



PLAN ESTRATÉGICO 2022-2025

Preparado con la ayuda de
Freedom Dreams, LLC
www.freedomdreams.info

Traducido por Brown University Department Of Hispanic Studies - HISP 0710
Otoño 2022

30 de junio de 2022

TABLA DE CONTENIDOS

03 CARTA DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA Y LA DIRECTORA EJECUTIVA

04 QUIÉNES SOMOS

05 QUÉ HACEMOS

07 PONER EL ANTIRRACISMO EN PRIMER PLANO

08 DESARROLLO DEL PLAN

09 METAS Y OBJETIVOS PARA TRES AÑOS

11 MANERAS DE INVOLUCRARSE

12 APÉNDICES

GLOSARIO DE TÉRMINOS

RESUMEN DE LAS PARTES INTERESADAS

RESUMEN DE MISIÓN Y VISIÓN

QUERIDOS AMIGOS Y CONTRIBUYENTES:

Es difícil de comprender completamente el impacto de los últimos tres años en nuestro país, nuestras comunidades y nosotros como individuos. La pandemia de COVID-19 presentó desafíos a nuestras familias y comunidades que eran inimaginables hace sólo unos años. También vimos unos manifestantes tomar una posición en contra al racismo anti-negro en Rhode Island y en todo el país y el mundo. Las protestas de Black Lives Matter de 2020 tuvieron lugar en un contexto de creciente extremismo político que ha dejado a muchos en nuestra comunidad sintiéndose inseguros y vulnerables.

Aunque a través de todo, Inspiring Minds ha capeado los temporales con un compromiso firme con nuestros estudiantes y familias - y con la ayuda generosa de miles de voluntarios, donativos y subsidios comunitarios - estas dificultades compartidas han presentado oportunidades para que nuestra organización examine nuestra propia historia y sea intencional sobre nuestro futuro. Hace casi sesenta años que un grupo pequeño de residentes de Providence empezó a trabajar como voluntarios en las escuelas de los vecindarios. Hoy, más de 500 voluntarios tocan las vidas de más de 3.200 estudiantes en todo el estado a través de cinco programas diferentes. Hemos visto un crecimiento tremendo en los últimos años, pero con este crecimiento en programación e impacto viene una mayor responsabilidad de asegurar que también estamos creciendo y mejorando la forma en que nos presentamos como miembros de nuestra comunidad. Estamos orgullosos del legado de Inspiring Minds y el papel que hemos desempeñado para ayudar a preparar a los estudiantes para tener éxito académico. Ahora queremos dar un paso más y esforzarnos intencionalmente para ser una organización antirracista. El plan estratégico que sigue refleja esa intención.

Mientras la junta directiva se embarcaba en el proceso de planificación estratégica, reconocimos la dinámica de poder inherente involucrada en este proceso y tomamos la decisión de priorizar las voces de los miembros de la comunidad y la gente más afectada por el racismo. Buscamos la opinión de nuestras familias, accionistas y otros miembros de la comunidad y colaboramos estrechamente y compartimos la toma de decisiones con nuestros miembros comprometidos del personal de Inspiring Minds. Empezamos a preguntarnos cuál sería la mejor manera de utilizar nuestros recursos, qué metas deberíamos establecer para nosotros mismos y cómo sabríamos si estábamos haciendo lo correcto y haciéndolo bien.

Lo que pronto quedó claro es a la vez intimidante y emocionante: ¡no sabemos todas las respuestas! Tuvimos que admitir a nosotros mismos que no sabemos exactamente lo que significa para nosotros convertirnos en una organización antirracista, y esa ambigüedad puede ser incómoda. Se supone, después de todo, que un plan estratégico debe proporcionar un plan de acción para que una organización lo siga. Sin embargo, estamos inclinándonos hacia esta ambigüedad y embarcándonos en un viaje de crecimiento juntos. Tenemos mucho que aprender, pero tenemos confianza en que este desafío solo fortalecerá la organización y beneficiará a nuestros estudiantes, familias y comunidad.

Les invitamos a ustedes, nuestros amigos y contribuyentes, a embarcarse en este viaje de aprendizaje con nosotros. Queremos que nos cuenten cómo lo estamos haciendo, pero aún más, les invitamos a unirse con nosotros en este trabajo. Juntos, podemos ser la comunidad que empodera a los estudiantes para tener éxito en la escuela y en la vida.



Kim Bright
Presidente de la junta directiva



Melissa Emidy
Directora ejecutiva

SOBRE NOSOTROS

Inspiring Minds ofrece programas eficaces que desarrollan destrezas académicas y socioemocionales usando un marco de desarrollo basado en las relaciones.

Servimos a una población diversa de estudiantes que son excepcionales, inteligentes y fuertes. Creemos que todos los estudiantes merecen un entorno educativo que fomente un sentido de pertenencia y determinación que se comparte con todos los que forman parte de la comunidad escolar y la comunidad en general.

Reconocemos el impacto en el aprendizaje de barreras sistémicas tales como el racismo, la pobreza, la inseguridad de vivienda y el hambre, especialmente en las escuelas con pocos recursos. Por lo tanto, trabajamos en colaboración con distritos escolares, instituciones de educación superior, grupos cívicos y la comunidad en general para proporcionar programas de calidad que empoderan a los estudiantes para tener éxito y prosperar en la escuela y en la vida.

Si bien servimos a estudiantes en los grados PK-12, enfocamos muchos de nuestros esfuerzos en nuestros estudiantes más jóvenes porque entendemos que las destrezas fundamentales que se aprenden en los primeros años de la vida son un indicador crucial del éxito futuro. Por ejemplo, las investigaciones han encontrado que es más probable que los estudiantes que leen en tercer grado se desempeñen bien en otros temas, y aquellos que no leen a nivel al nivel esperado en tercer grado son cuatro veces más propensos a abandonar la escuela secundaria. (Annie E. Casey Foundation, 2010)

También reconocemos la importancia de cultivar una fuerza laboral docente diversa; por consiguiente, ofrecemos programación a candidatos docentes: esos jóvenes que quieren marcar una diferencia en nuestras escuelas en el futuro. Hay un gran número de estudios que sugieren que una fuerza laboral docente diversa ofrece beneficios significativos. Los maestros de color son más propensos a establecer altas expectativas para estudiantes de color. (Ferguson, 2003) Ellos aportan contextos culturales cuando se determinan las estrategias de instrucción al introducir temas con los que los estudiantes se relacionan al mismo tiempo que aportan esa lente que permite interpretar el comportamiento de los estudiantes. Investigaciones adicionales indican que tener un maestro BIPOC (personas negras, indígenas y de color) aumenta el valor que los estudiantes le dan al éxito académico. (Villegas, 2004) Sobre todo, nuestros participantes reconocen lo importante que es.

—Como estudiante de color que asistió a las escuelas públicas de Providence, entiendo su situación [estudiantes de color]. Puedo relacionarme y quiero estar ahí para ellos.—Un Explorer

Usamos un modelo de desarrollo basado en relaciones motivados por valores porque funciona. (Search Institute, 2020). Las relaciones enfocadas en el desarrollo permiten que cada persona involucrada experimente atención, desafío, apoyo, poder compartido y posibilidades ampliadas. El desarrollo de relaciones ayuda a la gente a crecer y continuamente abre nuevas posibilidades de éxito y nuevas oportunidades para marcar una diferencia al fomentar autoexpresión, reflexión crítica y destrezas sociales.

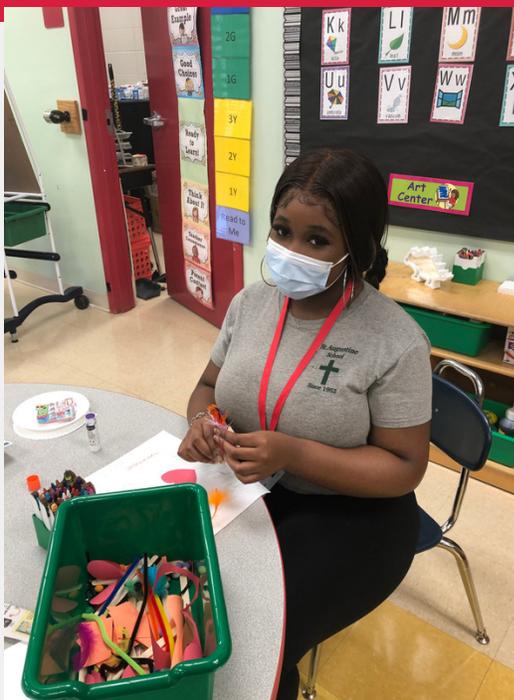
LA MISIÓN

Inspiring Minds empodera a los estudiantes para tener éxito y prosperar en la escuela y en la vida desarrollando relaciones de confianza con miembros de la comunidad que tienen conocimiento de las necesidades culturalmente receptivas, académicas y socioemocionales necesarias para el éxito de los estudiantes.



LA VISIÓN

Inspiring Minds es una organización antirracista comprometida a cerrar las brechas de inequidad basadas en la raza, el origen étnico, el primer idioma y el estado económico que afectan a los estudiantes y familias de RI.



NUESTROS VALORES



CENTRADO EN EL ESTUDIANTE

El éxito y el bienestar del estudiante son los impulsores principales de nuestras acciones y decisiones.



MOTIVADO POR LA EQUIDAD

La equidad racial es el camino justo para la organización, las comunidades, y los estudiantes que servimos; por consiguiente, nos comprometemos con el antirracismo.



UN ACERCAMIENTO BASADO EN VALORES POSITIVOS ASSET-FRAMED

Las diversas experiencias vividas por los estudiantes y las familias son valores que reconocemos y fomentamos.



ENFOCADO EN LAS RELACIONES

Los estudiantes prosperan cuando tienen conexiones y el apoyo de adultos cariñosos y dedicados.



BASADO EN LA COMUNIDAD

Inspiring Minds valora la comunidad e invita a los miembros de la comunidad a crear una comunidad de apoyo para las escuelas.



GUIADO POR EXPECTATIVAS

Una estrategia fundamental para disminuir la brecha de inequidad es apoyar activamente una cultura de expectativas altas, crecimiento continuo, y mejora para los estudiantes, las escuelas, e Inspiring Minds.



BASADO EN EVIDENCIA

Usamos los datos cualitativos y cuantitativos e investigaciones para informar nuestras decisiones de organización y generar respuestas dinámicas e innovadoras.

LO QUE HACEMOS

Nuestros programas, servicios e impactos

Inspiring Minds empodera a los estudiantes a tener éxito centrándose en el estudiante primero. Las relaciones basadas en el desarrollo son clave. Nuestro enfoque de programación es correlacionado con el Developmental Assets Framework (El marco de valores de desarrollo) del Search Institute. Como resultado, nuestros programas desarrollan conexiones cercanas por las cuales los jóvenes descubren quiénes son, adquieren habilidades para formar sus vidas, y aprenden cómo interactuar y contribuir al mundo que está a su alrededor. En cada uno de nuestros programas, fomentamos el logro académico, aumentamos la participación estudiantil en el proceso del aprendizaje, y reducimos las barreras al éxito del estudiante.

Fomentamos el logro académico al:

- Ayudar a los estudiantes a mantener o sobrepasar las expectativas de sus habilidades de lectura y de matemáticas
- Prestar apoyo individual con atención y comentarios que se enfocan en el esfuerzo del estudiante y las prácticas de aprendizaje
- Desarrollar la autoeficacia del estudiante, las habilidades de organización personal y de gestión del tiempo
- Apoyar a los estudiantes a manejar las emociones, autorregularse, y desarrollar la confianza en sí mismos

Aumentamos la participación en el proceso de aprendizaje al:

- Animar a los estudiantes a reflexionar y demostrar su aprendizaje
- Desafiar a los estudiantes a articular la manera en que han aprendido
- Apoyar el pensamiento estratégico para los estudiantes creando espacios para que puedan pensar en los próximos pasos y cómo van a avanzar con estos pasos
- Apoyar a los estudiantes a crear metas para que sepan que han logrado el éxito
-

Reducimos las barreras al éxito del estudiante respondiendo a las necesidades al:

- Conectar a los niños en grupos pequeños con adultos cariñosos de la comunidad dentro de una relación estructurada
- Mejorar las escuelas seguras y solidarias a través de la práctica de la atención plena, la constancia, y la personalización
- Proveer pasantías pagadas a nuestros Explorers para apoyar su educación en curso y para el desarrollo de habilidades
- Dar información a las familias sobre cómo interactuar con las escuelas
- Crear una relación entre las escuelas y la comunidad

Sabemos bien que para hacer una diferencia verdadera en las vidas de los estudiantes, debemos impactar los sistemas en los cuales los estudiantes y las familias operan. Por lo tanto, a través de nuestra orientación, nuestro desarrollo profesional continuo, y charlas, inspiramos a los adultos también. Nuestra meta es inspirar a los adultos a actuar rápida y justamente en frente de los factores que impactan a los estudiantes, sus familias, y las escuelas que servimos.

Servicios de tutoría y mentoría en la escuela

La tutoría y mentoría es el programa más grande y longevo de Inspiring Minds.

Nuestros tutores y mentores ofrecen apoyo presencial en los salones de clase a los estudiantes de Providence que han sido identificados como en riesgo o que necesitan intervención y están en los grados Pre-K hasta el quinto. Los voluntarios se emparejan con estudiantes 1:1 o en grupos pequeños donde el aprendizaje sincrónico pueda desarrollar una relación fiel y también participan en actividades estructuradas de la clase o lecciones personalizadas por el/la maestro/a del estudiante.

Servicios de apoyo adicionales complementan nuestro trabajo directo con los estudiantes. Aprovechamos el apoyo de nuestros voluntarios para ofrecer la entrega de libros, materiales escolares a las casas de los estudiantes en cuarentena, y para ayudar en eventos especiales.

Conseguimos más de 500 voluntarios cada año para hacer este trabajo. Los voluntarios trabajan con los estudiantes por lo menos una hora por semana durante el año escolar, pero la mayoría trabajan de 2-4 horas a la semana



79% de los/as maestros/as reportan crecimiento académico con el apoyo de los voluntarios



La parte más gratificante de la experiencia entera fue ver a los estudiantes mejorar con cada visita. Escuchar a la maestra decir que un estudiante ha subido un nivel con mi apoyo es bien gratificante. Aprendí que la enseñanza es la carrera justa para mí y que la enseñanza de primer grado sería una edad ideal para mí también.

-Voluntario de Inspiring Minds



Explorers

(Exploradores)

Nuestro programa, Explorers (Exploradores), es una pasantía para el desarrollo de la fuerza laboral para BIPOC y jóvenes multilingües, de 15 a 25 años, interesados en seguir una carrera en la educación. Los Explorers son pasantes pagados que reciben 80 horas de experiencia práctica en el aula a través de nuestro programa de tutoría o nuestro programa de aprendizaje de verano. Además, nuestros jóvenes participan mensualmente en entrenamientos de preparación laboral para desarrollar las habilidades esenciales y transferibles que son necesarias para el lugar de trabajo. Creemos en apoyar las necesidades de nuestros Explorers a través de tutorías 1:1, tutorías grupales y talleres adicionales para apoyarlos en su camino para convertirse en educadores.

La visión de Inspiring Minds es ver un personal de nuestras escuelas públicas que refleje la diversidad de los estudiantes a los que servimos. El programa Explorers espera inspirar a jóvenes a convertirse en líderes

Estamos agradecidos por este programa porque nuestra hija no pudo asistir a clases de prekínder debido a COVID-19, pero al menos ella tuvo esta experiencia antes de entrar al kínder

- Padre de Verano 2021



KidsBridge

El programa de aprendizaje de verano KidsBridge (Puente para Niños) provee a los niños de edad preescolar que aún no han tenido una experiencia de aprendizaje temprano de alta calidad. Es un programa de día completo de seis semanas para ayudarlos a aprender las normas y rutinas de la escuela. El programa es gratuito para los estudiantes registrados en kínder en una escuela pública de Providence para el próximo año escolar.

Los participantes de KidsBridge asisten a la escuela por seis horas al día, cinco días a la semana, y se adaptan a las rutinas y procedimientos del kínder para ayudarles con la transición a la escuela. ¡El programa es divertido e interesante y los niños aprenden a través del juego! Los padres/miembros de la familia también reciben apoyo a través de eventos y talleres continuos de participación de los padres. El programa es impartido por maestros certificados y experimentados con el apoyo de la fuerza laboral de las preparatorias de Providence y voluntarios comunitarios capacitados.



23

CANVA STORIES

CANVA STORI

△

△

RESILIENTKIDS

Nuestro programa de aprendizaje social y emocional (SEL) basado en la atención plena, desde kínder hasta el duodécimo grado, enseñado por personal entrenado, es un plan de estudios personalizado y recursos en línea que capacita a niños y adultos para manejar el estrés, superar obstáculos, cultivar la compasión y superar la adversidad: resultados que benefician tanto al individuo como a la sociedad en su conjunto. Recurriendo a las mejores prácticas de la atención plena y SEL, con metodologías arraigadas en las últimas investigaciones, el plan de estudios de ResilientKids mantiene un enfoque multidisciplinario en un programa de un año diseñado para ayudar a los estudiantes y sus maestros a desarrollar habilidades de funcionamiento ejecutivo y de autoconciencia y poder manejar el estrés.

Creemos que el crecimiento y el aprendizaje ocurren cuando las personas de todas las edades están conectadas, seguras y enfocadas. Creemos que el cultivo de una concienciación serena nos permite manejar la adversidad, manejar las emociones y resolver conflictos de manera proactiva y deliberada. La resiliencia es esencial para que uno prospere en la escuela, la carrera y la comunidad.



En los últimos diez años, ResilientKids (Niños Resilientes) ha trabajado con más de 10.000 estudiantes de Rhode Island en más de 50 escuelas diferentes en todo el estado. Nuestros resultados hablan por sí solos: reducciones dramáticas en el estrés de los estudiantes y maestros, la intimidación y las visitas a la oficina del director relacionadas con el comportamiento.

Los maestros dicen: “Esto era una de las mejores experiencias que he tenido como maestro de aula. Me ha enseñado la importancia de ser consciente de mí mismo y me ayudó a compartir esto con los estudiantes diariamente.”

Los estudiantes dicen: “Aprendí a creer en mí mismo y a nunca rendirme.” “Durante [los exámenes del estado], usé mis estrategias para ayudarme a reenfocar.”



MODELO LÓGICO

Para resultados positivos de los estudiantes

Problema/ Necesidad	Suposiciones	Estrategía	Resultados Intermedios	Resultados a Largo Plazo	Impacto
<p>Muchos de nuestros estudiantes se encuentran con desigualdades en base a raza, etnia, primer idioma, y estatus económico.</p> <p>Se lo debemos a nuestro niños proveer una educación relevante y culturalmente receptiva.</p> <p>Necesitamos asegurarnos de que nuestros futuros líderes tengan las habilidades requeridas para abordar los problemas de mañana.</p> <p>Los estándares y las pruebas son más rigurosos por buena razón: Los estudiantes necesitan habilidades avanzadas para graduarse y estar listos para la universidad y una carrera del siglo 21.</p> <p>El cambio de rumbo es un gran ajuste para todos: Los profesores, estudiantes y escuelas.</p> <p>Todos deberían tener la oportunidad para participar en el desarrollo de relaciones, pero no todos pueden—familias de bajos ingresos, familias de color, y familias que no hablan inglés se enfrentan con barreras para poder participar y mantener estas oportunidades.</p> <p>Muchos sistemas existentes están estructurados de manera que limitan la capacidad de adultos y jóvenes para participar en el desarrollo basado en las relaciones.</p>	<p>Un enfoque integral del niño con enfoques educativos que pone atención en el desarrollo emocional, físico, y cognitivo de los estudiantes. El enfoque ve la finalidad de la escolarización como el desarrollo de futuros ciudadanos y algo que proporcione la base para que los niños desarrollen su potencial.</p> <p>Investigaciones del Search Institute (Instituto de búsqueda) demuestran el papel crítico y esencial del desarrollo de relaciones con un adulto que se preocupa por los estudiantes para que ellos aprendan, crezcan y prosperen.</p> <p>La práctica conduce al progreso.</p> <p>Todos los estudiantes pueden tener éxito con el enfoque culturalmente sensible, los recursos y el apoyo.</p> <p>Les debemos a nuestros niños proveer una educación relevante y sensible a la cultura.</p> <p>Una educación que reconoce problemas del mundo real y equipa a los estudiantes con las habilidades prácticas y herramientas conceptuales necesarios para abordarlas.</p> <p>Las destrezas del niño en su idioma nativo alimentan su aprendizaje, les mueve hacia la fluidez bilingüe y el logro académico.</p>	<p>Reclutar intencionalmente a una mano de obra diversa y cuerpos de voluntarios.</p> <p>Proporcionar tutores voluntarios capacitados y mentores de apoyo a los estudiantes con un énfasis fuerte en los primeros grados para apoyar a los niños que están adquiriendo críticas habilidades.</p> <p>Los maestros y las escuelas seleccionan estudiantes que se beneficiarán de los programas y servicios de Inspiring Minds.</p> <p>A los estudiantes se les ofrece un mínimo de 28 sesiones por año.</p> <p>Asegurarse de que las personas que conozcan bien la resiliencia de nuestro estudiante, la comunidad y la historia de las barreras sistemáticas que afectan a nuestros estudiantes de manera intencional.</p> <p>Asociarse con otras organizaciones juveniles para tener un gran impacto. Construir relaciones significativas con nuestra comunidad.</p> <p>Apoyar la fluidez bilingüe de niños en grados K-5, especialmente para niños cuyo primer idioma no es el inglés, para poder apoyar y establecer una base firme para el éxito académico.</p>	<p>Los estudiantes tienen oportunidades de práctica individualizadas para lograr el dominio de su mente y cuerpo, alfabetización y aritmética.</p> <p>Los estudiantes desarrollan relaciones con adultos afectuosos para apoyar el aprendizaje socioemocional.</p> <p>Los estudiantes se sienten más seguros de su capacidad para aprender y asumir responsabilidades.</p> <p>Los estudiantes desarrollan una mentalidad académica positiva.</p> <p>Mejora la asistencia de los estudiantes.</p> <p>Los horizontes de los estudiantes se expanden más allá de su entorno inmediato.</p> <p>Los estudiantes tienen un mayor sentido de pertenencia.</p> <p>Los estudiantes tienen más estrategias de superación.</p> <p>Los estudiantes aumentan sus habilidades de atención plena: observando, describiendo, actuando con conciencia, no juzgan la experiencia interior y no reaccionan a la experiencia interior.</p>	<p>Los estudiantes asumen responsabilidades para su aprendizaje y rendimiento académico.</p> <p>Los estudiantes se convierten en aprendientes de toda la vida.</p> <p>Los estudiantes tienen las destrezas fundamentales para lograr calificaciones mejores.</p> <p>Los estudiantes experimentan un mejor bienestar social y emocional.</p>	<p>Más empoderamiento individual y comunitario.</p> <p>Oportunidades educacionales equitativas para todos los estudiantes. Mayor equidad y mejores indicadores de calidad de vida.</p> <p>Los estudiantes tienen relaciones más sanas con su comunidad.</p> <p>Los costes sociales se disminuyen al reducir las inequidades.</p>

1Diamond, A. (2010). The evidence base for improving school outcomes by addressing the whole child and by addressing skills and attitudes, not just content. Early education and development, 21(5), 780-793.

2 Slade, S., & Griffith, D. (2013). A whole child approach to student success. KEDI Journal of Educational Policy.

MODELO LÓGICO

Para los individuales que sirven a Inspiring Minds

Problema/ Necesidad	Suposiciones	Estrategía	Resultados Intermedios	Resultados a Largo Plazo	Impacto
<p>Como cuidadores, miembros comunitarios y educadores, tenemos la responsabilidad de asegurar que cada niño, familia y cuidador esté a salvo del racismo y la discriminación y tenga oportunidades equitativas para prosperar.</p> <p>El cambio es un ajuste muy grande para todos: los maestros, los estudiantes y las escuelas.</p> <p>Para que la reforma sea eficaz en mejorar la calidad de la educación, debemos asegurarnos de que los maestros tengan el apoyo que necesitan para afrontar el desafío.</p> <p>Muchas personas en nuestra comunidad quieren ayudar, pero no saben cómo hacerlo exactamente.</p> <p>Muchos sistemas actuales están estructurados de maneras que limitan la habilidad de adultos y jóvenes de participar en relaciones pertinentes a su desarrollo.</p> <p>La representación en el aula importa. Tener una fuerza laboral diversa de maestros conecta culturas, establece expectativas altas y reduce el sesgo implícito.</p> <p>Inspiring Minds necesita voluntarios escogidos por sus aptitudes para expandir su capacidad más allá de sus recursos financieros.</p> <p>Nuestra comunidad necesita mejorar nuestra fuerza laboral futura y asegurar que tenga las destrezas que necesitan para tener éxito en un mundo complejo.</p>	<p>Los voluntarios pueden desempeñar un rol en ayudar a las escuelas a mejorar la equidad de oportunidades contribuyendo a abordar las barreras al aprendizaje y la enseñanza e involucrando a los estudiantes desconectados otra vez.</p> <p>Los estudiantes universitarios quieren/necesitan tener contacto con aulas urbanas.</p> <p>Los voluntarios y los empleados pueden recibir una formación para marcar la diferencia en las vidas de los estudiantes.</p> <p>La gente que trabaja con los jóvenes necesita apoyo adicional para aguantar y perseverar a través de los retos que presenta la sociedad de hoy.</p> <p>Se puede encontrar el financiamiento para mantener a los voluntarios a través de Inspiring Minds.</p> <p>No todos los voluntarios que se preocupan por los niños quieren trabajar con ellos directamente.</p> <p>Hay gente con destrezas necesarias que podría trabajar como voluntario en Inspiring Minds si les dieran la oportunidad, el apoyo y la posibilidad de concienciarse.</p> <p>No somos expertos de todo y necesitamos asociaciones y colaboración para alcanzar nuestros resultados deseados y ayudar nuestra comunidad.</p> <p>La única manera de deshacer el racismo es identificarlo constantemente y describirlo–y luego desmantelarlo.</p>	<p>Analizar y abordar las barreras para involucrar a las personas de color en escuelas.</p> <p>Reclutar deliberadamente a voluntarios y empleados de comunidades diversas. Proveer experiencias significativas y gratificantes para los voluntarios.</p> <p>Proveer apoyo permanente, conexiones sociales y desarrollo profesional para retener y desarrollar voluntarios. Integrar discusiones de equidad racial, reflexión, humildad cultural, aprendizaje, innovación y mentalidad comunitaria en el desarrollo profesional.</p> <p>Desarrollar comunidades de práctica para el personal y otras oportunidades de aprender entre ellos al expresar sus propias experiencias alrededor del uso de un lente el modelo.</p> <p>Promover esfuerzos de defensa alrededor de equidad racial al nivel intersectorial, estatal y nacional.</p>	<p>Desarrollar relaciones significativas con niños y otros adultos que trabajan.</p> <p>Desarrollar las destrezas necesarias para apoyar a los estudiantes, a sí mismos o los esfuerzos de fortalecer la capacidad.</p> <p>Experimentar el propósito y el significado a través de su trabajo con nosotros.</p> <p>Ganar una mayor comprensión de cómo el racismo sistémico afecta nuestra comunidad, las necesidades de los estudiantes y sus escuelas.</p> <p>Un mayor sentido de orgullo en las metas de Inspiring Minds y la identidad alrededor de la equidad racial.</p> <p>El entendimiento sólido de la interseccionalidad del racismo y otras formas de opresión social.</p>	<p>Los resultados de bienestar académico, emocional y social del estudiante mejoran.</p> <p>Los voluntarios y el personal tienen la agencia de marcar más diferencias en su comunidad.</p> <p>Más maestros conscientes que son sensibles al desarrollo de estudiantes urbanos. Los residentes del estado apoyan con más recursos para escuelas urbanas.</p> <p>Los voluntarios y los empleados propugnan y donan a Inspiring Minds y otras causas que eliminen las raíces de las inequidades afectando nuestros estudiantes.</p> <p>Exploradores demuestran desarrollo en competencias de liderazgo incluso liderazgo instruccional, comunidad y cultura, liderazgo personal y gestión del talento y desarrollo.</p>	<p>Una comunidad fuerte, involucrada, conectada y resiliente que apoya a nuestros estudiantes.</p> <p>Una visión compartida por cambio sistémico y abogar por respuestas a asuntos sociales que afrontan nuestros estudiantes.</p> <p>Eliminar las causas racistas de las inequidades que afectan a nuestros estudiantes.</p> <p>Más empoderamiento individual y comunitario.</p> <p>Una fuerza laboral diversa de maestros que puede dirigir a los estudiantes en el aula a considerar hacerse educadores ellos mismos.</p> <p>Las escuelas son comunidades confiadas y comprensivas y están mejorando constantemente</p>



EL ANTIRRACISMO A LA VANGUARDIA

Estamos poniendo el antirracismo a la vanguardia de nuestro trabajo al:



Escuchar y aprender activamente para entender y elevar las voces de nuestras comunidades dentro del trabajo de nuestra organización.



Asociarse de forma auténtica con comunidades



Reclutar de forma deliberada para aumentar la diversidad del personal y los voluntarios para representar las comunidades que servimos.



Trabajar constantemente hacia la equidad en la distribución de recursos financieros y humanos.



Sostener estratégicamente los sistemas de apoyo educacional y los programas para que prosperen los estudiantes de Inspiring Minds.



Reflexionar y adaptar con propósito cómo seguimos aprendiendo y creciendo.

DESARROLLAR EL PLAN

Desarrollado durante un proceso de seis meses que ha involucrado el liderazgo, el personal y los accionistas en toda la organización, este plan provee estrategia para los próximos tres años de trabajo de la organización. Reconocemos la importancia de crear una estrategia que empodere a los empleados para identificar y crear metas que estén alineadas con la dirección de la organización; por lo tanto, escuchamos las recomendaciones de los empleados para asegurarnos de que sus voces y trabajo hayan sido reflejados en el desarrollo del plan estratégico.

ENERO DE 2022

El lanzamiento del proceso planificación del Comité Estratégico que se trata de la participación de los accionistas.

FEBRERO DE 2022

El análisis temático y cualitativo del establecimiento de metas de participación comunitaria y el plan estratégico.

MARZO DE 2022

Una discusión y revisión en profundidad de la misión, visión y valores para asegurarse de que estén alineados con prácticas antirracistas. El establecimiento de metas antirracistas y el plan estratégico.

ABRIL DE 2022

El análisis programático.
El establecimiento de metas y el plan estratégico de crecimiento.

MAYO DE 2022

El liderazgo financiero y ejecutivo, el análisis financiero, el establecimiento de metas financieras y la planificación estratégica para apoyar las necesidades organizacionales y operativas.

JUNIO DE 2022

FEI retiro del consejo entero para repasar, discutir y votar para adoptar el plan estratégico de 2022 a 2025.

OBJETIVOS PARA TRES AÑOS

E INDICADORES DE ÉXITO

Nuestras metas para tres años, objetivos e indicadores de éxito representan nuestra comprensión actual de las acciones intermedias que son necesarias para lograr nuestra visión. Seguimos asegurando que estemos creando parámetros que nos hagan responsables de cumplir con las metas y a la vez ser transparente sobre nuestras vulnerabilidades, reconociendo que se pueden medir los indicadores de éxito con el apoyo de la comunidad.

1

Reforzar la participación y colaboración con la comunidad

Asociarnos con la comunidad para mejorar la educación mediante programas que aborden los determinantes académicos, sociales y emocionales

Objetivo 1 Identificar y priorizar oportunidades estratégicas para la colaboración e integración auténtica con la comunidad que promuevan la concienciación del programa.

Objetivo 2 Aumentar la diversidad del personal y voluntarios para mejorar los resultados académicos y socioemocionales de los estudiantes.

INDICADORES DE ÉXITO

Objetivo 1

- Para junio de 2023, Inspiring Minds, tiene una estrategia de marca y una garantía a la altura.
- Para junio de 2023, 100% del personal directivo exento de jornada completa sabe de las agencias gubernamentales y organizaciones comunitarias que apoyan a los niños y a las familias.
- Para el año fiscal del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024, 100% del personal exento, la junta directiva y los voluntarios esenciales utilizan la estrategia de marca en sus operaciones diarias, aumentando la confianza en la marca.
- Para 2024, desarrolla estrategias para colaborar con organizaciones cuyas misiones están interconectadas con las nuestras y asegura que trabajemos juntos para construir una sociedad justa.
- Para el año 2025, 80% de los padres rellenan los formularios de consentimiento de datos porque tienen vínculos fuertes con Inspiring Minds.
- Para el año 2025, 90% de los maestros y administradores informan que entienden o entienden completamente el programa, las normas y los protocolos de Inspiring Minds y saben a quién contactar si necesitan más información.
- Para el año 2025, aumentan los talleres en nuestras áreas de especialización: la práctica de plena atención, el desarrollo juvenil, el establecimiento de relaciones que apoyan el desarrollo integral de los jóvenes y preparación para el kínder, abiertos a la participación de los padres y otros miembros de la comunidad.

Objetivo 2

- Para junio de 2025, la diversidad demográfica del personal y los voluntarios alcanzará un máximo histórico.
- Para junio de 2025, proporcionará a 125 aspirantes a profesores BIPOC el apoyo que necesitan para seguir una carrera en las escuelas públicas urbanas.

Demostrar el compromiso de convertirnos en una organización antirracista

Proporcionar un camino claro para situar la lucha contra el racismo en el centro de todo lo que hacemos

2

Objetivo 1 Garantizar que nuestras prácticas, normas y programas estén en consonancia con nuestra misión y visión revisada.

Objetivo 2 Garantizar que la dirección priorice y actúe como un modelo de este compromiso, aprendizaje y atención permanente a este esfuerzo.

Objetivo 1

- Para junio de 2023, llevar a cabo una evaluación interna y externa de las prácticas, normas y programas de la organización que incluye:
- Escuchar a los miembros de la comunidad, al personal y los expertos en la materia
- Investigar las mejores prácticas para las medidas de responsabilidad para el antirracismo
- Para junio de 2023, repasar semestralmente nuestras prácticas de datos a través de una perspectiva antirracista para garantizar que tengamos una forma de informar y compartir enmarcada en los valores.

Objetivo 2

- Para diciembre de 2022, crear un plan para reforzar y promover oportunidades para el desarrollo profesional antirracista para todos los miembros de la organización (es decir, personal, voluntarios, director ejecutivo, miembros de la junta directiva).
- Para junio de 2024, desarrollar comunidades de práctica que se reúnan mensualmente para apoyar la colaboración de todo el equipo (es decir, personal, voluntarios, equipo ejecutivo, junta directiva) y difundir las mejores prácticas o problemas de la práctica.
- Para junio de 2025, garantizar que todo el desarrollo profesional esté culturalmente informado para que la organización pueda comprender mejor las necesidades de la comunidad que servimos.

Objetivo 3

- Para junio de 2024, establecer un paquete de beneficios y compensaciones que apoye el bienestar profesional y económico del personal, que se medirá a través de una encuesta anual de satisfacción del personal.
- Para junio de 2025, al menos 20% de nuestros gastos (contratación/suministros) se invierten en nuestras comunidades locales de color.
- Para junio de 2025, asignar 3% de los sueldos totales a apoyar el desarrollo profesional antirracista continuo para la organización.

3

Crear un sistema de mejora continua y analizar el impacto de los programas de Inspiring Minds

Definir las metas o resultados deseados, inmediatos y a largo plazo, para los programas Inspiring Minds que sean coherentes con la misión y la visión de la organización

Objetivo 1 Identificar oportunidades para modificar, mantener y ampliar los programas de Inspiring Minds con el fin de mejorar la calidad y la eficacia de la programación actual y futura.

Objetivo 2 Desarrollar formas simples de medir, evaluar y comunicar el impacto de nuestro trabajo.

INDICADORES DE ÉXITO

Objetivo 1

- Para junio de 2023, garantizar que cada programa tenga un plan escrito y sus protocolos operativos documentados.
- Para junio de 2023, crear sistemas que permitan a los directores del programa revisar y tomar decisiones financieras según sea necesario para garantizar la viabilidad de los programas.
- Para junio de 2024, garantizar que todos los planes del programa y operativos estén coordinados, integrados y alineados con los estándares nacionales (NQMS, SLPQA, CASEL, Developmental Relationships).
- Para junio de 2024, garantizar que todos los planes de los programas y operaciones estén alineados con estándares de la marca y del estándar de la organización para los procedimientos operativos.
- Para junio de 2025, desarrollar e implementar un plan para expandir los programas de Inspiring Minds para ofrecer servicios fuera del horario escolar.
- Para junio de 2025, desarrollar e implementar un modelo de “cultive a los suyos” que apoye la retención del personal, el desarrollo profesional y oportunidades de liderazgo dentro de la organización

Objetivo 2

- Para junio de 2023, asegurar que nuestros informes de datos sean dirigidos a la comunidad en general.
- Para junio de 2024, dedicarnos a un proceso para evaluar nuestras herramientas de evaluación existentes con respecto a la sensibilidad cultural.
- Para junio de 2024, definir una herramienta para evaluar nuestro programa de desarrollo de la fuerza laboral.
- Para junio de 2025, desarrollar un modelo estandarizado para recoger, analizar, y reportar los datos que considere las mejores prácticas y la voz de la comunidad.

Destinar recursos financieros para asegurar el éxito futuro de la organización

Mejorar nuestras capacidades organizativas y operativas asegurando que nuestros recursos se alineen con una meta de sostenibilidad organizacional e implementación de los objetivos de nuestro plan estratégico, alineado con nuestras metas de servicio.

Objetivo 1 Aprovechar fuentes de fondos públicas y privadas para aumentar recursos financieros para Inspiring Minds

Objetivo 2 Asegurar suficiente personal administrativo y de programas y habilidades para permitir una mayor inversión en divulgación, la creación de asociaciones y el desarrollo de ingresos.

Objetivo 3 Destinar recursos estratégicamente para que invirtamos en la gobernanza de la junta directiva.

4

INDICADORES DE ÉXITO

Objetivo 1

- Para diciembre de 2022, establecer un plan claro para desarrollar fondos y una estrategia clara de patrocinio corporativo, que es necesario para asegurar que las estrategias de recaudación de fondos estén alineadas a la misión, la visión, y los valores de la organización.
- Para junio de 2023, investigar y ejercer prácticas recomendadas relacionadas al desarrollo de un fondo para esfuerzos antirracistas y organizaciones sin fines de lucro en el sector de la educación.
- Para junio de 2024, asegurar que los empleados y mesas directivas se hayan desarrollado profesionalmente para que abracen prácticas de recaudación de fondos centradas alrededor de la comunidad.
- Para junio de 2025, Inspiring Minds tiene parámetros claros de rendimiento, y un punto de referencia para medir el progreso alineado con prácticas de recaudación de fondos centradas en la comunidad.

Objetivo 2

- Para diciembre de 2022, investigar la capacidad interna del personal y recursos para identificar a qué partes de la organización les falta personal, y trabajar para llenar estos huecos.
- Para junio de 2023, fortalecer las prácticas de la incorporación de empleados nuevos y del desarrollo profesional para asegurar que el personal rinda cuenta a la comunidad, y a las expectativas.
- Para julio de 2023, poner en práctica recomendaciones para apoyar las necesidades de personal, tanto en el programa como en la administración.
- Para julio de 2024, asegurar que las necesidades de personal se alineen con metas para el servicio.

Objetivo 3

- Para septiembre de 2022, la junta ha completado una autoevaluación de sus necesidades para informar las próximas medidas en el desarrollo profesional relacionado a la gobernanza.
- Para abril de 2023, dedicarnos en un retiro a ayudar con el proceso de definir expectativas de la junta, el compromiso de la junta, e identificar estrategias para apoyar la organización.
- Para junio de 2025, la comunidad entiende la manera en que nuestra junta participa en Inspiring Minds y la dirige

APOYE NUESTROS ESFUERZOS



Reconocemos que los cambios de la organización requieren la participación de todas las partes de la organización: el personal, la junta, y las comunidades que la organización sirve. Ansiamos oportunidades para fortalecer nuestro compromiso y colaboraciones con la comunidad.

Le invitamos a participar en nuestros esfuerzos de una (o más) de las maneras siguientes:

- ➔ **Conectarnos** a organizaciones y grupos cívicos que comparten el mismo planteamiento de participación comunitaria.
- ➔ **Trabajar como voluntario.** Tenemos cientos de voluntarios que trabajan en nuestros programas, y también oportunidades para participación en comités, liderazgo en la junta, y para voluntarios con destrezas específicas.
- ➔ **Darnos feedback** y asistir a nuestros eventos.
- ➔ **Invertir** en el bienestar económico y profesional de nuestro personal. Trabajar equitativamente requiere que tengamos la capacidad de construir estructuras apropiadas en vez de usar soluciones iguales para todos. El apoyo general para las operaciones hace que eso suceda
- ➔ **Reconocer** cuánto trabajo y dedicación se requiere para crear normas, protocolos, y prácticas equitativas. Esperamos ampliar dos posiciones de liderazgo- un Director del Desarrollo y un Director de Operaciones que nos ayudarán a lo largo de este proceso.
- ➔ **Proveer** recursos que nos permitan:
 - Apoyar nuestros Esfuerzos de Desarrollo Profesional
 - Contratar a un liderazgo y personal más diverso
 - Proveer pasantías pagadas y asignaciones a la gente cuyas experiencias de vida informan el trabajo que hacemos
 - Continuar reclutando, investigando, orientando, poniendo, y apoyando a más voluntarios para Tutoría y Mentoría en la escuela
 - Ampliar ResilientKids para proveer servicios a distritos en el centro/urbano.
 - Ampliar nuestros programas en tiempos extraescolares a grados/distritos adicionales
 - Ofrecer servicios más completos a nuestros maestros BIPOC en potencia en Exploradores.

APÉNDICES

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACTITUD ACADÉMICA

Las Actitudes Académicas son cuatro creencias claves que influyen profundamente en nuestros comportamientos como aprendientes, y que aseguran el éxito. Estas actitudes afectan nuestra motivación, perseverancia, y nuestras estrategias. Son las siguientes: Yo pertenezco a esta comunidad de aprendizaje. Yo puedo cambiar mis habilidades a través del esfuerzo (una mentalidad de crecimiento). Yo puedo tener éxito. Este trabajo tiene propósito y valor para mí. (Mindset Works, 2017)

PLANTEAMIENTO BASADO EN VALORES

Un planteamiento que se enfoca en nuestros puntos fuertes. Considera la diversidad de pensamientos, culturas, y características como valores. Se valora a los maestros y estudiantes como iguales por las maneras en que contribuyen al trabajo en el aula en vez de ser caracterizadas por lo que les falta o necesitan mejorar (Thought Leadership, 2018)

ORGANIZACIÓN ANTIRRACISTA

Una organización antirracista reconoce el racismo sistémico dentro del lugar de trabajo. Una Organización Antirracista ayuda que la gente de color llegue a ser empoderada a través de asumir papeles dirigentes, participar en el poder, transformar las normas y culturas organizativas, desafiar aliados blancos y otras personas de color, participar en decisiones sobre cómo gastar nuestros recursos, qué trabajo hacemos y cómo lo logramos, establecer prioridades, y permitir que personas de color cometan los mismos errores que personas blancas. (Liu, 2020) y (Natchipolsky, 2020)

COMUNIDADES DE PRÁCTICA

Una comunidad de práctica es un grupo de personas que comparte un interés, conjunto de problemas, o interés común y que se junta para satisfacer las metas del grupo e individuales. Frecuentemente, las comunidades de práctica se enfocan en compartir prácticas recomendadas y crear conocimientos nuevos para avanzar una esfera de práctica profesional. La interacción constante es una parte imprescindible de este tipo de comunidad. (Edmonton Regional Learning Consortium, 2016)

LA RECAUDACIÓN DE FONDOS CENTRADOS EN LA COMUNIDAD

Este es un planteamiento para la recaudación de fondos con base en la equidad y la justicia social. Priorizamos la comunidad entera en vez de organizaciones individuales, alentamos un sentido de pertenencia, presentamos nuestro trabajo no como transacciones individuales, sino de manera holística, y fomentamos el apoyo mutuo entre organizaciones sin fines de lucro. (Community Centric Funding, 2020)

SOCIOS DE LA COMUNIDAD

Socios de la comunidad son alianzas estratégicas formales e informales entre organizaciones sin fines de lucro, corporaciones, benefactores, y grupos cívicos que están destinados a lograr un impacto más grande de lo que cualquier organización puede lograr por sí solo. (Partnerships and Collaboration, 2015)

LA ENSEÑANZA CULTURALMENTE SENSIBLE

Una pedagogía que usa las costumbres, las características, las experiencias y las perspectivas de los estudiantes como instrumentos para mejorar la instrucción académica. Los estudiantes de color piensan de sí mismos y de sus comunidades como pertenecientes a los espacios académicos. (Edweek, 2022)

RELACIONES DE DESARROLLO

Estrechas relaciones por las cuales las personas jóvenes descubren quiénes son, cultivan habilidades para formar sus propias vidas, y aprenden a involucrarse o contribuir al mundo a su alrededor. (Search Institute, 2020)

MOTIVADO POR LA EQUIDAD

La motivación de equidad propone que solamente se logran niveles altos de motivación cuando cada persona percibe que su tratamiento es equitativo en relación con los otros. La gente se compara con otros grupos. Si perciben la injusticia, ajustarán su comportamiento para compensar, trabajando más o trabajando menos según la dirección positiva o negativa de la comparación con otros. (Equity Theory, 2018)

CULTIVAR LO SUYO

El proceso de contratar y entrenar a los empleados desde dentro de la organización para apoyar la retención y el crecimiento personal y profesional del individuo.

LA DIRECCIÓN

La dirección refiere al Board of Directors (Consejo de administración), al director ejecutivo, y a los líderes de departamentos.

LA CONCIENCIA

Prestar atención plena a algo. Significa desacelerarse para darse cuenta de lo que se está haciendo realmente.

PROBLEMA DE PRÁCTICA

Una situación que existe en el lugar de trabajo que se relaciona con un problema específico en el lugar. Es un problema porque no se cumplen, o no se cumplen totalmente, los valores y objetivos. (Problems of practice for an organizational improvement plan., 2016)

APRENDIZAJE CENTRADO EN LOS ESTUDIANTES

El aprendizaje centrado en los estudiantes les da a los estudiantes la oportunidad de decidir dos cosas: el material que aprenden y cómo lo aprenden. A diferencia de una orientación centrada en el maestro, el Aprendizaje centrado en los estudiantes involucra a los estudiantes como líderes en su propio aprendizaje. (McCarthy, 2015)

VOLUNTARIOS

Voluntarios son individuos no compensados que dan tiempo y energía para apoyar los programas y las capacidades de la organización. Inspiring Minds da la bienvenida a voluntarios para apoyar directamente a los estudiantes o utilizar sus talentos para la organización de acuerdo con las destrezas o por servir en el consejo. (Volunteers, National Council of Nonprofits, 2022)

Resumen de Comentarios de las Partes Interesadas

La participación de las partes interesadas es uno de los componentes más esenciales del proceso del plan estratégico. Es un proceso que permite a las organizaciones entender mejor las necesidades y deseos de las comunidades que sirven.

Además, la participación de las partes interesadas es un proceso fundamental de la rendición de cuentas y asegura que los objetivos de la organización estén basados en datos y que la organización haga decisiones cuando escuchan la voz de la comunidad que se expresa.

Proceso:

- Para asegurar que lo anterior sea cierto, lo siguiente expone el proceso.
- Encuestas internas y externas enviadas a todas las partes interesadas
- Grupo de discusión de la reunión del personal
- Opciones cara a cara (1:1) para entrevistas
- Análisis temático cualitativo (la junta y el personal)
- Identificación de objetivos preliminares basada en datos

Realidades actuales:

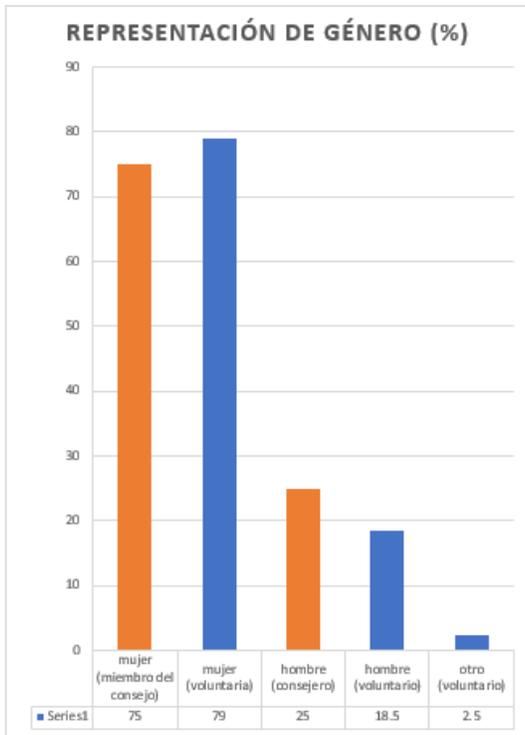
Entender nuestras realidades actuales es un proceso que requiere la evidencia, el análisis y la reflexión honesta. Ser capaz de entender las realidades actuales nos permite imaginar el futuro. Durante el proceso de participación de las partes interesadas, se recogieron los datos demográficos y cualitativos para obtener una comprensión de las realidades actuales de la organización. Por favor, tenga en cuenta la baja tasa de respuesta entre los padres y el hecho de que ningún estudiante actual de Inspiring Minds cumplió la encuesta.

Los datos demográficos:

Porcentaje de los encuestados que completaron la encuesta:

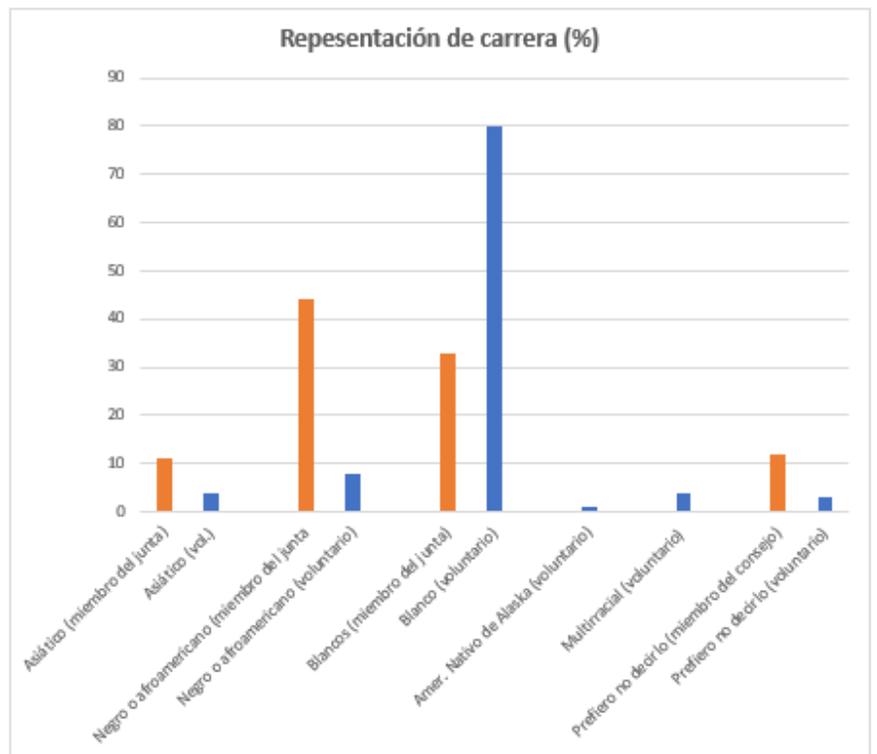
Demografía de género y raza de la Junta Directiva y los voluntarios:

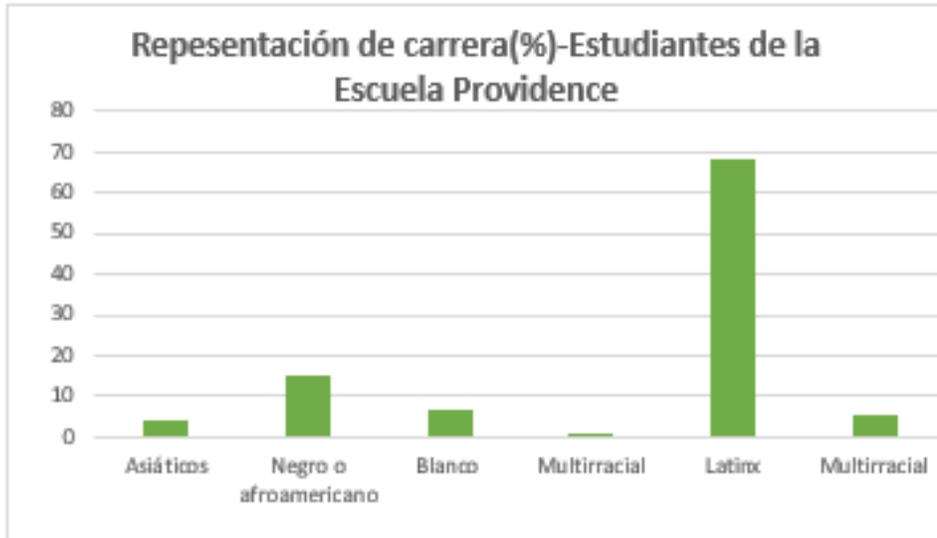
*Por favor, tenga en cuenta que sólo se analizaron los datos demográficos de género y raza porque fueron un tema común identificado en la encuesta. _



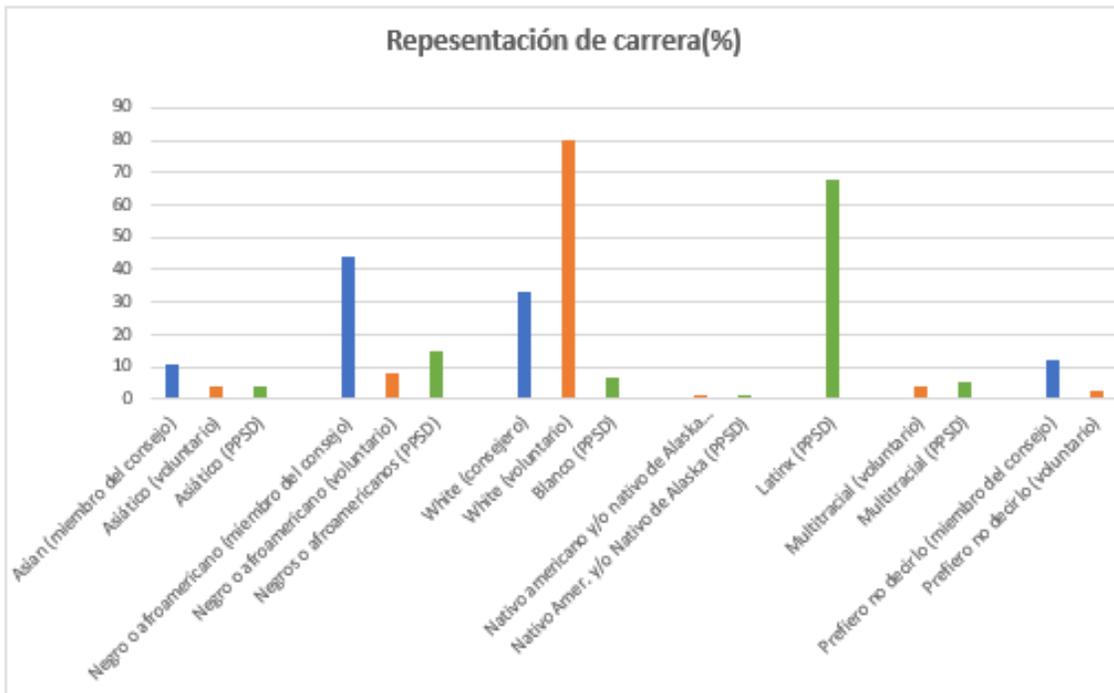
*El naranja representa el porcentaje de miembros de la Junta Directiva y el azul el de voluntarios.

*El naranja representa el porcentaje de miembros de la Junta Directiva y el azul el de voluntarios.





*Alumnos del Distrito de Escuelas Públicas de Providence (PPSD) (2021).



*El naranja representa el porcentaje de miembros del consejo, el azul el de voluntarios y el verde el de alumnos del Distrito de Escuelas Públicas de Providence (PPSD).

Datos Cualitativos y Análisis Temático

Análisis temático es un método cualitativo del análisis de los datos que implica leer a través de un conjunto (tal como transcripciones de entrevistas en profundidad o los grupos de sondeo) e identificar los patrones de significado a través de los datos (Braun y Clark, 2006). Esto es un proceso que se utilizó para analizar la información que provino de las encuestas, grupos de sondeo y entrevistas cara a cara (1:1). Una hoja de cálculo de datos fue creada y organizada por fortalezas, oportunidades, desafíos y consideraciones (S.O.C.C.). Temas emergentes permitieron al comité estratégico ejecutivo y personal interno repasar, descomprimir y reflexionar. Es un proceso necesario para apoyar al desarrollo de los objetivos estratégicos.

Los siguientes temas surgieron entre todos los encuestados:

<p style="text-align: center;"><u>Fortalezas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo del Director Ejecutivo • Personal Oportunidades del desarrollo personal y profesional • Programa y el currículo (Niños resilientes) • Cultura de mejora continua 	<p style="text-align: center;"><u>Oportunidades</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Expansión (servicios, ubicaciones, sitios, currículo, asociaciones) • Diversificar al personal, liderazgo y voluntarios • Aumentar las oportunidades del desarrollo profesional específicamente alineados a los objetivos antirracistas • Sensibilización y promoción • Mejorar los servicios del programa (MLL) • Mejorar el currículo (culturalmente receptivo) • Mejorar los sistemas de datos para medir el impacto • Fortalecer y mejorar las asociaciones • Desarrollar la cartera de maestros • Fondos de ARPA • Crear programas del desarrollo del financiamiento a largo plazo
<p style="text-align: center;"><u>Desafíos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inequidades sistémicas e institucionales • Retención del personal y sostenibilidad • Pérdida de la pandemia y aprendizaje • Sostenibilidad financiera • Imágenes (buenas intenciones y consecuencias no deseadas) 	<p style="text-align: center;"><u>Consideraciones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de medición de impacto • Alineación a las iniciativas y otras asociaciones estratégicas • Participación de Partes Interesadas (padres y estudiantes) • Claridad del papel y expectativas de los miembros de la Junta

Proceso de la Misión y Visión

La misión y visión de la organización definen el propósito de la organización e infunden un sentido de pertenencia e identidad. La misión y la visión ayudan a proveer un foco que ayuda a alinear a todos para trabajar hacia un solo propósito. La declaración de la misión describe los valores de la organización y su propósito para existir. La declaración de la visión describe el resultado final y el impacto en los que sirve la organización. La declaración de la visión sirve como guía hacia el mayor objetivo de la organización.

El proceso:

Inspiring Minds es una organización que se esfuerza por hacerse antirracista. Es importante que este proceso sea claramente articulado y comunicado a las partes interesadas externas e internas. Revisar la misión y visión para asegurarse de que estén alineadas con la dirección de la organización es una parte esencial de la planificación estratégica.

Lo siguiente esboza el proceso revisado para la declaración de misión y visión, que incluye todos los comentarios de los miembros de la Junta, personal de Inspiring Minds y las partes interesadas de la comunidad:

Resumen de los miembros de la junta:

- Comité Estratégico y Entera Junta reuniones para:
 - Compartir su “por qué”, esperanzas y miedos mientras individualmente describen su proceso para hacerse una organización antirracista
 - Documentar y hablar de su visión para la organización
 - Revisar la actual misión y visión para evaluar la alineación y posibles revisiones
- Comentarios de los miembros de la Junta con respecto a la misión y visión incluyó:
 - La necesidad de usar verbos activos que describen el “qué” y el papel de Inspiring Minds en el trabajo
 - La necesidad de reconsiderar la palabra “igual”
 - La necesidad de enfatizar la construcción de relaciones y la centralidad de los estudiantes en la visión
 - La necesidad de articular el proceso hacia el antirracismo dentro de la misión y/o la visión
 - La necesidad de incluir el lenguaje para abordar las brechas de equidad basadas en la raza, etnicidad, lengua materna y estatus económico

Resumen del personal interno:

- El personal interno también se reunió por múltiples horas para
 - Compartir su “por qué”, esperanzas y sueños para la organización
 - Repasar la actual misión y visión y hablar de las maneras en que la organización se esfuerza por hacer más por la comunidad
- Comentarios del personal interno:
 - Asegurarse de que seamos responsables de lograr la misión y esforzarnos por la visión en nuestro trabajo
 - Incluir y elevar la necesidad de mejor apoyar a las familias en el trabajo (inclusividad en la visión)
 - Descomprimir y definir “culturalmente receptivo”

Resumen de las partes interesadas:

- Repasar las encuestas cualitativas de las partes interesadas y entrevistas para asegurar que los comentarios de las partes interesadas sean incluidos mientras se desarrollan los objetivos estratégicos.
- Comentarios de las partes interesadas:
 - Sugerencias para la misión:
 - Mejorar la educación/aprendizaje de los estudiantes por involucrar la comunidad
 - Enfocar la misión en los estudiantes
 - Enfocarse mucho en la necesidad y la oportunidad
 - “Podemos hacer una diferencia aquí, vamos a asegurarnos de que la hacemos
 - No cambiar los objetivos y la visión de la organización
- Sugerencias para la visión:
 - Mi visión es que somos capaces de demostrar el impacto de los voluntarios de Inspiring Minds y que hacemos una diferencia en el crecimiento académico y social de nuestros niños y aulas.
 - Mi visión es demostrar el impacto y crear un modelo replicable para otras/os ciudades/estados
 - Mi visión por el futuro de Inspiring Minds es haber aumentado las notas/el ranking de las escuelas públicas (en comparación a las escuelas privadas) en Rhode Island
 - Creo que la misión de servir a nuestras poblaciones debe permanecer vital
 - Hay que alinear nuestra misión a las actuales necesidades y tendencias en la educación.

La bibliografía:

Academic Mindset for Learner Success. (2017) Mindset Works Inc. Retrieved from <https://www.mindsetworks.com/go/academic-mindsets/>

Equity theory – keeping employees motivated. (2018, May 16)Expert Program Management. Retrieved from <https://expertprogrammanagement.com/2017/06/equity-theory/>

Ferguson, R. F. (2003). Teachers' Perceptions and Expectations and the Black-White Test Score Gap. Urban Education, 38(4), 460–507. <https://doi.org/10.1177/0042085903038004006>

Foundation, the A. E. C. (2010, January 2). Reading by third grade. The Annie E. Casey Foundation. Retrieved from <https://www.aecf.org/resources/early-warning-why-reading-by-the-end-of-third-grade-matters>

Liu, J. (2020, June 15). Companies are speaking out against racism, but here's what it really looks like to lead an anti-racist organization. CNBC. Retrieved from <https://www.cnbc.com/2020/06/15/what-it-means-to-be-an-anti-racist-company.html>

McCarthy, J. (2015, September 9). Student-centered learning: It starts with the teacher. Edutopia. Retrieved from <https://www.edutopia.org/blog/student-centered-learning-starts-with-teacher-john-mccarthy>

Natchipolsky, S. (n.d.). NJJN. What it Means to Be an Anti-Racist Organization. Retrieved from <https://www.njjn.org/article/anti-racism-resource-what-it-means-to-be-an-anti-racist-organization->

Partnerships and collaboration. (2015, January 1) Bridgespan. Retrieved from <https://www.bridgespan.org/insights/library/nonprofit-management-tools-and-trends/strategic-alliances>

Prioritize Communities Reimagine Fundraising (2022). Community Centric Fundraising. Retrieved from <https://communitycentricfundraising.org/>

Problems of practice for an organizational improvement plan. (2016, February) <https://www.cpedinitiative.org/design-concept-definitions>. Retrieved from <https://www.edu.uwo.ca/graduate-education/documents/professional/Problem-of-Practice-Guide.pdf>

Providence Public School District: About Us: Who We Are (2021) <https://www.providenceschools.org/domain/49#:~:text=Our%20schools%20are%20diverse%20learning,students%20receive%20special%20education%20services.>

Search Institute (2020). The Intersection of Developmental Relationships, Equitable Environments, and SEL [Insights & Evidence Series]. Minneapolis, MN: Author.

Thought Leadership. (2018, October 29). An asset-based approach to education: What it is and why it matters. NYU Steinhardt Teacher Residency Program. Retrieved from <https://teachereducation.steinhardt.nyu.edu/an-asset-based-approach-to-education-what-it-is-and-why-it-matters/#:~:text=In%20the%20simplest%20terms%2C%20an,to%20work%20on%20or%20lack>

Tinker, D., & Chmiola, L. (2020, August 4). Senior leadership teams and how they make (or break) nonprofits. Association of Fundraising Professionals. Retrieved from <https://afpglobal.org/news/senior-leadership-teams-and-how-they-make-or-break-nonprofits#:~:text=What%20Is%20a%20Senior%20Leadership,%2Fcommunications%2C%20and%20operations>

Villegas, A. M., & Lucas, T. F. (2004). Diversifying the Teacher Workforce: A Retrospective and Prospective Analysis. *Teachers College Record*, 106(13), 70–104.

Volunteers. National Council of Nonprofits.(2022, April 28) Retrieved from <https://www.councilofnonprofits.org/tools-resources/volunteers>

What is a community of practice? (2016) Edmonton Regional Learning Consortium. Retrieved from <https://www.communityofpractice.ca/background/what-is-a-community-of-practice/>

Will, M., & Najarro, I. (2022, May 10). What is culturally responsive teaching? Education Week. Retrieved from <https://www.edweek.org/teaching-learning/culturally-responsive-teaching-culturally-responsive-pedagogy/2022/04#:~:text=culturally%20responsive%20teaching%3A%20a%20pedagogy,as%20belonging%20in%20academic%20spaces>

Writer, A. S. C., Sudderth, A., & Writer, C. (2022, May 23). What is student-centered learning and why is it important? Rethink Together. Retrieved from <https://xqsuperschool.org/rethinktogether/what-is-student-centered-learning/>