



Culver City
Unified School District

Plan de Equidad, Justicia Social y Inclusión
Un Documento Vivo
2020 – 2023

Un llamado a Acción



Estimados Familiares y Personal de CCUSD,

Es un honor ser la Superintendente de un distrito escolar tan bellamente diverso. Cada una de nuestras escuelas sirve como un microcosmos del mundo más amplio. Con el malestar social nacional más reciente y la creciente fuerza y conciencia del movimiento Black Lives Matter, este es el momento perfecto para que CCUSD haga un balance y aborde las desigualdades sistémicas que han estado presentes durante tanto tiempo. Estoy orgullosa de que CCUSD tomó el guante y exigió que podamos hacerlo mejor.

Nuestro Comité Asesor de Equidad existe desde hace cuatro años. Han trabajado increíblemente duro para desarrollar un plan de acción de equidad que describirá los pasos de acción específicos para apoyar y educar a nuestros estudiantes y nuestro personal en las áreas de anti-racismo, anti-odio y anti-prejuicio. No tomamos este plan a la ligera, ni deberíamos hacerlo. Este plan describe los pasos a seguir, donde hemos asumido la responsabilidad de enseñar y modelar la equidad e inclusión reales para los estudiantes y el personal. Alentaremos a nuestro personal a navegar por aguas a veces incómodas para abordar la injusticia racial. Apoyaremos, veremos y celebraremos a nuestros estudiantes por las increíbles personas que son. Les brindaremos la confianza y el conocimiento para ingresar al mundo como agentes de cambio comprometidos a marcar la diferencia e interrumpir los sistemas que históricamente han sido implacables para los estudiantes de color, estudiantes con diferentes habilidades y estudiantes dentro de nuestra comunidad LGBTQIA.

Espero que este plan de acción de equidad también sirva como base para abrir el diálogo. Me gustaría agradecer formalmente al Comité Asesor de Equidad por todo su tiempo, trabajo y compromiso que de manera voluntaria y amorosa pusieron en el desarrollo de este plan.

Sinceramente,

Leslie Lockhart, Superintendente

Resumen Ejecutivo

El Distrito Escolar Unificado de Culver City (CCUSD) está comprometido a asegurar que nuestra organización refleje la diversidad racial y cultural de nuestra comunidad. Como organización, reconocemos y aceptamos nuestra responsabilidad de proporcionar entornos de aprendizaje de alta calidad y culturalmente receptivos para todos nuestros estudiantes y partes interesadas. Este compromiso se ha encapsulado en nuestro deseo de tener un plan de acción documentado que indique los pasos y medidas concretos que tomaremos como distrito para garantizar una educación equitativa para todos los estudiantes, así como apoyos identificados tanto para los padres como para los miembros del personal.

Durante el año escolar 2019-2020, el Comité Asesor de Equidad trabajó para elaborar nuestra definición organizativa de equidad. Este proceso implicó la autorreflexión y una comprensión personal del concepto de equidad, así como una comprensión de cómo se actualizaría la equidad en CCUSD. Nuestra visión de equidad sirvió como trampolín hacia el desarrollo de cuatro metas generales. Estos objetivos representan nuestro compromiso de garantizar la equidad como organización y expresan un alto nivel de intencionalidad para apoyar a los estudiantes, padres y miembros del personal. Además de identificar nuestros cuatro objetivos principales, se desarrollaron pasos de acción utilizando conjuntos de datos cuantitativos y cualitativos. Se utilizaron datos académicos, disciplinarios y de encuestas para identificar áreas de necesidad. El resultado de este trabajo es un plan integral de equidad de varios años que nos guiará en la implementación de un plan que respalde actitudes, conocimientos y habilidades culturalmente competentes.

Marcos Teóricos y Investigación

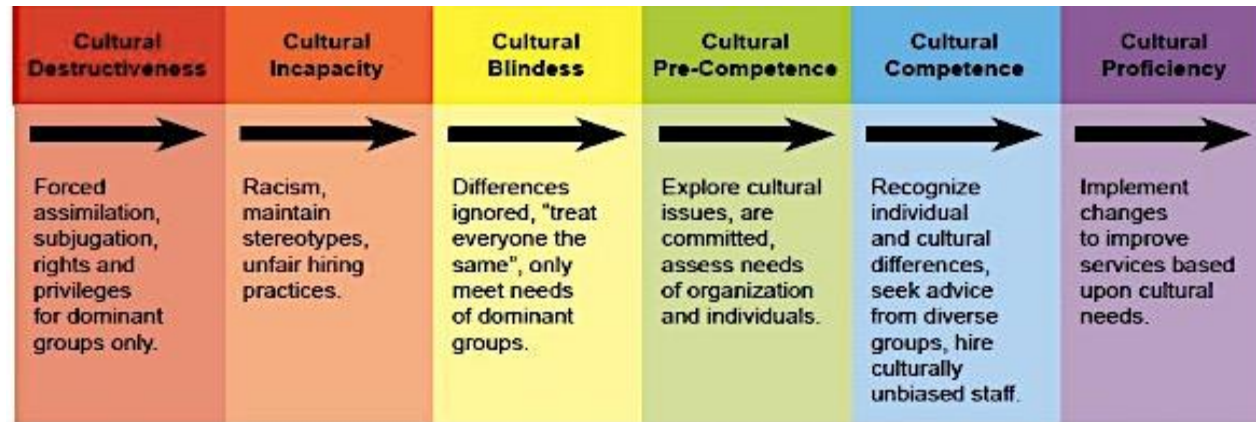
Este plan se desarrolló a partir de la investigación de varios académicos de renombre sobre las mejores prácticas para garantizar la equidad organizacional. En CCUSD queremos trabajar con urgencia y fidelidad para implementar los pasos de acción en nuestro plan. Nuestro modelo de implementación se basa en el proceso de 8 etapas desarrollado por John Kotter conocido como la teoría del cambio de Kotter (Kotter, 2012). Este proceso se ha utilizado como una estrategia exitosa para implementar cambios organizacionales. Trabajamos para establecer un sentido claro de urgencia utilizando a la EAC como coalición guía. Nuestra coalición ha creado una visión que apoyará nuestro trabajo de equidad. Nuestro plan describe cómo se comunicará la visión, se evaluará su efectividad y se institucionalizará en la cultura de CCUSD.



Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.

Marcos Teóricos y Investigación

Para implementar de manera efectiva un cambio organizacional equitativo, debe haber una comprensión de los principios rectores del Continuum de Competencia Cultural, así como de los Elementos Esenciales de Competencia Cultural que proporcionan los estándares de valores, comportamiento y políticas organizacionales. (Lindsey, Robins, & Terrell, 2009).



Essential Elements of Cultural Competence (Lindsey, Martinez & Lindsey 2007)

- Assessing Cultural Knowledge:** being aware of what you know, and how you react to others' cultures, and what you need to do to be effective in cross cultural situations.
- Valuing Diversity:** Making the effort to be inclusive of people whose viewpoints and experiences are different from yours, which will enrich conversations, decision making and problem solving.
- Managing the Dynamics of Difference:** Viewing conflict as a natural and normal process with cultural contexts that can be understood and that can be supportive in creative problem solving
- Adapting to Diversity:** Having the will to learn about others and the ability to use others' cultural experiences and backgrounds in educational settings.
- Institutionalising Cultural Knowledge:** Making learning about cultural groups and their experiences and perspectives an integral part of your ongoing learning.

Lindsey, R., Robins, K. N., & Terrell, R. D. (2009). *Cultural Proficiency, A Manual for School Leaders*. Thousand Oaks, California, USA: Corwin.

Nuestro compromiso de garantizar la equidad radica en la estrategia probada basada en investigaciones de que el desarrollo de la capacidad de las escuelas y brindarles apoyo adicional los ayudará a satisfacer las complejas necesidades de los estudiantes. Además, es de nuestro interés común asegurar que todos los estudiantes de CCUSD reciban una educación que les permita cultivar su talento y maximizar su potencial (Noguera & Blankstein, 2015). Estamos comprometidos a equipar a nuestro personal para que pueda reconocer los prejuicios, responder de inmediato, reparar las inequidades y las ideologías opresivas, así como cultivar activamente ideologías anti-opresivas equitativas (Gorski & Pothini, 2014).

Estructura de Responsabilidad

Capitan del Equipo

**Líder Central de la
Organización**

**Líder Principal de
Estudiantes**

**Líder Principal de
Padres**

**Líder Principal de
Personal**

Declaración de Visión de Equidad de CCUSD

En CCUSD creemos que la equidad es nuestra obligación moral. Mediante el uso de un proceso ético y continuo, nos aseguramos de que todos los estudiantes reciban el apoyo académico, social y emocional que necesitan. Estamos trabajando para cultivar un ambiente de aprendizaje que esté libre de prejuicios y aliente a los estudiantes a lograr sus propias aspiraciones personales y profesionales.

Grupos Inclusivos Identificados

Los siguientes grupos de estudiantes y personal identificados se identifican en adelante como todos los estudiantes o todo el personal:

Personas históricamente desatendidas sobre la base de su raza, color, ascendencia, nacionalidad, origen nacional, estado migratorio, identificación de grupo étnico, etnia, edad, religión, estado civil, estado de embarazo, estado parental, discapacidad física o mental, condición médica, sexo, orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, información genética o cualquier otro estado legalmente protegido o asociación con una persona o grupo con una o más de estas características o creencias reales o percibidas, así como aquellos históricamente desatendidos sobre la base de donde todas y cada una de estas categorías pueden cruzarse entre sí en cualquier individuo o grupo.

Metas de Equidad de CCUSD 2020-2023



Organización:

Trabajaremos para crear una comprensión y una conciencia personal de la equidad y el sesgo.

Estudiantes:

Trabajaremos para asegurar que las necesidades de los estudiantes se identifiquen y satisfagan en un entorno libre de prejuicios.

Padres:

Trabajaremos para garantizar que los padres sean socios activos en nuestra comunidad escolar.

Personal:

Trabajaremos para asegurar que los miembros del personal de CCUSD sean diversos y culturalmente competentes

Meta 1:

Organización :

Trabajaremos para crear una comprensión y una conciencia personal de la equidad y el sesgo.



| ACCIÓN | IMPLEMENTADORES | AÑO | PARTICIPANTES |
|---|---|--------|--|
| Varios talleres sobre el concepto de Equidad, Definición de Equidad de CCUSD y Plan de Equidad para construir entendimiento y comunicación clara. Una capacitación anual obligatoria sobre equidad en todo el distrito para todo el personal, incluido el personal suplente o temporal. | Servicios Educativos, Comité Asesor de Equidad, Liderazgo del Plantel Escolar | Y1,2,3 | Personal, incluidos nuevos empleados, Padres y Estudiantes |
| Difundir las tendencias de datos actuales, los objetivos y las áreas de enfoque del Plan de Equidad. | Culver Pride- Servicios Educativos | Y1,2,3 | En curso |
| Crear materiales de mensajería que contengan conceptos de Equidad, Justicia Social, Definición de Equidad del CCUSD y el Plan de Equidad. | Comité Asesor de Equidad | Y1 | Reuniones de personal, SSC, ELAC, Noches de padres, Reuniones de padres, Eventos comunitarios, Organizaciones de voluntarios, Desarrollo profesional de verano, Charlas de Café, Capacitación de Nuevos Maestros, CCEF, PTA, Promotores, Reuniones de personal clasificado |
| Create a district – wide theme that includes the concepts of Equity, Access, & Justice to build understanding and clear messaging. | Comité Asesor de Equidad | Y1,2,3 | Reuniones de personal, SSC, ELAC, Noches de padres, Reuniones de padres, Eventos comunitarios, Organizaciones de voluntarios, Desarrollo profesional de verano, Charlas de café, Capacitación de nuevos maestros, CCEF, PTA, Promotores, Reuniones de personal clasificado |
| Apoyar y ampliar los cursos de estudios culturales, étnicos y de género. Evaluar y transformar el currículo de Historia, Inglés y Literatura Intercultural en busca de equidad y prejuicios. | Comité de Currículo, Administradores de CCHS, Servicios Educativos, Lideres Estudiantiles | Y1 | Comité de currículo, administrador de CCHS, servicios de educación, líderes estudiantiles, maestros y miembros del personal de CCHS. |

Meta 2:

Estudiantes: Trabajaremos para asegurar que las necesidades de los estudiantes se identifiquen y satisfagan en un entorno libre de prejuicios.



| ACCIÓN | IMPLEMENTADORES | AÑO. | PARTICIPANTES |
|--|---|--------|---|
| Encuesta a los estudiantes de los grados 3 al 12 sobre su experiencia escolar. | Equipo Asesor de Equidad, Liderazgo del Sitio | Y1 | Alumnos de 3 ° a 12 ° grado |
| Examinar las evaluaciones actuales, el registro, la identificación y las prácticas de código de vestimenta para detectar prejuicios o inequidades. | Equipo Asesor de Equidad Liderazgo del Sitio | Y1 | Equipo EAI, Administradores, Personal |
| Continuar capacitando al personal en Prácticas de Justicia Restaurativa e incluir a los estudiantes en el trabajo de RP. | Equipo principal de MTSS Personal capacitado en RJP | Y1,2,3 | Personal en cada sitio escolar |
| Diversificar los proveedores de servicios de apoyo y los estudiantes tutores / líderes. Brindar oportunidades para eventos y conferencias dirigidos por estudiantes. | Administradores, Servicios Educativos, HR | Y2,3 | Proveedores de servicios, estudiantes tutores, compañeros tutores |
| Examinar el sistema de disciplina actual usando una lente de equidad: desglosar los datos de disciplina (incluida la escuela de los sábados, la amenaza de revocación del permiso, suspensión, revocación del permiso y expulsión) por género, grado, raza, estado del permiso y subgrupo. | Los servicios de apoyo escolar y familiar dirigirán a los administradores de secundaria en la búsqueda de datos de disciplina | Y1 | Administradores Secundarios |
| Establezca un comité de calificación para investigar las mejores prácticas y alinear nuestras políticas de calificación. | Servicios Educativos: Equipo Asesor de Equidad | Y2 | Varias partes interesadas |
| Apoyar los siguientes programas de mentores de pares: Link Crew, WEB, Chirons, Peer Tutors, Cross Age Buddies. | Administradores del Sitio Escolar | Y1 | Personal de la Escuela |
| Implementar un plan de estudios para abordar | Servicios Educativos, Equipo | Y1, Y2 | Varias partes interesadas |

Meta 2 Continuada:**Estudiantes:**

Trabajaremos para asegurar que las necesidades de los estudiantes se identifiquen y satisfagan en un entorno libre de prejuicios.



| ACCIÓN | IMPLEMENTADORES | AÑO | PARTICIPANTES |
|--|--|------------|----------------------------|
| Desarrollaremos talleres y lecciones para enseñar a los estudiantes cómo interactuar entre sí en un entorno libre de prejuicios. | Consejeros, MTSS | Y2 | Estudiantes y Personal |
| Desarrollar una base de datos para recursos y estrategias de instrucción culturalmente relevantes. | Servicios educativos, Equipo asesor de equidad | Y1,2,3 | Personal Docente |
| Desarrollar un sistema para garantizar la diversidad con un seguimiento de alfabetización bilingüe, clases de Honor y AP y establecer una clase de apoyo AP. | Administradores y Consejeros | Y1 | Futuros Estudiantes AP |
| Utilice datos académicos para abordar las necesidades de los estudiantes. Utilizar los datos para desarrollar intervenciones que incluyen: grupos de intervención específicas para los estudiantes masculinos y femeninos de color. | Equipos de liderazgo escolar | Y1 | Personal del Sitio Escolar |
| El consejero facilita pequeñas comunidades de aprendizaje para ayudar a los estudiantes con necesidades socioemocionales. | Consejeros | Y1,2 | Consejeros y Estudiantes |
| Desarrollar materiales curriculares para preescolar - grado 12 que incluyan libros, videos y recursos visuales que reflejen la voz y la experiencia cultural de los estudiantes. | Servicios Educativos, Comité de Currículo, Comité Asesor de Equidad | Y1 | Estudiantes y Personal |
| Los estudiantes aprenderán sobre el antirracismo y las formas institucionales de opresión y prejuicio utilizando un plan de estudios integrado a través de: clubes de lectura | Equipo de Administradores del Sitio Escolar, Maestros, Consejeros, EAC | Y1,2,3 | Estudiantes y Personal |

Meta 3:
Padres:



Trabajaremos para garantizar que los padres sean socios activos en nuestra comunidad escolar.

| ACCIÓN | IMPLEMENTADORES | AÑO | PARTICIPANTES |
|--|---|------------|----------------------|
| Talleres de aprendizaje sobre el concepto de sesgo inconsciente e implícito. | Servicios Educativos, Equipo Asesor de equidad, Liderazgo del sitio escolar | Y1 | Padres |
| Talleres de aprendizaje sobre el concepto de Equidad de Género. | Servicios Educativos, Equipo Asesor de Equidad, Liderazgo del Sitio Escolar | Y2 | Padres |
| Taller de aprendizaje sobre el concepto de competencia cultural. | Servicios Educativos, Equipo Asesor de Equidad, Liderazgo del Sitio Escolar | Y1 | Padres |
| Talleres de aprendizaje sobre el concepto de Teoría Crítica de Razas. | Servicios Educativos, Equipo Asesor de Equidad, Liderazgo del Sitio Escolar | Y2 | Padres |
| Crear un club de lectura virtual para que los padres discutan juntos preguntas de equidad. | Equipo Asesor de Equidad, Servicios Educativos | Y1 | Padres y Estudiantes |
| Comunicación en todo el distrito: identificar las necesidades de comunicación y el acceso en cada escuela: auditoría de comunicación. | Administradores del Sitio Escolar / Equipos de Liderazgo | Y1 | Padres y Estudiantes |
| Información para padres sobre ofertas, programas, uso de grupos pequeños de padres / folleto publicado / Directorio comunitario de recursos. | Departamentos Distritales | Y1 | Padres y Estudiantes |
| Continúe las reuniones virtuales para que los padres puedan acceder a la información. | Departamentos Distritales / Sitio Escolar | Y1,2,3 | Padres y Estudiantes |

Meta 3 Continuado:

Padres:

Trabajaremos para garantizar que los padres sean socios activos en nuestra comunidad escolar.



ACCIÓN

IMPLEMENTADORES

AÑO

PARTICIPANTES

| | | | |
|--|--|--------|-------------------|
| Pasos de padres / estudiantes para navegar por los sistemas escolares a través de talleres / reuniones de información de zoom. | Servicios Educativos / Servicios Estudiantiles | Y2 | Padres y Personal |
| Desarrollar un Capacitador de Capacitadores para Padres para apoyar a cada escuela, incluso para educar a los padres sobre cómo recurrir al acoso repetido que no violará la privacidad de los estudiantes. | Administración del Sitio | Y2, Y3 | Padres y Personal |
| Desarrollar una base de datos de recursos para padres con recursos sobre raza, diversidad cultural, prejuicios, intimidación y acoso. | | | |
| Revitalizar una Universidad de Padres en varios idiomas. Temas a incluir: financiamiento escolar, gasto fiscal equitativo, IEP, planes 504, compromiso cívico, ofertas de programas, ayuda desde casa, defensa, preparación para la universidad y la carrera: el camino a la universidad, etc. | Servicios Educativos/Servicios Estudiantiles | Y2 | Padres y Personal |
| Continuar y ampliar el soporte de traducción durante las reuniones. | Liderazgo Escolar | Y1,2,3 | Padres y Personal |

Meta 4:

Personal:

Trabajaremos para asegurar que los miembros del personal de CCUSD sean diversos y culturalmente competentes.



ACCIÓN

IMPLEMENTADORES

AÑO

PARTICIPANTES

| | | | |
|--|--|--------|---|
| Expectativa de aprendizaje profesional sostenido sobre los conceptos de sesgo implícito, UDL y competencia cultural en el aula. | Servicios Educativos, Equipo Asesor de Equidad, Liderazgo del Sitio Escolar | Y1 | Personal: Clasificado y Certificado, incluidos los nuevos empleados |
| Expectativa de aprendizaje profesional sostenido sobre los conceptos de equidad de género, LGBTQIA y temas de discapacidad en la educación. | Servicios Educativos, Equipo Asesor de Equidad, Liderazgo del Sitio Escolar | Y2 | Personal: Clasificado y Certificado, incluidos los nuevos empleados |
| Expectativa de aprendizaje profesional sostenido en Teoría Crítica de Razas en el Aula. | Servicios Educativos, Equipo Asesor de Equidad, Liderazgo del Sitio Escolar | Y3 | Personal: Clasificado y Certificado, incluidos los nuevos empleados |
| Crear un proceso de evaluación sistemático para medir la efectividad y planificar los próximos pasos para Equity PD: encuestas para estudiantes y personal. | Gabinete | Y1 | Miembros de la junta Educativa y Gabinete |
| Reflexión de datos que incluye datos de subgrupos críticos: estudiantes afroamericanos, EL y educación especial. | Los Directores de Sitio Lideran Equipos de Datos | Y1,2,3 | Personal: Clasificado y Certificado, incluidos los nuevos empleados |
| Encuesta a los equipos administrativos para determinar qué pasos de acciones de equidad ya han tomado las escuelas para el personal, los estudiantes y los padres. | Equipo Administrativo del Sitio, Equipo Asesor de Equidad, Liderazgo del sitio escolar | Y1 | Equipo de Administración y Liderazgo del Sitio Escolar |
| Desarrollar un grupo de capacitadores de capacitadores para apoyar el desarrollo | Servicios Educativos, Equipo Asesor de Equidad, Liderazgo | Y1, 2 | Personal: Clasificado y Certificado, incluidos los nuevos empleados |

Meta 4 Continuado:

Personal:

Trabajaremos para asegurar que los miembros del personal de CCUSD sean diversos y culturalmente competentes

| ACCIÓN | IMPLEMENTADORES | AÑO | PARTICIPANTES |
|---|--|------------|--|
| Examinar las prácticas de recursos humanos desde el reclutamiento hasta la selección y desarrollar un proceso para aumentar la diversificación del personal, incluido el reclutamiento dirigido de CSU y HBCU | Recursos Humanos | Y1,2 | Departamento de Recursos Humanos y Gabinete |
| Brindar apoyo de seguimiento después de Equity PD para apoyar la reflexión y el crecimiento de los miembros del personal: Equipos de Equidad de los Sitios Escolares. | Equipos de Equidad de los Sitios Escolares | Y1,2,3 | Personal |
| Apoyo para maestros de color y miembros del personal: grupos de afinidad, redes, tutoría para ayudar a retener al personal. | Recursos Humanos | Y1,2,3 | Personal |
| Exigir una declaración personal de equidad, justicia social e inclusión de cada solicitante (interno y externo). | Recursos Humanos | Y1,2,3 | Departamento de Recursos Humanos y Gabinete |
| Preparar materiales para guiar a los maestros a tener discusiones sobre raza en cada nivel de grado. | Servicios Educativos, Materiales Didácticos sobre Tolerancia | Y1 | Maestros de Historia y Inglés Grados 6-12 |
| Desarrollo profesional para equipos administrativos del sitio sobre liderazgo en trabajo de equidad. | Servicios Educativos | Y1,2,3 | Equipos Administrativos del Sitio Escolar y del Distrito |

Agradecimientos

Gracias a los miembros del Comité Asesor de Equidad Unificado de Culver City. Su arduo trabajo, determinación y pasión realmente han marcado una diferencia en nuestra organización y en la vida de cada uno de nuestros estudiantes. También queremos reconocer el trabajo pionero realizado por el Grupo de Trabajo de Inclusión, Respeto y Diversidad. Su trabajo sirvió de catalizador para este plan. Todos ustedes son verdaderos "guerreros de la equidad" que están determinados a asegurar que cada estudiante en CCUSD reciba lo que necesita para tener éxito.

| <i>Miembros del Comité EAC</i> | <i>Rol</i> |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| <i>Stephanie Bentsvi</i> | <i>Personal</i> |
| <i>Kerby Caudill</i> | <i>Padre</i> |
| <i>Amy Dauble-Madigan</i> | <i>Personal</i> |
| <i>Susana Fattorini</i> | <i>Personal/Padre</i> |
| <i>Les Grant</i> | <i>Padre</i> |
| <i>Angela Gray</i> | <i>Personal/Padre</i> |
| <i>Everett Grahn</i> | <i>Estudiante</i> |
| <i>Patricia Guerrero</i> | <i>Padre</i> |
| <i>Kelly Hatfield</i> | <i>Padre</i> |
| <i>Leah Howard</i> | <i>Estudiante</i> |
| <i>Kim Indelicato, Ed.D</i> | <i>Personal</i> |
| <i>Lauren Jagnow</i> | <i>Padre</i> |
| <i>Kelly Kent, Ph.D.</i> | <i>Miembro/a de Junta Educativo</i> |
| <i>Leslie Lockhart</i> | <i>Superintendente</i> |
| <i>Rebecca Lynch, Ed.D</i> | <i>Personal</i> |

| <i>Miembros del Comité EAC</i> | <i>Rol</i> |
|-----------------------------------|--|
| <i>Summer McBride</i> | <i>Miembro/a de Junta Educativo</i> |
| <i>Yasmine-Imani McMorris</i> | <i>Comunitaria</i> |
| <i>Lisa Michel, Ed.D</i> | <i>Personal</i> |
| <i>Dee Montealvo</i> | <i>Personal/Padre</i> |
| <i>Heather Moses</i> | <i>Personal/Padre</i> |
| <i>Charlene Nagakura</i> | <i>Padre</i> |
| <i>Rebecca Ngo</i> | <i>Personal</i> |
| <i>Tracy Pumilia</i> | <i>Personal/Padre</i> |
| <i>Rosemary Quintero</i> | <i>Personal/Padre</i> |
| <i>Mina Shiratori</i> | <i>Personal/Padre</i> |
| <i>Carlos Valverde, Ed.D</i> | <i>Personal/Padre</i> |
| <i>Claudia Vizcarra</i> | <i>Comunitaria</i> |
| <i>Giavanni Washington, Ph.D.</i> | <i>Padre</i> |
| <i>Eileen Whitfield</i> | <i>Padre</i> |
| <i>Patricia Brent-Sanco, Ed.D</i> | <i>The Lighthouse Educational Consulting Group</i> |

References



- Diangelo, R. (2018). *White Fragility*. Boston, Massachusetts, USA: Beacon Press.
- Gorski, P., & Pothini, S. (2014). *Case Studies on Diversity and Social Justice Education*. New York, New York, USA: Routledge.
- Hammond, Z. (n.d.). *Culturally Responsive Teaching and The Brain*. Thousand Oaks, California: Corwin.
- Han, K. T., & Laughter, J. (Eds.). (2019). *Critical Race Theory in Teacher Education*. New York, New York, USA: Teachers College Press.
- Hollie, S. (2018). *Culturally and Linguistically Responsive Teaching and Learning*. Huntington Beach, California, USA: Shell Education.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- Lindsey, R., Robins, K. N., & Terrell, R. D. (2009). *Cultural Proficiency, A Manual for School Leaders*. Thousand Oaks, California, USA: Corwin.
- Nieto, S., & Bode, P. (2011). *Affirming Diversity: The Sociopolitical Context of Multicultural Education*. Boston, Massachusetts, USA: Pearson.
- Noguera, P., & Blankstein, A. (2015). *Excellence Through Equity*. Alexandria, Virginia, USA: ASCD.
- Singleton, G., & Linton, C. (2006). *Courageous Conversations About Race*. Thousand Oaks, California, USA: Corwin Press.