



Equipo de Equidad del Distrito de TUFSD

22 de octubre de 2020

Recomendaciones



Promoviendo la equidad + justicia racial en Tarrytown

- ❖ Capacitación administrativa, coaching y consultoría
- ❖ Capacitación y participación de BOE
- ❖ Desarrollo profesional fundamental en todos los edificios
- ❖ Capacitación específicamente para administradores de planes de estudios
- ❖ Comité de equidad del distrito

El Equipo de Equidad del Distrito de Tarrytown

El Comité de Equidad del Distrito de Tarrytown (DET) comenzó a reunirse durante el año escolar 2019/2020 con el propósito explícito de promover una comunidad que comparta un lenguaje y compromiso con la equidad y la justicia racial; dar voz a las partes interesadas representativas clima de la escuela / distrito; sirviendo como un mecanismo de responsabilidad para monitorear y abordar las disparidades en asistencia, rendimiento, disciplina, acceso, oportunidad y experiencia vivida en el distrito; y auditar el plan de estudios, los recursos, las políticas y las prácticas actuales para detectar sesgos.

El Equipo de Equidad del Distrito de Tarrytown

El DET participó en una auto reflexión crítica y colectiva, en el desarrollo de capacidades, compartió narrativas y experiencias, y revisó las mejores prácticas e investigaciones sobre la promoción de la equidad y la justicia racial en los distritos de todo el país.

Aprovechando la brillantez de la comunidad, el equipo se decidió por 5 áreas principales para diseñar recomendaciones para el distrito. Durante varios meses, el equipo desarrolló las ideas que se les presentarán esta noche.

El DET formará subcomités en cada una de estas 5 áreas para garantizar que haya una estructura y apoyo para poner en práctica los objetivos a continuación.

Resumen de Recomendaciones

1. La **comunicación** del distrito será equitativa en la práctica y clara sobre nuestros compromisos con la equidad y la justicia racial.
2. El **plan de estudios** se analizará, desarrollará e implementará, a través de una lente de sostenibilidad culturalmente receptiva.
3. Enfocaremos nuestros esfuerzos de **reclutamiento, contratación y retención** en aumentar nuestras poblaciones menos representadas (con atención específica al personal de BIPOC y LGBTQ +) para que los jóvenes se vean a sí mismos y un espectro de diversidad reflejado en el personal y los líderes que los atienden.
4. El **desarrollo profesional** centrará los valores de equidad, inclusión y justicia, y garantizará que todo el personal que atiende a nuestros estudiantes se haya involucrado en una autorreflexión crítica y active una lente de equidad.
5. La brillantez de los **líderes estudiantiles** se aprovechará como un impulsor esencial del compromiso del distrito con la equidad y la justicia racial.

Comunicación

La comunicación del distrito será equitativa en la práctica y clara sobre nuestros compromisos con la equidad y la justicia racial.

Esfuerzos de comunicación equitativos

- ❑ Asegurar que el liderazgo, la BOE y DET comuniquen de manera clara y consistente la misión de equidad de TUFSD y operacionalizar esa misión a través de cómo nos comunicamos. Apoyar a los maestros del aula para garantizar una comunicación equitativa sobre el contenido de la clase y los roles de los padres. Dar igual prioridad al inglés y al español. Ampliar los servicios de traducción e interpretación.

Comunicación sobre equidad

- ❑ Capture y comparta la historia del trabajo de equidad en TUFSD para que la comunidad en su conjunto sea consciente de nuestros esfuerzos y proceso. Asegurar que la equidad esté en la agenda de cada reunión de la Junta de Educación y establecemos preparar un cronograma para que los miembros del comité de equidad proporcionen actualizaciones. Destacar el trabajo en el distrito. Sitio web y también proporcionar los recursos de la comunidad.

Plan de Estudios

El plan de estudios se analizará, desarrollará e implementará a través de una lente de sostenibilidad culturalmente receptiva.

¿Qué puede pasar de inmediato?

- Cree una herramienta para auditar el plan de estudios y un proceso para usar la herramienta. Esto es algo que el DET podría redactar. La tarjeta de puntuación CRE de NYU Metro Center podría modificarse.
- Formalice un proceso para pedir a los estudiantes que compartan cómo sienten que nuestro plan de estudios es equitativo actualmente y dónde no lo es.
- Identificar cómo los líderes en equidad estudiantil pueden elevar los esfuerzos curriculares.
- Evaluar y determinar oportunidades para incorporar recursos que ofrecen diferentes perspectivas y voces, como The 1619 Project, Reading / Thinking like a Historian, Choices y PNW SS / ELA en nuestro plan de estudios secundario. Los jefes de departamento pueden convocar equipos para leer estos documentos fuente, analizarlos e identificar en qué parte de nuestro plan de estudios podrían elevarse mejor.

¿Qué puede pasar a largo plazo?

- Las auditorías del plan de estudios se convierten en un proceso regular y continuo que incluye el análisis, la revisión y el redesarrollo del plan de estudios mientras se reconsidera el abastecimiento y los materiales.
- Asegurar la participación de los estudiantes en el desarrollo del plan de estudios.

Prácticas de Reclutamiento, Contratación y Retención

Enfocaremos nuestros esfuerzos de reclutamiento, contratación y retención en aumentar nuestras poblaciones menos representadas (con atención específica al personal de BIPOC y LGBTQ +) para que los jóvenes se vean a sí mismos y un espectro de diversidad reflejado en el personal y los líderes que los atienden.

¿Qué puede pasar de inmediato?

- Cree un marco TUFSD para búsqueda, contratación, desarrollo y retención. El DET puede ayudar a redactar esto. Examinar y reflexionar sobre cómo retener al personal de BIPOC y cómo brindar oportunidades de liderazgo.
- Revise y actualice las preguntas de la entrevista y los escenarios utilizados para lograr que el candidato comprenda y se comprometa a promover la equidad y la CR-SE. ¿Qué significa la equidad para usted? ¿Y cómo, en su función, promoverá el objetivo del distrito de ser una organización antirracista?
- Considere contratar la representación del comité e incluya a diversos miembros, incluidos los interesados (familias, estudiantes y personal) y miembros de la comunidad. Brindar oportunidades para que los padres que trabajan participen de diferentes maneras (es decir, creando bancos de preguntas para usar).

¿Qué puede pasar a largo plazo?

- Comprometerse a contratar maestros que reflejen la diversidad de nuestra comunidad. Un ejemplo de resultado tangible y medible es que una de las siguientes 5 contrataciones (20%) debería ser BIPOC.
- Examine nuestros enfoques de contratación para deconstruir cómo nuestros esfuerzos por diversificar pueden tener más impacto. Específicamente, observe cómo las conexiones y redes de la comunidad BIPOC pueden apoyar esfuerzos futuros.
- Desarrollar formas de fomentar un entorno atractivo para los educadores BIPOC y LGBTQ +. Considere qué comunica específicamente sobre TUFSD que el personal de BIPOC y LGBTQ + puede prosperar aquí, qué espacios de afinidad están disponibles para apoyar el desarrollo y la comunidad, y qué oportunidades existen para promover la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional centrará los valores de equidad, inclusión y justicia, y garantizará que todo el personal que atiende a nuestros estudiantes se haya involucrado en una autorreflexión crítica y active una lente de equidad.

- Las oportunidades de aprendizaje profesional eficaces:
 - Desarrollar la autorreflexión y la conciencia de cómo nuestras acciones con frecuencia confrontan la inequidad;
 - Desarrollar nuestra lente de equidad;
 - Vaya más allá de crear conciencia para salvar la distancia entre nuestras intenciones y nuestro impacto;
 - Dar a los maestros técnicas y estrategias para usar en el salón de clases para un impacto más equitativo sobre los estudiantes y el aprendizaje; y
 - Crear espacios seguros y de confianza para la discusión abierta sobre temas de equidad.
- Las oportunidades de aprendizaje profesional en esta área deben ser consistentes y metódicas. Las oportunidades de aprendizaje deben estar disponibles para los maestros, el personal del edificio, los administradores, el personal de la oficina central, los miembros de la Junta, los conductores de autobuses, el personal de servicio de alimentos, el personal de tecnología y más.

¿Qué puede pasar de inmediato?

- Continuar con la capacitación formal obligatoria continua para todos los líderes, maestros y personal. Utilice los comentarios de estas capacitaciones como datos para analizar cómo la comunidad procesa la información y crea capacidad. Establezca planes de aprendizaje continuos como resultado.

¿Qué puede pasar a largo plazo?

- Identifique a los Embajadores de la Equidad que serían miembros del personal que servirían de apoyo a los colegas en formación que tienen dificultades o preguntas a medida que se desarrollan.
- Crear una estructura para compartir continuamente las mejores prácticas, como dedicar tiempo a las reuniones de la facultad y del departamento.

Desarrollo de Líderes en Equidad Estudiantil

La brillantez de los líderes estudiantiles se aprovechará como un impulsor esencial del compromiso del distrito con la equidad y la justicia racial.

A continuación se ofrecen elementos procesables relacionados con el desarrollo de líderes en equidad estudiantil.

- Cultivar e identificar líderes estudiantiles. NYU Metro Center puede trabajar con los líderes de equidad estudiantil 4 veces durante el año escolar 2020/2021
- Incrementar el número de estudiantes en el DET. Invite también a los exalumnos.

¿Qué puede pasar de inmediato?

- Busque líderes estudiantiles interesados en desarrollar formas de mejorar el medio ambiente en Sleepy Hollow High School. Comuníquese con las actividades, clubes y organizaciones estudiantiles existentes para ayudar a crear conciencia sobre las oportunidades. Comuníquese con los estudiantes de padres en el comité de equidad y / o hermanos menores de estudiantes que han estado involucrados. Intencionalmente buscar y cultivar estudiantes que no se hayan auto-seleccionado como líderes y utilizar esto como una oportunidad de empoderamiento. Los anuncios de los grupos de estudiantes deben estar en inglés y en español y deben comunicarse con los maestros que pueden ayudar a llegar a más estudiantes.

¿Qué puede pasar a largo plazo?

- Ofrecer cultivo e identificación continuos del liderazgo en los jóvenes.
- Aprovechar a los líderes de equidad estudiantil para brindar orientación a los niños más pequeños.
- Incrementar el impacto que este trabajo puede tener con los estudiantes que influyen en el plan de estudios, trabajando directamente con el liderazgo, sirviendo como un representante estudiantil en la Junta de Educación o estudiantes que desarrollan una encuesta de clima comunitario.

Los miembros de DET comparten su experiencia

Jack Weidner, Sleepy Hollow High School Student

Katie Scully, Parent

Sharon O'Grady, Assistant Principal, Washington Irving School

Próximos Pasos

- ❑ El DET forma subcomités para operacionalizar el trabajo en el plazo inmediato.
- ❑ El DET y los líderes del distrito trabajan para elaborar una política de equidad para proponer a la BOE.
- ❑ El DET profundizará en los puntos de datos de todo el distrito y establecerá algunas metas para la transformación.
- ❑ Las sesiones fundamentales de desarrollo profesional continúan en noviembre y diciembre.
- ❑ En enero, el equipo administrativo se reunirá para analizar los datos de las sesiones fundamentales de desarrollo profesional dentro y entre las escuelas.
- ❑ Actualizaciones trimestrales de los miembros del DET al BOE.