

Certification of Translation Accuracy

Translation of **Equity Plan** from **English** to **Arabic**

As an authorized representative of RushTranslate, a professional translation services agency, I hereby certify that the above-mentioned document has been translated by an experienced, qualified and competent professional translator, fluent in the above-mentioned language pair and that, in my best judgment, the translated text truly reflects the content, meaning, and style of the original text and constitutes in every respect a complete and accurate translation of the original document. This document has not been translated for a family member, friend, or business associate.

This is to certify the correctness of the translation only. I do not make any claims or guarantees about the authenticity or content of the original document. Further, RushTranslate assumes no liability for the way in which the translation is used by the customer or any third party, including end-users of the translation.

A copy of the translation is attached to this certification.



Mike Bortscheller
Authorized Representative
Order Date: May 2, 2022

RushTranslate
640 South Fourth St
Suite 300
Louisville, KY 40202
United States



مدارس هاسليت العامة خطة الإلتصاف الخاصة بالمنطقة

A+

٢٠٢٢

يرجى تقديم ملاحظاتك من [هنا](#)

أو استخدم رمز الاستجابة السريعة أدناه



خطة هاسليت للإنصاف ٢٠٢٢

لجنة خطة الإنصاف جدول المحتويات

٢	مقدمة عن خطة هاسليت للإنصاف
٣	بيان بأهداف خطة هاسليت للإنصاف
٤	المبادئ التوجيهية لخطة هاسليت للإنصاف
٥	تعريفات رئيسية
٦	الحوكمة والقيادة
٩	برامج الدعم المتمحورة حول الطالب
١١	إشراك الأسرة والمجتمع
١٣	المناهج وطرق التدريس
١٥	الانتداب والتوظيف والتطوير والاستبقاء
١٧	التعلم المهني
٢١	توصيات لمجلس تعليم مدارس هاسليت العامة

مقدمة عن خطة هاسليت للإنصاف

في ربيع عام ٢٠٢١ ، كلف مجلس تعليم مدارس هاسليت العامة والمشراف العام لجنة التخطيط للإنصاف (ل ت إ) لتكون بأكملها من المتطوعين وتتألف من ٣٨ طالبًا وولي أمر ومعلم وموظف وعضو مجتمع وإداري لبدء عملية تكوين خطة إنصاف على مستوى المنطقة. وقد ظهرت خطة الإنصاف بعد اجتماعات (ل ت إ) بين صيف عام ٢٠٢١ و ربيع عام ٢٠٢٢. وفي هذه الاجتماعات اجتمعت (ل ت إ) مع الدكتور تيري فليينو الأستاذ المساعد للعرق والثقافة والإنصاف في التعليم من جامعة ولاية ميتشغان لتطوير لغة مشتركة وفهم مبادئ الإنصاف للمدارس من الروضة إلى الصف الثاني عشر. وقد عملت اللجان الفرعية التابعة إلى (ل ت إ) على الخروج بمكونات الخطة بعد النظر في بيانات استقصاء الإنصاف على مستوى المنطقة الذي تم إجراؤه في خريف عام ٢٠٢٠ بالإضافة إلى مراجعة أمثلة خطط الإنصاف من المناطق التعليمية من جميع أنحاء البلاد.

تمت مشاركة مسودة خطة الإنصاف مع أعضاء المجتمع الموسع لمدارس هاسليت العامة في ربيع عام ٢٠٢٢. وعقدت منتديات خطة الإنصاف التي قام بتسييرها الدكتور تيري فليينو وأعضاء (ل ت إ) مع طلاب المدارس المتوسطة وطلاب المدارس الثانوية ومعلمي المرحلة الابتدائية ومعلمي المرحلة الثانوية وأصوات هاسليت للتغيير **Haslett Voices for Change** ، بالإضافة إلى منتدى مجتمعي لطلب التعليقات على عمل (ل ت إ). وهذا المستند هو نتيجة المسودة الأولية لخطة الإنصاف الخاصة بلجنة التخطيط للإنصاف (ل ت إ) بالإضافة إلى التعليقات التي تم جمعها خلال المنتديات المذكورة سابقًا.

تنقسم خطة هاسليت للإنصاف إلى ستة أجزاء: (١) الحوكمة والقيادة ، (٢) برامج الدعم المتمحورة حول الطالب ، (٣) إشراك الأسرة والمجتمع ، (٤) المناهج وطرق التدريس ، (٥) الانتداب والتوظيف والتطوير والاستبقاء ، (٦) التعلم المهني. وكل جزء يركز ويسلط الضوء على الأهداف التي تهدف إلى تعزيز الإنصاف في مدارس هاسليت العامة وتوصيات العمل المحددة ومؤشرات النجاح والإشراف المسند والجدول الزمني للانتهاج. وسيتم تقديم خطة الإنصاف إلى مجلس تعليم مدارس هاسليت العامة للنظر فيها واتخاذ إجراء من المجلس.

بيان بأهداف خطة هاسليت للإنصاف

تتحمل مدارس هاسليت العامة مسؤولية ضمان فرص تعليمية متساوية وعادلة لجميع الطلاب. تسعى هذه الخطة إلى خلق بيئة مدرسية تعتنق التنوع وتدعم جميع الطلاب بهدف سد الفجوات في الفرص التي قامت بتهميش المجتمعات داخل المنطقة. وإدراكًا لأن الإنصاف تتطلب جهودًا مركزة لتصحيح الأخطاء ، تسعى هذه الخطة إلى نقل مدارس هاسليت العامة نحو قدر أكبر من المساءلة لتلبية احتياجات الطلاب في عالم يتزايد فيه التنوع.

خطة هاسليت للإنصاف ٢٠٢٢

المبادئ التوجيهية لخطة هاسليت للإنصاف

الإنصاف - تم وضع هذه الخطة بمعرفة أعضاء مجتمع مدارس هاسليت العامة (م ه ع) الذين يسعون إلى الوصف التفصيلي لاستراتيجيات وممارسات محددة في جميع أنحاء المنطقة والتي من شأنها أن تجعل بإمكان كل طالب ومعلم وموظف ومسؤول الحصول على الدعم الذي يحتاجه في مجتمع (م ه ع).

الشمولية - بينما تدرك لجنة التخطيط للإنصاف في هاسليت مدى صعوبة وضع موارد وآليات دعم محددة تتناول كل جانب من جوانب التنوع الثقافي والعرقى والفلسفي الغنية الموجودة في مجتمع (م ه ع)، فإن هذه الخطة تدرك أنه ينبغي أن يشعر كل فرد داخل المجتمع بالأمان ويجب أن تتاح له فرصة الاستماع إليه ورؤيته وتقديره.

البهجة - تدرك لجنة التخطيط للإنصاف في هاسليت أن البهجة أمر أساسي للتعلم وللتجارب التعليمية والاجتماعية. وبالتالي فإن المبدأ الأساسي للعمل في (م ه ع) والذي يهدف إلى تعزيز الإنصاف في جميع أنحاء المنطقة يجب أن يعترف بحق كل طفل في المنطقة في الشعور بالسعادة والرضى والدعم العاطفي والتشجيع كجزء من تجربتهم اليومية. ويجب أن نعمل كمجتمع على ضمان عدم حرمان أي شخص من البهجة بشكل مختلف عن الآخرين نتيجة للعرق أو الجنس أو المستوى الاجتماعي أو التوجه الجنسي أو العمر أو القدرات البدنية أو المعتقدات الدينية أو المعتقدات السياسية أو الأنماط المعرفية أو أي جانب آخر من جوانب هويته.

إعادة التركيز - هذه الخطة جادة في سعيها للتركيز على تجارب الطلاب المتمركزين على هوامش مدارس هاسليت العامة ومجتمعها الموسع. وإنا بوضع هؤلاء الأفراد والمجموعات في الاعتبار ندعو إلى إعادة النظر في معنى النجاح في سياق مدارسنا.

التواضع - لا يدعي أعضاء لجنة التخطيط للإنصاف في هاسليت أن لديهم كل الإجابات عن أفضل السبل لتلبية احتياجات جميع الطلاب في المنطقة. وعلاوة على ذلك تهدف هذه الخطة إلى أن تكون بمثابة وثيقة حية سيتم إعادة النظر فيها باستمرار. سيتم مناقشة جميع التحديات ومؤشرات النجاح الجديدة بشكل هادف. ويلتزم أعضاء لجنة التخطيط للإنصاف في هاسليت ببذل جهد مستمر لضمان حصول الجميع على الدعم الذي يحتاجونه في مجتمع (م ه ع).

القرارات التي تحركها البيانات - ستعتمد هذه الخطة على جمع البيانات المستمر للتأكد من تنفيذ الخطوات المحددة في هذا المستند وتحقيق التأثير المطلوب. وتدرك لجنة التخطيط للإنصاف في هاسليت أهمية اتخاذ القرارات والمراجعات التي تتم بناء على البيانات. إن النتائج القابلة للقياس والتقييم المستمر والتفكير هي أشياء ضرورية للتقدم المستمر. ويعتقد أعضاء لجنة التخطيط للإنصاف في هاسليت أيضًا أن إنشاء ثقافة جمع البيانات في جميع أنحاء (م ه ع) سيمكن المنطقة من أن تكون أكثر استباقية في استراتيجياتها لمعالجة المشكلات المستمرة المتعلقة بقضايا التنوع والإنصاف والشمول.

تعريفات رئيسية

إمكانية الوصول: تشير إلى التصميم وإعادة التصميم المتعمدين للتكنولوجيا والسياسات والمنتجات والخدمات (على سبيل المثال لا الحصر) التي تزيد من قدرة الفرد على استخدام العنصر المعني والوصول إليه والحصول عليه. يتم منح كل شخص الفرصة للحصول على نفس المعلومات والمشاركة في نفس التفاعلات والتمتع بنفس الخدمات بطريقة فعالة ومتكاملة بشكل متساوٍ مع سهولة استخدام متساوية إلى حد كبير.

المساءلة: تشير إلى كيفية متابعة الأفراد لأهدافهم بشكل متعمد من خلال إعادة تقييم أفعالهم والاعتراف بالقيم والمجموعات التي يتحملون مسؤوليتها. ولكي يكون المرء خاضعًا للمساءلة يجب أن يكون مرئيًا وله أجندة وعملية شفافتين. تتطلب المساءلة الالتزام بالقصد. وتتطلب المساءلة أيضًا تمييز للضرورة الملحة وأن تصبح أحد أصحاب المصلحة المتعمدين في النتيجة.

التنوع: يعكس الأفراد عناصر متعددة من الاختلاف بما في ذلك العرق والجنس والمستوى الاجتماعي والتوجه الجنسي والعمر والقدرات البدنية والمعتقدات الدينية والمعتقدات السياسية والأساليب المعرفية وما إلى ذلك. وإن تقدير التنوع يعني فهم العناصر الغنية للاختلاف واحتضانها.

الإنصاف: كثيرًا ما يُساء تفسيره على أنه مساواة، يشير الإنصاف إلى العدل والمساواة تشير إلى التساوي. هدفنا من الإنصاف هو تزويد طلاب وموظفي (م ه ع) بخبرات عادلة وحيادية وشاملة. وعليه يتمتع كل شخص بفرص متساوية للازدهار وتحقيق إمكاناته الكاملة.

الشمول: قيمة وممارسة لضمان شعور الطلاب والموظفين بالانتماء وأن يتم تقييم مدخلاتهم من قبل مجمل الهيئات الإدارية والمجتمع والمنظمات والأنظمة وما إلى ذلك؛ خاصة القرارات التي تؤثر على حياتهم.

التهميش: التنزيل إلى منصب غير مهم أو ضعيف داخل مجتمع أو مجموعة.

القهر: التقليل المنهجي من هويات اجتماعية محددة وتقويضها وتهميشها وإضعافها بعكس ما يحدث إلى النماذج ذات الامتياز؛ ويعني حرمان بعض الأشخاص من شيء ذي قيمة بينما يكون لدى البعض الآخر إمكانية الوصول إليه.

الموضعية: الهويات الاجتماعية فيما يتعلق بالسلطة والتي تؤثر على طريقة فهمنا للعالم وتفاعلنا مع الآخرين.

الامتياز: تفضيل وإثراء وتقدير وإقرار وإدراج منهجي لهويات اجتماعية معينة على حساب الآخرين. ولا يمكن للأفراد "الانسحاب" من أنظمة الامتياز؛ بل إن هذه الأنظمة متأصلة في المجتمع الذي نعيش فيه.

خطة هاسليت للإنصاف ٢٠٢٢

الحوكمة والقيادة

يتطلب الإنصاف في صفوف رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر التزامًا لا لبس فيه من قيادة المنطقة. وعليه فإن (م ه ع) تسعى إلى تطوير هياكل وثقافة الحوكمة على أعلى مستويات القيادة في المنطقة التي تعزز مبادئ الإنصاف والشمول والبهجة وإعادة التمرکز والتواضع والقرارات القائمة على البيانات والتي هي في صميم خطة الإنصاف هذه.

الجدول الزمني	الإشراف	مؤشرات النجاح	الإجراءات	الأهداف
ربيع ٢٠٢٢	المشرف العام وأعضاء المجلس وفريق المنطقة لقيادة التنوع والمساواة والشمول	<ul style="list-style-type: none"> • الإدلاء ببيانات منتظمة تؤكد التزام (م ه ع) بالمساواة. • الإدلاء ببيانات رداً على القضايا الاجتماعية التي تؤثر على أعضاء مجتمع (م ه ع). • نشر البيانات في أماكن متعددة وبلغات وأشكال متعددة بحيث يمكن الوصول إليها من قبل جميع أعضاء مجتمع (م ه ع). 	يصدر مجلس التعليم والمشرف العام بانتظام بيانات تؤكد الالتزام بالإنصاف على الموقع الإلكتروني للمنطقة وجميع منشورات Blackboard.	لدى (م ه ع) موقف عام واضح بشأن قيمة الإنصاف في التعليم
صيف ٢٠٢٢	المشرف العام وأعضاء المجلس	<ul style="list-style-type: none"> • إضفاء الطابع المؤسسي على فريق / لجنة القيادة من خلال إنشاء اللوائح التي ستحكم العضوية والأنشطة مع توضيح شديد للدور الاستشاري لفريق/ لجنة القيادة إلى المشرف العام مع رفع المسؤوليات إلى مجلس التعليم. • مواعيد محددة للاجتماعات (٤ على الأقل سنويا). • المعرفة العامة بفريق/ لجنة قيادة التنوع والإنصاف والشمول التي تتضمن حملة لإعلام- 	يدعو مجلس التعليم والمشرف العام أصحاب المصلحة في المنطقة للانضمام إلى فريق / لجنة للمساعدة المشرف على تطوير الاستجابات للأحداث ومراقبة الإنصاف في ممارسات وسياسات (م ه ع) والتي لا تقتصر على الأحداث الجارية وفرص التعلم المهني وأحداث بناء المجتمع.	تكوين فريق / لجنة قيادة دائمة للتنوع والإنصاف والشمول (DEI) تجتمع بانتظام وتقدم نصائحها للمشرف العام للمساعدة في الاستجابة للأحداث في الوقت المناسب.

خطة هاسليت للإنصاف ٢٠٢٢

		<p>- مجتمع (م ه ع) بالغرض من الفريق/ اللجنة.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● فريق / لجنة قيادة التنوع والإنصاف والشمول متنوع ويتضمن أصواتاً / وجهات نظر من أعضاء مجتمع (م ه ع) من مجموعة من الخلفيات الثقافية والعرقية والجنسانية مع اهتمام خاص بضم أعضاء من المجتمعات المهمشة والمضطهدة تاريخياً. 		
صيف ٢٠٢٢	المشرف العام وأعضاء مجلس الإدارة وفريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة	<ul style="list-style-type: none"> ● وضع خطة -ربما تبنى على موارد مثل هذه - تعد المنطقة للاستجابة بكفاءة وفعالية لحالات التحيز في المنطقة. ● شعور أفراد مجتمع (م ه ع) بأنهم مطلعون / مسموعون / موضع تقدير / مستعدون عند حدوث حالات تحيز في المنطقة. 	وضع خطة ووسائل اتصال للاستجابة للأحداث في المنطقة ذات الصلة بقضايا التنوع والإنصاف والشمول.	تمتلك (م ه ع) خطة اتصال للاستجابة علناً لحالات التحيز ومشاركة الأحداث والفرص المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول
خريف ٢٠٢٢	مديرو المدارس	<ul style="list-style-type: none"> ● مواعيد محددة للاجتماعات. ● مواعيد محددة للفعاليات والفرص. ● وضع فريق / لجنة قيادة التنوع والإنصاف والشمول آلية للحصول على مدخلات من مبادئ البناء. 	دعوة موظفي المدرسة والطلاب للانضمام إلى فريق / لجنة بناء لتطوير ثقافة الإنصاف والشمول من خلال التعلم المهني والمناسبات الخاصة.	إنشاء فرق / لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول في كل مبنى مدرسي
سنويا	المشرف العام وأعضاء مجلس الإدارة وفريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة	<ul style="list-style-type: none"> ● وضع (م ه ع) لإجراء بالتعاون مع فريق / لجنة قيادة التنوع والإنصاف والشمول لتحديد المجالات التي تقوض الإنصاف والشمول في المنطقة. ● منح فريق / لجنة قيادة التنوع والإنصاف والشمول الوصول إلى البيانات والموارد- 	جمع البيانات حول سياسات المنطقة التعليمية (على سبيل المثال: الانضباط) والممارسات (على سبيل المثال: عروض المناهج الدراسية) لضمان حصول أعضاء مجتمع (م ه ع) على الدعم الذي يحتاجون إليه وأن الجميع داخل-	إنشاء عمليات تدقيق سنوية للإنصاف تدرس السياسات والممارسات التي تؤثر على التنوع والإنصاف والإدماج في المنطقة والإبلاغ بمدى تطور الأهداف المرحلية لقياس التقدم

خطة هاسليت للإنصاف ٢٠٢٢

		<p>- للمساعدة في عمليات تدقيق الإنصاف السنوية حيث سيتم توفير النتائج لمجتمع (م ه ع).</p> <ul style="list-style-type: none">• تشمل عملية التدقيق طرفاً خارجياً ينسق مع فريق / لجنة قيادة التنوع والإنصاف والشمول لجمع المعلومات وتحليلها ومشاركتها.• عمليات تدقيق الإنصاف السنوية تبدو هكذا.	<p>- المجتمع بالأمان والتقدير.</p>	
--	--	--	------------------------------------	--

برامج الدعم المتمحورة حول الطالب

يشعر جميع الطلاب من جميع الخلفيات بالتقدير والتمكين في بيئة مدرسية قائمة على الإنصاف. وبوضع ما سبق في الاعتبار تسعى (م ه ع) إلى إنشاء بيئات تعليمية تحتوي على نوع المناهج والموارد والبرامج التي تعزز مبادئ الإنصاف والشمول والبهجة وإعادة التمركز والتواضع والقرارات القائمة على البيانات والتي هي في صميم خطة الإنصاف هذه.

الجدول الزمني	الإشراف	مؤشرات النجاح	الإجراءات	الأهداف
مستمر	فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس	<ul style="list-style-type: none"> ● لدى طاقم التدريس والإرشاد الموارد اللازمة لدعم احتياجات الطلاب. ● المساحات متاحة للطلاب ليشعروا بالأمان والدعم المعنوي والعناية. ● إبلاغ الطلاب عن وجود موظفين في المبنى لمساعدتهم في مواجهة التحديات التي يواجهونها. ● وجود تقارير أقل عن القضايا والمخاوف المتكررة. 	<p>تخصيص مساحات آمنة / داعمة معنوية / راعية في كل مدرسة حيث يعمل طاقم التدريس والإرشاد كنقاط تواصل / حماة لمجموعات محددة من الطلاب لمناقشة الاحتياجات المستمرة.</p>	لدى الطلاب شخص أو مكان معين يلجؤون إليه عند الحاجة.
مرتان سنويا	فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس	<ul style="list-style-type: none"> ● إفادة الطلاب بأن فهمهم أصبح أفضل للقواسم المشتركة والاختلافات. ● الطلاب أكثر قدرة على دراسة طبيعة وتأثير عدم الإنصاف المجتمعي. ● يستطيع الطلاب استكشاف طرق للعمل معًا بشكل تعاوني لتحقيق قدر أكبر من الإنصاف والعدالة في المدرسة والمجتمع. ● إبلاغ الطلاب عن شعورهم بأنهم أكثر استعدادًا للعيش والعمل والقيادة في مجتمع طبقي معقد ومتنوع. ● تدريب مجموعات الطلاب على كيفية تسهيل المحادثات. 	<p>إنشاء منتدى مركزي يمكن للطلاب فيه مشاركة وجهات نظرهم حول العرق / الجنس / الخبرات الاجتماعية والاقتصادية - على غرار حوارات جامعة ولاية ميشيغان.</p>	إنشاء "منتدى وجهة النظر" بمشاركة جوهرية من الطلاب

		- حول الصور النمطية والتحيزات والحدود.		
مستمر	فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس	<ul style="list-style-type: none"> ● وضع سياسات / مبادئ توجيهية للبرامج والأنشطة. ● إفادة الطلاب عن زيادة مستويات الوصول إلى البرامج والأنشطة المدرسية. 	إنشاء عمليات تدقيق مستمرة لسياسات المشاركة واستراتيجيات الاتصالات لضمان عدم استبعاد أي طالب من المشاركة في برنامج أو نشاط بسبب هويته أو وضعه الاقتصادي.	إرساء ممارسات عادلة لمشاركة الطلاب في البرامج والأنشطة
مستمر	فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس	<ul style="list-style-type: none"> ● استضافة ما لا يقل عن ثلاث مناسبات ثقافية سنويًا للاحتفال بالثقافات الفردية. ● إفادة الطلاب عن زيادة وعيهم بثقافات أخرى غير ثقافتهم. 	تنظيم الأحداث التي تشارك الطعام والفن والتاريخ والجوانب الأخرى للموروثات الثقافية من خلال التواصل المجتمعي والتعاون مع المنظمات في هاسليت وجامعة ولاية ميشيغان.	الاحتفال بالاختلافات الثقافية
سنويًا	فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس	<ul style="list-style-type: none"> ● الاستفادة من الموارد المحلية مثل قائمة نوادي جامعة ولاية ميشيغان لتسليط الضوء على أنشطة مثل الشطرنج والمضمار وكرة السلة على الكراسي المتحركة والمزيد بحيث يتم استكشافها دون قيود. 	إنشاء منتديات لتعريف الطلاب في جميع المباني بمزيد من الأنشطة التي يمكن أن تستوعب جميع الطلاب بغض النظر عن الموضوعية.	يتعرض الطلاب لمجموعة أكثر شمولاً من الأنشطة والنوادي

إشراك الأسرة والمجتمع

تمامًا كما هو الحال مع طلاب (م ه ع) يجب أن يشعر أفراد العائلات وأفراد المجتمع من جميع الخلفيات بالتقدير والتمكين في بيئة مدرسية موجهة نحو الإنصاف. تسعى هذه الخطة إلى تعزيز آليات الاتصال وفرص المشاركة التي تعزز مبادئ الإنصاف والشمولية والبهجة وإعادة التمرکز والتواضع والقرارات القائمة على البيانات لغير الطلاب والموظفين في مجتمع (م ه ع).

الجدول الزمني	الإشراف	مؤشرات النجاح	الإجراءات	الأهداف
مستمر	فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس	<ul style="list-style-type: none"> ● وضع مقاييس أساسية للمشاركة الحالية في أقرب وقت ممكن من أجل قياس التقدم والتحسينات المطلوبة. ● ارتفاع معدلات مشاركة الأسرة والمجتمع في الأحداث والأنشطة الموجهة نحو الإنصاف. ● معدلات أعلى للدفاع من أفراد الأسرة والمجتمع تستثمر في المبادئ التوجيهية لخطة الإنصاف. ● انخفاض في عدد المشاكل والمخاوف بين المنطقة والأسر / الطلاب. ● زيادة الحلول المرضية للمشاكل والمخاوف بين المنطقة والأسر / الطلاب. 	<p>تواصل مع العائلات والشركات والخريجين حول خطة هاسليت للإنصاف ولجنة تخطيط الإنصاف والغرض منها من خلال نشر خطة الإنصاف على موقع المقاطعة وصفحة Facebook ومنصات التواصل الاجتماعي الأخرى.</p> <p>تقديم خطة الإنصاف في اجتماعات منظمات أولياء الأمور والمدرسين</p> <p>تقديم اقتراحات مناسبة للعمر للعائلات حول الأنشطة الموجهة نحو الإنصاف (على سبيل المثال: الرسائل الموجهة لأولياء أمور رياض الأطفال ستختلف عن تلك الموجهة لأولياء أمور طلاب المدارس الابتدائية والثانوية).</p>	تعزيز المشاركة بين المنطقة والأسر والمجتمع حول موضوعات الإنصاف والإدماج
مستمر	المشرف العام وفريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس	<ul style="list-style-type: none"> ● مشاركة معلومات الاتصال مع العائلات وأفراد المجتمع بصور متعددة (على سبيل المثال: البريد الإلكتروني ورسالة العودة إلى المدرسة، والمغناطيس المحتوي على البيانات). ● طرق متعددة للعائلات لطرح الأسئلة (على سبيل المثال: البريد - 	<p>إنشاء آليات واضحة للأباء لطرح الأسئلة وتقديم التعليقات لقادة المنطقة التعليمية والمدارس.</p> <p>تحديد فرد اتصال وعملية اتصال في كل مدرسة من أجل -</p>	المعلومات عن المنطقة / المدرسة شفافة ويمكن الوصول إليها بسهولة

		<p>- الإلكتروني والهاتف وصندوق التعليقات والنماذج الإلكترونية) إمكانية الوصول إلى الاتصالات والوثائق وتوافرها بلغات متعددة.</p> <ul style="list-style-type: none">● إمكانية وصول العائلات إلى المواد بمفردهم.● إطلاع العائلات بشكل أفضل على متطلبات المنطقة والأحداث والأنشطة.● استخدام الاستطلاعات لجمع المعلومات من الطلاب والأسر وأفراد المجتمع حول رضاهم عن طرق الاتصال الخاصة بمدارس هاسليت العامة والتقدم نحو أهداف خطة الإنصاف.	<p>-أن تطرح العائلات الأسئلة / وتقدم الملاحظات.</p> <p>توزيع الرسائل البريدية الورقية مرة واحدة في الفصل الدراسي للعناصر الهامة بلغات وأشكال يسهل الوصول إليها.</p> <p>إعداد مقاطع فيديو شهرية من مديري المدارس / قادة المدارس التي تتضمن معلومات أساسية يمكن الوصول إليها في وقت لاحق.</p> <p>إنشاء مركزًا مركزيًا (افتراضيًا) يمكن فيه مشاركة أخبار المنطقة والمدارس ومحاضر الاجتماعات / التقارير والإعلانات، وهذا المركز يتضمن أدوات مثل وسوم تبويب (انظر المثال هنا) لتنظيم المعلومات لزيادة إمكانية الوصول.</p>	
--	--	--	--	--

خطة هاسليت للإنصاف ٢٠٢٢

المناهج وطرق التدريس

يتم إرسال الطلاب إلى المدرسة للتعرف على المحتوى الخاضع للمعايير من أجل الاستعداد للفرص خارج فصولنا الدراسية. ويجب أن تتأكد (م ه ع) من أن تجربة الطلاب في المناهج الدراسية والطريقة التي يتم تقديمها بها مستنيرة من خلال الالتزام بتعزيز إنسانية الجميع وكرامتهم. تسعى هذه الخطة إلى تعزيز نهجنا مدروسا وصارما للتدريس مسترشدا بمبادئ الإنصاف والشمولية والبهجة وإعادة التمرکز والتواضع والقرارات التي تعتمد على البيانات لأننا نعلم أنها ستساعد في إعداد طلاب (م ه ع) لعالم يزيد تنوعه بشكل مستمر.

الجدول الزمني	الإشراف	مؤشرات النجاح	الإجراءات	الأهداف
سنويا	فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس وقادة الأقسام.	<ul style="list-style-type: none"> ● إفادة الطلاب عن شعورهم بأن المناهج الدراسية تشكل تحديا لهم. ● زيادة معرفة الطلاب بالمجتمعات المتعددة والمتنوعة. ● إفادة الطلاب من المجتمعات المهمشة عن شعورهم بأنهم ممثلون في المناهج الدراسية. 	<p>إنشاء عمليات تدقيق مستمرة لإنصاف المناهج الدراسية عبر جميع الصفوف الدراسية والموضوعات في كل مدرسة والتي تدرس التعلم الرسمي (على سبيل المثال: خطط الدروس والمهام) وغير الرسمي (على سبيل المثال: الرحلات الميدانية وألعاب القوى والتجمعات وتعلم الخدمة والعطلات).</p> <p>إعداد استطلاعات الرأي وجمع المعلومات من الطلاب لقياس تأثير جهود المناهج.</p>	يتعامل الطلاب مع منهج شامل يتم فيه إعطاء الأولوية لقضايا التنوع والإنصاف
مستمر	فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس وقادة الأقسام.	<ul style="list-style-type: none"> ● عدم إمكانية التنبؤ بالنتائج الأكاديمية والاجتماعية بناءً على الخصائص الشخصية والظروف الاجتماعية. ● تدريب الموظفين والطلاب (اللجنة الفرعية) في كل مدرسة على ممارسات العدالة الإصلاحية 	<p>مراجعة سياسات وإجراءات وممارسات إعطاء الدرجات. تطبيق ممارسات العدالة الإصلاحية على جميع المستويات.</p> <p>مراجعة سياسات وإجراءات وممارسات الفصل الدراسي (خاصة في فصول مرتبة الشرف وفصول الإلحاق المتقدم).</p>	إنشاء بيئات أكاديمية واجتماعية عادلة تدعم تعلم الطلاب ونموهم وتطورهم

خطة هاسليت للإنصاف ٢٠٢٢

			مراجعة سياسات وإجراءات وممارسات التقييم. مراجعة السياسات والإجراءات والممارسات التأديبية. مراجعة جميع سياسات وإجراءات وممارسات المنطقة / المدرسة.	
مستمر	فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس وقادة الأقسام.	<ul style="list-style-type: none"> ● إفادة الطلاب بتعاطفهم المتزايد ووعيهم بثقافات أخرى غير ثقافتهم. ● إفادة الطلاب بتقديرهم المتزايد لفرص التعرف على مجتمعات أخرى غير مجتمعاتهم. ● إفادة الطلاب من المجتمعات المهمشة عن شعورهم بأنهم ممثلون في المناهج الدراسية. 	<p>الاعتراف بمجموعة متنوعة من الأعياد / الاحتفالات الدينية. زيادة تعرض الطلاب للمواد المتنوعة ثقافيًا ذات الصلة والتي تعكس جميع هوياتهم المتعددة المتقاطعة.</p> <p>مراجعة البرامج الحالية الخارجة عن المناهج الدراسية المقدمة على مستوى المدارس المتوسطة / الثانوية لضمان تكافؤ فرص المشاركة.</p> <p>مراجعة المواد الاختيارية في المدارس الإعدادية / الثانوية لتحديد ما إذا كان ما تقدمه المواد يتماشى مع أولويات خطة الإنصاف.</p> <p>زيادة التعاون مع شركاء المجتمع داخل الفصل الدراسي وخارجه عبر جميع الصفوف الدراسية والمدارس.</p>	الطلاب مستعدون لعالم يزيد تنوعه بشكل مستمر

الانتداب والتوظيف والتطوير والاستبقاء

من الأهمية بمكان توفير مجموعة متنوعة من المرشحين لجميع مدارس هاسليت العامة للوصول إلى قوة عاملة تعكس التركيبة السكانية للطلاب. ويسعى المسؤولون لدينا وقيادة المنطقة إلى تطوير استراتيجيات يمكن من خلالها اختيار المرشحين المؤهلين تأهيلاً عالياً من خلفيات متنوعة لإجراء المقابلات معهم وتوظيفهم. إن هدفنا هو زيادة تنوع الموظفين في جميع أنحاء المنطقة ليعكس التنوع داخل مجتمعنا، وإنشاء ممارسات انتداب وتوظيف وتطوير واستبقاء تعزز مبادئ الإنصاف والشمول والبهجة وإعادة التمرکز والتواضع واتخاذ قرارات تعتمد على البيانات.

الجدول الزمني	الإشراف	مؤشرات النجاح	الإجراءات	الأهداف
سنويا	قيادة فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة والموارد البشرية ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس.	● إفادة الموظفين الجدد بشعورهم بالترحيب والتقدير في (م ه ع) وحضور فرص تعلم التنوع والإنصاف والشمول المقدمة.	وضع الموارد ومواعيد الاجتماعات وأنشطة المجموعة لتوجيه الموظفين الجدد إلى المنطقة وخطة الإنصاف.	يتم إطلاع الموظفين الجدد بشكل أفضل على التنوع والمجتمع والطلاب والزلاء داخل (م ه ع).
سنويا	قيادة فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة والموارد البشرية ومديرو المدارس.	● مجموعة متنوعة باستمرار من المتقدمين لشغل وظائف جديدة في المنطقة.	تطوير استراتيجيات توظيف مقصودة تتضمن نشر / الإعلان عن وظائف جديدة في مساحات تؤدي إلى مجموعات مرشحين أكثر تنوعاً.	يمثل طاقم عمل وموظفو المنطقة البيئة المتنوعة والشاملة التي نسعى جاهدين من أجلها في (م ه ع)
سنويا	الموارد البشرية ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس وقادة الأقسام.	● إطلاع المتقدمين لشغل وظائف جديدة بشكل أفضل على التزام (م ه ع) بالتنوع والعمل المنصف. ● زيادة عدد المتقدمين لشغل وظائف جديدة القادرين على التحدث عن كيفية مساهمة عملهم في خطة الإنصاف في (م ه ع).	وضع كل من التوصيفات / المسميات الوظيفية التي تنقل التزام (م ه ع) بالتنوع والعمل المنصف.	تتم كتابة إعلانات الموظفين الجديدة لتعكس تعيين موظفين يشاركون التزام (م ه ع) بتعزيز التنوع والمساواة في العمل في المنطقة
سنويا	الموارد البشرية ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس وفريق المقابلات الشخصية.	● بر وتوكولات منقحة لعملية المقابلة الشخصية.	التأكد من أن عملية المقابلة تحتوي على أكثر من مجرد أسئلة واختبارات - بما في ذلك -	إجراء مقابلات شخصية أكثر شمولاً للوظائف الجديدة

خطة هاسليت للإنصاف ٢٠٢٢

			-عرض تعليمي ودعوة مرجعية وبعض الأدلة على العمل السابق القائم على التنوع الإنصاف. وضع أسئلة المقابلة الشخصية التي تعكس التزام (م ه ع) بتطوير خطة الإنصاف.	
سنويا	الموارد البشرية ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس وفريق المقابلات الشخصية.	● الموظفون مستعدون بشكل أفضل لمقابلة الموظفين الجدد المحتملين ويستخدمون لغة مشتركة.	اعداد نشرة عبارة عن تدريب سريع حول الوعي بالتحيز الشخصي واللغة الشائعة لاستخدامها أو تجنبها.	زيادة وعي الموظفين بأهداف المنطقة تجاه التنوع والإنصاف أثناء عملية المقابلة الشخصية

التعلم المهني

جميع معلمي (م ه ع) موجودون هنا لأنهم يريدون دعم نمو الطلاب. ومن أجل ضمان أن يكون معلمو (م ه ع) في وضع أفضل لتلبية احتياجات جميع الطلاب فإننا نسعى إلى تعزيز خطة التعلم المهنية التي تستند إلى مبادئ الإنصاف والشمول والبهجة وإعادة التركيز والتواضع والقرارات التي تعتمد على البيانات.

الجدول الزمني	الإشراف	مؤشرات النجاح	الإجراءات	الأهداف
ثلاث مرات سنويا	المشرف العام وأعضاء المجلس وقيادة فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس والنقابات.	<ul style="list-style-type: none"> • ارتفاع معدلات مشاركة الموظفين في فرص التعلم المهني التي تركز على الإنصاف. • زيادة إفادات الموظفين برضاهم عن فرص التعلم المهني التي تركز على الإنصاف. • زيادة تكامل مصادر التعلم والاستراتيجيات المهنية المرتكزة على الإنصاف في المناهج الدراسية. • زيادة عدد الموظفين الذين يمكنهم التعبير عن مجال نمو واحد على الأقل في مبادئ الإنصاف والشمولية والبهجة وإعادة التركيز والتواضع والقرارات التي تعتمد على البيانات كل عام. • إفادة الموظفين زيادة الاستعداد للرد على حوادث التحيز والكرهية. 	<p>توفير فرص تعلم احترافية سنويًا لموظفي (م ه ع) لتلقي الموارد والاستراتيجيات لتنفيذ مبادئ الإنصاف والشمول والبهجة وإعادة التمرکز والتواضع والقرارات المستندة إلى البيانات في ممارساتهم.</p> <p>جعل الموارد والاستراتيجيات متاحة لمعلمي (م ه ع) من خلال منصات متعددة.</p> <p>وضع دراسات الحالة بناءً على تجارب خاصة في (م ه ع) والتي تتضمن أمثلة مع الطلاب وأولياء الأمور والمعلمين وأعضاء المجتمع والمسؤولين.</p> <p>وضع فرص تعلم مهني خاصة بالعودة إلى المدرسة على مستوى المنطقة تعكس قضايا التنوع والإنصاف التي تشكل جزءًا من المشهد الوطني -</p>	معلمو (م ه ع) مستعدون لتعزيز المساواة في عملهم مع الطلاب

			<p>ترقبا للعام الجديد.</p> <p>وضع مصطلحات ولغة مشتركة ليستخدمها الموظفون في الفصول الدراسية ، وتكييفها لتكون مناسبة لأعمارهم ومفهومة بشكل أفضل.</p> <p>إعداد استبيانات لقياس مواقف الموظفين حول فرص التعلم المهني وممارساتهم المتعلقة بالإنصاف والشمولية والبهجة وإعادة التمرکز والتواضع والقرارات التي تعتمد على البيانات (قد يكون هذا أو لا يكون جزءاً من عمليات تدقيق الإنصاف).</p> <p>دعم وتشجيع الجهود المؤسسية للتفكير في السياسات والممارسات والإجراءات التي قد تقوض مبادئ العدالة والشمول والبهجة وإعادة التمرکز والتواضع والقرارات التي تعتمد على البيانات في ممارساتهم (أي يجب ألا يقع هذا العمل على عاتق المعلمين كأفراد بدون دعم منظم).</p>	
سنويا	مديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس والنقابات.	● زيادة عدد الموظفين المشاركين في فرص التعلم المهني الخارجية المرتكزة على الإنصاف.	توفير التمويل والوقت والحوافز للموظفين لتعميق ومشاركة موارد واستراتيجيات إضافية مرتكزة على الإنصاف من أجل تنفيذ مبادئ الإنصاف والشمولية والبهجة-	مشاركة معلمو (م ه ع) بانتظام في فرص التعلم المهنية الخارجية المرتكزة على الإنصاف

		<ul style="list-style-type: none"> • زيادة عدد الموظفين الذين يبدؤون في تولي زمام القيادة في جهود خطة الإنصاف. • زيادة عدد الفرص ودعم مشاركة الطلاب والمجتمع. 	<p>-إعادة التركيز والتواضع والقرارات المستندة إلى البيانات مع الموظفين الآخرين.</p> <p>إنشاء أنظمة للتعرف على التعلم والمشاركة المهنية الإضافية للموظفين.</p>	
سنويا	<p>المشرف العام وأعضاء المجلس وقيادة فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس والنفقات.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • إفادة المعلمين بوجود إحساس أوضح بالدعم الذي لا يزالون بحاجة إليه لتنفيذ استراتيجيات تركز على الإنصاف في عملهم. • تزايد أعداد معلمي (م ه ع) الذين يستفيدون بالأدوات لتقييم تأثير ممارساتهم التعليمية. • جمع بيانات التقييم السابق / اللاحق بانتظام لقياس فعالية فرص التعلم المهني التي تركز على الإنصاف. • استخدام عدد متزايد من المعلمين لبيانات المدرسة لاتخاذ القرارات المتعلقة بالانضباط والحضور والحوادث المبلغ عنها وتقارير الوالدين واستخدام خدمات الطلاب وأكثر من ذلك. 	<p>تخصص وقتاً وموارد لمعلمي (م ه ع) للتعرف على طلابهم وتطبيق التعلم المهني الذي يركز على الإنصاف في فصولهم الدراسية بناءً على معرفتهم بالطلاب.</p> <p>وضع ومشاركة الأدوات القائمة على خبرة الخبراء والتي ستدعم جهود المعلمين لتنفيذ الممارسات القائمة على الأدلة.</p>	<p>معلمو (م ه ع) مجهزون بالموارد والاستراتيجيات في فرص التعلم المهني لجعل تعليمهم معتمداً على البيانات وحديثاً ويشتمل على أفضل الممارسات في البحث التربوي</p>
سنويا	<p>المشرف العام وأعضاء المجلس وقيادة فريق قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمنطقة ومديرو المدارس وفرق/ لجان قيادة التنوع والإنصاف والشمول بالمدارس ومنظمة أولياء الأمور والمعلمين/ مجلس التواصل مع أولياء الأمور والمجموعات المجتمعية الأخرى.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تزايد أعداد المعلمين المشاركين في الأحداث التي تركز على المجتمع. • التمثيل الثابت من مجموعة متنوعة من الآباء وأعضاء المجتمع في أحداث التعلم. 	<p>تقديم فرصاً تعليمية تركز على الإنصاف للمجتمع والمعلمين معاً داخل الفصل وخارجه (يمكن احتساب الأحداث ضمن ساعات التنمية المهنية).</p>	<p>يستطيع معلمو (م ه ع) دمج التعلم المهني المرتكز على الإنصاف في الأنشطة خارج الفصل الدراسي</p>

خطة هاسليت للإنصاف ٢٠٢٢

		<p>• جمع بيانات التقييم اللاحق بانتظام من أعضاء المجتمع لقياس فعالية أحداث التعلم المرتكزة على الإنصاف.</p>	<p>تقديم أحداث المائدة المستديرة مع أولياء الأمور والطلاب لمناقشة الإنصاف والشمول والبهجة وإعادة التركيز والتواضع والقرارات القائمة على البيانات في (م ه ع)</p> <p>التواصل مع المجتمع لاكتساب نظرة ثاقبة عن الثقافات والتقاليد المختلفة.</p>	
--	--	---	--	--

يرجى تقديم ملاحظتك من [هنا](#)

أو استخدم رمز الاستجابة السريعة أدناه

