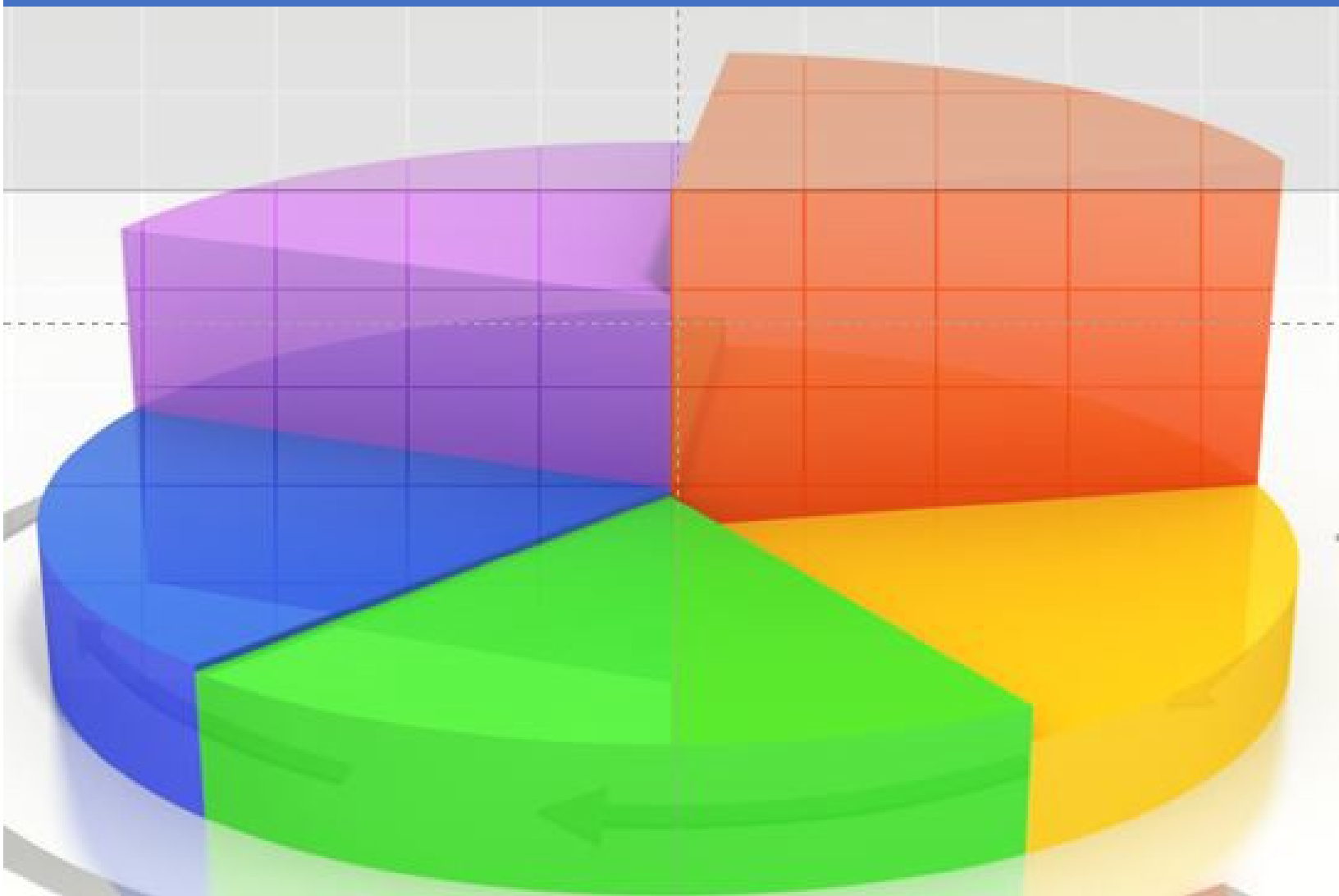


Abril 2021



Resumen ejecutivo

Auditoría de la equidad en el Distrito
Escolar Metropolitano del Municipio
de Lawrence

Resumen de las constataciones, debate y recomendaciones

¿QUÉ ES LA EQUIDAD EDUCACIONAL?

“Un estado en el que las dimensiones de privilegio, color de piel y estatus económico no predicen ni se correlacionan con los resultados educativos de manera significativa, y en el que todos los alumnos pueden participar plenamente en actividades de aprendizaje de calidad.”

El Municipio de Lawrence es un lugar ideal para vivir y trabajar. Asentado en los suburbios de Indianápolis, los paisajes de lagos, árboles y campos abiertos son acogedores y serenos. Las escuelas, que albergan a atletas campeones de secundaria, instalaciones de formación profesional y técnica de última generación, y estudiantes de honor académico, son una fuente de orgullo continuo. Al igual que muchas comunidades estadounidenses, los restos de un sistema de desigualdad de apartheid y la estructura ideológica de la supremacía blanca que lo apoyaba aún no se han confrontado plenamente ni se han tenido en cuenta. La auditoría de equidad realizada durante el año escolar 2020/2021 examinó el sistema escolar a través de la lente de los resultados equitativos para los niños, con el objetivo de proporcionar datos para apoyar los cambios necesarios para institucionalizar la equidad educativa en las escuelas y mantener los resultados equitativos para los niños. Este breve informe analiza y resume los principales hallazgos, temas y observaciones de los investigadores.

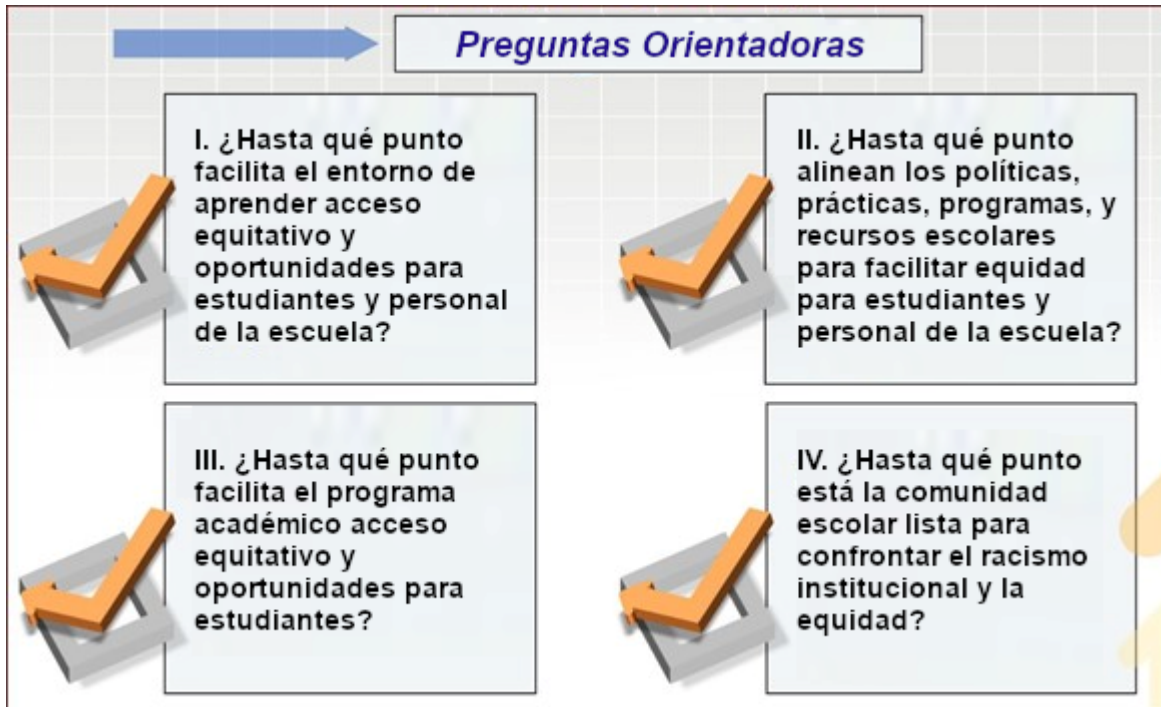
Metodología y fundamentos

El investigador reconoce que hay varias formas de examinar la equidad. Fue una decisión deliberada centrarse en la equidad racial, aunque de los hallazgos surgieron otros tipos de inequidad que se señalan en este informe. Sin embargo, la desigualdad racial tiene una larga historia que influye en los resultados académicos, sociales, emocionales, psicológicos, profesionales y vitales de los niños de color, que no suponen ninguna ventaja.

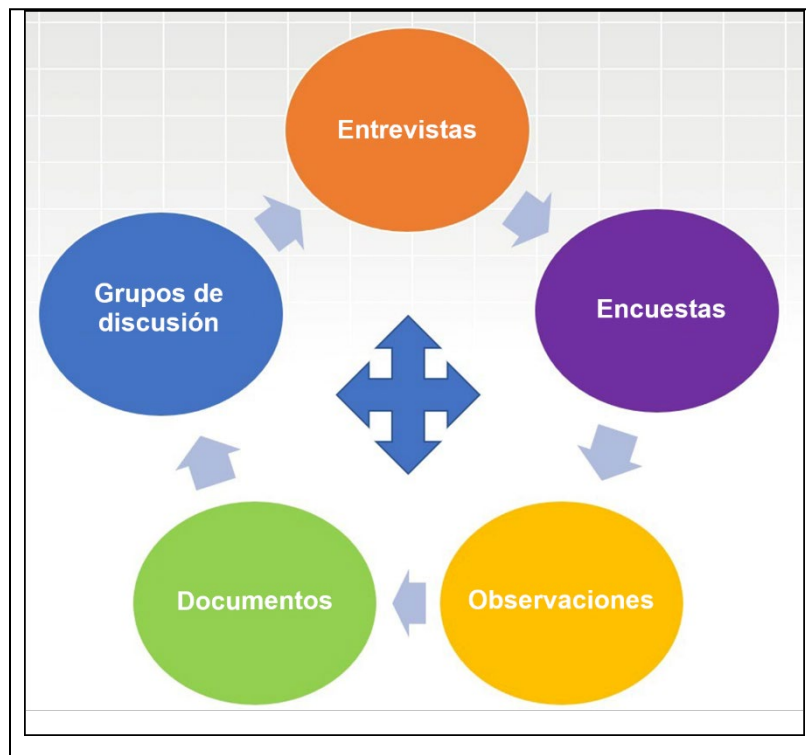
Cómo afecta la desigualdad racial a los niños afroamericanos, hispanos y nativos americanos

- Disparidades de nacimiento y problemas de salud mental en niños y adolescentes
- Se enfrentan a un mayor riesgo de desempleo de los padres y residen en familias con una riqueza neta del hogar significativamente menor en relación con los niños que se identifican como blancos
- Son disciplinados, suspendidos, arrestados y encarcelados de manera desproporcionada, lo que socava su desarrollo socio-emocional y sus resultados generales de desarrollo
- Son percibidos como más “problemáticos” que los niños que se identifican como blancos
- Percibidos como menos capaces, motivados o intelectuales

El estudio fue guiado por cuatro preguntas fundamentales:



Los datos se recogieron en la oficina del distrito, en las escuelas secundarias Lawrence Central, Lawrence North y McKenzie Center. Además, se realizaron entrevistas personales con los funcionarios de la administración del distrito y los miembros del consejo de educación. Se organizaron grupos de discusión con representantes de las distintas partes interesadas.



Las preguntas de la encuesta, el grupo de discusión y la entrevista se ajustaron a las preguntas orientadoras.

Preguntas de encuesta	Entorno de aprender, acceso, e oportunidad	Prácticas, políticas, programas, y recursos	Programa académico	Confrontar racismo	Tema preferido de los encuestados
No. de pregunta para estudiantes	5,6,7,8,9,10,12,14,16	13,15,17	18,19,20	21	22
No. de pregunta para padres	5,7,8	6,9,10,11,12,13	14,15,16	17	18
No. de pregunta para personal	8,10,11,14,16,17,18,19,21,22	9,13,15	5,7,12	6,9,20	23

Los participantes en los grupos de discusión eran variados y representativos de las partes interesadas:

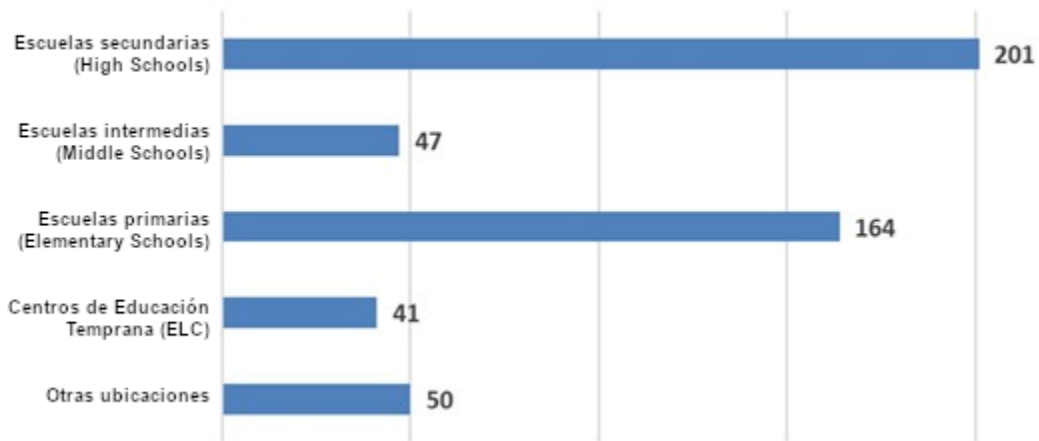
Categoría de enfoque Participantes en grupo	Número total de participantes	Hembras	Varones
Grupo de padres No. 1 (inglés)	2	2	0
Grupo de padres No. 2 (inglés)	7	7	0
Grupo de padres No. 3 (español)	10	7	3
Grupo de administradores	6	3	3
Personal certificado	14	10	4
Personal clasificado	10	10	0
Concejo escolar	5	3	2
Total	54	42	12

Entrevistas Individuales

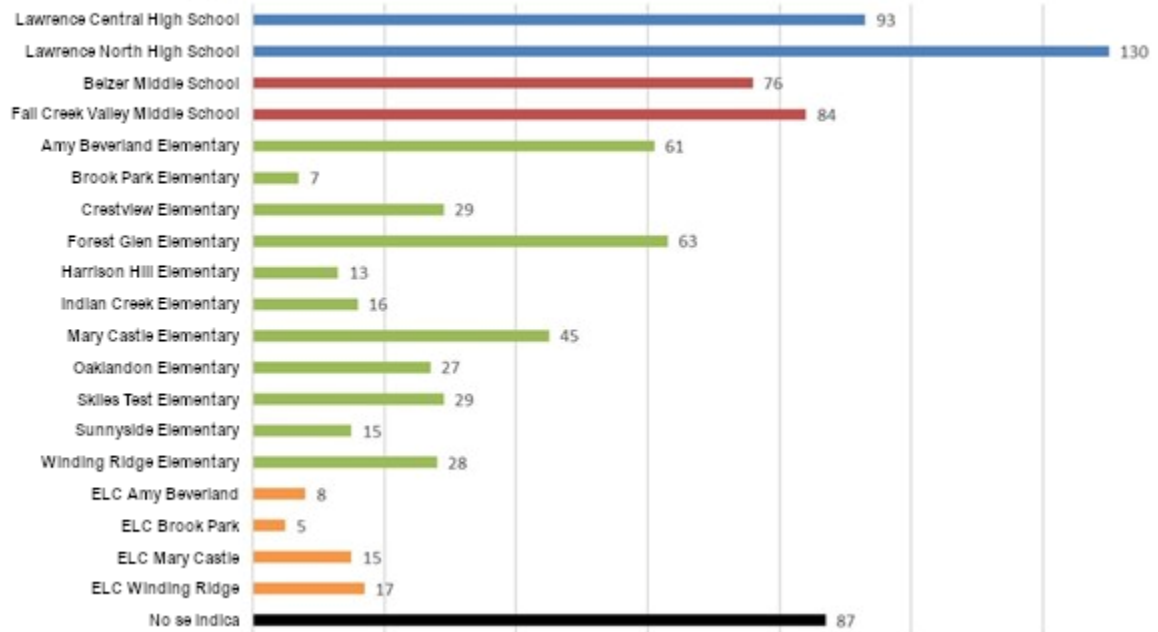
	Superintendente
	Jefe oficial académico
	Jefe de recursos humanos
	Director de servicios alimentarios y de nutrición
	Director de transporte
	Director de servicios académicos



Número de respuestas del personal por tipo de escuela



Número de respuestas de los padres por escuela



Temas emergentes y hallazgos

Liderazgo de servicio.

Todos los líderes del distrito hablaron de su posición y papel en relación con el servicio a los demás. Es un tema que también se reflejó en la declaración de la visión y la misión del distrito (aunque faltó notablemente en las declaraciones de creencias presentadas por las escuelas secundarias). La importancia de un liderazgo centrado en el servicio a los demás, especialmente a los niños, es fundamentalmente necesaria para liderar una iniciativa sobre la equidad. El papel de cada líder de la organización debe ser ayudar a sus interesados a permanecer centrados en cómo este trabajo apoya a los niños, ahora y en su futuro global. Intentar hacer este trabajo sin la creencia y la determinación de que su propósito y misión es servir a los niños, sería de otro modo un mero ejercicio sin acción sustancial o sostenibilidad.

Prácticas inclusivas y de bienvenida.

Desde el momento en que los padres entran en el Centro de Bienvenida para inscribir a sus hijos en la escuela, son recibidos por personal acogedor e inclusivo. En ese punto de entrada se proporciona toda la información necesaria para el éxito inicial en el sistema. La mayoría de los padres también experimentan una presencia inclusiva y acogedora en los centros escolares. Están satisfechos con el programa académico y sienten que sus hijos tienen éxito en él.

En sus respectivos centros, los datos de los alumnos, los padres y el personal encuestado reflejan esta verdad. La mayoría de los estudiantes encuestados afirman sentirse respetados, alentados e informados, y experimentan un sentimiento de pertenencia. Los encuestados del personal afirman de forma contundente que pueden debatir cuestiones de raza o equidad, expresar sus opiniones como deseen y creer que se les respeta y valora. Los padres encuestados dijeron sentirse respetados e informados.

Oportunidades de liderazgo para los estudiantes

Es comprensible que las escuelas y la comunidad celebren a los estudiantes atletas cuando tienen tanto éxito en la producción de equipos ganadores de premios y atletas sobresalientes en general. (Enhorabuena por su más reciente logro en el campeonato estatal). Sin embargo, los no deportistas de la escuela secundaria han levantado la mano y desean más desarrollo de liderazgo y reconocimiento.

Ha sido un año inusual para el reconocimiento de los estudiantes. La enseñanza a distancia puede ser un reto y las respuestas de los estudiantes lo reflejaron. En el futuro será vital que todo tipo de estudiantes reciba el reconocimiento adecuado por sus habilidades y talentos únicos. Aunque algunos estudiantes perciben que los atletas reciben una cantidad desproporcionada de reconocimiento, los datos de la escuela reflejan una distribución bastante equitativa de los premios entre los estudiantes de todos los orígenes raciales, étnicos y de habilidades. La excepción fue entre géneros, ya que las hembras afroamericanas recibieron más del doble de premios que los varones afroamericanos: 61 a 25. Los demás grupos raciales fueron premiados de forma relativamente equilibrada entre varones y hembras

A. Fuerte liderazgo de los directores.

Los padres hablaron constantemente de su respeto y admiración por la dirección de la escuela del lugar. Los directores, que están en primera línea de la interacción con la comunidad, son rápidos para resolver todos los problemas, incluidos los que implican discriminación o prejuicios. Son acogedores y amables. Crean un entorno en el que los profesores experimentan la pertenencia. Los directores están creando prácticas que fomentan la seguridad emocional para que puedan seguir las conversaciones importantes sobre la equidad. Muchos ya han iniciado algún tipo de trabajo sobre la equidad en el lugar. Para ello, el personal informa de que el tiempo es un recurso limitado para tales esfuerzos. Aunque las oportunidades de formación en verano permiten acceder a la formación en equidad, el personal con hijos pequeños considera que la compensación es inadecuada cuando necesitan una guardería.

Recomendación:

Enmarcar el trabajo de equidad en el contexto de las prácticas educativas y curriculares existentes. El mismo nivel de creatividad, flexibilidad, planificación estratégica y pensamiento innovador derivado de la puesta en marcha de otras iniciativas importantes se recomienda para llevar a cabo el trabajo de equidad.

B. La contratación, el reclutamiento y la retención de personal diverso es una prioridad.

La mayoría de los líderes son muy conscientes de la necesidad de que el personal sea representativo de las poblaciones a las que sirven. Recursos Humanos proporciona preguntas y sugerencias para que los directores las utilicen al realizar la contratación. También son activos en la contratación de personal diverso de cualquier parte del mundo, incluido Puerto Rico.

Recomendación 1:

Existe un programa alternativo de concesión de licencias que apoya la transición de los asistentes de instrucción a profesores con licencia. Se lleva a cabo in situ. Sin embargo, los padres de habla hispana no conocían el programa. Ampliar la promoción y el acceso del programa a los padres y miembros de la comunidad

Recomendación 2:

Recopilar datos que apoyen la retención de contrataciones diversas. Existe una iniciativa activa para reclutar y contratar a candidatos diversos, pero la información que falta es la medida en que el distrito es capaz de retenerlos y promoverlos. Se necesitan datos sobre las medidas disciplinarias adoptadas contra el personal, incluida la identificación racial, y el número de empleados que son despedidos o renuncian, incluida la identificación racial. Una cosa es contratar a candidatos diversos. Otra cosa es garantizar que el entorno sea propicio para retenerlos.

C. Estudiantes de ESL (Inglés como Segundo Idioma) y cambios demográficos

Las necesidades lingüísticas de la comunidad cambian a medida que los estudiantes de un segundo idioma continúan su transición en la comunidad. Las escuelas están trabajando para servir mejor a estos estudiantes y a sus familias, pero no siempre se sienten adecuadamente preparadas para hacerlo de forma equitativa. Tanto los estudiantes de habla inglesa como los de habla hispana se han beneficiado de los programas de doble idioma en las escuelas primarias. Las habilidades bilingües de los niños son atractivas para los padres y apoyan los requisitos para el diploma del IB en la secundaria.

Además, los padres consideran que la comunicación es frecuente y consistente en el nivel de primaria, aunque menos en el de secundaria. Los padres bilingües se mostraron especialmente insistentes en que se les proporcione más comunicación en español sobre los recursos y otra información. Aunque existe un sistema de comunicación por texto para los padres, los padres de los estudiantes de inglés como segundo idioma no se sienten necesariamente parte del circuito. Quieren más información sobre recursos, actividades extraescolares, opciones universitarias y materiales para sus hijos.

Los padres de estudiantes de un segundo idioma también expresaron su preocupación por el trato que reciben sus hijos cuando viajan en autobús.

Recomendación 1:

Trabaje estrechamente con el transporte para determinar la raíz de las preocupaciones expresadas por los padres de estudiantes ESL. Asegúrese de cerrar el circuito de retroalimentación con los padres de estudiantes ESL. A continuación, supervise y evalúe los progresos realizados.

Recomendación 2:

Continuar con el aprendizaje de la asimilación del idioma en la escuela intermedia.

Recomendación 3:

Pregunte a los padres de los alumnos de ESL cuál es la mejor manera de proporcionarles esa información con mayor frecuencia y constancia. Las respuestas pueden sorprenderle, pero le proporcionarán una valiosa información sobre el lugar que prefieren para comunicarse y una frecuencia que satisfará sus necesidades.

Recomendación 4:

Seguir reclutando y contratando más personal de habla hispana.

D. Disciplina.

Los datos solicitados sobre disciplina fueron escasos, inconsistentes (Infracciones de un año vs. números de suspensiones sin asistencia en clases del año siguiente, muy pocos datos para el año actual de cualquiera de ellos, etc.), lo que dificulta el análisis longitudinal. Al hablar con los subdirectores de secundaria (siete), nos enteramos de que los datos discretos necesarios para hacer un seguimiento de los objetivos y resultados disciplinarios en curso, como qué profesores derivaban a los alumnos, con qué frecuencia, por qué acciones y por identificación racial, etc., no eran de fácil acceso a nivel de centro y requerían una solicitud especial al coordinador de datos del distrito para los informes del almacén de datos. Los administradores suelen recibir un informe anual del almacén de datos, pero el seguimiento semanal con fines de intervención o prevención supone un reto tecnológico. Esto dificultó el análisis periódico continuo de la eficacia de las medidas disciplinarias.

También había confusión en torno a la definición de los términos. Cada uno de los AD con los que hablamos definía los términos y las expectativas de forma diferente. Las remisiones disciplinarias se hacen en el sistema ABAI electrónicamente y el profesor determina si el comportamiento es una infracción o un problema de conducta. Solicitamos definiciones escritas sobre estos términos que utilizan los profesores, y no había ninguna disponible.

Por lo tanto, a veces lo que un profesor podría definir como un problema de conducta sería en realidad una infracción y viceversa. El subdirector ve los datos electrónicamente y determina cómo los definirá y si alcanzan el nivel de documentación que formará parte del expediente disciplinario del alumno. Los subdirectores compartieron que no tienen forma de rastrear fácilmente la información disciplinaria de los estudiantes en forma semanal o mensual, ya que los informes generalmente se comparten anualmente.

La justicia restaurativa es un término que cada administrador utiliza de manera imprecisa y

diferente, pero no existe un sistema formal con discusiones facilitadas que involucren a la comunidad.

Sólo el 62% de los padres califican de justas las políticas y las expectativas de gestión de los alumnos, aunque el 81% de los alumnos afirman haber recibido un trato justo. No está del todo claro por qué ocurre esto, pero merece una mayor aclaración. Durante nuestra visita, el número de alumnos presenciales era limitado (algunas clases tenían tan sólo cinco alumnos) y las medidas disciplinarias eran casi inexistentes debido al aprendizaje virtual en línea. Se teoriza que la desconexión puede radicar en la comunicación de los padres con la escuela cuando se producen infracciones o en la falta de una práctica coherente de los procesos de justicia restaurativa en los que los padres participan de forma integral.

También nos llamó la atención el hecho de que la violencia con armas de fuego afecta a los estudiantes de secundaria al menos una vez al año (a veces con resultados fatales) y que, sin embargo, no existe un enfoque proactivo para la prevención. El trabajo preventivo en esta área podría ser discutido durante SEL.

El Centro LEAP es la sala de Suspensión Escolar que apoya a los estudiantes para que continúen trabajando académicamente cuando necesitan ser retirados temporalmente del entorno escolar. Cuando los alumnos entran, el asistente administrativo saca el expediente del alumno y revisa el trabajo académico que debe realizar. Los estudiantes trabajan en el trabajo académico por la mañana y en las habilidades sociales, la formación del carácter o el trabajo de meditación por la tarde. Por lo general, hay uno o dos estudiantes con diez o doce como máximo en asistencia. Los estudiantes pueden ser referidos a LEAP con una preocupación por comportamiento o una infracción por comportamiento. Pueden ser remitidos por algo tan grave como la violencia física o tan inocuo como negarse a participar en clase. El asistente estima que los problemas de comportamiento constituyen entre el 30 y el 40% de las referencias. La falta de respeto y la insubordinación son también motivos comunes de remisión al LEAP. La información sobre la diversidad racial de los estudiantes remitidos no está documentada ni se hace un seguimiento de la misma.

Recomendación 1:

Se necesita un nuevo sistema de recopilación de datos disciplinarios o una distribución regular y consistente de datos disciplinarios a las escuelas con automatización. Los subdirectores necesitan revisar los datos semanalmente para tomar medidas y decisiones de intervención que apoyen a los profesores y a los estudiantes.

Recomendación 2:

Considerar la posibilidad de instituir un programa de justicia restaurativa en el que los padres y los miembros de la comunidad sean parte integrante de la resolución de conflictos y conecten a los estudiantes con la forma en que sus acciones afectan a las comunidades en su conjunto.

Recomendación 3:

Definir los términos: Preocupación por el comportamiento e infracción del comportamiento. Hacer una infografía con ejemplos de cada comportamiento. Capacite a todo el personal entrante y actual sobre las definiciones de los términos y los pasos disciplinarios apropiados para cada uno. Incluya los pasos de intervención necesarios que los profesores deben tomar antes de introducir los datos en el sistema.

Recomendación 4:

Hacer un seguimiento de los datos, incluida la identificación racial, de los estudiantes remitidos a LEAP. Establecer directrices claras sobre qué comportamientos son aceptables para ser remitidos al LEAP y cuáles requieren la exclusión del aula. Definir la insubordinación y la falta de respeto. Pueden percibirse de forma diferente en función de los antecedentes culturales.

E. Acceso a los recursos.

Los recursos disponibles son numerosos en el nivel de primaria. Los padres se sienten menos informados sobre los servicios y recursos del nivel secundario. En particular, a los padres de secundaria les gustaría que los servicios de tutoría que se ofrecen en el nivel de primaria se extendieran al nivel de secundaria.

Cerrar la brecha en la escuela secundaria entre los estudiantes que tienen un plan claro de universidad y carrera para sí mismos y los que aún están indecisos.

Recomendación:

La preparación para la universidad y la carrera profesional puede empezar en la escuela primaria. Ayude a los niños a identificar sus dones, intereses y potencial a una edad temprana. Expóngalos a una amplia variedad de opciones profesionales. Inicie las visitas a las universidades en la escuela primaria de forma física o virtual. Invite a los padres a unirse como parte del sistema de apoyo. Pida a los estudiantes del Centro McKenzie que actúen, alimenten o demuestren sus habilidades y programas en el nivel primario. Haga que los profesores muestren sus recuerdos universitarios. Hablar del alma máter de los famosos y de los modelos a seguir. Hacer que los niños empiecen a considerar las opciones profesionales y universitarias a una edad temprana y ayudar a los padres a planificar con años de antelación cómo apoyarles en la obtención de diplomas de honor.

F. Responsabilidad

La responsabilidad es un tema consistente articulado a través de la administración, el liderazgo y el personal y que es particularmente evidente en las prácticas pedagógicas. El enfoque pedagógico culturalmente receptivo se percibe como incoherente con las expectativas pedagógicas y las normas curriculares exigidas a nivel del edificio. Los materiales y recursos actuales se perciben como inadecuados para incorporar con éxito los contenidos culturales. Los objetivos basados en los estándares son el centro de las prácticas en el aula y se percibe que dejan poco espacio para la integración de contenidos culturales o el trabajo centrado en la equidad.

El sistema de evaluación formativa de la escuela secundaria ha tenido un comienzo difícil este año debido a la pandemia mundial, el entorno de aprendizaje virtual y la introducción de un nuevo sistema de evaluación formativa, Illuminate. Debido a la interrupción del desarrollo profesional en el nuevo programa, fue difícil, si no imposible, acceder a los datos comparativos de las evaluaciones formativas anteriores o conseguir datos longitudinales que se alinearan con el nuevo sistema. El personal informa de que el nuevo sistema les resulta difícil de manejar sin una formación in situ más avanzada, una plataforma decisiva y la disponibilidad para más áreas temáticas. Los profesores de secundaria están elaborando actualmente sus propias evaluaciones dentro de cada departamento.

Recomendación 1:

El desarrollo profesional en Illuminate.

Recomendación 2:

Integrar conexiones pedagógicas significativas entre el contenido del curso y las culturas, lenguas y experiencias vitales de los estudiantes. (Enseñanza con sensibilidad cultural). Ayudar a los estudiantes a aprender y practicar cómo discutir respetuosamente las diferencias entre las personas. Esta es una valiosa habilidad para la vida.

G. Bienestar social y emocional

A algunos miembros del personal y a los padres les preocupa que el trabajo sobre la equidad es desacertado en el transcurso de una pandemia. Piden que el equipo de orientación sea proactivo para llegar a los estudiantes que están en casa y cuando regresan a la escuela.

El SEL está programado para ser impartido todos los viernes por la mañana en el nivel secundario, pero varía con cada profesor y a menudo se ha adelantado por otras preocupaciones urgentes que surgen. Recientemente se ha centrado en apoyar adicionalmente a los adultos durante la pandemia. No hay un plan de estudios formal y los temas se seleccionan a discreción del profesor o a veces se utilizan para la preparación de la clase. Los temas han sido tan variados como la comprobación de cómo se siente todo el mundo o la evaluación de la situación de las personas en cuanto a sus tareas.

Recomendación:

Formalizar un plan de estudios, temas o estrategias específicas para el bienestar social y emocional, asegurando que todos los estudiantes tengan acceso a la misma calidad de recursos y estrategias que promuevan una salud mental positiva.

H. Lenguaje con términos raciales en entornos informales

Los estudiantes (21%), el personal (45%) y los padres (25%) encuestados afirman haber escuchado un lenguaje con términos raciales o discriminatorio que resulta ofensivo. El 31% del personal encuestado y el 28% de los estudiantes encuestados han experimentado personalmente la discriminación racial o de género en la escuela. Estas cifras sugieren que el lenguaje con términos raciales y/o los epítetos raciales pueden tener un impacto negativo en el entorno de aprendizaje y crear una cultura que normaliza el lenguaje o los comportamientos groseros. Es interesante observar que el mayor número de encuestados que informan de esto es el personal. El uso frecuente de la lengua vernácula cruda entre los estudiantes (por ejemplo, “n****r”) en bromas casuales, chistes y burlas verbales está probablemente relacionado con la frecuencia y el uso común en la música, los medios de comunicación y los entornos culturales informales. Sin embargo, suele ser inquietante en entornos formales o profesionales.

El lenguaje con términos raciales en forma de bromas y comentarios insensibles o despectivos es señalado tanto por el personal como por los estudiantes, con un 37% del personal y un 21% de los estudiantes que informan del uso observado. Y sin embargo, el 79% de los alumnos y el 81% del personal afirman que se respeta a los alumnos de todos los grupos étnicos y raciales. Estos datos, aparentemente contradictorios, sugieren que el lenguaje racial inapropiado se ha normalizado tanto que forma parte de la cultura escolar.

El Municipio de Lawrence también tendrá que redefinir cómo es y cómo suena un entorno de aprendizaje profesional diverso, multicultural, multirracial y multigeneracional. A medida que los estudiantes se aventuran en carreras que les llevarán a un escenario global, deben entender las reglas de participación en un entorno global. El intercambio lúdico de insultos raciales, epítetos y bromas de género no es aceptable en un entorno profesional. No será fácil cambiar la cultura, pero es lo que se necesita para prepararles plenamente para el mundo laboral. Llámelo “cambio de código” o “cambio de cultura”, o cualquier término relativo al orgullo escolar, pero eleva las expectativas sobre el tipo de lenguaje utilizado entre compañeros, incluso cuando se utiliza en broma o en línea.

Recomendación 1:

Es hora de definir exactamente el tipo de cultura escolar que las escuelas prevén. El intercambio lúdico de insultos, epítetos y bromas raciales puede estar creando el tipo de cultura que es inclusiva la mayor parte del tiempo, pero ofensiva, poco profesional o confusa en otras ocasiones. ¿Cuáles son las normas idealizadas sobre cómo debe comportarse la gente en la escuela? Para ser claros, no se trata de centrar una cultura sobre otra. Se trata de crear un entorno en el que todos los interesados se sientan cómodos y emocionalmente seguros. Revise la declaración de su visión desentrañando el término “comunidad global”, repensando el papel que desempeña la equidad educativa en la visión de la escuela, y reimaginando el lenguaje, los comportamientos y las expectativas de todas las partes interesadas en este universo diverso. También es un buen momento para hablar de la raza con todas las partes interesadas. Los alumnos afroamericanos e hispanos y todo el personal deben comprender el contexto histórico de la palabra “n” y su uso. No será fácil; la palabra se utiliza casualmente en los medios de comunicación. Pero esta palabra y otras son degradantes para muchos y no deberían normalizarse en las escuelas. Todos los estudiantes pueden entender el valor de “cambiar de código” en los entornos profesionales. Mantener conversaciones sinceras con los alumnos sobre el “cambio de código”, es decir, la modificación de la forma de hablar, el comportamiento y la apariencia para adaptarse a las diferentes normas socioculturales. Siga involucrando e inspirando a todas las partes interesadas en los debates continuos sobre los beneficios y los desafíos de crear una comunidad escolar más equitativa e inclusiva. Sea abierto y honesto acerca de los desafíos a los que se enfrentará al hacerlo, pero inspire su decisión de hacerlo con el apoyo de todas las partes interesadas. Las normas socioculturales de la escuela exigen un alto nivel de respeto por las personas de todas las etnias, identidades raciales y de género, y valores culturales. Estas normas pueden diferir de las que los alumnos ejercen en sus hogares o en sus comunidades. Puede ser necesario que “cambien de código” en la escuela. Para que quede claro, no se trata de abogar por que los estudiantes abandonen su auténtico yo cultural. Los estudiantes deben sentirse cómodos en su propia piel. Pero en una comunidad global y multicultural, la piel es de muchos colores y, por tanto, las normas que ayudan a todos a respetar la dignidad de todo tipo de personas. Los chistes, la terminología y los comportamientos dentro de la propia comunidad familiar pueden ser ofensivos e inapropiados dentro de las comunidades escolares o laborales. Es importante ser lo suficientemente flexible para adaptarse y que todos se sientan respetados. Esta también es una valiosa habilidad para la vida.

Recomendación 4:

Ser proactivo en la prevención del intercambio de lenguaje con términos raciales en línea. Proporcionar a los estudiantes formación sobre cómo ser un buen ciudadano digital, incluyendo el lenguaje apropiado en línea. Asegúrese de que entienden las implicaciones legales y cómo su lenguaje en línea puede seguirles.

I. Sesgo de género

Otro cambio cultural en el municipio de Lawrence es la elevación deliberada de las voces femeninas.

De alguna manera, se sienten excluidas de la toma de decisiones, no son escuchadas y carecen de un poder y control equitativo con sus compañeros masculinos. Cuando los estudiantes y el personal hablan de la discriminación, a veces hablan de que se les trata de forma diferente debido a su género.

Recomendación 1:

Garantizar que todos tengan una voz equitativa en el equipo de liderazgo. Hacer un seguimiento de

las sugerencias y recomendaciones, dejando constancia por escrito de las realizadas en las reuniones.

Recomendación 2:

Garantizar un modelo de liderazgo distributivo que reparta el poder entre una serie de nuevas y diversas voces: personal emergente, personal veterano, LGBTQ, mujeres, hombres, estudiantes. Permítales que diseñen su camino hacia el futuro, creando una cultura más inclusiva y equitativa. Asegúrese de que tengan un acceso equitativo a los puestos de jefe de departamento y apoye a los nuevos líderes cuando estén a la altura de las circunstancias, porque lo harán.

Recomendación 3:

Hacer que la dirección de la escuela se reúna individualmente con el personal femenino para discutir cualquier preocupación sobre la discriminación. Comprometerse a escuchar más abiertamente las preocupaciones y establecer una vía escrita para resolver los problemas de prejuicios de género percibidos.

J. Los padres y la comunidad están dispuestos a hacer el trabajo

Los padres y el personal instan al distrito a avanzar en el trabajo de equidad. El 72% dio un pulgar arriba para explorar y confrontar los vestigios del racismo institucional. Están preocupados por el futuro de sus hijos y creen que es una iniciativa que debería haberse llevado a cabo hace tiempo. Muchos padres aprecian la diversidad demográfica del distrito y creen que esto permitirá a sus hijos prosperar en el mundo real. Cabe señalar que hay una fracción de padres que no se sienten así con respecto a la diversidad de los estudiantes en general, especialmente si perciben que su hijo está recibiendo menos servicios, apoyo o recursos como resultado.

Una de las preocupaciones es garantizar que el trabajo de equidad sea sostenible e institucionalizado. El personal y los padres quieren que se actúe además de discutir. Quieren que los dirigentes refuercen la mentalidad de crecimiento de los alumnos adultos y se tomen el tiempo necesario para integrar las prácticas en su trabajo habitual.

La dirección de la escuela y los padres están abrumadoramente dispuestos a abordar el racismo institucional y la equidad educativa. La mayor parte del personal también apoya este trabajo, sin embargo, un número significativo de ellos percibe que aún no ha participado en ninguna oportunidad de formación formal en esta área en los últimos tres años. Es posible que no se sientan eficaces a la hora de dismantlar las prácticas no equitativas o de entablar conversaciones críticas.

El trabajo sobre la equidad había comenzado con los estudiantes en El Municipio de Lawrence. Numerosos estudiantes hablaron de su identidad en relación con el privilegio de los blancos. Es evidente que los estudiantes han aprendido un vocabulario común y la comprensión en torno a la equidad, la competencia cultural y los temas de la justicia social.

Recomendación 1:

Mantener el ciclo de mejora continua e institucionalizar el aprendizaje adaptando y adoptando nuevas políticas, prácticas y expectativas en el camino. Continuar las conversaciones sobre raza, equidad y prejuicios, según proceda. Para la mayoría del personal encuestado, esto es algo completamente natural, y así debería ser. Sólo que no se informa de que se produzca con la suficiente regularidad como para que se sienta como si fuera parte integrante de la cultura escolar.

Recomendación 2:

Inicie diálogos regulares en toda la escuela o estudios de libros. Introducir múltiples áreas de estudio o clubes de lectura para que el aprendizaje sea diferenciado. Dedicar un tiempo a

cada reunión del área de contenidos para debatir el aprendizaje reciente sobre la equidad. Proporcionar tiempo durante las reuniones de personal para que la gente comparta el aprendizaje.

Parte del personal ha dirigido la formación previa del personal en esta área y al menos uno está realizando un doctorado en esta área. Utilice su experiencia y habilidades mientras se une para fortalecer su comunidad de aprendizaje y comunidades de práctica que son culturalmente sensibles, culturalmente competentes y centradas en la equidad por el bien de los estudiantes.

Recomendación 3:

Sea creativo a la hora de diseñar formas para que los padres de todas las identidades raciales y étnicas interactúen, creen redes y experimenten sus intereses comunes.

Recomendación 4:

Desarrollo profesional sobre conversaciones críticas, hablar y escuchar con empatía y/o facilitar conversaciones sobre la raza.

Recomendación 5:

Asociarse con las escuelas hermanas para formular comunidades de práctica sobre la equidad, estudios de libros, y/o investigación de acción sobre la equidad, el racismo institucional, la competencia cultural, las prácticas culturalmente receptivas, etc. Cuando el personal y/o la dirección se sientan cómodos, abran las puertas también a la comunidad de padres para realizar debates y ejercicios enriquecedores. Es probable que no estén seguros de qué esperar de los educadores que participan en este trabajo, pero estarían abiertos a ver cómo se modela positivamente y, en particular, a entender cómo este trabajo beneficia a todos los estudiantes.

El personal y los padres identificaron lo que veían como barreras para el trabajo de equidad

- El miedo: Miedo a lo desconocido y a la respuesta de los demás.
- Falta de conocimiento: Algunos miembros del personal, alumnos y padres cuyas ideologías son incompatibles con los principios de equidad racial, paridad educativa y respeto a los orígenes culturales se opondrán.
- Conversaciones incómodas: Incómodo por estar incómodo.
- Racismo: padres, personal y alumnos: Desafiante porque las ideologías del racismo todavía son abrazadas por algunos padres, personal y estudiantes actuales.
- COVID19.

Conclusión

El trabajo por la equidad y la competencia cultural es un proceso. Llevará tiempo deshacer y dismantelar generaciones de prácticas que han servido muy bien a una parte de la población. No hay que desanimarse ante el trabajo aparentemente insuperable que supone hacerlo. Hay que ir paso a paso y mantener un enfoque incesante en los niños. ¡MSD LT ya va por buen camino!