

2 مارس 2022

أعزائي أعضاء المجتمع (مديرين ومعلمين وموظفين)،

المساواة هي كلمة عمل.

عندما كنت طالبًا منذ أكثر من عقدين من الزمن، وضعت العديد من المدارس في جميع أنحاء البلاد خططًا لإعطاء الأولوية لتعليم مستجيب ثقافيًا. جاء التحول إلى التأكيد على التعليم في الغرف الصفية والانضباط المدرسي من منظور متعدد الثقافات استجد في أعقاب جيل بعيد عن إلغاء قوانين Jim Crow. لقد أصبحت المدارس منذ ذلك الحين أكثر تنوعًا. لم يقتصر الأمر على زيادة التنوع في المناطق التعليمية في كومولث فرجينيا من حيث الوضع الاجتماعي والاقتصادي، ولكن كما هو موضح في إحصاء الولايات المتحدة في العام 2000 U.S. Census 2000، شهدت المجتمعات في مدارس أرلينغتون العامة تحولات كبيرة في العرق والأصل العرقي ومتعلمي اللغات المتعددة.

اعتقد القادة التربويون أنه من الحكمة الاستثمار في التدريب على التنمية المهنية لمعلمي الصفوف لوضع خطط لحصص التنوع، وبناء المجتمع، وتعليم الطلاب الذين يتحدثون الإنجليزية كلغة ثانية، وخدمة الطلاب ذوي الإعاقة، واحترام الخلفيات الثقافية للطلاب. كان هذا النهج ضروريًا لأن أعضاء هيئة التدريس ظلوا في الغالب من جنسين مختلفين ومسيحيين ومن البيض، على الرغم من التغيير الذي طرأ على الجسم الطلابي بشكل جذري.

على الرغم من أن ممارسات التنوع والمساواة والشمولية (DEI) لم تأت بالضرورة نتيجة ثانوية لما كان سابقًا تعليمًا متعدد الثقافات، فقد أصبحت هذه الممارسات إطارًا لضمان قيام المدارس بخدمة احتياجات جميع الطلاب. كان الهدف من إنشاء هذا الإطار تزويد شبكات المدارس بخريطة طريق للتعليم وللوصول إلى جسم طلابي متطور ومتنوع. ومع ذلك، ومع مرور الوقت، أصبح إطار العمل مشوشًا من خلال التفكير في أنه من أجل تحقيق المساواة، فلا بد أن يخسر شخص ما شيئًا ما.

هذا المنطق مثير للانقسام وهو يأتي حيث يتنافس المرشحون للحصول على الدعم في انتخابات أولية مثيرة للجدل من خلال ادعاء أن المساواة قائمة فقط على العرق وليس لجميع الطلاب. إن الكثير جدًا من إعلانات الحملات ومشاريع القوانين المقترحة تستغل طلابنا بوفي الوقت نفسه تشيطن معلمينا من أجل مصالح سياسية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن العوائق الأخرى لأهداف المساواة تتمثل في نقص التمويل المناسب للمصادر لجميع الطلاب بطريقة عادلة ومتوازنة ومنصفة. على سبيل المثال، تركز مجالات المحتوى أحادية الاتجاه على تحسين المناهج الدراسية التي ستفيد كل طالب في مدارس أرلينغتون APS من خلال عمليات تدقيق للمناهج الدراسية. إذا أردنا أن يتمكن جميع الطلاب من شرح كيفية تعلمهم، والمشاركة في التعلم، والتعبير عن تعلمهم بطرق إبداعية، فنحن بحاجة إلى فحص التعلم بطريقة تعاونية.

في كل محاولة لتمكين طلابنا وموظفينا، يقدم مكتبي ما يلي كتعريفات للتنوع والمساواة والشمولية:

التنوع: الهويات المتعددة التي يختلف حولها الأشخاص في مدارس أرلينغتون العامة. في مدارس أرلينغتون العامة، نرى هذا التفرد يتشكل من خلال مجالات الحالة، والتوجه الجنسي، والأصل القومي، والعقيدة، واللون، والعرق، والحالة

الزوجية، والحالة العسكرية، والهوية الجندرية أو التعبير الجندري، والحالة من ناحية الحمل، والمعلومات الجينية، والحالة بالنسبة للجنسية، والإعاقة، والحالة الاجتماعية الاقتصادية، والعمر، والمظهر الجسدي، وأي مجال آخر قد يشهد فيه الناس اختلافات أو يعبرون عنها. كما أننا أيضاً ننظر إلى الأفكار ووجهات النظر والقيم باعتبارها جانباً رئيسياً من جوانب التنوع. التنوع يعني أن يكون لكل فرد أو مجموعة تصورات مختلفة وأنها تتفاعل بطريقة استقلالية مع الأعراف المجتمعية في التفاعلات الاجتماعية.

المساواة التعليمية: تحديد وتنفيذ السياسات والممارسات والإجراءات التي تؤدي إلى التوزيع العادل والمنصف للموارد على أساس الاحتياجات الفردية للطلاب والمباني المدرسية. لضمان حصول جميع الطلاب والأسر والموظفين على الموارد اللازمة للنجاح، تركز مدارس أرلينغتون العامة على أربعة مناهج للمساواة: ممارسات المساواة في الحوكمة، وممارسات المساواة التعليمية، وممارسات المساواة بشأن القوى العاملة، وممارسات المساواة التشغيلية.

الشمولية: المشاركة النشطة والمتعمدة والمستمرة مع تنوع مدارس أرلينغتون العامة. تتعلق الشمولية في مدارس أرلينغتون العامة بالترحيب بالاختلافات في قرارات السياسات والعمليات المدرسية والممارسات التعليمية ومشاركة الأسرة/المجتمع والأنشطة اللامنهجية واستيعابها.

أخشى أن يؤدي التحريف المخادع أو المستمر لمهمة الممارسات المنصفة إلى نقلنا إلى مكان لم تعد فيه خدمات التنوع والمساواة والشمولية DEI قادرة على إحداث نوع التغيير الذي يساعد جميع الطلاب والأسر على الازدهار في مجموعة مدارس أرلينغتون العامة. نتيجة لذلك، أجهض قادة مدارس ومعلمون العديد من مبادرات المساواة التي كانت تهدف في وقت من الأوقات إلى تلبية احتياجات جميع الطلاب. لقد تسبب مناخ الخوف هذا بخنق عمل معلمينا - محافظين وليبير البين ومن يقف بينهم - الذي قاموا به على مدى عقود - لتحويل مدارسنا العامة إلى أماكن للانتماء عن طريق تخصيص الموارد، والشراكات المجتمعية، والتعليم المستجيب ثقافيًا إلى حد كبير.

المساواة للجميع! هناك ممارسات عادلة لخدمة الثقافة السائدة مثل تلك الموجودة في المجتمعات غير الممثلة بشكل منصف. على سبيل المثال، لدينا طلاب لا يحصلوا على فرص للتعليم بعد اليوم المدرسي وأنشطة لامنهجية لا لسبب إلا لعدم توفر وسائل نقل. سيسمح لنا التعامل مع هذه المشكلات بعقلية الإنصاف بإيجاد حلول لتلك الأسر التي لديها حاجة في هذا المجال.

إن الخلط بين المساواة والمفاهيم الأخرى الأكثر إثارة للجدل في البرامج التعليمية جعل الإنصاف نقطة ساخنة دون مبرر. حتى في الأقسام غير المهددة بالانقسام، فإنهم يفكرون مرتين بكيفية المضي قدمًا في تحديد الفجوات في الوصول، ويقومون بإيقاف الأساليب التي تعتمد على البيانات لتوفير تعليم منصف لجميع الطلاب. سنعمل على الحفاظ على استمرارية وجود ممارسات مثل المساواة التعليمية في مدارس أرلينغتون العامة.

يعتبر تحليل البيانات ركيزة أساسية في عمل المساواة. يجري تصميم ممارسات البيانات لمساعدة قادة مدارس أرلينغتون العامة على تجنب اتخاذ قرارات بناءً على مواقف شخصية. أمل ألا نبتعد عن التحليلات العلمية الموضوعية التي تؤدي إلى خطوات عمل محايدة وخالية من تأثير العواطف. سنعمل على تخفيف المخاوف من كون ممارسات مثل المساواة التعليمية عاملاً خلافياً. ولتحقيق هذه الغاية، سأستمر في التعلم، بصفتي كبير مسؤولي التنوع والمساواة والشمولية في مدارس أرلينغتون العامة، وأنا ملتزم بضمان أن تواصل مدارس أرلينغتون العامة تقديرها للتنوع ووجهات النظر عندما يتعلق الأمر بالقرارات المتعلقة بالتنوع والمساواة والشمولية - DEI.

المخلص

Dr. Jason Ottley

الدكتور
Jason Ottley
Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer