Propuesta de cierres de escuelas de 2019 del Austin ISD:

Análisis de equidad del proceso, los principios y las prácticas

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 de□nir lo que la palabra equidad signi□ca para nosotros como distrito. Asumimos el compromiso de desarrollar de□niciones 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 (□nanciero, profesional, físico y mental), 4) una cultura de respeto/atención al cliente y 5) administración □scal y prioridades.

A tal □n y a partir de estas prioridades, hemos entablado conversaciones sobre el uso e□ciente 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 fu5 Tm80 (os 4 (. A)l pr)10.1 ty Ao6res y aaras me

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 rati□car 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 modi□car 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

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

D 1.0 AISD :

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 nanzas e instalaciones.
4. No se identi caron 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 aqueado.
7. El logro de la equidad educativa según la de nición 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 con anza 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.

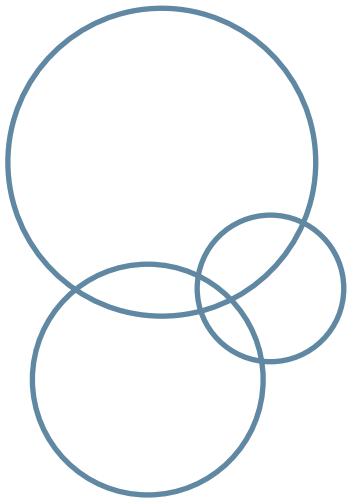
¿Cómo preparamos el borrador de la Versión 2.0?

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. Identi□camos 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. De□nición 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 de□nitiva para los problemas □nancieros.

Más importante aun: la investigación, el diálogo y las entrevistas contribuyeron con el desarrollo de un marco

- **Las propuestas de cierres fueron desarrolladas con las □nanzas y las instalaciones en la mira, y las consolidaciones especí□camente, debido a los 8,000 cupos vacíos.**
- **No se realizó ningún análisis de la causa originaria de responsabilidad del distrito por los dé□cits de**

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.

III. Equidad por diseño

"La equidad vive en los detalles de ejecución".

D. L. G.

G. E. U. U. S. C.

IV. Cinco principios para crear equidad por diseño

D G E U U S C **¿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 e□caces.

L 1.0 . E 2.0, . A 2.0 .

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 . C . L .

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.

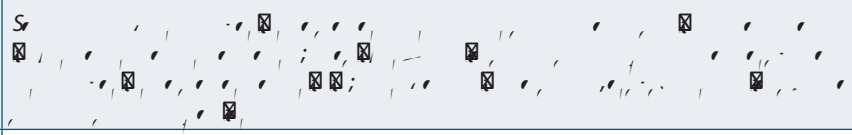
A . L .

Principio IV: Aplicar equidad requiere de un proceso continuo de aprendizaje, desglose de datos y cuestionamiento de suposiciones sobre relevancia y e□cacia.

E . D .

Principio V: Se debe aplicar la equidad como un principio generalizado a nivel de toda la institución y todo el sistema.

L . C .

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 
Miedo al con□icto abierto	Los poderosos temen el con□icto; se culpa a las personas por plantear problemas incómodos, se enfatiza la amabilidad
Individualismo	

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 o□cina 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

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 cuali□cados y con conocimiento cultural a lo largo de cualquier proceso de consolidación y cierre y después del mismo.
5. Eliminar la modi□cación o desestabilización de ambientes de aprendizaje para los estudiantes más vulnerables, incluso, entre otros, estudiantes identi□cados 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 □nanzas.
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 especí□co más crucial contra la construcción de coaliciones e□caces 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 identi□car 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

Propuesta de cierres de escuelas de ' , del Austin ISD
An lisis de equidad del proceso los principios las pr cticas

Directora de Equidad Dra. Stephanie Hawley

14 de noviembre de 2019