

تقرير التأثير على الإنصاف التقرير السنوي لمكتب الإنصاف

07 ديسمبر 2022

التاريخ:

العنوان: التقرير السنوي لمكتب الإنصاف

هل استُخدمت أداة تخطيط الإنصاف العرقي "REPT"؟ نعم لا

إذا أُجيب بنعم، أدخل تاريخ (تواريخ) اجتماعات أداة "REPT" وأرفق معه أوراق أداة "REPT" المكتملة هنا: يستخدم مكتب الإنصاف أداة التخطيط استخدامًا دوريًا في أعماله، التي تشمل تيسير الاستعانة بهذه الأداة في تلقح الطلاب خلال السنة المالية 2021-2022.

هل راجع عضو من قسم فجوات الإنصاف والإستراتيجيات والفرص هذا التقرير؟ نعم لا

المخلص/الأساس المنطقي	أقسام أداة تخطيط الإنصاف العرقي بالمديرية التعليمية
يقدم مكتب الإنصاف تقريرًا عن الإنجازات المُحقَّقة في العام الدراسي 2021-2022، ويشمل كمية وطبيعة أعمال استجابة المكتب لبلاغات السلوكيات المتحيزة المحتملة وسوء السلوك الجنسي المحتمل، وأعمال المكتب الاستباقية الساعية إلى تحقيق الإنصاف في جميع أوجه التعليم والعمليات في مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية. ويعبر مكتب الإنصاف عن تنوع طلاب وأسر المديرية التعليمية، ولديه القدرة اللغوية على التواصل باللغات الإسبانية والكريولية الهايتية والصومالية والعربية والكورية.	1- المقترح/العرض وتأثيره ما هي النتائج المرجوة من الجهد المبذول، بما يشمل الجهد المبذول للقضاء على التفاوتات؟ من قاد هذا العمل، وهل يعبرون عن هويات المجموعات الطلابية والأسرية بالمديرية التعليمية (تشمل المجموعات الرئيسية ما يلي: الأفراد السود واللاتينيون والآسيويون والسكان الأصليون والمهاجرون ومتعدو اللغات ومن عاشوا تجربة التعليم الخاص)؟
يتوافق عمل مكتب الإنصاف توافًا خاصًا مع ما يلي: 1-1- ضمان أن تعمل سياسات المديرية التعليمية وخططها وموازناتها على دعم سياسة سد الفجوات في الفرص والإنجازات. 2-7- جعل كل مدرسة مكانًا آمنًا لكل طالب في المديرية التعليمية وتقديم الدعم والحماية اللازمين للتعلم والنمو والازدهار. 5-1- توظيف ودعم واستبقاء قوة عاملة تعكس في جميع المستويات الثقافات واللغات المتنوعة لطلابنا، وإزالة الحواجز الهيكلية التنظيمية التي تؤثر على الموظفين والتربويين الملونين. 5-3- دعم قادة المدارس في إنشاء مجتمعات مدرسية دامجة ومستدامة ثقافيًا ولغويًا، ومساءلتهم عن ذلك. 5-4- جعل المديرية التعليمية مكانًا يرغب الموظفون في العمل لصالحه، لأنهم يستطيعون التركيز على خدمة الطلاب ويشعرون بالتقدير والاحترام من الآخرين ويحصلون على الدعم لأداء أعمالهم.	2- التوافق مع الخطة الإستراتيجية كيف يتوافق العرض التقديمي مع الخطة الإستراتيجية للمديرية التعليمية؟
يُصدر مكتب الإنصاف بيانات تفصيلية كل عام حول أعمال الاستجابة والدورات التدريبية والتجهيزات الخاصة ونتائج المشروعات الأخرى. هناك صعوبات لوجستية تحول دون تصنيف بياناتنا حسب العرق. ولكن يظل العرق السبب الأكثر تواترًا للمخاوف التي عيّر عنها الطلاب، وينوب علمنا بأغلبية ساحقة عن الموظفين والطلاب الملونين و/أو أفراد المجموعات السكانية الأخرى المُهمَّشة منذ زمن طويل.	3- تحليل البيانات ما هي البيانات التي استخدمتها لتحليل المشكلة / الموضوع؟ هل صُنِّفت حسب العرق؟ ما الذي أظهرته فيما يتعلق بالتفاوتات بين المجموعات السكانية المهمشة منذ زمن طويل؟

<p>يؤثر العمل الذي يقوم به مكتب الإنصاف على جميع الطلاب والأسر والموظفين، ولا سيما أولئك الذين ينتمون إلى مجموعات مُهمَّشة منذ زمن طويل مثل الأشخاص الملونين والمثليين والمتعلمين المتعددين اللغات والمهاجرين والأقليات الدينية وأصحاب الهمم والنساء أو الفتيات.</p> <p>ويسعى المكتب باستمرار إلى معرفة آراء الأطراف المعنية من خلال تقييمات الدورات التدريبية وتذاكر خروج الاحترام 7/24 والاجتماع مع الأسر والطلاب والمجموعات المجتمعية وممثلي الاتحادات وغيرهم. نحن نبنى الفرص لكي نصبح أكثر فاعلية باستمرار في إعلام الطلاب والأسر والموظفين بحقوقهم ومسؤولياتهم عبر نشرات / تعميمات الإنصاف والاستجابة الفورية والشاملة لكل المخاوف التي نلتقاها.</p>	<p>4- مشاركة الأطراف المعنية</p> <p>من كان مشاركًا (الأعداد، والتوزيعات الجغرافية، والأدوار) وكيف كانت المشاركة وماذا أنتجت المشاركة؟ ما هي آراء الطلاب / الأسر الأكثر تأثرًا بالمقترح / العرض التقديمي؟</p>
<p>يهدف مكتب الإنصاف إلى ضمان جعل المديرية التعليمية بيئة تعليمية وبيئة عمل خالية من التحيز أو التمييز يشعر فيها الأفراد من مختلف الخلفيات والخبرات بالترحيب والاندماج والتشجيع وتشجيعهم، وبأنهم يستطيعون النجاح والازدهار فيها. ويرتكز عملنا الاستباقي في المقام الأول على الإنصاف العرقي، ولكنه يتناول جميع أشكال الإنصاف، ولا سيما إعطاء الأولوية لاحتياجات المتعلمين المتعددين اللغات وطلاب التعليم الخاص والطلاب المثليين.</p> <p>ويعمل مكتب الإنصاف بالتعاون مع المكاتب الأخرى في قسم الإنصاف والإستراتيجيات والفجوات في الفرص على دعم كل قائد في المديرية التعليمية والمدارس في امتلاك المعرفة والمهارات والأدوات التي يحتاج إليها لاتخاذ جميع قرارات السياسات والبرامج والموازنات والقرارات الرئيسية الأخرى من منظور الإنصاف، وفي المقام الأول من منظور الإنصاف العرقي.</p> <p>على سبيل المثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تركز جلسات التدريب على دعم الطلاب المثليين على احتياجات الطلاب المثليين الملونين. • مقطع فيديو الاحترام 7/24 متاح باللغة الإسبانية المنطوقة، ويستعرض فريق ممثليين متنوع عرقيًا، ويتناول سيناريوهان اثنان من أصل أربعة سيناريوهات التحيز العرقي. • وتركز الوحدات الدراسية الثلاثة في تدريب الإنصاف العرقي والقيادة في المقام الأول على ضرورة اتباع ممارسات مناهضة للعنصرية مُتعمَّدة ومؤثرة ومنهجية. 	<p>5- إستراتيجيات الإنصاف العرقي</p> <p>كيف يُقَلَّل هذا العرض التقديمي من التفاوتات ويُزِيد الإنصاف، ولا سيما الإنصاف العرقي؟ ما هي العواقب غير المقصودة؟ ما هي الإستراتيجيات التكميلية التي ستحقق المزيد من الإنصاف؟</p>
<p>هذا العرض التقديمي تقرير عن أعمالنا في السنة المالية 2021-2022، وليس له أي تأثير في الموازنة. ولكن جدير بالذكر الإشارة إلى ارتفاع المخاوف مع عودة الطلاب والموظفين إلى التعلم والعمل حضورًا في خريف عام 2021، الذي أعقبه زيادة في التقارير المدرسية في ربيع عام 2022 أدت إلى إضافة موظف واحد يعمل بمعادل الدوام الكامل خلال العام الدراسي 2021-2022 وإلى طلب إضافة موظف آخر للعمل بمعادل الدوام الكامل للعام الدراسي 2022-2023.</p> <p>ينتمي معظم أعضاء فريقنا الدائم ومتدربونا إلى فئات السود أو اللاتينيين أو الآسيويين، ودائمًا ينظرون إلى الأمور من منظور الإنصاف العرقي.</p>	<p>6- الموازنة والتنفيذ</p> <p>ما هي التأثيرات الناجمة عن الموازنة؟ كيف سيضمن التنفيذ تحقيق أهداف المساواة؟ هل هناك قادة وموظفون من ذوي البشرة السوداء واللاتينيين ممن يعبرون عن الأمور من منظور المساواة العرقية؟</p>
<p>التقرير السنوي لمكتب الإنصاف المُقدَّم إلى لجنة المدارس، الذي يُقيِّم نتائج عملنا ويُوثِّقه، عنصر أساسي في مساءلتنا واتصالاتنا بجميع الأطراف المعنية الداخلية والخارجية.</p>	<p>7- المساءلة والتواصل</p> <p>كيف سيتم تقييم الآثار وتوثيقها وإخطار الأطراف المعنية بها؟ ومن سيتولى مسؤولية ذلك؟</p>