

سياسة المساواة العرقية والإثنية

<p>يعتقد مجلس إدارة مدرسة بروفيدنس أن جميع الطلاب يمكنهم التعلم على مستوى عالٍ. يتطلب هذا من جميع الطلاب الوصول إلى بيئة تعليمية عالية الجودة ومتجاوبة ثقافيًا ومستدامة حيث <u>يُقدر المعلمون رأس المال والمحيط الثقافي للطلاب لإشراكهم في التعلم.</u> في هذه البيئات، يُقدر المعلمون التنوع العرقي والإثني ويحترمونه ويؤكدون عليه، مدركين أنهم بذلك يخلقون فرصًا متكافئة لجميع الطلاب للمشاركة، <u>والمواطنين العالميين المؤهلين لتحقيق أهدافهم الجامعية و / أو المهنية.</u> هذا ويعتقد مجلس الإدارة أنه يجب تضمين مبدأ المساواة في جميع السياسات والممارسات التعليمية وسياسات مكان العمل في مقاطعة مدارس بروفيدنس العامة ("PPSD" أو "المقاطعة").</p>	<p>الاعتقادات الشائعة</p>
<p>الغرض من سياسة المساواة العرقية والإثنية هو جعل المقاطعة مسؤولة عن مجموعة رسمية من التوقعات التي تشمل:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. القضاء على الحواجز التي تسبب و / أو تديم وجود الفروق 2. إنشاء أنظمة وهياكل تدعم تنوع المتعلمين لدينا 3. توفير التعلم المهني لجميع موظفي مقاطعة مدارس بروفيدنس العامة لتطوير ودعم واستدامة بيئات التعلم المستجيبة ثقافيًا 4. إنشاء هياكل لصوت الطلاب وتمكينهم ومناصرتهم 5. تكريم وكالة الأسرة والمجتمع 6. استخدام أداة عدسة المساواة في جميع عمليات صنع القرار على مستوى المقاطعة والمدرسة 7. إجراء عمليات تدقيق منتظمة للمساواة النوعية والكمية للمدارس والمكاتب المركزية وتقديم تقرير مفصل متاح للجمهور إلى مجلس إدارة المدرسة <p>توفر السياسة السياق والإطار الضروريين لتحديد الاستراتيجيات لموظفي مقاطعة مدارس بروفيدنس العامة لفحص كيفية تأثير العرق واللغة والثقافة على الممارسات على مستوى المقاطعة والتحصيل الأكاديمي، من خلال استخدام مؤشرات مثل: درجات الفصل الدراسي، وبيانات الثقافة الاجتماعية والعاطفية والمدرسة، وبيانات مسح الأسرة والمجتمع، وبيانات تقييم الولاية والمقاطعة، والإحالات السلوكية، ومعدلات التخرج، والتسجيل في الدورات المتقدمة وإتمامها ومعدلات التعليق والحضور.</p> <p>المشرف و / أو مكتب الإنصاف والانتماء، سوف يضع اللوائح الإدارية التي ستوفر تفاصيل لتنفيذ سياسة المساواة العرقية والإثنية.</p>	<p>الغرض والنطاق</p>
<p>ملاحظة: تتطور اللغة والمصطلحات بمرور الوقت وتحمل الكلمات معاني مختلفة بناءً على مكان استخدامها وكيفية استخدامها ومن يستخدمها. تهدف المصطلحات المدرجة هنا إلى أن تكون مدخلاً إلى هذه السياسة.</p> <p>المساءلة: المساءلة هي قبول المسؤولية عن أفعال المقاطعة. إنه يعني الرغبة في التحلي بالشفافية، والسماح للآخرين بمراقبة المقاطعة وتقييمها.</p> <p>التحيز (الصريح والضمني): الميل إلى الاعتقاد بأن بعض الأشخاص والأفكار وما إلى ذلك أفضل من غيرهم مما يؤدي عادةً إلى معاملة بعض الأشخاص بشكل غير عادل.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. التحيز الصريح (أو التحيز الواعي): يشير إلى المواقف والمعتقدات التي لدينا حول شخص أو مجموعة على مستوى واعٍ. 2. التحيز الضمني (أو التحيز اللاواعي): يصف عندما يكون لدينا مواقف تجاه الأشخاص أو ربط الصور النمطية بهم دون معرفتنا الواعية. 	<p>المصطلحات</p>

الثقافة: يتم تعريف الثقافة من قبل الناس والمجتمعات ويمكن أن تشمل جميع طرق الحياة بما في ذلك الفنون والمعتقدات والمؤسسات الخاصة بالسكان التي تنتقل من جيل إلى جيل. لقد سميت الثقافة "طريقة حياة مجتمع بأسره." على هذا النحو، فإنها تشمل قواعد السلوك واللباس واللغة والدين والطقوس والفن.

المعلمون المستجيبون ثقافياً: المعلمون الذين يفكرون في كيفية تأثير هوياتهم وخبراتهم وسياقاتهم الثقافية على تعليمهم. في بيئات التعلم المستجيبة ثقافياً، يبني المعلمون علاقات مع الطلاب، ويقدرون رأسمالمهم الثقافي، ويستخدمون السياقات الثقافية للطلاب لإشراكهم في التعلم ذي الصلة بحياتهم. هذا يساعد الطلاب على أن يصبحوا متعلمين أكثر استقلالية. إنه يوفر للمتعلمين فرص تعلم صارمة ومناسبة للمراحل التعليمية تستند إلى المعايير تحترم تاريخهم وثقافتهم ولغاتهم وطرقهم الفريدة في المعرفة.

التعليم المستجيب ثقافياً: نهج تعليمي يتعرف على المخطط الثقافي للطلاب أو موارد المعرفة ويستخدمه لإشراك التعلم ويساعدهم على منحهم "القوى" التي يحتاجونها لتحمل العبء المعرفي.

الموظف: يشير مصطلح "الموظف (الموظفون)" إلى جميع الموظفين المعيّنين من قبل مجلس إدارة المدرسة، بما في ذلك أولئك الذين يشملهم عقد العمل الفردي واتفاقيات المفاوضات الجماعية وعقود الأداء.

المساواة: تشير إلى صفات العدل والإنصاف وعدم التحيز. تأخذ الممارسات العادلة في الاعتبار الاحتياجات والسياق الفردي لمعالجة عدم التوازن أو الحواجز النظامية.

المجلس الاستشاري للمساواة (المقاطعة): مجموعة من أصحاب المصلحة (الطلاب، والموظفين، والأسرة، وما إلى ذلك)، والتي يجب أن تعكس عضويتها الأجناس والأعراق المتنوعة داخل المقاطعة. الغرض من هذه المجموعة هو رفع أصوات مجتمعاتنا المتنوعة من خلال تقديم المشورة لموظفي المقاطعة، وتقديم المدخلات، والمساعدة في تحديد أولويات الجهود من أجل المساواة على مستوى المقاطعة والسياسات والاستراتيجيات والاستثمارات.

تقييمات الإنصاف: الفحوصات المنهجية للبيانات المتاحة ومدخلات الخبراء حول كيفية تأثير المجموعات المختلفة - خاصة تلك التي تواجه عدم المساواة أو التفاوتات - أو من المحتمل أن تتأثر بسياسة أو برنامج أو عملية. يتم استخدام تقييم الإنصاف كمورد لمساعدة المؤسسات على إجراء مراجعات شاملة تتعلق بالمساواة. تستعرض التقييمات التنظيمية النوعية والكمية الممارسات والبروتوكولات على مستوى المدرسة والمكتب المركزي، من خلال جمع المعلومات وتحليلها. يجب إجراء عمليات تدقيق واسعة النطاق على مستوى المقاطعة كل أربع سنوات، وتدقيق مناخي وثقافي على مستوى المقاطعة، كل عام، وتدقيق المناهج الدراسية، كل 3-6 سنوات. تتضمن هذه التقييمات عمليات متعددة مستنيرة بالبيانات، من أجل تحديد مدى تصرف الإدارات التعليمية، مثل مقاطعة مدارس بروفيدنس العامة، بشكل عادل ومنصف وعادل تجاه كل فرد من أفراد مجتمعها.

فرق قيادة الإنصاف (على مستوى المدرسة): فريق متماسك من الأفراد (الطلاب والموظفين والعائلة وما إلى ذلك) على مستوى المدرسة، هدفه بناء ثقة المجتمع والوعي العرقي والثقافي والعرقي، وإحداث تغيير يؤثر بشكل إيجابي على الطلاب والعائلات.

عدسة المساواة: عملية أو أداة أو فكرة لتحليل تأثير تصميم وتنفيذ السياسات والإجراءات على الأفراد والجماعات المحرومين والمهمشين، ولتحديد الحواجز وإزالتها.

الأصل الإثني: الهوية الثقافية لشخص ما، تم اختيارها أو تعلمها من ثقافته أو عائلته أو أصله (على سبيل المثال، قد يكون أحدهم أسودًا ولكن يتم التعرف عليه ثقافياً على أنه إيطالي).

اللغة: نظام من الرموز التقليدية المنطوقة أو اليدوية (الموقعة) أو المكتوبة التي من خلالها يعبر البشر ، كاعضاء في مجموعة اجتماعية ومشاركين في ثقافتها، عن أنفسهم. تشمل وظائف اللغة التواصل والتعبير عن الهوية واللعب والتعبيرات التخيلية والتنفيس الانفعالي.

الأشخاص الملونين: طريقة لوصف الأشخاص في الولايات المتحدة الذين لا يعتبرون من البيض.

العرق: نظام تصنيف واسع الانتشار وخاطئ يتنوع بمرور الوقت ويعتمد بشكل كبير على مجموعة من الميزات التي تتضمن لون البشرة والسمات المظهرية. يتم استخدام الفئات العرقية التالية من قبل مكتب الإحصاء الأمريكي و "... تعكس بشكل عام تعريفًا اجتماعيًا للعرق المعترف به في هذا البلد وليست محاولة لتعريف العرق بيولوجيًا أو أنثروبولوجيًا أو وراثيًا. بالإضافة إلى ذلك، من المسلم به أن الفئات العرقية تشمل الأصل العرقي والقومي أو المجموعات الاجتماعية والثقافية. قد يختار الأشخاص الإبلاغ عن أكثر من عرق للإشارة إلى اختلاط الأعراض، مثل "الهنود الحمر" و "الأشخاص البيض". الأشخاص الذين يعتبرون أصولهم من أصل هسباني أو لاتيني أو إسباني قد يكونون من أي عرق.¹

الهنود الحمر أو سكان ألاسكا الأصليون - أي شخص له أصول في أي من الشعوب الأصلية لأمريكا الشمالية والجنوبية (بما في ذلك أمريكا الوسطى) والذي يحافظ على الانتماء القبلي أو الارتباط المجتمعي.

الآسيويون - شخص من أصل أي من الشعوب الأصلية في الشرق الأقصى أو جنوب شرق آسيا أو شبه القارة الهندية بما في ذلك، على سبيل المثال، كمبوديا والصين والهند واليابان وكوريا وماليزيا وباكستان وجزر الفلبين وتايلاند و فييتنام.

الأمريكيون السود أو أمريكيون من أصل أفريقي - شخص له أصول في أي من المجموعات العرقية السوداء في إفريقيا.

الهسبانيون أو اللاتينيون² - شخص من أصل كوبي أو مكسيكي أو بورتوريكي أو جنوب أو أمريكا الوسطى أو أي ثقافة أو أصل إسباني آخر بغض النظر عن العرق.

متعددو الأعراق - الأفراد الذين يعرفون أنفسهم على أنهم أكثر من عرق واحد.

سكان هاواي الأصليون أو غيرهم من سكان جزر المحيط الهادئ - أي شخص له أصول في أي من الشعوب الأصلية في هاواي أو غوام أو ساموا أو جزر المحيط الهادئ الأخرى.

الأشخاص البيض - أي شخص من أصل أي من الشعوب الأصلية في أوروبا أو الشرق الأوسط أو شمال أفريقيا.

التباين العرقي: يشير هذا المصطلح إلى الاختلافات والتضارب بين معاملة المجموعات العرقية، بما في ذلك الوضع الاقتصادي والدخل وخيارات السكن والعلاج المجتمعي والسلامة وعدد لا يحصى من جوانب الحياة والمجتمع الأخرى.

التنوع العرقي: مجموعة متنوعة من الهويات أو الخصائص العرقية (مثل الأمريكيين الأفارقة والأمريكيين الأصليين واللاتينيين). التنوع هو مقياس كمي للتمثيل³.

¹ مكتب الإحصاء الأمريكي، "حول موضوع العرق"، <https://www.census.gov/topics/population/race/about.html>

² مكتب الإحصاء الأمريكي، "حول السكان ذوي الأصول الهسبانية وأصلهم"، <https://www.census.gov/topics/population/hispanic-origin/about.html>

³ العرق في المقدمة، "ما هي المساواة العرقية؟"، <https://www.raceforward.org/about/what-is-racial-equity-key-concepts>

<p>العنصرية (الفردية والمؤسسية والهيكلية): أنظمة القوة والمزايا ذات الجذور التاريخية القائمة على العرق والتي يمكن أن تديم الاعتقاد بأن الأعراق المختلفة تمتلك خصائص وقدرات أو صفات مميزة، خاصة لتمييزها على أنها أقل شأنًا أو متفوقة على بعضها البعض. يمكن فهم مستويات مختلفة من العنصرية في الإطار التالي 4 :</p> <p>1. تشمل العنصرية الفردية العنصرية الداخلية والعنصرية بين الأشخاص.</p> <p>أ. العنصرية الداخلية تكمن داخل الأفراد. هذه معتقدات وتحيزات خاصة حول العرق تكمن في عقول الناس وأجسادهم.</p> <p>ب. العنصرية بين الأفراد تحدث بين الأفراد. التحيز والتعصب الأعمى والتمييز على أساس العرق. عندما يجلب الناس معتقداتهم الخاصة حول العرق في تفاعلهم مع الآخرين، فإنهم يدخلون عالم العلاقات الشخصية. أمثلة: التعبيرات العامة عن التحيز والكرهية، والاعتداءات الصغيرة، والتحيز والتعصب الأعمى بين الأفراد.</p> <p>2. تشمل العنصرية النظامية العنصرية المؤسسية والهيكلية.</p> <p>أ. تحدث العنصرية المؤسسية داخل المؤسسات، وتشمل السياسات والممارسات والإجراءات والنتائج غير العادلة [على أساس العرق]، سواء أكان ذلك عن قصد أم بغير قصد.</p> <p>ب. تشير العنصرية الهيكلية إلى عدم المساواة العرقية في مختلف المؤسسات والسياسات والهيكل الاجتماعي والتاريخ والثقافة. تسلط العنصرية الهيكلية الضوء على كيفية عمل العنصرية كنظام سلطة مع مكونات متعددة مترابطة ومعززة ومستمرة ذاتيًا والتي تؤدي إلى عدم المساواة العرقية في جميع مؤشرات النجاح. العنصرية الهيكلية هي عدم المساواة العرقية المتجذرة بعمق في تاريخنا وثقافتنا وأنظمتنا الاقتصادية والسياسية والقانونية.</p>	
<p>مارس 2023</p>	<p>تاريخ المراجعة</p>
<p>يتكون إطار المساواة في مقاطعة مدارس بروفيدنس العامة من الفئات التالية: المساواة والشفافية، الثقافة، المناخ والانتماء، وكالة الأسرة والمجتمع، دعم الطلاب وتمكينهم، والتعليم والتعلم المستجيب للثقافة. تضع هذه الفئات إرشادات سياسة الإنصاف العرقي والإثني الخاصة بمقاطعة مدارس بروفيدنس العامة. سيقوم المشرف و / أو مكتب الإنصاف والانتماء، بوضع اللوائح الإدارية التي ستزود بتفاصيل أكبر لتنفيذ (ودعم) سياسة المساواة العرقية والإثنية. يجب أن تتناول اللوائح كل من المجالات التالية:</p> <p>1. الشفافية والمساءلة</p> <p>أ. سيقوم مكتب الإنصاف والانتماء بإنشاء وعقد مجلس استشاري للإنصاف خاص بمقاطعة مدرسة بروفيدنس العامة، يتألف من جميع أصحاب المصلحة (الطلاب، والموظفين، والعائلات، وما إلى ذلك)، والتي يجب أن تعكس عضويتها الأجناس والأعراق المتنوعة داخل المقاطعة. الغرض من هذه المجموعة هو رفع أصوات مجتمعاتنا المتنوعة من خلال تقديم المشورة لموظفي المقاطعة، وتقديم المدخلات، والمساعدة في تحديد أولويات جهود الإنصاف على مستوى المقاطعة والسياسات والاستراتيجيات والاستثمارات</p> <p>أ. يقوم مكتب الإنصاف والانتماء بالتعاون مع المجلس الاستشاري للإنصاف بإنشاء إطار عمل للإنصاف (مسترشد بفرق قيادة الإنصاف في المدرسة وأفضل الممارسات الحكومية والوطنية).</p>	<p>الإرشادات</p>

⁴ العرق في المقدمة، "ما هي المستويات المختلفة للعنصرية؟" <https://www.raceforward.org/about/what-is-racial-equity-key-concepts>

ii. سيقوم مكتب الإنصاف والانتماء بالاشتراك مع المجلس الاستشاري للإنصاف والمساواة بمراجعة تضمين حق المساواة في البرامج والأنظمة والإجراءات على مستوى المقاطعة (السياسة والبرامج والمناهج والمبادرات)، باستخدام أداة عدسة المساواة. سيقوم المشرف بإجراء تقييمات إنصاف نوعية وكمية للمدارس والمكاتب المركزية. وتشمل:

1. تدقيق المناخ والثقافة على مستوى المقاطعة كل عام دراسي
2. تدقيق المناهج كل 3-6 سنوات
3. عمليات تدقيق شاملة على مستوى المقاطعة كل 4 سنوات

ب. مراقبة وتقييم الإنصاف والأخلاقيات في جميع الممارسات التشغيلية للمقاطعة، بما يتماشى مع سياسة وخطة تكافؤ فرص العمل في المقاطعة وسياسة وخطة العمل الإيجابي، و سياسة الباب التاسع، وسياسة عدم التمييز للطلاب المتحولين جنسياً وحيادي الجندر، و سياسة الانتقال بين الجنسين في مكان العمل، و سياسة التمر والتحرش، و مدونة قواعد سلوك الطالب والسياسات الأخرى ذات الصلة

ت. توفير الموارد والدعم للموظفين لتطوير المعرفة المهنية والوعي الثقافي والتوقعات المستمرة لتحديد أوجه عدم المساواة ومعالجتها.

ث. نموذج المساواة في الممارسات المهنية والتشغيلية بما في ذلك تطوير أنظمة المساواة باستخدام المقاييس

2. الثقافة والمناخ والانتماء

أ. تعيين، وتوظيف، ودعم، وتطوير، والاحتفاظ والتطوير المستمر لقوة عاملة من المهنيين ذوي الوعي العرقي والكفاءة الثقافية؛ إعطاء الأولوية للتعليم المهني لجميع موظفي مقاطعة مدارس بروفيدينس العامة لبناء ثقافة ومناخ إيجابي.

ب. وضع أهداف قصيرة وطويلة الأجل للاستعانة بقوة عاملة ودعمهم وثقلهم بالمهارات والإبقاء عليهم وتطويرهم باستمرار، بحيث تعكس هذه الخطوات والإجراءات مظاهر التنوع العرقي والإثني للطلاب الذين تخدمهم المقاطعة.

ت. إعطاء الأولوية للجهود الرامية إلى إنشاء والحفاظ على بيئات التعلم والعمل الداعمة والمبنية على الأصول والتي يشعر فيها الطلاب والموظفين والأسر ومقدمو الرعاية بالقبول والشعور بالانتماء، والتأكيد على هوياتهم، والأمان جسدياً وعاطفياً

ث. إعطاء الأولوية لتنمية المجتمعات التي تؤكد التنوع داخل الهويات العرقية والإثنية، بما في ذلك الهويات متعددة الجوانب المتعلقة باللون أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الدين أو الهوية الجنسية أو التعبير أو الأصل القومي أو الإعاقة، من خلال المناهج الدراسية والبرمجة وخدمات الدعم

3. وكالة الأسرة والمجتمع

سيتعاون مكتب الإنصاف والانتماء مع مكتب إشراك الأسرة والمجتمع (FACE) من أجل:

أ. إشراك منظمات الأسرة والمجتمع مع الموظفين والطلاب من خلال فرق قيادة الإنصاف في مواقع المدرسة، لتطوير شراكات فعالة بين المنزل والمدرسة والمجتمع

ب. من خلال المشاركة في المجلس الاستشاري للمساواة في المقاطعة وفرق قيادة الإنصاف في المدارس، ستوفر المنظمات المجتمعية وجهات نظر ثقافية متنوعة لدراسة ومعالجة قضايا الإنصاف عند ظهورها

أ. تخصيص موارد المقاطعة لدعم التعاون بين منظمات المجتمع والأسر من أجل جهود المساواة المستمرة

ت. الاحتفاظ بدليل مركزي للموارد وخدمات الدعم لتسهيل الوصول للعائلات، سواء داخل مقاطعة مدارس بروفيدينس العامة أو من خلال المنظمات المجتمعية

ث. توفير التعليم المتبادل لأولياء الأمور / الأسرة والمقاطعة حول موضوعات محددة ذات أهمية ذات صلة بالتعليم ومهمة المقاطعة

ج. الحفاظ على استراتيجيات اتصال واضحة وسهلة الوصول تستجيب لاحتياجات الأفراد ومجموعات أصحاب المصلحة واحتياجات المجتمع الأوسع بلغات وأشكال متعددة

4. دعم الطلاب وتمكينهم

أ. البحث عن صوت الطالب وتمكينه على مستوى المدرسة والمقاطعة

ب. إعطاء الأولوية للوصول العادل إلى دعم الصحة العقلية الكافي

ت. تأكد من إنشاء وصيانة الأنظمة التي تستجيب للاحتياجات السلوكية لكل من الطلاب والبالغين من أجل دعم النمو الاجتماعي والعاطفي للطلاب الأصحاء

ث. إنشاء هياكل واضحة على مستوى المقاطعة والمدرسة، والتي توفر للطلاب فرصًا للمشاركة في التنمية المجتمعية والشخصية

5. التعليم والتعلم المستجيب ثقافيًا والمستدام

أ. زيادة المعرفة والمهارات والقدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين لتدريس مجموعة طلابية متنوعة عرقيًا وإثنيًا بشكل فعال

ب. البحث -بطريقة مقصودة- عن وجهات نظر عرقية وإثنية متنوعة وإدراجها في تطوير وتنفيذ ممارسات ومناهج التعليم والتعلم المستجيب ثقافيًا

ت. ضمان وجود بيئة مدرسية إيجابية وصارمة أكاديميًا يُشارك فيها جميع الطلاب

ث. التعاون مع الزملاء بغية تنفيذ ممارسات تعليمية جيدة، إضافة إلى استخدام مناهج وتقييمات دقيقة داخل بيئة التشغيل، والعمل على تنفيذها بشكل متقن يخدم العملية التعليمية

ج. تطبيق الممارسات التي من شأنها أن ينتج عنها نتائج عادلة بين الطلاب من ذوي الخلفيات العرقية والإثنية المختلفة

ح. الانخراط في التطوير المهني المستمر (التعريف/التنفيذ/الطلب) المصمم من أجل: توفير فهم لكيفية تعلم الأشخاص، والتحفيز الضمني، والممارسات التعليمية المستجيبة ثقافيًا، والقيادة التي تركز على العدالة، والعنصرية المنهجية، والتمايز، والتعليم الشخصي؛ حتى يتمكن المعلمون من تلبية احتياجات مجموعة متنوعة من الطلاب

استراتيجيات التنفيذ

تعكس استراتيجيات التنفيذ التالية إطار المساواة العرقية والإثنية في مقاطعة مدارس بروفيدينس العامة. سيقوم المشرف و/أو مكتب الإنصاف والانتماء بتطوير اللوائح الإدارية. ستوفر هذه اللوائح مزيدًا من التفاصيل حول التنفيذ الكامل لسياسة المساواة العرقية والإثنية. يجب أن تتناول اللوائح كل من المجالات التالية:

1. التغيير المؤسسي

سنقود مقاطعة مدارس بروفيدينس العامة التغيير المؤسسي من خلال تطبيع وتنظيم وتفعيل المساواة العرقية والإثنية.

أ. **تطبيع:** سوف يقوم مقاطعة مدارس بروفيدينس العامة بتضمين إطار عرقي وإثني في جميع عمليات صنع القرار.

ب. **تنظيم:** تطوير الشراكات مع المؤسسات والمجتمعات وبناء القدرات التنظيمية التي تمكن جميع أعضاء مجتمع مقاطعة مدارس بروفيدينس العامة من إحداث التغيير

ت. **تفعيل:** تنفيذ أدوات المساواة العرقية لتغيير السياسات والبرامج والممارسات في جميع أنحاء المقاطعة، وفي جميع الإدارات، التي تخلق عدم المساواة

2. تطوير الممارسات القائمة على البحث

سيستخدم مكتب حقوق الإنصاف والانتماء أداة عدسة المساواة وأشكال متعددة من البيانات لتطوير سياسات وممارسات منصفة في جميع أنحاء المقاطعة. بالإضافة إلى ذلك، سوف يلتزم المكتب بالعمل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين (الطلاب، والأسر، والمعلمين، والموظفين، وأعضاء المجتمع، وما إلى ذلك) لضمان الشفافية والمساءلة ومنع حرمان وتمهيش مجتمعنا من حقوقه.

- أ. البحث عن وجهات نظر عرقية وإثنية متنوعة وتضمينها في جميع خطوات تطوير السياسة
- ب. ابحث عن الممارسات القائمة على الأدلة والنماذج الحالية
- ت. وضع خطط تقييم مدروسة للمساءلة على جميع المستويات (المقاطعة، والإدارة، والمدرسة، والأفراد)
- ث. التواصل وتنفيذ الممارسات التي تم فحصها والتي تؤدي إلى نتائج عادلة بين الطلاب من خلفيات عرقية وإثنية مختلفة
- ج. خلق فرص التغذية الراجعة لأعضاء المجتمع
- ح. قم بإدراج أصحاب المصلحة في المجتمع الذين لديهم وجهات نظر ثقافية متنوعة لتحديد المشكلات المحتملة عند ظهورها

3. الحديث بشأن العرق

- سوف تقوم مقاطعة مدارس بروفيدينس العامة بتطوير وتبادل الأدوات للحديث عن العرق والأصل الإثني. سوف تتعرف هذه الأدوات على التأثيرات التاريخية والمؤسسية والنظامية والشخصية التي أدت إلى تمهيش الأشخاص على أساس العرق والأصل الإثني.
- أ. بناء تحالف من العائلات والطلاب والموظفين وأصحاب المصلحة في المجتمع لتطوير دعم واسع النطاق من أجل حوار صادق ومفتوح يشارك ويسهل التفاهم فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بالمساواة العرقية والإثنية
 - ب. البحث عن وجهات نظر عرقية وإثنية متنوعة وإدراجها في تطوير ممارسات التعليم والتعلم والمناهج التعليمية المتجاوبة ثقافيًا وتنفيذها
 - ت. إشراك الأسرة وأفراد المجتمع المعنيين مع الموظفين والطلاب في مواقع المدرسة بغية تطوير شراكات فعالة بين المنزل والمدرسة والمجتمع.
 - ث. تطوير التدريب لتمكين الموظفين الإداريين على جميع المستويات من استخدام أصواتهم للتأثير على العدالة العرقية والإثنية
 - ج. تصنيف البيانات وكيفية جمع معلومات الطلاب والأسرة والموظفين لتأكيد التنوع العرقي والإثني في مقاطعة مدارس بروفيدينس العامة.⁵

4. بناء القدرات

- ستعمل مقاطعة مدارس بروفيدينس العامة على بناء القدرات القيادية من خلال تحالفات متنوعة، وتطوير القيادة، والتعلم المهني لضمان بيئة مدرسية إيجابية وصارمة أكاديميًا يشارك فيها كل الطلاب. سيشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:
- أ. تعيين، وتوظيف، ودعم، وتطوير، والاحتفاظ والتطوير المستمر لقوة عاملة من المهنيين ذوي الوعي العرقي والكفاءة الثقافية
 - ب. وضع أهداف قصيرة وطويلة الأجل للاستعانة بقوة عاملة ودعمهم وتقلهم بالمهارات والإبقاء عليهم وتطويرهم باستمرار، بحيث تعكس هذه الخطوات والإجراءات مظاهر التنوع العرقي والإثني للطلاب الذين تخدمهم المقاطعة

⁵ إحالة مرجعية "قانون إحصاء جميع الطلاب (ASCA)" ، الجمعية العامة لروود آيلاند ، 2017.

<p>ت. التعاون مع الزملاء بغية تنفيذ ممارسات تعليمية جيدة، إضافة إلى استخدام مناهج وتقييمات دقيقة داخل بيئة التشغيل، والعمل على تنفيذها بشكل متقن يخدم العملية التعليمية</p> <p>ث. تمكين الطلاب والأسر من خلال فرص القيادة والمشاركة</p> <p>ج. تشكيل فرق قيادة الإنصاف في كل مبنى مدرسي في جميع أنحاء المقاطعة</p>	
<p>المشرف و / أو مكتب الإنصاف والانتماء، مسؤول عن تطوير خطة المساواة العرقية والعرقية على مستوى المقاطعة وتنفيذها، بجانب وضع مقاييس مساءلة واضحة تقيس النتائج العادلة لجميع طلاب مقاطعة مدارس بروفيننس العامة. سيقوم المشرف و / أو مكتب الإنصاف والانتماء بتقديم تقرير عن خطة الإنصاف والمخرجات إلى مجلس إدارة مدرسة بروفيننس والمجتمع، في نهاية كل عام دراسي.</p>	<p>التدريب والإشراف والاتصال</p>
<p>يضمن المشرف التزام جميع موظفي مقاطعة مدارس بروفيننس العامة وجميع المتعاقدين بالمقاطعة بكافة القوانين والقواعد واللوائح المطبقة بالإضافة إلى سياسات مجلس الإدارة. وفي حالة مخالفة أي جزء في أي سياسة للقانون يبلغ المشرف مجلس الإدارة في أسرع وقت ممكن عملياً ويطلب من مجلس الإدارة تعديل هذه السياسة.</p>	<p>الالتزام بالقوانين ومتطلبات السرية</p>
<p><u>مبادرة بروفيننس للذكور ذوى الألوان المختلفة</u></p> <p><u>تكافؤ فرص العمل وسياسة وخطة العمل الإيجابي</u></p> <p>سياسة <u>الباب التاسع</u> ،</p> <p>سياسة <u>عدم التمييز للطلاب المتحولين جنسياً وحيادي الجندر</u> ،</p> <p>سياسة <u>التحول الجنساني في مكان العمل</u>،</p> <p>سياسة <u>التمتع والتحرش</u>،</p> <p><u>مدونة قواعد سلوك الطلاب</u></p> <p>سياسة تصنيف مقاطعة مدارس بروفيننس العامة</p> <p>بناء إطار العدالة والمحركات. (2023). (CCE) مركز التعليم التعاوني. https://www.cce.org/equityguide/building-for-equity/evaluation-scaling-for-equitable-outcomes</p> <p>بيئات تعليمية عادلة / المشاركة في التميز بالعدالة. (2023). Fwww.atlantapubi%2F%2A%3https://www.atlantapublicschools.us/Page/http66012D%3FPageID%3Fdefault.aspx%2Fsite%2icschools.us</p> <p>المساواة. (2023). /https://www.cps.edu/sites/equity</p> <p>الإطار — مدارس فارمنجتون العامة. (2022). https://www.fpsct.org/departments/curriculum-instruction/equity-old/framework</p> <p>العرق في المقدمة. (2023). https://www.raceforward.org</p>	<p>الإحالة المرجعية</p>

التاريخ	تاريخ مراجعة لجنة السياسات: 1 مايو 2017 ؛ 19 يونيو 2017 اعتمدها مجلس الإدارة: 2 أغسطس 2017
---------	--