



Distrito Escolar Unificado de Orange

Grupo Especializado en la Equidad

Acta de la Reunión
Miercoles 24 de febrero del 2021
3:00 p.m. – 4:00 p.m.
Reunión Virtual

El Administrador Dr. Steve Regur de Educators Cooperative dio la bienvenida y agradeció a todos por tomarse el tiempo de participar como parte del *Grupo Especializado en Equidad de OUSD*. Explicó que el foro proporcionaría algún contexto para el grupo de las iniciativas que han ocurrido en torno a la equidad y el acceso a través del distrito. Además, explicó que se recopilarán puntos de vista de todos los participantes para determinar qué áreas principales de enfoque desea abordar el grupo en el futuro. La contribución se reuniría a través de varias preguntas a lo largo de la presentación, así como a través de la oportunidad de compartir pensamientos al final de la presentación. El Dr. Regur destacó que el interés en el grupo especializado ha sido enorme, lo cual es un gran problema, ya que trae perspectivas variadas, que es algo que se necesita al interactuar con el tema de la competencia cultural.

El Superintendente Auxiliar de Servicios educativos, Cathleen Corella, proporcionó algunos antecedentes en el viaje intencional de relevancia cultural que la Oficina del Distrito ha facilitado con la implementación de la oferta de AVID Pathway PD llamada ***Enseñanza culturalmente relevante: Educadores Transformantes***. Es un instituto completo de dos días que se ha ofrecido a maestros, administradores y líderes de oficinas del distrito con el enfoque subyacente de establecer un marco de metodologías efectivas que validen y celebren la cultura de todo estudiante. Los Servicios Educativos tuvo la suerte de encontrar un destacado experto nacional en el campo de la relevancia cultural llamado Dr. Eduardo Ochoa para dirigir pathway. OUSD ha ofrecido 14 cohortes de este instituto, el último que se está facilitando virtualmente para todo el personal de Villa Park HS, incluyendo a todo el personal clasificado.

La Superintendente Auxiliar Corella compartió que muchos de los/las directores/as continuaron pidiendo un mayor desarrollo profesional en la pedagogía de relevancia cultural. Cuando se presentó la oportunidad de un programa con certificados de dos años llamado “Leading for Access and Equity” al personal de Servicios educativos, se formó un equipo que incluye al Superintendente Auxiliar y a los directores de escuelas primaria y secundaria. Este equipo es el Grupo Especializado en la Equidad de Servicios Educativos y el año pasado se unió al Grupo Especializado de otros tres Servicios Educativos; Académico, Compromiso Comunitario y Bienestar en hablar sobre cómo el personal colectivamente construye sistemas de apoyo que eliminan las barreras al éxito estudiantil. La Superintendente Auxiliar Corella reconoció a los líderes del grupo especializado por su pasión y su actitud positiva que ellos

consistentemente evocaron durante el programa de dos años. También hizo hincapié en que el trabajo de equidad es difícil, particularmente durante los últimos años, ya que el tema de la raza y la diversidad ha crecido en gran medida a nivel local, estatal y nacional. Los líderes del grupo especializado incluyeron:

- Connie Smith, Directora de Taft Elementary
- Jeff Morgan, Director de Portola MS
- Lisa Ogan, Directora de Cerro Villa MS
- Justin Stanfield, Coordinador de Parkside Alternative
- Jana Saenz, Directora de Chapman Hills Elementary

La Superintendente Auxiliar Corella luego dio un resumen del propósito subyacente del Grupo Especializado en Equidad, el cual es construir sistemas de apoyo alterando cualquier mentalidad negativa que impida a los individuos establecer y fomentar ambientes culturalmente relevantes para los estudiantes, el personal y la comunidad. Dijo que el plan estratégico OUSD EDGE, aprobado por la junta directiva, consta de cuatro áreas de enfoque. Cada una de estas áreas de enfoque ha identificado iniciativas estratégicas. La Iniciativa Estratégica 3.3 nos pide a todos específicamente que participemos en tener actitudes positivas para proporcionar experiencias de aprendizaje culturalmente relevantes que satisfacen las necesidades de todo el niño. La tarea ahora es identificar esas acciones específicas para lograrlo. Por lo tanto, en colaboración, el grupo especializado llevará a todas las partes interesadas a lo siguiente:

- Aprender a ver el Dominio Cultural como una prioridad compartida
Aprender a experimentar el Dominio Cultural como trabajo personal y profesional
- Aprender a ver el Dominio Cultural como una guía con todas las partes interesadas hablando sobre los problemas de acceso y diferencia existente de logros
- Aprender a usar las Herramientas del Dominio Cultural para construir capital profesional para cambiar conversaciones

La Superintendente Auxiliar Corella expresó que las tareas anteriores son tareas difíciles, ya que se centrarán en áreas temáticas sensibles. A continuación, compartió la tarea del programa de dos años del Grupo Especializado en la Equidad que fue conducido a través de una miríada de discusiones, reflexiones y actividades sobre cómo podrían superar las barreras para convertirse en ese educador culturalmente competente. Las conversaciones y actividades con las que se enfrentaron eran profundas, pero realmente hicieron que cada una de ellas reflejara profundamente en sí misma. Los miembros del Grupo Especializado en Equidad proporcionaron una breve visión general de cada una de las barreras y después de cada visión general el Dr. Reuger planteó una pregunta de reflexión para que todos la contestaran. Estas respuestas se reunieron en temas comunes. Es importante saber que estos temas comunes nos ayudarán, por supuesto, a establecer la dirección de nuestro trabajo. A continuación se presentan las indicaciones de reflexión con algunos temas comunes:

¿Cómo ha impactado su vida la opresión sistémica o el privilegio sistémico?

- Desde niño constantemente me recordaban que no era "Blanco"
- Me sentí presionado a ser alguien que no soy
- A menudo siento que debo permanecer callado
- He utilizado mi privilegio para abogar por los demás
- Menos salario, menos oportunidades de trabajo debido a mi género
- Yo y otros éramos/ somos ajenos a estas barreras

- Suposiciones y estereotipos se hicieron sobre mí
- Positivamente, abrió las puertas a la oportunidad
- Me hace preguntarme si sé o puedo relacionarme con algunos de mis estudiantes
- Las oportunidades educativas no han sido iguales
- Me hizo sentir que no estaba segura

¿Qué privilegios y derechos pueden estar afectando la equidad en nuestras escuelas?

- Los estudiantes sienten que está bien o que es divertido faltar al respeto a la etnia de las personas
- Prácticas/protocolos históricos que no sirven a toda la demografía estudiantil
- Políticas de calificación que favorecen sólo a algunos grupos estudiantiles
- El personal no es plenamente consciente de la dinámica entre estudiantes y familias
- Falta una mentalidad o actitud positiva
- Falta de diversidad de maestros/personal de apoyo
- Falta de concienciación y comprensión de nuestra comunidad LGBTQ+
- Suposiciones/limitaciones con respecto a los resultados de los logros y opciones rigurosas

¿Cuáles son algunas prácticas/protocolos eficaces para aumentar la concienciación sobre la necesidad de adaptarse?

- Currículo que incluye autores de color/culturalmente relevantes
- Desarrollo Profesional que se enfoca en contra de prejuicios
- Protocolos basados en datos
- Círculos restauradores
- Protocolos de calificación basados en la equidad
- Diversidad en Reclutamiento/contratación
- Reflexión que conduce a un diálogo honesto y transparente
- Comentarios y opiniones de los estudiantes
- Competencia cultural integrada en todo desarrollo profesional

¿Por qué hay resistencia al cambio y cómo podemos apoyar el cambio que se necesita?

- Falta de conciencia entre el personal
- Desarrollo profesional obligatorio de la relevancia cultural para el personal y los estudiantes
- La resistencia es igualada con la pérdida de potencia y control
- El cambio requiere trabajo y compromiso
- Proporcionar "espacios seguros" para reflexionar y hablar abiertamente
- El cambio provoca ansiedad para las personas
- Crear sistemas/protocolos sobre nuestros valores básicos en OUSD comensando desde arriba hacia abajo
- Facilitación de un currículo de estudios culturalmente relevantes/étnicos TK-12

Áreas de enfoque recomendadas para el Grupo Especializado en la Equidad

- Currículo culturalmente relevante/de estudios étnicos
- Desarrollo profesional de relevancia cultural para el personal y los estudiantes
- Explorar los protocolos de reclutamiento/contratación para la diversidad
- Prácticas/Protocolos de Calificación basados en equidad

- Desarrollo de un protocolo de enfoque en equidad en todo el distrito