

# **SEMANA DE AÇÃO *BLACK LIVES MATTER* NAS ESCOLAS DE FILADÉLFIA<sup>1</sup>**

**Tamara Anderson**

Racial Justice Organizing Committee,  
Melanated Educators Collective, and WE Caucus

**Angela Crawford**

Grand Canyon University

TRADUZIDO POR

Valéria Araújo

1 → Tradução de "Black Lives Matter Week of Action in Philadelphia Schools," *Lapiz* 6 (2021): 77-93, disponível gratuitamente para download em [www.lapes.org](http://www.lapes.org). Os números nas margens referem-se à paginação no original. La traducción de este artículo al español también está disponible para su descarga gratuita en [www.lapes.org](http://www.lapes.org).

O *Caucus of Working Educators* (WE), formado em 2014, é composto por conselheiros, enfermeiros, professores, paraprofissionais, assistentes de professor, secretários, psicólogos, bibliotecários e profissionais de apoio, que trabalham diariamente com nossos estudantes. Adicionalmente, contamos com os membros de apoio, que incluem os pais, mobilizadores comunitários e professores do ensino superior. Esse grupo exclusivo fornece uma rede poderosa que realmente conecta as escolas públicas à comunidade maior, na tentativa de acabar com a grande divisão que sempre existiu.<sup>2</sup>

O grupo foi criado a partir de conversas entre os membros da *Philadelphia Federation of Teachers* – PFT (Federação de Professores da Filadélfia) ocorridas em diferentes contextos – em seus edifícios, nos eventos distritais; via redes de professores de base, como o *Teacher Action Group* (Grupo de Professores em Ação) e a *Teachers Lead Philly* (Liderança de professores de Filadélfia); e sobretudo, através do nosso trabalho coletivo como membros do PFT.

Como resultado dessas conversas, um grupo diversificado de educadores juntaram-se e formaram esse coletivo. Eles representam diferentes profissões, ambientes escolares, bairros e níveis de experiência e identidades pessoais que existem no PFT.

Em 2015, o *Racial Justice Organizing Committee* (Comitê Organizador de Justiça Racial) foi formado para garantir que a WE permanecesse fiel à sua missão, que é fundamentada na justiça racial e social. A declaração de justiça racial foi resultado dessas primeiras reuniões, que incluíram educadores, mobilizadores comunitários, professores do ensino superior e pais de alunos. A declaração completa de justiça racial é a seguinte:

O Caucus of Working Educators acredita que ações objetivas precisam ser tomadas para que possamos eliminar os efeitos adversos produzidos pelo perpétuo racismo estrutural evidente na educação pública.

2 → Para mais informações, visite o site do Caucus of Working Educators: <https://www.workingeducators.org/>.

- **WE** queremos escolas públicas baseadas em políticas que resistem à criminalização de *students of color* (estudantes de cor).<sup>‡</sup>
- **WE** queremos currículo e pedagogia que reconheçam a contribuição coletiva de todos os grupos à sociedade moderna.
- **WE** queremos uma fórmula de financiamento completa e justa, que possa atender todas as necessidades de nossos alunos e escolas.
- **WE** queremos o fim do teste padronizado e que esse tipo de teste não seja mais usado como critério para o fechamento de escolas, visto que essas táticas afetam negativamente as comunidades de baixa renda, Negras e Latinxs.
- **WE** queremos atrair, formar e manter mais *teachers of color* (professores de cor).

**WE** estamos cientes dos obstáculos enfrentadas por todos os nossos alunos e famílias, que limitam as suas chances e oportunidades de obter sucesso acadêmico e uma qualidade de vida sustentável e positiva.

**WE** apoiamos todas as organizações e trabalhos coletivos que sejam contrários às políticas de parar e revistar; apoiamos a luta por moradias justas e seguras; apoiamos um salário que garanta uma vida digna e sustentável para todos os cidadãos; e apoiamos o direito de todos a serviços de saúde igualitários e economicamente acessíveis. O *Caucus of Working Educators* acredita que essa Declaração de Justiça Racial promove a equidade, a vida humana, a justiça educacional e social; e que irá desenvolver o conhecimento e as ações necessárias para eliminar as barreiras criadas pelo preconceito, estereótipos e discriminação em Filadélfia, e em outros lugares.<sup>3</sup>

‡ → Nota da tradutora: O termo *person of color* (pessoa de cor) é utilizado principalmente nos Estados Unidos para descrever qualquer pessoa que não seja considerada branca; e enfatiza experiências comuns de racismo estrutural. O termo também é utilizado em categorias coletivas como *people of color* (pessoas de cor), *students of color* (estudantes de cor), *teachers of color* (professores de cor), entre outras, que você encontrará no decorrer deste artigo.

O *Racial Justice Organizing Committee* criou, mais recentemente, normas para as reuniões mensais e para orientar o nosso trabalho. Duas das normas mais importantes são:

- Nós trabalhamos ativamente para exaltar e centralizar as experiências, o conhecimento, a alegria, as lutas e as histórias das mulheres Negras, com o desejo de construir e confiar em sua liderança de uma forma autêntica e não tokenista.
- Nós atribuímos grande importância à construção de uma comunidade que honre e priorize o desenvolvimento de relações profundas e de crescimento transformador em detrimento de relações transacionais rápidas e superficiais.

80

O trabalho contínuo do *Racial Justice Organizing Committee* é garantir que o WE permaneça diligente e focado no desenvolvimento e na demonstração de uma lente antirracista, no que concerne às ações e decisões. “Os sindicatos devem fazer um maior esforço para construir um relacionamento real com os grupos e membros do Movimento pelas Vidas Negras e realizar parceria com os mesmos no desenvolvimento de demandas de bem comum, para iniciar uma ofensiva contra Wall Street e as estruturas de poder racistas.”<sup>4</sup> Esse trabalho é evidente em nossas conversas atuais no comitê de contrato, que iniciou com a convenção anual do *Caucus of Working Educators* de 2019 e produziu plataformas reais com lentes na justiça racial.

- 3 → A declaração de justiça racial não está mais incluída na plataforma do Working Educator e, desse modo, não está no website. Esse é agora o trabalho exclusivo do Racial Justice Organizing Committee. Ver, <https://sites.google.com/view/racialjusticeorganizing/>.
- 4 → Maurice Weeks e Marilyn Sneiderman, “Why Labor and the Movement for Racial Justice Should Work Together”, *In These Times* (September 2, 2016). <https://inthesetimes.com/article/why-labor-and-the-movement-for-racial-justice-should-work-together>.

## O QUE É ORGANIZAÇÃO E POR QUE ISSO É IMPORTANTE NA EDUCAÇÃO E NAS COMUNIDADES?

Os professores nos Estados Unidos são subvalorizados, não ouvidos e mal pagos; e nossos alunos são negativamente impactados por serem excluídos das políticas e práticas de tomada de decisão. A forte influência financeira e política dos *corporate education reformers* (bilionários, filantropos, lobistas corporativos e provedores com fins lucrativos) tem utilizado os professores como bode expiatório, o que resulta em educadores sendo forçados a preencher mais documentos sobre prestação de contas e instruções conduzidas por dados quantitativos. Os professores não são tratados como profissionais e a perda de autonomia tem tornado a profissão de professor indesejável para os recém-formados. Os reformadores fizeram promessas de mudanças maciças por meio de standardização de padrões, currículo e testes. No entanto, as promessas fracassadas levaram os professores insurgentes a organizarem-se e contestar as condições de trabalho; afirmar o ensino como profissão; e levantar as questões relacionadas a justiça social e racial, que são barreiras para a promoção de uma educação que os alunos precisam e merecem.

81

O ativismo de professores tem dupla função. Primeiro, permite que os professores se organizem com o objetivo de usar seus conhecimentos profissionais na defesa por melhores condições de aprendizagem para nossos estudantes e colegas. Os educadores entendem que os dados dos testes padronizados obrigatórios não mensuram o conhecimento. Os professores lutam pela implementação de abordagens educacionais holísticas e centradas no aluno, em que o envolvimento, a criatividade, a investigação e o pensamento crítico são fundamentais. Usamos nossas vozes para que os estudantes com deficiência tenham os recursos que precisam. No geral, resistimos e denunciamos as políticas que prejudicam as nossas crianças e impedem que elas recebam uma educação equitativa e de alta qualidade.

O segundo objetivo do ativismo de professores é desafiar a opressão estrutural que afeta as escolas e os estudantes. A opressão

estrutural está diretamente ligada à supremacia branca. Segundo Sharon Martinas e o *Challenging White Supremacy Workshop* (Workshop Desafiando a Supremacia Branca),<sup>5</sup> essa é definida como a ideologia em que as pessoas brancas e suas ideias, pensamentos, crenças e ações são superiores às *People of Color* (Pessoas de Cor) e suas ideias, pensamentos, crenças e ações. A cultura da supremacia branca é uma cultura artificial, historicamente construída, que expressa, justifica e une o sistema de supremacia branca dos Estados Unidos. E como resultado da escravidão dos corpos *Black and Brown* (pretos e pardos) nos Estados Unidos para benefício do capital, uma estrutura racial foi mantida por meio de práticas e ideologias racistas sobre os povos *Black e Brown*. Hoje, essa realidade pode ser vista na educação pública americana, na falta de equidade entre os distritos escolares que são predominantemente afro-americanos versus aqueles que são de maioria branca. Isso pode ser observado na alocação de funcionários, nas condições das construções, nos serviços e na forma em que os estudantes, educadores e funcionários são tratados.

A Filadélfia foi uma das primeiras cidades a fazer dos estudos Afro-Americanos um requisito para a conclusão do ensino médio, mas isso não foi fácil. Em 17 de novembro de 1967, três mil estudantes saíram de várias escolas secundárias para protestar contra às condições oferecidas aos estudantes negros – no então antigo prédio da Junta de Educação, anteriormente localizado na Parkway. Eles levaram uma lista de 25 mudanças e solicitações, que incluía o desenvolvimento de um currículo de História Negra, a ser ensinado na escola, e o uso de trajes africanos. Em resposta a esse protesto pacífico, 100 policiais, sob o comando do comissário de polícia Frank Rizzo, atacaram os estudantes com cassetetes e cães. Vários estudantes e adultos foram gravemente feridos e presos. Frank Rizzo, mais tarde, se tornaria prefeito de Filadélfia. Durante esse mesmo período, os trabalhadores Negros dos correios também protestavam contra o tratamento que recebiam no trabalho e combinaram esforços com os estudantes. Esse foi um momento crucial, porque foi a primeira vez que pais

82

5 → <http://www.csworkshop.org/>.

negros, professores negros e estudantes negros trabalharam com o distrito escolar para pensar sobre o seu papel e como o distrito poderia funcionar. A ação resultou na criação de programas de *Black studies* (Estudos Negros) também nas universidades. *Black studies* não se tornaram um requisito oficial para as escolas públicas da Filadélfia até 2005. A comunidade geralmente se reúne com as escolas quando há um problema a ser resolvido, porque somente o trabalho de organização combinado pode levar a mínimas mudanças.

Como resultado desse ativismo, professores de centros urbanos como Filadélfia, Chicago, Nova York e Los Angeles estão em uma batalha em defesa dos jovens imigrantes e pela proteção de santuários, visto que esses jovens estão atualmente sob ameaça de deportação. Estamos lutando contra políticas educacionais e currículos que deixam os estudantes negros e latinos em constante desvantagem. Além disso, os professores estão lutando em defesa dos jovens LGBTQ+ que são sistematicamente ignorados nas políticas, nos currículos e nas escolas. Os professores não estão mais dispostos a ficar calados, nós somos educados e formados para entender nossos estudantes. Estamos na linha de frente do campo de batalha, por isso nos organizamos e lutamos por nossos estudantes. A luta não é apenas profissional, a luta é política.

## **POR QUE UMA SEMANA DE AÇÃO BLACK LIVES MATTER (VIDAS NEGRAS IMPORTAM)?**

Linha do Tempo:

- 16/9/2016** Evento na escola John Muir em Seattle (ameaça de bomba)
- 19/10/2016** A Associação de Educação de Seattle organizou uma ação em resposta ao incidente em setembro. Mil professores vestiram a camisa do BLM
- 11/2016** Justiça Racial (WE) iniciou o planejamento de uma ação inspirada em Seattle

83

- 1/2017 Início da Semana de Ação *Black Lives Matter*
- 2/2018 A semana Black Lives Matter nas escolas agora é nacional (em mais de 20 cidades)

No outono de 2016, um grupo de educadores organizou, em Seattle, uma Ação do *Black Lives Matter*, em resposta a um incidente que ocorreu em uma de suas escolas. Centenas de professores trouxeram à luz um incidente racial ao vestirem camisas do *Black Lives Matter* em solidariedade aos estudantes que foram afetados. Inspirado por esse trabalho, o subgrupo do *Caucus of Working Educators, Racial Justice Organizing Committee*, se reuniu para pensar como poderia organizar uma ação semelhante em Filadélfia. Nós decidimos que a ação deveria durar uma semana e que deveria estar centrada nos 13 princípios orientadores desenvolvidos pelos organizadores originais do *Black Lives Matter*. Também consideramos vital que a semana fosse inclusiva e não limitada às escolas ou aos contextos/questões educacionais. Nós queríamos que a ação fosse uma parceria com a comunidade de pais e organizadores de Filadélfia, que geralmente são ignorados quando se trata de questões relacionadas à educação pública – por isso, nomeamos de *Black Lives Matter Week of Action* (Semana de Ação Vidas Negras Importam).

A semana em Filadélfia, durante janeiro de 2017, provocou algumas resistências muito interessantes, às quais nos preparamos através do uso da narrativa da verdade. Ela trouxe à tona a importância das Vidas Negras e como esse movimento é O movimento do momento. A Semana incluía um currículo robusto, FAQs para educadores e eventos na escola e na comunidade, ocorridos durante o dia e a noite. Trabalhamos, cada dia, com temas relacionados a dois ou três princípios (ou seja, Mulheres Negras, Famílias Negras, Afirmação-Trans). Logo após o fim da semana, outros distritos escolares e grupos de professores de fora de Filadélfia entraram em contato conosco com o objetivo de desenvolver uma rede nacional. Os membros do *Racial Justice Organizing Committee* enviaram uma proposta para a conferência *Free Minds, Free People* (Mentes Livres, Pessoas Livres) de 2017 e realizaram uma apresentação sobre a Semana de Ação



*Black Lives Matter*; o que resultou em mais de 20 cidades interessadas em participar da ação, e assim nasceu a Semana de Ação Nacional *Black Lives Matter* (Semana *Black Lives Matter* nas Escolas). Em 2018, nós focamos nas três seguintes demandas: o fim do plano disciplinar de tolerância zero para os estudantes; a contratação e manutenção de professores Negros; e a organização de uma formação antirracismo e de estudos multiculturais no currículo. Essas demandas informam nosso trabalho no futuro, à medida que trabalhamos para melhorar o ambiente educacional para todos os estudantes.

Tais demandas surgiram durante o planejamento do segundo ano da Semana de Ação *Black Lives Matter*. Acreditamos que as coalizões e os relacionamentos devem ser desenvolvidos de acordo com os objetivos em comum (político, de base, comunidade e, principalmente, as vozes de **pais e alunos**). Além disso, é necessário a realização de pesquisas que forneçam dados tangíveis para justificar as demandas apresentadas (por exemplo, dados demográficos sobre professores para reafirmar a demanda por educadores Negros). Assim como, é fundamental sempre garantir a conexão com outras cidades, que apresentam dados demográficos e questões semelhantes, e trabalhar em conjunto com os sindicatos dos colegas professores, para mostrar solidariedade. Também é importante combinar painéis públicos com a imprensa, publicações (artigos) e divulgação, a fim de criar consenso público; aproveitar as oportunidades (reuniões do Conselho Escolar e relações políticas); e sempre identificar parceiros ou membros responsáveis (por exemplo, Racial Justice para o WE).

## **OS 13 PRINCÍPIOS ORIENTADORES E O DESENVOLVIMENTO DO CURRÍCULO**

Em 2015, a Black Lives Matter Global Network (Rede Mundial Vidas Negras Importam) foi organizada por Patrisse Khan-Cullors, Alicia Garza e Opal Tometi com uma estrutura de organização local, em resposta ao assassinato de Trayvon Martin. Os 13 princípios orientadores fundamentaram o trabalho que continua a “Imaginar e Criar um mundo livre de antiNegritude, onde toda pessoa Negra tenha o poder social,

econômico e político para prosperar.”<sup>6</sup>

Os 13 princípios orientadores são:

- 1 Justiça Restaurativa
- 2 Empatia
- 3 Engajamento com amor
- 4 Diversidade
- 5 Globalismo
- 6 Valor Coletivo
- 7 Afirmação Queer
- 8 Afirmação Trans
- 9 Intergeracional
- 10 Famílias Negras
- 11 Comunidades Negras
- 12 Mulheres Negras
- 13 *Unapologetically Black*

85

A essência do *Black Lives Matter* significa a estruturação do seu propósito de vida para a humanidade, que influencia a suas práticas diárias. Os princípios orientadores incorporam o respeito, o valor e o amor que temos pela humanidade. No entanto, as ações, leis e políticas que governam a nossa sociedade têm historicamente desvalorizado a vida das *Black and Brown people* (pessoas Pretas e Pardas). Centrar nas vidas Negras significa reconhecer a sua existência; lutar vigorosamente por justiça e liberdade de todas as vidas Negras; e garantir dignidade e paz em nossas interações.

Quando a Semana de Ação *Black Lives Matter* foi organizada pela primeira vez em 2017, era vital que o currículo fosse desenvolvido, a fim de fornecer acesso e oportunidade para o envolvimento da comunidade escolar. Era igualmente imperativo que o trabalho fosse fundamentado nos 13 princípios orientadores do movimento original. Em Filadélfia, esse foi um passo importante para ampliar e aprofundar a exigência de estudos Afro-Americanos (apenas no ensino médio)

6 → <https://blacklivesmatter.com/what-we-believe/>.

– com um currículo mais robusto. Ao longo dos anos, desenvolvemos um currículo que abrange desde a primeira infância ao ensino superior e que inclui todos os princípios. Em 2019, incluímos um desafio para todas as escolas participantes do país: olhar para suas escolas e identificar, de maneira criativa, como o *Black Lives Matter* é demonstrado lá; ou como a escola pode melhorar a maneira em que *Black Lives Matter* (as vidas negras importam) dentro e fora de seus muros. O trabalho final foi exibido em uma pasta digital pública. Isso cria solidariedade em todas as cidades participantes, mas também oferece aos educadores a oportunidade de utilizar um currículo exclusivo criado por professores, que se concentra no *Black Lives*. Outro ótimo exemplo de decolonização das aulas.

## PRINCIPAIS VITÓRIAS OCORRIDAS DESDE 2017

86

- *Bread and Roses* concede ao WE uma bolsa de US \$ 10.000 para a continuidade do trabalho por justiça racial (2017)
- A Associação Nacional de Educação (NEA) adotou o *Black Lives Matter* nas escolas (2018)
- O Conselho de Cidade de Filadélfia assinou uma resolução unânime fazendo da primeira semana de fevereiro A Semana de Ação *Black Lives Matter* (2019)
- Apoio sutil de Joyce Wilkerson, Presidente do Conselho Escolar de Filadélfia: “Nós apoiamos e incentivamos nossos professores a envolverem responsabilmente os estudantes em questões importantes, a fim de que eles desenvolvam suas habilidades de pensamento crítico e o respeito na troca de ideias. Embora a Semana de Ação *Black Lives Matter* não esteja no currículo oficial do distrito, nós certamente apoiamos nossos professores nessa iniciativa” (janeiro de 2019)<sup>7</sup>
- Lançamento da formação Antirracista completa (20 horas) para os principais membros do WE (junho de 2019)
- A formação Antirracista (escrita pela Justiça Racial) fez parte do treinamento dos recém contratados (agosto de 2019)

7 → [https://www.phillytrib.com/news/local\\_news/activists-urge-school-district-to-adopt-black-lives-matter-week/article\\_8f23b1a5-98ed-524f-a072-b852224f96cf.html](https://www.phillytrib.com/news/local_news/activists-urge-school-district-to-adopt-black-lives-matter-week/article_8f23b1a5-98ed-524f-a072-b852224f96cf.html)

- Petição contra a violência armada (2019)
- Petição por Escolas Saudáveis, com aproximadamente 2700 assinaturas, que foi apresentada ao Conselho Escolar de Filadélfia - *Philadelphia School Board* (2019)
- Os dados demográficos dos professores foram finalmente publicados em um relatório do Escritório de Pesquisa e compartilhados na página principal do Distrito Escolar de Filadélfia (2019)

## PRINCIPAIS DESAFIOS DO TRABALHO

A Semana de Ação *Black Lives Matter* não deveria emanar somente do *Racial Justice Organizing Committee* e, ainda assim, é exatamente o que acontece a cada ano. Até mesmo o trabalho e a participação da maioria dos nossos membros negros estão concentrados nas reuniões da justiça racial – onde 8 dos 10 principais membros são negros. Uma realidade muito diferente da associação mais ampla à *WE*, que ainda encontra dificuldade em manter a adesão de membros negros. No balanço final da semana *Black Lives Matter*, em 2019, o tema referente à falta de conexão, e a incerteza quanto a isso ser uma prioridade, ainda era relevante. Contudo, quase 750 pessoas compareceram aos eventos semanais e 100% dos participantes afirmaram que se sentiram incluídos, fossem eles educadores ou não. É exatamente isso que deveria ser o objetivo da organização. Neste sentido, a realização de um balanço de toda e qualquer atividade é uma ferramenta muito eficaz. Também observamos que as questões relacionadas a justiça racial levantadas pelo *Racial Justice Organizing Committee* são levadas para o núcleo maior, enquanto os problemas de justiça racial surgidos no grupo maior podem passar despercebidos.

87

Os sindicatos têm constante dissonância no que tange a questão racial, apesar do fato dos empregos sindicalizados serem ocupados majoritariamente por negros e mulheres. Historicamente, os sindicatos de professores não estavam preocupados com as questões referentes a justiça social ou racial, e quando a justiça social se tornou

o foco principal do sindicalismo progressivo – como visto em Chicago, Los Angeles e Minnesota –, os princípios centrais da justiça racial foram ignorados. Em Chicago, durante as greves de professores dos anos 60, não era incomum os professores negros cruzarem as linhas de piquete ou estarem em desacordo com seus colegas brancos devido a demandas que refletiam as divisões raciais (tamanho da turma, transporte e redistritamento). “A falta de vontade de colocar a raça e o racismo sobre a mesa como preocupações legítimas de pais e alunos os tornou vulneráveis à audaciosa e eficaz usurpação do neoliberalismo da retórica de igualdade de oportunidades educacionais historicamente associada com movimentos progressistas.”<sup>8</sup>

Mesmo proclamando uma análise através das lentes de justiça racial e social os *caucuses* de professores continuam a ter problema com temas relacionados a raça. Podemos atribuir isso à variação demográfica de professores. Em Filadélfia, há aproximadamente 25% de educadores negros, e em Chicago, aproximadamente 20%. É por isso que parcerias ativas com diversos pais e organizadores comunitários, como *Black Lives Matter Philly*, TAG (*Teacher Action Group* – Grupo de Professores em Ação), Urb Ed (defensores de uma educação urbana de qualidade e eficiente) e PSU (*Philadelphia Student Union* – Sindicato dos Estudantes de Filadélfia) são imperativas, haja vista que a maioria dos membros do *Caucus of Working Educators* é branca. Nós também disponibilizamos uma vaga para que um membro de apoio eleito, que não seja membro da PFT, participe do comitê gestor.

88

Cada uma dessas lutas é tratada com estratégia, mas devemos estar vigilantes em nossa prática, por meio da garantia de transparência e honestidade quando um de nós ou todos nós não alcançarmos uma visão antirracista autêntica. Esses desafios foram um fator importante no desenvolvimento da formação. Consideramos imperativo que nossos membros fossem os primeiros a participar desse processo.

8 → Lois Weiner, “When ‘Teachers Want What Children Need’: Reconciling Tensions in Teachers’ Work and Teacher Unionism,” *The Monthly Review* 65, no. 2 (June 2013): 53, [https://doi.org/10.14452/MR-065-02-2013-06\\_5](https://doi.org/10.14452/MR-065-02-2013-06_5).

## **POR QUE E COMO A FORMAÇÃO ANTIRRACISTA FOI CONCRETIZADA?**

Em 2018, o *Racial Justice Organizing Committee do Caucus of Working Educators* decidiu adicionar uma demanda que não fazia parte da lista nacional, que era a formação antirracista para todos os educadores e funcionários de todas as escolas públicas da Filadélfia. A redação da demanda era a seguinte:

Em Filadélfia, enquanto a maioria dos estudantes é de *people of color* (pessoas de cor), a maioria da nossa força de ensino é branca. Nós exigimos Desenvolvimento Profissional antirracismo contínuo para todos os funcionários do Distrito e da *Charter* (o que inclui professores, assistentes de sala de aula, Diretores, todos os profissionais de apoio, polícia escolar, recrutadores etc.), que os incentive a refletir sobre a própria identidade racial, a reconhecer preconceitos implícitos e a desafiar a desigualdade sistêmica, para que possam melhor atender os estudantes em Filadélfia.

A comissão também concordou que a formação deveria ser criada internamente e depois compartilhada com o distrito. Nesse sentido, foi exatamente isso que nos propusemos a fazer durante a primeira reunião de justiça racial, em setembro de 2018. Após várias reuniões, teleconferências e sessões de organização, desenvolvemos uma formação antirracista de 20 horas. A formação incluía diversos artigos e *Stamped from The Beginning*, de Ibram X. Kendi.<sup>9</sup> A primeira formação completa foi ministrada aos membros do comitê em junho de 2019 e incluía o seguinte:

9 → Ibram X. Kendi, *Stamped from the Beginning: The Definitive History of Racism in America* (New York: Nation Books, 2016).

### **Dia Um – O Antirracista Emergente:**

Agenda:

89

- Definindo o Racismo
- Pesquisas: Preconceito/Privilégio
- Raça como uma Construção Social
- História da Raça
- Fragilidade Branca / Complexo de Branco Salvador
- Raça e Complexo de Branco Salvador na Educação

### **Dia Dois – O Antirracista Fluente:**

Agenda:

- Identificar Preconceito Racial e Privilégio
- Investigar Preconceito Racial e Privilégio
- Supremacia Branca como Causa Raiz
- Efeitos do Preconceito Racial e Privilégio na Educação

### **Dia Três – O Antirracista Interseccional:**

Agenda:

- Definindo Interseccionalidade
- Interseccionalidade, Racismo e Antirracismo
- História da Interseccionalidade
- Definindo & Entendendo o Feminismo Negro
- Definindo & Entendendo a Afirmação Queer e Trans
- Definindo & Entendendo o Colorismo
- Definindo & Entendendo a Islamofobia

### **Dia Quatro – O Antirracista Realizado: Menos Conversa, Mais Ação**

Agenda:

- Analisar *Discipline Data* (Dados sobre Disciplina) & Como o Racismo se Manifesta nas Escolas (Administradores)

- Supremacia Branca nas Organizações
- Melhores Práticas & Desenvolvimento de Estratégias Antirracistas/Antipreconceitos
- Como Advogar por Seus Filhos (Pais)
- Planejamento de Aulas Utilizando Novo Material (Professores)

Um dia 1 modificado, intitulado “*TuneUp Tuesday*” e dividido em dois dias, foi apresentado durante o desenvolvimento profissional patrocinado pelo distrito e recebeu feedback muito positivo. A maioria afirmou: “que esse tipo de formação era necessária”. Isso resultou na inclusão de uma parte da formação na Orientação dos novos contratados do distrito escolar de Filadélfia. O objetivo é que a formação **completa** seja apresentada a todos os educadores e funcionários.

## DESENVOLVIMENTO E PROPÓSITO DE GRUPOS DE AFINIDADE COMO BAR-WE E MEC

A criação do *Building Anti-Racist White Educators* – BAR-WE (Formando Educadores Brancos Antirracistas) começou com um iTAG, que é um *inquiry group* liderado por educadores. O processo de criação do grupo partiu de uma série de *inquiry conversations* com o mesmo título e logo se tornou um grupo de afinidade comprometido, que é aberto a *educators of color* (educadores de cor), mas que realiza esse trabalho a partir do entendimento de que não é responsabilidade dos *educators of color* educar educadores brancos sobre racismo e supremacia branca – os educadores brancos precisam assumir essa responsabilidade. Entretanto, esse trabalho deve ser responsável e receptivo aos *educators of color*. Em setembro de 2018, eles iniciaram uma série de conversas acerca de *Como seu currículo pode desafiar ideologias dominantes e opressivas*. Além disso, dois dos principais facilitadores do grupo, Charlie McGeehan e Rebecca Coven, foram reconhecidos pelo *Teaching Tolerance* (Ensinando Tolerância) com o Prêmio de Excelência no Ensino. Isso demonstra o compromisso com o trabalho e a produção acadêmica.

O *Melanated Educators Collective* – MEC (Coletivo de Educadores



com Melanina), originalmente chamado *Educators of Color*, também foi criado a partir do trabalho de justiça racial.<sup>10</sup> O coletivo quer unificar e empoderar os *educators of color* nas comunidades de Filadélfia e Grande Filadélfia. À medida que o trabalho de base estava sendo desenvolvido e as parcerias identificadas, um grupo principal começou a discutir maneiras de aprofundar esse trabalho, focando em educadores, pais e estudantes *of color*. Esses membros reconheciam a necessidade de apoio e desenvolvimento profissional concentrados nos professores e estudantes *of color*. O Distrito Escolar de Filadélfia não compartilhava os dados raciais dos professores, o que tornava mais difícil o combate ao problema de maneira sustentável. Professores negros estão deixando o campo da educação em massa. Isso representa um desastre para os estudantes de escolas públicas – um número cada vez mais crescente de *children of color* (crianças de cor). Estudos revelam que os estudantes obtêm mais sucesso quando têm professores que se parecem com eles. Devido à pressão do MEC e do *Racial Justice Organizing Committee*, o distrito agora compartilha esses dados.

A partir da compreensão desse problema, esses professores e pais, todos os educadores de escolas públicas e/ou pais *of color* começaram a se reunir e discutir como avançar na luta por seleção e manutenção de *Educators of Color*; bem como criar condições nas escolas que visem facilitar o aprendizado das crianças *of color* e de todas as crianças na área da Filadélfia e em outras regiões. Vários dos membros do MEC têm realizado workshops ou foram destacados em grandes publicações sobre ensino e aprendizagem.

Os espaços de afinidade são lugares de afirmação e empoderamento que os educadores precisam para compartilhar experiências de uma maneira produtiva, valiosa e significativa. Ambos, educadores Brancos e Negros, precisam de espaços para preservar sua dignidade. Os espaços de afinidade são lugares onde pessoas de mesma identidade podem compartilhar as complexidades de suas vidas racializadas. Os educadores são constantemente confrontados com o racismo institucional e sistêmico que influenciam as políticas e os

10 → <https://www.melanatededucatorscollective.com/about-us>.

currículos. Isso também afeta mentalmente, fisicamente e espiritualmente os professores e funcionários da escola. Por isso é importante que todos os educadores, independentemente da identidade étnica, tenham a oportunidade de refletir sobre seus preconceitos, prejudgamentos e opressões internalizadas. Ambos os grupos continuam a trabalhar com o *Racial Justice Organizing Committee*.

## **REFLEXÃO SOBRE COMO E POR QUE ESSE TRABALHO CONTINUA A SER TRANSFORMADOR**

92

O trabalho continua sendo necessário e não fácil. Por isso, precisamos constantemente fazer check-in, avaliar, reformular a estratégia, avançar, recuperar e começar de novo. Isso nunca terá fim, enquanto tivermos um sistema falido que tem o poder de manter o pé nas costas das pessoas que são geralmente invisibilizadas. É vital que continuemos a transformar palavras em ações poderosas. Nas palavras de James Baldwin: “Qualquer mudança real significa o rompimento do mundo que sempre conhecemos, a perda de tudo que nos deu uma identidade, o fim da segurança”. Só então o sistema poderá ser reconstruído e não simplesmente reformado, para repetir os mesmos erros do passado e do presente.

Nas palavras de Assata Shakur, “é nosso dever lutar por nossa liberdade, é nosso dever vencer. Nós devemos amar e proteger uns aos outros. Não temos nada a perder além de nossas correntes”. Esse trabalho deve continuar até que a humanidade para *Black, Brown, Queer*, Mulheres, Trans e todos os seres humanos marginalizados seja alcançada. Os educadores devem desmontar o currículo opressivo e as ferramentas usadas para aprisionar a mente dos jovens. É imperativo o nosso trabalho de afirmar, valorizar, empoderar e inspirar os jovens a romper o círculo vicioso do racismo. ■