

학교 다양성 어드바이저리 그룹

2017년 12월 11일, 3-5PM, Tweed Courthouse

회의 기록

1. 소개

- **개회사 발표자:**
 - Ursulina Ramirez, Chief Operating Officer and Chief of Staff, NYC DOE
 - Maya Wiley, Co-Chair & Executive Committee member
 - Jose Calderon, Co-Chair & Executive Committee member
 - Hazel Dukes, Co-Chair & Executive Committee member
 - Richard Kahlenberg, Executive Committee member
 - Amy Hsin, Executive Committee member
- **첨부된 모든 참가자들의 성명, 소속단체 및 연락처 목록을 검토해 보십시오.**

2. 학교 다양성 어드바이저리 그룹의 임무와 책임 개요 및 제안된 구성에 대한 논의

- **공유하는 원칙들**
 - 어드바이저리 그룹은 핵심 원칙들로 분류된 핵심 단어들의 공통된 정의를 도출하여야 할 필요가 있습니다-예, 이 그룹은 “평등”, “다양성”, “투명성”을 어떻게 정의하나요?
 - 교육청이 실행할 수 있는 단기 대 장기 타임라인이 어떠한지를 포함하여 더욱 상세하게 정의된 개념이 필요할 것입니다.
- **어드바이저리 그룹 구성**
 - Jose Calderon: 공동 대표로서 저희 임무는 대화의 장을 마련하는 것입니다. 이것은 공개되어 있습니다. 이 테이블에 모인 사람들은 모두 기여할 어떤 것을 갖고 있습니다. 어드바이저리 그룹으로서, 우리의 일은 지역사회 구성원들의 의견을 듣는 것입니다. 저희는 기타 다른 그룹들(예, 비즈니스 리더들) 및 각기 다른 그룹을 대변하는 각 어드바이저리 그룹들을 참여시키도록 노력할 것입니다.
 - 2018 년도의 말까지 우리가 기다린다면, 최소 2019 년이 되기 전에 우리가 실행할 수 있을 것입니다. 실행할 수 있는 파일럿을 잠정적으로 2018 년 중반기에 예비 추천을 전달하는 것에 대한 관심이 있습니다.
 - 전체 그룹이 앞으로 나아가며, 정책들이 어떻게 우리가 대변하는 소속 구성원들에 영향을 끼칠지를 이해하는 것이 매우 중요할 것입니다.
 - 아이디어 공유를 최적화하고 잠식되는 것을 피하기 위해, 소 위원회들은 폭 넓은 어드바이저리 그룹의 다양한 구성원들을 각각 대표하며 각각 이슈에 기반한 소 위원회로 나뉘어 지기 보다는 모든 주제를 고려하도록 합니다.

- 단체로서, 각 하부 그룹은 최소 학생, 학부모, 에드버킷, 리서처 및 한 명의 교육청 관련자로 구성하도록 합니다.

3. 뉴욕시의 다양성 계획에 대한 검토

- 초기 서면 작성된 목표들을 대표에게 전달. 학교 다양성 내에서 우리가 측정하고자 하는 기타 주제들이 있음.
- 교육청은 더욱 상세한 데이터를 포함한 해당 그룹과 관련있는 모든 내용들과 리소스들에 대한 공통적인 지향성을 만들어갈 것입니다. 어드바이저리 그룹 멤버들의 연구와 외부 업무가 이 사이트에서 수집될 것입니다.
- *Maya Wiley*: 다음 단계로, 여기 모인 모든 사람은 추가적인 관련 리소스를 공유하고 이 그룹을 방문할 수 있는 사람들의 이름을 공유하도록 합니다.
- 소 위원회의 토론을 지원할 수 있는 IntegrateNYC 에서 개발한 다섯 개의 “Rs”를 포함한 어드바이저리 그룹 멤버들이 개발한 기존의 리소스들이 있습니다.
- 정치인들이 언젠가 이런 과정에 참여하게 될 것입니다. 특정 결과에 관계 없이 대중의 참여 계획이 필요할 것입니다. 아이디어들을 제출한 후에, 실행 및 실행의 관리 계획이 필요할 것입니다.
- 이 공간과 우리의 학교들에 편견이 존재합니다. 우리는 권고 뒤에서 발현되는 무의식적 편견을 사람들이 깨달도록 할 필요가 있습니다. 사람들은 인종에 관한 준비 방법, 대화 방법에 대한 어려움을 겪고 있습니다.
- 학교들뿐만 아니라 각 커뮤니티의 인구 구성을 살펴보는 것이 매우 중요합니다.
- 이 그룹이 이 년 동안 모였던 학교 분위기 조성 그룹으로부터 도움을 받아 다른 그룹들의 일을 어떻게 참조할 것인지를 고려할 것을 추천합니다.

4. 학교 다양성 어드바이저리 그룹에 대한 잠재적 중점 부분에 대한 토론

- 체계화된 타운 홀 미팅 구성에 대한 관심
- 시장과 교육감은 우리의 추천을 실행하는데 노력할 필요가 있습니다. 우리에게는 정치와 관련있는 사람들의 참여가 필요합니다.
- 우리는 행정 팀에 대한 집단적인 지원 그리고 나서 학교 리더들에 대한 지원이 필요합니다.
- *Hazel Dukes*: 우리가 인종차별을 해결할 수는 없을 것입니다. 시장이 공동 대표로 일할 수 있을지 물어 보았을 때, 저는 시장과 교육감이 우리의 현 상황을 잘 이해하고 있다고 봤습니다. 우리는 학생의 노력을 살펴볼 필요가 있습니다. 저는 여러분의 모든 노력을 담아낼 수 있길 바랍니다. 우리는 모든 문제들을 어떻게 해쳐 나갈 것인지를 결정할 필요가 있습니다.
- 우리가 서로에 대한 추측을 한다는 것을 인지하고 이 노력이 2018 년에 끝나지 않을 것이라는 것을 이해해야 합니다.

- *Maya Wiley*: 우리는 좋은 기회를 갖게 되었지만 완전하지는 않습니다. 완벽해야 한다는 것이 좋은 아이디어들에 반하는 것이 되지 않도록 해야 할 것입니다. 잠식당하지 않는 그룹들이란 각 그룹에서 우리가 찾아낸 각 문제를 해결한다는 것을 의미합니다.
- 소 위원회에 고려할 만한 추가적인 주제들:
 - 리소스 배분
 - 평가, 평가를 통한 측정 능력.
 - 가장 많이 대 가장 적게 다양성을 갖춘 학교들의 학생 경험을 살펴볼 연구에 비용을 지원할 수 있습니까?
 - 현재 징계 정책에 대한 검토
 - 일하는 사람들의 대표
 - 직원의 마음가짐
 - 모든 학생들이 학업의 최고 레벨을 접해볼 필요가 있습니다.
- *Maya Wiley*: 공유하는 원칙으로서 “공정 만들기” 추가합니다.
- “문화적 대응 교과과정 및 환영하는 환경”으로 정해진 초기 중점 부분을 “문화적 대응 교과과정과 교육과 학교 문화”로 수정하는 것에 동의
- 기타 고려할 점:
 - 학교 커뮤니티들을 변화시키는데 무엇이 필요한지에 관해 솔직해질 필요가 있습니다. 학교 빌딩내 캠퍼스에서 무슨 일이 일어나고 있습니까?
 - 학생들이 서로 배우는 것을 설명하는 방법의 체계를 개선할 필요가 있습니다. 학부모들이 다양성을 갖춘 교실에서의 모든 혜택을 실질적으로 이해하지 못할 수도 있습니다.
 - 이민 온 학생들의 영향에 대해 고려할 필요가 있습니다.
 - 신규 교사들과 Teach for America, The New Teacher Project, Teaching Fellows 와 같은 단체들을 참여시키고 이들의 공정성을 위한 노력에 대해 생각해봐야 합니다. 새로 유입되는 교사들이 받는 연수를 변화시켜야 합니다.

5. 다음 단계

- 우리는 관리할 수 있는 숫자의 업무 위원회들 및 멤버십을 조직할 것을 제안할 것이며 우리는 각 그룹이 논의할 중요한 문제들을 요약할 것입니다.
- 우리는 타운 홀 미팅에 대해 생각하고 빠른 시일 내 타운 홀 미팅을 계획하여야 할 것입니다.