



RESUMEN EJECUTIVO

**EVALUACIÓN DEL CLIMA
ESCOLAR BASADO EN LA
EQUIDAD (EISCA)
de Manchester Public Schools (MPS)**

Una colaboración entre RE-Center,
Race & Equity in Education y
Manchester Public Schools



RE-CENTER

RACE & EQUITY IN EDUCATION

— ANTERIORMENTE THE DISCOVERY CENTER —

PREFACIO: NOCIONES



Estimado lector:

Durante el año escolar 2017-2018, los evaluadores del RE-Center, Race & Equity in Education (RE-Center) [Centro de la Raza y la Equidad en la Educación] obtuvieron aportes de los estudiantes, del personal y de las familias de Manchester Public Schools (MPS) [Escuelas Públicas de Manchester] como parte de la realización de la Evaluación del Clima Escolar¹ Basado en la Equidad (EISCA) del distrito. Las experiencias, respuestas y perspectivas de estas partes interesadas se sintetizan en las siguientes páginas. Este prefacio resalta los puntos clave a tener en cuenta al leer esta evaluación.

Liderazgo visionario

Al decidir realizar esta evaluación, el liderazgo de MPS ha dado un paso importante al comprometerse a institucionalizar la equidad en sus escuelas. A lo largo de la evaluación, los líderes del distrito participaron en un proceso de colaboración con los evaluadores del RE-Center para descubrir las inequidades institucionales que afectan a los estudiantes, al personal y a las familias de los grupos marginados. La iniciativa que los líderes de MPS han mostrado al colaborar en esta evaluación debe ser reconocida y celebrada.

Una oportunidad para la perspicacia

Esta evaluación se diseñó para informar sobre las experiencias de las personas que pertenecen a grupos marginados en la actualidad e históricamente, incluidos los estudiantes, el personal y las familias de color; estudiantes, personal y familias que son mujeres, transexuales o con inconformidad de género; estudiantes, personal y familias con orientaciones sexuales actualmente e históricamente marginadas; estudiantes y familias de bajos ingresos; estudiantes, personal y familias con discapacidades; estudiantes, personal y familias que no son hablantes nativos de inglés; estudiantes, personal y familias que no son cristianas; y estudiantes, personal y familias cuyas identidades pertenecen a las intersecciones² de estos grupos.

Todos los detalles de respaldo de este Resumen Ejecutivo se pueden encontrar en el Informe completo de la Evaluación del Clima Escolar Basado en la Equidad (EISCA).

Algunas de las respuestas que los evaluadores registraron pueden ser diferentes de las experiencias personales de los lectores y, debido a esta diferencia, estas narraciones pueden ser difíciles de creer y aceptar. Los lectores deben considerar la información contenida en este informe como una oportunidad para comprender las perspectivas que puedan haber sido invisibles para ellos. Esta nueva información puede ser utilizada por la comunidad de MPS para crear un ambiente escolar atractivo, seguro y accesible que valore a todas las partes interesadas.

Un primer paso hacia la acción

El proceso de identificación de inequidades es un primer paso necesario hacia la institucionalización de la equidad en el sistema educativo. MPS tiene el potencial de cambiar políticas, prácticas y patrones injustos y de desarrollar el conocimiento, la conciencia y las habilidades necesarias para crear un entorno escolar más equitativo para todas las partes interesadas. Esta evaluación no es una solución sino un punto de partida, cuyo objetivo es proporcionar información y recomendaciones para que la comunidad de MPS las utilice en el desarrollo de un plan de acción estratégico para lograr la equidad en sus escuelas. Es importante tener en cuenta que aunque este informe se centra en las Escuelas Públicas de Manchester, los desafíos que se describen en este documento no son exclusivos de MPS. Otros distritos escolares de Connecticut y de todo el país tienen problemas similares, con orígenes de inequidad similares³.

Accesibilidad y lenguaje

Ha habido un intento de usar un lenguaje directo y claro en este informe. A lo largo del informe, se utilizan tanto datos cuantitativos como lenguaje descriptivo que sintetiza datos cualitativos para transmitir los resultados de la evaluación. El uso de información tanto cuantitativa como cualitativa para evaluar el estado del clima escolar en el distrito fue una parte importante de la realización de esta evaluación basada en la equidad, ya que la información cuantitativa por sí sola no puede captar la realidad matizada de un entorno educativo⁴. Se definirán otros conceptos a lo largo del informe, y hay un Glosario de términos en el Apéndice A con definiciones que los lectores pueden consultar según sea necesario.



RE-Center, *Raza y Equidad en la Educación* (anteriormente The Discovery Center) trabaja en colaboración con los distritos escolares que buscan institucionalizar la equidad en todas las facetas de sus operaciones y dentro de la cultura del distrito.

Agradecimientos

Es importante darse cuenta de que muchas de las historias en este informe son personales y fueron difíciles de compartir para los miembros de la comunidad de MPS. RE-Center desea agradecer y honrar a los numerosos estudiantes, personal y familias de la comunidad de MPS que compartieron sus historias para esta evaluación y utilizaron sus experiencias individuales como una forma de resaltar las inequidades y ofrecer soluciones para mejorar el distrito escolar.

RE-Center desea agradecer al Fondo en Memoria de William Caspar Graustein por el apoyo a este proyecto. Quisiéramos agradecer a EdChange por su apoyo al diseño de proyectos y consultas, en particular, a Paul Gorski, Ph.D., Gisella Zuniga y Duhita Mahatmya.

El RE-Center agradece a los siguientes Directores de Proyecto y Colaboradores que trabajaron en este proyecto.

Ellen Tuzollo

Emilia Skene

Cristher Estrada-Perez

Jason Fredlund

Judith Burr

Moderadores y evaluadores del RE-Center

INTRODUCCIÓN

Imagine que hay un accidente automovilístico en la I-84 que involucra a 20 automóviles. Los socorristas llegan al lugar del accidente listos para ayudar a las personas que están heridas. Es vital que cada persona involucrada en el accidente reciba la atención que necesita para sobrevivir y curar sus lesiones.

IGUALDAD

Imagine a los socorristas dándole a cada persona una bolsa de hielo y dos vendas. Esto es igualdad: todos los involucrados en el accidente reciben lo mismo.

EQUIDAD

¿Pero es justa esta distribución de recursos?

¿Todos reciben lo que necesitan?

Equidad significa asignar recursos para satisfacer las necesidades de un individuo, grupo o comunidad.

¿Qué es la equidad en la educación?

La equidad en la educación existe cuando los estudiantes de grupos marginados obtienen los mismos beneficios sociales y educativos que sus compañeros. Lograr un entorno educativo equitativo requiere que las instituciones transformen sus políticas, prácticas y patrones culturales para redistribuir el acceso y la oportunidad a aquellos que pertenecen a grupos marginados actualmente e históricamente.

En la educación, la equidad:

- + Requiere eliminar las disparidades en el acceso y la oportunidad y enfrentar directamente la inequidad;⁵
- + Se refiere a lo que es justo y no necesariamente igual⁶, y abarca una amplia variedad de modelos educativos, programas y estrategias que pueden considerarse justos;⁷
- + Prioriza examinar cómo las políticas y prácticas impactan las experiencias de personas de grupos marginados;
- + Aborda las "condiciones, procesos y barreras estructurales y sistémicas que exacerbaban las desigualdades sociales"⁸ existentes en los sistemas escolares, interrumpiendo así la réplica de los sistemas de opresión; y
- + Debería llevar a la igualdad como resultado⁹

Este informe resume dónde la evaluación encontró inequidades en el distrito y destaca las áreas donde ya se está trabajando para crear un ambiente escolar más equitativo.

El concepto de equidad ya está entrelazado en el tejido de las Escuelas Públicas de Manchester (MPS) y se ha adoptado como parte de la visión de lo que MPS puede y debe ser. La misión de MPS afirma: "A través de una asociación activa con los estudiantes, el personal escolar, las familias y la comunidad, las Escuelas Públicas de Manchester crearán escuelas seguras e inclusivas donde la equidad es la norma y la excelencia es la meta". Las investigaciones demuestran que la equidad es esencial para crear un clima escolar que atienda eficazmente a los estudiantes, al personal y a las familias. Se ha demostrado que un clima escolar positivo mejora los resultados académicos, mejora los índices de graduación, mejora la motivación para aprender, reduce los problemas de expulsión temporal y disciplina, reduce drásticamente los comportamientos "riesgosos", proporciona beneficios físicos, sociales y emocionales para los estudiantes y mejora la moral del personal.¹⁰

Un clima escolar equitativo es una parte esencial de un entorno de aprendizaje seguro y saludable en el que los estudiantes, el personal y las familias puedan prosperar.¹¹ Si el clima escolar va a

ser capaz de proporcionar todos los beneficios positivos que pueda, debe atender a todos los estudiantes. Un análisis de equidad dentro de un distrito escolar nos ayuda a entender a qué miembros de la comunidad escolar se atiende y cuáles tienen necesidades que no se están atendiendo. Aprender en un entorno escolar no equitativo puede ser una experiencia estresante que comprometa la capacidad del niño para tener éxito. Existe una cantidad significativa de investigaciones sobre los impactos del trauma infantil en la capacidad de aprendizaje de un niño.¹² La conversación sobre el trauma infantil rara vez considera el impacto de la discriminación, del acoso y de las microagresiones¹³ que los jóvenes de grupos marginados experimentan con regularidad en entornos educativos. Una parte esencial del trabajo para descubrir las inequidades sistémicas es considerar los impactos devastadores que las inequidades en las escuelas tienen sobre los estudiantes y su capacidad para aprender. La comunidad escolar tiene el control sobre el cambio de estos patrones e incidentes perjudiciales y debe hacer el arduo trabajo de examinar cómo las propias escuelas a veces causan daño a los niños. La Evaluación del Clima Escolar Basado en la Equidad para las Escuelas Públicas de Manchester aborda este desafío de frente, y los resultados se detallan en las páginas siguientes.

La Evaluación del Clima Escolar Basado en la Equidad (EISCA) de las Escuelas Públicas de Manchester (MPS) es una evaluación de la cultura y del clima del distrito a través de la lente de la equidad racial y sus intersecciones.

Las investigaciones muestran que la equidad es esencial para crear un clima escolar que sirva eficazmente a los estudiantes, al personal y a las familias y que mejore positivamente todos los resultados de los estudiantes.

Esta evaluación examina las experiencias educativas, emocionales y sociales de los estudiantes, del personal y de las familias de grupos marginados para descubrir las inequidades institucionales y sistémicas que impiden que todos los estudiantes obtengan los mismos beneficios sociales y educativos. Cuando las personas con las identidades más marginadas están bien atendidas, el distrito escolar crea un ambiente de aprendizaje más saludable para todos, porque una escuela es solo tan equitativa como lo experimenten aquellos más marginados.

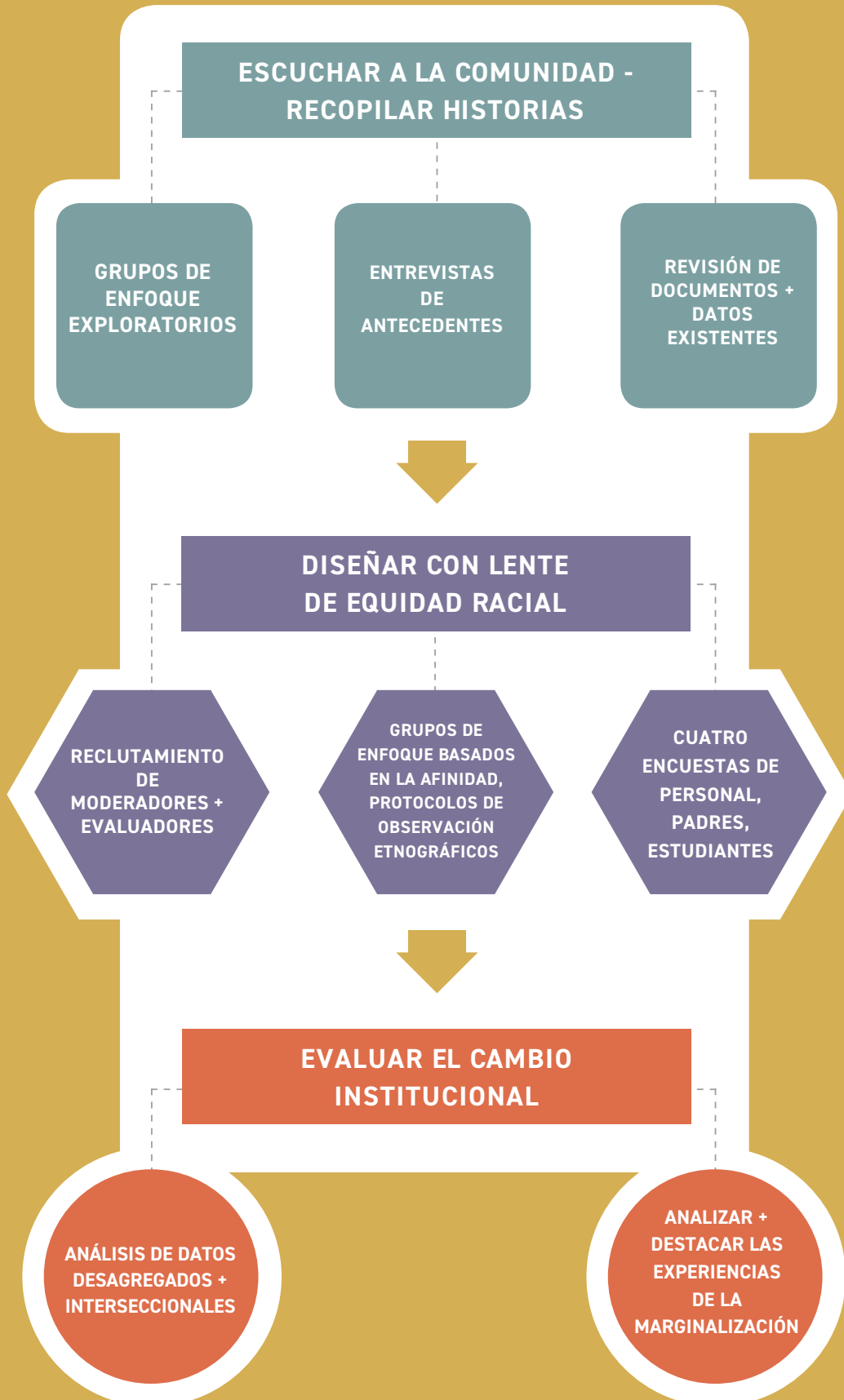


LA PREGUNTA CENTRAL QUE GUIÓ ESTA EVALUACIÓN FUE:

¿En qué medida las Escuelas Públicas de Manchester constituyen un entorno equitativo para todos los miembros de la comunidad del distrito?

Esta evaluación se realizó en una colaboración entre RE-Center, *Race & Equity in Education* (anteriormente The Discovery Center) y MPS con el propósito de identificar los obstáculos existentes para un clima equitativo y brindar recomendaciones para guiar a los administradores en la creación de un plan de acción que aborde directamente los impactos del racismo, el sexismo, la homofobia, el capacitismo, el clasismo y otras formas de inequidad dentro de MPS. La evaluación destaca el trabajo prometedor que el distrito ha comenzado y detalla las áreas clave para el progreso y la mejora continua.

EL PROCESO



EVALUAMOS EL CLIMA ESCOLAR PREGUNTANDO SOBRE:

- + Seguridad
- + Acceso a las oportunidades
- + Valor
- + Compromiso y conexión escolar

Los datos para informar esta evaluación del clima escolar se recopilaron durante el año académico 2017-2018.

Los evaluadores recopilaron datos cuantitativos mediante cuatro encuestas separadas:

- + una encuesta de estudiantes en los grados 5 y 6;
- + una encuesta de estudiantes en los grados 7 -12;
- + una encuesta de administradores, educadores, miembros del personal certificados y miembros del personal no certificados de MPS;
- + y una encuesta de los familiares de los niños que asisten a escuelas en el distrito.

Diseñar con una lente de equidad racial.

Los evaluadores recopilaron datos cualitativos mediante grupos de enfoque basados en afinidad, entrevistas de antecedentes, preguntas de encuestas escritas y observaciones etnográficas de centros escolares. Los evaluadores diseñaron grupos de enfoque basados en la afinidad para captar las experiencias de los estudiantes, del personal y de las familias con identidades marginadas actualmente e históricamente, centradas específicamente en la raza, la identidad de género, la orientación sexual, el idioma, la discapacidad y sus intersecciones.

Evaluar el cambio institucional.

La información recopilada a través de estos métodos de participación pintó una imagen amplia y detallada del clima escolar en MPS. Las Escuelas Públicas de Manchester están tomando medidas importantes para abordar las desigualdades dentro del distrito, y existen muchas oportunidades para que MPS apoye plenamente a todos los estudiantes, al personal y a las familias, incluidos aquellos de grupos marginados. Nombrar y entender los temas clave que surgen de esta evaluación puede informar el plan de acción del distrito para crear un ambiente escolar más equitativo para los estudiantes, para el personal y para las familias.

QUÉ VA BIEN EN MANCHESTER

Los estudiantes, miembros del personal y familias de los grupos marginados ofrecieron sus perspectivas de la cultura y el clima actuales en las Escuelas Públicas de Manchester.

1 Los estudiantes, el personal y las familias están **ANSIOSOS de tener CONVERSACIONES** sobre la identidad racial y otras identidades que tienen

4 Los estudiantes informaron recibir **ÁNIMO Y APOYO** de los maestros y del personal

2 Los estudiantes de MPS encarnan la **DIVERSIDAD MULTICULTURAL**

5 Hay individuos en MPS con un profundo **COMPROMISO CON LA EQUIDAD**

3 El personal reporta un **AMBIENTE DE TRABAJO POSITIVO**

6 **LAS FAMILIAS SE SIENTEN RESPETADAS** y tienen una visión positiva de la experiencia de sus hijos


VISIÓN
GENERAL

ANTECEDENTES



1. Los estudiantes, el personal y los miembros de la familia estaban ansiosos por tener conversaciones sobre la raza, la identidad de género y cualquier otra identidad que pudieran tener.

Los evaluadores descubrieron que los estudiantes de MPS estaban entusiasmados con la discusión de sus experiencias, tanto positivas como negativas, y estaban emocionados por tener la oportunidad de ser incluidos en la remodelación de sus escuelas. Los miembros del personal estaban ansiosos por ofrecer sus conocimientos sobre los desafíos y la eficacia de las iniciativas de equidad en MPS mediante su participación en grupos focales, conversaciones y entrevistas de antecedentes. Muchos de los miembros de las familias que participaron en los grupos de enfoque familiar fueron padres y tutores profundamente involucrados en la educación de sus hijos y conocedores de temas de equidad en las escuelas de sus hijos.

2. El cuerpo estudiantil de MPS encarna la diversidad multicultural.

Muchos estudiantes, especialmente los que son nuevos en el distrito, reconocieron la diversidad de su escuela como un aspecto positivo e importante de su entorno educativo. Basándose en una serie de parámetros clave en encuestas, grupos focales y entrevistas, los evaluadores encontraron que la gran mayoría de los estudiantes, incluidos los estudiantes de grupos marginados, están construyendo una comunidad en la escuela a través de amistades con sus compañeros.

3. Los miembros del personal, incluidos los de grupos marginados, informaron experiencias positivas en general en sus entornos de trabajo en MPS.

Cuando fueron encuestados, más del 90 por ciento del personal, incluido más del 90 por ciento de los miembros del personal de color, estuvieron de acuerdo en estar orgullosos de trabajar en su escuela u oficina, estuvieron de acuerdo en que sienten una conexión cálida con al menos dos compañeros de trabajo y estuvieron de acuerdo en que son miembros valiosos de su escuela o equipo de oficina.

4. Los estudiantes informaron haber recibido aliento y apoyo de los maestros, y los miembros del personal han comenzado a aprender cómo implementar herramientas de aprendizaje socioemocional y prácticas restaurativas en las escuelas.

Cuando fueron encuestados, el 85 por ciento de los estudiantes en los grados 5 y 6 estuvieron de acuerdo en que los maestros los ayudan a descubrir cómo aprenden mejor y el 89 por ciento estuvo de acuerdo en que los maestros les enseñan cómo aprender de sus errores. El ochenta y ocho por ciento de los miembros de las familias estuvieron de acuerdo en que la escuela de sus hijos les ayuda a desarrollar habilidades sociales y emocionales. Se han introducido Prácticas Restaurativas en las escuelas primarias, intermedias y secundarias de MPS para ayudar a los miembros de la comunidad escolar a construir y mantener relaciones positivas entre sí y abordar los problemas de comportamiento de los estudiantes. A través del análisis de datos cuantitativos y cualitativos, los evaluadores encontraron que hay más trabajo por hacer para implementar estas herramientas y prácticas y alinearlas con los principios de equidad; sin embargo, presentarlos es un paso importante hacia la construcción de un distrito escolar equitativo y la creación de alternativas a las medidas disciplinarias de exclusión.

5. Hay personas dentro de MPS con un profundo entendimiento y compromiso con la equidad.

Durante el proceso de EISCA, los evaluadores hablaron con numerosos miembros del personal que están profundamente comprometidos con la creación de entornos equitativos en MPS. Los evaluadores encontraron que hay miembros del personal en roles clave que tienen el conocimiento, la conciencia y las habilidades para ser líderes en hacer avanzar el trabajo de equidad del distrito.

6. Los miembros de las familias encuestadas se sienten respetados por el personal del distrito y tienen una perspectiva positiva de la experiencia de sus hijos en las MPS y más allá de las MPS.

Cuando fueron encuestados, más del 90 por ciento de los miembros de las familias, incluidas las familias de color y las familias para quienes el inglés no es su idioma nativo, estuvieron de acuerdo en que se sienten bien con el futuro de su hijo; estuvieron de acuerdo en que se sientan cómodos hablando con los maestros de sus hijos; y estuvieron de acuerdo en que son recibidos con amabilidad cuando llaman o visitan la escuela. Los miembros de las familias también informaron de un fácil acceso a los servicios de interpretación en MPS, una parte clave de experimentar las escuelas como entornos acogedores para los miembros de las familias que no hablan inglés.

“En la escuela, la gente dice que los puertorriqueños son tontos e idiotas”.

- Estudiante de MPS

“Ser bisexual en esta escuela... no puedo decírselo a nadie y no me siento como yo cuando estoy aquí.”

- Estudiante de MPS

“8th grade boys are very inappropriate. They treat us like ‘fresh bait.’”

- Estudiante de MPS

“Los niños necesitan que se les enseñe más cosas sobre su propia cultura. La educación es muy unilateral.”

- Padre de color de MPS

“Necesitamos maestros de color... pero no quiero pedirle a las personas de color que vengan a trabajar a un lugar donde tendrán dificultades junto con nosotros.”

- Miembro de color del personal de MPS

“Indirectamente, esperan que explique ciertos aspectos de la cultura minoritaria. Me piden que hable con los padres ‘agresivos’ POC [personas de color]. No quiero ser vista como la mujer negra enojada.”

- Miembro de color del personal de MPS

“A mi hijo de seis años nunca se le debería llamar la ‘palabra n’.”

- Padre de un estudiante de color de MPS

“Si se trata de un niño de color que ha sido expulsado temporalmente dos veces, los maestros dicen: ‘me gustaría que su madre hiciera algo.’ Si se trata de un niño de color que ha sido expulsado temporalmente una vez, los maestros dicen: ‘su medicación no está funcionando’.” - Miembro del personal de MPS

HALLAZGOS

A través de preguntas de la encuesta, entrevistas de antecedentes, grupos focales y conversaciones mantenidas durante las observaciones etnográficas del sitio, los evaluadores identificaron estos temas principales como oportunidades de mejora en las Escuelas Públicas de Manchester (MPS):

1 La discriminación sigue afectando en MPS a los estudiantes, al personal y a las familias de los grupos marginados.

Los estudiantes, los miembros del personal y los miembros de las familias en MPS informaron haber sido testigos de un comportamiento racista y haber experimentado microagresiones. Los estudiantes, los miembros del personal y los miembros de las familias de grupos marginados, en particular los que pertenecen a más de un grupo marginado, informaron que no se sienten seguros en la escuela, incluidos los estudiantes de color y el personal de color, y los estudiantes que experimentan inseguridad alimentaria. Las estudiantes, incluidas las pertenecientes a más de un grupo marginado, informaron haber sido acosadas en la escuela. Los estudiantes LGBQ+, transexuales y con inconformidad de género, en particular los estudiantes de color LGBQ+, transexuales y con inconformidad de género, informaron haber sido discriminados en la escuela. En todas las razas, los estudiantes, el personal y los miembros de las familias con una o más discapacidades informaron que se sentían inseguros en la escuela y, en todas las razas, los estudiantes y el personal no cristianos informaron sentirse estereotipados y discriminados en la escuela.

2 Hay una falta de estructuras institucionales para apoyar al personal en la creación de un ambiente escolar equitativo en MPS.

MPS carece de una visión integral para la labor de equidad que pueda ayudar al distrito a abordar sistemáticamente los obstáculos para conseguir un clima equitativo, comunicar oportunidades de participación más eficazmente y compartir éxitos en la labor de equidad del distrito. La organización actual de la labor de equidad en MPS y la falta de requisitos para el aprendizaje profesional tampoco consiguen distribuir la responsabilidad de institucionalizar la equidad en la directiva. MPS está rezagado en sus objetivos de reclutamiento establecidos para el personal de color y en la retención de los miembros del personal de color; y la falta de miembros del personal de color, particularmente educadores de color, fue una preocupación común entre los estudiantes, el personal y las familias. Existen vacíos particulares en las estructuras de apoyo institucional que necesitan los miembros del personal de color y los miembros del personal con discapacidades. MPS carece de un verdadero plan de estudios multicultural y de las herramientas que necesitan los miembros del personal para crear un ambiente equitativo en el salón de clases.

3 Existen brechas significativas en las habilidades de los miembros del personal de MPS necesarias para fomentar entornos de aprendizaje equitativos.

Según los datos de las encuestas y conversaciones con miembros del personal de MPS, los evaluadores encontraron que muchos miembros del personal de MPS carecen del conocimiento, la conciencia y las habilidades para abordar las formas en que la raza, la clase, la sexualidad, la identidad de género, la capacidad, la religión y el idioma afectan el clima en las escuelas y lugares de trabajo de MPS. Los miembros del personal no responden sistemáticamente a la discriminación, el hostigamiento y las desigualdades en MPS, y los evaluadores encontraron una cultura escolar en la que no se alienta a los administradores y adultos a hablar sobre la raza, clase, sexualidad, identidad de género y otros problemas críticos de equidad. Esta falta de conocimiento y habilidades entre el personal de MPS está afectando las relaciones entre el personal y los estudiantes de grupos marginados y sus familias.

4 Los estudiantes, el personal y las familias de los grupos marginados informaron sobre barreras para acceder a oportunidades de aprendizaje académico, extracurriculares y profesionales, factores importantes que contribuyen a la creación y el mantenimiento de la brecha de equidad.

El acceso desigual a las oportunidades incluye: estudiantes de grupos marginados que experimentan desproporcionadamente acciones disciplinarias de exclusión; estudiantes y familias de grupos marginados que enfrentan barreras de costo y transporte que les impiden aprovechar al máximo las oportunidades académicas y extracurriculares en MPS; miembros de las familias de grupos marginados, especialmente miembros de familias con discapacidades, que carecen de la información necesaria para apoyar las oportunidades de aprendizaje de sus estudiantes; una falta de criterios claros de entrada y salida para colocaciones de educación alternativa en el distrito; y disparidades significativas entre los entornos escolares generales y los programas de educación alternativa en clima y rigor académico. Las bajas expectativas de los educadores también impiden que los estudiantes de grupos marginados tengan acceso completo a las oportunidades académicas disponibles en MPS.

5 Los estudiantes y el personal de grupos marginados informaron una falta de conexión con su entorno escolar.

Esta tendencia surgió de manera prominente entre los estudiantes LGBQ+, los estudiantes transexuales y los estudiantes con inconformidad de género, en particular los estudiantes de color que pertenecen a una de estas identidades marginadas; estudiantes y personal con discapacidades; y estudiantes no cristianos. Es importante tener en cuenta que al evaluar las experiencias de los estudiantes varones de color, los evaluadores recopilaron datos contradictorios sobre los sentimientos de seguridad y pertenencia en la escuela.

RECOMENDACIONES

Esta evaluación no tenía como fin descubrir y corregir todos los casos de discriminación y marginación que ocurren en las Escuelas Públicas de Manchester. Más bien, los temas clave detallados en este informe se han utilizado para hacer recomendaciones de nivel de sistemas a nivel de distrito para ayudar a la directiva de MPS a reexaminar y revisar las políticas y prácticas que rigen todas las escuelas de MPS. Basándonos en los hallazgos clave de este informe, recomendamos que las Escuelas Públicas de Manchester prioricen las siguientes medidas en su plan para crear un entorno escolar equitativo para los más marginados y, de este modo, para todos los estudiantes:

- 1 Abordar políticas y prácticas que han demostrado ser injustas**
- 2 Desarrollar un Plan de Equidad del Distrito (DEP) de varios años**
- 3 Implementar una estrategia de varios años para un aprendizaje profesional integral centrado en la equidad para todo el personal**
- 4 Cerrar las brechas institucionales en habilidades basadas en la equidad**
- 5 Crear e implementar un currículo multicultural significativo**
- 6 Invertir en la creación de políticas y cultura institucionales que atraigan y retengan a maestros del color**
- 7 Recopilar y analizar datos adicionales basados en la equidad y aumentar la accesibilidad de los datos**
- 8 Centrar las voces y el liderazgo estudiantil**

Muchos distritos escolares enfrentan desafíos cuando trabajan para institucionalizar la equidad. Las Escuelas Públicas de Manchester están haciendo la labor de visión de futuro de identificar oportunidades para resolver los problemas generales del clima escolar que afectan a los estudiantes, al personal y a las familias de grupos históricamente y actualmente marginados, un proceso que beneficiará a otros distritos escolares de Connecticut y de todo el país.

Los evaluadores anticipan que este informe proporcionará una guía para que los administradores aborden directamente los impactos del racismo, el sexismo, la homofobia y otras formas de inequidad dentro de MPS. La identificación de los obstáculos existentes para un clima equitativo, como lo ha hecho MPS en esta evaluación, ayudará al distrito a implementar soluciones reales para abordar los problemas del racismo y otras formas de inequidad, y construir un entorno saludable y equitativo en las Escuelas Públicas de Manchester.



La Evaluación del Clima Escolar Basado en la Equidad de las Escuelas Públicas de Manchester es una colaboración entre RE-Center, *Race & Equity in Education* (anteriormente, The Discovery Center) y Manchester Public Schools

Diseño y análisis del proyecto con el asesoramiento de EdChange

RECURSOS

- 1 Clima escolar: El clima escolar se basa en los patrones de las experiencias de la vida escolar de las personas; refleja las normas, las metas, los valores, las relaciones interpersonales, las prácticas de enseñanza, aprendizaje y liderazgo, y las estructuras organizativas que comprenden la vida escolar. Consultar el Apéndice A: Glosario de Términos como referencia.
- 2 Interseccionalidad: Cuando las identidades de raza, clase, sexo, socioeconomía y capacidad [y otros marcadores de identidad] se intersectan dentro de un individuo, la confluencia de sus identidades informa cómo ve, analiza y navega por el mundo. Consultar el Apéndice A: Glosario de Términos como referencia.
- 3 Education Equality in America: Comparing the Achievement Gap Across Schools, Cities, and States. Education Cities and the Education Equality Index, 2016, www.educationequalityindex.org/wp-content/uploads/2016/02/Education-Equality-in-America-v1-4.pdf.
- 4 "Cuando los métodos cuantitativos se usan solos o se utilizan para adquirir más profundidad sobre el tema, no son suficientes. Para obtener una imagen completa, es importante comprender y poder realizar una investigación cualitativa: una investigación que tradicionalmente no incluye números, cifras estadísticas o datos 'de conteo'... Mientras trabajamos para cambiar no solo los estilos de vida sino también los sistemas, los entornos creados y las políticas, los 'datos más profundos' que podemos aprovechar para utilizar métodos cualitativos se vuelven cada vez más valiosos": Watkins, Daphne C. "Qualitative Research: The Importance of Conducting Research That Doesn't 'Count'." *Health Promotion Practice*, vol. 13, no. 2, pp. 153-158, 1 Mar. 2012, doi.org/10.1177/1524839912437370.
- 5 Gorski, Paul. "Five Paradigm Shifts for Equitable Educators." EdChange and the Equity Literacy Institute, 26 Nov. 2017, www.edchange.org/handouts/paradigmshifts.pdf; Gorski, Paul. "Basic Principles for Equity Literacy." EdChange and the Equity Literacy Institute, 9 Dic. 2017, www.edchange.org/handouts/Equity-Literacy-Principles.pdf.
- 6 "Equity." The Great Schools Partnership: The Glossary of Education Reform, 21 Abr. 2016, www.edglossary.org/equity.
- 7 Ibid.
- 8 Galloway, Mollie K., and Ann M. Ishimaru. "Equitable leadership on the ground: converging on high-leverage practices." *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, vol. 25, no. 2, 9 Ene. 2017, doi: dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2205.
- 9 Ver la anotación 6 en el informe completo.
- 10 "Why Is School Climate Important?." National School Climate Center, www.schoolclimate.org/about/our-approach/why-is-school-climate-important. Accessed 9 June 2018.
- 11 Ross, Randy. "School Climate and Equity." National School Climate Center, Febrero 2013, www.schoolclimate.org/themes/schoolclimate/assets/pdf/practice/sc-brief-equity.pdf.
- 12 McInerney, Maura and Amy McKlindon. "Unlocking the Door to Learning: Trauma-Informed Classrooms & Transformational Schools." Education Law Center, Diciembre 2014, www.elc-pa.org/wp-content/uploads/2015/06/Trauma-Informed-in-Schools-Classrooms-FINAL-December2014-2.pdf.
- 13 Microagresiones: acciones o comentarios subconscientes y, a menudo, bien intencionados que transmiten un sesgo inconsciente y perjudican a la persona en el extremo receptor. Consultar el Apéndice A: Glosario de Términos como referencia.

Para ver el informe completo y una lista completa de referencias, visite www.re-center.org o contáctenos llamando al (860) 284.9489 para solicitar una copia del informe completo.



CONÉCTESE CON NOSOTROS

info@re-center.org
o. 860.284.9489
f. 860.284.9637

75 Charter Oak Avenue
Suite 1-310
Hartford, CT 06106

re-center.org

  @recenterct