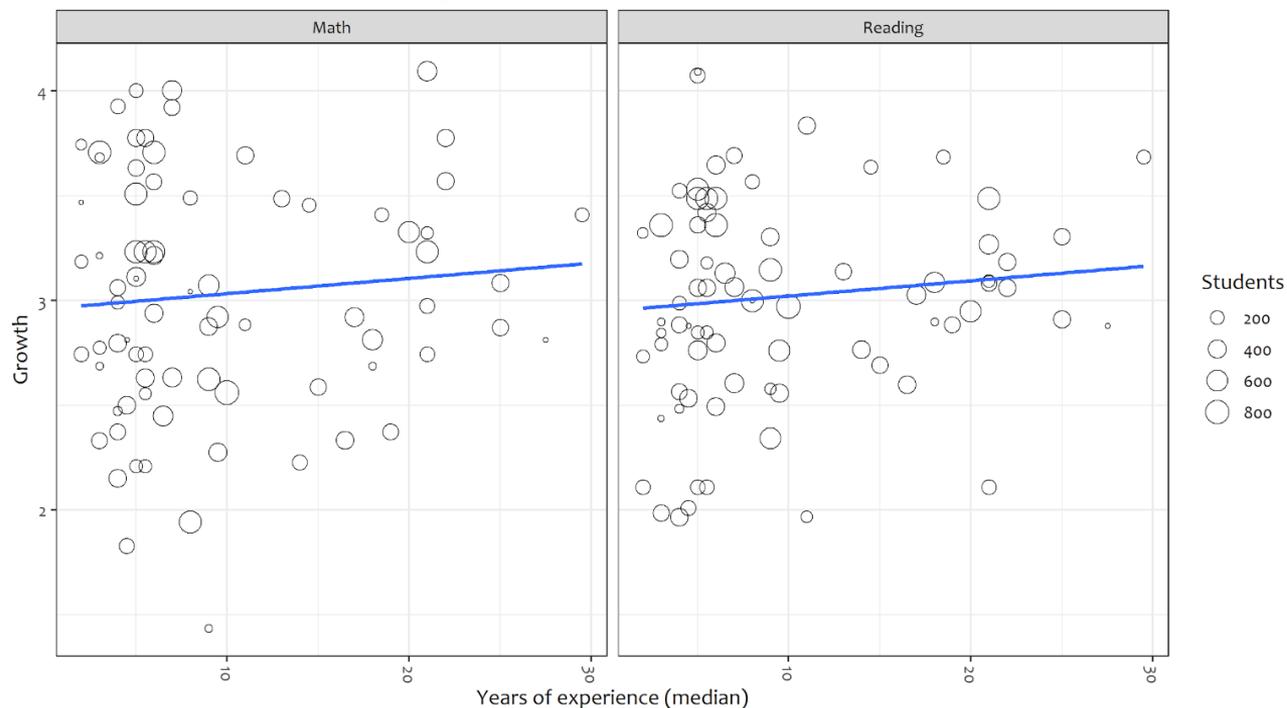
La experiencia de los profesores de MPS disminuye a medida que las escuelas aumentan en % de estudiantes que califican para el almuerzo gratuito o a precio reducido.



Efectividad y Distribución del Profesor

El crecimiento promedio de los estudiantes a medida que aumenta la media de los años de experiencia de los maestros en una escuela.

Student growth predicted by teacher experience



Efectividad y Distribución del Profesor

A través del proceso de entrevista y selección:

- Proporcionalmente, los maestros tienden a transferirse fuera de escuelas difíciles etiquetadas como que necesitan apoyo integral, apoyo específico o apoyo a través del sistema de rendición de cuentas North Star del Departamento de Educación de MN.
- En promedio, los maestros más experimentados tienden a aplicar a las escuelas con menores proporciones de estudiantes de color, los estudiantes que reciben almuerzo gratis / a precio reducido, y los estudiantes no competentes en la lectura.
- En promedio, los gerentes de contratación tienen significativamente más maestros para seleccionar para una vacante dada en sitios con poblaciones más bajas de estudiantes de color, estudiantes que reciben almuerzo gratis / a precio reducido, y estudiantes que no dominan en la lectura.

Efectividad y Distribución del Profesor

La distribución equitativa de los maestros a nivel de distrito también existe a nivel escolar. En promedio, los estudiantes de MPS de color son enseñados por maestros menos experimentados y menos eficaces.

Esta tendencia también es evidente a nivel escolar:

- qué estudiantes están asignados a qué maestro
- qué profesores imparten cursos académicos avanzados (AP, IB, optativos de contenido) en el nivel secundario y qué estudiantes tienen acceso a estos cursos y profesores

La distribución del profesorado se rige por la elección del profesorado. El análisis posterior sobre esto se hará como parte del plan MPS Teacher Equity, un requisito de la Mejor Ley de la Fuerza Laboral del Mundo y ESSA.

Próximos pasos

Próximos pasos

Comunidades segregadas	<ul style="list-style-type: none">● Reducir la concentración de la pobreza en las escuelas por debajo del 80% ajustando internamente los protocolos de colocación y limitando externamente la inscripción fuera del distrito. Estructuras de apoyo para comunidades integradas y asociarse con la ciudad de Minneapolis en viviendas asequibles
Inscripción abierta	<ul style="list-style-type: none">● Utilizar escuelas especializadas para aumentar la inversión de la comunidad en la instrucción temática y prevenir el vuelo racial y económico
Resultados de la Escuela Magnet	<ul style="list-style-type: none">● Centralizar las escuelas magnet y aumentar la demanda a través de inversiones adicionales, escasez y conveniencia
Brecha de creencias	<ul style="list-style-type: none">● Contratar entrenadores de renta variable e implementar Currículo-Anti-bias● Proporcionar desarrollo profesional adicional y continuo con un alcance y una secuencia claros para los atributos deseados● Comunicar las mejores prácticas y éxitos de escuelas similares (Priming)
Diversidad y Calidad del Profesorado	<ul style="list-style-type: none">● Continuar y explorar enfoques innovadores y probados para la preparación de maestros● Profundizar las asociaciones de MPS y la alineación con la preparación de los maestros
Distribución inequitativa de la instrucción de calidad	<ul style="list-style-type: none">● Negociar el lenguaje del contrato, incluida una propuesta para limitar la entrevista y seleccionar una ronda para reducir el volumen de negocios● Desarrollar y poner en marcha el Plan de Equidad del Profesorado

Próximos pasos

Para hacer frente a cada uno de estos desafíos, MPS se compromete a utilizar las siguientes estructuras para crear planes de implementación accionables durante el año escolar 2019-20 y más allá.

Diseño Integral del Distrito	<ul style="list-style-type: none">● Protocolos de colocación y estudios de límites● Resultados de la Escuela Magnet● Personal predecible
La mejor fuerza de trabajo del mundo/ Plan de Equidad del Profesorado	<ul style="list-style-type: none">● Examine qué maestros enseñan en qué escuelas, cómo los estudiantes se colocan con los maestros dentro de las escuelas (programación) y cómo los estudiantes son colocados en las escuelas● Involucre a las partes interesadas, especialmente a los maestros y directores, en el desarrollo del Plan de Equidad del Profesorado
Lenguaje del contrato	<ul style="list-style-type: none">● Identificar y negociar el lenguaje del contrato que incentive la reducción del volumen de negocios y la distribución equitativa de la enseñanza de alta calidad
Proceso EDIA	<ul style="list-style-type: none">● Identificar mejoras en los procesos de colocación de estudiantes y revisar las políticas distritales que perpetúan las desigualdades
Estructuras de financiación	<ul style="list-style-type: none">● Cambios de personal● Cambios en la financiación académica para hacer frente a las desigualdades● Alinear el plan de integración con las necesidades