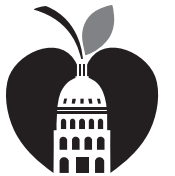


مقترح إغلاق المدارس لعام 2019 لمنطقة أوستن
التعليمية المستقلة (AISD):

تحليل إنصاف العملية والمبادئ والممارسات



جبرونيمو رودريغيز، رئيس مجلس منطقة أوستن التعليمية المستقلة (AISD)

16 فبراير 2019، بيان الإنصاف

يلتزم مجلس الأمناء في منطقة أوستن التعليمية المستقلة برؤية جميع طلابنا يتلقون الرعاية المناسبة في مساحات تعليمية حديثة ويحصلون على فرص تعليمية بمعايير عالية تُركّز على أداء ورفاه الطالب. وسيستمر مجلس الأمناء خلال الأشهر القادمة بالعمل مع مدير المنطقة التعليمية لضمان استثمارنا في أهم أصولنا: طلابنا ونجاحهم.

وسنُجَز جزء مهم من رحلتنا عبر منظور الإنصاف ومن خلال العمل معاً لتحديد معنى كلمة الإنصاف بالنسبة لنا كمنطقة تعليمية. نلتزم بوضع تعاريف وتوقعات مشتركة لمعنى الإنصاف في جميع أرجاء منطقة أوستن التعليمية المستقلة، بما يتوافق مع أولويات مجلسنا،

(1) رفاه الطالب وإنجازه/ نجاحه، (2) الإنصاف/ احتياجات جميع الطلاب، (3) رفاه المُدرِّس والموظف (الجوانب المالية والمهنية والجسدية والعقلية)، (4) ثقافة الاحترام/ خدمة العملاء، و (5) الإدارة المالية الجيدة وتحديد الأولويات المالية.

ولتحقيق هذه الغاية وبناء على هذه الأولويات، بدأنا المحادثات المتعلقة بالكفاءة والاستخدام الذكي لجميع مرافق منطقة أوستن التعليمية المستقلة (AISD). وهذا سيتضمن غالباً على سبيل المثال لا الحصر: تغيير الحدود وتغيير طريقة استخدام المرافق وتوحيد المدارس. نفهم أن الاستماع لمجتمعنا أمر أساسي ولهذا فهو في طليعة أهدافنا. وسنعمل مع المدير لضمان تطبيق العملية باتساق في جميع أرجاء المنطقة التعليمية. وهدفنا هو وجود المزيد من الطلاب في مساحات مُحدّثة بأسرع وقت ممكن والاستفادة من البرامج التعليمية المُحفّزة والمعاصرة. وغايتنا هي تحسين العملية والجدول الزمني بناء على احتياجات مجتمعنا.

طوال المحادثات، سندعم فرقة العمل المعنية بالعنصرية المؤسسية والظلم الممنهج التي أنشأها العمدة، وستنبني تعريف الإنصاف حسب مشروع الإنصاف الوطني أثناء عملنا على اعتراض الممارسات التي تؤثر تأثيراً سلبياً على الطلاب الذين يواجهون المصاعب، خاصة إذا كانت هذه المصاعب متعلقة بلون بشرة الطالب أو عرقه أو عرقته أو جنسه أو وضعه الاجتماعي- الاقتصادي أو ميوله الجنسية أو هويته أو لغته أو دينه أو إعاقته أو أي مسألة أخرى يحميها القانون. ولهذه الغاية، يسعدنا أن نعلن أن المدير سيمضي قدماً في تعيين مسؤول إنصاف.

سيكون التعريف التالي للإنصاف حسب مشروع الإنصاف الوطني هو المُوجّه لنا في عملنا التحويلي: الإنصاف هو...

- الحد من صحة التوقع المسبق لمن سينجح ومن سيفشل
- اعتراض الممارسات النمطية التي تؤثر سلباً على الطلاب من أصحاب البشرة الملونة الذين يواجهون المصاعب
- تشجيع المواهب والنعم المميزة التي يتحلّى بها كل طالب

مديرتنا د. بول كروز عمل كرئيس مشارك في فرقة العمل التي أنشأها عمدة أوستن المعنية بالعنصرية المؤسسية والظلم الممنهج. وكُلِّفت "مجموعة العمل التعليمية التابعة لفرقة العمل باستكشاف شكل العنصرية المؤسسية والظلم الممنهج في نظام أوستن التعليمي وهوية المتضرر ثم إبلاغ [المجتمع] بالنتائج.

وعبر سلسلة من اللقاءات والحوارات ومراجعة البيانات والعروض الجماعية، اكتشفت [المجموعة] أن العنصرية المؤسسية والظلم الممنهج موجودان في نظامنا التعليمي بأكمله، بما في ذلك الممارسات المتعلقة بالتوظيف، والمناهج والتعليم، وتدابير المساءلة الحكومية المكشوفة، والقبول، وسياسات سهولة الوصول والممارسات المتعلقة بها، والمسارات ووسائل الدعم للقيادة وبناء القدرة لمعلمينا وقادة التعليم لدينا". (تقرير فرقة العمل التي أنشأها عمدة أوستن عن العنصرية المؤسسية، الصفحة 6)

نستمر في دعم التغييرات المُستوحاة من المهمة عبر شراكة تعاونية مع المدير ومواءمة أفعالنا مع مهمتنا ورؤيتنا وقيمنا من خلال الميزانية وعمليات التخطيط الإستراتيجي، ودعم قيادة المدير وتحقيق توقعات المجلس المتعلقة بإشراك المجتمع والتواصل الاستراتيجي وخدمة العملاء الممتازة.

معاً، نحن ملتزمون بالعملية الشفافة مع مجتمعنا وبفعل ما بوسعنا من أجل طلابنا في منطقة أوستن التعليمية المستقلة. وننتطلع للاستمرار في إشراك المجتمع من أجل منطقة تعليمية مستقلة أفضل وأقوى لأوستن، وسنعمل معاً على وضع مسودة لسياسة الإنصاف وتقديم التوجيه الاستراتيجي بالتعاون مع مدير المنطقة التعليمية ومسؤول الإنصاف الجديد.

منذ إطلاق "التغييرات المدرسية" الإصدار 1.0، بدأت المنطقة التعليمية بالاعتراف بالإمكانيات والحلول اللامتناهية في الحكمة الجماعية للمجموعات المهتمّة تاريخياً من أجل حل المشاكل المنهجية الراسخة. وبدأ قادة المنطقة التعليمية بفهم أن الملاءة المالية والإنصاف الاجتماعي والعرقى ليسا مقترحان يمكن الاختيار بينهما، بل يجب أن يتحقق كلاهما. وبفضل عقلية النمو ونهج منصف فعلي، يمكن اتخاذ القرارات التي تحقق الفوز لجميع الجهات، الأطفال والأسر الضعيفة والمنطقة التعليمية والمجتمع ككل. وهذا النوع من القرارات يتطلب تطويراً في القيادة والتزاماً بتعطيل السياسات الحالية والاستجابات المعتادة في مواجهة التحديات المالية والمتعلقة بتسجيل الطلاب الجدد، والتي تدعم العنصرية في النظام وتسبب في أذية متوقعة غير متكافئة وفي عزل الطلاب أصحاب البشرة الملونة.

إن تعطيل العنصرية المنهجية في التعليم من مرحلة ما قبل الروضة وحتى الثانوية العامة أمر أساسي لنا من الناحيتين المعنوية والأخلاقية كوننا قادة نظام له تاريخ عنصري يُقوّض رفاه الأبناء أصحاب البشرة الملونة. وقادة المنطقة التعليمية في وضع يسمح لهم بالتخلي عن استراتيجيات إغلاق المدارس قصيرة الأمد التي تدعم إرث الاضطهاد التعليمي والتي لن تُقدّم التمويل المطلوب لتغيير النظام من أجل نتائج منصفة. ویداً بيد مع مجتمعاتنا، يجب علينا التخلي عن اعتقاد أنه من المقبول أو المعقول أن تتحمل مرة أخرى الفئة الأضعف من أطفالنا ومجتمعاتنا وطأة العسر المالي للمنطقة التعليمية.

ويُظهر بيان رئيس مجلس الأمناء في المنطقة التعليمية المستقلة لأوستن جيرونيمو رودريغيز الصادر في 16 فبراير 2019 أن المنطقة التعليمية مستعدة للتحوّل الفردي والمنهجي. والتغيير صعب علينا كقادة تعليميين ولكننا نُقرُّ أن التوعية فيما يخص العنصرية كفاءة مطلوبة في القيادة لتحقيق النتائج المنصفة. وكما ذُكر فقد شغل مدير المنطقة التعليمية منصب الرئيس المشارك في فرقة العمل المعنية بالعنصرية المؤسسية والظلم المنهجي والتي أنشأها عمدة أوستن. وأكد تقرير فرقة العمل النهائي https://cityofaustin.github.io/institutional-racism/IRSI_Task_Force_Report-Updated-4-6-17.pdf على أن "العنصرية المؤسسية والظلم المنهجي موجودان في كافة جوانب نظامنا التعليمي، بما في ذلك سياسات سهولة الوصول والممارسات المتعلقة بها". وهذه الممارسات ظاهرة في عملية اتخاذ قرارات منطقة أوستن التعليمية المستقلة فيما يخص إغلاق المدارس.

شُكر

بصفتي أول مسؤول إنصاف في المنطقة التعليمية المستقلة لأوستن، فقد حظيت بشرف إجراء تحليل لإنصاف عملية مقترح إغلاق المدارس يستند إلى البحث مع إطلاع الطلاب والموظفين والمجتمع (أغسطس - نوفمبر 2019)، وسيساعد هذا التحليل على تعزيز الالتزام العلني من قبل الرئيس رودريغيز "بالعملية الشفافة مع مجتمعاتنا وفعل ما بوسعنا من أجل طلابنا في منطقة أوستن التعليمية المستقلة". وقد تم تطوير هذا التحليل مع الأخذ بعين الاعتبار آراء الأبناء والمجتمعات المتأثرة سلباً بإغلاق المدارس وهم الأدرى بما هو أفضل لتحقيق رفاهيتهم، بالإضافة إلى ملاحظات أعضاء لجنة توجيه "التغييرات المدرسية" وآراءهم ووجهات نظرهم، ومع إشراك المدرسين والموظفين من مختلف الأقسام والمدارس في جميع أرجاء المنطقة التعليمية.

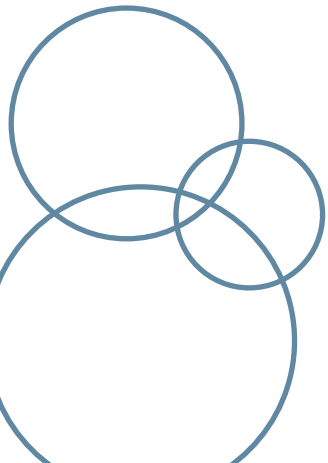
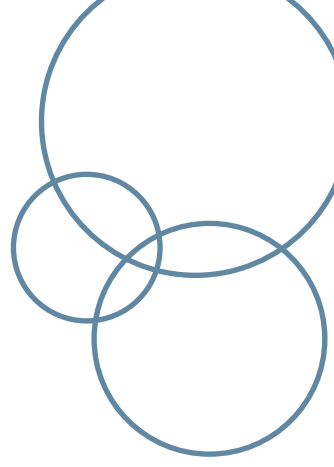
أشكر طلابنا المحرومين تاريخياً والأسر والموظفين الذين اختاروا AISD لأنهم ما زالوا يؤمنون بقدرتنا على التطور والنمو والانضمام لهم في تكوين مشترك يُعطل طريقة تفكيرنا وسياساتنا وممارساتنا التي تستمر في التأثير عليهم بشكل سلبي. وأحيي معلمينا المجددين وموظفينا وأعضاء لجنة توجيه "التغييرات المدرسية" ومئات الشركاء والمدافعين في المجتمع الذين يلتزمون بمساعدة المنطقة التعليمية في استغلال مواهبنا وخبرتنا لدعم المجموعات المحرومة تاريخياً وضمان أن نظامنا يعمل لخدمة جميع الطلاب. وأشكر أمناء منطقة أوستن التعليمية المستقلة الذين يتولون العمل الصعب في تطوير القيادة لمحاربة العنصرية من أجل ضمان نتائج منصفة لجميع الطلاب.

الغرض

كان الغرض الأولي لهذا التقرير هو إعطاء الأسر والموظفين والمجتمع ومجلس الأمناء ملخصاً عن تقرير الإنصاف لاقتراح إغلاق المدارس التابع لمنطقة أوستن التعليمية المستقلة وعملية إشراك المجتمع منذ 1 أغسطس 2019. ويعمل التحليل أيضاً على توثيق الإجراءات والاستراتيجيات التي يمكن لنا نحن القادة استخدامها بما أننا ملتزمون بتحقيق تحوّلنا الفردي والجماعي نحو الإنصاف. ويحتوي هذا التقرير أيضاً التوصيات التي تستند إلى البحث وما تم التوصل إليه بعد إطلاع المجتمع بالإضافة إلى توصياتي من أجل تحويل القيادة إلى الإنصاف العرقي قبل اتخاذ قرارات تاريخية وذات تأثير كبير متعلقة بحياة المجتمعات والطلاب المحرومين تاريخياً. ويمكن الاطلاع على تحليل الإنصاف المبرمج التابع للمنطقة التعليمية في فهارس الإصدار 2.0 لمقترح "التغييرات المدرسية". وتُرَكِّز هذه الوثيقة حصراً على المقترح وعملية إشراك المجتمع في إغلاق المدارس خلال الأشهر الثلاث والنصف الماضية. ولا تُعالج هذه الوثيقة المقترحات المتعلقة بالبرنامج على مستوى المنطقة التعليمية.

جدول المحتويات

- 5..... الملخص التنفيذي
- 9..... أساليب وأدوات التحليل
- 9..... التحليل الإطارى للإنصاف فى منطقة أوستن التعليمية المستقلة
- 11..... تحليل الإنصاف فى التعليم
- 12..... الإنصاف المتعمد
- 13..... خمسة مبادئ لابنتكار الإنصاف المتعمد
- 14..... فحص وجود العرق الأبيض ودوره
- 16..... حلول ممكنة تتخطى خيارات "الإغلاق أو عدم الإغلاق"
- توصيات واعتبارات مرتكزة على البحوث والمجتمع
16..... بخصوص الإغلاقات
- طرق عدة للتحرك قدمًا: بناء العلاقات بعدسة
17..... مضادة للتفرقة العنصرية
- 19..... مراجع وموارد مختارة



إغلاق ودمج المدارس ليست استراتيجيات لتحقيق الإنصاف. بل هي أساليب قصيرة الأمد وغالباً ما تعكس نظرة ضيقة لتوفير التكاليف التي نادراً ما يتم إعادة استثمارها في البرامج في نفس مجتمعات المدارس التي تعرضت للعزل والتجريد. (Green 2019; Olson 2019). أظهرت الأبحاث الوطنية أن هذا الأسلوب لا يعود بالنفع المباشر على الطلاب والمجتمعات الأضعف والمحرومين تاريخياً. تمتلك مجتمعات المدارس المستهدفة للأسف أقل رأس مال سياسي واجتماعي، ويترك الطلاب وأسرهم بيئات تعليمية غير مستقرة.

بحسب موظفي منطقة أوستن التعليمية المستقلة، انطلقت عملية التغييرات المدرسية في يناير 2019. لم يتم إشراك العديد من أفراد المجتمع والمجتمعات المتضررة في المناقشات المتعلقة بالمشكلات المالية والأهداف المحددة للمنطقة أو تصميم عملية شاملة لحل المشكلات.

أفاد عدد من أولياء الأمور في مايبلود بأنهم شعروا فيما مضى أن عملية الإغلاق بدأت بشكل جاد بالنسبة لهم بمجرد انتهاء المجلس من وضع مسودة المبادئ التوجيهية التي توجه المخرجات بنتائج غير متناسبة عرقياً. من شأن الإغلاقات المقترحة بالمسودة إطالة أمد تاريخ المنطقة الذي يمتد إلى أكثر من مائة عام من الفصل العنصري والاقتصادي وإلقاء العبء على نفس المجتمعات في شرق أوستن مرة أخرى.

بالنسبة للعسر المالي الذي تعاني منه المنطقة، وتدني وارتفاع معدلات الالتحاق أكثر من اللازم، وهي المشكلات الرئيسية التي تسعى المنطقة إلى معالجتها، فلم يتم توضيحها في المراحل الأولى من العملية، بحسب الموظفين وأعضاء المجتمع. لم ينفذ مسؤولي المنطقة تحليل الأسباب الجذرية مع المجتمعات المدرسية خلال الفترة بين أغسطس ونوفمبر. كشفت عملية "التغييرات المدرسية" بحد ذاتها وأبرزت انعدام ثقة المجتمع في المنطقة. نشأت التوصيات بإغلاق المدارس خلال ما تصوره بعض أعضاء المجتمع بمثابة "عملية غير شفافة" بدون منهجية واضحة أو إعلان أسماء الموظفين والعاملين الذين أصدروا القرارات. وهذا يتناقض مع بيان الشفافية الصادر من رئيس المجلس.

لم تستهدف المبادئ التوجيهية معالجة ثقافة سنوات الانتقال من المدارس إلى السجون للأطفال أصحاب البشرة الملونة والإنفاق الجائر للموارد والفصل المستفحل، والأهم من ذلك، الاحتياجات الأكاديمية والاجتماعية والوجدانية المحددة للطلاب الذين تعرّضوا إلى حرمان ممنهج.

بعد إصدار المقترح الأول، كان وما زال الطلاب المتضررين والأسر والمجتمع والموظفين معارضين بشدة لكل من إغلاق المدارس التي تم التوصية بها وانعدام الوضوح بشأن الطريقة الأبوية في اتخاذ القرارات. ما زالت الأسر التي ساندت برنامج السندات (Bond) لسنة 2017 تعرب عن حيرتها وعدم ثقتها من المنطقة وتشعر بأنها "تعرضت إلى الخداع" حتى تدعم برنامج السندات وتسمع "في أقل من عامين سيتم إغلاق مدرستي". "هذا أمر غير منطقي". [أحد أولياء الأمور في مدرسة Pecan Springs] أفاد الكثيرون أنهم ظنوا أن المنطقة تمتلك رؤية لتنمية شرق أوستن.

وقد أدى الغموض بشأن المنهجية المتبعة لتحديد المدارس التي سيتم إغلاقها إلى إثارة الغضب والحنق بعد نشر الإصدار رقم 1.0 في العديد من لقاءات إشراك المجتمع. ونتيجة لذلك، أمضى ويمضي مسؤولو المنطقة وقتاً طويلاً في الرد على أسئلة أساسية، تشمل دون حصر:

1. لماذا وقع الاختيار على هذه المدارس بعينها؟
2. من الذي شارك في عملية الاختيار؟
3. ما هي مصادر ونقاط البيانات المستخدمة لاتخاذ القرارات؟
4. ما هو مقدار المال الذي تسعى المنطقة إلى توفيره؟
5. لماذا تم اختيار مدارس الطلاب من أصل هسباني وأصحاب البشرة السوداء بشكل غير متكافئ؟
6. لماذا تم منح المجتمع وقت ضئيل للمشاركة في ابتكار حلول لا تنطوي على إغلاقات؟
7. ماذا حدث بشأن تنفيذ برنامجي السندات لعامي 2013 و 2017؟
8. كيف تم استخدام التاريخ في اتخاذ القرارات؟
9. لماذا بدأ تطبيق المقترح بهذه الطريقة السرية في سبتمبر 2019؟
10. كيف يكون إغلاق المدارس إنصافاً؟
11. أم تساعدوا أولادنا لأعوام حتى تتمكنوا من بيع الأرض القائم عليها مجتمعهم المدرسي؟

ما زال الموظفون يجاهدون للرد على الأسئلة والتحديات التي يفرضها الجمهور في لقاءات إشراك المجتمع المفتوحة باستخدام البريد الإلكتروني والاتصالات الهاتفية.

خلال الفترة بين إصدار 1.0 والإصدار 2.0، شارك المجلس في تدريب تمهيدي مدته 6 ساعات على مكافحة العنصرية والكفاءة الثقافية وتدريب على تطبيق إطار عمل الإنصاف على السياسات التي اختارها. شاركت لجنة توجيه "التغييرات المدرسية" في تدريب قوامه 12 ساعة. تم تخصيص مجموعة أدوات لمساعدة الموظفين على الممارسة باستخدام تحليل الإنصاف لتقييم السيناريوهات. تم تعريف أعضاء المجلس والموظفين بالمفاهيم الرئيسية لتعزيز لغة مشتركة. استخدم الموظفون أداة واحدة لتحليل الإنصاف لتحليل البرامج والمبادرات المتعلقة بعدم الإغلاق بشكل جماعي. تم تعريف الموظفين بتاريخ الأعراق في المسار الزمني للتعليم وعدة دراسات عن آثار الإغلاقات على المجتمعات أصحاب البشرة الملونة والرفاه الأكاديمي والاجتماعي والوجداني لذوي الدخل المنخفض والطلاب أصحاب البشرة الملونة في مناطق تعليمية حضرية مشابهة.

فرص التعلّم لدى المنطقة: إلغاء ثقافة تفوّق العرق الأبيض في AISD من خلال عملية إغلاق المدارس

تتعلم المنطقة ككل طريقة التعرّف على العديد من ممارسات ثقافة تفوّق العرق الأبيض وافتراضات التفوّق التي لم يتم التصدي لها: النهج الأبوي/الإمام بيوطن الأمور للقيادة الثقافية المتسلطة التي تؤمن بأن ذوي البشرة البيضاء (وذوي البشرة الملونة) الذين يمتلكون سلطة ممنهجة يمتلكون كل الأجوبة أو الإجابة الصحيحة ويعرفون تماماً ما هو الأفضل اقتصادياً للأسر المحرومة والفقراء أصحاب البشرة الملونة في شرق أوستن. كمنطقة تعليمية، نعمل على إعادة دراسة لماذا يتعين على الطلاب الأكثر افتقاراً للدعم الكافي والأضعف تاريخياً الاستمرار في تحمل وطأة عقود من الإهمال من المنطقة وانعدام الرؤية. من الضروري تبني رؤية أشمل لتنفيذ استراتيجيات تستغرق عدة سنوات لزيادة معدل الالتحاق ودعم البيئات متعددة الثقافات التي ثبت أنها تساعد الطلاب من جميع الخلفيات.

بصفتنا قادة، نعمل على القضاء على الفكرة النابعة من ثقافة تفوّق العرق الأبيض القائلة "ينبغي أن نغلق مدارس أو لا نحرك ساكناً". نحن ندرك أن المجتمعات بمثابة مصدر واسع للحلول الناجمة التي تدعم أهداف المنطقة. كما نتخلى عن عادات النخبوية السامة التي تثمن تكديس المعلومات كما فعلنا مع إطلاق الإصدار 1.0 مما أدى إلى إقصاء الموظفين الرئيسيين لدينا والأسر المحرومة تاريخياً. تتجنب ثقافة تفوّق العرق الأبيض الصراع العلني ونحن نتعلم كيف نتشارك بشكل حضاري مع المجتمعات التي لا تتفق مع أساليبنا وأهدافنا. تدفعنا أسرتنا ومجتمعاتنا نحو تبني عقلية حقيقية للنمو للحصول على رؤية أوسع.

مراجعة النفس وعقلية النمو

مجتمعنا هو المرأة التي تظهر لنا كيف كانت تجربته معنا كمنظمة على مر الزمن وكيف هي تجربته معنا في الوقت الحالي. فنحن مؤسسة تعليمية تنمو وتتعلم وتلتزم بمكافحة العنصرية وتأخذ زمام المبادرة في تعطيل السياسات والممارسات الفردية والجماعية التي تؤدي إلى تضرر نفس الفئات وارتفاع نفس الفئات. إغلاق المدارس هي فرصة لفحص الذات تنظيمياً وتصحيح المسار لنضمن حصول أكثر الفئات المحرومة تاريخياً على الدعم الذي يستحقونه، ولا سيما أثناء النمو الذي تشهده مدينة أوستن.

بالإضافة إلى تحليل الإنصاف، أوصي بالخطوات القادمة باستخدام أدوات مأخوذة من منظمة مخضمة تعمل في مجال العدالة الاجتماعية وتقديم توصيات مبنية على المجتمع والبحث لدعم أساليب أكثر تركيزاً على الإنصاف لمعالجة أوجه القصور والتحديات التي تواجه الأمور المالية والالتحاق بالمدارس.

ما سبب مشاركة لجنة التوجيه في تحليل الإنصاف في التعليم في الإصدار 1.0 من "التغييرات المدرسية"؟

عقب إطلاق الإصدار رقم 1.0 والمعارضة التي لاقاها من المجتمعات التي تطلعت من عملية اتخاذ القرارات الموجهة من أعلى إلى أسفل والاستبدادية، قرر فريق AISD تحليل عملنا من خلال منظور الإنصاف للأسباب المذكورة أدناه والحاجة إلى تطوير منظورنا الخاص بالإنصاف والتواضع:

1. لم يكن الرفاه الاجتماعي والوجداني والبدني والأكاديمي للطلاب المحرومين تاريخياً الأولويات المفصلة للمبادئ التوجيهية والعملية والمقترح ككل.
2. عدم استخدام إطار إنصاف مرتكز على البحث لتوجيه العملية.
3. المشكلات التي سعت "التغييرات المدرسية" إلى "معالجتها" لم يتم صياغتها بوضوح بعيداً عن المسائل المالية والمرافق.
4. لم يتم تحديد أهداف واستراتيجيات قابلة للقياس بوضوح في إطار إنصاف مناهض للعنصرية وشامل من خلال المشاركة في الابتكار الحقيقي مع المجتمعات المدرسية المتأثرة سلباً.
5. لم تهدف السيناريوهات المقترحة إلى تقصي وتعطيل السياسات والممارسات الراهنة في النظام التي تنتج ظلم متوقع بين فئات الطلاب المحرومين تاريخياً ومجتمعاتهم

6. بسبب تدني معدلات الالتحاق في العديد من مدارس East Austin لم يتسَّن تنفيذ خطط الانتفاع المستهدف بالكامل، وبالرغم من توافر جهود الاستقطاب والتسويق، يوجد ضعف في التمويل والدعم.
7. لم يتجَل تحقق الإنصاف التعليمي كما عرّفه مجلس الأمناء.
8. أكثر من مئة عام من العنصرية الممنهجة في مدينة أوستن و AISD والأبحاث الحالية لم يتم مناقشتهم أو أخذهم في الاعتبار في مقترحات الإغلاق.
9. عقدت AISD لقاءات على مستوى المنطقة، إلا أن المنطقة تجاهلت على نحو متعمد واستراتيجي وفَعَّال إشراك ثلاثة من أهم المجتمعات المتضررة بشكل غير متكافئ، ألا وهي أصحاب البشرة السوداء والمجتمعات من أصل هسباني والمهاجرين، بالإضافة إلى أسر الطلاب الذين يحصلون على خدمات التربية الخاصة.
10. لم يتم خدمة المجتمعات متعددة اللغات بشكل جيد أثناء العملية، أي من خلال الإشراك والأخطاء في ترجمة الفعاليات وترجمة الوثائق وتوزيعها.
11. ساعدت المجتمعات المتنوعة من جميع الخلفيات العرقية في تمرير برنامج السندات 2017، وأعرب العديد من أولياء الأمور عن انعدام ثقتهم في المنطقة بسبب غياب متابعة برنامج السندات وإطلاق مستند "التغييرات المدرسية" (بشكل سري) ليلة بدء العام الدراسي في العديد من المدارس.

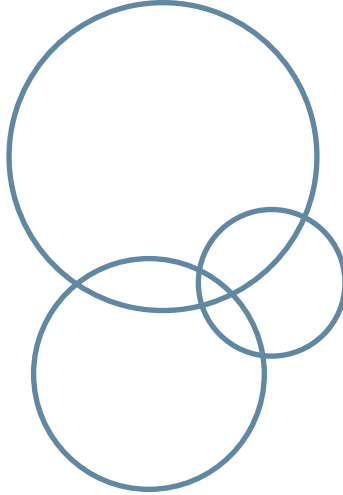
كيف أعدنا مسودة الإصدار 2.0؟

- بصفتنا قادة المنطقة، بدأنا ندرك طريقة أفضل لضم العديد من موظفينا الذين تم إقصاؤهم في الأصل من العملية. من بين الأنشطة العديدة، اطلعنا على الأبحاث ذات الصلة وصنفتنا البيانات السكانية للطلاب لنعرف المزيد عن الطلاب الذين قد يشهدون حالات إغلاق. درسنا تاريخ كل مدرسة مقرر إغلاقها، والأهم من ذلك، حددنا المشكلات التي كنا نسعى إلى حلها بعيداً عن المسائل المالية والمرافق.
1. عملنا بنشاط على إشراك مديري مدارس منطقتنا وأعضاء الحكومة.
 2. أشركنا مكتب الكفاءة الثقافية والشمول التابع لنا للبحث في التاريخ العنصري للمنطقة وتجهيز فريق لإشراك المجتمع في مناهج قيادة لا تراعي التسلسل الهرمي.
 3. أشركنا واستمعنا إلى بعض من مجتمعاتنا المدرسية المتضررة خلال أوقات متعددة بناء على توصيات مديري المدارس.
 4. صنفتنا بيانات النتائج لتحديد الفئات المحرومة تاريخياً.
 5. حددنا وصغنا المشكلات المحددة التي نسعى إلى حلها.
 6. راجعنا الأبحاث التي أجراها الباحثون في جامعة تكساس وجامعة كاليفورنيا الجنوبية وكلية المعلمين بجامعة كولومبيا وغيرهم للتعرف على آثار الإغلاق على تعلم الطلاب والعلاقات بين الطلاب والمعلمين.
 7. شارك أعضاء لجنة التوجيه في تطوير مادة تمهيدية عن الإنصاف والتدريب عليها.
 8. أشركنا مجلس الأمناء التابع لنا في دورة تعريفية للقيادة عن مكافحة العنصرية والشمول والكفاءة الثقافية للتعرف على سمات ثقافة تفوق العرق الأبيض واستكشاف الإنصاف على مستوى السياسة.
 9. حللنا وجود سمات ثقافة تفوق العرق الأبيض في عملية "التغييرات المدرسية" وثقافة واتصالات AISD على المستوى كبار الموظفين.
 10. حللنا السيناريوهات بإطار أساسي لتحقيق الإنصاف.
 11. حللنا عمليات الدمج والإغلاق المقترحة باستخدام إطار أساسي مرتكز على الطلاب والإنصاف.
 12. حددنا بوضوح مشكلات المنطقة التي تساهم في فقدان الطلاب.
 - a. أخفقت منطقة أوستن التعليمية المستقلة في تلبية الاحتياجات الاجتماعية والوجدانية والبدنية والأكاديمية للطلاب المحرومين تاريخياً لمدة تزيد عن 50 عام.
 - b. أدى التمييز والتحيز في المنطقة إلى عزل مدارس تتبع نمط مدينة معزولة تاريخياً.
 - c. وتحذرة المال من قدرة المنطقة على الاستثمار في المقرر الأكاديمي وتطوير قادة ومعلمين وبرامج على مستوى المنطقة.

مفاهيم القيادة المكافحة للعنصرية وتطوير الإنصاف

- تم تعريف مجلس الأمناء والموظفين بالمفاهيم والأطر الواردة أدناه وإتاحة الفرصة لمناقشة وتطبيق بعض الأدوات على مقترحات دمج وإغلاق المدارس.
1. نموذج فكري شامل لقيادة الإنصاف
 2. تعريف الإنصاف في التعليم من مشروع الإنصاف الوطني
 3. مبادئ الإنصاف من مركز التعليم الحضري التابع لجامعة كاليفورنيا الجنوبية

4. إطار واستراتيجيات وإجراءات الإنصاف
5. مبادئ مكافحة العنصرية واتخاذ القرارات
6. أدوات للتحديث عن العرق
7. التحيز والافتراضات الضمنية
8. سمات ثقافة تفوق العرق الأبيض
9. نظرة عامة على السياق التاريخي الوطني للعنصرية الممنهجة ذات الطابع القانوني.
10. إطار سياسة الإنصاف العرقي والاجتماعي
11. مجموعة أدوات أساسية لتحليل الممارسات والسياسات والقرارات
12. أبحاث عن إغلاق ودمج المدارس



أساليب وأدوات التحليل

على مدار الثلاثة أشهر الماضية، لاحظت واستمعت إلى أكثر من 30 مناقشة لإشراك المجتمع وتحدثت مباشرة مع أكثر من 100 طالب ومعلم وموظف وخريج من AISD ومدير وقائد مجتمعي وباحثين محليين ووطنيين للتعرف على وجهات نظرهم وتوقعاتهم وخبراتهم، ولدراسة الإنصاف في التعليم والشمول والآثار المترتبة على إغلاق المدارس على الأطفال الضعفاء. علمت الكثير عندما قمت بالرد على عشرات المكالمات الهاتفية ورسائل البريد الإلكتروني والخطابات التي تعرب عن القلق والحيرة والرغبة في الاشتراك مع المنطقة في التوصل إلى حلول ابتكارية لمشكلات AISD تتضمن حلولاً نهائية للتحديات المالية لا تنطوي على إغلاق المدارس.

والأهم من ذلك، ساهمت الأبحاث والحوارات والمقابلات في تطوير إطار مقترح للإنصاف والشمول يتضمن استراتيجيات محددة قائمة على الأبحاث لتوجيه مسؤولية الإنصاف في تطوير مكتب يمكن أن يساعد المنطقة في بناء قدراتها.

توجد أدوات واستبيانات متعددة مستندة إلى ومسترشدة بالأبحاث لتقدير وتقييم عمليات الإنصاف. تم اختيار أطر وأدوات وتم عرضها على الأبناء والموظفين خلال الجلسات التدريبية الأولية.

1. مسودة عمل الإطار المقترح للإنصاف في AISD.
2. تعريف الإنصاف في التعليم بحسب مشروع الإنصاف الوطني.
3. عملية تخطيط الإنصاف المتعمد.
4. خمسة مبادئ للإنصاف المتعمد بحسب مركز التعليم الحضري التابع لجامعة كاليفورنيا الجنوبية.
5. دور وحضور العرق الأبيض في العملية.

أولاً: إطار الإنصاف المقترح في AISD

أ. تطوير قادة مناهضين للعنصرية وسريعي الاستجابة ثقافياً.

- شارك أعضاء المجلس وكبار القادة ولجنة التوجيه في جلسة تعريفية وتمهيدية عن تطوير مفاهيم قيادة مكافحة العنصرية والكفاءة الثقافية والشمول.
- تسنى للموظفين تطبيق أدوات تحليل الإنصاف على سيناريوهات الإصدار 1.0 وتمكن أعضاء المجلس من تطبيق الإطار على السياسات التي اختاروها.
- تعرّف أعضاء لجنة التوجيه والمديرين على المفاهيم التالية: مكافحة العنصرية، وتعريف الإنصاف في التعليم، والإنصاف المتعمد، وسمات ثقافة تفوق العرق الأبيض.
- لم يسمح الوقت بالاستمرار في التطوير قبل 18 نوفمبر 2019، وقام المجلس بالتصويت

ب. التواصل الشفاف مع جميع أصحاب المصلحة

- خلال الفترة بين شهري سبتمبر ونوفمبر، التقى فريق إشراك المجتمع مع المجتمعات المدرسية المتضررة.
- خلال إطلاق الإصدار 1.0، لم يتم إبلاغ مديري المدارس والمعلمين والمجتمعات المتضررة بشأن الإغلاقات المقترحة. علمت الأسر والمجتمعات عن المقترح من خلال وسائل الإعلام.
- وفقاً للموظفين، كان الإصدار 1.0 من الوثيقة مبسط بشكل مبالغ فيه ولم يتضمن المشكلات المحددة التي كانت المنطقة تسعى إلى حلها ولم يناقش السبب الجذري للمشكلات التي تسببت بها المنطقة على مر الزمن في مجتمعات أصحاب البشرة السوداء وأصحاب البشرة البنية المحرومة اقتصادياً.

ج. جمع البيانات واستخدامها

- تم استخدام 28 نقطة بيانات لتحديد المدارس الواردة في قائمة الإغلاق.
- تم تحليل ومناقشة بيانات سكانية مصنفة للطلاب كجزء من أعمال تطوير الإصدار 2.0.
- أعرب الكثير من أعضاء المجتمع عن رفضهم لمصادر ومستوى اتساق ودقة البيانات المستخدمة في اتخاذ القرارات.

د. تطوير وتنفيذ سياسات وممارسات مناهضة للعنصرية

- بدأ الموظفون في تصميم الخطط الضرورية طويلة المدى والشاملة لربيع عام 2020 التي ستساهم في التنفيذ المحكم لتفاعلات مكافحة العنصرية وشمول المجلس واتخاذ القرارات والممارسات لتجنب ممارسات اتخاذ قرارات للاختيار بين مقترحين.
- نظراً لضيق الوقت وانعدام الوصول إلى تطوير القيادة للإنصاف العرقي والاجتماعي، لم يتسنى للفريق تطوير وتنفيذ لغة وسياسات واتخاذ قرارات قوية مناهضة للعنصرية لاختيار المدارس المقرر إغلاقها وتصميم عملية مقصودة لمناهضة العنصرية من أجل تطوير وصياغة المقترح.

هـ. إشراك الطلاب والأسر.

- تم دعوة الأسر من جميع أرجاء المنطقة للمشاركة في سلسلة لقاءات إشراك المجتمع التي انعقدت في فصلي الربيع والصيف.
- تم دعوة المجتمعات المتضررة للمشاركة في ابتكار حلول بعد إطلاق الإصدارين 1.0 و 2.0.
- تم إشراك الطلاب بقدر ضئيل وبشكل غير متعمد في مناقشات إشراك المجتمع.
- لم يتم إبلاغ الأسر عن نقاط البيانات المحدد التي تم استخدامها لتحديد المشكلات التي تم الوقوف عليها ولم يتم إعطاؤها البيانات.
- لم يتم ضم الطلاب والأسر في تطوير مقترحات الإغلاق للإصدار 1.0.

و. إشراك جميع المجتمعات، لا سيما المجتمعات المحرومة تاريخياً.

- حصلت جميع المجتمعات المدرسية المتضررة على فرص للمشاركة في الحوار حول الإغلاقات المقترحة في الموعد والوقت الذي قرره مديري المدارس.
- تعذر توفير ترجمة إلى اللغة الإسبانية (ولغات أخرى) للوثائق نظراً لضيق الوقت وقلة عدد العاملين.
- احتوت بعض النشرات المعدّة باللغة الإسبانية على معلومات غير صحيحة.
- تتعرض الأسر الآسيوية المهاجرة إلى التهميش خلال العملية والاتصالات اليومية مع معلمي أطفالهم.
- تم إشراك عدد محدود من الأسر ذات البشرة السوداء خلال عملية إشراك المجتمع.

ز. تطبيق ممارسات مستندة على أبحاث وأدلة.

- حلل الفريق سيناريوهات الإصدار 1.0 باستخدام منظور إنصاف مستند على البحث.
- لم تتبع AISD عملية مرتكزة على الإنصاف لتحديد الإغلاقات.
- لم تجر AISD أبحاثاً عن تاريخ الظلم الذي تعرّض له كل مجتمع من المجتمعات المدرسية التي وقع عليها الاختيار.
- ليس محل اعتبار: كشفت أغلب الأبحاث التي أجريت على إغلاق المدارس عن عدم وجود وفورات كبيرة وأن هذه الاستراتيجيات لا تدعم نجاح الطلاب.

ح. ضمان تطوير كفاءة ثقافية وشمول مُعمم

- بدأت AISD في التطوير وإعداد الميزانية، ضمن أعمال عملية "التغييرات المدرسية" لزيادة فرص التطوير المهني تدريجياً في المنطقة.
- لم يتم إشراك صانعي قرارات عملية الإغلاق في التدريب الجاري على الكفاءة الثقافية والشمول.

ط. تقديم تدريس سريع الاستجابة ثقافياً.

- لم يتم إشراك طلاب المدارس المتضررة في التدريس سريع الاستجابة ثقافياً أو حوارات الإشراك سريع الاستجابة ثقافياً (CRT).

ي. ضمان إجراء تقدير مرتكز على الإنصاف وتخطيط استراتيجي وتقييم ومخصصات ميزانية.

- تضمنت أعمال إعداد مسودة الإصدار 2.0 اضطلاع الفريق بتحليل البيانات السكانية وتحديد الفئات المحرومة تاريخياً، التي تشمل دون حصر، الطلاب المعروفين بأنهم في فئة آسيوي/آسيوي من جزر المحيط الهادي، وأصحاب البشرة السوداء، وأصحاب القدرات المختلفة، والمحرومين اقتصادياً، ودارسي اللغة الإنجليزية، والطلاب من أصل هسباني، والمشردين، والمنتمين لفئة الشعوب الأصلية، والمنتمين إلى مجتمع (LGBTQ)، والطلاب الذين يتلقون خدمات التربية الخاصة.
- لم تركز المبادئ الإرشادية على القضاء على التفاوتات العرقية في نتائج الطلاب أو زيادة الدمج العرقي والاجتماعي للطلاب.
- تم تطوير مقترحات الإغلاق مع التركيز على الأمور المالية والمرافق، ولا سيما عمليات الدمج بين المدارس بسبب المقاعد الشاغرة وعددها 8,000.
- لم يتم إجراء تحليل للسبب الجذري لمسؤولية المنطقة عن تدهور معدلات الالتحاق خلال الفترة بين سبتمبر ونوفمبر 2019.

ملخص تحليل إطار الإنصاف في AISD

أبدى أعضاء المجلس وكبار الموظفين استعدادهم لمواجهة الآثار الماضية والحالية للعرق والعنصرية في فكرنا الفردي والجماعي واتخاذ قراراتنا. شارك العديد من القادة وحجزوا مقاعد في تجارب التعلّم الخاصة بمكتب الكفاءة والشمولية الثقافية التابع للمنطقة. وتنحني المنطقة تواضعاً لإجراء مناقشات مصيرية وشجاعة. من شأن هذه المناقشات مساعدة المنطقة على الالتفات إلى ماضيها واتخاذ قرارات تعطل التحيز الفردي اللاشعوري والامتناع عن إقرار سياسات وممارسات عنصرية.

يجب إجراء تطوير مستمر وشامل لمنظور إنصاف عرقي واجتماعي لاتخاذ قرارات مناهضة للعنصرية. بالرغم من النوايا العظيمة، اقترحنا بصفتنا متخذي قرارات إغلاقا تترسخ من فكر الاختيار بين مقترحين ("إغلاق المدارس أو لا تغيير!") الذي يعلمنا التاريخ أنه يطيل عمر التفاوت العرقي والاقتصادي للنتائج التي تضر وتفيد نفس الفئات بشكل متوقع.

استفدنا من الإشراف المجتمعي القوي لأسر يسودها العرق الأبيض وتمتلك التمثيل ورأس المال الاجتماعي الكافي لمواجهة المنطقة في مواضع متعددة. بصفتنا قادة المنطقة، ما زلنا نواجه تحدي البدء والمشاركة والاستمرار في حوار مع مجتمعات السود والمهاجرين قبل وبعد تنفيذ "التغييرات المدرسية".

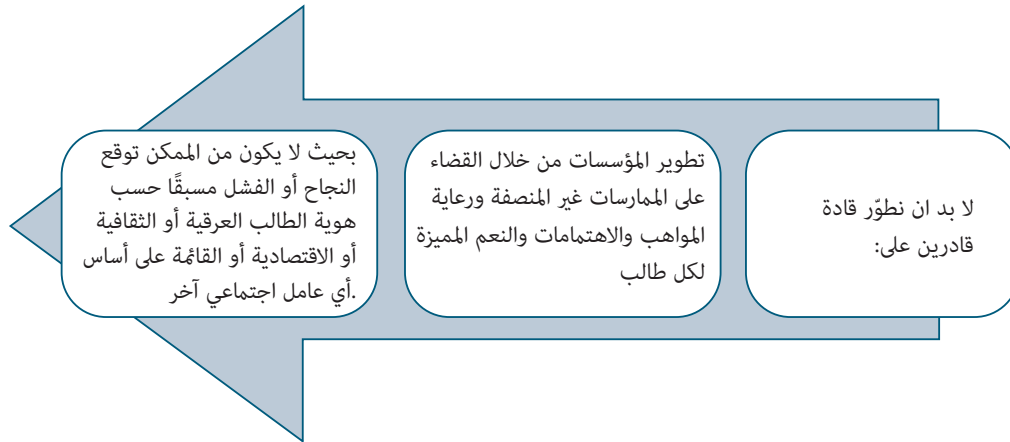
والمنطقة في طريقها إلى تطوير منظور الإنصاف العرقي وإشراك المجتمع باستمرار الذي يفكك التسلسل الهرمي ويعزز اتخاذ القرارات لتتجاوز فكر الاختيار بين مقترحين.

ثانياً: تحليل الإنصاف في التعليم

في عام 2016، اعتمد مكتب الكفاءة الثقافية والشمول التعريف المبين أدناه وأكد رئيس مجلس أمناء AISD على اعتماد المنطقة لهذا التعريف. التحليل المبين أدناه عبارة عن فحص للطرق التي تدعم بها إغلاقا ت المدارس العمل الضروري لتحقيق الإنصاف في التعليم.

يعني الإنصاف في التعليم أن يحصل جميع الأطفال على ما يحتاجونه لتطوير إمكانياتهم الأكاديمية والاجتماعية الكاملة. يتضمن العمل على تحقيق الإنصاف في المدارس:

- ضمان نتائج مرتفعة بشكل متكافئ لجميع المشاركين في نظامنا التعليمي والتخلص من القدرة على التنبؤ بالنجاح أو الفشل التي يرتبط حالياً بأي عامل اجتماعي أو ثقافي.
- إيقاف [تعطيل] الممارسات الظالمة وفحص التحيزات وخلق بيئات مدرسية متعددة الثقافات وشاملة للكبار والصغار.
- اكتشاف وصقل المواهب والنعم والاهتمامات المميزة التي يتحلّى بها كل طفل. <https://nationalequityproject.org>
- لتحقيق الإنصاف في التعليم:



أسئلة وخواطر رئيسية

1. كيف تضمن إغلاق المدارس حصول الطلاب على ما يحتاجونه للنمو والوصول إلى إمكانياتهم الأكاديمية والاجتماعية الكاملة؟ في هذه المرحلة، لم يتم تطوير تحليل وخطط محددة عن احتياجات الطلاب في المدارس المقترحة إغلاقها. تم اختيار المدارس بناءً على تكاليف الصيانة والظروف المادية ومعدلات الالتحاق وغيرها من العوامل المرتبطة بالمسائل المالية والمرافق. ذكرت التقارير أن إطلاق الخطة كان له أثر ضار على الرفاه الأكاديمي والاجتماعي والوجداني للأطفال والأسر والمعلمين حيث تعرض البعض منهم إلى الترحيل المتكرر بسبب الإغلاقات المقترحة في المنطقة على مدار عدة سنوات.
 2. كيف يضمن إغلاق المدارس نتائج مرتفعة بشكل متكافئ لجميع المشاركين في نظامنا التعليمي ويقضي على القدرة على توقع النجاح أو الفشل الذي يرتبط حالياً بأي عامل اجتماعي أو ثقافي؟ إغلاق المدارس ليس مصمماً لضمان إرساء نتائج مرتفعة بشكل متكافئ. أشار بحث أجراه غرين ولوي وأولسن أن الكثير من الأطفال يعانون أكاديمياً بعد سنوات من إغلاق المدارس.
 3. كيف يؤدي إغلاق المدارس إلى إيقاف/ [تعطيل] الممارسات الظالمة وفحص التحيزات وخلق بيئات مدرسية متعددة الثقافات وشاملة للكبار والصغار؟ لا يعطل إغلاق المدارس الممارسات الظالمة التي تسببت في الظروف التي تستوجب الإغلاق ولم تفحص المنطقة حتى الآن التحيزات الفردية والجماعية من خلال عملية اتخاذ القرارات.
- ما زال فكر الأبوية اتجاه قائم يمارسه القادة الذين "يظنون أنهم يعرفون ما هو أفضل" للمجتمعات أصحاب البشرة الملونة والمجتمعات المحرومة اقتصادياً لتحقيق وفورات في التكاليف من أجل إعادة استثمارها في البرامج. إغلاق مدارس AISD مُصمم لتوفير التكاليف وليس للبيئات المدرسية متعددة الثقافات أو المتكاملة. معظم الإغلاقات المقترحة وليس كلها تدمج فئات عرقية واجتماعية-اقتصادية متجانسة.
4. كيف يطور إغلاق المدارس قادة للتحوّل المؤسسي من أجل تحقيق نتائج منصفة؟ الإغلاق لا يطور قادة للتحوّل المؤسسي. إغلاق المدارس التي يسودها أصحاب البشرة السوداء والبنية باعتبارها الإستراتيجية الوحيدة تنظر إليها الأسر والمنظمات بأنها انعكاس لعقلية القيادة وعجزها عن التعاون للتوصل إلى حلول أفضل.

ملخص الإنصاف في التعليم

قبل الشروع في "التغييرات المدرسية" لم تشترك القيادة وكبار الموظفين في الاستراتيجيات المستمرة والمتعمدة لمعالجة التفاوت العرقي والعنصرية. تم عمل افتراضات الموضوعية حيث استخدمت المنطقة 28 نقطة بيانات لتحديد المدارس الموصى بإغلاقها لتوفير أموال لإعادة استثمارها في دعم الطلاب المحرومين.

برامج ما بعد المدرسة وتطوير المعلمين وغيرها هي أمور تفيد الطلاب الذين يمكنهم بالفعل الوصول إلى هذه البرامج. ومع ذلك، أثبتت الأبحاث التي أجراها معهد أسبن عن قيادة الإنصاف العرقي، ومركز التعليم الحضري، ومشروع الإنصاف الوطني بشكل مؤكد أن التغيير الممنهج والثقافي، مثل تطوير القيادة لتحقيق الإنصاف، وجمع واستخدام البيانات، والتدريس سريع الاستجابة ثقافياً لهم تأثير أكبر على الإنصاف التعليمي على مستوى النظام مقارنةً بالأثر الذي تنتجه البرامج الخاصة التي تستغرق وقتاً للوصول إلى المستوى المناسب.

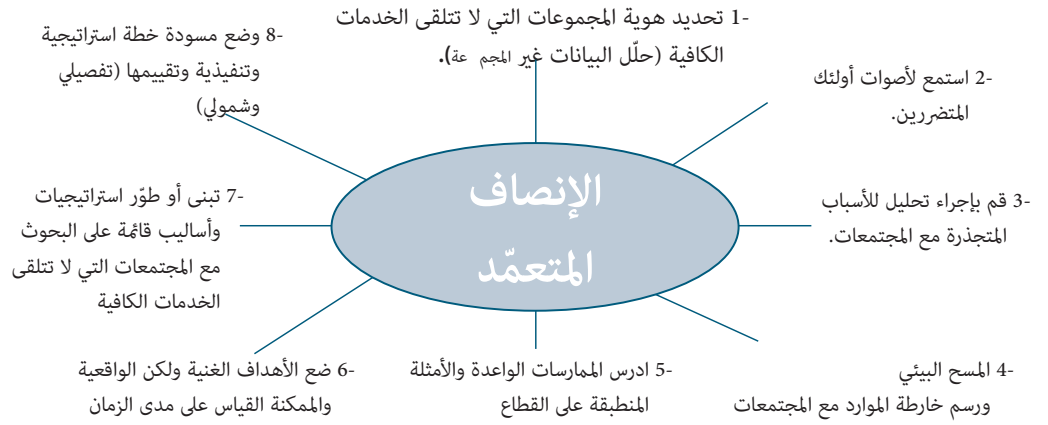
ثالثاً: الإنصاف المتعمد

"الإنصاف يوجد في تفاصيل التنفيذ".

- د. لويس غوميز،

جامعة كاليفورنيا الجنوبية، مركز التعليم الحضري

خلال العملية، تعرّف القادة والموظفون على منهج الإنصاف المتعمد وطريقة حل المشكلات الممنهجة. تم تطوير النموذج على مدار أعوام عديدة مع باحثين في الإنصاف التعليمي وأسر وطلاب ومنظمات غير ربحية في تكساس الوسطى. وهو نموذج سيتم تطبيقه بشكل متعمد في عمليات اتخاذ القرارات المناسبة في المستقبل. أيضاً تخضع عملية إغلاق المدارس إلى الفحص من خلال عملية إنصاف وشمول موضحة بالرسم التخطيطي في الصفحة التالية.



1. بدأت العملية بأزمة مالية مستمرة و 8,000 مقعد شاغر ومدارس تعاني من تدهور معدلات الالتحاق في الجانب الشرقي من المنطقة وتكدس في الجانب الغربي من المنطقة. وبدأ التركيز الشديد على الطلاب المتأثرين سلباً تاريخياً بعد اختيار المدارس المزمع إغلاقها، وبالتالي بدأ البحث عن معلومات عن نسبة الطلاب الذين سيخضعون للإغلاق. في الوقت الحالي، يوجد جدل بين الكثير من فئات المجتمع ضد الثمانية وعشرين نقطة بيانات التي استخدمها الموظفون لاتخاذ القرارات لأن المنهج الذي اتبعته المنطقة افتقر إلى الشفافية.
2. تم إشراك أصوات المجتمعات المدرسية المتأثرة سلباً بشكل متعمد بعد إعلان قائمة المدارس المقرر إغلاقها.
3. لم يتم إجراء تحليل للأسباب الجذرية مع المجتمعات المتضررة خلال الفترة بين سبتمبر ونوفمبر.
4. لم يتم إجراء دراسة بيئية لتحديد الموارد الثقافية وموارد الأحياء والشركات العالمية التي يمكن أن تقيم شراكة مع المدارس المدرجة في القائمة لتفادي نزوح وحرمان فئات سكانية محرومة تاريخياً.
5. لم تحدد المنطقة أو تستخدم ممارسات المناطق الحضرية التي تستعد للنمو في المراكز الحضرية.
6. لم يتم إرساء نتائج محددة وقابلة للقياس للطلاب، أو أهداف قابلة للقياس لكل حالة إغلاق.
7. لم يتم مواءمة أو تبني استراتيجيات أو أساليب قائمة على البحث لإشراك المجتمعات بعمق في حل المشكلات بشكل حقيقي حول المشكلات المالية ومشكلات الالتحاق المستمرة خلال الفترة بين سبتمبر ونوفمبر.
8. تعمل فئات مجتمعية متعددة على تطوير خطط بديلة، بدلاً من المشاركة في ابتكار حلول مع المنطقة.

رابعاً: خمسة مبادئ لابتكار الإنصاف المتعمد

خلال التدريب المبدئي للقيادة لتحقيق الإنصاف، اطّلع كل من مديري المدارس والأمناء على مبدأ الإنصاف المتعمد الذي وضعه مركز التعليم الحضري التابع لجامعة كاليفورنيا الجنوبية. كيف تجلّت مبادئ الإنصاف في عملية اتخاذ قرارات إغلاق المدارس؟

المبدأ الأول: وضوح اللغة والأهداف والإجراءات هو عامل حيوي في ممارسات الإنصاف الفعّالة. لم تظهر لغة وأهداف وإجراءات واضحة في وثيقة "التغييرات المدرسية" الإصدار 1.0. ضم الموظفون في الإصدار 2.0 الكثير من بيانات النتائج السكانية والمصنفة للطلاب ونقاط بيانات متعددة التي تم الاسترشاد بها في القرارات. ما زال الإصدار 2.0 يفتقر إلى الأهداف والإجراءات اللازمة للممارسات الحقيقية والمنصفة.

المبدأ الثاني: ينبغي أن تكون "عقلية الإنصاف" هي النموذج الإرشادي للغة والعمل. تشير عقلية الإنصاف إلى منظور أو أسلوب التفكير الذي يمارسه الممارسون الذين يلفتون الأنظار إلى أنماط الظلم في نتائج الطلاب. هؤلاء الممارسون مستعدون لتحمل المسؤولية الشخصية والمؤسسية عن نجاح طلابهم وإعادة تقييم ممارساتهم على نحو انتقادي. ويتطلب أن يكون الممارسون واعين بشأن الأعراف ومدركين للسياق الاجتماعي والتاريخي للممارسات الإقصائية في التعليم الأمريكي. (مقتبس من مركز التعليم الحضري التابع لجامعة كاليفورنيا الجنوبية <https://cue.usc.edu/about/equity/equity-mindedness/>)

خلال مراحل العملية، لم يتوفر الوقت للمنطقة لإعادة تقييم ممارساتها على نحو انتقادي. كقادة، اكتسبنا وعياً أكثر عن العرق وتمكّننا من البدء في تطوير لغة مشتركة حول الإنصاف العرقي والاجتماعي. راجع الأمناء والقادة قائمة المدارس الموصى بإغلاقها ووضعها في السياق الاجتماعي والتاريخي اللازم لتحقيق عقلية الإنصاف ونتائج منصفة للفئات المحرومة تاريخياً.

المبدأ الثالث: الممارسات والسياسات المنصفة مصممة لاستيعاب الفروق في سياقات التعامل مع الطلاب وليس للتعامل مع جميع الطلاب بنفس الطريقة.

خلال عملية إغلاق المدارس، لم تلاحظ الترتيبات لاستيعاب الفروق المدرسية واحتياجات الطلاب. من الواضح أنه يتم تطبيق مواصفات التعليم (ed specs) بصرف النظر عن التاريخ أو البيانات السكانية أو الاحتياجات المعلنة لشتى المجتمعات المدرسية.

المبدأ الرابع: يستلزم تشريع الإنصاف عملية مستمرة من التعلّم والبيانات المصنفة والتشكك في افتراضات عن الملائمة والفاعلية. نظراً لضيق الوقت لم يتسنّ لموظفي المنطقة الاستفادة من المجتمع بطرق مجدية. حدد بعض الموظفين من خلال فكر الاختيار بين مقترحين أن إغلاق المدارس هو السبيل الوحيد لتحقيق الملاءة المالية، ولذلك وجدنا صعوبة في التشكك في افتراضاتنا وتثمين الحلول البديلة التي لا تتضمن إغلاق مدارس

المبدأ الخامس: ينبغي تشريع الإنصاف كمبدأ معمم على مستوى المؤسسة والنظام لم يطلع متخذو قرارات إغلاق المدارس على مفهوم مبادئ الإنصاف المتعمد الذي يستلزم فرض مبدأ الإنصاف على مستوى النظام أثناء فترة وضع التوصيات بإغلاق المدارس. عندما يتم تعميم الإنصاف، سيبدأ القادة بشكل طبيعي في تقصّي أفكارهم وقراراتهم.

خامساً: فحص وجود العرق الأبيض ودوره

يعمل رائد الإنصاف التعليمي والكاتب غلين سينغلتون على دعم المنظمات ومساعدة المعلمين والقادة لفحص وجود العرق الأبيض ودوره باستخدام بروتوكول مناقشات شجاعة (سينغلتون ٢٠١٥). بدون التعرّف على السلوكيات التنظيمية التي ترسخ سيادة العرق الأبيض، يستمر القادة التعليميون في حل المشكلات بنفس العقلية. تعرّف الموظفون والأمناء على سمات ثقافة تفوّق العرق الأبيض والطرق والسلوكيات التي ترسخ للسياسات والممارسات التي تؤدي إلى نتائج مجحفة. كيف أثرت وتؤثر سمات ثقافة تفوّق العرق الأبيض على عملية إغلاق المدارس؟

عناصر تفوّق العرق الأبيض بالمنظمات www.dismantlingracism.org/uploads/whitesupcul13.pdf/4/3/5/7/43579015	عملية الإغلاق (القيادة والاتصالات وإشراك المجتمع والرسائل المعقدة)
الكبالية	على الأفراد العمل بدون أخطاء، الأخطاء والتضحية بكبش فداء تخمد الإبداع والمجازفة وتبرز النقائص لم يتم إخضاع مقترحات المجتمع لمناقشات الفريق بالكامل وتم رفضها لأنها افتقرت إلى الكمال
الشعور بالاستعجال	الاستعجال، والتعجيل وإقصاء الآخرين، وعدم تحديد مواعيد إنجاز معقولة، والفشل في التخطيط، مدمرة للعلاقات، مدمرة لحل المشكلات جماعياً، تضحي بالحلفاء اختلاق جداول زمنية من أجل "إغلاق المدارس والتصويت بحلول شهر نوفمبر" لا يسمح بالابتكار المشترك أو تنفيذ عملية إنسانية للموظفين ليبدلوا قصارى جهدهم، التغاضي عن مبادئ في قرارات الإصدار 1.0، إقصاء ثابت وغير متعمد للموظفين أصحاب المواهب الذين لديهم وجهات نظر متنوعة
الدفاعية	تبذل المنظمات الجهد لحماية السلطة وتحاول أن تتجنب التعرض للوم، انتقاد أصحاب السلطة تهديد لهم، الاختلاف مع رأي الأغلبية شيء مرفوض لقاءات إشراك المجتمع، التعبير عن الإحباط و "لعب دور الضحية" لأصحاب السلطة، انتقاد الذين ليس في السلطة
الاهتمام بالكَم على حساب الجودة	العملية تنطوي على قيمة ضئيلة أو منعدمة، إحساس بعدم الراحة، لا تقدير عند التعارض مع المحتوى والعملية عدم وضوح برنامج اجتماعات لجنة التوجيه، اجتماعات مفاجئة، اتخاذ وإعلان قرارات دون استكشاف وتوضيح، إقصاء الذين يمتلكون سلطة تنظيمية أقل، لا يوجد وقت لاجتماعات الكبار "الكاملة"، إقصاء ثابت

عملية الإغلاق (القيادة والاتصالات وإشراك المجتمع والرسائل المعممة)	خصائص تفوق العرق الأبيض بالمنظمات - يتبع /www.dismantlingracism.org/uploads whitesupcul13.pdf/4/3/5/7/43579015
تقدّر المنظمات الكلمة المكتوبة فقط، ثمّة طريقة صحيحة واحدة فقط، ثمّة عيب في هؤلاء الذين لا يتكيفون مع الصيغة المكتوبة. البدايل التي يقترحها المجتمع يجب أن تكون مكتوبة، لا توجد فرصة للقاء وجها لوجه لايتكار حلول لتجنب الإغلاق، مجتمعات بدون وقت، رأس المال الاجتماعي لديه فرصة أقل للوصول إلى السلطة.	تقديم الكلمة المكتوبة
اتخاذ القرارات واضح لمن يمتلكون السلطة ومبهم لمن لا يمتلكون السلطة، الذين يمتلكون السلطة يعرفون ما هو الأفضل لهؤلاء الذين لا يمتلكون السلطة المجتمع لا يعرف الأساليب المستخدمة لاختيار المدارس المقرر إغلاقها، إصرار القادة على أنه "ينبغي" إغلاق المدارس، إصرار القادة على أنهم يعرفون ما هو الأفضل وأن التغيير صعب (بالنسبة لنفس الفئات على مدار عقود زمنية)	الأبوية
من غير المنطقي أنه يمكن "اختيار كلا المقترحين وأيضًا"، وتحقيق مكسب لجميع الأطراف، صعوبة التعلّم من الأخطاء، تبسيط الأشياء المعقدة يرى القادة أن إغلاق المدارس هو الحل الوحيد، لا إغلاق يعني لا تغيير، لا يمكنهم أن يروا سبيل "ثالث" لحل المشكلات مع المجتمعات على مر الزمن	فكر الاختيار بين مقترحين
لا تقاسم في السلطة، الذين يمتلكون السلطة مهددون بالتغييرات الخاصة بتقاسم السلطة، الذين يمتلكون السلطة لا يرون أنفسهم مستأثرين بالسلطة والمعلومات، اتخاذ قرارات سرية، تربص بالذين يمتلكون سلطة أقل، يفترضون أنهم يحققون مصلحة الذين لديهم سلطة أقل أو أصحاب البشرة الملونة "إسقاط" مفاجئ لمقترحات الإغلاق على الأسر التي لديها أقل قدر من السلطة من خلال الإعلام، مديري المدارس والموظفين الذي يمتلكون سلطة محدودة أو منعدمة يكشفون مقترحات الإغلاق المقدمة من المنطقة، الشعور بتعاطف "زائف"، الاستماع دون نية للتغيير كقادة	الاستئثار بالسلطة
يخشى أصحاب السلطة من الصراع، يتم إلقاء اللوم على الأفراد لإثارة مسائل مزعجة، التشديد على التحلي باللياقة تغيب بعض القادة عن اللقاءات أو شعروا بالانزعاج واتخذوا موقف دفاعي أو جدالي مع الذين لا يمتلكون سلطة، يُنظر إلى القادة على أنهم "دمثين" ولا يهتمون بالاستماع أو البحث عن بدائل، وبالكاد يستمعون دون اهتمام بالمشاركة في الابتكار	الخوف من الصراع العلني
قليل من الراحة عند العمل كفريق، القرارات يتخذها شخص واحد أو عدد محدود من الأشخاص الأنماط الدائمة في اللقاءات تشير أن بعض الأفراد يمتلكون السلطة والمعلومات. المنطقة تمنح مديري المدارس اختيارات لتحديد مواعيد اللقاءات، بدلاً من الوضع العكسي؛ هناك حاجة إلى لقاءات أكثر بين الفريق والمجتمعات المدرسية بعيداً عن الفعاليات التي تقع تحت سيطرة المنطقة	الفردانية
توسع وتراكم أكبر وأكثر وثابت يتغاضى عن النوعية والحس الإنساني في العمليات اليومية؛ هناك رغبة لدى المنظمة في الحصول على تقدير بسبب التوسع دون أن تضيف قيمة على الأفراد الذين لديهم سلطة محدودة أو منعدمة بناء مدارس جديدة للأشخاص الذي يقدرّون المجتمع المدرسي؛ فالمباني الجديدة لها قيمة أكبر عند مديري المدارس؛ لذلك، نحتاج إلى تبني "كلا المقترحين، وأيضًا" مجتمعات مدرسية ومباني جديدة متخذو القرارات لا يستطيعون رؤية العنصرية في اتخاذ القرارات، قد يؤمنون أن قراراتهم موضوعية أو "نحن نفعل شيء جيد للأطفال المحرومين تاريخياً".	التقدم
استخدام الذين يُعتقد أنهم يسببون الإزعاج ككبش فداء، اعتبار أفعال الخير الفردية التي تستهدف أصحاب البشرة البيضاء كمعادل للعنصرية الممنهجة، الخوف من مشقة النمو لا يتم الرد على الأسئلة المستمرة التي يطرحها أعضاء المجتمع والموظفين ولا يتم إدراجها في المناقشات عندما ينزعج القادة من الموضوعات، القادة الذين لا يرغبون في مناقشة انعدام الإنصاف العرقي والاجتماعي في قرارات إغلاق المدارس.	الحق في الراحة

نحو الإنصاف والملاءة المالية

في بيانه الصادر في 16 فبراير 2019 لفت رئيس مجلس أمناء AISD أن المنطقة ستعتمد التقرير الصادر من فرقة العمل المعنية بالعنصرية المؤسسية والظلم الممنهج التي أنشأها العمدة الذي يشدد على أهمية تطوير قادة يمتلكون وعيًا ثقافيًا متينًا ورغبة في التعاون. وتم الاسترشاد بتقرير فرقة العمل التي أنشأها العمدة في أعمال مكتب الإنصاف التابع لمنطقة AISD. يعتبر الإمام بالمسائل العرقية أمرًا جوهريًا في اتخاذ القرارات المناهضة للعنصرية.

يجب على المنطقة مراعاة ومساندة المشاركة الفعلية في ابتكار حلول بهدف إلغاء خيار إغلاق المدارس الخاصة بالمجتمعات الأضعف على مستوى المدينة وكوسيلة للسلامة المالية قصيرة الأمد.

بصفتي مسؤولة الإنصاف في المنطقة، أوصى قبل التفكير في إغلاق أي مدارس باعتباره الوسيلة الوحيدة لتحقيق الملاءة المالية، أن يشترك أعضاء المجلس والموظفين وجميع أعضاء اللجنة الاستشارية للمنطقة في تدريب قوامه 24-36 ساعة حول الإنصاف العرقي والاجتماعي. يجب أن يتضمن التدريب على وجه التحديد جلسات حول موضوع إلغاء العنصرية لنفهم كيف يترتب على التطبيع الاجتماعي والتعليم المدرسي والمعتقدات والأنماط والسلوكيات آثار ضارة ومتوقعة على الطلاب والمجتمعات أصحاب البشرة الملونة في أوستن.

يجب إجراء التدريب والتطوير المستمرين هذين بمساعدة المنطقة ككل لتطوير القدرات الضرورية وعقلية الإنصاف والمهارات المفصلية في تعطيل العنصرية الممنهجة والتحيز الفردي الضمني الذي دائماً ما يضر ويؤثر على الطلاب أصحاب البشرة السوداء والبنية وذوي الدخل المنخفض بشكل غير متكافئ والذين يتعلمون في برامج التربية الخاصة والمهاجرين والفئات المهمشة الذين عانوا من الحرمان على مر الزمن.

ومع التحويل المستمر للتحيز اللاشعوري الذي انطبع عليه جميع القادة، بصرف النظر عن العرق أو الخلفية الاجتماعية-الاقتصادية، سنكون مستعدين بشكل أفضل لاتخاذ قرارات تغير الحياة وقرارات تاريخية لدعم رفاه الطلاب والمجتمعات الأضعف. سنكون مستعدين لتطوير عقلية نمو وثقافة الرؤية مع المجتمع مما يضمن امتلاء أكثر من 8,000 مقعد عام بعد عام بينما يرتفع عدد سكان الحضر في مدينة أوستن وفقاً للتوقعات. والأهم من ذلك، سنكون مستعدين لإعادة بناء الثقة التي نحتاجها لنخدم جميع طلبتنا والأسر والمجتمع.

حلول ممكنة تتخطى خيارات "الإغلاق أو عدم الإغلاق"

في الوقت الحالي لا تتيح لنا عقليتنا الفردية والجمعية فرصة النظر إلى إغلاق المدارس إلا كحل وحيد للعسر المالي أو عدم الكفاءة. يبدو صانعو القرار وكأنهم مقتنعون بإغلاق المدارس بغض النظر عن كل ما يخالف ذلك من معلومات إضافية أو بحوث أو بيانات أو أدلة أو أفكار من المجتمع يتم تقديمها.

قد يكون الحل من خلال تنمية القيادات للإنصاف العرقي والاجتماعي والعقلية الخدمية للقيادة والقدرة على التأقلم، بحيث يتمكن القادة من رؤية الاحتمالات الموجودة خارج إطار التفكير الأحادي التفضيلي. قد تتمكن من حل مشكلات العدالة الاجتماعية وكذلك المصاعب المالية. من الممكن ألا يكون علينا اختيار واحد أو الآخر. إن تطوير العقلية والتفكير بغرض التعاون الحقيقي قد يساعدنا في إيجاد حلول أفضل من الثقافة الفوقية وثقافة تفوق العرق الأبيض التي تعودنا جميعاً قبولها. لا بد من إزالة خصائص ثقافة تفوق العرق الأبيض المتمثلة في الاستعجال الدائم والتصرف الأبوي المبني على أساس أننا نعرف ما هو الأفضل وأن هناك طريقة صحيحة واحدة.

توصيات واعتبارات مرتكزة على البحوث والمجتمع بخصوص الإغلاقات

1. لخلق فهم أساسي لكيفية تأثير الإنصاف على صناعة القرار وتطوير السياسات في المنطقة التعليمية، نوصي بأن يتم تدقيق إنصافي للأمور التعليمية والمالية والمرفقية وكافة المشاريع العامة على مدى السنوات العشر الأخيرة. يجب أن يتم هذا التدقيق من قبل مدققين خارجيين.
2. تطوير قيادة ذات عقلية تنموية وتفكير بعيد النظر للمشاركة مع المجتمعات بشكل مقصود وعمدي لرفع مستوى التسجيل في المدارس. وضع أهداف متعددة السنوات واستراتيجية وقابلة للقياس وصارمة ومنصفة للتسجيل في المدارس ولقدرة الطلاب على الوصول إليها.
3. التأكد من أن كافة المقترحات مرتكزة على المجتمع والتاريخ والبحوث الملائمة والحديثة التي تحث على تشجيع الصحة الجسدية والاجتماعية والنفسية وكذلك التحصيل الأكاديمي لكافة الطلاب، خاصة أولئك الذين هم أكثر من لا يتلقون الخدمات الكافية والأكثر عرضة للمخاطر، والذين تم عزلهم وسلبهم من قبل الأنظمة الأخرى على مدى قرن كامل.
4. التأكد من أن الطلاب الذين هم محرومون تاريخياً وأن كافة الطلاب يتلقون التعليم والدعم من معلمين وموظفين ذوي كفاءة عالية ووعي ثقافي خلال وبعد أي عملية دمج أو إغلاق.
5. إزالة أي انقطاع أو عدم استقرار من البيئة التعليمية للطلاب الأكثر عرضة للمخاطر، بما فيهم ودون تحديد الطلاب الذين يعرفون أنفسهم على أنهم محرومون اقتصادياً أو متعلمين للغة الإنجليزية أو طلاب تم إلحاقهم بالتربية الخاصة والطلاب ذوي القدرات المختلفة.
6. التأكد من أن الحدود والأنماط التمهيدية قد تم تغييرها أولاً لحل أي مشكلات متعلقة بالتسجيل الأدنى من المستوى والازدحام وذلك

- لتقليل حالات الدمج والإغلاق التي تؤثر سلبيًا على المجموعات التي لم تتلق الخدمات الكافية تاريخيًا.
7. إعادة توجيه التمويل العام حسب الضرورة لضمان إصلاح أو ترميم أو تحديث المرافق التي تساند الأعداد غير المتناسقة من المجموعات التي لم تتلق الخدمات الكافية تاريخيًا.
 8. التشارك مع الفرق العمودية ومجالس الشورى المدرسية لتحديد طريقة التعامل مع الاختلافات في نسب التسجيل والتحصيل الأكاديمي والمرافق والتمويل وطرق الحد منها.
 9. تأكد من انخراط كافة ذوي المصلحة وأنهم على دراية بالإجراءات وطريقة صنع القرار والاستراتيجيات الواعدة والمقترحات والتوصيات خلال كافة مراحل العملية من خلال طرق اتصال شفافة.
 10. أوضح للمجتمع البدائل المتعددة المرتكزة على المجتمع والتي تم السعي إليها إذا كان الدمج والإغلاق أمرًا لا بد منه.

طرق عدة للتحرك قدمًا: بناء العلاقات بعدسة مضادة للتفرقة العنصرية

بينما لا توجد وصفات أو مخططات لتحقيق مخارج منصفة في التعليم فإن منظمة People's Institute for Survival and Beyond، وهي منظمة عمرها 35 عامًا، قد رسمت طريقًا للتغيير المؤسسي من خلال ممارسات مثبتة الفاعلية.

إبطال مفعول مبادئ التفرقة العنصرية www.pisab.org/our-principles

تعدّ التفرقة العنصرية من أهم العقبات التي تحد من بناء تحالفات فاعلة من أجل التغيير الاجتماعي. لقد تم بناء مبدأ التفرقة العنصرية عن دراية وبشكل ممنهج، ولا يمكن إبطال مفعوله إلا إذا أدرك الناس ما هو ومن أين ينبع وكيف يعمل ولماذا ينتشر.

تحليل القدرات

كثيرًا ما نعتقد نحن كمجتمع بأن الأفراد و/أو مجتمعاتهم مسؤولون بشكل حصري عن أوضاعهم. يمكننا من خلال تحليل القدرات المؤسسية تحديد وتفنيط الأنظمة الدخيلة على المجتمع والتي تخلق وقائع داخلية يجب على الكثيرين التعامل معها يوميًا.

تنمية القيادة

يجب تنمية القيادة المضادة للعنصرية بشكل مقصود وممنهج داخل المجتمعات والمنظمات.

حراسة المؤسسات

غالبًا ما يقوم الذين يعملون في المؤسسات بدور الحراس لضمان استمرارية المؤسسة. من خلال العمل بقيم مضادة للعنصرية والتنسيق مع الآخرين الذين يتبنون القيم ذاتها، ومن خلال الحفاظ على المحاسبية في المجتمع، يصبح الحراس أدوات للتطوير المؤسسي.

تحديد وتحليل أشكال التفرقة العنصرية

تدعم المؤسسات أعمال التفرقة العنصرية الفردية، بينما تغذي الممارسات المجتمعية مثل العسكرة والعنصرية الاجتماعية تلك الأعمال، وكل هذا يعزز وينشر التفرقة العنصرية.

التعلّم من دروس الماضي

إن التاريخ أداة للتأطير الفاعل. يتيح لنا التعلّم من دروس الماضي أن نخلق مستقبلًا أكثر إنسانية.

الحفاظ على المحاسبية

يتطلب التأطير النزيه أن نكون عرضة للمحاسبة من قبل المجتمعات التي تعاني من وطأة الاضطهاد العنصري.

مشاركة الثقافة

تعتبر الثقافة نظام التنفس الاصطناعي بالنسبة للمجتمع. فكلما ازداد احترام ثقافة المجتمع ورعايتها، ازداد نمو قوة ذلك المجتمع.

إبطال مفعول الاضطهاد العرقي المتبنى داخليًا
يظهر الاضطهاد العرقي المتبنى داخليًا على شكل واحد مما يلي:

• عقدة النقص العرقي المتبناة داخليًا

القبول بتعريف مجحف للنفس منحه المضطهد والتصرف على أساسه هو أمر متجذر في التصنيف التاريخي لعرق الشخص. تعبر هذه العملية المبنية على سلب التمكين والتهميش عبر مرور أجيال عديدة، عن نفسها من خلال تصرفات تهزم الشخصية ذاتيًا.

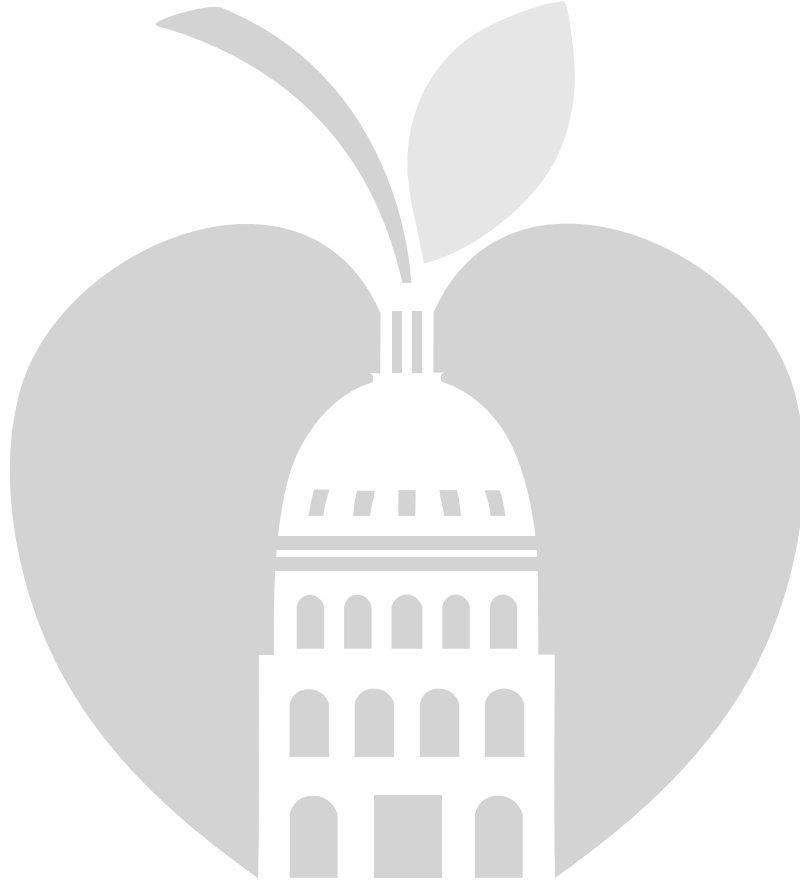
• عقدة النقص العرقي المتبناة داخليًا

القبول بتعريف مجحف للنفس منحه المضطهد والتصرف على أساسه هو أمر متجذر في التصنيف التاريخي لعرق الشخص. تعبر هذه العملية المبنية على منح التمكين والوصول، عبر مرور أجيال عديدة، عن نفسها من خلال تفضيلات غير مكتسبة ووصول إلى السلطة المؤسسية وميزات غير مرئية على أساس العرق.

تهدف هذه الممارسات إلى تغيير العقلية والتفكير والتصرفات التي تشجع التفكير الاحتوائي والجمعي المطلوب من الذين يخدمون كقادة للإنصاف العرقي والاجتماعي والذين يعطلون عنف عدم المساواة في النتائج التعليمية والعزل الاجتماعي وسلب المدارس هويتها كمراكز مجتمعية. تمتلك منطقة أوستن التعليمية المستقلة ومجتمعاتها المتعددة الثقافات الآن القدرة والعزم السياسي والفرصة التاريخية لتغيير قرون من الاضطهاد التعليمي.

سيكون لقيادة المنطقة التعليمية أكبر دور فيما إذا كانت الدروس المتعلمة، من خلال عملية إغلاق المدارس، حول الإنصاف والعرقية والعنصرية ومناهضة العنصرية سينتج عنها مخرجات منصفة لأطفال أوستن المحرومين تاريخيًا.

- Aspen Institute Research. <http://www.racialequityresourceguide.org/orgs/the-aspen-institute>.
- Bensimon, E.M., & Malcom, L. (Eds.). (2012). *Confronting Equity Issues on Campus: Implementing the Equity Scorecard in Theory and Practice*. Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC.
- Bensimon, E.M., Dowd, A.C., & Witham, K. (Winter 2016). *Five Principles for Enacting Equity by Design*. Association of American Colleges & Universities. <https://aacu.org/diversitydemocracy/2016/winter/Bensimon>.
- Billings, D. (2016). *Deep Denial. The Persistence of White Supremacy in United States History and Life*. Roselle, NJ: Crandall, Dosie & Douglass Books, Inc.
- Courageous Leadership to Guide Achievement for Every Student. Thousand Oaks, CA: Corwin. A SAGE Company.
- Center for Urban Education, University of Southern California. <http://cue.usc.edu/equity/equity-mindedness/>.
- Ewing, Eve. (2018) *Ghosts in the Schoolyard*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Green, T. (2019) 4 Things Everyone Should Know about School Closures. <https://news.utexas.edu/2019/10/14/4-things-everyone-should-know-about-school-closures/>
- Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The Practice of Adaptive Leadership. Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Irving, D. (2014). *Waking Up White: And Finding Myself in the Story of Race*. Cambridge, MA: Elephant Room Press.
- Katz, J.H. (1978, 2003). *White Awareness: Handbook for Anti-Racism Training* (2nd ed.). Norman, OK: University of Oklahoma Press.
- Kendi, X. I. (2019) *How to be an Antiracist*. New York, NY: Random House, Penguin.
- Larson, R.T. (2008). *Educational Leadership Development for Equity: Enhancing a Critical Theory of Action*. Dissertation. Lewis and Clark College, 276, 3315888.
- Mayor's task force on institutional racism and systemic inequities final report https://cityofaustin.github.io/institutional-racism/IRSI_Task_Force_Report-Updated-4-6-17.pdf
- National Equity Project Resources and Tools. <https://nationalequityproject.org/>
- Okun, T. (2010). *The Emperor Has No Clothes. Teaching About Race and Racism to People Who Don't Want to Know*. Educational Leadership in Social Justice. Charlotte, NC: IAP-Information Age Publishing, Inc.
- Olson, A. *Lessons Learned from Dallas: Useful strategies for improving schools in Austin*. <https://utexas.app.box.com/v/AISD-policy-brief-2>
- Page, D., & Wong, P.T.P. (2000). *A conceptual framework for measuring servant leadership*. In S. Adjibolooso (Ed.), *The human factor in shaping the course of history and development*. American University Press.
- Painter, N.I. (2010). *The History of White People*. New York, NY: W. W. Norton & Company. The People's Institute for Survival and Beyond Undoing Racism Principles. <http://pisab.org/our-principles>.
- Racial Equity Tools. Glossary. <https://www.racialequitytools.org/glossary#structural-racism>.
- Ross, H.J. (2011). *Re-Inventing Diversity. Transforming Organizational Community to Strengthen People, Purpose, and Performance*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Singleton, G.E. (2015). *Courageous Conversations about Race: A Field Guide for Achieving Equity in Schools* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin. A SAGE Company.
- Texas Health and Human Services. *Texas Model: A Framework for Equity*. <https://hhs.texas.gov/about-hhs/process-improvement/center-elimination-disproportionality-disparities/>
- Using Data to Improve AISD's School Changes Strategy, Annika Olson & Ricardo Lowe <https://utexas.app.box.com/v/AISD-policy-brief-1>
- Williams, D.A. (2013). *Strategic Diversity Leadership: Activating Change and Transformation in Higher Education*. Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC.



مقترح إغلاق المدارس لعام 2019 لمنطقة أوستن

التعليمية المستقلة (AISD):

تحليل إنصاف

العملية والمبادئ والممارسات

كبير مسؤولي الإنصاف ستيفاني هاولي، دكتوراه 14 نوفمبر 2019