



MCPS

# Antiracist System Audit

Education  
Equity  
Excellence

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

## Tóm tắt Điều hành

# VỀ MAEC

---

MAEC là tổ chức giáo dục phi lợi nhuận để tăng cường khả năng tiếp cận nền giáo dục chất lượng cao cho những học sinh đa dạng về chủng tộc, văn hóa, ngôn ngữ và kinh tế. Chúng tôi làm việc để thúc đẩy sự xuất sắc và công bằng trong giáo dục để đạt được công bằng xã hội.

## Lời chối

MAEC cam kết chia sẻ thông tin về các vấn đề công bằng trong giáo dục. Nội dung của tài liệu này được phát triển theo hợp đồng đã được hội đồng chấp thuận với các Trường Công lập Quận Montgomery để MAEC tiến hành Kiểm tra Hệ thống Chống Kỳ thị của hệ thống trường học. MCPS đã trả \$454,680 cho MAEC để tiến hành việc Kiểm tra Hệ thống Chống Kỳ thị thông qua một chi phí được hội đồng chấp thuận.

Bản quyền © 2022 Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. Giữ toàn quyền.

Trích dẫn Được Đề xuất: Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. (2022). Kiểm tra Hệ thống Chống Kỳ thị của MAEC đối với các Trường Công lập Quận Montgomery. Bethesda, MD. Phiên bản: Tháng 9, 2022.











# Tóm tắt Điều hành

## Giới thiệu

Vào Tháng 10, 2020, các Trường Công lập Quận Montgomery (MCPS) xác định sự cần thiết để kiểm tra hệ thống chống kỳ thị sau một số các sự kiện kỳ thị ở Quận Montgomery. Các sự kiện chống kỳ thị, kết hợp với khoảng cách thành tích của các học sinh là người Mỹ da đen/Phi châu, Tây Ban Nha/Latinh và/hoặc đủ điều kiện để được hưởng Hệ thống Bữa ăn Miễn và Giảm giá (dịch vụ FARMS), đã khiến MCPS tập trung vào việc giải quyết vấn đề phân biệt chủng tộc trong học khu để cung cấp chất lượng giáo dục cao nhất cho tất cả học sinh. Ảnh hưởng khác nhau của đại dịch COVID-19 đối với các cộng đồng da màu đã tạo sự khẩn cấp bổ sung để chuyển đổi các chính sách giáo dục, phương pháp sư phạm và thực hành để cung cấp các phương pháp tiếp cận chống kỳ thị mà tất cả học sinh tham gia vào quy trình học tập.

MCPS đã ký hợp đồng với Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. (MAEC) để thực hiện một kiểm tra chống kỳ thị trên toàn hệ thống về các thông lệ, chính sách và hệ thống của MCPS. Mục đích của việc kiểm tra là xác định các phương cách để tăng khả năng tiếp cận, cơ hội và kết quả công bằng cho sức khỏe tinh cảm-xã hội và học tập của mỗi học sinh. MAEC có trách nhiệm ước lượng những nỗ lực của MCPS về đạt sự bình đẳng về chủng tộc trên toàn học khu, kiểm tra sáu lĩnh vực: (1) văn hóa trường học, (2) sự đa dạng của lực lượng lao động, (3) điều kiện làm việc, (4) chương trình học Pre-K-12, (5) quan hệ và sự tham gia cộng đồng, và (6) công bằng trong tiếp cận.<sup>1</sup> MAEC đã tiến hành kiểm tra này trong nhiều giai đoạn trong hai năm (Tháng 12, 2020-Tháng 7, 2022) trong đại dịch COVID-19.

Cuộc Kiểm Tra Hệ Thống Chống Kỳ thị là một cơ hội toàn diện đầu tiên trên toàn hệ thống để thu hút cộng đồng MCPS thảo luận về vai trò của chủng tộc trong toàn hệ thống trường học. Để tập trung vào những kinh nghiệm và nhận thức tự báo cáo của học sinh, thành viên gia đình và nhân viên, kiểm tra này hướng về cung cấp cái nhìn sâu sắc về cách các chính sách và thực hành hiện tại được kinh nghiệm như thế nào và những kinh nghiệm đó có thể khác nhau như thế nào dựa trên bản sắc xã hội và chức vụ trong hệ thống trường học. MAEC lưu ý rằng các chính sách và thực hành đã thay đổi nhanh chóng để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của cộng đồng MCPS trong hai năm qua. Do đó, có thể một số nhận thức hoặc mối quan tâm của các nhóm liên quan được chia sẻ trong cuộc kiểm tra này hiện được giải quyết bằng các chính sách mới của trường học và học khu.

<sup>1</sup> Các lĩnh vực được liệt kê theo thứ tự giống như trong Yêu cầu Đề nghị (RFP) của MCPS ([MCPS\\_2020b](#)). Danh sách không phản ánh thứ tự quan trọng.

# Ủy ban Lãnh đạo

---

Để bảo đảm rằng các thành viên của cộng đồng MCPS có thể cung cấp ý kiến trực tiếp và liên tục về Kiểm tra Hệ thống Chống Kỳ thị, MCPS đã triệu tập một ủy ban lãnh đạo đại diện bao gồm 43 học sinh, thành viên gia đình, nhân viên, nhân viên giám đốc và thành viên tổ chức cộng đồng. Nhóm này đã cung cấp hướng dẫn về các khía cạnh chính của cuộc kiểm tra, bao gồm các công cụ và quy trình thu thập dữ liệu.

## Phương pháp luận

---

Năm nguồn dữ liệu đã thông báo cho các quan sát cho cuộc kiểm tra này:

- Kiểm lại tài liệu** MAEC đã tiến hành việc kiểm lại 17 tài liệu do MCPS xác định để có được cái nhìn tổng quát cơ bản về học khu. Các tài liệu này chứa thông tin quan trọng liên quan đến Kiểm tra Hệ thống Kỳ thị, và được các cặp nhân viên MAEC xem xét và chấm điểm bằng cách sử dụng phiếu đánh giá được phát triển nội bộ. Các quan sát được tạo ra từ việc kiểm lại tài liệu đã thông báo cho MAEC trong việc phát triển các giao thức nhóm tập trung và các mục khảo sát.
- Công cụ Kiểm tra Công bằng** MAEC đã quản lý Công cụ Kiểm tra Công bằng cho các thành viên của Nhóm Lãnh đạo Giảng dạy (ILT) và các văn phòng trung ương để kiểm tra xem các chính sách, chương trình và thực hành của MCPS ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp như thế nào đến các học sinh, nhân viên, gia đình và các thành viên khác trong cộng đồng liên quan đến chủng tộc, dân tộc và các yếu tố văn hóa xã hội khác. Tổng cộng, 2.430 nhân viên tại trường học và 84 nhân viên văn phòng trung ương quận đã hoàn thành Công cụ Kiểm tra Công bằng. Các thành viên của ILT và các văn phòng trung ương sau đó đã gặp nhau để thảo luận về phản ứng của họ và gửi xếp hạng đồng tâm cho từng mục, với 204 trường học và 16 văn phòng trung ương nộp xếp hạng đồng tâm.
- Khảo sát các nhóm liên quan.** Để phối hợp với ban lãnh đạo, MAEC đã phát triển các cuộc khảo sát các nhóm liên quan với các hạng mục phù hợp rộng rãi với sáu lĩnh vực của Kiểm tra Hệ thống Chống Kỳ thị MCPS cho ba nhóm: (1) học Sinh, (2) nhân viên, và (3) gia đình. Các mục khảo sát được điều chỉnh cho các nhóm học sinh (học sinh tiểu học, trung học cấp II và trung học cấp III) và các nhóm nhân viên (nhân viên giảng dạy, chuyên viên hỗ trợ, ban giám đốc trường học và nhân viên hành chính, giám đốc học khu và nhân viên hành chính). Cuộc khảo sát được cung cấp trong tám ngôn ngữ. Tổng cộng, MAEC đã thu thập 126.652 khảo sát các nhóm liên quan: 40.123 câu trả lời của gia đình, 11,316 câu trả lời của nhân viên và 75,213 câu trả lời của học sinh.
- Đàm thoại Cộng đồng.** MAEC đã tổ chức các cuộc trò chuyện cộng đồng với các thành viên của Hội đồng Phụ huynh NAACP (NAACP), Nhóm Hành động Thành tích Học sinh Latino (LSAAG) và Hiệp hội Phụ huynh Hoa Kỳ gốc Hoa ở Quận Montgomery (CAPA-MC). Tổng cộng, 79 nhóm liên quan đã tham dự các cuộc trò chuyện của cộng đồng. Mỗi phiên được nhân viên MAEC phiên âm và phân tích các chủ đề.
- Các nhóm tập trung và các cuộc phỏng vấn** MAEC đã tiến hành tổng cộng 32 nhóm tập trung với học sinh (tiểu học, trung học cấp II và trung học cấp III), gia đình và nhân viên (giáo viên/nhân viên giảng dạy, ban hành chánh trường học, văn phòng trung ương và nhân viên hỗ trợ) và tổ chức bốn cuộc phỏng vấn (một cuộc phỏng vấn với một học sinh, một phỏng vấn với một thành viên trong gia đình, và hai phỏng vấn

với các nhân viên). Các nhóm tập trung và các cuộc phỏng vấn được tổ chức theo nhóm chủng tộc/dân tộc, ngoại trừ ba nhóm tập trung vào gia đình được tổ chức dựa trên một đặc điểm chung (ví dụ: có một học sinh trong chương trình học sinh-5, có một học sinh mẫu giáo thứ ba và có một học sinh khuyết tật). Các nhóm tập trung có sự tham gia của 94 thành viên gia đình, 74 nhân viên MCPS, và 68 học sinh MCPS đại diện cho 96 trường trong tất cả các cuộc thảo luận.

## Quan sát chính

---

Kiểm tra Hệ thống Chống Kỳ thị của MAEC gợi ý rằng MCPS đã tuân theo nhiều thực hành tốt nhất được xác định và có các chính sách toàn diện để hướng tới công bằng chủng tộc. Trên tất cả các bộ sưu tập dữ liệu, các nhóm liên quan đã báo cáo mức độ hài lòng cao toàn thể đối với MCPS. Tuy nhiên, các thành viên trong cộng đồng da màu luôn có tỷ lệ hài lòng thấp hơn. Nhìn chung, học sinh, gia đình và nhân viên da màu báo cáo có kinh nghiệm kém hài lòng với MCPS hơn các thành viên khác trong cộng đồng. Kiểm tra Hệ thống Chống Kỳ thị cũng tiết lộ rằng việc thực hiện các chính sách và áp dụng các thực hành tốt nhất khác nhau rất nhiều giữa các trường học, cho thấy rằng hệ thống hiện đang bị phân tán.

### Lãnh vực 1: Văn hóa Trường học

**Quan Sát 1.1: MCPS tuyên bố một cam kết rõ ràng để hướng tới việc tạo các nền văn hóa học đường thân thiện. Hầu hết các nhóm liên quan đều đánh giá văn hóa học đường cao nhưng có sự khác biệt về cách học sinh, nhân viên và thành viên gia đình kinh nghiệm văn hóa học đường dựa trên chủng tộc/dân tộc.**

Kiểm lại tài liệu cho thấy MCPS thể hiện sự cam kết rõ ràng trong việc tạo văn hóa học đường ân cần trong các chính sách và hệ thống phát triển nghề nghiệp. Những phát hiện này đã được chứng thực bằng dữ liệu từ Công cụ Kiểm tra Công bằng, trong đó phần lớn các ILT luôn xếp hạng các mục liên quan đến môi trường học là “Đã được thiết lập” hoặc “Tiến triển”. Hơn nữa, trong các cuộc khảo sát các nhóm liên quan, học sinh và gia đình cho thấy mức độ đồng ý cao với các nội dung liên quan đến văn hóa học đường. Trong phần liên quan đến văn hóa học đường trong cuộc khảo sát gia đình, 84,1% (n = 33.728) người được hỏi đồng ý là “nhân viên tại trường học con tôi (ví dụ: giáo viên, giáo viên đặc biệt, giáo viên phụ tá, nhân viên hỗ trợ) đáp ứng nhu cầu của gia đình tôi”. Tuy nhiên, trong khi hầu hết các nhóm liên quan đánh giá văn hóa học đường ở mức cao, có sự khác biệt trong cách học sinh, nhân viên và thành viên gia đình kinh nghiệm văn hóa trường học dựa trên chủng tộc/dân tộc. Đối với nhiều tiết mục, phân tích cho thấy tỷ lệ đồng ý giữa những người da màu được hỏi thấp hơn đáng kể trong thống kê.

**Quan Sát 1.2: Gia đình và học sinh báo cáo là bắt nạt và kỳ thị dựa trên chủng tộc là phổ biến trong MCPS.**

MCPS có các chính sách liên quan đến bắt nạt, quấy rối và kỳ thị. Những chính sách này có thể được củng cố bằng cách xác định rõ ràng và cung cấp các ví dụ về thành kiến căm thù dựa trên chủng tộc. Bằng chứng từ học sinh, gia đình và nhân viên cho thấy là có khoảng cách giữa các chính sách và kinh nghiệm của MCPS với việc bắt nạt và kỳ thị đối với học sinh, gia đình và nhân viên da màu. Cộng đồng MCPS nhận thấy là bắt nạt vì chủng tộc là phổ biến và ngăn cản học sinh da màu cảm thấy thoải mái trong trường học. Đối với học sinh tiểu học, trung học cấp II và trung học cấp III, tỷ lệ học sinh da màu đồng ý với các tuyên bố liên quan đến kinh nghiệm hay chứng kiến bắt nạt do chủng tộc, màu da, dân tộc hay văn hóa cao hơn đáng kể. Bắt nạt, quấy rối và vi phạm dựa trên chủng tộc và sắc tộc đã được thảo luận ở 29 trong số 36 nhóm tập trung và các cuộc phỏng vấn; tất cả các nhóm tập trung học sinh đều nêu ra những vấn đề này. Các câu trả lời từ ILT về Công cụ Kiểm tra Công bằng cho thấy một cách biệt khác: trong khi hầu hết các nhân viên toàn học khu đặt các kỳ vọng, giảng dạy và củng cố hành vi tích cực; có sự khác biệt trong cách các trường học sử dụng dữ liệu để theo dõi và giải quyết nạn bắt nạt tại trường học. Sự phổ biến của các hành vi bắt nạt, quấy rối và kỳ thị dựa trên chủng tộc tại các trường MCPS chứng tỏ là học khu không kiên định khi tạo một môi trường nơi tất cả học sinh được an toàn khỏi tai hại của kỳ thị và thành kiến căm thù.

**Quan Sát 1.3: MCPS thiếu một hệ thống toàn diện trong toàn học khu để xây dựng năng lực nội bộ của nhân viên nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các cuộc trò chuyện về chủng tộc và xóa bỏ kỳ thị. Các thành viên gia đình đặt câu hỏi về khả năng của nhân viên trong việc thúc đẩy thành tích công bằng cho tất cả học sinh.**

Việc xem xét tài liệu cho thấy MCPS rõ ràng kiên quyết cho một hệ thống trường học chống kỳ thị. Với những cập



nhật gần đây đối với hệ thống phát triển nghề nghiệp, MCPS đã nêu rõ vai trò của nhân viên trong việc chống lại kỳ thị. Trong các cuộc khảo sát các nhóm liên quan, nhân viên báo cáo đang tìm kiếm các nguồn lực để hiểu và giải quyết vấn đề kỳ thị, đồng thời bày tỏ sự tin tưởng là họ có kiến thức và kỹ năng để xác định và làm gián đoạn các vấn đề bình đẳng liên quan đến chủng tộc. Tuy nhiên, nhiều nhóm liên quan cho rằng cách tiếp cận hiện tại để phát triển năng lực toàn hệ thống còn rời rạc. Trên Công cụ Kiểm tra Công bằng, 18% (n = 37) của tất cả ILT đã đánh giá trường học của họ là "Tiềm ẩn" hay về mục: "Các nhân viên được đào tạo về ý nghĩa của việc chống kỳ thị." Điều này cho thấy rằng một số trường học mới chỉ đang ở giai đoạn đầu xây dựng sự hiểu biết chung về cách thực hiện các phương pháp tiếp cận chống kỳ thị. Ý kiến của nhóm tập trung và việc xem xét tài liệu cho thấy là việc cung cấp các cơ hội phát triển nghề nghiệp liên quan đến chống kỳ thị hiện nay còn hạn chế. Mặc dù MCPS cung cấp các khóa huấn luyện về thành kiến tiềm ẩn là bắt buộc đối với tất cả nhân viên, nhân viên MCPS cho rằng đó là những cơ hội độc lập chứ không phải là một phần của chương trình giảng dạy có hệ thống. Hơn nữa, trách nhiệm bảo đảm nhân viên được tiếp cận với các khóa đào tạo liên quan đến chủng tộc và chống kỳ thị thuộc về cá nhân nhân viên và trường học. Các ví dụ cụ thể từ học sinh, gia đình và nhân viên được chia sẻ trong các nhóm tập trung và các cuộc trò chuyện cộng đồng cho thấy mô hình suy nghĩ của một số nhân viên MCPS còn khiếm khuyết và thiếu năng lực văn hóa. Mô hình này ảnh hưởng tiêu cực đến việc học tập của học sinh.

#### **Quan Sát 1.4: Một số thành viên cộng đồng MCPS nhận thấy là nhân viên trường đối xử với học sinh và các thành viên gia đình da màu khác nhau với hình thức kỳ luật khác nghiệt hơn và thái độ thiên vị.**

Việc xem xét tài liệu cho thấy MCPS hiểu tầm quan trọng của các thực hành kỹ luật công bằng. Tuy nhiên, kết quả từ Công cụ Kiểm tra Công bằng cho thấy việc áp dụng quy tắc hạnh kiểm của học sinh và việc thực hiện các hình thức kỷ luật khác nhau giữa các trường. Hai mươi chín phần trăm (n = 60) ILT đánh giá trường học của họ là "Tiềm ẩn" hoặc "Tiến lên" với câu hỏi "quy tắc hạnh kiểm được áp dụng công bằng và bình đẳng bất kể chủng tộc/dân tộc." Cuộc khảo sát với các nhóm liên quan cho thấy một số thành viên cộng đồng nhận thấy sự khác biệt trong cách đối xử với học sinh da màu so với các học sinh khác. Trong số các học sinh trung học cấp II và trung học cấp III trả lời cuộc khảo sát, 21,5% (n = 12.011) đồng ý với tuyên bố "Tôi cảm thấy như nhân viên tại trường có giả thuyết về hành vi của tôi dựa trên chủng tộc của tôi". Tỷ lệ thỏa thuận cao hơn đối với các học sinh người Mỹ da đỏ/thổ dân Alaska, người Mỹ da đen/người Mỹ gốc Phi, người Á châu và người gốc Tây Ban Nha/Latino. Nhiều nhân viên của trường cũng đồng ý với tuyên bố "Một số học sinh ở trường tôi bị đối xử khác biệt vì chủng tộc, màu da, dân tộc hoặc văn hóa", bao gồm 42,7% (n = 202) ban giám đốc và 31,7% (n = 2.422) giáo viên đã trả lời bản khảo sát. Sự chênh lệch chủng tộc trong kỷ luật và tác động nhận thức của chủng tộc đối với kỷ luật đã được thảo luận trong 52,8% (n = 19) nhóm tập trung và các cuộc phỏng vấn, thường xuyên nhất là học sinh Mỹ da đen/gốc Phi. Các thành viên trong cộng đồng nhận thấy rằng sự thiên vị của nhân viên đưa đến sự không cân bằng trong kỷ luật và ngăn cản MCPS tạo một nền văn hóa học đường chống kỳ thị và bình đẳng, nơi tất cả học sinh đều phát triển về mặt học tập và tình cảm.

## **Lãnh vực 2: Sự Đa Dạng của Lực Lượng Nhân Viên**

#### **Quan Sát 2.1: MCPS thông báo rõ ràng ý định tuyển dụng nhân viên vì phẩm chất, chuyên môn và sự đa dạng. Tuy nhiên, nhân viên da màu không có đại diện trong MCPS, trong nhóm tuyển dụng, lớp học, và ban giám đốc.**

Việc xem xét tài liệu cho thấy MCPS thể hiện rõ ràng ý định tuyển dụng và thuê các ứng viên từ nhiều nguồn gốc khác nhau. Học khu cũng đang thực hiện một số chiến lược để tuyển dụng, thuê và giữ nhân viên da màu. Trong khi sự tiến bộ đang xảy ra từng bước, phần lớn nhân viên tại MCPS (56,4%) tiếp tục là người Da trắng. Khoảng cách 46% giữa dân số của học sinh và lực lượng lao động là một trong những mức cao nhất ở tiểu bang Maryland ([Maryland State Department of Education, 2022b](#)).

#### **Quan Sát 2.2: Cộng đồng MCPS nhận thấy có nhiều rào cản đối với việc tuyển dụng và duy trì một lực lượng lao động đa dạng.**

Trong khi MCPS rõ ràng cam kết tăng cường sự đa dạng của nhân viên, cộng đồng MCPS nhận thấy là có khả năng cải thiện trong việc phát triển một lực lượng lao động đại diện cho thành phần chủng tộc và dân tộc của học sinh. Các thành viên cộng đồng MCPS nhận thấy nhiều rào cản ngăn cản MCPS tuyển dụng một lực lượng lao động đa dạng, bao gồm thiếu ưu tiên tuyển dụng nhân viên đa dạng, tuyển dụng hạn chế từ các khu học đường và HBCU đa dạng, thiên vị trong quá trình tuyển dụng, tiêu chuẩn không công bằng cho các ứng viên da màu, và thiếu

quy trình tuyển dụng rõ ràng. Kiểm lại tài liệu cho thấy MCPS đã tuân theo một số thực hành được các thành viên cộng đồng đề nghị để tăng tỷ lệ nhân viên đa dạng, nhưng ý kiến từ các cuộc trò chuyện nhóm và cộng đồng tập trung cho thấy rằng cộng đồng rộng lớn hơn không nhận thức được những nỗ lực này.

### **Quan Sát 2.3: Nhân viên thuộc các chủng tộc và dân tộc khác nhau không được phân bổ công bằng trên các phân loại công việc khác nhau.**

Mặc dù báo cáo có sự trình bày không đầy đủ về các nguồn gốc đa dạng trong MCPS, trong cuộc khảo sát, các nhân viên cho thấy mức độ đồng ý cao toàn thể cho rằng họ thường xuyên trao đổi với đồng nghiệp thuộc các chủng tộc, màu da, sắc tộc và nền văn hóa khác với nền văn hóa của họ. Mức độ đồng ý này giữa các nhân viên phụ tá và giáo viên thấp hơn đáng kể so với các nhân viên giám đốc quận. Trong các nhóm tập trung và các cuộc trò chuyện cộng đồng, những người tham gia nhận thấy rằng nhân viên da màu không được phân bổ đồng đều giữa các phân loại công việc khác nhau, đáng chú ý nhất là lãnh đạo ở cấp trường và cấp quận. Những người tham gia nhận thấy rằng cơ hội thăng tiến cho các vị trí lãnh đạo phần lớn dành cho nhân viên Da trắng.

### **Quan Sát 2.4: Một số học sinh và gia đình báo cáo rằng sự thiếu đa dạng về nhân viên khiến MCPS ít đáp ứng các nhu cầu đa dạng của học sinh da màu.**

Trong cuộc khảo sát các nhóm liên quan, hơn 95% (n = 451) ban giám đốc đồng ý rằng “Ban giám đốc trường học của tôi đáp ứng các nhu cầu đa dạng của học sinh thuộc các nhóm chủng tộc, dân tộc và văn hóa khác nhau”. Hơn 87% (n = 3,736) giáo viên đồng ý với một câu hỏi tương tự về khả năng đáp ứng của giáo viên. Khi được hỏi về mức độ đáp ứng của các nhân viên đối với các nhu cầu đa dạng của các nhóm chủng tộc/dân tộc và cộng đồng trong Công cụ Kiểm tra Công bằng, gần 60% (n = 122) ILT đánh giá trường học của họ là “Đã thành lập” hoặc “Tiến triển”. Trong các sự tập dữ liệu định tính, bao gồm các cuộc trò chuyện cộng đồng, nhận xét khảo sát không kết thúc và các nhóm tập trung, những người tham gia đã nhấn mạnh mối liên hệ giữa sự đa dạng của lực lượng lao động và năng lực văn hóa, thường đề cập đến năng lực của nhân viên trong việc đáp ứng nhu cầu của học sinh từ các nền tảng khác nhau. Một số phụ huynh và học sinh chia sẻ niềm tin rằng sự thiếu đa dạng của nhân viên trong MCPS góp phần vào việc không thể kiểm tra các thành kiến hoặc thách thức các định kiến; phản ứng thích hợp với các sự kiện bất nạt hoặc kỷ luật; hỗ trợ khả năng của giáo viên để bao trùm các chủ đề khó khăn; quan hệ thích hợp với tất cả học sinh; và giải quyết các sự kiện văn hóa liên quan.

## **Lãnh vực 3: Điều kiện Việc làm**

### **Quan Sát 3.1: MCPS có mục đích thúc đẩy một nền văn hóa tôn trọng trong tổ chức.**

Các tài liệu và chính sách của MCPS đã thể hiện mục đích rõ ràng là thúc đẩy văn hóa tôn trọng của tổ chức như được nêu rõ trong *Kế hoạch Chiến lược MCPS 2022–2025*. Đa số những người tham gia khảo sát đồng ý rằng MCPS tôn trọng văn hóa, dân tộc, tôn giáo và nhu cầu thể chất của họ. Trên Công cụ Kiểm tra Công bằng, 74,5% (n = 152) ILTs đánh giá trường học của họ là “Đã thành lập” hoặc “Tiến triển” ở mục “Nhân viên tham gia vào các tương tác nghề nghiệp lành mạnh, hiệu quả và tôn trọng với các nhân viên khác từ các nền văn hóa khác nhau mà khác biệt với họ.” Ngược lại, phần lớn các văn phòng trung ương cảm thấy là họ không có chuẩn mực hay vẫn đang cố gắng thiết lập các chuẩn mực liên quan đến văn hóa tôn trọng giữa các nhân viên, với 75% (n = 12) tự đánh giá là “Tiềm ẩn” hoặc “Tiến triển.”

### **Quan Sát 3.2: Nhân viên nhận thức là MCPS không có sự tiếp cận tập thể, có hệ thống để chống việc kỳ thị.**

Học khu ít rõ ràng hơn về cam kết tập thể để chống lại kỳ thị ở cấp trường. Trên Công cụ Kiểm tra Công bằng, ILT đánh giá trường học của họ thấp ở mục “Nhân viên chia sẻ hiểu biết chung về cách trở nên không kỳ thị”, chỉ có 8,3% (n = 17) ILT đánh giá trường học của họ là “Đã thành lập” và không có ILT nào đánh giá trường học của họ là “Tiến triển”. Ở cấp , 81% (n = 13) văn phòng tự đánh giá là “Tiềm ẩn” và 19% (n = 3) là “Tiến triển”. Nhân viên mà tham gia vào các nhóm tập trung và các cuộc phỏng vấn cho biết rằng họ không nhận thấy rằng MCPS có cách tiếp cận tập thể, có hệ thống để chống lại sự kỳ thị.

### **Quan Sát 3.3: Các nhân viên bày tỏ sự không chắc chắn rằng ban giám đốc nhà trường và/hoặc học khu giải quyết các báo cáo về bất nạt, kỳ thị hoặc quấy rối.**

Hơn một nửa số nhân viên giám đốc quận (54,8%, n = 212) và hơn một phần ba nhân viên phụ tá (35,8%, n = 1,006) và giáo viên (34,5%, n = 2,638) không chắc chắn nếu báo cáo về bất nạt, kỳ thị hoặc quấy rối liên quan đến chủng tộc, màu da, dân tộc hoặc văn hóa giữa các nhân viên, đồng nghiệp hoặc giám sát viên được giải quyết. Các

nhóm tập trung và những người tham gia phỏng vấn bày tỏ rằng có những vấn đề ảnh hưởng đến nhân viên da màu thường không được giải quyết và nhân viên thiếu nơi an toàn hoặc hiệu quả để than phiền.

**Quan Sát 3.4: Nhân viên báo cáo mức độ hài lòng cao về công việc trong toàn học khu nhưng có sự khác biệt trong kinh nghiệm về điều kiện làm việc tại MCPS dựa trên bản sắc chủng tộc/dân tộc.**

Các nhân viên giám đốc trường học và giáo viên báo cáo mức độ hài lòng cao trong công việc, nhưng giáo viên và nhân viên hành chính da màu, đặc biệt là những người Mỹ da đen/Phi châu, có tỷ lệ hài lòng thấp hơn một chút. Có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về cách nhân viên hành chính trường học người Mỹ da đen/gốc Phi trả lời bản khảo sát của các nhóm liên quan so với các đồng nghiệp của họ thuộc các chủng tộc/dân tộc khác về bốn mục: được đối xử cùng tiêu chuẩn giống như các nhân viên quản lý khác; bị đối xử khác biệt do chủng tộc, màu da, dân tộc hoặc văn hóa; mức độ thoải mái khi nói chuyện với các nhân viên khác của trường về chủng tộc; và nghe nhân viên nhà trường nói những điều liên quan đến chủng tộc, màu da, dân tộc hoặc văn hóa khiến họ cảm thấy không thoải mái. Nhân viên hành chính trường học da màu tham gia vào các nhóm tập trung và các cuộc phỏng vấn - đặc biệt là nhân viên hành chính trường học người Mỹ da đen/gốc Phi- đã nêu lên những kinh nghiệm về quyền hạn của họ bị suy yếu, những đóng góp bị đặt câu hỏi và một môi trường làm việc có đặc điểm là thường xuyên bị vi phạm. Ban giám đốc trường học này cũng chia sẻ cảm giác kiệt sức và cô lập.

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

**Quan Sát 4.1: Chương trình giảng dạy Pre-K-12 của MCPS thay đổi theo sự kết hợp của chủng tộc, sự đa dạng và sự hòa nhập; một số thành viên của cộng đồng muốn chương trình giảng dạy đa dạng hơn và thể hiện bản sắc chủng tộc/dân tộc của học sinh.**

Khi xem xét lại các khuôn khổ chương trình MCPS, MAEC nhận thấy rằng phần lớn các môn học và khóa học thiếu tài liệu tham khảo về chủng tộc và sự đóng góp của người da màu. Chỉ các chương trình giảng dạy về Khoa học xã hội và Nghệ thuật Ngôn ngữ Anh mới xem xét một cách có chủ đích và cố tình về chủng tộc và sắc tộc. Thông tin thu thập từ các bản khảo sát các nhóm liên quan và các nhóm tập trung cho thấy rằng, trong khi nhiều thành viên cộng đồng MCPS cảm thấy được đại diện trong chương trình giảng dạy, một số học sinh cảm thấy bị loại trừ bởi những gì được và không được dạy trong lớp học. Trong bản khảo sát với các nhóm liên quan, 50,7% (n = 9,890) học sinh tiểu học và 59,9% (n = 33,382) học sinh trung học cấp II và cấp III đồng ý rằng “Những gì tôi đang học ở trường phản ánh kinh nghiệm và đóng góp của những người thuộc chủng tộc của tôi, dân tộc và/hoặc nền tảng văn hóa.” Tương tự, trong số các nhân viên, 49,8% (n = 236) hành chính trường học và 57,1% (n = 4.366) giáo viên đồng ý rằng chương trình giảng dạy phản ánh kinh nghiệm và đóng góp của những người có nguồn gốc chủng tộc, dân tộc và/hoặc văn hóa không đại diện trong lịch sử. Trên Công cụ Kiểm tra Công bằng, 74,5% (n = 152) ILTs đánh giá trường học của họ là “Tiềm ẩn” hoặc “Tiến triển” ở mục “Giáo viên được trang bị kiến thức và kỹ năng để kết hợp các quan điểm, kinh nghiệm và đóng góp đa dạng về chủng tộc và dân tộc vào phương pháp sư phạm trong lớp học.” Khi trả lời mục này, “Sách giáo khoa được đề nghị và các tài liệu giảng dạy khác - trong tất cả các môn học - phản ánh kinh nghiệm và quan điểm đa dạng về chủng tộc và dân tộc” 88,7% (n = 178) trong số các ILT đánh giá trường học của họ là “Tiềm ẩn hoặc “Tiến triển”. Những quan sát này cho thấy rằng sự đa dạng và hòa nhập chủng tộc không được tích hợp triệt để trong nội dung của chương trình giảng dạy MCPS.

**Quan Sát 4.2: Học sinh và các thành viên trong gia đình nhận thấy rằng nhân viên không được đào tạo để dạy lịch sử của các nhóm chủng tộc khác nhau với sắc thái và sự nhạy cảm về văn hóa.**

Đa số giáo viên (63,2%, n = 4,834) xác định rằng họ có khả năng giảng dạy theo những cách nhạy cảm về văn hóa và được tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp liên quan đến thực hành giảng dạy nhạy cảm về văn hóa (76,9%, n = 5,876). Tuy nhiên, trong các nhóm tập trung và các cuộc trò chuyện cộng đồng, những người tham gia đã chia sẻ kinh nghiệm cho thấy rằng một số giáo viên tại MCPS thiếu khả năng giảng dạy lịch sử của các nhóm chủng tộc và dân tộc một cách sắc thái và nhạy cảm. Sự sai lệch này cho thấy rằng một số giáo viên có thể không nhận thức được thành kiến của họ và việc giảng dạy của họ không nhạy cảm về mặt văn hóa và không đáp ứng được nhu cầu của những học sinh đa dạng. Dựa trên Công cụ Kiểm tra Công bằng, có thể như các trường MCPS cần đầu tư nhiều nỗ lực hơn vào việc thực hiện các phương pháp giảng dạy đáp ứng văn hóa. Về mục: “Các chủ đề-vấn đề nhạy cảm về văn hóa được giải quyết theo cách không theo khuôn hay kỳ thị các nhóm cụ thể (ví dụ: các bài học về chế độ nô lệ, lời nói tục về chủng tộc, v.v.)”, 9,8% (n = 20) ILT đánh giá trường học của họ là “Tiềm ẩn” và 57,4% (n = 117) trong số ILT đánh giá trường học của họ là “Đang nổi lên”. Một chủ đề thường xuyên được chia sẻ bởi những

người tham gia trong các nhóm tập trung là người Mỹ da đen/gốc Phi bị mô tả tiêu cực trong chương trình giảng dạy, chủ yếu trong bối cảnh nghèo đói và/hay nô lệ. Trong các nhóm tập trung và các cuộc trò chuyện cộng đồng, những người tham gia ca ngợi một số giáo viên vượt ra ngoài chương trình giảng dạy MCPS để soạn các bài học của riêng họ và chọn tài liệu phù hợp với học sinh của họ. Tuy nhiên, nhiều người tham gia nhận thấy sự thiếu nhạy cảm toàn thể đối với kinh nghiệm sống và lịch sử của tất cả học sinh.

#### **Quan Sát 4.3: Các gia đình cho là trường học hiếm khi dạy học sinh về thành kiến chủng tộc và cách giải quyết sự kỳ thị.**

Các gia đình tỏ sự không chắc chắn về liệu các nhân viên MCPS có được chuẩn bị để dạy và đối phó một cách hiệu quả với vấn đề kỳ thị. Trong cuộc khảo sát dành cho gia đình, hơn một phần ba (34,6%, n = 13,868) người được hỏi đã chọn “Tôi không biết” khi được hỏi liệu con họ có được dạy về tác động tiêu cực của kỳ thị trong lớp học hay không. Trong quá trình quản lý Công cụ Kiểm tra Công bằng, không trường nào tự đánh giá là “Tiến triển” về các hạng mục liên quan đến việc nâng cao nhận thức của học sinh về tác động của thành kiến và kỳ thị cũng như cách đối mặt với vấn đề này. Các thành viên của cộng đồng tỏ sự lo lắng về việc chuẩn bị đầy đủ của nhân viên để đưa đến những cuộc trò chuyện khó khăn về chủng tộc. Cũng có bằng chứng cho thấy học sinh muốn tìm hiểu thêm về kỳ thị và phân biệt chủng tộc ở trường. Hơn 70,6% (n = 39.351) học sinh trung học cấp II và cấp III đồng ý hay đồng ý mạnh mẽ rằng họ “muốn tìm hiểu thêm về chủng tộc, dân tộc và/hay chống kỳ thị ở trường.”

#### **Quan Sát 4.4: Cộng đồng MCPS bị chia rẽ trong vai trò chống kỳ thị trong chương trình giảng dạy. Một số chia sẻ là có sự đánh đổi giữa nội dung chống kỳ thị và nội dung khắt khe về mặt học tập.**

Trong cuộc khảo sát của gia đình, 88% (n = 35.314) người được hỏi đồng ý với mục: “Tôi tin rằng con tôi nên được dạy để nhận biết, hiểu và ngăn cản sự kỳ thị chủng tộc.” Các câu trả lời không kết thúc cho cuộc khảo sát cho thấy sự khác biệt về sắc thái ý kiến của những người ủng hộ việc chống kỳ thị trong chương trình giảng dạy và những người phản đối việc này. Có sự khác biệt đáng kể trong cách dạy chống kỳ thị trong lớp học. Trong các ý kiến khảo sát không bó buộc, các học sinh trung học cấp II và cấp III đã thảo luận về sự quan tâm đến việc tìm hiểu thêm về chống kỳ thị trong trường học. Như trong cuộc khảo sát gia đình, có những quan điểm khác nhau về giá trị của việc học về chống kỳ thị. Một số học sinh bày tỏ rằng chống kỳ thị không liên quan đến chương trình giáo dục, đó là một chủ đề không thoải mái để thảo luận, hay việc tập trung vào chủng tộc chỉ có thể gây thêm xung đột. Mặc dù có sự đồng ý rộng rãi giữa các học sinh và các thành viên gia đình là nên bao gồm chống kỳ thị vào chương trình giảng dạy, nhưng cũng có sự phản đối đáng kể. Trong số những người muốn chống kỳ thị được thảo luận trong lớp học, có nhiều ý kiến khác nhau về cách tiếp cận chủ đề. Cũng có những gia đình và học sinh hoàn toàn phản đối việc giảng dạy chống kỳ thị. Nhiều người trong số những người phản đối trích dẫn sự đánh đổi giữa chống kỳ thị và sự nghiêm khắc trong học tập.

## **Lãnh vực 5: Mối Quan Hệ và Tham Gia của Cộng Đồng**

#### **Quan Sát 5.1: MCPS đã thiết lập các chính sách thúc đẩy sự tham gia của gia đình và cộng đồng. Hầu hết nhân viên đánh giá trường học và nơi làm việc của họ cao về các mục liên quan đến sự tham gia của gia đình và cộng đồng.**

Trong việc kiểm tra tài liệu, MAEC nhận thấy rằng MCPS nêu rõ tầm quan trọng của việc tham gia với các cộng đồng để hiểu một cách hiệu quả nhu cầu của họ và thu thập ý kiến và quan điểm của họ. Về Công cụ Kiểm tra Công bằng, ILTs khẳng định rằng có các chính sách được thiết lập và cam kết chung để gắn kết các gia đình và cộng đồng. Gần 54% (n = 110) ILTs đánh giá trường học của họ là “Đã thành lập” hoặc “Tiến triển” về mục: “Nhà trường có kế hoạch cho sự tham gia của gia đình để cung cấp các cơ hội có sự tham gia của tất cả nhân viên nhà trường và tất cả các gia đình.” Đa số nhân viên được khảo sát, bao gồm giáo viên, nhân viên hành chính trường học, nhân viên giám đốc trường học và nhân viên hỗ trợ, đồng ý rằng trường học hoặc nơi làm việc của họ gắn kết với gia đình theo những cách thức có văn hóa. Các câu trả lời cho các câu hỏi khảo sát này không thay đổi nhiều tùy thuộc vào chủng tộc của người trả lời, với hai ngoại lệ đáng chú ý: trong khi phần lớn nhân viên đồng ý rằng trường học của họ tham gia theo những cách đáp ứng văn hóa với gia đình, một tỷ lệ thấp hơn đáng kể của các giáo viên người Mỹ gốc Phi và người gốc Á đã đồng ý.

**Quan Sát 5.2: Một số nhân viên cho rằng hệ thống truyền thông và sự tham gia của gia đình hiện nay tạo ra rào cản đối với các gia đình da màu, và báo cáo rằng họ không biết cách thực hiện các chiến lược tham gia của gia đình trong chính sách của học khu ABC-Phụ huynh và Gia đình.**

Trên Công cụ Kiểm tra Công bằng, 80,9% (n = 165) trong số các ILT đánh giá trường học của họ là "Tiềm ẩn" hoặc "Đang nổi lên" cho mục: "Nhân viên biết về các chiến lược thực hiện liên quan đến Sự Tham gia của Gia đình như được nêu trong chính sách ABC - Sự Tham gia của Phụ huynh và Gia đình." Các ILT cũng đánh giá thấp trường học của họ trong một câu hỏi đặt ra là liệu trường học của họ có kế hoạch đáp ứng về mặt văn hóa cho sự tham gia của gia đình hay không. Nhận định này đã được chứng thực thêm bởi các nhân viên tham gia vào các nhóm tập trung. Một số kinh nghiệm tiêu cực được chia sẻ về cách MCPS thu hút các gia đình và cộng đồng. Một số người tham gia nhóm tập trung cũng nhận thấy rằng giao tiếp giữa MCPS và tất cả các gia đình không hiệu quả và không bao gồm những gia đình không nói được tiếng Anh và những gia đình có kinh tế kém hơn. Cả nhân viên và gia đình đều báo cáo rằng hệ thống MCPS rất khó điều hướng.

**Quan Sát 5.3: Trong khi hầu hết các gia đình đồng ý rằng thông tin liên lạc từ trường học của họ là dễ hiểu và giúp hỗ trợ con họ, một số gia đình kinh nghiệm rào cản về giao tiếp. Những rào cản này bao gồm các thông điệp không rõ ràng và rời rạc, quá nhiều thông tin và những thách thức trong việc điều hướng các nền tảng ảo.**

Nhìn chung, có bằng chứng cho thấy MCPS đã thiết lập các phương pháp giao tiếp với các thành viên trong gia đình. Trên Công cụ Kiểm tra Công bằng, 79,9% (n = 163) trong số các ILT đánh giá trường học của họ là "Đã thành lập" hay "Tiến triển" về mục: "Nhà trường tham gia vào giao tiếp hai chiều (cả ảo và trực tiếp) bằng nhiều phương pháp (ví dụ: gọi điện thoại, viếng thăm nhà, v.v.) bằng các ngôn ngữ mà gia đình có thể hiểu được." Phần lớn những người trong gia đình trả lời khảo sát cho biết sự hài lòng với các thực hành tham gia với gia đình và cộng đồng hiện tại của MCPS. Trả lời cho mục khảo sát, "Thông tin liên lạc từ trường học của con tôi dễ hiểu và giúp tôi biết cách hỗ trợ con tôi", 86,9% (n = 34,884) thành viên trong gia đình đồng ý. Tuy nhiên, 27,7% (n = 15,760) gia đình không biết hoặc không đồng ý rằng trường học của con họ đã thu hút họ theo những cách tôn trọng và tôn vinh văn hóa. Tương tự, ở mục "Có ít nhất một người ở trường của con tôi mà tôi cảm thấy thoải mái khi nói chuyện hay khi tôi có thắc mắc hoặc lo lắng", 19% (n = 7,595) gia đình không đồng ý hoặc chọn "Tôi không biết." Ý kiến trong các bình luận của cuộc khảo sát tập trung vào các chủ đề trọng tâm sau: các rào cản trong giao tiếp, chẳng hạn như nhận được quá nhiều thông tin; giao tiếp không rõ ràng và không phối hợp; giao tiếp có đặc điểm là phiến diện hoặc thiên vị đối với các gia đình Da trắng; và thất vọng với các nền tảng trực tuyến, chẳng hạn như ParentVue. Trong các nhóm tập trung, những người tham gia tỏ sự quan tâm là hệ thống MCPS khó điều hướng. Họ chia sẻ là có sự hỗ trợ và thông tin liên lạc tối thiểu để hỗ trợ phụ huynh, đặc biệt là phụ huynh mới đến, trong việc điều hướng hệ thống phức tạp. Mặc dù kết quả khảo sát cho thấy rằng đa số các nhóm liên quan hài lòng với các thực hành tham gia hiện tại của MCPS, nhưng cũng có bằng chứng cho thấy tất cả các thành viên trong gia đình và cộng đồng không nhận được các thực hành hiện tại một cách công bằng.

**Quan Sát 5.4: Có sự khác biệt trong cách các gia đình và thành viên cộng đồng kinh nghiệm MCPS dựa trên chủng tộc/dân tộc. Các gia đình da màu nhận thấy những thách thức khi tham gia với học khu.**

Các thành viên cộng đồng MCPS nhận thấy là chủng tộc ảnh hưởng đến cách MCPS tương tác với các gia đình. Trên Công cụ Kiểm tra Công bằng, 71,6% (n = 146) ILTs đánh giá trường học của họ là "Tiềm ẩn" hay "Nổi lên" đối với mục: "Học sinh và gia đình đa dạng về chủng tộc/sắc tộc là một phần của quá trình lập kế hoạch cải tiến trường học." Hơn nữa, có một sự khác biệt có ý nghĩa thống kê trong cách các gia đình da màu phản ứng với các mục khảo sát liên quan đến sự gắn bó với nhà trường và mức độ thoải mái khi tương tác với nhân viên trường học. Trả lời cho mục khảo sát, "Trường học của con tôi thu hút gia đình tôi theo những cách tôn trọng và tôn vinh nền văn hóa của chúng tôi", các thành viên trong gia đình là người Da trắng, tiếp theo là các thành viên gia đình là người Tây Ban Nha/Latinh, đã đồng ý với nhận định này với tỷ lệ cao hơn so với các thành viên trong gia đình Người Mỹ da đen/Người Mỹ gốc Phi, Đa chủng tộc, Người Mỹ bản địa da đỏ và Alaska, Trung Đông và Bắc Phi, và Người Hawaii bản địa /Đảo Thái Bình Dương. Trong các bình luận khảo sát không bó buộc, các thành viên gia đình từ một số nhóm chủng tộc cho biết họ cảm thấy bị thiệt thòi. Nhiều gia đình nhận xét về việc thiếu các dịch vụ bằng các ngôn ngữ khác ngoài tiếng Anh. Trong các cuộc trò chuyện cộng đồng, những người tham gia bày tỏ rằng các gia đình mới đến thường thiếu hiểu biết về hệ thống giáo dục của Hoa Kỳ và cho rằng rào cản ngôn ngữ là một vấn đề đặc biệt quan trọng đối với cộng đồng người gốc Tây Ban Nha/La tinh. Có thể có sự khác nhau về các loại và mức

độ mà các gia đình giao tiếp nhận được trên toàn hệ thống. Một số gia đình, đặc biệt là các gia đình da màu, cảm thấy không được bao gồm trong thông tin.

**Quan Sát 5.5: Một số gia đình báo cáo không tin tưởng vào MCPS do sự thiếu minh bạch. Họ nhận thấy rằng khu học đường cố tình thông báo sai với các gia đình da màu về các sự kiện đã được tổ chức, các chương trình bồi dưỡng, đại học và nghề nghiệp, cập nhật về học thuật, xung đột liên quan đến học sinh, và kỳ vọng của phụ huynh.**

Trong các nhóm tập trung và các cuộc phỏng vấn, nhiều phụ huynh đã chia sẻ nhận thức của họ về sự thiếu minh bạch có chủ ý trong MCPS. Các gia đình của học sinh da màu nhận thấy sự thiếu khả năng tiếp cận, tính minh bạch và thông tin liên lạc về các khóa học nâng cao và các chương trình nam châm dẫn đến việc học sinh da màu bị loại trừ khỏi các cơ hội. Những người tham gia cuộc trò chuyện cộng đồng chia sẻ nhận thức tương tự khi thảo luận về việc thiếu thông tin liên quan đến các chương trình học thuật và các cập nhật quan trọng. Trên khắp các nhóm tập trung, các cuộc trò chuyện cộng đồng và các bình luận khảo sát, các thành viên trong gia đình đã chia sẻ về cách thức thiếu minh bạch trong giao tiếp có thể đưa đến sự thiếu tin tưởng của toàn hệ thống trường học.

**Quan Sát 5.6: Nhiều gia đình nhận thấy thiếu một chiến lược rõ ràng trên toàn học khu về cách đưa các cộng đồng đa dạng vào việc cải tiến trường học và đáp ứng nhu cầu của học sinh. Các thành viên cộng đồng cũng nhận thấy sự thiếu hòa nhập trong các Hiệp hội Giáo viên Phụ huynh (PTA).**

Mặc dù MCPS cho thấy rõ ràng tầm quan trọng của việc thu hút cộng đồng, nhưng không rõ ràng từ việc xem xét tài liệu về cách MCPS làm việc với các cộng đồng để đáp ứng nhu cầu của các học sinh đa dạng. Chỉ dưới 60% (n = 23,681) thành viên gia đình tham gia cuộc khảo sát đồng ý với nhận định: "Trường học của con tôi đã yêu cầu tôi cho ý kiến và đề nghị về cách cải thiện việc học của con tôi. Tuy nhiên, 46,8% (n = 18.753) thành viên gia đình không đồng ý hoặc trả lời "Tôi không biết" với mục: "Trường học của con tôi đã yêu cầu tôi cho ý kiến và đề nghị về cách cải thiện trường học. Trong các nhóm tập trung và các cuộc phỏng vấn, các cuộc thảo luận về cách các trường MCPS có sự tham gia của các thành viên trong gia đình thường xoay quanh Hiệp hội Giáo viên Phụ huynh (PTA). Một số học viên đã chia sẻ những kinh nghiệm tích cực với PTA trong trường học của họ. Tuy nhiên, phần lớn các gia đình trong các nhóm tập trung cho thấy sự thiếu đa dạng và đại diện từ các nguồn gốc chủng tộc và dân tộc khác nhau trong PTA. Khả năng tiếp cận là một mối quan tâm quan trọng đối với những người tham gia thiếu tài liệu bằng các ngôn ngữ khác ngoài tiếng Anh.

## Lãnh vực 6: Quyền Truy cập Công bằng

**Quan Sát 6.1: MCPS nhắm vào mục đích tạo sự tiếp cận công bằng với các nguồn lực, cơ sở vật chất và lớp học bất kể chủng tộc, dân tộc hoặc văn hóa của học sinh. Các trường học khác nhau về sự công bằng trong việc tiếp cận các nguồn lực.**

Trong cuộc xem xét tài liệu, MAEC nhận thấy là MCPS có mục đích tài trợ trực tiếp để cải thiện khả năng tiếp cận công bằng với các nguồn lực cho tất cả học sinh. Trong cuộc khảo sát các nhóm liên quan, 72,2% (n = 28,975) thành viên gia đình trả lời tích cực cho mục "Học sinh tại trường của con tôi được tiếp cận công bằng với các nguồn lực, cơ sở vật chất và các lớp học nâng cao bất kể chủng tộc, dân tộc hoặc văn hóa". Mức độ thỏa thuận khác nhau cho các nhân viên tùy thuộc vào chức vụ của họ: 86,5% (n = 409) ban giám đốc trường học và 87,0% (n = 6,645) giáo viên đồng ý. Chỉ 42,4% (n = 164) nhân viên hành chính cấp quận và 63,6% (n = 1.791) nhân viên hỗ trợ đồng ý. Tỷ lệ đồng ý thấp hơn giữa nhiều chức vụ chuyên môn cho thấy sự không nhất quán trong việc tiếp cận các nguồn lực cho học sinh từ các nguồn gốc đa dạng về chủng tộc và sắc tộc. Học sinh, thành viên gia đình và nhân viên tham gia vào các nhóm tập trung báo cáo thêm là các nguồn lực không phải lúc nào cũng có thể truy cập hay phân phối công bằng. Trong số các yếu tố làm gián đoạn cả việc cung cấp và sẵn có của các nguồn lực, cơ sở vật chất và chương trình, nhân viên và gia đình cho là thiếu nguồn tài chính và việc gây quỹ và thiết kế chương trình một cách công bằng. Rõ ràng là có các chương trình và nguồn lực tuyệt vời trong các trường MCPS. Bảo đảm khả năng tiếp cận các nguồn lực, cơ sở vật chất và các chương trình học tiến triển đòi hỏi việc làm công bằng và cân nhắc hơn nữa.

**Quan Sát 6.2: MCPS đánh giá cao tầm quan trọng của việc sử dụng dữ liệu để thúc đẩy kết quả học tập công bằng. Một số thành viên cộng đồng cho là dữ liệu thường được thu thập và không được sử dụng đầy đủ.**

Ý kiến từ các cuộc khảo sát các nhóm liên quan cho thấy rằng đa số nhân viên đồng ý rằng việc phân tách dữ liệu học sinh theo chủng tộc, dân tộc và nhóm ngôn ngữ được thực hiện trên toàn hệ thống. Tương tự, phần lớn ILT đánh giá trường học của họ là “Đã thành lập” hoặc “Tiến triển” trên Công cụ Kiểm tra Công bằng theo một loạt các mục về dữ liệu từ công cụ Thành tích Quan trọng thường xuyên được phân tách, phân tích và thảo luận theo các chủng tộc, dân tộc khác nhau, và các nhóm ngôn ngữ. Nhân viên học khu, nhân viên trường và các thành viên trong gia đình không đồng ý về mức độ MCPS sử dụng dữ liệu tách biệt để đưa ra các quyết định công bằng và sáng suốt. Những người tham gia nhóm tập trung, bao gồm cả nhân viên và thành viên gia đình, nhận thấy là có sự không kết nối giữa việc thu thập dữ liệu của MCPS và việc sử dụng dữ liệu đó. Những người tham gia này chia sẻ là MCPS biết dữ liệu tách biệt thể hiện sự không cân xứng, khoảng cách thành tích và điều kiện làm việc không công bằng dựa trên chủng tộc, dân tộc và nhóm ngôn ngữ; nhưng họ cho là học khu đã không làm đủ để giải quyết những vấn đề này. Trong khi một số nhân viên báo cáo nỗ lực sử dụng dữ liệu tách biệt để phát triển các giải pháp nâng cao công bằng, các nhân viên khác và gia đình nhận thấy các kết quả công bằng tiến bộ rất ít. Nhân viên và gia đình nhận thấy là MCPS miễn cưỡng tham gia vào các cuộc trò chuyện khó khăn để tạo sự thay đổi lâu dài dựa trên dữ liệu.

**Quan Sát 6.3: Thành viên cộng đồng nhận thấy là nhân viên thiếu năng lực văn hóa dẫn đến việc kỳ thị với học sinh da màu và ngăn cản họ nhận được các nguồn lực cần thiết để đáp ứng nhu cầu học tập đa dạng.**

Trong các nhóm tập trung, các cuộc phỏng vấn và các cuộc trò chuyện cộng đồng, các thành viên gia đình MCPS, học sinh và nhân viên đã xác định được mức độ phổ biến của hành vi kỳ thị, thành kiến và định kiến giữa các nhân viên đối với học sinh là người Mỹ da đen/Phi, Tây Ban Nha/Latinh và Á châu. Những người tham gia nhóm tập trung báo cáo rằng những tương tác này thường tạo ra môi trường lớp học và trường học hạn chế khả năng tiếp cận nguồn lực của học sinh da màu và khiến họ cảm thấy bị loại trừ.

**Quan Sát 6.4: Nhiều thành viên của cộng đồng MCPS cho rằng học sinh da màu không được cung cấp các cơ hội bình đẳng để ghi danh vào các khóa học nghiêm ngặt để chuẩn bị cho họ vào đại học và/hay sẵn sàng nghề nghiệp.**

Trong quá trình xem xét tài liệu, MAEC đã nhận thấy sự hiện diện thấp hơn của các học sinh đa dạng về chủng tộc và sắc tộc trong các khóa học nâng cao và nghiêm ngặt. Học sinh và các thành viên gia đình chia sẻ là các khóa học nâng cao ít tiếp cận với học sinh da màu hơn. Những người tham gia vào các nhóm tập trung, các cuộc phỏng vấn và các cuộc trò chuyện cộng đồng đã nhấn mạnh một số yếu tố ngăn cản việc tiếp cận các khóa học nghiêm ngặt và nâng cao cho những học sinh đa dạng về chủng tộc và sắc tộc. Ở cấp độ hệ thống, các thành viên gia đình và nhân viên đã đề cập đến mức độ phổ biến của việc theo dõi ngay từ khi còn nhỏ và việc thiếu sự sắp xếp tương xứng của học sinh là người Mỹ da đen/người Mỹ gốc Phi và người gốc Tây Ban Nha/Latino trên mức theo dõi nâng cao. Những người tham gia chia sẻ là thành kiến và kỳ thị của giáo viên có thể là yếu tố quyết định các đề nghị về khóa học. Mặc dù MCPS cam kết rõ ràng trong phương pháp tiếp cận “Tất cả là Tất cả” đối với sự thành công của học sinh, các quan sát từ tất cả các bộ sưu tập dữ liệu cho thấy học sinh da màu thiếu khả năng tiếp cận, cơ hội và nguồn lực cần thiết để phát huy hết tiềm năng.

## Kết luận

---

Để đáp ứng với các quan sát Kiểm tra Chống Kỳ thị MCPS, MAEC đưa ra danh sách chi tiết về các đề nghị phù hợp.

[Xem các đề nghị.](#)



## Đề nghị

Đối với MCPS và sự cân nhắc của cộng đồng rộng lớn hơn, MAEC trình bày các đề nghị này được rút ra từ các quan sát trong Kiểm tra Hệ thống Chống Kỳ thị MCPS. Các đề nghị sau bao gồm hai cấp: (1) các đề nghị rộng hơn áp dụng trên sáu lĩnh vực được học khu thiết lập cho Kiểm tra Hệ thống Chống Kỳ thị MCPS và (2) các đề nghị dành riêng cho từng lãnh vực. Các đề nghị xuyên qua lãnh vực cung cấp một khuôn khổ để hướng dẫn công việc bình đẳng chủng tộc của MCPS và được thiết kế để thực hiện theo từng giai đoạn, khi các giai đoạn xây dựng được dựa trên nhau. Các đề nghị dành cho lãnh vực cụ thể cung cấp các chiến lược để nhắm vào các nhu cầu cụ thể được xác định cho từng lĩnh vực của Kiểm tra Hệ thống Chống Kỳ thị MCPS. Cả hai cấp đề nghị đều dựa trên hơn 30 năm hoạt động bình đẳng giáo dục của MAEC tại các khu học đường trên toàn quốc và nghiên cứu nền tảng trong các lĩnh vực bình đẳng giáo dục, với trọng tâm cụ thể là chống kỳ thị tại trường học.

### Đề nghị Xuyên qua Lãnh vực

Việc lập kế hoạch và thực hiện thành công tầm nhìn bình đẳng chủng tộc trên toàn học khu đòi hỏi năm yếu tố: Sự kiên định, Trách nhiệm, Xây dựng Năng lực Tập trung vào Bình đẳng, Thu thập Dữ liệu Liên tục và Niềm tin Quan hệ. MAEC đề nghị là Trường Công lập Quận Montgomery thực hành:

- I. Sự mạch lạc:** Để đạt được tiến triển hơn nữa trong việc thúc đẩy bình đẳng chủng tộc trong MCPS, học khu phải phát triển một kế hoạch hệ thống, chặt chẽ để giải quyết các vấn đề được xác định trong báo cáo này. Kế hoạch này có thể được kết hợp như một sửa đổi cho *Kế hoạch Chiến lược* hiện tại. Một cách tiếp cận có hệ thống, chặt chẽ đối với công việc bình đẳng chủng tộc đòi hỏi “các yếu tố tổ chức-văn hóa, hệ thống, cấu trúc, nguồn lực và các nhóm liên quan của học khu đang được sử dụng để đưa ra lý thuyết thay đổi dựa trên công bằng chủng tộc và một chiến lược phù hợp với một tầm nhìn mạnh mẽ về việc giảng dạy xuất sắc đáp ứng được về mặt văn hóa” (Cheatham et al., 2020). Chiến lược phải được “đồng xây dựng với cộng đồng” mà học khu phục vụ (Cheatham et al., 2020, p. 1). *Kế hoạch Chiến lược* hiện tại của MCPS trình bày rõ tầm nhìn và chiến lược để cải thiện học khu, bao gồm các chiến lược có thể thúc đẩy bình đẳng chủng tộc trên các khía cạnh tổ chức khác nhau, bao gồm sự xuất sắc về học tập, hạnh phúc và hỗ trợ gia đình, và nghề nghiệp và hoạt động xuất sắc (MCPS, 2022a). Một số chiến lược này đã kết hợp các đề nghị do nhân viên MCPS, học sinh, gia đình và các nhóm cộng đồng đề nghị. Để xây dựng dựa trên công



việc này, MCPS nên phát triển một lý thuyết về sự thay đổi tập trung vào công bằng chủng tộc “đại diện cho những gì quan trọng nhất” đối với cộng đồng học khu (Cheatham et al., 2020). MCPS cũng phải bảo đảm là việc thực hiện kế hoạch bình đẳng chủng tộc tập trung vào lý thuyết thay đổi này được thông báo một cách nhất quán cho cộng đồng học khu. Thông tin liên lạc nhất quán về việc thực hiện sẽ theo sát nhận thức của cộng đồng về các mục tiêu và chiến lược bình đẳng chủng tộc đã nêu và đã ban hành của học khu.

- II. Trách nhiệm đối với Công việc Bình đẳng Chủng tộc:** MCPS phải tạo ra các cơ cấu và quy trình để có trách nhiệm giải trình nhất quán bên ngoài đối với công việc bình đẳng chủng tộc để bảo đảm việc thực hiện nhất quán tầm nhìn tập trung vào bình đẳng chủng tộc của học khu ở các cấp tổ chức. Gia đình, học sinh và giáo viên cần biết ý kiến của họ đang đưa đến những thay đổi cụ thể trong cách MCPS giải quyết các vấn đề liên quan đến bình đẳng chủng tộc. Các thước đo trách nhiệm giải trình và chỉ số trách nhiệm giải trình của cộng đồng được chính thức hóa, được tích hợp với những chỉ số được nêu trong *Kế hoạch Chiến lược* MCPS, sẽ cung cấp sự minh bạch hơn về cách học khu thực hiện các mục tiêu bình đẳng chủng tộc đã nêu.
- III. Nâng cao Năng lực Tập trung về Công bằng:** Việc lập kế hoạch và thực hiện thành công tầm nhìn công bằng chủng tộc trên toàn học khu và chiến lược nhất quán đòi hỏi phải xây dựng năng lực tập trung về công bằng. Đơn vị Sáng kiến Công bằng MCPS hiện đang cung cấp nhiều cơ hội nâng cao năng lực khác nhau, bao gồm Vòng tròn Nghiên cứu Lãnh đạo, Mô-đun Công bằng, tham vấn và huấn luyện để giải quyết các sự kiện thù ghét và thành kiến. MCPS cần cung cấp cho nhân viên các cơ hội học tập chuyên môn liên tục và có hệ thống hơn để giải quyết các vấn đề bình đẳng chủng tộc đang nổi lên trong vai trò tương ứng của họ. Ví dụ bao gồm: cộng đồng thực hành, huấn luyện công bằng cá nhân và hỗ trợ nhóm chung sở thích. Xây dựng năng lực tập trung về công bằng cho phép thực hiện *Kế hoạch Chiến lược* và các Kế hoạch Cải thiện Trường học dựa trên thỏa thuận chung với các kết quả cụ thể và kết quả có thể đo lường được. Gia đình, học sinh và các thành viên cộng đồng cần được tham gia vào các cơ hội học tập chuyên nghiệp này để có sự cộng tác và hợp tác thực sự nhằm cùng tạo các giải pháp đáp ứng. Mức độ hợp tác này giữa cộng đồng và khu học đường thúc đẩy sức mạnh của cộng đồng và đưa đến các giải pháp bền vững thúc đẩy công bằng. Việc phát triển quan hệ đối tác giữa học sinh, nhân viên, thành viên gia đình và thành viên của cộng đồng MCPS rộng lớn hơn sẽ giúp MCPS đạt được tác động tập thể, được định nghĩa là “một mạng lưới các thành viên cộng đồng, tổ chức và cơ sở thúc đẩy công bằng bằng cách cùng nhau làm việc, sắp xếp và tích hợp các hành động để đạt được sự thay đổi ở cấp độ dân số và hệ thống” (Kania et al., 2021, p. 38).
- IV. Thu thập Dữ liệu Liên tục:** Việc lập kế hoạch và thực hiện thành công một chiến lược toàn học khu về bình đẳng chủng tộc đòi hỏi phải thu thập dữ liệu liên tục để đánh giá hiệu quả các chiến lược và xác định các khu vực để sửa đổi. *Kế hoạch Chiến lược* bao gồm một số chỉ số cho từng mục tiêu trên ba lĩnh vực ưu tiên. Nhiều phần trong số này là các điểm dữ liệu tổng hợp, rất quan trọng để xác định hiệu quả của việc thực hiện chiến lược bình đẳng chủng tộc. Cũng phải có các điểm dữ liệu tạm thời hay hữu ích để bảo đảm là các mục tiêu tập trung vào công bằng chủng tộc MCPS là thích nghi và đáp ứng các nhu cầu của học sinh, nhân viên và gia đình. MCPS phải tạo ra các cơ cấu để đánh giá liên tục, thu thập dữ liệu, phân tích và lập kế hoạch hành động liên quan đến công bằng chủng tộc dựa trên phân tích đó. Việc chuyển sang các chu trình Kế hoạch-Thực hiện-Học tập-Hành động này tập trung vào việc thúc đẩy bình đẳng chủng tộc có thể cung cấp cho các nhà lãnh đạo học khu và trường MCPS cơ hội học tập liên tục và các điểm dữ liệu thường xuyên hơn có thể được chia sẻ với cộng đồng học khu lớn hơn (Bryk et al., 2015). Thu thập và chia sẻ công khai dữ liệu tin cậy và kinh nghiệm (hoặc “dữ liệu đường phố”) thông qua nhiều phương tiện kết hợp với các phương pháp định lượng mà MCPS hiện đang sử dụng sẽ hỗ trợ cải tiến liên tục công tác bình đẳng chủng tộc của học khu (Safir & Dugan, 2021). Việc thu thập, phân tích và truyền thông dữ liệu minh bạch liên tục cũng sẽ giúp xây dựng lòng tin vì cộng đồng MCPS sẽ có thể quy trách nhiệm cho học khu trong việc thực hiện các mục tiêu bình đẳng chủng tộc đã nêu.
- V. Niềm tin Quan hệ:** Việc lập kế hoạch và thực hiện thành công chiến lược bình đẳng chủng tộc trên toàn học khu đòi hỏi MCPS phải phát triển các hệ thống, thủ tục và thực hành nhằm tăng cường sự tin cậy trong mối quan hệ giữa học khu và cộng đồng rộng lớn hơn. Niềm tin quan hệ đề cập đến sự tin tưởng được xây dựng giữa các thành viên của các nhóm khác nhau trong cộng đồng trường học hoặc học khu (ví dụ: giáo viên và ban giám đốc; giáo viên và gia đình) được xây dựng thông qua các trao đổi xã hội thường xuyên

(Bryk & Schneider, 2003). Niềm tin quan hệ cho phép các nhóm khác nhau trong cộng đồng trường phụ thuộc lẫn nhau để hoàn thành các mục tiêu chung. Niềm tin quan hệ phải được xây dựng dựa trên sự tôn trọng; coi trọng cá nhân hoặc sẵn sàng vượt ngoài trách nhiệm đã xác định để hỗ trợ người khác; năng lực trong một vai trò được chỉ định; và tính toàn vẹn hoặc bảo đảm lời nói và hành động của một người được thống nhất (Bryk & Schneider, 2003). Xây dựng niềm tin quan hệ dựa trên một số yếu tố, bao gồm giao tiếp liên tục, cơ hội ý kiến, trò chuyện có chủ đích, minh bạch và thực hiện các mục tiêu đã nêu (Winthrop et al., 2021). Bảo đảm là có sự tuân thủ nhất quán liên quan đến việc thực hiện các mục tiêu bình đẳng chủng tộc đã nêu và thu hút thông tin liên lạc về kinh nghiệm liên quan đến bình đẳng chủng tộc từ cộng đồng MCPS sẽ hỗ trợ nhận thức tích cực về sự tôn trọng của học khu và cá nhân đối với cộng đồng, cũng như năng lực và tính chính trực. Việc cố ý xây dựng niềm tin quan hệ trong toàn cộng đồng có thể làm giảm sự kháng cự hoặc nghi ngờ về sự công bằng hay những can thiệp liên quan đến chống phân biệt chủng tộc và tăng cường đầu tư vì lợi ích tốt nhất của tất cả học sinh và gia đình.

## Đề nghị Lãnh vực Cụ thể

---

MAEC đã xác định các đề nghị để phù hợp với sáu lĩnh vực do học khu thiết lập để hướng dẫn Kiểm tra Hệ thống Chống Kỳ thị MCPS: Văn hóa Trường học, Đa dạng của Lực lượng Lao động, Điều kiện Việc làm, Chương trình Học Pre-K-12, Mối Liên hệ và Tham gia Cộng đồng, và Truy cập Công bằng.

### Văn hóa Trường học

- **Đề nghị 1.1: Tiếp tục tạo cơ hội cho nhân viên, học sinh, gia đình và các thành viên cộng đồng khác của học khu chia sẻ kinh nghiệm dựa trên chủng tộc của họ với trường học và học khu.** Để xây dựng dựa trên những quan sát tích cực liên quan đến văn hóa học đường, MCPS nên tiếp tục tạo cơ hội cho tất cả các thành viên của cộng đồng MCPS chia sẻ kinh nghiệm dựa trên chủng tộc của họ với trường học và học khu (Safir & Dugan, 2021). Cũng cần có những cơ hội liên tục cho cộng đồng MCPS và nhân viên của học khu để đàm thoại về ý nghĩa của chủ nghĩa chống kỳ thị trong học khu và chống kỳ thị trông như thế nào hàng ngày. MCPS cũng phải bảo đảm là tất cả các văn phòng chia sẻ trách nhiệm truyền đạt cách học khu đang tạo ra và hỗ trợ một nền văn hóa cấp học và học khu chào đón, bình đẳng và hòa nhập. Để tiếp tục tham gia đối thoại với cộng đồng MCPS, học khu nên cung cấp các thông tin liên lạc giữa các văn phòng để tiếp cận và dễ hiểu đối với nhân viên, học sinh và gia đình. Những thông tin liên lạc giữa các văn phòng này phải nêu chi tiết cách ý kiến giải quyết các vấn đề liên quan đến công bằng chủng tộc và các chủ đề khác từ cộng đồng MCPS đang được thi hành như thế nào. Một hệ thống liên tục để đối thoại hai chiều có thể giúp tăng sự minh bạch và tin cậy, đồng thời cải thiện khả năng đáp ứng của học khu đối với các nhu cầu của cộng đồng (Safir & Dugan, 2021) (**Observations 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.4, 4.2, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**).
- **Đề nghị 1.2: Cung cấp cho tất cả nhân viên ở cấp học khu và trường học với học tập chuyên môn liên tục, có hệ thống liên quan đến công bằng chủng tộc.** MCPS nên yêu cầu tất cả nhân viên ở cấp học khu và cấp trường học tham gia vào quá trình phát triển liên tục về khả năng đáp ứng văn hóa, thành kiến ngầm, và các chủ đề khác liên quan đến công bằng thông qua nhiều phương tiện, bao gồm các buổi học tập chuyên môn và huấn luyện cá nhân (**Observations 1.3, 1.4, 2.4, 3.2, 4.2, 5.2, 6.3, 6.4**). Để tạo điều kiện thuận lợi cho cách tiếp cận có hệ thống đối với việc học chuyên nghiệp, MCPS nên tạo một chương trình học chuyên nghiệp hoặc giảng dạy mà xét đến các nhu cầu được nhân viên và các thành viên cộng đồng MCPS khác trong học khu nhấn mạnh. Ví dụ, các thành viên của cộng đồng MCPS đã nhấn mạnh nhu cầu phát triển chuyên môn liên tục cho tất cả nhân viên của học khu và trường học về các thực hành công bằng chủng tộc cụ thể, bao gồm các thực hành chủ động dựa vào thông tin công bằng về chấn thương (Venet, 2021) và thực hành Phục hồi Công lý (MAEC, 2021).

Trong việc thiết kế các hệ thống, thủ tục và thực hành để học tập chuyên môn, MCPS nên xem xét các thực tập tốt nhất sau đây:

- o Các cơ hội học tập chuyên môn nên cho phép người tham gia đưa ra ý kiến để có ý kiến liên tục và cải tiến các dịch vụ liên quan đến công bằng chủng tộc.
  - o Việc học tập chuyên nghiệp giải quyết vấn đề bình đẳng chủng tộc sẽ mang lại cơ hội cho cá nhân phản ánh, hiểu biết sâu sắc về các vấn đề bình đẳng chủng tộc có hệ thống và các chiến lược có thể phù hợp với các vai trò và trách nhiệm cụ thể ([Pollock et al., 2010](#)).
  - o Nhân viên phải được tiếp cận với các cơ hội học tập chuyên môn cung cấp thông tin về nhiều danh tính, quan điểm, lịch sử và kinh nghiệm của các nhóm dân cư khác nhau mà học khu phục vụ ([Hammond, 2015](#)).
  - o Cung cấp các cơ hội huấn luyện cấp trường và cấp sở làm tập trung vào các thực hành bình đẳng chủng tộc để hỗ trợ nhân viên thực hiện kiến thức và kỹ năng có được thông qua các buổi học tập chuyên môn ([Aguilar, 2019](#)).
  - o Các văn phòng nên hợp tác trong các buổi học tập chuyên môn và huấn luyện. Nỗ lực này nên bao gồm Đơn vị Sáng kiến Công bằng cấp quận và các văn phòng khác mà có trách nhiệm học tập chuyên môn trong học khu (như, Office of Curriculum and Instructional Program, Office of Districtwide Professional Development, và Office of Human Resources and Development). Việc tạo một mạng lưới học tập chuyên môn giữa các văn phòng sẽ thúc đẩy và duy trì nhiều cơ hội hơn để hiểu các vấn đề công bằng đang nổi lên.
  - o Cung cấp cơ hội học tập cho cộng đồng MCPS rộng lớn hơn liên quan đến việc học tập chuyên môn về bình đẳng chủng tộc mà nhân viên nhận được để có sự phù hợp giải quyết các chiến lược bình đẳng chủng tộc đang được áp dụng trong học khu (ví dụ, công lý phục hồi, thực hành dựa vào thông tin công bằng về chấn thương) ([MAEC, 2021](#)).
- **Đề nghị 1.3: Bảo đảm các chính sách và thủ tục cấp học khu liên quan đến việc báo cáo và giải quyết các hình thức bắt nạt và quấy rối dựa trên chủng tộc cũng như các hình thức bắt nạt và quấy rối khác được thông báo một cách nhất quán cho tất cả các thành viên của cộng đồng MCPS.** Ở cấp học khu, MCPS phải bảo đảm các chính sách liên quan đến việc báo cáo và giải quyết các hình thức bắt nạt và quấy rối dựa trên chủng tộc cũng như các hình thức bắt nạt và quấy rối khác có thể tiếp cận được và được thông báo nhất quán trong năm học. MCPS cũng nên tạo cơ hội cho cộng đồng cung cấp ý kiến về các chính sách và việc thực hiện chúng (**Observation 1.1, 1.2, 3.3**). Các đề nghị cụ thể dựa trên ý kiến từ cộng đồng MCPS bao gồm:
    - o MCPS nên cung cấp việc học tập chuyên môn kiên định ở cấp học khu và cấp trường về việc thực hiện các chính sách đặc biệt giải quyết vấn đề kỳ thị, quấy rối và bắt nạt dựa trên chủng tộc.
    - o MCPS nên cung cấp cho học sinh và gia đình thông tin có thể truy cập được về các chính sách chống bắt nạt (ví dụ: thông qua các bài học, video, thông tin trực tuyến).
    - o Các chính sách chống bắt nạt và chống quấy rối nên bao gồm thông tin liên lạc minh bạch với học sinh và gia đình. Nhân viên chịu trách nhiệm về các chính sách cần được đào tạo liên tục để cung cấp sự kiên định về việc thực hiện. Các cơ hội học tập chuyên môn này có thể giúp tạo một nền văn hóa tin cậy giữa các trường MCPS.
    - o Tăng khả năng truy cập của các mẫu đơn và/hay nền tảng được sử dụng để báo cáo dựa trên chủng tộc và các hình thức bắt nạt khác bằng cách cung cấp trong nhiều ngôn ngữ và đơn giản hóa cấu trúc của mỗi mẫu đơn/nền tảng để giảm lượng văn bản. Cung cấp rộng rãi các liên kết với các mẫu đơn và/hay nền tảng để báo cáo các vụ bắt nạt trên trang mạng của học khu.
    - o Các mẫu đơn và/hay nền tảng được sử dụng để báo cáo các sự kiện bắt nạt phải giải thích ý nghĩa của "thành kiến căm thù", "bắt nạt dựa trên chủng tộc" và các thuật ngữ liên quan khác. Các mẫu

đơn và nền tảng cũng phải cung cấp các ví dụ để hỗ trợ người dùng trong việc báo cáo chính xác các sự kiện bất nạt dựa trên chủng tộc.

- o Học sinh, gia đình, và các thành viên khác của cộng đồng MCPS nên nhận được sự hỗ trợ trong việc hoàn thành các mẫu đơn báo cáo dựa trên chủng tộc và các hình thức bất nạt và quấy rối khác.
- **Đề nghị 1.4: Tận dụng việc thu thập và phân tích dữ liệu để phát hiện và giải quyết các mô hình không tương xứng về kỷ luật theo đường chủng tộc.** MCPS nên tiếp tục thu thập và phân tích dữ liệu kỷ luật của trường học để khám phá và giải quyết các khuôn dạng không cân đối theo chủng tộc và các đặc điểm nhận dạng khác. Việc sử dụng dữ liệu về văn hóa học đường và kỷ luật được xây dựng dựa trên mục tiêu của *Kế hoạch Chiến lược* để “thực hiện các phương pháp cấp trường để hỗ trợ hệ thống quản lý hạnh kiểm hiệu quả” (MCPS, 2022). *Kế hoạch Chiến lược* bao gồm các chiến lược để giải quyết sự không cân đối trong các phản ứng kỷ luật đối với học sinh là người Da đen/người Mỹ gốc Phi và gốc Tây Ban Nha/Latino, và học sinh có Kế hoạch Giáo dục Cá nhân hóa (IEP). MCPS hiện có dữ liệu căn bản từ năm 2020-2021 và đã đặt ra các mục tiêu để giảm sự không tương xứng hàng năm (**Observation 1.1, 1.4, 6.2**). Các đề nghị bổ sung tiếp theo được xây dựng dựa trên nỗ lực này nhằm tận dụng dữ liệu để giảm các mô hình không tương xứng về kỷ luật:
  - o Thu thập dữ liệu kỷ luật tạm thời trong suốt mỗi năm để nhấn mạnh các khuynh hướng và thực hiện các sửa đổi cần thiết đối với việc thực hiện các chính sách và thực hành kỷ luật trước khi thu thập dữ liệu tổng hợp, hàng năm.
  - o Bao gồm các chỉ số về văn hóa và khí hậu trường học trong nền tảng Bảng Điều khiển Dữ liệu MCPS, bao gồm giới thiệu và tạm cấm học, trong Mô hình Trách nhiệm Công bằng. Dữ liệu tách biệt về văn hóa và kỷ luật giúp xác định nguyên nhân nguồn gốc mà đưa đến kết quả khác biệt của học sinh theo chủng tộc/dân tộc và các dấu hiệu nhận dạng khác (Berkowitz et al., 2016).

## Sự Đa Dạng của Lực Lượng Nhân Viên

- **Đề nghị 2.1: Thực hiện cả chiến lược ngắn hạn và dài hạn, tập trung vào việc tăng cường tuyển dụng, thuê và duy trì đội ngũ giáo viên và nhân viên hành chính đa dạng về chủng tộc.** MCPS hiện đang thực hiện một số chiến lược ngắn hạn và dài hạn để tuyển dụng, thuê và duy trì chất lượng, chuyên môn và đa dạng trong đội ngũ giảng dạy và hành chính (Carver-Thomas, 2018) (**Observations 2.1, 2.2, 2.4, 3.4**). MCPS nên mở rộng các chiến lược theo những phương cách mới. Những phương cách này gồm có:
  - o *Các chiến lược ngắn hạn - Đang tiến hành:* tăng sự nhận thức về chương trình Các Đường Thay thế đến Chứng chỉ.
  - o *Các chiến lược ngắn hạn - Mới:* thực hiện chủ động các tiến trình tuyển dụng và giới thiệu; phát triển một cơ chế để bảo đảm giáo viên và nhân viên hành chính đa màu luôn là một phần của các ủy ban tuyển dụng; cung cấp và truyền thông rộng rãi các cơ hội phỏng vấn cho những nhân viên mới có triển vọng; cung cấp thời gian quan sát lớp học cho các nhân viên mới và kỳ cựu để hỗ trợ các nỗ lực duy trì; và cung cấp sự chuẩn bị và hỗ trợ liên tục cho các kỳ thi cấp giấy phép giảng dạy và kỹ năng căn bản, hiện đang tạo sự ngăn cản đối với chứng chỉ cho các ứng viên giảng dạy người Mỹ da đen/Phi và Tây Ban Nha/Latino ở Maryland (MSDE, 2022b).
  - o *Các chiến lược dài hạn - Đang tiến hành:* tiếp tục phát triển “chương trình Phát triển Cá nhân”, tận dụng các ví dụ về các chương trình hiện có như Học bổng Giảng dạy cho Maryland, bao gồm tài trợ và hỗ trợ cho các giáo viên tương lai; và tiếp tục xây dựng các mối quan hệ hiện có với các HBCU và HACU tại địa phương để hỗ trợ việc tuyển dụng các ứng viên đa dạng về chủng tộc.
  - o *Chiến lược dài hạn - Mới:* tìm kiếm những quan hệ đối tác mới với HBCU, HACU, Đại học Tribal và các tổ chức phục vụ thiểu số khác hiện không hợp tác với MCPS; và hỗ trợ phát triển và cấp chứng

chỉ cho các nhân viên nội bộ đang giảng dạy các chức vụ liên hệ đến dạy học (ví dụ: giáo viên hỗ trợ, thầy phụ tá, phụ trách chuyên môn), tận dụng các ví dụ về các chương trình hiện có như New York's Teacher Diversity Pipeline Pilot.

- **Đề nghị 2.2: Truyền đạt các chiến lược mới và hiện có tập trung vào việc tăng sự đa dạng chủng tộc của lực lượng lao động MCPS trên toàn cộng đồng MCPS.** Các chiến lược mới và hiện có tập trung vào việc gia tăng sự đa dạng chủng tộc của lực lượng lao động MCPS nên được thông báo rõ ràng cho cộng đồng MCPS để phát triển sự minh bạch, cũng như hỗ trợ trong việc giới thiệu các nhân viên mới có triển vọng và duy trì nhân viên hiện tại (**Observations 2.1, 2.2, 2.4**).
- **Đề nghị 2.3: Thu thập, duy trì, phân tích và báo cáo dữ liệu về các chiến lược được áp dụng để tăng sự đa dạng chủng tộc của lực lượng lao động học khu để xác định thành công và cải thiện.** MCPS nên duy trì, phân tích và báo cáo dữ liệu về các chiến lược được áp dụng để tăng sự đa dạng chủng tộc của lực lượng lao động học khu để xác định thành công. Dữ liệu được thu thập phải được công bố công khai cho cả cộng đồng MCPS và các nhóm liên quan bên ngoài để hỗ trợ truyền thông tốt hơn về các nỗ lực bình đẳng chủng tộc liên quan đến sự đa dạng của lực lượng lao động ([MSDE, 2022b](#)). Dữ liệu này cũng nên có trên trang Bảng Điều khiển Dữ liệu MCPS trong Nguồn Nhân lực (**Observation 2.1, 2.2, 3.4**). *Kế hoạch Chiến lược* bao gồm dữ liệu căn bản cho “Tỷ lệ Đa dạng của Lực lượng Lao động Chuyên nghiệp” và số lượng “Hội chợ Việc làm được Tổ chức để Tuyển dụng Ứng viên Đa dạng và Phẩm chất Cao”. Theo dõi dữ liệu về lực lượng lao động cũng nên được thu thập, phân tích và báo cáo ở cấp trường và học khu để hỗ trợ sự đa dạng chủng tộc ngày càng tăng trong nhân viên MCPS ([The Education Trust, n.d.](#)):
  - o Dữ liệu nhân khẩu học chủng tộc cho ứng cử viên
  - o Dữ liệu nhân khẩu học chủng tộc cho nhân viên mới
  - o Tỷ lệ duy trì có thể được phân tách theo chủng tộc
  - o Tỷ lệ giảm sút năng lực có thể được phân tách theo chủng tộc
- **Đề nghị 2.4: Nhân viên thuộc các chủng tộc và dân tộc khác nhau không được phân bổ công bằng trên các phân loại công việc.** MCPS nên phân phối công bằng các nhân viên thuộc các chủng tộc và sắc tộc khác nhau trên các phân loại công việc khác nhau. Đa dạng hóa nhân sự theo trường học, phân loại công việc và chủng tộc sẽ tạo cơ hội để phát triển một kế hoạch nhân sự công bằng. MCPS phải dựa vào số năm kinh nghiệm của giáo viên. Phân tích dữ liệu này đặc biệt quan trọng vì nó liên quan đến các trường nhận tài trợ Title I (**Observations 2.1, 2.3, 2.4**).
- **Đề nghị 2.5: Thực hiện các nhóm giáo viên với mối quan hệ chủng tộc ở cả cấp học khu và cấp trường và tạo một cơ cấu để thu thập ý kiến từ các nhóm này để chia sẻ với cộng đồng MCPS rộng lớn hơn.** MCPS nên thực hiện và hỗ trợ các nhóm cùng mối quan hệ cho giáo viên, nhân viên hành chính, và các nhân viên khác ở cả cấp học khu và cấp trường. Các nhóm cùng mối quan hệ có thể giúp hỗ trợ giáo viên và các nhân viên khác từ các nguồn gốc chủng tộc khác nhau bằng cách tạo điều kiện kết nối theo danh tính chung. Có mối quan hệ và kết nối mạnh mẽ là một yếu tố quan trọng trong việc duy trì một đội ngũ giáo viên đa dạng ([Pour-Khorshid, 2019](#)). Các nhóm cùng mối quan hệ này được tạo điều kiện cho phép hỗ trợ, góp ý kiến, thảo luận và giải quyết vấn đề về các vấn đề ảnh hưởng đến các nhóm nhận dạng khác nhau tại nơi làm việc. Ngoài ra, các nhóm cùng ý kiến có thể cung cấp một điểm dữ liệu để hiểu các lĩnh vực thành công và thách thức liên quan đến bình đẳng chủng tộc và các vấn đề bình đẳng mới nổi khác trong học khu. Tận dụng ví dụ về các mô hình hiện có như Dự án BOND, được các thành viên cộng đồng nhấn mạnh (**Observation 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.4**).
  - o Phát triển một cơ cấu cho các nhóm cùng ý để có thể nêu lên mối quan tâm và ý kiến về các chính sách và thực hành hiện có cũng như bất kỳ ý kiến liên tục nào về các vấn đề liên quan đến chủng tộc cho ban lãnh đạo MCPS.
  - o Phân bổ thời gian và nguồn lực cần thiết cho việc thực hiện và duy trì liên tục các nhóm này.

## Điều kiện làm việc

- **Đề nghị 3.1: Phát triển một nhóm đa chức năng để xác định và giải quyết các vấn đề liên quan đến các vấn đề kỳ thị và trình độ văn hóa ảnh hưởng đến nhân viên.** MCPS nên tạo ra một nhóm nhân viên đa chức năng để xác định và giải quyết các vấn đề liên quan đến kỳ thị và trình độ văn hóa giữa các nhân viên, như được nêu trong *Kế hoạch Chiến lược (Observation 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.4)*. Nhóm đa chức năng này nên tham gia vào các hoạt động sau:
  - o Nhóm nên phát triển hoặc xác định một khuôn khổ để hỗ trợ các điều kiện làm việc tích cực trong trường học. Hệ thống hóa công việc của nhóm đa chức năng sẽ cung cấp một nền tảng có thể được truyền đạt và sẽ kiên định cho toàn học khu.
  - o Nhóm nên khảo sát nhân viên về kinh nghiệm tại nơi làm việc của họ. Các cuộc khảo sát ngắn và tập trung này phải được báo cáo công khai, bao gồm mọi thách thức và cách giải quyết.
- **Đề nghị 3.2: Xem xét và sửa đổi các chính sách nhân sự hiện có, đồng thời tạo ra các chính sách mới nếu cần để giải quyết các hình thức bắt nạt, quấy rối và đe dọa dựa trên chủng tộc và các hình thức bắt nạt, quấy rối và đe dọa tại nơi làm việc.** MCPS nên xem xét và sửa đổi các chính sách nhân sự về chống bắt nạt, chống quấy rối và chống đe dọa. Các chính sách này cần được xem xét và cập nhật để phù hợp với luật hiện hành (**Observation 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.3, 3.4**). MCPS nên cân nhắc những điều sau đây khi xem xét và sửa đổi các chính sách:
  - o Tham khảo ý kiến của Hiệp hội Hội đồng Giáo dục Maryland và Luật sư của họ khi tạo và/hay sửa đổi các chính sách.
  - o Bao gồm MCPS Ombudsman như một phần của quá trình phát triển và đào tạo.
  - o Cho phép nhân viên và học sinh xem xét các chính sách hàng năm. MCPS cũng nên cung cấp đào tạo hàng năm cho nhân viên, học sinh và gia đình để phát triển sự hiểu biết chung về mục đích của các chính sách, định nghĩa chính và quy trình nộp đơn khiếu nại.
- **Đề nghị 3.3: Liên lạc thường xuyên với cộng đồng MCPS về các nguồn lực để báo cáo và giải quyết các mối quan tâm về an toàn của trường học hay học sinh.** MCPS nên sửa đổi quy trình nội bộ để báo cáo hành vi bắt nạt và quấy rối để tất cả các thành viên trong cộng đồng MCPS đều có thể truy cập được. *Mẫu đơn MCPS 230-35G* phải có trong các ngôn ngữ khác ngoài tiếng Anh và phải được sửa đổi cho ngắn gọn và dễ sử dụng. MCPS nên liên lạc thường xuyên với học sinh, giáo viên và gia đình trong học khu về cách báo cáo thành kiến căm thù, bắt nạt và quấy rối. Điều này phải bao gồm các nguồn bên ngoài như *Trường học An toàn Maryland*, hệ thống báo cáo ẩn danh và miễn phí của Maryland có sẵn để báo cáo bất kỳ mối quan tâm nào về trường học hoặc an toàn của học sinh, bao gồm nhưng không giới hạn ở các lo ngại về sức khỏe tâm thần, bắt nạt và quấy rối (*Maryland Center for School Safety, 2022*). MCPS cũng nên cung cấp hướng dẫn về việc sử dụng các nguyên liệu này để cộng đồng dễ tiếp cận hơn. Truyền thông nhất quán và nâng cao năng lực cộng đồng liên quan đến các nguồn lực giúp phát triển ý thức cá nhân cần thiết để xây dựng lòng tin quan hệ (**Observation 1.1, 2.1, 2.2, 3.3, 3.4**).

## Chương trình Giảng dạy Pre-K–12

- **Đề nghị 4.1: Sử dụng phương pháp tiếp cận giữa các văn phòng để xem xét và sửa đổi các chương trình giảng dạy MCPS hiện có trong các môn học để bảo đảm nó đáp ứng về mặt văn hóa và khẳng định chủng tộc và bản sắc khác của học sinh.** Các chương trình giảng dạy của MCPS qua các môn học phải luôn khẳng định danh tính và kinh nghiệm của học sinh đồng thời trang bị cho các em những kỹ năng quan trọng cần thiết trong và ngoài lớp học. Các lợi ích của chương trình giảng dạy đại diện và khẳng định danh tính bao gồm sự gia tăng của sự tham gia của học sinh và cải thiện sự hiểu biết của học sinh về các khái niệm và kỹ năng học thuật (*Aronson & Laughter, 2016*). Trình bày trong chương trình giảng dạy nâng cao ý thức chủng tộc của các học sinh và kết nối các học sinh với nhau và với cộng đồng của các em (Paris

& Alim, 2017). Việc kết hợp nhất quán danh tính và kinh nghiệm của học sinh vào các chương trình giảng dạy hiện có sẽ cần thiết một phương pháp tiếp cận liên khoa do MCPS Office of Strategic Initiatives và Office of the Chief Academic Officer hướng dẫn (**Observation 4.1, 4.2, 4.3, 4.4**). Phương pháp tiếp cận liên khoa này nên bao gồm các bước sau đây để thực hiện hiệu quả các chương trình giảng dạy mang tính đại diện và đáp ứng về mặt văn hóa trong tất cả các trường MCPS:

- o Phát triển một tầm nhìn đáp ứng và bền vững về mặt văn hóa cho chương trình giảng dạy, thực hành và phương pháp sư phạm. Tầm nhìn này nên xem đại diện và khả năng đáp ứng văn hóa là phần không thể thiếu đối với việc học tập nghiêm túc. Quá trình thiết lập tầm nhìn cần bao gồm tiếng nói của lãnh đạo nhà trường, giáo viên, học sinh và các thành viên cộng đồng để xây dựng nguồn đầu tư lớn hơn.
  - o Đánh giá chương trình giảng dạy và thực tập sư phạm hiện tại. Đánh giá sự phù hợp của việc giảng dạy và kiểm tra học sinh.
  - o Sửa đổi chương trình giảng dạy và phương pháp giảng dạy để đáp ứng tốt hơn tầm nhìn về chương trình giảng dạy và phương pháp sư phạm đáp ứng và bền vững về mặt văn hóa. Quá trình sửa đổi nên bao gồm cách tiếp cận khác nhau đối với “cải cách giáo dục đa văn hóa”, có thể bao gồm các chương trình giảng dạy tập trung vào việc làm nổi bật những đóng góp của các nhóm bản sắc khác nhau, đến các chương trình giảng dạy định hướng học sinh thực hiện hành động xã hội trong trường học và cộng đồng (Banks, 2012). Mục đích là để có một cách tiếp cận cân bằng đối với chương trình giảng dạy và cung cấp cho tất cả học sinh cơ hội để tìm hiểu thêm về bản thân và danh tính của các em, đồng thời tìm hiểu về danh tính và kinh nghiệm của những người khác các em (Ladson-Billings, 1995).
  - o Cung cấp cho nhân viên hỗ trợ giảng dạy và học tập với học tập chuyên môn liên tục và bắt buộc về nội dung và thực tiễn đáp ứng văn hóa nhằm duy trì mức độ nghiêm ngặt cao trong học tập, như được nêu trong *Strategic Plan*. Sự phát triển này phải dựa trên những nỗ lực hiện có, bao gồm các Vòng Nghiên cứu và Nghĩ ngợi do Đơn vị Sáng kiến Công bằng MCPS dẫn đầu, đồng thời kết hợp các chiến lược xây dựng năng lực mới.
  - o Tạo cơ cấu ý kiến liên tục và sửa đổi chương trình giảng dạy để liên tục kết hợp các quan điểm của giáo viên vào việc thực hiện chương trình giảng dạy. Cung cấp cho học sinh cơ hội để cung cấp thông tin ý kiến về việc thực hiện các nội dung ngoại khóa và các phương pháp giảng dạy. Cung cấp cho các gia đình cơ hội để xem xét các thay đổi trong chương trình giảng dạy.
- **Đề nghị 4.2: Tăng cường sự minh bạch và thông tin liên lạc về chương trình học tập và kết quả hoạt động trong cộng đồng MCPS.** MCPS nên tăng cường tính minh bạch và thông tin liên lạc về chương trình học tập và kết quả hoạt động ở cấp học khu và cấp trường. Cung cấp thông tin về những gì đang được giảng dạy và kết quả đạt được của học sinh có thể giúp gia đình và các thành viên cộng đồng thấy được sự phù hợp giữa việc cải thiện sự tham gia của học sinh, kết quả học tập, sự phát triển tình cảm xã hội và các lợi ích toàn diện quan trọng khác cho học sinh. Giao tiếp chủ động liên quan đến chương trình học và hiệu suất có thể giúp tránh xung đột phát sinh từ việc chính trị hóa nội dung và phương pháp giảng dạy đáp ứng văn hóa hiện nay (Gooden et al., 2022) (**Observation 4.2, 4.3, 4.4**).
  - **Đề nghị 4.3: Cung cấp cơ hội học tập cho các gia đình MCPS và các thành viên cộng đồng về lợi ích của các chương trình giảng dạy đáp ứng về mặt văn hóa đối với kết quả học tập của học sinh.** MCPS nên cung cấp các cơ hội học tập cho các gia đình và các thành viên cộng đồng về tác động tích cực mà các chương trình giảng dạy đáp ứng về mặt văn hóa đối với thành tích học tập của học sinh và sự sẵn sàng vào đại học và nghề nghiệp. “Thành công trong học tập” là một thành phần chính của khung Giáo dục Đáp ứng Văn hóa (Ladson-Billings, 1995). Chương trình giảng dạy và giáo trình đáp ứng văn hóa hiệu quả phải cung cấp cho học sinh “kỹ năng và năng lực học tập” cần thiết để “thành công trong và ngoài lớp học, với mục đích chuẩn bị cho học sinh trở thành những người tham gia tích cực vào một nền dân chủ” (Ladson-Billings, 1995) (**Observation 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 5.5, 5.6, 6.3**).

## Mối Quan Hệ và Tham Gia của Cộng Đồng

- **Đề nghị 5.1: Phát triển một tầm nhìn hệ thống, toàn học khu về sự tham gia của gia đình, nhà trường và cộng đồng đáp ứng về mặt văn hóa.** MCPS nên phát triển một tầm nhìn hệ thống, toàn học khu chính về Sự Tham Gia của Gia Đình, Nhà Trường và Cộng Đồng (FSCE) đáp ứng về mặt văn hóa và đặt vào tất cả các chính sách và quy định có liên quan. *Kế hoạch Chiến lược* nêu bật giá trị của sự gắn kết gia đình và đã tạo sự hỗ trợ hạnh phúc và gia đình trở thành một trong những lĩnh vực trọng tâm chiến lược quan trọng. Do đó, chính sách Sự Tham gia của Cộng đồng hiện đang được xem xét và sẽ được sửa đổi để “bảo đảm sự tham gia đa dạng và toàn diện hơn vào các quá trình ra quyết định của học khu” (MCPS, 2022a). Khi phát triển tầm nhìn này cho FSCE đáp ứng về mặt văn hóa, MCPS nên chuyển từ cách tiếp cận tham gia sang cách tiếp cận tương tác (Winthrop et al., 2021). Trong khi cách tiếp cận tham gia tập trung vào việc để gia đình tham gia theo những cách thức do hệ thống trường học hướng dẫn, thì cách tiếp cận tương tác xây dựng quyền tự quyết của các gia đình để họ có thể là đối tác bình đẳng (**Observation 1.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.6**). Những lợi ích của việc áp dụng một tầm nhìn với cách tiếp cận tương tác bao gồm:
  - o Trao quyền cho tất cả các gia đình và thành viên cộng đồng để soạn giả và xác định cách thức mà họ hỗ trợ các trường MCPS và học khu nói chung (Barton et al., 2004).
  - o Tạo không gian cho các gia đình và học sinh từ các nguồn gốc chủng tộc đa dạng và các nhóm bản sắc khác tham gia theo những cách chân chính bên ngoài sự tham gia theo truyền thống liên kết với các cộng đồng Da trắng, thượng lưu-trung lưu (Winthrop et al., 2021).
  - o Xây dựng năng lực của gia đình và cộng đồng để tham gia vào quá trình ra quyết định ở cấp trường và cấp huyện.
  - o Xây dựng năng lực nhân sự của trường và học khu để tham gia với các gia đình và cộng đồng theo những cách đáp ứng về mặt văn hóa và khẳng định các bản sắc đa dạng về chủng tộc và khác.
  - o Thúc đẩy sự tham gia của gia đình và cộng đồng như một thực hành có hệ thống liên tục và chặt chẽ thay vì một loạt các chương trình hoặc sáng kiến riêng lẻ (Winthrop et al., 2021).
- **Đề nghị 5.2: Tham gia vào giao tiếp hai chiều, có ý nghĩa thông qua các phương tiện khác nhau để giúp giảm bớt các rào cản trong việc tiếp cận thông tin của học khu và trường học.** MCPS nên tận dụng giao tiếp hai chiều để cung cấp cho các gia đình quyền truy cập và đào tạo về cách sử dụng các nền tảng ảo. Giao tiếp hai chiều nên thực hiện bằng ngôn ngữ mà các gia đình từ các nền tảng ngôn ngữ khác nhau có thể hiểu được. Cách tiếp cận này đối với giao tiếp giữa nhà trường và cộng đồng tạo cơ hội cho sự tham gia nhiều hơn với tất cả các gia đình và cải thiện kết quả của học sinh (Bergman, 2021). Giao tiếp hai chiều cũng cung cấp các con đường để các gia đình chia sẻ các ưu tiên, mối quan tâm và ý kiến của họ (**Observation 1.1, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**). MCPS nên xem xét các đề nghị sau đây để tiếp tục thúc đẩy sự minh bạch và tin cậy với các gia đình và thành viên cộng đồng:
  - o Cung cấp cho gia đình và người chăm sóc thông tin liên lạc nhất quán về tiến bộ học tập và chương trình. Nghiên cứu của Learning Heroes chứng minh rằng cả gia đình và nhà giáo dục đều ưu tiên việc trao đổi thông tin liên quan đến sự tiến triển trong học tập. Các gia đình muốn có thông tin kịp thời về những gì mong đợi ở con họ và về kết quả học tập của con họ (Learning Heroes, 2021). Tham gia vào giao tiếp hai chiều liên tục, kịp thời về tiến triển học tập có thể giúp duy trì mối quan hệ hợp tác đích thực.
  - o Tăng cường năng lực của gia đình và cộng đồng để hiểu các chính sách và hệ thống trường học ở cấp trường và cấp huyện. Nâng cao năng lực về cách hệ thống trường học thi hành có thể giúp các gia đình tham gia với tư cách là “người đóng khung” chứ không chỉ đơn giản là người tiếp nhận cấu trúc và chuẩn mực trường học (Barton et al., 2004).
  - o Nhận biết và tận dụng quỹ kiến thức của các gia đình cũng như các nguồn lực văn hóa và trí tuệ của họ để tạo ra các khả năng chuyển đổi trường học (Ishimaru, 2019).



- **Đề nghị 5.3: Tận dụng các công cụ và nền tảng truyền thông khác nhau để hỗ trợ nhu cầu giao tiếp và giảm rào cản về ngôn ngữ.** MCPS nên tận dụng các công cụ truyền thông khác nhau để thu hút các gia đình đa dạng một cách hiệu quả hơn. MCPS có thể sử dụng các công cụ, chẳng hạn như Đường dây Ngôn ngữ, thiết bị và nền tảng thông dịch đồng thời, chẳng hạn như Điểm Trao đổi, để hỗ trợ các nhu cầu giao tiếp và giảm rào cản ngôn ngữ. MCPS cũng nên tăng cường việc thuê các biên dịch viên và thông dịch viên tại trường học và khu học chánh. Nhân viên, những người có trách nhiệm công việc không bao gồm biên dịch và phiên dịch, cần được đào tạo đầy đủ và thù lao bổ sung để thực hiện những trách nhiệm này. Tổ chức các buổi hội thảo về chương trình của học khu bằng nhiều ngôn ngữ và ở nhiều địa điểm trong cộng đồng cũng có thể giúp các gia đình tham gia với tư cách là đối tác đầy đủ. MCPS nên tạo và xuất bản một lịch tổng thể có sẵn ở cấp trường và cấp học khu (**Observation 1.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**).
- **Đề nghị 5.4: Có chủ ý thúc đẩy mối quan hệ tin cậy với gia đình và những người chăm sóc có danh tính đa dạng, đặc biệt khi làm việc giữa các giới hạn khác nhau.** MCPS phải làm việc để tạo ra các mối quan hệ tin cậy với gia đình và người chăm sóc, đặc biệt là khi làm việc giữa các giới hạn khác nhau. Mối quan hệ bền vững và tin cậy là cần thiết để bồi dưỡng và duy trì mối quan hệ hợp tác bền vững giữa gia đình và các nhà giáo dục (Mapp & Bergman, 2021). Các trường MCPS nên tạo ra môi trường chào đón đáp ứng các bối cảnh gia đình khác nhau (ví dụ: các gia đình có nguồn gốc ngôn ngữ khác nhau, gia đình tị nạn, gia đình không có giấy tờ). Các chức vụ liên lạc gia đình được tích hợp vào các nỗ lực hợp tác gắn kết gia đình trong toàn trường có thể giúp thu hẹp khoảng cách giữa nhà trường và gia đình và phục vụ một cách xác thực hơn các nhu cầu của cộng đồng trường học (Sanders, 2008) (**Observation 1.1, 5.2, 5.4, 5.5**). Các đề nghị cụ thể dựa trên ý kiến từ cộng đồng MCPS bao gồm:
  - o Các trường học và học khu nên thu hút cộng đồng và gia đình/người chăm sóc thông qua nhiều phương tiện khác nhau ngoài các phương pháp dựa vào công nghệ (ví dụ: email, các cuộc họp Zoom và các nền tảng ảo như ParentVue). Truyền thông có thể có trong nhiều ngôn ngữ ngoài Anh ngữ. Học khu cũng nên tạo cơ hội cho sự tham gia ngoài cách đến trước được phục vụ trước.
  - o Nhà trường nên theo dõi mức độ tham gia của gia đình/người chăm sóc trẻ để tăng cường sự tham gia của tất cả các gia đình. Dữ liệu này cần được phân tích và sử dụng để cải tiến liên tục các quy trình tuyển dụng và ghi danh nhằm giải quyết khoảng cách về sự tham gia của các gia đình hoặc nhóm cộng đồng theo chủng tộc và các đặc điểm nhận dạng khác.
  - o Ban hành chánh và các nhân viên khác của học khu và trường học nên tham dự các sự kiện cộng đồng địa phương bên ngoài trường học để cung cấp thông tin về chương trình học ở trường.
  - o MCPS nên tiếp tục thúc đẩy quan hệ đối tác với các tổ chức cộng đồng bao gồm các tổ chức dựa trên đức tin và các nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Phối hợp với các thành viên đáng tin cậy của cộng đồng để dịch thông tin và chia sẻ các thông điệp chính hỗ trợ truyền thông hiệu quả và sẽ giúp thu hẹp khoảng cách giữa học khu và cộng đồng (Jacques & Villegas, 2018).
  - o Tiếp tục thu thập ý kiến của gia đình dưới dạng Khảo sát sự Tham gia của Phụ huynh. Thêm các mục vào khảo sát này để đo lường kinh nghiệm gia đình liên quan đến chủng tộc. Phân tách dữ liệu theo chủng tộc trên các trang mạng trách nhiệm giải trình công khai.

## Quyền Truy cập Công bằng

- **Đề nghị 6.1: Phát triển ngân sách chương trình phù hợp với các mục tiêu và chiến lược công bằng chủng tộc được ghi vào và rõ ràng.** MCPS nên phát triển ngân sách chương trình phù hợp với các mục tiêu bình đẳng chủng tộc được ghi trong Kế hoạch Chiến lược và những mục tiêu sẽ nằm trong tầm nhìn bình đẳng chủng tộc của học khu. Nỗ lực này sẽ đòi hỏi phải thực hiện các bước chuẩn bị để bảo đảm có sự đầu tư từ các nhà quản lý trường học (**Observation 3.2, 6.1, 6.3**). Mức đầu tư cao sẽ giúp các nhà quản lý trường học thực hiện các hệ thống và thực hành tài trợ công bằng hơn ở cấp trường để đạt được sự trung thực. MCPS nên thực hiện các bước sau đây trong việc phát triển ngân sách chương trình phù hợp với các mục tiêu và chiến lược bình đẳng chủng tộc của học khu:

- o Áp dụng phương pháp lập ngân sách dựa trên học sinh (SBB), tập trung vào việc phân phối “đô la cho các trường dựa trên số lượng học sinh đăng ký, trong đó mỗi học sinh nhận được một khoản tài trợ” trong số “dựa trên nhu cầu” ([Education Resource Strategies, 2018](#); [Jacobs, 2019](#)). Cách tiếp cận ngân sách kiểu này mang lại quyền tự chủ nhiều hơn cho các trường trong cách sử dụng các nguồn lực để đáp ứng nhu cầu của họ đồng thời cho phép “các học khu tăng cường tính công bằng, minh bạch và linh hoạt” ([Education Resource Strategies, 2018](#)).
  - o Cung cấp cho các nhà lãnh đạo và quản lý nhà trường chương trình nâng cao năng lực liên tục để sử dụng quỹ một cách chiến lược nhằm hỗ trợ kết quả của học sinh. MCPS phải cung cấp hỗ trợ cho các nhà lãnh đạo trường học để xác định “các nhu cầu chính của học sinh và giáo viên” và cách đáp ứng tốt nhất các nhu cầu đó thông qua phân bổ nguồn lực và nhân lực ([Education Resource Strategies, 2018](#); [Annenberg Institute for School Reform, 2010](#)).
  - o Chuyển vai trò của Văn phòng Trung ương MCPS từ trụ sở hoặc trung tâm ra quyết định truyền thống hơn sang “trung tâm dịch vụ hợp tác” để hỗ trợ các nhà lãnh đạo trường học sử dụng quỹ theo cách đáp ứng với bối cảnh trường học ([Education Resource Strategies, 2018](#)). Điều này có thể cần thiết một cơ cấu lại các sơ đồ tổ chức hiện có, chức vụ, trách nhiệm và các thông lệ khác ở cấp văn phòng trung ương.
- **Đề nghị 6.2: Xây dựng dựa trên thực tập dữ liệu hiện có để thúc đẩy kết quả học tập công bằng bằng cách bao gồm các điểm dữ liệu bổ sung trong phân tích khoảng cách thành tích học tập dọc theo các chủng tộc.** MCPS nên thúc đẩy kết quả học tập công bằng bằng cách bao gồm các điểm dữ liệu bổ sung trong phân tích của họ về sự không tương xứng trong thành tích học tập dọc theo chủng tộc. Nền tảng [Bảng Điều khiển Dữ liệu MCPS](#) cung cấp thông tin chi tiết về sự chênh lệch trong kết quả của học sinh thông qua Mô hình Trách nhiệm Công bằng (**Observation 1.3, 1.4, 6.2, 6.3, 6.4**):
    - o Thu thập dữ liệu tuyển sinh được tách biệt và đưa vào Mô hình Trách nhiệm Công bằng để khám phá các mô hình không tương xứng trong việc tiếp cận các chương trình và khóa học tăng tốc trên tất cả các cấp lớp. *Kế hoạch Chiến lược* bao gồm một mục tiêu để “tăng khả năng tiếp cận với các cơ hội phong phú và tăng tốc cho các nhóm học sinh có trình độ thấp” ([MCPS, 2022a](#)). Để đạt được mục tiêu này sẽ đòi hỏi phải liên tục thu thập và phân tích dữ liệu để xác nhận mức độ tiếp cận công bằng với các chương trình này trong tất cả các trường MCPS.
    - o Cung cấp phân tích dữ liệu rõ ràng qua từng năm về tiến độ học tập cho các nhóm học sinh trong [Bảng Điều khiển Dữ liệu MCPS](#) trong Mô hình Trách nhiệm Công bằng. Cung cấp phân tích dữ liệu hàng năm ở định dạng có thể truy cập sẽ giúp tăng sự minh bạch về việc các nhóm học sinh có đang đạt được tiến triển nhất quán hay không. Loại phân tích hàng năm này sẽ giúp các trường MCPS xác định những biện pháp can thiệp nào mang lại kết quả tốt nhất cho kết quả của học sinh.
    - o Thông báo những thay đổi đối với các quy trình và chính sách phân tách dữ liệu dọc theo chủng tộc và các nhóm nhận dạng khác trong phạm vi MCPS. Các nhóm cộng đồng MCPS nên được thông báo về những cập nhật gần đây để phân tách dữ liệu thành tích của học sinh để hiểu MCPS đang hỗ trợ những khoảng cách trong kết quả của học sinh như thế nào trong các nhóm bản sắc chủng tộc, cũng như giữa các nhóm chủng tộc. MCPS nên thông báo rõ ràng các quy trình dữ liệu, bao gồm việc phân tách điểm của Nhóm Giám sát trong Mô hình Bảng chứng về Học tập và Trách nhiệm Công bằng theo chủng tộc, để xác định xem có bất kỳ sự khác biệt nào về thành tích học tập giữa các học sinh Da trắng và không đủ điều kiện cho Dịch vụ FARMS và các học sinh là người Châu Á và không đủ điều kiện cho Dịch vụ FARMS. MCPS cũng nên thông báo những thay đổi đối với cách thức nhóm các học sinh Da trắng và Châu Á không thuộc FARMS vào nhóm Giám sát trong Mô hình Bảng chứng Học tập và Trách nhiệm Công bằng. Thông tin liên lạc rõ ràng và nhất quán về những thay đổi đối với chính sách dữ liệu liên quan đến công bằng chủng tộc sẽ giúp giải quyết những lo ngại xung quanh thành kiến và định kiến chủng tộc, bao gồm cả “huyền thoại số kiểu mẫu” được các thành viên của cộng đồng MCPS xác định là người Châu Á nêu bật (Tatum, 2017). Thông báo những thay đổi liên quan đến việc thu thập và phân tích dữ liệu cho cộng đồng sẽ

khiến khu học chánh phải chịu trách nhiệm về việc ban hành các chiến lược bình đẳng chủng tộc đã nêu của họ.

- **Đề nghị 6.3: Giải quyết sự khác biệt trong khả năng tiếp cận các nguồn lực và cơ hội thông qua việc học tập chuyên môn liên tục liên quan đến thành kiến ngầm và năng lực văn hóa cho nhân viên ở trường.** Các nhà giáo dục phải có các kỹ năng để thúc đẩy công bằng và hòa nhập trong lớp học như một phần của thực hành giảng dạy. MCPS nên cung cấp việc học tập chuyên môn liên tục liên quan đến thành kiến ngầm và năng lực văn hóa cho nhân viên ở trường. Nghiên cứu phát hiện ra là kỳ vọng của giáo viên có thể ảnh hưởng lớn đến kết quả của học sinh, từ tỷ lệ tốt nghiệp đến sự sẵn sàng cho các khóa học nghiêm ngặt hoặc cấp tốc (Gershenson & Papageorge, 2018). Các giáo viên da trắng, chiếm một phần lớn lực lượng giảng dạy, thường có kỳ vọng thấp hơn đối với học sinh Da đen/Mỹ gốc Phi và Tây Ban Nha/Latinh so với các học sinh da trắng của họ (Gershenson & Papageorge, 2018). Sự khác biệt về kỳ vọng của giáo viên thường bắt nguồn từ những thành kiến ngầm về các nhóm và cộng đồng học sinh, cũng như sự thiếu năng lực văn hóa. MCPS nên cung cấp cho giáo viên các cơ hội học tập chuyên nghiệp và huấn luyện liên tục tập trung vào việc hỗ trợ học sinh Da đen/Mỹ gốc Phi và Tây Ban Nha/Latinh để đối phó các kỳ vọng và kết quả khác nhau (**Observation 1.3, 1.4, 6.1, 6.3**).
- **Đề Nghị 6.4: Thiết kế lại các tiêu chuẩn đánh giá cho chương trình tăng tốc có tính tương ứng về chủng tộc và xác định những học sinh mà có thể thành công trong các môn học nâng cao với sự hỗ trợ học tập thích hợp.** MCPS nên thiết kế lại các tiêu chuẩn ghi danh cho chương trình tăng tốc để giải quyết sự không cân xứng theo các phương hướng của chủng tộc. Quy trình ghi danh được thiết kế lại này cũng nên xác định những học sinh sẽ thành công trong khóa học nâng cao với sự hỗ trợ học tập thích hợp tại chỗ, đặc biệt tập trung vào những học sinh thuộc các nhóm chủng tộc không phải Da trắng. Quá trình ghi danh nên xác định những học sinh được phân loại là Học sinh đang học Anh ngữ sẽ thành công trong các khóa học nâng cao với sự hỗ trợ và giảng dạy ngôn ngữ phù hợp. Điều quan trọng là những thay đổi đối với tiêu chuẩn ghi danh và quy trình tiếp cận chương trình tăng tốc phải được thông báo rõ ràng và kiên định cho học sinh, gia đình và nhân viên trên toàn học khu (The Education Trust, 2019) (**Observation 1.3, 1.4, 5.5, 6.1, 6.4**)

**Đồ thị sau đây liên kết các quan sát theo các đề nghị cụ thể:**

	Quan sát											
	Lãnh vực 1				Lãnh vực 2				Lãnh vực 3			
	Obs 1.1	Obs 1.2	Obs 1.3	Obs 1.4	Obs 2.1	Obs 2.2	Obs 2.3	Obs 2.4	Obs 3.1	Obs 3.2	Obs 3.3	Obs 3.4
Rec 1.1	x	x	x	x				x				
Rec 1.2			x	x				x		x		
Rec 1.3	x	x									x	
Rec 1.4	x			x								
Rec 2.1					x	x		x				x
Rec 2.2					x	x		x				
Rec 2.3					x	x						x
Rec 2.4					x		x	x				
Rec 2.5					x	x	x		x			x
Rec 3.1					x	x			x	x		x
Rec 3.2	x				x	x			x		x	x
Rec 3.3	x				x	x					x	x
Rec 4.1												
Rec 4.2												
Rec 4.3												
Rec 5.1	x											
Rec 5.2	x											
Rec 5.3	x											
Rec 5.4	x											
Rec 6.1										x		
Rec 6.2			x	x								
Rec 6.3			x	x								
Rec 6.4			x	x								

Đề nghị

	Quan sát													
	Lãnh vực 4				Lãnh vực 5						Lãnh vực 6			
	Obs 4.1	Obs 4.2	Obs 4.3	Obs 4.4	Obs 5.1	Obs 5.2	Obs 5.3	Obs 5.4	Obs 5.5	Obs 5.6	Obs 6.1	Obs 6.2	Obs 6.3	Obs 6.4
Rec 1.1		x				x	x	x	x					
Rec 1.2		x				x							x	x
Rec 1.3														
Rec 1.4												x		
Rec 2.1														
Rec 2.2														
Rec 2.3														
Rec 2.4														
Rec 2.5														
Rec 3.1														
Rec 3.2														
Rec 3.3														
Rec 4.1	x	x	x	x										
Rec 4.2		x	x	x										
Rec 4.3	x	x	x	x					x	x			x	
Rec 5.1						x	x	x		x				
Rec 5.2					x	x	x	x	x					
Rec 5.3						x	x	x	x					
Rec 5.4						x		x	x					
Rec 6.1											x		x	
Rec 6.2												x	x	x
Rec 6.3											x		x	
Rec 6.4									x		x			x

Đề nghị