

## **Foro de Justicia Racial de las Escuelas Públicas de Gardner Parte 1: Preguntas y respuestas del panel**

**¿Va la administración de la escuela a complementar este panel de discusión con otras discusiones, capacitación entre pares u otros tipos de apoyo para aliados y estudiantes de color?**

*Si. Se formará un comité de equidad diverso de personal, estudiantes, familias y miembros de la comunidad para planificar nuestros pasos iniciales para:*

- *Trabajar para crear una cultura de inclusión y dignidad en nuestra comunidad escolar;*
- *Mantener la conversación a través de eventos públicos;*
- *Evaluar nuestra literatura y plan de estudios;*
- *Identificar metas y realizar un seguimiento de los datos relevantes que harán responsables a las escuelas y al distrito; e*
- *Implementar programas para interrumpir intencionalmente el racismo.*

**¿Habrá una persona de color (POC) en el Equipo de Equidad, no solo compartiendo sino trabajando en estas preocupaciones?**

*Si. Nos aseguraremos de tener un grupo diverso de partes interesadas participando en la continuación del foro inicial, así como el Equipo de Equidad permanente. En última instancia, la esperanza es que los panelistas del primer evento sigan formando parte de este importante trabajo en el futuro.*

**¿Cómo cuantificará el distrito los resultados de este trabajo?**

*El Equipo de Equidad tomará esas determinaciones. Nuestros objetivos deben abarcar múltiples perspectivas para priorizar y desarrollar estrategias de seguimiento y respuesta.*

**¿Cómo se les enseña al personal / maestros a generar confianza con los estudiantes, pero también se les hace responsables de las injusticias raciales en las Escuelas Públicas de Gardner?**

*Hemos continuado educando a nuestros administradores y personal para que avancen a lo largo del continuo de competencia cultural y tenemos políticas específicas sobre la conducta del personal. Las declaraciones insensibles e ignorantes no serán toleradas y ya se han abordado antes. Es necesario trabajar más para asegurarse de que los estudiantes tengan un adulto en el que puedan confiar lo suficiente como para presentarse, sin miedo, para expresar sus preocupaciones.*

*Hemos avanzado mucho este trabajo en los últimos años. Nuestra misión nos hace responsables a todos: Que los adultos respondan de maneras que fomenten relaciones positivas y de apoyo es su esencia, y que el tiempo ayude a nuestros niños a sentirse seguros e incluidos. Hemos utilizado esto en el desarrollo profesional, así como una expectativa por la cual podemos responsabilizar a todo el personal de GPS. Esto está integrado en el proceso de evaluación. El comportamiento atroz resulta en acciones disciplinarias, hasta e incluyendo el*

despido.

### **¿Cómo está trabajando el distrito para crear una experiencia educativa equitativa para TODOS los estudiantes?**

*El estado nos ha reconocido por nuestro progreso en esta área. En nuestras escuelas, la disciplina por comportamientos no violentos se aborda de manera alternativa a la suspensión o las acciones disciplinarias tradicionales. Las tasas de suspensión en el distrito se han desplomado por diseño, específicamente como una forma de abordar las disparidades disciplinarias entre los estudiantes blancos y los estudiantes de color. El año pasado fue el primer año en que nuestros estudiantes hispanos / latinx fueron suspendidos a una tasa menor que la de nuestros estudiantes blancos (1.6% comparado con 1.2%); en el mismo año, solo un estudiante negro (de 75) fue suspendido, y solo 2 de los estudiantes que el estado clasifica como "multirraciales, no hispanos / latinx", fueron suspendidos (de 175). Cabe señalar que los estudiantes con necesidades especiales fueron suspendidos a una tasa del 2.4%, que es casi el doble de la tasa de suspensión de todos los estudiantes. [Haga clic aquí](#) para ver el informe anual del estado sobre disciplina en Gardner.*

### **¿Cómo equilibramos no querer suspender a los estudiantes mientras seguimos teniendo en cuenta el comportamiento perturbador o agresivo?**

*No se ha demostrado que las suspensiones sean un factor de disuasión eficaz para la recurrencia de comportamientos. Utilizamos un sistema probado que aborda los comportamientos de manera efectiva, al tiempo que reduce la necesidad de suspensiones: intervenciones y apoyos conductuales positivos (PBIS). Aunque esto ha estado en nuestras escuelas durante varios años, ha sido necesario mucho trabajo para tener un sistema PBIS culturalmente receptivo. Ahora, a través de la Justicia Restaurativa, se les enseña a los estudiantes a comprender cómo sus comportamientos impactan a los demás, y trabajamos para reparar la relación con los afectados y el estudiante. Luego, también trabajamos con el personal para analizar lo que estaba sucediendo en la instrucción y las actividades, para ver si podemos planificar mejor las actividades para evitar futuras interrupciones. Esto ha sido muy eficaz para reducir la mala conducta.*

### **¿Cómo se modificará el plan de estudios de las Escuelas Públicas de Gardner para reflejar la historia de todas las razas y culturas?**

*El trabajo del plan de estudios será una parte importante de un enfoque de múltiples frentes abordado por el Equipo de Equidad, con aportes no solo de los panelistas que asisten regularmente a las reuniones, sino también de otras partes interesadas en la comunidad.*

### **¿El distrito proporcionará materiales para implementar el programa No Hay Lugar para el Odio en todas las escuelas?**

*Si. GPS seguirá adelante con NO HAY LUGAR PARA EL ODIO como una iniciativa para abordar el racismo. Nos estamos asociando con ADL para ayudar con la implementación.*

### **¿Existen actualmente estrategias proactivas e intencionales para diversificar el personal de GPS con el fin de coincidir con la demografía de nuestros estudiantes?**

*Si. Actualmente estamos trabajando con Lynch Leadership Academy de Boston College en una*

*línea de liderazgo. Una de las estrategias de la tubería es reclutar, apoyar y retener a las personas de color como empleados profesionales del distrito. Recién estamos comenzando esta asociación. Tienen acceso a recursos que ayudarán a reclutar una fuerza laboral más diversa. Aunque somos el distrito líder, estamos trabajando en colaboración con las Escuelas Públicas de Fitchburg, Leominster y Winchendon para asegurar que este trabajo se sienta a nivel regional y cree un cambio duradero en todo el estado.*

## Información adicional de nuestros socios:

### **Programas de capacitación para educadores**

anti-sesgo de ADLADL patrocina programas de capacitación anti-sesgo de desarrollo profesional para equipos de liderazgo administrativo y para el personal de PreK - 12, que consisten en sesiones de medio día (de una a tres horas) o de día completo sesiones (más de tres horas y hasta siete horas) para grupos de 15 a 40 personas con dos consultores de capacitación de ADL por grupo para co-facilitar las actividades y discusiones.

Cada programa de capacitación de desarrollo profesional se diseña individualmente utilizando una evaluación de necesidades primarias y un cuestionario previo al taller para abordar las necesidades de desarrollo profesional de los participantes. Estas necesidades a menudo incluyen 1) establecer una comprensión compartida de las diferentes formas de sesgo (p. Ej., Explícito, implícito, los "ismos"), sus manifestaciones personales y sistémicas y su impacto en el personal, los estudiantes y sus familias; 2) desarrollar estrategias efectivas de intervención y prevención de incidentes de sesgos; y 3) identificar los próximos pasos prácticos para facilitar aulas y comunidades escolares más inclusivas y equitativas.

Basándonos en nuestra experiencia trabajando con cientos de escuelas en toda Nueva Inglaterra, hemos descubierto que dos sesiones de capacitación secuenciales de medio día permiten un examen más amplio y profundo del tema complejo, así como más tiempo para procesarlo. Debido a preocupaciones relacionadas con COVID, todos los programas de capacitación de ADL se entregarán de forma remota hasta el verano de 2021.

### **Recursos curriculares anti-prejuicios para educadores Los**

distritos y las escuelas pueden comprar guías curriculares anti-prejuicios de ADL para que los maestros las utilicen en el aula. Se puede acceder a la información detallada sobre las guías, que están diseñadas para la escuela primaria (K-5), la escuela intermedia (6-8) y la escuela secundaria (9-12), en el sitio web de ADL. ADL también ofrece planes de lecciones libres de prejuicios para K - 12 que se pueden descargar a través de nuestro sitio web. Los planes de lecciones se pueden filtrar por tema y nivel de grado. Además, ADL publica una amplia bibliografía en línea de literatura infantil para K-12, Books Matter, que se puede filtrar por tema. El recurso en línea de ADL, Table Talk: Family Conversations About Current Events, proporciona a los padres y cuidadores orientación para facilitar las conversaciones con los niños sobre temas relacionados con la justicia

social.

ADL también ofrece un plan de estudios cívico en línea gratuito para que los educadores de secundaria y preparatoria incorporen en su trabajo con los estudiantes, Fortalecimiento de nuestra democracia: participación cívica en el siglo XXI. El plan de estudios, al que se puede acceder en el sitio web de ADL, se centra en seis temas cívicos: una mentalidad cívica, fortalecimiento de la democracia, poder y privilegios, justicia social y derechos civiles, identidad y membresía, y alfabetización mediática.

### **Programa de capacitación de pares de ADL**

Para estudiantes de secundaria y preparatoria, ADL patrocina el Programa de capacitación de pares (grados 7-12 con estudiantes de secundaria y estudiantes de secundaria en el mismo distrito capacitados por separado). El programa, que se presentó en un segmento de NPR "Todas las cosas consideradas", "Lucha contra el odio en las escuelas", proporciona a un grupo diverso de 25 a 30 estudiantes que representan la demografía de su escuela con capacitación anti-prejuicios para liderar actividades y discusiones apropiadas para el desarrollo con sus pares sobre prejuicios explícitos e implícitos relacionados con la raza, la etnia, el origen nacional, la religión, la cultura, la capacidad y otros aspectos de la identidad humana. Los participantes también desarrollan estrategias de prevención y respuesta prácticas y seguras para abordar los comportamientos perjudiciales, incluidas las formas en que los jóvenes pueden convertirse en aliados de los compañeros a los que se dirige.

El Programa de capacitación entre pares, que está certificado por el Registro Nacional de Programas y Prácticas Basados en Evidencia, opera en más de 100 escuelas intermedias y secundarias en Nueva Inglaterra (adjunta encontrará la evaluación basada en investigaciones que se publicó en el Journal of Experimental Social Psicología).

Tenga en cuenta que ADL espera poder implementar el programa en escuelas adicionales en el otoño de 2021, cuando el programa se pueda impartir en el lugar.

### **El Programa de capacitación de pares consta de los siguientes componentes:**

1. Instituto de verano de capacitación de pares de ADL para maestros, consejeros y administradores que se desempeñarán como asesores del programa en sus escuelas. El Summer Institute brinda a los participantes la oportunidad de examinar experimentalmente el plan de estudios y los recursos anti-prejuicios de ADL e identificar las mejores prácticas en la implementación y gestión del Programa de capacitación entre pares, que incluyen 1) la integración del

Programa dentro del marco operativo existente de una escuela; 2) el reclutamiento de estudiantes líderes pares; y 3) el diseño de agendas de talleres facilitados por pares líderes para abordar los problemas del clima escolar.

2. Dieciocho horas de educación interactiva anti-prejuicios y capacitación para el desarrollo de habilidades de facilitadores por escuela para un grupo diverso de 25 a 30 estudiantes que han sido seleccionados para servir como líderes pares. En el nivel de la escuela secundaria (grados 9 a 12), las 18 horas se dividen en tres sesiones de 6,5 horas. En el nivel de secundaria (grados 7 y 8), las 18 horas se dividen en cuatro sesiones de 4.5 horas). Todas las sesiones son dirigidas por consultores de formación altamente experimentados del Instituto A WORLD OF DIFFERENCE®. Durante las sesiones de capacitación, que los asesores del programa observan, los líderes pares 1) participan en actividades basadas en el plan de estudios sobre cuestiones y temas relacionados con prejuicios (como el acoso y el ciberacoso, así como las manifestaciones de los diferentes "-ismos", como el racismo, el sexismo, heterosexismo, antisemitismo, fanatismo religioso, etc.); 2) aprender la gestión de conflictos, así como las estrategias de intervención y prevención; y 3) desarrollar habilidades de presentación y facilitación.

3. Reuniones semanales para líderes pares con sus asesores del programa. El cuadro de estudiantes líderes pares se reúne semanalmente durante una o dos horas con sus asesores de programas para revisar y practicar la co-facilitación del plan de estudios anti-prejuicios. Cuando están completamente preparados, generalmente entre 6 y 8 semanas después de las sesiones de capacitación inicial, los estudiantes capacitados dirigen talleres basados en actividades y debates a lo largo del año académico para capacitar a otros estudiantes en su escuela, incluidos aquellos en niveles de grado inferiores, para reconocer y abordar todas las formas de prejuicio y discriminación y promover activamente el respeto por las diferencias humanas.

4. Una capacitación de desarrollo profesional de tres horas para todo el personal docente y administrativo. El desarrollo profesional en las escuelas participantes proporciona a los profesores y al personal estrategias y recursos para aumentar la conciencia de los prejuicios personales, fomentar un entorno de aprendizaje libre de prejuicios y apoyar los esfuerzos de los líderes pares para facilitar un cambio social positivo.

5. Una presentación de dos horas para los padres / cuidadores de todos los estudiantes de la comunidad escolar. La presentación ofrece a los participantes estrategias para aumentar la conciencia de los prejuicios personales y fomentar un entorno hogareño que no afecte a los prejuicios.

6. Seis horas de asistencia técnica in situ. Cada escuela participante es elegible para recibir asistencia para ayudar a implementar los componentes operativos

del Programa; proporcionar a los líderes pares capacitación adicional sobre un tema relacionado con prejuicios o diversidad; y / o desarrollo adicional de habilidades de facilitador.

### **La iniciativa**

No Place for Hate No Place for Hate (NPFH) proporciona a las escuelas de PreK - 12 un marco para organizar iniciativas en toda la escuela que construyan comunidades seguras, inclusivas y equitativas; empoderar al personal, los estudiantes y sus familias para que se opongan a todas las formas de odio; y comunicar un mensaje claro y unificado de que todos los estudiantes tienen un lugar al que pertenecen. No hay tarifa para que los distritos y sus escuelas participen.

Para calificar como Sin lugar para el odio, se requiere que cada escuela participante incorpore lo siguiente:

Un comité que involucre a los estudiantes en la planificación e implementación de una actividad virtual que 1) aborde temas relacionados con prejuicios y cuestiones que pertenecen a la escuela; 2) involucra a todos los estudiantes en el aprendizaje y la discusión activos; y 3) promueve la inclusión, la equidad y la construcción comunitaria. Los miembros de una escuela participante también firman el compromiso de No Place for Hate para afirmar su compromiso compartido de abordar todas las formas de sesgo y prejuicio, promover activamente la inclusión y la equidad, y apoyar a las personas y grupos que son objeto de odio (consulte la guía NPFH adjunta).

A continuación, encontrará el enlace de registro e información sobre el proceso de implementación de No Place for Hate.

1. Las escuelas se registran para NPFH en el enlace aquí. Una vez registrado, ADL enviará a las escuelas una carpeta de Google para realizar un seguimiento de su trabajo durante todo el año.
2. Forme un Comité. Cada escuela registrada selecciona una coalición de estudiantes, al menos dos miembros de la facultad y el personal, administradores y miembros de la familia para liderar sus esfuerzos de No hay lugar para el odio durante todo el año para promover el respeto, la equidad y la inclusión para todos. Una vez que los miembros del comité han sido identificados, las escuelas los registran aquí.
3. Firme el compromiso de NPFH. Todos los estudiantes y el personal firman el Compromiso No Place for Hate como prueba de su compromiso de hacer su parte para hacer de sus escuelas No Place for Hate. La firma se puede realizar de forma

virtual o mediante proyectos individuales en el aula. Se pueden enviar copias a los padres y familiares con una explicación de la iniciativa y una invitación para que las familias también firmen las copias.

4. Las escuelas presentan una propuesta de actividad para una actividad virtual a nivel escolar. La propuesta debe diseñarse para mejorar la comprensión de los estudiantes sobre la diversidad, los prejuicios, la justicia social y la inclusión.

5. Implementar las actividades. Una vez que las actividades propuestas hayan sido aprobadas por ADL, ¡pueden lanzarse!

6. Envíe la documentación. Al final del año, las escuelas envían toda la documentación requerida (por ejemplo, formularios de actividades, firmas de compromiso, planes de lecciones, fotos, videos, etc.) como prueba de finalización. Las escuelas recibirán la certificación de "¡NO HAY LUGAR PARA EL ODIO!"