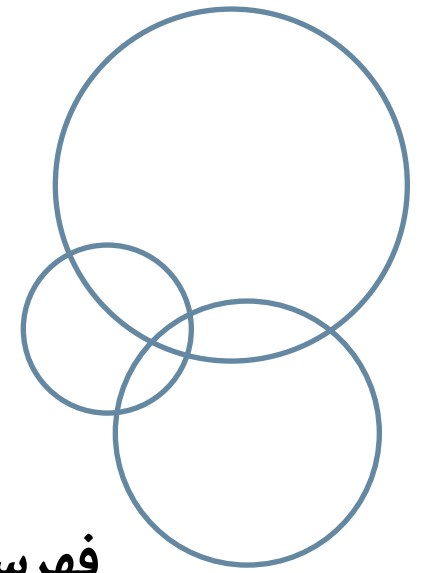


پلان عملیاتی عدالت Austin ISD ۲۰۲۱ (سند منبع پلان استراتژیک منطقه)

دفتر عدالت AISD

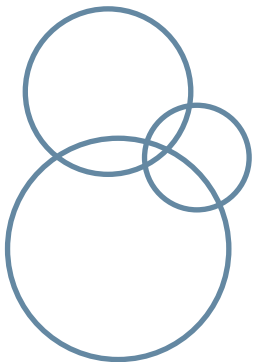
خانم Evelin Ramos – معاون اداری اجرایی
خانم Shane Whalley – هماهنگ کننده اسبق عدالت و شمولیت اجتماعی
خانم Sundal Ali – هماهنگ کننده عدالت و شمولیت اجتماعی
آقای Farid Razavi – هماهنگ کننده عدالت و شمولیت بخش تعلیمی
داکتر Tamey Williams-Hill – متخصص عدالت و شمولیت
داکتر Joseph Allen – مدیر عدالت، مدیریت و پلانگذاری
داکتر Stephanie Hawley – مسئول عدالت





فهرست مطالب

۲ مرور کلی بر پلان عملیاتی عدالت
۴ تعریف عدالت تعلیمی Austin ISD
<u>چالش ها، پیشنهادهای و واکنش منطقه ای</u>	
۵ اشتراک کنندگان ماموریت دفتر عدالت، چارچوب عدالت، و EAP
۶ رفاه و پیشرفت تعلیمی متعلم
۹ رفاه معلم و کارمند
۱۰ فرهنگ خدمات مشتریان و احترام
۱۱ نظارت و اولویت بندی مالی
۱۲ منابع انتخاب شده
	برای یک بررسی عمیق تر





نگاهی کلی بر پلان عملیاتی عدالت (EAP)

از شما سپاسگزاریم

به خاطر اشتراک در پروسه پلان عملیاتی عدالت و کمک به منطقه در آشنایی با آنچه به خوبی انجام می‌دهیم و مواردی که در آن چالش‌های عدالت ما همچنان باقی است، از شما تشکر مینماییم.

این پلان قرار است یک روش را برای شامل شدن نظریات/نگرانی‌ها/چشم‌اندازهای شما در توسعه پلان راهبردی منطقه‌ای ارائه کند.

اشخاص و پروسه

در طول یک سال (۲۰۱۹-۲۰۲۰)، دفتر عدالت AISD برای مجموعه‌ای از جلسات جمع‌آوری معلومات، با شما ملاقات کرد. هدف ما از این جلسات عبارتست از شنیدن نگرانی‌های شما، و نظریات شما درباره عدالت در اقدامات ما، و همچنین پیدا کردن حوزه‌هایی که در آن میتوانیم خود را مطابقت بدهیم تا عدالت بیشتری برقرار کنیم.

نمونه‌هایی از این فیدبک‌ها عبارتند از

«وقتی معلم‌هایی دارید که مثل شما هستند، معجزات زیادی اتفاق می‌افتد.»

«بعضی اوقات فقط باید کمی آرام باشیم و به متعلمین گوش کنیم.»

«کریکولم درسی در تمام سطوح تعدادی ارجاعات مغرضانه و نژادپرستانه و حذفیات در تاریخ بومی، افریقایی، آسیایی، و هسپانیوی و خاورمیانه‌ای دارد.»

بیشتر از ۱۵۰۰ نفر از شما از ساحة وسیعی از گروهها با ما ملحق شده‌اند، اعم از:

۱. متعلمین
۲. مراقبت‌کنندگان
۳. اعضای جامعه
۴. اشخاص/گروههای نماینده جمعیت‌هایی که از نظر تاریخی به حاشیه رانده شده‌اند
۵. مریبان
۶. سازمان‌های مدنی
۷. گروههای مشاوره
۸. شرکای داخلی و خارجی
۹. گروههای حامی

کارکنان OE بازخورد شما را شنیدند، آن را تحلیل کردند و فهرستی از پیشنهادهای عمومی را برای مدیران منطقه تهیه کردند.



استفاده از این سند

این سند سه نوع معلومات مهم ارائه می کند: رویه هایی که شما آنها را ناعادلانه دانسته اید، پیشنهاد های شما برای راهکارها و اقدامات منطقه برای ابراز واکنش. این معلومات در قالب تعدادی جدول ارائه می شود و با چهار اولویت هیئت معتمدین همخوانی دارد (رفاه و پیشرفت متعلم، رفاه معلم و کارکنان، فرهنگ احترام/خدمات مشتری، و مدیریت و اولویت بندی مالی). این سند در حال تغییر است و با دریافت پیشنهادهای و انتقادهای جدید و پس از اولویت بندی اقدامات منصفانه مخصوص متعلمین از سوی AISD، به قسم منظم آپدیت می شود.

تعریف عدالت تعلیمی Austin ISD

عدالت تعلیمی به این معنا است که تمام اطفال به آنچه که برای رشد پتانسیل کامل علمی و اجتماعی خود ضرورت دارند، برسند.

- اطمینان از نتایج مساویانه عالی برای هر یک از اشخاص در سیستم تعلیمی ما؛ حذف قابلیت پیش بینی موفقیت یا عدم موفقیتی که در حال حاضر به هر یک از عوامل اجتماعی یا فرهنگی مربوط میشود؛
- قطع [اختلال در] اقدامات ناعادلانه، بررسی تعصبات ما، و ایجاد محیط های مکتب شمول و چند فرهنگی برای کلانسالان و اطفال؛ و
- کشف و تربیه موهبت ها، استعدادها و علایق منحصر به فرد هر شخص.



متعلمین برای کامیابی به چه چیزهایی ضرورت دارند

- معلمین و کارکنان باتجربه که از نظر فرهنگی مسلکی هستند
- تشخیص و تربیه موهبت ها، استعدادها و علایق
- انتظارات و حمایت زیاد برای برآوردن این انتظارات زیاد
- روابط مثبت با معلمین و هم سن و سالان
- حس تعلق، توانمندسازی، ارتباط و ایمنی هویت
- کریکولم درسی دقیق، مرتبط و جامع با محوریت لسان، هویت های نژادی و فرهنگی آنها
- تسهیلات به خوبی حفظ و مراقبت شده که از تعلیم پیشرفته و هویت های فرهنگی و ایمنی حمایت میکند



اشتراک کنندگان ماموریت دفتر عدالت، چارچوب عدالت و EAP



اعضای انجمن، سازمان ها و گروههای مشاوره متعلمین

- کمیته مشورتی منطقه
- قوای کار LBJ-LASA UIL
- گروه وابستگی LGBTQIA
- کمیته مشورتی تعلیمی چند لسانه
- والدین و مراقبت کنندگان
- کمیته مشورتی تعلیم خاص
- UpClose
- لیسسه های Austin و LASA؛ لیسسه های کالج زودرس Navarro و Eastside Memorial, LBJ
- جلسه اشتراک متعلم DCCE
- بحث میزگرد SOAR

مدیران و دیپارتمنت ها/کارکنان

- معاونین مدیر
- تیم مدیریت اجرایی
- کابینه
- کارکنان دفتر مرکزی
- سیستم های تعلیمی اطفال
- نگهبان مکتب
- دیپارتمنت ارتباطات و اشتراک
- اجلاس مساعدت مالی، نوآوری و تحقیقات
- معلمین مکتب ابتدائیه، متوسطه و لیسسه
- جلسات تعلیمی مدیران خزانی
- مدیران لیسسه
- کارکنان تعلیمات چند لسانه
- پولیس/افسر منابع مکتب (SRO)
- مدیران
- شورای عدالت نژادی
- تیم سرپرست/تیم تغییرات مکتب
- تیم دیزاین تکنالوجی
- ترجمان ها

اعضای انجمن، سازمان ها و خانواده ها

- لیگ شهری منطقه آستین (Austin Area Urban League)
- شورای تیم اجرایی PTAs آستین (Austin Council of PTAs Executive Team)
- نظریات برای معارف و جوانان آستین (Austin Voices for Education & Youth)
- Blanton PTA
- دفتر عدالت شهر آستین (City of Austin Equity Office)
- ائتلاف تعلیمات کیفیتی شرق آستین (East Austin Coalition for Qualitative Education)
- گاوا (Go! Austin/Vamos! Austin)
- اطاق فکر موسسه تحلیل تحقیقاتی پالیسی های شهری (Institute of Urban Policy Research Analysis)
- گروه عدالت Maplewood
- مدیران و فعالان سازمان VELA
- انجمن محله پارک ویندزور (Windsor Park Neighborhood Association)

* گروه های ذینفع و شماره های ذکر شده در اینجا تا جنوری ۲۰۲۱ معتبر است و اعانات پس از این تاریخ را پوشش نمی دهد.

رفاه و پیشرفت تحصیلی متعلم

اقدام/پاسخ منطقه ای	پیشنهادات بر اساس آگاهی اجتماعی	بیعدالتی های شناسایی شده توسط ذینفعان
<ul style="list-style-type: none"> • رفع بی عدالتی های قومی در حوزه دسپلین و تنبیه در AISD: • مجموعه عقب نشینی اجتماعی (دفتر عدالت [OE])، دفتر مدیریت مکتب [OSL]، دفتر سرمایه انسانی [HC]، سامانه های حمایتی چند-رده ای [MTSS]، آموزش اجتماعی-عاطفی/مهارت و شمول فرهنگی [SEL/CP&I]، خدمات حمایتی متعلمی [SSS] + • اصلاح منشور اخلاقی متعلم برای سال تحصیلی ۲۰۲۱-۲۲ (SSS) + • اصلاح سوبه های انضباطی برای ۲۰۲۱-۲۲ (SSS) + • پولیس AISD در زمینه شدت زدایی، تنوع فرهنگی، سلامت روان و مداخله بحران آموزش دیده است (AISD PD) + 	<ul style="list-style-type: none"> • بررسی منشور اخلاقی متعلم، و ارزیابی اقدامات دسپلینی • ارائه توسعه مسلکی (PD) برای پولیس AISD در حصة نابرابری نژادی در تعلیم و تربیه 	<ul style="list-style-type: none"> • نتایج متفاوت نژادی در دیتاهای دسپلینی (اساساً برای متعلمین سیاه پوست و لاتین) • اقدامات ناعادلانه، متعصبانه پولیس (پولیس AISD)
<ul style="list-style-type: none"> • پروتکل پلانگذاری بلند-مدت امکانات با محوریت عدالت (عملیات)* • پلانگذاری برای یک ارزیابی عدالت منطقه ای و شخص ثالث (OE)* • منطقه در زمینه نامگذاری مکاتب (اداره ارتباطات و مشارکت همگانی [DCCE] همچنان با جوامع آموزشی همکاری خواهد کرد) + 	<ul style="list-style-type: none"> • مدیریت امکانات با پالیسی ها و اقدامات عادلانه • ملزم کردن توسعه مسلکی (PD) در حصة مهارت فرهنگی برای دیپارتمنت عملیات • شرکت دادن جوامع در گفتگو درباره اسامی/تصاویر مربوط به تمام مکاتب/سیمبول های مکتب 	<ul style="list-style-type: none"> • مدیریت ناعادلانه امکانات برای مکاتب در جوامع به حاشیه رانده شده • اسامی و سیمبول های مکتب، بدون در نظر داشت حساسیت های فرهنگی/نژادپرستانه در حصة متعلمین و جوامع بومی امریکا و بومی
<ul style="list-style-type: none"> • متمرکزسازی استراتژیهای پلان عملیاتی عدالت در انکشاف پلان استراتژییک منطقه (تیم مدیریت اجرایی [ELT])* • تدوین حوزه و توالی منطقه ای مهارت فرهنگی/ PD ضد نژادپرستی برای تمام کارکنان (OE, HC, SEL/CP&I)* • مدیران همچنان از آموزش های حوزه مسئولیت فرهنگی برخوردار خواهند شد (OSL) + • هیات امنای AISD و ELT در اگست ۲۰۲۱ در آموزش مهارت فرهنگی شرکت خواهند کرد (OE)* 	<ul style="list-style-type: none"> • توسعه اقدامات مربوط به جوابدهی متمرکز بر عدالت در سطح منطقه فراتر از راپور وضعیت 	<ul style="list-style-type: none"> • حداقل جوابدهی در سطح منطقه از نظر عدالت

* = موارد عملیاتی که در حال حاضر در مرحله توسعه/پلانگذاری هستند
 + = موارد عملیاتی که شروع شده اند و در انتظار نتیجه هستند
 † = موارد اقدام با نتایج مستند

رفاه و پیشرفت تحصیلی متعلم

اقدام/پاسخ منطقه ای	پیشنهادات بر اساس آگاهی اجتماعی	بیعدالتی های شناسایی شده توسط ذینفعان
<ul style="list-style-type: none"> • انکشاف ساحه و تداوم منطقه ای PD مهارت فرهنگی/ضد نژادپرستی موجود برای هیئت معتمدین، تیم مدیریت اجرایی و تمام کارکنان (OE، سرمایه انسانی [HC]، اعضای هیئت علمی)* • تیم رهبری مکتب اصولی را همراه با تریننگ در مورد ایجاد فرهنگ جوابدهی تهیه کرده اند • بورد معتمدین AISD و ELT در آگست ۲۰۲۱ در این تریننگ اشتراک خواهند کرد 	<ul style="list-style-type: none"> • ملزم کردن توسعه مسلکی (PD) همه الشمول و ضدنژادپرستی دوامدار برای مدیریت تمام منطقه 	<ul style="list-style-type: none"> • ضرورت به انکشاف رهبری برای عدالت و همه شمول نژادی
<ul style="list-style-type: none"> • تمام درخواست های داده شامل داده های غیرتجمعی است (HC)* • تصمیمات بعد از بازبینی داده های غیرتجمعی (ELT)+ اتخاذ می شود 	<ul style="list-style-type: none"> • ارزیابی مجدد روشهای جمع آوری دیتا و تقویت استفاده از دیتاهای تفکیک شده در پروسه های تصمیم گیری 	<ul style="list-style-type: none"> • جمع آوری و استفاده مناسب محدود از دیتاهای تفکیک شده در پروسه های تصمیم گیری
<ul style="list-style-type: none"> • ارزیابی پروسه جاری ارائه درخواست برای برنامه های تخصصی/مدرسه نمونه (با نظرخواهی از جامعه) (OSL, OE)+ • برنامه ریزی برای ارزیابی عدالت شخص ثالث (OE)* • منطقه یک مدیر اجرایی ثبت نام و حمایت استخدام خواهد کرد (رئیس ستاد)+ 	<ul style="list-style-type: none"> • ایجاد یک پلان منطقه ای برای افزایش میزان ثبت نام متعلمین در تمامی پروگرام ها، با تاکید بالای جمعیت های متعلمین به حاشیه رانده شده • شناسایی تاثیر تعداد ثبت نام، بالای رخصتی مکاتب • ایجاد یک دیپارتمنت/شعبه مخصوص برای ثبت نام و اشتراک • انجام یک تفتیش عدالت رسمی شخص ثالث 	<ul style="list-style-type: none"> • موانع دسترسی عادلانه به پروگرام های تعلیمی با کیفیت و دقیق (موانع در پروسه درخواست پروگرام های تخصصی/نمونه، موانع بر اساس لسان، و موانع بر اساس نژاد/قومیت)

* = موارد عملیاتی که در حال حاضر در مرحله توسعه/پلانگذاری هستند

+ = موارد عملیاتی که شروع شده اند و در انتظار نتیجه هستند

‡ = موارد اقدام با نتایج مستند

رفاه و پیشرفت تحصیلی متعلم

اقدام/پاسخ منطقه ای	پیشنهادات بر اساس آگاهی اجتماعی	بیطرداتی های شناسایی شده توسط ذینفعان
<ul style="list-style-type: none"> • تدوین حوزه و توالی منطقه ای مهارت فرهنگی/ PD ضد نژادپرستی برای تمام کارکنان (OE, HC, SEL/CP&I)* • برنامه ریزی برای ارزیابی منطقه ای عدالت شخص ثالث (OE)* • مدیریت مکتب امکان پیشرفت حرفه ای در حوزه ایجاد مسئولیت فرهنگی را برای مدیران فراهم خواهد کرد (OSL)+ • هیئت معتمدین و ELT در آگوست ۲۰۲۱ در آموزش انکشاف حرفوی شرکت خواهند کرد (OE)* • در ۲۰۲۱-۲۲، مدیر اقدام به ایجاد هیات نوجوانان خواهد کرد (مدیر)* 	<ul style="list-style-type: none"> • ارائه توسعه مسلکی (PD) متمرکز بر عدالت برای اداره مدیر مکتب، اعضای هیئت علمی، SEL، خدمات متعلمی • انجام یک تفتیش عدالت رسمی شخص ثالث 	<ul style="list-style-type: none"> • کمبود فرصت ها برای نهاد متعلم (نمایندگی-ازخود) و نظر متعلم در پروسه های تصمیم گیری • حمایت محدود برای متعلمین بر اساس هویت آنها: نژاد/قومیت، تعلق جنسی/هویت جنسیتی، لسان های عمده، کود پستی، و توانایی • حمایت ناسازگار از یادگیری اجتماعی-عاطفی (SEL) برای متعلمین
<ul style="list-style-type: none"> • ارزیابی اقدامات استخدامی منطقه (HC)* • توسعه مسلکی (PD) برای دفتر سرمایه انسانی در حصه اقدامات استخدامی عادلانه (OE)* 	<ul style="list-style-type: none"> • استخدام و حفظ کارکنان متنوع که از نظر فرهنگی متخصص هستند 	<ul style="list-style-type: none"> • ضرورت به معلمین و کارکنان متنوع/متخصص بیشتر برای حمایت از گروههای متعلمین به حاشیه رانده شده
<ul style="list-style-type: none"> • تدوین حوزه و توالی منطقه ای مهارت فرهنگی/ PD ضد نژادپرستی برای همه کارکنان (OE, HC, SEL/CP&I)* 	<ul style="list-style-type: none"> • اجرای یک پلان توسعه مسلکی (PD) در سطح منطقه با تمرکز بالای عدالت نژادی، مهارت فرهنگی و همه شمول، تعلیم مرتبط با فرهنگ/پایدار، و اقدامات تعلیمی ضدنژادپرستی 	<ul style="list-style-type: none"> • یادگیری مسلکی ناسازگار برای حمایت از اقدامات مرتبط با فرهنگ/پایدار برای معلمین و کارکنان
	<ul style="list-style-type: none"> • اجرای استراتژی هایی برای، انکشاف کریکولم درسی مرتبط با فرهنگ/پایدار و ضدنژادپرستانه • انکشاف ظرفیت اعضای هیئت علمی برای اشتراک و درخواست فیدبک از جوامع به حاشیه رانده شده در پروسه انکشاف کریکولم درسی 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود کریکولم دسترسی مرتبط با فرهنگ/پایدار • چند انتخاب درسی بدیل محدود (به عبارت دیگر، پروگرام های تجاری) • نگرانی ها درباره تعلیم تدریس-برای-امتحان، بعوض تسلط بر محتوا

* = موارد عملیاتی که در حال حاضر در مرحله توسعه/پلانگذاری هستند

+ = موارد عملیاتی که شروع شده اند و در انتظار نتیجه هستند

† = موارد اقدام با نتایج مستند

رفاه معلم و کارمند

اقدام/پاسخ منطقه ای	پیشنهادات بر اساس آگاهی اجتماعی	بیعدالتی های شناسایی شده توسط ذینفعان
<ul style="list-style-type: none"> • طی سال تحصیلی ۲۰۲۰-۲۱، رئیس میزگردهای ماهانه معلمان و گروه های تمرکز مدیران را تشکیل داد. این اقدام طی سال تحصیلی ۲۰۲۱-۲۲ ادامه خواهد یافت (مدیر)+ • در سال تحصیلی ۲۰۲۱-۲۲، مدیران اجرایی هریک از الگوهای ورودی هر ماه گروه های تمرکز معلمان را تشکیل خواهند داد (OSL)* 	<ul style="list-style-type: none"> • ارتقاء و حفظ فرهنگ و فضای کاری همه الشمول برای کارکنان، با تمرکز خاص بالای اشخاصی که هویت آنها به حاشیه رانده شده است • ارزیابی و بررسی سیستم های حمایتی فعلی که فضاهای ایمن را به کارکنان منطقه ارائه میدهند تا آنها نظریات خود را اظهار کنند. • توسعه و حمایت از مسیرها برای مدیران بخش تعلیمی جهت اشتراک در تماس/ارتباط با کارکنان 	<ul style="list-style-type: none"> • حداقل فرصت ها برای نهاد معلم (حمایت از خود) و نظر معلم در پروسه های تصمیم گیری
<ul style="list-style-type: none"> • دیپارتمنت منابع بشری رویه های ادغام را تغییر داده است (HC)+ • دیپارتمنت منابع بشری در حال ایجاد گروه های همبستگی اجتماعی کارکنان است (HC)* • دیپارتمنت منابع بشری شخصی را برای هدایت پروسه انکشاف ظرفیت معلمان و مدیران از HBCU ها و HSI ها تعیین کرده است (HC)+ • سوالات مصاحبه اصلاح شده است (HC)+ • سرفصل های مصاحبه اصلاح شده است (HC)+ 	<ul style="list-style-type: none"> • افزایش تعداد استخدام و حفظ معلمان/کارکنانی که هویت های به حاشیه رانده شده دارند • ارائه PD به مدیران بخش استخدام جهت حمایت از روشهای استخدامی عادلانه • ارزیابی و بررسی پروتکل های کمیته های مصاحبه استخدامی بخش تعلیمی 	<ul style="list-style-type: none"> • استخدام و روش های تشویقی ناعادلانه • روش های استخدامی ناعادلانه و انحصاری که از ورود به جامعه جلوگیری میکند
<ul style="list-style-type: none"> • طرح حوزه و توالی منطقه ای مهارت فرهنگی/ PD ضد نژادپرستی برای تمام کارکنان (OE, HC, SEL/CP&I)* 	<ul style="list-style-type: none"> • ایجاد یک PD منطقه ای متمرکز بر عدالت نژادی، مهارت فرهنگی و همه الشمول، و اقدامات ضد نژادپرستی 	<ul style="list-style-type: none"> • انکشاف مسلکی (PD) ناسازگار که اقدامات عادلانه را تشویق و حمایت میکند

* = موارد عملیاتی که در حال حاضر در مرحله توسعه/پلانگذاری هستند
 + = موارد عملیاتی که شروع شده اند و در انتظار نتیجه هستند
 † = موارد اقدام با نتایج مستند

فرهنگ خدمات مشتریان و احترام

اقدام/پاسخ منطقه ای	پیشنهادات بر اساس آگاهی اجتماعی	بیعدالتی های شناسایی شده توسط ذینفعان
<ul style="list-style-type: none"> • رفع بی عدالتی های قومی در حوزه دسپلین و تنبیه در AISD: مجموعه عقب نشینی اجتماعی (OE, OSL, HC, MTSS, SEL/CP&I, SSS)+ • مکالمات اجتماعی و گفتگوهای منطقه ای مدیر (مدیر)+ • برنامه ریزی برای ارزیابی منطقه ای عدالت شخص ثالث (OE)* 	<ul style="list-style-type: none"> • ایجاد و استفاده از اقدامات پاسخگویی منطقه ای متمرکز بر حذف نابرابری ها در زمینه دسترسی و نتایج • ایجاد یک پروتکل برای اشتراک گذاری پروسه های تصمیم گیری منطقه ای با ذینفعان جامعه 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم ارتباط اقدامات پاسخگویی عدالت با جوامع به حاشیه رانده شده
<ul style="list-style-type: none"> • ایجاد کمیته مشورتی عدالت (مدیر)+ 	<ul style="list-style-type: none"> • ایجاد یک پلان منطقه ای برای افزایش اشتراک جامعه، با تاکید بر جمعیت های به حاشیه رانده شده • استخدام و حفظ کارکنانی که از نظر فرهنگی مسلکی هستند و میتوانند به ذینفعان جامعه در هدایت سیستم AISD کمک کنند 	<ul style="list-style-type: none"> • دسترسی و اشتراک مستقیم محدود با مراقبت کنندگان و خانواده ها، در جوامع به حاشیه رانده شده • فرصت های محدود برای مراقبت کنندگان/نهاد خانواده (حمایت از خود) و نظر مراقبت کنندگان/خانواده در حصة پروسه تصمیم گیری منطقه ای
<ul style="list-style-type: none"> • مکالمات اجتماعی و گفتگوهای منطقه ای مدیر (مدیر)+ • برای تقویت شفافیت، تمام اسناد اجندای هیات مدیره از ۲ هفته پیش از اقدام هیات مدیره منتشر خواهد شد (روابط دولتی و خدمات هیات مدیره)+ 	<ul style="list-style-type: none"> • ارتباط با جامعه به تمام لسان ها و با چندین حالت و در زمان مناسب • آماده سازی مدیریت منطقه برای اشتراک و گوش دادن به نظریات ذینفعان جامعه، و اقدام بر اساس نیازمندی های ابراز شده جوامع به حاشیه رانده شده 	<ul style="list-style-type: none"> • روش های ارتباطی غیر-شفاف و غیر-جامع در حصة تصمیمات اصلی
<ul style="list-style-type: none"> • رفع بی عدالتی های قومی در حوزه دسپلین و تنبیه در AISD: مجموعه عقب نشینی اجتماعی (OE, OSL, HC, MTSS, SEL/CP&I, SSS)+ • مکالمات اجتماعی و گفتگوهای منطقه ای مدیر (مدیر)+ • عملکرد: ارتباط دوباره (OSL)+ 	<ul style="list-style-type: none"> • افزایش ظرفیت مدیریت منطقه ای برای آشنایی با توسعه روابط بر پایه اعتماد با اعضا و متعلمین جوامع به حاشیه رانده شده 	<ul style="list-style-type: none"> • نیاز مشخص به ایجاد روابط معتبر/بر پایه اعتماد با جوامع به حاشیه رانده شده

* = موارد عملیاتی که در حال حاضر در مرحله توسعه/پلانگذاری هستند
 + = موارد عملیاتی که شروع شده اند و در انتظار نتیجه هستند
 † = موارد اقدام با نتایج مستند

نظارت و اولویت بندی مالی

اقدام/پاسخ منطقه ای	پیشنهادات بر اساس آگاهی اجتماعی	بیعدالتی های شناسایی شده توسط ذینفعان
<ul style="list-style-type: none"> ابزار عدالت در بودیجه بندی AISD (پروژه پذیرندگان اولیه) (OE)+ 	<ul style="list-style-type: none"> دیپارتمنت های امور مالی، بودیجه و تطبیق و پاسخگویی ایالتی و فدرال باید بررسی پروژه ها و فورمول هایی را که در آن تصمیماتی درباره تخصیص مالی محلی، ایالتی، و فدرال اتخاذ میشود و بودیجه توزیع میگردد، در اولویت قرار دهند هر دیپارتمنت و بخش تعلیمی باید از ابزار پلانگذاری، ارزیابی و بودیجه بندی متمرکز بر عدالت: ابزارهایی برای ایجاد مجدد و منظم تجربه شهری برای نتایج عادلانه، استفاده کند هر دیپارتمنت و بخش تعلیمی باید در حصة پروژه بودیجه بندی با شرکای جامعه به حاشیه رانده شده یا کمیته های تصمیم گیری مستقر در بخش تعلیمی، اشتراک داشته باشد هر دیپارتمنت یا بخش تعلیمی باید بر اساس نیازمندی ها و علایق متعلمین به حاشیه رانده شده اصلاحات مقتضی در بودیجه را انجام دهد ارائه توسعه مسلکی به کارکنان امور مالی، بودیجه، و عملیات در زمینه بودیجه بندی و تصمیم گیری مبتنی بر عدالت 	<ul style="list-style-type: none"> تمرکز محدود بر عدالت در تخصیص بودیجه حداقل تمرکز بر عدالت در توزیع منابع عمومی عدم رعایت عدالت در حمایت مالی کارکنان/تامین کارکنان

* = موارد عملیاتی که در حال حاضر در مرحله توسعه/پلانگذاری هستند
 + = موارد عملیاتی که شروع شده اند و در انتظار نتیجه هستند
 † = موارد اقدام با نتایج مستند

منابع انتخاب شده

اتحاد دولت در زمینه نژاد و عدالت. (۲۰۲۱). ابزارها و منابع. <https://www.racialequityalliance.org/tools-resources/>

ب. لاو. (۲۰۱۹). ما می‌خواهیم کاری بیشتر از بقا انجام دهیم: تدریس برای آزادی و دنباله روی آزادی تعلیمی. بیکن پرس.

تعریف عدالت تعلیمی Austin ISD گرفته شده از <https://nationalequityproject.org/>

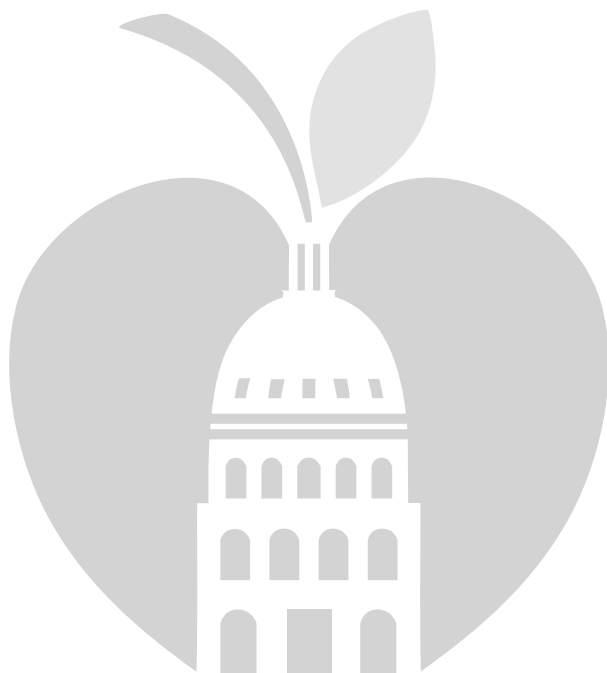
ج. جانسون. (۲۰۱۹). روش‌های تدریس در بهترین مکاتب شهری امریکا. روتلج.

ج. محمد. (۲۰۲۰). تریب استعداد: چارچوب عدالت برای یک علم جوابده به فرهنگ و تاریخ. اسکلاستیک

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

م. شاردن و ک. نواک (۲۰۲۱). عدالت آگاهانه: تحقق قدرت و وعده UDL. کروین.





پلان عملیاتی عدالت ۲۰۲۱ Austin ISD