Propuesta de cierres de escuelas de 2019 del Austin ISD:

Análisis de equidad del proceso, los principios y las prácticas

Dra. Stephanie Hawley.
Directora de Equidad del Austin ISD
14 de noviembre de 2019

Declaración sobre equidad del 16 de febrero de 2019 del presidente de la Junta del AISD Geronimo Rodriguez

La Junta Escolar del Austin ISD asume el compromiso de ocuparse de que todos nuestros estudiantes reciban educación en espacios de aprendizaje del siglo XXI, con ofertas educativas de alta calidad que se concentran en el desempeño y el bienestar del estudiante. Durante los próximos meses, la Junta Escolar seguirá trabajando con el Superintendente para garantizar que invirtamos en nuestro patrimonio más importante: nuestros estudiantes y su éxito.

Una parte importante de nuestro camino se recorrerá con una mirada de equidad y nuestro trabajo conjunto para definir lo que la palabra equidad significa para nosotros como distrito. Asumimos el compromiso de desarrollar definiciones y expectativas comunes de equidad por todo el Austin ISD compatibles con las prioridades de nuestra Junta: 1) el bienestar y los logros/el éxito de los estudiantes, 2) equidad/necesidades de todos los estudiantes, 3) bienestar de los docentes y empleados (financiero, profesional, físico y mental), 4) una cultura de respeto/atención al cliente y 5) administración fiscal y prioridades.

A tal fin y a partir de estas prioridades, hemos entablado conversaciones sobre el uso eficiente e inteligente de todas las instalaciones del AISD. Es probable que esto incluirá, entre otras cosas, cambios de límites, redestino de instalaciones y consolidaciones de escuelas.Entendemos que escuchar a nuestra comunidad será imprescindible y, por tanto, prima entre nuestras intenciones. Trabajaremos con el Superintendente para garantizar que el proceso se aplique de manera uniforme por todo el distrito. Nuestras metas son tener más estudiantes en espacios modernizados antes y aprovechando programas educativos inspiradores y listos para el futuro. Nuestra intención es refinar el proceso y los tiempos en base a las necesidades de nuestra comunidad.

A lo largo de las conversaciones, adoptaremos el informe del grupo de trabajo del alcalde sobre racismo institucional e inequidades sistémicas y la definición de equidad del National Equity Project a medida que interrumpamos prácticas que perjudican a estudiantes con dificultades, sobre todo si estas dificultades se relacionan con el color, la raza, la etnia, el género, la situación socioeconómica, la orientación o identificación sexual, la nacionalidad de origen, el idioma, la religión, una discapacidad o cualquier otra protección amparada por ley de un estudiante. A tal fin, nos entusiasma anunciar que el Superintendente avanzará con la contratación de una Directora de Equidad.

La siguiente definición de equidad del National Equity Project guiará nuestro trabajo de transformación: Equidad es…

- Reducir la previsibilidad de quién triunfa y quién fracasa
- Interrumpir prácticas reproductivas que perjudican a estudiantes de color con dificultades
- Cultivar los dones y talentos únicos de cada estudiante

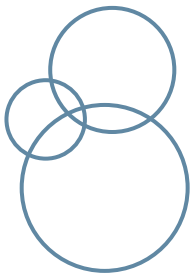
Nuestro superintendente, el Dr. Paul Cruz, actuó como uno de los copresidentes en el grupo de trabajo del alcalde de Austin sobre racismo institucional e inequidades sistémicas. El grupo de trabajo de educación de ese equipo se encargó de explorar e informar a [la comunidad] sobre cómo el racismo institucional y las inequidades sistémicas se manifiestan en el sistema de educación de Austin, y quiénes se ven afectados por esto.

A través de una serie de reuniones, diálogos, revisión de datos y presentaciones grupales, [ellos] descubrieron que hay racismo institucional e inequidades sistémicas presentes por todo nuestro sistema de educación, incluso en las prácticas de contratación y de dotación de personal, currículo e instrucción, las medidas de responsabilidad estatal develadas, admisión, políticas y prácticas

de acceso, y las alternativas y apoyos para el liderazgo y fortalecimiento de capacidad para nuestros educadores y dirigentes de educación'. (Informe del grupo de trabajo del alcalde sobre racismo institucional, página 6)

Seguimos apoyando cambios inspirados en la misión a través de una colaboración con el Superintendente, alineación de nuestras acciones con nuestra misión, visión y valores mediante los procesos de planificación presupuestaria y estratégica, apoyo al liderazgo del Superintendente y concreción de las expectativas de la Junta respecto de la participación de la comunidad, la comunicación estratégica y una excelente atención al cliente.

Juntos asumimos el compromiso de seguir un proceso transparente con nuestra comunidad y de hacer lo que es mejor para los estudiantes del Austin ISD. Tenemos ganas de avanzar para incluir a la comunidad y lograr un Austin ISD mejor y más fuerte, redactar una política de equidad y proveer dirección estratégica en colaboración con el Superintendente y la nueva Directora de Equidad.



Introducción

Desde la divulgación de la Versión 1.0 de Cambios escolares, el distrito ha comenzado a reconocer las posibilidades e infinitas soluciones en la inteligencia colectiva de grupos históricamente marginados para resolver problemas sistémicos arraigados. Los dirigentes del distrito están empezando a entender que la solvencia financiera y la equidad social y racial no son propuestas disyuntivas, sino un abordaje integrador. Con una mentalidad de crecimiento y un abordaje de equidad real, se pueden tomar decisiones con las que todos ganan: los niños y las familias vulnerables, el distrito y la comunidad en general. Esos tipos de decisiones requieren de una transformación de los dirigentes y un compromiso con la interrupción de las políticas status quo y respuestas habituales a los problemas económicos y de matrícula que mantienen el racismo en el sistema, un daño y desplazamiento desmedidos y previsibles para los estudiantes de color.

La interrupción del racismo sistémico en la educación de P-12 es una obligación tanto moral como ética para nosotros como dirigentes de un sistema con una legado de racismo que socava el bienestar de los niños de color. Los dirigentes del distrito se encuentran en una posición para desistir de estrategias de cierre de escuelas a corto plazo que mantienen el legado de opresión educativa que no producirán los fondos necesarios para cambiar el sistema y lograr resultados equitativos. Juntos, con nuestras comunidades, debemos abandonar la creencia de que es aceptable o concebible que nuestros niños y comunidades más vulnerables deban volver a cargar con la peor parte de la insolvencia financiera del distrito.

La declaración del 16 de febrero de 2019 del presidente de la Junta Escolar del Austin ISD Geronimo Rodriguez demuestra que el distrito está preparado para una transformación individual y sistémica. El cambio es arduo para nosotros como dirigentes educativos; sin embargo, reconocemos que la alfabetización racial es una competencia obligatoria para que la dirigencia logre resultados equitativos. Ya mencioné que el superintendente actuó como uno de los copresidentes en el grupo de trabajo del alcalde de Austin sobre racismo institucional e inequidades sistémicas. El informe final del grupo de trabajo https://cityofaustin.github.io/institutional-racism/IRSI_Task_Force_Report-Updated-4-6-17.pdf recalcó que "hay racismo institucional e inequidad sistémica presentes por todo nuestro sistema educativo, incluso en políticas y prácticas de acceso". Esas prácticas son evidentes en el proceso de toma de decisiones del AISD sobre los cierres de escuelas.

Agradecimientos

Como la primera directora de equidad del Austin ISD, tengo el privilegio de llevar a cabo y compartir un análisis de equidad basado en investigación e informado por estudiantes, el plantel y la comunidad del proceso de propuesta de cierres de escuelas (agosto-noviembre de 2019) que ayuda a ratificar el compromiso declarado del presidente Rodriguez "de seguir un proceso transparente con nuestra comunidad y de hacer lo que es mejor para los estudiantes del Austin ISD". Este análisis ha sido desarrollado con las opiniones de los niños y las comunidades perjudicados por los cierres de escuelas y que saben lo que es mejor para su bienestar, con las observaciones, perspectivas, percepciones y contribuciones de los miembros del comité de dirección de cambios escolares y con los docentes y el plantel de muchos departamentos y escuelas de todo el distrito.

Les agradezco a nuestros estudiantes históricamente subatendidos, las familias y el plantel que escogen al AISD porque siguen teniendo fe en nuestra capacidad para desarrollar, crecer y compartir con ellos la cocreación para modificar nuestras propias mentalidades, políticas y prácticas que siguen perjudicándolos. Felicitaciones a nuestros esmerados docentes, plantel, miembros del comité de dirección de cambios escolares y cientos de socios de la comunidad y defensores que están dedicados a ayudar al distrito a aprovechar nuestros talentos y conocimientos para apoyar a grupos históricamente subatendidos y garantizar que nuestro sistema funcione para todos los estudiantes. Gracias a los miembros de la junta escolar del AISD que asumen la difícil tarea de transformación hacia una dirigencia antirracista para garantizar resultados equitativos para todos los estudiantes.

Propósito

El propósito inicial de este informe era proveerles a las familias, el plantel, la comunidad y la junta escolar un resumen de un análisis de equidad del proceso de propuesta de cierres de escuelas del Austin ISD y de la participación de la comunidad desde el 1 de agosto de 2019. El análisis también sirve para documentar medidas y estrategias que nosotros, como dirigentes comprometidos con nuestra propia transformación individual y colectiva hacia la equidad, podemos emplear. En este informe también se incluyen recomendaciones basadas en investigación e informadas por la comunidad y mi recomendación para transformación de la dirigencia para lograr la equidad racial antes de que se tomen decisiones históricas y de alto impacto sobre las vidas de comunidades y estudiantes históricamente subatendidos. Se puede consultar el análisis de equidad programática del distrito en los apéndices de la Versión 2.0 de la propuesta de cambios escolares. Este documento se concentra exclusivamente en el proceso de la propuesta y de la participación de la comunidad para los cierres de escuelas en el transcurso de los últimos tres meses y medio. Este documento no trata las propuestas relacionadas con los programas para todo el distrito.

Contenido

Resumen ejecutivo 6

Métodos e instrumentos de análisis. 10

Marco propuesto de equidad del AISD 10

Análisis de equidad educativa. 12

Equidad por diseño. 14

Cinco principios para crear equidad por diseño 15

Examinar la presencia y el rol de la blanquitud. 16

Soluciones posibles además de 'cerrar o no cerrar' 18

Recomendaciones informadas por investigación y la comunidad y consideraciones para cierres. 18

Muchas vías para avanzar: Cómo construir relaciones con una mirada antirracista 19

Recursos seleccionados y referencias 21

Resumen ejecutivo

Cierres y consolidaciones de escuelas no son estrategias de equidad. Son abordajes a corto plazo y a menudo limitados para ahorrar costos que rara vez se vuelven a invertir en los programas en las mismas comunidades escolares que son desplazadas y desalojadas. (Green 2019; Olson 2019). La investigación nacional indica que este abordaje no beneficia directamente a los estudiantes y a las comunidades históricamente subatendidos y más vulnerables. Lamentablemente, las comunidades escolares que están en la mira tienen el menor capital político y social, y los estudiantes y sus familias salen de ambientes educativos inestables.

Según algunos miembros del plantel del AISD, el proceso de cambios escolares comenzó en enero de 2019. Muchos miembros de la comunidad y muchas comunidades perjudicadas no participaron activamente en las conversaciones sobre los problemas financieros y las metas específicos del distrito ni en el diseño de un proceso inclusivo de resolución de problemas.

Algunos padres de Maplewood dijeron que creían, en retrospectiva, que el proceso de cierres empezó sinceramente para ellos poco después de que la junta redactó los principios normativos que señalarían el rumbo para los desenlaces con resultados racialmente desproporcionados. Los cierres propuestos como estaban formulados prolongarían la historia de más de cien años de segregación racial y económica del distrito y nuevamente colocarían la carga sobre las mismas comunidades del este de Austin.

La insolvencia financiera, la falta y el exceso de matrícula del distrito como los problemas claves que el distrito procura resolver no quedaron claros en las primeras etapas del proceso, según miembros del plantel y de la comunidad. Funcionarios del distrito no realizaron ningún análisis de causas originarias con las comunidades escolares entre agosto y noviembre. El proceso de cambios escolares mismo reveló y aumentó la falta de confianza que la comunidad tiene en el distrito. Las recomendaciones de cierres de escuelas surgieron a través de lo que algunos miembros de la comunidad percibieron como un "proceso oscuro" sin una metodología clara o los nombres del plantel y personal que tomaban las decisiones. Esto se opone a la declaración de transparencia del presidente de la junta.

Los principios normativos no aspiraban a tratar los años de la cultura "de la escuela a la cárcel" para niños de color, el desembolso desigual de recursos, la segregación profunda y, más importante aun, las necesidades académicas y socioemocionales específicas de estudiantes, que el sistema ha subatendido.

Después de la divulgación de la primera propuesta, los estudiantes afectados, las familias, la comunidad y el plantel se opusieron y siguen oponiéndose fervientemente tanto al cierre de las escuelas recomendadas como a la falta de claridad del proceso paternalista de toma de decisiones. Las familias que apoyaron el Bono de 2017 siguen expresando consternación y desconfianza del distrito por sentirse "engañadas" para apoyar el programa de bonos para oír "en menos de dos años, ¿mi escuela cierra? Eso no tiene sentido". [Padre de Pecan Springs]. Muchos dijeron que creían que el distrito tenía mentalidad de crecimiento para el este de Austin.

La falta de claridad sobre la metodología utilizada para identificar escuelas para cierre creó enfado e indignación después de la divulgación de la Versión 1.0 en muchas de las reuniones de participación comunitaria. Por consiguiente, funcionarios del distrito pasaron y siguen pasando una cantidad exorbitante de tiempo contestando preguntas básicas que incluyen, entre otras:

1. ¿Por qué se seleccionaron estas escuelas en particular?
2. ¿Quién participó en el proceso de selección?
3. ¿Cuáles fuentes y puntos de datos se utilizaron para la toma de decisiones?
4. ¿Cuánto dinero está intentando ahorrar el distrito?
5. ¿Por qué las escuelas son desproporcionadamente hispanas y negras?
6. ¿Por qué la comunidad recibe tan poco tiempo para cocrear en realidad el desarrollo de soluciones que no incluyan cierres?
7. ¿Qué pasó con la implementación de los programas de bonos de 2013 y 2017?
8. ¿Cómo se utilizó la historia para tomar las decisiones?

9. ¿Por qué se dio a conocer la propuesta de manera tan clandestina en septiembre de 2019?
10. ¿Cómo es equidad el cierre de escuelas?
11. ¿No han ayudado a nuestros niños por años para poder vender los terrenos que subyacen a su comunidad escolar?

El plantel sigue esforzándose para contestar las preguntas y las objeciones que el público plantea en las reuniones de participación comunitaria abierta, por correo electrónico y llamadas telefónicas.

Entre el desarrollo de las versiones 1.0 y 2.0, la junta realizó seis horas de capacitación introductoria al conocimiento cultural y antirracista y practicó aplicar un marco de equidad a políticas que ellos seleccionaron. El comité de dirección de cambios escolares tuvo 12 horas de capacitación. Se adaptó un kit de herramientas para ayudar al plantel a practicar el uso de un análisis de equidad para la evaluación de los modelos. Se expuso a miembros de la junta y del plantel a conceptos claves para promover un lenguaje común. El plantel usó una herramienta de análisis de equidad para analizar en conjunto los programas y las iniciativas vinculados con el no cierre. El plantel recibió un cronograma sobre historia racial en educación y muchos estudios sobre los efectos de los cierres en comunidades de color y el bienestar académico y socioemocional de los estudiantes de bajos ingresos y de color en distritos escolares urbanos parecidos.

Oportunidades de aprendizaje para el distrito: Cómo eliminar la cultura de supremacía blanca del AISD a través del proceso de cierres de escuelas

El distrito, en conjunto, está aprendiendo a reconocer muchas prácticas culturales de supremacía blanca y suposiciones ignoradas de superioridad: el paternalismo/absolutismo de dirigencia de la cultura dominante que mantiene una creencia de que las personas blancas (y las personas de color) con poder sistémico tienen todas las respuestas o la única respuesta correcta y saben exactamente lo que es mejor para las familias con desventajas económicas y la gente pobre de color en el este de Austin. Como distrito, estamos rexaminando por qué las poblaciones estudiantiles con menos apoyo y más vulnerabilidad en la historia deben previsiblemente seguir tolerando la carga de décadas de descuido y falta de visión del distrito. Es necesario tener una amplia visión para implementar estrategias de varios años que aumenten la matrícula y apoyen ambientes multiculturales que está comprobado que ayudan a estudiantes de todos los sectores.

Como dirigentes, estamos eliminando el razonamiento disyuntivo de supremacía blanca de "debemos cerrar escuelas o no hacer nada". Estamos aprendiendo que las comunidades son una vasta fuente de soluciones viables que apoyan las metas del distrito. También estamos abandonando costumbres elitistas tóxicas que valoran el acopio de información como hicimos con el lanzamiento de la Versión 1.0, que produjo la exclusión de nuestro plantel clave y de familias históricamente subatendidas. La cultura de supremacía blanca evita el conflicto abierto y estamos aprendiendo a interactuar civilizadamente con comunidades que no están de acuerdo con nuestras tácticas y metas. Nuestras familias y comunidades nos impulsan hacia una auténtica mentalidad de crecimiento para lograr una visión más amplia.

Autorreflexión y una mentalidad de crecimiento

Nuestra comunidad es nuestro espejo que nos muestra cómo nos han percibido en el tiempo y cómo nos están actualmente percibiendo como organización. Somos una institución educativa que está creciendo y aprendiendo y asume el compromiso contra el racismo, a través de la interrupción proactiva de políticas y prácticas individuales y colectivas que redundan en el daño de los mismos grupos y el beneficio de los mismos grupos. Los cierres de escuelas son una oportunidad para la autoevaluación de la organización y la corrección del rumbo que garanticen que los grupos históricamente más subatendidos reciban el apoyo que merecen, sobre todo a medida que la ciudad de Austin crece.

Además de un análisis de equidad, planteo recomendaciones para el uso futuro de herramientas de una organización de justicia social experta y proveo recomendaciones informadas tanto por la comunidad como por investigación para apoyar abordajes concentrados en la equidad para los déficits y problemas financieros y de matrícula.

¿Por qué el comité de dirección participó en un análisis de equidad educativa de la Versión 1.0 de los cambios escolares?

Después de la presentación de la Versión 1.0 y la resistencia de las comunidades que se quejaron de una toma de decisiones no equitativa, vertical y opresiva, el equipo del AISD decidió analizar nuestro trabajo a través de una mirada de equidad debido a los motivos que aparecen a continuación y la necesidad de desarrollar nuestra mirada de equidad y humildad:

1. El bienestar social, emocional, físico y académico de los estudiantes históricamente subatendidos no fueron las prioridades elocuentes de los Principios normativos, del proceso y de la propuesta en general.
2. Un marco de equidad concentrado en investigación no informó el proceso.
3. Los problemas que los cambios escolares procuraban "resolver" no fueron expresados con claridad más allá de las finanzas e instalaciones.
4. No se identificaron metas y estrategias medibles con claridad dentro de un marco antirracista, inclusivo y de equidad con cocreación genuina con las comunidades escolares perjudicadas.
5. Los modelos propuestos no apuntaban a cuestionar e interrumpir las políticas y prácticas vigentes del sistema que producen inequidades previsibles entre los muchos grupos de estudiantes históricamente subantendidos y sus comunidades.
6. Reducir la matrícula en muchas escuelas del este de Austin no permitía que se aplicaran a pleno los Planes de objetivo de utilización, y a pesar de que existen intentos de reclutamiento y marketing, los fondos y el apoyo han flaqueado.
7. El logro de la equidad educativa según la definición de la junta escolar no era evidente.
8. No se debatieron ni se tuvieron en cuenta en las propuestas de cierres los más de 100 años de racismo sistémico en la ciudad de Austin y el AISD y la investigación actual.
9. El AISD organizó reuniones por todo el distrito; sin embargo, el distrito no incluyó intencional, estratégica y activamente a tres de las comunidades más desmedidamente afectadas: las comunidades negras, hispanas e inmigrantes, y las familias de los estudiantes que reciben servicios de educación especial.
10. Las comunidades diversas con otros idiomas no han sido bien atendidas durante todo el proceso, es decir, a través de la inclusión, irregularidades de traducción en eventos, traducción y distribución de documentos.
11. Las comunidades diversas de todos los sectores raciales ayudaron a aprobar el Bono del 2017, y muchos padres expresaron una falta de confianza en el distrito por la falta de seguimiento del bono y luego la presentación "clandestina" del documento de cambios escolares en la noche de regreso a clases de muchas escuelas.

¿Cómo preparamos el borrador de la Versión 2.0?

Como dirigentes del distrito, empezamos a aprender cómo incluir mejor a muchos de los integrantes de nuestro plantel que originariamente habían sido excluidos del proceso. Entre muchas actividades, leímos investigación pertinente y muchos datos desglosados de demografía estudiantil para aprender sobre los estudiantes que posiblemente atravesarían cierres. Estudiamos la historia de cada una de las escuelas con cierre previsto y, lo que es más importante, identificamos los problemas que procurábamos resolver además de las finanzas y las instalaciones.

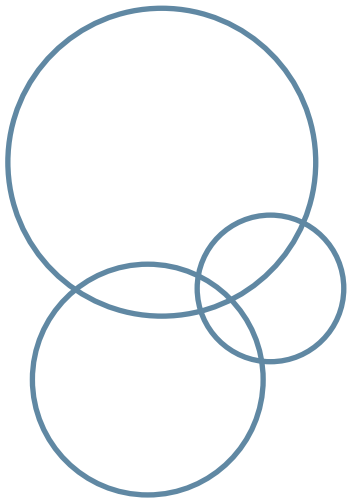
1. Incluimos activamente a nuestros directivos y miembros del gabinete.
2. Incluimos a nuestra oficina de conocimiento cultural e inclusión para investigar la historia racial del distrito y preparar al equipo para incluir a la comunidad en abordajes de liderazgo no jerárquico.
3. Incluimos y escuchamos a algunas de nuestras comunidades escolares afectadas en horarios según las recomendaciones de los directivos.
4. Desglosamos datos de resultados para identificar grupos históricamente subatendidos.
5. Identificamos y expresamos problemas específicos que procurábamos resolver.
6. Repasamos investigación de la Universidad de Texas, la Universidad del Sur de California y de investigadores de Columbia Teachers College, entre otras, para aprender sobre los efectos de los cierres en el aprendizaje de los estudiantes y la relación entre docentes y estudiantes.
7. Los miembros del comité de dirección participaron en una capacitación y desarrollo introductorios de equidad.

8. Incluimos a nuestra junta escolar en una orientación para lograr una dirigencia antirracista, inclusiva, con conocimiento cultural, que reconozca rasgos culturales de supremacía blanca y explore equidad a nivel de políticas.
9. Analizamos la presencia de rasgos culturales de supremacía blanca en el proceso de cambios escolares y la cultura y las comunicaciones del AISD en el nivel sénior.
10. Analizamos los modelos con un marco de equidad básico.
11. Analizamos las consolidaciones y los cierres propuestos con un marco básico centrado en los estudiantes y la equidad.
12. Identificamos claramente los problemas del distrito que contribuyen con la pérdida de estudiantes.
    a. El Austin ISD no ha estado satisfaciendo las necesidades sociales, emocionales, físicas y académicas de los estudiantes históricamente subatendidos por más de 50 años.
    b. La discriminación y el favoritismo en el distrito han producido escuelas segregadas que siguen el patrón de una ciudad históricamente segregada.
    c. Los fondos limitados restringen la capacidad del distrito de invertir en el núcleo académico, el desarrollo de dirigentes y maestros y los programas en todo el distrito.

Conceptos de dirigencia antirracista y desarrollo de equidad

La junta escolar y el plantel recibieron orientación y presentación de los conceptos y marcos que aparecen a continuación con oportunidades para debatir y aplicar algunos de los instrumentos en las propuestas de consolidaciones y cierres de escuelas.

1. Modelo mental inclusivo de dirigencia con equidad
2. Definición de equidad educativa del National Equity Project
3. Principios de equidad del Centro para Educación Urbana de la Universidad del Sur de California
4. Marco, estrategias y acciones de equidad
5. Principios y toma de decisiones antirracistas
6. Herramientas para hablar sobre raza
7. Suposiciones y prejuicios implícitos
8. Rasgos culturales de la supremacía blanca
9. Descripción general del contexto histórico nacional del racismo sistémico legalizado
10. Marco de políticas para lograr la equidad racial y social
11. Kit de herramientas básicas para análisis de prácticas, políticas y decisiones
12. Investigación sobre cierres y consolidaciones de escuelas



Métodos e instrumentos de análisis

En los últimos tres meses, he observado y escuchado a más de 30 conversaciones con participación comunitaria y he hablado directamente con un poco más de 100 estudiantes, docentes, integrantes del plantel, exalumnos del AISD, administradores, dirigentes de la comunidad e investigadores locales y nacionales para conocer sus perspectivas, expectativas, experiencias y estudios en cuanto a equidad educativa, inclusión y los efectos de los cierres de escuelas en niños vulnerables. Aprendí mucho mientras respondía a docenas de llamadas telefónicas, correos electrónicos y cartas que expresaban inquietud, confusión y un deseo de cocrear con el distrito para resolver los problemas del AISD con más que cierres de escuelas como la respuesta definitiva para los problemas financieros.

Más importante aun: la investigación, el diálogo y las entrevistas contribuyeron con el desarrollo de un marco propuesto de equidad e inclusión con estrategias específicas basadas en investigación para orientar a la directora de equidad en el desarrollo de una oficina que ayude a todo el distrito escolar a fomentar su capacidad.

Existen muchos instrumentos y cuestionarios basados en investigación e informados por investigación para analizar y evaluar la equidad en los procesos. Se seleccionaron marcos y herramientas que se presentaron a los miembros de la junta escolar y al plantel durante sesiones de capacitación inicial:

1. El borrador de trabajo del marco propuesto de equidad del AISD;
2. Definición de equidad educativa del National Equity Project;
3. Proceso de planificación de equidad por diseño;
4. Cinco principios de equidad por diseño del Centro para Educación Urbana de la Universidad del Sur de California; y
5. El rol y la presencia de la blanquitud en el proceso.

I. Marco propuesto de equidad del AISD

A. Desarrollar dirigentes antirracistas y adaptados a las culturas.

- Miembros de la junta, dirigentes sénior y el comité de dirección participaron en una sesión de orientación e introducción para el desarrollo de conceptos de dirigencia antirracista y conocimiento cultural e inclusión.
- El plantel pudo practicar aplicar las herramientas de análisis de equidad a los modelos de la Versión 1.0; los miembros de la junta pudieron aplicar el marco a políticas que ellos seleccionaron.
- Se expuso al comité de dirección y a administradores a los siguientes conceptos: antirracismo, definición de equidad educativa, equidad por diseño, rasgos culturales de la supremacía blanca.
- **Los tiempos no permitieron el desarrollo continuo antes de la votación de la junta del 18 de nov. de 2019.**

B. Comunicación transparente con todos los interesados

- Entre septiembre y noviembre, el plantel de participación de la comunidad se reunió con las comunidades escolares afectadas.
- **Durante la presentación de la Versión 1.0, no se compartieron los cierres propuestos con directivos, docentes y las comunidades afectadas. Las familias y las comunidades se enteraron de la propuesta a través de los medios de prensa.**
- **Según el plantel, la Versión 1.0 del documento fue excesivamente simplificada y no incluía los problemas específicos que el distrito procuraba resolver, no hablaba de la causa originaria de los problemas que el distrito creó con el tiempo en las comunidades negras y morenas con desventajas económicas.**

C. Recopilación y uso de datos

- Se utilizaron veintiocho puntos de datos para determinar las escuelas de la lista de cierres.
- Se analizaron y debatieron datos desglosados de demografía estudiantil como una parte del desarrollo de la Versión 2.0.
- **Muchos miembros de la comunidad expresaron desacuerdos con las fuentes, coherencia y precisión de los datos utilizados para la toma de decisiones.**

D. Desarrollar e implementar políticas y prácticas antirracistas.

- El plantel ha empezado a diseñar planificación inclusiva y de gran alcance para la primavera de 2020 que permitirá la fuerte implementación de interacciones antirracistas, amplia inclusión, toma de decisiones y prácticas para evitar prácticas disyuntivas de toma de decisiones.
- **Las restricciones temporales y la falta de acceso al desarrollo de dirigentes para lograr la equidad racial y social no le permitió al equipo desarrollar e implementar lenguaje, políticas y toma de decisiones antirracistas y robustos para seleccionar las escuelas para cierres y diseñar deliberadamente un proceso antirracista para el desarrollo y la redacción de la propuesta.**

E. Incluir a los estudiantes y las familias.

- Se invitó e incluyó a familias de todo el distrito en la serie de participaciones de la comunidad de la primavera y del verano.
- Se invitó a las comunidades afectadas a cocrear después de la publicación de las versiones 1.0 y 2.0.
- **Se incluyó de forma mínima y no deliberada a estudiantes en las conversaciones de participación de la comunidad.**
- **No se contó a las familias los puntos de datos específicos que llevaron a los problemas identificados y no recibieron los datos.**
- **No se incluyó a los estudiantes y a las familias en el desarrollo de las propuestas de cierres en la Versión 1.0.**

F. Incluir a todas las comunidades, sobre todo a las históricamente subatendidas.

- Todas las comunidades escolares afectadas recibieron oportunidades para participar en el diálogo sobre los cierres propuestos en una fecha y horario determinado por los directivos
- **Las traducciones al español (y traducciones a otros idiomas) de documentos no han estado listas debido a los límites de tiempo y poco personal.**
- **Algunos volantes en español tenían alguna información incorrecta.**
- **Las familias inmigrantes asiáticas están siendo marginadas durante todo el proceso y con las comunicaciones cotidianas con los maestros de sus niños.**
- **Participó un número limitado de familias negras durante el proceso de participación de la comunidad.**

G. Aplicar prácticas basadas en investigación y en evidencia.

- El equipo analizó modelos de la Versión 1.0 a través de una mirada de equidad basada en investigación.
- **El AISD no usó un proceso centrado en la equidad para determinar los cierres.**
- **El AISD no realizó investigación de la historia de inequidades vividas por cada una de las comunidades escolares seleccionadas.**
- **No bajo consideración: la mayor parte de la investigación sobre el cierre de escuelas ha determinado que no existen ahorros sustanciales y que estas estrategias no aportan al éxito del estudiante.**

H. Garantizar el desarrollo generalizado de conocimiento cultural e inclusión.

- El AISD ha comenzado a planificar y presupuestar, como una parte del proceso de cambios escolares, el aumento gradual de las oportunidades de desarrollo profesional por todo el distrito.
- **Los encargados de las decisiones en el proceso de cierres no tuvieron ni tienen una capacitación continua en conocimiento cultural e inclusión.**

I. Proveer enseñanza adaptada a las culturas.

- **Los estudiantes en las escuelas afectadas no han participado en diálogos sobre enseñanza adaptada a las culturas (CRT) o participación adaptada a las culturas.**

J. Garantizar un análisis centrado en la equidad, planificación estratégica, evaluación y asignaciones presupuestarias.

- Como una parte del proceso de redacción de la Versión 2.0, el equipo analizó datos demográficos, identificando grupos históricamente subatendidos, incluso, entre otros, estudiantes identificados como asiáticos/asiáticos de islas del Pacífico, negros, con capacidades diferentes, con desventajas económicas, estudiantes del idioma inglés, hispanos, sin hogar, indígenas, LGBTQ y estudiantes que reciben servicios de educación especial.
- **Los principios normativos no se concentraron en eliminar las desigualdades raciales en los resultados de los estudiantes o el aumento de la integración racial y social de los estudiantes.**

- **Las propuestas de cierres fueron desarrolladas con las finanzas y las instalaciones en la mira, y las consolidaciones específicamente, debido a los 8,000 cupos vacíos.**
- **No se realizó ningún análisis de la causa originaria de responsabilidad del distrito por los déficits de matrícula entre septiembre y noviembre de 2019.**

Resumen del análisis del marco de equidad del AISD

Los miembros de la junta y el plantel sénior demuestran estar dispuestos a enfrentar los efectos pasados y presentes de la raza y el racismo en nuestras mentalidades individuales y colectivas y nuestra toma de decisiones. Muchos dirigentes han participado y reservado lugares en las experiencias de aprendizaje de la oficina de conocimiento cultural e inclusión (CP&I) del distrito. El distrito avanza para entablar conversaciones cruciales y valientes. Estas conversaciones ayudarían al distrito a hacerse cargo de su pasado y a tomar decisiones que interrumpan los prejuicios individuales y eviten mantener políticas y prácticas racistas.

Es necesario que los dirigentes desarrollen plena y constantemente una mirada de equidad racial y social para lograr una toma de decisiones antirracistas. A pesar de excelentes intenciones, los encargados de las decisiones propusimos cierres que continúan con el razonamiento paternalista y disyuntivo ("¡Cierres de escuelas o ningún cambio!") que la historia nos enseña que perpetúa resultados dispares en materia racial y económica que dañan y benefician previsiblemente a los mismos grupos.

La fuerte participación de la comunidad de familias predominantemente blancas con representación y capital social para enfrentar al distrito por muchas vías ha sido educativa para nosotros. Como dirigentes del distrito, todavía nos cuesta entablar, participar y sostener el diálogo con comunidades negras e inmigrantes antes y aparte de los cambios escolares.

El distrito está en el camino hacia el desarrollo de una mirada de equidad racial, y participación comunitaria constante que ponga fin a la jerarquía y promueva la toma de decisiones más allá del razonamiento disyuntivo.

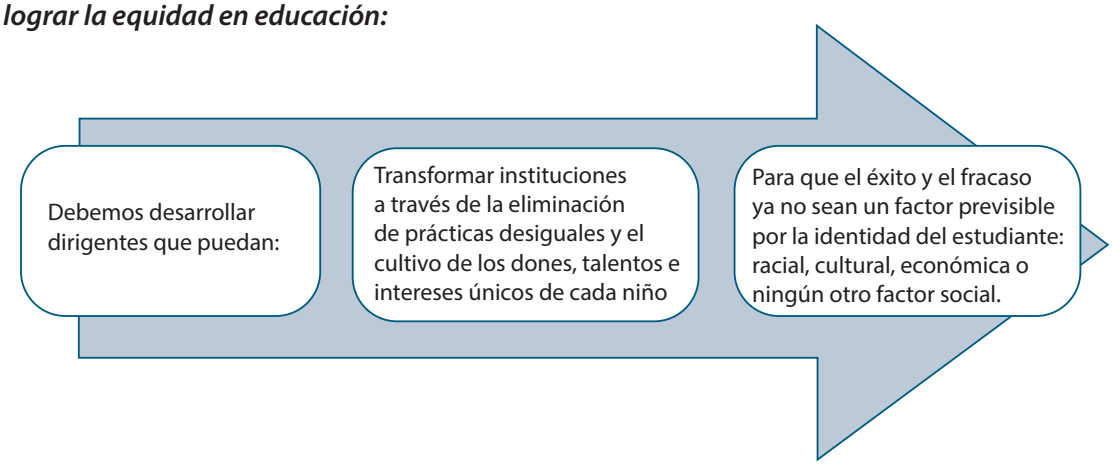
II. Análisis de equidad educativa

En 2016, la oficina de conocimiento cultural e inclusión adoptó la siguiente definición y el presidente de la Junta Escolar del AISD reiteró la adopción de la definición por parte del distrito. El siguiente análisis es un examen de las maneras en que los cierres de escuelas apoyan la acción necesaria para lograr la equidad educativa.

Equidad educativa significa que todos los niños reciban lo que necesitan para desarrollar su máximo potencial académico y social. Trabajar para lograr equidad en las escuelas incluye:

- ***Garantizar resultados igualmente altos para todos los participantes en nuestro sistema educativo; quitar la previsibilidad del éxito o fracaso que actualmente se correlaciona con algún factor social o cultural;***
- ***Interrumpir [Modificar] prácticas no equitativas, examinar prejuicios y crear ambientes de escuelas multiculturales e inclusivos para adultos y niños; y***
- ***Descubrir y cultivar los dones, talentos e intereses únicos que cada ser humano posee.***

Para lograr la equidad en educación:



https://nationalequityproject.org/

Preguntas y reflexiones claves

1. **¿En qué maneras los cierres de escuelas garantizan que los estudiantes reciban lo que necesitan para desarrollar su máximo potencial académico y social?**
   Hasta este punto, no se ha desarrollado un análisis ni planes específicos en torno a las necesidades de los estudiantes en las escuelas con cierre propuesto. Las escuelas fueron seleccionadas debido a costos de mantenimiento, condiciones físicas, matrícula y otros factores financieros y relacionados con las instalaciones. La presentación del plan tuvo supuestamente un efecto perjudicial sobre el bienestar académico, social y emocional de los niños, las familias y los docentes, algunos de los cuales han sido reiteradamente desplazados por los cierres propuestos del distrito por varios años.

2. **¿Cómo los cierres de escuelas garantizan resultados igualmente altos para todos los participantes en nuestro sistema educativo y quitan la previsibilidad del éxito o fracaso que actualmente se correlaciona con algún factor social o cultural?**
   Los cierres de las escuelas no están diseñados para garantizar el establecimiento de resultados igualmente altos. La investigación de Green, Lowe y Olsen indica que muchos estudiantes sufren en materia académica por años después de los cierres de escuelas.

3. **¿Cómo los cierres de escuelas interrumpen [modifican] prácticas inequitativas, examinan prejuicios y crean ambientes de escuelas multiculturales e inclusivos para adultos y niños?**
   Los cierres de escuelas no interrumpen prácticas no equitativas que crearon las condiciones que necesitan de cierres, y el distrito todavía no ha examinado nuestros prejuicios colectivos individuales en el proceso de toma de decisiones.

   El paternalismo sigue siendo una actitud persistente en dirigentes que "creen que lo saben todo" respecto de las comunidades de color y con desventajas económicas para concretar ahorros de costos para reinvertir en programas. Los cierres de escuelas del AISD están diseñados para ahorrar costos, no para lograr ambientes de escuelas multiculturales o integrados. La mayoría de los cierres propuestos, no todos, consolidan grupos raciales y socioeconómicos homogéneos.

4. **¿Cómo los cierres de escuelas desarrollan dirigentes para encabezar una transformación institucional que logre resultados equitativos?**
   Los cierres de escuelas no desarrollan dirigentes para encabezar una transformación institucional. Muchas familias y organizaciones perciben los cierres de escuelas predominantemente negras y morenas como única estrategia como un reflejo de la mentalidad e incapacidad de los dirigentes de colaborar para alcanzar mejores soluciones.

Resumen de equidad educativa

Antes de emprender los cambios escolares, los dirigentes y plantel clave no participaron en las estrategias continuas e intencionales para tratar la raza y el racismo. Hubo suposiciones de objetividad porque el distrito usó 28 puntos de datos para identificar escuelas con cierre recomendado para liberar fondos para reinvertir en programas que apoyaran a estudiantes subatendidos.

Los programas para después de clases, el desarrollo docente y otros aspectos son beneficiosos para los estudiantes que en realidad tienen acceso a ellos. Sin embargo, investigaciones del Aspen Institute on Leading for Racial Equity, del Centro para Educación Urbana y del National Equity Project hallan casi unánimemente que el cambio sistémico y cultural, es decir, el desarrollo de la dirigencia para lograr la equidad, la recopilación y el uso de datos y la enseñanza adaptada a las culturas tienen un efecto mayor en la equidad educativa en todo el sistema que los programas especiales que tardan en integrarse adecuadamente.

III. Equidad por diseño

"La equidad vive en los detalles de ejecución".
—Dr. Luis Gomes,
Centro para Educación Urbana de la Universidad del Sur de California

A lo largo del proceso, se expuso a dirigentes y plantel a un abordaje de equidad por diseño y un método para resolución de problemas sistémicos. El modelo ha sido desarrollado por muchos años con investigadores de equidad educativa, familias, estudiantes y organizaciones sin fines de lucro en el centro de Texas. Es un modelo que será implementado deliberadamente en los procesos adecuados de toma de decisiones en el futuro. También se examina al proceso de cierres de escuelas a través del proceso de equidad e inclusión diagramado en la siguiente página.

1. El proceso empezó con una crisis financiera continua, 8,000 cupos vacíos, escuelas con déficit de matrícula en el este del distrito y superpoblación en el oeste del distrito. La intensa concentración en los estudiantes históricamente perjudicados empezó después de la selección de escuelas para cierre, por ende buscando topes al porcentaje de estudiantes que sufrían cierres. Los 28 puntos de datos utilizados por el plantel para decidir se encuentran actualmente en disputa por muchos grupos comunitarios debido a que la metodología no fue transparente.
2. Se incluyó intencionalmente las opiniones de las comunidades escolares perjudicadas después de que se dio a conocer la lista de cierres de escuelas.
3. No se realizó un análisis de la causa originaria con las comunidades afectadas entre septiembre y noviembre.
4. No se realizaron sondeos ambientales para determinar cuál patrimonio cultural y vecinal y comercios globales se podrían asociar con cada una de las escuelas de la lista para evitar el desplazamiento y el desalojo de poblaciones históricamente subatendidas.
5. El distrito no identificó ni usó las prácticas de distritos urbanos que se preparan para crecimiento en el núcleo urbano.
6. No se estableció ningún resultado estudiantil específico y medible ni metas medibles para cada uno de los cierres.
7. No se adaptaron ni adoptaron estrategias ni tácticas basadas en investigación para incluir a fondo a comunidades en la resolución de problemas auténticos en torno a los problemas persistentes de finanzas y matrícula entre septiembre y noviembre.
8. Muchos grupos comunitarios están en el proceso de desarrollo de planes alternativos, en lugar de cocrear con el distrito.

IV. Cinco principios para crear equidad por diseño

Durante la capacitación inicial sobre equidad para la dirigencia, se expuso a administradores y a los miembros de la junta escolar al principio de diseño de equidad del Centro para Educación Urbana de la Universidad del Sur de California. **¿Cómo eran evidentes los principios de equidad en el proceso de toma de decisiones de cierres de escuelas?**

Principio I: Claridad en el lenguaje, las metas y las medidas es indispensable para prácticas de equidad eficaces.
Lenguaje, metas y medidas claros no eran evidentes en la Versión 1.0 del documento de cambios escolares. En la Versión 2.0, el plantel incluyó gran parte de los datos de resultados estudiantiles desglosados y demográficos y muchos puntos de datos que informaron las decisiones. A la Versión 2.0 le siguen faltando las metas y las medidas necesarias para prácticas auténticas y equitativas.

Principio II: 'Mentalidad de equidad' debería ser el paradigma rector del lenguaje y de la acción. La mentalidad de equidad hace referencia a la perspectiva o el modo de pensar que exhiben los profesionales que presta atención a los patrones de inequidad en los resultados estudiantiles. Estos profesionales están dispuestos a asumir una responsabilidad personal e institucional por el éxito de sus estudiantes y revalúan críticamente sus propias prácticas. También requiere que los profesionales sean conscientes de la raza y del contexto social e histórico de prácticas de exclusión en la educación estadounidense. (adaptado del Centro para Educación Urbana de la Universidad del Sur de California https://cue.usc.edu/about/equity/equity-mindedness/)
A lo largo del proceso, el distrito no ha tenido tiempo para revaluar críticamente sus propias prácticas. Como dirigentes, hemos adquirido más consciencia de la raza y podemos empezar a desarrollar un lenguaje común en torno a la equidad racial y social. Los miembros de la junta escolar y los dirigentes han repasado y empezado a colocar los cierres de escuelas recomendados en sus contextos sociales e históricos para lograr resultados con mentalidad de equidad y equitativos para los grupos históricamente subatendidos.

Principio III: Se diseñan prácticas y políticas de equidad para adaptar las diferencias en los contextos de trato a los estudiantes, no para tratar igual a todos los estudiantes.
A lo largo del proceso de cierres de escuelas, la adaptación de diferencias de escuelas y necesidades de estudiantes no ha sido aparente. Las especificaciones de educación parecen aplicarse sin importar la historia, las características demográficas y las necesidades expresadas de las diferentes comunidades escolares.

Principio IV: Aplicar equidad requiere de un proceso continuo de aprendizaje, desglose de datos y cuestionamiento de suposiciones sobre relevancia y eficacia.
El breve plazo no ha permitido que el plantel del distrito aprenda de la comunidad en maneras significativas. Debido a que algunos integrantes del plantel determinaron mediante un razonamiento disyuntivo que los cierres de escuelas eran la única opción para lograr solvencia, nos ha resultado difícil cuestionar nuestras suposiciones y apreciar soluciones alternativas que no incluyen cierres.

Principio V: Se debe aplicar la equidad como un principio generalizado a nivel de toda la institución y todo el sistema.
Los encargados de decidir los cierres de escuelas no han estado expuestos al concepto de los principios de equidad por diseño que requieren que la equidad sea un principio para todo el sistema durante el periodo en el que se realizaron recomendaciones para cierres de escuelas. Cuando la equidad se vuelva generalizada, los dirigentes naturalmente cuestionarán sus propias ideas y decisiones.

V. Examinar la presencia y el rol de la blanquitud

La dirigente nacional de equidad educativa y autora Glenn Singleton apoya organizaciones y ayuda a docentes y dirigentes a examinar la presencia y el rol de la blanquitud a través del Protocolo para conversaciones valientes (Singleton 2015). Sin reconocer las conductas de una organización que mantienen el dominio blanco, los dirigentes educativos siguen resolviendo problemas con la misma mentalidad. Integrantes del plantel y los miembros de la junta escolar aprendieron los rasgos culturales de la supremacía blanca y las maneras en que las conductas mantienen políticas y prácticas que producen resultados no equitativos. ¿Cómo han afectado y están afectando los rasgos de la cultura blanca al proceso de cierres de escuelas?

Características de supremacía blanca de las organizaciones www.dismantlingracism.org/uploads/4/3/5/7/43579015/whitesupcul13.pdf	**Proceso de cierres (Dirigentes, comunicaciones y participación de la comunidad, mensajes generalizados)**
Perfeccionismo	Las personas deben actuar sin error; equivocaciones y chivos expiatorios debilitan la creatividad y asumir riesgos; destacar carencias *Los propuestas de la comunidad no se han presentado a un debate del equipo completo, desestimadas por no ser perfectas*
Sensación de urgencia	Apresurar, precipitar y excluir a los demás, no fijar plazos razonables, no planificar, destructivo para las relaciones, destructivo para la resolución colectiva de problemas; sacrifica aliados *Plazos inventados de "tener que cerrar escuelas y votar para noviembre" no permiten la cocreación o el proceso humanitario para que el plantel realice su mejor esfuerzo; los directivos fueron excluidos de las decisiones en la Versión 1.0; exclusión involuntaria constante de talentoso plantel con perspectivas diversas*
Defensiva	La organización pierde energía para proteger poder; intenta evitar que la culpen, críticas de quienes ejercen poder se ven como amenazantes; desacuerdo con la mayoría no es aceptable *Reuniones de participación comunitaria, manifestaciones de frustraciones y "victimización" de aquellos que ejercen poder, críticas de aquellos sin poder*
Cantidad sobre calidad	Poco o ningún valor asignado al proceso; incomodidad con emociones, falta de reconocimiento cuando hay conflictos con contenido y proceso *Agendas confusas del comité de dirección, reuniones sorpresivas, decisiones tomadas y transmitidas, pero sin explorar ni explicar, exclusión de aquellos con menos poder organizacional, sin tiempo para adultos "completos" en reuniones; exclusión constante*
Alabanza de la palabra escrita	La organización solo aprecia lo escrito, únicamente un modo correcto, algo está mal con los que no se adaptan a la modalidad escrita. *Las alternativas de la comunidad deben estar escritas; sin oportunidades para cocreación cara a cara para evitar cierres; las comunidades sin tiempo o capital social tienen menos acceso al poder.*
Paternalismo	La toma de decisiones es clara para los poderosos y confusa para aquellos sin poder, aquellos con poder piensan que saben todo por aquellos sin poder *La comunidad no sabe qué métodos se utilizaron para seleccionar las escuelas para cierres; los dirigentes insisten en que las escuelas "tienen" que cerrar; los dirigentes insisten en que saben más y que el cambio es difícil (para los mismos grupos de personas por décadas)*
Razonamiento disyuntivo	Sin sentido que las cosas puedan ser "ambas, inclusivas", todos ganan, difícil aprender de los errores, simplificar cosas complejas *Los dirigentes creen que cerrar escuelas es la única respuesta; no cerrar escuelas significa ningún cambio; no pueden ver una "tercera" opción para resolver los problemas con las comunidades en el tiempo*

Características de supremacía blanca de las organizaciones www.dismantlingracism.org/uploads/4/3/5/7/43579015/whitesupcul13.pdf	Proceso de cierres (Dirigentes, comunicaciones y participación de la comunidad, mensajes generalizados)
Acaparamiento de poder	Sin compartir poder, los poderosos se sienten amenazados por cambios para compartir el poder, los poderosos no se ven a sí mismos como acaparadores de poder e información, toman decisiones sigilosas, tienden emboscadas a los menos poderosos, suponen que saben qué es lo mejor para la gente menos poderosa o de color *Se "arrojaron" las propuestas de cierres a las familias con la menor cantidad de poder a través de los medios de prensa; directivos y plantel con poco a ningún poder descubrieron las propuestas de cierres del distrito; "falsa" empatía percibida, escuchar sin intención de cambiar como dirigentes*
Miedo al conflicto abierto	Los poderosos temen el conflicto; se culpa a las personas por plantear problemas incómodos, se enfatiza la amabilidad *Algunos dirigentes no asistieron a reuniones o se pusieron a la defensiva, incómodos y discutidores con aquellos sin poder; se percibe a los dirigentes como "simpáticos"—no escuchan ni buscan alternativas, solo escuchan sin intención de cocrear*
Individualismo	Poca comodidad con el trabajo en equipo, decisiones tomadas por una persona o un grupo limitado de personas *Patrones perpetuos en reuniones indican que algunos tienen poder e información. El distrito da opciones a los directivos para horarios de reunión en lugar de al revés; se necesitan más reuniones de equipo con comunidades escolares aparte de eventos controlados por el distrito.*
Progreso	Más grande, más, expansión constante, la acumulación pasa por alto la calidad y la humanidad en los procesos cotidianos; la organización quiere mérito por expansión sin agregar valor para aquellos con poco o ningún poder *Construir escuelas nuevas para la gente que aprecia la comunidad escolar; los administradores aprecian más nuevos edificios; se necesitan tanto comunidades escolares como nuevos edificios* *Los encargados de las decisiones no pueden ver el racismo en la toma de decisiones, pueden creer en decisiones objetivas o en que "están haciendo algo bueno por los niños históricamente subatendidos".*
Derecho a la comodidad	Usar como chivo expiatorio a quiénes se percibe que causan incomodidad, equiparando actos individuales de amabilidad con blancos como el equivalente de racismo sistémico, miedo a la incomodidad del crecimiento *Preguntas persistentes de miembros de la comunidad y del plantel no son abordadas o incluidas cuando los dirigentes se sienten incómodos por los asuntos y los temas; los dirigentes no quieren debatir sobre la falta de equidad racial y social en las decisiones de cierres de escuelas.*

Hacia la equidad y la solvencia financiera

El presidente de la Junta Escolar del AISD advirtió en su declaración del 16 de febrero de 2019 que el distrito seguiría el informe del grupo de trabajo del alcalde sobre racismo institucional e inequidades sistémicas que recalca la importancia del desarrollo de dirigentes fuertes, con conocimiento cultural y colaboradores. El informe del grupo de trabajo del alcalde ha aportado información al trabajo de la oficina de equidad del AISD. La alfabetización racial es una competencia que es indispensable para la toma de decisiones antirracistas.

El distrito debe considerar y apoyar la cocreación real de soluciones con la meta de eliminar los cierres de escuelas como una opción para las comunidades más vulnerables de la ciudad y una alternativa para la solidez financiera a corto plazo.

Como la directora de equidad del distrito, recomiendo que ***antes de*** considerar *cualquier* cierre como la *única* alternativa para lograr la solvencia financiera, los miembros de la junta, el plantel y todos los miembros del comité asesor del distrito participen en una capacitación de 24–36 horas sobre equidad racial y social. Esta capacitación incluiría específicamente sesiones de eliminación del racismo para entender cómo la socialización, la escolaridad, las creencias, los patrones y las conductas producen efectos perjudiciales previsibles en los estudiantes y las comunidades de color en Austin.

Esta capacitación y desarrollo constante se realizaría para ayudar al distrito en su conjunto a desarrollar la capacidad necesaria, la mentalidad de equidad y habilidades indispensables para interrumpir el racismo sistémico y prejuicios individuales implícitos que siempre dañan y afectan desproporcionalmente a estudiantes negros, morenos, de bajos ingresos, que reciben educación especial, inmigrantes y grupos marginados que han sido subatendidos en el tiempo.

Con la transformación continua del prejuicio inconsciente con el que todos los dirigentes, independientemente de su contexto racial y socioeconómico, han sido socializados, estaremos mejor preparados para tomar decisiones históricas y de cambio radical que apoyen el bienestar de los estudiantes y de las comunidades más vulnerables. Estaremos listos para desarrollar una mentalidad de crecimiento y una cultura de concepción *con* la comunidad que garantice que se ocupen más de 8,000 vacantes año tras año a medida que la población urbana de la ciudad de Austin crece según lo previsto. Lo que es más importante: estaremos preparados para recuperar la confianza que necesitamos para atender a todos nuestros estudiantes, familias y la comunidad.

Soluciones posibles además de 'cerrar o no cerrar'

En la actualidad nuestras mentalidades individuales y colectivas como dirigentes nos permiten ver los cierres de escuelas como la única solución ante la insolvencia financiera y la ineficiencia. En algunos aspectos, los encargados de las decisiones parecen creer que es hora de cerrar escuelas sin importar qué información adicional, investigación, datos, pruebas e ideas contrarios de la comunidad se presenten.

Quizá sea a través del desarrollo de la dirigencia para lograr la equidad racial y social, la dirigencia pública y la dirigencia adaptada, que los dirigentes vean otras posibilidades además del razonamiento disyuntivo. Quizá podamos resolver problemas de justicia social *y* financieros. Es posible que no tengamos que optar por una cosa o la otra. Desarrollar corazones y mentes para que colaboren auténticamente puede ayudarnos a identificar mejores soluciones que la cultura de supremacía blanca y vertical en la que todos hemos sido socializados. Tendremos que eliminar la urgencia constante, el paternalismo (siempre sabemos más y la única opción correcta) y otras características de la supremacía blanca.

Recomendaciones informadas por investigación y la comunidad y consideraciones para cierres

1. Para establecer un entendimiento básico sobre cómo la equidad afecta la toma de decisiones y el desarrollo de políticas del distrito, se recomienda que se realice una auditoría de equidad del área académica, las finanzas, las instalaciones y de todos los proyectos de bonos de la última década. La evaluación debe ser realizada por un auditor independiente.

2. Desarrollar dirigentes con una mentalidad de crecimiento y pensamiento a largo plazo para asociarse deliberada e intencionalmente con las comunidades para aumentar la matrícula. Desarrollar metas de muchos años, estratégicas, medibles, agresivas y equitativas para la matrícula y el éxito de los estudiantes.
3. Garantizar que todas las propuestas estén informadas por la comunidad, la historia e investigación adecuada y actual que promueva el apoyo de la salud física, social y emocional y los logros académicos de todos los estudiantes, sobre todo las poblaciones más subatendidas y vulnerables que han sido desplazadas y desfavorecidas por otros sistemas por un siglo.
4. Garantizar que los estudiantes históricamente subatendidos y TODOS los estudiantes reciban instrucción y apoyo de docentes y plantel altamente cualificados y con conocimiento cultural a lo largo de cualquier proceso de consolidación y cierre y después del mismo.
5. Eliminar la modificación o desestabilización de ambientes de aprendizaje para los estudiantes más vulnerables, incluso, entre otros, estudiantes identificados como con desventajas económicas, estudiantes que aprenden el idioma inglés, estudiantes en educación especial y estudiantes con capacidades diferentes.
6. Garantizar que límites y patrones de remisión se cambien primero para aliviar cualquier problema de falta de matrícula y superpoblación para minimizar consolidaciones y cierres que perjudican a grupos históricamente subatendidos.
7. Redireccionar fondos de bonos según sea necesario para garantizar la reparación, la restauración o la modernización de las instalaciones que apoyan a números desiguales de grupos históricamente subatendidos.
8. Asociarse con equipos verticales y consejos asesores de campus para determinar cómo se pueden tratar o mitigar las desigualdades en la matrícula, los logros académicos, las instalaciones y las finanzas.
9. Mantener a todos los interesados al tanto e informados del proceso, la metodología de toma de decisiones, estrategias emergentes, propuestas y recomendaciones a lo largo de todo el proceso con comunicación transparente.
10. Mostrarle a la comunidad cuáles alternativas múltiples e informadas por la comunidad se buscaron si se consideran necesarias las consolidaciones y los cierres.

Muchas vías para avanzar: Cómo construir relaciones con una mirada antirracista

A pesar de que no hay recetas o algoritmos para lograr resultados equitativos en educación, el People's Institute for Survival and Beyond, una organización con 35 años de antigüedad, ha señalado el camino para el cambio organizacional a través de prácticas antirracistas comprobadas.

Principios para eliminar el racismo

www.pisab.org/our-principles

El racismo es el obstáculo específico más crucial contra la construcción de coaliciones eficaces para lograr el cambio social. El racismo ha sido creado consciente y sistemáticamente, y solo se puede eliminar si las personas entienden qué es, de dónde viene, cómo funciona y por qué se perpetúa.

Analizar el poder

Como sociedad, a menudo creemos que individuos y/o sus comunidades son los únicos responsables de sus situaciones. A través del análisis del poder institucional, podemos identificar y descifrar los sistemas externos a la comunidad que crean las realidades internas que muchas personas viven a diario.

Desarrollar dirigentes

La dirigencia antirracista debe ser desarrollada intencional y sistemáticamente dentro de las comunidades y organizaciones locales.

Guardianes

Personas que trabajan en instituciones a menudo suelen actuar como guardianes para asegurar la perpetuidad de la institución. Mediante la aplicación de valores antirracistas y contacto con aquellos que comparten esos valores, y

mediante el mantenimiento de la rendición de cuentas en la comunidad, los guardianes pasan a ser un agente de la transformación institucional.

Identificar y analizar manifestaciones de racismo
Los actos individuales de racismo son respaldados por instituciones y fomentados por prácticas sociales tales como el militarismo y el racismo cultural, que ratifica y perpetúa el racismo.

Aprender de la historia
La historia es una herramienta para la organización eficaz. Entender las lecciones de la historia nos permite crear un futuro más humanitario.

Mantener la rendición de cuentas
Organizar con integridad requiere que rindamos cuentas ante las comunidades que luchan contra la opresión racista.

Compartir cultura
La cultura es el sistema de apoyo vital de una comunidad. Si se respeta y fomenta la cultura de una comunidad, crecerá el poder de la comunidad.

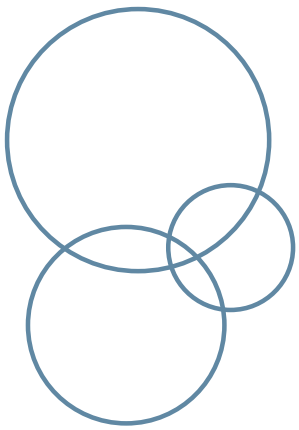
Eliminar la opresión racial internalizada
La opresión racial internalizada se manifiesta en dos formas:

- **Inferioridad racial internalizada**
  La aceptación y representación de una definición inferior de uno, dada por el opresor, tiene origen en la designación histórica de la raza propia. A través de muchas generaciones, este proceso de debilitamiento e inhabilitación se expresa en conductas contraproducentes.

- **Superioridad racial internalizada**
  La aceptación y representación de una definición superior tiene origen en la designación histórica de la raza propia. A través de muchas generaciones, este proceso de fortalecimiento y acceso se expresa como privilegios inmerecidos, acceso al poder institucional y ventajas invisibles en función de la raza.

Estas prácticas apuntan a cambiar corazones, mentes y conductas que promuevan el razonamiento inclusivo requerido para trabajar como dirigentes con equidad racial y social que interrumpan la violencia constante de las desigualdades en los resultados de aprendizaje, el desplazamiento de la comunidad y el desalojo de la escuela como un centro comunitario. El AISD y sus comunidades diversas ahora tienen la capacidad, la voluntad política y una oportunidad histórica para resolver siglos de opresión educativa.

La dirigencia del distrito marcará toda la diferencia entre si las lecciones aprendidas sobre equidad, raza, racismo y antirracismo durante el proceso de cierres de escuelas producirán, o no, resultados equitativos para los niños históricamente subatendidos de Austin.



Recursos seleccionados y referencias

Aspen Institute Research. http://www.racialequityresourceguide.org/orgs/the-aspen-institute.

Bensimon, E.M. y Malcom, L. (Eds.). (2012). Cómo enfrentar problemas de equidad en el campus: Implementación de evaluación de equidad en teoría y práctica. Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC.

Bensimon, E.M., Dowd, A.C. y Witham, K. (Winter 2016). Cinco principios para implementar la equidad por diseño. Association of American Colleges & Universities. https://aacu.org/diversitydemocracy/2016/winter/Bensimon.

Billings, D. (2016). Profunda negación. La persistencia de la supremacía blanca en la historia y la vida de Estados Unidos. Roselle, NJ: Crandall, Dosie y Douglass Books, Inc.

Dirigencia valiente para guiar los logros para cada estudiante. Thousand Oaks, CA: Corwin. A SAGE Company.

Centro para Educación Urbana de la Universidad del Sur de California. http://cue.usc.edu/equity/equity-mindedness/.

Ewing, Eve. (2018) Fantasmas en el patio de la escuela. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Green, T. (2019) 4 cosas que todos deberían saber sobre los cierres de escuelas. https://news.utexas.edu/2019/10/14/4-things-everyone-should-know-about-school-closures/

Heifetz, R., Grashow, A. y Linsky, M. (2009). La práctica de la dirigencia adaptada. Herramientas y tácticas para cambiar su organización y el mundo. Boston, MA: Harvard Business Press.

Irving, D. (2014). Despertar blanco: y encontrarme en la historia de la raza. Cambridge, MA: Elephant Room Press.

Katz, J.H. (1978, 2003). Consciencia de blanco: Manual de capacitación antirracista (2.da ed.). Norman, OK: University of Oklahoma Press.

Kendi, X. I. (2019) Cómo ser antirracista. New York, NY: Random House, Penguin.

Larson, R.T. (2008). Desarrollo de dirigentes educativos para lograr equidad: Cómo mejorar una teoría crítica de acción. Presentación oral. Lewis and Clark College, 276, 3315888.

Informe final sobre racismo institucional e inequidades sistémicas del grupo de trabajo del alcalde https://cityofaustin.github.io/institutional-racism/IRSI_Task_Force_Report-Updated-4-6-17.pdf

Recursos y herramientas del National Equity Project. https://nationalequityproject.org/

Okun, T. (2010). El traje nuevo del emperador. Cómo enseñar sobre raza y racismo a los que no quieren saber. Dirigencia educativa en justicia social. Charlotte, NC: IAP-Information Age Publishing, Inc.

Olson, A. Lecciones aprendidas de Dallas: Estrategias útiles para mejorar las escuelas de Austin. https://utexas.app.box.com/v/AISD-policy-brief-2

Page, D. y Wong, P.T.P. (2000). Un marco conceptual para medir la dirigencia pública. En S. Adjibolooso (Ed.), El factor humano en la formación del rumbo de la historia y el desarrollo. American University Press.

Painter, N.I. (2010). La historia de la gente blanca. New York, NY: W. W. Norton & Company. Principios para eliminar el racismo de The People's Institute for Survival and Beyond. http://pisab.org/our-principles.

Herramientas para lograr la equidad racial. Glosario. https://www.racialequitytools.org/glossary#structural-racism.

Ross, H.J. (2011). Reinventar la diversidad. Transformar la comunidad organizacional para fortalecer a las personas, el propósito y el desempeño. Lanham, MD: Rowman y Littlefield Publishers, Inc.

Singleton, G.E. (2015). Conversaciones valientes sobre raza: Una guía práctica para lograr equidad en las escuelas (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin. A SAGE Company.

Salud y Servicios Sociales de Texas. El modelo de Texas: Un marco para la equidad. https://hhs.texas.gov/about-hhs/process-improvement/center-elimination-disproportionality-disparities/

Usar datos para mejorar la estrategia de cambios escolares del AISD, Annika Olson y Ricardo Lowe https://utexas.app.box.com/v/AISD-policy-brief-1 brief-1

Williams, D.A. (2013). Dirigentes estratégicos para la diversidad: Cómo activar el cambio y la transformación en la educación superior. Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC.

Propuesta de cierres de escuelas de 2019 del Austin ISD: Análisis de equidad del proceso, los principios y las prácticas

Directora de Equidad Dra. Stephanie Hawley

14 de noviembre de 2019