MENLO SCHOOL

1915

RESUMEN EJECUTIVO DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2020-2021

MENLO SCH

ÍNDICE

Introducción.....5

Nuestro compromiso contra el racismo y la discriminación 7

Liderazgo en equidad, diversidad e inclusión 2020-2021 8

Nuestro origen y datos demográficos de 2020-2021.....9

Acerca del plan 10

Resultados de 2020-2021 11

Lo que nos espera este año y los siguientes..... 18

MENLO
SCHOOL
STONE
FAMILY
HALL
Zim Services, Inc.

INTRODUCCIÓN

Menlo School está comprometida con nuestra agenda de equidad, diversidad e inclusión (Equity, Diversity, and Inclusion, EDI) a través de un plan estratégico de cinco años dirigido por Keith Wheeler, jefe de Equidad, Diversidad e Inclusión Institucional de la escuela, y Than Healy, director de la escuela. El proceso de planeación estratégica de nuestra escuela cuenta con el apoyo de nuestra comunidad que se preocupa, se compromete y es compasiva. En los últimos tres años, el Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión (Equity, Diversity, and Inclusion Committee, EDIC) de la escuela ha experimentado un crecimiento exponencial, por lo que ha podido llegar a representar la rica y hermosa diversidad de nuestros miembros. El EDIC se compone de consejeros, administradores sénior, profesores, personal, familias y estudiantes.

A lo largo del año, evaluamos la eficacia y el impacto de todas las iniciativas esbozadas en el Plan Estratégico de EDI. Nuestro proceso se basa en las ideas del ciclo para el fomento de la equidad RIDES de Harvard. El componente de investigación de este trabajo es fundamental, pues moldea la manera en la que pensamos sobre estos temas y da forma a la manera cómo usamos nuestros recursos en todas las disciplinas y divisiones. Nuestra búsqueda de un cambio progresivo y significativo impulsa este trabajo de equidad.

El ciclo de planeación estratégica se cierra para su evaluación cada año, del 31 de mayo al 30 de julio. En octubre del siguiente año académico, se proporciona un resumen ejecutivo completo a la comunidad de Menlo en el que se destacan las conclusiones más importantes y que sirve como hoja de ruta para orientar el trabajo futuro. Este resumen no es su única oportunidad para participar en este trabajo: también tendrá noticias nuestras sobre próximas juntas públicas, reuniones de comités y actualizaciones anuales. Todas las sesiones contarán con servicios de interpretación en directo para los miembros de nuestra comunidad cuya lengua materna no sea el inglés.

Nuestro progreso no es el trabajo de solo una persona en particular; Menlo, como un conjunto, reflexiona, revisa y reformula sus objetivos constantemente. Cada día, nuestro viaje se reinicia, lo que nos permite a todos vivir con compasión, aprender de los errores mientras recibimos lo positivo, y experimentar la profunda conexión que nace de nuestra querida comunidad. Esperamos que este trabajo le parezca productivo a nivel intelectual y representativo de una voz colectiva que se centra en el cambio sistémico y estructural, lo que creará conjuntamente una escuela de la que todos nos beneficiemos, donde prosperemos y a la que todos pertenezcamos. ¡Somos Menlo!

En completa asociación y colaboración,

Keith B. Wheeler
Jefe de Equidad, Diversidad e Inclusión Institucional

MENLO
52

NUESTRO COMPROMISO CONTRA EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN:

Un compromiso no neutral con la equidad, la igualdad y la seguridad

Como institución, Menlo tiene en gran consideración los antecedentes raciales, físicos, culturales, lingüísticos, espirituales e intelectuales de nuestro diverso cuerpo estudiantil. Los miembros de nuestra escuela reconocen que nuestra sociedad se encuentra en un punto de inflexión único, uno que requiere que profundicemos y vayamos más allá de nuestras prioridades institucionales actuales para seguir abordando las fuerzas sistémicas de la discriminación y el racismo estructurales que dan forma a lo que somos, a nuestras creencias y a la manera en la que construimos nuestras relaciones con los demás dentro de la experiencia académica y el lugar de trabajo.

Por lo tanto, como escuela, estamos tomando la decisión consciente de *no seguir* operando desde un espacio de neutralidad pasiva; estamos declarando que Menlo School es una comunidad de aprendizaje que está en contra del racismo y de la discriminación. El racismo y la discriminación se entrecruzan, además, con intolerancias como el heterosexismo, la islamofobia, el sexismo y el antisemitismo, y están profundamente arraigados en los prejuicios raciales y culturales que impiden a tantos estudiantes materializar plenamente sus esperanzas y sueños a través de una experiencia educativa transformadora.

Además, Menlo está comprometida en ser parte de un cambio sistemático más amplio que enfrente el racismo y la desigualdad de cualquier naturaleza dentro de nuestro contexto educativo local. Tenemos un renovado sentido de urgencia y compromiso para liderar en esta área. Como tal, nos comprometemos a confrontar el racismo para crear un mundo más inclusivo y justo, lo que nos vincula a un propósito más grande que nosotros mismos. Por lo tanto, la escuela se solidariza de manera inquebrantable con un firme compromiso de *interrumpir, desmantelar y poner fin al racismo y a los comportamientos discriminatorios* dentro y fuera del campus o en línea que puedan manifestarse de las siguientes maneras:

- epítetos con carga racial
- apropiación cultural
- prejuicios o burlas por el aspecto socioeconómico
- antisemitismo
- insensibilidad religiosa o espiritual
- palabras sexistas o negativas que se relacionen con la identidad de género
- homofobia, y discurso de odio o de eliminación hacia la comunidad LGBTQIA

Los comportamientos y las creencias antes mencionados son una amenaza directa a nuestros valores fundamentales y a nuestra ética como escuela. A través de nuestra programación educativa, construiremos un mandato moral por el que la comunidad escolar comparta la responsabilidad colectiva de atender, eliminar y prevenir las acciones, las decisiones y los resultados que fomenten y perpetúen el racismo y la discriminación. Aparte de esto, cada estudiante de Menlo honrará, respetará y defenderá la diversidad y las experiencias de vida de todos los miembros de la comunidad para apoyar la misión, la visión, los valores, las metas y los objetivos de la escuela para provocar un cambio sistémico que promueva la justicia, salvaguarde los derechos humanos, y garantice un trato justo y equitativo y el respeto a la dignidad humana para todas las personas de nuestro campus.

Si bien los estudiantes y sus padres deben saber que Menlo no tiene tolerancia alguna ante dichos comportamientos, la escuela no pretende desarrollar una cultura del miedo, en la que los estudiantes no tengan la oportunidad de aprender, reflexionar y crecer a partir de sus errores. Somos una institución educativa con visión en el futuro, que tiene el respaldo de 108 años de excelencia. A medida que nuestra cultura siga cambiando, seguiremos comprometidos con el establecimiento y el mantenimiento de una comunidad equitativa que cumpla su promesa educativa, lo que acabará con el valor predictivo de la raza y asegurará el éxito de cada estudiante.

Representante de la diversidad estudiantil 2020-2021

Celeste Aguilar, de 21 años
Celeste fue una miembro clave de nuestro equipo de liderazgo del Plan Estratégico de EDI y una miembro activa del Consejo Estudiantil. Compartió ideas clave con los estudiantes y fue una fuerza impulsora detrás de la implementación de una plataforma de defensa en línea para estudiantes.

Equipo de liderazgo del Plan Estratégico de Equidad, Diversidad e Inclusión 2020-2021

Carmen Borbón
Directora asociada de Programas de Prácticas Restaurativas de EDI y jefa del Departamento de Historia de la escuela preparatoria

Keith B. Wheeler
Jefe de Equidad,
Diversidad e Inclusión Institucional

Roger Zamora
(Se fue de Menlo en febrero de 2021)
Director asociado de Admisiones, y Equidad,
Diversidad e Inclusión para el Apoyo a las Familias

Kevin Campion
Maestro de matemáticas de 7.º grado y líder de Apoyo Académico y Aprendizaje Socioemocional

Chris Young
(Se fue de Menlo en junio de 2021)
Director de Compromiso con la Comunidad y decano del nivel preparatorio

Comunidad de aprendizaje profesional de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) 2020-2021

Nkia Richardson
Consejera y copresidente

Rey Banatao
Consejero y copresidente

John Maletis
Consejero

Steve Dostart
Consejero

Karen King
Consejera

Stephanie Jackson
Consejera

Scott Taylor
Consejero

Than Healy
Director de la escuela

John Schafer
Director de la escuela preparatoria

La Vina Lowery
Directora de secundaria

Keith Wheeler
Jefe de EDI institucional

Alex Perez
Director de Comunicaciones

Roger Zamora
Director asociado de Admisiones y Apoyo Familiar de EDI

Carmen Borbón
Directora asociada de Programas de Prácticas Restaurativas y directora del Departamento de Historia de la escuela preparatoria

Julie Floyd
Madre de familia

NUESTRO ORIGEN Y DATOS DEMOGRÁFICOS DE 2020-2021

Nuestra declaración de Equidad, Diversidad e Inclusión

Menlo School se compromete a ser una comunidad heterogénea e inclusiva. Creemos que los estudiantes reciben una mejor educación y están mejor preparados para tener éxito cuando la comunidad escolar (estudiantes, familias, profesores, administración y personal) es diversa e inclusiva. La diversidad beneficia a toda la comunidad proporcionando una amplia gama de perspectivas y experiencias. Nos apegamos a una definición amplia de diversidad: una comunidad inclusiva compuesta por personas de diferentes orígenes raciales, culturales, económicos y religiosos, así como de diferentes identidades de género y orientaciones sexuales. Además, apoyamos a los estudiantes con una amplia variedad de intereses, talentos, capacidades físicas, personalidades y políticas.

Nuestras creencias fundamentales

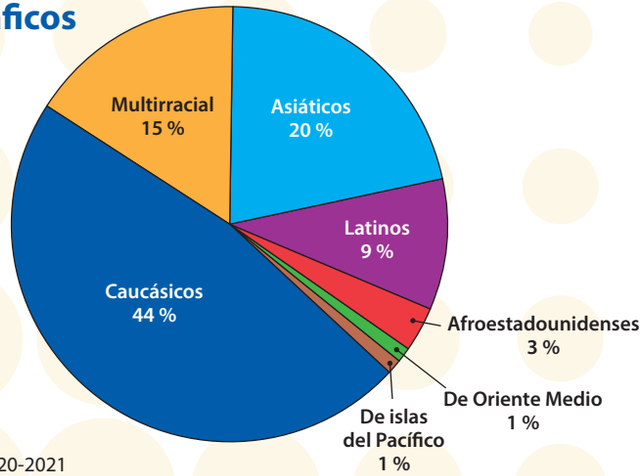
➤ **transformación del aprendizaje** ➤ **transformación de la cultura** ➤ **transformación de las vidas**

Para lograr nuestros objetivos transformacionales en Menlo School, los valores de equidad, diversidad e inclusión son el núcleo de nuestra identidad organizativa. Por medio de nuestros esfuerzos diarios, la escuela demuestra un compromiso compartido con el desarrollo de todos los miembros de la comunidad fomentando un ethos del campus en el que la equidad, la diversidad y la inclusión se encuentran entre las principales piedras angulares de nuestra cultura.

En esta labor, nos empapamos de las mejores prácticas basadas en la investigación. Los estudiantes y el profesorado participan regularmente con material enriquecido con la multiplicidad de voces, puntos de vista y experiencias vividas dentro de nuestra escuela y nuestro contexto global. Creemos que, a través de nuestros decididos esfuerzos, podemos convertirnos en mejores personas cuando reconocemos, apreciamos y acogemos de verdad experiencias distintas a las nuestras.

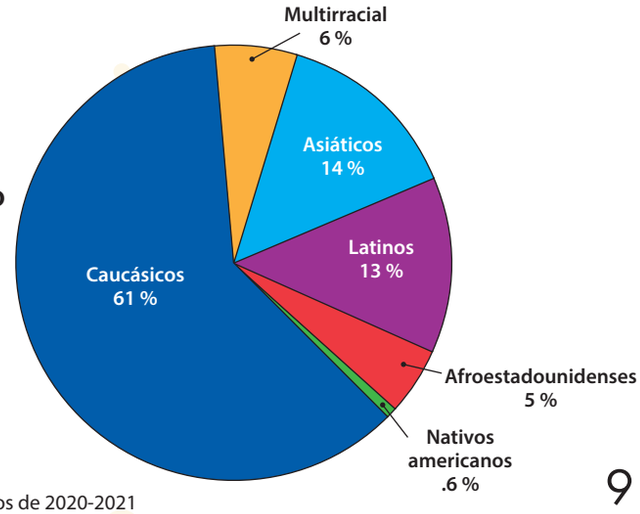
Datos demográficos 2020-2021

Perfil del conjunto de estudiantes*



*Datos de Admisiones de 2020-2021

Perfil del conjunto de empleados*



*Datos de Recursos Humanos de 2020-2021

ACERCA DEL PLAN

33 estrategias en 5 áreas prioritarias

1

Cultura de campus unido y desarrollo de liderazgo inclusivo

- La escuela seguirá construyendo una cultura saludable e inclusiva que construya una mayor unidad dentro de nuestra comunidad, para mejorar la experiencia general de los estudiantes, los padres, el personal y el profesorado.

2

Contratación y conservación de personal docente de color

- La escuela contratará y retendrá con éxito a educadores altamente calificados que representen diversos orígenes y etnias.

3

Desarrollo profesional en equidad, diversidad e inclusión

- La escuela ofrecerá oportunidades de aprendizaje que se enfoquen en la equidad para todos los empleados y padres, lo que introducirá mejores prácticas que formarán parte de la vida diaria y fomentará la interacción colaborativa entre colegas y familias.

4

Apoyo académico y aprendizaje socioemocional

- La escuela proporcionará y mejorará programas de apoyo relevantes y sólidos que respondan a las necesidades académicas, sociales y emocionales de todos los estudiantes, lo que garantizará que nuestros estudiantes de color reciban una experiencia equitativa e inclusiva en Menlo School.

5

Aprendizaje en contra del racismo y elaboración de políticas

- La escuela proporcionará y mejorará programas de apoyo relevantes y sólidos que respondan a las necesidades académicas, sociales y emocionales de todos los estudiantes, lo que garantizará que los estudiantes históricamente subrepresentados, los miembros de la comunidad LGBTQ+IA, los estudiantes con diferencias neurológicas y las familias reciban una experiencia equitativa e inclusiva.

CÓMO DETERMINAMOS NUESTROS RESULTADOS

A lo largo del año, evaluamos estas iniciativas de diversas formas, como con encuestas, observaciones directas, entrevistas, reuniones y otros recursos. Llevamos a cabo un análisis profundo de cada iniciativa, usando una escala básica de Likert, como se verá a continuación. Consultamos los datos para determinar si el trabajo
se interrumpirá, se modificará o continuará. En algunos casos, una iniciativa puede interrumpirse porque ya se completó con éxito. En esta sección del resumen ejecutivo, verá cada iniciativa resumida a partir de las respuestas a las siguientes preguntas:

1. **¿Se intentó llevar a cabo esta iniciativa?** ✓ ✗
2. **Calificación Likert (1 = fallida; 3 = medianamente exitosa; 5 = exitosa)** 1 2 3 4 5
3. **Índice de participación de los interesados (de los que asistieron, ¿cuál fue el índice de participación?)** PORCENTAJE
4. **Índice de asistencia más alto** VALORES NO PROCESADOS
5. **¿Continuará esta iniciativa o se interrumpirá durante el próximo ciclo de mejora?** + −

Total de estrategias

ÁREA PRIORITARIA 1: **cultura de campus unido y desarrollo de liderazgo inclusivo**

Facilitado por Carmen Borbón y Keith Wheeler

Objetivo: la escuela seguirá construyendo una cultura saludable e inclusiva que construya una mayor unidad dentro de nuestra comunidad, para mejorar experiencia general de los estudiantes, los padres, el personal y el profesorado.

	¿Se intentó llevar a cabo esta iniciativa?	Calificación Likert	Índice de participación de los interesados	Máximo índice de asistencia registrado	¿Se descontinuará esta iniciativa o continuará durante el próximo ciclo de mejora?
Estrategia 1: contratar con éxito a un Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión del Consejo de Administración que promueva la creatividad, la innovación y la diversidad de perspectivas. El comité involucrará a la dirección de la escuela en la conversación sobre las prioridades clave para garantizar que cumplamos nuestro compromiso con estos valores.	✓	5	99.5 %	16	+
Estrategia 2: colaborar con la administración ejecutiva para evaluar y actualizar los procedimientos disciplinarios de la escuela secundaria y preparatoria. Las actualizaciones de este año no serán integrales, sino que abordarán conductas discriminatorias específicas que pueden ocurrir dentro y fuera del campus o en línea. La educación posterior garantizará que todos los estudiantes, padres, profesores y personal entiendan los cambios en las políticas y que las políticas disciplinarias se comprendan perfectamente y se apliquen con equidad, cuidado y compasión.	✓	5	100 %	4	+
Estrategia 3: en el primer año de la implementación de nuestra práctica restaurativa, los funcionarios del consejo estudiantil o los funcionarios de gobierno recibirán capacitación para desarrollar sus habilidades de liderazgo y resolución de conflictos. La capacitación se centrará en el manejo de las microagresiones, el estrés racial y el trauma relacionado con la identidad dentro del cuerpo estudiantil de Menlo. A medida que el programa se amplíe, también se ofrecerán oportunidades de capacitación a los jefes de departamento, al personal administrativo ejecutivo y a otros líderes adultos.	✗	1	N/A	N/A	+
Estrategia 4: incorporar con éxito al nuevo director asociado de Prácticas Restaurativas Estudiantiles, para identificar las metas anuales, los objetivos relacionados con la iniciativa y las métricas de rendimiento.	✓	3	N/A	N/A	+
Estrategia 5: explorar la posibilidad de crear una aplicación móvil para que los estudiantes reporten sus preocupaciones sobre el clima y la cultura de la escuela. Los datos en tiempo real de la aplicación se usarán para determinar la capacitación en prácticas restaurativas, los círculos de sanación y las mediaciones, pero la aplicación en sí misma no sustituirá el proceso disciplinario. El año escolar 2020-2021 se destinará al desarrollo de la tecnología de la aplicación, la interfaz de usuario, las instrucciones y los módulos de capacitación para los estudiantes.	✓	1	N/A	N/A	−
Estrategia 6: implementar la encuesta de evaluación de inclusividad y multiculturalismo (Assessment of Inclusivity and Multiculturalism, AIM) para entender cómo se sienten empoderados, reivindicados, seguros y apoyados en nuestra comunidad los diferentes grupos dentro de Menlo.	✓	3	N/A	N/A	+
Estrategia 7: seguir ofreciendo sesiones de capacitación para los líderes de los grupos de afinidad de las escuelas secundaria y preparatoria (profesorado, personal y estudiantes) para ayudarles a adoptar las mejores prácticas que unifiquen la cultura y el clima del campus.	✓	5	100 %	14	+
Estrategia 8: reestructurar las funciones y perfeccionar los procesos del grupo de trabajo del Plan Estratégico de Equidad, Diversidad e Inclusión para que sus resultados y objetivos sean más claros para los padres, los estudiantes, el personal, los profesores y los administradores.	✓	5	92.5 %	102	+
Estrategia 9: colaborar con el nuevo vicepresidente de Equidad, Diversidad e Inclusión de la Asociación de Padres de Menlo School (Menlo School Parents Association, MSPA), que trabajará para garantizar que Menlo esté fortaleciendo las relaciones, identificando los recursos e involucrando a todas las comunidades de padres. Se trabajará para garantizar que Menlo responda eficazmente a las consultas y que proporcione a los padres las herramientas necesarias para transitar por las estructuras de la escuela con confianza.	✓	5	100 %	6	+
Estrategia 10: la escuela aplicará la encuesta de compromiso y participación de otoño. La encuesta proporcionará más datos que destaquen nuestra demografía de padres y las formas en las que el liderazgo de la MSPA puede aumentar la participación en las actividades de la MSPA a través de diferentes grupos dentro de la comunidad de padres.	✓	5	77.6 %	N/A	−

ÁREA PRIORITARIA 2: **contratación y conservación de personal docente de color**

Facilitado por Keith Wheeler

Objetivo: la escuela contratará y retendrá con éxito a educadores altamente calificados que representen diversos orígenes y etnias.

	¿Se intentó llevar a cabo esta iniciativa?	Calificación Likert	Índice de participación de los interesados	Máximo índice de asistencia registrado	¿Se descontinuará esta iniciativa o continuará durante el próximo ciclo de mejora?
Estrategia 1: implementar una capacitación en materia de revisión de currículos y entrevistas contra los prejuicios para todos los administradores ejecutivos, jefes de departamento y otros miembros de personal clave directamente implicados en la contratación.	✓	4	100 %	15	–
Estrategia 2: crear un plan maestro de contratación de recursos humanos para identificar las estrategias, incluidas la mejor ubicación y planeación de tiempos, para la contratación de empleados históricamente subrepresentados. El proceso también tratará de identificar los recursos que ayuden a la escuela a alcanzar sus metas de contratación y a emplear con éxito a los candidatos deseados.	✓	3	100 %	6	+
Estrategia 3: realizar entrevistas anuales de "permanencia" como mejor práctica, específicamente a todo el profesorado de color, para conocer la experiencia de los empleados de Menlo.	✓	5	100 %	10	+

ÁREA PRIORITARIA 3: **desarrollo profesional en equidad, diversidad e inclusión**

Facilitado por Roger Zamora y Keith Wheeler

Objetivo: la escuela ofrecerá oportunidades de aprendizaje que se enfoquen en la equidad para todos los empleados y padres, lo que introducirá mejores prácticas que formarán parte de la vida diaria y fomentará la interacción colaborativa entre colegas y familias.

	¿Se intentó llevar a cabo esta iniciativa?	Calificación Likert	Índice de participación de los interesados	Máximo índice de asistencia registrado	¿Se descontinuará esta iniciativa o continuará durante el próximo ciclo de mejora?
Estrategia 1: administrar el Inventario de tipos de conflicto intercultural (Intercultural Conflict Style, ICS) para medir cómo entiende cada adulto sus estilos de comunicación y de resolución de problemas en las culturas. Esta herramienta no evaluativa es una forma basada en la investigación para lograr el crecimiento personal y pedagógico.	✗	1	N/A	N/A	–
Estrategia 2: continuar la serie de aprendizaje de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) para padres con Jessica Stovall y Keith Wheeler. La serie ayudará a padres, estudiantes, profesores, personal y administradores a entender los problemas y las mejores prácticas relacionadas con la equidad, la diversidad y la inclusión, por medio de la investigación de pedagogía humanizadora y la educación culturalmente responsable.	✓	4	N/A	102	–
Estrategia 3: publicar un boletín anual de equidad, diversidad e inclusión que informe a la comunidad escolar sobre las iniciativas clave, los desarrollos de políticas, las oportunidades de aprendizaje profesional y comunitario, los calendarios y los aspectos destacados de los estudiantes, los padres, los profesores y el personal.	✗	5	N/A	8	–
Estrategia 4: mantener la serie de reuniones virtuales, en las que estudiantes, padres y empleados puedan aprender de los principales expertos que compartirán las mejores prácticas basadas en la investigación sobre raza, pedagogía, educación contra el racismo, escuelas culturalmente receptivas y otros temas relacionados con la visión estratégica de la escuela.	✓	5	N/A	207	–
Estrategia 5: dirigirse explícitamente al profesorado, al personal, a los administradores, a los estudiantes y a los consejeros para que asistan a la Conferencia de Personas de Color (People of Color Conference, POCC) y a la Conferencia de Liderazgo de Diversidad Estudiantil, que se transmitirán en línea para el ciclo escolar 2020-2021. Las reuniones previas a la conferencia prepararán a los asistentes para que participen plenamente durante la conferencia y regresen con elementos clave para compartir. Crear un proceso de selección para el ciclo escolar 2020-2021 que dé prioridad a la participación de los profesores, el personal, los estudiantes y los consejeros que forman parte de las personas indígenas, negras y de color (Black, Indigenous, and People of Color, BIPOC).	✓	5	N/A	28	+

ÁREA PRIORITARIA 4: **apoyo académico y aprendizaje socioemocional**

Facilitado por Kevin Campion y Keith Wheeler

Objetivo: la escuela proporcionará y mejorará programas de apoyo relevantes y sólidos que respondan a las necesidades académicas, sociales y emocionales de todos los estudiantes, lo que garantizará que los estudiantes históricamente subrepresentados, los miembros de la comunidad LGBTQ+IA, los estudiantes con diferencias neurológicas y las familias reciban una experiencia equitativa e inclusiva.

	¿Se intentó llevar a cabo esta iniciativa?	Calificación Likert	Índice de participación de los interesados	Máximo índice de asistencia registrado	¿Se descontinuará esta iniciativa o continuará durante el próximo ciclo de mejora?
Estrategia 1: bajo el liderazgo del decano de estudiantes de la escuela preparatoria y el subdirector de la escuela secundaria, la escuela creará un equipo de Sistemas de Apoyo Múltiples (Multi-Tiered Systems of Support, MTSS) compuesto por profesores, personal y administradores ejecutivos de la escuela secundaria y preparatoria. En su primer año, el equipo se centrará en la creación de sistemas que aborden el apoyo académico, las prácticas restaurativas, los problemas de conducta de los estudiantes, las iniciativas de salud y el bienestar y la inclusión de la comunidad LGBTQ+IA. A partir de este trabajo de planeación, el equipo distinguirá los servicios básicos, complementarios e intensivos y la capacitación correspondiente que serán necesarios para que el profesorado y el personal los apliquen.	✓	3	N/A	17	–
Estrategia 2: elaborar plenamente el Plan de Apoyo familiar (Family Support Plan, FSP) de la escuela. El FSP abordará los esfuerzos a corto y largo plazo de la escuela para atender los asuntos de transporte, apoyos económicos y comunitarios, y los recursos relacionados con la pandemia para los estudiantes y las familias que lo necesiten.	✓	3	N/A	15	+
Estrategia 3: seguir creando programas innovadores de apoyo académico para 6.º a 12.º grados, en los que se incluyan respuesta a la intervención y arranque.	✓	5	N/A	5	+
Estrategia 4: actualizar y reintroducir la clase de Habilidades Humanas de 8.º grado como "Knights 101" (Caballeros uno a uno). El plan de estudios actualizado se enfocará en el espectro de identidad, el sesgo socioeconómico, la raza y la cultura, el racismo sistémico, la opresión estructural, el privilegio, el espectro de género y la evolución de la sexualidad.	✓	1	N/A	N/A	+
Estrategia 5: apoyar a los nuevos funcionarios de Equidad, Diversidad e Inclusión del gobierno estudiantil de la escuela preparatoria del ciclo 2020-2021, cuya función incluye trabajar con el gobierno estudiantil en iniciativas, proporcionar actualizaciones a todos los estudiantes, planear eventos y recibir comentarios del jefe de Equidad, Diversidad e Inclusión Institucional y del decano de estudiantes.	✓	5	N/A	2	+
Estrategia 6: crear un nuevo puesto para un funcionario de Equidad, Diversidad e Inclusión de octavo grado que funja como miembro activo del grupo de trabajo del Plan estratégico de Equidad, Diversidad e Inclusión.	✓	5	N/A	3	+
Estrategia 7: perfeccionar e implementar los procedimientos de traducción e interpretación en toda la escuela para atender mejor a los estudiantes y las familias de Menlo cuyo idioma principal es el español.	✓	5	N/A	17	+

ÁREA PRIORITARIA 5: **aprendizaje en contra del racismo y desarrollo de políticas**

Facilitado por Chris Young y Keith Wheeler

Objetivo: la escuela proporcionará oportunidades de aprendizaje en contra del racismo para todos y aplicará políticas antirracistas en cada departamento, lo que destaca un compromiso explícito con la equidad, la justicia racial y la inclusión.

	¿Se intentó llevar a cabo esta iniciativa?	Calificación Likert	Índice de participación de los interesados	Máximo índice de asistencia registrado	¿Se descontinuará esta iniciativa o continuará durante el próximo ciclo de mejora?
Estrategia 1: redactar declaraciones de propósitos antirracistas que se distribuirán y que todos los estudiantes, padres y empleados firmarán como un compromiso explícito. Esta declaración nombrará las prioridades institucionales y los compromisos estratégicos que interrumpirán y desmantelarán las prácticas estructurales de exclusión, las ideologías de carga racial, la homofobia y otros sistemas opresivos que afectan de manera destructiva la experiencia educativa.	✓	4	N/A	20	—
Estrategia 2: ofrecer una nueva serie educativa titulada Educación antirracista (Anti-Racist Education, ARE). Esta serie de aprendizaje antirracista para estudiantes, padres, profesores, personal, exalumnos y miembros de la junta directiva permitirá a los participantes examinar el sesgo implícito, y la ventaja/opresión sistémicas. Las sesiones invitarán a todo aquel que asista a autointerrogarse sobre su definición de racismo y, a continuación, a explorar las formas en las que pueden adoptar mejores prácticas y comportamientos modelo antirracistas dentro de la comunidad escolar.	✓	4	N/A	110	—
Estrategia 3: ofrecer sesiones de auditoría de plan de estudios en las que todo el profesorado participante pueda comprender las metas y los objetivos del aprendizaje diverso e inclusivo, y reimaginar los materiales primarios y complementarios.	✓	4	N/A	45	—
Estrategia 4: involucrar a la comunidad de exalumnos con el objetivo de diversificar nuestro plan de estudios a través de la creación en colaboración de una antología de personas indígenas, negras y de color (BIPOC) de Menlo, y de la serie de oradores y talleres de Equidad, Diversidad e Inclusión de exalumnos.	✓	4	N/A	97	—
Estrategia 5: a través de la colaboración con asuntos de los exalumnos del Comité Ejecutivo de Exalumnos, la escuela creará e implementará un comité de Equidad, Diversidad e Inclusión de exalumnos. El grupo nombrará a uno o más exalumnos del Comité Ejecutivo de Exalumnos actual para que proporcione información actualizada sobre la planeación estratégica de la escuela a otros exalumnos y colabore con ellos en estrategias pertinentes.	✓	5	N/A	10	—
Estrategia 6: crear una guía de vocabulario común sobre equidad, diversidad e inclusión, y antirracismo, y proporcionar apoyo y herramientas para que todos los miembros de la comunidad comprendan y practiquen el uso de este vocabulario.	✓	3	N/A	N/A	—
Estrategia 7: aumentar en un 5 % las inversiones y los contratos con empresas y organizaciones que pertenezcan a o sean dirigidas por BIPOC.	✓	5	N/A	N/A	—
Estrategia 8: crear una cuenta en redes sociales para publicar los eventos de toda la escuela, compartir las oportunidades de participación de los estudiantes, y conectar a los estudiantes BIPOC y sus aliados. Antes de que la cuenta sea pública, redactaremos una misión estratégica, una visión y un conjunto de resultados deseados para la cuenta, de modo que quede claro cómo se usará la plataforma para promover la misión y la visión de la escuela, además de honrar las voces de los estudiantes BIPOC.	✓	5	N/A	N/A	—

LO QUE NOS ESPERA ESTE AÑO Y LOS SIGUIENTES

Calendario de eventos del Plan Estratégico 2021-2022

Reuniones públicas sobre EDI

Estas son las presentaciones de la comunidad y la rendición de cuentas. En estos eventos, el equipo de liderazgo del Plan Estratégico presentará los recursos clave, los datos y otros detalles pertinentes en salas de reunión de Zoom, lo que destacará el progreso de los esfuerzos de la escuela.

Estas reuniones se llevan a cabo de 6:00 a 7:00 p. m., hora del Pacífico, a través de Zoom.

- 18 de noviembre (lanzamiento del Plan Estratégico de Otoño)
- 3 de febrero (actualización del Plan Estratégico de Invierno)
- 19 de mayo (resumen del Plan Estratégico de Primavera)

Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión, y Pertenencia (EDIB)

El Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión y Pertenencia (Equity, Diversity, and Inclusion, and Belonging, EDIB) organiza reuniones de colaboración en toda la escuela que se abren a los estudiantes actuales, los padres, el profesorado, el personal y los consejeros.

Estas reuniones se llevan a cabo de 3:15 a 4:15 p. m., hora del Pacífico, a través de Zoom, el 11 de noviembre, el 13 de diciembre, el 13 de enero, el 10 de febrero, el 24 de marzo, el 25 de abril, el 19 de mayo y el 2 de junio.

Fechas del Comité del Equipo de Liderazgo del Plan Estratégico de Equidad, Diversidad e Inclusión

Estas reuniones se llevan a cabo con los líderes de la facultad y los estudiantes, y no están diseñadas para ser reuniones públicas. Estas sesiones de planeación se dedican a la elaboración de estrategias y a la implementación de todo el plan. Sin embargo, ¡nos gustaría que supiera cuándo nos reunimos!

Las reuniones se llevan a cabo de 3:15 a 4:15 p. m., hora del Pacífico, el 5 de octubre, el 26 de octubre, el 15 de noviembre y el 6 de diciembre.

DÉMOSLE LA BIENVENIDA A NUESTRA NUEVA DIRECTORA DE SERVICIOS DE APOYO A LA FAMILIA

Miriam Magaña, la nueva directora de Apoyo a la Familia de Menlo, desempeña un papel central en la asistencia a las familias para que experimenten la plena pertenencia a la comunidad de la escuela y la participación en ella, incluida la coordinación de los servicios de traducción e interpretación. Miriam creció en Michoacán, México, antes de llegar a East Palo Alto en 2001. Obtuvo su licenciatura en Antropología, con una especialización en español, en Bryn Mawr College. Ella comparte: "como una de las primeras personas de mi familia en graduarse de la escuela preparatoria e ir a la universidad, mi graduación universitaria fue un logro monumental en mi vida. Haberme beneficiado del apoyo de muchos programas en East Palo Alto me inspiró a devolverle a mi comunidad después de graduarme". Como directora del programa de la Academia de los 49ers de San Francisco, fungió como defensora y vínculo para las familias que hacían la transición de Ravenswood a la Escuela Preparatoria de Menlo-Atherton, y uno de los logros de los que se siente más orgullosa es la fundación del Programa de la Escuela Preparatoria en ese lugar. Vive en East Palo Alto con su marido, su hija Nicole, de 28 años, su mezcla de terrier de tres años llamada Rosie y con más de 50 plantas de interior.

REFLEXIONES FINALES Y PERSPECTIVAS HACIA EL FUTURO

Como escuela, nuestro proceso de planeación estratégica ha dado forma a todos nuestros esfuerzos actuales y futuros. Ahora, estamos en condiciones de perfeccionar y profundizar las prácticas que hemos considerado más importantes y de mayor impacto para nuestra comunidad.

De cara al futuro, escucharemos a los miembros de nuestra comunidad que han expresado la importancia crítica de definir, adoptar e interiorizar una cultura escolar unificada: una atmósfera de alegría, colaboración, indagación, aceptación y *pertenencia*. Aunque todo nuestro trabajo es importante, establecer y alimentar continuamente un clima y una cultura escolar saludables es particularmente esencial en este momento. Contamos con un profesorado, un personal, unos alumnos, unas familias y unos exalumnos increíbles, y hay una fe y buena voluntad enormes en Menlo School. Queremos aprovechar esta energía y compromiso positivos con el fin de avanzar hacia un cambio significativo.

Gracias por su apoyo continuo.

Menlo School

50 Valparaiso Avenue • Atherton, CA 94027-4400