

**El estado actual de equidad y oportunidad de aprendizaje en el Distrito Unificado  
de Santa Mónica-Malibu: Hallazgos y Recomendaciones**

Pedro A. Noguera, PhD., Isis Delgado and Joaquín Noguera

## **Resumen General**

Las escuelas en el Distrito Escolar Unificado de Santa Mónica-Malibu (SMMUSD) generalmente son consideradas como unas de las mejores escuelas públicas en el estado de California. Sin embargo, a pesar de su excelente popularidad, las escuelas de SMMUSD se caracterizan por grandes y persistentes desigualdades en el rendimiento y logros académicos a largo plazo. Específicamente, mientras que los estudiantes de raza blanca y asiáticos-americanos, en promedio se han desempeñado, en niveles relativamente altos, los estudiantes afroamericanos y latinos históricamente lo han hecho a niveles mucho más bajos. La consistencia y el carácter global de estas diferencias sugieren que las escuelas de SMMUSD no saben con certeza cómo satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes de las minorías y en desventaja socioeconómica (SED). El propósito de este informe es encontrar maneras de reducir y posiblemente eliminar estas continuas diferencias, y proporcionar una orientación específica sobre qué se puede hacer al respecto.

Desde hace más de veinte años, que SMMUSD ha comenzado una serie de iniciativas para afrontar y reducir las diferencias de los logros académicos basados en las diferencias raciales y socioeconómicas del estudiante. Sin embargo, por diversas razones, ninguno de estos esfuerzos han reducido las discrepancias en el rendimiento académico de los estudiantes o se han producido mejoras significativas o justificables en el distrito escolar de los resultados académicos de los estudiantes afroamericanos y latinos, los estudiantes que están aprendiendo el idioma inglés, los niños con problemas de aprendizaje y de los estudiantes de bajos ingresos en general.

Este informe identifica algunos de los factores que han contribuido a la falta de progreso. Presenta resultados y recomendaciones de una revisión basada en la equidad de las escuelas de SMMUSD que se llevó a cabo desde agosto 2015 hasta febrero 2016 con el propósito de identificar los factores basados en la escuela que pueden estar contribuyendo a la persistencia de las brechas en el rendimiento académico. PAN Ltd. (Pedro A. Noguera y Asociados) fueron contratados por el Distrito Escolar Unificado de Santa Mónica-Malibu (SMMUSD) para llevar a cabo la revisión con la expectativa de que una vez que se había completado, puedan hacerse con el apoyo de PAN Ltd. estrategias para abordar las áreas donde se necesitan mejoras e intervenciones.

La investigación sobre equidad en SMMUSD demostró que a pesar de que la dirección central del distrito está bien informada y consciente de las necesidades de todo el distrito, muchas de las iniciativas prometedoras que se han realizado no han sido bien aplicadas, ni han sido evaluadas sistemáticamente. La mayoría de las nuevas iniciativas, como comunidades profesionales de aprendizaje (PLC), Respuesta a la Intervención (RTI), el uso de los entrenadores de alfabetización, etc., no se entienden claramente, y en muchos casos, se están aplicando en forma desigual. Como resultado, el impacto de estas iniciativas en el esfuerzo para reducir desigualdades y mejorar el aprendizaje de los estudiantes en general, no han sido en gran medida realizadas.

Los cambios frecuentes en el liderazgo, tanto a nivel del distrito y de las escuelas, han contribuido a la falta de un seguimiento exhaustivo y una implementación incompleta de las iniciativas prometedoras. También hay un alto grado de desconfianza entre el personal acerca de muchos esfuerzos de reforma debido a la falta de seguimiento exhaustivo en muchos de estos esfuerzos de mejoras.

Esta combinación de factores ha resultado en lo siguiente:

- Falta de implementación consistente de los sistemas, estructuras, procesos y prácticas predestinadas a eliminar las discrepancias académicas, contribuyendo a expectativas inconsistentes y variadas de la enseñanza y el aprendizaje.
- Fracaso de iniciativas previas para construir medidas en apoyo de la equidad, ya que normalmente han sido abandonadas cuando el liderazgo ha cambiado.
- Aislamiento y fragmentación entre y dentro de las escuelas, fomentando enfoques divergentes a la puesta en práctica de iniciativas claves, y contribuyendo a la falta de aceptación.
- El distrito carece de un enfoque relacionado a la enseñanza y aprendizaje en forma coherente y consolidada y su deseo de fomentar la equidad en todas las escuelas.
- En muchas de las escuelas hay una *cultura de oposición* entre el personal hacia los esfuerzos de cambio y mejora conducido por el distrito.

El informe concluye que el esfuerzo para promover la equidad y reducir las disparidades académicas debe ser dirigido por un compromiso claro e inequívoco de la Mesa Directiva de SMMUSD. La Mesa Directiva debe establecer prioridades y objetivos claros relacionados con la equidad y mantenerse adherida a ellos. No se debe permitir que otras preocupaciones distraigan a la administración del distrito y directores de las escuelas de la implementación de estrategias para mejorar el aprendizaje y la enseñanza. La Mesa Directiva debe estar dispuesta a sentirse responsable de cumplir y mantener el enfoque en sus propios objetivos.

1. Debe haber instrucción clara de parte de la mesa directiva que permita al personal directivo del distrito llevar a cabo sus planes sin distracciones. Esto debe incluir un requisito específico que los *directores dediquen una parte importante de su tiempo a estar presente en los salones de clase y a el desarrollo e implementación de estrategias para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.*
2. Los principales directivos del distrito deben elaborar mecanismos para mejorar la comunicación, el apoyo y la responsabilidad de las prioridades del distrito, y ellos deben estar presente en las escuelas consistentemente para evaluar y apoyar la implementación de las iniciativas del distrito.
3. Cursos de formación inicial para todo el personal directivo del distrito y las escuelas sobre cómo implementar estrategias basadas en la equidad y obtener el compromiso y la aceptación por parte de personal de todo el distrito.

Aunque esto tomará tiempo y esfuerzo en conjunto, debe haber un cambio cultural en todo el distrito en las siguientes áreas:

- Desde el enfoque en los adultos para despejar el enfoque en los estudiantes
- Desde el aislamiento profesional y un sentido distorsionado de la autonomía profesional, a la unión, la colaboración y la responsabilidad
- Desde los líderes administrativos como encargados de resolver problemas de colaboración enfocados en mejorar el aprendizaje y la enseñanza
- Desde la planificación reactiva a un ciclo impulsado por la visión de desarrollo y mejora con un claro enfoque en las prioridades, fortalezas y necesidades

Este informe no pretende emitir culpa a integrantes o escuelas en particular por la presencia y la perpetuación de la brecha en el rendimiento académico en SMMUSD. Todas las partes interesadas en el distrito - estudiantes, padres, maestros, administradores y Miembros de la Mesa Directiva - tienen algún grado de responsabilidad de abordar estas controversias. No hay razón para que un distrito con los recursos de talentos de SMMUSD no debería ser capaz de avanzar más de lo que tiene. Si se actúa en función a las recomendaciones contenidas en este informe, no hay ninguna razón por la no se puede realizar progresos en forma constante e incremental en la reducción de las diferencias en el rendimiento académico. El hecho que haya distritos escolares con características demográficas similares que están obteniendo más progresos en reducir las diferencias en el rendimiento académico de los estudiantes de las representaciones predecibles en que la raza, la desventaja socio económica y el lenguaje están implicados en los patrones de los mismos, es la indicación más clara que también se puede hacer en SMMUSD.

## Biografía del autor

Pedro Noguera es el renombrado Profesor de Educación en el Postgrado de Educación y Ciencias de Información de UCLA. Él es el autor de doce libros y más de 200 artículos y monografías sobre una amplia variedad de temas relacionados con educación, raza y origen étnico en la sociedad americana, y pólizas sociales. Antes de unirse al plantel de profesores de UCLA se desempeñó como profesor titular e instructor de cátedras en la Universidad de Nueva York (2003-2015) de la Universidad de Harvard (2000 - 2003) y en la Universidad de California, Berkeley (1990 - 2000). A partir de 2009 - 2012 se desempeñó como administrador de la Universidad Estatal de Nueva York (SUNY) cargo para el que fue nombrado por el gobernador. En 2014 fue elegido miembro de la Academia Nacional de Educación. Noguera ha recibido premios del Centro para el Estudio Avanzado de las Ciencias del Comportamiento de la Universidad de Stanford, de la Asociación Nacional de Directores de Secundaria, y del Instituto McSilver en NYU, por sus esfuerzos de investigación y sensibilización dirigidas a la lucha contra la pobreza.

Isis Delgado es experta en los grados de K-12, programas para después de la escuela, y diseño de programas sin fines de lucro, administración, evaluación y formulación de pólizas. Delgado anteriormente se desempeñó como Jefa de Personal de la División de Enseñanza y Aprendizaje y la División de Participación de la Comunidad en el Departamento de Educación de Nueva York, donde supervisó el desarrollo de la iniciativa *Empowering Boys of Color* (Fortaleciendo a los Varones de Color) y supervisó la revisión de la Póliza de Promoción, que puso fin a la promoción social en la ciudad de Nueva York. Anteriormente, Delgado se desempeñó como Directora de Revisión de Calidad de Póliza/Programa, uno de las tres principales iniciativas de responsabilidad para el Departamento de Educación de la ciudad de Nueva York, y fue Directora y Fundadora de un programa para después de la escuela en Pasadena, CA. Ella tiene una licenciatura en Bienestar Social de la Universidad de California, Berkeley, y está estudiando para obtener una maestría de la Universidad New School.

Joaquín Noguera es actualmente un estudiante del doctorado en el programa de Postgrado de Educación y Ciencias de Información de UCLA y miembro del plantel de profesores de educación en el Masters de Bard College en el programa de enseñanza académica escolar. Antes de comenzar sus estudios de doctorado, Joaquín trabajó como maestro de los grados K-12 y líder escolar en la ciudad de Nueva York, y como consultor en educación donde entrenó y fue mentor de maestros y líderes escolares, respaldó la evaluación del desarrollo y la planificación estratégica para las escuelas y el distrito, y proporcionó capacitación en el diseño de lección y currículo, estrategias de aprendizaje y enseñanzas adecuadas culturalmente, y mejoras de los procesos de colaboración.