

Maryland's Largest School District

MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

Expanding Opportunity and Unleashing Potential



Hệ thống Chống Kỳ thị

Kế Hoạch Hành Động

Bản Mục lục

ĐIỀU GÌ ĐƯA CHÚNG TÔI ĐẾN ĐÂY	3
Bây giờ Có gì Khác biệt	4
Về Kế hoạch.....	4
1. HÀNH ĐỘNG CẤP HỆ THỐNG.....	5
MCPS Lý thuyết Hành động	5
Thành công sẽ được đo lường như thế nào?	5
Nhân viên sẽ được huấn luyện ra sao?	5
Làm sao MCPS biết nếu chương trình thành công? ..	6
2. HÀNH ĐỘNG RIÊNG LÃNH VỰC	7
MCPS tạo hành động cho mỗi lãnh vực	
như thế nào?	8
Có gì cho mỗi kế hoạch hành động?	8
Lãnh vực 1 - Văn hóa Trường	9
Lãnh vực 2 - Lực lượng Nhân viên Đa dạng	9
Lãnh vực 3 - Điều kiện Việc làm	10
Lãnh vực 4 - Chương trình Giảng dạy Pre-K-12.....	10
Lãnh vực 5 - Quan hệ và Tham gia Cộng đồng ...	11
Lãnh vực 6 - Quyền Truy cập Công bằng.....	11
3. HÀNH ĐỘNG CẤP TRƯỜNG.....	12
Những bước chúng tôi đang thi hành	12
Trách nhiệm và Ý kiến Cộng đồng	13
Những Gì Chúng tôi Đang Làm?	13
GHI CHÚ	14
1 - Những từ khác nhau này có nghĩa gì?.....	14
2 - Công cụ nào sẽ giúp chúng tôi tạo tác động?	15
Chu kỳ Học tập Hợp tác Dựa trên Dữ liệu	16
Nguyên nhân Nguồn gốc của Vấn đề là gì?	17

ĐIỀU GÌ ĐƯA CHÚNG TÔI ĐẾN ĐÂY

"Vào năm 2020, khi [Hoa Kỳ] thấy mình ở giữa bãi cát kỳ thị của quốc gia vào đêm trước vụ ám sát George Floyd, điều này không đủ để các Trường Công lập Quận Montgomery (MCPS) đưa ra lập trường chống lại kỳ thị và thái độ cố chấp và thù hận. Hay chỉ lên án những bạo lực này. Hay chỉ nói lên sự sững sốt... và sự hoài nghi... và nỗi kinh hoàng. Với học sinh và nhân viên của chúng tôi đau buồn... xuống đường trong đau khổ... và kêu gọi chúng ta tạo sự thay đổi tốt hơn... điều không đủ để đứng yên và QUAN SÁT các vấn đề của quốc gia với chủng tộc và sự hiện hình của chúng trong chính cộng đồng. Trỗi nổi trong biển đau khổ đó là một cơ hội ở đây trong MCPS – một cơ hội để kiểm tra xem chúng ta thực sự gần như thế nào với người mà chúng ta hy vọng trở thành.

Đó là lý do tại sao chúng tôi tiến hành kiểm tra [hệ thống] chống kỳ thị - bởi vì dưới mỗi viên đá chúng tôi lật lại...trên mọi chỉ định về cơ hội của học sinh...chúng tôi tìm thấy sự chênh lệch về chủng tộc không thể phủ nhận mà đã tồn tại trong nhiều thập kỷ...Sự chênh lệch mà mang sức nặng của tiềm năng học sinh bị thay đổi và ước mơ của học sinh chưa thực hiện được. Trọng tâm của lý do TẠI SAO chúng tôi khai triển cuộc kiểm tra [hệ thống] chống kỳ thị là một cam kết khám phá cách các chính sách, thực hành và cấu trúc của hệ thống trường học phải THAY ĐỔI...CHÚNG TÔI phải thay đổi như thế nào...để TẤT CẢ 161.525 học sinh được bao bọc trong cảm giác THUỘC về ngay khi các em bước qua khung cửa các trường học của chúng tôi."

Dr. Monifa McKnight, Ngày 27 tháng 4, 2023

Sau một [nghiên cứu kéo dài hai năm \("kiểm tra"\)](#) với sự tham gia của hơn 130.000 học sinh, nhân viên và gia đình, Mid-Atlantic Equity Consortium (MAEC) đã trình bày các phát hiện và đề nghị cho Hội đồng Giáo dục Quận Montgomery (Hội đồng) vào Ngày thứ Ba 11 tháng 10, 2022. Nhân viên MCPS nhanh chóng thực hiện các hành động ngắn hạn và dài hạn.

Kết quả là Kế hoạch Hành động của Hệ thống Chống Kỳ thị ("kế hoạch hành động") phác thảo các bước mà chúng tôi tin rằng sẽ đưa chúng tôi đến gần hơn với "người mà chúng tôi muốn trở thành". Sẽ không bao giờ kết thúc bởi vì một khía cạnh của việc chống kỳ thị là thể hiện cam kết hàng ngày trong việc phản ánh niềm tin, thực hành và giao tiếp của chúng ta. Và mặc dù kế hoạch hành động là toàn diện nhưng không thể giải quyết tất cả các phát hiện và đề nghị cùng một lúc. Điều đó cho thấy, kế hoạch sẽ đáp ứng khi chúng tôi nhận được nhiều ý kiến hơn và tìm hiểu những thành công và thách thức.






Trọng tâm của kế hoạch hành động này là giải quyết vấn đề kỳ thị. Như chúng tôi đã viết trước đây:

"Chúng tôi tin tưởng rằng tất cả các hình thức áp bức đều có hại và ảnh hưởng đến kết quả học tập và tình cảm xã hội của các học sinh và nhân viên. Tuy nhiên, một quá trình không thể giải quyết hiệu lực tất cả các hình thức áp bức. Sự khác biệt về chủng tộc có thể được nhìn thấy trong dữ liệu trên tất cả các lĩnh vực (dân tộc, giới tính, tình trạng kinh tế xã hội, trình độ ngôn ngữ hoặc khuyết tật). Tập trung vào tác động của sự kỳ thị sẽ cho phép chúng tôi có ống kính và công cụ để xem xét những bất bình đẳng ảnh hưởng đến kết quả của tất cả các nhóm bị thiệt thòi."



Bây giờ có gì khác biệt

- MCPS đã nghiên cứu tác động của kỳ thị trước đây. Tuy nhiên, những sáng kiến trước đây tập trung vào việc **giải quyết các vấn đề riêng biệt** và không xem xét tất cả các cản trở về cơ cấu mà có thể góp phần vào kết quả của học sinh.
- Cuộc Kiểm tra Hệ thống Chống kỳ thị này đã cung cấp một cái nhìn toàn diện về hệ thống. Nó cho thấy rằng các chính sách và thực tập tốt nhất khác nhau giữa các trường, cho thấy một hệ thống phân rời từng mảnh. **Do đó, phần lớn hành động ban đầu tập trung vào việc thay đổi cách thức hoạt động của Văn phòng Trung ương**, tập trung vào 5 yếu tố:
 - Sự mạch lạc
 - Trách nhiệm đối với Công việc Bình đẳng Chúng tộc
 - Nâng cao Năng lực Tập trung về Công bằng
 - Thu thập Dữ liệu Liên tục
 - Niềm tin Quan hệ

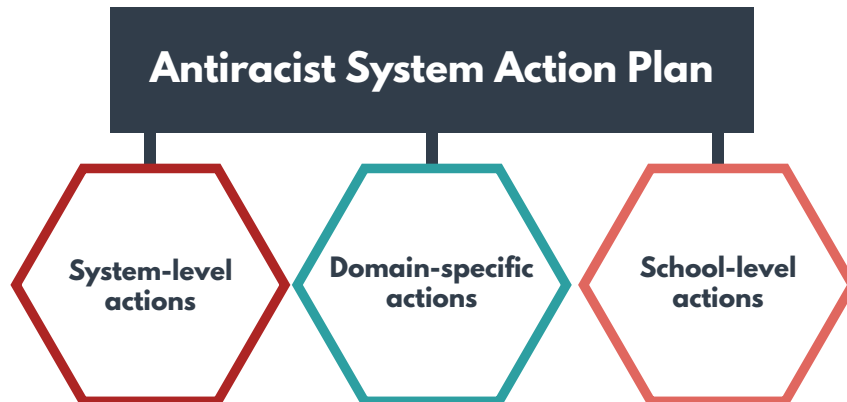
 Coherence MCPS should develop a theory of change centered on racial equity that "represents what matters most" to the district community.	 Accountability for Racial Equity Work Formalized community accountability measures and accountability metrics will provide greater transparency around how the district is enacting its stated racial equity goals.
 Equity-Centered Capacity Building MCPS needs to provide staff with more systematic and ongoing professional learning opportunities to address emerging racial equity issues in their respective roles.	 Continuous Data Collection MCPS must create mechanisms for continuous evaluation, data collection, analysis, and action-planning regarding racial equity.
 Relational Trust Relational trust allows different groups within the school community to mutually depend on one another to accomplish shared goals.	

Về kế hoạch

Kế hoạch Hành động Hệ thống Kỳ thị có ba phần:

- Hành động cấp hệ thống
- Hành động riêng biệt cho vùng
- Hành động cấp trường

Xin lưu ý: Việc khai triển hiệu quả Kế hoạch Hành động Hệ thống Chống Kỳ thị là một công cụ cần thiết để bảo đảm rằng chúng tôi đạt được các mục tiêu được nêu trong [Kế hoạch Chiến lược MCPS](#)



Mỗi phần được giải thích trong các phần sau.

1. Hành động Cấp Hệ thống

Các hành động dưới đây tập trung vào việc tạo ra các cấu trúc và sự chặt chẽ trên toàn học khu, điều quan trọng để bảo đảm rằng các trường có sự hỗ trợ, công cụ và giám sát cần thiết để thực hiện những thay đổi ảnh hưởng trực tiếp đến học sinh.

Lý Thuyết Hành Động MCPS

[Báo cáo Kiểm tra](#) nêu rõ là "Để đạt tiến triển nhiều hơn nữa trong việc thúc đẩy bình đẳng chủng tộc trên khắp MCPS, học khu phải phát triển một kế hoạch có hệ thống, nhất quán để giải quyết các vấn đề được xác định trong báo cáo này". Để tạo ra một cách tiếp cận nhất quán cho công việc bình đẳng chủng tộc của học khu, MCPS trước tiên đã xác định một lý thuyết hành động dựa trên sự bình đẳng chủng tộc và phù hợp với tầm nhìn về giảng dạy và học tập xuất sắc. Lý thuyết hành động này sẽ thúc đẩy công việc của kế hoạch hành động trên toàn học khu. Lý thuyết hành động dưới đây:

Nếu trường học *phân biệt các nguồn lực* để đáp ứng nhu cầu của trường học và cộng đồng...

Xây dựng năng lực cho nhân viên để tạo môi trường học tập chống kỳ thị, nơi tất cả học sinh học tập và phát triển...

Sử dụng cấu trúc trách nhiệm giải trình một cách nhất quán...

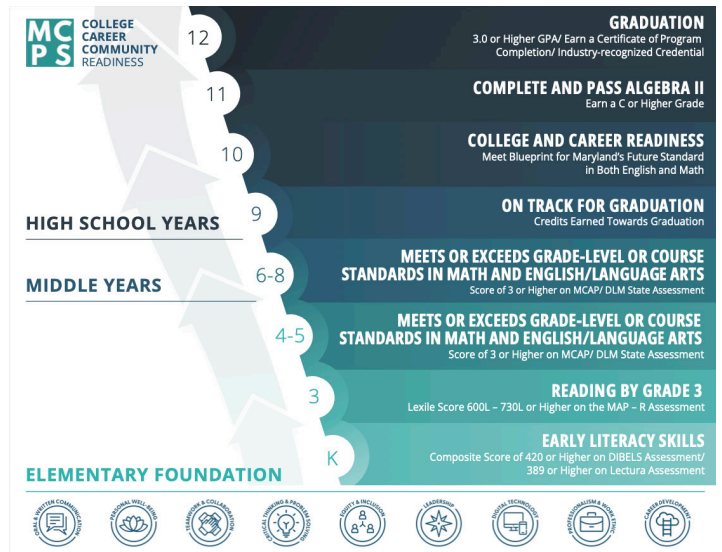
...thì **kết quả của học sinh sẽ được cải thiện.**

"Một số gia đình báo cáo không tin tưởng vào MCPS do thiếu sự minh bạch. Họ nhận thấy rằng khu học đường có tình thông báo sai với các gia đình da màu về các sự kiện đã được tổ chức, các chương trình phong phú, đại học và nghề nghiệp, cập nhật về học thuật, xung đột liên quan đến học sinh, và kỳ vọng của phụ huynh." ~Thể hiện kiểm tra

Thành công sẽ được đo lường như thế nào?

Con Đường đến Đại học, Sự nghiệp, và Sẵn sàng cho Cộng đồng mới cung cấp những kỳ vọng rõ ràng cho tất cả học sinh và trường học. MCPS sẽ đo lường sự thành công của Antiracist System Action Plan qua cách học sinh từ mọi nguồn gốc đáp ứng những kỳ vọng này như thế nào.

Con Đường đến Đại học, Sự nghiệp, và Sẵn sàng cho Cộng đồng có ba phần: Các Cột mốc Học tập, Khả năng mà tất cả học sinh nên học khi rời MCPS, và Kinh nghiệm mà mọi trẻ em nên có trong suốt thời gian học tại MCPS.



Hệ thống Kiểm tra Chống Kỳ thị xác nhận rằng các chính sách và thực hành của MCPS tác động khác nhau đối với các học sinh, nhân viên và gia đình dựa trên chủng tộc và sắc tộc, cũng như các yếu tố nhận dạng khác.

Nhân viên sẽ được huấn luyện như thế nào?

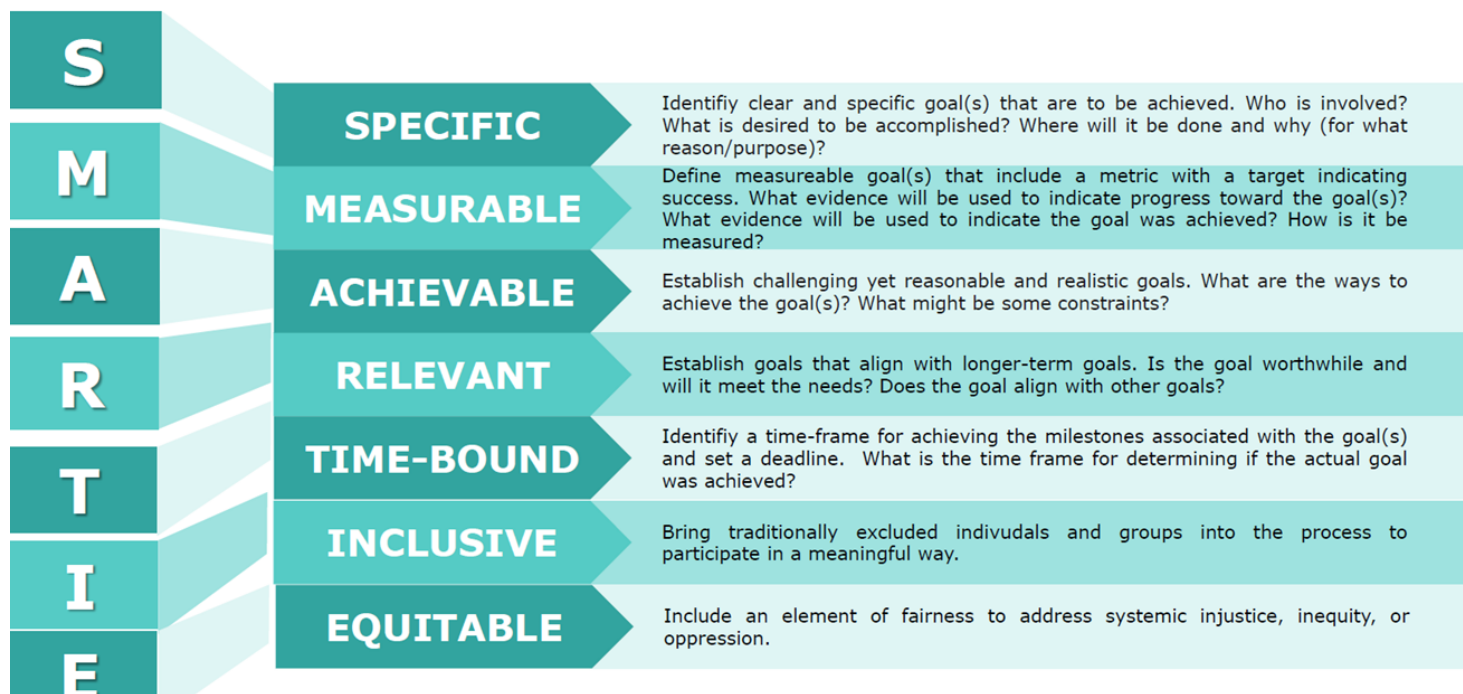
Tất cả các lãnh đạo văn phòng trung ương, điều hành và trường học sẽ tham gia 16 giờ học tập chuyên môn trong Mùa xuân 2023. Mục tiêu là để bảo đảm các hoạt động chống kỳ thị và đáp ứng văn hóa trở nên bình thường trên toàn học khu và tất cả nhân viên, bắt đầu từ các nhà lãnh đạo, đều có các kỹ năng để:

- Tổ chức và lãnh đạo các cộng đồng học tập chuyên nghiệp hỗ trợ nhân viên cùng nhau làm việc để hướng tới kết quả công bằng.
- Hướng ứng với những thách thức trực tiếp với các hoạt động chống kỳ thị và đáp ứng văn hóa.
- Xác định và làm gián đoạn các chính sách và thực hành mà đưa đến kết quả dẫn đến sự chênh lệch chủng tộc cho các học sinh, gia đình và nhân viên.
- Tạo ra các chính sách và thực hành chống kỳ thị và đáp ứng văn hóa.
- Sử dụng dữ liệu để bảo đảm kết quả công bằng cho tất cả mọi người.

**Việc xây dựng năng lực tập trung vào sự công bằng này sẽ tiếp tục trong suốt năm học tới để bảo đảm tất cả nhân viên đều nhận được kiến thức chuyên môn cần thiết.*

Làm thế nào MCPS sẽ biết nếu các chương trình thành công?

District Accountability and Evaluation Framework được tạo ra để đo lường tác động và sự thành công của một chương trình hoặc sáng kiến. Điều này được sử dụng để hỗ trợ và xác định mức độ mà các nguồn lực hoặc chương trình cần được duy trì hoặc điều chỉnh. Giám sát của nhân viên chương trình cho phép theo dõi liên tục các thay đổi trong thành tích chương trình.



2. Hành động Riêng Lãnh vực

Kiểm tra được tổ chức thành sáu (6) lãnh vực, với các hành động được nhấn mạnh cho từng lãnh vực:



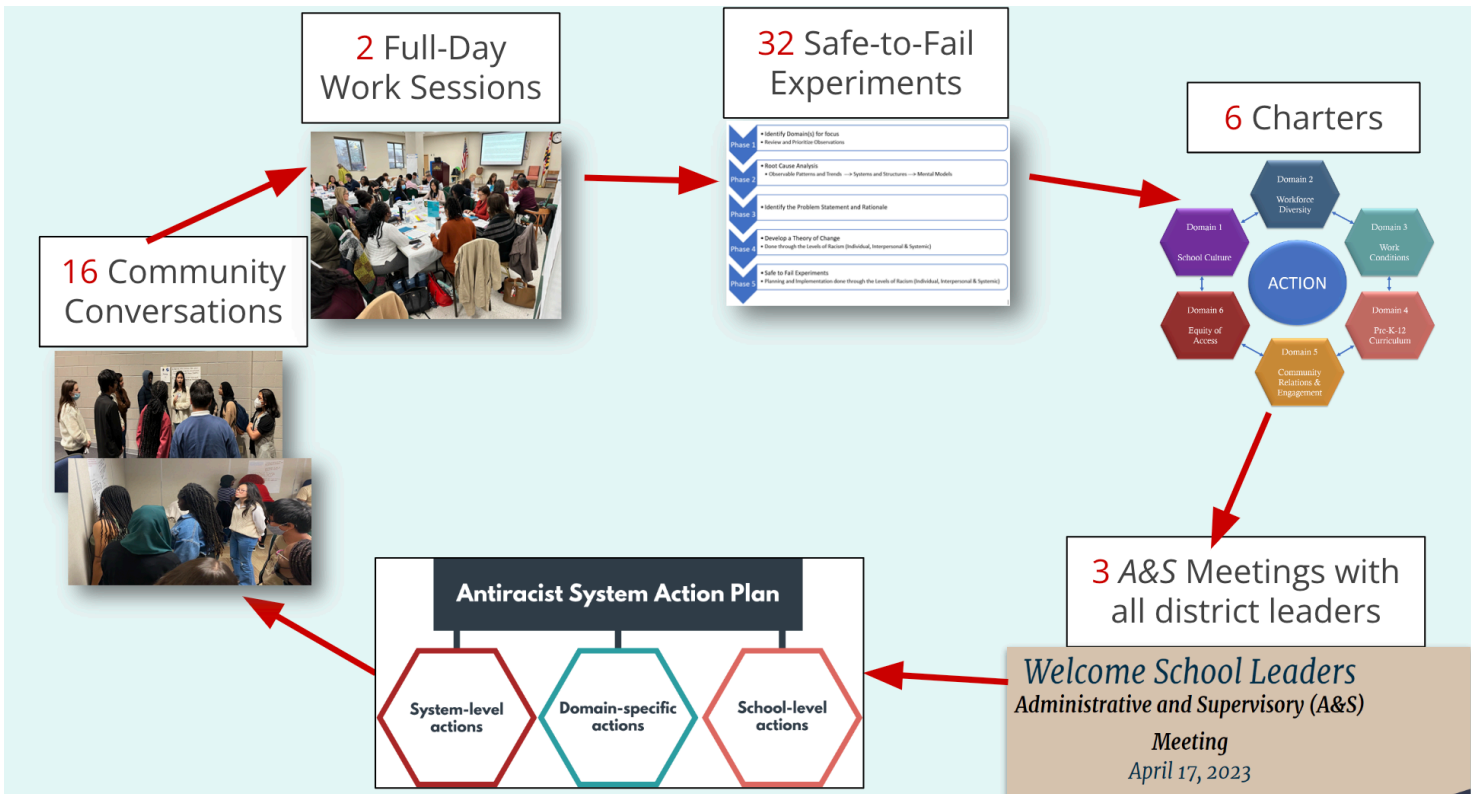
KHÔNG.	LÃNH VỰC	HÀNH ĐỘNG
1	Văn hóa Trường học	Tạo công bằng và chống kỳ thị tại các trường học bằng cách thực hiện một tiếp cận chủ động và toàn diện để dạy học sinh và nhân viên về tác hại của kỳ thị và thành kiến thù hận.
2	Đa dạng của Lực lượng Nhân viên	Tuyển dụng về chất lượng, chuyên môn và sự đa dạng trong mọi lãnh vực của MCPS.
3	Điều kiện Việc làm	Một môi trường làm việc dành cho nhân viên ở mọi văn phòng, phân đoàn và trường học công nhận và giải quyết những vấn đề phức tạp xung quanh chủng tộc, sự đa dạng và hòa nhập cũng như cách những yếu tố này tác động đến sức khỏe thể chất, tâm lý và cảm xúc của một người.
4	Chương trình Giảng dạy Pre-K-12	Chương trình giảng dạy cung cấp kinh nghiệm học tập liên ngành và liên kết cho các học sinh, Pre-K-12, rằng: <ul style="list-style-type: none">củng cố ý thức của học sinh về bản sắc chủng tộc, dân tộc và quốc tịch,giúp học sinh hiểu và chống lại các hệ thống đàn áp, và,trao quyền cho các học sinh để tự xem mình là trung gian thay đổi.
5	Quan hệ và Tham gia của Cộng đồng	Tất cả nhân viên tham gia và hợp tác làm việc với tất cả các cộng đồng để lắng nghe nhu cầu và quan điểm của họ.
6	Quyền Truy cập Công bằng	Tất cả học sinh đều nhận được cơ hội bình đẳng để học tập và phát triển về mặt học tập cũng như tình cảm.

MCPS đã tạo các đặc quyền hành động cho mỗi vùng như thế nào?



- 16 Cuộc trò chuyện cộng đồng đã được tổ chức để thu thập ý kiến từ học sinh, nhân viên và gia đình.
- Tất cả các lãnh đạo văn phòng trung ương đã tham gia hai buổi làm việc cả ngày để phát triển các kỹ năng và cấu trúc cần thiết để phân tích và giải quyết các kết quả Kiểm tra. Các phiên họp cũng bảo đảm là tất cả các văn phòng đều sử dụng cùng một quy trình để phân tích các kết quả và phát triển các bước hành động.
- Tất cả các văn phòng đã thực hiện việc phân tích nguồn gốc nguyên nhân với Kiểm tra vùng phù hợp nhất với công việc của họ.
- Mỗi văn phòng đã phát triển các dự án thử nghiệm có thể (Thử nghiệm từ an toàn đến thất bại) để giải quyết các nguồn gốc của nguyên nhân.
- Sáu ủy ban liên văn phòng, được gọi là đặc quyền, được tổ chức để tạo các kế hoạch hành động toàn diện cho từng lãnh vực.

Mỗi bước được xây dựng dựa trên kiến thức của (các) bước trước đó.



Có gì trong mỗi kế hoạch hành động?

Trong phần này, chúng tôi phác thảo các hành động cho từng vùng.

➔ [Yêu cầu tham khảo liên kết này](#) để xem chi tiết toàn diện hơn về từng hành động bên dưới và để xem các cập nhật trạng thái khi có.



Lãnh vực 1 - Văn hóa Trường học

Tạo các trường học công bằng và chống kỳ thị bằng cách áp dụng cách tiếp cận chủ động và toàn diện để dạy học sinh và nhân viên về tác hại của kỳ thị và thành kiến thù hận

- Một Quy trình Cải thiện Trường học mới, chống kỳ thị sẽ được thực hiện và bao gồm:
 - Ý kiến và ý kiến đóng góp từ học sinh, nhân viên và gia đình, những người phản ánh sự đa dạng của cộng đồng trường học
 - Các hành động có chủ ý và mục đích để nhận ra, cho ý kiến và khắc phục các vấn đề bắt nạt, quấy rối và kỳ thị
 - Các ưu tiên giảng dạy được xác định trong lộ trình bảo đảm thành tích, năng lực và kinh nghiệm công bằng
 - Thu thập, phân tích và giám sát dữ liệu để phá bỏ các cấu trúc, chính sách, thực hành và cách thức tồn tại nhằm bảo đảm xóa bỏ sự chênh lệch chủng tộc trong tất cả các khía cạnh của văn hóa trường học bao gồm, nhưng không giới hạn ở học tập, kỷ luật và chuyên cần
- Là một phần và phù hợp với các cấu trúc học tập chuyên nghiệp được nêu trong Lãnh vực 6, khai triển học tập chuyên nghiệp ở cấp trường để phát triển văn hóa hòa nhập, khẳng định khí hậu, môi trường không bắt nạt, thành tích công bằng và thực hành kỷ luật
- Phát triển cấu trúc đóng góp ý kiến có hệ thống và đào tạo cho nhân viên để thu hút các nhóm liên quan (học sinh, gia đình và nhân viên) tham gia các cuộc đàm thoại và hành động hợp tác để chia sẻ kinh nghiệm dựa trên chủng tộc của họ, giải quyết vấn đề kỳ thị, thành kiến, văn hóa học đường, bắt nạt dựa trên chủng tộc, thành tích công bằng và thực hành kỷ luật công bằng

“Đã nhiều lần cô ấy bị gọi là khủng bố trong lớp, khi mà bạn lãnh đạo bảo cô ấy ngồi xuống, đừng gây ồn ỉ. Cô ấy đã có một vài giáo viên đứng ra bảo vệ cô, nhưng phần lớn, các giáo viên dường như không quan tâm.

~ (Thành viên gia đình, Trung Đông/Bắc Phi)



Lãnh vực 2 - Đa dạng của Lực lượng Nhân viên

Tuyển dụng về chất lượng, chuyên môn và sự đa dạng trong mọi lãnh vực của MCPS

- Để tăng khả năng duy trì và thăng chức của các giáo viên đa màu trong MCPS, chương trình National Board Certification sẽ tăng cường sự tham gia và thành tích của các giáo viên đa màu trong MCPS
- Tạo và khai triển học tập chuyên nghiệp toàn diện, đáp ứng văn hóa cho nhân viên mới được thuê và cho các nhà lãnh đạo mà thuê và cung cấp các thẩm định, để bảo đảm cơ sở kiến thức ngày càng tăng về kinh nghiệm và những cản trở của sự thiên vị và ấn tượng của những người bị thiệt thòi trong lịch sử cộng đồng
- Higher Education Partnerships sẽ thiết lập một hệ thống liên kết trực tiếp giữa chương trình hợp tác bằng cấp liên kết tại Montgomery College và chương trình bằng cử nhân tại Towson University, University at Shady Grove, nhằm nâng cao tương lai của nhân viên đa màu cho các nhóm tài năng đa dạng
- MCPS sẽ tăng số lượng ứng viên đa dạng sẵn sàng tuyển dụng lên 5% và sẽ tăng số lượng hợp đồng dành cho nam giới và giáo viên đa dạng lên 10% cho mùa tuyển dụng năm tài chính FY25
- Xác định các nhà lãnh đạo mới nổi (nội bộ và bên ngoài) bằng cách tạo các cơ hội tổ chức sự kiện khác nhau để thu hút và giữ nhiều nhà lãnh đạo đa màu hơn

“Với việc thiếu đại diện trong lãnh đạo, điều đó có nghĩa là cũng thiếu đại diện tại bàn ra quyết định. Và đôi khi tôi nghĩ rằng họ thiếu quan điểm về ý nghĩa của việc thực sự đáp ứng văn hóa đối với các học sinh. Chỉ là những điều nhỏ nhặt mà tôi cảm thấy như nếu có một người ở bàn đại diện cho chúng tôi, thì tôi nghĩ một số quyết định sẽ khác đi.”

~ (Nhân viên, Nam Mỹ/Latino)



Lãnh vực 3 - Điều kiện Việc làm

Một môi trường làm việc tại mọi văn phòng, bộ phận và trường học thừa nhận và giải quyết những vấn đề phức tạp xung quanh chủng tộc, sự đa dạng và hòa nhập cũng như cách những yếu tố này tác động đến sức khỏe thể chất, tâm lý và cảm xúc của một người

- Khuôn khổ Văn hóa Tôn trọng, được tạo ra và xem xét bởi các nhóm chức năng khác nhau, kết hợp chống kỳ thị và thành thạo văn hóa trong việc thúc đẩy môi trường làm việc khả quan
- Mẫu đơn báo cáo hợp lý và quy trình được ghi lại rõ ràng (bằng văn bản và video), có trong nhiều ngôn ngữ, để báo cáo và giải quyết vấn đề bắt nạt và quấy rối, bất bình đẳng và văn hóa thiếu tôn trọng
- Hướng dẫn Nhân viên giám đốc/Giám thị về tiến dẫn và đóng góp ý kiến (cho và nhận) cho nhân viên ở các nơi/chức vụ mới
- Kết hợp với Lãnh vực 1 & 6 về “Kế hoạch học tập chuyên nghiệp toàn diện và chặt chẽ để giải quyết các thực hành có

tính chất thiên vị ngầm và đáp ứng văn hóa phù hợp với Lãnh vực 1.”

“Bạn có thể nộp đơn khiếu nại, nhưng tốt nhất nên tin rằng mình có thể sẽ bị vào danh sách đen vì điều đó, và tôi đã thấy điều đó. Bất cứ khi nào có chuyện xảy ra với tôi, tôi không phàn nàn. Tôi không nộp đơn khiếu nại. Tôi đã thấy những người Da đen khiếu nại về cách bị kỳ thị và họ đã bị ngăn cản và họ đã bị quấy rối trong quy trình thẩm định. Bạn không làm điều đó. Đối với những người làm như vậy, nếu bạn đang cố gắng tiến lên hoặc làm điều gì khác và bạn nhận thấy mình không thể làm được hoặc không thể tiến lên, thì đó là lý do.”

~ (Nhân viên Da đen/Mỹ gốc Phi)

Lãnh vực 4 - Chương trình Giảng dạy Pre-K–12



Chương trình giảng dạy cung cấp kinh nghiệm học tập liên ngành và liên kết cho học sinh, Pre-K–12, rằng:

- » củng cố ý thức của học sinh về bản sắc chủng tộc, dân tộc và quốc tịch,
- » giúp học sinh hiểu và chống lại các hệ thống áp bức, và,
- » trao quyền cho các học sinh để xem mình là tác nhân thay đổi.

- Các nhóm chương trình giảng dạy tiến hành thẩm định để tạo các kế hoạch cụ thể theo chủ đề nhằm bảo đảm chương trình giảng dạy hòa nhập và phát triển chuyên môn phù hợp với sự cộng tác của Equity Unit, Department of English Learners and Multilingual Education và Office of Special Education
- Các cấu trúc trường học đã khai triển tốt được áp dụng để thúc đẩy việc lập kế hoạch hợp tác gia tăng giữa các giáo viên giảng dạy theo nội dung cụ thể, Tổ chức Phát triển Anh ngữ và các nhà giáo dục đặc biệt
- Một sự thay đổi đối với cấu trúc môn toán tiểu học và các phương pháp chia nhóm nhằm hỗ trợ tất cả học sinh phát triển nền tảng toán vững chắc, với sự nghiêm ngặt ngày càng tăng thông qua việc chia nhóm không đồng nhất (Giáo dục Đặc biệt, Học sinh Đa ngôn ngữ Mới nổi và Học sinh Nhóm Trọng tâm)

- Giao tiếp mạnh mẽ và nhất quán với cộng đồng về nội dung, thực hành giảng dạy, thẩm định và các quyết định về lộ trình của môn học. (Xây dựng kế hoạch truyền thông)

“Rất nhiều chương trình giảng dạy mà tôi đã dạy trước đây hướng nhiều hơn đến việc người da màu trước đây bị kỳ thị. Nhưng không có sự tập trung vào các tác nhân của sự thay đổi và cách mà những người da màu giải quyết rất nhiều kỳ thị mà họ phải đối mặt. Tôi nghĩ đó là điều mà tôi nghĩ học sinh sẽ liên hệ nhiều hơn và nhận được nhiều hy vọng hơn từ đó. . . hiểu rằng có, quý vị có thể là một tác nhân của sự thay đổi, rằng đó đã thành công trong quá khứ.”

~ (Nhân viên, người Châu Á)



Lãnh vực 5 - Mối Quan Hệ và Tham Gia của Cộng Đồng

Tất cả nhân viên tham gia và hợp tác làm việc với tất cả các cộng đồng để lắng nghe nhu cầu và quan điểm của họ

Các phát biểu sau đây bao gồm tất cả các khía cạnh của MCPS gồm có: quy trình Lập kế hoạch Cải thiện Trường học; Con đường vào Đại học, Nghề nghiệp và Cộng đồng; Đêm Về Trường; Các cuộc họp IEP; Họp phụ huynh/giáo viên; và Tiếp cận các lớp học đặc biệt hoặc cấp độ cao hơn

- Các công cụ và nguồn lợi về sự gắn kết chống kỳ thị và đáp ứng văn hóa dành cho tất cả nhân viên sẽ bao gồm các mẫu và quy trình để thu hút các gia đình
- Đào tạo Tham gia Chống Kỳ thị và Đáp ứng Văn hóa cho Tất cả Nhân viên
- Khai triển một công cụ giao tiếp toàn hệ thống mới (Nhắc nhở) để giao tiếp hai chiều dễ dàng hơn và đáp ứng văn hóa
- Hội nhập cho tất cả các gia đình mới ở cấp trường (“Chào mừng đến với MCPS”)

- Nguyên liệu Đáp ứng Văn hóa cho các gia đình với các mẹo về cách điều hướng MCPS

“Tôi nói chuyện với các phụ huynh khác có con da màu và họ nói với tôi, 'Có, em đạt điểm rất cao, nhưng giáo viên chưa thực sự nói với tôi về điều đó.' Và sau đó tôi nói chuyện với những em gốc da trắng và các em cũng đạt điểm cao và đã được cung cấp một tóm tắt tổng quát về các chương trình đặc biệt dành cho những em tài năng này. Do đó, tôi tự hỏi một lần nữa, có phải là điều đó đang xảy ra khắp nơi đây, hay tôi cảm thấy như vậy vì là người da màu? Tôi không biết. Và vì vậy tôi sẽ nói là, cũng như đối với những em trẻ khác, hơi chậm một chút, tôi cảm thấy là tôi đang yêu cầu sự giúp đỡ một cách kiên định.

~ (Học sinh, Da đen/Mỹ gốc Phi)



Lãnh vực 6 - Quyền Truy cập Công bằng

Tất cả học sinh đều nhận được cơ hội bình đẳng để học tập và phát triển về mặt học thuật cũng như tình cảm

- Phát triển ngân sách chương trình phù hợp với các mục tiêu và chiến lược công bằng chủng tộc đã được ghi vào và rõ ràng
- Một tập hợp các bằng điều khiển dữ liệu phù hợp với các biện pháp hệ thống, cho thấy sự bất bình đẳng trong khi các dữ liệu hiện có thể phù hợp cho hành động pháp luật và thúc đẩy cách tiếp cận mạch lạc và nhất quán để giám sát liên tục cho văn phòng trung ương và lãnh đạo trường học
- Một kế hoạch học tập chuyên nghiệp toàn diện và mạch lạc để giải quyết sự thiên vị ngầm và các thực hành đáp ứng văn hóa phù hợp với Lãnh vực 1
- Một khuôn khổ nhất quán để xác định việc sắp xếp chương trình trong tương lai tại các trường học; và các tiêu chuẩn ghi danh được cập nhật cho chương trình cấp tốc mà liên quan đến tỷ lệ chủng tộc và xác định những học sinh có thể thành công trong các khóa học cấp cao với sự hỗ trợ học tập phù hợp

- Hợp tác với Lãnh vực 5 để phát triển các chiến lược chống kỳ thị và đáp ứng văn hóa nhằm bảo đảm là các gia đình ít được đại diện nhận và hiểu thông tin cần thiết để tiếp cận các đường lối và chương trình

“Khi tôi gặp một tình trạng mà ảnh hưởng không tốt cho tôi, tôi sẽ nói vì chương trình của tôi rất cạnh tranh. . . Đó là một chương trình đầy người trắng. . . Tôi phải vượt qua bất kể tình huống nào và giả vờ là điều đó không làm phiền tôi vì sau đó tôi cảm thấy như có một số người sẽ đặt câu hỏi liệu tôi có ở đúng nơi hay không.

~ (Học sinh, Da đen/Mỹ gốc Phi)

3. Hành động Cấp trường

Kế hoạch Cải thiện Trường học (SIP) mới đã được phát triển để các trường sử dụng trong năm học mới.

Mục đích của SIP là giúp tổ chức và xác định các ưu tiên của trường để cải thiện. Quy trình mới bao gồm một ống kính chống kỳ thị được thiết kế để thay đổi các điều kiện cho những học sinh được phục vụ ít nhất.

Tất cả các trường đã phân tích kết quả cụ thể của trường họ từ cuộc Kiểm tra. Họ xem xét riêng các kết quả của học sinh, nhân viên và cộng đồng để hiểu kinh nghiệm của từng nhóm. Sau đó, họ tạo một “câu chuyện dữ liệu” kết hợp những phát hiện từ cả ba nhóm. Câu chuyện dữ liệu này đã trở thành nền tảng cho SIP của họ.

Tất cả các SIP sẽ có các điều khoản **không thể thương lượng** sau:

- Ý kiến vào và ý kiến đóng góp từ học sinh, nhân viên và gia đình, những người phản ánh sự đa dạng của cộng đồng nhà trường.
- Các hành động có chủ ý và có mục đích để nhận ra, đáp ứng và khắc phục các vấn đề bất nạt, quấy rối và kỳ thị.
- Các ưu tiên giảng dạy được xác định trong lộ trình bảo đảm thành tích, năng lực và kinh nghiệm công bằng.
- Thu thập, phân tích và giám sát dữ liệu để phá bỏ các cấu trúc, chính sách, thực hành và cách thức tồn tại để bảo đảm xóa bỏ sự chênh lệch về chủng tộc trong tất cả các khía cạnh của văn hóa trường học bao gồm, nhưng không giới hạn ở học tập, kỷ luật và chuyên cần.

Những bước chúng tôi đang thi hành

Các hành động sau đây sẽ giải quyết các cải tiến ở cấp trường qua các kết quả của việc Kiểm tra:



Các trường sẽ:

- Có một SIP rõ ràng để thực hiện phản ứng chống kỳ thị đối với thành kiến thù hận và bất nạt dựa trên chủng tộc.
- Phát triển các mục tiêu SMARTIE xuất phát từ quy trình phân tích nguyên nhân nguồn gốc toàn diện.
 - Phát triển chuyên môn sẽ được cung cấp để phát triển các mục tiêu SMARTIE.
- Thiết kế và tạo điều kiện thuận lợi cho Kế hoạch Học tập Chuyên nghiệp cho nhân viên mà đề cập Kiểm tra và dữ liệu của trường.
- Thiết lập cấu trúc, quy trình và thực hành (với sự hỗ trợ của các đối tác văn phòng trung ương) để bảo đảm TẤT CẢ nhóm liên quan cảm thấy được nhìn thấy, xem trọng, an toàn và lắng nghe.
 - Các cấu trúc, quy trình và thực tập sẽ có cơ cấu thu thập dữ liệu, giám sát thường xuyên và đánh giá.
- Tìm sự tham gia của nhiều nhóm liên quan trong quá trình phát triển và giám sát SIP.



Đối tác Văn phòng Trung ương sẽ:

- Cung cấp huấn luyện để bảo đảm hỗ trợ nhà trường tập trung vào việc tạo nền văn hóa thân thiện tại trường học cho tất cả mọi người.
- Đặt các cấu trúc giám sát và ý kiến về dữ liệu để kết nối việc huấn luyện với những cải thiện về kết quả học tập và sức khỏe của học sinh.



Trường học và Văn phòng Trung ương sẽ:

- Cung cấp ý kiến trung thực qua các cấu trúc có mục đích ở cả cấp trường và văn phòng trung ương.
- Chịu trách nhiệm thực hiện một phản ứng đối với ý kiến cụ thể về khí hậu và văn hóa, bất nạt và kỷ luật cũng như thành tích công bằng.
 - Thực hiện chu kỳ thu thập dữ liệu đo lường từ 60 đến 90 ngày. Việc thu thập dữ liệu sẽ bao gồm khảo sát và các cuộc trò chuyện tập trung nhóm/cộng đồng.
 - Chia sẻ kết quả khảo sát và câu chuyện về dữ liệu với các nhóm liên quan.
 - Cung cấp một phác thảo hệ thống, khuôn mẫu và kỳ vọng để bảo đảm một phương pháp chia sẻ thông tin gắn kết.

Trách nhiệm và Ý kiến Cộng đồng

"MCPS nên can đảm loại khỏi trường học, nhân viên không cam kết với sự thay đổi này."

~ Cuội Đàm Thoại Cộng Đồng MCPS

Kiểm tra cho thấy cần phải tăng trách nhiệm giải trình đối với công việc bình đẳng chủng tộc của học khu. Kế hoạch hành động của hệ thống chống kỳ thị sẽ vừa là một **nội bộ** và là một **mô hình trách nhiệm giải trình** bên ngoài.

Những gì chúng tôi đang làm

Tại MCPS:

Trách nhiệm: Sử dụng lại một cuộc họp nhóm lãnh đạo hiện có.

- Chuyển đổi cuộc họp hàng tháng hiện tại thành Ủy ban Giám sát Quản lý Dự án (PMOC) trên tất cả sáu lãnh vực, với sự tham dự của tất cả các trường, những nhóm cộng tác và phó giám đốc.
- Tại cuộc họp, những người chịu trách nhiệm lãnh đạo từng điều lệ và lịch trình vùng sẽ: (1) cập nhật cho nhóm về tiến triển đạt được, (2) xác định các cản trở và (3) truyền đạt kế hoạch giải quyết tình trạng không hành động và bế tắc.
- PMOC sẽ bảo đảm kế hoạch tiến triển được thực hiện một cách nhất quán và như dự định, cùng với bằng chứng theo dõi các hành động của kế hoạch đang thi hành tốt (hoặc không).

Trách nhiệm: Xây dựng dựa trên các Tiêu chuẩn Phát triển Chuyên gia (Professional Growth Standards-PGS) hiện có và thực hiện một cách trung thực.

- Thực hiện các cấu trúc và giao thức giám sát trách nhiệm cho các nhà lãnh đạo và nhân viên cấp tòa nhà để bảo đảm công việc của Kế hoạch Hành động Hệ thống Kỳ thị đang được thực hiện như dự định.
- Sử dụng các Tiêu chuẩn Phát triển Chuyên nghiệp và năng lực hiện có để thẩm định tất cả nhân viên.



Với Cộng đồng:

Xây dựng lại Niềm tin: Tăng sự Minh bạch.

- Thực hiện các cấu trúc và quy trình đối mặt với công chúng để tự chịu trách nhiệm.
- Khi dữ liệu được thu thập, các điều lệ sẽ báo cáo với Hội đồng về tiến triển kết quả.
- Cùng với các bản cập nhật này của Hội đồng, chúng tôi sẽ trình bày trực quan và theo dõi tiến trình của chúng tôi như một lời nhắc nhở về công việc.
- Chúng tôi sẽ tiếp tục sử dụng Antiracist Steering Committee (gồm nhiều thành viên cộng đồng khác nhau) để cung cấp thông tin và ý kiến.

Đóng góp Ý kiến của Cộng đồng: Lắng nghe, học hỏi và thu hút cộng đồng của chúng tôi theo cách chống kỳ thị.

- Tổ chức các cuộc đối thoại được hỗ trợ với cộng đồng để chia sẻ Hệ thống Kế hoạch Hành động Chống Kỳ thị.
- Sau khi trình bày kế hoạch cho Hội đồng, MCPS sẽ sắp xếp một loạt các cuộc họp để cộng đồng có thời gian xử lý, suy nghĩ và chia sẻ ý kiến về kế hoạch.

Ghi Chú

1 - Những từ khác nhau này có nghĩa là gì?

“Chúng ta phải nghe từ lãnh đạo cấp trường, sử dụng thuật ngữ mạch lạc và phản ánh các nguyên tắc chống kỳ thị.”

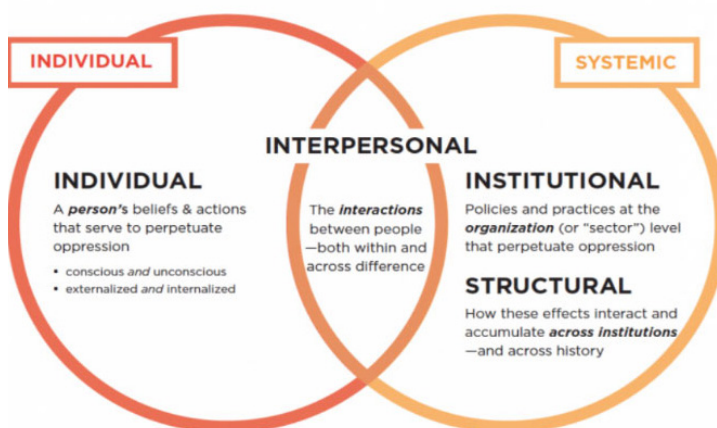
~ Cuộc Đàm thoại Cộng đồng MCPS

Thông thường, các thuật ngữ dưới đây được sử dụng thay thế cho nhau, nhưng chúng có nghĩa khác nhau. Để có sự nhất quán và thành công với các hành động trong kế hoạch, cộng đồng MCPS cần có những định nghĩa chung để chúng ta có thể liên lạc, hợp tác và đánh giá công việc của mình tốt hơn. (MCPS Equity Initiatives Unit đang tạo ra một bảng thuật ngữ toàn diện hơn trước Ngày 15 tháng 6, 2023.)

- **Công bằng** có nghĩa là mọi học sinh, gia đình và nhân viên đều có cơ hội, nguồn lực và sự hỗ trợ cần thiết để thành công. Công bằng là mục tiêu.
- **Chống kỳ thị** là một quá trình hỗ trợ sự công bằng. Chống kỳ thị đang thực hiện để bảo đảm sự công bằng chủng tộc bằng cách xác định, ngưng lại và loại bỏ các thực hành, chính sách và thái độ kỳ thị mà gây tổn hại không tương xứng cho cộng đồng đa màu. Trong MCPS, điều này giống như sau:
 - Thể hiện cam kết hàng ngày để phản ánh nghiêm trọng về cách tin tưởng, thực hành và tương tác của chúng ta góp phần vào kết quả bất bình đẳng theo chủng tộc.
 - Thừa nhận tác hại của thể hệ và những bất lợi mà kỳ thị gây ra trong các cộng đồng chúng ta làm việc và sinh sống.
 - Hiểu được cách ưu tiên của văn hóa thống trị góp phần vào sự bất bình đẳng chủng tộc và sự lâu dài của kỳ thị.
 - Xác định sự bất bình đẳng chủng tộc trong bối cảnh của chúng ta và hợp tác với nhân viên, học sinh, gia đình và các thành viên cộng đồng để giải quyết và chịu trách nhiệm với nhau.
 - Phá vỡ và loại bỏ các chính sách, thực hành và thủ tục kỳ thị mà ngăn chặn sự truy cập, cơ hội và kết quả công bằng cho học sinh, nhân viên và gia đình đa màu.
 - Chủ động phát triển các thực tập và chính sách mới để tạo khả năng tiếp cận, cơ hội và các kết quả công bằng về giáo dục, tình cảm-xã hội và sức khỏe cho học sinh, nhân viên và gia đình đa màu.



- **Kỳ thị** là sự đàn áp có hệ thống của một nhóm chủng tộc đối với lợi thế xã hội, kinh tế và chính trị của một nhóm chủng tộc khác. Kỳ thị diễn ra ở nhiều cấp độ: nội bộ, giữa các cá nhân, cơ quan và cấu trúc.



- Thành thạo Văn hóa là hiểu biết, đánh giá và khẳng định nền tảng văn hóa, ngôn ngữ và phong cách học tập của học sinh là tài sản trong bối cảnh giảng dạy của chúng ta.

2 - Những công cụ nào sẽ giúp chúng ta tạo ra tác động?

Kiểm tra cho thấy sự cần thiết phải có các công cụ cân bằng nhất quán. Tất cả nhân viên MCPS sẽ sử dụng những điều sau đây khi tạo và thực hiện các chính sách, thực hành và sáng kiến. Việc sử dụng các công cụ này sẽ bảo đảm kết quả công bằng.

Hệ thống Kiểm tra Chống Kỳ thị xác nhận rằng các chính sách và thực hành của MCPS tác động khác nhau đến học sinh, nhân viên và gia đình dựa trên chủng tộc và sắc tộc, cũng như các yếu tố nhận dạng khác.

Quý vị có Lập Kế hoạch với Lăng kính Chống Kỳ thị và Đáp ứng Văn hóa Ngay từ Đầu không?

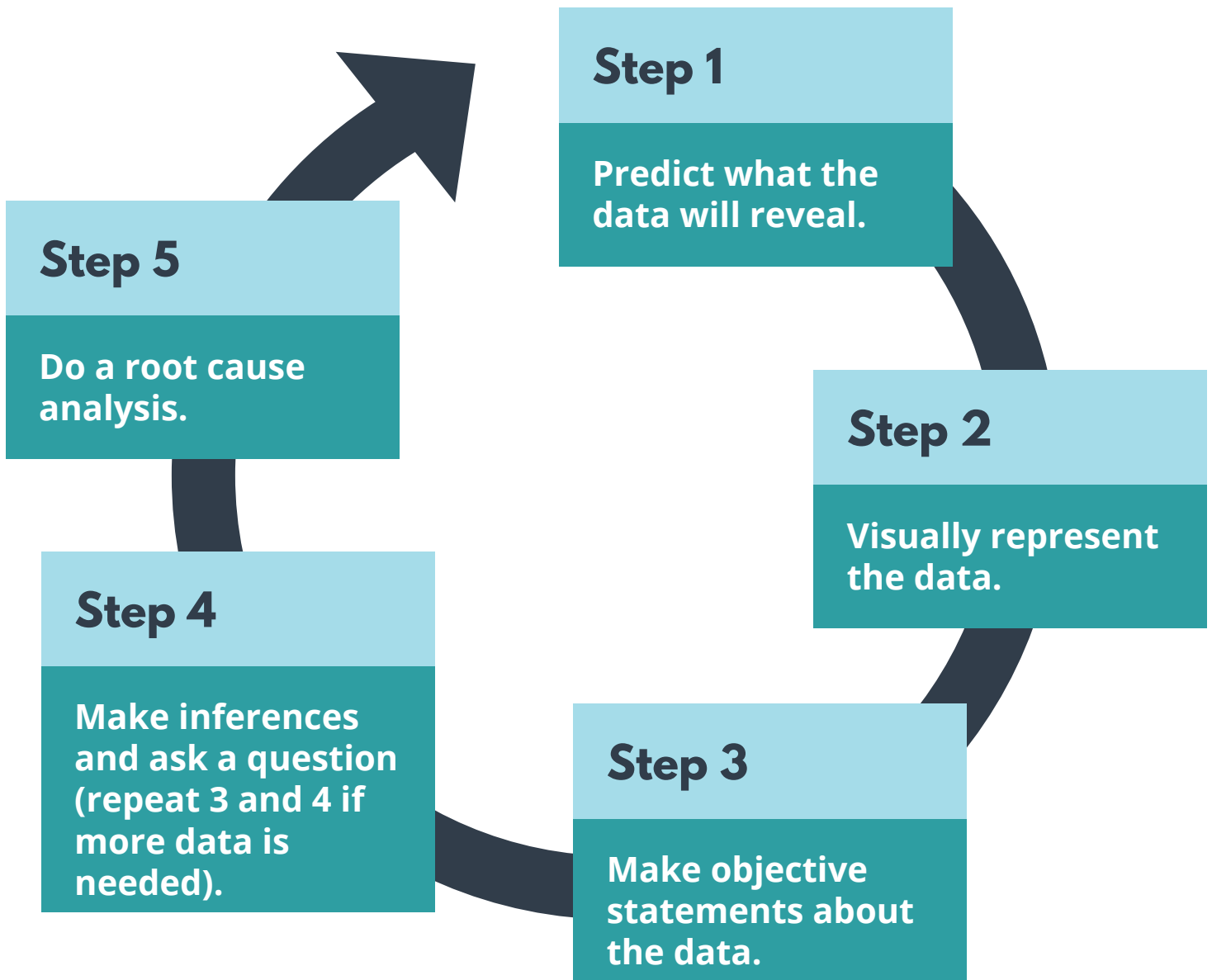
Dữ liệu thành tích và kết quả từ cuộc Kiểm tra xác nhận rằng các chính sách và thực hành của MCPS tác động đến học sinh, nhân viên và gia đình một cách khác nhau dựa trên chủng tộc và dân tộc, cũng như các yếu tố nhận dạng khác. Việc lập kế hoạch với lăng kính Chống Kỳ thị và Đáp ứng Văn hóa ngay từ đầu là rất quan trọng để thành công.

Xem xét tình trạng hiện tại của những gì quý vị đang suy nghĩ và nơi quý vị muốn đến. Trong suốt quá trình, hãy tạm dừng và suy nghĩ về những câu hỏi về tác động bình đẳng này.

Ai thi hành cuộc trò chuyện/quyết định/thực tập/chính sách/chuẩn mực/cách sống/niềm tin/hành vi này bỏ bê hoặc gạt ra ngoài lề?	
Tiếng nói của ai đang chiếm ưu thế hoặc được ưu tiên trong cuộc trò chuyện/quyết định/thực tiễn/chính sách/chuẩn mực/cách sống/niềm tin/hành vi này?	
Những tác động bất lợi hoặc hậu quả không mong muốn nào có thể xảy ra từ cuộc trò chuyện/quyết định/thực tiễn/chính sách/chuẩn mực/cách sống/niềm tin/hành vi này?	
Những bước nào được thực hiện để thu thập dữ liệu để đo lường tác động? Dữ liệu nào chúng ta có cho thấy tác động?	
Các nhóm liên quan hướng dẫn việc thực hiện đa dạng như thế nào?	

Chu kỳ Học tập Hợp tác Dựa trên Dữ liệu

MCPS đã tiêu chuẩn hóa cách các trường học và văn phòng nhận xét các dữ liệu để làm quyết định. Chu trình này bao gồm những điều sau đây:



Nguyên nhân nguồn gốc của vấn đề là gì?

Chúng ta thường tìm các giải pháp mà không dành đủ thời gian để hiểu vấn đề thực sự hoặc nguyên nhân nguồn gốc. Điều này thường đưa đến các giải pháp không phù hợp. Ví dụ, chúng ta có thể điều trị sốt bằng aspirin, nhưng aspirin sẽ không giải quyết được nguyên nhân cơ bản của cơn sốt.

Tất cả nhân viên sẽ sử dụng các câu hỏi sau để tạo một giải pháp hiệu quả và lâu dài hơn:

Sự kiện hoặc vấn đề là gì?	
Quý vị thấy những mô hình nào của vấn đề này? Hãy cho biết rõ ràng về danh tính của các cá nhân.	
Các chính sách và thực hành đóng góp vào các mô hình là gì?	
Niềm tin hay Mô hình tinh thần nào góp phần tạo nên các mô hình này?	