



MCPS

Antiracist System Audit

Education
Equity
Excellence

maec.org

Resumen ejecutivo

Sobre MAEC

MAEC es una organización educativa sin fines de lucro dedicada a aumentar el acceso a una educación de alta calidad para estudiantes de diversidad racial, cultural, lingüística y económica. Trabajamos para promover la excelencia y equidad en la educación para lograr la justicia social.

Advertencia

MAEC está comprometido con el intercambio de información sobre temas de equidad en la educación. El contenido de este documento se desarrolló bajo un contrato aprobado por el Consejo con las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery para que MAEC realice una Auditoría Antirracista del sistema escolar. MCPS pagó \$454,680 a MAEC para realizar la Auditoría Antirracista del Sistema a través de un gasto aprobado por el Consejo.

Derechos de autor © 2022 Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. Todos los derechos reservados.

Citación sugerida: Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. (2022). Auditoría Antirracista del Sistema de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery de MAEC. Bethesda, MD. Edición: septiembre de 2022.











Resumen Ejecutivo

Introducción

En octubre de 2020, las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (MCPS) identificaron la necesidad de una auditoría antirracista del sistema luego de una serie de incidentes racistas en el condado de Montgomery. Los incidentes racistas, combinados con las brechas en el rendimiento de los estudiantes negros/afroamericanos, hispanos/latinos y/o elegibles para el Sistema de Comidas Gratis o a Precio Reducido (servicios FARMS), llevaron a MCPS a enfocarse en abordar el racismo en el distrito para proporcionar la más alta calidad de educación a todos sus estudiantes. El efecto dispar de la pandemia de COVID-19 en las comunidades de color creó una urgencia adicional para transformar las políticas, pedagogías y prácticas educativas para brindar enfoques antirracistas que involucren a todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

MCPS contrató a Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. (MAEC) para realizar una auditoría antirracista en todo el sistema de las prácticas, políticas y sistema de MCPS. La intención de la auditoría era identificar formas de aumentar el acceso, las oportunidades y los resultados equitativos para el bienestar académico y socioemocional de cada estudiante. MAEC se encargó de evaluar los esfuerzos de MCPS para lograr la equidad racial en todo el distrito, examinando seis áreas: (1) la cultura escolar, (2) la diversidad de la fuerza laboral, (3) las condiciones laborales, (4) el currículo de PreK-12, (5) las relaciones y el compromiso con la comunidad, y (6) la equidad de acceso.¹ MAEC realizó esta auditoría en varias etapas durante dos años (diciembre de 2020-julio de 2022) durante la pandemia de COVID-19.

La Auditoría Antirracista del Sistema fue la primera oportunidad integral de todo el sistema para involucrar a la comunidad de MCPS en la discusión del papel que juega la raza en todo el sistema escolar. Al centrarse en las experiencias y percepciones autoinformadas de los estudiantes, los familiares y el personal, esta auditoría tuvo como objetivo brindar información sobre cómo se experimentan las políticas y prácticas actuales y cómo esas experiencias pueden diferir según las identidades sociales y las posiciones dentro del sistema escolar. MAEC señala que las políticas y prácticas cambiaron rápidamente para satisfacer las necesidades cambiantes de la comunidad de MCPS durante los últimos dos años. Como resultado, es posible que algunas de las percepciones o inquietudes de las partes interesadas compartidas en esta auditoría ahora se aborden en las nuevas políticas de la escuela y el distrito.

¹ Las áreas se enumeran en el mismo orden en que estaban en la Solicitud de propuestas (RFP) de MCPS ([MCPS, 2020b](#)). La lista no refleja el orden de importancia.

Comité directivo

Para garantizar que los miembros de la comunidad de MCPS pudieran proporcionar comentarios directos y continuos sobre la Auditoría Antirracista del Sistema, MCPS convocó un comité directivo representativo compuesto por 43 estudiantes, familiares, personal, administradores y miembros de organizaciones comunitarias. Este grupo brindó orientación sobre aspectos clave de la auditoría, incluyendo los instrumentos y el proceso de recopilación de datos.

Metodología

Cinco fuentes de datos informaron las observaciones de esta auditoría:

- 1. Revisión de documentos.** MAEC realizó una revisión de 17 documentos identificados por MCPS para obtener una visión general fundamental del distrito. Estos documentos contenían información clave relevante para la Auditoría Antirracista del Sistema, y fueron revisados y calificados por pares de miembros del personal de MAEC utilizando una rúbrica desarrollada internamente. Las observaciones generadas a partir de la revisión de documentos informaron a MAEC en el desarrollo de protocolos de grupos focales y elementos de encuesta.
- 2. Herramienta de auditoría de equidad.** MAEC administró su Herramienta de auditoría de equidad a los miembros de los Equipos de Liderazgo de Instrucción (Instruction Leadership Teams-ILT) y las oficinas centrales para examinar cómo las políticas, los programas y las prácticas de MCPS afectan directa o indirectamente a los estudiantes, el personal, las familias y otros miembros de la comunidad en relación con la raza, el grupo étnico y otros factores socioculturalmente significativos. En total, 2,430 empleados de las escuelas y 84 de la oficina central del distrito completaron la Herramienta de auditoría de equidad. Luego, los miembros de los ILT y las oficinas centrales se reunieron para discutir sus respuestas y enviar calificaciones de consenso para cada uno de los elementos, con 204 escuelas y 16 oficinas centrales presentando calificaciones de consenso.
- 3. Encuestas de partes interesadas.** En colaboración con el comité directivo, MAEC desarrolló encuestas de partes interesadas con elementos que se alinearon ampliamente con las seis áreas de la Auditoría Antirracista del Sistema de MCPS para tres grupos: (1) estudiantes, (2) personal y (3) familias. Los elementos de encuesta se adaptaron a los subgrupos de estudiantes (estudiantes de escuela elemental, escuela de enseñanza media y escuela secundaria) y subgrupos de personal (personal docente, profesionales de apoyo, administradores escolares y personal administrativo, y administradores del distrito y personal administrativo). La encuesta estuvo disponible en ocho idiomas. En total, MAEC recolectó 126,652 encuestas de partes interesadas: 40,123 respuestas familiares, 11,316 respuestas del personal y 75,213 respuestas de estudiantes.
- 4. Conversaciones comunitarias.** MAEC realizó conversaciones comunitarias con miembros del Consejo de Padres de NAACP (NAACP), el Grupo de Acción para el Logro de Estudiantes Latinos (Latino Student Achievement Action Group-LSAAG) y la Asociación de Padres Chino Americanos del Condado de Montgomery (Chinese American Parent Association of Montgomery County-CAPA-MC). En total, 79 partes interesadas asistieron a las conversaciones comunitarias. Cada sesión fue transcrita y analizada por temas por el personal de MAEC.
- 5. Grupos de discusión y entrevistas.** MAEC realizó un total de 32 grupos focales con estudiantes (escuela elemental superior, escuela de enseñanza media, escuela secundaria), familias y personal (maestros/ personal docente, administradores escolares, y personal de la oficina central y de apoyo) y realizó cuatro entrevistas (una entrevista con un estudiante, una entrevista con un miembro de familia, y dos entrevistas con miembros del personal). Los grupos focales y entrevistas fueron organizados según la afinidad racial/ étnica, con la excepción de tres grupos focales familiares que se organizaron según una característica en

común (p. ej., tener un estudiante en un programa de nacimiento a 5, tener un estudiante en kindergarten a tercer grado y tener un estudiante con una discapacidad). 94 miembros de familia asistieron a los grupos focales, 74 miembros del personal de MCPS y 68 estudiantes de MCPS, representando 96 escuelas en todas las conversaciones.

Observaciones clave

La Auditoría Antirracista del Sistema de MAEC sugiere que MCPS ya sigue muchas de las buenas prácticas identificadas y tiene políticas integrales que conducen a la equidad racial. En toda la recopilación de datos, las partes interesadas reportaron una alta satisfacción general con MCPS. Sin embargo, los miembros de la comunidad de color tenían tasas constantemente más bajas de satisfacción. En general, los estudiantes, las familias y el personal de color informaron tener una experiencia menos satisfactoria con MCPS que otros miembros de la comunidad. La Auditoría Antirracista del Sistema también reveló que la implementación de políticas y la aplicación de buenas prácticas difiere bastante de una escuela a otra, lo que sugiere que el sistema está fragmentado actualmente.

Área 1: Cultura escolar

Observación 1.1: MCPS declara un compromiso explícito de trabajar para crear culturas escolares acogedores. La mayoría de las partes interesadas califican la cultura escolar como alta, pero hubo diferencias en cómo los estudiantes, el personal y los miembros de familia experimentan la cultura escolar según su raza/grupo étnico.

La revisión de documentos reveló que MCPS demuestra un compromiso explícito de crear culturas escolares acogedores en sus políticas y sistemas de desarrollo profesional. Estas conclusiones fueron confirmadas por los datos de la Herramienta de auditoría de equidad, donde la mayoría de los ILT calificaron constantemente los elementos relacionados con el ambiente escolar como "Establecidos" o "Avanzados". Además, en las encuestas de partes interesadas, los estudiantes y las familias demostraron altos niveles de acuerdo con elementos relacionados con la cultura escolar. En la sección que corresponde a la cultura escolar en la encuesta familiar, el 84.1% (n = 33,728) de los encuestados estuvo de acuerdo con que "el personal en la escuela de mi hijo (p. ej., maestros, educadores especiales, asistentes de maestros, paraprofesionales) responde a las necesidades de mi familia". Sin embargo, mientras la mayoría de las partes interesadas calificaron la cultura escolar como alta, hubo diferencias en cómo los estudiantes, el personal y los miembros de familia experimentan la cultura escolar según su raza/grupo étnico. Para muchos elementos, el análisis reveló una proporción de acuerdo significativamente más baja estadísticamente entre los encuestados de color.

Observación 1.2: Las familias y los estudiantes informaron que el acoso y la discriminación basada en la raza es prevalente en todo MCPS.

MCPS tiene políticas relacionadas con el acoso, el hostigamiento y la discriminación. Estas políticas se podrían fortalecer, definiendo y proporcionando ejemplos de prejuicio de odio basado en la raza. Evidencia de estudiantes, familias y personal indica que hay una brecha entre las políticas de MCPS y las experiencias con acoso escolar y discriminación de los estudiantes, las familias y el personal de color. La comunidad de MCPS percibe que el acoso escolar basado en la raza es generalizado y previene que los estudiantes de color se sientan cómodos en la escuela. Para los estudiantes de la escuela elemental, escuela de enseñanza media y escuela secundaria, una proporción significativamente más alta estadísticamente de estudiantes de color estuvieron de acuerdo con las declaraciones relacionadas con experimentar u observar acoso escolar a base de raza, color de piel, grupo étnico o cultura. Se discutieron el acoso escolar, el hostigamiento y las microagresiones basadas en la raza y el grupo étnico en 29 de los 36 grupos focales y entrevistas; todos los grupos focales estudiantiles plantearon estos temas. Respuestas de los ILT en la Herramienta de auditoría de equidad revelaron otra brecha: si bien la mayoría del personal establece expectativas, enseña y refuerza la conducta positiva; hay una variación en que las escuelas utilizan los datos para monitorear y abordar el acoso escolar en sus escuelas. La prevalencia de actos de acoso escolar, hostigamiento y discriminación basada en la raza en las escuelas de MCPS demuestra que el distrito no crea constantemente un entorno en que los estudiantes estén seguros del daño del racismo y prejuicio de odio.

Observación 1.3: MCPS carece de un sistema integral en todo el distrito para desarrollar la capacidad interna del personal para facilitar conversaciones sobre raza y dismantelar el racismo. Los miembros de la familia cuestionan la capacidad del personal para promover el logro equitativo de todos los estudiantes.

La revisión de documentos reveló que MCPS es clara en su intención de ser un sistema escolar antirracista. Con las actualizaciones recientes de los sistemas de crecimiento profesional, MCPS articula el papel que desempeña el personal en la lucha contra el racismo. En las encuestas de partes interesadas, el personal informó que busca recursos para comprender y abordar el racismo y expresó la creencia de que tiene el conocimiento y las habilidades

para identificar e interrumpir los problemas de equidad relacionados con la raza. Sin embargo, muchas partes interesadas percibieron que el enfoque actual para desarrollar la capacidad de todo el sistema está fragmentado. En la Herramienta de auditoría de equidad, el 18% (n = 37) de todos los ILT calificaron a sus escuelas como "Latentes" o en el elemento: "Los miembros del personal están capacitados en lo que significa ser antirracista". Esto sugiere que varias escuelas se encuentran solo en las etapas iniciales de desarrollar un entendimiento común de cómo implementar enfoques antirracistas. Los comentarios de los grupos focales y la revisión de documentos sugieren que la oferta actual de oportunidades de desarrollo profesional relacionadas con el antirracismo es limitada. Si bien MCPS brinda capacitaciones sobre el prejuicio implícito que son obligatorias para todo el personal, el personal de MCPS las percibe como oportunidades independientes en lugar de parte de un currículo sistémico. Además, la responsabilidad de garantizar que el personal tenga acceso a capacitaciones relacionadas con la raza y el antirracismo recae en los miembros individuales del personal y las escuelas. Los ejemplos específicos de estudiantes, familias y personal compartidos en grupos focales y conversaciones comunitarias indican un patrón de pensamiento basado en deficiencias y falta de competencia cultural por parte de algunos miembros del personal de MCPS. Este patrón afecta negativamente el aprendizaje de los estudiantes.

Observación 1.4: Algunos miembros de la comunidad de MCPS perciben que el personal escolar trata a los estudiantes y familiares de color de manera diferente en forma de disciplina más dura y actitudes prejuiciosas.

La revisión de documentos reveló que MCPS comprende la importancia de las prácticas disciplinarias justas. Sin embargo, los resultados de la Herramienta de auditoría de equidad muestran que la aplicación del código de conducta del estudiante y la implementación de prácticas disciplinarias varían de una escuela a otra. El veintinueve por ciento (n = 60) de los ILT calificó a sus escuelas como "Latentes" o "Emergentes" en la cuestión "el código de conducta se aplica de manera justa y equitativa independientemente de la raza/grupo étnico". La encuesta de partes interesadas reveló que algunos miembros de la comunidad perciben una diferencia en el trato de los estudiantes de color en comparación con otros estudiantes. De los estudiantes de la escuela de enseñanza media y secundaria que respondieron a la encuesta, el 21.5% (n = 12,011) estuvo de acuerdo con la declaración "Siento que el personal en mi escuela hace suposiciones sobre mi comportamiento según mi identidad racial". Las tasas de acuerdo fueron más altas para los estudiantes indígenas americanos/nativos de Alaska, negros/afroamericanos, asiáticos e hispanos/latinos. Muchos miembros del personal escolar también estuvieron de acuerdo con la declaración "Algunos estudiantes en mi escuela reciben un trato diferente debido a su raza, color de piel, grupo étnico o cultura", incluyendo el 42.7% (n = 202) de los administradores y el 31.7% (n = 2,422) de maestros que respondieron a la encuesta. La desproporcionalidad racial en la disciplina y el impacto percibido de la raza en la disciplina se discutieron en el 52.8% (n = 19) de los grupos focales y entrevistas, con mayor frecuencia por parte de estudiantes negros/afroamericanos. Los miembros de la comunidad percibieron que los prejuicios del personal resulta en una disciplina desproporcionada y evita que MCPS cree una cultura escolar equitativa y antirracista donde todos los estudiantes prosperen académica y emocionalmente.

Área 2: Diversidad de la fuerza laboral

Observación 2.1: MCPS comunica claramente su intención de contratar por calidad, experiencia y diversidad. No obstante, el personal de color está subrepresentado en MCPS, en el grupo de contratación, el aula y la administración.

La revisión de documentos encontró que MCPS muestra claramente su intención de reclutar y contratar candidatos de diversos orígenes. El distrito también está implementando varias estrategias para reclutar, contratar y retener personal de color. Si bien el progreso se está produciendo gradualmente, la mayoría del personal de MCPS (56.4%) sigue siendo blanco. La brecha del 46% entre la demografía del alumnado y la fuerza laboral es una de las más altas del estado de Maryland ([Departamento de Educación del Estado de Maryland, 2022b](#)).

Observación 2.2: La comunidad de MCPS percibe múltiples barreras para reclutar y retener una fuerza laboral diversa.

Si bien MCPS es explícito en su compromiso de aumentar la diversidad del personal, la comunidad de MCPS percibe que hay espacio para mejorar en el desarrollo de una fuerza laboral que sea representativa de la composición racial y étnica del alumnado. Los miembros de la comunidad de MCPS perciben múltiples barreras que impiden que MCPS reclute una fuerza laboral diversa, incluyendo la falta de priorización para contratar personal diverso, reclutamiento limitado de diversos distritos escolares y Universidades Históricamente Negros (HBCU), prejuicio en el proceso de contratación, estándares injustos para candidatos de color y falta de procesos claros de contratación. La revisión de documentos reveló que MCPS ya sigue algunas de las prácticas recomendadas por los miembros de la comunidad para aumentar las tasas de personal diverso, pero los comentarios de los grupos focales y las conversaciones comunitarias sugieren que la comunidad en general no está al tanto de muchos de estos esfuerzos.

Observación 2.3: Los miembros del personal de diferentes razas y grupos étnicos no se distribuyen equitativamente entre las distintas clasificaciones de puestos.

A pesar de la subrepresentación reportada de diversos orígenes en MCPS, en la encuesta, los miembros del personal mostraron un alto nivel general de acuerdo en que se comunican regularmente con colegas de razas, colores de piel, grupos étnicos y culturas que son diferentes a los suyos. Este nivel de acuerdo fue notablemente más bajo entre el personal de apoyo y los maestros que entre los administradores del distrito. En los grupos focales y las conversaciones comunitarias, los participantes percibieron que el personal de color no está distribuido uniformemente entre las diferentes clasificaciones laborales, más notablemente en el liderazgo a nivel escolar y distrital. Los participantes percibieron que las oportunidades de ascenso para puestos de liderazgo están reservadas en gran medida para el personal blanco.

Observación 2.4: Algunos estudiantes y familias informan que la falta de diversidad en el personal hace que MCPS responda menos a las diversas necesidades de los estudiantes de color.

En la encuesta de partes interesadas, más del 95% (n = 451) de los administradores escolares estuvieron de acuerdo en que "los administradores escolares de mi escuela responden a las diversas necesidades de los estudiantes de diferentes grupos raciales, étnicos y culturales". Más del 87% (n = 3,736) de los maestros estuvo de acuerdo con una pregunta similar sobre la capacidad de respuesta del personal docente. Cuando se les preguntó sobre la medida en que los miembros del personal responden a las diversas necesidades de los grupos raciales/étnicos y las comunidades en la Herramienta de auditoría de equidad, casi el 60% (n = 122) de los ILT calificaron sus escuelas como "Establecidas" o "Avanzadas". En las recopilaciones de datos cualitativos, incluyendo conversaciones comunitarias, comentarios de encuestas abiertas y grupos focales, los participantes enfatizaron el vínculo entre la diversidad de la fuerza laboral y la competencia cultural, refiriéndose con frecuencia a la capacidad del personal para satisfacer las necesidades de los estudiantes de diversos orígenes. Algunos padres y estudiantes compartieron la creencia de que la falta de diversidad en el personal de MCPS contribuye a la incapacidad de controlar los prejuicios o desafiar los estereotipos; responder apropiadamente a la intimidación o incidentes disciplinarios; apoyar la capacidad de los maestros para cubrir temas desafiantes; relacionarse apropiadamente con todos los estudiantes; y abordar eventos culturales relevantes.

Área 3: Condiciones laborales

Observación 3.1: MCPS tiene como objetivo fomentar una cultura organizacional de respeto.

Los documentos y políticas de MCPS mostraron un claro objetivo de fomentar una cultura organizacional de respeto como se articula en el *Plan Estratégico de MCPS 2022-2025*. La mayoría de los participantes de la encuesta estuvieron de acuerdo en que MCPS respeta su cultura, grupo étnico, religión y necesidades físicas. En la Herramienta de auditoría de equidad, el 74.5% (n = 152) de los ILT calificó a sus escuelas como "Establecidas" o "Avanzadas" en el elemento "Los miembros del personal participan en interacciones profesionales saludables, productivas y respetuosas con otros miembros del personal de diferentes orígenes culturales de ellos mismos". En contraste, la mayoría de las oficinas centrales sintieron que no tienen normas o todavía están trabajando para establecer normas relacionadas con una cultura de respeto entre el personal, con un 75% (n = 12) calificándose como "Latente" o "Emergente".

Observación 3.2: El personal percibe que MCPS no tiene un enfoque colectivo y sistémico del antirracismo.

El distrito es menos explícito acerca de un compromiso colectivo con el antirracismo a nivel escolar. En la Herramienta de auditoría de equidad, los ILT calificaron a sus escuelas con un puntaje bajo en el elemento "El personal comparte un entendimiento común de cómo ser antirracista", con solo el 8.3% (n = 17) de los ILT calificando a sus escuelas como "Establecidas" y ningún ILT calificó a sus escuelas como "Avanzada". A nivel de distrito, el 81% (n = 13) de las oficinas se calificaron a sí mismas como "Latentes" y el 19% (n = 3) como "Emergentes". El personal que participó en los grupos focales y las entrevistas indicó que no perciben que MCPS tenga un enfoque colectivo y sistémico del antirracismo.

Observación 3.3: Los miembros del personal expresan su incertidumbre de que la administración escolar y/o el distrito aborden los reportes sobre acoso, discriminación u hostigamiento.

Más de la mitad de los administradores del distrito (54.8%, n = 212) y más de un tercio del personal de apoyo (35.8%, n = 1006) y maestros (34.5%, n = 2638) no están seguros si se abordan las denuncias sobre acoso, discriminación u hostigamiento relacionado con la raza, el color de la piel, el grupo étnico o la cultura entre el personal, los colegas o los supervisores. Los grupos focales y los participantes de las entrevistas expresaron que hay problemas que afectan al personal de color que a menudo no se abordan, y los miembros del personal carecen de un lugar seguro o eficaz para denunciar quejas.

Observación 3.4: El personal reporta altos niveles de satisfacción laboral en todo el distrito, pero existen diferencias en las experiencias de las condiciones laborales en MCPS según las identidades raciales/étnicas.

Los administradores escolares y los maestros reportan altos niveles de satisfacción en el trabajo, pero los maestros y administradores de color, particularmente aquellos que son negros/afroamericanos, tuvieron

índices de satisfacción ligeramente más bajos. Hubo diferencias estadísticamente significativas en la forma en que los administradores escolares negros/afroamericanos respondieron a la encuesta de partes interesadas en comparación con sus pares de otras razas/grupos étnicos en cuatro puntos: cumplir con los mismos estándares que otros administradores escolares; recibir un trato diferente debido a la raza, el color de la piel, el grupo étnico o la cultura; nivel de comodidad al hablar con otro personal de la escuela sobre la raza; y escuchar al personal de la escuela decir cosas relacionadas con la raza, el color de la piel, el grupo étnico o la cultura que los hacían sentir incómodos. Los administradores escolares de color que participaron en los grupos focales y las entrevistas—especialmente los administradores escolares negros/afroamericanos—destacaron experiencias de socavamiento de su autoridad, cuestionamiento de las contribuciones y un ambiente de trabajo caracterizado por microagresiones frecuentes. Estos administradores escolares también compartieron sentimientos de agotamiento y aislamiento.

Área 4: Currículo PreK-12

Observación 4.1: El currículo de PreK a 12 de MCPS varía en su incorporación de raza, diversidad e inclusión; a algunos miembros de la comunidad desearían que el currículo fuera más diverso y representara las identidades raciales/étnicas de los estudiantes.

En su revisión de los marcos curriculares de MCPS, MAEC encontró que la mayoría de las materias y cursos carecen de referencias a la raza y las contribuciones de las personas de color. Solo los currículos de Artes del Lenguaje Inglés y Estudios Sociales examinan de manera crítica e intencional la raza y el grupo étnico. La información recopilada de las encuestas de partes interesadas y los grupos focales reveló que, si bien muchos miembros de la comunidad de MCPS se sienten representados en el currículo, algunos estudiantes se sienten excluidos por lo que se enseña y lo que no se enseña en el aula. En la encuesta de partes interesadas, el 50.7% (n = 9,890) de los estudiantes de la escuela elemental y el 59.9% (n = 33,382) de los estudiantes de la escuela de enseñanza media y la escuela secundaria coincidieron en que "lo que estoy aprendiendo en la escuela refleja las experiencias y contribuciones de personas de mi origen racial, étnico y/o cultural". De manera similar, entre el personal, el 49.8% (n = 236) de los administradores escolares y el 57.1% (n = 4,366) de los maestros estuvieron de acuerdo en que el currículo refleja las experiencias y contribuciones de personas de orígenes raciales, étnicos y/o culturales históricamente subrepresentados. En la Herramienta de auditoría de equidad, el 74.5% (n = 152) de los ILT calificaron a sus escuelas como "Latentes" o "Emergentes" en el elemento "Los maestros están equipados con el conocimiento y las habilidades para incorporar perspectivas, experiencias y contribuciones racial y étnicamente diversas en su pedagogía en el aula". Al responder al elemento, "Los libros de texto y otros materiales de instrucción recomendados, en todas las materias, reflejan experiencias y perspectivas racial y étnicamente diversas", el 88.7% (n = 178) de los ILT calificaron sus escuelas como "Latentes o" Emergentes". Estas observaciones sugieren que la diversidad racial y la inclusión no están completamente integradas en el contenido del plan de estudios de MCPS.

Observación 4.2: Los estudiantes y familiares perciben que el personal no está capacitado para enseñar las historias de los diferentes grupos raciales con matices y sensibilidad cultural.

La mayoría de los maestros (63.2%, n = 4,834) identificaron que tienen la capacidad de enseñar de manera culturalmente sensible y se les brindan oportunidades de desarrollo profesional relacionadas con prácticas de instrucción culturalmente sensibles (76.9%, n = 5,876). Sin embargo, en grupos focales y conversaciones comunitarias, los participantes compartieron experiencias que indican que algunos maestros de MCPS carecen de la capacidad para enseñar las historias de los grupos raciales y étnicos con matices y sensibilidad. Esta desalineación indica que algunos maestros pueden no ser conscientes de sus prejuicios y que su enseñanza no es culturalmente sensible y no satisface las necesidades de los diversos alumnos. Basado en la Herramienta de auditoría de equidad, parece que las escuelas de MCPS necesitan invertir más esfuerzo en implementar prácticas de enseñanza culturalmente receptivas. En el elemento: "Los temas/problemas culturalmente sensibles se abordan de manera que no estigmatizan a grupos particulares (p. ej., lecciones sobre la esclavitud, insultos raciales, etc.)", el 9.8% (n = 20) de los ILT calificó a sus escuelas como "Latentes" y el 57.4% (n = 117) de los ILT calificó a sus escuelas como "Emergentes". Un tema recurrente compartido por los participantes en los grupos focales es que las personas negras/afroamericanas son retratadas negativamente en el currículo, principalmente en el contexto de la pobreza y/o la esclavitud. En grupos focales y conversaciones comunitarias, los participantes elogiaron a algunos maestros que van más allá del currículo de MCPS para crear sus propias lecciones y elegir materiales relevantes para sus estudiantes. Sin embargo, muchos participantes percibieron una falta general de sensibilidad hacia las experiencias vividas y las historias de todos los estudiantes.

Observación 4.3: Las familias perciben que las escuelas rara vez enseñan a los estudiantes sobre los prejuicios raciales y cómo abordar la discriminación.

Las familias expresaron incertidumbre con respecto a si los miembros del personal de MCPS estaban preparados para enseñar de manera efectiva sobre el racismo y cómo enfrentarlo. En la encuesta familiar, más de un tercio (34.6%, n = 13,868) de los encuestados seleccionaron "No sé" cuando se les preguntó si a sus hijos se les enseña sobre los efectos negativos del racismo en sus clases. En la administración de la Herramienta de auditoría de

equidad, ninguna escuela se calificó a sí misma como "Avanzada" en elementos relacionados con aumentar la conciencia de los estudiantes sobre los efectos del prejuicio racial y la discriminación y cómo enfrentarlos. Los miembros de la comunidad expresaron su preocupación sobre la idoneidad de la preparación del personal para dirigir conversaciones difíciles sobre la raza. También hay evidencia del deseo de los estudiantes de aprender más sobre el racismo y el antirracismo en la escuela. Más del 70.6% (n = 39,351) de los estudiantes de la escuela de enseñanza media y secundaria estuvieron de acuerdo o muy de acuerdo en que "desearían aprender más sobre la raza, el grupo étnico y/o el antirracismo en la escuela".

Observación 4.4: La comunidad de MCPS está dividida en el papel del antirracismo en el currículo. Algunos comparten que existe una compensación entre contenido antirracista y contenido académicamente riguroso.

En la encuesta familiar, el 88% (n = 35,314) de los encuestados estuvo de acuerdo con el elemento: "Creo que se debe enseñar a mi hijo debe a reconocer, comprender y combatir el racismo". Las respuestas abiertas a la encuesta demostraron variaciones matizadas en las opiniones de quienes apoyaban la inclusión del antirracismo en el currículo y quienes se oponían a hacerlo. Hubo una variación considerable en la forma en que se debe enseñar el antirracismo en el aula. En los comentarios abiertos de la encuesta, los estudiantes de la escuela de enseñanza media y secundaria hablaron sobre su interés en aprender más sobre el antirracismo en la escuela. Al igual que en la encuesta familiar, hubo diferentes puntos de vista sobre el valor de aprender sobre el antirracismo. Algunos estudiantes expresaron que el antirracismo era irrelevante para su educación, era un tema incómodo para discutir o que centrarse en la raza solo sirve para causar más conflicto. Si bien existe un acuerdo generalizado entre los estudiantes y miembros de la familia de que el antirracismo debe incluirse en el currículo, también existe una oposición sustancial. Entre quienes sí desean que se discuta el antirracismo en el aula, hay opiniones divergentes sobre cómo se debe abordar el tema. También hay familias y estudiantes que se oponen por completo a la enseñanza del antirracismo. Muchos de los que se oponen citan un sacrificio entre el antirracismo y el rigor académico.

Área 5: Relaciones y participación comunitarias

Observación 5.1: MCPS ha establecido políticas que promueven la participación de la familia y la comunidad. La mayoría del personal otorga una alta calificación a sus escuelas y lugares de trabajo en elementos relacionados con la participación de la familia y la comunidad.

En la revisión de documentos, MAEC descubrió que MCPS establece claramente la importancia de comprometerse con las comunidades para comprender de manera efectiva sus necesidades y recopilar sus comentarios y perspectivas. En la Herramienta de auditoría de equidad, los ILT afirmaron que existen políticas establecidas y un compromiso compartido para involucrar a las familias y la comunidad. Casi el 54% (n = 110) de los ILT calificaron a sus escuelas como "Establecidas" o "Avanzadas" en el elemento: "La escuela planea la participación familiar para brindar oportunidades que involucren a todo el personal de la escuela y a todas las familias". La mayoría del personal encuestado, incluyendo maestros, administradores escolares, administradores distritales y personal de apoyo, estuvo de acuerdo en que sus escuelas o lugares de trabajo interactuaban con las familias de manera culturalmente receptiva. Las respuestas a estas preguntas de la encuesta no variaron mucho según la raza de los encuestados, con dos excepciones notables: mientras que la mayoría del personal estuvo de acuerdo en que sus escuelas se relacionan culturalmente con las familias, una porción menor estadísticamente significativa de maestros negros/afroamericanos y administradores asiáticos estuvieron de acuerdo.

Observación 5.2: Algunos miembros del personal perciben que el sistema actual de comunicación y participación familiar produce barreras para las familias de color e informan que no saben cómo implementar estrategias de participación familiar en la política ABC del distrito-Participación de los Padres y la Familia.

En la Herramienta de auditoría de equidad, el 80.9% (n = 165) de los ILT calificaron a sus escuelas como "Latentes" o "Emergentes" en el elemento: "El personal conoce las estrategias de implementación relacionadas con la participación familiar como se describe en la política ABC del distrito - Participación de los Padres y la Familia". Los ILT también dieron una calificación baja a sus escuelas en una pregunta sobre si su escuela tiene un plan culturalmente receptivo para la participación familiar. Esta observación fue corroborada además por el personal que participó en los grupos focales. Algunos compartieron experiencias negativas sobre cómo MCPS involucra a las familias y la comunidad. Algunos participantes de los grupos focales también percibieron que la comunicación entre MCPS y todas las familias no es efectiva y excluye a las familias que no hablan inglés y las familias de escasos recursos económicos. Tanto el personal como las familias informaron que el sistema de MCPS es difícil de navegar.

Observación 5.3: Si bien la mayoría de las familias está de acuerdo en que la comunicación de su escuela es fácil de entender y ayuda a apoyar a su hijo, algunas familias experimentan barreras de comunicación. Estas barreras incluyen mensajes poco claros e inconexos, demasiada información y desafíos para navegar en plataformas virtuales.

En general, existe evidencia de que MCPS ha establecido mecanismos para la comunicación con los miembros de la familia. En la Herramienta de auditoría de equidad, el 79.9% (n = 163) de los ILT calificó a sus escuelas como "Establecidas" o "Avanzadas" en el elemento: "La escuela tiene comunicación bidireccional (tanto virtual como en persona) utilizando múltiples métodos (por ejemplo, llamadas telefónicas, visitas domiciliarias, etc.) en idiomas que las familias pueden entender". La mayoría de los encuestados de la encuesta familiar reportaron satisfacción con las prácticas actuales de participación familiar y comunitaria de MCPS. En respuesta al elemento de la encuesta, "La comunicación de la escuela de mi hijo es fácil de entender y me ayuda a saber cómo apoyar a mi hijo", el 86.9% (n = 34,884) de los familiares estuvo de acuerdo. Sin embargo, el 27.7% (n = 15,760) de las familias no sabían o no estaban de acuerdo con que la escuela de sus hijos los involucrara en formas que respetan y honran la cultura. De manera similar, en el elemento "Hay al menos una persona en la escuela de mi hijo con la que me siento cómodo hablando cuando tengo una pregunta o inquietud", el 19% (n = 7,595) de las familias no estuvo de acuerdo o eligió la opción "No sé". La información en los comentarios abiertos de la encuesta se centró en los siguientes temas centrales: barreras a la comunicación, como obtener demasiada información; comunicación poco clara y descoordinada; comunicación caracterizada por ser unilateral o parcial hacia las familias blancas; y frustración con las plataformas en línea, como ParentVue. En los grupos focales, los participantes expresaron su preocupación de que el sistema MCPS es difícil de navegar. Compartieron que existe un apoyo y comunicación mínima para ayudar a los padres, especialmente a los padres recién llegados, a navegar el sistema complejo. Si bien los resultados de la encuesta sugieren que la mayoría de las partes interesadas están satisfechas con las prácticas actuales de participación de MCPS, también hay evidencia de que las prácticas actuales no llegan a todas las familias y miembros de la comunidad de manera equitativa.

Observación 5.4: Existen diferencias en la forma en que las familias y los miembros de la comunidad experimentan MCPS en función de la raza/grupo étnico. Las familias de color perciben desafíos cuando se relacionan con el distrito.

Los miembros de la comunidad de MCPS percibieron que la raza afecta la forma en que MCPS interactúa con las familias. En la Herramienta de auditoría de equidad, el 71,6 % (n = 146) de los ILT calificó a sus escuelas como "Latentes" o "Emergentes" en el elemento: "Los estudiantes y las familias con diversidad racial o étnica son parte del proceso de planificación de mejoras escolares". Además, hubo una diferencia estadísticamente significativa en la forma en que las familias de color respondieron a los elementos de la encuesta relacionados con la participación escolar y el nivel de comodidad al interactuar con el personal de la escuela. En respuesta al elemento de la encuesta, "La escuela de mi hijo involucra a mi familia en formas que respetan y honran nuestra cultura", los miembros de la familia que son blancos, seguidos por los miembros de la familia que son hispanos/latinos, estuvieron de acuerdo con la declaración en un porcentaje más alto en comparación con miembros de la familia que son negros/afroamericanos, multirraciales, indígenas americanos y nativos de Alaska, del Medio Oriente y África del Norte, y nativos de Hawái/islas del Pacífico. En los comentarios abiertos de la encuesta, los miembros de la familia de varios grupos raciales informaron sentirse marginados. Muchas familias comentaron sobre la falta de servicios en otros idiomas además del inglés. En las conversaciones comunitarias, los participantes expresaron que las familias recién llegadas a menudo no comprenden el sistema educativo de los EE.UU. y mencionaron las barreras del idioma como un problema particularmente importante para la comunidad hispana/latina. Parece haber variabilidad en los tipos y niveles de comunicación que reciben las familias en todo el sistema. Ciertas familias, especialmente las familias de color, se sienten excluidas de la información.

Observación 5.5: Algunas familias informan que desconfían de MCPS debido a la falta de transparencia. Perciben que el distrito intencionalmente se comunica mal con las familias de color sobre los eventos programados, el enriquecimiento y los programas universitarios y profesionales, las actualizaciones académicas, los conflictos que involucran a los estudiantes y las expectativas de los padres.

Durante los grupos focales y las entrevistas, muchos padres compartieron sus percepciones de una falta intencional de transparencia dentro de MCPS. Las familias de los estudiantes de color percibieron una falta de acceso, transparencia y comunicación sobre los cursos avanzados y los programas magnet que dieron como resultado que los estudiantes de color quedaran excluidos de las oportunidades. Los participantes de las conversaciones comunitarias compartieron una percepción similar cuando discutieron la falta de información disponible sobre programas académicos y actualizaciones importantes. En todos los grupos focales, conversaciones comunitarias y comentarios de encuestas abiertas, los miembros de la familia compartieron cómo la falta de transparencia en la comunicación puede generar desconfianza en todo el sistema escolar.

Observación 5.6: Muchas familias perciben la falta de una estrategia clara en todo el distrito sobre cómo incluir comunidades diversas en la mejora escolar y satisfacer las necesidades de los estudiantes. Los miembros de la comunidad también perciben una falta de inclusión en las Asociaciones de Padres y Maestros (Parent Teacher Association-PTA).

Si bien MCPS indica claramente la importancia de involucrar a las comunidades, no queda claro en la revisión del documento cómo MCPS trabaja con las comunidades para satisfacer las necesidades de los diversos estudiantes. Un poco menos del 60% (n = 23,681) de los familiares que participaron en la encuesta estuvieron de acuerdo con la afirmación: "La escuela de mi hijo me ha pedido comentarios y sugerencias sobre cómo mejorar la educación de mi hijo". Sin embargo, el 46.8% (n = 18,753) de los familiares no estuvo de acuerdo o respondió "No sé" al elemento: "La escuela de mi hijo me ha pedido comentarios y sugerencias sobre cómo mejorar la escuela". En grupos focales y entrevistas, las discusiones sobre cómo las escuelas de MCPS involucran a los miembros de la familia a menudo giraron en torno a las Asociaciones de Padres y Maestros (PTA). Varios participantes compartieron experiencias positivas con la PTA en sus escuelas. Sin embargo, la mayoría de las familias en los grupos focales expresaron una falta de diversidad y representación de diferentes orígenes raciales y étnicos dentro de las PTA. La accesibilidad sirvió como una preocupación fundamental para los participantes que carecen de materiales en idiomas además del inglés.

Área 6: Equidad de acceso

Observación 6.1: MCPS tiene como objetivo crear un acceso equitativo a los recursos, las instalaciones y las clases, independientemente de la raza, el grupo étnico o la cultura de los estudiantes. Las escuelas varían en la equidad de acceso a los recursos.

En la revisión de documentos, MAEC descubrió que MCPS tiene como objetivo dirigir la financiación para mejorar el acceso equitativo a los recursos para todos los estudiantes. En la encuesta de partes interesadas, el 72.2 % (n = 28,975) de los miembros de la familia respondieron positivamente al ítem "Los estudiantes de la escuela de mi hijo tienen acceso equitativo a recursos, instalaciones y clases académicas avanzadas, independientemente de su raza, grupo étnico o cultura". Las tasas de acuerdo variaron para los miembros del personal según su función: El 86.5% (n = 409) de los administradores escolares y el 87.0% (n = 6,645) de los maestros indicaron estar de acuerdo. Solo el 42.4% (n = 164) de los administradores del distrito y el 63.6% (n = 1,791) del personal de apoyo indicaron estar de acuerdo. Las tasas más bajas de acuerdo entre múltiples roles profesionales sugieren inconsistencia en el acceso a los recursos para estudiantes de diversos orígenes raciales y étnicos. Los estudiantes, los miembros de la familia y el personal que participaron en los grupos focales informaron además que los recursos no siempre son accesibles o se distribuyen equitativamente. Entre los factores que interrumpen tanto la provisión como la disponibilidad de recursos, instalaciones y programas, el personal y las familias mencionaron la falta de financiamiento y recaudación de fondos equitativos y el diseño del programa. Está claro que existen excelentes programas y recursos dentro de las escuelas de MCPS. Asegurar el acceso a recursos, instalaciones y programas académicos avanzados requiere más trabajo equitativo y deliberado.

Observación 6.2: MCPS valora la importancia de usar datos para promover resultados de aprendizaje equitativos. Algunos miembros de la comunidad perciben que los datos a menudo se recopilan y no se utilizan por completo.

Las respuestas de las encuestas de partes interesadas revelaron que la mayoría del personal está de acuerdo en que se practica en todo el sistema el desglose de los datos de los estudiantes por grupos raciales, étnicos y lingüísticos. De manera similar, la mayoría de los ILT calificaron a sus escuelas como "Establecidas" o "Avanzadas" en la Herramienta de auditoría de equidad en respuesta a una serie de elementos sobre los datos de la herramienta Performance Matters que se desglosan, analizan y discuten regularmente por diferentes grupos raciales, étnicos, étnicos y culturales, y grupos lingüísticos. El personal del distrito, el personal escolar y los miembros de la familia no estuvieron de acuerdo sobre la medida en que MCPS utiliza los datos desglosados para tomar decisiones informadas y equitativas. Los participantes de los grupos focales, incluyendo el personal y los miembros de la familia, percibieron que existe una desconexión entre la recopilación de datos de MCPS y su uso. Estos participantes compartieron que MCPS sabe que los datos desagregados demuestran desproporcionalidad, brechas en los logros y condiciones de trabajo inequitativas basadas en raza, grupo étnico y grupo lingüístico; pero perciben que el distrito no está haciendo lo suficiente para resolver estos problemas. Si bien algunos miembros del personal informan esfuerzos para utilizar datos desglosados para desarrollar soluciones que promuevan la equidad, otros miembros del personal y las familias perciben poco progreso hacia resultados equitativos. El personal y las familias perciben que MCPS es reacio a entablar conversaciones difíciles para lograr un cambio duradero basado en los datos.

Observación 6.3: Los miembros de la comunidad perciben que la falta de competencia cultural entre el personal resulta en discriminación contra los estudiantes de color y les impide recibir los recursos que requieren para satisfacer sus diversas necesidades de aprendizaje.

A través de grupos focales, entrevistas y conversaciones comunitarias, los miembros de la familia, los estudiantes y el personal de MCPS identificaron la prevalencia del comportamiento discriminatorio, los prejuicios y estereotipos entre el personal hacia los estudiantes negros/afroamericanos, hispanos/latinos, y asiático. Los participantes de los grupos focales informaron que estas interacciones a menudo crean entornos escolares y de aula que limitan el acceso a los recursos para los estudiantes de color y los dejan sintiéndose excluidos.

Observación 6.4: Muchos miembros de la comunidad de MCPS perciben que los estudiantes de color no reciben oportunidades equitativas para inscribirse en cursos rigurosos que los preparen para la universidad y/o una carrera profesional.

En la revisión de documentos, MAEC encontró una subrepresentación de estudiantes racial y étnicamente diversos en cursos rigurosos y avanzados. Los estudiantes y familiares compartieron que los cursos avanzados son menos accesibles para los estudiantes de color. Los participantes en grupos focales, entrevistas y conversaciones comunitarias enfatizaron una serie de factores que impidieron el acceso a cursos rigurosos y avanzados para estudiantes racial y étnicamente diversos. En el nivel sistémico, los miembros de la familia y el personal mencionaron la prevalencia del seguimiento desde una edad temprana y la falta de ubicación proporcionada de los estudiantes negros/afroamericanos e hispanos/latinos en seguimientos avanzados. Los participantes compartieron que el prejuicio y la discriminación de los maestros podrían ser factores determinantes para las recomendaciones de cursos. Si bien MCPS tiene un compromiso declarado en su enfoque "Todos son todos" para el éxito de los estudiantes, las observaciones de todas las recopilaciones de datos indican que los estudiantes de color carecen de acceso, oportunidades y recursos necesarios para alcanzar su máximo potencial.

Conclusión

En respuesta a las observaciones de la Auditoría Antirracista de MCPS, MAEC ofrece una lista detallada de recomendaciones alineadas.

[Vea las recomendaciones.](#)



Recomendaciones

Para consideración de MCPS y de la comunidad en general, MAEC presenta estas recomendaciones derivadas de las observaciones en la Auditoría Antirracista del Sistema de MCPS. Las siguientes recomendaciones incluyen dos niveles: (1) recomendaciones más amplias que se aplican en las seis áreas establecidas por el distrito para la Auditoría Antirracista del Sistema de MCPS y (2) recomendaciones específicas de áreas. Las recomendaciones de múltiples áreas brindan un marco para guiar el trabajo de equidad racial de MCPS y están diseñadas para implementarse en fases, a medida que se complementan entre sí. Las recomendaciones específicas de áreas brindan estrategias para abordar las necesidades específicas identificadas dentro de cada uno de las áreas de la Auditoría Antirracista del Sistema de MCPS. Ambos niveles de recomendaciones se basan en los más de 30 años de trabajo de equidad educativa de MAEC en distritos escolares de todo el país y la investigación fundamental en los campos de equidad educativa, con un enfoque específico en la educación antirracista.

Recomendaciones de múltiples áreas

La planificación e implementación exitosas de una visión de equidad racial en todo el distrito requiere cinco elementos: Coherencia, responsabilidad, creación de capacidad centrada en la equidad, recopilación continua de datos y confianza relacional. MAEC recomienda que las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery practiquen:

- I. **Coherencia:** Para avanzar más 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. Este plan puede incorporarse como una enmienda al actual *Plan Estratégico*. Un enfoque sistémico y coherente para el trabajo de equidad racial requiere que los “elementos organizacionales del distrito-su cultura, sistemas, estructuras, recursos y partes interesadas se utilicen para promulgar una teoría de cambio que se base en la equidad racial y una estrategia que esté alineada con una visión sólida de una enseñanza excelente que responda culturalmente” (Cheatham et al., 2020). La estrategia debe ser “co-construida con la comunidad” a la que sirve el distrito (Cheatham et al., 2020, p. 1). El *Plan Estratégico* actual de MCPS expresa una visión y una estrategia para la mejora del distrito que incluye estrategias que pueden promover la equidad racial en diferentes dimensiones organizacionales, incluyendo la excelencia académica, el bienestar y el apoyo familiar, y excelencia profesional y operativa (MCPS, 2022a). Algunas de estas estrategias ya incorporan recomendaciones sugeridas por el personal, los estudiantes, las familias y los grupos comunitarios de MCPS. Para aprovechar este trabajo, MCPS debe desarrollar una teoría de cambio centrada en la equidad racial

que "representa lo más importante" para la comunidad del distrito (Cheatham et al., 2020). MCPS también debe garantizar que la implementación del plan de equidad racial centrado en esta teoría de cambio se comunique de manera constante a la comunidad del distrito. La comunicación constante acerca de la implementación alineará las percepciones de la comunidad de las metas y estrategias de equidad racial declaradas y promulgadas del distrito.

- II. Responsabilidad por el trabajo de equidad racial:** MCPS debe crear mecanismos y procesos para una responsabilidad externa consistente de su trabajo de equidad racial para garantizar la implementación consistente de la visión centrada en la equidad racial del distrito en todos los niveles organizacionales. Las familias, los estudiantes y los maestros necesitan saber que sus comentarios están generando cambios concretos en la forma en que MCPS aborda los problemas relacionados con la equidad racial. Las medidas formalizadas de responsabilidad de la comunidad y las métricas de responsabilidad, integradas con las descritas en el *Plan Estratégico* de MCPS, proporcionarán una mayor transparencia sobre cómo el distrito está promulgando sus metas de equidad racial establecidas.
- III. Creación de capacidad centrada en la equidad:** La planificación e implementación exitosas de una visión de equidad racial y una estrategia coherente en todo el distrito requiere el desarrollo de capacidades centradas en la equidad. La Unidad de Iniciativas de Equidad de MCPS actualmente ofrece varias oportunidades de desarrollo de capacidades, incluyendo Círculos de estudio de liderazgo, Módulos de equidad, consultas y capacitación para abordar incidentes de odio y prejuicio. MCPS necesita brindar al personal oportunidades de aprendizaje profesional más sistemáticas y continuas para abordar los problemas emergentes de equidad racial en sus respectivos roles. Los ejemplos incluyen: comunidades de práctica, capacitación de equidad individualizado y facilitación de grupos de afinidad. El desarrollo de capacidades centrado en la equidad permite la implementación del *Plan Estratégico* y los Planes de mejoramiento escolar basados en acuerdos mutuos con resultados específicos y resultados medibles. Las familias, los estudiantes y los miembros de la comunidad deben ser incluidos en estas oportunidades de aprendizaje profesional para una auténtica colaboración y asociación para crear colaborativamente soluciones receptivas. Este nivel de colaboración entre la comunidad y el distrito escolar aprovecha las fortalezas de la comunidad y conduce a soluciones sostenibles que promueven la equidad. El desarrollo de asociaciones entre estudiantes, personal, familiares y miembros de la comunidad de MCPS en general ayudará a MCPS a lograr un impacto colectivo, definido como "una red de miembros de la comunidad, organizaciones e instituciones que promueven la equidad al trabajar juntos, alinear e integrar sus acciones para lograr cambios a nivel de población y sistemas" (Kania et al., 2021, p. 38).
- IV. Recopilación continua de datos:** La planificación e implementación exitosas de una estrategia de equidad racial en todo el distrito requiere la recopilación continua de datos para evaluar la eficacia de las estrategias y determinar las áreas de revisión. El *Plan Estratégico* incluye varias métricas para cada uno de sus objetivos en las tres áreas prioritarias. Muchos de estos son puntos de datos acumulativos, que son críticos para determinar la efectividad de la implementación de la estrategia de equidad racial. También debe haber puntos de datos provisionales o formativos para garantizar que los objetivos centrados en la equidad racial de MCPS se adapten y respondan a las necesidades de los estudiantes, el personal y las familias. MCPS debe crear mecanismos para la evaluación continua, la recopilación de datos, el análisis y la planificación de acciones continua con respecto a la equidad racial con base en ese análisis. El cambio a estos ciclos iterativos Planificar-Implementar-Estudiar-Actuar centrados en promover la equidad racial puede ofrecer a los líderes escolares y distritales de MCPS oportunidades de aprendizaje continuo y puntos de datos más frecuentes que se pueden compartir con la comunidad distrital en general (Bryk et al., 2015). Recopilar y compartir públicamente datos cualitativos y experienciales (o "datos de la calle") a través de una variedad de medios en combinación con los métodos cuantitativos que MCPS emplea actualmente apoyará la mejora continua del trabajo de equidad racial del distrito (Safir y Dugan, 2021). La recopilación, el análisis y la comunicación transparente de datos continuos también ayudarán a generar confianza porque la comunidad de MCPS podrá responsabilizar al distrito por la promulgación de sus objetivos de equidad racial declarados.
- V. Confianza relacional:** La planificación e implementación exitosas de una estrategia de equidad racial en todo el distrito requiere que MCPS desarrolle sistemas, procedimientos y prácticas que aumenten la confianza relacional entre el distrito y la comunidad en general. La confianza relacional hace referencia a la confianza creada entre miembros de diferentes grupos dentro de las comunidades escolares o distritales (p. ej., maestros y administradores, profesores y familias) que se desarrolla a través de intercambios

sociales regulares (Bryk y Schneider, 2003). La confianza relacional permite que diferentes grupos dentro de la comunidad escolar dependan mutuamente unos de otros para lograr objetivos compartidos. La confianza relacional debe basarse en el respeto; consideración personal o la voluntad de ir más allá de las responsabilidades definidas para apoyar a otros; competencia dentro de un rol designado; e integridad o garantizar que las palabras y las acciones de uno estén alineadas (Bryk y Schneider, 2003). El desarrollo de confianza relacional depende de una serie de factores, como la comunicación continua, las oportunidades de comentarios, la conversación deliberativa, la transparencia y la ejecución de los objetivos establecidos (Winthrop et al., 2021). Asegurarse de que haya un seguimiento constante con respecto a la implementación de las metas de equidad racial establecidas y solicitar comunicación sobre las experiencias relacionadas con la equidad racial de la comunidad de MCPS respaldará las percepciones positivas del respeto y la consideración personal del distrito por la comunidad, así como la competencia y la integridad. El desarrollo intencional de confianza relacional en toda la comunidad puede reducir la resistencia o la sospecha de intervenciones relacionadas con la equidad o el antirracismo y aumentar la inversión en el mejor interés de todos los estudiantes y sus familias.

Recomendaciones para áreas específicas

MAEC identificó recomendaciones para alinearse con las seis áreas establecidas por el distrito para guiar la Auditoría Antirracista del Sistema de MCPS: Cultura escolar, diversidad de la fuerza laboral, condiciones laborales, currículo de PreK-12, relaciones y compromiso con la comunidad y equidad de acceso.

Cultura escolar

- **Recomendación 1.1: Continuar brindando oportunidades para que el personal, los estudiantes, las familias y otros miembros de la comunidad del distrito compartan sus experiencias basadas en la raza con sus escuelas y el distrito.** Para aprovechar las observaciones positivas relacionadas con la cultura escolar, MCPS debe continuar ofreciendo oportunidades para que todos los miembros de la comunidad de MCPS compartan sus experiencias basadas en la raza con sus escuelas y el distrito (Safir y Dugan, 2021). También debe haber oportunidades continuas para que la comunidad de MCPS y el personal del distrito hablen sobre el significado del antirracismo dentro del distrito y cómo se ve el antirracismo en el día a día. MCPS también debe asegurarse de que todos los departamentos compartan la responsabilidad de comunicar cómo el distrito está creando y apoyando una cultura distrital y escolar acogedora, equitativa e inclusiva. Para participar más en el diálogo con la comunidad de MCPS, el distrito debe ofrecer comunicaciones interdepartamentales que sean accesibles y comprensibles para el personal, los estudiantes y las familias. Estas comunicaciones interdepartamentales deben detallar cómo se ponen en práctica los comentarios que abordan los problemas relacionados con la equidad racial y otros temas de la comunidad de MCPS. Un sistema continuo de diálogo bidireccional puede ayudar a aumentar la transparencia y la confianza, mientras también mejora la capacidad de respuesta del distrito a las necesidades de la comunidad (Safir y Dugan, 2021) (**Observaciones 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.4, 4.2, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**).
- **Recomendación 1.2: Proporcionar a todo el personal a nivel distrital y escolar aprendizaje profesional continuo y sistemático relacionado con la equidad racial.** MCPS debe exigir que todo el personal a nivel distrital y escolar participe en el desarrollo continuo sobre la receptividad cultural, el prejuicio implícito y otros temas relacionados con la equidad a través de una variedad de medios, que incluyen sesiones de aprendizaje profesional y entrenamiento individualizado (**Observaciones 1.3, 1.4, 2.4, 3.2, 4.2, 5.2, 6.3, 6.4**). Para facilitar un enfoque sistemático para el aprendizaje profesional, MCPS debe crear un módulo o currículo de aprendizaje profesional que tenga en cuenta las necesidades destacadas por el personal y otros miembros de la comunidad de MCPS en todo el distrito. Por ejemplo, los miembros de la comunidad de MCPS han destacado la necesidad de desarrollo profesional continuo para todo el personal escolar y del distrito sobre prácticas específicas de equidad racial, incluidas prácticas proactivas centradas en la equidad basadas en el trauma (Venet, 2021) y prácticas de justicia restaurativa ([MAEC, 2021](#)).

Al diseñar sistemas, procedimientos y prácticas para el aprendizaje profesional, MCPS debe considerar las siguientes buenas prácticas:

- o Las oportunidades de aprendizaje profesional deben permitir que los participantes brinden comentarios para que haya aportes y mejoras continuas de las ofertas relacionadas con la equidad racial.
 - o El aprendizaje profesional que aborda la equidad racial debe ofrecer oportunidades para la reflexión individual, la comprensión de los problemas sistémicos de equidad racial y las estrategias que pueden alinearse con funciones y responsabilidades específicas (Pollock et al., 2010).
 - o El personal debe tener acceso a oportunidades de aprendizaje profesional que brinden información sobre múltiples identidades, perspectivas, historias y experiencias de las diferentes poblaciones atendidas por el distrito (Hammond, 2015).
 - o Ofrecer oportunidades de capacitación a nivel de escuela y departamento centradas en prácticas de equidad racial para apoyar al personal con la implementación de los conocimientos y habilidades adquiridos a través de sesiones de aprendizaje profesional (Aguilar, 2019).
 - o Los departamentos deben colaborar en sesiones de aprendizaje profesional y capacitación. Este esfuerzo debe incluir la Unidad de Iniciativas de Equidad del distrito y otros departamentos responsables del aprendizaje profesional dentro del distrito (p. ej., la Oficina de Currículo y Programa de Instrucción, la Oficina de Desarrollo Profesional del Distrito y la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo). La creación de una red de aprendizaje profesional interdepartamental fomentará y mantendrá más oportunidades para comprender los problemas emergentes de equidad.
 - o Brindar oportunidades de aprendizaje para la comunidad más amplia de MCPS con respecto al aprendizaje profesional de equidad racial que recibe el personal, de modo que haya una alineación que aborde las estrategias de equidad racial que se emplean en el distrito (p. ej., justicia restaurativa, práctica basada en el trauma centrada en la equidad) (MAEC, 2021).
- **Recomendación 1.3: Garantizar que las políticas y los procedimientos a nivel del distrito relacionados con la denuncia y el tratamiento del acoso y el hostigamiento basados en la raza y otras formas se comuniquen constantemente a todos los miembros de la comunidad de MCPS.** A nivel de distrito, MCPS debe garantizar que las políticas relacionadas con la denuncia y el tratamiento del acoso y el hostigamiento basados en la raza y otras formas sean accesibles y se comuniquen constantemente durante el ciclo escolar. MCPS también debe crear oportunidades para que la comunidad brinde comentarios sobre las políticas y su implementación (**Observación 1.1, 1.2, 3.3**). Las recomendaciones específicas basadas en los comentarios de la comunidad de MCPS incluyen:
 - o MCPS debe proporcionar un aprendizaje profesional constante a nivel de escuela y distrito sobre la implementación de políticas que aborden específicamente la discriminación, el hostigamiento y el acoso basados en la raza.
 - o MCPS debe proporcionar a los estudiantes y las familias información accesible sobre las políticas contra el acoso (p. ej., a través de lecciones, videos, recursos en línea).
 - o Las políticas contra el acoso y el hostigamiento deben incluir una comunicación transparente con los estudiantes y las familias. El personal encargado de manejar las políticas necesita capacitación continua para brindar consistencia en la implementación. Estas oportunidades de aprendizaje profesional pueden ayudar a crear una cultura de confianza en todas las escuelas de MCPS.
 - o Aumentar la accesibilidad de los formularios y/o plataformas que se utilizan para denunciar el acoso basado en la raza y otras formas de acoso, haciéndolos disponibles en varios idiomas y simplificando la estructura de cada formulario/plataforma para reducir la cantidad de texto. Hacer que los enlaces a los formularios y/o plataformas para denunciar incidentes de acoso estén ampliamente disponibles en el sitio web del distrito.

- o Los formularios y/o plataformas utilizados para denunciar incidentes de intimidación deben explicar el significado de "prejuicio de odio", "acoso basado en la raza" y otros términos relacionados. Los formularios y las plataformas también deben proporcionar ejemplos para ayudar a los usuarios a denunciar con precisión los incidentes de acoso basado en la raza.
- o Los estudiantes, las familias y otros miembros de la comunidad de MCPS deben recibir apoyo para completar los formularios para denunciar el acoso y el hostigamiento basados en la raza y otras formas.
- **Recomendación 1.4: Aprovechar la recopilación y el análisis de datos para descubrir y abordar patrones de desproporcionalidad en la disciplina según la raza.** MCPS debe continuar recopilando y analizando datos disciplinarios escolares para descubrir y abordar patrones de desproporcionalidad según la raza y otras identidades. El uso de la cultura escolar y los datos disciplinarios se basa en el objetivo del *Plan Estratégico* de "implementar prácticas a nivel escolar para apoyar sistemas efectivos de gestión de la salud conductual" (MCPS, 2022). El *Plan Estratégico* incluye estrategias para abordar la desproporcionalidad en las respuestas disciplinarias para estudiantes negros/afroamericanos e hispanos/latinos, y estudiantes con Planes de Educación Individualizados (Individualized Education Plans-IEP). MCPS actualmente tiene datos de referencia de 2020-2021 y ha establecido metas para disminuir la desproporcionalidad anualmente (**Observación 1.1, 1.4, 6.2**). Las siguientes recomendaciones adicionales se basan en este esfuerzo por aprovechar los datos para reducir los patrones de desproporcionalidad en la disciplina:
 - o Recopilar datos disciplinarios provisionales a lo largo de cada ciclo escolar para resaltar tendencias y hacer las revisiones necesarias para la implementación de políticas y prácticas disciplinarias antes de las recopilaciones anuales de datos acumulativos.
 - o Incluir métricas de cultura y clima escolar dentro de la plataforma Tablero de datos de MCPS, incluyendo remisiones y suspensiones, bajo el Modelo de responsabilidad para la equidad. Los datos culturales y disciplinarios desglosados ayudan a identificar las causas fundamentales de los resultados dispares de los estudiantes según la raza o el grupo étnico y otros marcadores de identidad (Berkowitz et al., 2016).

Diversidad de la fuerza laboral

- **Recomendación 2.1: Implementar estrategias tanto a corto como a largo plazo enfocadas en aumentar el reclutamiento, la contratación y la retención de personal docente y administrativo racialmente diverso.** Actualmente, MCPS está implementando algunas estrategias a corto y largo plazo para reclutar, contratar y retener calidad, experiencia y diversidad en el personal docente y administrativo (Carver-Thomas, 2018) (**Observaciones 2.1, 2.2, 2.4, 3.4**). MCPS debe aumentar sus estrategias en nuevas formas. Estas estrategias incluyen:
 - o *Estrategias a corto plazo - En progreso:* aumentar la concienciación sobre el programa Caminos alternativos a la certificación.
 - o *Estrategias a corto plazo - Nuevo:* implementar cronogramas proactivos de contratación e iniciación; desarrollar un mecanismo para garantizar que los maestros y administradores de color formen parte sistemáticamente de los comités de contratación; ofrecer y comunicar ampliamente oportunidades de entrevistas simuladas para posibles nuevos empleados; proporcionar tiempo de observación en el aula para el personal nuevo y veterano para apoyar los esfuerzos de retención; y brindar preparación y apoyo continuos para la obtención de licencias docentes y los exámenes de habilidades básicas, que actualmente están creando una barrera para la certificación de candidatos docentes negros/afroamericanos e hispanos/latinos en Maryland (MSDE, 2022b).
 - o *Estrategias a largo plazo - En progreso:* continuar desarrollando un programa de reclutamiento local (Grow Your Own), aprovechando los ejemplos de programas existentes como la beca Teaching Fellows for Maryland, que incluye financiamiento y apoyo para futuros maestros; y continuar construyendo relaciones existentes con Universidades Históricamente Negras (HBCU) y Asociaciones Hispánicas de Universidades (HACU) locales para apoyar el reclutamiento de candidatos racialmente diversos.

- o *Estrategias a largo plazo - Nuevo*: buscar nuevas asociaciones con HBCU, HACU, universidades tribales y otras instituciones al servicio de las minorías que actualmente no están asociadas con MCPS; y apoyar el desarrollo y la certificación del personal interno con puestos docentes adyacentes (p. ej., ayudantes de maestros, asistentes de maestros, paraprofesionales), aprovechando ejemplos de programas existentes como el Programa piloto de reserva de diversidad de maestros de Nueva York.
- **Recomendación 2.2: Comunicar estrategias nuevas y existentes enfocadas en aumentar la diversidad racial de la fuerza laboral de MCPS ampliamente en toda la comunidad de MCPS.** Las estrategias nuevas y existentes centradas en aumentar la diversidad racial de la fuerza laboral de MCPS deben enviarse claramente a la comunidad de MCPS para mejorar la transparencia, así como ayudar en la referencia de posibles nuevas contrataciones y la retención del personal actual (**Observaciones 2.1, 2.2, 2.4**).
- **Recomendación 2.3: Recopilar, mantener, analizar y presentar informes de datos sobre las estrategias aplicadas para aumentar la diversidad racial de la fuerza laboral del distrito para determinar el éxito y realizar mejoras.** MCPS debe mantener, analizar y presentar informes de datos sobre las estrategias aplicadas para aumentar la diversidad racial de la fuerza laboral del distrito para determinar el éxito. Los datos recopilados deben ponerse a disposición del público tanto para la comunidad de MCPS como para las partes externas relevantes para apoyar una mayor comunicación de los esfuerzos de equidad racial relacionados con la diversidad de la fuerza laboral (**MSDE, 2022b**). Estos datos también deben estar disponibles en el sitio del Tablero de datos de MCPS en la sección Capital humano (**Observación 2.1, 2.2, 3.4**). El *Plan Estratégico* incluye datos de referencia para las "Tasas de diversidad de la fuerza laboral profesional" y el número de "Ferias de empleo a las que se asiste para el reclutamiento de candidatos diversos y de alta calidad". Los siguientes datos de la fuerza laboral también deben recopilarse, analizarse e informarse a nivel de escuela y distrito para apoyar el aumento de la diversidad racial en el personal de MCPS ([The Education Trust, s.f.](#)):
 - o Datos demográficos raciales de los solicitantes
 - o Datos demográficos raciales para nuevos empleados contratados
 - o Tasas de retención que se pueden desagregar por raza
 - o Tasas de abandono que se pueden desglosar por raza
- **Recomendación 2.4: Distribuir a los miembros del personal de diferentes razas y grupos étnicos de manera equitativa entre las clasificaciones de trabajo.** MCPS debe distribuir a los miembros del personal de diferentes razas y grupos étnicos equitativamente entre varias clasificaciones de trabajo. La diversificación del personal por escuela, clasificación laboral y raza brindará la oportunidad de desarrollar un plan de personal equitativo. MCPS debe tener en cuenta los años de experiencia de los maestros. Este análisis de datos es especialmente importante en lo que respecta a las escuelas que reciben fondos del Título I (**Observaciones 2.1, 2.3, 2.4**).
- **Recomendación 2.5: Implementar grupos de afinidad racial de maestros tanto a nivel de distrito como de escuela y crear un mecanismo para recopilar comentarios de estos grupos que se comparten con la comunidad más amplia de MCPS.** MCPS debe implementar y apoyar grupos de afinidad para maestros, administradores y otro personal tanto a nivel distrital como escolar. Los grupos de afinidad pueden ayudar a apoyar a los maestros y otro personal de diversos orígenes raciales al facilitar conexiones a través de identidades compartidas. Tener relaciones y conexiones sólidas es un factor importante para mantener un personal docente diverso (**Pour-Khorshid, 2019**). Estos grupos de afinidad facilitados permiten el apoyo, el aporte, la discusión y la resolución de problemas sobre temas que afectan a diferentes grupos de identidad en el lugar de trabajo. Además, los grupos de afinidad pueden proporcionar un punto de datos para comprender las áreas de éxito y los desafíos relacionados con la equidad racial y otros problemas de equidad emergentes en todo el distrito. Aprovechar el ejemplo de modelos existentes como el Proyecto BOND, que destacaron los miembros de la comunidad (**Observación 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.4**).
 - o Desarrollar un mecanismo para que los grupos de afinidad puedan plantear inquietudes y comentarios sobre las políticas y prácticas existentes y cualquier aporte continuo sobre asuntos relacionados con la raza al liderazgo de MCPS.

- o Asignar el tiempo y los recursos necesarios para la implementación y el mantenimiento continuo de estos grupos.

Condiciones laborales

- **Recomendación 3.1: Desarrollar un equipo multifuncional para identificar y abordar los problemas relacionados con el antirracismo y la competencia cultural que afectan al personal.** MCPS debe crear un equipo multifuncional de miembros del personal para identificar y abordar problemas relacionados con el antirracismo y la competencia cultural entre el personal, como se describe en el [Plan Estratégico \(Observación 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.4\)](#). Este equipo multifuncional debe participar en las siguientes prácticas:
 - o El equipo debe desarrollar o identificar un marco para apoyar condiciones de trabajo positivas en las escuelas. La sistematización del trabajo del equipo multifuncional proporcionará una base que se puede comunicar y será consistente para todo el distrito.
 - o El equipo debe encuestar al personal sobre sus experiencias en el lugar de trabajo. Estas encuestas breves y enfocadas deben informarse públicamente, incluyendo los desafíos y cómo se abordarán.
- **Recomendación 3.2: Revisar y modificar las políticas de personal existentes y crear nuevas políticas según sea necesario para abordar el acoso, el hostigamiento y la intimidación en el lugar de trabajo basados en la raza y otras formas.** MCPS debe revisar y enmendar las políticas de personal que abordan la lucha contra el acoso, el hostigamiento y la intimidación. Estas políticas deben revisarse y actualizarse para cumplir con las leyes aplicables (**Observación 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.3, 3.4**). MCPS debe considerar lo siguiente al revisar y modificar las políticas:
 - o Consultar con la Asociación de Consejos de Educación de Maryland y su Abogado al crear y/o revisar políticas.
 - o Incluir al mediador de asuntos de interés público de MCPS como parte del proceso de desarrollo y capacitación.
 - o Permitir que el personal y los estudiantes revisen las políticas anualmente. MCPS también debe brindar capacitación anual para el personal, los estudiantes y las familias para desarrollar una comprensión compartida del propósito de las políticas, las definiciones clave y el proceso para presentar una queja.
- **Recomendación 3.3: Comunicarse constantemente con la comunidad de MCPS sobre los recursos para informar y abordar las preocupaciones sobre la seguridad de la escuela o los estudiantes.** MCPS debe revisar su proceso interno para denunciar el acoso y la intimidación para que sea accesible a todos los miembros de la comunidad de MCPS. [El formulario 230-35G de MCPS](#) debe estar disponible en otros idiomas además del inglés y debe revisarse para que sea breve y útil. MCPS debe comunicarse constantemente con los estudiantes, los maestros y las familias del distrito sobre cómo denunciar el prejuicio de odio, el acoso y el hostigamiento. Esto debe incluir recursos externos como *Escuelas Seguras de Maryland* (Safe Schools Maryland), el sistema de informes anónimo y gratuito de Maryland, disponible para reportar cualquier problema de seguridad escolar o estudiantil, incluyendo, entre otros, problemas de salud mental, acoso y hostigamiento ([Centro de Maryland para la Seguridad Escolar, 2022](#)). MCPS también debe brindar orientación sobre el uso de estos recursos para que sean más accesibles para la comunidad. La comunicación constante y el desarrollo de capacidades comunitarias con respecto a los recursos ayudan a desarrollar un sentido de consideración personal que se requiere para generar confianza relacional (**Observación 1.1, 2.1, 2.2, 3.3, 3.4**).

Currículo de PreK-12

- **Recomendación 4.1: Emplear un enfoque interdepartamental para revisar y modificar los currículos existentes de MCPS en todas las materias para garantizar que respondan culturalmente y afirmen las identidades raciales y de otros tipos de los estudiantes.** Los currículos de MCPS en todas las materias deben afirmar constantemente las identidades y experiencias de los estudiantes y, al

mismo tiempo, equiparlos con las habilidades críticas necesarias dentro y fuera del aula. Los beneficios de los currículos representativos y que afirman la identidad incluyen un aumento en la participación de los estudiantes y una mejora en la comprensión de los conceptos y habilidades académicos de los estudiantes (Aronson y Laughter, 2016). La representación en los currículos mejora la conciencia racial de los estudiantes y sus conexiones entre ellos y con su comunidad (Paris y Alim, 2017). La incorporación constante de las identidades y experiencias de los estudiantes en los currículos existentes requerirá un enfoque interdepartamental dirigido por la Oficina de Iniciativas Estratégicas de MCPS y la Oficina del Director Académico (**Observación 4.1, 4.2, 4.3, 4.4**). Este enfoque interdepartamental debe consistir en los siguientes pasos escalonados para implementar efectivamente currículos culturalmente sensibles y representativos en todas las escuelas de MCPS:

- o Desarrollar una visión culturalmente receptiva y sostenible para el currículo, las prácticas y la pedagogía. Esta visión debe tratar la representación y la sensibilidad cultural como parte integral del aprendizaje académico riguroso. El proceso de establecimiento de la visión debe incluir las voces de los líderes escolares, maestros, estudiantes y miembros de la comunidad para generar una mayor inversión.
 - o Evaluar los currículos y prácticas pedagógicas actuales. Evaluar la alineación de la instrucción y las evaluaciones de los estudiantes.
 - o Revisar los currículos y los enfoques de instrucción para cumplir mejor con la visión de un currículo y una pedagogía culturalmente receptivos y sostenibles. El proceso de revisión debe incluir diferentes enfoques de la "reforma de la educación multicultural", que puede variar desde currículos centrados en resaltar las contribuciones de diferentes grupos identitarios hasta currículos que orientan a los estudiantes hacia la acción social dentro de sus escuelas y comunidades (Bancos, 2012). El objetivo es tener un enfoque equilibrado del currículo y la instrucción que ofrezca a todos los estudiantes oportunidades para aprender más sobre sí mismos y sus identidades, mientras aprenden sobre las identidades y experiencias de personas diferentes a ellos (Ladson-Billings, 1995).
 - o Proporcionar al personal de apoyo educativo y académico aprendizaje profesional continuo y obligatorio sobre contenido y prácticas culturalmente sensibles que mantengan altos niveles de rigor académico, como se describe en el *Plan Estratégico*. Este desarrollo debe basarse en los esfuerzos existentes, incluyendo los Círculos de estudio y los retiros dirigidos por la Unidad de Iniciativas de Equidad de MCPS, mientras incorpora nuevas estrategias de desarrollo de capacidades.
 - o Crear mecanismos para el aporte de comentarios continuo y la revisión de los currículos para incorporar continuamente las perspectivas de los maestros sobre la implementación del currículo. Ofrecer a los estudiantes la oportunidad de proporcionar comentarios sobre la implementación del contenido curricular y los enfoques de instrucción. Ofrecer a las familias la oportunidad de revisar los cambios en los currículos.
- **Recomendación 4.2: Aumentar la transparencia y la comunicación sobre la programación académica y los resultados de rendimiento en toda la comunidad de MCPS.** MCPS debe aumentar la transparencia y la comunicación sobre la programación académica y los resultados del desempeño a nivel del distrito y la escuela. Brindar información sobre lo que se está enseñando y el rendimiento estudiantil resultante puede ayudar a las familias y miembros de la comunidad a ver la alineación entre la mejora en la participación de los estudiantes, los resultados académicos, el crecimiento socioemocional y otros beneficios holísticos importantes para los estudiantes. La comunicación proactiva con respecto a la programación y el rendimiento académicos puede ayudar a evitar los conflictos que surgen de la actual politización del contenido y los enfoques de instrucción culturalmente receptivos (Gooden et al., 2022) (**Observación 4.2, 4.3, 4.4**).
 - **Recomendación 4.3: Brindar oportunidades de aprendizaje para las familias de MCPS y los miembros de la comunidad sobre los beneficios de los currículos culturalmente sensibles para los resultados académicos de los estudiantes.** MCPS debe brindar oportunidades de aprendizaje para las familias y los miembros de la comunidad sobre el impacto positivo que tienen los currículos culturalmente receptivos en el rendimiento estudiantil y la preparación universitaria y profesional. El "éxito académico" es un componente clave del Marco de la educación culturalmente receptiva (Ladson-Billings, 1995). La instrucción

y los currículos culturalmente receptivos efectivos deben proporcionar a los estudiantes "las habilidades académicas y la competencia" necesarias para tener "éxito dentro y fuera del aula, con el objetivo de preparar a los estudiantes para que sean participantes activos en una democracia" (Ladson -Billings, 1995) (**Observación 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 5.5, 5.6, 6.3**).

Relaciones y participación comunitarias

- **Recomendación 5.1: Desarrollar una visión sistémica en todo el distrito para la participación culturalmente sensible de la familia, la escuela y la comunidad.** MCPS debe desarrollar una visión sistémica en todo el distrito para la participación culturalmente sensible de la familia, la escuela y la comunidad (FSCE) e incorporarla en todas las políticas y regulaciones pertinentes. El *Plan Estratégico* destaca el valor de la participación familiar y ha convertido el bienestar y el apoyo familiar en una de las áreas estratégicas clave de enfoque. Como resultado, la política de participación comunitaria se encuentra actualmente en revisión y se revisará para "garantizar una participación más inclusiva y diversa en los procesos de toma de decisiones del distrito" (MCPS, 2022a). Al desarrollar esta visión de FSCE culturalmente sensible, MCPS debe cambiar de un enfoque de involucramiento a un enfoque de participación (Winthrop et al., 2021). Mientras que un enfoque de involucramiento se enfoca en hacer que las familias se involucren de maneras dirigidas por los sistemas escolares, un enfoque de participación desarrolla la voluntad de las familias para que puedan ser socios iguales (**Observación 1.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.6**). Los beneficios de adoptar una visión con un enfoque de participación incluyen:
 - o Empoderar a todas las familias y miembros de la comunidad para crear y posicionar las formas en que apoyan a las escuelas de MCPS y al distrito en general (Barton et al., 2004).
 - o Crear un espacio para que las familias y los estudiantes de diversos orígenes raciales y otros grupos de identidad participen de formas auténticas fuera de la participación tradicionalmente asociada con las comunidades blancas de clase media alta (Winthrop et al., 2021).
 - o Desarrollar la capacidad de la familia y la comunidad para participar en los procesos de toma de decisiones a nivel escolar y distrital.
 - o Desarrollar la capacidad del personal de la escuela y el distrito para participar con las familias y las comunidades de maneras que respondan culturalmente y afirmen las diversas identidades raciales y de otro tipo.
 - o Fomentar la participación de la familia y la comunidad como una práctica sistémica coherente y continua en lugar de una serie de programas o iniciativas aislados (Winthrop et al., 2021).
- **Recomendación 5.2: Participar en una comunicación bidireccional significativa a través de varios medios para ayudar a reducir las barreras para acceder a la información del distrito y la escuela.** MCPS debe aprovechar la comunicación bidireccional para brindar a las familias acceso y capacitación sobre el uso de sus plataformas virtuales. La comunicación bidireccional debe ocurrir en idiomas que las familias de diferentes orígenes lingüísticos puedan entender. Este enfoque de la comunicación entre la escuela y la comunidad brinda la oportunidad de lograr una mayor participación de todas las familias y mejorar los resultados de los estudiantes (Bergman, 2021). La comunicación bidireccional también brinda vías para que las familias compartan sus prioridades, inquietudes y comentarios (**Observación 1.1, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**). MCPS debe considerar las siguientes recomendaciones para continuar fomentando la transparencia y la confianza con las familias y los miembros de la comunidad:
 - o Proporcionar a las familias y los cuidadores una comunicación constante sobre el progreso académico y la programación. La investigación realizada por Learning Heroes demuestra que tanto las familias como los educadores priorizan la comunicación con respecto al progreso académico. Las familias desean información oportuna sobre lo que se espera de su hijo y sobre cómo se está desempeñando académicamente (Learning Heroes, 2021). Participar en una comunicación bidireccional continua y oportuna sobre el progreso académico puede ayudar a mantener asociaciones auténticas.
 - o Fortalecer la capacidad de la familia y la comunidad para comprender las políticas y los sistemas escolares a nivel escolar y distrital. El desarrollo de capacidades sobre cómo funciona el sistema

escolar puede ayudar a las familias a participar como "diseñadoras" y no simplemente como receptoras de las estructuras y normas escolares ([Barton et al., 2004](#)).

- o Reconocer y aprovechar los fondos de conocimiento de las familias y sus recursos culturales e intelectuales para crear posibilidades para transformar las escuelas ([Ishimaru, 2019](#)).
- **Recomendación 5.3: Aprovechar varias herramientas y plataformas de comunicación para ayudar con las necesidades de comunicación y reducir las barreras del idioma.** MCPS debe aprovechar varias herramientas de comunicación para participar de manera más efectiva con las familias diversas. MCPS puede usar herramientas, como Language Line, y equipos y plataformas de interpretación simultánea, como Talking Points, para ayudar con las necesidades de comunicación y reducir las barreras del idioma. MCPS también debe aumentar la contratación de traductores e intérpretes en las escuelas y en los distritos. El personal, cuyas responsabilidades laborales no incluyen traducción e interpretación, debe recibir capacitación adecuada y compensación adicional para llevar a cabo estas responsabilidades. Ofrecer talleres sobre la programación del distrito en varios idiomas y en varios lugares dentro de la comunidad también puede ayudar a las familias a participar como socios plenos. MCPS debe crear y publicar un calendario maestro que esté disponible a nivel de escuela y distrito (**Observación 1.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**).
- **Recomendación 5.4: Fomentar intencionalmente relaciones de confianza con familias y cuidadores de diversas identidades, particularmente cuando se trabaja entre diferencia.** MCPS debe trabajar para crear relaciones de confianza con las familias y los cuidadores, particularmente cuando se trabaja entre diferencias. Las relaciones sólidas y de confianza son necesarias para cultivar y mantener asociaciones entre familias y educadores ([Mapp y Bergman, 2021](#)). Las escuelas de MCPS deben crear entornos acogedores que respondan a diferentes contextos familiares (p. ej., familias de diferentes orígenes lingüísticos, familias de refugiados, familias indocumentadas). Los puestos de enlace para familias que se integran en los esfuerzos de asociación de participación familiar en toda la escuela pueden ayudar a cerrar la brecha entre el hogar y la escuela, y atender de manera más auténtica las necesidades de la comunidad escolar ([Sanders, 2008](#)) (**Observación 1.1, 5.2, 5.4, 5.5**). Las recomendaciones específicas basadas en los comentarios de la comunidad de MCPS incluyen:
 - o Las escuelas y el distrito deben involucrarse con la comunidad y la familia o los cuidadores a través de una variedad de medios además de los métodos que dependen de la tecnología (p. ej., correos electrónicos, reuniones de Zoom y plataformas virtuales como ParentVue). Estas comunicaciones deben estar disponibles en idiomas además del inglés. El distrito también debe ofrecer oportunidades de participación que se gestione de una manera que no sea regido por el orden de llegada.
 - o Las escuelas deben realizar un seguimiento de los niveles de participación de las familias y los cuidadores para aumentar la participación de todas las familias. Estos datos deben analizarse y usarse para mejorar continuamente los procesos de reclutamiento e inscripción para abordar las brechas en la participación de las familias o grupos comunitarios según la raza y otras identidades.
 - o Los administradores y otro personal escolar y del distrito deben asistir a los eventos de la comunidad local fuera de la escuela para proporcionar información sobre la programación escolar.
 - o MCPS debe continuar aprovechando las asociaciones con organizaciones comunitarias, incluyendo instituciones religiosas y proveedores de atención médica. Colaborar con miembros confiables de la comunidad para traducir información y compartir mensajes clave apoya una comunicación efectiva y ayudará a cerrar la brecha entre el distrito y la comunidad ([Jacques y Villegas, 2018](#)).
 - o Continuar recopilando comentarios de la familia a través de la [Encuesta de participación de los padres](#). Agregar elementos a esta encuesta para medir las experiencias familiares relacionadas con la raza. Desagregar los datos por raza en sitios web de responsabilidad disponibles públicamente.

Equidad de acceso

- **Recomendación 6.1: Desarrollar un presupuesto del programa que se alinee con objetivos y estrategias integrados y explícitos de equidad racial.** MCPS debe desarrollar un presupuesto del programa que se alinee con los objetivos de equidad racial integrados en el [Plan Estratégico](#) y aquellos que

estarán en la visión de equidad racial del distrito. Este esfuerzo requerirá tomar medidas estructuradas para garantizar que los administradores escolares inviertan (**Observación 3.2, 6.1, 6.3**). Altos niveles de inversión ayudarán a los administradores escolares a implementar prácticas y sistemas de financiamiento más equitativos a nivel escolar para lograr la fidelidad. MCPS debe tomar los siguientes pasos apoyados para desarrollar un presupuesto del programa alineado con los objetivos y las estrategias de equidad racial del distrito:

- o Adoptar un enfoque de Presupuesto basado en el estudiante (Student-Based Budgeting-SBB) que se centre en distribuir "dólares a las escuelas en función de la cantidad de estudiantes inscritos, con un enfoque de ponderación de financiamiento según la necesidad de cada estudiante" (Estrategias de recursos educativos, 2018; Jacobs, 2019). Este tipo de enfoque presupuestario brinda mayor autonomía a las escuelas sobre cómo utilizar los recursos para responder a sus necesidades, mientras al mismo tiempo permite que "los distritos aumenten la equidad, la transparencia y la flexibilidad" (Estrategias de recursos educativos, 2018).
 - o Proporcionar a los líderes y administradores escolares desarrollo de capacidades continuo para usar los fondos estratégicamente para apoyar los resultados de los estudiantes. MCPS debe brindar apoyo a los líderes escolares para identificar las "necesidades clave de los estudiantes y los maestros" y cómo satisfacer mejor esas necesidades a través de asignaciones de capital humano y recursos (Estrategias de recursos educativos, 2018; Instituto Annenberg para la Reforma Escolar, 2010).
 - o Cambiar el papel de la oficina central de MCPS de una sede o centro de toma de decisiones más tradicional a un "centro de servicios colaborativo" para ayudar a los líderes escolares a usar los fondos de una manera que responda a sus contextos escolares (Estrategias de recursos educativos, 2018). Esto puede requerir una reestructuración de los organigramas, puestos, responsabilidades y otras prácticas existentes a nivel de la oficina central.
- **Recomendación 6.2: Aprovechar las prácticas de datos existentes para promover resultados de aprendizaje equitativos al incluir puntos de datos adicionales en el análisis de las brechas de rendimiento académico según la raza.** MCPS debe promover resultados de aprendizaje equitativos al incluir puntos de datos adicionales en su análisis de desproporcionalidades en el rendimiento académico según la raza. La plataforma Tablero de datos de MCPS brinda información sobre las disparidades en los resultados de los estudiantes a través del Modelo de responsabilidad para la equidad (**Observación 1.3, 1.4, 6.2, 6.3, 6.4**) :
 - o Recopilar datos de inscripción desagregados e incluirlos dentro del Modelo de responsabilidad para la equidad para descubrir patrones de desproporcionalidad en el acceso a programas y cursos acelerados en todas las bandas de grados. El Plan Estratégico incluye un objetivo para "aumentar el acceso a oportunidades enriquecidas y aceleradas para grupos de estudiantes subrepresentados" (MCPS, 2022a). Cumplir con este objetivo requerirá la recopilación y el análisis de datos continuos para confirmar el nivel de acceso equitativo a estos programas en todas las escuelas de MCPS.
 - o Proporcionar un análisis claro de datos año tras año del progreso académico de los grupos de estudiantes en el Tablero de datos de MCPS dentro del Modelo de responsabilidad para la equidad. Proporcionar un análisis de los datos año tras año en un formato accesible ayudaría a aumentar la transparencia con respecto a si los grupos de estudiantes están logrando un progreso constante. Este tipo de análisis año tras año ayudará a las escuelas de MCPS a determinar qué intervenciones están dando los mejores resultados para los resultados de los estudiantes.
 - o Comunicar los cambios en los procesos y políticas de desagregación de datos según la raza y otros grupos de identidad en toda la comunidad de MCPS. Se debe informar a los grupos comunitarios de MCPS sobre las actualizaciones recientes del desglose de los datos de rendimiento de los estudiantes para comprender cómo MCPS está apoyando las brechas en los resultados de los estudiantes dentro de los grupos de identidad racial, así como entre los grupos raciales. MCPS debe comunicar explícitamente los procesos de datos, incluyendo el desglose de las puntuaciones del Grupo de supervisión en la Evidencia de aprendizaje y el Modelo de responsabilidad para la equidad por raza, para identificar si hay variaciones en el rendimiento académico entre los estudiantes

que son blancos y no califican para los servicios FARMS y los estudiantes que son asiáticos y no califican para los servicios FARMS. MCPS también debe comunicar los cambios en las formas en que los estudiantes blancos y asiáticos que no reciben servicios FARMS se agrupan en el Grupo de supervisión en la Evidencia de aprendizaje y Modelo de responsabilidad para la equidad. La comunicación explícita y constante sobre los cambios en las políticas de datos relacionados con la equidad racial ayudará a abordar las preocupaciones sobre los prejuicios y estereotipos raciales, incluyendo el "mito de la minoría modelo" destacado por miembros de la comunidad de MCPS que se identifican como asiáticos (Tatum, 2017). Comunicar los cambios relacionados con la recopilación y el análisis de datos a la comunidad hará que el distrito sea responsable de implementar sus estrategias de equidad racial establecidas.

- **Recomendación 6.3: Abordar las discrepancias en el acceso a recursos y oportunidades a través del aprendizaje profesional continuo relacionado con el prejuicio implícito y la competencia cultural del personal de la escuela.** Los educadores deben tener las habilidades para promover la equidad y la inclusión en el aula como parte de la práctica educativa. MCPS debe proporcionar aprendizaje profesional continuo relacionado con el prejuicio implícito y la competencia cultural para el personal escolar. La investigación indica que las expectativas de los maestros pueden afectar en gran medida los resultados de los estudiantes, desde las tasas de graduación hasta la preparación para cursos rigurosos o acelerados (Gershenson y Papageorge, 2018). Los maestros blancos, que constituyen una gran parte de la fuerza docente, a menudo tienen expectativas más bajas para los estudiantes negros/afroamericanos e hispanos/latinos que para sus compañeros blancos (Gershenson y Papageorge, 2018). Esta diferencia en las expectativas de los maestros a menudo tiene sus raíces en prejuicios implícitos sobre los grupos y comunidades de estudiantes, así como en la falta de competencia cultural. MCPS debe proporcionar a los maestros oportunidades de aprendizaje profesional y capacitación continua centrada en apoyar a los estudiantes negros/afroamericanos e hispanos/latinos para abordar expectativas y resultados dispares (**Observación 1.3, 1.4, 6.1, 6.3**).
- **Recomendación 6.4: Rediseñar los criterios de inscripción para la programación acelerada que tenga en cuenta la proporcionalidad racial e identifique a los estudiantes que pueden tener éxito en los cursos avanzados con los apoyos académicos adecuados.** MCPS debe rediseñar los criterios de inscripción para la programación acelerada para abordar la desproporcionalidad según la raza. Este proceso de inscripción rediseñado también debe identificar a los estudiantes que tendrían éxito en los cursos avanzados con los apoyos académicos adecuados con un enfoque particular en los estudiantes de grupos de identidad racial que no son blancos. El proceso de inscripción debe identificar a los estudiantes clasificados como Aprendices del idioma inglés que tendrían éxito en los cursos avanzados con los apoyos y estructura lingüísticos adecuados. Es importante que los cambios en los criterios de inscripción y los procesos para acceder a la programación acelerada se comuniquen de forma clara y coherente a los estudiantes, las familias y el personal de todo el distrito (The Education Trust, 2019) (**Observación 1.3, 1.4, 5.5, 6.1, 6.4**)

La siguiente matriz alinea las observaciones con recomendaciones específicas:

	Observaciones											
	Área 1				Área 2				Área 3			
	Obs 1.1	Obs 1.2	Obs 1.3	Obs 1.4	Obs 2.1	Obs 2.2	Obs 2.3	Obs 2.4	Obs 3.1	Obs 3.2	Obs 3.3	Obs 3.4
Rec 1.1	x	x	x	x				x				
Rec 1.2			x	x				x		x		
Rec 1.3	x	x									x	
Rec 1.4	x			x								
Rec 2.1					x	x		x				x
Rec 2.2					x	x		x				
Rec 2.3					x	x						x
Rec 2.4					x		x	x				
Rec 2.5					x	x	x		x			x
Rec 3.1					x	x			x	x		x
Rec 3.2	x				x	x			x		x	x
Rec 3.3	x				x	x					x	x
Rec 4.1												
Rec 4.2												
Rec 4.3												
Rec 5.1	x											
Rec 5.2	x											
Rec 5.3	x											
Rec 5.4	x											
Rec 6.1										x		
Rec 6.2			x	x								
Rec 6.3			x	x								
Rec 6.4			x	x								

Recomendaciones

Recomendaciones	Observaciones													
	Área 4				Área 5						Área 6			
	Obs 4.1	Obs 4.2	Obs 4.3	Obs 4.4	Obs 5.1	Obs 5.2	Obs 5.3	Obs 5.4	Obs 5.5	Obs 5.6	Obs 6.1	Obs 6.2	Obs 6.3	Obs 6.4
Rec 1.1		x				x	x	x	x					
Rec 1.2		x				x							x	x
Rec 1.3														
Rec 1.4												x		
Rec 2.1														
Rec 2.2														
Rec 2.3														
Rec 2.4														
Rec 2.5														
Rec 3.1														
Rec 3.2														
Rec 3.3														
Rec 4.1	x	x	x	x										
Rec 4.2		x	x	x										
Rec 4.3	x	x	x	x					x	x			x	
Rec 5.1						x	x	x		x				
Rec 5.2					x	x	x	x	x					
Rec 5.3						x	x	x	x					
Rec 5.4						x		x	x					
Rec 6.1											x		x	
Rec 6.2												x	x	x
Rec 6.3											x		x	
Rec 6.4									x		x			x