



**MCPS**  
Antiracist System  
Audit

Education  
Equity  
Excellence

[maec.org](http://maec.org)

行政摘要

# 關於MAEC

---

MAEC是一家非營利教育機構,致力於為不同種族、文化、語言和經濟背景的學生提供接受高質量教育的更多機會。我們致力於促進教育的優異和公平,以實現社會公正。

## 免責聲明

MAEC致力於分享有關教育公平問題的資訊。本文件的內容是根據教委會批准與蒙郡公立學校簽訂的合同制定的,供MAEC對學校系統進行反種族主義系統審計。MCPS通過教委會批准的支出向MAEC支付了進行反種族主義系統審計的454,680美元。

版權© 2022 中大西洋公平聯盟公司。版權所有。

建議引用: 中大西洋公平聯盟公司(2022)。MAEC蒙郡公立學校反種族主義系統審計Bethesda, MD. 版本: 2022年9月。













# 行政摘要

## 介紹

在蒙郡發生了一系列種族主義事件後，蒙郡公立學校(MCPS)於2020年10月確定需要進行反種族主義系統審計。這些種族主義事件，加上黑人/非裔美國人、西語裔/拉丁裔和/或有資格獲得免費和減價校餐(FARMS服務)的學生在成績方面的差距，促使MCPS關注解決學區內的種族主義問題，以便為所有學生提供最高質量的教育。COVID-19疫情對有色人種社區的迥異影響加速了轉變教育政策、教學法和實踐，從而提供讓所有學生參與學習過程的反種族主義方法的緊迫性。

MCPS與中大西洋公平聯盟公司(MAEC)簽訂合同，對MCPS的實踐操作、政策和系統進行全系統的反種族主義審計。審計旨在確定方法，以提高每個學生在學業和社交情緒福祉方面的機會和公平結果。MAEC負責評估MCPS為在全學區實現種族公平所做的工作，包括檢視以下六個方面：(1) 學校文化，(2) 職工多元化，(3) 工作條件，(4) 幼前班至12年級課程大綱，(5) 社區關係和參與，以及(6) 公平機會。<sup>1</sup>MAEC在COVID-19疫情肆虐的兩年期間(2020年12月至2022年1月)分幾個階段展開了這項審計。

反種族主義系統審計是第一個讓MCPS社區參與討論種族在整個學區系統中所起作用的全面的、觸及全系統的機會。通過關注學生家人和工作人員自述的經歷和看法，這次審計旨在深入了解人們對現行政策和實踐操作的感受，以及這些感受如何隨社會身份和在學校系統內職位的差異而有所不同。MAEC注意到，為了滿足MCPS社區在過去兩年間不斷變化的需要，這些政策和實踐也變化很快。因此，利益相關者在本次審計中分享的一些看法或擔憂可能已經通過新的學校和學區政策得到了解決。

## 指導委員會

為了確保MCPS社區民眾能夠就反種族主義系統審計提供直接和持續的反饋，MCPS召集了一個由43名學生、家人、工作人員、行政領導和社區組織成員組成的代表指導委員會。該小組為審計的關鍵方面提供了指導，包括數據收集工具和流程。

<sup>1</sup> 審計領域的排列順序與MCPS招標書(RFP)所列的順序相同(MCPS, 2020b)。這份清單不代表重要性的順序。

# 方法

本次審計的結果來自五個數據源:

- 1. 文件面談。** MAEC對由MCPS確定的17份文件進行了審查,以便掌握學區的基本情況。這些文件包含與反種族主義系統審計相關的關鍵資訊,並由MAEC工作人員採用內部開發的標準對其進行審查和評分。通過審查文件得到的觀察結果為MAEC制定專題小組協議和調查問題提供了資訊。
- 2. 公平審計工具。** 教學領導團隊(ILTs)和中央辦公室的成員參加了MAEC進行的公平審計工具,以檢查MCPS政策、計畫和實踐如何在種族、民族和其他社會文化重要因素方面直接或間接地影響學生、教職員、家庭和其他社區民眾。一共有2,430名駐校工作人員和84名中央辦公室工作人員完成了公平審計工具。接下來,ILTs和中央辦公室工作人員開會討論了他們的回答,並提交了對每個問題的一致性評估,一共有204所學校和16個中央辦公室提交了一致性評估。
- 3. 利益相關者調查。** MAEC與指導委員會合作,為以下三個群體設計了利益相關者調查,其中的問題與MCPS反種族主義系統審計的六個領域大體一致: (1) 學生、(2) 教職員(3) 和家人。調查問題針對學生子群(小學高年級、初中和高中學生)和教職員子群(教學人員、後勤支持專業人員、學校行政領導和行政人員、以及學區行政領導和行政人員)量身定制。調查提供了八種語言版本。MAEC一共收集到了126,652份利益相關者調查: 40,123份家庭回覆, 11,316份教職員回覆和75,213份學生回覆。
- 4. 社區對話會。** MAEC與全國有色人種促進會家長委員會(NAACP)、拉丁裔學生成就行動小組(LSAAG)和蒙郡華裔家長協會(CAPA-MC)的成員進行了社區對話。一共有79位利益相關人士參加了社區對話會。MAEC工作人員對每一場會議都進行了逐字記錄和主題分析。
- 5. 專題小組和面談。** MAEC與學生(小學高年級、初中和高中)、學生家庭和工作人員(教師/教學人員、學校行政領導、中央辦公室和後勤支持人員)一共進行了32次專題小組討論,並進行了4次面談(與學生面談一次、與學生家人面談一次、與工作人員面談兩次)。專題小組和面談是按種族/民族關係組進行安排的,但有三個家庭專題小組除外,它們是根據共同特徵(例如,有一個參加新生兒至5歲兒童計畫的孩子,有一個正在就讀幼稚園至3年級的孩子,或有一個殘疾孩子)進行安排的。有94位學生家人、74名MCPS工作人員和來自96所學校的68名MCPS學生參加了跨所有討論的專題小組。

## 主要觀察結果

MAEC的反種族主義系統審計表明,MCPS已經遵循了許多公認的最佳實踐,並且制定了努力實現種族平等的全面政策。在所有的數據收集活動中,利益相關人士對MCPS的總體滿意度較高。但是,有色人種社區民眾的滿意度一直較低。總體而言,與社區其他民眾相比,有色人種的學生、家庭和工作人員對MCPS的體驗不太滿意。反種族主義系統審計還顯示,政策的實施和最佳實踐的應用在各學校之間存在很大差異,這說明學校系統目前是分散的。

### 領域1: 學校文化

**觀察結果 1.1: MCPS明確表明對營造友好學校文化的承諾。大多數利益相關人士對學校文化的評價較高,但是不同種族/民族的學生、教職員和家庭成員對學校文化的感受方式卻存在差異。**

通過對文件的審查顯示,MCPS明確承諾在其政策和專業成長系統中營造友好的學校文化。這些結果得到來自“公平審計工具”的數據的證實,其中大多數ILTs對與學校氛圍相關的問題的評價始終是“成熟”或“高級”。此外,在利益相關者調查中,學生和家庭對與學校文化相關的問題表現出高度的認同。在家庭調查有關學校文化的部分中,有84.1%(n = 33,728)的受訪者同意“我孩子學校的工作人員(例如,教師、特殊教育工作者、助教、助理專業人員)會回應我家庭的需求。”但是,雖然大多數利益相關人士對學校文化的評價較高,但是,不同種族/民族的學生、教職員和家庭成員對學校文化的感受方式卻有不同。分析顯示,有色人種受訪者對很多問題的認同比例明顯較低。



### **觀察結果 1.2: 家庭和學生報告說, 基於種族的霸凌和歧視在整個MCPS中普遍存在。**

MCPS設有與霸凌、騷擾和歧視相關的政策。可以通過明確定義和提供基於種族的仇恨偏見的例子來加強這些政策。來自學生、家庭和工作人員的證據表明, MCPS政策與有色人種學生、家庭和工作人員經歷的霸凌和歧視之間存在差距。MCPS社區認為, 基於種族的霸凌普遍存在, 使得有色人種學生在學校感到不舒適。從統計數據來看, 在小學、初中和高中生當中, 同意曾經經歷或目睹過基於種族、膚色、民族或文化的霸凌陳述的有色人種學生的比例明顯更高。在36次專題小組和面談中, 有29次討論了基於種族和民族的霸凌、騷擾和微侵犯; 所有學生專題小組都提出了這些問題。ILTs對公平審計工具的回答還揭示了另一個差距: 雖然學區的多數員工都要求、教導和強化積極行為; 但學校如何使用數據監督和解決校園霸凌的方式卻有不同。MCPS學校中普遍存在的基於種族的霸凌、騷擾和歧視行為表明, 學區沒有始終如一地創造一個讓所有學生都免受種族主義和仇恨偏見傷害的環境。

### **觀察結果 1.3: MCPS缺乏一個培養員工內部能力的全面學區系統, 以便促進有關種族和消除種族主義的對話。家庭成員質疑工作人員促進所有學生取得公平成績的能力。**

文件審查顯示, MCPS對於成為反種族主義學校系統的意圖非常明確。通過對專業成長系統的近期更新, MCPS闡明了工作人員在打擊種族主義方面所發揮的作用。工作人員在利益相關者調查中報告說, 他們需要了解和應對種族主義的資源, 並相信自己具備發現和干預種族公平相關問題的知識和技能。但是, 許多利益相關人士認為, 當前採用的培養全系統能力的方法是破碎的。在公平審計工具中, 18% (n = 37)的ILTs對其學校或以下陳述的評定為“潛在”: “工作人員接受過反種族主義含意的培訓。”這表明, 在如何實施反種族主義方法方面, 一些學校還只是處於建立共識的初級階段。專題小組的反饋和文件審查表明, 目前提供的與反種族主義相關的專業發展機會是有限的。雖然MCPS為所有員工提供隱性偏見的強制性培訓, 但MCPS員工認為這些是獨立的培訓, 而不是系統課程的一部分。此外, 確保員工獲得種族和反種族主義相關培訓的責任落在員工個人和學校身上。學生、家庭和工作人員在專題小組和社區對話中分享的具體例子表明, 一些MCPS工作人員存在基於缺陷的思維模式且缺乏文化熟知能力。這種模式對學生學習造成了負面影響。

### **觀察結果 1.4: 一些MCPS社區成員認為, 學校工作人員區別對待有色人種的學生和家庭成員, 表現形式是更嚴厲的紀律處分和偏見態度。**

文件審查顯示, MCPS了解公平處分實踐的重要性。但是, 公平審計工具的結果表明, 學生行為守則的應用和紀律處分的實施因學校而異。對於“行為守則的公平和公正實施不分種族/民族”這個問題, 29% (n = 60)的ILTs對其學校的評定為“潛在”或“開始發展”。利益相關人士調查顯示, 一些社區成員認為與其他學生相比, 有色人種學生的待遇有所不同。在回答調查的初、高中生中, 有21.5% (n = 12,011)的學生認同“我覺得學校工作人員會根據我的種族身份來設想我的行為”這一說法。美洲印第安人/阿拉斯加原住民、黑人/非裔、亞裔和西語裔/拉丁裔學生的認同率更高。很多學校工作人員也認同這條陳述, 即“在我的學校, 有些學生因其種族、膚色、民族或文化而受到不同對待”, 包括參加調查的42.7% (n = 202)的行政領導和31.7% (n = 2,422)的老師。52.8% (n = 19)的專題小組和面談討論了種族在處分中的比例失衡和種族對處分的感知影響, 最常討論的是黑人/非裔。社區成員認為, 工作人員的偏見導致紀律處分的比例失衡, 並妨礙MCPS營造讓所有學生在學業和情感上都能茁壯成長的反種族主義和公平的學校文化。

## **領域2: 員工隊伍的多元化**

### **觀察結果 2.1: MCPS明確傳達了其招聘高質量、具備專業知識和多元化員工的意圖。儘管如此, 有色人種的工作人員在MCPS、申請人後備庫、課堂和行政部門中仍然人數不足。**

文件審查發現, MCPS明確表明了其招募和僱用來自不同背景申請人的意圖。學區也在推行招聘、僱用和留住有色人種員工的數項策略。雖然正在逐漸取得進展, 但MCPS的大多數員工(56.4%)仍然是白人。學生群體和員工隊伍在人口統計數據上46%的差距是馬里蘭州最大的差距之一(馬里蘭州教育廳, 2022b)。

### **觀察結果 2.2: MCPS社區認為, 在招聘和留住多元化員工方面存在多項障礙。**

雖然MCPS明確承諾增加員工的多元化, 但MCPS社區認為, 在培養能夠代表學生種族和民族構成的員工隊伍方面仍有改進餘地。MCPS社區成員認為存在阻礙MCPS招聘多元化員工的多種障礙, 包括缺乏對多元化員工的優先聘用、從不同學區和HBCUs的招聘有限、招聘過程中的偏見、對有色人種候選人的不公平標準、以及缺乏清晰的招聘流程。文件審查顯示, MCPS已經在遵循社區成員建議的一些做法, 以提高多元化員工的比率, 但來自專題小組和社區對話的反饋表明, 廣大社區並不了解其中的許多工作。

### **觀察結果 2.3: 不同種族和民族的工作人員在不同工作類別中的分配不均。**

儘管在MCPS中報告的多元背景的代表性不足, 但工作人員在調查中對他們經常與不同種族、膚色、民族和文化背景的同事交流表達了高度一致的認同。後勤支持員工和教師的認同程度明顯低於學區行政領導。在專題小組和社區對話中, 參與者認為有色人種員工在不同的工作類別之間分佈不均, 最明顯的是在學校和地區的領導層。參與者認為, 領導職位的晉升機會主要是留給白人員工的。



## 觀察結果 2.4: 有些學生和家庭指出, 缺乏多元化員工導致MCPS對有色人種學生的多樣化需求反應遲鈍。

在利益相關者調查中, 超過95% (n = 451)的學校領導認同"我學校的校領導回應來自不同種族、民族和文化群體的學生的需要。"超過87% (n = 3,736)的教師認同關於教學人員回應能力的類似問題。在被問到工作人員對公平審計工具中種族/族裔群體和社區的不同需求的回應程度時, 近60% (n = 122)的ILTs對其學校的評定為"成熟"或"先進"。在收集定性數據(包括社區對話、開放式調查評論和專題小組)時, 參與者強調了勞動力多元化和文化熟知能力之間的聯繫, 經常提到員工滿足來自不同背景的學生需求的能力。部分家長和學生認為, MCPS缺乏員工多樣性導致無法遏止偏見或挑戰刻板印象; 對霸凌或處分事件做出適當反應; 支持教師應對挑戰性主題的能力; 與所有學生保持適當關係; 及處理相關的文化活動。

## 領域3: 工作條件

### 觀察結果 3.1: MCPS的目標是培養相互尊重的組織文化。

MCPS的文件和政策展現了明確的目標, 即培養MCPS 2022–2025策略計畫中闡述的相互尊重的組織文化。大多數參加調查的人都同意, MCPS尊重他們的文化、種族、宗教和身體需要。在公平審計工具中, 74.5% (n = 152)的ILTs在"員工與來自不同於自身文化背景的其他員工進行健康、富有成效和相互尊重的專業互動"一題中對其學校的評定為"成熟"或"先進"。相比之下, 大多數中央辦公室認為他們沒有規範或仍在努力建立與員工尊重文化相關的規範, 其中有75% (n = 12)對自己的評定為"潛在"或"開始發展"。

### 觀察結果 3.2: 工作人員認為MCPS在反種族主義方面沒有一個集體、系統化的方法。

在學校層面, 學區對反種族主義的集體承諾沒有那麼明確。在公平審計工具中, ILTs在"員工對如何成為反種族主義者有共識"這一題上給自己的學校打了低分, 只有8.3% (n = 17)的ILTs對其學校的評定為"成熟", 沒有ILTs對其學校的評定為"高級"。在學區層面, 81% (n = 13)的辦公室對自己的評定為"潛在", 19% (n = 3)的評定為"開始發展"。參加專題小組和面談的工作人員指出, 他們不認為MCPS在反種族主義方面有集體、系統化的方法。

### 觀察結果 3.3: 工作人員表示不確定學校領導和/或學區對霸凌、歧視或騷擾報告的處理。

一半以上的學區領導(54.8%, n = 212)和三分之一以上的後勤支持員工(35.8%, n = 1,006)和教師(34.5%, n = 2,638)不確定在工作人員、同事或主管之間發生的與種族、膚色、民族或文化有關的霸凌、歧視或騷擾事件會得到處理。專題小組和面談參與者表示, 影響有色人種員工的問題往往得不到解決, 員工缺乏報告不滿的安全或有效渠道。

### 觀察結果 3.4: 工作人員報告說學區各地的工作滿意度都較高, 但對MCPS工作條件的感受因種族/民族身份而存在差異。

學校領導和教師對工作的滿意度較高, 但有色人種教師和領導(尤其是黑人/非裔)的滿意度略低。與其他種族/民族的同齡人相比, 黑人/非裔校領導對利益相關者調查中以下四個問題的回答存在統計學上的顯著差異: 被要求與其他學校領導遵守相同的標準; 由於種族、膚色、民族或文化而受到不同待遇; 與學校其他工作人員談論種族時的舒適程度; 聽到學校工作人員說與種族、膚色、民族或文化有關的事情讓他們感到不舒服。參加專題小組和面談的有色人種學校領導(尤其是黑人/非裔學校領導)強調他們經歷過權威被削弱、貢獻受到質疑、以及工作環境中經常出現微侵犯。這些學校領導也有疲憊和孤立的感覺。

## 領域4: 幼前班至12年級課程大綱

### 觀察結果 4.1: MCPS的幼前班至12年級課程大綱在融入種族、多樣性和包容性方面有所不同; 社區的一些成員希望課程大綱更加多樣化, 並代表學生的種族/民族身份。

在審查MCPS的課程大綱框架時, MAEC發現大多數學科和課程都沒有提及種族和有色人種的貢獻。只有英語語言藝術和社會學課程大綱對種族和民族進行了批判性和有意的檢視。從利益相關者調查和專題小組收集到的資訊顯示, 雖然很多MCPS社區成員感覺課程大綱中有體現他們, 但有一些學生感到被排斥在課堂上教授和沒有教授的內容之外。在利益相關者調查中, 50.7% (n = 9,890)的小學生和59.9% (n = 33,382)的初中生認同"我在學校學習的內容展現了與我有相同種族、民族和/或文化的人們的經歷和貢獻。"同樣, 在教職員中, 49.8% (n = 236)的學校領導和57.1% (n = 4,366)的教師認同"課程大綱反映了在過去沒有被充分代表的種族、民族和文化背景的人們的經歷和貢獻。"在公平審計工具中, 74.5% (n = 152)的ILTs在"教師具備知識和技能, 能夠把具有種族和民族多樣性的觀點、經歷和貢獻融入課堂教學法中"一題中對其學校的評定為"潛在"或"開始發展"。在回答"所有科目建議的教科書和其它教學材料從種族和民族上體現了多元體驗和觀點"一題時, 88.7% (n = 178)的ILTs對其學校的評價是"潛在"或"開始發展"。這些觀察結果顯示, 種族多元化和包容性沒有完全整合進MCPS課程大綱的內容裡。

### 觀察結果 4.2: 學生和家庭成員認為, 工作人員沒有受過訓練, 不能在教授不同種族群體的歷史時兼顧細微差別和文化敏感性。

大多數教師(63.2%, n = 4,834)認為, 他們能夠以有文化敏感性的方式進行教學, 並獲得與文化敏感性教學實踐有關的專

業發展機會(76.9%, n = 5,876)。然而,在專題小組和社區對話中,參與者分享的經驗表明,MCPS的一些教師缺乏帶著細微差別和敏感性教授種族和民族歷史的能力。這種錯位表明一些教師可能沒有意識到他們的偏見,沒有意識到他們的教學不具有文化敏感性,不能滿足多元學生的需要。根據公平審計工具,MCPS學校似乎需要投入更多努力來推行符合文化的教學實踐。對於問題:"以不會對特定群體刻板化或汙名化的方式討論文化敏感話題/問題(例如,有關奴隸制、種族、辱罵語言等)",9.8% (n = 20)的ILTs對其學校的評價是"潛在",57.4% (n = 117)的ILTs對其學校的評價是"開始發展"。專題小組參與者反復提及的一個共同主題是:在課程大綱中對黑人/非裔美國人的描述是負面的,主要是在貧困和/或奴隸制的背景下描述他們。在專題小組和社區對話中,參與者表揚了一些超越MCPS課程的教師,他們設計了自己的課程並選擇與學生相關的材料。然而,很多參與者認為對所有學生的生活經歷和歷史缺乏總體的敏感性。

#### **觀察結果 4.3: 家庭認為學校很少教導學生種族偏見和如何應對歧視。**

家庭表示,不確定MCPS工作人員是否準備好有效地教授種族主義和如何應對種族主義。在家庭調查中,超過三分之一(34.6%, n = 13,868)的回覆者在被問到他們的孩子在課堂上是否接受有關種族主義負面影響的教育時選擇了"我不知道"。在使用"公平審計工具"進行調查時,當被問到與提高學生認識種族偏見和歧視的影響及如何應對這些影響的相關問題時,沒有一所學校對自己的評價是"高級"。社區成員擔心工作人員是否做好充分準備,可以引導展開有關種族的艱難對話。也有證據顯示,學生希望在學校更多地了解種族主義和反種族主義。有70.6% (n = 39,351)以上的初高中生認同或強烈認同他們"希望在學校更多地了解種族、民族和/或反種族主義"。

#### **觀察結果 4.4: MCPS社區對反種族主義在課程大綱中的作用存在分歧。一些人認為,在反種族主義和嚴謹的學業內容之間存在權衡。**

在家庭調查中,88% (n = 35,314)的參與者認同以下陳述:"我認為應當教我的孩子認識、了解和干預種族主義。"對調查的開放式回答顯示,支持把反種族主義納入課程大綱的人和反對這樣做的人的觀點存在細微差異。對於如何在課堂上教授反種族主義存在相當大的差異。在開放式的調查意見中,初高中學生討論了在學校更多了解反種族主義的興趣。與家庭調查一樣,對於了解反種族主義的價值存在不同看法。一些學生表示,反種族主義與他們的教育無關,這是一個令人不適的討論話題、或者關注種族只會引發更多衝突。雖然學生和家庭成員普遍同意,應當在課程大綱中加入反種族主義的內容,但也存在大量反對意見。在那些希望在課堂上討論反種族主義的人當中,對於應當如何討論這個話題存在不同意見。也有家庭和學生完全反對教授反種族主義。許多反對者提到了反種族主義和嚴謹學業之間的權衡。

## **領域5: 社區關係和參與**

#### **觀察結果 5.1: MCPS設有促進家庭和社區參與的政策。在與家庭和社區參與相關的問題上,大多數員工對其學校和工作場所的評價都較高。**

MAEC在文件審查中發現,MCPS明確闡述與社區互動、以便有效了解社區需要並收集社區反饋和觀點的重要性。ILTs在公平審計工具中證實,確有帶動家庭和社區參與的既定政策和共同承諾。有幾乎54% (n = 110)的ILTs在以下問題中對其學校的評價為"成熟"或"先進": "學校制定家庭參與計畫,提供機會讓所有學校工作人員和所有家庭參與。"參加調查的大多數工作人員(包括教師、學校領導、學區領導和後勤支持員工)都認同,其所在學校或工作場所通過符合文化的方式帶動家庭參與。對這些調查問題的回答並沒有因受訪者的種族而有很大差異,但有兩個明顯的例外:雖然大多數工作人員同意他們的學校採用符合文化的方式帶動家庭參與,但在統計上,同意這一觀點的黑人/非裔教師和亞裔領導的比例卻明顯較低。

#### **觀察結果 5.2: 一些工作人員認為,當前的溝通和家庭參與系統給有色人種家庭帶來了障礙,並反映說不知道如何在ABC-家長和家庭參與學區政策中實施家庭參與策略。**

在公平審計工具中,有80.9% (n = 165)的ILTs在以下問題中對其學校的評價為"潛在"或"開始發展": "工作人員了解在ABC-家長和家庭參與學區政策中概述的與家庭參與有關的實施策略。"當被問到所在學校是否設有符合文化的家庭參與計畫時,ILTs對學校的評價也較低。參加專題小組的工作人員進一步證實了這一觀察結果。一些人分享了關於MCPS如何帶動家庭和社區參與的負面經驗。一些專題小組的參與者還認為,MCPS與所有家庭之間的溝通沒有效果,並且把不會說英語和經濟能力較差的家庭排除在外。工作人員和家庭都反映,很難摸清MCPS系統。

#### **觀察結果 5.3: 雖然多數家庭都同意,孩子所在學校發來的通訊函件易於理解,並有助支持孩子,但有些家庭在溝通方面卻遇到障礙。這些障礙包括不清楚和不連貫的資訊、過多的資訊、以及了解虛擬平台操作的挑戰。**

總體而言,有證據表明MCPS已經建立了與家庭成員溝通的機制。在公平審計工具中,79.9% (n = 163)的ILTs在以下問題中對其學校的評定為"成熟"或"先進": "學校採用多種方式(例如,打電話、家訪等)並使用家庭能夠理解的語言進行雙向交流(既有虛擬也有面對面的形式)。"大多數家庭調查受訪者對MCPS當前的家庭和社區參與實踐表示滿意。在回答調查題"我孩子學校發來的通訊函件易於理解,並有助我了解如何支持孩子"時,86.9% (n = 34,884)的家庭成員表示同意。但是,有27.7% (n = 15,760)的家庭要麼選擇不知道,要麼不認同其孩子的學校以尊重和尊崇文化的方式帶動他們參與學



校活動。同樣，對於問題“當我有問題或疑慮時，我孩子學校裡至少有一個人可以讓我毫無顧忌地與之交談”，有19% (n = 7,595)的家庭表示不認同或選擇了“我不知道”。對調查開放式意見的反饋集中在以下主要話題：溝通障礙，例如收到太多資訊；溝通不明確和不協調；以片面或偏向白人家庭為特徵的溝通；以及對ParentVue等在線平台的失望。在專題小組中，與會者表達了對很難摸清MCPS系統的擔憂。他們指出，很少有支持和函件幫助家長(尤其是新生家長)明白這個複雜的系統。雖然調查結果顯示，大多數利益相關者對MCPS當前的參與實踐感到滿意，但也有證據表明，當前的實踐並未公平地惠及所有家庭和社區成員。

#### **觀察結果 5.4: 家庭和社區民眾對MCPS的感受因種族/民族而存在差異。有色人種家庭在參與學區活動時遇到挑戰。**

MCPS社區成員認為，種族影響MCPS與家庭互動的方式。在公平審計工具中，71.6% (n = 146)的ILTs在以下問題中對其學校的評定為“潛在”或“開始發展”：“來自多元種族/民族的學生和家庭是學校改進規劃過程中的一部分。”此外，在學校參與及與學校工作人員互動時的舒適度的相關問題上，有色人種家庭的回答方式存在統計學上的顯著差異。在回答調查問題“我孩子的學校以尊重和榮耀我們文化的方式帶動我家人參與學校活動”時，與黑人/非裔、多種族、美洲印地安和阿拉斯加原住民、中東和北非、以及夏威夷/太平洋島國居民相比，白人家庭、西語裔/拉丁裔家庭認同這條陳述的比率較高。在開放式調查的意見中，來自數個種族群體的家庭成員指出，他們感到被邊緣化。很多家庭指出，缺少以英語以外的其他語言提供的服務。在社區對話中，參與者表示新移民家庭往往缺乏對美國教育體系的了解，並認為語言障礙是對西語裔/拉丁裔社區特別重要的問題。在整個系統中，家庭收到的通訊類型和程度似乎存在差異。某些家庭，尤其是有色人種家庭，感覺難以獲得資訊。

#### **觀察結果 5.5: 由於缺乏透明度，一些家庭表示對MCPS不信任。他們認為，學區在活動安排、強化及大學和職業計畫、學業最新情況、涉及學生的衝突、以及父母的期望方面故意淡化與有色人種家庭的溝通。**

在專題小組和面談中，很多家長分享了他們對MCPS故意缺乏透明度行為的看法。有色人種學生的家庭認為，高級課程和磁性計畫缺少入讀機會、透明度和溝通，導致有色人種學生被排除在機會之外。參與社區對話的人士在討論缺少學業計畫和重要更新的可用資訊時也有類似的看法。在專題小組、社區對話和開放式調查意見中，家庭成員指出，在溝通時缺乏透明度如何導致對整個學校系統的不信任。

#### **觀察結果 5.6: 很多家庭認為，在如何讓多元社區融入改進學校和滿足學生需求方面缺乏明確的學區策略。社區民眾還認為家長教師協會(PTAs)缺乏包容性。**

雖然MCPS明確表明了帶動社區參與的重要性，但從文件審查來看，尚不清楚MCPS如何與社區合作來滿足不同學生的需要。在參與調查的家庭成員中，有接近60% (n = 23,681)的人同意以下陳述：“我孩子的學校曾就如何提高我孩子的教育徵求過我的意見和建議。”但是，有46.8% (n = 18,753)的家庭成員不認同以下陳述或回答“我不知道”：“我孩子的學校曾經向我徵求過如何改進學校的意見和建議。”在專題小組和面談中，有關MCPS學校如何帶動家庭成員參與的討論往往圍繞家長教師協會(PTA)展開。有幾位與會者分享了對各自學校PTA的正面體驗。但是，參加專題小組的大多數家庭認為PTAs缺少多元性和來自不同種族和民族背景的家長代表。對於缺乏非英語語言材料的參與者來說，無障礙是一個關鍵問題。

## **領域6: 公平機會**

#### **觀察結果 6.1: MCPS旨在營造獲取資源、使用設施和進入課程的公平機會，無論學生的種族、民族或文化背景是什麼。學校在獲取資源的公平程度上存在差異。**

MAEC在文件審查中發現，MCPS的目標是把資金用於改善所有學生公平獲得資源的機會。在利益相關者調查中，72.2% (n = 28,975)的家庭成員正面回答了以下問題：“我孩子學校的學生有享受資源、設施和進入高級學業課程的公平機會，無論他們的種族、民族或文化背景是什麼。”工作人員的認同率因他們的角色而不同：86.5% (n = 409)的學校領導和87.0% (n = 6,645)的教師表示認同。只有42.4% (n = 164)的學區領導和63.6% (n = 1,791)的後勤支持員工表示認同。在多個職業崗位間存在的較低認同率表明，來自不同種族和民族背景的學生在獲取資源方面存在不一致性。參加專題小組的學生、家庭成員和工作人員進一步指出，並不總是可以獲得資源或得到公平分配。在中斷提供和獲得資源、設施和計畫的因素中，工作人員和家庭認為是缺乏公平資助、籌款和計畫設計。很明顯，MCPS學校內有優秀的計畫和資源。確保獲得資源、設施和高等學業計畫需要進一步公平和深思熟慮的工作。

#### **觀察結果 6.2: MCPS重視使用數據提高公平學習成果的重要性。一些社區成員認為，經常收集數據卻沒有充分利用數據。**

利益相關者調查的回答顯示大多數員工都認同，整個學校系統都在按種族、民族和語言分類學生數據。同樣，大多數ILTs在公平審計工具中回答通過Performance Matters工具收集的數據按不同種族、民族和語言群體被定期分解、分析和討論的一系列相關問題時對其學校的評定為“成熟”或“先進”。對於MCPS如何利用這些分類數據做出明智、公平的決定，學區工作人員、學校工作人員和家庭成員的意見存在分歧。包括員工和家庭成員在內的專題小組參與者認為，MCPS的數據收集和使用之間存在脫節。這些參與者指出，MCPS知道分類數據顯示了基於種族、民族和語言的不均衡、成績差距和不

公平的工作條件;但他們認為學區在解決這些問題方面做的不夠。雖然一些工作人員報告了他們在使用分類數據制定促進公平解決方案方面所做的工作,但是其他工作人員和家庭認為在實現公平結果方面的進展甚微。工作人員和家庭認為MCPS不願意進行艱難的對話,以便根據數據做出持久的改變。

**觀察結果 6.3: 社區成員認為,工作人員缺乏文化能力會導致對有色人種學生的歧視,並妨礙他們獲得滿足其多樣化學習需求所需的資源。**

在專題小組、面談和社區對話中,MCPS家庭成員、學生和工作人員指出,工作人員對黑人/非裔、西語裔/拉丁裔和亞裔學生普遍存在歧視性行為、偏見和成見。專題小組參與者報告說,這些互動往往營造出限制有色人種學生獲取資源的課堂和學校環境,讓他們感到被排斥。

**觀察結果 6.4: MCPS社區的很多成員認為,有色人種學生沒有參加嚴謹課程的公平機會,而這些課程能幫助他們做好上大學和/或就業的準備。**

MAEC在文件審查中發現,在嚴謹和高等課程中,多元種族和民族的學生比例不足。學生和家庭分享說,有色人種學生不太容易進入高等課程。專題小組、面談和社區對話的參與者強調了許多阻礙多元種族和民族的學生參加嚴謹和高等課程的因素。在系統層面,家庭成員和工作人員提到了從很小就步上不同軌道的普遍現象,以及黑人/非裔和西語裔/拉丁裔學生被安排就讀高階軌道的比例不足。參與者分享說,教師的偏見和歧視可能是推薦課程的決定性因素。雖然MCPS在"所有即全部"的方法中明確承諾要確保學生獲得成功,但是對所有數據的觀察結果表明,有色人種學生缺乏充分發揮其潛力所需的途徑、機會和資源。

## 結論

---

針對MCPS反種族主義審計的結果,MAEC提供了一份詳細的對應建議。

[查看建議。](#)





## 建議

MAEC根據MCPS反種族主義系統審計中的觀察結果提出了這些建議，供MCPS和廣大社區考慮。以下建議包括兩個層級：(1) 適用於學區為MCPS反種族主義系統審計設定的六個領域的廣泛建議和(2) 針對特定領域的建議。跨領域建議為MCPS種族的公平工作提供指導框架，而且應當分階段實施，因為這些建議是建立在彼此基礎之上的。針對特定領域的建議提供的策略針對MCPS反種族主義系統審計每個領域內確定的具體需要。這兩級建議都基於MAEC 30多年來在全美多個學區展開的教育公平工作和教育公平領域的基礎研究，尤其是對反種族主義教育的關注。

### 跨領域建議

成功規劃和實施學區種族公平的願景必須具備五個要素：連貫性、問責制、以公平為中心的能力培養、持續的數據收集和關係上的信任。MAEC建議蒙郡公立學校實施：

- I. 連貫性：**為了在促進整個MCPS的種族公平方面取得進一步進展，學區必須制定系統化的連貫計畫來解決在這份報告中發現的問題。這份計畫可以作為當前策略計畫的修訂案。種族公平工作的系統性、連貫性方法要求“利用”學區的“組織要素，即其文化、系統、結構、資源和利益相關者來制定以種族公平為基礎的變革理論和符合具有文化回應性優秀教學的堅定願景的策略”(Cheatham等人, 2020)。該策略必須與學區服務的“社區共同構建”(Cheatham等人, 2020年, 第1頁)。MCPS當前的策略計畫闡明改進學區的願景和策略，其中包括可以在不同組織層面促進種族公平的策略，包括優異學業、福祉和家庭支持、以及優異的專業和運作(MCPS, 2022a)。其中一些策略已經納入了MCPS工作人員、學生、家庭和社區團體提出的建議。為了在這項工作的基礎上進一步向前發展，MCPS應該制定一種以種族公平為中心的變革理論，該理論“代表”對學區社區“最重要的事”(Cheatham等人, 2020)。MCPS還必須確保圍繞這種變革理論的種族公平計畫的實施被始終如一地傳達給學區的社區。對計畫實施的一致性溝通將使社區對學區闡述和頒布的種族公平目標和策略的看法保持一致。
- II. 種族公平工作問責制：**MCPS必須為其種族公平工作建立一致的外部問責機制和流程，以確保在整個組織層面上一致地實施學區以種族公平為中心的願景。家庭、學生和教師需要知道，他們的反饋將導致MCPS解決種族公平相關問題的方式發生具體變化。正式的社區問責措施和問責指標與MCPS策略計畫中概述的措施相結合，將就學區如何制定其所述的種族公平目標提供更大的透明度。
- III. 以公平為中心的能力培養：**要成功規劃和實施學區的種族公平願景和連貫策略就需要以公平為中心培養能力。MCPS公平方案小組目前提供各種培養能力的機會，包括應對仇恨和偏見事件的領導力學習圈、公平模塊、

諮詢和指導。MCPS需要為員工提供更多系統化和持續不斷的專業學習機會，以解決他們各自崗位中出現的種族公平問題。範例包括：實踐社區、專門的公平指導和促進隸屬團體。以公平為中心的能力培養使策略計畫和學校改進計畫能夠在達成具體成果和可衡量結果的相互認同基礎上得以實施。家庭、學生和社區成員需要參與這些專業學習機會，以實現真正的協作和夥伴關係，共同制定響應性解決方案。整個社區和學區的這種合作利用社區的力量，並促成促進公平的可持續解決方案。在學生、教職員、家庭成員和廣大MCPS社區成員之間發展夥伴關係將有助MCPS實現集體影響，其定義為“一個由社區成員、組織和機構組成的網絡，通過共同努力、調整和整合他們的行動來實現人口和系統層面的變化，從而推進公平”(Kania等人, 2021年, 第38頁)。

- IV. 繼續收集數據:** 成功規劃和實施全學區的種族公平策略需要持續收集數據，以評估策略的有效性並確定需要修訂的領域。策略計畫包括跨三個優先領域的每個目標的多個指標。其中許多是總結性數據點，對確定種族公平策略實施的有效性至關重要。還必須有中期或形成期的數據點，以確保MCPS以種族公平為中心的目標能夠適應並回應學生、教職員和家庭的需要。MCPS必須建立機制，在該分析的基礎上對種族公平進行持續評估、數據收集、分析和行動規劃。向這些以促進種族公平為中心的迭代式計畫-實施-研究-行動週期的轉變可以為MCPS學區和學校領導提供持續的學習機會，以及可以與廣大學區社區更頻繁地分享數據點(Bryk 等人, 2015年)。通過各種方式並結合MCPS目前採用的定量方法，收集和公開分享定性和經驗數據(或“街道數據”)將支持學區種族公平工作的持續改進(Safir & Dugan, 2021年)。持續收集、分析和透明的數據交流也將有助於建立信任，因為MCPS社區將能夠讓學區對其制定的種族公平目標負責。
- V. 關係型信任:** 成功規劃和實施全學區種族公平策略需要MCPS發展系統、規程和實踐，以增加學區與廣大社區之間的關係型信任。關係型信任是指學校或學區社區內不同群體成員(例如，教師和行政領導、教師和家庭)之間建立的信任，這種信任是通過定期的社會交流建立起來的(Bryk & Schneider, 2003)。關係型信任讓學校社區內的不同群體可以相互依賴，以實現共同目標。關係型信任必須以尊重；個人關注或願意超越既定責任來支持他人；指定崗位內的能力；以及正直或保證言行一致為基礎(Bryk & Schneider, 2003)。建立關係型信任依賴於許多因素，包括持續溝通、反饋機會、審慎的對話、透明度和執行既定目標(Winthrop等人, 2021)。確保在實施既定的種族公平目標方面有一致的後續行動，並請MCPS社區就與種族公平相關的經歷進行交流，這將有助於建立學區對社區的尊重和個人關注、以及能力和誠信的積極看法。有意識地在整個社區建立關係型信任可以減少對公平或反種族主義相關干預措施的抵禦或懷疑，並增加對所有學生及其家庭最大利益的投資。

## 具體領域的建議

MAEC確定了與學區設定的六個領域相一致的建議，指導MCPS反種族主義系統審計，即學校文化、員工隊伍的多元化、工作條件、幼前班至12年級課程大綱、社區關係和參與、以及公平機會。

### 學校文化

- **建議1.1: 繼續為員工、學生、家庭和學區社區的其他成員提供機會，與其所屬學校和學區分享他們的種族相關經歷。**為了繼續發揚與學校文化相關的正面觀察結果，MCPS應當繼續為MCPS社區的所有成員提供機會，與其所屬學校和學區分享他們在種族方面的經歷(Safir & Dugan, 2021)。MCPS社區和學區人員也應該一直有機會就反種族主義在學區內的含義和反種族主義的日常現象進行對話。MCPS還必須確保所有部門共同負責傳達學區如何營造和支持友好、公平和包容的學區和學校文化。為了進一步與MCPS社區進行對話，學區應當提供員工、學生和家庭都可以獲取和理解的跨部門交流。這些跨部門的交流應當詳細說明如何落實MCPS社區就解決種族公平相關問題和其它話題提出的反饋。雙向對話的持續系統有助提高透明度和信任度，同時也改善學區對社區需要的回應能力(Safir & Dugan, 2021) (**觀察結果 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.4, 4.2, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**)。
- **建議1.2: 為學區和學校層級的所有人員提供與種族公平相關的持續、系統的專業學習。**MCPS應當要求學區和學校層級的所有人員通過各種方式(包括專業學習課程和個別輔導)參加文化響應、隱性偏見和其他公平相關主題的持續培訓(**觀察結果 1.3, 1.4, 2.4, 3.2, 4.2, 5.2, 6.3, 6.4**)。為了促進專業學習的系統方法，MCPS應當制定專業學習弧或課程大綱，並把學區工作人員和其他MCPS社區成員強調的需求考慮在內。例如，MCPS社區的成員強調了對所有學區和學校人員進行種族公平具體實踐持續專業培訓的必要性，包括以公平為中心的主動創傷知情實踐(Venet, 2021)和恢復性正義實踐(MAEC, 2021)。

在設計專業學習的系統、規程和實踐時，MCPS應當考慮以下最佳實踐：



- 專業學習機會應當允許參與者提供反饋意見, 以便能持續收到意見並改進與種族公平相關的課程。
  - 解決種族公平問題的專業學習應當讓個人有機會反思、洞察系統性種族公平問題、並制定與具體崗位和責任相一致的策略(Pollock等人, 2010)。
  - 工作人員應當可以獲得專業學習機會, 這些機會就學區服務的不同人群的多重身份、觀點、歷史和經驗提供資訊(Hammond, 2015年)。
  - 在學校和部門提供關注種族公平實踐的指導機會, 支持工作人員貫徹通過專業學習課程掌握的知識和技能(Aguilar, 2019)。
  - 各部門應當在專業學習課程和指導方面進行合作。這項工作應當有學區公平方案小組和負責學區專業學習的其他部門(例如, 課程與教學計畫辦公室、學區專業發展辦公室和人力資源與發展辦公室)的參與。建立一個跨部門的專業學習網絡將可促進和維持了解新興公平問題的更多機會。
  - 就工作人員接受的種族公平專業學習為更廣泛的MCPS社區提供學習機會, 以便在處理學區採用的種族公平策略時能保持一致(例如, 恢復性司法、以公平為中心的創傷知情實踐)(MAEC, 2021)。
- **建議1.3: 確保始終如一地向所有MCPS社區成員傳達舉報和處理基於種族和其他形式的霸凌和騷擾的學區相關政策和規程。**在學區層面, MCPS必須確保在學年期間可以獲取並始終如一地傳達與舉報和處理基於種族和其他形式的霸凌和騷擾相關的政策。MCPS還應當創造機會, 讓社區就政策及其執行情況提供反饋意見(**觀察結果 1.1, 1.2, 3.3**)。根據MCPS社區反饋提出的具體建議包括:
    - MCPS應當就專門處理基於種族的歧視、騷擾和霸凌的政策執行情況在學區和學校提供一致的專業學習。
    - MCPS應當向學生和家庭提供有關反霸凌政策的易於獲取的資訊(例如, 通過課程、視頻、在線資源)。
    - 反霸凌和反騷擾政策應當包括與學生和家庭之間的透明溝通。負責處理政策的工作人員需要一直接受培訓, 以便對執行情況提供一致性。這些專業學習機會可以有助在MCPS各所學校之間營造信任文化。
    - 提高基於種族和其他形式的霸凌舉報表和/或舉報平台的便利性, 提供多種語言, 並簡化每個表格/平台的結構, 以便減少文字量。在學區網站上廣泛提供霸凌事件舉報表和/或舉報平台的鏈接。
    - 報告霸凌事件的表格和/或平台應當解釋“仇恨偏見”、“基於種族的霸凌”和其他相關術語的含義。表格和平台還應提供範例, 支持用戶準確舉報基於種族的霸凌事件。
    - 學生、家庭和MCPS社區的其他成員在填寫基於種族和其他形式的霸凌和騷擾事件舉報表時應當得到支持。
  - **建議1.4: 利用數據收集和分析來發現和解決不同種族之間的處分失衡模式。**MCPS應當繼續收集和分析學校處分數據, 以發現和解決不同種族和其他身份之間的失衡模式。在策略計畫目標的基礎上使用學校文化和處分數據, "推行學校層面的實踐操作, 支持有效的行為健康管理系統"(MCPS, 2022)。策略計畫包括解決針對黑人/非裔和西語裔/拉丁裔學生及個別教育計畫(IEP)學生的處分失衡策略。MCPS目前有2020-2021年的基線數據, 並且已經設定了每年縮減失衡的目標(**觀察結果 1.1, 1.4, 6.2**)。隨後的更多建議建立在這項工作的基礎上, 以便利用數據減少處分失衡的模式:
    - 每年收集中期處分數據, 以突出趨勢並在年度總結性數據收集之前對處分政策和實踐的實施進行必要修改。
    - 把學校文化和氛圍指標納入公平問責模型下的MCPS數據板平台, 包括推介和停學。文化和處分的分類數據有助確定導致不同種族/民族和其他身份標誌學生成績差異的根本原因(Berkowitz等人, 2016)。

## 員工隊伍的多元化

- **建議2.1: 實施短期和長期策略, 重點是增加招聘、僱用和留用多元種族的教學和行政人員。**MCPS目前正在實施一些短期和長期策略, 以招聘、僱用和留住高質量、有專業知識和多元化的教學和行政人員(Carver-Thomas, 2018) (**觀察結果 2.1, 2.2, 2.4, 3.4**)。MCPS應當通過新方式擴展其策略。這些策略包括:
  - 短期策略 - 正在實施中: 提高對"認證替代途徑"計畫的了解。
  - 短期策略 - 新的: 實施主動招聘和入職時間表; 制定機制, 確保有色人種的教師和行政領導始終是招聘委員會的一部分; 為潛在的新員工提供並廣泛宣傳模擬面試機會; 為新老員工提供課堂觀察時間, 支持留任工作; 並為教師執照和基本技能考試提供持續的準備和支持, 這些考試目前妨礙馬里蘭州的黑人/非裔和西語裔/拉丁裔教師候選人獲得認證(MSDE, 2022b)。
  - 長期策略 - 正在實施中: 繼續開發"發展自己的計畫", 並利用現有計畫的範例(例如馬里蘭獎學金助教), 其中包括對未來教師的資助和支持; 並繼續與當地 HBCU 和 HACU 建立現有關係, 以支持招聘種族多元化的候選人。
  - 長期策略 - 新的: 尋求與HBCU、HACU、部落學院和其他目前沒有與MCPS合作的少數族裔服務機構建立新的合作夥伴關係; 並利用諸如"紐約教師多樣性管道試點"的現有管道項目, 支持擔任教學相關職位(例如, 教師助理、助教、輔助專業人員)的內部員工的發展和認證。
- **建議2.2: 在MCPS社區中廣泛傳播以增加MCPS員工隊伍種族多樣性為重點的新的和現有的策略。**以增加MCPS員工隊伍種族多樣性為重點的新策略和現有策略應當明確傳達給MCPS社區, 以提高透明度並幫助推薦潛在的新員工和留在職員工(**觀察結果 2.1, 2.2, 2.4**)。
- **建議2.3: 收集、維護、分析和報告增加學區員工隊伍種族多樣性的應用策略的數據, 以確定是否成功並做出改進。**MCPS應當維護、分析和報告增加學區員工隊伍種族多樣性的應用策略的數據, 以確定是否成功。收集的數據應當向MCPS社區和校外相關方公開, 以支持就員工隊伍多樣性的相關種族公平工作進行更多溝通(MSDE, 2022b)。這些數據也應當可以在MCPS數據板網站人力資本網頁上輕鬆獲得(**觀察結果 2.1, 2.2, 3.4**)。策略計畫包括"專業勞動力多樣性比率"的基準數據和"參加招聘高素質和多元備選員工的招聘會"的數量。還應當收集、分析和報告以下的學校和學區勞動力數據, 以幫助提高MCPS工作人員的種族多樣性(The Education Trust, n.d.):
  - 申請人的種族數據資料
  - 新員工的種族數據資料
  - 可以按種族分類的留用比率
  - 可以按種族分類的流失比率
- **建議2.4: 在不同的工作類別中公平地分配不同種族和民族的工作人員。**MCPS應當在各種不同的工作類別中公平地分配不同種族和民族的工作人員。按照學校、工作類別和種族促進員工的多元化將為制定員工公平配置計畫提供機會。MCPS應當考慮教師的教齡。對這項數據的分析尤為重要, 因為它與學校獲得Title I經費有關(**觀察結果 2.1, 2.3, 2.4**)。
- **建議2.5: 在學區和學校層面推行教師種族附屬團體, 並建立機制, 向這些團體收集反饋意見並與MCPS廣大社區分享。**MCPS應當在學區和學校層面推行和支持教師、行政領導和其他工作人員的附屬團體。附屬團體可以促進相同身份之間的聯繫, 從而支持來自多元種族背景的教師和其他工作人員。擁有牢固的關係和聯繫是維持多元化教師隊伍的重要因素(Pour-Khorshid, 2019)。這些便利的附屬團體可以就影響工作場所不同身份群體的問題提供支持、意見、討論並解決問題。此外, 附屬團體還可以提供數據點, 以了解與全學區種族公平和其他新興公平問題相關的成功領域和挑戰。利用現有的模型範例, 例如社區成員強調的BOND項目(**觀察結果 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.4**)。
  - 建立一種機制, 讓附屬團體能夠就現行政策和實踐操作向MCPS領導提出問題和反饋, 並就任何種族相關事宜提出持續意見。



- 為推行和維持這些團體提供需要的時間和資源。

## 工作條件

- **建議3.1: 設置一個跨職能小組, 以確定和應對影響員工的反種族主義和文化熟知相關問題。**MCPS應當依照策略計畫的闡述, 設置一個跨職能的工作人員小組, 以便確定和應對員工中間的反種族主義和文化熟知相關問題(**觀察結果 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.4**)。這個跨職能小組應當參與以下實踐操作:
  - 這個小組應當制定或確定一個框架, 支持學校的正面工作條件。把跨職能小組的工作系統化將提供一個可溝通的基礎, 並在整個學區保持一致。
  - 小組應當就職場經歷對工作人員進行調查。應當公開報告這些簡短且有針對性的調查結果, 包括任何挑戰及如何應對這些挑戰。
- **建議3.2: 審查和修訂現行的人事政策, 並根據需要制定新政策, 以應對基於種族和其他形式的職場霸凌、騷擾和恐嚇。**MCPS應當審查和修訂針對霸凌、騷擾和恐嚇的人事政策。應當審查和更新這些政策, 以便符合相關法律(**觀察結果 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.3, 3.4**)。MCPS在審查和修訂政策時應當考慮以下事項:
  - 在制定和/或修訂政策時, 徵求馬里蘭州教育委員會協會及其律師的意見。
  - 讓MCPS協調人參與制定和培訓過程。
  - 讓工作人員和學生可以每年審查政策。MCPS每年還應當為員工、學生和家庭提供培訓, 以達成對政策目的、主要定義和申訴流程的共識。
- **建議3.3: 就報告和解決學校或學生安全問題的資源與MCPS社區進行一致性的溝通。**MCPS應當修改內部流程, 讓MCPS社區的所有成員都能夠舉報霸凌和騷擾。MCPS表格230-35G應當提供英語以外的其他語言譯本, 並且應當通過修訂增加表格的簡潔性和可用性。MCPS應當與學生、教師和學區家庭就如何舉報仇恨偏見、霸凌和騷擾進行一致性的溝通。其中應當包括外部資源, 例如馬里蘭州安全學校, 這是馬里蘭州的匿名和免費舉報系統, 可以用來報告有關學校或學生安全的任何問題, 包括但不限於心理健康問題、霸凌和騷擾(馬里蘭州學校安全中心, 2022)。MCPS也應當提供這些資源的使用指引, 讓它們更加便於社區使用。圍繞資源展開的一致性溝通和社區能力建設有助培養建立關係型信任所需的個人尊重感(**觀察結果1.1, 2.1, 2.2, 3.3, 3.4**)。

## 幼前班至12年級課程大綱

- **建議4.1: 採用跨部門的方法來審查和修訂MCPS現行的跨學科課程大綱, 以確保這些大綱具有文化響應性並肯定學生的種族和其他身份。**MCPS跨學科課程大綱應當始終如一地肯定學生的身份和經歷, 同時為他們提供課堂內外所需的關鍵技能。具有代表性和確認身份的課程大綱, 其好處包括增加學生的參與度和提高學生對學業概念和技能的理解(Aronson & Laughter, 2016)。課程大綱中的代表性增強學生的種族意識以及他們與彼此和社區的聯繫(Paris & Alim, 2017)。把學生的身份和經歷一貫地納入現行課程大綱需要採用由MCPS策略方案辦公室和首席學業官辦公室領導的跨部門方法(**觀察結果 4.1, 4.2, 4.3, 4.4**)。這種跨部門的方法應當包括以下基本步驟, 以便在MCPS所有學校有效實施具有文化回應性和代表性的課程:
  - 為課程大綱、實踐操作和教學法設定具有文化回應性和可持續的願景。這個願景應當把代表性和文化回應性視為嚴謹學業學習的組成部分。應當在設定願景的過程中納入學校領導、教師、學生和社區成員的意見, 以促進更大的投入。
  - 評估當前的課程大綱和教學法操作。評估教學和學生評測的一致性。
  - 修訂課程大綱和教學方法, 更好地滿足適應文化和可持續的課程大綱和教學法的願景。修訂過程應當納入“多元文化教育改革”的不同方法, 涵蓋從注重突出不同身份群體貢獻的課程, 到引導學生在學校和社區採取社會行動的課程(Banks, 2012)。其目標是對課程大綱和教學採用平衡方法, 讓所有學生有機會更多地了解自己和自己的身份, 同時了解與自己不同的人的身份和經歷(Ladson-Billings, 1995)。

- 按照策略計畫的概述, 為教學和學業支持人員持續提供必須參加的專業學習, 學習能夠保持高水準學業嚴謹性的適應文化的內容和實踐操作。這項學習應當以現有工作為基礎, 包括由MCPS公平方案小組領導的學習圈和研討會, 同時納入培養新能力的策略。
- 建立對課程大綱進行持續反饋和修訂的機制, 不斷納入教師對課程大綱實施情況的看法。讓學生有機會就課程大綱內容和教學方法的實施提供反饋。為家庭提供審查課程大綱修訂案的機會。
- **建議4.2: 提高整個MCPS社區在學業計畫和學業表現方面的透明度和溝通**。MCPS應當在學區和學校層面提高學業計畫和學業表現的透明度和溝通。提供教學內容和學生由此獲得的成績的資訊可以幫助家庭和社區成員看到學生參與度的提高、學業成績、社會情感發展和其他重要的學生整體利益之間的一致性。就學業計畫和表現的積極溝通可以幫助避免由於當前對適應文化的教學內容和方法的政治化而引起的衝突(Gooden等., 2022) (**觀察結果 4.2, 4.3, 4.4**)。
- **建議4.3: 為MCPS家庭和社區成員提供學習機會, 了解具有文化響應性的課程大綱對學生學業成績的好處**。MCPS應當為家庭和社區成員提供學習機會, 讓他們了解具有文化響應性的課程大綱對學生成績及升學和就業準備的積極影響。“學業成功”是文化回應教育框架的一個關鍵部分(Ladson-Billings, 1995)。有效的文化回應式教學和課程大綱必須為學生提供“在課堂內外取得成功所需的學業技能和能力, 其目標是幫助學生成為民主的積極參與者”(Ladson-Billings, 1995) (**觀察結果 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 5.5, 5.6, 6.3**)。

## 社區關係和參與

- **建議5.1: 為具有文化回應性的家庭、學校和社區參與制定全學區的系統願景**。MCPS應當為具有文化回應性的家庭、學校和社區參與(FSCE)制定全學區的系統願景, 並將其納入所有相關政策和法規。策略計畫強調家庭參與的重要性, 並且把福祉和家庭支持列為主要關注領域之一。因此, 目前正在對社區參與政策進行審查, 並將進行修訂, “以確保在學區決策過程中有更加包容和更多元化的參與”(MCPS, 2022a)。在制定具有文化響應性的FSCE這一願景時, MCPS應當從包括方式轉變為參與方式(Winthrop等, 2021)。包括方法側重於讓家庭以學校系統指導的方式參與, 而參與方法則建立了家庭的能動性, 讓他們可以成為平等的合作夥伴(**觀察結果 1.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.6**)。採用有參與方法的願景的好處包括:
  - 讓所有家庭和社區成員都能夠制定和確定自己支持MCPS學校和整個學區的方法(Barton等, 2004)。
  - 為來自不同種族背景和其他身份群體的家庭和學生創造空間, 讓他們在傳統上與白人、中上階層社區相關的參與活動之外以切實的方式參與(Winthrop等, 2021)。
  - 建立家庭和社區能力, 以便參與學校和學區層面的決策過程。
  - 建設學校和學區人員的能力, 以適應文化和肯定不同種族和其他身份的方式與家庭和社區互動。
  - 在促進家庭和社區參與時把其作為一種連貫和持續的系統實踐, 而不是一系列孤立的計畫或方案(Winthrop et al., 2021)。
- **建議5.2: 通過各種方式進行有意義的雙向溝通, 幫助減少獲取學區和學校資訊的障礙**。MCPS應當利用雙向交流為家庭提供使用其虛擬平台的機會和培訓。雙向交流應當以不同語言背景的家庭都能理解的語言進行。這種學校對社區的交流方法提供機會, 讓所有家庭都能更多地參與並提高學生成績(Bergman, 2021)。雙向交流還提供途徑, 讓家庭分享他們的優先事項、關心的問題和反饋意見(**觀察結果 1.1, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**)。MCPS應當考慮以下建議, 以便繼續促進與家庭和社區成員的透明度和信任:
  - 為家庭和照顧者提供學業進步和計畫方面的一致性溝通。由“學習英雄”進行的研究表明, 家庭和教育工作者都優先考慮與學業進步有關的交流。家庭希望及時了解對孩子的期望以及孩子在學業上的表現(Learning Heroes, 2021)。就學業進步進行的持續、及時的雙向交流有助於維持真正的伙伴關係。
  - 增強家庭和社區了解學校和學區層面的學校政策和系統的能力。培養關於學校系統如何運作的能力可以幫助家庭作為“制定者”參與進來, 而不僅僅是學校結構和規範的接受者(Barton等, 2004)。
  - 認識和利用家庭的知識資金及其文化和智力資源, 為轉變學校創造可能性(Ishimaru, 2019)。

- **建議5.3: 利用各種溝通工具和平台協助滿足交流需要並減少語言障礙**。MCPS應當利用各種溝通工具更有效地吸引多元家庭。MCPS可以使用Language Line等工具和Talking Points等同聲傳譯設備和平台來協助滿足交流需要並減少語言障礙。MCPS還應當在校內和學區聘用更多的筆譯員和口譯員。應當為其工作職責不包括筆譯和口譯的工作人員提供履行這些職責的足夠培訓和額外報酬。在社區的多個地點提供多種語言的學區計畫講座也可以幫助家庭以全面合作夥伴的身份參與。MCPS應當制定並公布一份在學校和學區可以使用的主校曆(**觀察結果 1.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**)。
- **建議5.4: 有意識地與不同身份的家庭和照顧者建立信任關係, 特別是在跨越差異工作時**。MCPS必須努力與家人和照顧者建立信任關係, 特別是在跨越差異工作時。培養和維繫家庭與教育工作者之間的伙伴關係需要牢固和相互信任的關係(Mapp & Bergman, 2021)。MCPS學校應當營造適合不同家庭情況(例如, 來自不同語言背景的家庭、難民家庭、無證家庭)的友好環境。被納入全校家庭參與合作夥伴關係的家庭聯絡員可以幫助彌合家庭與學校之間的差距, 並更真實地滿足學校社區的需要(Sanders, 2008) (**觀察結果 1.1, 5.2, 5.4, 5.5**)。根據MCPS社區反饋提出的具體建議包括:
  - 除了依靠技術手段(例如, 電子郵件、Zoom會議、ParentVue等虛擬平台)之外, 學校和學區還應當通過多種方式帶動社區和家庭/照顧者的參與。這些通訊應當提供英語以外的其它語言譯本。除了先到的方法外, 學區還應當提供其它參與機會。
  - 學校應當跟蹤家庭/看護者的參與程度, 以提高所有家庭的參與度。應當分析並使用這些數據來不斷改進招聘和註冊流程, 解決家庭或社區群體在參與方面因種族和其他身份而存在的差距。
  - 行政領導及學區和學校的其他人員應當在當地參加校外的社區活動, 提供學校計畫的資訊。
  - MCPS應當繼續利用與社區組織(包括宗教機構和保健業者)的合作關係。與信任的社區成員合作, 翻譯資訊並分享關鍵資訊, 這樣做有助於有效溝通, 並有助彌合學區和社區之間的分歧(Jacques & Villegas, 2018)。
  - 繼續通過家長參與調查的形式收集家庭的反饋意見。在調查中加入評估家庭種族經歷的問題。在公開的問責網站上按種族分列數據。

## 公平機會

- **建議6.1: 制定與種族公平的內在和明確目標及策略相一致的計畫預算**。MCPS應當制定一份與策略計畫中涵蓋的種族公平目標及學區種族公平願景目標相一致的計畫預算。這項工作將需要採取框架步驟, 以確保學校領導的投入(**觀察結果 3.2, 6.1, 6.3**)。高度投入將有助學校領導在學校層面忠實地推行更公平的資助系統和實踐。MCPS應當採取以下的框架步驟來制定符合學區種族公平目標和策略的計畫預算:
  - 採用以學生為基礎的預算(SBB)方法, 著重“根據註冊學生的人數向學校分配資金, 每個學生根據需要獲得資金‘權重’”(教育資源策略, 2018; Jacobs, 2019)。這種制定預算的方法讓學校在如何使用資源滿足本校需求方面擁有更大的自主權, 同時還使得“學區增加公平、透明度和靈活性”(教育資源策略, 2018)。
  - 持續培養學校領導和行政人員通過策略性使用資金支持學生取得好成績的能力。MCPS必須為學校領導提供支持, 確定“學生和教師的關鍵需求”, 以及如何通過資源和人力資本分配最好地滿足這些需求(教育資源策略, 2018; Annenberg學校改革學院, 2010)。
  - 把MCPS中央辦公室的角色從更傳統的總部或決策中心轉變為“協作服務中心”, 以支持學校領導根據學校情況使用資金(教育資源策略, 2018)。這可能會需要對中央辦公室現行的組織機構圖、職位、職責和其它實踐操作進行重組。
- **建議6.2: 在現有數據實踐的基礎上, 通過在分析種族學業成績差距時加入更多的數據點來促進公平的學習成果**。MCPS應當在分析種族學業成績失衡現象時加入更多的數據點, 並藉此促進公平的學習成果。MCPS數據板平台通過公平問責模型提供對學生成績差異的見解(**觀察結果1.3, 1.4, 6.2, 6.3, 6.4**):



- 收集分類的入學數據並納入公平責任模型中,以便揭示在所有年級範圍內進入加速計畫和課程的比例失衡模式。策略計畫的一個目標是"增加代表性不足的學生群體參加強化和加速學習的機會"(MCPS, 2022a)。實現這個目標需要持續收集和分析數據,以確認所有MCPS學校公平進入這些計畫的程度。
- 在公平問責模型內的MCPS數據板中,提供有關各學生群體學業進展的清晰的逐年數據分析。以便於獲取的格式提供對逐年數據的分析將有助於在學生群體是否取得持續進展這個問題上提高透明度。這種逐年分析將幫助MCPS學校確定,哪些干預措施對學生的學習成果產生了最佳效果。
- 按照MCPS社區中種族和其他身份群體交流數據分解流程和政策的變化。應當把學生成績數據分類的近期更新情況告知MCPS社區團體,以便他們了解MCPS如何支持種族身分群體內及種族群體之間的學生成績差距。MCPS應當明確傳達數據處理過程,包括按種族對學習證據和公平問責模型中監測組分數的分解,以確定不符合FARMS服務資格的白人學生和不符合FARMS服務資格的亞裔學生之間的學業表現是否存在差異。MCPS還應當在學習證據和公平問責模型中就非FARMS白人和亞裔學生在監測組中分組方式的變化進行溝通。就與種族公平相關的數據政策變化進行明確和一致的溝通將有助於解決對種族偏見和刻板印象的擔憂,包括自認為是亞裔的MCPS社區成員強調的“模範少數族裔謎思”(Tatum, 2017年)。向社區傳達有關數據收集和分析的變化將使學區對制定其公開的種族公平戰略負責。
- **建議6.3: 通過為學校的工作人員提供隱性偏見和文化能力方面的持續專業學習來解決獲取資源和機會方面的差異。**作為教學實踐的一部分,教育工作者必須具備在課堂上促進公平和包容的技能。MCPS應當為學校的工作人員持續提供隱性偏見和文化能力方面的專業學習。研究發現,教師的期望會極大地影響學生的成績,從畢業率到就讀嚴謹或加速課程的預備程度(Gershenson & Papageorge, 2018)。佔教師隊伍很大一部分的白人教師對黑人/非裔和西語裔/拉丁裔學生的期望通常低於對白人同齡學生的期望(Gershenson & Papageorge, 2018)。教師在期望上的這種差異往往源於對學生群體和社區的隱性偏見和缺乏文化能力。MCPS應當為教師提供專業學習機會和持續的指導,重點關注支持黑人/非裔和西語裔/拉丁裔學生解決期望和結果差異 (**觀察結果 1.3, 1.4, 6.1, 6.3**)。
- **建議6.4: 重新設計考慮到種族比例的加速計畫的錄取標準,並確定在適當的學業支持下能夠在高等課程中取得成功的學生。**MCPS應當重新設計加速計畫的錄取標準,以便解決在種族上存在的失衡現象。這種重新設計的錄取流程應當確定那些在適當的學業支持下能夠在高等課程中取得成功的學生,尤其要關注來自非白人種族身份群體的學生。在錄取過程中,應當確定那些在適當語言支持和框架幫助的情況下能夠在高等課程中獲得成功的英語學習生。重要的是要清楚一致地向全學區的學生、家庭和工作人員傳達進入加速計畫的錄取標準和程序的改變(教育信任, 2019)(**觀察結果 1.3, 1.4, 5.5, 6.1, 6.4**)。



下面的圖表列出觀察結果和其對應的具體建議：

建議	觀察											
	領域1				領域2				領域3			
	觀察結果 1.1	觀察結果 1.2	觀察結果 1.3	觀察結果 1.4	觀察結果 2.1	觀察結果 2.2	觀察結果 2.3	觀察結果 2.4	觀察結果 3.1	觀察結果 3.2	觀察結果 3.3	觀察結果 3.4
建議1.1	X	X	X	X				X				
建議1.2			X	X				X		X		
建議1.3	X	X									X	
建議1.4	X			X								
建議2.1					X	X		X				X
建議2.2					X	X		X				
建議2.3					X	X						X
建議2.4					X		X	X				
建議2.5					X	X	X		X			X
建議3.1					X	X			X	X		X
建議3.2	X				X	X			X		X	X
建議3.3	X				X	X					X	X
建議4.1												
建議4.2												
建議4.3												
建議5.1	X											
建議5.2	X											
建議5.3	X											
建議5.4	X											
建議6.1										X		
建議6.2			X	X								
建議6.3			X	X								
建議6.4			X	X								

		觀察結果													
		領域4				領域5						領域6			
		觀察結果 4.1	觀察結果 4.2	觀察結果 4.3	觀察結果 4.4	觀察結果 5.1	觀察結果 5.2	觀察結果 5.3	觀察結果 5.4	觀察結果 5.5	觀察結果 5.6	觀察結果 6.1	觀察結果 6.2	觀察結果 6.3	觀察結果 6.4
建議	建議1.1		X				X	X	X	X					
	建議1.2		X				X						X	X	
	建議1.3														
	建議1.4											X			
	建議2.1														
	建議2.2														
	建議2.3														
	建議2.4														
	建議2.5														
	建議3.1														
	建議3.2														
	建議3.3														
	建議4.1	X	X	X	X										
	建議4.2		X	X	X										
	建議4.3	X	X	X	X					X	X			X	
	建議5.1						X	X	X		X				
	建議5.2					X	X	X	X	X					
	建議5.3						X	X	X	X					
	建議5.4						X		X	X					
	建議6.1											X		X	
建議6.2												X	X	X	
建議6.3											X		X		
建議6.4									X		X		X		