

DVCEE EXCELLENCE THROUGH
EQUITY
REVISIÓN DEL PROGRAMA DE
CALIDAD



Great Valley School District
Malvern, PA

Informe final de hallazgos

FALL 2023



Penn GSE
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATION
UNIVERSITY of PENNSYLVANIA

Coalition for
Educational Equity

Junio 2023

Al Distrito Great Valley y a la comunidad:

Quisiéramos agradecer a los administradores del Distrito Great Valley, a los directivos de las escuelas, miembros del Directorio, maestros, consejeros, personal, padres y tutores, miembros de la comunidad, estudiantes y otras partes interesadas que participaron en este proceso de Revisión de la Excelencia a través de la Equidad durante el año escolar 2022-2023. El equipo del Delaware Valley Consortium for Excellence and Equity (Consortio para la Excelencia y la Equidad del Valle de Delaware o DVCEE) valoró y apreció la buena disposición y la apertura de quienes compartieron sus opiniones con nosotros y nos proporcionaron retroalimentación.

Durante el transcurso de 145 entrevistas individuales y grupales, hablamos con cientos de participantes que trabajan en o desde la comunidad del Distrito Escolar Great Valley (GVSD). Estas partes interesadas brindaron respuestas detalladas a preguntas específicas desarrolladas por un equipo de asesores de Great Valley junto con un subgrupo de miembros del equipo del DVCEE. Nuestro equipo de profesionales recopiló información sobre diversos temas utilizando protocolos de entrevistas y grupos de enfoque. Luego el equipo del DVCEE identificó necesidades centradas en la equidad basándose en una revisión de experiencias de las partes interesadas y prácticas del distrito.

Asimismo, el equipo realizó sugerencias prácticas de mejoras aplicando conclusiones basadas en investigaciones y su experiencia en campo a la información recopilada en el lugar, tomando en consideración que el contexto y las prioridades locales serán en última instancia los que determinen las medidas a tomar.

Esta revisión tiene dos objetivos: 1) identificar las condiciones en el distrito que afectan las experiencias de los estudiantes; 2) proporcionar al distrito un marco para el futuro y el crecimiento organizacional continuo. Nuestra meta es que el informe ayude al distrito a trabajar a fin de asegurar que cada estudiante reciba lo que necesite para desarrollar al máximo su potencial académico y social en un entorno donde se honre la dignidad de todos.

Apreciamos la oportunidad de haber participado en la revisión del distrito de sus esfuerzos continuos por garantizar la equidad educativa en el Distrito Escolar Great Valley. Les deseamos que continúen teniendo éxito en la labor más importante y perdurable que uno puede emprender: educar y preparar a todos los niños para su futuro éxito académico, profesional y personal.

Este informe es presentado respetuosamente por:

Tomea Sippio-Smith, M.S. Ed., J.D., Directora de UPenn Coalition for Educational Equity & DVCEE

Dayna Muñoz, Subdirectora de UPenn Coalition for Educational Equity & DVCEE

Muchas gracias a los demás miembros del equipo visitante por su tiempo, experiencia, perspectivas y contribuciones invaluableles a sus colegas profesionales de Great Valley:

Dr. Kris Brown, Funcionario de
Equidad del Distrito Escolar Abington

Caroline DeWitt, UPenn Coalition for Educational Equity, becaria predoctoral de IES

Ralph Harrison, Administrador para Escuelas Seguras e Inclusivas
Distrito Escolar Rose Tree Media

Shawanna James-Coles, Directora de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), Distrito
Escolar Lower Merion

Dr. Robert L. Jarvis, ex Director de UPenn Coalition for Educational Equity & DVCEE y
Consultor de Revisión del Programa de Equidad del DVCEE

Dra. Tamara Thomas-Smith, Superintendente Adjunta del
Distrito Escolar Cheltenham Township

Dra. Margaret Thornton, Profesora Adjunta Visitante, Facultad de Educación de Darden,
Universidad de Old Dominion y Consultora de Revisión del Programa de Equidad del
DVCEE

James M. Wigo, Sr., ex Superintendente – Distrito Escolar Rose Tree Media y Consultor
de Revisión del Programa de Equidad del DVCEE

Índice

SECCIÓN A: INTRODUCCIÓN	4
Contexto histórico y cronograma del trabajo necesario	4
Pregunta de enfoque 1: ¿En qué áreas cree que se necesita trabajo en materia de equidad en el distrito?.....	5
Pregunta de enfoque 2: ¿De qué maneras los recursos que proporciona el distrito ayudan a todos los estudiantes a obtener lo que necesitan?	6
Pregunta de enfoque 3: ¿En qué medida el distrito acoge e incluye a todas las familias?	6
SECCIÓN B: ACTIVOS Y FORTALEZAS DEL DISTRITO QUE SE OBSERVAN	7
Un enfoque iterativo de la equidad: Oportunidades y actividades del distrito, de la comunidad y cocurriculares	8
Mayor diversidad y enfoque en la inclusión	8
Relaciones de los maestros con los estudiantes y el personal	10
Amplia oferta de contenidos curriculares e instrucción	11
Servicios de respaldo de educación especial	12
Ampliación del sentido de pertenencia	12
SECCIÓN C: OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES POR PREGUNTA DE ENFOQUE	13
Pregunta de enfoque 1: Percepción de la necesidad de trabajo en materia de equidad en el distrito	13
Pregunta de enfoque 2: Acceso a recursos y distribución de estos	22
Pregunta de enfoque 3: Fomentar un sentimiento de acogida e inclusividad	41
SECCIÓN D: APÉNDICES	64
APÉNDICE A: RESOLUCIÓN DE LA JUNTA	64
APÉNDICE B: POLÍTICA DE EQUIDAD EDUCATIVA DEL GVSD	65
APÉNDICE C: DATOS Y DOCUMENTOS A NIVEL DEL DISTRITO Y DE LAS ESCUELAS	71
APÉNDICE D: PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN FOCALIZADAS	78
APÉNDICE E: ORGANIZACIÓN DEL DISTRITO ESCOLAR EN FAVOR DE LA EQUIDAD	80
APÉNDICE F: LECTURAS Y RECURSOS SUGERIDOS POR EL DVCEE PARA MAESTROS DE JARDÍN DE INFANTES A 12.º GRADO Y ADMINISTRADORES EDUCATIVOS.....	90

SECCIÓN A: INTRODUCCIÓN

Durante el año escolar 2018 -2019 el Delaware Valley Consortium for Excellence and Equity (DVCEE) comenzó a prestar un nuevo servicio a nuestros distritos miembros, que fue diseñado para respaldar el perfeccionamiento continuo de sus esfuerzos de mejora de la equidad educativa. La *Revisión de Calidad de la Excelencia a través de la Equidad del DVCEE* ofrece un análisis centrado y detallado de la equidad educativa tanto en las políticas como en la práctica, a nivel del distrito y de las escuelas.

La equidad educativa se basa en un compromiso compartido de garantizar que cada estudiante reciba lo que necesita para maximizar su éxito y que los distritos se comprometan a asegurar que todos los estudiantes tengan oportunidades equitativas de acceder a experiencias de aprendizaje atractivas y de alto nivel, a la vez que se eliminen las barreras institucionales que limitan o niegan el acceso tanto en las políticas del distrito como en la práctica.

La intención de esta revisión de calidad era entender las experiencias de las partes interesadas del Distrito Escolar Great Valley (GVSD), incluidos directivos, maestros, padres y estudiantes. El objetivo era brindar sugerencias que abordaran las brechas en el acceso equitativo y la creación de un mayor sentido de acogida y pertenencia para los estudiantes y las familias que reciben servicios del distrito. Esperamos que este informe proporcione una guía útil para los programas educativos del distrito, el desarrollo continuo de experiencias de aprendizaje que impacten en la vida de los estudiantes y una cultura escolar que toda la comunidad del GVSD sienta acogedora e inclusiva.

Contexto histórico y cronograma del trabajo necesario

El GVSD ha sido un miembro valioso y participativo del Delaware Valley Consortium for Excellence and Equity desde por lo menos el año 2015.

Cerca del comienzo del año escolar 2019-2020, el doctor Dan Goffredo, Superintendente, con el respaldo de Joanna Wexler, Superintendente Adjunta, se puso en contacto con el doctor Bob Jarvis para conversar sobre la realización de una revisión de calidad de la igualdad dentro del distrito.

Durante los 16 meses siguientes, un equipo externo diverso y experimentado conformado por educadores y especialistas asociados con el DVCEE comenzó a conversar sobre el diseño y la realización de una evaluación del estado de la equidad educativa en el distrito.

El equipo trabajó con el equipo de asesores de Great Valley para desarrollar los focos de investigación finales para la revisión: 1) explorar las áreas en las que se necesita trabajo en materia de equidad en el distrito, 2) determinar los recursos disponibles y necesarios para que el distrito aborde las necesidades de los estudiantes y 3) evaluar en qué medida el distrito acoge e incluye a todas las familias.

Estuvieron a cargo de la Revisión de Calidad de la Excelencia a través de la Equidad y la identificación del equipo visitante, Tomea Sippio-Smith, M.S. Ed, J.D. y Dayna Muñiz,

Directora y Subdirectora del DVCEE y de la Coalición por la Equidad Educativa de la Escuela de Estudios de Posgrado en Educación de la Universidad de Pennsylvania, y el doctor Robert Jarvis, ex Director de la Coalición por la Equidad Educativa.

James Wigo, ex Superintendente del Distrito Escolar Rose Tree Media, y Caroline DeWitt, becaria predoctoral de IES y estudiante de doctorado en la Escuela de Estudios de Posgrado en Educación de la Universidad de Pennsylvania, también prestaron servicios como consultores en esta revisión.

Los miembros que participaron en el equipo también procedían de distritos miembro del DVCEE, quienes representaron un amplio sector de conocimientos y experiencia en relación con las metas definidas del estudio. Los miembros del equipo ofrecieron amablemente su tiempo, talento y amplios conocimientos prácticos para respaldar a sus colegas del GVSD en el proceso.

Nuestra revisión incluyó entrevistas y grupos de enfoque del distrito y de la comunidad tanto presenciales como virtuales, que se programaron desde agosto de 2022 hasta febrero de 2023. El equipo también efectuó una revisión de información, políticas y documentos del distrito relacionados con la práctica para poder elaborar nuestras conclusiones.

Se solicitó a quienes están a cargo del distrito y se recibió de ellos información demográfica, sobre resultados y nivel educativo, específica del distrito.

Esta Revisión de Calidad de la Excelencia a través de la Equidad utilizó la definición de equidad y las preguntas de enfoque que se incluyen a continuación para conversar con los entrevistados durante el proceso.

Equidad en la educación se define como el acceso de todos los estudiantes a los recursos y el rigor que necesitan en el momento justo de su educación, independientemente de la raza, el género, origen étnico, idioma, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad de género, antecedentes familiares o ingresos familiares. [\(Consejo de Funcionarios Principales de Escuelas Estatales, 2017\)](#)

Pregunta de enfoque 1: ¿En qué áreas cree que se necesita trabajo en materia de equidad en el distrito?

Objetivo de la pregunta: ¿Cuál es la percepción de nuestra comunidad acerca de la necesidad de trabajo en materia de equidad?

Sondeos principales para todos los participantes:

- ¿Cómo sería para usted la equidad en acción?
- Cuénteme acerca de alguna vez en que experimentó o presencié desigualdad en nuestro sistema.
- ¿Qué no está haciendo el GVSD en esta área que podría ser beneficioso?

Sondeos para quienes están a cargo de las instalaciones:

- ¿Qué información sobre equidad están recopilando y analizando?

Pregunta de enfoque 2: ¿De qué maneras los recursos que proporciona el distrito ayudan a todos los estudiantes a obtener lo que necesitan?

Objetivo de la pregunta: ¿Cuáles son los recursos necesarios que debemos agregar, complementar o cambiar?

- Sondeos principales para todos los participantes:
- ¿Cree que el GVSD está haciendo lo suficiente para proporcionar respaldo a todos los estudiantes y las familias?
- ¿Cuán bien se comunican o publicitan los recursos disponibles?
- ¿Qué barreras existen en su capacidad de acceder a los recursos?
- ¿Cuáles son los recursos que más necesita la gente?
- ¿Qué recursos no existen?
- ¿Existe algún estigma en relación con el uso de los recursos?
- ¿Cree que el distrito distribuye los recursos equitativamente?

Para estudiantes y cuidadores:

- ¿Proporciona el GVSD los recursos que necesita su hijo/a para tener éxito en la escuela (tiempo, respaldo académico, comidas, etc.)? ¿Sabe cómo pedir ayuda si la necesita?

Pregunta de enfoque 3: ¿En qué medida el distrito acoge e incluye a todas las familias?

Objetivo de la pregunta: ¿Se acoge a todas las familias en el GVSD? ¿Se han implementado políticas que les ayuden a orientarse en el distrito? ¿Todas las poblaciones tienen el mismo acceso a la información?

Sondeos principales para todos los participantes:

- ¿De qué manera el GVSD respalda a todas las familias?

Para estudiantes y cuidadores:

- ¿Cómo eligió su familia el GVSD?
- ¿Cómo fue el proceso de inscripción?
- ¿Qué tipo de respaldo está disponible para que su/s hijo/s entienda/n lo que transcurre en la escuela?
- Si su hijo/a ha tenido dificultades en la escuela alguna vez, ¿de qué manera los maestros o directores se lo comunicaron a usted?
- ¿Ofrecemos oportunidades de participación que satisfagan las necesidades de todas las familias?

Para el personal:

- ¿Qué programas y políticas tiene el GVSD para respaldar a todas las familias?
- ¿Qué desarrollo profesional ha recibido que esté orientado a los estudiantes y sus necesidades?
- ¿Cuán preparado/a se siente para crear un sentido de pertenencia en todos los estudiantes de su salón de clase?

SECCIÓN B: ACTIVOS Y FORTALEZAS DEL DISTRITO QUE SE OBSERVAN

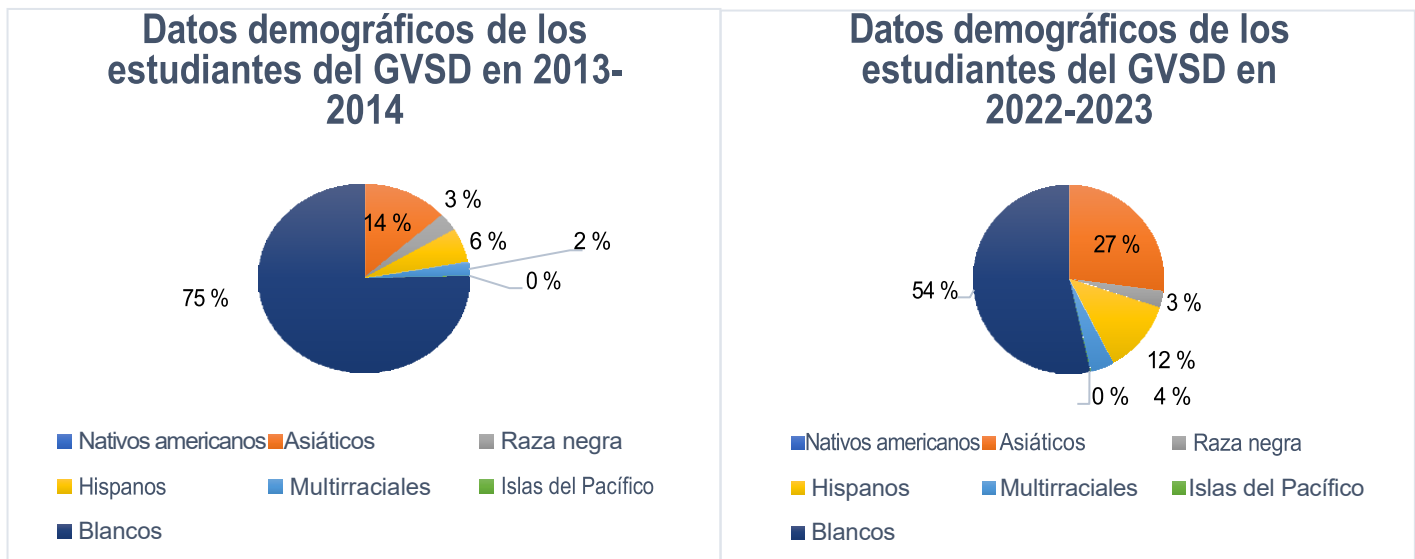
Muchos participantes consideran al Distrito Escolar Great Valley (GVSD) como uno de los mejores distritos de Pennsylvania. Algunos de los padres entrevistados indicaron que sus familias habían vivido en el distrito durante generaciones, mientras que otros afirmaron que se mudaron al distrito debido a las altas calificaciones de sus escuelas. La Escuela Secundaria Great Valley ha sido reconocida por Newsweek y por [US News and World Report como una escuela secundaria de primer nivel en Pennsylvania](#).

Para la primavera de 2023, el distrito cuenta con cuatro escuelas primarias, una escuela media y una escuela secundaria superior, que actualmente prestan servicios a aproximadamente 4700 estudiantes.

En el año académico 2022-2023, el 54 % de los estudiantes se identifican como blancos, el 27 % como estudiantes asiáticos, el 12 % como estudiantes hispanos, un 4 % como estudiantes multirraciales, un 3 % como estudiantes de raza negra, un 0.11 % como estudiantes de las islas del Pacífico y un 0.06 % como nativos americanos.¹

En 2013-2014 la población estudiantil total era de 3968, mientras que en 2022-2023 era de 4699. Durante este tiempo, la población estudiantil total en el GVSD aumentó aproximadamente un 18 %².

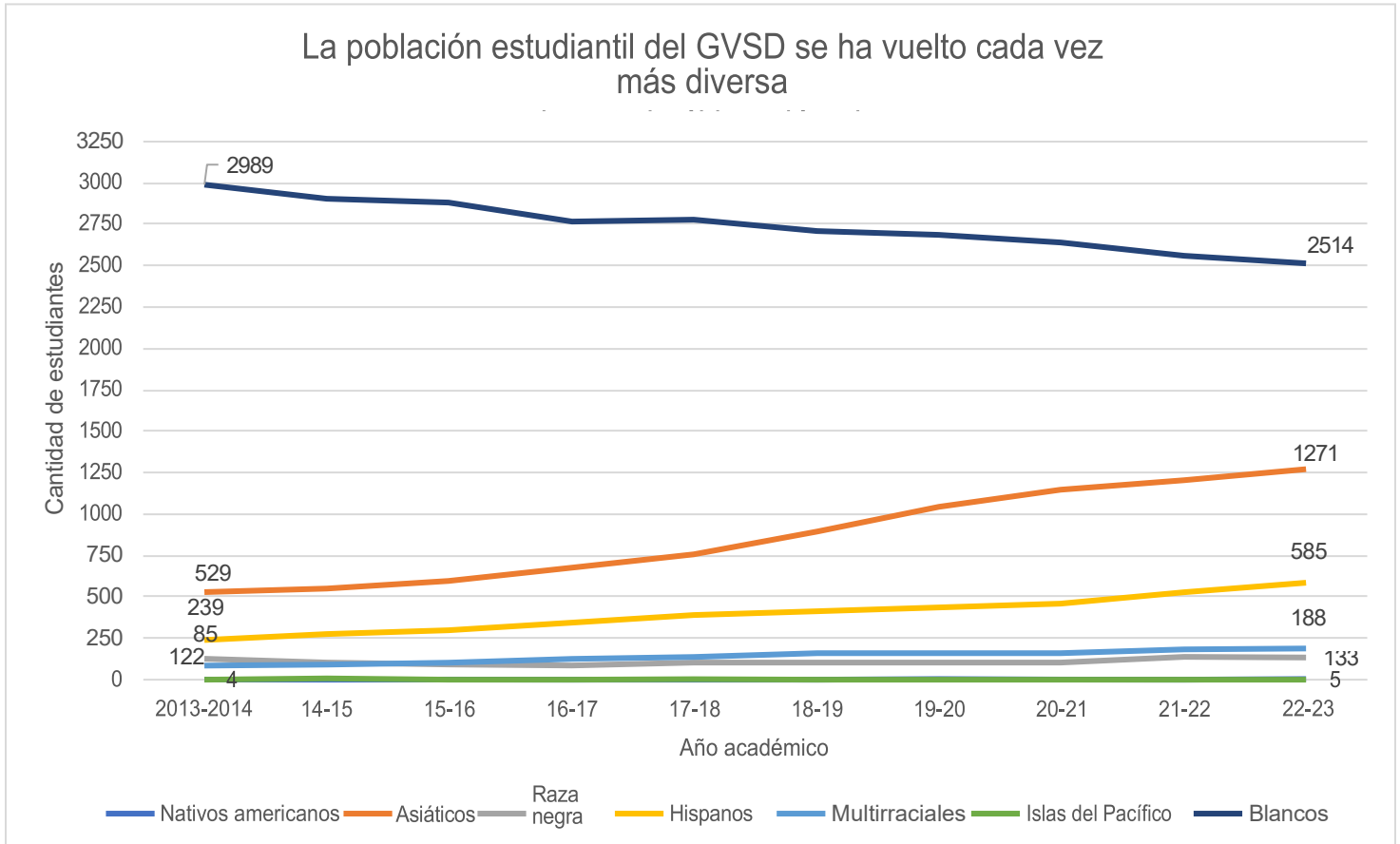
Asimismo, durante el mismo período de 10 años, las poblaciones de los subgrupos demográficos de estudiantes también experimentaron cambios.



¹ La información demográfica se recopiló de conformidad con los requisitos del Departamento de Educación de Pennsylvania y como se define en el *Sistema de Gestión de Información de Pennsylvania (PIMS) del Departamento de Educación de Pennsylvania*. Sírvase consultar <https://futurereadypa.org/Home/Glossary>

² El crecimiento de la población estudiantil se determinó utilizando la siguiente ecuación: $((4699 - 3968)/3968) \times 100$.

Las poblaciones estudiantiles que experimentaron los mayores cambios fueron los estudiantes hispanos (crecimiento del 145 %), asiáticos (crecimiento del 140 %) y los estudiantes multirraciales (crecimiento del 121 %). Las poblaciones de estudiantes de las islas del Pacífico y estudiantes de raza negra también experimentaron un leve aumento del 25 % y del 9 % respectivamente, mientras que la población estudiantil de raza blanca disminuyó en aproximadamente un 16 %³.



Un enfoque iterativo de la equidad: Oportunidades y actividades del distrito, de la comunidad y cocurriculares

En muchos casos, los estudiantes, padres, maestros y directivos con los que hablamos manifestaron que son orgullosos miembros de la comunidad. Varias partes interesadas describieron un sentido de "orgullo y pertenencia" respecto del distrito y celebraron sus crecientes niveles de diversidad. La alta calificación del distrito se debe, en parte, a su sólida reputación de logro académico y a los importantes puntos de participación que se ofrecen a los estudiantes a través de actividades cocurriculares y clubes que abarcan una gran variedad de intereses.

Mayor diversidad y enfoque en la inclusión

³ El crecimiento de la población para cada subgrupo racial de estudiantes se calculó de la misma manera que el crecimiento de la población estudiantil total. Véase la tabla en el Apéndice C para conocer las poblaciones de los grupos raciales de estudiantes para cada uno de los 10 años.

En junio de 2020 la Junta Escolar aprobó una “Resolución que condena el racismo y afirma el compromiso del Distrito Escolar Great Valley con los entornos escolares antirracistas, diversos, equitativos e inclusivos” (Resolution Denouncing Racism and Affirming Great Valley School District’s Commitment to Anti-Racist, Diverse, Equitable, and Inclusive School Environments). (Véase el Apéndice A)

En abril de 2022 el Distrito Escolar Great Valley adoptó una política sobre Equidad Educativa. (Véase el Apéndice B)

Los que participaron en la revisión, incluidos los directivos, miembros del personal, padres y estudiantes, señalaron la cambiante diversidad racial, étnica, lingüística y económica del GVSD como una fortaleza clave y un desafío emergente. Por ejemplo, actualmente se considera que el 19 % de los estudiantes están en desventaja económica, en comparación con el 16 % hace una década. Los estudiantes que se identifican como asiáticos, de raza negra, hispanos o de otra minoría ahora conforman el 46 % de la población estudiantil, siendo los estudiantes asiáticos los que conforman el subgrupo más grande del distrito (27 %). Cada uno de estos cambios ha tenido un impacto sobre el distrito y ofrece oportunidades de generar un mayor sentido de comunidad que abarque a todas las familias. Es importante destacar que prácticamente todas las partes interesadas mencionaron la necesidad de mejorar el enfoque del distrito respecto de la creación de espacios inclusivos donde todos los miembros de la comunidad sientan que pertenecen.

Muchos participantes resaltaron que una creciente población inmigrante también ha enriquecido la comunidad. Si bien no todas las familias inmigrantes necesitan respaldo del lenguaje, los entrevistados hicieron hincapié en una mayor conciencia de que algunos estudiantes de idioma inglés y sus familias necesitan respaldo adicional. Los entrevistados se refirieron con más frecuencia a los estudiantes y las familias de habla hispana como un grupo que necesita respaldos adicionales.

El aumento notable de la diversidad económica ha generado una conversación entre las partes interesadas, particularmente entre los padres y el personal, para reconsiderar los respaldos que necesitan los estudiantes. Un área en la que se ha hecho hincapié es la estructura de aranceles de las actividades escolares y extraescolares, y la posibilidad de acceder a ellas, a fin de que las oportunidades estén fácilmente disponibles para todos los estudiantes.

También se reconocieron las necesidades de la población LGBTQIA+ que recibe servicios del distrito. Notablemente, varios participantes de la revisión señalaron que la política del distrito sobre equidad de género es un paso positivo para atender de mejor manera las necesidades de los estudiantes LGBTQIA+.

La cambiante información demográfica de los estudiantes del GVSD dio lugar a que quienes están a cargo del distrito buscaran asesoramiento para crear un modelo de equidad e inclusión que pudiera servir como ejemplo para toda la comunidad. Esta revisión fue iniciada como respuesta directa a la necesidad del distrito de evaluación y asesoramiento.

Relaciones de los maestros con los estudiantes y el personal

Los grupos de enfoque y las entrevistas revelaron que muchos maestros del GVSD han generado impacto en sus estudiantes y colegas. Escuchamos comentarios tales como "los maestros son el "pegamento" que mantiene unido al distrito" y "están dispuestos a ir más allá para ayudar".

Asimismo, muchos participantes contaron sus experiencias con maestros que trabajan para crear lugares seguros, acogedores e interesantes para sus estudiantes. Por ejemplo, en todo el distrito maestros y miembros del personal elogiaron a los maestros de Inglés como Segundo Idioma (ESL) por su perseverancia en cuanto a intentar satisfacer las necesidades de una población de estudiantes de idioma inglés (ELL) en rápido crecimiento, mientras que en algunos casos proporcionan respaldo a estudiantes en varias escuelas, sin contar con herramientas tales como materiales curriculares apropiados, libros multilingües de nivel de grado, personal adicional necesario, documentos traducidos o suministros adecuados.

Miembros del personal no docente observaron que los maestros suelen ayudarlos a capacitarse sobre contenidos curriculares, políticas y procedimientos cuando no han recibido desarrollo profesional en un tema.

Algunos estudiantes con los que hablamos dijeron que, cuando necesitan asesoramiento o respaldo, acuden a adultos de la escuela en los que confían, quienes suelen ser maestros. Varios estudiantes dijeron que sus maestros eran "excelentes". En general, muchos padres expresaron que los maestros son de gran ayuda y que valoran el trabajo que realizan con sus hijos. De la misma manera, los padres elogiaron mucho a los directores de las escuelas por ser comunicativos y responder cuando los padres se acercan a ellos para abogar por las necesidades de sus hijos.

Sin embargo, otros estudiantes compartieron menos experiencias positivas y el deseo de que haya mejores relaciones entre los estudiantes y el personal. En respuesta a ello, miembros del cuerpo docente y del personal han colaborado entre sí y con los estudiantes para entender mejor las experiencias de esos estudiantes y los desafíos que enfrentan. Además de su trabajo dentro del distrito, aplaudimos los esfuerzos del distrito por desarrollar habilidades de liderazgo en los estudiantes a través de oportunidades de aprendizaje empírico, como los Institutos de Liderazgo de los Estudiantes de la Escuela Media y la Escuela Secundaria (Middle and High School Student Leadership Institutes) del DVCEE 2023. De hecho, en el Instituto de este año, los estudiantes de la escuela secundaria manifestaron un deseo de tener una mejor comunicación con el personal y los maestros del GVSD. Desde entonces, los estudiantes que asisten al Instituto han comenzado a realizar presentaciones en reuniones del cuerpo docente sobre temas que les importan. Animamos al distrito a seguir escuchando las experiencias, sugerencias y recomendaciones de los estudiantes, tanto en el distrito como en su vida cotidiana, y a continuar con la labor del GVSD en cuanto a la voz y el liderazgo de los estudiantes.

Una cantidad importante de miembros del personal, estudiantes y padres indicaron que los bibliotecarios de la escuela secundaria ofrecen un refugio a los niños del GVSD. Los estudiantes dijeron que ven diversas experiencias de vida representadas en las exposiciones de la biblioteca, y también importantes señales de que se encuentran en

un lugar seguro. También informaron que las solicitudes de los estudiantes de pasar tiempo en la biblioteca suelen superar la cantidad diaria de pases asignados debido a la alta demanda.

Amplia oferta de contenidos curriculares e instrucción

El GVSD ofrece una amplia gama de clases, incluidas de nivel educativo avanzado (Advanced Placement), avanzadas (Honors) y de nivel académico (Academic), junto con una gran selección de materias electivas tradicionales. Notablemente, en la primavera de 2023 el 80.9 % de los estudiantes de escuelas secundarias del GVSD estaban inscritos en clases de nivel educativo avanzado (AP), de doble matriculación (Dual) o clases avanzadas (Honors).⁴ Si bien casi todos los grupos raciales de estudiantes están representados en estas desafiantes clases, la proporción de estudiantes de cada grupo racial que cursan por lo menos una clase de nivel educativo avanzado, avanzada o de doble matriculación difiere significativamente. Todos los grupos tienen una tasa de participación superior al 70 %, a excepción de los estudiantes hispanos, cuya tasa de inscripción es del 45 %.⁵

El GVSD también ofrece una amplia variedad de clubes en el nivel de la escuela media y la escuela secundaria, que son de interés para muchos estudiantes. El distrito también brinda a los estudiantes oportunidades de participar en deportes competitivos y dentro de la escuela y también en actividades artísticas. Muchas partes interesadas manifestaron sentirse orgullosas de la gran cantidad de oportunidades que se ofrecen a los estudiantes.

Sin embargo, los padres y estudiantes afirmaron que posiblemente más estudiantes participarían en estas actividades si el GVSD ofreciera transporte en autobús después de hora o si no se cobraran aranceles por participar en clubes y actividades extracurriculares. El GVSD ha tomado medidas para reducir la carga financiera que afrontan las familias por la participación en deportes, clubes, viajes de estudio y otras actividades al ofrecer una exención de aranceles a las familias que tienen dificultades económicas, pero algunas actividades tienen costos adicionales que continúan dificultando la participación.

⁴ La información suministrada por el GVSD incluía a los estudiantes inscritos en las clases de nivel educativo avanzado, de doble matriculación o avanzadas. La información no estaba desglosada por categoría.

⁵ La información suministrada por el GVSD incluía a los estudiantes inscritos en las clases de nivel educativo avanzado, de doble matriculación o avanzadas, por raza/origen étnico.

Servicios de respaldo de educación especial

El distrito brinda una gama completa de servicios de respaldo de educación especial. El Programa de Educación Especial tiene una reputación positiva de larga data, que los padres mencionaron como uno de los factores que influyó en su decisión de mudarse al GVSD. Hemos escuchado comentarios positivos, tanto de estudiantes como de padres, acerca de las clases para estudiantes con necesidades especiales que son inclusivas y brindan apoyo, y de los educadores que enseñan en esas clases. El GVSD también se enorgullece de estar instalando en todas las escuelas primarias patios de juego en cumplimiento de la Ley ADA, de modo que los niños con discapacidades puedan divertirse junto a sus compañeros utilizando juegos adaptados y superficies sobre las que puedan desplazarse.

Ampliación del sentido de pertenencia

Recientemente, el GVSD ha trabajado para fomentar un mayor sentido de pertenencia entre los estudiantes y las familias al actualizar su calendario. Los estudiantes ahora tienen días libres por Diwali y Eid al- Fitr, además de Rosh Hashanah, Yom Kippur, el Día de Martin Luther King, Jr., Día del Presidente, Día de los Caídos y Día de Acción de Gracias, receso de invierno y de primavera.

El GVSD también ha invitado a más familias a celebrar y compartir sus tradiciones con los demás. Por ejemplo, durante la celebración de Diwali, los padres del distrito organizaron programas, cocinaron comidas y enseñaron a los estudiantes y al personal acerca de la importancia de esta festividad. Algunas escuelas del GVSD realizan celebraciones culturales como Heritage Fest (Festival del Patrimonio) y reconocen observancias de la diversidad durante todo el mes. El distrito escolar también ofrece opciones a los estudiantes o sus padres que no deseen participar en las celebraciones (por ejemplo, organización alternativa para los estudiantes que no quieran participar en un desfile de la escuela con motivo de Halloween).

SECCIÓN C: OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES POR PREGUNTA DE ENFOQUE

Pregunta de enfoque 1: Percepción de la necesidad de trabajo en materia de equidad en el distrito

Durante la revisión, los equipos de entrevistadores se reunieron con los grupos de interés y les preguntaron en qué áreas creían que se necesitaba trabajo en materia de equidad en el distrito. Debido a que la definición y el entendimiento del término "equidad" difieren significativamente, el equipo CEE ofreció la definición de equidad que se encuentra en la Política de Equidad del Distrito para consideración en las entrevistas individuales y en los grupos de enfoque antes de que se respondieran las preguntas de enfoque:

***Equidad en la educación** se define como el acceso de todos los estudiantes a los recursos y el rigor que necesitan en el momento justo de su educación, independientemente de la raza, el género, origen étnico, idioma, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad de género, antecedentes familiares o ingresos familiares. ([Consejo de Funcionarios Principales de Escuelas Estatales, 2017](#))*

Los equipos de entrevistadores luego procedieron a preguntar a cada grupo de interés la primera pregunta de enfoque, tomando en consideración el objetivo planteado y los sondeos principales que se incluyen a continuación:

PREGUNTA DE ENFOQUE 1: ¿En qué áreas cree que se necesita trabajo en materia de equidad en el distrito?

***Objetivo de la pregunta:** ¿Cuál es la percepción de nuestra comunidad acerca de la necesidad de trabajo en materia de equidad?*

Sondeos principales para todos los participantes:

- ¿Cómo sería para usted la equidad en acción?
- Cuénteme acerca de alguna vez en que experimentó o presencié desigualdad en nuestro sistema.
- ¿Qué no está haciendo el GVSD en esta área que podría ser beneficioso?

Sondeos para quienes están a cargo de las instalaciones:

- ¿Qué información sobre equidad están recopilando y analizando?

Los participantes de los grupos de enfoque indicaron que se necesita trabajo en materia de equidad en el GVSD.

En entrevistas realizadas a administradores del GVSD, miembros del personal, padres, miembros de la junta escolar y estudiantes, casi todas las partes interesadas

identificaron una necesidad continua de trabajo en materia de equidad en el distrito. Si bien muchos participantes de los grupos de interés indicaron que el GVSD es un distrito con buenos recursos y que disfrutaban de un sentido de comunidad, una mayoría reconoció que algunos estudiantes y algunas familias pueden no compartir esa experiencia.

Específicamente, estudiantes de idioma inglés y sus padres, estudiantes en situación de pobreza, estudiantes de raza negra/africanos, estudiantes con discapacidades, estudiantes que se identifican como miembros de la comunidad LGBTQIA+ y familias que recién se han mudado al distrito fueron identificadas (por las partes interesadas) como grupos que pueden experimentar poca sensación de seguridad socioemocional en el distrito, por diversos motivos. Por consiguiente, de las entrevistas surgieron muchos temas, y las citas a continuación resumen opiniones y creencias comunes compartidas por los participantes.

A continuación se incluyen las observaciones, necesidades y recomendaciones divididas por temas para la primera pregunta:

A. Los participantes del grupo de enfoque no tenían en claro la postura del GVSD acerca de la equidad.

Observación No. 1: Ningún grupo de interés pudo identificar una misma definición de equidad para el GVSD. Muchos no estaban seguros de si el distrito contaba con una definición de equidad.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"El distrito carece de una definición clara y compartida de equidad" - Maestro/a

"La equidad es un término que provoca fuertes reacciones en este distrito". -Maestro/a

"Contamos con definiciones de equidad incongruentes, existe una idea equivocada de que equidad significa igual. No todos los estudiantes necesitan las mismas cosas. El aprendizaje debería ser individualizado". - Administrador educativo

"No hay un consenso en cuanto a la definición de equidad en el GVSD" - Padre/madre

"Nuestro distrito escolar, en su conjunto, parece estar haciendo suficiente (trabajo en materia de equidad) para obtener reconocimiento, pero no está haciendo lo suficiente por nosotros". - Estudiante

Necesidad No. 1: Crear conciencia en la comunidad del GVSD acerca de la definición de equidad de la Junta Escolar.

Recomendaciones:

1. Desarrollar una sólida campaña de comunicación que valide y resalte la visión del

GVSD sobre la equidad y los términos relacionados como los define la política de equidad de la junta, SBP 832. Para ver un ejemplo de una campaña de este tipo, ingrese [aquí](#).

2. Asegurarse de que a todos los miembros del personal y de la junta escolar se les informe acerca del mensaje del GVSD y estén al tanto de este.
3. Redactar un plan de acción sobre equidad con la información proporcionada por el equipo de equidad del distrito, los CDI y otras partes interesadas, que esté alineado con el significado y las definiciones que se incluyen en la política SBP 832.
4. Realizar reuniones o asambleas dirigidas por el distrito con todos los grupos de interés del GVSD para familiarizarlos con la política de la escuela sobre Equidad Educativa - Política 832 (SBP 832) y las definiciones que incluye dicha política.

B. La comunidad del GVSD busca asesoramiento sobre el trabajo en materia de equidad en la administración.

Observación No. 2: Varias partes interesadas afirmaron que el trabajo en materia de equidad ha sido incongruente en el distrito y que, si el distrito está comprometido con el principio de equidad, la administración del distrito debe ponerse al frente del trabajo.⁶

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"Se necesita liderazgo de la oficina central en lo que respecta al enfoque que se da a la equidad en el GVSD. Falta una declaración fuerte y clara de esa intencionalidad desde las altas esferas hacia abajo". - Maestro/a

"Comenzamos a trabajar en la equidad y luego nos detenemos. No hay congruencia". - Maestro/a

"O debemos hacer el trabajo o no debemos hacerlo. La administración debe decidir". - Maestro/a

"No hay cohesión, este trabajo se hace fragmentado. No existe un plan para abordar los problemas". - Padre/madre

"No creo que el personal haya recibido demasiada capacitación o desarrollo profesional en DEI, o que yo recuerde no recibió". - Padre/madre

"Me gustaría conocer qué recursos están disponibles y qué capacitación reciben los educadores y las demás personas". - Padre/madre

Necesidad No. 2: Que la administración del GVSD asuma y lidere sistemáticamente el trabajo en materia de equidad con intencionalidad.

Si bien reconocemos los desafíos que enfrentan todos los distritos a la hora de liderar el trabajo en materia de equidad, las partes interesadas de los grupos expresaron una importante necesidad de que la Oficina Central del GVSD asumiera el liderazgo en este tema. La falta de compromiso que se percibe en cuanto a abordar la equidad e integrarla de manera sostenible a la cultura del GVSD ha generado en las partes interesadas, en particular los miembros del personal, frustración y confusión en lo que respecta a la postura del GVSD en el tema de la equidad. Las personas entrevistadas informaron que esto ha tenido como resultado un entendimiento fragmentado de las iniciativas en materia de equidad, una implementación desigual de la política y prácticas incongruentes en los establecimientos del distrito.

Recomendaciones:

1. Comunicar en forma clara y coherente a los miembros del personal el compromiso de la administración respecto de la equidad educativa, como se define en la SBP 832, y responsabilizarse colectivamente por el trabajo.
2. Reunirse con el Equipo de Equidad del distrito para pedir retroalimentación y sugerencias sobre cómo puede hacer la administración para recuperar la confianza en este tema.
3. Involucrar al Equipo de Equidad y a otras partes interesadas para que colaboren con la elaboración de un plan integral de equidad que identifique medidas específicas, métricas y esfuerzos de rendición de cuentas para integrar de manera exitosa la SBP 832 en las prácticas, los procedimientos y la cultura del distrito.

C. Pocos miembros del personal del GVSD entrevistados han recibido desarrollo profesional basado en la equidad.

Observación No. 3: Según informaron los entrevistados, confirmado a través de una revisión del desarrollo profesional que se ofrece, la gran mayoría de los miembros del personal del GVSD han tenido pocas oportunidades de recibir capacitación sobre diversidad, equidad, inclusión o pertenencia.

Al ofrecer dicha capacitación, el acceso a ella ha estado limitado a unos pocos directivos o maestros. Los asistentes de instrucción y otros miembros del personal no han tenido acceso a tales oportunidades. Asimismo, los participantes manifestaron que las capacitaciones sobre equidad han sido a modo de reacción o en respuesta a un incidente.

⁶ Esto es de conformidad con los hallazgos de las investigaciones en el campo del liderazgo educativo (Por ejemplo, DeMatthews et al., 2017; Galloway & Ishimaru, 2020; Trujillo, 2013).

Muchos miembros del personal del GVSD solicitaron desarrollo profesional (PD) sobre equidad e indicaron que se necesitaba capacitación para lidiar con las suposiciones, las ideas equivocadas, los estereotipos y los prejuicios. También solicitaron capacitación que ejemplifique prácticas equitativas dentro del ámbito de las tareas de su puesto (por ejemplo, prácticas equitativas en brindar asesoramiento para la universidad, o bien en proporcionar respaldo a los estudiantes de idioma inglés (EL) dentro del ámbito de la salud mental).

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"La Oficina Central ha brindado poco asesoramiento y capacitación sobre equidad al personal en los distintos niveles. El GVSD necesita mejorar en cuanto a anticiparse a los problemas en lugar de reaccionar a ellos. La intención está, pero no estoy seguro de que lo lleven a la práctica de manera exitosa". - Padre

"Contamos con educadores con amplios conocimientos en DEI. Ellos han liderado sesiones flexibles sobre DEI como parte de sus años de PD, y hemos hecho hermosas sesiones juntos. Hemos pedido que esto vuelva aunque no se nos ha dicho si sucederá". - Maestro/a

"No recibimos capacitación en equidad o en las políticas relacionadas con la equidad. En general, no se nos informa explícitamente acerca de cualquier cambio. Escuchamos cosas de los demás y algunas veces de los maestros. Los maestros pueden ser un buen respaldo y son útiles, siempre que se te asigne a un maestro o un estudiante en una clase donde el maestro se comunica contigo". - Miembro del personal de respaldo

"No sé qué capacitación en materia de equidad reciben los miembros del personal. ¿Por qué las escuelas no operan en el espacio DEI como el CHOP? La capacitación en DEI se puede hacer muy bien si forma parte de la cultura. Podemos recorrer este espacio con compasión y competencia". - Padre/madre

"Los maestros se enfocan en enseñar, no en la inclusión". - Estudiante

Necesidad No. 3: Ofrecer a todos los empleados del distrito oportunidades de aprendizaje profesional centradas en la equidad.

Los miembros del personal del GVSD en todo el distrito pidieron capacitación en diversos temas, entre ellos: cómo enseñar utilizando libros centrados en la equidad, cómo involucrarse en la enseñanza culturalmente receptiva, herramientas eficaces para maestros que no son maestros de ELL y para paraprofesionales que enseñan a estudiantes de idioma inglés, cómo trabajar con estudiantes que tienen Programas de Educación Individualizada (IEP) sin ser instructor de Educación Especial, cómo comunicarse con familias de diversos orígenes y cómo entablar conversaciones con los estudiantes de todos los grados sobre diversidad, religión, raza, origen étnico, familias, etc. Miembros del personal también indicaron que necesitan estas habilidades para enseñar eficazmente a sus estudiantes.

Recomendaciones:

1. Incorporar al cronograma de desarrollo profesional capacitación obligatoria centrada en la equidad para todos los miembros del personal administrativo y de instrucción.
2. Considerar un enfoque "de todo el personal" que ofrezca un lenguaje en común para todos los miembros del personal.
3. Además, el distrito puede aprovechar asociaciones como con el DVCEE para ofrecer oportunidades sobre diversos temas relacionados con las necesidades de los estudiantes y las familias del distrito.
4. Exigir jornadas de formación en el lugar de trabajo que incluyan capacitación sobre prejuicios implícitos/inconscientes, estrategias de enseñanza culturalmente receptiva, capacitación en sensibilidad cultural/antiprejuicios y estrategias para trabajar con las poblaciones diversas que reciben servicios del distrito.
5. Considerar brindar acceso a instructores que puedan respaldar a los maestros a medida que implementen prácticas equitativas. Materiales tales como el libro [*Coaching for Equity*](#) de Elena Aguilar pueden servir a modo de herramientas para los instructores.
6. Proporcionar a todos los miembros del personal del GVSD (incluidos paraprofesionales y personal de la recepción) capacitación sistemática, orientada a resultados, continua e integrada al puesto de trabajo sobre temas de equidad y prejuicios implícitos. Se deben incluir los objetivos y las metas de equidad en el plan de desempeño individual de cada persona.
7. Incluir al personal que trabaja en el GVSD, pero que no está empleado por el GVSD, brindándole opciones para participar en capacitación centrada en la equidad.
8. Crear asociaciones con expertos y conseguir consultores en áreas de gran necesidad (por ejemplo, trabajar con estudiantes de idioma inglés y sus familias, fomentar un sentido de pertenencia para todas las familias en el GVSD, abordar el discurso de odio, etc.).

D. Muchas de las políticas, los procedimientos y las prácticas del GVSD que tratan sobre equidad no se conocen o se aplican de manera incongruente en el distrito.

Observación No. 4: Las políticas, los procedimientos y las prácticas del GVSD que afectan la equidad no se conocen bien o no son claras. El personal de las distintas instalaciones interpreta o aplica las pautas de manera muy diferente.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"Algunas reglas no están por escrito, pero se cree que son norma. Por ejemplo, las clases de nivel educativo avanzado. Algunos maestros creen que hay un límite para recomendar estudiantes para las clases de nivel educativo avanzado. ¿Eso es una práctica o una política? Es una práctica". - Administrador educativo

"Las políticas son incongruentes, como aquellas relacionadas con la disciplina. Por ejemplo, en un establecimiento tomamos medidas enérgicas contra los estudiantes que visten pijamas. En otro establecimiento, los *pantalones* de pijama son una simple infracción. Y, en otro, es común ver estudiantes usando pantalones de pijama". - Administrador educativo

"La disciplina es dispar. Se aplicó una medida disciplinaria a un joven de color por realizar un gesto con "las manos como rezando", ya que un maestro lo percibió como un gesto de arma y eso dio lugar a una serie de conversaciones. Se consideró que el niño era violento. Si hubiera sido un niño blanco no se hubiera percibido de ese modo, ni se lo hubiera disciplinado". - Padre/madre

"A mi hija (en 1.º grado) se la envía a la parte trasera del autobús [contrario a la política sobre asientos] y el conductor no la ayuda. No puede defenderse porque está aprendiendo inglés y el conductor no habla español". - Padre/madre

Necesidad No. 4: Identificar las políticas codificadas, las prácticas utilizadas y los procedimientos actuales del GVSD que afecten la equidad o tengan un impacto desigual en los estudiantes.

Recomendaciones:

1. Colaborar con el Equipo de Equidad del GVSD para revisar las políticas codificadas, las prácticas utilizadas y los procedimientos actuales (por ejemplo recomendaciones para las clases avanzadas (Honors) y de nivel educativo avanzado (AP), la información de inscripción, el código de vestimenta, disciplina, etc.) dentro del distrito para ver ejemplos de lo que sería un impacto desigual.⁷
2. Estandarizar y sistematizar el uso de la SBP 832 en todo el distrito a modo de pauta para revisar las políticas, las prácticas y los procedimientos en busca de disparidades.
3. Modificar las políticas, las prácticas y los procedimientos actuales que no estén alineados con la postura del GVSD en materia de equidad o que no respalden el éxito de los estudiantes.
4. Modificar las discrepancias en el lenguaje e informar las actualizaciones a los miembros del personal de modo que la información esté uniformada en todo el distrito.

⁷ Para obtener consejos sobre revisión de políticas para la equidad, véase este recurso.

5. Entablar conversaciones con los miembros del personal sobre la diferencia entre prácticas y políticas. Considerar la utilización de protocolos tales como: [Protocolo de Revisión de la Política de Equidad del Departamento de Educación de Colorado](#) y [Herramienta de Revisión de la Política y el Proceso a través de la Óptica de la Equidad del Departamento de Educación de Ohio](#).

E. Las partes interesadas no tienen en claro qué información sobre equidad recopila el distrito.

Observación No. 5: La información sobre equidad no se recopila o analiza de una manera que los miembros del personal o las partes interesadas puedan identificar.

Según los Institutos Norteamericanos de Investigación (American Institutes for Research), a fin de facilitar la equidad los sistemas educativos deben analizar "la información correcta" y alinearla con preguntas que ayuden a resolver problemas para determinar los retos actuales en materia de equidad. El GVSD está recopilando información que aborda algunos de estos retos. Si bien muchos participantes indicaron que habían completado la encuesta Youth Truth (La verdad de los jóvenes) y que esta se había usado a modo de medición de la equidad en el distrito, no parecían saber qué maestros, miembros del personal, padres o estudiantes completaron la encuesta, cuáles fueron los resultados o qué medidas han tomado los distritos para resolver las áreas problemáticas.⁸ Asimismo, hubo quienes indicaron que las pruebas estandarizadas y la revisión de los resultados fue una de las maneras en que los distritos recopilaron información sobre equidad. Muchos de los maestros que entrevistamos manifestaron que no participaron en revisiones sistemáticas de los datos sobre resultados en materia de equidad con los jefes de departamento o la dirección. Como parte de nuestra revisión, solicitamos información importante al distrito y descubrimos que el distrito ha creado sistemas de comunicación de información que pueden aprovecharse para la revisión con los equipos.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"La encuesta Youth Truth tiene una parte sobre equidad. Se realizó en todo el distrito la primavera pasada. La completaron empleados, padres y niños (quizás de 4.º y 5.º grado). No sé qué padres la completaron". - Miembro del personal

"Necesitamos información para impulsar nuestro trabajo y tomar decisiones". - Maestro/a

"Completamos la encuesta Youth Truth, pero es repetitiva. No nos gusta y no sabemos qué sucede con los resultados". - Estudiante

Necesidad No. 5: Recopilar, analizar y utilizar de manera eficaz información y datos desglosados para equilibrar la equidad, mejorar los resultados de los estudiantes y cerrar las brechas en cuanto a los logros, centrándose tanto en el proceso como en el producto.

⁸ Algunos de los resultados destacados de los datos extraídos de la encuesta Youth Truth más reciente que recibimos aparecen en el apéndice de este informe.

Recomendaciones:

1. Determinar qué datos se utilizarán para determinar la eficacia de los esfuerzos por mejorar los resultados de los estudiantes y cerrar las brechas en cuanto a oportunidades y logros. Estos conjuntos de datos deberían estar basados en investigaciones y ser sensibles a los cambios orientados a la equidad en el proceso y la práctica en el GVSD.
2. El GVSD debe controlar la información sobre derechos civiles (por ejemplo, suspensiones en la escuela y fuera de la escuela, derivaciones a autoridades de aplicación de la ley, etc.) para evaluar el exceso de representación de cualquier población estudiantil. Asimismo, el GVSD debe revisar la información del [Archivo de información disciplinaria de la Oficina de Escuelas Seguras](#) para ver comparaciones disciplinarias locales y recientes.
3. Comprometer al Equipo de Equidad del GVSD para controlar regularmente la información sobre resultados y logros desglosada por raza, origen étnico, género, capacidad y destreza en el idioma.
4. Exigir a los miembros del personal administrativo y a los maestros del GVSD que revisen y analicen datos cualitativos y cuantitativos en las reuniones del cuerpo docente, las reuniones de departamento y durante las jornadas de formación.
5. De conformidad con la SBP 832, al redactar el plan de equidad del GVSD utilizar información para guiar los pasos a seguir y las prácticas de instrucción a fin de reducir las desproporciones, mejorar los resultados de los estudiantes y cerrar las brechas en cuanto a los logros.
6. Utilizar información para evaluar si las intervenciones, las políticas y las prácticas orientadas a la equidad realmente están mejorando los resultados de los estudiantes, y en qué medida.
7. Compartir en forma transparente y sistemática la información y cómo el distrito está poniendo en funcionamiento el plan de acción con las partes interesadas, incluidos estudiantes, padres, maestros, la Junta de Directores de Escuela y las escuelas primarias.⁹

⁹ Véase Uso de Datos para respaldar los recursos sobre equidad aquí.

Pregunta de enfoque 2: Acceso a recursos y distribución de estos

Los equipos de entrevistadores luego preguntaron sobre la asignación de recursos en el GVSD.

Pregunta de enfoque 2: ¿De qué maneras los recursos que proporciona el distrito ayudan a todos los estudiantes a obtener lo que necesitan?

Objetivo de la pregunta: *¿Cuáles son los recursos necesarios que debemos agregar, complementar o cambiar?*

Sondeos principales para todos los participantes:

- ¿Cree que el GVSD está haciendo lo suficiente para proporcionar respaldo a todos los estudiantes y las familias?
- ¿Cuán bien se comunican o publicitan los recursos disponibles?
- ¿Qué barreras existen en su capacidad de acceder a los recursos?
- ¿Cuáles son los recursos que más necesita la gente?
- ¿Qué recursos no existen?
- ¿Existe algún estigma en relación con el uso de los recursos?
- ¿Cree que el distrito distribuye los recursos equitativamente?

Para estudiantes y cuidadores:

- ¿Proporciona el GVSD los recursos que necesita su hijo/a para tener éxito en la escuela (tiempo, respaldo académico, comidas, etc.)?
- ¿Sabe cómo pedir ayuda si la necesita?

Muchos estudiantes y muchas familias del GVSD se beneficiarían de recursos adicionales

Las partes interesadas en su mayoría estuvieron de acuerdo en que el GVSD es un distrito que cuenta con muchos recursos. Sin embargo, los grupos de enfoque indicaron que muchos estudiantes y sus familias se beneficiarían de recursos adicionales. En las entrevistas surgieron varios temas, que pueden agruparse en tres categorías principales: (1) respaldos académicos, (2) servicios para el estudiante y (3) recursos para padres y cuidadores.

A continuación se incluyen las observaciones, necesidades y recomendaciones divididas por tema para la segunda pregunta de enfoque:

RESPALDOS ACADÉMICOS

A. Muchos estudiantes de ELL carecen de los respaldos necesarios en las clases de todo el distrito.

Observación No. 1: La cantidad de estudiantes de ELL en el GVSD ha aumentado significativamente. Sin embargo, el nivel de respaldos proporcionado no ha podido seguirle el ritmo al nivel de necesidad, en especial en el caso de los estudiantes de habla hispana.

Durante las entrevistas, estudiantes, padres, maestros, directivos y miembros del personal del distrito con frecuencia observaron que los estudiantes de ELL necesitan más respaldos para ayudarlos a maximizar su potencial. Muchos maestros manifestaron su frustración en cuanto a que no tenían medios eficaces de comunicarse con la creciente cantidad de estudiantes de EL en sus clases.

Miembros del personal de instrucción con diferentes funciones indicaron que no contaban con libros apropiados para la edad para enseñar a los estudiantes de ELL a leer basándose en el nivel de grado que los estudiantes habían alcanzado en sus países de origen. Otros creían que tener más personal bilingüe en el salón de clase ayudaría a adaptar los contenidos curriculares al nivel de grado y a que los estudiantes dominaran el material. A muchos les preocupaba no poder traducir eficazmente las tareas para los estudiantes. Algunos consideraban preocupante el hecho de que no existieran contenidos curriculares estándar de EL.

Los padres de estudiantes de EL observaron que sus estudiantes tenían dificultades para hacerse amigos ya que se los solía separar de otros compañeros que no eran estudiantes de EL. Los padres también dijeron que sentían que no habían recibido suficiente información en su lengua materna para tomar decisiones informadas, especialmente en cuanto a la inscripción en las materias y cómo eso afectaba la trayectoria educativa de los estudiantes en los grados de la escuela secundaria. Algunos informaron que sus estudiantes se sentían inseguros en el autobús ya que la mayoría de los conductores y asistentes no hablan su idioma.

Muchos comentarios reveladores provinieron de estudiantes del GVSD, y otras partes interesadas coincidieron con ellos.

Los siguientes son algunos comentarios de los estudiantes:

"El GVSD prepara a los estudiantes para fracasar".

Sobre la preparación para la universidad y la carrera:

"A los estudiantes de ELL se los ubica en materias electivas al azar y, al no contar con respaldo, se les dificulta mucho".

"Algunos de mis amigos no saben la diferencia en los niveles de las clases o por qué toman una clase en vez de tomar otra".

"Nadie nos ha dicho nada sobre las universidades y cómo solicitar la admisión a ellas".

"Existe un programa de almuerzo educativo (Lunch and Learn) sobre carreras y oportunidades laborales, pero no se ofrece nada en español, de modo que los estudiantes pueden no sentirse cómodos y no asisten".

Sobre las bajas expectativas:

"Algunos estudiantes inmigrantes de ELL vienen de escuelas privadas y tienen una buena educación, pero aquí no pueden tomar las clases de nivel superior porque no

tienen respaldo suficiente".

"Los niños se frustran al sentir que no son importantes y dejan la escuela, o comienzan a trabajar y dejan de preocuparse por la escuela".

Sobre la asistencia de traducción inadecuada:

"Si hablas en otro idioma, los maestros simplemente esperan que intervengas y ayudes".

"En las reuniones hay traductores, pero los padres algunas veces no pueden asistir".

Sobre la disciplina:

"Los estudiantes de ELL tienen conductas inapropiadas porque se aburren".

"Los maestros dudan a la hora de aplicar medidas disciplinarias a los estudiantes de ELL si ellos (los maestros) no hablan español u otro idioma que el estudiante pueda entender".

"No sé si el código de conducta está traducido. Los estudiantes no conocen las reglas si no hablan en inglés".

Necesidad No. 1: Incrementar el nivel de respaldos que reciben los estudiantes de ELL tanto dentro como fuera de la clase para mejorar los resultados académicos.

Recomendaciones:

Desarrollo profesional para preparar mejor a los estudiantes de ELL para el éxito:

1. Brindar desarrollo profesional plurianual a todos los miembros del personal que no enseñan a estudiantes de ELL sobre cómo trabajar con los estudiantes de ELL para identificar qué necesitan y cómo adaptar las clases y los materiales para abordar las necesidades de estos estudiantes. Debido a la cantidad limitada de días de desarrollo profesional disponibles y las capacitaciones estatales obligatorias, considerar incluir las capacitaciones en las reuniones del equipo del nivel de grado o en las reuniones de departamento como un proceso de PLC (Comunidad de Aprendizaje Profesional). [El GVSD puede usar este recurso del Departamento de Educación de California a modo de guía.](#)
2. Utilizar recursos como el siguiente: [Coaching and Self-Reflection Tool for Competency in Teaching English Learners del Departamento de Educación de Connecticut](#) para ayudar a los maestros a evaluar sus prácticas y desarrollar su confianza al enseñar a estudiantes de ELL.
3. Considerar establecer una comunidad de aprendizaje que aproveche los libros que brindan información práctica e integrada al puesto de trabajo. Por ejemplo, [Supporting English Learners in the Classroom](#), de Hess y Esparza Brown.

Preparación para la universidad y la carrera:

1. Ofrecer a los estudiantes programas de almuerzo educativo sobre oportunidades de carrera y empleo en varios idiomas, en particular los idiomas más frecuentes, como parte de una serie de preparación para la universidad y la carrera.
2. Conectarse con socios de la comunidad que puedan ayudar a las familias y los estudiantes a entender el panorama posterior a la escuela secundaria. Por ejemplo, el programa de becas HACER cuenta con gran cantidad de recursos (como esta [guía](#)) para ayudar a los cuidadores y estudiantes hispanos.
3. Asegurarse de que todos los estudiantes de ELL reciban los servicios, incluidos aquellos que se encuentran en los niveles más bajos de lectura y necesitan respaldos de lectura. De la misma manera, brindar servicios de respaldo del lenguaje en todas las clases donde haya estudiantes de ELL, incluidas las materias especiales.
4. Construir relaciones con los padres para respaldar el potencial de los estudiantes desde una perspectiva basada en activos o puntos fuertes:
5. Considerar establecer un puesto de especialista en participación de la comunidad que ayude a las familias de los estudiantes recién llegados y los estudiantes de ELL a orientarse en el distrito.
6. Brindar la capacitación y los recursos de interpretación necesarios para que el departamento de asesoramiento programe reuniones presenciales o virtuales con los padres, a fin de conversar sobre puntos de transición vulnerables, por ejemplo la transición de la escuela primaria a la escuela media, o bien de la escuela media a la escuela secundaria.
7. Asociarse con organizaciones de la comunidad para ofrecer clases de idioma inglés a los padres y miembros de la comunidad.
8. Considerar crear o asociarse con organizaciones tales como la Organización de Padres y Maestros (PTO) para coordinar un programa de orientación por un compañero o de asociación con un compañero dirigido a las familias nuevas.

Respaldos del lenguaje:

1. Informar a todo el personal de cada establecimiento acerca de las herramientas de traducción con que cuenta el GVSD para comunicarse con los estudiantes y las familias. [Considerar el uso de herramientas tales como Microsoft Translator for Education.](#)
2. Crear un banco de recursos en línea de las herramientas de traducción del GVSD y trabajar con los maestros de ELL para determinar en qué circunstancias es más apropiado el uso de cada herramienta.

3. Agregar información de modo que el personal entienda por qué las herramientas son mejores para algunas circunstancias en lugar de otras.
4. Animar a los maestros a compartir los documentos traducidos en el archivo de información en la nube.
5. Crear oportunidades de desarrollo profesional dirigido por educadores sobre el uso de estas herramientas.
6. Considerar adquirir o estandarizar el uso de software de traducción a fin de traducir las lecciones o tareas para los estudiantes de ELL y así ayudar a los maestros a la hora de evaluar el trabajo de los estudiantes.
7. Brindar traductores en persona para los eventos de toda la escuela, como las Noches de Regreso a la Escuela.
8. Considerar ofrecer sesiones en múltiples idiomas durante los eventos, o bien en forma separada para los estudiantes y las familias. Acciones que se deberían considerar:
 - a. Ofrecer servicios de traducción simultánea durante el evento.
 - b. En el caso de la escuela media y la escuela secundaria, incluir un segmento bilingüe sobre elección de materias, prerrequisitos para la trayectoria universitaria o de carrera, etc.
 - c. Grabar el segmento bilingüe y colocarlo en línea para los padres que no pudieron asistir.
9. Realizar una noche anual de recursos centrada en las necesidades de los estudiantes de ELL y sus familias.
10. Considerar la contratación de estudiantes, graduados, padres o miembros de la comunidad del GVSD que sean bilingües para ayudar a prestar servicios de traducción.

Disciplina:

1. Asegurarse de que todas las familias y todos los estudiantes puedan acceder a las políticas disciplinarias del GVSD, no obstante el idioma que se hable en el hogar.
2. Incluir el código de conducta en el sitio web del distrito en varios idiomas.
3. Dirigir a los estudiantes y padres al código de conducta traducido durante la inscripción y orientación.
4. Realizar una revisión del código de conducta durante la Noche de Regreso a la Escuela en donde se ofrezca interpretación a otros idiomas, para que

todas las familias puedan acceder a la información.

B. La población estudiantil del GVSD es mucho más diversa desde los puntos de vista lingüístico, étnico y racial que su personal.

Observación No. 2: Incorporar educadores bilingües, de ELL y más educadores de color brindaría a los estudiantes un mayor acceso a los recursos del GVSD.

Es esencial tener personal docente diverso que incluya maestros bilingües y maestros de color para que las escuelas brinden una experiencia educativa integral a sus estudiantes. Como se indica en las [metas del distrito para el año escolar 2022-2023](#), el GVSD ha demostrado un compromiso continuo en lo que respecta a la contratación y retención de personal que refleja su comunidad multilingüe y diversa desde el punto de vista cultural y racial. Actualmente, el distrito tiene contratados seis miembros del personal que son bilingües, de modo que aumentar la cantidad de personal bilingüe en el GVSD mejoraría mucho la experiencia de aprendizaje de los estudiantes de ELL. Asimismo, incrementar la representación de personal con orígenes culturales diversos permitiría a los estudiantes beneficiarse de un entorno educativo más inclusivo y reflexivo.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"Al tener clases con estudiantes multilingües —20 % de estudiantes de ELL— es desafiante enseñar y llegar a todos. Los maestros tienen dificultades para encontrar maneras de ayudar a los estudiantes en la forma en que ellos lo necesitan". - Maestro/a

Necesidad No. 2: Atraer y retener (1) maestros, consejeros, paraprofesionales y directivos de la escuela que sean bilingües y (2) maestros, consejeros y directivos de la escuela que sean de color.

Recomendaciones:

1. Establecer objetivos de reclutamiento y contratación que promuevan el compromiso de la Junta y del Distrito con la equidad y la diversificación del personal profesional.
2. Aprovechar a la comunidad en general del GVSD como reclutadores y compartir actualizaciones con la comunidad del GVSD para que puedan ser parte de una estrategia más grande de reclutamiento y retención.
3. Establecer oportunidades de reuniones periódicas para involucrarse con los educadores de color del distrito y nutrirse de ellos, a fin de entender mejor las barreras y los retos no visibles con que pueden encontrarse los educadores diversos en el distrito, con el propósito de apoyar los esfuerzos de retención. Quienes están a cargo del distrito y el personal de Recursos Humanos deben participar en estas conversaciones.

4. Brindar oportunidades de respaldo a través de grupos de afinidad, oportunidades de desarrollo profesional y programas de desarrollo de liderazgo para los educadores de color.
5. Revisar los procesos y procedimientos de recursos humanos para trabajar activamente a fin de contrarrestar las prácticas tendenciosas.
 - a. Controlar la diversidad del personal y los datos y el proceso de contratación de candidatos.
 - b. Revisar las "preguntas estándar para las entrevistas" y, de ser necesario, considerar agregar un banco de preguntas que permita llegar al entendimiento profundo de la equidad por parte de los candidatos y a la demostración de comportamientos culturalmente receptivos en la práctica.
 - c. Involucrar a los maestros bilingües y los maestros de color del GVSD en el proceso de contratación.
 - d. Evaluar y reconsiderar medidas de evaluación de ser necesario.
6. Como parte de los esfuerzos de desarrollo de capacidad de dirección en el GVSD, considerar seriamente estrategias para cubrir puestos administrativos con candidatos bilingües y diversos desde el punto de vista racial y étnico.
7. Considerar el desarrollo de iniciativas centradas en el "crecimiento propio" con sus estudiantes de color en la planificación de la carrera en la escuela media y la escuela secundaria para nutrir y respaldar el potencial interés y experiencias en la enseñanza y la educación como carrera.
 - a. Explorar la reciente iniciativa de la [beca del estado de Pennsylvania](#) que financia la educación y la enseñanza como trayectoria de Career Tech. Si el GVSD recibe financiamiento a través de esta iniciativa, ofrecer a un maestro de ELL una vía de certificación con opciones de cursos bilingües.
 - b. Asegurarse de que los estudiantes y sus padres reciban información sobre los requisitos para convertirse en maestro en el estado de Pennsylvania, y ponerlos en contacto con recursos que les permitan tener una posible certificación como, por ejemplo la [Academia de Liderazgo de Maestros de la CCIU](#).
8. Analizar otras vías por las que pueda llegar nuevo personal docente contratado (por ejemplo paraprofesionales, estudiantes de magisterio, suplentes, asistentes de enseñanza) y determinar si esas vías son completamente accesibles para todos los candidatos. Considerar ofrecer incentivos de contratación como exención del pago de los costos educativos para respaldar a los candidatos que lleguen por estas vías.
9. Plantear retos de contratación y retención de diversidad en los futuros convenios colectivos para garantizar oportunidades de contratación temprana.
10. Desarrollar asociaciones y relaciones institucionales estratégicas con el

Departamento de Educación del Estado y también con establecimientos de enseñanza superior, universidades e instituciones al servicio de minorías que recluten y capaciten activamente a futuros maestros de color, para fortalecer el grupo de talentos de donde el distrito pueda contratar.

11. Sírvase consultar la guía de recursos denominada ***Human Resources Practices for Recruiting Selecting and Retaining Teachers of Color*** (Prácticas de recursos humanos para reclutamiento, selección y retención de maestros de color) en el apéndice para obtener una lista completa de las mejores prácticas de planificación y estrategia en relación con la diversidad que pueden ayudar con los esfuerzos de contratación y retención.

C. Si bien los contenidos curriculares del GVSD se han actualizado, hay margen para crecer.

Observación No. 3: En todo el distrito, los educadores son conscientes de la necesidad de materiales que reflejen la diversidad de la población estudiantil, pero no están seguros de qué rol ocupan en la resolución de la desconexión.

Las entrevistas con múltiples grupos de interés revelaron que el cambio demográfico ha tenido un gran impacto en el distrito. Muchas personas consideraron a este cambio algo positivo. A algunos les preocupaba que los materiales de enseñanza utilizados no se ajustaran a las necesidades del cambiante cuerpo de estudiantes. Un tema en común entre los educadores fue el temor a que la utilización de materiales que reflejaran la actual diversidad étnica, religiosa, multilingüe, racial, de capacidades, económica, de composición familiar, de orientación sexual y de otros orígenes del distrito pudiera dar lugar a una reprimenda por parte de la oficina central o, en el peor de los casos, a ataques selectivos por parte de miembros de la comunidad.

Para reducir estas posibilidades y ofrecer acceso en todo el distrito, algunos maestros indicaron que podría ser útil tener una lista compartida de libros apropiados para la edad y recomendados por el distrito con los que podrían orientarse para enseñar a los estudiantes acerca de estos temas. Varios pidieron que estos libros se ofrecieran en diversos idiomas, para que todos los estudiantes pudieran usarlos. Algunos aplaudieron la serie "Read Aloud", que hizo participar a familias de todo el distrito. También apreciaron el acceso a la serie Jump Rope Readers, que brinda una buena variedad de perspectivas y experiencias.

En su gran mayoría, los maestros solicitaron desarrollo profesional y asesoramiento acerca de cómo enseñar estos temas a los estudiantes y cómo orientar las conversaciones resultantes de manera que los alumnos se sintieran apoyados.

También cabe destacar que algunos maestros indicaron sentirse sobrepasados por la revisión simultánea de los contenidos curriculares. Quienes enseñaban los nuevos contenidos curriculares estaban usando libros de texto nuevos en varias asignaturas, mientras que otros se sentían frustrados ya que sus libros, materiales y contenidos curriculares no habían sido actualizados en décadas (por ejemplo, contenidos curriculares de escritura para los estudiantes que reciben servicios de educación especial). Algunos maestros también indicaron que, fuera de las clases de ELL, gran

parte de los contenidos curriculares disponibles no satisfacen las necesidades de nivel de grado de los estudiantes de ELL y que, por lo tanto, los maestros de ESL tienen que ir creando contenido de nivel de grado constantemente para sus estudiantes.

En general, los administradores del GVSD, el personal, padres y estudiantes abordaron inquietudes similares sobre la falta de diversidad en los contenidos curriculares e indicaron que el distrito debería asignar más recursos a esta área.

A continuación se incluyen experiencias y comentarios:

"En 3.º grado, los estudiantes vieron un video sobre los estadounidenses esclavizados. La lección se centraba en los beneficios económicos de la esclavitud y no abordaba el efecto sobre las personas esclavizadas ni el impacto generacional que tiene esta práctica. Además, no brindaba una explicación ni condenaba esta práctica". - Padre/madre

"Se utilizó un videojuego para enseñar a estudiantes de 4.º grado una "reconstrucción histórica" de la esclavitud. El juego consistía en perros que perseguían esclavos y se representaba a cazadores de esclavos. Si se lo utiliza, se supone que solo debería ser para estudiantes de 9.º o 10.º grado. Sin embargo, me enteré de que se estaba usando este juego porque un niño de mi clase comenzó a tener pesadillas sobre ser "cazado". Este estudiante era el único niño de color en la clase. Las pesadillas del niño hicieron que los padres se enteraran del uso de este videojuego. En ese momento, los padres del estudiante se dieron cuenta de que los estudiantes de 4.º grado habían estado jugando a ese juego durante días". - Maestro/a "Los contenidos curriculares de historia del GVSD no representan a nuestra población. No se incluye la historia de Asia y de India. Cuando menciono el tema, los demás no parecen comprender por qué debería incluirse, sobre todo dados los cambiantes datos demográficos del distrito". - Maestro/a

"La administración dice que no se puede tocar el tema de la religión. No podemos hablar de eso. Resulta problemático ya que, cuando intentamos explicar cosas a los estudiantes, sin el contexto religioso pierden sentido". - Maestro/a

"Cuando un niño dice "oh, se parece a mí" en este libro, eso me dice que está reconociendo algo ahí. Puede que no lo pidan, pero cuando ven el libro dicen "su cabello se ve como el mío" o "ese color de piel se parece a mi color de piel". - Maestro/a

"Los estudiantes de ELL reciben hojas de ejercicios sencillos con "actividades simplificadas", y por ende no obtienen el mismo nivel de educación que sus compañeros". Maestros y estudiantes

"El GVSD se muestra muy comprometido pero nada cambia". - Estudiante

Necesidad No. 3: Modificar los contenidos curriculares e implementar prácticas de instrucción que se ajusten a las necesidades de los estudiantes actuales del GVSD.

Recomendaciones:

1. Utilizar las definiciones y pautas incluidas en la SBP 832 para crear un plan de equidad que estipule los requisitos, las pautas, expectativas y los procedimientos de revisión a fin de asegurar que los educadores estén involucrados en un ciclo de revisión de los contenidos curriculares.
2. Participar en la revisión de los contenidos curriculares desde la óptica de la equidad y revisar los recursos y materiales actuales.
 - a. Considerar el uso de herramientas como las siguientes:
 - i. [Culturally Responsive Curriculum Scorecard](#) del Metropolitan Center for Research on Equity and the Transformation of Schools
 - ii. [Washington Models for The Evaluation of Bias Content in Instructional Materials](#).
 - b. Involucrar intencionalmente al Equipo de Equidad del GVSD y a un grupo de educadores diverso desde los puntos de vista lingüístico, racial, étnico y de otro tipo para revisar periódicamente los contenidos curriculares y participar en cada ciclo de revisión utilizando las herramientas que se mencionaron anteriormente.
3. Brindar en forma continua desarrollo profesional específico para el puesto que respalde la implementación de contenidos curriculares culturalmente sostenibles.
 - a. Hacer que la pedagogía culturalmente receptiva y la instrucción diferenciada sean un tema regular en los departamentos y las comunidades de aprendizaje profesional, en los "recorridos" de los maestros por los salones de clases de sus colegas y en las observaciones y evaluaciones de los maestros.
 - b. Brindar a los maestros grandes oportunidades de colaboración que se centren en la implementación de las revisiones a los contenidos curriculares y los materiales. Por ejemplo, considerar el uso de un [marco colaborativo de estudio de lecciones](#) para ayudar a los maestros a medida que implementen las revisiones.
 - c. Proporcionar a los maestros desarrollo profesional y asesoramiento sobre cómo enseñar estos temas a los estudiantes y cómo orientar las conversaciones resultantes de manera que los alumnos se sientan apoyados.
4. Brindar los recursos necesarios para respaldar la implementación de nuevos contenidos curriculares culturalmente sostenibles.
 - a. Crear un archivo de libros y otros recursos aprobados, por grado y por nivel de edad y en diversos idiomas, sobre diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. Involucrar al Equipo de Equidad del GVSD para que

participe en la creación del archivo y ofrezca retroalimentación respecto de los libros seleccionados.

- b. Ofrecer más financiamiento a los maestros para comprar los libros de clase e incrementar el límite de tal financiamiento por nivel de grado. Animar a los maestros a agregar títulos de libros al archivo compartido e incentivar a que se compartan recursos.
5. Considerar mayores relaciones de colaboración con las familias y los miembros de la comunidad a fin de brindar oportunidades de participación cultural auténtica.
- a. Pensar en restablecer la serie Read Aloud. Esto fue ampliamente celebrado como punto de conexión positivo con las familias.
 - b. Aprovechar el éxito de las celebraciones culturales de Diwali y asociarse con otras comunidades que también puedan querer compartir sus celebraciones.
 - c. Crear una serie excepcional de miembros de la comunidad que ofrezca a los estudiantes la oportunidad de relacionarse directamente con la comunidad.

E. El aumento de las necesidades y el estancamiento de los recursos son una preocupación para los grupos de interés.

Observación No. 4: El crecimiento de la población estudiantil y la diversidad dentro de ella han dado lugar a la necesidad de reconsiderar la asignación de recursos.

El GVSD también está creciendo y volviéndose cada vez más diverso. La percepción de las partes interesadas es que el tamaño de las clases también está creciendo en todo el distrito. Si bien muchos esperan que el Centro 5/6 alivie parte de la presión en el nivel de escuela primaria y escuela media, los grupos manifestaron su preocupación en cuanto a que la asignación de recursos no ha mantenido el ritmo dada la creciente cantidad de estudiantes y las características de los estudiantes que reciben servicios del GVSD.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"Los maestros creen que somos menos eficaces porque contamos con menos recursos". - Maestro/a

"Tengo entre 30 y 32 estudiantes en una clase, una cifra mayor a la recomendada de 26 a 30 estudiantes. Tenemos estudiantes que quieren dejar la clase de nivel educativo avanzado (AP) y asistir a la clase avanzada (Honors). No podemos hacer lugar a esas solicitudes dado que no tenemos lugares suficientes". - Maestro/a

"Somos un distrito escolar de gran calidad y las familias esperan tamaños de clase

pequeños". Maestro/a

"Una vez tuvimos entre 2 y 3 estudiantes de inglés en una clase. Hoy tenemos entre 5 y 6". - Maestro/a

"Algunos niños no deberían estar en educación especial. Necesitan respaldo con el idioma. No es que los niños no entiendan el trabajo, la cuestión es que necesitan respaldos con el idioma para poder realizar el trabajo". - Maestro/a

"Necesitamos más personal en la junta, especialmente instructores de ELL y SPED, profesionales de salud mental, consejeros, maestros y paraprofesionales de habla hispana". - Maestro/a

Necesidad No. 4: Considerar respaldos de clase modificada que brinden a cada estudiante del GVSD las herramientas, los servicios y los recursos que necesitan para tener éxito.

Recomendaciones:

1. Asignar nuevos maestros a las escuelas que tengan la mayor cantidad de estudiantes por maestro.
2. Considerar contratar más maestros especialistas (por ejemplo, maestros y paraprofesionales de ELL, SPED y bilingües) en las escuelas donde haya más necesidad.
3. Brindar oportunidades de desarrollo profesional a todos los miembros del personal sobre cómo educar a los estudiantes de ELL y SPED en la clase y proporcionarles el contacto de un enlace con el personal para ayudarles cuando lo necesiten. [Considerar utilizar los Recursos de PaTTAN para Estudiantes Multilingües](#). (PaTTAN se especializa en respaldos para SPED, tiene una iniciativa de ELL y es gratuito.)
4. Crear un archivo de recursos del GVSD en el sitio web del GVSD (Véase la sección Recursos para Padres abajo para obtener ideas sobre cómo organizarlo). Compartir la ubicación del archivo con las partes interesadas y capacitarlas en cuanto a cómo encontrar los respaldos para los estudiantes de cada nivel.
5. Reclutar más profesionales de salud mental y más consejeros para los estudiantes. Informar a los maestros de cada establecimiento quién es el contacto para estos servicios y cómo pueden acceder a otros recursos relacionados en el distrito.

SERVICIOS PARA EL ESTUDIANTE

A. Los recursos de salud mental se consideran cada vez más como fundamentales para el desarrollo de los estudiantes

Observación No. 1: Todos los grupos de interés abordaron la necesidad de agregar servicios de salud mental.

El GVSD está unido en su preocupación por la salud mental de sus estudiantes. Estudiantes de distintas razas, etnias, idiomas y géneros indicaron que creen que tener acceso a servicios de salud mental es necesario para su bienestar. Los estudiantes indicaron que muchos de ellos necesitan o están recibiendo terapia y que tienen ansiedad o depresión. Algunos compartieron que navegar por las redes sociales y el acoso psicológico que a veces resulta de ello también aumentaba la posibilidad de necesitar respaldo. Los estudiantes indicaron que denunciar los incidentes en el programa Safe2Say no siempre fue productivo. Percibieron respuestas de investigación y de seguimiento desmesuradas a sus denuncias.

Las partes interesadas también manifestaron una importante preocupación por los estudiantes de raza negra, hispanos y de la comunidad LGBTQIA+ debido a sus experiencias en la escuela y a la falta de respaldos centrados en sus identidades. En el caso de los estudiantes de ELL, las familias y los miembros del personal informaron importantes retos en lo que respecta a encontrar recursos de salud mental en la lengua de origen de la familia. Grupos de enfoque revelaron un aumento en los recursos de salud mental luego del suicidio reciente de un estudiante del GVSD y la preocupación de que esta mayor cantidad de servicios fuera temporal. Las entrevistas revelaron que las partes interesadas esperaban que el distrito priorizara mejor la salud mental de los estudiantes y los miembros del personal.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"Los maestros tienen que entender por lo que pasamos en cuestión de salud mental". - Estudiante

"Necesitamos grupos de compañeros que proporcionen apoyo en salud mental. Hay respaldo en la escuela primaria y en la escuela media, pero no tanto en la escuela secundaria". - Estudiante

"Mi hijo tuvo una crisis. No había servicios de salud mental y tuvo que arreglárselas. Muy pocos recursos provinieron del distrito, y tuve que salir a buscar por mi cuenta. En la escuela hay un asistente social, un consejero y un maestro de respaldo emocional, pero están sobrecargados de trabajo y son demasiados los niños que necesitan ayuda. Tuve que lidiar con todo, desde enseñar habilidades de autodefensa al principio hasta encontrar un terapeuta y ocuparme de la internación. Fue traumático atravesar todo eso solos". - Padre/madre

"Necesitamos más respaldo de salud mental, no tenemos consejeros que hablen español". - Maestro/a"

"Hay una falta de comprensión real acerca de qué adaptaciones necesitan los niños con problemas de salud mental. Es necesario contar con documentación legal como IEP, Plan conforme a la Sección 504, pero muchos niños necesitan servicios de salud mental y de SEL sin IEP ni Planes conforme a la Sección 504." - Maestro/a

Necesidad No. 1: Promocionar, sistematizar y desestigmatizar el acceso a servicios de salud mental en el distrito.

Recomendaciones:

1. Mantener informados al personal y las familias sobre los recursos de salud mental disponibles, lo que incluye:
 - a. Exhibir los recursos de salud mental en forma prominente en el sitio web del GVSD, incluidos recursos internos y externos en las pestañas para padres, estudiantes y personal.
 - b. Brindar un panorama general de los recursos de salud mental disponibles para todo el personal del distrito, sin importar el rol que ocupen.
 - c. Efectuar una revisión de los recursos escritos y actualizarlos según sea necesario.
 - d. Informar al personal, a los estudiantes y los padres acerca de pequeños grupos de asesoramiento de pares.
2. Revisar los protocolos administrativos en relación con las respuestas a Safe2Say.
3. Proporcionar a todo el personal recursos curriculares y desarrollo profesional sobre temas de salud mental y socioemocionales.
 - a. Instruir a los maestros de todos los niveles en cómo utilizar las herramientas para evaluar el riesgo de los estudiantes respecto de problemas de salud mental (por ejemplo, [Mental Health Matrix](#) de Kros Learning Group).
 - b. Brindar asesoramiento en atención informada de traumas dado que los maestros están informando un aumento en la cantidad de estudiantes que experimentan traumas.
 - c. Actualizar los contenidos curriculares de aprendizaje de salud mental/socioemocional del GVSD y considerar cómo alinearlos con las prácticas actuales del distrito, específicamente aquellas relacionadas con el área académica y la conducta.
4. Considerar contratar a un consejero de habla hispana y ampliar los contactos con grupos de la comunidad para obtener las derivaciones necesarias.
5. A menos que las leyes o las políticas lo dispongan de otro modo, informar a los educadores el nombre del enlace con el personal o de la persona de contacto para el equipo de evaluación del GVSD (de conformidad con la Política SBP 236) y asegurarse de que los miembros de la comunidad escolar reciban capacitación.

B. Los estudiantes que reciben servicios de educación especial enfrentan problemas específicos.

Observación No. 1: Los educadores y los estudiantes perciben diferencias en el acceso de los estudiantes a los servicios y materiales de SPED.

Durante las entrevistas, muchos educadores del GVSD indicaron sentir frustración con los servicios de educación especial para los estudiantes. Algunos indicaron que el proceso de identificación lleva demasiado tiempo, especialmente para los estudiantes de ELL, otros indicaron que los padres de los estudiantes de ELL que han sido identificados como que necesitan servicios de educación especial suelen no conocer el proceso y tener acceso limitado a traductores o a una descripción accesible del proceso. Asimismo, pueden no entender las ramificaciones de las clasificaciones de su estudiante.

Los maestros indicaron que la cantidad de estudiantes que reciben servicios de SPED parece ir en aumento, mientras que otros manifestaron preocupación por tener contenidos curriculares desactualizados o no existentes especialmente para los estudiantes cuya lengua materna no es el inglés. Algunos maestros dijeron que hay un estigma asociado con la clasificación de SPED en grupos de estudiantes específicos (por ejemplo, padres con un nivel socioeconómico alto, padres indios, etc.).

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"Soy un estudiante con TDAH y me dijeron que me está yendo demasiado bien como para recibir ayuda con mis clases. La escuela debería proporcionar ayuda a los estudiantes antes de que éstos tengan dificultades". - Estudiante

"No creo que los maestros lean nuestros planes o reconozcan nuestras limitaciones". - Estudiante

"Los miembros de la administración u otros miembros del personal no comunican las solicitudes de tiempo adicional a los maestros. Muchas veces, el estudiante tiene que tomar la iniciativa y decir a los maestros qué se ha incluido en el plan". - Estudiante

"Los contenidos curriculares de SPED no se han actualizado desde hace 15 a 20 años. Si bien hay contenidos curriculares sólidos en lectura, no existen contenidos curriculares en escritura o matemáticas". - Maestro/a

"Los estudiantes de ELL de nivel más bajo no reciben respaldo de lectura pero necesitan respaldos de ELL y servicios de SPED. Hay contenidos curriculares de ELL que respaldan lo que se hace para los estudiantes de SPED en la clase. Los maestros de ELL no cuentan con recursos/contenidos curriculares para brindar respaldo a los estudiantes de los niveles más bajos de lectura. Esta regla está escrita en algún lado, y se basa en que a los estudiantes de ELL se los identifica erróneamente y se los ubica en educación especial". - Maestro/a

"Nos dijeron que enseñáramos utilizando intervención de lenguaje ajustada al nivel de grado (LLI), pero no hemos recibido capacitación alguna". - Maestro/a

Necesidad No. 2: Abordar las carencias de SPED para respaldar mejor el éxito de los estudiantes.

Recomendaciones:

1. Considerar actualizar los contenidos curriculares de escritura y matemáticas de SPED. Capacitar a los instructores y paraprofesionales en cómo enseñar el contenido a los estudiantes.
2. Destinar más fondos a la compra de suministros en general y materiales multiculturales (lápices, divisores de clases, muebles adaptados y regulares, libros y muñecos multiculturales) para las clases de SPED en el distrito, a fin de garantizar el acceso de los estudiantes a Mirrors and Windows (Ventanas y Espejos).
3. Revisar la Política de Evaluación de SPED del distrito y su alineación con la práctica para la identificación de estudiantes en general y de estudiantes de ELL. A modo de ayuda véase: [Supporting English Learners in the Classroom](#) de Hess y Esparza Brown.
4. Ampliar los respaldos de SPED necesarios.
 - a. Brindar respaldos de SPED en las diferentes clases, incluidas las materias especiales, dado que éstas actualmente no reciben respaldos.
 - b. Garantizar un puente de respaldo de servicios para los estudiantes, entre niveles de grado y en puntos de transición entre la escuela primaria y la escuela media y entre la escuela media y la escuela secundaria.
5. Comunicar a las familias los cronogramas, los respaldos y las expectativas.
 - a. Indicar claramente un cronograma para el proceso de identificación, dado que las partes interesadas estimaron que el proceso llevaba de entre 6 y 12 semanas y típicamente tenía lugar en enero, después del receso. Asegurarse de que el cronograma esté en línea con los requisitos legales de la Ley IDEA y del Capítulo 14.
 - b. Informar a los padres y los estudiantes acerca de los respaldos (por ejemplo, intervención de lectura o matemáticas) disponibles en el punto de transición de la siguiente escuela, y proporcionar la información de contacto en la escuela del enlace con el personal para los servicios.
 - c. Volver a introducir en todo el distrito una noche de SPED para la participación de las familias.

RECURSOS PARA PADRES

Muchos padres manifestaron tener dificultades para encontrar recursos que respalden el éxito de sus estudiantes.

Observación: Si bien los padres perciben al GVSD como un distrito que cuenta con gran cantidad de recursos, muchos tienen dificultades para encontrar información sobre progreso académico, respaldos y servicios para el estudiante.

En las diferentes escuelas, muchos padres observaron que era difícil encontrar información sobre progreso, respaldos y servicios. Algunos expresaron que, si bien el sitio web está lleno de información, es difícil de navegar. Los padres coincidieron en su

mayoría que la información está "dispersa" a través de las distintas aplicaciones (por ejemplo, Google Classroom, Class Dojo, Canvas, etc.). Otros comentaron que gran parte del material del distrito se proporciona durante sesiones tales como las Noches de Regreso a la Escuela, pero no saben dónde encontrar información sobre los temas presentados después del evento.

Los padres vieron con buenos ojos la idea de que la información estuviera disponible antes y después de las Noches de Regreso a la Escuela ya que tenían mucho que procesar, en especial en el caso de padres bilingües y padres de estudiantes que reciben servicios de educación especial. Los padres multilingües indicaron que las comunicaciones no siempre se traducen, en particular aquellas relacionadas con clubes y actividades extracurriculares, de modo que sus hijos pierden oportunidades de poder participar.

Los padres de estudiantes nuevos, no obstante el idioma que se habla en el hogar, indicaron una falta de claridad en cuanto a los procesos y procedimientos, por ejemplo la trayectoria que se necesita en la escuela media para poder tomar clases avanzadas (Honors) y clases de nivel educativo avanzado (AP) en la escuela secundaria, los clubes disponibles, etc.

Asimismo, muchos padres expresaron su preocupación ya que sus estudiantes tienen problemas de salud mental pero no saben con quién ponerse en contacto, qué habilidades para hacer frente a situaciones o qué opciones de intervención de asesoramiento tenían a su disposición a través de la escuela, cómo obtener derivaciones a intervención en caso de crisis, cómo obtener evaluaciones de autolesión, qué señales de advertencia deberían buscar los padres o cómo encontrar terapeutas, entre otras cuestiones.

Es importante mencionar que varios educadores afirmaron que no hay un archivo central de los recursos del GVSD que se proporcionan a los estudiantes y sus familias tanto dentro de la escuela como fuera de ella. Además, expresaron su frustración dada la incapacidad de conectar a los padres con los respaldos y servicios que necesitan. Las solicitudes incluyeron acceso a los respaldos de la comunidad para las familias de habla hispana, dónde derivar a las personas para obtener ayuda con la solicitud para obtener almuerzo gratis y a precio reducido, organizaciones de la comunidad que ayuden a familias que tienen problemas de inseguridad alimentaria, recursos de salud mental y cómo encontrar profesores particulares o ayuda académica para los estudiantes.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"Los padres no saben a quién pedir información". - Maestro/a

"Algunas decisiones que se toman en la escuela media (en el área académica) controlan qué materias los estudiantes pueden tomar en la escuela secundaria y tienen un efecto en cadena. Muchos padres no entienden estas decisiones. El distrito mantiene la información entre bastidores y los maestros no son transparentes en este tema". - Padre/madre

"Mi hija tiene un IEP, necesitaba respaldo adicional y no lo obtuvo. La cambiamos a una

escuela técnica vocacional relacionada con el GVSD. No teníamos información sobre la escuela, no la promocionan en absoluto. Mi hija tuvo que llamar a los consejeros de asesoramiento de las dos escuelas y encontró la información ella sola". - Padre/madre

"Puede ser difícil encontrar la información hasta que hallas a alguien que pueda decirte dónde encontrar cada cosa". - Estudiante

Necesidad: Facilitar el acceso de las familias del GVSD a los respaldos y servicios necesarios.

Recomendaciones:

1. Contratar a un enlace con las familias cuya tarea sea conectar a las familias multilingües y las familias nuevas con los recursos tanto dentro como fuera del distrito.
2. Considerar contratar padres o tutores, familiares o miembros de la comunidad bilingües que tengan estudiantes que hayan pasado por el distrito. Brindar al enlace un panorama general de los servicios necesarios y capacitación antes de encomendarle los servicios.
3. Mejorar la comunicación en lo que respecta a los respaldos y recursos disponibles.
4. A medida que el GVSD trabaja en la actualización de los sitios web de las escuelas, uniformarlos de modo que las partes interesadas puedan encontrar información similar en cada sitio.
 - a. Considerar organizar la pestaña para padres de manera tal que los padres puedan encontrar fácilmente los recursos internos y externos en el sitio web del GVSD y comunicar las actualizaciones al sitio web de un modo amplio y en múltiples idiomas, por ejemplo, por categorías de servicio en lugar de hacerlo por orden alfabético. Además, el enlace al título de un servicio debería incluir una breve descripción del servicio, dado que los padres pueden no estar familiarizados con los términos. Un ejemplo de ello es que un enlace a los servicios dentro de la escuela podría incluir un subtítulo de oportunidades para la participación de la familia. Deberían aparecer los "Comunicadores con las familias" debajo del título, y al hacer clic en el enlace debería estar la definición de "comunicador con la familia" y cómo los padres o tutores pueden convertirse en comunicadores con la familia, etc. La lista de contactos por escuela que actualmente se encuentra en el sitio web debe permanecer.
 - b. Según la retroalimentación de las partes interesadas, las categorías dentro de la escuela que aparecen en la pestaña Familias deberían incluir, entre otras:
 - i. Página actualizada de bienvenida por la inscripción en el GVSD que incluya instrucciones, pautas y procedimientos para los niveles de jardín de infantes, escuela primaria, centro 5/6, escuela media y escuela secundaria

- ii. Servicios de salud mental y servicios conductuales
 - iii. Información sobre asignación de consejero
 - iv. Información académica
 - 1. Información sobre las clases avanzadas (Honors), las clases de nivel educativo avanzado (AP) y las clases de doble matriculación (aplicabilidad y explicación de los prerrequisitos de la clase si se requiere)
 - 2. Respaldos que se ofrecen en la escuela primaria, el centro 5/6, la escuela media y la escuela secundaria con información de contacto del enlace con el personal para los servicios (respaldo escolar por parte de los compañeros o maestros, especialistas de intervención, etc., estudiantes de ELL, estudiantes de SPED)
 - 3. Procedimientos de identificación de estudiantes intelectualmente dotados
 - v. Consejeros escolares: contacto, roles y responsabilidades, horario de información con opciones de servicios de traducción
 - vi. Programación de Aprestamiento para la Universidad y la Carrera (por ejemplo, programas de almuerzo educativo, series de oradores, información sobre trayectoria, etc.) con ofertas multilingües
- c. Información más detallada sobre uso de la tecnología, incluyendo cómo las familias pueden obtener capacitación en las aplicaciones que los estudiantes usan en clase, y enlaces a sitios de capacitación o videos sobre las aplicaciones, incluidas las aplicaciones para los estudiantes que reciben servicios de educación especial. La lista de capacitación se puede organizar por escuela primaria, centro 5/6, escuela media y escuela secundaria, con secciones para las aplicaciones que se usan para los estudiantes de idioma inglés y los estudiantes que reciben servicios de educación especial
 - d. Se debería proporcionar información de contacto de los miembros del personal que puedan ayudar a los padres
 - e. Oportunidades de participación de la familia y cómo unirse (Organización de Padres y Maestros (PTO), comunicadores con los padres, comité de planificación de la noche multicultural, grupos de afinidad, etc.)
 - f. Clubes y organizaciones
 - g. Recursos para las familias que pasan necesidades y contactos del distrito y de la escuela para obtener servicios (ayuda con la participación en clubes, exenciones para viajes de estudio, ayuda para completar la solicitud para obtener almuerzo gratis o a precio reducido, programa de comida Bookbag, banco de ropa escolar, cupones para la feria del libro, etc.)
 - h. Calendario de eventos
 - i. Comunicaciones (boletines informativos, alertas meteorológicas, etc.)
 - j. Página con información previa/listado de recursos de la Noche de Regreso a la Escuela
5. Según la retroalimentación de las partes interesadas, las categorías de servicios externos que aparecen en la pestaña Familias deberían incluir,

entre otras:

- a. Información sobre cómo acceder a los servicios necesarios (se mencionó frecuentemente la necesidad de acceder a recursos de traducción, respaldos académicos externos, familias en situación de pobreza, organizaciones sociales y centradas en misiones, servicios de salud mental y de asesoramiento, ayuda con el transporte, servicios médicos, dentales y de la visión para familias de habla hispana en el área de Great Valley y sus alrededores, etc.)
 - b. Conexiones con bancos de alimentos, ayuda con ropa, oportunidades laborales y servicios del condado para familias en situación de pobreza
 - c. Organizaciones sociales y profesionales con base en la comunidad en Great Valley
 - d. Oportunidades de deportes y de clubes para las familias en el distrito
 - e. Recursos del condado o enlace a la página de eventos del condado
6. Asegurarse de que el sitio web del GVSD y los enlaces y las páginas dentro de este, se traduzcan una vez que la persona haga clic sobre la opción de traducir. Actualmente, cuando se hace clic sobre el botón de traducir, solo se traduce esa página. Cada página requiere que se haga nuevamente clic sobre el botón para poder traducirla. Además, después de eso, una cantidad de páginas (incluidas aquellas que tiene archivos en formato PDF) no se pueden traducir, lo que evita que la persona que busca información tenga acceso a ella.¹⁰

Pregunta de enfoque 3: Fomentar un sentimiento de acogida e inclusividad

Por último, los equipos finalizaron la entrevista preguntando en qué medida las familias se sentían acogidas e incluidas en el GVSD. La pregunta de enfoque No. 3 incluía la pregunta con el objetivo establecido y los sondeos principales que se incluyen a continuación:

Pregunta de enfoque 3: ¿En qué medida el distrito acoge e incluye a todos los estudiantes y todas las familias?

Objetivo de la pregunta: *¿Se acoge a todos los estudiantes y todas las familias en el GVSD? ¿Se han implementado políticas que les ayuden a orientarse en el distrito? ¿Todas las poblaciones tienen el mismo acceso a la información?*

Sondeos principales para todos los participantes:

¿De qué manera el GVSD respalda a todas las familias?

10. Para ver un ejemplo de la página web de un distrito con enlaces y contenido traducido, sírvase visitar el sitio web del Distrito Escolar del Área de Norristown. (<https://www.nasd.k12.pa.us/page/office-of-the-superintendent?lang=en>)

Para estudiantes y cuidadores:

- ¿Cómo eligió su familia el GVSD?
- ¿Cómo fue el proceso de inscripción?
- ¿Qué tipo de respaldo está disponible para que su/s hijo/s entienda/n lo que transcurre en la escuela?
- Si su hijo/a ha tenido dificultades en la escuela alguna vez, ¿de qué manera los maestros o directores se lo comunicaron a usted?
- ¿Ofrecemos oportunidades de participación que satisfagan las necesidades de todas las familias?

Para el personal:

- ¿Qué programas y políticas tiene el GVSD para respaldar a todas las familias?
- ¿Qué desarrollo profesional ha recibido que esté orientado a los estudiantes y sus necesidades?
- ¿Cuán preparado/a se siente para crear un sentido de pertenencia en todos los estudiantes de su salón de clase?

Los estudiantes y las familias desean pertenecer y sentirse incluidos en el GVSD

En los grupos de interés, muchas de las personas con las que hablamos dijeron ser miembros orgullosos de la comunidad del GVSD. Con frecuencia las personas entrevistadas mencionaron la diversidad del distrito como uno de sus activos clave. Las partes interesadas por lo general vieron la exposición a la comunidad multicultural y multilingüe del GVSD como una preparación importante, ya que se espera que los estudiantes sean "ciudadanos del mundo" una vez que se gradúen.

Una importante fortaleza del GVSD, en línea con la misión del distrito, es que, la inmensa mayoría de los estudiantes, padres, maestros, directivos, personal docente y otros miembros del personal hablaron sobre su deseo de ver a *todos* los estudiantes del distrito alcanzar su potencial como estudiantes y convertirse en miembros productivos de sus comunidades locales, regionales y mundiales.

Sin embargo, muchos participantes reconocieron que hay una desconexión entre este sentimiento y la realidad de que no todas las familias se sienten valoradas o consideradas activos o recursos para la comunidad del GVSD. Asimismo, personas dentro de los grupos de interés indicaron que muchos estudiantes y muchas familias que se identifican como de raza negra, de ELL, de la comunidad LGBTQIA+, con una discapacidad o bien un nivel socioeconómico más bajo, han experimentado exclusión, lo que los ha hecho sentir que no pertenecen. (Véanse los comentarios a continuación a modo de ejemplo).

Un sentido constante de querer pertenecer se extendió a espacios fuera del salón de clase. Si bien prácticamente todos los padres y cuidadores indicaron que el distrito cuenta con los recursos para ayudar a las familias y a sus estudiantes, muchos dijeron que no sabían dónde buscar información importante cuando la necesitaban y que el acceso a la información estaba distribuido de manera desproporcionada. Por ejemplo, muchas

partes interesadas manifestaron que el proceso de inscripción es tedioso y no responde a las necesidades de las familias nuevas, en particular en el caso de las familias que no hablan inglés. Adicionalmente, la mayoría expresó su deseo de una mejor comunicación en el distrito. Otros indicaron su deseo de sentir una sensación de pertenencia más fuerte dentro del distrito.

Los temas que surgieron se pueden agrupar en dos categorías principales: (1) Percepción del GVSD como un entorno acogedor y (2) El acceso como puerta de entrada a la pertenencia.

A continuación se incluyen las observaciones, necesidades y recomendaciones para la tercera pregunta:

PERCEPCIÓN DEL GVSD COMO UN ENTORNO ACOGEDOR

A. El discurso de odio y el acoso psicológico están dañando a los estudiantes

Observación No. 1: Representantes de todos los grupos de interés informaron haber experimentado incidentes de discurso de odio o haber escuchado acerca de tales incidentes. Los estudiantes y las familias dijeron sentirse muy heridos por estos incidentes.

Durante las entrevistas, algunos participantes manifestaron haber sido víctimas de discurso de odio o haberlo escuchado en establecimientos de la escuela primaria, media y secundaria. Estos incidentes incluyeron insultos dirigidos a estudiantes (y maestros) debido a sus orígenes. También se informaron incidentes de acoso psicológico en las escuelas del distrito.

Los entrevistados dijeron que algunas de estas interacciones dañinas se dieron en pasillos, se dijeron cuando no había adultos cerca que pudieran escuchar o sucedieron en línea. Los diversos contextos de estos incidentes hicieron que muchas víctimas se sintieran como si no tuvieran forma de probar que los incidentes sucedieron. Algunos dijeron tener dudas de que fueran a creerles si denunciaban los incidentes. Otros también manifestaron temor a convertirse en objeto de represalias por reportar los incidentes.

Los siguientes son algunos comentarios de los estudiantes:

"Escuchamos insultos en los pasillos".

"Las personas dicen la palabra que empieza con N y no parece haber consecuencias".

"El programa Mejor Compañero (Best Buddies) es para mostrarse solamente. Algunos estudiantes participan para molestar a estudiantes con discapacidades".

"Otros niños me dicen "gordo" todo el tiempo". (Estudiante de la escuela primaria)

"Los estudiantes de aquí que solo hablan un idioma nos dicen que son mejores que

nosotros". (Estudiante bilingüe de la escuela primaria).

"La cultura del soplón es real aquí. No confiamos en que las denuncias al personal directivo se mantengan en forma anónima".

Los siguientes son algunos ejemplos mencionados por los padres:

"Los niños preguntan a los estudiantes afroamericanos si pueden "tener un pase" para usar la palabra que comienza con N".

"Mi hija tuvo un enfrentamiento porque otra niña dijo que "le quitarían lo negro a golpes". El director no iba a reprender a la otra niña porque "sufría acoso psicológico". Eso no fue justo. Creo que todo se ve desde el punto de vista de una persona blanca. No se puede ir por la vida diciendo cosas como esa. Si perteneces a una minoría, eres secundario". - Padre/madre

"Un estudiante dijo a mi hijo "tu familia debió haber sido quemada en los hornos" y "los judíos no pertenecen al equipo de atletismo". - Padre/madre

Las respuestas del GVSD se percibieron como inexistentes o a modo de reacción frente a un problema. Los siguientes son algunos comentarios:

"No hay respuesta en ningún nivel. Todos se horrorizan cuando sucede algo malo. Todos se reúnen y hablan sobre lo ocurrido, deciden que está mal y que se necesita una medida disciplinaria reparadora. Pero luego no sucede nada o, en caso de suceder algo, generalmente es después de muchas llamadas telefónicas contenciosas y difíciles de parte de los padres". - Padre/madre

"No sucede nada hasta que los padres hacen un seguimiento. La escuela dice "todavía estamos trabajando en ello" o "no puedo informar lo que sucedió". Luego las cosas se olvidan o escuchas "si esto continúa, la próxima vez llamaremos a la policía". Hay algo de resolución pero luego vuelve a suceder". - Padre/madre

Necesidad No. 1: Reducir los incidentes de discurso de odio y de acoso psicológico, respaldar a las víctimas y uniformar las respuestas de los educadores ante el uso de lenguaje y conductas despectivas por parte de los estudiantes.

Recomendaciones:

1. Rever y revisar las políticas pertinentes (por ejemplo, disciplina del estudiante (SBP 218), acoso psicológico/acoso psicológico cibernético (SBP 249) y hostigamiento (SBP 348)). La revisión se debe ajustar a las definiciones y los objetivos de la SBP 342.
2. Las políticas nuevas o aquellas modificadas deben incluir asesoramiento sobre a quién o dónde denunciar los incidentes, cómo respaldar a los estudiantes que han sido víctimas, educación y repercusiones para los

autores de los incidentes y capacitación continua para abordar el ambiente y la cultura escolares en el distrito.

3. Informar sistemáticamente a las partes interesadas para asegurarse de que los estudiantes, los miembros del personal y la comunidad del GVSD estén familiarizados con las políticas SB del distrito sobre disciplina del estudiante (SBP 218), acoso psicológico/acoso psicológico cibernético (SBP 249) y hostigamiento (SBP 348).
4. Trabajar con el Equipo de Equidad del GVSD para crear protocolos y procedimientos para abordar de inmediato el discurso de odio o informar claramente que al discurso de odio se lo considera acoso psicológico en el GVSD. Para ver un ejemplo de un conjunto de herramientas que los maestros, miembros del personal y estudiantes pueden usar para eliminar el discurso de odio, véanse las siguientes [herramientas](#) y los siguientes recursos [\(1, 2\)](#).
5. Utilizar contenidos curriculares, programas y herramientas basadas en evidencias que aborden el discurso de odio y el acoso psicológico y también respalden el crecimiento socioemocional de los estudiantes en los distintos niveles de grado (por ejemplo, programa Olweus contra el acoso psicológico, iniciativa/capacitación de aula receptiva, intervenciones y respaldos de conducta positiva (PBIS), etc.). Asegurarse de capacitar a todo el personal en cómo utilizar estas iniciativas o partes de ellas en relación con sus funciones en el distrito.
6. **Brindar espacios seguros para que estudiantes y miembros del personal conversen sobre sus experiencias en el GVSD y ofrezcan oportunidades de capacitación y debate en grupo.**

B. Niños de tan solo cinco años están siendo excluidos por lo que son.

Observación No. 2: Muchos de los estudiantes entrevistados hablaron sobre su deseo de pertenecer.

La retroalimentación de estudiantes y adultos participantes indicó que los estudiantes quieren ser acogidos como parte de la comunidad del GVSD. Los administradores y educadores expresaron en su gran mayoría el deseo de brindar esa experiencia a las familias. Si bien algunos padres y estudiantes indicaron que se sintieron automáticamente acogidos en el GVSD, otros no tuvieron esa experiencia. Estudiantes de todo el distrito manifestaron que habían experimentado o presenciado cómo se excluía a otros estudiantes de la participación.

Los siguientes son algunos comentarios de los estudiantes sobre el sentido de acogida y de pertenencia:

"Mi familia me dijo que no puedo jugar contigo porque eres moreno". - Padre/madre, cita de lo que dijo un estudiante de jardín de infantes.

"Los niños populares simplemente encajan. Tú no encajas si no te ves como ellos o hablas como ellos". - Estudiante

"Es difícil hacer amigos aquí". - Estudiante

"En el GVSD, la raza marca diferencias. Los niños hacen comentarios racistas en clase para reírse". - Estudiante

"En el almuerzo, nos sentamos en mesas separadas. No nos mezclamos. Pasa lo mismo en la mayoría de las actividades". - Estudiante

"Algunos niños se ríen de los alimentos de otros niños. Mi hijo ya no lleva comida preparada de casa". - Padre/madre

"Los autobuses no son accesibles conforme a la Ley ADA. Un niño en silla de ruedas no pudo viajar en el autobús regular. Él sintió que no pertenecía". - Estudiante

"Los estudiantes con una discapacidad médica o física tienen dificultades para participar en los viajes de estudio. Por ejemplo, hay una caminata en Gettysburg que no es apta para todos los niños, no hay acceso a respaldos fuera de las instalaciones, aun siendo una actividad escolar". - Padre/madre

Necesidad No. 2: Fomentar un mayor sentido de pertenencia y de comunidad entre los estudiantes.

Recomendaciones:

1. Normalizar las diferencias al continuar proporcionando experiencias representativas en las lecciones diarias, los contenidos curriculares y las bibliotecas del distrito. Recurso: [libro Culturally Sustaining Literacy Pedagogies](#).
2. Como se indicó anteriormente, el GVSD debe asegurarse de que todos los educadores reciban capacitación en el uso de lenguaje y técnicas apropiadas para conversar con los estudiantes sobre las personas y sus diferencias de manera culturalmente receptiva y respetuosa. Recurso: [Responding to everyday prejudice guide](#).
3. [Participación culturalmente receptiva de las familias](#): Integrar las perspectivas únicas y múltiples de los estudiantes del GVSD y sus familias en las experiencias e interacciones de aprendizaje. Facilitar oportunidades de que los estudiantes respeten y acepten que otros estudiantes del GVSD pueden haber tenido experiencias diferentes a las de ellos.

- a. Patrocinar actividades que permitan a las familias compartir sus experiencias y sus conocimientos del mundo real (las actividades pueden incluir las siguientes: lecciones de idioma de estudiantes y familias multilingües, días de visita de personas ejemplares, actividades de compartir una receta, compartir una historia, etc.).
- b. Considerar ofrecer estipendios a los padres que participen en la planificación y realización de eventos y actividades para fomentar la participación de los padres procedentes de diversas realidades económicas.

C. Los padres y estudiantes aceptan con agrado tener más oportunidades de aprender sobre la cultura y el patrimonio.

Observación No. 3: Muchos padres y estudiantes desean aprender sobre el patrimonio y la cultura de las familias del GVSD.

Partes interesadas del GVSD hablaron de manera positiva sobre la celebración de más días festivos en el distrito. Al igual que el año pasado, el calendario 2023-2024 incluye días libres por el Día del Trabajo, Rosh Hashanah, Yom Kippur, Día de Acción de Gracias, receso de invierno, Día de Martin Luther King, Jr., Día del Presidente, Eid al-Fitr y Día de los Caídos como días festivos celebrados (Diwali y Juneteenth caen en días en que no hay clases).

Muchos padres, estudiantes y miembros del personal consideraron que la iniciativa de las familias de celebrar la festividad de Diwali en cada escuela fue algo a destacar en el año, y también consideraron otros eventos y festivales multiculturales como experiencias positivas. Sin embargo, algunos participantes en las entrevistas observaron la ausencia de reconocimiento de otras celebraciones, como el Mes de la Historia de la Mujer, Mes de la Herencia Hispana, Mes de la Historia de la Raza Negra, Mes de la Herencia Asiáticoamericana y de las Islas del Pacífico, Mes de Concientización sobre Discapacidades, etc. Ampliar la programación del distrito en torno a estas observancias puede incrementar las oportunidades de que el GVSD celebre la cultura y el patrimonio, diseñe contenidos curriculares relacionados y facilite experiencias del mundo real para el crecimiento y desarrollo de los estudiantes.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas sobre otras culturas:

"Las celebraciones universales de días festivos multiculturales/meses de reconocimiento se están incrementando, pero se necesitan coherencia y claridad". - Miembro de la comunidad

"En el Mes de la Historia de la Raza Negra no hubo reconocimiento alguno a menos que fuera autodirigido; solo cumplieron, e incluso así no fue sustancial ni en todo el distrito". - Miembro de la comunidad

"El Mes de la Historia de la Raza Negra siempre es incómodo porque solo se centran en lo negativo". - Estudiante

"(Al leer) los estudiantes pueden aprender más sobre otros que son diferentes a ellos. Los adolescentes son muy egocéntricos, pero la lectura hace que lo sean menos. Una mayor exposición a otras culturas ofrece oportunidades de conocer las experiencias de otras personas". - Estudiante

"Algunos maestros prefieren no enseñar acerca de otras culturas ya que no tienen experiencia. Ignoran mis experiencias personales". - Estudiante

Necesidad No. 3: Celebrar la diversidad de las familias y uniformar las celebraciones en todo el distrito.

Recomendaciones:

1. Relacionar los días libres festivos culturales o religiosos con los contenidos curriculares del nivel de grado siempre que sea posible, uniformar las celebraciones en todo el distrito y establecer expectativas de que cada escuela adopte los días festivos y las celebraciones.
2. Considerar patrocinar viajes de estudio que reflejen la diversidad de las identidades de los estudiantes del GVSD para apoyar experiencias de aprendizaje práctico (por ejemplo, visitar Washington D.C, los Museos Smithsonianos, el Barrio Chino, el Ferrocarril Subterráneo, el Mercado Italiano en Philadelphia, etc).
3. Planificar y celebrar el patrimonio y la cultura de las familias durante todo el año. Reconocer las celebraciones, por ejemplo el Mes de la Historia de la Mujer, Mes de la Herencia Hispana, Mes de la Historia de la Raza Negra, Mes de la Herencia Asiáticoamericana y de las Islas del Pacífico, Mes de Concientización sobre Discapacidades, etc.
 - a. Involucrar de manera significativa a los padres, tutores, familias y estudiantes en la planificación de eventos relacionados, al organizar reuniones para obtener información, por ejemplo días, fechas, hora del día, parámetros. Incluir representación en el comité de planificación y reconocer su participación.
 - b. No permitir que la carga de planificar eventos y debates recaiga sobre una sola persona, un grupo o una persona que represente una cultura en particular para que sirva de ejemplo de una idea o celebración. Un ejemplo de esto es suponer que los estudiantes de raza negra querrán hablar sobre el Mes de la Historia de la Raza Negra, o que los maestros hispanos querrán estar a cargo de las celebraciones del Mes de la Herencia Hispana del distrito.
4. No suponer que todos los padres, tutores, familias y estudiantes desean participar.
5. Si desea obtener ejemplos de celebraciones culturales en el área, puede ver las

siguientes:

- a. [Festival Cultural Internacional anual de North Penn](#)
- b. [Mes Nacional de la Herencia Hispana de Kennett Consolidated](#)
- c. [Celebración del Mes de la Historia de la Raza Negra de Cheltenham](#)
- d. [Celebración del Mes de la Herencia AAPI de Wissahickon](#)

D. Los sentimientos de exclusión están afectando la salud mental de los niños del GVSD.

Observación No. 4: Los estudiantes están experimentando incidentes de aislamiento que afectan su salud mental.

Como se indicó anteriormente, padres, estudiantes, maestros, directivos y miembros del personal del GVSD expresaron su preocupación por el aumento de las necesidades de salud mental de los estudiantes. Durante las entrevistas muchos mencionaron la presencia de incidentes dentro del distrito que contribuían a que los estudiantes se sintieran excluidos. Si bien existe el deseo de tener más consejeros, terapeutas, especialistas en intervención en caso de crisis y psicólogos en el distrito para tratar el creciente nivel de necesidades y conductas que están demostrando los estudiantes, también es necesario que los estudiantes y la comunidad del GVSD en general traten a los demás estudiantes con respeto y cortesía. Participantes afirmaron que los estudiantes con problemas emocionales y conductuales, aquellos que se identifican como hispanos, de raza negra o miembros de la comunidad LGBTQIA+, o bien aquellos que tienen una discapacidad eran estudiantes cuya salud mental solía estar en riesgo.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"Mi hijo no quería venir a la escuela porque lo culpaban de iniciar peleas y no era así. La escuela no ayudaba. Mi hija mayor, que sabe inglés, y yo lo ayudamos a hacerse entender en inglés. La maestra simplemente supuso que era un niño agresivo, pero todo cambió cuando se hizo un amigo (el consejero ayudó con eso cuando me quejé porque mi hijo estaba demasiado solo)". - Padre/madre

"Cuando no permites que los estudiantes sean ellos mismos y utilicen los pronombres y nombres que prefieren, los estás invalidando en un entorno de aprendizaje que evita que se sientan seguros y les cierra oportunidades". - Padre/madre

"Necesitamos más respaldo de salud mental, no hay consejeros que hablen español". - Estudiante

"Hay mucha transfobia, mucho acoso psicológico, mentalidades tóxicas y racismo en el GVSD". - Estudiante

"El distrito y el personal no se preocupan por tu salud mental a menos que les digas cuán mal está la situación". - Estudiante

"Se silencia a los estudiantes de raza negra cuando surgen problemas. Es muy difícil sentir que puedes denunciar un problema al personal directivo ya que luego habrá

represalias de tus compañeros, y no estamos siquiera seguros de que el distrito podría hacer algo. No parece valer la pena intentarlo". - Estudiante

"Un niño blanco molestaba a una niña de raza negra. Él le decía "Oye, hermana de Benson". El niño blanco lo decía y la niña de raza negra no sabía qué significaba, pero entendía que era algo malo". - Maestro/a

"Unos niños de raza blanda llamaban "mono" a una niña india". - Maestro/a

"Los niños se burlan de los acentos asiáticos en los pasillos". - Maestro/a

"Hay una canción viral que trata sobre estereotipos y es racista. Los niños la cantan". - Maestro/a

"Se ha producido un aumento significativo de los problemas de salud mental en todos los grupos. Particularmente me preocupan las experiencias de los estudiantes de raza negra, hispanos y de la comunidad LGBTQ+". - Maestro/a

Necesidad No. 4: Fomentar un sentido de comunidad que mejore la cultura escolar y promueva la salud mental.

Recomendaciones:

1. Animar a los estudiantes a ser amables entre ellos y a tratar a sus compañeros con respeto. Tomar en consideración el siguiente recurso: [programa Greater Good in Education en UC Berkeley](#). Otro recurso es [Speak Up at School](#), que ofrece pasos para que los estudiantes y los adultos (1) interrumpan (2) cuestionen (3) eduquen y (4) hagan eco.
2. Mantener informados al personal y las familias sobre los recursos de salud mental disponibles, lo que incluye:
 - a. Exhibir los recursos de salud mental en forma prominente en el sitio web del GVSD, incluidos recursos internos y externos en las pestañas para padres, estudiantes y personal.
 - b. Brindar un panorama general de los recursos de salud mental disponibles para todo el personal del distrito, sin importar el rol que ocupen.
 - c. Compilar recursos y actualizarlos según sea necesario. Esta [guía de recursos](#) puede servir a modo de plantilla.
 - d. Asociarse con organizaciones de la comunidad que proporcionen respaldos de salud mental y que puedan recibir derivaciones para servicios.
 - e. Informar al personal, a los estudiantes y los padres acerca de pequeños grupos de asesoramiento de pares.
3. Proporcionar a todo el personal recursos curriculares y desarrollo profesional sobre temas de salud mental y socioemocionales.

- a. Instruir a los maestros de todos los niveles sobre cómo usar las herramientas para evaluar el riesgo de los estudiantes de tener problemas de salud mental. Brindarles herramientas tales como [Mental Health Matrix](#) de Kros Learning Group.
 - b. Proporcionar capacitación integrada en el puesto de trabajo en materia de aprendizaje socioemocional y atención informada de traumas dado que los maestros están informando un aumento en la cantidad de estudiantes que tienen dificultades para regular su conducta o que han experimentado traumas.
 - c. Continuar trabajando a través del consorcio de salud mental de la CCIU en la actualización y expansión de los contenidos curriculares de aprendizaje socioemocional y sobre salud mental del GVSD.
4. Considerar contratar a un consejero o un profesional de salud mental de habla hispana.

EL ACCESO COMO PUERTA DE ENTRADA A LA PERTENENCIA

A. Ingresar al GVSD y orientarse en el mismo es un proceso difícil para muchas familias.

Observación No. 1: Muchas familias nuevas tienen dificultades para acceder a información que les permita proporcionar respaldo a sus hijos/as.

Si bien muchos padres dieron al distrito calificaciones altas por proporcionar a los estudiantes una educación rigurosa, una sólida oferta académica y un extenso catálogo de actividades extraescolares de entre las cuales elegir, los padres más nuevos en el distrito expresaron su preocupación por el hecho de que sus estudiantes perdieran oportunidades clave debido a la falta de información.

Algunas partes interesadas hablaron acerca de los retos que plantea la inscripción, en especial para quienes no tienen el inglés como lengua materna. Los padres que llegaron al distrito cuando sus hijos ingresaron en los últimos años de escuela primaria, media o secundaria, indicaron que no sabían que los estudiantes necesitaban ciertos prerrequisitos ya desde 7.º u 8º grado para conformar sus cronogramas y experiencias en la escuela secundaria. Unos cuantos observaron dificultades para entender cómo conseguir que se evalúe a los estudiantes para determinar si son estudiantes intelectualmente dotados si no estuvieron en la medición de diagnóstico universal del distrito para el programa, que se realiza en 1.º grado.

Algunos padres y tutores se refirieron a su primer hijo como un "conejillo de indias" que perdió oportunidades académicas debido a que los padres desconocían los procesos y procedimientos del distrito. Los niños menores de esas familias se beneficiaron una vez que sus padres aprendieron a encontrar la información necesaria o a quién contactar en caso de tener alguna inquietud.

Asimismo, padres y estudiantes informaron que, si no estaban en las clases de nivel educativo avanzado (AP) o en las clases avanzadas (Honors), perdían información

valiosa. Por último, algunas familias hablaron sobre sentirse como extraños por ser nuevos en el área y sentir que no encajaban con otras familias del GVSD.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

Sobre la frustración respecto de la inscripción:

"La inscripción es el primer paso y es lo peor de todo. La administración lo sabe pero no es acogedora y las familias se sienten que son una molestia durante el proceso". - Maestro/a

"La inscripción es problemática. Los formularios solo están en idioma inglés. Eso es un problema porque en los formularios se pregunta si la familia habla otro idioma, entonces, según una encuesta, las respuestas generan una determinación de si los estudiantes serán evaluados para recibir servicios o no". - Maestro/a

"Los padres que no hablan inglés pueden necesitar ayuda con la inscripción, el registro en los dispositivos de tecnología o la participación en el programa de almuerzo con precio reducido. Otros distritos escolares tienen una persona de habla hispana en la oficina. Nosotros tenemos solamente dos personas de habla hispana en el establecimiento". - Maestro/a

"No todos los estudiantes multilingües hablan español. La mayoría sí, pero hay 17 idiomas diferentes. La mayoría de los documentos solo se traducen al español". - Maestro/a

"Toda la inscripción se realiza por correo electrónico. Algunas veces los padres vienen y hacen preguntas y no entienden que la inscripción se realiza a nivel de distrito. Es más sencillo hacerlo en persona, pero al distrito le molesta cuando la gente viene a hacerlo en persona. Los padres vienen a la escuela, pero la escuela no sabe qué necesitan". - Miembro del personal de la escuela

"Es necesario completar documentos para inscribirse, pero no hay ayuda suficiente para que los padres obtengan esta información". - Miembro de la administración

"Ninguna familia encuentra grato el proceso de inscripción, podríamos hacerlo muchísimo mejor". - Miembro del personal

Sobre sentirse incluido y forjar el camino hacia el éxito académico como miembro nuevo de la comunidad del GVSD:

"Es difícil estar en este distrito cuando eres nuevo, es complicado". - Estudiante

"Uno se siente un poco aislado, muchos han vivido aquí durante generaciones".

- Padre/madre

"No hay orientación más allá de la orientación para familias (al comienzo del año). Las familias que ingresan a la escuela ya iniciado el año no reciben nada. No se les brinda asesoramiento. Los padres no saben que pueden comunicarse proactivamente con la escuela para obtener respaldo". - Personal

"El distrito guarda información tras bastidores, y los maestros no siempre son transparentes en ese sentido. Deberían ser más transparentes acerca de las decisiones que se toman para que los padres puedan abogar por que sus hijos reciban una educación óptima". - Padre/madre

"En general, algunas decisiones importantes sobre las trayectorias de los niños (selección de materias) se tomaron en la escuela media. Eso controla las materias que tomarán en la escuela secundaria, y tiene un efecto en cadena. Estas decisiones son importantes y los padres en general no las entienden". - Padre/madre

"La clase de Literatura AP es donde los estudiantes reciben más ayuda con las solicitudes y los ensayos. Si no estás en esa clase, te lo pierdes". - Estudiante

"Tenemos muy buenas opciones de clubes, pero si estás en clases avanzadas o regulares puedes no enterarte sobre ellas, ya que muchos asesores son maestros de clases de nivel educativo avanzado (AP)". - Estudiante

"Mi hijo fue evaluado como estudiante intelectualmente dotado cuando yo lo pedí. No obtuve recursos de los consejeros de asesoramiento, pero sí conseguí algunos de una clínica en Philadelphia y luego los compartí con el distrito". - Padre/madre

"Solo los niños intelectualmente dotados pueden tomar Matemáticas de nivel educativo avanzado en la escuela primaria. No es una política, es una práctica". - Administrador educativo

Necesidad No. 1: Facilitar el proceso de ingreso de las familias a la comunidad del GVSD.

Recomendaciones:

Sobre la inscripción:

1. Actualizar la página de "Bienvenida" por la inscripción en el GVSD que incluya instrucciones, pautas y procedimientos para las familias nuevas que inscriben estudiantes en los niveles de jardín de infantes, escuela primaria, centro 5/6, escuela media y escuela secundaria.
 - a. Incluir una sección de preguntas frecuentes que trate los temas comunes que surgen durante el proceso, por ejemplo qué documentos se necesitan para la inscripción, con quién pueden comunicarse los cuidadores en el distrito o la comunidad para recibir ayuda con los documentos, cómo solicitar el almuerzo gratis o a precio reducido, quién puede ayudar a rellenar los formularios, etc.

- b. Considerar la posibilidad de organizar "campañas de inscripción" en la comunidad, programadas en horarios convenientes para las familias y en lugares accesibles.
 - c. Asegurarse de que toda la información en el sitio web y todos los formularios necesarios para la inscripción se puedan traducir a los idiomas más comunes que se hablan en el distrito.
 2. Considerar designar a un enlace con las familias para apoyar a las familias que son nuevas en el distrito.
 3. Trabajar con la oficina de comunicaciones:
 - a. Para proporcionar mensajes grabados en varios idiomas
 - b. Para aprovechar herramientas tales como [WhatsApp](#) u otras plataformas muy utilizadas por las comunidades que llegan al distrito, a modo de espacio alternativo para compartir información sobre inscripción, eventos, cierres de escuelas y otro tipo de información.
 4. Reconsiderar el horario en que los miembros del personal están disponibles (actualmente es de 8 a. m. a 4 p. m.) en la oficina del distrito para realizar inscripciones. Este horario puede no ser conveniente para los padres, especialmente aquellos que trabajan. Considerar ajustes de las horas por contrato y estipendios por flexibilidad para los miembros del personal que puedan ofrecer horarios no tradicionales.
 5. Brindar respaldos a las familias que ingresen al distrito después de comenzado el año escolar.
 - a. Proporcionar múltiples oportunidades de orientación para familias nuevas durante el año.
 - b. Brindar información en el idioma de preferencia de la familia que se inscriba en el distrito.
 - c. Continuar con los recorridos mensuales para las posibles familias nuevas, con traductores si fuera necesario.
 - d. Ofrecer oportunidades de conectarse con familias del GVSD que estén más establecidas para ayudar a las familias nuevas a medida que aprendan a desenvolverse en el distrito. Juntar a las familias según el idioma, el barrio y el nivel de grado. Esto puede ayudar a generar una relación, lo que, con suerte, podría dar lugar a una mayor participación.
 - e. Brindar a los estudiantes nuevos un programa similar al programa de asesoramiento por un compañero. Los compañeros que brinden asesoramiento podrían recibir horas de servicio comunitario por su tiempo.
 6. Crear un archivo de recursos del GVSD en el sitio web del distrito que incluya recursos dentro del distrito (contacto del distrito para estudiantes intelectualmente dotados, AP, acceso a clubes, etc.) y fuera del distrito (Véase la sección Recursos para Padres anteriormente en este informe para darse una idea de qué incluir y cómo organizarlo).

- a. Compartir la ubicación del archivo con las partes interesadas y capacitarlas en cuanto a cómo encontrar los respaldos para los estudiantes de cada nivel.
- b. Posibles recursos a incluir (tenga en cuenta que algunos deberían traducirse): [Guide of services in Chester County](#); [PA Gifted Ed Guide](#); [GVSD Gifted Guide](#).

A. *El sentido de pertenencia es automático para algunas familias y difícil para otras.*

Observación No. 2: Algunas familias se sienten desconectadas de los grupos de padres del GVSD y de otras oportunidades de participación de los padres.

Muchas familias, educadores y estudiantes expresaron cuánto aman Great Valley y dijeron que creen que es una comunidad atrayente. Algunos de los motivos de ello fueron que se los acogió de inmediato, que habían encontrado un grupo de padres en el distrito con el que se hicieron amigos y eso contribuyó al sentido de pertenencia, o que sus familias habían residido en el área durante generaciones.

Sin embargo, otros padres y estudiantes revelaron que sus experiencias fueron muy diferentes. Muchas familias dijeron que fue difícil encajar en el GVSD, particularmente al ser nuevos en el área, ser hablantes nativos de un idioma distinto del inglés, si la familia se identificaba como de raza negra, hispana o asiática, o si la familia era parte de la comunidad LGBTQIA. Muchas partes interesadas entrevistadas opinaron que las organizaciones creadas para que los padres participaran en el GVSD tuvieron el efecto opuesto para ellos.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

Sobre los padres que se sienten aislados:

"No podemos entrar en el grupo principal. Quienes recién llegan no son bien recibidos".

- Padre/madre

"Las personas son amables, pero no quieren ser tus amigos". - Padre/madre

"Cuando un niño amenazó con matar a mi hijo, que es un estudiante de raza negra, la respuesta fue que el personal informara al director a través de un correo electrónico. Eso me hizo sentir un extraño. El personal debería acoger a las familias. Mi hijo se sintió un extraño. Sentí que estábamos solos en una isla". - Padre/madre

Sobre sentirse desconectado:

"Nuestras familias de raza negra no se sienten conectadas con nosotros". - Maestro/a

"Los padres, incluidos los líderes de las organizaciones de padres, necesitan recibir

capacitación en DEI porque publican cosas en Facebook que no son apropiadas. No hay suficiente representación que refleje la demografía de la escuela". - Maestro/a

"Me mudé al GVSD debido al tamaño de las clases, la selección de materias y la buena predisposición a trabajar en DEI, algo en que los distritos no están trabajando. Pero el trabajo en DEI resultó ser solo palabras, no hechos". - Padre/madre

"Es difícil venir a otro país, en especial al comienzo. Necesitamos respaldo para aprender todo". - Padre/madre

"Se hace mucho hincapié en los deportes norteamericanos. Hay una representación limitada de los deportes que (los estudiantes asiáticos) practican en los clubes y las escuelas. Por ejemplo, no se ofrece bádminton en el distrito, pero es posible que exista un grupo grande de familias a las que pueda interesarles este deporte". - Padre/madre

"Para las familias y los estudiantes que forman parte de la comunidad LGBTQIA, el uso de los pronombres en las comunicaciones de la escuela es algo simple y rápido. Tuvimos algo de reticencia al principio. Cuando llegaban los maestros suplentes (en la escuela media), llamaban al niño por el nombre incorrecto. Pero esta situación parece haber mejorado. Realizar el proceso de cambio de nombre y ocuparse de todo lo que hay que hacer para actualizarlo en los sistemas escolares. El nombre anterior que aparecía en los premios, los anuarios, etc. College Board no está actualizado. No es de por sí un proceso simple, y el distrito debería esforzarse más para que los estudiantes se sientan más apoyados. Los baños también son una cuestión importante. No sé bien cómo solucionar este tema, pero seguro hay cosas que pueden hacerse". - Padre/madre

"El GVSD parece no tener relación alguna con la comunidad religiosa". - Padre/madre

"Los niños necesitan tener amigos. Fue difícil para mi hijo hacer amigos ya que no asistía a actividades por la tarde y no hablaba inglés. Sería genial tener un programa bilingüe que ayudara a los estudiantes a conectarse y aprender unos de otros. Quizás los niños podrían enseñar cosas a otros (podría ser idioma pero también otros temas)". - Padre/madre

Sobre sentirse excluidos de las oportunidades de participación de los padres:

"Los padres de diferentes culturas dudan en hacer celebraciones de días festivos ya que no necesariamente tenemos el contexto cultural (para el evento) y sienten que no sabríamos qué hacer. Somos de una cultura diferente y en la clase suelen celebrarse los días festivos más "estadounidenses". Eso ha cambiado, ahora se los llama "Festivales" y hay grandes celebraciones, pero las familias que somos de la primera generación dudamos en involucrarnos ya que no sabemos cómo funciona este sistema". - Padre/madre

"Muchas de las familias culturalmente diversas trabajan durante el horario escolar y no pueden tomar tiempo libre del trabajo para asistir a la clase. Se sienten fuera del proceso

de planificación y luego ya está todo listo cuando llega el momento del evento". - Padre/madre

"Para estar al tanto es necesario que los padres se ofrezcan como voluntarios, pero algunos están demasiado ocupados para hacerlo o se sienten desconectados". - Padre/madre

"No hay elecciones para ocupar los puestos en la Organización de Padres y Maestros (PTO). La designación es por recomendación y es elitista". - Padre/madre

"La forma en que se acepta a los padres en las PTO de las escuelas es muy cerrada, y generalmente son ellos quienes organizan los eventos. He escuchado que a las familias se les puede negar la participación en eventos, celebraciones de días festivos o mesas en eventos organizados por las PTO. Unas cuantas familias comentaron que se ofrecieron a ayudar pero les dijeron que no. Y los padres en las PTO de las escuelas primarias del GVSD no son muy diversos". - Padre/madre

Sobre las barreras económicas en lo que respecta a pertenecer:

"Los padres deben pagar \$20 para que se los incluya en el directorio de familias. Este directorio se usa para programar citas para jugar, enviar invitaciones a fiestas de cumpleaños, etc., de modo que los niños cuyas familias no pueden pagar esta tarifa suelen quedarse afuera". - Maestro/a

"En la feria de primavera de la escuela primaria la comida era costosa. Cuando se informaba a los padres el precio total y no tenían suficiente dinero, debían tomar otra decisión y comprar menos comida. No queremos que las familias se sientan en inferioridad o no puedan ordenar comida para toda la familia por no tener suficiente dinero. Las PTO tienen mucho dinero y no necesitan cobrar tanto". - Padre/madre

"No todos los padres pueden dar a sus hijos dinero para comprar libros (en la feria del libro). Los padres vuelven a guardar los libros, o bien calculan cuidadosamente cuánto pueden gastar. Si eso no le parece bien a un adulto, entonces también le deja un mensaje equivocado a los niños". - Padre/madre

"El GVSD hace viajes a Islandia o a los manglares. Cuando vi que costaban \$3000, me pregunté cuán accesibles podrían ser para muchos estudiantes que vienen de familias de clase media y no pueden pagarlo. En cierta manera es irresponsable mostrar oportunidades a todos los niños y no tomar en cuenta cómo puede afectar a los niños que no pueden ir". - Padre/madre

Necesidad No. 2: Fomentar un mayor sentido de pertenencia y de comunidad entre las familias del GVSD.

Recomendaciones:

1. Como se mencionó anteriormente, considerar realizar un evento de bienvenida opcional para las familias que recién lleguen al distrito, o bien preguntar a las familias nuevas si desean que se las junte con una familia compañera para que los acoja en el

GVSD. Las familias nuevas podrían optar por participar en el momento de la inscripción o en la siguiente noche de orientación para estudiantes programada. Las familias que ya asisten al GVSD y provienen de diversos orígenes pueden registrarse para organizar diferentes actividades a modo de bienvenida de las familias (por ejemplo, una cita para jugar con los niños, tomar un café, reunirse en el siguiente evento, etc.).

2. Considerar comenzar un programa de Orientación Familiar para las familias del GVSD. Ofrecer a las familias más nuevas la posibilidad de elegir familias orientadoras según el idioma, la cultura, la escuela primaria, los niveles de grado o las capacidades del estudiante, etc. a fin de crear un vínculo además de ayudar a más familias a poder orientarse en el GVSD.

3. Promocionar oportunidades de participación familiar a todas las familias del distrito. Por ejemplo, si se necesita un padre o tutor voluntario para un club o para ser el Comunicador Clave de las Familias, se debería enviar la información y publicarla en el sitio web en múltiples idiomas. Explicar el propósito de la organización, indicar que todos son bienvenidos, se valora su participación y existen diversas maneras en que las familias pueden participar (por ejemplo, oportunidades durante y después de la escuela, por la tarde y los fines de semana).

4. Considerar la posibilidad de ofrecer capacitación virtual o presencial sobre acogida y pertenencia a padres y tutores, en particular aquellos que ocupan un puesto en las organizaciones o bien actúan como puntos de contacto en los clubes. Se podría ofrecer durante reuniones con la administración del GVSD programadas previamente o bien en otras oportunidades durante el año. Considerar el uso de los [recursos](#) acerca de estos temas que ofrece la PTA Nacional.

5. Pensar en enviar una encuesta sobre deportes, clubes y actividades de interés a los padres y tutores, en múltiples idiomas, y en ofrecer nuevos deportes, clubes o actividades según los comentarios de la encuesta. Ofrecer a los padres y tutores interesados oportunidades de ser entrenadores o bien participar de otro modo en las actividades.

6. Establecer asociaciones comunitarias con organizaciones que prestan servicios a las familias del GVSD. Considerar organizar o patrocinar en forma conjunta, o bien apoyar, eventos, foros, actividades educativas y de otro tipo dentro de la comunidad.

7. Tener en consideración las diferencias socioeconómicas presentes dentro del distrito. Adoptar protocolos estándar para respaldar a los estudiantes y las familias que deseen pertenecer y sentirse incluidos en clubes, deportes, viajes de estudio, actividades y eventos pero tengan medios limitados para poder hacerlo. A continuación se incluyen algunos ejemplos de cómo hacerlo:

a. Traducir y estandarizar los formularios de participación, los folletos de las actividades y las publicidades de los eventos de manera tal que se incluya en diversos idiomas información de que hay financiamiento disponible y el nombre y los datos de contacto de la persona a quien pedir esta ayuda.

b. Ofrecer distintos precios para la comida o los artículos a la venta o bien para participar, particularmente cuando el costo de esa comida o esos artículos ya sea bajo,

o bien el costo de la participación ya se haya acordado.

c. Considerar no cobrar aranceles por actividades tales como los "días de vestir de gala" o "días de pijamas", o bien ofrecer otras maneras no monetarias de que los estudiantes puedan participar en esta actividad.

B. El transporte es esencial para la participación en el GVSD.

Observación No. 3: Las limitaciones en cuanto al transporte afectan la participación de algunos estudiantes y algunas familias del GVSD.

En general, los conductores de autobús del GVSD hacen un trabajo excelente al transportar a los estudiantes del distrito hacia y desde la escuela todos los días. Muchos dijeron que aman su trabajo, que han trabajado en la misma escuela del distrito durante décadas y que se enorgullecen de prestar servicios a la comunidad.

Los estudiantes hablaron muy bien de los directivos y los maestros que los reciben en la puerta de la escuela por su nombre y con una sonrisa. Los estudiantes más pequeños hablaron sobre el día en que puedan ayudar en el proceso al ser miembros de la patrulla. Sin embargo, varios conductores de autobús mencionaron como preocupaciones clave las conductas desafiantes de los estudiantes y la falta de reconocimiento y gratitud por su compromiso.

Asimismo, algunas partes interesadas informan que los estudiantes y las familias que viven en ciertas áreas dentro de los límites del GVSD tienen menos paradas de autobús en sus barrios, por lo que las paradas están más llenas de estudiantes o deben caminar más, y que a algunos estudiantes es más probable que se los asigne a una "segunda ronda" del autobús, que las barreras idiomáticas continúan en el autobús y que la falta de una opción de autobús en horario tarde para los estudiantes que participan en actividades después de la escuela es un obstáculo para su participación. Asimismo, los estudiantes de la escuela primaria sugirieron que a las patrullas podría serles útil realizar algo de capacitación sobre liderazgo, "cómo tratar a las personas" y pertenencia.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

Sobre la frustración respecto del transporte:

"Necesitamos un autobús para actividades" - Varias partes interesadas en los diversos grupos

"Antes de mudarme al GVSD no sabía que, para que los niños hicieran actividades después de la escuela, era necesario que los padres los recogieran. No se ofrecen opciones de autobuses que circulen tarde. Otras escuelas cercanas lo hacen. Esto genera una carga para las familias e impide que los niños participen en la programación después de la escuela". - Padre/madre

"Ni siquiera tenemos autobuses suficientes para dejar y recoger a los niños, de modo que hay padres que llevan a nuestros hijos a la escuela y los traen". - Padre/madre

"Sabemos que otros padres pueden tener problemas con el trabajo y el transporte que afecten la participación en eventos y actividades durante el día y después de la escuela". - Grupo de enfoque de padres que pueden transportar a sus hijos hacia y desde las actividades

Sobre la manera en que el transporte afecta la pertenencia:

"Los barrios ricos tienen varias paradas de autobús, los barrios más pobres tienen una parada de autobús en común, con más niños, y los niños tardan más tiempo en subir y bajar del autobús. Los niños están más inseguros en esas oportunidades". - Miembro del personal

"Suele haber más problemas de peleas en las paradas del autobús cuando hay grupos más numerosos (esperando el autobús)". - Miembro del personal

"Solíamos hacer la Noche de Participación de ESL y ofrecíamos transporte a las familias. La oficina central consideró que esa no era una práctica equitativa. Los maestros de ESL "recibimos una bofetada". - Maestro/a

"Los estudiantes de más bajos ingresos suelen ser los primeros a los que se deja y los últimos en irse". - Maestro/a

"Los estudiantes pobres y los estudiantes de ELL están sobrerrepresentados en el segundo recorrido". - Maestro/a

"En la escuela media, la Alianza de Estudiantes Homosexuales y Heterosexuales (GSA) se reúne durante el día de clase, mientras que en la escuela secundaria lo hace después de la escuela. Algunos niños de la escuela secundaria no asisten a la GSA porque no quieren que sus padres sepan dónde van, y no tienen transporte para llegar allí". - Padre/madre

"Los estudiantes de música no tienen transporte para las actividades y tampoco micrófonos. Tenemos que pagarlo de nuestro bolsillo o recaudar fondos". - Estudiante

Necesidad No. 3: Ampliar las opciones de transporte para los estudiantes y las familias a fin de mejorar la participación.

Recomendaciones:

1. Considerar cómo ofrecer transporte a los estudiantes desde las actividades después de la escuela. Si bien los fondos y los mandatos de transporte pueden ser un factor a considerar, el uso de financiamiento de otras fuentes puede ser una opción viable, por ejemplo, una beca o financiamiento de una fundación educativa para cubrir el costo.

2. Ofrecer a las familias transporte para los eventos importantes o aquellos del distrito, por ejemplo, feria de primavera, evento de la PTO en la escuela, celebraciones, bailes de padres e hijos, etc. Algunas escuelas primarias del GVSD ya han puesto a prueba soluciones innovadoras, por lo que es posible usar sus casos de éxito a modo de ejemplo.

3. Considerar la contratación de asistentes del autobús bilingües o padres bilingües del GVSD para ayudar a mejorar la comunicación en los recorridos que tienen una gran cantidad de estudiantes de ELL.

4. Abordar las desigualdades en materia de paradas de autobús por escuela y por barrio. Pensar en agregar paradas adicionales en áreas que tienen menos paradas.

5. Analizar el impacto respecto de los estudiantes del segundo recorrido. En caso de no poder modificar el horario, ofrecer ayuda con las tareas para el hogar, clases particulares o una actividad extracurricular gratis mientras los estudiantes esperan el autobús.

C. Las partes interesadas están de acuerdo en que una mejor comunicación mejoraría el sentido de pertenencia en el GVSD.

Observación No. 4: Todas las partes interesadas se beneficiarían gracias a una mejor comunicación en el distrito.

El tema de la necesidad de comunicación eficaz surgió reiteradas veces en las conversaciones en todos los grupos de interés. Los siguientes fueron algunos de los sentimientos en común: Los directivos a nivel de escuela observaron que la comunicación de la oficina central no siempre es clara o congruente.

Los educadores de las escuelas observaron que las comunicaciones de los administradores y de la oficina central pueden ser, en el mejor de los casos, contradictorias y, en el peor de los casos, inexistentes o despectivas. Algunos miembros del personal sienten que, a pesar de esto, se los responsabiliza y se les pide que rindan cuentas por prestar servicios a los estudiantes y las familias sin recibir notificación o capacitación para poder hacerlo. Manifestaron su deseo de prestar servicios a los estudiantes y las familias pero, sin comunicación y sin la capacitación necesaria, se sentían incapaces de hacerlo de manera adecuada. Otros coinciden en que falta comunicación y también necesitan capacitación, pero se sienten más preparados para ayudar a los estudiantes y las familias porque han recibido apoyo de maestros que han cerrado estas brechas. Algunos padres percibieron que muchos maestros o directivos han ido más allá de sus funciones para comunicarse con ellos, mientras que otros creen que las comunicaciones en el GVSD son demasiadas, muy complicadas, bastante densas o no están en un idioma que puedan leer. De manera similar, los estudiantes dijeron que, si bien algunas comunicaciones del GVSD o de la clase hacían que se sientan bienvenidos y parte de la comunidad escolar, otras los dejaron a ellos y a sus padres sin acceso a información importante o bien les hicieron perder experiencias compartidas por sus compañeros.

El equipo de revisión fue testigo de primera mano de la confusión durante uno de los días de los grupos de enfoque en la escuela secundaria. Ese día no hubo uniformidad en cómo se notificó a los estudiantes su participación. Algunos fueron contactados a través del pase E-Hall, otros fueron llamados a salir de su clase, mientras que a otros

les contaron sus padres. Algunos no tenían idea de por qué estaban allí. Otros llegaron 5 minutos antes de que terminara la sesión.

Muchos participantes señalaron el sitio web del GVSD como fuente de frustración, y la mayoría aplaudió las actualizaciones planificadas a dicho sitio dada la dificultad de poder acceder a la información en el formato actual.

Todos los grupos del GVSD manifestaron el deseo de sentirse valorados, y los miembros de algunos grupos dijeron sentirse subestimados y poco apreciados. Los participantes indicaron sentir frustración por las comunicaciones que no se efectuaban o no eran eficaces, aquellas que se enviaban en idiomas que los participantes no podían leer, o bien las que no consideraban el contexto cultural.

Los siguientes son algunos comentarios de las partes interesadas:

"El GVSD tiene problemas de comunicación. No solamente por las palabras que se usan, sino también por el tono de algunas cosas que se envían, el cual no parece reflejar inclusión. Lectura de nivel superior, palabras complejas. Se deben simplificar tanto el lenguaje como el mensaje. Es necesario realizar comunicaciones de manera tal que los padres puedan acceder a ellas y lleguen a los padres de todos los niveles de educación". - Padre/madre y miembro de la Junta Escolar

"Algunos maestros envían mensajes de correo electrónico tarde por la noche para el día siguiente, pidiendo cosas que posiblemente no tengamos en casa o con las que no estemos familiarizados". - Padre/madre

"El día de pijamas" mi hija no quiso usar sus pijamas para ir a la escuela ya que no salimos de casa en pijamas. Se sintió rara al estar vestida diferente. Nadie explicó por qué". - Padre/madre

"Existe una decisión intencional de separar las comunicaciones entre la oficina del distrito y los maestros. Probablemente sea cierto que en una relación entre empleado y empleador los empleados se quejan. Algunas veces la administración decide que es más sencillo "cerrar el grifo" y no escuchar a los maestros. Nadie se hace responsable de responder a los maestros. Es sorprendente que yo no sepa dónde encontrar recursos y cómo calificar a los estudiantes. Estamos cambiando los boletines de calificaciones pero no hay un lugar claro a donde ir para saber qué hacer". - Maestro/a

"Se ve mucho esfuerzo por mostrar lo que está haciendo el distrito, pero no se piensa mucho en lo que está sucediendo. Es necesario que pase algo, que haya un poco de responsabilidad". - Maestro/a

"Es difícil cuando los estudiantes están frustrados y no pueden comunicarse. Algunos adultos suponen que los niños se están comportando mal, pero en realidad se sienten frustrados al no poder compartir". - Estudiante

"Recibimos noticias en la escuela secundaria. Los representantes de los estudiantes en el aula principal no traducen las noticias, pero necesitaríamos saber qué pasa en

la escuela. ¿Podría haber algunos representantes de los estudiantes bilingües que nos traduzcan?" - Estudiante

Necesidad No. 4: Mejorar la comunicación en el distrito.

Recomendaciones

Al lanzar el nuevo sitio web, evaluar su uso y brindar oportunidades de realizar comentarios sobre su facilidad de uso.

Considerar a la audiencia al enviar comunicaciones del GVSD. La educación, los niveles de lectura y la familiaridad con el idioma difieren significativamente en el distrito.

Ampliar el grupo de comunicadores clave de padres y tutores para que represente ampliamente a las diferentes comunidades dentro del GVSD, y aprovechar su experiencia como colaboradores para ayudar a evaluar las comunicaciones salientes.

Considerar ofrecer estipendios a personas que oficien de "editores de contenido" provenientes de distintas comunidades y grupos de interés en el distrito.

Enviar mensajes de audio (incluyendo plataformas como Whatsapp) al transmitir mensajes clave a familias que puedan tener habilidades de alfabetización limitadas en su propio idioma o bien que no puedan recibir comunicaciones escritas en su idioma.

Brindar oportunidades de que estudiantes multilingües traduzcan durante eventos de estudiantes, cuando se transmitan noticias y en otras circunstancias. Considerar reconocer a los estudiantes que ayuden de esta manera con el [Pennsylvania Seal of Biliteracy](#).

SECCIÓN D: APÉNDICES

APÉNDICE A: RESOLUCIÓN DE LA JUNTA

Resolución que condena el racismo y afirma el compromiso del Distrito Escolar Great Valley con los entornos escolares antirracistas, diversos, equitativos e inclusivos.

Por: La Junta de Directores de Escuela de Great Valley

POR CUANTO, los miembros de la Junta de Directores de Escuela de Great Valley sienten tristeza e indignación por los acontecimientos recientes que demuestran la injusticia y la desigualdad raciales sistémicas que perduran en nuestro país; y

POR CUANTO, el racismo y el odio no tienen cabida en nuestras escuelas, las cuales deberían ser lugares para la práctica de la equidad, el antirracismo, la construcción de la comunidad y el entendimiento con y de los demás; y

POR CUANTO, las escuelas tienen una gran oportunidad de poner en práctica un cambio social positivo y tangible al facultar a los estudiantes y los miembros del personal para que apoyen entornos de aprendizaje diversos, equitativos e inclusivos y se opongan a los prejuicios y al racismo sistémicos y estructurales; y

POR CUANTO, es urgente que involucremos a toda la comunidad escolar en una conversación significativa y honesta sobre desigualdad racial, en la generación de alianzas con quienes estén comprometidos con la justicia y la igualdad sociales, en la adopción de una postura antirracista activa y el trabajo en conjunto para terminar con la injusticia y la desigualdad raciales.

POR CONSIGUIENTE, SE RESUELVE que nosotros, miembros de la Junta de Directores de Escuela de Great Valley, condenamos categóricamente las injusticias y desigualdades raciales que persisten en el país; y

ASIMISMO SE RESUELVE que nosotros, miembros de la Junta de Directores de Escuela de Great Valley, nos mantenemos firmes en nuestro compromiso de crear un entorno de aprendizaje antirracista, diverso, equitativo, inclusivo y respetuoso en todas nuestras escuelas y todos nuestros programas y operaciones; y

ASIMISMO SE RESUELVE que nosotros, miembros de la Junta de Directores de Escuela de Great Valley, reafirmamos nuestro compromiso de oponernos a, y evitar, las conductas y acciones racistas, los prejuicios, la inequidad y la injusticia raciales en nuestras escuelas, programas, contenidos curriculares, operaciones y demás.

Adoptada a los 29 días del mes de

junio de 2020. Firmada por:

Presidente de la Junta

Secretario de la Junta

APÉNDICE B: POLÍTICA DE EQUIDAD EDUCATIVA DEL GVSD

Libro: Manual de Políticas

Sección: 800 - Operaciones

Título: Equidad educativa

Código: 832

Estado: Activa

Adoptada el 25 de abril de 2022

Propósito

La Junta adopta esta Política para priorizar el principio de equidad educativa a través de la asignación justa y equitativa de recursos, oportunidades y tratamiento de los estudiantes en función de las necesidades individuales de cada estudiante. La búsqueda de la equidad educativa requiere el esfuerzo continuo y en colaboración para identificar diversos aspectos de los programas y las operaciones del Distrito donde se deberá analizar, incorporar y priorizar la consideración de la equidad educativa.

A fin de facilitar la equidad educativa para todos, el Distrito se comprometerá a:

Identificar y abordar de manera oportuna las barreras respecto de los logros y las brechas en cuanto a oportunidades para los estudiantes.

Asegurarse de que no se prevea el logro educativo de un estudiante ni se predetermine debido a prejuicios explícitos o implícitos.

Definiciones

Barreras se refiere a los factores que bloquean u obstaculizan el movimiento o la progresión. Las barreras respecto de la equidad educativa pueden incluir, entre otras: Políticas, Pautas Administrativas y prácticas; prejuicios explícitos e implícitos; instalaciones; fondos presupuestados; contenidos curriculares e instrucción; personal; tamaño de la clase; Código de Conducta del Estudiante y ambiente escolar.

Competencia cultural se refiere a la capacidad de interactuar de manera eficaz con personas de otras culturas.

Dominio cultural significa el nivel de habilidades y entendimiento basados en conocimientos que se requieren para enseñar e interactuar con los estudiantes de manera eficaz y para trabajar eficazmente con colegas, familias y comunidades de otras culturas.

Culturalmente receptivo significa la inclusión de referencias culturales de los estudiantes en todos los aspectos del aprendizaje, las experiencias escolares y la participación de los estudiantes.

Diversidad es un término utilizado para describir diferencias individuales (por ejemplo, experiencias de vida, estilos de aprendizaje y trabajo, tipos de personalidad) y diferencias grupales o sociales (por ejemplo, raza, nivel socioeconómico, clase, género, orientación sexual, país de origen, capacidad, tradiciones y perspectivas intelectuales, como también afiliaciones culturales, políticas, religiosas y de otro tipo).

Plan de equidad educativa incluirá las medidas o metas a corto y a largo plazo que las partes interesadas en la educación deben seguir para alcanzar la equidad.

Auditoría sobre equidad educativa se refiere a un instrumento de evaluación integral de la equidad y la inclusión que evalúa las barreras del distrito respecto de la oportunidad y el progreso en lo referente a alcanzar los resultados de equidad que se describen en esta Política y en el Plan de Acción sobre Equidad Educativa del Distrito.

Equidad en la educación se define como el acceso de todos los estudiantes a los recursos y el rigor que necesitan en el momento justo de su educación, independientemente de la raza, el género, origen étnico, idioma, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad de género, antecedentes familiares o ingresos familiares. La equidad difiere de la igualdad.

Igualdad significa que a una persona o grupo de personas se les da los mismos recursos u oportunidades, mientras que la equidad reconoce que cada persona tiene circunstancias diferentes. Los recursos se asignan en consecuencia para alcanzar un resultado igual.

Óptica de la equidad se refiere a centrarse intencionalmente en evaluar cualquier impacto no equitativo que la ejecución de un programa, una práctica, operación, decisión o medida pueda tener respecto de un estudiante o grupo de estudiantes.

Prejuicio explícito significa las acciones, actitudes y creencias que tenemos sobre una persona o un grupo a nivel consciente.

Género, a los fines de esta Política, se refiere el conjunto de características relativas a la masculinidad y la feminidad y que establecen diferenciaciones entre ellas, incluidas la identidad de género y la expresión de género de una persona, que incluye la sensación interna de una persona de ser hombre, mujer, una combinación de hombre y mujer, o ni hombre ni mujer.

Prejuicio implícito se refiere a las acciones, actitudes o los estereotipos que afectan nuestro entendimiento y nuestras acciones y decisiones de manera subconsciente.

Inclusión hace referencia a involucrar, valorar y respetar a todos los grupos (estudiantes, padres y tutores, miembros de la comunidad, directivos, personal de

instrucción y de respaldo y otras partes interesadas de la educación) e incluir a todos los grupos como colaboradores esenciales en el proceso educativo.

Brechas en cuanto a oportunidades significa las disparidades en la provisión de oportunidades educativas y extracurriculares, financiamiento y otros recursos entre diferentes grupos de estudiantes, lo que da lugar a distintos resultados académicos, extracurriculares, sociales y económicos para los estudiantes.

Facultad

La Junta se compromete a proporcionar un sistema de educación equitativo que refleje los principios de imparcialidad y justicia para todos los estudiantes, independientemente de su género, raza, origen étnico, nivel socioeconómico, condición de estudiante de idioma inglés, discapacidad y otras características, como también la confluencia de tales características.[1]

[2][3][4][5][6][7][8][9][10][11][12][13][14][15][16][17][18][19][20][21][22][23][24]

Delegación de responsabilidad

El Superintendente o la persona designada utilizará la óptica de la equidad e información cuantitativa y cualitativa para evaluar sistemáticamente qué estudiantes o grupos de estudiantes tienen menores logros, a fin de determinar el motivo y hallar los recursos y esfuerzos para abordar las necesidades identificadas y mejorar los resultados en general.

Se espera que cada empleado de escuela se comporte de manera congruente con los principios de esta Política y fomente un clima escolar centrado en la equidad y culturalmente receptivo. Los empleados recibirán respaldo en forma de capacitación en competencia cultural, dominio cultural, capacidad de respuesta cultural, prejuicios implícitos, prejuicios explícitos, diversidad e inclusión.

Auditoría sobre equidad educativa

Periódicamente, el Superintendente o la persona designada llevará a cabo una auditoría sobre equidad educativa.

Plan de equidad educativa

El Superintendente o la persona designada desarrollará un plan de equidad educativa luego de la auditoría sobre equidad educativa, y éste se compartirá con la Junta para su aprobación.

Pautas

La equidad educativa servirá a modo de estructura fundamental en la cual se basen y mantengan todos los aspectos del sistema educativo del Distrito. Una estructura centrada en la equidad es esencial para desarrollar el conocimiento y las habilidades,

brindar los recursos necesarios, incluir diferentes voces, promover la responsabilidad, implementar prácticas eficaces, generar asociaciones y abordar barreras respecto del aprendizaje y de la participación.

Acceso a recursos equitativos

Se proporcionará a cada estudiante acceso equitativo a materiales de instrucción, evaluaciones, contenidos curriculares, respaldo, instalaciones, prácticas de enseñanza y otros recursos y servicios educativos que reflejen apreciación de las diversas perspectivas, identidades y necesidades culturales de los estudiantes y sus familias al diferenciar estratégicamente las asignaciones de los recursos según sea necesario para eliminar las barreras y mejorar los resultados.[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10][11][14][18][19][20][21][22][23]

Entorno acogedor e inclusivo

El Distrito se esforzará por crear una cultura y un entorno que sean acogedores e inclusivos y estén libres de prejuicios, y que a su vez valoren, reflejen y respondan a la diversidad de los estudiantes, sus familias y la comunidad.[2] [3][24][25][26]

Se esperará que haya en todo momento un discurso y una interacción que sean respetuosos y civilizados entre todas las personas que están a cargo del Distrito, los miembros del personal, estudiantes, familias y miembros de la comunidad.

Asociaciones e inclusión

El Distrito acogerá y empoderará a los estudiantes y sus familias, incluidos, entre otros, familias de color, familias de bajos ingresos, personas con discapacidad, personas cuya lengua materna pueda no ser el inglés y otros grupos subrepresentados, como socios esenciales en las experiencias educativas de sus estudiantes, la planificación escolar y la toma de decisiones del Distrito. El Distrito ofrecerá oportunidades múltiples y flexibles de dialogar y participar con las familias y las comunidades.[24]

Datos focalizados

Para tomar decisiones en busca de la equidad educativa, el Distrito utilizará sistemáticamente datos cuantitativos y cualitativos de todo el Distrito y a nivel de escuela. Estos datos pueden incluir información anecdótica de los maestros, el personal y los estudiantes, así como datos recopilados y comunicados formalmente. Los datos se desglosarán y cruzarán, siempre que sea posible, según la información demográfica disponible.[27]

Óptica de la equidad

Como práctica continua, el Distrito revisará las Políticas, Pautas Administrativas, prácticas, programas, procedimientos, desarrollo profesional y asignaciones de presupuesto bajo control local, tanto actuales como recientemente desarrollados, a

través de la óptica de la equidad.

El Distrito se ayudará en este proceso con herramientas de análisis y auditoría de equidad educativa.

Dominio cultural

El Distrito proporcionará materiales de instrucción y evaluaciones, y promoverá prácticas de enseñanza, que reflejen y respondan a las diversas perspectivas e identidades culturales de los estudiantes y sus familias.

Los contenidos curriculares del distrito:

Promoverán la equidad y el respeto.

Reflejarán las contribuciones distintivas de una sociedad diversa.

Incorporarán enseñanza y prácticas culturalmente receptivas.

Brindarán oportunidades de que el personal y los estudiantes desarrollen y ejemplifiquen el dominio cultural.

Diversidad del personal

El Distrito reconoce los beneficios de contar con personal altamente eficaz que refleje la diversidad racial, de género y lingüística.

Al promover la diversidad en el lugar de trabajo, el Distrito se esforzará por:[19]

Mantener un proceso de empleo que esté libre de discriminación y prejuicios.[19][25]

Identificar y tratar las barreras respecto del reclutamiento, la contratación, retención, el desarrollo y la promoción de empleados del Distrito provenientes de diversos orígenes.

Reclutar o promover activamente a candidatos muy calificados que estén comprometidos con la equidad educativa.

Desarrollo profesional

El Distrito se asegurará de brindar oportunidades de desarrollo profesional para mejorar los conocimientos y las competencias de los empleados en relación con cómo abordar las barreras respecto de las oportunidades de los estudiantes. Todo el desarrollo profesional se realizará desde la óptica de la equidad.[20]

El desarrollo profesional deberá fomentar las habilidades, los conocimientos y las creencias para cultivar la equidad, incluidos la competencia cultural, el aprendizaje socioemocional y la salud mental, a fin de generar un entorno de aprendizaje que esté centrado en el estudiante y satisfaga las necesidades individuales y diversas de los

estudiantes. En lo que respecta al dominio cultural, el desarrollo profesional deberá incluir, entre otras cosas, mecanismos para que los miembros del personal reflexionen, desafíen sus propios prejuicios culturales y conozcan las perspectivas y experiencias culturales de otros.

Legal

1. Política 100
2. Política 103
3. Política 103.2
4. Política 105
5. Política 112
6. Política 113
7. Política 114
8. Política 115
9. Política 116
10. Política 116.1
11. Política 121
12. Política 122
13. Política 123
14. Política 124
15. Política 217
16. Política 218

Política 233

Política 250

Política 303

Política 333

Política 602

Política 603

Política 604

Política 918

Política 104

Política 249

Política 235

Herramientas y recursos sobre
equidad del proyecto Commonwealth
Education Blueprint de la PSBA

28. Política 220

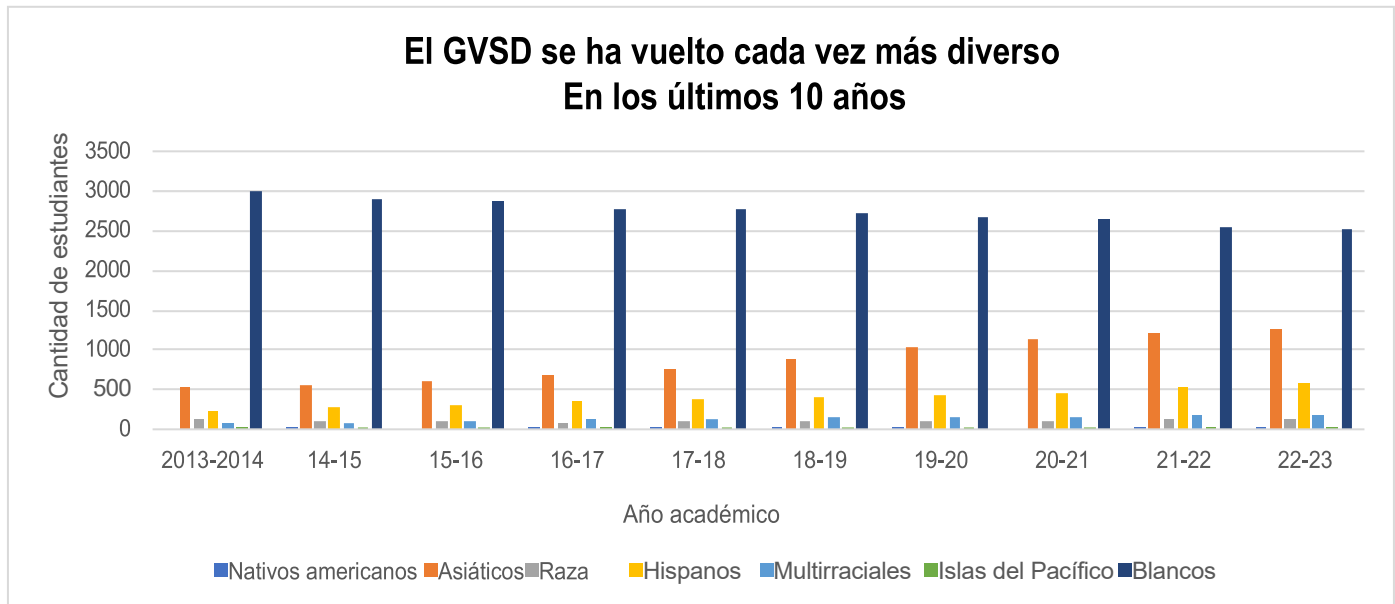
29. Política 251

30. Política 913

APÉNDICE C: DATOS Y DOCUMENTOS A NIVEL DEL DISTRITO Y DE LAS ESCUELAS

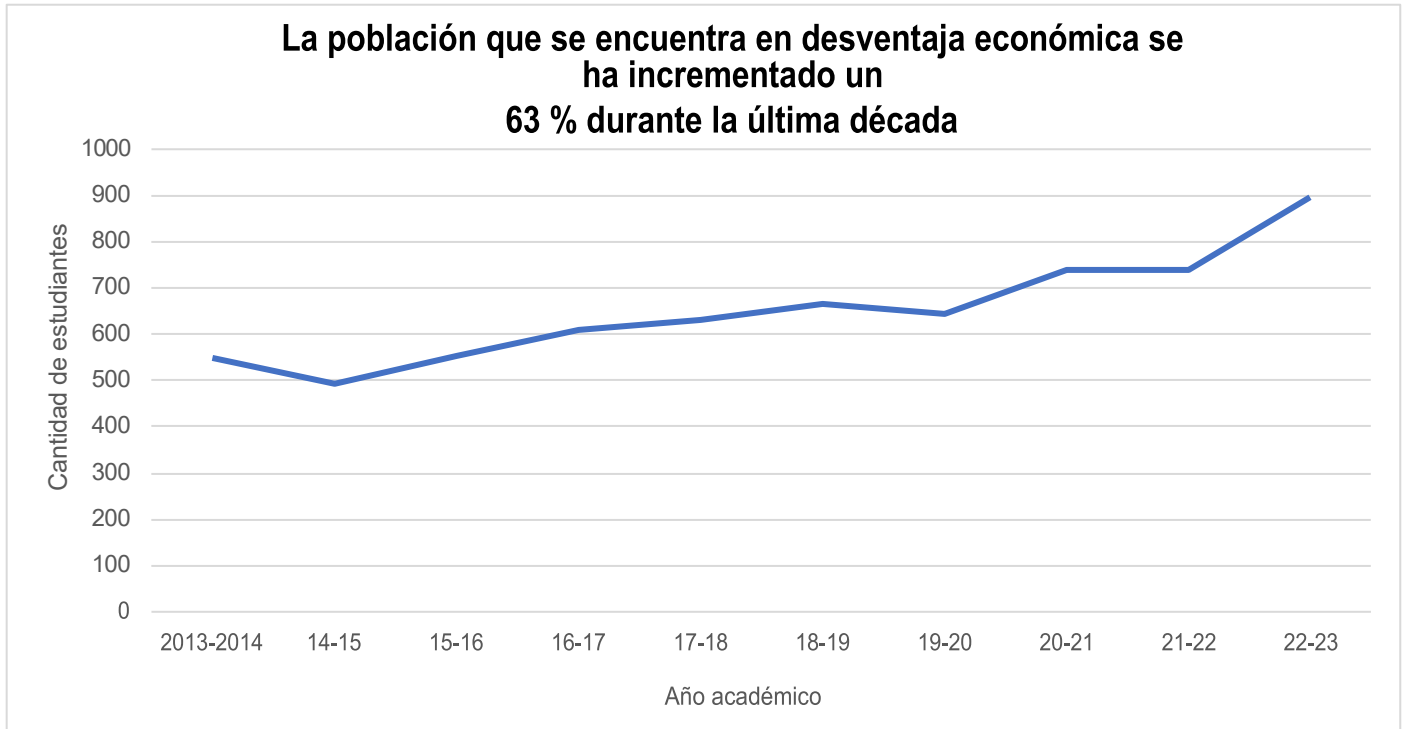
Toda la información fue aportada por el Distrito Escolar Great Valley, a menos que se indique lo contrario.

A. Demografía estudiantil total del distrito por raza/etnia durante los últimos 10 años.



	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
Nativos Americanos	0	1	0	1	1	1	3	0	2	3
Asiáticos	529	555	599	680	758	891	1041	1143	1207	1271
Raza negra	122	103	92	85	105	102	103	99	132	133
Hispanos	239	275	294	349	390	417	434	463	524	585
Multirraciales	85	90	107	128	141	156	163	158	185	188
Islas del Pacífico	4	7	5	3	2	3	3	4	3	5
Blancos	2989	2909	2881	2767	2779	2710	2681	2643	2557	2514
Total	3968	3940	3978	4013	4176	4280	4428	4510	4610	4699

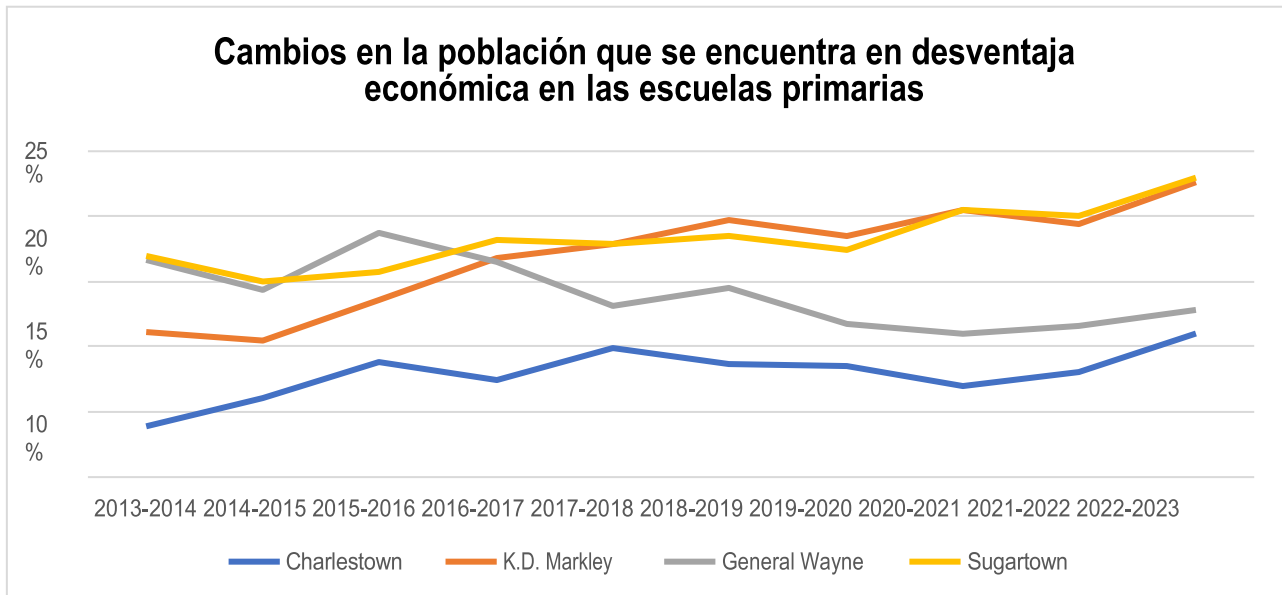
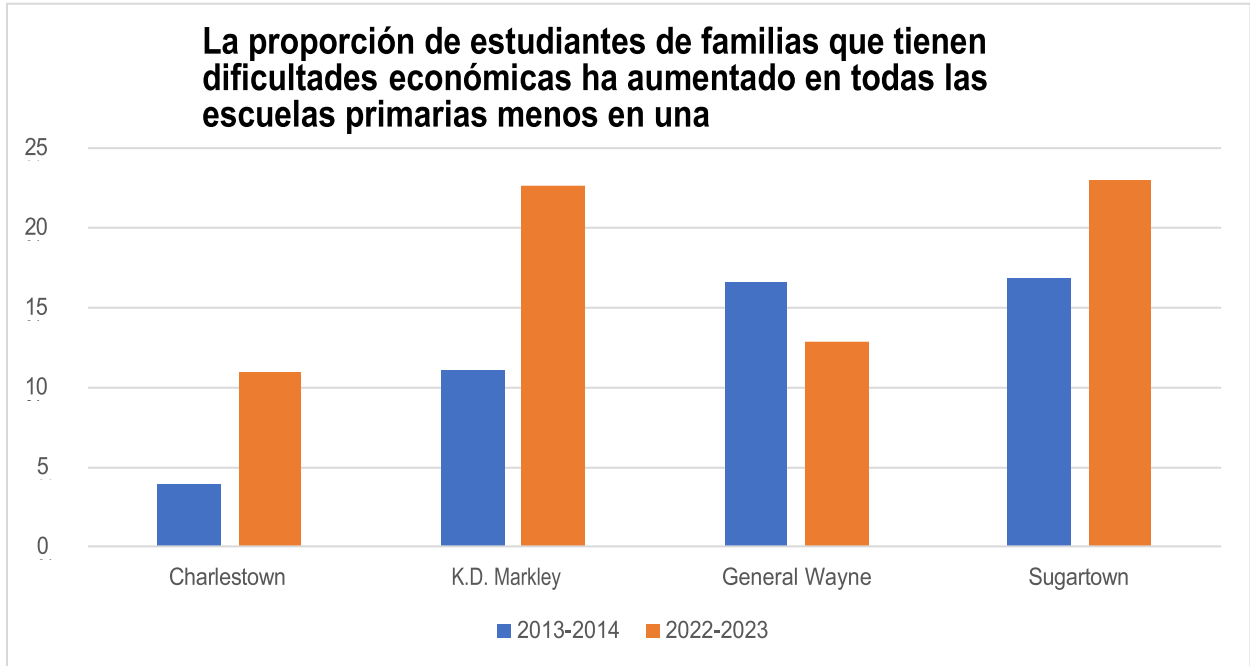
B. Cambio en la población estudiantil general clasificada por el GVSD como en desventaja económica durante los últimos 10 años.¹¹



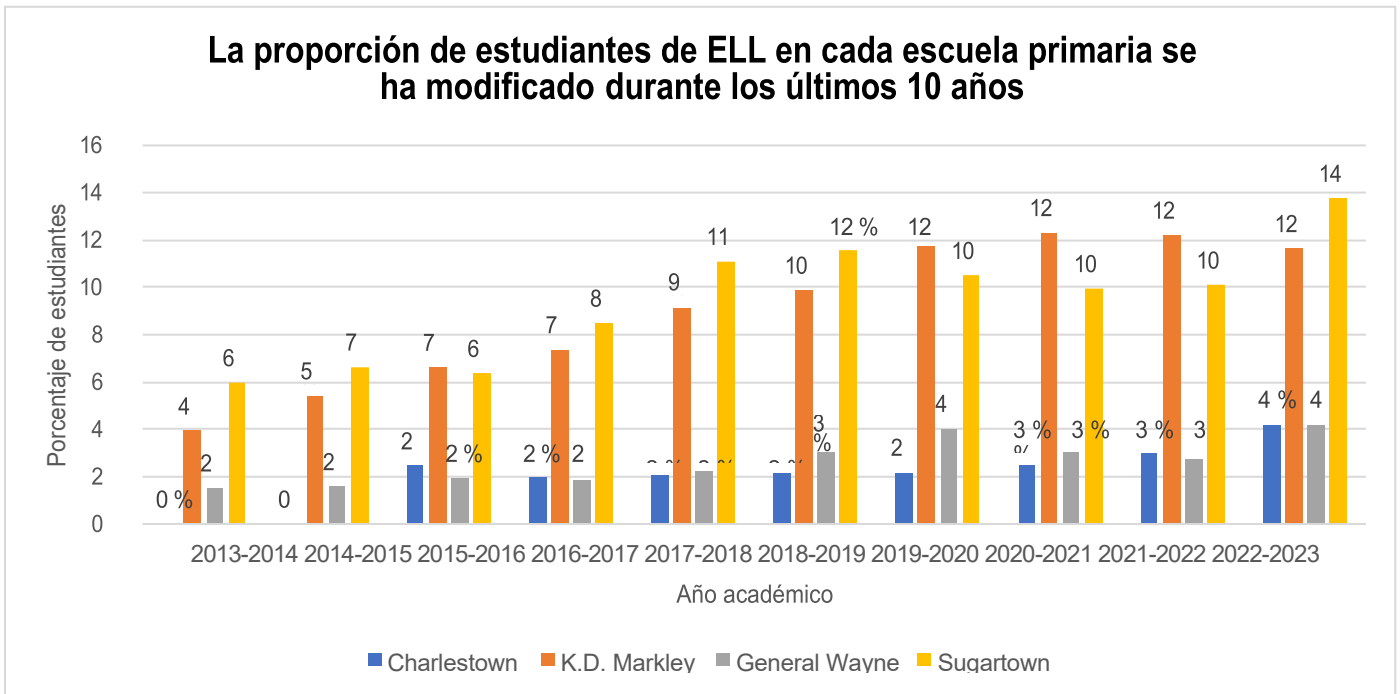
	2013-2014	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
En desventaja económica	549	493	553	609	631	665	642	738	737	896

¹¹ El GVSD aportó la cantidad de estudiantes que clasifica como en desventaja económica. No está claro si las cantidades informadas se limitan a los estudiantes que califican para el almuerzo gratis o a precio reducido y lo reciben, o bien si se utilizó otro criterio para obtener estas cifras.

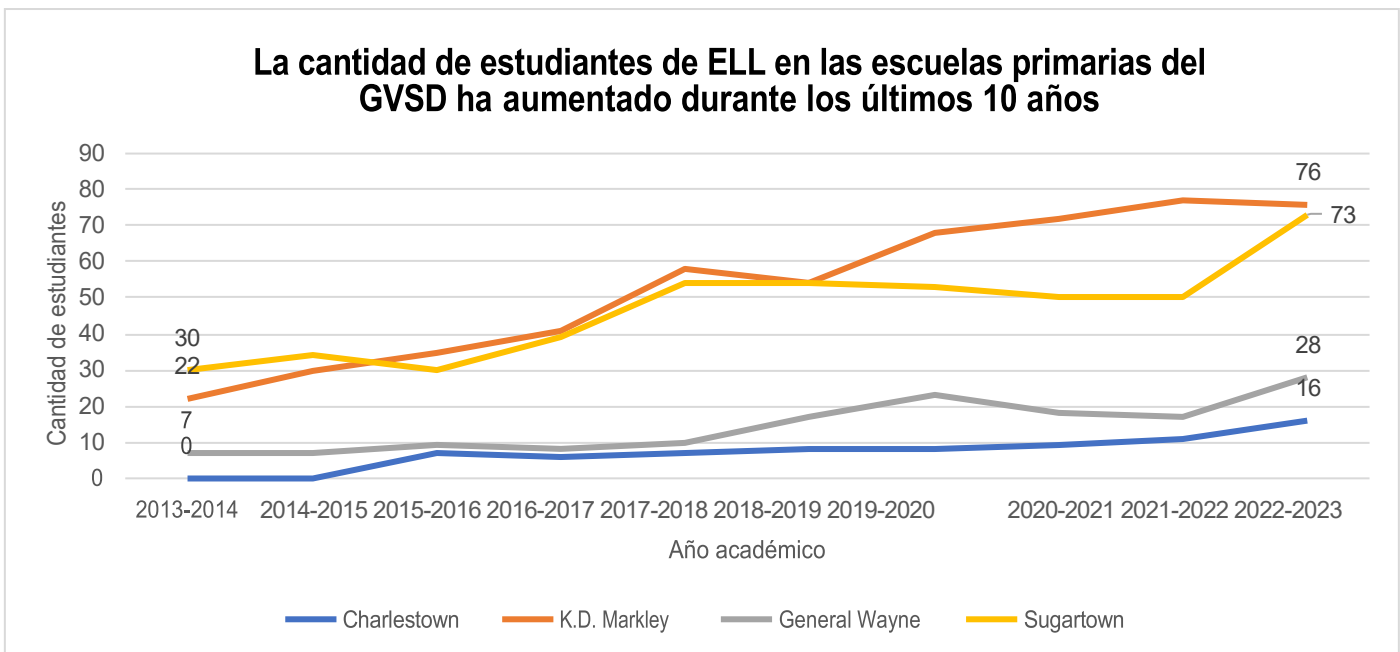
C. Cambio en la población de estudiantes clasificados por el GVSD como en desventaja económica durante los últimos 10 años, por escuela primaria.



D. Cambio en el porcentaje de la población estudiantil que es estudiante de idioma inglés (ELL) en las escuelas primarias del GVSD durante los últimos 10 años.



E. Cambio en la cantidad de estudiantes de ELL en las escuelas primarias del GVSD durante los últimos 10 años.



F. Cantidad de estudiantes identificados como intelectualmente dotados o talentosos en el GVSD durante el año escolar 2022-2023.

Raza	2022-2023	% de población estudiantil por raza	% de población de estudiantes intelectualmente dotados
Nativos Americanos	0	0	0
Asiáticos	147	12 %	44 %
Raza negra	9	7 %	3 %
Hispanos	10	2 %	3 %
Multirraciales	7	4 %	2 %
Islas del Pacífico	0	0 %	0
Blancos	164	7 %	49 %
Total	337	7 %	
Escuela primaria	2022-2023	% de la población estudiantil	
Charlestown	11	3 %	
General Wayne	23	5 %	
KD Markley	30	5 %	
Sugartown	22	4 %	
Total	86	4 %	

*En el GVSD, durante el año académico 2022-2023, 337 estudiantes fueron clasificados como intelectualmente dotados. La gran mayoría de estos estudiantes son blancos (164, o 49 %) o asiáticos (147, o 44 %). Los restantes estudiantes son hispanos (10, o 3 %), de raza negra (9, o 3 %), o multirraciales (7, o 2 %). No hubo estudiantes nativos americanos ni de las islas del Pacífico identificados como intelectualmente dotados.

Solo 2 estudiantes de ELL, de los 351 estudiantes de ELL en el GVSD, están clasificados como intelectualmente dotados. Eso corresponde al 0.57 % de la población estudiantil de ELL y al 0.59 % de la población de estudiantes intelectualmente dotados. Solo 16 estudiantes que están en desventaja económica están clasificados como intelectualmente dotados en el GVSD, de un total de 896 estudiantes que están en desventaja económica. Eso corresponde al 1.79 % de la población que está en desventaja económica y al 4.75 % de la población de estudiantes intelectualmente dotados.

En las cuatro escuelas primarias, hay un total de 86 estudiantes intelectualmente dotados, lo que representa el 4 % de los estudiantes de escuela primaria en el GVSD. Los mayores porcentajes de estudiantes intelectualmente dotados se encuentran en las escuelas General Wayne y KD Markley, donde el 5 % de sus estudiantes se consideran intelectualmente dotados. En Sugartown, el 4 % de los estudiantes son intelectualmente dotados, mientras que en Charleston el 3 % de sus estudiantes lo son¹².

El porcentaje de estudiantes intelectualmente dotados como porcentaje de la población estudiantil total varía según el grado. Estos porcentajes van de menos del 1% en jardín de infantes y 1.º grado hasta el 13 % en 10.º grado.

G. Estudiantes que toman por lo menos una clase "avanzada/honors" o una clase de nivel educativo avanzado (AP) o con doble matriculación en las escuelas secundarias, por raza/origen étnico, durante el año escolar 2022-2023.

En GVHS, 1135 estudiantes están inscritos en clases de nivel educativo avanzado, con doble matriculación o avanzadas. Se trata de aproximadamente el 81 % de los estudiantes de la escuela secundaria. En todos los grupos raciales, a excepción de los estudiantes hispanos, son más los estudiantes que toman estas clases que los que no lo hacen. Toman estas clases el 94.7 % de los estudiantes asiáticos, el 84 % de los estudiantes blancos, el 79.5 % de los estudiantes multirraciales, el 70.8 % de los estudiantes de raza negra y el 45.4 % de los estudiantes hispanos.

Raza	Cantidad	Porcentaje de ese grupo racial	Porcentaje de la población escolar total
Asiáticos	311	94.8 %	22.2 %
Raza negra	34	70.8 %	2.4 %
Hispanos	83	45.4 %	5.9 %
Multirraciales	31	79.5 %	2.2 %
Islas del Pacífico	1	100.0 %	0.1 %
Blancos	675	84.0 %	48.1 %

H. Derivaciones disciplinarias por infracción, suspensiones (dentro y fuera de la escuela) durante el año escolar 2022-2023.

¹² La siguiente es la cantidad de estudiantes considerados intelectualmente dotados en cada escuela primaria: Charlestown, 11; General Wayne, 23, KD Markley, 30, y Sugartown, 22.

	Dentro de la escuela	Fuera de la escuela	Total
GVHS	84	28	112
Asiáticos	19	4	23
Raza negra	2	3	5
Hispanos	33	6	39
Multirraciales	3	0	3
Blancos	27	15	42
GVMS	2	31	33
Asiáticos	0	5	5
Raza negra	1	4	5
Hispanos	0	16	16
Multirraciales	1	0	1
Blancos	0	6	6
KD Markley	6	0	6
Asiáticos	1	0	1
Hispanos	4	0	4
Blancos	1	0	1
Sugartown	8	0	8
Multirraciales	5	0	5
Blancos	3	0	3
Total	100	59	159

APÉNDICE D: PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN FOCALIZADAS

Equidad en la educación se define como el acceso de todos los estudiantes a los recursos y el rigor que necesitan en el momento justo de su educación, independientemente de la raza, el género, origen étnico, idioma, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad de género, antecedentes familiares o ingresos familiares.

Pregunta de enfoque No. 1: ¿En qué áreas cree que se necesita trabajo en materia de equidad en el distrito?

Objetivo: ¿Cuál es la percepción de nuestra comunidad acerca de la necesidad de trabajo en materia de equidad?

Sondeos principales para todos los participantes:

¿Cómo sería para usted la equidad en acción?

Cuénteme acerca de alguna vez en que experimentó o presencié desigualdad en nuestro sistema.

¿Qué no está haciendo el GVSD en esta área que podría ser beneficioso?

Sondeos para quienes están a cargo de las instalaciones:

¿Qué información sobre equidad están recopilando y analizando?

Pregunta de enfoque No. 2: ¿De qué maneras los recursos que proporciona el distrito ayudan a todos los estudiantes a obtener lo que necesitan?

Objetivo: ¿Cuáles son los recursos necesarios que debemos agregar, complementar o cambiar?

Sondeos principales para todos los participantes:

¿Cree que el GVSD está haciendo lo suficiente para proporcionar respaldo a todos los estudiantes y las familias? ¿Cuán bien se comunican o publicitan los recursos disponibles?

¿Qué barreras existen en su capacidad de acceder a los recursos? ¿Cuáles son los recursos que más necesita la gente? ¿Qué recursos no existen?

¿Existe algún estigma en relación con el uso de los recursos?

¿Cree que el distrito distribuye los recursos equitativamente?

Para estudiantes y cuidadores:

¿Proporciona el GVSD los recursos que necesita su hijo/a para tener éxito en la escuela (tiempo, respaldo académico, comidas, etc.)? ¿Sabe cómo pedir ayuda si la necesita?

Pregunta de enfoque No. 3: ¿En qué medida el distrito acoge e incluye a todas las familias?

Objetivo: ¿Se acoge a todos los estudiantes y todas las familias en el GVSD? ¿Se han implementado políticas que les ayuden a orientarse en el distrito? ¿Todas las poblaciones tienen el mismo acceso a la información?

Sondeos principales para todos los participantes:

¿De qué manera el GVSD respalda a todas las familias?

Para estudiantes y cuidadores:

¿Cómo eligió su familia el GVSD? ¿Cómo fue el proceso de inscripción?

¿Qué tipo de respaldo está disponible para que su/s hijo/s entienda/n lo que transcurre en la escuela?

Si su hijo/a ha tenido dificultades en la escuela alguna vez, ¿de qué manera los maestros o directores se lo comunicaron a usted?

¿Ofrecemos oportunidades de participación que satisfagan las necesidades de todas las familias?

Para el personal:

¿Qué programas y políticas tiene el GVSD para respaldar a todas las familias?

¿Qué desarrollo profesional ha recibido que esté orientado a los estudiantes y sus necesidades?

¿Cuán preparado/a se siente para crear un sentido de pertenencia en todos los estudiantes de su salón de clase?

APÉNDICE E: ORGANIZACIÓN DEL DISTRITO ESCOLAR EN FAVOR DE LA EQUIDAD

Dr. Robert L. Jarvis, ex Director de Penn Coalition for Educational Equity
Catalyst@GSE Escuela de Estudios de Posgrado en Educación
Universidad de
Pennsylvania, enero de
2020

EL RETO DE LA EQUIDAD

El mayor desafío de la equidad para todos los sistemas escolares es asegurarse de que cada estudiante al que prestamos servicios, no obstante sus antecedentes, esté expuesto a experiencias de aprendizaje atractivas y de alto nivel, y reciba acceso a los respaldos que necesite para tener éxito en el mundo de hoy y en el mundo del mañana.

- Crear comunidades de aprendizaje seguras e inclusivas donde se honren la igualdad de valor y la dignidad inherente a cada estudiante y donde se promuevan y mantengan el sentido de pertenencia y el éxito de todos los estudiantes.
- Nutrir la resiliencia y el sentido de eficacia individual y colectiva de todos (confianza y competencia) para abordar de manera eficaz los retos respecto del aprendizaje de los estudiantes y del desarrollo socioemocional y cultural saludable.
- Eliminar la previsibilidad de que las desigualdades en el desempeño y los logros de los estudiantes están determinadas por sus antecedentes
- o sus identidades, y eliminar las políticas y prácticas discriminatorias.
- Aclarar la naturaleza/las causas principales de nuestras brechas entre logros, resultados, oportunidades de aprender y expectativas.
- Cuestionar nuestras suposiciones sobre el "potencial" de nuestros estudiantes.
- Cuestionar "la manera en que siempre lo hicimos" y el status quo.
- Aumentar el acceso, la oportunidad, la inclusión y el respaldo de nuestros estudiantes con mayores dificultades, y asegurarse de que todos los estudiantes tengan oportunidades de acceder a lo mejor que nuestro distrito escolar tiene para ofrecer.
- Vernos a nosotros y ver nuestras escuelas como facilitadores de pasiones y de sueños para todos nuestros estudiantes.
- Tomar decisiones éticas y eficaces a través de la óptica de la equidad desde la sala de juntas hasta el salón de clase.
- Hacer más hincapié en las fortalezas y los activos de nuestros estudiantes en lugar de hacerlo en las carencias.
- Construir hacia la sostenibilidad a largo plazo: incorporar los principios de la equidad en la política y la práctica diaria y controlar el progreso y la responsabilidad.

ALGUNOS CONOCIMIENTOS FUNDAMENTALES QUE SON CLAVE PARA GENERAR RESULTADOS MÁS EQUITATIVOS

- Se trata de un proceso, no de un programa.
- Se trata de un proceso continuo de autorreflexión, mejora y renovación del individuo, de la escuela, del distrito y de la comunidad.
- Se trata de pasar de un marco de referencia basado en las carencias a uno basado en las fortalezas cuando vemos a nuestros estudiantes.
- Se trata de suspender nuestros juicios sobre las "capacidades" o el "potencial" de nuestros niños.
- Se trata de una creencia profunda en la capacidad de cada uno de nuestros estudiantes de poder participar en niveles superiores de compromiso intelectual... es una cuestión de mentalidad.
- Se trata de elevar el nivel para los adultos que están en el sistema, y de negarse a aceptar la mediocridad en la enseñanza, el aprendizaje y la atención de todos los estudiantes.
- Se trata de hacer "lo que haga falta" para garantizar a los estudiantes oportunidades de aprender a niveles altos en trabajos estimulantes y significativos.
- Se trata de tener una visión y un propósito claros y en común que se traducen en acciones sostenidas y conjuntas.
- Se trata de liderazgo compartido, valiente y transformador en todos los niveles.

PRIMEROS PASOS

- Comenzar y seguir con autorreflexión continua y profunda, tanto a nivel individual como organizacional, sobre cómo "hacemos escuela" y en qué beneficia esto.
- Ir más allá de la "diversidad": desarrollar definiciones, lenguaje y entendimientos compartidos sobre la equidad entre todas las partes interesadas, ¿cómo sería la equidad en acción?
- Reflexionar sobre los pilares fundamentales de justicia, acceso, oportunidad, inclusión, pertenencia.
- Generar relaciones entre los adultos, y entre los adultos y los estudiantes, basadas en los valores fundamentales de la dignidad, el respeto, la empatía y el amor.
- Ver la equidad como un proceso y un resultado.
- Integrar la equidad en todos los programas, tanto académicos como no académicos, y en la toma de decisiones sobre las políticas.
- Conectar el trabajo centrado en la equidad con la visión y la misión actuales del distrito y reformularlas según sea necesario.
- Desarrollar una Declaración de Compromiso de la Junta y metas de la Junta.

DESARROLLAR UNA VISIÓN CONVINCENTE Y ESPERANZADORA DEL APRENDIZAJE EN EL DISTRITO, CENTRADA EN ELEVAR EL ÉXITO ACTUAL Y FUTURO DE TODOS LOS ESTUDIANTES

- Reconocer quiénes se benefician gracias a las estructuras, los programas y las

- políticas actuales y quiénes no.
- Replantear escuelas de excelencia a través de la equidad: "la escuela ideal".
- Replantear contenidos curriculares y aprendizaje atractivos y significativos.
- Repensar, ampliar y afirmar nuestras nociones de "éxito" de los estudiantes, tanto en la escuela como en la vida (desarrollar un Retrato del Graduado).
- Más allá de los estándares, ¿qué es lo que realmente queremos que sepan, entiendan, valoren y puedan hacer todos los graduados de nuestro sistema? Explorar y resaltar los resultados de aprendizaje esenciales que fomentan el éxito de los estudiantes al transitar un mundo cada vez más incierto y más diverso.
- Hacer que se escuchen las voces de todas las partes interesadas (en particular los estudiantes) y su diversidad de experiencias y perspectivas con respecto a la vida y la escuela.
- Identificar a nuestros estudiantes "heridos" por sus experiencias escolares y el cómo y el porqué.

DESARROLLAR UN MOTIVO CONVINCENTE DE POR QUÉ LA EQUIDAD Y POR QUÉ AHORA

- Entender el contexto actual e histórico del distrito: demografía racial/étnica, economía, valores sociales, políticos y religiosos.
- Definir los propósitos/imperativos morales, sociales y económicos... oportunidad de acceder al "Sueño Americano".
- Abordar los retos que implica equilibrar las tensiones entre los intereses personales individuales y el bien colectivo.
- Abordar en qué me beneficio y en qué nos beneficiamos colectivamente.
- Reconocer antecedentes extensos de prejuicios, discriminación, racismo, clasismo, sexismo, capacitismo sistémicos o institucionales.
- Identificar fuentes posibles y esperadas de resistencia al cambio basadas en el conocimiento, el poder y el privilegio.

COMENZAR A TOMAR DECISIONES A NIVEL INSTITUCIONAL Y A NIVEL DEL ESTUDIANTE INDIVIDUAL A TRAVÉS DE LA ÓPTICA DE LA EQUIDAD

Si bien existen argumentos sólidos para basar las decisiones en estándares que mantienen la uniformidad para todos los estudiantes y miembros del personal, los principios de la equidad educativa sugieren una importante necesidad de que consideremos basar nuestras decisiones en atender a los intereses de cada persona o población única de estudiantes que históricamente ha tenido un bajo desempeño en nuestro sistema.

¿De qué manera eligen quienes están a cargo del distrito y los directivos de escuelas entre las distintas opciones para tomar las decisiones más justas y éticas que redunden en beneficio de estos estudiantes?

Todos los días se toman decisiones cruciales a corto y a largo plazo en cada nivel de nuestro sistema escolar que afectan a los niños en forma individual y a las políticas y

prácticas del distrito/de la escuela que influyen en los resultados de esos estudiantes.
¿Cómo podemos volvernos más conscientes acerca de nuestros procesos de toma de decisiones y qué decisiones o acciones pueden estar reforzando las desigualdades observadas?

Al tomar decisiones desde el nivel de la institución, por ejemplo, asignación de recursos, contenidos curriculares, código/política de disciplina, hasta el nivel del estudiante en particular, por ejemplo, ubicación en programas o materias, consecuencias disciplinarias, intervenciones y respaldos académicos y personales, es esencial que, antes de concluir nuestras decisiones, reflexionemos *conscientemente* sobre los resultados positivos esperados y aquellos potencialmente adversos que puedan generar tales decisiones.

¿Cuáles son los puntos decisivos esenciales en nuestras deliberaciones acerca de las políticas, los programas o las prácticas que afectan los resultados esperados de la organización o aquellos que promueven la equidad de los estudiantes?

- Políticas de la Junta
- Códigos de Conducta/Códigos de Disciplina del Estudiante
- Revisión e implementación de los contenidos curriculares
- Diseño y provisión de instrucción
- Estándares, contenido, recursos de aprendizaje
- Evaluaciones
- Ubicación de los estudiantes en los programas o las materias
- Educación especial
- Educación para el estudiante intelectualmente dotado
- Ubicación en el nivel avanzado (honors) o el nivel educativo avanzado (AP)
- Programas y servicios de respaldo
- Recursos Humanos (procesos y prácticas de reclutamiento, contratación y retención)
- Supervisión, evaluación de desempeño y desarrollo profesional del personal
- Distribución de recursos financieros y materiales
- Distribución del capital humano (asignaciones de maestros, personal directivo y personal de respaldo)

Las siguientes pueden ser algunas preguntas reflexivas esenciales y centradas en la equidad a considerar antes de tomar cualquier decisión crucial:

- ¿De qué maneras esta decisión abrirá o cerrará puertas a oportunidades, acceso o inclusión a estudiantes individuales o grupos de estudiantes?
- ¿A quiénes más probablemente beneficie esta decisión?
- ¿Hemos considerado las posibles consecuencias involuntarias de nuestra decisión?
- ¿Hay individuos o grupos que puedan verse perjudicados por esta decisión?
¿Cómo?
- ¿Qué decisiones o acciones llevarán a resultados más equitativos para todos los estudiantes?
- ¿Qué otras decisiones o acciones pueden generar resultados diferentes?
- ¿Hemos hecho partícipes a las partes interesadas, incluidos estudiantes,

padres/cuidadores, educadores, que son los más afectados por la decisión?
¿Se han escuchado y considerado todas las voces antes de tomar la decisión?

EMPEZAR A CONSTRUIR UN EQUIPO DE EQUIDAD/INCLUSIÓN/PERTENENCIA DEL DISTRITO (CONSEJO/GRUPO DE TRABAJO/COALICIÓN/COMITÉ)

Debemos pensar en la equidad como un marco tanto aspiracional como operacional: un proceso y un destino. Crear un Equipo de Equidad principal del Distrito ayudará a afianzar, impulsar y centrar el trabajo. Un Equipo de Equidad del Distrito es un equipo de liderazgo principal, que incluye líderes tanto formales como informales, responsable de diseñar, coordinar y organizar aprendizaje, planes y actividades sobre equidad a nivel del distrito y de la escuela, y que se centra en cambios en los sistemas que den lugar a resultados más equitativos para todos los estudiantes.

El Equipo de Equidad puede servir como motor del cambio, marcando el camino, resaltando las brechas y los retos del sistema, creando alianzas de diversas partes interesadas para ayudar a impulsar al distrito en una dirección en común, y generando el dinamismo e impulso para concretar los cambios necesarios y sostenerlos.

Funciones clave

- Generar alianzas entre las distintas partes interesadas.
- Catalizar el cambio en los sistemas de las escuelas y la comunidad para promover la equidad.
- Organizar el diseño, las prioridades y la implementación de un plan de acción/trabajo dentro del plan integral del distrito.
- Fomentar y desarrollar un nuevo liderazgo para la equidad, y la participación activa de la comunidad.
- Generar capacidad del sistema para el aprendizaje y el liderazgo tanto personales como profesionales.
- Compartir y difundir recursos, habilidades y herramientas de aprendizaje para poner en marcha la equidad.
- Comunicar la equidad educativa en las escuelas, los departamentos y los niveles de administración.
- Recopilar y analizar información para impulsar el cambio y documentar, medir y evaluar el progreso.
- Abogar por la justicia racial y social en el distrito y celebrar y mantener los éxitos.
- Acelerar el aprendizaje de los estudiantes y eliminar las desigualdades entre oportunidades, expectativas, logros y resultados.

Características deseadas de los miembros del Equipo de Equidad y composición del equipo

- Compromiso con la equidad y la justicia social, con pasión y energía para

- animar a otros.
- Nuevos conocimientos sobre cuestiones de equidad y raza, con habilidades analíticas para el pensamiento sistémico.
- Capacidad de trabajar en colaboración a pesar de las diferencias y organización para obtener resultados colectivos.
- Experiencias de liderazgo formales o informales y capacidad emergente de ser un "campeón por la equidad" visible y escuchado.
- Habilidades de comunicación (habla y escucha) para ser un enlace y embajador de diversas audiencias internas y externas.
- Creatividad para pensar fuera de lo común y elaborar estrategias innovadoras y con visión de futuro.
- Habilidades de facilitación y capacitación para participar en conversaciones desafiantes sobre raza, clase, género, discriminación y prejuicios.
- Flexibilidad para trabajar a pesar de las barreras departamentales y hacerlo en distintos roles.
- Humildad y curiosidad para aprender continuamente y autorreflexionar.
- Habilidades respecto de la generación de relaciones, tanto internas como externas, que se puedan aprovechar para ampliar la participación.
- La resiliencia necesaria para involucrarse en trabajo profundo, desafiante y a largo plazo.

El Equipo de Equidad necesita representar muchas facetas diferentes de los distritos y los estudiantes, las familias y vecinos o comunidades que reciben sus servicios, y al mismo tiempo necesita tener un tamaño manejable para trabajar de manera productiva y eficaz. Algunas consideraciones para conseguir un Equipo de Equidad representativo:

- Diversidad de raza, origen étnico, género, capacidad, orientación sexual y otros marcadores de identidad importantes.
- Diversidad en las escuelas, los departamentos u otras unidades clave del distrito.
- Diversidad en el liderazgo, tanto novel como experimentado, incluidas aquellas personas que exhiben cualidades de liderazgo no tradicionales y quienes no suelen tener la oportunidad de hacerse escuchar de esta manera.
- Diversidad en los niveles de trabajo, las funciones laborales y las facultades, incluidos el personal administrativo, los maestros de clase, el personal de respaldo, los estudiantes y los padres/representantes de la comunidad.

Roles, deberes y expectativas de los miembros del Equipo de Equidad

Es bueno delinear y aclarar al comienzo del mandato de un nuevo miembro del Equipo de Equidad para que todos los miembros y sus supervisores estén al tanto del compromiso involucrado.

Las posibles expectativas podrían incluir:

- Abogar por la justicia racial y social y ejemplificar los valores de la organización.
- Representar a sus escuelas y departamentos en las reuniones de la dirección

- y comunicar mensajes del Equipo a su propia escuela o su departamento.
- Participar en todas las reuniones y actividades del Equipo, como también en los subcomités o Equipos de trabajo.
 - Brindar liderazgo, facilitación, capacitación y asistencia técnica a los equipos de equidad con base en las escuelas.
 - Coordinar, realizar seguimiento e informar los planes de acción sobre equidad, los éxitos y las mejoras del distrito/de la escuela.
 - Aprender y apoyar continuamente el aprendizaje profesional en todo el sistema.
 - Reunirse con los estudiantes, padres y cuidadores, especialmente aquellos cuyas voces pueden no ser consideradas, y promover sus pensamientos, percepciones y soluciones.
 - Aprovechar las oportunidades de adquirir conocimientos y habilidades tanto personales como profesionales, incluidos liderazgo, planificación estratégica, comunicaciones eficaces, resolución de problemas complejos, aplicación de herramientas de evaluación de equidad para la planificación y la toma de decisiones, y análisis en profundidad del racismo y de la justicia social.

Opciones para crear un Equipo de Equidad

La persona que esté a cargo del distrito puede designar un equipo de líderes para coordinar la iniciativa, lo que inicialmente podría incluir a los miembros del equipo de gestión del distrito, incluidos miembros de la junta escolar. Si bien este enfoque es más descendente que otros, también puede ayudar a garantizar que la gerencia se involucre en profundidad, tenga acceso directo y mucha confianza en las personas que ha elegido para estar al mando.

Otro enfoque es que cada director de departamento o unidad y cada director de escuela escoja uno o dos representantes para conformar el Equipo de Equidad. Esto garantizará una representación amplia e igual en todo el sistema. Pero una posible desventaja es que el Equipo completo puede no terminar con una combinación ideal por raza, género, nivel de experiencia y otras características importantes. En este caso, es importante que la persona a cargo del distrito analice los datos demográficos y las habilidades en general de los posibles miembros para realizar los ajustes que sean necesarios.

Un tercer enfoque podría ser enviar una invitación a todos los empleados, estudiantes y padres/miembros de la comunidad para que se nominen a sí o nominen a otros a prestar servicios en el Equipo de Equidad. Una vez que reciban las nominaciones, pueden evaluar y entrevistar a los candidatos para tener un equilibrio de diversidad de los participantes deseado para todo el Equipo. Con este enfoque, es posible obtener algunos candidatos improbables o que resulten ser una sorpresa, lo que podría ser positivo. Pueden ser colegas que tengan una pasión real por la equidad racial y estén listos para dar un paso adelante. Este enfoque más ascendente puede dar lugar a un grupo de nuevos líderes de equidad muy dedicado, diverso y quizás incluso más joven, aunque posiblemente no tengan tanto poder e influencia dado su puesto que aquellos que típicamente serían elegidos en forma descendente.

Si bien en cada enfoque hay diversos beneficios que obtenemos al adoptar una decisión y renunciar a otra ("trade-offs"), todos ellos pueden funcionar. Se deberá seleccionar el enfoque que se crea que resultará mejor ya que cada distrito tiene su propia historia, estructura y dinámica de poder únicas que se deben considerar y analizar. Una vez establecido el Equipo de Equidad, las actividades iniciales suelen incluir algo de creación de comunidades, desarrollo de la visión y capacitación en desarrollo de equipos.

Primeros pasos en la creación del Equipo de Equidad

- Definir explícitamente el propósito del Equipo de Equidad: un mismo compromiso y un mismo espíritu de colaboración para generar resultados de mayor calidad y más equitativos para todos los estudiantes.
- Definir los roles/el alcance de las responsabilidades y la toma de decisiones de las personas a cargo del equipo en apoyo del camino hacia la excelencia y la equidad en la política y la práctica del distrito.
- Definir una estructura y un proceso de liderazgo y responsabilidad compartidos.
- Crear espacios seguros para la reflexión personal y organizacional honesta: confianza, respeto, dignidad y conversaciones auténticas.
- Aclarar la comprensión del lenguaje de la equidad y reconocerlo en la práctica.
- Definir los marcos conceptuales orientadores a partir de la literatura.
- Evaluar la realidad actual en relación con la visión y planificación para el cambio.
- Recopilar y resumir la información y los datos.
- Examinar las políticas de la junta y de la escuela (escritas y no escritas) a través de la óptica de la equidad.
- Revisar las ofertas curriculares a través de la óptica de la equidad/de la cultura/de la diversidad.
- Generar y revisar datos a nivel del distrito y de las escuela desglosados por raza/origen étnico, género, SES u otros marcadores de la identidad de los estudiantes.
 - Resultados
 - participación y desempeño de los estudiantes en las evaluaciones académicas locales y estatales: AP y PSAT/SAT;
 - calificaciones y promedio general de los estudiantes;
 - tasas y patrones de asistencia;
 - tasas de graduación de la escuela secundaria;
 - tasas de asistencia a la universidad/asistencia a la primera universidad elegida;
 - perseverancia y éxito en la universidad.
 - Proceso
 - patrones de inscripción en clases de matemáticas y ciencias de nivel educativo avanzado, de bachillerato internacional, avanzadas (honors) y para estudiantes intelectualmente dotados;
 - patrones de inscripción en grupos para "capacidades inferiores", programas de recuperación, educación especial;
 - tasas de derivación disciplinaria y consecuencias;

- participación en actividades extracurriculares;
- primera generación que va a la universidad;
- respaldos fuera de la escuela: asesoramiento, clases particulares;
- acceso a la tecnología.
- Percepciones de los estudiantes y los padres/cuidadores de su experiencia con nuestras escuelas
 - encuestas y cuestionarios;
 - entrevistas y grupos de enfoque;
 - técnica de observación de todo lo que hace el estudiante (shadowing student).
- Examinar y cuestionar nuestras suposiciones sobre lo que vemos y escuchamos en los datos.
- Obtener más información de ser necesario y llegar a las causas profundas de las discrepancias entre nuestra visión y la realidad definida por los datos.
- Evitar ir a las soluciones o intervenciones apresuradamente antes de definir el problema y su causa principal.
- Establecer nuestras teorías de acción/cambio: si hacemos esto, éste es el resultado que esperamos.
- Recomendar o establecer metas/objetivos SMART, estrategias, procesos de evaluación del impacto y cronogramas con responsabilidades, tanto a corto como a largo plazo.

Creación de un equipo y aprendizaje

Antes de profundizar en el trabajo de avanzar con la equidad, es importante tomar algo de tiempo para que los miembros se conozcan y generen relaciones dentro de su Equipo de Equidad. Cuando las personas se conocen y se entienden, ello puede ayudar a atravesar las conversaciones difíciles y los retos que son parte inevitable de llevar a cabo trabajo en materia de equidad.

Compartir historias, compartir una comida y organizar para pasar algo de tiempo social y festivo juntos puede ayudar mucho a la humanización, la eliminación de estereotipos y la cohesión.

Crear capacitación continua y aprender juntos también es clave. No suponer que las personas están en la misma sintonía cuando se trata de entender la equidad social y la justicia social. Todos tienen una identidad, una historia y una perspectiva únicas. Cierta capacitación fundamental juntos, donde se aprendan conceptos básicos, definiciones, herramientas y estrategias para abordar la equidad, puede ser de ayuda para tener conversaciones más constructivas y productivas.

Maximizar el impacto

Los Equipos de Equidad pueden ayudar a llevar las cosas de las palabras a la acción, de problemas a soluciones y de respuestas como reacción a episodios a estrategias sistémicas bien coordinadas. Al desarrollar objetivos y prioridades concretos, junto con planes realizables, con tareas y cronogramas delineados y delegados, las aspiraciones pueden convertirse en realidad.

Al ejemplificar el diseño y la implementación de trabajo eficaz y responsable, el Equipo de Equidad del Distrito puede ayudar a otros Equipos de Equidad que estén creándose y a sus líderes a hacer lo mismo. Un Equipo Principal que represente auténticamente la diversidad del distrito estará bien posicionado para desarrollar un Plan de Acción de Equidad que incluya parámetros mensurables y resultados significativos.

El seguimiento de su progreso les permitirá rendir cuentas y concentrarse en alcanzar sus objetivos. Comparta periódicamente con sus colegas y la comunidad qué es lo que están logrando y aprendiendo. En el proceso, pueden crear una comunidad y una cultura de aprendizaje y acción, con la mirada puesta en el premio de la equidad y la justicia educativas y sociales.

APÉNDICE F: LECTURAS Y RECURSOS SUGERIDOS POR EL DVCEE PARA MAESTROS DE JARDÍN DE INFANTES A 12.º GRADO Y ADMINISTRADORES EDUCATIVOS

LIDERAZGO DEL DISTRITO Y DE LAS ESCUELAS PARA LA EQUIDAD Y EL DOMINIO CULTURAL

Arriaga, T. Y Lindsey, R. ***Opening Doors: An Implementation Template for Cultural Proficiency***, Corwin, 2017.

Blankstein, A., Noguera, P. Y Kelly, L. ***Excellence Through Equity: Five Principles of Courageous Leadership to Guide Achievement for Every Student***, ASCD, 2016.

Burris, C. y Garrity, D. ***Detracking for Excellence and Equity***, ASCD, 2008.

Causton, J. y Theoharis, G. ***The Principal's Handbook for Leading Inclusive Schools***, Paul H Brookes Publishing, 2014.

Center for Collaborative Education ***Building for Equity: A Guide For Inclusive School Redesign***, 2020 <https://www.cce.org/uploads/files/CCE-BuildingforEquity.pdf>

Cobb, F. y Krownapple, J. ***Belonging Through a Culture of Dignity: The Keys to Successful Equity Implementation***, Mimi, and Todd Press, 2019.

Equity-Centered Capacity Building Network: Essential Approaches for Excellence and Sustainable School System Transformation (ECCBN), 2016.

<https://capacitybuildingnetwork.org/>

Hollins, C. ***Establishing an Equity Team***, Cultures Connecting.

<https://seagrant.noaa.gov/Portals/1/Network%20Visioing/EstablishingEquityTeam.pdf>

Howard, G. ***We Can't Lead Where We Won't Go: An Educator's Guide to Equity***, Corwin, 2014.

Krownapple, J. ***Guiding Teams to Excellence with Equity: Culturally Proficient Facilitation***, Corwin, 2017.

Lehmann, C. y Chase, Z. ***Building School 2.0: How to Create the Schools We Need***, John Wiley and Sons, 2014.

Leverett, L. ***Systems Change and Governance: School Boards That Lead for Equity***, in Equity-Centered Capacity Building, 2015.

<https://capacitybuildingnetwork.wordpress.com/article10/>

Lewis, A. y Diamond, J. ***Despite the Best Intentions: How Racial Inequality Thrives in Good Schools***, Oxford University Press, 2017.

Lindsey, D. y otros ***Culturally Proficient Coaching: Supporting Educators to Create Equitable Schools***, Second Edition, Corwin, 2020.

Lindsey, R. y otros ***Cultural Proficiency: A Manual for School Leaders***, 4th Edition, Corwin, 2018.

Lindsey, R. ***The Cultural Proficiency Manifesto: Finding Clarity Amidst the Noise***, Corwin, 2017.

National Policy Board for Educational Administration ***Professional Standards for Educational Leaders***, 2015 http://npbea.org/wp-content/uploads/2017/06/Professional-Standards-for-Educational-Leaders_2015.pdf

Oregon Leadership Network ***The Leadership for Equity Assessment & Development (LEAD) Tool™***, Education Northwest <http://leadtool.educationnorthwest.org/>

Pollock, M. ***Schooltalk: Rethinking What We Say About and To Students Every Day***, New Press, 2017.

Pollock, M. (Ed.) ***Everyday Antiracism: Getting Real About Race in School***, New Press, 2008.

Ricci, M.C. ***Create a Growth Mindset School: An Administrator's Guide to Leading a Growth Mindset Community***, Prufrock Press, 2018.

Richetti, Cynthia y Tregoe, Benjamin B. ***Analytic Processes for School Leaders***, ASCD, 2001 (Análisis de posibles problemas en el capítulo 1) [Rational-Thinking-as-a-Process.aspx](#)

Roegman, R. y otros ***Equity Visits: A New Approach to Supporting Equity-Focused School and District Leadership***, Corwin, 2020.

Scott, Bradley ***The Role of School Governance Efficacy in Building an Equity Context for School Reform***, IDRA Newsletter, junio-julio, 2009. <https://www.idra.org/resource-center/the-role-of-school-governance-efficacy/>

Socol, I., Moran, P. y Ratliff, C. ***Timeless Learning: How Imagination, Observation, and Zero-Based Thinking Change Schools***, Jossey-Bass, 2018 Theoharis, G. ***The School Leaders Our Children Deserve***, Teachers College Press, 2009.

Wald and Castleberry "Tool 1, Force Field Analysis" in ***Educators as Learners***, ASCD, 2000. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED439099.pdf>

Ward Singer, T. ***Opening Doors to Equity: A Practical Guide to Observation-Based Professional Learning***, Corwin, 2015.

DOMINIO CULTURAL Y ANTIPREJUICIOS

Banaji, M. y Greenwald, A. ***Blindspot: Hidden Biases of Good People*** Paperback, Bantum Books, 2016

Eberhardt, J. ***Biased: Uncovering the Hidden Prejudice That Shapes What We See, Think, and Do***. Penguin Books, 2020.

Donohoo, J. ***Collective Efficacy: How Educators' Beliefs Impact Student Learning***, Corwin, 2017.

Howard, G. y Banks, J. ***We Can't Teach What We Don't Know: White Teachers, Multiracial Schools (Multicultural Education Series), 3rd Edition***, Teachers College Press, 2016.

Michael, A. ***Raising Race Questions: Whiteness and Inquiry in Education***, Teachers College Press, 2015.

Ross, H. ***Everyday Bias: Identifying and Navigating Unconscious Judgments in Our Daily Lives***, Rowman, and Littlefield, 2020.

Steele, C. ***Whistling Vivaldi: How Stereotypes Affect Us and What We Can Do (Issues of Our Time)***, W.W. Norton, 2011.

Stevenson, H. ***Promoting Racial Literacy in Schools: Differences That Make a Difference***, Teachers College Press, 2014.

Tatum, B. ***Why Are All the Black Kids Sitting Together in the Cafeteria?: And Other Conversations About Race***, Basic Books, 2017.

Wilkerson, I. ***Caste: The Origins of Our Discontent***, Random House, 2020.

RESPALDO PARA ESTUDIANTES EN ESCUELAS SENSIBLES A LA POBREZA, LA RESILIENCIA Y EL TRAUMA

Romero V. y otros ***Building Resilience in Students Impacted by Adverse Childhood Experiences: A Whole- Staff Approach***, Corwin, 2018.

Budge, K. y Parrett, W. ***Disrupting Poverty: Five Powerful Classroom Practices***, ASCD, 2018.

Desautels, L. y McKnight, M. ***Eyes Are Never Quiet: Listening Beneath the Behaviors of Our Most Troubled Students***, Wyatt-MacKenzie, 2019

Fisher, D., Nancy Frey, N. y Savitz, R. ***Teaching Hope and Resilience for Students Experiencing Trauma: Creating Safe and Nurturing Classrooms for Learning***, Teachers College Press, 2020.

Gorski, Paul ***Reaching and Teaching Students in Poverty: Strategies for Erasing the Opportunity Gap***, Teachers College Press, 2017.

Henderson, N. y Milstein, M. ***Resiliency in Schools: Making It Happen for Students and Educators***, Updated Edition, Corwin, 2002.

Jensen, E. ***Poor Students, Rich Teaching: Seven High-Impact Mindsets for Students From Poverty (Using Mindsets in the Classroom to Overcome Student Poverty and Adversity)*** Revised Edition, Solution Tree Press, 2019.

Mason, C. y otros ***Mindfulness Practices: Cultivating Heart Centered Communities Where Students Focus and Flourish (Creating a Positive Learning Environment Through Mindfulness in Schools)***, Solution Tree, 2019.

Pawloski, T. ***Best Practices for Teaching Children of Poverty***, Francis Merion Center of Excellence to Prepare Teachers of Children of Poverty.
<https://www.fmucenterofexcellence.org/bestpractice/>

Souers, K. y Hall, P. ***Fostering Resilient Learners: Strategies for Creating a Trauma-Sensitive Classroom***, ASCD, 2016

Truebridge, S. ***Resilience Begins with Beliefs: Building on Student Strengths for Success in School***, Teachers College Press, 2013

USO DE DATOS PARA EVALUAR LAS DISPARIDADES Y ABORDAR LA DESPROPORCIONALIDAD

Bernhardt, V. ***Using Data to Improve Student Learning in School Districts***, Routledge, 2017.

Fergus, E. ***Solving Disproportionality and Achieving Equity: A Leader's Guide to Using Data to Change Hearts and Minds***, Corwin, 2017.

Fergus, E. y Ahram, R. ***Data Analysis Workbook: Racial/Ethnic Disproportionality in Special Education***, Metro Center for Research on Equity, and the Transformation of School.
<https://steinhardt.nyu.edu/e/metrocenter/o/resources/PDF/dataanalysisworkbook.pdf>

Grissom, Jason y Redding, Christopher ***Discretion and Disproportionality: Explaining the Underrepresentation of High-Achieving Students of Color in Gifted***

Programs, American Educational Research Association, 2016.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2332858415622175>

Harry, B. y Klingner, J. **Why Are So Many Minority Students in Special Education? Understanding Race and Disability in Schools 2nd Edition**, Teachers College Press, 2014

Johnson, R. **Using Data to Close the Achievement Gap: How to Measure Equity in Our Schools**, Corwin, 2002.

McKenzie, K. y Skrla, L. **Using Equity Audits in the Classroom to Reach and Teach All Students First Edition**, Corwin, 2011.

Morales-James, C. y Sternbridge, A. **Addressing Disproportionality Through the Creation of Culturally Responsive Problem-Solving Teams**, Metro Center for Research on Equity, and the Transformation of Schools
https://steinhardt.nyu.edu/scmsAdmin/media/users/ll81/Addressing_Disproportionality_Through_the_Creation_of_Culturally_Responsive_Problem-Solving_Teams.pdf

Towns, S. **Equity Counts: Using Data to Increase Equity and Improve Metric Outcomes for Opportunity Youth**, The Aspen Institute Forum for Community Solutions, 2019.

RECURSOS CURRICULARES SOBRE EQUIDAD Y DIVERSIDAD

Amerindios en la literatura infantil
<https://americanindiansinchildrensliterature.blogspot.com>

Recursos de la Liga Contra la Difamación para educadores, padres y familias
<https://www.adl.org/education-and-resources/resources-for-educators-parents-families>

Borsheim-Black, C. y S. Sarigianides, **Letting Go of Literary Whiteness: Antiracist Literature Instruction for White Students**, Teachers College Press, 2019.

Recursos sobre diversidad, equidad e inclusividad para el salón de clase de Common Sense Education
<https://www.commonsense.org/education/top-picks/diversity-equity-and-inclusivity-resources-for-classrooms>

Recursos curriculares sobre diversidad de Crossing Borders Education
<https://crossingborders.education/education/diversity-curriculum-resources/>

Culturally Responsive Curriculum Scorecard, Metropolitan Center for Research on Equity, and the Transformation of Schools
<https://steinhardt.nyu.edu/metrocenter/ejroc/culturally-responsive-curriculum-scorecard>

Diverse Book Finder <https://diversebookfinder.org/>

Mapa de ruta de Educating for American Democracy
<https://www.educatingforamericandemocracy.org/our-vision/>

Recursos curriculares antiprejuicios de Facing History and Ourselves
<https://www.facinghistory.org/about-us>

Taller de Herstory Writers <http://www.herstorywriters.org/>

Muhammad, G. **Cultivating Genius: An Equity Framework for Culturally and Historically Responsive Literacy**, Scholastic, 2020.

Recursos curriculares, marcos y estándares de justicia social de Learning for Justice <https://www.tolerance.org/frameworks>

Recursos de Rethinking Schools <https://www.rethinkingschools.org/>

Recursos sobre diversidad en los contenidos curriculares de RIDES
<https://rides.gse.harvard.edu/curriculum>

Guía para seleccionar libros infantiles antiprejuicios de Social Justice Books
<https://socialjusticebooks.org/guide-for-selecting-anti-bias-childrens-books/>

Teaching For Change <https://www.teachingforchange.org/teaching-change-2017>
<https://www.teachingforchange.org/teaching-resources>

La editorial de libros infantiles multiculturales más grande de los Estados Unidos.
<https://www.leeandlow.com/>

Westheimer, J. **What Kind of Citizen? Educating Our Children for the Common Good**, Teachers College Press, 2015.

Zinn Education Project, Teaching People's History <https://www.zinnedproject.org/>

FACILITAR CONVERSACIONES DIFÍCILES EN LAS ESCUELAS Y LOS SALONES DE CLASE

CampbellJones, B., Keeny, Shannon, CampbellJones, F. **Culture, Class and Race: Constructive Conversations That Unite and Energize Your School and Community**, ASCD, 2020.

Facing History and Ourselves, **Preparing Students for Difficult Conversations**
<https://www.facinghistory.org/resource-library/facing-ferguson-news-literacy-digital-age/preparing-students-difficult>

A Time to Speak: A Speech por Charles Morgan
<https://tolerance.org/activity/time-speak-speech-charles-morgan>

Faced with the Real World, Will You Speak Up?
<https://tolerance.org/blog/faced-real-world-will-you-speak>

Let's Talk: Facilitating Critical Conversations With Students
<https://www.tolerance.org/sites/default/files/2019-12/TT-Lets-Talk-December-2019.pdf>

Online Hate: Unfriend or Speak Up <https://www.tolerance.org/blog/online-hate-unfriend-or-speak>

Speak Up: How to Respond to Everyday Prejudice, Bias and Stereotypes
<https://www.tolerance.org/sites/default/files/2019-04/TT-Speak-Up-Guide.pdf>

Speak Up: Responding to Everyday Bigotry
<https://www.tolerance.org/publication/speak/speak>

The Courage to Speak Up <https://www.tolerance.org/blog/courage-speak>

United We Stand <https://tolerance.org/activity/united-we-stand>

Hollins, C y Govan, I. ***Diversity, Equity and Inclusion: Strategies for Facilitated Conversations on Race***, Rowman and Littlefield, 2015.

Manji, I. ***Don't Label Me: How To Do Diversity Without Inflaming the Culture Wars***, St. Martin's Publishing Group, 2019.

Michael, A. ***Raising Race Questions: Whiteness and Inquiry in Education***, Teachers College Press, 2015.

Singleton, G. ***Courageous Conversations on Race, 2nd Edition***, Corwin 2015.

Singleton, G. y Linton, C. ***Facilitator's Guide to Courageous Conversations About Race 1st Edition***, Corwin, 2007.

Triad Consulting Group, ***"Difficult Conversation" Small Group Study Guide***,
<https://stoneandheen.com/sites/tbook.hairpin.org/files/Diffcon%20Small%20Group%20Study%20Guide.pdf>

Vogelsang, J. y McGee, S. ***From Safe Spaces to Brave Spaces: A New Way to Frame Dialogue Around Diversity and Social Justice***
<https://www.gc.cuny.edu/Academics/Centers/Democratic/Documents/Handbook%20for%20Facilitating%20Difficult%20Conversations2.pdf>

ENSEÑANZA A ESTUDIANTES DIVERSOS

Davis, B. ***How to Teach Students Who Don't Look Like You: Culturally Responsive Teaching Strategies, Second Edition***, Corwin, 2012.

Doubet, K. y Hockett, J. ***Differentiation in the Elementary Grades: Strategies to Engage and Equip All Learners***, ASCD, 2017.

Doubet, K. y Hockett, J. ***Differentiation in Middle and High School: Strategies to Engage All Learners***, ASCD, 2015.

Dove, M. y Honigsfeld, A. ***Co-Teaching for English Learners: A Guide to Collaborative Planning, Instruction, Assessment, and Reflection***, Corwin, 2018

Grant, K. y Perez, L. ***Dive into UDL: Immersive Practices to Develop Expert Learners***, International Society for Technology in education, 2018

Hammond, Z. ***Culturally Responsive Teaching and The Brain: Promoting Authentic Engagement and Rigor Among Culturally and Linguistically Diverse Students***, Corwin, 2015.

Jackson, Y. ***The Pedagogy of Confidence: Inspiring High Intellectual Performance in Urban Schools***, Teachers College Press, 2011.

Ladson-Billings, G. ***The Dreamkeepers: Successful Teachers of African American Children***, 2nd Edition, John Wiley, and Sons, 2009

Nieto, S. ***Finding Joy in Teaching Students of Diverse Backgrounds: Culturally Responsive and Socially Just Practices in U.S. Classrooms***, Heinemann, 2013.

Pepper Rollins, S. ***Learning in the Fast Lane: 8 Ways to Put ALL Students on the Road to Academic Success***, ASCD, 2014

Pepper Rollins, S. ***Teaching Vulnerable Learners: Strategies for Students who are Bored, Distracted, Discouraged, or Likely to Drop Out***, W.W. Norton, 2020.

Ricci, M.C. ***Mindsets in the Classroom: Building a Growth Mindset Learning Community***, Prufrock Press, 2017.

Rodriguez, E. y otros ***What Is It About Me You Can't Teach?: Culturally Responsive Instruction in Deeper Learning Classrooms Third Edition***, Corwin, 2018.

Sousa, D. y Tomlinson, C. ***Differentiation, and the Brain: How Neuroscience Supports the Learner-Friendly Classroom, 2nd Edition***, ASCD, 2018.

Stein, Elizabeth ***Elevating Co-Teaching Through UDL***, CAST, Inc., 2016

Sulla, N. ***Students Taking Charge: Inside the Learner-Active, Technology-Infused Classroom***, Eye on Education, 2011.

Sulla, N. ***Building Executive Function: The Missing Link to Student Achievement***, Routledge, 2017.

Tomlinson, C. ***How to Differentiate Instruction in Academically Diverse Classrooms, 3rd Edition***, ASCD, 2017.

Tomlinson, C. y Murphy, M. ***Leading for Differentiation: Growing Teachers Who Grow Kids***, ASCD, 2015.

Ward Singer, T. ***EL Excellence Every Day: The Flip-to Guide for Differentiating Academic Literacy***, Corwin, 2018.

ASOCIACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE PADRES/FAMILIAS DIVERSAS

Constantino, S. ***Engage Every Family: Five Simple Principles, Second Edition***, Corwin, 2020.

Henderson, A., y Mapp, K. ***Beyond the Bake Sale: The Essential Guide to Family/School Partnerships***, The New Press, 2007.

Herrera, S. y otros ***Equity in School–Parent Partnerships: Cultivating Community and Family Trust in Culturally Diverse Classrooms***, Teachers College Press, 2020.

Learning for Justice ***Family and Community Engagement***, Southern Poverty Law Center. <https://www.tolerance.org/magazine/publications/critical-practices-for-antibias-education/family-and-community-engagement>

Southwest Educational Development Laboratory (SEDL) ***Family and Community Involvement: Reaching Out to Diverse Populations***, 2000.
<http://www.sedl.org/pubs/family29/>

Teaching Tolerance ***Critical Practices for Anti-bias Education: Family and Community Engagement***, Southern Poverty Law Center.
<https://www.tolerance.org/professional-development/critical-practices-for-antibias-education/family-and-community-engagement>

RECLUTAMIENTO Y RETENCIÓN DE EDUCADORES DIVERSOS

Carver-Thomas, D. ***Diversifying the Teaching Profession: How to Recruit and Retain Teachers of Color***, Learning Policy Institute, Abril 2018.

Council of Chief State School Officers (CCSSO), ***A Vision and Guidance for a Diverse and Learner-Ready Teacher Workforce***, 2018.

Herring, C. ***Stop Talking About Teacher Diversity. Start Tackling the Problem***, EdWeek, 10 de enero de 2018.

<https://www.edweek.org/ew/articles/2018/01/10/teacher-diversity-solve-the-problem.html>

Heubeck, E. ***Recruiting and Retaining Teachers of Color: Why It Matters, Ways to Do It***, EdWeek, 20 de junio de 2020.

<https://www.edweek.org/ew/articles/2020/06/30/recruiting-and-retaining-diverse-teachers-why-it.html>

Greenberg M., ***9 Strategies for Recruiting, Hiring, and Retaining Diverse Teachers***, Regional Education Lab Northwest, 2019.

<https://ies.ed.gov/ncee/edlabs/regions/northwest/pdf/teacher-attrition.pdf>

Greenberg Motamedi, J. y Stevens, D., ***Human Resources Practices for Recruiting, Selecting, and Retaining Teachers of Color***, RELNW, Washington State Vibrant Teaching Force Alliance, 6 de noviembre de 2018.

<https://ies.ed.gov/ncee/edlabs/regions/northwest/pdf/human-resources-practices.pdf>

Mitchell, C. ***Wanted: Teachers As Diverse As Their Students, Districts Try 'Grow Your Own' Programs To Get The Workforce To Better Mirror The Student Body***, EdWeek, 17 de septiembre de 2019.

<https://www.edweek.org/ew/articles/2019/09/18/wanted-teachers-as-diverse-as-their-students.html>

Oficina de Planificación, Evaluación y Desarrollo de Políticas, ***The State of Racial Diversity in the Educator Workforce***, Departamento de Educación de los EE. UU., 2016.

Partelow, L. y otros ***America Needs More Teachers of Color and a More Selective Teaching Profession***, The Center for American Progress, septiembre de 2017.

Stuart Wells, A. y otros ***How Racially Diverse Schools and Classrooms Can Benefit All Students***, Century Foundation, 2016. <https://tcf.org/content/report/how-racially-diverse-schools-and-classrooms-can-benefit-all-students/?agreed=1>

Warner, S. and Duncan, E. ***A Vision and Guidance for a Diverse and Learner-Ready Tercer Workforce***, Council of Chief State School Officer

