

Maryland's Largest School District

**MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS**

*Expanding Opportunity and Unleashing Potential*



# Sistema Antirracista Plan de Acción



# Tabla de Contenido

|   |    |
|---|----|
| QUE NOS HA LLEVADO AQUÍ.....                                    | 3  |
| ¿Qué es diferente ahora? .....                                  | 4  |
| Acerca del plan .....   | 4  |
| 1. ACCIONES A NIVEL DEL SISTEMA .....                           | 5  |
| Teoría de acción de MCPS.....                                   | 5  |
| ¿Cómo se medirá el éxito?.....                                  | 5  |
| ¿Qué capacitación recibirá el personal? .....                   | 5  |
| ¿Cómo sabrá MCPS si los programas están<br>funcionando? .....   | 6  |
| 2. ACCIONES ESPECÍFICAS PARA CADA ÁREA.....                     | 7  |
| ¿Cómo creó MCPS grupos de acción<br>para cada área? .....       | 8  |
| ¿Qué hay en cada plan de acción? .....                          | 8  |
| Área 1 - Cultura escolar .....                                  | 9  |
| Área 2 - Diversidad de la fuerza laboral .....                  | 9  |
| Área 3 - Condiciones laborales.....                             | 10 |
| Área 4 - Plan de estudios desde Pre-K al grado 12. .            | 10 |
| Área 5 - Relaciones y participación comunitarias . .            | 11 |
| Área 6 - Equidad de acceso .....                                | 11 |
| 3. ACCIONES A NIVEL DE LAS ESCUELAS .....                       | 12 |
| Los pasos que estamos tomando .....                             | 12 |
| Responsabilidad y aportes de la comunidad.....                  | 13 |
| Lo que estamos haciendo .....                                   | 13 |
| APÉNDICE .....  | 14 |
| 1 - ¿Qué significan estas palabras diferentes? .....            | 14 |
| 2 - ¿Qué herramientas nos ayudarán a tener<br>un impacto? ..... | 15 |
| Ciclo de aprendizaje colaborativo basado en datos .             | 16 |
| ¿Cuál es la causa subyacente del problema? .....                | 17 |

# QUE NOS HA LLEVADO AQUÍ

“En el año 2020, cuando [los EE. UU.] se encontró en medio de un ajuste de cuentas racial nacional en vísperas del asesinato de George Floyd, no era suficiente con que en las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (MCPS) simplemente tomáramos una postura contra el racismo, la intolerancia y el odio. O que simplemente condenáramos tales fuerzas. O que simplemente expresáramos nuestra cruda conmoción... e incredulidad... y horror. Con nuestros estudiantes y personal afligidos... saliendo a nuestras calles angustiados... y pidiéndonos que fuésemos mejor... no era suficiente permanecer de brazos cruzados y OBSERVAR los problemas raciales de nuestra nación y sus manifestaciones en nuestra propia comunidad. Flotando en ese mar de angustia había una oportunidad aquí en MCPS – una oportunidad para examinar qué tan cerca estamos realmente de lo que esperamos ser.

Es por eso que encargamos la auditoría del [sistema] antirracista – porque debajo de cada piedra que volteamos... en cada indicador de oportunidades estudiantiles... encontramos disparidades raciales innegables que han existido por décadas... Disparidades que llevan consigo el peso del potencial estudiantil defraudado y sueños estudiantiles no realizados. En el corazón del POR QUÉ lanzamos la auditoría [del sistema] antirracista estaba el compromiso de descubrir cómo las políticas, prácticas y estructuras de nuestro sistema escolar deben CAMBIAR... cómo debemos cambiar NOSOTROS... para que TODOS los 161,525 de nuestros estudiantes estén envueltos en PERTENENCIA desde el mismo momento en que cruzan las puertas de nuestras escuelas”.

Dra. Monifa McKnight, 27 de abril de 2023

Después de un [estudio \("auditoría"\) que abarcó dos años](#) y en el que participaron más de 130,000 estudiantes, empleados y familias, el Mid-Atlantic Equity Consortium (MAEC) presentó sus hallazgos y recomendaciones al Consejo de Educación del Condado de Montgomery (el Consejo) el día martes, 11 de octubre de 2022. El personal de MCPS rápidamente se puso a trabajar en acciones a corto y largo plazo.

El resultante Plan de Acción del Sistema Antirracista ("plan de acción") describe los pasos que creemos que nos llevarán más cerca de ser "quiénes queremos ser". **Nunca será definitivo** porque un aspecto de ser antirracista es demostrar un compromiso diario con la reflexión sobre nuestras creencias, prácticas e interacciones. Y si bien el plan de acción es exhaustivo, es imposible abordar todos los hallazgos y recomendaciones a la vez. Habiendo dicho esto, el plan se adaptará a medida que obtengamos más comentarios y aprendamos sobre los éxitos y desafíos.

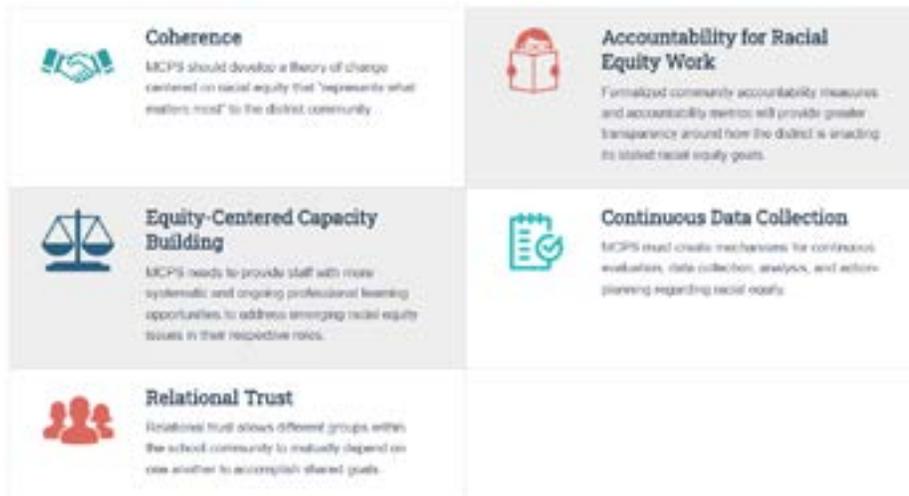
El enfoque de este plan de acción es abordar el racismo. Como ya hemos escrito anteriormente:

"Creemos encarecidamente que todas las formas de opresión son dañinas y afectan los resultados académicos y socioemocionales de nuestros estudiantes y empleados. Sin embargo, un proceso no puede abordar de manera efectiva todas las formas de opresión. Pueden observarse disparidades raciales en los datos de todas las áreas (etnicidad, género, estado socioeconómico, dominio del idioma o discapacidad). Por lo tanto, enfocarnos en el impacto sistémico del racismo nos permitirá tener el lente y las herramientas para examinar las inequidades sistémicas que afectan los resultados para todos los grupos marginados."



## ¿Qué es diferente ahora?

- MCPS ha estudiado el impacto del racismo en el pasado. Pero esas iniciativas anteriores se enfocaron en **abordar los problemas de forma aislada** y no consideraron todas las barreras estructurales que pueden contribuir a los resultados de los estudiantes.
- Esta Auditoría del Sistema Antirracista proporcionó una visión sistémica holística. La misma encontró que las políticas y mejores prácticas difieren de una escuela a otra, lo que sugiere un sistema fragmentado. **Así pues, gran parte de la acción inicial se centra en cambiar la forma en que la Oficina Central hace su trabajo**, con un enfoque en cinco elementos:
  - Coherencia
  - Responsabilidad por el trabajo de equidad racial
  - Desarrollo de capacidad centrada en la equidad
  - Recopilación continua de datos
  - Confianza relacional

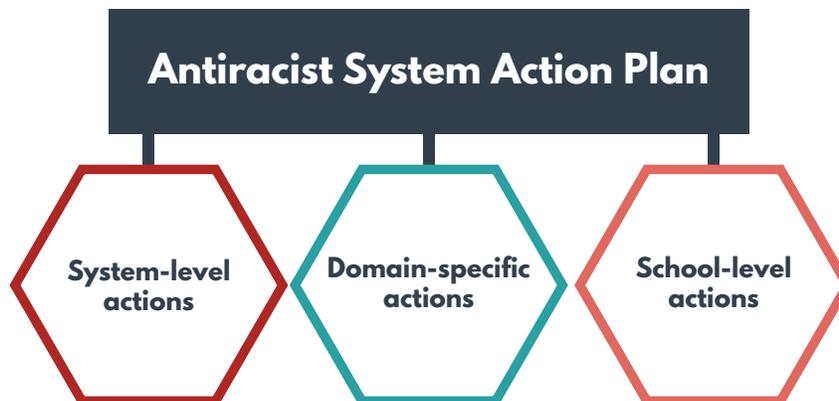


## Acercas del plan

El Plan de Acción del Sistema Antirracista consta de tres partes:

- Acciones a nivel del sistema
- Acciones para áreas específicas
- Acciones a nivel de escuela

**Por favor tenga presente:** La implementación efectiva del Plan de Acción del Sistema Antirracista es una herramienta necesaria para asegurar que alcancemos las metas delineadas en el [Plan Estratégico de MCPS](#).



Cada parte se explica en las siguientes secciones.

# 1. Acciones a nivel del sistema

Las acciones a continuación se enfocan en crear estructuras y coherencia en todo el distrito que son vitales para garantizar que las escuelas tengan el apoyo, las herramientas y la supervisión necesarios para realizar cambios que impacten directamente a los estudiantes.

## Teoría de Acción de MCPS

El [informe de auditoría](#) establece que "Para seguir avanzando en la promoción de la equidad racial en MCPS, el distrito debe desarrollar un plan sistémico y coherente para abordar los problemas identificados en este informe". Para crear un enfoque coherente para el trabajo de equidad racial del distrito, MCPS primero identificó una teoría de acción basada en la equidad racial y en línea con una visión de enseñanza y aprendizaje excelentes. Esta teoría de acción impulsará el trabajo del plan de acción en todo el distrito. La Teoría de Acción es la siguiente:

Si las escuelas *diferencian los recursos* para satisfacer las necesidades de las escuelas y las comunidades...

*Desarrollan la capacidad del personal* para crear entornos de aprendizaje antirracistas donde todos los estudiantes aprendan y prosperen...

Usan *estructuras de responsabilidad* con regularidad...

... entonces **los resultados de los estudiantes mejorarán.**

*"Algunas familias informan que desconfían de MCPS debido a la falta de transparencia. Ellas perciben una falta de comunicación intencional de parte del distrito para con las familias de color sobre eventos programados, oportunidades de enriquecimiento y programas universitarios y profesionales, actualizaciones sobre asuntos académicos, conflictos que involucran a los estudiantes y expectativas de los padres."* ~Hallazgo de auditoría

## ¿Cómo se medirá el éxito?

El nuevo *Trayecto a la Preparación Universitaria, Profesional y Comunitaria* proporciona expectativas claras para todos los estudiantes y escuelas. MCPS medirá el éxito del Plan de Acción del Sistema Antirracista según el grado en que los estudiantes de todos los orígenes cumplan con estas expectativas.

El *Trayecto a la Preparación Universitaria, Profesional y Comunitaria* tiene tres partes: Hitos académicos, Competencias que todos los estudiantes deben aprender antes de egresar de MCPS y Experiencias que todos los niños deben tener a lo largo de su tiempo en MCPS.



La Auditoría del Sistema Antirracista confirma que las políticas y prácticas de MCPS afectan a los estudiantes, el personal y las familias de manera diferente según la raza y el origen étnico, así como otros factores de identidad.

## ¿Qué capacitación recibirá el personal?

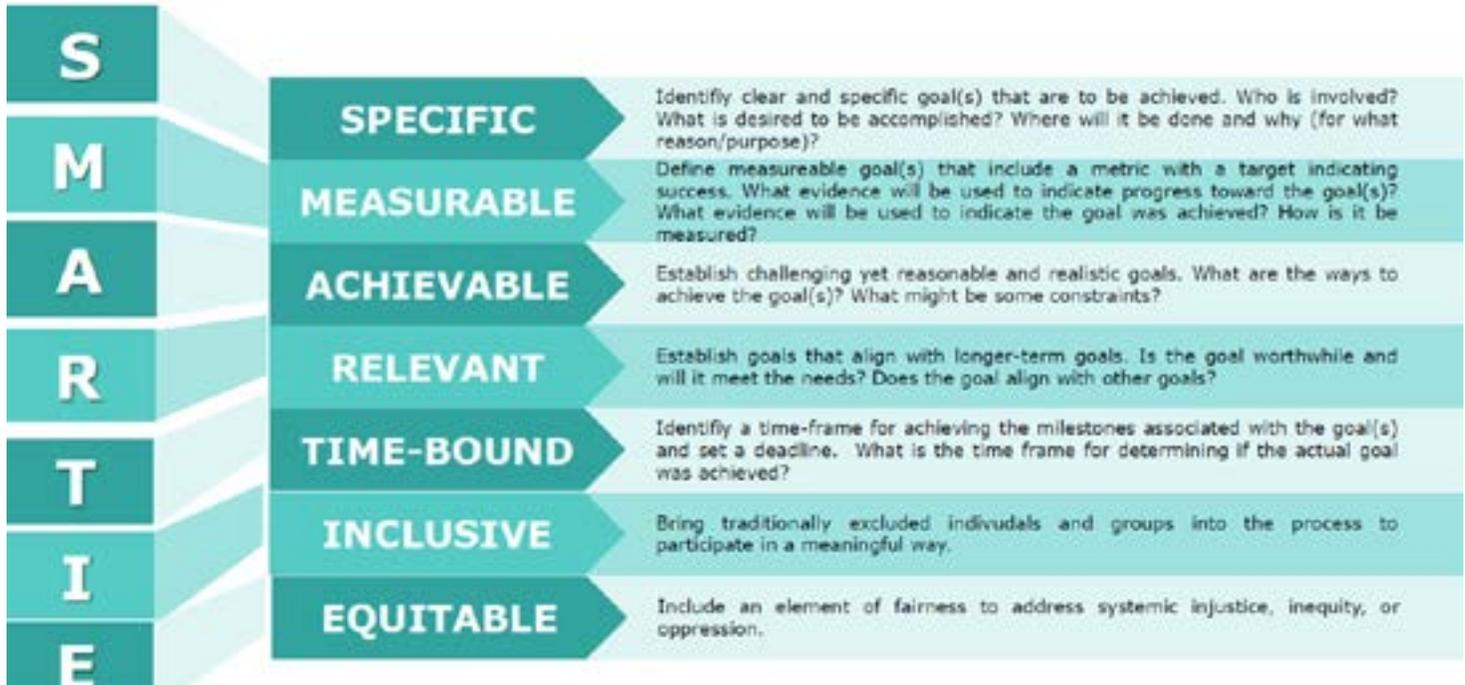
Todos los líderes de la oficina central, las operaciones y las escuelas asistirán a 16 horas de aprendizaje profesional durante la primavera de 2023. El objetivo es garantizar la normalización de las prácticas antirracistas y culturalmente sensibles en todo el distrito y que todos los empleados, comenzando por el personal en posición de liderazgo, tengan las habilidades para:

- Organizar y liderar comunidades de aprendizaje profesional que apoyen al personal para trabajar juntos hacia resultados equitativos.
- Responder a retos inmediatos con prácticas antirracistas y culturalmente receptivas.
- Identificar e interrumpir políticas y prácticas que conduzcan a resultados que generen disparidades raciales para los estudiantes, las familias y el personal.
- Crear políticas y prácticas antirracistas y culturalmente sensibles.
- Utilice los datos para garantizar resultados equitativos para todos.

*\*Este Desarrollo de Capacidades Centrado en la Equidad continuará durante el próximo año escolar para garantizar que todos los miembros del personal reciban el aprendizaje profesional necesario.*

# ¿Cómo sabrá MCPS si los programas están funcionando?

El Marco de Evaluación y Responsabilidad del Distrito se creó para medir el impacto y el éxito de un programa o iniciativa. Esto se usa para apoyar y determinar la medida en que los recursos o programas deben permanecer o ajustarse. El monitoreo por parte del personal del programa permite un seguimiento continuo de los cambios en el desempeño del programa.



## 2. Acciones específicas para cada área



La Auditoría se organizó en seis (6) áreas, con acciones delineadas para cada una:

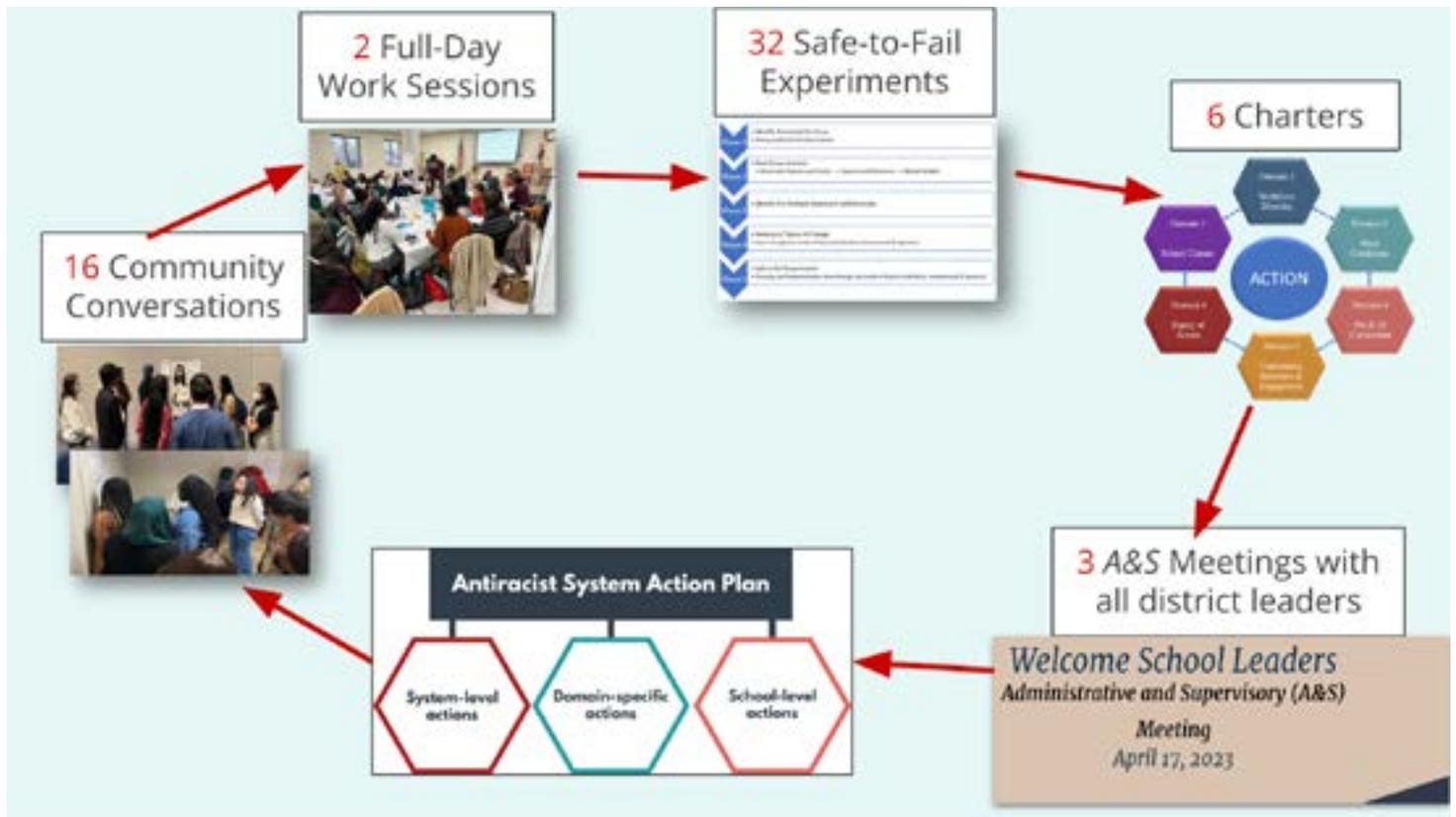
| NO. | ÁREA  | ACCIONES  |
|-----|---|---|
| 1   | <b>Cultura escolar</b>                          | Crear escuelas equitativas y antirracistas adoptando un enfoque proactivo y holístico para enseñar a los estudiantes y al personal sobre el daño del racismo y los prejuicios de odio.  |
| 2   | <b>Diversidad de la fuerza laboral</b>          | Contratar con énfasis en la calidad, experiencia y diversidad en todas las áreas de MCPS.   |
| 3   | <b>Condiciones laborales</b>                    | Un ambiente laboral para los empleados en cada oficina, división y escuela que reconozca y aborde las complejidades en torno a la raza, la diversidad y la inclusión y cómo estos factores afectan el bienestar físico, psicológico y emocional de una persona.   |
| 4   | <b>Plan de estudios desde Pre-K al grado 12</b> | El plan de estudios proporciona experiencias de aprendizaje interconectadas e interdisciplinarias para estudiantes, desde el prekindergarten al grado 12, que: <ul style="list-style-type: none"> <li>• fortalecen el sentido de identidad racial, étnica y tribal de los estudiantes,</li> <li>• ayudan a los estudiantes a comprender y resistir los sistemas de opresión y,</li> <li>• empoderan a los estudiantes para que se vean a sí mismos como agentes de cambio.</li> </ul> |
| 5   | <b>Relaciones y participación comunitarias</b>  | Todos los empleados interactúan y trabajan en colaboración con todas las comunidades para escuchar sus necesidades y perspectivas.  |
| 6   | <b>Equidad de acceso</b>                        | Todos los estudiantes reciben oportunidades equitativas para aprender y prosperar académica y emocionalmente.   |

# ¿Cómo creó MCPS grupos de acción para cada área?



- Se llevaron a cabo 16 conversaciones comunitarias para obtener aportes de los estudiantes, el personal y las familias.
- Todos los líderes de la oficina central participaron en dos sesiones de trabajo a lo largo de dos días para desarrollar las habilidades y estructuras necesarias para analizar y abordar los hallazgos de la Auditoría. Las sesiones también aseguraron que todas las oficinas usaran el mismo proceso para analizar los hallazgos y desarrollar pasos de acción.
- Todas las oficinas realizaron un análisis de causas subyacentes con el área de Auditoría más alineada con su trabajo.
- Cada oficina desarrolló posibles proyectos piloto (Experimentos "Safe-to-Fail") para abordar las causas subyacentes.
- Se organizaron seis comités interoficina, llamados "chárter", para crear planes de acción exhaustivos para cada área.

Cada paso se basó en los aprendizajes de los pasos anteriores.



# ¿Qué hay en cada plan de acción?

En esta sección describimos las acciones para cada área.

➔ [Consulte este enlace](#) para ver detalles más completos sobre cada una de las acciones a continuación y para revisar las actualizaciones de estatus a medida que estén disponibles.



## Área 1 - Cultura escolar

Crear escuelas equitativas y antirracistas adoptando un enfoque proactivo y holístico para enseñar a los estudiantes y al personal sobre el daño del racismo y los prejuicios de odio

- Se implementará un nuevo Proceso de Mejoramiento Escolar antirracista que incluirá:
  - Aportes y comentarios de estudiantes, empleados y familias que reflejen la diversidad de la comunidad escolar
  - Acciones intencionales y categóricas para reconocer, responder y corregir problemas de intimidación, acoso y discriminación.
  - Prioridades educativas identificadas en los trayectos que aseguren logros, competencias y experiencias equitativas
  - Recopilación, análisis y monitoreo de datos para dismantlar estructuras, políticas, prácticas y formas de ser, a fin de garantizar la eliminación de las disparidades raciales en todos los aspectos de la cultura escolar, incluidos, entre otros, aspectos académicos, disciplinarios y de asistencia.
- Como parte de las estructuras de aprendizaje profesional descritas en el Área 6, y en línea con las mismas, implementar el aprendizaje profesional a nivel escolar para desarrollar culturas inclusivas, climas afirmativos, espacios libres de intimidación y prácticas disciplinarias y de logros equitativas.
- Desarrollar estructuras sistémicas de retroacción y capacitación para que el personal participe en diálogos y acción colaborativa con las partes interesadas (estudiantes, familias y empleados) para compartir sus experiencias relacionadas con la raza y abordar el racismo, los prejuicios, la cultura escolar, el acoso basado en la raza, el rendimiento equitativo y las prácticas disciplinarias equitativas.

***“Han habido varias ocasiones en las que la han llamado terrorista en clase, donde el liderazgo le ha dicho que se siente, que no haga un escándalo. Ha tenido un par de maestros que la defendieron, pero en su mayor parte, a los maestros no parece importarles”.***

~ (Miembro de la familia, Medio Oriente/África del Norte)



## Área 1 - Diversidad de la fuerza laboral

Contratar con énfasis en la calidad, experiencia y diversidad en todas las áreas de MCPS

- Para aumentar la retención y el avance de los maestros de color en MCPS, el programa de Certificación del Consejo Nacional aumentará la participación y los logros de los maestros de color en MCPS.
- Crear e implementar un aprendizaje profesional integral y culturalmente sensible para los empleados recién contratados y para los líderes que contratan y realizan evaluaciones, para garantizar una mayor base de conocimientos de las experiencias y barreras de prejuicios y estereotipos de aquellos dentro de nuestras comunidades históricamente marginadas.
- Las Asociaciones de Educación Superior establecerán un canal directo entre nuestro programa de colaboración de título de asociado en Montgomery College y el programa de licenciatura en Towson University, The Universities at Shady Grove, a fin de mejorar los futuros empleados de color para diversos grupos de talentos.
- MCPS aumentará la cantidad de candidatos diversos disponibles para contratar en un 5% y aumentará la cantidad de contratos abiertos para maestros diversos y del sexo masculino en un 10% para la temporada de contratación del año fiscal 25
- Identificar líderes emergentes (tanto internos como externos) creando diferentes oportunidades de eventos para captar y retener a más líderes de color.

***“Con esa falta de representación en el liderazgo, eso significa que también hay una falta de representación en la mesa donde se toman las decisiones. Y a menudo pienso que están perdiendo la perspectiva de lo que significa ser verdaderamente culturalmente sensibles con nuestros estudiantes. Solo pequeñas cosas que siento que si alguien que nos representara estuviera en la mesa, entonces creo que algunas decisiones se tomarían de manera diferente”.***

~ (Empleado, Hispano/Latino)



## Área 1 - Condiciones laborales

Un ambiente laboral en cada oficina, división y escuela que reconozca y aborde las complejidades en torno a la raza, la diversidad y la inclusión y cómo estos factores afectan el bienestar físico, psicológico y emocional de una persona

- Marco de Cultura de Respeto, creado y revisado por grupos multifuncionales, que incorpora el antirracismo y la competencia cultural en la promoción de entornos de trabajo positivos.
- Formulario de denuncia simplificado y proceso claramente documentado (por escrito y en video), disponible en varios idiomas, para denunciar y abordar la intimidación y el acoso, las desigualdades y una cultura de falta de respeto
- Guía del Administrador/Supervisor para la incorporación y recepción de comentarios (dar y recibir) para empleados en nuevas ubicaciones y puestos
- Colaborar con las Áreas 1 y 6 en el resultado entregable "Un plan de aprendizaje profesional completo y coherente para abordar el prejuicio implícito y las prácticas culturalmente sensibles en alineación con el Área 1".

*"Uno puede presentar una queja, pero téngase por seguro que probablemente lo incluirán en la lista negra por eso, y yo lo he visto. Siempre que me pasan cosas, yo no me quejo. Yo no presento denuncias. Yo he visto a personas negras presentar quejas sobre tratos racistas y han sido bloqueadas y hostigadas durante el proceso de evaluación. No lo haces. Para los que sí lo hacen, si estás tratando de ascender o hacer otra cosa y notas que no puedes hacerlo o no puedes ascender, esa es la razón".*  
~ (Empleado, Negro/Afroamericano)

## Área 4 - Plan de estudios desde PreK al grado 12



El plan de estudios proporciona experiencias de aprendizaje interconectadas e interdisciplinarias para estudiantes, desde el prekindergarten al grado 12, que:

- » fortalecen el sentido de identidad racial, étnica y tribal de los estudiantes,
- » ayudan a los estudiantes a comprender y resistir los sistemas de opresión y,
- » empoderan a los estudiantes para que se vean a sí mismos como agentes de cambio.

- Equipos curriculares realizan revisiones para crear planes específicos para cada materia que garanticen currículos inclusivos y desarrollo profesional alineado en colaboración con la Unidad de Equidad, el Departamento de Estudiantes Aprendices de Inglés y Educación Multilingüe y la Oficina de Educación Especial
- Existen estructuras escolares bien implementadas para promover una mayor planificación colaborativa entre los maestros de contenido específico, los maestros de desarrollo del lenguaje Inglés y los maestros de educación especial
- Un cambio en la estructura del curso y prácticas de agrupación de matemáticas elementales que apoyen el desarrollo de una base matemática sólida para todos los estudiantes, con mayor rigor a través de agrupaciones heterogéneas (educación especial, estudiantes multilingües emergentes y estudiantes de grupos focales)
- Comunicación sólida y constante con la comunidad sobre las decisiones con respecto al contenido, las prácticas de enseñanza, las evaluaciones y los trayectos de cursos. (Desarrollo de planes de comunicación)

*"Una gran parte del currículo que he enseñado en el pasado ha estado más orientado a cuando las personas de color en el pasado han sido discriminadas. Pero no hay un enfoque en los agentes de cambio y en la forma en que las personas de color han abordado mucha discriminación que han enfrentado. Creo que es algo con que los estudiantes se identificarían más y de lo que obtendrían más esperanza . . . entendiendo que sí se puede ser un agente de cambio, que sí ha funcionado en el pasado."*  
~ (Empleado, Asiático)



## Área 5 - Relaciones y participación comunitarias

Todos los empleados interactúan y trabajan en colaboración con todas las comunidades para escuchar sus necesidades y perspectivas

Los siguientes resultados abarcan todos los aspectos de MCPS, incluidos: el proceso de Planificación de Mejoras Escolares; Trayecto a la Preparación Universitaria, Profesional y Comunitaria; Noche de Regreso a Clases; Reuniones de IEP; Conferencias de Padres y Mestros; y Acceso a clases especiales o de nivel superior

- Herramientas y recursos de Participación Antirracista y Culturalmente Sensible para todos los empleados que incluirán plantillas y procesos de muestra para lograr la participación activa de las familias
- Capacitación en Participación Antirracista y Culturalmente Sensible para todo el personal
- Implementación de una nueva herramienta de comunicación a nivel de todo el sistema (Remind) para una comunicación bidireccional más fácil y culturalmente sensible

- Incorporación para todas las familias nuevas en el nivel escolar ("Bienvenidos a MCPS")
- Recursos culturalmente sensibles para las familias con consejos sobre cómo navegar MCPS

*"He hablado con otros padres de niños de color y ellos me dicen: 'Sí, el niño está sacando calificaciones muy altas, pero la maestra realmente no me ha hablado de eso'. Y luego hablo con niños de ascendencia caucásica y ellos también están sacando calificaciones altas, y ya se les ha dado una descripción general de estos programas especiales para niños talentosos. Entonces, yo me pregunto de nuevo, ¿es algo que está sucediendo aquí en todos los ámbitos, o me siento así por ser una persona de color? No lo sé. Y entonces diría que, al igual que para mis otros hijos, eso está un poco atrasado, siento que estoy pidiendo ayuda constantemente".*

~ (Estudiante, Negro/Afroamericano)



## Área 6 - Equidad de acceso

Todos los estudiantes reciben oportunidades equitativas para aprender y prosperar académica y emocionalmente

- Desarrollar un presupuesto del programa que se alinea con objetivos y estrategias integrados y explícitos de equidad racial
- Un conjunto de paneles de datos que se alinean con las medidas del sistema, hacen visibles las desigualdades al mismo tiempo que muestran datos accionables e impulsan un enfoque coherente y constante para el monitoreo continuo por la oficina central y los líderes escolares.
- Un plan de aprendizaje profesional completo y coherente para abordar el prejuicio implícito y las prácticas culturalmente sensibles en alineación con el Área 1
- Un marco coherente para identificar la ubicación futura de programas en las escuelas; y criterios de inscripción actualizados para la programación de instrucción acelerada que tenga en cuenta la proporcionalidad racial

e identifique a estudiantes capaces de tener éxito en los cursos avanzados con los apoyos académicos adecuados

- Trabajar con el Área 5 para desarrollar estrategias antirracistas y culturalmente sensibles para garantizar que las familias subrepresentadas reciban y comprendan la información necesaria para acceder a caminos y programas.

*"Cuando enfrenté una situación que me afectó negativamente, diría que ya que mi programa es muy competitivo . . . Es un programa muy lleno de blancos . . . Me veía forzado a superar la situación que fuera y pretender que no me molesta porque entonces siento que hay algunas personas que se preguntarían si estoy en el lugar correcto o no".*

~ (Estudiante, Negro/Afroamericano)

# 3. Acciones a nivel de las escuelas

Se ha desarrollado un nuevo Plan de Mejoramiento Escolar (PME) para que las escuelas lo usen en el nuevo ciclo escolar.

El objeto del PME es ayudar a organizar e identificar las prioridades escolares para mejorar. El nuevo proceso incluye un lente antirracista e inclusivo diseñado para cambiar las condiciones de los estudiantes más desatendidos.

Todas las escuelas analizaron sus resultados de la Auditoría. Revisaron los resultados de los estudiantes, el personal y la comunidad por separado para comprender las experiencias de cada grupo. Luego crearon una "historia de datos" que combinó los hallazgos de los tres grupos. Esta historia de datos se convirtió en la base de su PME.

Todos los PME tendrán los siguientes aspectos **no negociables**:

- Aportes y comentarios de estudiantes, empleados y familias que reflejen la diversidad de la comunidad escolar.
- Acciones intencionales y categóricas para reconocer, responder y corregir problemas de intimidación, acoso y discriminación.
- Prioridades educativas identificadas en los trayectos que aseguren logros, competencias y experiencias equitativas.
- Recopilación, análisis y monitoreo de datos para dismantlar estructuras, políticas, prácticas y formas de ser, a fin de garantizar la eliminación de las disparidades raciales en todos los aspectos de la cultura escolar, incluidos, entre otros, aspectos académicos, disciplinarios y de asistencia.

## Los pasos que estamos tomando

Los siguientes pasos de acción abordarán las mejoras a nivel escolar a través de los hallazgos de la Auditoría:



### Las escuelas:

- Tendrán un PME claro que ponga en práctica una respuesta antirracista al prejuicio de odio y al acoso basado en la raza.
- Desarrollarán objetivos SMARTIE derivados de un proceso integral de análisis de causas subyacentes.
  - Proporcionarán desarrollo profesional para desarrollar los objetivos SMARTIE.
- Diseñarán y facilitarán un Plan de Aprendizaje Profesional para el personal que aborde la Auditoría y los datos de la escuela.
- Establecerán estructuras, procesos y prácticas (con el apoyo de los socios de la oficina central) para garantizar que TODAS las partes interesadas se sientan vistas, valoradas, seguras y escuchadas.
  - Las estructuras, procesos y prácticas tendrán una estructura de recolección de datos, monitoreo regular y evaluación.
- Involucrarán a múltiples partes interesadas en el desarrollo y seguimiento del PME.



### Los socios de la oficina central:

- Brindarán asesoramiento para garantizar que el apoyo escolar se centre en crear culturas escolares acogedoras para todos.
- Implementarán estructuras de monitoreo de datos y retroacción que conecten el asesoramiento con mejoras en los resultados académicos y de bienestar de los estudiantes.



### Las escuelas y la oficina central:

- Proporcionarán retroacción veraz a través de estructuras intencionadas tanto en la escuela como en la oficina central.
- Serán responsables por poner en práctica una respuesta a retroacción específica sobre el clima y la cultura, la intimidación y la disciplina y el logro equitativos.
  - Implementarán un ciclo de 60 a 90 días de recopilación de datos de medición. La recopilación de datos incluirá encuestas y grupos focales/ conversaciones comunitarias.
    - Compartirán los resultados de la encuesta y la historia de datos con las partes interesadas.
    - Proporcionarán un esquema del sistema, una plantilla y expectativas para garantizar un método cohesivo para compartir información.

# Responsabilidad y aportes de la comunidad

*“MCPS debe ser valiente para sacar de la escuela a aquellos empleados que no estén comprometidos con este cambio”.*

~ Conversación Comunitaria de MCPS

La Auditoría reveló la necesidad de una mayor responsabilidad por el trabajo de equidad racial del distrito. El Plan de Acción del Sistema Antirracista será un modelo de responsabilidad tanto **interno** como **externo**.

## Lo que estamos haciendo

### En MCPS:

**Responsabilidad: Adaptar una reunión existente del equipo de liderazgo a un nuevo propósito.**

- Convertir la reunión mensual existente para que sirva como Comité de Supervisión de Gestión de Proyectos (CSGP) en las seis áreas, con la asistencia de todos los jefes, asociados y el superintendente adjunto.
- En la reunión, los encargados de liderar cada grupo y programa de área: (1) actualizarán al grupo sobre el progreso realizado, (2) identificarán barreras y (3) comunicarán un plan para abordar la inacción y el estancamiento.
- El CSGP se asegurará de que el plan de progreso se implemente de manera coherente y según lo previsto, además de realizar un seguimiento de la evidencia de que las acciones del plan están funcionando (o no).

**Responsabilidad: Desarrollar los Estándares de Crecimiento Profesional (ECP) existentes e implementarlos con fidelidad.**

- Implementar estructuras y protocolos de monitoreo de la responsabilidad para los líderes y el personal a nivel de edificio para garantizar que el trabajo del Plan de Acción del Sistema Antirracista se ejecute según lo previsto.
- Usar los Estándares de Crecimiento Profesional y las competencias existentes para evaluar a todos los empleados.



### Con nuestra comunidad:

**Reconstruyendo la confianza: Aumentar la transparencia.**

- Implementar estructuras y procesos de cara al público para hacernos responsables.
- A medida que se recopilen los datos, los grupos informarán al Consejo sobre el progreso de nuestros resultados.
- Junto con estas actualizaciones al Consejo, mostraremos visualmente y realizaremos un seguimiento de nuestro progreso como un recordatorio del trabajo.
- Continuaremos utilizando el Comité Directivo Antirracista (compuesto por varios miembros de la comunidad) para recibir aportes y comentarios.

**Aportes de la comunidad: Escuchar, aprender e involucrar a nuestra comunidad de una manera antirracista.**

- Realizar diálogos facilitados con la comunidad para compartir el Plan de Acción del Sistema Antirracista.
- Después de presentar el plan al Consejo, MCPS programará una serie de reuniones que le darán a la comunidad tiempo para procesar, reflexionar y compartir comentarios sobre el plan.

# Apéndice

## 1 - ¿Qué significan estas palabras diferentes?

*"Debemos escuchar a los líderes a nivel escolar, utilizando una terminología coherente y que refleje los principios antirracistas".*

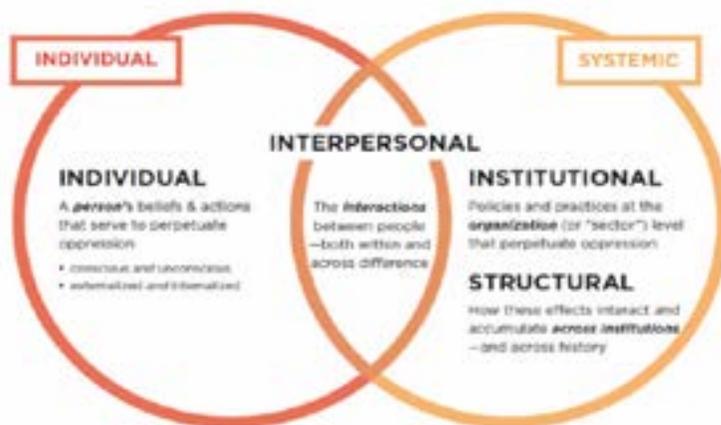
~ Conversación Comunitaria de MCPS

Con demasiada frecuencia, los términos a continuación se usan indistintamente, pero significan cosas diferentes. Para tener coherencia y éxito con las acciones del plan, la comunidad de MCPS necesita tener definiciones comunes para que podamos comunicarnos, colaborar y evaluar mejor nuestro trabajo. (La Unidad de Iniciativas de Equidad de MCPS está creando un glosario de términos más completo y espera tenerlo para el 15 de junio de 2023).

- **Equidad** significa que cada estudiante, familia y miembro del personal tiene las oportunidades, los recursos y el apoyo necesarios para tener éxito. La equidad es la meta.
- **El antirracismo** es un proceso para apoyar la equidad. El antirracismo es "esforzarse de forma activa para asegurar la justicia racial, identificando, interrumpiendo y desmantelando las prácticas, políticas y actitudes racistas que causan daño de manera desproporcionada a las comunidades de color." En MCPS esto se manifiesta de la siguiente manera:
  - Demostrar un compromiso diario con la reflexión crítica sobre cómo nuestras creencias, prácticas e interacciones contribuyen a resultados desiguales según la raza.
  - Reconocer el daño y las desventajas generacionales que el racismo ha ocasionado en las comunidades en las que trabajamos y vivimos.
  - Comprender cómo la priorización de la cultura dominante contribuye a las inequidades raciales y la permanencia del racismo.
  - Identificar las inequidades raciales en nuestro contexto y colaborar con el personal, los estudiantes, las familias y los miembros de la comunidad para abordarlas y responsabilizarnos mutuamente.
  - Interrumpir y eliminar las políticas, prácticas y procedimientos racistas que impiden el acceso, la oportunidad y los resultados equitativos para los estudiantes, el personal y las familias de color.
  - Desarrollar de forma proactiva nuevas prácticas y políticas que creen acceso, oportunidades y resultados educativos, socioemocionales y de salud equitativos para los estudiantes, el personal y las familias de color.



- **Racismo** es la opresión sistémica de un grupo racial para el beneficio social, económico y político de otro. El racismo ocurre en múltiples niveles: interiorizado, interpersonal, institucional y estructural.



- **Competencia Cultural** es conocer, valorar y afirmar los antecedentes culturales, idiomas y estilos de aprendizaje de los estudiantes como recursos dentro del contexto de nuestra enseñanza.

## 2 - ¿Qué herramientas nos ayudarán a tener un impacto?

La Auditoría reveló la necesidad de herramientas de equidad coherentes. Todos los empleados de MCPS utilizarán lo siguiente al crear e implementar políticas, prácticas e iniciativas. El uso de estas herramientas garantizará resultados equitativos.

La Auditoría del Sistema Antirracista confirma que las políticas y prácticas de MCPS afectan a los estudiantes, el personal y las familias de manera diferente según la raza y el origen étnico, así como otros factores de identidad.

### ¿Está planificando con una perspectiva antirracista y culturalmente sensible desde el principio?

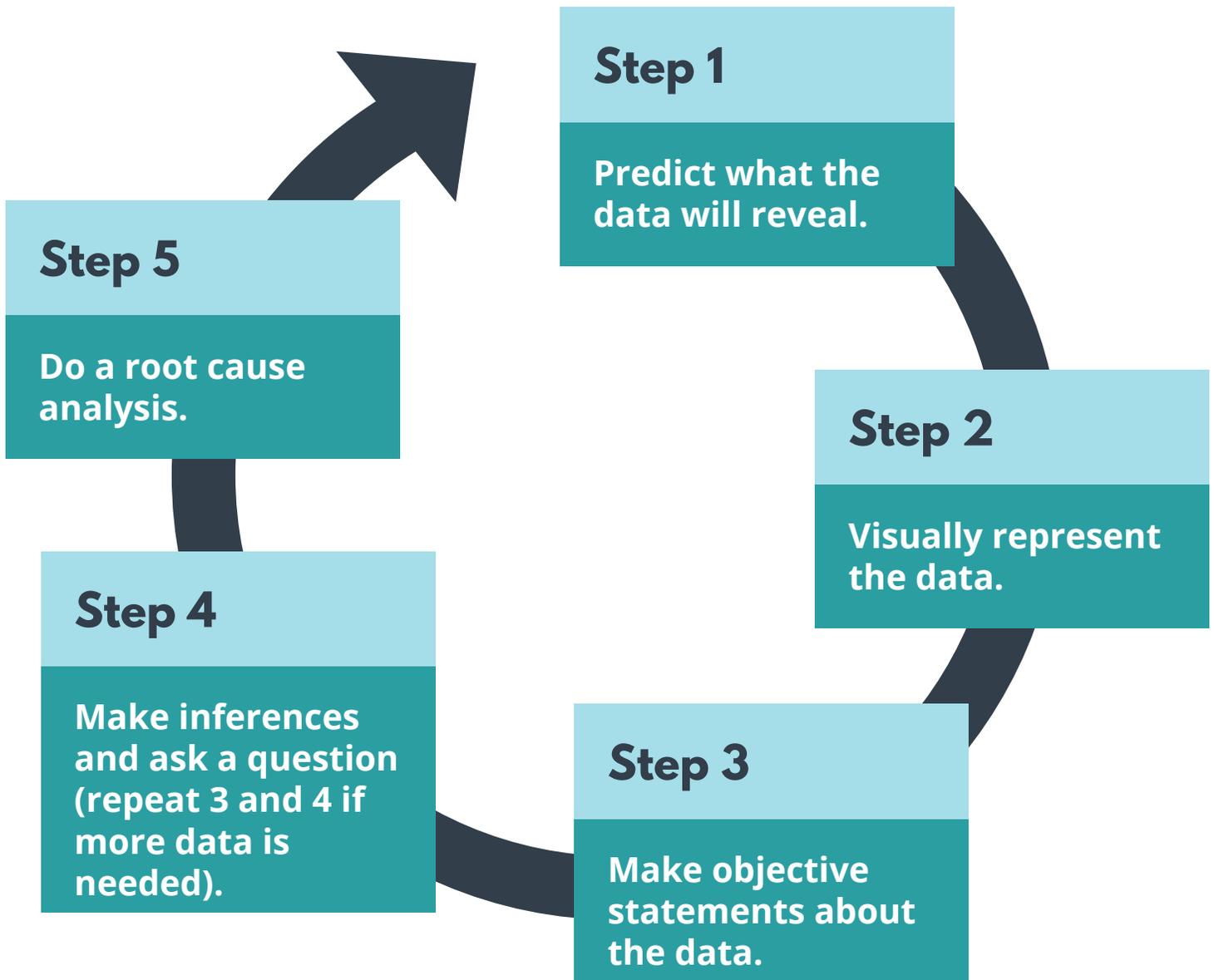
Nuestros datos de logro y los hallazgos de la Auditoría confirman que las políticas y prácticas de MCPS afectan a los estudiantes, el personal y las familias de manera diferente según la raza y el origen étnico, así como otros factores de identidad. La planificación con un lente antirracista y culturalmente sensible desde el principio es vital para el éxito.

Considere el estado actual de lo que está reflexionando y hacia dónde quiere ir. A lo largo del proceso, haga una pausa y reflexione sobre estas preguntas acerca del impacto de la equidad.

|   |  |
|---|--|
| <p>¿A quién descuida o margina esta conversación/ decisión/ práctica/ política/ norma/ forma de ser/ creencia/ comportamiento?</p>  |  |
| <p>¿De quiénes son las voces que dominan o se priorizan en esta conversación/ decisión/ práctica/ política/ norma/ forma de ser/ creencia/ comportamiento?</p>                |  |
| <p>¿Qué impactos adversos o consecuencias no deseadas podrían resultar de esta conversación/ decisión/ práctica/ política/ norma/ forma de ser/ creencia/ comportamiento?</p> |  |
| <p>¿Qué pasos existen para la recopilación de datos a fin de medir el impacto? ¿Qué datos tenemos que revelen el impacto?</p>   |  |
| <p>¿Qué tan diversas son las partes interesadas que lideran la implementación?</p>  |  |

# Ciclo de aprendizaje colaborativo basado en datos

MCPS estandarizó la forma en que las escuelas y oficinas analizan los datos para tomar decisiones. Este Ciclo incluye los siguientes pasos:



# ¿Cuál es la causa subyacente del problema?

Con demasiada frecuencia, saltamos a las soluciones sin tomarnos el tiempo para comprender el problema real o la causa subyacente. Esto a menudo conduce a soluciones inadecuadas. Por ejemplo, podemos tratar la fiebre con aspirina, pero la aspirina no abordará la causa subyacente de la fiebre.

Todos los empleados utilizarán las siguientes preguntas para crear una solución más efectiva y duradera:

|   |  |
|---|--|
| <p>¿Cuál es el evento o problema?</p>   |  |
| <p>¿Qué patrones observa en este problema?</p> <p>Sea específico sobre las <a href="#">identidades</a> de las personas.</p> |  |
| <p>¿Cuáles son las políticas y prácticas que contribuyen a los patrones?</p>  |  |
| <p>¿Cuáles son las creencias o <a href="#">Modelos Mentales</a> que contribuyen a los patrones?</p>                         |  |