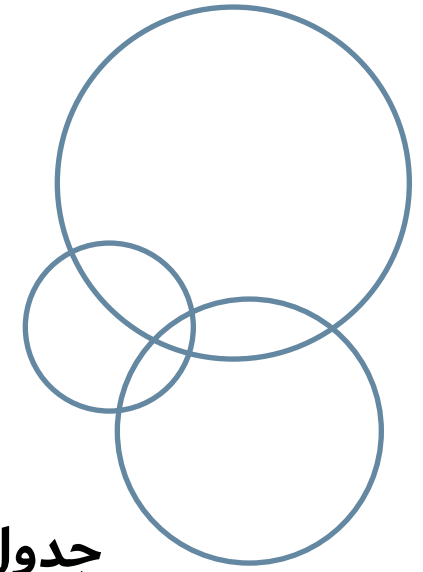


خطة عمل المساواة ٢٠٢١ منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن (الوثيقة المصدر للخطة الإستراتيجية للمقاطعة)

مكتب المساواة بمنطقة المدارس المستقلة في أوستن

السيدة إيفلين راموس - المساعد التنفيذي الإداري
السيد/السيدة شين والي - منسق المساواة والشمول المجتمعي السابق
السيدة سوندال علي - مُنسقة المساواة المجتمعية والدمج
السيد فريد رازافي - مُنسق المساواة والشمول في الحرم
الدكتورة تامي ويليامز هيل - أخصائي المساواة والشمول
د. جوزيف ألين - مدير المساواة والقيادة والتخطيط
الدكتورة ستيفاني هاولي - مسؤولة المساواة





جدول المحتويات

٣ نظرة عامة على خطة عمل المساواة

٤ تعريف منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن للمساواة التعليمية

التحديات والتوصيات واستجابة المنطقة

٥ المُساهمون في مهمة مكتب المساواة وإطار عمل المساواة وبرنامج مساعدة الموظفين (EAP).

٦ رفاهية الطالب وتحصيله الأكاديمي

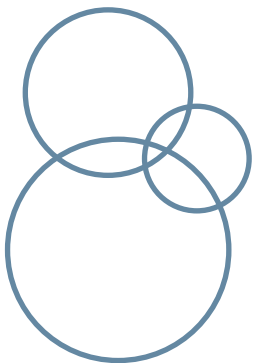
٩ رفاهية المُعلم والموظف

١٠ ثقافة خدمة العملاء والاحترام

١١ الإشراف المالي وتحديد الأولويات

١٢ مراجع مختارة

لغوص أعمق



نظرة عامة على خطة عمل المساواة (EAP)

شكر وتقدير

نشكركم على المشاركة في عملية خطة عمل المساواة لمساعدة المنطقة للتعرف علي ما نقوم به بشكل جيد وأين تستمر تحديات المساواة الخاصة بنا.

فهذه الخطة تهدف إلى توفير طريقة لإدراج أصواتك/مخاوفك/وجهات نظرك في وضع الخطة الاستراتيجية على مستوى المنطقة.

الناس والعملية

على مدار عام (٢٠١٩ - ٢٠٢٠)، التقى بك مكتب المساواة التابع لمنطقة المدارس المستقلة في أوستن (OE) في سلسلة من جلسات جمع المعلومات. فكان هدفنا من تلك الجلسات هو الاستماع إلى مخاوفكم، وأفكاركم حول المساواة في ممارساتنا، والعثور على المجالات التي يمكننا فيها التكيف لنكون أكثر إنصافًا.

مكتب المساواة بمنطقة المدارس المستقلة في أوستن

حيث تتضمن أمثلة تلك التعليقات

«هنالك الكثير من السحر الذي يحدث عندما يكون لديك مُدرسون يشبهونك.»

«في بعض الأحيان نحتاج فقط إلى التروي والاستماع إلى الطلاب.»

«تحتوي المناهج الدراسية في جميع المستويات على عدد من الإشارات المتحيزة والعنصرية والإغفالات لتاريخ السكان الأصليين والأفارقة والآسيويين والمنحدرين من أصل إسباني والشرق أوسطيين.»

انضم إلينا أكثر من ١٥٠٠ شخص من مجموعة كبيرة من المجموعات، بما في ذلك:

١. الطلاب
٢. مُقدمي الرعاية
٣. أعضاء المجتمع
٤. الأفراد/الجماعات التي تُمثل السكان المهمشين تاريخيًا
٥. التربويين
٦. المنظمات المدنية
٧. المجموعات الاستشارية
٨. الشركاء الداخليين والخارجيين
٩. جماعات الضغط

استمع موظفو OE إلى تعليقاتك، وقاموا بتحليلها، وقاموا بتجميع قائمة من توصيات المجتمع لقادة المنطقة.



استخدام هذا المستند

يقدم هذا المستند ثلاث قطع هامة من المعلومات: الممارسات التي حددتها على أنها غير منصفة، وتوصياتك للحلول، والخطوات التي تتخذها المنطقة للرد. تلك المعلومات يتم تقديمها في سلسلة من الجداول وتتماشى مع الأولويات الأربع لمجلس الأمناء (رفاهية الطالب وإنجازه، ورفاهية المعلم والموظف، وثقافة الاحترام/خدمة العملاء، والإشراف المالي وتحديد الأولويات). هذا مستند حي، وسيتم تحديثه بانتظام أثناء مشاركتك مجالات الاهتمام والتوصيات الجديدة، وحيث ان ASID يعطي الأولوية للمخرجات العادلة للطلاب.

تعريف منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن للمساواة التعليمية

يُعني المساواة في التعليم بأن يحصل جميع الأطفال على ما يحتاجون إليه لتطوير إمكاناتهم الأكاديمية والاجتماعية الكاملة.

- ضمان تحقيق نتائج عالية متساوية للجميع في نظامنا التعليمي؛ إزالة إمكانية التنبؤ بالنجاح أو الإخفاقات التي تتعلق حاليًا بأي عامل اجتماعي أو ثقافي؛
- مقاطعة [توقف] الممارسات غير العادلة، وفحص تحيزاتنا، وخلق بيئات مدرسية شاملة متعددة الثقافات للبالغين والأطفال؛ و
- استكشاف وصقل المواهب والاهتمامات الفريدة التي يمتلكها كل إنسان.



ما الذي يحتاجه كل الطلاب ليكونوا ناجحين

- المعلمين والموظفين الأكفاء ثقافيا وذوي الخبرة
- التعرف على القدرات والمواهب والاهتمامات وتنميتها
- التوقعات العالية والدعم لتلبية تلك التوقعات العالية
- علاقات إيجابية مع المعلمين وأقرانهم
- الشعور بالانتماء والتمكين والاتصال وسلامة الهوية
- منهج صارم ملائم وشامل يركز على هوياتهم اللغوية والعرقية والثقافية
- مرافق جيدة الصيانة تدعم أحدث الإرشادات وتدعم الهويات الثقافية والسلامة



المُساهمون في مهمة مكتب المساواة وإطار عمل المساواة وبرنامج مساعدة الموظفين (EAP)



أعضاء المجتمع والمُنظمات والمجموعات الاستشارية

- مدارس أوستن و لاسا الثانوية؛ إيست سايد ماموريال، وإل بي جيه و نافارو في وقت مبكر من المدارس الثانوية في الكلية
- اجتماع مشاركة طلاب DCCE
- مناقشة لوحة SOAR

- اللجنة الاستشارية للمقاطعة
- فرقة عمل LBJ-LASA UIL
- مجموعة تقارب LGBTQIA
- اللجنة الاستشارية للتعليم مُتعدد اللغات
- الآباء ومقدمو الرعاية
- اللجنة الاستشارية للتربية الخاصة
- قريب من

الإداريين والأقسام/الموظفين

- مُساعدون الناظر
- فريق القيادة التنفيذية
- المجلس
- موظفي المكتب المركزي
- نُظم دراسة الطفل
- الأوصياء
- قسم الاتصالات والمشاركة
- اجتماع التعليم والابتكار ومنح البحث
- مُعلمو المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية
- دورات تدريبية للمسؤولين في فصل الشتاء
- مديري المدارس الثانوية
- طاقم التعليم متعدد اللغات
- الشرطة/ضباط موارد المدرسة
- الناظرون
- مجلس المساواة العرقية
- فريق المشرف/فريق تغييرات المدرسة
- فريق التصميم الفني
- المُترجمون

أعضاء المجتمع والمُنظمات والعائلات

- الدوري الحضري لمنطقة أوستن
- مجلس أوستن من فريق رابطة الآباء والمُعلمين التنفيذي
- أصوات أوستن للتعليم والشباب
- رابطة الآباء والمُعلمين في بلانتون
- مكتب المساواة في مدينة أوستن
- تحالف شرق أوستن للتعليم النوعي
- هيا! أوستن / Vamos! أوستن
- معهد بحوث السياسات الحضرية ومركز الفكر التحليلي
- مجموعة إنصاف مابلوود
- قادة المنظمة والناشطون
- فيلا (VELA)
- رابطة حي وندسور بارك

* مجموعات المساهمين والأرقام المدرجة هنا سارية اعتبارًا من يناير ٢٠٢١، ولا تعكس المساهمات بعد هذا التاريخ.

رفاهية الطالب وإنجازاته الأكاديمية

إجراء/استجابة المنطقة	توصيات مستنيرة للمجتمع	عدم المساواة التي تم تحديدها من قبل أصحاب المصلحة
<ul style="list-style-type: none"> القضاء على الفوارق العرقية في الانضباط والعقاب في منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن (AISD): سلسلة خلوة المجتمع، أنظمة الدعم متعددة المستويات، التعلم الاجتماعي العاطفي / الكفاءة الثقافية والشمولية، خدمات دعم الطلاب [SSS] + مراجعة قواعد سلوك الطلاب للعام الدراسي ٢٠٢١-٢٢ (SSS) + مراجعة طول المواضيع التأديبية لعام ٢٠٢١-٢٢ (SSS) + تلقت شرطة AISD تدريبًا على خفض التصعيد والتنوع الثقافي والصحة العقلية والتدخل في الأزمات (ASID PD) + 	<ul style="list-style-type: none"> مراجعة قواعد سلوك الطلاب وتقييم ممارسات التأديب تقديم التطوير المهني (PD) لشرطة منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن (AISD) فيما يتعلق بالتفاوت العرقي في الانضباط 	<ul style="list-style-type: none"> نتائج متباينة عرقياً في بيانات الانضباط (بشكل أساسي للطلاب السود واللاتينيين) ممارسات الشرطة غير العادلة والتمييز (شرطة منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن)
<ul style="list-style-type: none"> بروتوكول تخطيط المرافق طويل الأجل الذي يركز على المساواة (العمليات) * التخطيط لتقييم الأسماء من جهة خارجية (OE) على مستوى المنطقة * ستستمر المنطقة التعليمية في إشراك مجتمعات المدارس في تسمية المدارس (قسم الاتصال والمشاركة المجتمعية [DCCE]) + 	<ul style="list-style-type: none"> إدارة المرافق بسياسات وممارسات منصفة تكليف التطوير المهني (PD) في الكفاءة الثقافية لقسم العمليات إشراك المجتمعات في حوار حول الأسماء/الصور المرتبطة بكل توائم المدرسة/المدارس 	<ul style="list-style-type: none"> إدارة المرافق غير المنصفة للمدارس في المجتمعات المهمشة أسماء المدارس والتوائم الغير حساسة ثقافيًا/عنصريًا فيما يتعلق بالطلاب والمجتمعات من الأمريكيين الأصليين والسكان الأصليين
<ul style="list-style-type: none"> مركزة إستراتيجيات خطة عمل المساواة في تطوير الخطة الإستراتيجية للمنطقة (فريق القيادة التنفيذية [ELT]) * تطوير النطاق على مستوى المنطقة والتسلسل من الكفاءة الثقافية المتاحة/التطوير المهني المضاد للعنصرية لجميع الموظفين (OE, HC, SEL/CP&I) * سيستمر تزويد المديرين بالتدريب في مجال الاستجابة الثقافية (OSL) + سيشارك مجلس أمناء AISD و ELT في تدريب الكفاءة الثقافية في أغسطس ٢٠٢١ (OE) * 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير إجراءات مُساءلة تُركز على المساواة على مستوى المنطقة تتجاوز سجل قياس الأداء 	<ul style="list-style-type: none"> الحد الأدنى من المُساءلة على مستوى المنطقة فيما يتعلق بالإنصاف

* = بنود العمل قيد مراحل التطوير/التخطيط
 + = بنود العمل التي بدأت وتنتظر النتائج
 † = بنود إجرائية مع نتائج موثقة

رفاهية الطالب وإنجازاته الأكاديمية

إجراء/استجابة المنطقة	توصيات مستنيرة للمجتمع	عدم المساواة التي تم تحديدها من قبل أصحاب المصلحة
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير نطاق وتسلسل الكفاءة الثقافية المتاحة/التطوير المهني لمكافحة العنصرية لمجلس الأمناء وفريق القيادة التنفيذية وجميع الموظفين (الجهات الخارجية ((OE, رأس المال البشري [HC], الأكاديميون)* • زودت القيادة المدرسية المديرين بالتدريب على خلق استجابة ثقافية • سيشارك مجلس أمناء AISD و ELT في التدريب في أغسطس ٢٠٢١ 	<ul style="list-style-type: none"> • تفويض التطوير المهني (PD) المستمر الشامل والمناهض للعنصرية لجميع قادة المقاطعات 	<ul style="list-style-type: none"> • الحاجة إلى تطوير القيادة من أجل المساواة العرقية والشمولية
<ul style="list-style-type: none"> • جميع طلبات الحصول على البيانات تتضمن بيانات مفصلة (HC)* • تتخذ القرارات من خلال مراجعة البيانات المفصلة (ELT)+ 	<ul style="list-style-type: none"> • إعادة تقييم طرق جمع البيانات وتعزيز استخدام البيانات المصنفة في عمليات صناعة القرار 	<ul style="list-style-type: none"> • الجمع المحدود والاستخدام المناسب للبيانات المصنفة في عمليات صناعة القرار
<ul style="list-style-type: none"> • تقييم عملية التقديم الحالية لبرامج المدارس المتخصصة/ المغناطيسية (مع مساهمات من المجتمع) (مكتب مدرسة القيادة (OSL, OE)+ • التخطيط لتقييم ملكية طرف ثالث (OE)* • ستوظف المنطقة مديرًا تنفيذيًا للتسجيل والدعوة (رئيس العاملين)+ 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع خطة على مستوى المنطقة لزيادة التحاق الطلاب في جميع البرامج، مع التركيز على السكان الطلاب المهمشين • تحديد تأثير أرقام التسجيل على إغلاق المدارس • إنشاء قسم/مكتب مخصص للتسجيل والمشاركة • إجراء تدقيق رسمي لحصة حقوق الملكية لطرف ثالث 	<ul style="list-style-type: none"> • العقبات التي تحول دون الوصول العادل إلى برامج تعليمية عالية الجودة وصارمة (عوائق في عملية التطبيق للبرامج المتخصصة / المغناطيسية، والحواجز القائمة على اللغة، والحواجز القائمة على العرق/الأصل الإثني)
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير النطاق على مستوى المنطقة والتسلسل من الكفاءة الثقافية المتاحة/التطوير المهني المضاد للعنصرية لجميع الموظفين (OE, HC, SEL/CP&I)* • التخطيط لتقييم الأسهل من جهة خارجية (OE) على مستوى المنطقة* • أمدت القيادة المدرسية المديرين بتطوير مهني عن كيفية خلق الاستجابة الثقافية (OSL)+ • سيحضر مجلس الأمناء و ELT تطوير مهني في أغسطس ٢٠٢١ (OE)* • في ٢٠٢١-٢٢، سيقوم المشرف بإنشاء مجلس المراهقين (المشرف)* 	<ul style="list-style-type: none"> • تقديم التطوير المهني (PD) الذي يُركز على المساواة لمكتب القيادة المدرسية والأكاديميين والتعلم الاجتماعي العاطفي (SEL) وخدمات الطلاب • إجراء تدقيق رسمي لحصة حقوق الملكية لطرف ثالث 	<ul style="list-style-type: none"> • قلة الفرص للوكالة الطلابية (الدفاع الذاتية) وصوت الطالب في عمليات صناعة القرار • دعم محدود للطلاب وفقًا لهوياتهم: العرق/الإثنية، والتوجه الجنسي/تحديد الجنس، واللغات السائدة، والرمز البريدي، والقدرة • دعم التعلم الاجتماعي العاطفي الغير مُتسق للطلاب

* = بنود العمل قيد مراحل التطوير/التخطيط
 + = بنود العمل التي بدأت وتنتظر النتائج
 † = بنود إجرائية مع نتائج موثقة

رفاهية الطالب وإنجازاته الأكاديمية

إجراء/استجابة المنطقة	توصيات مستنيرة للمجتمع	عدم المساواة التي تم تحديدها من قبل أصحاب المصلحة
<ul style="list-style-type: none"> • تقييم ممارسات التوظيف في المنطقة* • التطوير المهني لمكتب رأس المال البشري فيما يتعلق بممارسات التوظيف العادل (OE)* 	<ul style="list-style-type: none"> • تعيين موظفين متنوعين ومؤهلين ثقافيًا والإبقاء عليهم 	<ul style="list-style-type: none"> • الحاجة إلى مدرسين وموظفين أكثر تنوعًا/تخصصًا وذلك لدعم مجموعات الطلاب المهمشة
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير النطاق على مستوى المنطقة والتسلسل من الكفاءة الثقافية المتاحة/التطوير المهني المضاد للعنصرية لجميع الموظفين (OE, HC, SEL/CP&I)* 	<ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ خطة التطوير المهني على مستوى المنطقة والتي تُركز على المساواة العرقية، والكفاءة الثقافية والشمولية، والتعليم ذات الصلة ثقافيًا/المستدام، والممارسات التعليمية المناهضة للعنصرية 	<ul style="list-style-type: none"> • التعلم المهني غير المتسق لدعم الممارسات ذات الصلة ثقافيًا/الاستدامة للمُعلمين والموظفين
	<ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ استراتيجيات لتطوير مناهج ذات صلة ثقافية/مستدامة ومناهضة للعنصرية • تطوير القدرات داخل الأكاديميين للمشاركة وطلب الملاحظات من المجتمعات المهمشة في عملية تطوير المناهج الدراسية 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود مناهج ذات صلة ثقافية/مستدامة • خيارات المناهج الدراسية البديلة قليلة (مثل البرامج التجارية) • المخاوف حول التدريس للاختبار مقابل إتقان المحتوى

* = بنود العمل قيد مراحل التطوير/التخطيط
 + = بنود العمل التي بدأت وتنتظر النتائج
 † = بنود إجرائية مع نتائج موثقة

رفاهية المُعلم والموظف

إجراء/استجابة المنطقة	توصيات مستنيرة للمجتمع	عدم المساواة التي تم تحديدها من قبل أصحاب المصلحة
<ul style="list-style-type: none"> • خلال العام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١، عقد المشرف موائد مستديرة شهرية للمعلمين ومجموعات تركيز للمديرين. سيستمر هذا في العام الدراسي ٢٠٢١-٢٢ (المشرف)+ • بالنسبة للعام الدراسي ٢٠٢١-٢٢، سيعقد المديرون التنفيذيون لكل نمط مغذي مجموعات تركيز شهرية للمعلمين (OSL)* 	<ul style="list-style-type: none"> • تحسين والحفاظ على ثقافة عمل شاملة ومناخ للموظفين مع التركيز بشكل خاص على أولئك الذين لديهم هويات مهمشة • تقييم ومراجعة أنظمة الدعم الحالية التي توفر مساحات آمنة لموظفي المنطقة للتعبير عن آرائهم. • وضع ودعم مسارات لمسؤولي الحرم الجامعي للمشاركة في التوعية/التواصل مع الموظفين 	<ul style="list-style-type: none"> • الحد الأدنى من الفرص لوكالة المعلم (الدفاع الذاتي) وصوت المعلم في عمليات صناعة القرار
<ul style="list-style-type: none"> • قام قسم الموارد البشرية بتغيير ممارسات الالتحاق (HC)+ • يقوم قسم الموارد البشرية بإنشاء مجموعات ألفة مجتمعية للموظفين (HC)* • قسم الموارد البشرية لديه فرد مخصص لتطوير خط الإمداد للمعلمين والإداريين من HBCUs و HC (HSIs)+ • تمت مراجعة أسئلة المقابلة (HC)+ • تم مراجعة نماذج التقييم (HC)+ 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة التوظيف والإبقاء على المعلمين/الموظفين من ذوي الهويات المهمشة • توفير التطوير المهني لقادة التوظيف لدعم ممارسات التوظيف العادلة • تقييم ومراجعة البروتوكولات الخاصة بلجان مقابلات التوظيف في الحرم 	<ul style="list-style-type: none"> • أساليب التوظيف والحوافز الغير عادلة • ممارسات التوظيف غير العادلة والإقصائية التي تستبعد مدخلات المجتمع
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير النطاق على مستوى المنطقة والتسلسل من الكفاءة الثقافية المتاحة/التطوير المهني المضاد للعنصرية لجميع الموظفين (OE, HC, SEL/CP&I)* 	<ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ التطوير المهني على مستوى المنطقة والتي تُركز على المساواة العرقية، والكفاءة الثقافية والشمولية، والممارسات المناهضة للعنصرية 	<ul style="list-style-type: none"> • التطوير المهني (PD) غير المتسق الذي يُعزز ويدعم الممارسات العادلة

* = بنود العمل قيد مراحل التطوير/التخطيط
 + = بنود العمل التي بدأت وتنتظر النتائج
 † = بنود إجرائية مع نتائج موثقة

ثقافة خدمة العملاء والاحترام

إجراء/استجابة المنطقة	توصيات مستنيرة للمجتمع	عدم المساواة التي تم تحديدها من قبل أصحاب المصلحة
<ul style="list-style-type: none"> القضاء على الفوارق العرقية في الانضباط والعقاب في منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن (AISD): سلسلة تراجع المجتمع (OE, OSL, HC, MTSS, SEL/CP&I, SSS) مبادرات المشرف المجتمعية وحوارات المنطقة (المشرف) التخطيط لتقييم الأسهام من جهة خارجية (OE) على مستوى المنطقة* 	<ul style="list-style-type: none"> إنشاء وإبلاغ تدابير المساواة على مستوى المنطقة التي تركز على القضاء على الفوارق في الوصول والنتائج وضع بروتوكول لمشاركة عمليات صناعة القرار في المنطقة مع أصحاب المصلحة في المجتمع 	<ul style="list-style-type: none"> الافتقار إلى التواصل بشأن إجراءات المساواة المتعلقة بالمساواة مع المجتمعات المهمشة
<ul style="list-style-type: none"> إنشاء اللجنة الاستشارية للأسهام (المشرف) 	<ul style="list-style-type: none"> وضع خطة على مستوى المنطقة لزيادة مشاركة المجتمع، مع التركيز على السكان من المهمشين تعيين والإبقاء على الموظفين الأكفاء ثقافيًا الذين يُمكنهم مساعدة أصحاب المصلحة في المجتمع على التنقل في نظام منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن (AISD) 	<ul style="list-style-type: none"> محدودية الوصول والمشاركة المباشرة مع مقدمي الرعاية والأسر في المجتمعات المهمشة ضيق الفرص لمقدم الرعاية/وكالة الأسرة (الدفاع الذاتي) ومقدم الرعاية/صوت الأسرة في عمليات صناعة القرار في المنطقة
<ul style="list-style-type: none"> مبادرات المشرف المجتمعية وحوارات المنطقة (المشرف) لزيادة الشفافية، يتم نشر جميع مستندات جدول أعمال مجلس الإدارة قبل أسبوعين من إجراء المجلس (العلاقات الحكومية وخدمات مجلس الإدارة) 	<ul style="list-style-type: none"> التواصل مع المجتمع بجميع اللغات والأوضاع المتعددة وفي الوقت المناسب قم بتجهيز قيادة المنطقة لإشراك أصحاب المصلحة في المجتمع والاستماع إليهم، والتصرف وفقًا للاحتياجات المعلنة للمجتمعات المهمشة 	<ul style="list-style-type: none"> ممارسات الاتصال الغير شفافة والغير شاملة فيما يتعلق بالقرارات الرئيسية
<ul style="list-style-type: none"> القضاء على الفوارق العرقية في الانضباط والعقاب في منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن (AISD): سلسلة تراجع المجتمع (OE, OSL, HC, MTSS, SEL/CP&I, SSS) مبادرات المشرف المجتمعية وحوارات المنطقة (المشرف) عملية: إعادة الاتصال (OSL) 	<ul style="list-style-type: none"> زيادة بناء القدرات لقيادة المنطقة لتعلم كيفية تطوير علاقات ثقة مع أفراد المجتمع المهمشين والطلاب 	<ul style="list-style-type: none"> الحاجة المُحددة لبناء علاقات/ثقة حقيقية مع المجتمعات المهمشة

* بنود العمل قيد مراحل التطوير/التخطيط

+ بنود العمل التي بدأت وتنتظر النتائج

† بنود إجرائية مع نتائج موثقة

الإشراف المالي وتحديد الأولويات

إجراء/استجابة المنطقة	توصيات مستنيرة للمجتمع	عدم المساواة التي تم تحديدها من قبل أصحاب المصلحة
<ul style="list-style-type: none"> • أدوات المساواة في وضع الميزانية في منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن (AISD) (عملية المتبنين الأوائل) مكتب المساواة (OE) + 	<ul style="list-style-type: none"> • يجب على إدارات الشؤون المالية والميزانية ودوائر الامتثال والمساءلة الفيدرالية والولائية إيلاء الأولوية لمراجعة العمليات والصيغ التي يتم فيها اتخاذ قرارات التخصيص المالي المحلي والولائي والاتحادي وتوزيع الأموال • يجب على كل قسم وحرمة جامعي إشراك مجموعة أدوات التخطيط والتقييم والميزنة التي تركز على المساواة: أدوات لإعادة ابتكار التجربة الحضرية لتحقيق نتائج عادلة بصورة منتظمة. • يجب على كل قسم وحرمة إشراك شركاء المجتمع المهمشين أو لجان صناعة القرار في الحرم في عملية وضع الميزانية • يجب على كل قسم وحرمة إجراء تعديلات الميزانية المناسبة وفقاً لاحتياجات الطلاب المهمشين واهتماماتهم • توفير التطوير المهني لموظفي التمويل والميزانية والعمليات على إعداد الميزانية واتخاذ القرارات على أساس العدالة 	<ul style="list-style-type: none"> • تركيز محدود على المساواة في مخصصات الميزانية • الحد الأدنى من التركيز على العدالة في توزيع الموارد العامة • عدم المساواة في الدعم المالي للموظفين/عملية التوظيف

* = بنود العمل قيد مراحل التطوير/التخطيط
 + = بنود العمل التي بدأت وتنتظر النتائج
 † = بنود إجرائية مع نتائج موثقة

مراجع مختارة

<https://www.austinisd.org/sites/default/files/dept/equity-office/docs/Equity-Framework-%26-Key-Questions.pdf>

<https://www.racialequityalliance.org/tools-resources/> التحالف الحكومي على العرق والمساواة. (٢٠٢١). الأدوات والموارد.

تشاردين، م. ونوفاك، ك. (٢٠٢١). المساواة بالتصميم: التسليم بقوة ووعد التصميم الشامل للتعلم (UDL). كوروين.

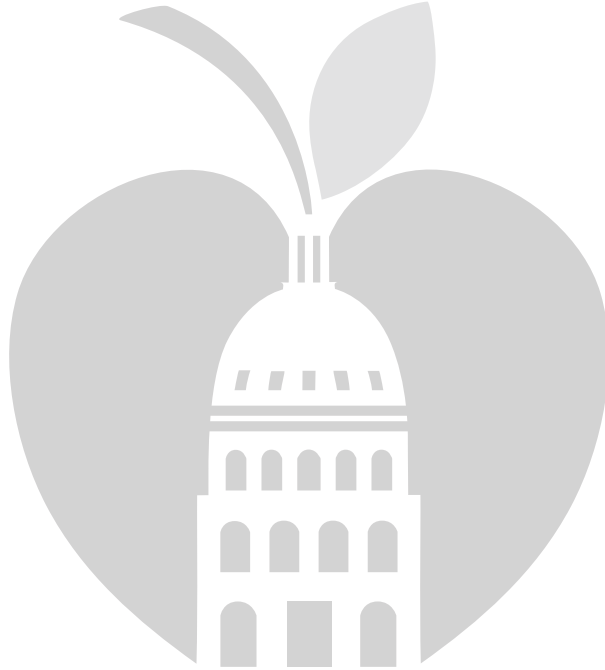
<https://nationalequityproject.org/> تعريف منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن للمساواة التعليمية من

جونسون، ج. (٢٠١٩). ممارسات التدريس من أفضل المدارس الحضرية في أمريكا. روتليدج.

لاف، ب. (٢٠١٩). نريد أن نقوم بأشياء أكثر من البقاء على قيد الحياة: التعليم التي ألغت العبودية والسعي إلى الحرية التعليمية. منارة الصحافة.

محمد، ج. (٢٠٢٠). غرس العبقرية: إطار العدالة لمحو الأمية المستجيب ثقافيًا وتاريخيًا. شركة سكولاستيك





خطة عمل المساواة ٢٠٢١
منطقة المدارس المستقلة بمدينة أوستن