

គោលនយោបាយសមធម៌ពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍

<p>ជំនឿទូទៅ</p>	<p>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសាលារៀនព្រូវីឌីន ជឿជាក់ថាសិស្សទាំងអស់អាចសិក្សាបាននៅកម្រិតខ្ពស់។ នេះតម្រូវឱ្យសិស្សទាំងអស់មានលទ្ធភាពទទួលបានបរិយាកាសសិក្សាដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ឆ្លើយតបតាមវប្បធម៌ និងមាននិរន្តរភាព ដែលអ្នកអប់រំផ្តល់គុណតម្លៃលើដើមទុននិងបរិបទវប្បធម៌របស់សិស្ស ដើម្បីចូលរួមពួកគេក្នុងការសិក្សា។ នៅក្នុងបរិយាកាសទាំងនេះ អ្នកអប់រំផ្តល់គុណតម្លៃ ការគោរព និងទទួលយកពីភាពចម្រុះពូជសាសន៍និងជាតិសាសន៍ ដោយការទទួលស្គាល់ដូច្នោះ ពួកគេកំពុងបង្កើតឱកាសសមធម៌សម្រាប់សិស្សទាំងអស់ក្នុងការចូលរួម ជាពលរដ្ឋពិភពលោកដែលមានទិសដៅដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅមហាវិទ្យាល័យ និង/ឬអាជីពរបស់ពួកគេ។ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជឿជាក់ថាសមធម៌គួរតែត្រូវបានបង្កប់នៅក្នុងគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តការងារទាំងអស់នៅមណ្ឌលសិក្សាធិការសាធារណៈព្រូវីឌីន (“PPSD” ឬ “មណ្ឌល”)។</p>
<p>គោលបំណង និងវិសាលភាព</p>	<p>គោលបំណងនៃគោលនយោបាយសមធម៌ពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍ គឺដើម្បីធានាឱ្យមណ្ឌលមានគណនេយ្យភាពចំពោះសំណុំនៃការរំពឹងទុកជាផ្លូវការ ដែលរួមមាន៖</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ការលុបបំបាត់រូបរាងដែលបណ្តាលឱ្យមាន និង/ឬធ្វើឱ្យមានអសមភាពជាបន្តបន្ទាប់ 2. ការបង្កើតប្រព័ន្ធ និងរចនាសម្ព័ន្ធដែលគាំទ្រភាពចម្រុះនៃអ្នកសិក្សារបស់យើង 3. ការផ្តល់ការសិក្សាប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់បុគ្គលិក PPSD ទាំងអស់ដើម្បីអភិវឌ្ឍ គាំទ្រ និងនិរន្តរភាពបរិយាកាសសិក្សាដែលឆ្លើយតបតាមវប្បធម៌ 4. ការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់សំឡេងសិស្ស ការលើកកម្ពស់ និងការគាំទ្រ 5. ផ្តល់កិត្តិយសដល់ភ្នាក់ងារគ្រួសារ និងសហគមន៍ 6. ការប្រើឧបករណ៍កែលម្អនៃសមធម៌សម្រាប់ការសម្រេចចិត្តតាមមណ្ឌល និងសាលារៀនទាំងអស់។ 7. ធ្វើសវនកម្មសមធម៌តាមលក្ខណៈគុណវិស័យ និងបរិមាណវិស័យជាប្រចាំសម្រាប់សាលារៀន និងការិយាល័យកណ្តាល និងការផ្តល់របាយការណ៍លម្អិតដែលអាចរកបានជាសាធារណៈដល់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសាលារៀន។

	<p>គោលនយោបាយនេះផ្តល់នូវបរិបទ និងក្របខ័ណ្ឌចាំបាច់ ដើម្បីកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់បុគ្គលិក PPSD ដើម្បីពិនិត្យមើលថា តើពូជសាសន៍ ភាសា និងវប្បធម៌ប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្តទូទាំងមណ្ឌល និងសមិទ្ធិផលសិក្សារបៀបណា តាមរយៈការប្រើប្រាស់សូចនាករដូចជា៖ កម្រិតសិក្សា ទិន្នន័យសង្គម- អាមូលនិងវប្បធម៌សិក្សា ទិន្នន័យស្នង់មតិគ្រួសារនិងសហគមន៍ ទិន្នន័យវាយតម្លៃរដ្ឋនិងមណ្ឌល ការបញ្ជូនបន្តអំពីអាកប្បកិរិយា អត្រាបញ្ចប់ការសិក្សា ការចុះឈ្មោះនិងបញ្ចប់វគ្គសិក្សាកម្រិតខ្ពស់ អត្រាផ្អាកការសិក្សា និងវគ្គមាន។</p> <p>អគ្គនាយក និង/ឬការិយាល័យសមធម៌ និងភាពចូលចំណោម នឹងបង្កើតបទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋបាល ដែលនឹងផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតសម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយសមធម៌ពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍។</p>
<p>និយមន័យ</p>	<p><i>សម្គាល់៖ ភាសា និងនិយមន័យវិទ្យុទៅតាមពេលវេលា ហើយពាក្យមានអត្ថន័យប្រែប្រួល ដោយផ្អែកលើកន្លែងដែលពួកវាត្រូវបានប្រើ របៀបដែលពួកវាត្រូវបានប្រើ និងត្រូវបានប្រើដោយនរណា។</i></p> <p><i>និយមន័យដែលបានបង្ហាញនៅទីនេះគឺមានបំណងជាផ្លូវចូលទៅក្នុងគោលនយោបាយ នេះ។</i></p> <p>គណនេយ្យភាព៖ គណនេយ្យភាពគឺជាការទទួលយកនៃទំនួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពរបស់ស្ថាប័ន។ វាបង្ហាញពីឆន្ទៈមានតម្លាភាព ដែលអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃសង្កេតមើល និងវាយតម្លៃស្ថាប័ន។</p> <p>លំអៀង (ដោយជាក់ស្តែង និងដោយប្រយោល)៖ ទំនោរក្នុងការជឿថាបុគ្គល គំនិតមួយចំនួនជាដើម គឺប្រសើរជាងអ្នកដទៃ ដែលជាធម្មតានាំឱ្យមានការប្រព្រឹត្តចំពោះបុគ្គលមួយចំនួនដោយអយុត្តិធម៌។</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ការលំអៀងដោយជាក់ស្តែង (ឬលំអៀងដោយដឹងខ្លួន)៖ សំដៅលើសកម្មភាព និងជំនឿដែលយើងមានអំពីបុគ្គល ឬក្រុមមួយនៅកម្រិតដឹងខ្លួន។ 2. លំអៀងដោយប្រយោល (ឬលំអៀងដោយមិនដឹងខ្លួន)៖ ពិពណ៌នានៅពេលយើងមានសកម្មភាពចំពោះបុគ្គល ឬមានការនិយមទំនាក់ទំនងជាមួយពួកគេដោយគ្មានការយល់ដឹងរបស់យើង។ <p>វប្បធម៌៖ វប្បធម៌ត្រូវបានកំណត់ដោយមនុស្ស និងសហគមន៍ ហើយអាចរួមបញ្ចូលគ្រប់ផ្លូវនៃជីវិត រួមមានសិល្បៈ ជំនឿ និងស្ថាប័ននានានៃប្រជាជនដែលត្រូវបានបន្តពីជំនាន់មួយទៅជំនាន់មួយ។</p>

វប្បធម៌ត្រូវបានហៅថា "ផ្លូវនៃជីវិតសម្រាប់សង្គមទាំងមូល" ។ ដូចនេះ វារួមមានក្រុមសីលធម៌ ការស្លៀកពាក់ ភាសា សាសនា ពិធីសាសនា និងសិល្បៈ។

អ្នកអប់រំដែលឆ្លើយតបតាមវប្បធម៌:

អ្នកអប់រំដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីរបៀបដែលអត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួន បទពិសោធន៍ និងបរិបទវប្បធម៌របស់ពួកគេជះឥទ្ធិពលដល់ការបង្រៀនរបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងបរិយាកាសសិក្សាដែលឆ្លើយតបតាមវប្បធម៌ អ្នកអប់រំបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយសិស្ស ផ្តល់គុណតម្លៃចំពោះដើមទុនវប្បធម៌របស់ពួកគេ និងប្រើប្រាស់បរិបទវប្បធម៌របស់សិស្ស ដើម្បីចូលរួមពួកគេក្នុងការសិក្សាដែលទាក់ទងនឹងជីវិតរបស់ពួកគេ។ នេះជួយសិស្សនុសិស្សឱ្យក្លាយជាអ្នកសិក្សាឯករាជ្យកាន់តែច្រើនឡើង។ វាផ្តល់ឱ្យអ្នកសិក្សានូវឱកាសសិក្សាផ្នែកលើស្តង់ដារជាមួយកម្រិតថ្នាក់សិក្សាត្រឹមត្រូវដែលគ្រប់ជនប្រយោជន៍ ដែលផ្តល់គុណតម្លៃដល់ប្រវត្តិសាស្ត្រ វប្បធម៌ ភាសា និងវិធីពិសេសនៃការយល់ដឹងរបស់ពួកគេ។

ការបង្រៀនដែលឆ្លើយតបតាមវប្បធម៌: វិធីសាស្ត្របង្រៀនដែលទទួលស្គាល់ និងប្រើប្រាស់គ្រោងការណ៍វប្បធម៌របស់សិស្សនុសិស្ស ឬមូលនិធិនៃចំណេះដឹងដើម្បីដាក់បញ្ចូលក្នុងការសិក្សា និងជួយផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវ "សាច់ដុំ" ដែលពួកគេត្រូវការដើម្បីទទួលបានបន្តក្នុងចំណេះដឹង។

និយោជិត: ពាក្យ "និយោជិត"

សំដៅលើនិយោជិតទាំងអស់ដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយក្រុមប្រឹក្សាសាលារៀន រួមទាំងអ្នកដែលស្ថិតនៅក្រោមកិច្ចសន្យាការងារបុគ្គល កិច្ចព្រមព្រៀងចរចារួម និងកិច្ចសន្យាការអនុវត្ត។

សមធម៌: សំដៅលើគុណសម្បត្តិនៃភាពត្រឹមត្រូវ ភាពយុត្តិធម៌ និងភាពមិនលំអៀង។ ការអនុវត្តសមធម៌យកចិត្តទុកដាក់លើតម្រូវការ និងបរិបទបុគ្គលម្នាក់ៗដើម្បីដោះស្រាយអតុល្យភាព ឬឧបសគ្គប្រព័ន្ធ។

ក្រុមប្រឹក្សាអ្នកផ្តល់ឱវាទសមធម៌ (មណ្ឌល): ក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធនានា (សិស្សនុសិស្ស បុគ្គលិក ក្រុមគ្រួសារ។ល។) ដែលសមាជិកភាពរបស់ពួកគេឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពចម្រុះនៃពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍នៅក្នុងមណ្ឌល។ គោលបំណងនៃក្រុមនេះគឺដើម្បីបង្កើនសំឡេងនៃសហគមន៍ចម្រុះរបស់យើងដោយផ្តល់ដំបូន្មានដល់បុគ្គលិកមណ្ឌល ការផ្តល់ធាតុចូល និងការជួយផ្តល់អាទិភាពដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសមធម៌ គោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងការវិនិយោគនៅទូទាំងមណ្ឌល។

សវនកម្មសមធម៌: ការពិនិត្យជាប្រព័ន្ធនៃទិន្នន័យដែលមាន និងធាតុចូលរបស់អ្នកជំនាញអំពីរបៀបដែលក្រុមផ្សេងៗ ជាពិសេសអ្នកដែលប្រឈមមុខនឹងវិសមភាព ឬអសមភាព ឬអាចរងផលប៉ះពាល់ដោយគោលនយោបាយ កម្មវិធី ឬដំណើរការ។ សវនកម្មសមធម៌ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាធនធាន ដើម្បីជួយស្ថាប័នធ្វើការពិនិត្យមើលសមធម៌ដ៏ទូលំទូលាយ។ ការវាយតម្លៃស្ថាប័នតាមលក្ខណៈគុណវិស័យនិងបរិមាណវិស័យ ពិនិត្យមើលលើការអនុវត្ត និងពិធីសារនៅកម្រិតសាលារៀន និងការិយាល័យកណ្តាល ដោយប្រមូល និងវិភាគព័ត៌មាន។ សវនកម្មពង្រីកទូទាំងមណ្ឌលគួរតែត្រូវបានធ្វើឡើងរៀងរាល់បួនឆ្នាំម្តង សវនកម្មបរិយាកាសនិងវប្បធម៌ទូទាំងសមណ្ឌលនៅរៀងរាល់ឆ្នាំ និងសវនកម្មកម្មវិធីសិក្សានៅរៀងរាល់ 3-6 ឆ្នាំម្តង។ ការវាយតម្លៃទាំងនេះរួមមានដំណើរការពហុព័ត៌មានបានទទួល ក្នុងគោលបំណងកំណត់ពីវិសាលភាពដែលមណ្ឌលសិក្សាធិការ ដូចជា PPSD ធ្វើសកម្មភាពដោយយុត្តិធម៌ សមធម៌ និងស្ថេរភាពចំពោះសមាជិកគ្រប់រូបនៃសហគមន៍របស់ខ្លួន។

ក្រុមភាពជាអ្នកដឹកនាំសមធម៌ (នៅតាមសាលារៀន):
 ក្រុមបុគ្គលដែលមានភាពស្ថិតរមួត (សិស្ស បុគ្គលិក ក្រុមគ្រួសារ ជាដើម) នៅកម្រិតសាលារៀន ដែលគោលដៅរបស់ពួកគេគឺដើម្បីកសាងទំនុកចិត្តសហគមន៍ និងការយល់ដឹងអំពីពូជសាសន៍ វប្បធម៌ និងជាតិសាសន៍ និងបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរដែលជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមានដល់សិស្សានុសិស្ស និងក្រុមគ្រួសារ។

កែវលែនសមធម៌: ដំណើរការ ឧបករណ៍ ឬទិដ្ឋភាពសម្រាប់ការវិភាគពីការជះឥទ្ធិពលនៃការរចនា និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីលើបុគ្គល និងក្រុមដែលជួបប្រទះការរើសអើងគ្រប់ប្រភេទ និងដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងសក្តានុពលដើម្បីលុបបំបាត់របាំងទាំងនោះ។

ជាតិសាសន៍: អត្តសញ្ញាណវប្បធម៌របស់បុគ្គលម្នាក់ បានជ្រើសរើសឬសិក្សាពីវប្បធម៌ គ្រួសារ ឬពូជពង្សរបស់ពួកគេ (ឧ. បុគ្គលម្នាក់អាចជាជនជាតិស្បែកខ្មៅ ប៉ុន្តែការកំណត់អត្តសញ្ញាណវប្បធម៌ជាជនជាតិអឺរ៉ុប)។

ភាសា: ប្រព័ន្ធនៃការនិយាយបែបសាមញ្ញ សៀវភៅណែនាំ (បានចុះហត្ថលេខា) ឬនិមិត្តសញ្ញាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយមធ្យោបាយដែលមនុស្សជាតិ ជាសមាជិកនៃក្រុមសង្គមមួយ និងអ្នកចូលរួមនៅក្នុងវប្បធម៌របស់ខ្លួន

	<p>បង្ហាញពីខ្លួនឯង។ មុខងារនៃភាសារួមមានការប្រាស្រ័យទាក់ទង ការបង្ហាញអក្ខរកម្ម ការលេងកម្សាន្ត ការបញ្ចេញមតិបែបស្រមៃស្រមៃ និងការបង្ហាញអារម្មណ៍។</p> <p>សម្បជន (ជនជាតិ)៖ មធ្យោបាយពិពណ៌នាអំពីមនុស្សនៅសហរដ្ឋអាមេរិក ដែល មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាជនជាតិស្បែកស។</p> <p>ពូជសាសន៍៖ ប្រព័ន្ធការចាត់ចំណាត់ថ្នាក់រាលដាល និងកំហុសខុសដែលប្រែប្រួលតាមពេលវេលា និងមានភាពធ្ងន់រលុងដោយផ្អែកលើការរួមបញ្ចូលគ្នានៃលក្ខណៈ ដែលរួមមានពណ៌ស្បែក និងលក្ខណៈនៃរូបរាង។ ប្រភេទពូជសាសន៍ខាងក្រោមត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយការិយាល័យជំរឿនសហរដ្ឋ អាមេរិក ហើយ "... ជាទូទៅឆ្លុះបញ្ចាំងពីនិយមន័យសង្គមនៃពូជសាសន៍ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅ ក្នុងប្រទេសនេះ ហើយមិនមែនជាការប៉ុនប៉ងដើម្បីកំណត់ពូជសាសន៍តាមបែបជីវសាស្ត្រ នរវិទ្យា ឬប្រែប្រួលនោះទេ។ លើសពីនេះ វាត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ប្រភេទនៃក្រុមពូជសាសន៍រួមមាន ដើមកំណើតពូជសាសន៍និងជាតិសាសន៍ ឬក្រុមវប្បធម៌សង្គម។ មនុស្សអាចជ្រើសរើសរាយការណ៍ច្រើនជាងមួយពូជសាសន៍ ដើម្បីបង្ហាញពីល្បាយពូជសាសន៍របស់ពួកគេ ដូចជា "ជនជាតិអាមេរិកឥណ្ឌា" និង "ជនជាតិស្បែកស"។ បុគ្គលដែលកំណត់អក្ខរកម្មដើមកំណើតរបស់ពួកគេ ថាជាជនជាតិអេស្ប៉ាញ ឡាទីន ឬអេស្ប៉ាញ អាចមានជាតិសាសន៍ណាមួយ"។¹</p> <p>ជនជាតិដើមអាមេរិកាំង ឬអាឡាស្កា - បុគ្គលដែលមានដើមកំណើតនៅក្នុងជនជាតិដើមណាមួយនៃអាមេរិក ខាងជើង និងខាងត្បូង (រួមទាំងអាមេរិកកណ្តាល) និងជាអ្នកដែលរក្សាទំនាក់ទំនងកុលសម្ព័ន្ធ ឬសហគមន៍។</p> <p>ជនជាតិអាស៊ី - បុគ្គលដែលមានដើមកំណើតពីជនជាតិដើមណាមួយនៃចុងបូព៌ា អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ឬឧបទ្វីបឥណ្ឌា រួមមាន ឧទាហរណ៍ កម្ពុជា ចិន ឥណ្ឌា ជប៉ុន កូរ៉េ ម៉ាឡេស៊ី ប៉ាគីស្ថាន កោះហ្វីលីពីន ថៃ និង ប្រទេសវៀតណាម។</p> <p>ជនជាតិអាមេរិកស្បែកខ្មៅ ឬអាហ្វ្រិក - បុគ្គលដែលមានដើមកំណើតនៅក្នុងក្រុមជនជាតិស្បែកខ្មៅណាមួយនៃ ទ្វីបអាហ្វ្រិក។</p>
--	--

¹ ការិយាល័យជំរឿនសហរដ្ឋអាមេរិក "អំពីប្រធានពូជសាសន៍," <https://www.census.gov/topics/population/race/about.html>។

	<p>អ្នកនិយាយភាសាអេស្ប៉ាញ ឬឡាទីន ²- ប្រជាជនគុយបា ម៉ិកស៊ិក ព័រតូរីកា អាមេរិកខាងត្បូង ឬកណ្តាល ឬរូបធម៌អេស្ប៉ាញ ឬដើមកំណើតផ្សេងទៀត ដោយមិនគិតពីពូជសាសន៍។</p> <p>ពហុពូជសាសន៍- បុគ្គលដែលកំណត់អត្តសញ្ញាណខ្លួនឯងថាមានពូជសាសន៍ច្រើនជាងមួយ ។</p> <p>ជនជាតិដើមហាវ៉ៃ ឬអ្នកកោះប៉ាស៊ីហ្វិកផ្សេងទៀត - បុគ្គលដែលមានដើមកំណើតនៅក្នុងជនជាតិដើមណាមួយនៃហាវ៉ៃ ហ្គួម សាម៉ាវ ឬកោះប៉ាស៊ីហ្វិកផ្សេងទៀត។</p> <p>ជនជាតិដើមស្បែកស - បុគ្គលដែលមានដើមកំណើតនៅក្នុងជនជាតិដើមណាមួយនៃទ្វីបអឺរ៉ុប មជ្ឈិមបូព៌ា ឬអាហ្វ្រិកខាងជើង។</p> <p>អសមភាពពូជសាសន៍៖ ពាក្យនេះសំដៅទៅលើអតុល្យភាព និងភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងការប្រព្រឹត្តចំពោះក្រុមពូជសាសន៍ រួមទាំងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច ប្រាក់ចំណូល ជម្រើសលំនៅដ្ឋាន មុខងារសង្គម សុវត្ថិភាព និងទិដ្ឋភាពជាច្រើនផ្សេងទៀតនៃជីវិត និងសង្គម។</p> <p>ភាពចម្រុះពូជសាសន៍៖ ភាពផ្សេងៗគ្នានៃអត្តសញ្ញាណពូជសាសន៍ ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈ (ឧទាហរណ៍ ជនជាតិអាមេរិកដើមកំណើត អាហ្វ្រិក ឡាតាំង)។ ភាពចម្រុះគឺជារង្វាស់បរិមាណវិសនៃការកំណាង³។</p> <p>ពូជសាសន៍និយម (បុគ្គល ស្ថាប័ន និងរចនាសម្ព័ន្ធ)៖ ប្រព័ន្ធនៃអំណាច និងគុណសម្បត្តិដែលមានឬសគល់ជាប្រវត្តិសាស្ត្រដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ ដែលអាចបន្តជំនឿថាពូជសាសន៍ផ្សេងៗគ្នាមានលក្ខណៈ សមត្ថភាព ឬគុណសម្បត្តិខុសពីគ្នា ជាពិសេសដើម្បីសម្គាល់ពួកគេថាអន់ជាង ឬខ្លាំងជាងគ្នាទៅវិញទៅមក។ កម្រិតផ្សេងគ្នានៃជាតិសាសន៍និយម (ការរើសអើងពូជសាសន៍) អាចត្រូវបានយល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌដូចខាងក្រោម⁴៖</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ពូជសាសន៍និយមលក្ខណៈបុគ្គល រួមមានពូជសាសន៍និយមលក្ខណៈខាងក្នុង និងអន្តរបុគ្គល។ <ol style="list-style-type: none"> a. ពូជសាសន៍និយមលក្ខណៈខាងក្នុង ស្ថិតនៅលើបុគ្គលម្នាក់ៗ។ ទាំងនេះគឺជាជំនឿឯកជន
--	---

² ការិយាល័យជំរឿនសហរដ្ឋអាមេរិក "អំពីចំនួនប្រជាជនអេស្ប៉ាញ និងដើមកំណើតរបស់ខ្លួន,"

<https://www.census.gov/topics/population/hispanic-origin/about.html>¹

³ Race Forward, "តើសមធម៌ពូជសាសន៍ជាអ្វី?" <https://www.raceforward.org/about/what-is-racial-equity-key-concepts>¹

⁴ Race Forward, "តើអ្វីជាកម្រិតផ្សេងគ្នានៃពូជសាសន៍និយម?" <https://www.raceforward.org/about/what-is-racial-equity-key-concepts>¹

	<p>និងភាពលំអៀងអំពីពូជសាសន៍ដែលមាននៅក្នុងចិត្ត និងរូបកាយរបស់មនុស្សផ្ទាល់ខ្លួន។</p> <p>b. ពូជសាសន៍និយមអន្តរបុគ្គល កើតឡើង រវាងបុគ្គលម្នាក់ៗ។ ភាពលំអៀង ការប្រកាន់ខ្ជាប់ក្នុងចិត្ត និងការរើសអើងផ្អែកលើពូជសាសន៍។ នៅពេលដែលមនុស្សនាំយកជំនឿឯកជនអំពីពូជសាសន៍ចូលទៅក្នុងអន្តរកម្មរបស់ពួកគេជាមួយអ្នកដទៃ ពួកគេចូលទៅក្នុងអាណាចក្រអន្តរបុគ្គល។ ឧទាហរណ៍៖ ការបង្ហាញជាសាធារណៈនៃការរើសអើង និងការស្អប់ការឈ្លានពាន ភាពលំអៀង និងការប្រកាន់ខ្ជាប់ក្នុងចិត្តរវាងបុគ្គល។</p> <p>2. ពូជសាសន៍និយមលក្ខណៈប្រព័ន្ធ</p> <p>រួមមានការប្រកាន់ពូជសាសន៍តាមស្ថាប័ន និងរចនាសម្ព័ន្ធ។</p> <p>a. ពូជសាសន៍និយមលក្ខណៈស្ថាប័ន កើតឡើង នៅក្នុងស្ថាប័ន ហើយរួមមានគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត នីតិវិធី និងលទ្ធផលដែលមិនសមហេតុផល [ផ្អែកលើពូជសាសន៍] ទោះជាចេតនា ឬអត់ក៏ដោយ។</p> <p>b. ពូជសាសន៍និយមលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធ សំដៅទៅលើវិសមធម៌ពូជសាសន៍នៅទូទាំងស្ថាប័ន គោលនយោបាយ រចនាសម្ព័ន្ធសង្គម ប្រវត្តិសាស្ត្រ និងវប្បធម៌។ ពូជសាសន៍និយមលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធកូសបញ្ជាក់ពីរបៀបដែលការរើសអើងពូជសាសន៍ដំណើរការជាប្រព័ន្ធនៃអំណាចដែលមានធាតុផ្សំជាច្រើនគ្នាភ្ជាប់គ្នាទៅវិញទៅមក ការពង្រឹងនិងបន្តដោយខ្លួនឯង ដែលបណ្តាលឱ្យមានវិសមធម៌ពូជសាសន៍នៅទូទាំងស្ថាប័នទាំងអស់សម្រាប់ភាពជោគជ័យ។ ពូជសាសន៍និយមលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធគឺជាវិសមធម៌ពូជសាសន៍ដែលត្រូវបានចាក់ឬសយ៉ាងជ្រៅ និងបង្កប់នៅក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រ និងវប្បធម៌របស់យើង ព្រមទាំងប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ និងច្បាប់របស់យើង។</p>
កាលបរិច្ឆេទកែប្រែ	ខែមីនា ឆ្នាំ 2023
គោលការណ៍ណែនាំ	ក្របខ័ណ្ឌសមធម៌របស់ PPSD មានចំណាត់ថ្នាក់ដូចខាងក្រោម៖ គណនេយ្យភាពនិងតម្លាភាព វប្បធម៌ បរិយាកាសនិងភាពចូលចំណោម ទីភ្នាក់ងារគ្រួសារនិងសហគមន៍ ការគាំទ្រនិងការលើកកម្ពស់សិស្ស និងការបង្រៀននិងការរៀនដែលឆ្លើយតបតាមវប្បធម៌។ ចំណាត់ទាំងនេះកំណត់គោលការណ៍ណែនាំគោលនយោបាយសមធម៌ពូជសាសន៍

និងជាតិសាសន៍របស់ PPSD។ អគ្គនាយក និង/ឬការិយាល័យសមធម៌ និងភាពចូលចំណោម នឹងបង្កើត **បទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋបាល** ដែលនឹងផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមទៀតសម្រាប់ ការអនុវត្ត (និងនិរន្តរភាព) គោលនយោបាយសមធម៌ពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍។ បទប្បញ្ញត្តិត្រូវបង្ហាញរាល់ផ្នែកខាងក្រោម៖

1. តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព

a. ការិយាល័យសមធម៌ និងភាពចូលចំណោម នឹងបង្កើត និងកោះប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាអ្នកផ្តល់ឱវាទសមធម៌ PPSD ដែលបង្កើតឡើងដោយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ (សិស្ស បុគ្គលិក គ្រួសារជា ដើម) ដែលសមាជិកភាពរបស់ពួកគេនឹងឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពចម្រុះពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍នៅក្នុងមណ្ឌល។ គោលបំណងនៃក្រុមនេះគឺដើម្បីបង្កើនសំឡេងនៃសហគមន៍ចម្រុះរបស់យើងដោយផ្តល់ដំបូន្មានដល់បុគ្គលិកមណ្ឌល ការផ្តល់ធាតុចូល និងការជួយផ្តល់អាទិភាពដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសមធម៌ គោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងការវិនិយោគនៅទូទាំងមណ្ឌល។

i. ការិយាល័យសមធម៌ និងភាពចូលចំណោម រួមជាមួយនឹងក្រុមប្រឹក្សាអ្នកផ្តល់ឱវាទសមធម៌ បង្កើតក្របខ័ណ្ឌសមធម៌ (ជូនដំណឹងដោយក្រុមអ្នកដឹកនាំសមធម៌នៅតាមសាលារៀន និងការអនុវត្តល្អបំផុតរបស់រដ្ឋ និងជាតិ)។

ii. ការិយាល័យសមធម៌ និងភាពចូលចំណោម រួមជាមួយនឹងក្រុមប្រឹក្សាប្រឹក្សាសមធម៌ នឹងពិនិត្យមើលលើសមធម៌នៃកម្មវិធី ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីទូទាំងមណ្ឌល (គោលនយោបាយ កម្មវិធី កម្មវិធីសិក្សា និងគំនិតផ្តួចផ្តើម) ដោយប្រើឧបករណ៍កែវលែនសមធម៌។ អគ្គនាយកនឹងធ្វើសវនកម្មសមធម៌លក្ខណៈគុណវិស័យ និងបរិមាណវិស័យសម្រាប់សាលារៀន និងការិយាល័យកណ្តាល។ ទាំងនេះរួមមាន៖

1. សវនកម្មបរិយាកាស និងរបៀបនៃទូទាំងមណ្ឌលរៀនរាល់ឆ្នាំសិក្សា
2. សវនកម្មកម្មវិធីសិក្សារៀនរាល់ 3-6 ឆ្នាំម្តង
3. សវនកម្មគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៅទូទាំងមណ្ឌលរៀនរាល់ 4 ឆ្នាំម្តង

- b. តាមដាន និងវាយតម្លៃសមធម៌ និងក្រមសីលធម៌ក្នុងការអនុវត្តប្រតិបត្តិការរបស់មណ្ឌលទាំងអស់ ដោយស្របតាមគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាព EEO របស់មណ្ឌល និងផែនការ គោលនយោបាយចំណងជើង IX គោលនយោបាយមិនរើសអើងសម្រាប់សិស្សប្តូរភេទ និងពង្រីកយេនឌ័រ គោលនយោបាយការផ្លាស់ប្តូរយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ គោលនយោបាយការគាំទ្រកំហែង និងការបៀតបៀន ក្រមសីលធម៌សិស្ស និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។
- c. ផ្តល់ធនធាន និងការគាំទ្រសម្រាប់និយោជិតក្នុងការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ការយល់ដឹងអំពីវប្បធម៌ និងការរំពឹងទុកជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងដោះស្រាយវិសមធម៌។
- d. ម៉ូដែលសមធម៌ក្នុងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ និងប្រតិបត្តិការ រួមទាំងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគណនេយ្យភាពជាមួយរដ្ឋាស់

2. វប្បធម៌ បរិយាកាស និងភាពចូលចំណោម

- a. ជ្រើសរើស ជួល គាំទ្រ ជំរុញ រក្សា និងបន្តអភិវឌ្ឍកម្លាំងការងាររបស់អ្នកជំនាញដែលមានជំនាញខាងពូជសាសន៍ និងវប្បធម៌។ ផ្តល់អាទិភាពដល់ការរៀនជំនាញវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់បុគ្គលិក PPSD ទាំងអស់ ដើម្បីកសាងវប្បធម៌ និងបរិយាកាសវិជ្ជមាន។
- b. កំណត់គោលដៅរយៈពេលខ្លី និងវែង ដើម្បីជ្រើសរើស ជួល គាំទ្រ ជំរុញ រក្សា និងបន្តអភិវឌ្ឍកម្លាំងការងារដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពចម្រុះពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍របស់សិស្សដែលបម្រើដោយមណ្ឌល។
- c. ផ្តល់អាទិភាពដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីបង្កើត និងរក្សាបរិយាកាសសិក្សា និងការងារដែលជំរុញដោយទ្រព្យសកម្ម ដែលសិស្ស បុគ្គលិក គ្រួសារ និងអ្នកថែទាំមានអារម្មណ៍បានទទួលយក និងអារម្មណ៍នៃភាពចូលចំណោម មានការទទួលយកនៅក្នុងអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេ និងមានសុវត្ថិភាពទាំងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្ត។
- d. ផ្តល់អាទិភាពដល់សហគមន៍ដាំដុះការទទួលយកពីភាពចម្រុះនៅក្នុងអត្តសញ្ញាណពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍ រួមទាំងអត្តសញ្ញាណប្រសព្វដែលទាក់ទងនឹងពណ៌ ភេទ ទំនោរផ្លូវភេទ សាសនា អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រឬការបង្ហាញ

ដើមកំណើតជាតិ ឬពិការភាព តាមរយៈកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធី និងសេវាកម្មគាំទ្រ។

3. ទីភ្នាក់ងារគ្រួសារ និងសហគមន៍

ការិយាល័យសមធម៌ និងភាពចូលចំណោម

នឹងចាប់ផ្តើមជាមួយការិយាល័យទំនាក់ទំនងគ្រួសារ និងសហគមន៍ (FACE) ដើម្បី៖

- a. ផ្តល់ការចូលរួមដល់ក្រុមគ្រួសារ និងអង្គការសហគមន៍ជាមួយបុគ្គលិក និងសិស្សានុសិស្ស តាមរយៈក្រុមភាពជាអ្នកដឹកនាំសមធម៌នៅទីតាំងសាលារៀន ដើម្បីបង្កើតភាពជាដៃគូប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរវាងផ្ទះសាលារៀន និងសហគមន៍។
- b. តាមរយៈការចូលរួមក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអ្នកផ្តល់ឱវាទសមធម៌មណ្ឌល និងក្រុមអ្នកដឹកនាំសមធម៌នៅតាមសាលារៀន អង្គការសហគមន៍នឹងផ្តល់នូវទស្សនៈវប្បធម៌ចម្រុះដើម្បីសិក្សា និងដោះស្រាយបញ្ហាសមធម៌នៅពេលពួកវាកើតមានឡើង។
 - i. ប្តេជ្ញាផ្តល់ធនធានមណ្ឌលដើម្បីគាំទ្រកិច្ចសហការរវាងអង្គការសហគមន៍ និងក្រុមគ្រួសារឆ្ពោះទៅរកកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសមធម៌ ដែលកំពុងបន្ត
- c. រក្សាបញ្ជីកម្មវិធីនៃធនធាន និងសេវាកម្មគាំទ្រ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការទទួលបានសម្រាប់ក្រុមគ្រួសារ ទាំងនៅក្នុង PPSD និងតាមរយៈអង្គការសហគមន៍
- d. ផ្តល់ការអប់រំដល់ឪពុកម្តាយ/គ្រួសារ និងមណ្ឌលជុំវិញប្រធានបទជាក់លាក់ដែលចាប់អារម្មណ៍ទាក់ទងនឹងការអប់រំ និងបេសកកម្មរបស់មណ្ឌល
- e. រក្សាយុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងប្រកបដោយតម្លាភាព និងអាចចូលដំណើរការបាន ឆ្លើយតបទៅនឹងបុគ្គល ក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធ និងតម្រូវការសហគមន៍កាន់តែទូលំទូលាយ ជាភាសានិងទម្រង់ជាច្រើន

4. ការគាំទ្រ និងការលើកកម្ពស់សិស្ស

- a. ស្វែងរក និងលើកកម្ពស់សំឡេងសិស្សនៅសាលារៀន និងនៅកម្រិតមណ្ឌល
- b. ផ្តល់អាទិភាពដល់ការទទួលបានសមធម៌ ដើម្បីទទួលបានជំនួយសុខភាពផ្លូវចិត្តគ្រប់គ្រាន់
- c. ធានាប្រព័ន្ធត្រូវបានបង្កើត និងបានថែទាំដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអាកប្បកិរិយាពិទាំ

	<p>ងសិស្ស និងមនុស្សពេញវ័យ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គមនិងផ្លូវចិត្តរបស់សិស្សដែលមាន សុខភាពល្អ</p> <p>d. បង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធតម្លាភាពនៅកម្រិតមណ្ឌល និងសាលារៀន ដែលផ្តល់ឱកាសដល់សិស្សក្នុងការចូលរួមក្នុងសហគមន៍ និងការអភិវឌ្ឍផ្ទាល់ខ្លួន</p> <p>5. ឆ្លើយតបតាមវប្បធម៌ និងនិរន្តរភាពការបង្រៀន និងការរៀន</p> <p>a. បង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់សាស្ត្រាចារ្យ និងបុគ្គលិក ដើម្បីបង្រៀនសិស្សនុសិស្សចម្រុះពូជសាសន៍និងជាតិសាសន៍ប្រ កបដោយប្រសិទ្ធភាព</p> <p>b. គាំទ្រចិត្តស្រាវជ្រាវ និងរួមបញ្ចូលទស្សនវិស័យពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍ចម្រុះក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តការបង្រៀន និងការរៀនដែលឆ្លើយតបតាមវប្បធម៌ និងកម្មវិធីសិក្សា</p> <p>c. ធានាបាននូវបរិយាកាសសាលារៀនជាវិជ្ជមាន និងតឹងរឹងក្នុងការសិក្សា ដែលមានការចូលរួមជាមួយសិស្សទាំងអស់</p> <p>d. សហការជាមួយសហសេរីកដើម្បីបង្កើត និងអនុវត្តផ្ទាល់ខ្លួននូវជំនាញការបង្រៀនដែលឆ្លើយតបតាមវ ប្បធម៌ កម្មវិធីសិក្សា និងការវាយតម្លៃ</p> <p>e. ការអនុវត្តជំនាញដែលនាំទៅរកលទ្ធផលសមធម៌ក្នុងចំណោមសិ ស្សមកពីមជ្ឈដ្ឋានពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍ផ្សេងៗគ្នា</p> <p>f. ផ្តល់ការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលកំពុងបន្ត (កំណត់/អនុវត្ត/ទាមទារ) ដែលត្រូវបានរចនាឡើងដើម្បី ផ្តល់នូវការយល់ដឹងអំពីរបៀបដែលមនុស្សសិក្សា លំអៀងដោយដឹងខ្លួន ការអនុវត្តការបង្រៀនដែលឆ្លើយតបតាមវប្បធម៌ ភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលផ្តោតលើសមធម៌ ការប្រកាន់ពូជសាសន៍លក្ខណៈប្រព័ន្ធ ការបែងចែកនិងការបង្រៀនផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យអ្នកអប់រំពេញតម្រូវការនៃក្រុមសិស្សនុសិស្សចម្រុះ</p>
<p>យុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្ត</p>	<p>យុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តខាងក្រោមនេះបញ្ជាក់ពីក្របខ័ណ្ឌសមធម៌ពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍របស់ PSD។ អគ្គនាយក និង/ឬការិយាល័យសមធម៌ និងភាពចូលចំណោម នឹងបង្កើតបទប្បញ្ញត្តិរដ្ឋបាល។ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះ នឹងផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមទៀតសម្រាប់ការអនុវត្តពេញលេញនៃគោលនយោ</p>

បាយមធម៌ពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍។
បទប្បញ្ញត្តិត្រូវបង្ហាញរាល់ផ្នែកខាងក្រោម៖

1. ការផ្លាស់ប្តូរលក្ខណៈស្ថាប័ន

PPSD

នឹងជំរុញការផ្លាស់ប្តូរលក្ខណៈស្ថាប័នដោយការធ្វើឱ្យមានលក្ខណៈធម្មតា
ការរៀបចំ និងប្រតិបត្តិការសមធម៌ពូជសាសន៍ និងជនជាតិ។

a. **លក្ខណៈធម្មតា៖** PPSD នឹងបញ្ឈប់ប្រកបខណ្ឌពូជសាសន៍
និងជាតិសាសន៍ទៅក្នុងការសម្រេចចិត្តទាំងអស់។

b. **លក្ខណៈរៀបចំ៖** អភិវឌ្ឍភាពជាដៃគូជាមួយស្ថាប័ន
និងសហគមន៍
និងកសាងសមត្ថភាពអង្គភាពដែលលើកកម្ពស់ដល់សមាជិកស
ហគមន៍ PPSD ទាំងអស់ដើម្បីបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរ

c. **លក្ខណៈដំណើរការ៖** អនុវត្តឧបករណ៍សមធម៌ពូជសាសន៍
ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយ កម្មវិធី
និងការអនុវត្តទូទាំងមណ្ឌលនៅក្នុងគ្រប់នាយកដ្ឋាន
ដែលបង្កើតឱ្យមានវិសមធម៌

2. ការអភិវឌ្ឍការអនុវត្តដែលមានមូលដ្ឋានលើការស្រាវជ្រាវ

ការិយាល័យសមធម៌ និងភាពចូលចំណោម

នឹងប្រើប្រាស់ឧបករណ៍សមធម៌ និងទម្រង់ទិន្នន័យជាច្រើន
ដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយ

និងការអនុវត្តប្រកបដោយសមធម៌ទូទាំងមណ្ឌល។ លើសពីនេះ

ការិយាល័យនឹងប្តេជ្ញាធ្វើការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ (សិស្ស គ្រួសារ
គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិក សមាជិកសហគមន៍ជាដើម)

ដើម្បីធានាបាននូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព

និងដើម្បីទប់ស្កាត់ការផ្តាច់សិទ្ធិនៃសហគមន៍របស់យើង។

a. ស្វែងរក និងរួមបញ្ចូលទស្សនៈពូជសាសន៍
និងជាតិសាសន៍ចម្រុះនៅក្នុងគ្រប់ជំហាននៃការអភិវឌ្ឍគោលន
យោបាយ

b. ស្វែងរកការអនុវត្តផ្នែកលើភស្តុតាង និងគំរូដែលមានស្រាប់

c. ធ្វើផែនការវាយតម្លៃដោយការតាំងចិត្តសម្រាប់គណនេយ្យភាព
នៅគ្រប់កម្រិត (មណ្ឌល នាយកដ្ឋាន សាលារៀន និងបុគ្គល)

d. ទំនាក់ទំនង និងអនុវត្តជំនាញដែលបានត្រួតពិនិត្យ
ដែលនាំទៅរកលទ្ធផលសមធម៌ក្នុងចំណោមសិស្សមកពីមជ្ឈដ្ឋាន
ពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍ផ្សេងៗគ្នា

e. បង្កើតឱកាសមតិកែលម្អសម្រាប់សមាជិកសហគមន៍

	<p>f. រួមបញ្ចូលភាគីពាក់ព័ន្ធសហគមន៍ដែលមានទស្សនៈវប្បធម៌ចម្រុះដើម្បីកំណត់បញ្ហាដែលអាចកើតមាននៅពេលពួកវាកើតមានឡើង</p> <p>3. ការផ្តោតអំពីពូជសាសន៍ PPSD និងបង្កើត និងចែករំលែកឧបករណ៍ដើម្បីផ្តោតអំពីពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍។ ឧបករណ៍ទាំងនេះនឹងទទួលស្គាល់ឥទ្ធិពលប្រវត្តិសាស្ត្រស្ថាប័ន ប្រព័ន្ធ និងអន្តរបុគ្គលដែលមានបុគ្គលបានជួបប្រទះការរើសអើងគ្រប់ប្រភេទដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍។</p> <p>a. ការកសាងសម្ព័ន្ធក្រុមគ្រួសារ សិស្សានុសិស្ស និយោជិត និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងសហគមន៍ ដើម្បីបង្កើតការគាំទ្រទូលំទូលាយសម្រាប់ការសន្ទនាដោយស្មោះត្រង់ និងបើកចំហដែលផ្តល់ការចូលរួម និងសម្របសម្រួលការយល់ដឹងចំពោះបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងសមធម៌ពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍</p> <p>b. ស្វែងរក និងរួមបញ្ចូលទស្សនវិស័យចម្រុះពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍ ក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តការបង្រៀន និងការសិក្សាដែលឆ្លើយតបតាមវប្បធម៌ និងកម្មវិធីសិក្សា</p> <p>c. ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងគ្រួសារ និងសហគមន៍ជាមួយបុគ្គលិក និងសិស្សនៅទីតាំងសាលារៀន ក្នុងការអភិវឌ្ឍភាពជាដៃគូប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរវាងផ្ទះសាលារៀន និងសហគមន៍</p> <p>d. បង្កើតការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីផ្តល់ការលើកកម្ពស់ដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលគ្រប់កម្រិត ដើម្បីប្រើប្រាស់សំឡេងរបស់ពួកគេ ដើម្បីជះឥទ្ធិពលលើសមធម៌ពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍</p> <p>e. ការបែងចែកទិន្នន័យចងក្រង និងរបៀបដែលយើងប្រមូលព័ត៌មានសិស្ស គ្រួសារ និងបុគ្គលិក ដើម្បីទទួលយកភាពចម្រុះពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍នៅក្នុង PPSD⁵</p> <p>4. ការកសាងសមត្ថភាព PPSD នឹងកសាងសមត្ថភាពភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមរយៈសម្ពន្ធភាពចម្រុះការអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការសិក្សាប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធានាបាននូវបរិយាកាសសិក្សាប្រកបដោយភាពវិជ្ជមាន</p>
--	---

⁵ ឯកសារយោងឆ្លង "ច្បាប់មានទំនួលខុសត្រូវលើសិស្សទាំងអស់ (ASCA)," [មហាសន្និបាត RI](#), 2017។

	<p>និងក៏ដឹងក្នុងការសិក្សា ដែលផ្តល់ការចូលរួមដល់សិស្សគ្រប់រូប។</p> <p>រួមមាន ប៉ុន្តែមិនកំណត់ចំពោះដូចខាងក្រោម៖</p> <ul style="list-style-type: none"> a. ការជ្រើសរើស ការងារ កំពុងដំណើរការការជ្រើសរើស ការគាំទ្រ ជំរុញ រក្សា និងបន្តអភិវឌ្ឍកម្លាំងពលកម្មនៃអ្នកជំនាញចម្រុះ ផ្នែកប្រកាន់ពូជសាសន៍ និងសមត្ថភាពវប្បធម៌ b. កំណត់គោលដៅរយៈពេលខ្លី និងវែង ដើម្បីជ្រើសរើស ផ្តល់ គាំទ្រ ជំរុញ រក្សា និងបន្តអភិវឌ្ឍកម្លាំងការងារដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពចម្រុះពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍របស់សិស្សដែលបម្រើដោយមណ្ឌល c. សហការជាមួយសហសេរីកដើម្បីបង្កើត និងអនុវត្តផ្ទាល់ខ្លួននូវជំនាញការបង្រៀនដែលឆ្លើយតបតាមវប្បធម៌ កម្មវិធីសិក្សា និងការវាយតម្លៃ d. លើកកម្ពស់សិស្សានុសិស្ស និងក្រុមគ្រួសារដែលមានភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងផ្តល់ឱកាសចូលរួម e. ការបង្កើតក្រុមភាពជាអ្នកដឹកនាំសមធម៌នៅគ្រប់អគារសិក្សាទូទាំងមណ្ឌល
<p>ការបណ្តុះបណ្តាល ការត្រួតពិនិត្យ និងការទំនាក់ទំនង</p>	<p>អគ្គនាយក និង/ឬការិយាល័យសមធម៌ និងភាពចូលចំណោមទទួលខុសត្រូវក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តផែនការសមធម៌ពូជសាសន៍ និងជាតិសាសន៍ទូទាំងមណ្ឌល ដោយមានមាត្រដ្ឋានគណនេយ្យភាពច្បាស់លាស់ដែលវាស់ស្ទង់លទ្ធផលសមធម៌សម្រាប់សិស្ស PPSD ទាំងអស់។ អគ្គនាយក និង/ឬការិយាល័យសមធម៌ និងភាពចូលចំណោម នឹងរាយការណ៍អំពីផែនការសមធម៌ និងលទ្ធផលទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសាលារៀនព្រូវីដិន និងសហគមន៍នៅចុងបញ្ចប់នៃឆ្នាំសិក្សានីមួយៗ។</p>
<p>ការអនុវត្តតាមច្បាប់ តម្រូវការនៃការរក្សា ការសម្ងាត់</p>	<p>អគ្គនាយកនឹងធានាថាបុគ្គលិករបស់ PPSD និងអ្នកម៉ៅការរបស់ PPSD ទាំងអស់អនុវត្តយ៉ាងពេញលេញជាមួយនឹងច្បាប់ វិធាន និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានទាំងអស់ និងទៅតាមគោលការណ៍ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលទាំងអស់។ ក្នុងករណីដែលផ្នែកនៃគោលនយោបាយណាមួយមិនស្របច្បាប់ អគ្គនាយកនឹងរាយការណ៍អំពីព្រឹត្តិការណ៍នោះទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលឱ្យបាន ឆាប់តាមដែលអាចអនុវត្តបាន និងស្នើសុំក្រុមប្រឹក្សាក្នុងការកែសម្រួលគោលនយោបាយនេះ។</p>
<p>ឯកសារយោងឆ្លង</p>	<p>គំនិតផ្តួចផ្តើមពណ៌របស់បុរស Providence</p> <p>EEO និងគោលនយោបាយសកម្មភាពបញ្ជាក់ និងផែនការ</p> <p>គោលនយោបាយ<u>ចំណងជើង IX</u></p>

	<p>គោលនយោបាយមិនរើសអើងសម្រាប់សិស្សប្តូរភេទ និងពង្រីកយេនឌ័រ</p> <p>គោលនយោបាយការផ្លាស់ប្តូរយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ</p> <p>គោលនយោបាយការគំរាមកំហែង និងការបៀតបៀន</p> <p>ក្រុមសីលធម៌សិស្ស</p> <p>គោលនយោបាយចំណាត់ថ្នាក់របស់ PPSD</p> <p>ការកសាងក្របខ័ណ្ឌសមធម៌ និងកត្តាជំរុញ។ (2023)។ មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់សហការអប់រំ (CCE)។ https://www.cce.org/equityguide/building-for-equity/evaluation-scaling-for-equitable-outcomes</p> <p>បរិយាកាសសិក្សាប្រកបដោយសមធម៌ / ការចូលរួមប្រកបដោយឧត្តមភាពសមធម៌។ (2023)។ https://www.atlantapublicschools.us/Page/http%3A%2F%2Fwww.atlantapublicschools.us%2Fsite%2Fdefault.aspx%3FPageID%3D66012</p> <p>សមធម៌។ (2023)។ https://www.cps.edu/sites/equity/</p> <p>ក្របខ័ណ្ឌ - សាលារៀនសាធារណៈ Farmington។ (2022) https://www.fpsct.org/departments/curriculum-instruction/equity-old/framework</p> <p>Race forward.(2023)។ https://www.raceforward.org/</p>
<p>ប្រវត្តិ</p>	<p>ការពិនិត្យឡើងវិញរបស់គណៈកម្មាធិការគោលនយោបាយ៖ ថ្ងៃទី 1 ខែឧសភា ឆ្នាំ 2017, ថ្ងៃទី 19 ខែមិថុនា ឆ្នាំ 2017 បានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សា៖ ថ្ងៃទី 2 ខែសីហា ឆ្នាំ 2017</p>