

Maryland's Largest School District

MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

Expanding Opportunity and Unleashing Potential



인종차별 방지
교육구 시스템 행동계획



목차

이를 이끌게 된 이유	3
현재 달라진 점	4
계획에 관하여	4
1. 시스템 수준 실행	5
MCPS 실행 이론	5
성공 여부를 어떻게 측정합니까?	5
교직원들은 어떤 트레이닝을 받습니까?	5
프로그램이 잘 이루어지고 있는지 MCPS은 어떻게 알 수 있습니까?	6
2. 범위/도메인별 실행	7
MCPS는 각 범위별 행동 차터(위원회)를 어떻게 작성하였습니까?	8
각 실행계획에는 무엇이 있습니까?	8
범위 1 - 학교 문화	9
범위 2 - 노동력의 다양성	9
범위 3 - 업무 상태	10
범위 4 - 프리킨더가든-12학년 커리큘럼	10
범위 5 - 지역사회 관계와 연계	11
범위 6 - 공정한 접근	11
3. 학교 수준에서의 실행	12
우리가 취하게 될 단계	12
책임 및 커뮤니티의 의견	13
우리가 하는 일	13
부록	14
1 - 다음 단어는 어떤 뜻들입니까??	14
2 - 영향을 미치는 데 도움이 되는 틀은 무엇입니까?	15
데이터 기반 협업 학습 사이클	16
문제의 근본 원인은 무엇입니까?	17

이를 이끌게 된 이유

“2020년에, 미국은 조지 플로이드가 살해되기 전날, 미국이 국가적 인종 심판 속에 있음을 알게 되었을 때, Montgomery County Public Schools(MCPS)는 인종 차별과 편견, 증오에 대한 입장만을 취하거나, 또는 이러한 세력을 비난하거나, 또는, 단순히 우리의 생생한 충격과... 불신과...공포를 표현하는 것만으로는 충분하지 않았습니다. 우리 학생과 교직원들이 슬픔에 잠긴 채 거리로 나서며 더 나아질 것을 요구하고 있습니다... 가만히 서서 인종문제와 우리 지역사회에서 나타나는 문제를 관찰하는 것만으로는 충분하지 않았습니다. 고뇌의 바다에 떠 있는 것은 MCPS 에서는 기회가 되었습니다. 우리가 진정으로 우리가 원하는 사람과 얼마나 가까운지를 살펴볼 수 있는 기회말입니다.

그것이 우리가 인종차별 방지[교육구 시스템] 감사를 의뢰한 이유입니다. 왜냐하면 우리는 학생의 기회를 나타내는 모든 지표 곳곳에서 수십 년 동안 존재해 온 부정할 수 없는 인종차별을 발견했으며...부당한 대우를 받았던 학생들의 잠재력과 알지 못하던 학생들의 꿈의 무게를 학생들이 이고가도록 하는 격차가 존재하기 때문입니다. 인종차별 방지 [교육구 시스템] 감사를 시작한 이유의 핵심은 학교 시스템의 정책, 관행 및 구조가 어떻게 바뀌어야 하는지, 어떻게 바뀌어야 하는지를 밝혀내 161,525명의 학생들이 학교 문을 통과하는 바로 그 순간부터 자신이 소속되어 있다는 소속감으로 둘러싸여 있도록 하기 위한 것입니다.”

교육감 Monifa McKnight 박사, 2023년 4월 27일

13만 명 이상의 학생, 교직원, 가족이 참여한 [2년 간의 연구\(감사\)](#),를 실시한 후, Mid-Atlantic Equity Consortium(MAEC)는 연구결과와 추천사항을 Montgomery 카운티 교육위원회(교육위원회)에 2022년 10월 11일(화) 제출하였습니다. MCPS 직원들은 신속하게 단기 및 장기 조치에 착수했습니다.

결과적으로 나온 인종차별 방지 교육구 시스템 실행계획("실행계획")은 우리가 "우리가 되고 싶은 모습"에 더 가까워질 것이라는 신념을 단계로 요약한 것입니다. 이는 인종차별 방지의 한 측면으로 우리의 신념, 실천, 그리고 상호작용에 대한 매일의 헌신을 보여주는 것이기에 **결코 최종적 결과가 아닙니다**. 또한, 실행계획이 포괄적이기는 합니다만, 모든 결과와 권장사항을 한 번에 해결한다는 것은 불가능합니다. 이 계획은 우리가 더 많은 피드백을 받고 성공과 도전을 알아가며 더 적용해 나갈 것입니다.






이 실행계획의 초점은 인종차별을 해결하는 것입니다. 이전에 쓴 바와 같이:

"우리는 모든 형태의 억압이 해로운 것이며 이는 우리 학생과 교직원의 학업과 사회정서적 결과에 영향을 미친다고 믿고 있습니다. 그러나 하나의 억압형태가 모든 형태의 억압을 효과적으로 해결해 주지는 않습니다. 인종적 차이는 데이터 전반의 모든 분야(민족, 성별, 사회경제적 지위, 언어능력 또는 장애)에 나타나고 있습니다. 인종차별의 구조적 영향에 초점을 맞추는 것은 모든 소외된 그룹의 결과에 영향을 미치는 구조적 불평등을 조사할 수 있는 렌즈와 도구를 갖도록 해줍니다."



현재 달라진 점

- MCPS는 이전에 인종차별의 영향을 연구한 적이 있습니다. 그러나 지난 주도안들은 **문제만을 따로 해결하는 것에 초점을 맞추었고** 학생 결과에 기여할 수 있는 모든 구조적 장벽을 고려하지 않았습니다.
- 이 인종차별 방지 교육구 시스템 감사는 교육구 전체의 관점을 제공하였습니다. 정책과 모범사례가 학교마다 다르다는 것을 발견하여 단편적인 시스템을 제안했습니다. **따라서 초기 조치의 대부분은 Central Office의 작업방식을 변경하는 데 중점을 두고 있으며,** 다음과 같은, 5가지 요소에 중점을 두고 있습니다:
 - 일관성
 - 인종 형평성 업무에 대한 책임
 - 공평성에 중심을 둔 역량 강화
 - 지속적인 데이터 수집
 - 관계적 신뢰

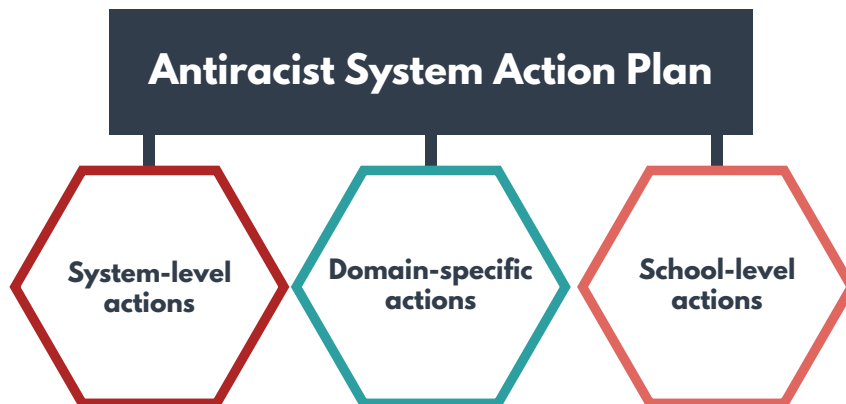
 <p>Coherence MCPS should develop a theory of change centered on racial equity that "represents what matters most" to the district community.</p>	 <p>Accountability for Racial Equity Work Formalized community accountability measures and accountability metrics will provide greater transparency around how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

계획에 관하여

인종차별 방지 교육구 시스템 실행계획은 세 부분으로 나누어져 있습니다.

- 시스템별 실행
- 범위별 실행
- 학교 수준에서의 실행

중요한 점: 인종차별 방지 교육구 시스템 실행계획의 효과적인 이행은 우리가 [MCPS 전략계획](#)에 설명된 목표를 달성하기 위해 필요한 도구입니다.



각 부분을 다음 섹션에서 설명을 하고 있습니다:

1. 시스템 수준 실행

아래의 조치는 학교가 학생들에게 직접적인 영향을 미치는 변화를 만드는 데 필요한 지원, 도구 및 감독을 보장하는 데 필수적인 지역 전체의 구조와 일관성을 만드는 데 중점을 둡니다.

MCPS 실행 이론

감사 보고서(audit report)는 "MCPS 전체에 인증적 형평성 촉진에 더 나은 진전을 이루기 위해서는 이 보고서에서 확인된 문제를 해결하기 위한 체계적이고 일관성 있는 계획을 개발해야 한다." 고 명시되어 있습니다. 교육구의 인증평등작업에 대한 일관성 있는 접근방식을 만들기 위해, 학교는 먼저 인증평등에 기반을 두고 우수한 교육과 학습의 비전과 일치하는 행동이론을 식별했습니다. 이 실행이론은 교육구 전체에 걸쳐 실행계획 업무를 인도합니다. 실행이론은 다음에 있습니다:

만약 학교가 학교와 커뮤니티의 필요를 충족하는 다른 리소스가 있을 경우,

모든 학생이 배우고 성공할 수 있는 인증차별 방지 학습환경을 조성할 수 있는 직원의 역량을 구축합니다...

책임 구조를 지속적으로 사용합니다...

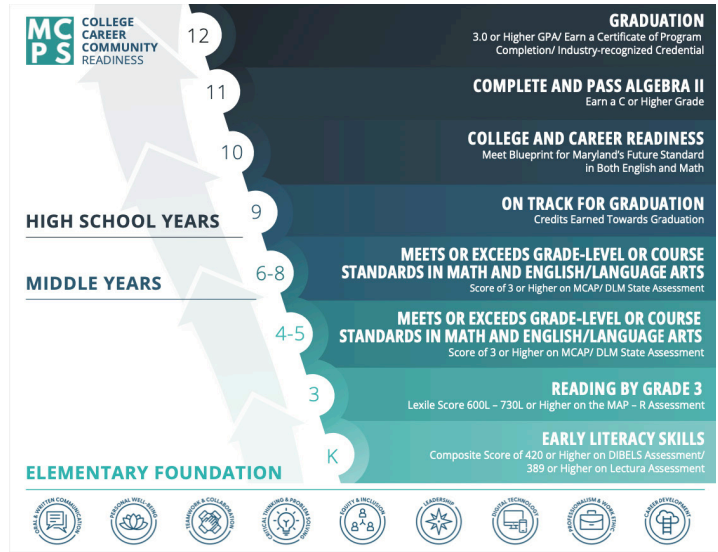
...이를 통해 학생의 결과가 향상됩니다.

“일부 가정에서는 투명성 부족으로 인한 MCPS에의 불신이 보고되었습니다. 교육구가 예정된 행사, 강화, 대학, 진로/커리어 프로그램, 학업에 관한 업데이트, 학생이 연관된 갈등, 학부모의 기대치에 대해 유색인증 가족과 의도적으로 잘못 소통하고 있다고 보고 있습니다.” ~감사 결과

성공 여부를 어떻게 측정합니까?

새 Pathway to College, Career, and Community Readiness는 모든 학생과 학교에 명확한 기대치를 제공하고 있습니다. MCPS는 모든 배경의 학생들이 이러한 기대치를 얼마나 잘 충족하는지에 따라 인증차별 방지 교육구 시스템 실행계획의 성공 여부를 측정합니다.

Pathway to College, Career, and Community Readiness는 세 개의 부분으로 나누어져 있습니다: 학업적 이정표, MCPS를 졸업할 때까지 배워야 할 역량, 모든 학생이 MCPS에 있는 동안 가져야 할 경험



인증차별 방지 교육구 시스템 감사는 MCPS 정책과 관행이 인종과 민족, 그리고 다른 정체성 요소에 따라 학생, 직원, 가족에게 다르게 영향을 미친다는 것을 확인하고 있습니다.

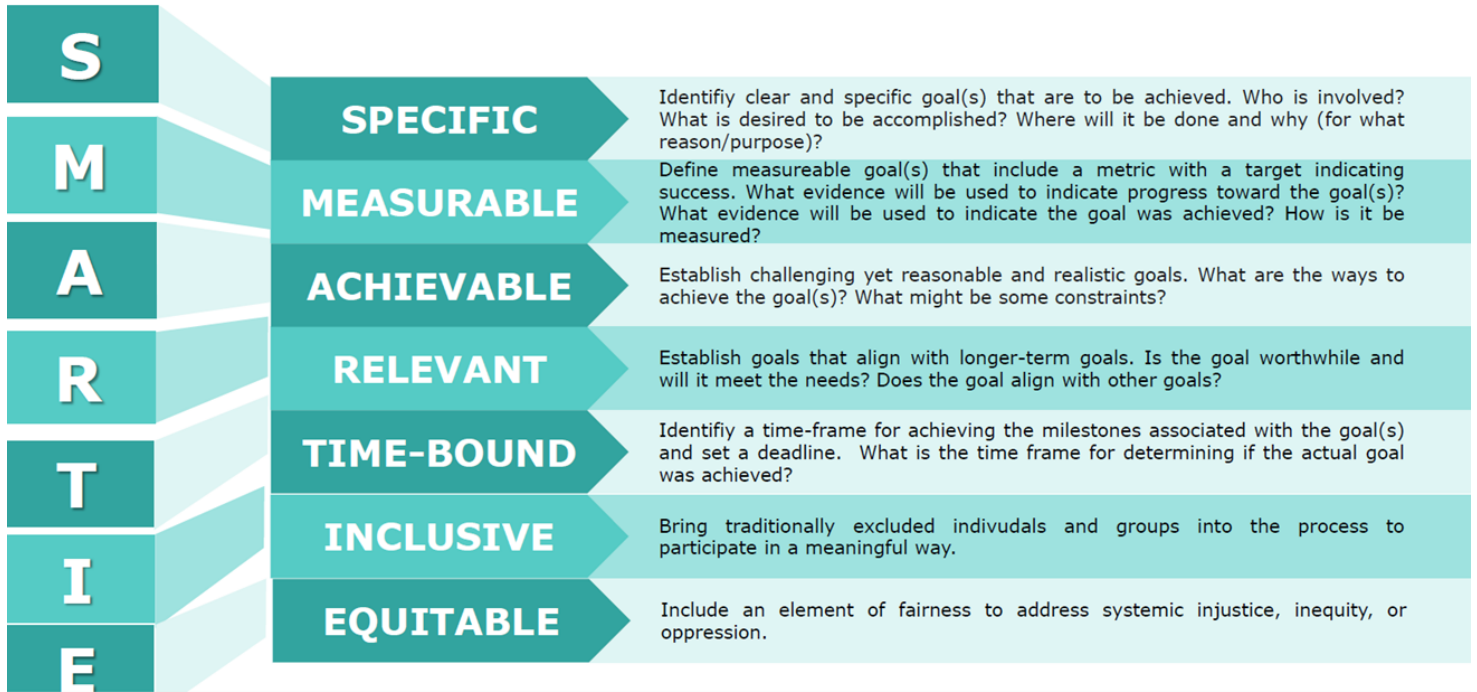
교직원은 어떤 트레이닝을 받습니까?

모든 교육청/중앙 사무실, 운영, 학교 기반 지도자들은 2023년 봄에 16 시간의 전문적 학습에 참여하고 있습니다. 목표는 인증차별을 방지하고 문화적으로 반응하는 관행이 교육구 전체에서 정상화되고 리더를 시작으로 모든 직원이 다음과 같은 기술을 갖도록 하는 것입니다.

- 직원들이 공평한 결과를 위해 함께 일할 수 있도록 지원하는 전문 학습 커뮤니티를 조직하고 이끕니다.
 - 인증차별을 방지하고 문화적으로 반응하는 관행을 통해 즉각적인 도전에 대응합니다.
 - 학생, 가족 및 직원의 인증 차별을 초래하는 결과를 초래하는 정책 및 관행을 식별하고 이를 중단합니다.
 - 인증차별을 방지하고 문화적으로 대응하는 정책 및 관행을 만듭니다.
 - 모두에게 공평한 결과를 보장하기 위해 데이터를 사용합니다.
- *모든 직원이 필요한 전문적인 교육을 받을 수 있도록 하기 위해, 이 형평성 중심 역량강화는 다음 학사연도에도 계속합니다.

프로그램이 잘 이루어지고 있는지 MCPS은 어떻게 알 수 있습니까?

교육구 책임 및 평가 프레임워크는 프로그램 또는 이니셔티브의 영향과 성공을 측정하기 위해 만들어졌습니다. 이는 리소스 또는 프로그램을 유지하거나 조정해야 하는 범위를 지원하고 결정하는 데 사용됩니다. 프로그램 담당자의 모니터링을 통해 프로그램 성능의 변화를 지속적으로 추적할 수 있습니다.



2. 범위/도메인별 실행



감사는 6개의 도메인 범위로 구성되었으며 각 범위에 대한 조치가 요약되었습니다:

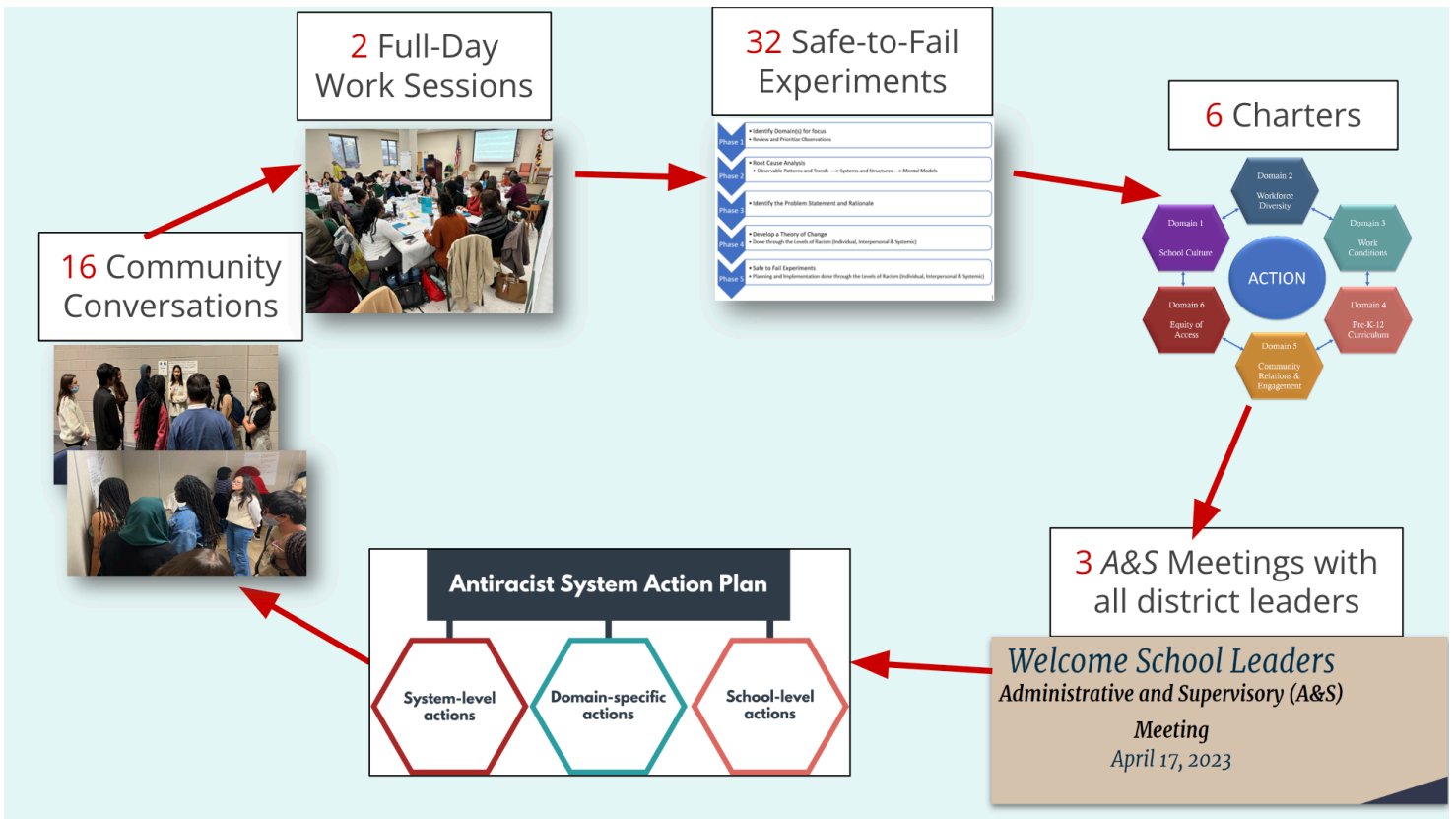
도메인 번호	도메인 범위	실행
1	학교 문화	인종차별과 증오편향의 해악에 대해 학생과 직원에게 적극적이고 전체적인 접근방식을 취하여 교육하여 공평하고 인종차별을 방지하는 학교를 만듭니다.
2	노동력의 다양성	MCPS의 모든 영역에서 수준, 전문성 및 다양성을 고려하여 고용합니다.
3	업무 환경	모든 사무실, 부서 및 학교의 직원들의 업무환경은 인종, 다양성 및 포용성과 관련된 복잡성과 이러한 요소들이 사람의 신체적, 심리적, 정서적 행복에 어떻게 영향을 미치는지를 인식하고 해결하는 환경입니다.
4	프리킨더가든-12학년 커리큘럼	이 커리큘럼은 K-12학년 학생들에게 상호연결 및 학제 간 학습경험을 제공합니다: <ul style="list-style-type: none"> • 학생들의 인종적, 민족적, 부족적 정체성에 대한 인식을 강화합니다. • 학생들이 억압 시스템을 이해하고 저항할 수 있도록 도와줍니다. • 학생들이 자신을 변화의 주체적으로 볼 수 있도록 힘을 실어줍니다.
5	지역사회 관계와 연계	모든 직원은 모든 커뮤니티의 필요와 관점을 듣기 위해 모든 커뮤니티와 연결하고 협력합니다.
6	공평한 접근성	모든 학생은 학문적 및 정서적으로 배우고 성장할 수 있는 공평한 기회를 제공받습니다.

MCPS는 각 범위별 행동 차터(위원회)를 어떻게 작성하였습니까?



- 학생, 교직원, 가족의 의견을 수집하기 위해 16개의 지역사회 대화의 장이 열렸습니다.
- 모든 교육청 사무실 책임자는 감사 결과를 분석하고 처리하는 데 필요한 기술과 구조를 개발하기 위한 2회의 중일업무세션에 참여했습니다. 또한 이 세션에서는 모든 사무실이 동일한 프로세스를 사용하여 결과를 분석하고 실행 단계를 개발하도록 보장했습니다.
- 모든 사무실은 업무에 가장 적합한 감사 범위에서 근원분석을 실시하였습니다.
- 각 사무실은 근본 원인을 해결하기 위해 가능한 파일럿 프로젝트(실패 방지 실험)를 개발했습니다.
- 차터라고 칭하는 사무실 간의 여섯 개의 위원회가 구성되어 각 범위에서의 종합적 행동계획을 만들었습니다.

각 단계는 이전 단계에서 배운 것을 기반으로 합니다.



각 실행계획에는 무엇이 있습니까?

이 섹션에서는 각 도메인에 대한 실행을 개략적으로 설명합니다.

➔ 다음의 각 실행에 대한 보다 포괄적인 세부정보와 계속 업데이트되는 상황에 관해서는 [이 링크를 보십시오.](#)



범위 1 - 학교 문화

인종차별과 증오편향의 해악에 대해 학생과 직원에게 적극적이고 전체적인 접근방식을 취하여 교육하여 공평하고 인종차별을 방지하는 학교를 만듭니다.

- 새로운 인종차별 방지 학교개선절차가 시행될 예정이며 이에는 다음을 포함합니다:
 - 학교 커뮤니티의 다양성을 반영한 학생, 교직원, 가족의 의견
 - 왕따/불링, 학교폭력과 차별, 괴롭힘 문제를 인지하고 대응하고 해결하는 의도적 목적에 맞는 행동
 - 공정한 성취, 역량 및 경험을 보장하는 경로에서 식별된 교육 우선순위
 - 학업, 규율 및 출석을 포함하지만 이에 국한되지 않는, 학교문화의 모든 측면에서 인종차별을 완전히 제거하기 위해 이루어지는 구조, 정책, 관행 및 존재방식 해체를 위한 데이터 수집, 분석 및 모니터링
- 범위 6에 명시된 전문적인 학습 구조의 일부로서 그리고 그에 따라, 학교 수준에서 전문적인 학습을 시행하여 포괄/포용적인 문화, 긍정적인 기후, 따돌림이 없는 환경, 공평한 성취 및 규율 관행을 개발합니다.

- 직원들이 이해관계자(학생, 가족 및 직원)를 대화 및 협력 활동에 참여시켜 인종을 기반으로 한 경험을 공유하고 인종차별, 편견, 학교문화, 인종기반 괴롭힘을 해결하고 공정한 성과 및 공정한 규율 관행을 이룩할 수 있도록 체계적인 피드백 구조와 교육을 개발합니다.

"우리 아이는 교실에서 테러리스트라고 불린 적이 여러 번 있었고, 학교 리더십이 우리 아이에게 소란을 피우지 않도록 앉으라고 말한 적이 있습니다. 자신을 옹호하는 몇 명의 선생님들이 있었지만, 대부분의 선생님들은 신경 쓰지 않는 것 같습니다."

~ (가족, 중동/북아프리카)



범위 2 - 노동력의 다양성

모든 MCPS 분야에서 높은 수준과 전문성 및 다양성을 고려한 고용을 합니다.

- MCPS에서 유색인종 교사들의 유지와 발전을 증가시키기 위해, 전국 교사협회 인증 프로그램은 MCPS에서의 유색인종 교사들의 참여와 성취를 늘립니다.
- 새로 고용한 직원 및 직원을 고용하고 평가하는 리더들에게 제공하는 포괄적이고 문화적으로 대응하는 전문 학습을 작성 및 적용하여 역사적으로 소외된 지역사회에서 편견과 고정관념의 장벽을 경험한 지식적 기반을 보장합니다.
- Higher Education Partnerships는 미래의 유색인종 직원들을 다양한 인재 풀로 향상시키기 위해 Montgomery College 준석사 학위와 Towson University 및 the Universities at Shady Grove 의 학사학위 파트너십 프로그램 사이에 직접적인 파이프라인을 구축할 것입니다.
- MCPS는 채용 가능한 다양한 지원자 수를 5% 늘리고 FY25 채용 시즌을 위해 남성 및 다양한 교사를 위한 공개 계약 수를 10% 늘립니다.

- 다양한 이벤트 기회를 만들어 더 많은 유색인종인 리더를 영입하고 유지함으로써 새로운 리더(내부 및 외부)를 식별합니다.

"리더십에서의 대표성이 부족하다는 것은 의사결정의 자리에서도 이를 대표하는 것이 부족하다는 것을 의미합니다. 그리고 종종 저는 그들이 우리 학생들에게 진정으로 문화적으로 반응한다는 것이 무엇을 의미하는지에 대한 관점을 놓치고 있다고 생각합니다. 우리를 대표하는 누군가가 그 자리에 있었다면 어떤 결정은 다르게 내려졌을 것이라고 생각합니다."

~ (직원, 히스패닉/라틴계)



범위 3 - 업무 상태

인종, 다양성 및 포괄에 대한 복잡성과 이러한 요소가 사람의 신체적, 심리적 및 정서적 웰빙에 미치는 영향을 인정하고 해결하는 모든 사무실, 부서 및 학교의 업무 환경을 이룹니다.

- 긍정적인 업무환경을 촉진하기 위해 인종차별을 방지하고 문화적으로 숙련된 통합 교차기능 그룹에 의해 만들어지고 검토되는 존중의 문화 프레임워크를 조성합니다.
- 왕따/불링, 학교폭력과 괴롭힘, 불평등 및 무례한 문화를 보고하기 위한 다양한 언어로 제공되는 간소화된 보고양식과 명확하게 문서화된 절차를 만듭니다.(서면 및 비디오)
- 새 위치/직위에 있는 직원을 위한 온보딩 및 피드백 체크인(주요받기)을 위한 관리자/수퍼바이저 가이드를 작성합니다.
- 도달 가능한 결과물에 대해 범위 1 및 범위 6가 협력하여, "범위 1에 맞춰 암묵적 편견과 문화적으로 대응하는 관행을 해결하기 위한 포괄적이고 일관성 있는 전문적인 학습계획"을 수립합니다.

"불만/이의제기를 할 수는 있지만 그로 인해 블랙리스트에 오를 가능성이 가장 높다고 생각하고 또 그런 경우를 실제로 본 적이 있습니다. 그래서 내게 그런 일이 생길 때면 저는 불평하거나 불만 또는 이의를 제기하지 않습니다. 저는 흑인들이 인종 차별적 대우에 대해 불만을 제기하고 차단 당하고 평가과정에서 괴롭힘을 당하는 것을 보았습니다. 그러면 안됩니다. 그렇게 하는 사람들이 승진하거나 다른 일을 하려고 하는데 할 수 없거나 승진할 수 없다는 것을 알게 된다면, 그것이 바로 그 이유입니다."

~ (직원/흑인/아프리카계 미국인)

범위 4 - 프리킨더가든-12학년 커리큘럼



커리큘럼은 프리 킨더가든-12학년 학생들에게 상호연결 및 학제 간 학습경험을 제공합니다:

- » 학생들의 인종, 민족, 부족 정체성에 대한 감각을 강화하고,
- » 학생들이 억압 시스템을 이해하고 저항하도록 돕고,
- » 학생들이 자신을 변화의 주체로 볼 수 있도록 힘을 실어줍니다.

- 커리큘럼 팀은 Equity Unit, Department of English Learners and Multilingual Education, Office of Special Education과 협력하여 포용적인 커리큘럼과 조정된 전문성 개발을 보장하기 위한 과목/주제별 계획을 수립하기 위해 검토를 수행합니다.
- 콘텐츠별 교사, 영어 언어 개발자 및 특수교육 교육자 간의 협력계획을 촉진하기 위해 잘 배치된 학교 구조가 마련되어 있습니다.
- 혼성 그룹화(특수교육, 초기 다중언어 학습자, 포커스그룹 학생)를 통한 엄격성 강화를 통해 모든 학생의 탄탄한 수학 기반 구축을 지원하는 초등수학 과정 구조 및 그룹화 관행의 변화를 이룹니다.

- 콘텐츠, 교육 관행, 평가 및 과정 경로 결정과 관련하여 커뮤니티와의 강력하고 일관되게 커뮤니케이션을 합니다. (커뮤니케이션 플랜 개발)

"이전에 내가 가르쳤던 많은 커리큘럼은 이전에는 유색인종들이 차별을 받는 것이 중심적이었습니다. 하지만 이는 변화에 초점을 두는 것이 아니었으며, 직면한 많은 차별에 대처하는 방식에 초점을 두고 있는 것은 아니었습니다. 나 자신이 변화의 주체가 될 수 있고 이것이 과거에도 효과가 있었다는 것을 이해하면 학생들이 더 많이 공감하고 희망을 얻을 수 있을 것이라 생각합니다."

~ (직원, 아시아계)



범위 5 - 지역사회 관계와 연계

모든 직원은 모든 커뮤니티의 필요와 관점을 듣기 위해 모든 커뮤니티와 연결하고 협력합니다.

MCPS에서의 제공 가능한 모든 영역에는 다음이 포함됩니다:
학교 향상계획 절차; 대학 진학, 커리어와 커뮤니티; 백투스쿨의 밤; IEP 회의; 학부모 교사면담; 특수 또는 더 높은 수준 수업에 대한 액세스

- MCPS 안내에 대한 팁이 있는 문화적으로 대응하는 가족을 위한 리소스

- 가족 참여를 위한 샘플 템플릿 및 절차를 포함하는 모든 직원을 위한 인종차별 방지 및 문화적 대응형 참여 툴과 리소스
- 모든 직원을 대상으로 한 인종차별 방지 및 문화적 대응 참여 교육
- 보다 쉽고 문화적으로 대응하는 양방향 커뮤니케이션을 위한 새로운 시스템 전반의 커뮤니케이션 도구(Remind)의 구현
- 학교 수준의 모든 학교의 새 가족을 위한 환영 ("Welcome to MCPS")

"저는 유색인종 아이들의 다른 부모님들과 이야기를 나누었습니다. 저에게 "네, 그 아이는 매우 높은 점수를 받고 있지만, 선생님은 그것에 대해 저에게 말해주지 않았어요."라고 했습니다. 그리고 나서 저는 백인 배경의 아이들과 이야기를 나누었는데, 그 학생들 또한 높은 점수를 받았고 이미 재능 있는 어린이들을 위한 특별 프로그램에 대한 설명을 제공받았습니다. 그래서 저는 다시 한 번 궁금해졌습니다. 이것이 전반적으로 일어나고 있는 일지 아니면 제가 유색인종들 때문에 이런 느낌을 받는 것인가요? 잘 모르겠습니다. 그래서 저는 다른 아이들과 마찬가지로 제가 조금 뒤떨어져 있는 것 같습니다. 다른 학생들에게 지속적으로 도움을 청하라고 말하고 싶습니다."
~ (학생, 흑인/아프리카계 미국인)



범위 6 - 공평한 접근성

모든 학생은 학문적 및 정서적으로 배우고 성장할 수 있는 공평한 기회를 제공받습니다.

- 내재적이고 명시적인 인종적 평등 목표와 전략에 부합하는 프로그램 예산을 개발합니다.
- 시스템 측정에 맞춰 조정하고, 실행 가능한 데이터를 표면화하는 동시에 불평등을 가시화하며, 중앙 사무실 및 학교 지도자에 대한 지속적인 모니터링에 대한 일관성 있고 일관성 있는 접근 방식을 추진하는 데이터 대시보드를 만듭니다.
- 범위 1에 맞춰 암묵적인 편견과 문화적으로 반응하는 관행을 다루기 위해 포괄적이고 일관된 전문 학습을 계획합니다.
- 학교의 미래 프로그램 배치를 식별하기 위한 일관된 프레임워크 및 인종에 따른 불균형을 설명하고 적절한 학업지원을 통해 성공적으로 높은 수준의 학과목을 수행할 수 있는 학생을 식별하기 위한 촉진/가속화 된 프로그램 구성을 위한 등록 기준을 갱신합니다.

- 범위 5와 협력하여 표현력이 부족한 가족이 학업경로 및 프로그램에 액세스하는 데 필요한 정보를 받고 이해할 수 있도록 인종차별 방지 및 문화적 대응 전략을 개발합니다.

"저에게 부정적인 영향을 미치는 상황이 발생했을 때 저는 제 프로그램이 매우 경쟁적이기 때문이라고 했습니다. . . 그 프로그램은 백인이 가득한 프로그램이었습니다. . . 어떠한 상황에도 불편해하지 않은 척을 했어야 했습니다. 안 그러면 내가 맞는 곳에 있는지를 의문시할 사람이 있을 것 같았기 때문입니다."
~ (학생, 흑인/아프리카계 미국인)

3. 학교 수준에서의 실행

학교에서 새 학년도에 사용할 새로운 학교 개선 계획(School Improvement Plan-SIP)이 개발되었습니다.

SIP의 목적은 개선을 위해 학교의 우선순위 구성 및 식별을 돕는 것입니다. 새로운 절차에는 가장 서비스가 부족한 학생들을 위해 환경을 바꾸도록 설계된 인종차별 방지를 포함한 포괄적 렌즈가 포함되어 있습니다.

모든 학교는 감사결과를 학교별로 분석했습니다. 각 그룹의 경험을 이해하기 위해 학생, 직원, 지역사회 결과를 따로 검토했습니다. 이를 통해 세 그룹 모두의 연구 결과를 결합한 "데이터 스토리"를 만들었습니다. 이 데이터 스토리가 SIP의 기반이 되었습니다.

모든 SIP에는 다음과 같은 **협상 불가 사항**이 있습니다.

- 학교 커뮤니티의 다양성을 반영한 학생, 교직원, 가족의 의견 및 피드백
- 왕따/불링, 학교폭력과 차별, 괴롭힘 문제를 인지하고 이에 대응하며 해결 및 시정하기 위한 의도적인 목적에 맞는 조치
- 공정한 성취, 역량 및 경험을 보장하는 경로에서 식별된 교육 우선순위
- 학업, 규율 및 출석을 포함하지만 이에 국한되지 않는, 학교문화의 모든 측면에서 인종차별을 완전히 제거하기 위해 이루어지는 구조, 정책, 관행 및 존재방식 해체를 위한 데이터 수집, 분석 및 모니터링

우리가 취하게 될 단계

다음 실행단계는 감사결과를 통해 학교수준의 개선사항을 다루게 됩니다.



학교:

- 증오편견과 인종기반 괴롭힘에 대한 인종차별을 방지하는 대응을 실시하는 명확한 SIP를 갖습니다.
- 포괄적인 근본 원인 분석 절차에서 도출된 SMARTIE 목표를 개발합니다.
 - SMARTIE 목표를 개발하기 위한 전문적인 개발이 제공됩니다.
- 감사 및 학교의 데이터를 다루는 직원을 위한 전문적인 학습계획을 설계하고 촉진합니다.
- 구조, 절차 및 실행을 수립하여(교육청 중앙 사무실의 지원을 받아) 모든 이해 관계자가 보고, 가치를 평가하며, 안전하고, 신뢰할 수 있도록 합니다.
 - 구조, 절차 및 관행에는 데이터 수집, 정기 모니터링 및 평가 구조가 있습니다.
- SIP의 개발 및 모니터링에 여러 이해관계자가 참여하도록 합니다.



교육청 중앙 사무실 파트너십:

- 학교의 도움이 모두를 위한 환영하는 학교문화를 만드는 데 집중되도록 코칭을 제공합니다.
- 코칭을 학생의 학업 및 웰빙 결과 개선과 연결하는 데이터 모니터링 및 피드백 구조를 마련합니다.



모든 학교와 교육청 사무실:

- 학교와 교육청 사무실 수준에서, 모두에서 목적에 맞는 구조를 통해 진실한 피드백을 제공합니다.
- 환경 및 문화, 괴롭힘이나 왕따 및 훈육, 공정한 성과에 대한 피드백에 대한 대응을 운영할 책임이 있습니다.
 - 60-90일의 측정 데이터수집 사이클을 실시합니다. 데이터 수집에는 설문조사 및 포커스 그룹/커뮤니티 대화가 포함됩니다.
 - 설문조사 결과 및 데이터 스토리를 이해 관계자와 공유합니다.
 - 시스템 개요, 템플릿 및 기대사항을 제공하여 정보를 공유하는 통합적인 방법을 보장합니다.

책임 및 커뮤니티의 의견

“MCPS는 이 변화에 참여하지 않는 교직원을 학교에서 퇴출시키는 데 용감해야 합니다.”
~ MCPS 커뮤니티 대화의 장



감사를 통해 교육구의 인종적 형평성 작업에 대한 책임을 늘릴 필요성이 드러났습니다. 인종차별 방지 교육구 시스템 실행계획은 내부와 외부 책임모델이 있습니다.

우리가 하는 일

MCPS에서:

교육적 책무성: 기존 리더십 팀미팅의 목적을 변경합니다.

- 기존의 월례회의를 6개 범위 모두에 걸쳐 프로젝트 관리 감독 위원회(Project Management Oversight Committee-PMOC)로 전환하고, 모든 책임자, 관계자 및 부교육감이 참석하도록 합니다.
- 회의에서 각 범위 차터와 일정을 다음과 같이 주도합니다: (1)진행상황에 대해 그룹을 업데이트하고, (2)장벽을 식별하며, (3)불실행과 정체되는 것을 해결하기 위한 계획을 전달합니다.
- PMOC는 진행계획이 의도한 대로 일관성 있게 구현되도록 보장하며 계획실행이 효과가 있는지(또는 효과가 없는지) 증거를 추적합니다.

교육적 책무성: 기존 전문가 성장표준(Professional Growth Standards-PGS)를 기반으로 구축하고 충실하게 구현합니다.

- 건물별 리더와 직원을 위한 책임구조 및 모니터링 프로토콜을 구현하여 인종차별 방지 교육구 시스템 실행계획의 작업이 의도한 대로 수행되고 있는지 확인합니다.
- 기존의 전문적인 성장표준과 역량을 사용하여 모든 직원을 평가합니다.

커뮤니티와 함께:

신뢰 회복: 투명성을 높입니다.

- 대중을 대면하는 구조와 프로세스를 구현하여 스스로 책임을 지도록 합니다.
- 데이터가 수집되면 차터는 결과에 대한 진행상황을 교육위원회에 보고합니다.
- 이러한 교육위원회에의 업데이트와 함께 작업을 상기시키기 위해 진행상황을 시각적으로 표시하고 추적합니다.
- 계속해서 의견과 피드백을 위해 인종차별 방지 운영위원회 (다양한 커뮤니티 구성원으로 구성)를 사용하겠습니다.

커뮤니티의 의견: 듣고, 배우고, 인종차별을 반대하는 방식으로 우리 커뮤니티에 참여합니다.

- 인종차별 방지 교육구 시스템 실행계획을 공유하기 위해 지역사회와 원활한 대화를 진행합니다.
- 교육위원회에 계획을 제시한 후, MCPS는 지역사회가 계획에 대해 처리하고 반영하고 피드백을 공유할 시간을 주기 위해 일련의 회의일정을 잡을 예정입니다.

부록

1 - 다음 단어는 어떤 뜻들입니까?

"우리는 일관성 있고 인종차별 방지 원칙을 반영하는 용어를 사용하여 학교 수준의 리더십으로부터 들어야 합니다."

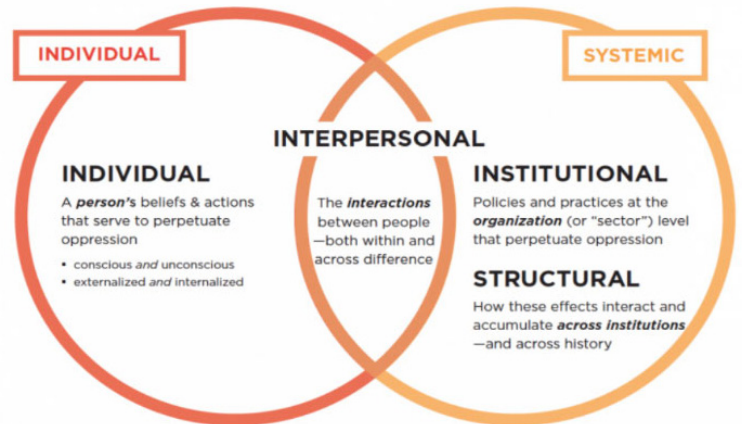
~ MCPS 커뮤니티 대화의 장



아래의 용어들은 서로 바꾸어 사용되는 경우가 많지만, 의미는 다릅니다. 계획실행과 일관성과 성공을 거두기 위해서는 MCPS 공동체가 공통의 정의를 가지고 있어야만 우리가 더 잘 소통하고, 협력하고, 우리의 일을 평가할 수 있습니다. (MCPS Equity Initiations Unit는 2023년 6월 15일까지 보다 포괄적인 용어집을 작성하고 있습니다.)

- **형평성(Equity)**은 모든 학생, 가족 및 교직원이 성공에 필요한 기회, 자원 및 지원을 가지고 있음을 의미합니다. 형평성이 목표입니다.
- **반인종차별주의(Antiracism)**는 인종차별을 방지하여 형평성을 돕고 지원하는 한 프로세스입니다. 반인종차별주의/인종차별반대주의(Antiracism)는 유색인종 커뮤니티에 불균형적으로 해를 끼치는 인종 차별적 관행, 정책 및 태도를 식중단 및 해체함으로써 인종적 경의를 보장하기 위해 적극적으로 노력하는 것입니다. MCPS에서는 이는 다음과 같습니다:
 - 우리의 신념, 관행, 상호작용이 인종별 불평등한 결과에 어 기여를 하는지에 대한 비평적 성찰이 매일 적용되도록 합니
 - 인종 차별주의가 우리가 일하고 살고 있는 지역 사회에서 야기한 세대적 피해와 불이익을 인정합니다.
 - 지배적인 문화의 우선순위가 인종적 불평등과 인종주의의 영속성에 어떻게 기여하는지를 이해합니다.
 - 맥락에서 인종적 불평등을 식별하고 교직원, 학생, 가족 및 지역사회 구성원과 협력하여 문제를 해결하고 서로가 책임을 공유합니다.
 - 유색인종인 학생, 교직원, 가족에게 차단되는 접근과 기회, 평등한 결과를 차단하는 인종차별적 정책, 관행, 절차를 저지하고 이를 제거합니다.
 - 유색인종인 학생, 교직원, 가족에게 교육적, 사회-정서적, 건강/보건적 결과에의 접근성, 기회 및 공평함을 창출하는 새로운 관행과 정책을 적극적으로 개발합니다.

- **인종차별주의(Racism)**는 다른 인종의 사회적, 경제적, 정치적 이점을 위해 인종 집단을 조직적으로 억압하는 것입니다. 인종차별주의는 내면화, 대인관계, 제도적, 구조적 등 여러 수준으로 이루어집니다.



- **문화적 숙련도(Cultural Proficiency)**는 학생들의 문화적 배경, 언어 및 학습 스타일을 우리 교육의 맥락 안에서 자산으로 알고, 평가하고, 긍정하는 것입니다.

2 - 영향을 미치는 데 도움이 되는 툴은 무엇입니까?

감사를 통해 일관된 형평성 툴의 필요성이 드러났습니다. 정책, 관행 및 이니셔티브를 만들고 구현할 때 모든 MCPS 직원은 다음을 사용합니다. 이러한 툴을 사용하면 공정한 결과를 보장할 수 있습니다.

인종차별 방지 교육구 시스템 감사는 MCPS 정책과 관행이 인종과 민족, 그리고 다른 정체성 요소에 따라 학생, 직원, 가족에게 다르게 영향을 미친다는 것을 확인하고 있습니다.

여러분은 처음부터 인종차별을 방지적이며 문화적 대응적인 렌즈를 갖고 계획을 시작하고 있습니까?

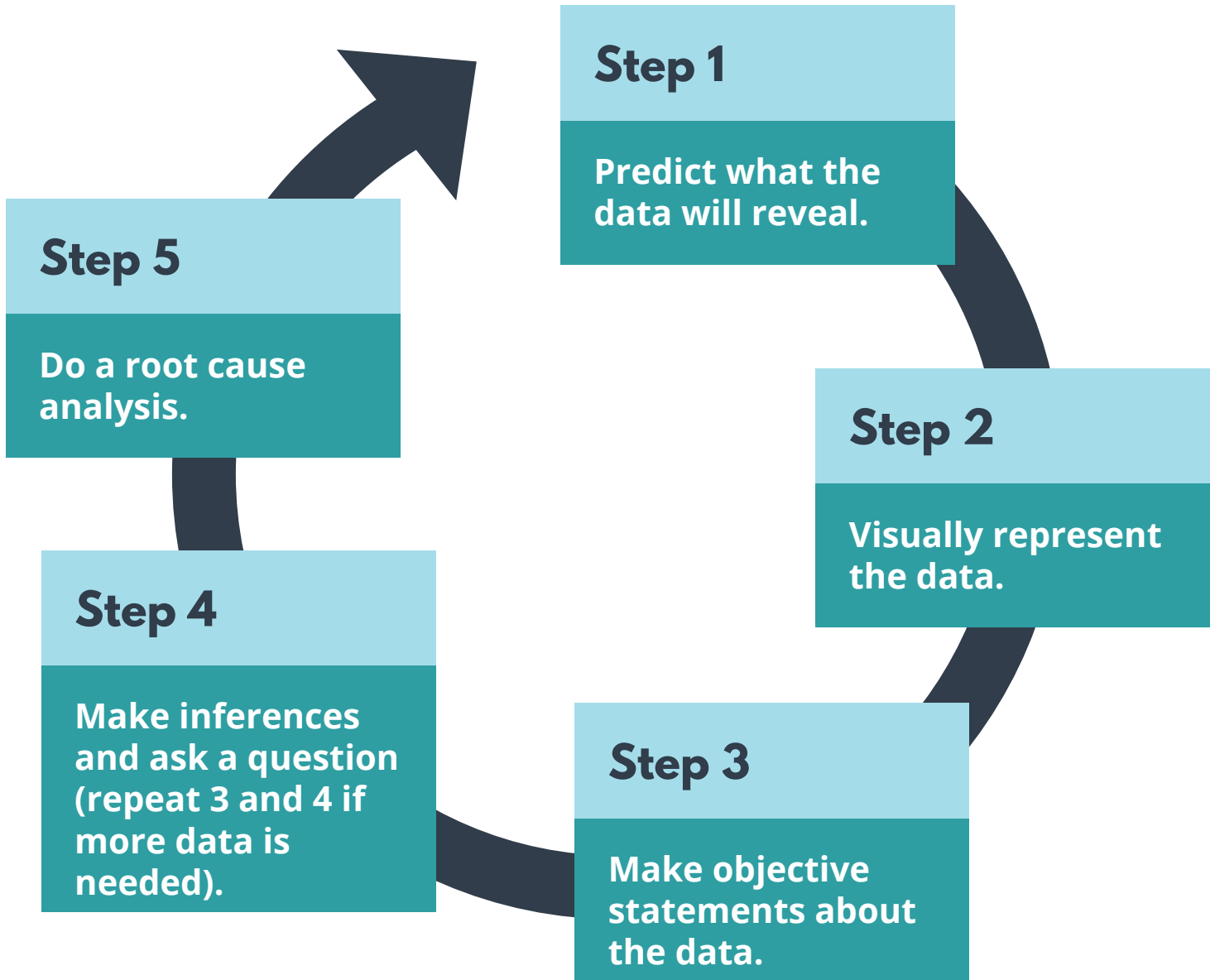
교육구의 성과 데이터와 감사 결과를 통해 MCPS 정책과 관행이 인종과 민족, 그리고 다른 정체성 요소에 따라 학생, 직원, 가족에게 다르게 영향을 미친다는 것을 확인합니다. 처음부터 인종차별 방지적이며 문화대응적인 렌즈를 통해 계획을 하는 것은 성공을 위해 필수적입니다.

현재 상태에서 반성하는 것과 앞으로 나아가고 싶은 것을 고려합니다. 절차 전체에서, 이러한 형평성에 영향을 주는 질문을 잠시 멈추고 반영해 봅니다.

이 대화/결정/실천/정책/규범/존재방식/신념/행동은 누구를 무시하거나 소외시키는가?	
이 대화/결정/실천/정책/규범/행동방식/신념/행동에서 누구의 목소리가 지배적이거나 우선시되는가?	
이 대화/결정/실천/정책/규범/행동방식/신념/행동에서 누구의 목소리가 지배적이거나 우선시되고 있는가?	
영향을 측정하기 위해 데이터 수집을 위한 어떤 단계가 있는가? 영향을 보여주는 데이터는 무엇인가?	
실행을 주도할 이해관계자는 얼마나 다양한가?	

데이터 기반 협업 학습 사이클

MCPS는 결정을 내리기 위해 학교와 사무실이 데이터를 보는 방식을 표준화했습니다. 이 이 사이클에는 다음 단계가 포함됩니다:



문제의 근본 원인은 무엇입니까?

우리는 실제 문제나 근본 원인을 이해할 시간을 들이지 않고 해결책을 찾는 경우가 많습니다. 이는 종종 부적절한 해결책으로 이어집니다. 예를 들어, 우리는 아스피린으로 열을 내리게 할 수 있습니다만, 아스피린은 열의 근본적인 원인을 해결해주지는 못합니다.

모든 직원은 보다 효과적이고 지속적인 솔루션을 만들기 위해 다음 질문을 사용합니다:

사건 또는 문제는 무엇인가?	
이 문제에서 보게 되는 패턴은 무엇인가? 개인의 신원 에 대해 구체적으로 설명합니다.	
패턴에 기여하는 정책과 실행은 무엇인가?	
패턴에 기여하는 신념 또는 정신적 모델 은 무엇인가?	