



MCPS

Antiracist System
Audit

Education
Equity
Excellence

maec.org

Synthèse

A propos du MAEC

Le MAEC est une organisation à but non lucratif dédiée à l'amélioration de l'accès à une éducation de qualité élevée pour les apprenants de diverses races, cultures, langues et économiques. Nous travaillons à promouvoir l'excellence et l'équité dans l'éducation pour atteindre la justice sociale.

Décharge de responsabilité

Le MAEC s'engage à partager les informations ayant trait aux questions d'équité en éducation. Le contenu de ce document a été élaboré dans le cadre d'un contrat avec Montgomery County Public Schools approuvé par le Conseil, portant sur un audit du groupe scolaire sur l'antiracisme par le MAEC. MCPS a payé la somme de 454 680\$ au MAEC pour effectuer l'audit du groupe scolaire sur l'antiracisme par le biais d'une dépense approuvée par le Conseil.

Copyright © 2022 Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. All rights reserved.

Suggestion de référencement bibliographique : Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. (2022). Audit du groupe scolaire de Montgomery County Public Schools sur l'antiracisme par le MAEC. Bethesda, MD. Edition : Septembre 2022.





Synthèse

Introduction

En octobre 2020, Montgomery County Public Schools (MCPS) a identifié la nécessité d'un audit du groupe scolaire sur l'antiracisme à la suite d'une série d'incidents racistes dans le comté de Montgomery. Les incidents racistes, combinés aux écarts de réussite des élèves noirs/afro-américains, hispaniques/latinos et/ou éligibles au système de repas gratuits et à prix réduit (services FARMS), ont conduit MCPS à se concentrer sur la lutte contre le racisme dans le district pour offrir une éducation de la meilleure qualité à tous ses élèves. L'effet disparate de la pandémie de COVID-19 sur les communautés de couleur a créé une urgence supplémentaire pour transformer les politiques, les modes de pédagogie et les pratiques éducatives afin d'apporter des approches antiracistes à-même d'impliquer tous les élèves dans le processus d'apprentissage.

MCPS a passé un contrat avec le Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. (MAEC) mener un audit du groupe scolaire sur l'antiracisme des pratiques, politiques et systèmes de MCPS. L'objectif de l'audit était d'identifier des moyens d'accroître l'accès, les opportunités et l'équité des résultats pour le bien-être académique et socio-émotionnel de chaque élève. Le MAEC a été chargé d'évaluer les efforts de MCPS pour atteindre l'équité raciale dans le district, en étudiant six domaines : (1) la culture scolaire, (2) la diversité de la main-d'œuvre, (3) les conditions de travail, (4) le programme d'études du Prekindergarten au 12ème grade, (5) les relations et l'implication de la communauté et (6) l'égalité d'accès.¹ Le MAEC a mené cet audit en plusieurs étapes sur deux ans (décembre 2020-juillet 2022) pendant la pandémie de COVID-19.

L'audit du système antiraciste a été la première opportunité exhaustive à l'échelle du groupe scolaire d'impliquer la communauté de MCPS pour discuter du rôle que joue la race dans tout le groupe scolaire. En se concentrant sur les expériences et les perceptions autodéclarées des élèves, des membres de la famille et du personnel, cet audit visait à donner un aperçu de la façon dont les politiques et pratiques actuelles sont vécues et comment ces expériences peuvent différer en fonction des identités sociales et des positions au sein du groupe scolaire. Le MAEC note que les politiques et les pratiques ont changé rapidement pour répondre aux besoins en mutation de la communauté de MCPS au cours des deux dernières années. En conséquence, il est possible que certaines des perceptions ou préoccupations des parties prenantes abordées dans cet audit soient désormais prises en compte par les nouvelles politiques de l'école et du district.

¹ Les domaines sont répertoriés dans le même ordre que dans la demande de propositions de MCPS ([MCPS, 2020b](#)). La liste n'est pas dressée par ordre d'importance.

Comité de pilotage

Pour s'assurer que les membres de la communauté MCPS puissent fournir des commentaires directs et dans la durée sur l'audit sur l'antiracisme du groupe scolaire, MCPS a convoqué un comité de pilotage représentatif composé de 43 élèves, membres de la famille, personnel, administrateurs et membres d'organisations de la communauté. Ce groupe a fourni des conseils sur les principaux aspects de l'audit, y compris les instruments et le processus de collecte de données.

Méthodologie

Cinq sources de données ont éclairé les observations de cet audit :

- 1. Examen de documents.** Le MAEC a mené un examen de 17 documents identifiés par MCPS pour obtenir une vue d'ensemble fondamentale du district. Ces documents contenaient des informations essentielles pertinentes pour l'audit du système sur l'antiracisme et ont été examinés et notés par des membres du personnel du MAEC à l'aide d'une rubrique développée en interne. Les observations générées par l'examen des documents ont renseigné le MAEC dans l'élaboration de protocoles de groupes de discussion et d'éléments d'enquête.
- 2. Outil d'audit des actions.** Le MAEC a administré son outil d'audit de l'équité aux membres des équipes de direction de l'instruction (ILT) et des bureaux centraux pour examiner la mesure dans laquelle les politiques, programmes et pratiques de MCPS affectent directement ou indirectement les élèves, le personnel, les familles et les autres membres de la communauté en termes de race, ethnicité et autres facteurs importants sur le plan socioculturel. Au total, 2 430 employés des écoles et 84 employés du bureau central du district ont rempli l'outil de vérification de l'équité. Les membres des ILT et des bureaux centraux se sont ensuite réunis pour discuter de leurs réponses et attribuer des notes de consensus à chacun des éléments, et compter au final 204 écoles et 16 bureaux centraux soumettant des notes de consensus.
- 3. Enquêtes auprès des parties prenantes.** En collaboration avec le comité de pilotage, le MAEC a élaboré des enquêtes auprès des parties prenantes comprenant des éléments qui s'alignent dans leur globalité sur les six domaines de l'audit sur l'antiracisme du groupe scolaire MCPS, à l'intention de trois groupes : (1) élèves, (2) personnel et (3) familles. Les éléments de l'enquête ont été adaptés aux sous-groupes d'élèves (élèves du deuxième partie de l'élémentaire, collégiens et lycéens) et aux sous-groupes de personnel (personnel enseignant, professionnels de soutien, administrateurs scolaires et personnel administratif, et administrateurs de district et personnel administratif). L'enquête était disponible en huit langues. Au total, le MAEC a recueilli 126 652 enquêtes auprès des parties prenantes : 40 123 réponses des familles, 11 316 réponses du personnel et 75 213 réponses des élèves.
- 4. Conversations de la communauté.** Le MAEC a tenu des conversations de la communauté avec des membres du NAACP Parents Council (NAACP), du Latino Student Achievement Action Group (LSAAG) et du Chinese American Parent Association of Montgomery County (CAPA-MC). Au total, 79 intervenants ont participé aux conversations de la communauté. Chaque session a été transcrite et analysée par thèmes par le personnel du MAEC.
- 5. Groupes de discussion et entretiens.** Le MAEC a mené un total de 32 groupes de discussion avec des élèves (deuxième partie de l'élémentaire, collège et lycée), des familles et du personnel (enseignants/personnel enseignant, administrateurs scolaires, personnel du bureau central et personnel de soutien) et a organisé quatre entretiens (un entretien avec un élève, un entretien avec un membre de la famille et deux entretiens avec des membres du personnel). Les groupes de discussion et les entretiens ont été organisés par groupe d'affinité raciale/ethnique, à l'exception de trois groupes de discussion familiaux qui ont été organisés en fonction d'une caractéristique commune (par exemple, avoir un enfant dans un programme de zéro à cinq ans, avoir un enfant du Kindergarten au 3ème grade ou avoir un enfant en situation de handicap). Les groupes de discussion ont été suivis par 94 membres de la famille, 74 membres du personnel de MCPS et 68 élèves de MCPS représentant 96 écoles à travers toutes les discussions.

Principales observations

L'audit sur l'antiracisme du groupe scolaire par le MAEC suggère que MCPS suit déjà un grand nombre des meilleures pratiques identifiées et dispose de politiques exhaustives pour travailler dans le sens de l'équité raciale. Dans toutes les phases de recueil de données, les parties prenantes ont signalé une satisfaction globale élevée à l'égard de MCPS. Cependant, les personnes de couleur de la communauté avaient des taux de satisfaction systématiquement plus faibles. Dans l'ensemble, les élèves, les familles et le personnel de couleur ont déclaré avoir une expérience moins satisfaisante avec MCPS que les autres membres de la communauté. L'audit sur l'antiracisme du groupe scolaire a également révélé que la mise en œuvre des politiques et l'application des meilleures pratiques diffèrent considérablement d'une école à l'autre, ce qui suggère que le système est actuellement fragmenté.

Domaine 1 : Culture à l'école

Observation 1.1 : MCPS déclare un engagement explicite à travailler vers la création d'une culture scolaire accueillante. La plupart des parties prenantes évaluent la culture scolaire comme excellente, mais il existe des différences dans la façon dont les élèves, le personnel et les membres de la famille vivent la culture scolaire en fonction de la race/ethnicité.

L'examen des documents a révélé que MCPS démontre un engagement explicite à façonner une culture scolaire accueillante dans ses politiques et systèmes de croissance professionnelle. Ces résultats ont été corroborés par les données de l'outil d'audit de l'équité, où la majorité des ILT ont systématiquement évalué les éléments liés au climat scolaire comme « établi » ou « avancé ». En outre, dans les enquêtes auprès des parties prenantes, les élèves et les familles ont montré des niveaux élevés d'accord avec les éléments liés à la culture scolaire. Dans la section relative à la culture scolaire de l'enquête auprès des familles, 84,1 % (n = 33 728) des répondants ont convenu que « le personnel de l'école de mon enfant (par exemple, les enseignants, les éducateurs spécialisés, les enseignants assistants, les paraprofessionnels) est sensible aux besoins de ma famille ». Toutefois, si la plupart des parties prenantes évaluent la culture scolaire comme excellente, il existe des différences dans la façon dont les élèves, le personnel et les membres de la famille vivent la culture scolaire en fonction de la race/ethnicité. Pour de nombreux éléments, l'analyse a révélé une proportion d'accord statistiquement significativement plus faible parmi les répondants de couleur.

Observation 1.2 : Les familles et les élèves signalent que les actes d'intimidation et la discrimination sur la base de la race sont un phénomène courant à MCPS.

MCPS dispose de politiques relatives à l'intimidation, au harcèlement et à la discrimination. Ces politiques pourraient être renforcées en définissant clairement et en donnant des exemples de préjugés haineux basés sur la race. Les preuves des élèves, des familles et du personnel indiquent qu'il existe un écart entre les politiques de MCPS et l'expérience d'actes d'intimidation et de discrimination pour les élèves, les familles et le personnel de couleur. La communauté de MCPS perçoit que l'intimidation sur la base de la race est omniprésente et empêche les élèves de couleur de se sentir à l'aise dans les écoles. Parmi les élèves de l'élémentaire, du collège et du lycée, une proportion statistiquement significativement plus élevée d'élèves de couleur était d'accord avec les déclarations liées au fait d'avoir été victime ou témoin d'acte d'intimidation sur la base de la race, de la couleur de la peau, de l'origine ethnique ou de la culture. Les actes d'intimidation, de harcèlement et de micro-agressions fondés sur la race et l'ethnicité ont été abordés dans 29 des 36 groupes de discussion et entretiens ; tous les groupes de discussion d'élèves ont soulevé ces questions. Les réponses des ILT sur l'outil d'audit de l'équité révèlent une autre lacune : alors que la plupart des employés du district définissent les attentes, enseignent et renforcent les comportements positifs ; il existe des variations dans la manière dont les écoles utilisent les données pour surveiller et lutter contre l'intimidation dans leurs écoles. La prévalence d'actes d'intimidation, de harcèlement et de discrimination fondés sur la race dans les écoles de MCPS démontre que le district ne crée pas systématiquement un environnement au sein duquel tous les élèves sont à l'abri des méfaits du racisme et des préjugés haineux.

Observation 1.3 : MCPS ne dispose pas d'un système complet à l'échelle du district qui puisse renforcer la capacité interne du personnel à organiser les conversations sur le sujet de la race et du démantèlement du racisme. Les membres de la famille remettent en question la capacité du personnel à promouvoir une réussite équitable pour tous les élèves.

L'examen des documents a révélé que MCPS est sans ambiguïté dans son intention d'être un groupe scolaire antiraciste. Au travers de ses récentes mises à jour des systèmes de croissance professionnelle, MCPS articule le rôle que le personnel

joue dans la lutte contre le racisme. Lors d'enquêtes auprès des parties prenantes, le personnel a déclaré rechercher des ressources pour comprendre et combattre le racisme, et a exprimé la conviction qu'il avait les connaissances et les compétences nécessaires pour identifier et mettre fin aux problèmes d'équité liés à la race. Cependant, de nombreuses parties prenantes estiment que l'approche actuelle de développement des capacités à l'échelle du système est fragmentée. Sur l'outil d'audit de l'équité, 18 % (n = 37) de tous les ILT ont évalué leurs écoles comme « En latence » à la déclaration : « Les membres du personnel sont formés à la signification d'être antiraciste. » Cela suggère que plusieurs écoles n'en sont qu'aux premiers stades de la construction d'une compréhension commune de la manière de mettre en œuvre des approches antiracistes. Les commentaires des groupes de discussion et l'examen des documents suggèrent que l'offre actuelle d'opportunités de développement professionnel en lien avec l'antiracisme est limitée. Bien que MCPS offre des formations obligatoires sur les préjugés implicites, le personnel de MCPS tend à les percevoir comme des opportunités autonomes plutôt que comme faisant partie d'un programme systémique. En outre, la responsabilité de s'assurer que le personnel a accès aux formations liées à la race et à l'antiracisme incombe aux membres du personnel et aux écoles. Certains exemples de situations particulières d'élèves, de familles et de personnel partagés lors de groupes de discussion et de conversations avec la communauté indiquent un modèle de pensée basée sur le déficit et un manque de compétence culturelle par certains membres du personnel de MCPS. Ce modèle affecte négativement l'apprentissage des élèves.

Observation 1.4 : Certains membres de la communauté de MCPS perçoivent que le personnel de l'école traite différemment les élèves et les membres de la famille de couleur sous la forme d'une discipline plus sévère et d'attitudes biaisées.

L'examen des documents a révélé que MCPS comprend l'importance des pratiques disciplinaires équitables. Cependant, les résultats issus de l'outil d'audit sur l'équité montrent que l'application du Code de conduite des élèves et la mise en œuvre des pratiques disciplinaires varient d'une école à l'autre. Vingt-neuf pour cent (n = 60) des ILT ont évalué leurs écoles comme « en latence » ou « émergentes » à la déclaration « le code de conduite est appliqué de manière juste et équitable, quelle que soit la race/ethnie ». L'enquête auprès des parties prenantes a révélé que certains membres de la communauté perçoivent une différence dans le traitement des élèves de couleur par rapport aux autres. Parmi les élèves des collèges et lycées qui ont répondu à l'enquête, 21,5 % (n = 12 011) étaient d'accord avec la déclaration « J'ai l'impression que le personnel de mon école fait des suppositions sur mon comportement en fonction de mon identité raciale ». Les taux d'accord étaient plus élevés pour les étudiants amérindiens/natifs de l'Alaska, noirs/afro-américains, asiatiques et hispaniques/latinos. De nombreux membres du personnel scolaire étaient également d'accord avec la déclaration « Certains élèves de mon école sont traités différemment en raison de leur race, leur couleur de peau, leur origine ethnique ou de leur culture », dont 42,7 % (n = 202) des administrateurs et 31,7 % (n = 2 422) des enseignants qui ont répondu à l'enquête. La disproportion raciale dans la discipline et l'incidence perçue de la race sur la discipline ont été discutés dans 52,8 % (n = 19) des groupes de discussion et des entretiens, le plus souvent par des élèves noirs/afro-américains. Les membres de la communauté ont perçu que les préjugés du personnel entraînent une disproportion dans la discipline et empêchent MCPS de créer une culture scolaire antiraciste et équitable au sein de laquelle tous les élèves s'épanouissent sur le plan scolaire et émotionnel.

Domaine 2 : Diversité du personnel

Observation 2.1 : MCPS communique clairement son intention de recruter dans le sens de la qualité, l'expertise et la diversité. Néanmoins, le personnel de couleur est sous-représenté à MCPS, dans le vivier de recrutement, la salle de classe et l'administration.

L'examen des documents a révélé que MCPS démontre clairement son intention de recruter des candidats issus d'horizons divers. Le district met également en œuvre plusieurs stratégies pour recruter et maintenir son personnel de couleur. Bien que les progrès se produisent graduellement, la majorité du personnel de MCPS (56,4 %) continue d'être blanche. L'écart de 46% entre la démographie du corps élève et la population active est l'un des plus élevés de l'État du Maryland ([Maryland State Department of Education, 2022b](#)).

Observation 2.2 : La communauté de MCPS perçoit de multiples obstacles au recrutement et au maintien d'un personnel diversifié.

Bien que MCPS soit explicite dans son engagement à accroître la diversité du personnel, la communauté MCPS perçoit qu'il y a des axes d'amélioration dans le développement d'un personnel représentatif de la composition raciale et ethnique du corps étudiant. Les membres de la communauté de MCPS perçoivent de multiples obstacles empêchant MCPS de recruter un personnel diversifié, y compris le manque de priorisation pour de cet objectif, un recrutement limité dans

divers districts scolaires et HBCU, les préjugés dans le processus de recrutement, les normes injustes pour les candidats de couleur et un manque de processus de recrutement clairs. L'examen des documents a révélé que MCPS suit déjà certaines des pratiques recommandées par les membres de la communauté pour augmenter les taux de personnel diversifié, mais les commentaires des groupes de discussion et des conversations de la communauté suggèrent que la communauté au sens large n'est pas au courant de bon nombre de ces efforts.

Observation 2.3 : Le personnel de races et d'ethnies différentes n'est pas réparti équitablement entre les différentes classifications d'emploi.

Malgré la sous-représentation signalée des origines diverses au sein de MCPS, lors de l'enquête, le personnel a montré un niveau général élevé d'accord sur le fait qu'ils communiquent régulièrement avec des collègues de race, couleur de peau, ethnie et culture différente de la leur. Ce niveau d'accord était sensiblement plus faible parmi le personnel de soutien et les enseignants que parmi les administrateurs de district. Lors des groupes de discussion et les conversations, les participants ont perçu que le personnel de couleur n'est pas réparti de manière égale entre les différentes classifications d'emplois, plus particulièrement chez les dirigeants à l'échelle de l'école et du district. Les participants ont perçu que les opportunités de promotion vers les postes de direction sont largement réservées au personnel blanc.

Observation 2.4 : Certains élèves et familles signalent que le manque de diversité du personnel conduit MCPS à être moins sensible aux différents besoins des élèves de couleur.

Lors de l'enquête auprès des parties prenantes, plus de 95% (n = 451) des administrateurs scolaires étaient d'accord avec la déclaration « les administrateurs de mon école sont sensibles aux différents besoins des élèves issus de divers groupes raciaux, ethniques et culturels ». Plus de 87% (n = 3 736) des enseignants étaient d'accord avec une déclaration similaire sur la réactivité du personnel enseignant. Interrogés sur la mesure dans laquelle les membres du personnel répondent aux besoins variés des groupes raciaux/ethniques et des communautés dans l'outil d'audit de l'équité, près de 60% (n = 122) des ILT ont classé leurs écoles comme « établies » ou « avancées ». Dans le recueil de données qualitatives, y compris au travers des conversations de la communauté, des commentaires d'enquêtes ouvertes et des groupes de discussion, les participants ont souligné le lien entre la diversité de personnel et la compétence culturelle, faisant souvent référence à la capacité du personnel à répondre aux besoins des élèves d'origine diverse. Certains parents et élèves ont partagé la conviction que le manque de diversité du personnel de MCPS contribue à une incapacité à vérifier les préjugés ou à remettre en question les stéréotypes ; répondre de manière appropriée aux incidents d'intimidation ou disciplinaires ; soutenir la capacité des enseignants à traiter des sujets difficiles ; avoir des relations appropriées avec tous les élèves ; et aborder les événements culturels pertinents.

Domaine 3 : Environnement de travail

Observation 3.1 : MCPS vise à favoriser une culture organisationnelle de respect.

Les documents et les politiques de MCPS ont démontré un objectif clair de favoriser une culture organisationnelle de respect conformément au *plan stratégique de MCPS 2022-2025*. La majorité des participants à l'enquête ont convenu que MCPS respecte leur culture, leur appartenance ethnique, leur religion et leurs besoins physiques. Sur l'outil d'audit de l'équité, 74,5% (n = 152) des ILT ont évalué leurs écoles comme « établies » ou « avancées » pour la déclaration « les membres du personnel initient des interactions professionnelles saines, productives et respectueuses avec d'autres membres du personnel issus de milieux culturels différents ». d'eux-mêmes. En revanche, la majorité des bureaux centraux ont estimé qu'ils ne disposaient pas de normes ou travaillaient toujours dans le sens de la pose de normes relatives à une culture de respect parmi le personnel, et 75% (n = 12) d'entre eux s'évaluaient dans ce domaine comme « Latent » ou « Emergent ».

Observation 3.2 : Le personnel perçoit que MCPS n'a pas une approche collective et systémique de l'antiracisme.

Le district est moins explicite sur un engagement collectif contre l'antiracisme à l'échelle de l'école. Sur l'outil d'audit de l'équité, les ILT ont évalué leurs écoles comme étant faibles sur la déclaration « Le personnel partage une compréhension commune de la façon d'être antiraciste », avec seulement 8,3% (n = 17) des ILT évaluant leur école comme « établie » et aucun ILT n'évaluant leur école comme « avancée ». Au niveau du district, 81% (n = 13) des bureaux se sont classés comme « En latence » et 19% (n = 3) comme « Émergent ». Le personnel qui a participé aux groupes de discussion et aux entretiens a indiqué qu'il ne perçoit pas que MCPS a une approche collective et systémique de l'antiracisme.

Observation 3.3 : Le personnel exprime son incertitude quant au fait que l'administration de l'école et/ou le district traite les cas d'intimidation, de discrimination ou de harcèlement.

Plus de la moitié des administrateurs de district (54,8%, n = 212) et plus d'un tiers du personnel de soutien (35,8%, n = 1 006) et des enseignants (34,5%, n = 2 638) ignore si la question des actes d'intimidation, de discrimination ou de harcèlement lié à la race, à la couleur de la peau, à l'origine ethnique ou à la culture entre ou parmi le personnel, les collègues ou les superviseurs, est traitée. Les groupes de discussion et les participants aux entretiens ont indiqué qu'il existe des problèmes affectant le personnel de couleur qui ne sont souvent pas résolus, et que les membres du personnel ne disposent pas d'un lieu sûr ou pragmatique pour signaler les plaintes.

Observation 3.4 : Le personnel rapporte des niveaux élevés de satisfaction au travail dans tout le district, mais il subsiste des différences dans l'expérience des conditions de travail à MCPS en fonction des identités raciales/ethniques.

Les administrateurs scolaires et les enseignants rapportent des niveaux élevés de satisfaction au travail, mais les enseignants et les administrateurs de couleur, en particulier noirs/afro-américains, avaient des taux de satisfaction légèrement inférieurs. Des disparités statistiques significatives ont été notées dans la façon dont les administrateurs scolaires noirs/afro-américains ont répondu à l'enquête auprès des parties prenantes en comparaison avec leurs collègues d'autres races/ethnies sur quatre points : être tenus aux mêmes normes que les autres administrateurs scolaires ; être traité différemment en raison de sa race, de sa couleur de peau, de son origine ethnique ou de sa culture ; le niveau d'aisance à parler de race avec d'autres membres du personnel de l'école ; et entendre le personnel de l'école dire des choses liées à la race, à la couleur de la peau, à l'ethnicité ou à la culture qui les mettent mal à l'aise. Les administrateurs scolaires de couleur qui ont participé aux groupes de discussion et aux entretiens - en particulier les administrateurs scolaires noirs/afro-américains - ont souligné des expériences de leur autorité minée, des contributions remises en question et un environnement de travail caractérisé par de fréquentes micro-agressions. Ces administrateurs scolaires parlaient également de sentiments d'épuisement et d'isolement.

Domaine 4 : Programmes d'études du Pre-K au 12ème grade

Observation 4.1 : Le programme PreK-12 de MCPS varie dans son intégration de la race, de la diversité et de l'inclusion ; certains membres de la communauté aimeraient que le programme soit plus diversifié et représente les identités raciales/ethniques des élèves.

Dans son examen des cadres du programme d'études de MCPS, le MAEC a constaté que la majorité des matières et des cours manquent de références à la race et aux contributions des personnes de couleur. Seuls les programmes d'études d'anglais et d'études sociales examinent de manière critique et intentionnelle la race et l'ethnicité. Les informations recueillies à partir des enquêtes des parties prenantes et des groupes de discussion ont révélé que, bien que de nombreux membres de la communauté de MCPS se sentent représentés dans le programme, certains élèves se sentent exclus par ce qui est et n'est pas enseigné en classe. Lors de l'enquête auprès des parties prenantes, 50,7% (n = 9 890) des élèves de l'élémentaire et 59,9% (n = 33 382) des élèves du collège et du lycée étaient d'accord avec la déclaration « ce que j'apprends à l'école reflète les expériences et les contributions des personnes de ma race, origine ethnique et/ou culturelle. De même, parmi le personnel, 49,8% (n = 236) des administrateurs scolaires et 57,1% (n = 4 366) des enseignants étaient d'accord sur le fait que le programme reflète les expériences et les contributions de personnes issues de milieux raciaux, ethniques et/ou culturels historiquement sous-représentés. Sur l'outil d'audit de l'équité, 74,5% (n = 152) des ILT ont évalué leurs écoles comme en « Latence » ou « Émergente » sur la déclaration « Les enseignants sont dotés des connaissances et des compétences nécessaires pour intégrer des perspectives, des expériences et des contributions raciales et ethniques diverses dans leur pédagogie en classe. » En réponse à la déclaration « Les manuels et autres matériels pédagogiques recommandés - dans toutes les matières - reflètent des expériences et des perspectives raciales et ethniques diverses », 88,7% (n = 178) des ILT ont évalué leur école comme en « latence » ou en « émergence ». Ces observations suggèrent que la diversité raciale et l'inclusion ne sont pas complètement intégrées dans le contenu du programme d'études de MCPS.

Observation 4.2 : Les élèves et les membres de la famille ont le sentiment que le personnel n'est pas formé pour enseigner l'histoire des différents groupes raciaux avec nuance et sensibilité culturelle.

La majorité des enseignants (63,2%, n = 4 834) ont indiqué qu'ils ont la capacité d'enseigner de manière adaptée à la culture et qu'ils bénéficient d'opportunités de développement professionnel liées à des pratiques pédagogiques adaptées à la culture (76,9%, n = 5 876). Cependant, lors des groupes de discussion et des conversations de la communauté, les participants ont partagé des expériences indiquant que certains enseignants de MCPS n'ont pas la capacité d'enseigner l'histoire des groupes raciaux et ethniques avec nuance et sensibilité. Ce décalage indique que certains enseignants ne sont éventuellement pas conscients de leurs préjugés et que leur enseignement n'est pas culturellement sensible et ne répond

pas aux besoins des divers élèves. Sur la base de l'outil d'audit d'équité, il semble que les écoles de MCPS doivent investir plus d'efforts dans la mise en œuvre de pratiques d'enseignement adaptées à la culture. A la déclaration : « Les sujets/ problèmes sensibles à la culture sont abordés de manière à ne pas stéréotyper ou stigmatiser des groupes particuliers (par exemple, les cours sur l'esclavage, les insultes raciales, etc.) », 9,8% (n = 20) des ILT ont qualifié leur école de « Latente » et 57,4% (n = 117) des ILT ont qualifié leur école d'« émergente ». Les participants aux groupes de discussion ont partagé de manière récurrente le thème des noirs/afro-américains représentés négativement dans le programme d'études, principalement dans le contexte de la pauvreté et/ou de l'esclavage. Dans les groupes de discussion et les conversations de la communauté, les participants ont félicité certains enseignants qui dépassent le cadre du programme d'études de MCPS pour créer leurs propres cours et choisir des matériels pertinents pour leurs élèves. Cependant, de nombreux participants ont perçu un manque général de sensibilité aux expériences vécues et à l'histoire de l'ensemble des élèves.

Observation 4.3 : Les familles ont l'impression que les écoles enseignent rarement aux élèves les préjugés raciaux et la manière de lutter contre la discrimination.

Les familles ont exprimé leur incertitude quant à savoir si les membres du personnel de MCPS étaient prêts à enseigner efficacement le racisme et comment y faire face. Dans l'enquête auprès des familles, plus d'un tiers (34,6%, n = 13 868) des répondants ont sélectionné « Je ne sais pas » lorsqu'on leur a demandé si leur enfant était informé des effets négatifs du racisme dans leurs cours. Lors de l'administration de l'outil d'audit de l'équité, aucune école ne s'est classée comme « avancée » sur les déclarations liées à la sensibilisation des élèves aux effets des préjugés raciaux et de la discrimination, et à la manière d'y faire face. La communauté a exprimé son inquiétude quant à la pertinence de la préparation du personnel pour mener des conversations difficiles sur la race. Il existe également des preuves du désir des élèves d'en savoir plus sur le racisme et l'antiracisme à l'école. Plus de 70,6% (n = 39 351) des élèves du collège et du lycée étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'ils « aimeraient en savoir plus sur la race, l'ethnicité et/ou l'antiracisme à l'école ».

Observation 4.4 : La communauté de MCPS est divisée quant au rôle de l'antiracisme dans le programme d'études. Certains partagent qu'il existe un compromis entre promouvoir du contenu antiraciste et du contenu rigoureux sur le plan académique.

Lors de l'enquête auprès des familles, 88% (n = 35 314) des répondants étaient d'accord avec la déclaration : « Je crois que mon enfant doit apprendre à reconnaître, comprendre et combattre le racisme. » Les réponses ouvertes à l'enquête ont démontré une variation nuancée des opinions de ceux qui soutenaient l'inclusion de l'antiracisme dans le programme et de ceux qui s'y opposaient. Il y avait des variations considérables dans la façon dont l'antiracisme devrait être enseigné en classe. Dans les commentaires de l'enquête ouverte, les élèves du collège et du lycée ont exprimé leur intérêt à en savoir plus sur l'antiracisme à l'école. Comme dans l'enquête auprès des familles, les points de vue divergeaient sur la valeur de l'apprentissage de l'antiracisme. Certains élèves ont déclaré que l'antiracisme n'était pas utile pour leur éducation, que c'était un sujet inconfortable à discuter ou que se concentrer sur la race ne faisait que provoquer davantage de conflits. Bien qu'il y ait un large consensus parmi les élèves et les familles sur le fait que l'antiracisme devrait être inclus dans le programme d'études, il existe également une opposition substantielle. Parmi ceux qui souhaitent que l'on discute de l'antiracisme en classe, les opinions divergent sur la manière d'aborder le sujet. Il y a aussi des familles et des élèves qui s'opposent complètement à l'enseignement de l'antiracisme. Beaucoup de ceux qui s'y opposent mentionnent que l'enseignement de l'antiracisme vient compromettre la rigueur académique.

Domaine 5 : Relations et implication de la communauté

Observation 5.1 : MCPS a établi des politiques qui favorisent l'implication de la famille et de la communauté. La plupart des employés accordent une note élevée à leur école et lieu de travail pour les déclarations liées à l'implication de la famille et de la communauté.

Dans l'examen des documents, le MAEC a constaté que MCPS énonce clairement l'importance de s'impliquer avec les communautés pour comprendre véritablement leurs besoins et recueillir leurs commentaires et leurs points de vue. S'agissant de l'outil d'audit de l'équité, les ILT ont affirmé qu'il existe des politiques établies et un engagement commun à impliquer les familles et la communauté. Près de 54% (n = 110) des ILT ont évalué leur école comme « établie » ou « avancée » en répondant à la déclaration : « L'école planifie l'implication des familles pour offrir des opportunités qui impliquent tout le personnel de l'école et toutes les familles. » La majorité des membres du personnel interrogés, y compris les enseignants, les administrateurs scolaires, les administrateurs de district et le personnel de soutien, ont

convenu que leur école ou lieu de travail interagissait avec les familles de manière culturellement adaptée. Les réponses à ces questions de l'enquête n'ont pas beaucoup varié en fonction de la race des répondants, à deux exceptions notables : bien que la majorité du personnel ait convenu que leur école impliquent les familles de manière culturellement adaptée, une part inférieure statistiquement significative d'enseignants et administrateurs noirs/afro-américains et asiatiques était d'accord.

Observation 5.2 : Certains membres du personnel perçoivent que le système actuel de communication et d'implication de la famille crée des obstacles pour les familles de couleur et déclarent ne pas savoir comment mettre en œuvre des stratégies d'implication de la famille dans la politique ABC du district ABC - Implication des parents et de la famille.

Sur l'outil d'audit de l'équité, 80,9% (n = 165) de tous les ILT ont évalué leur école comme « En latence » à la déclaration : « Le personnel connaît les stratégies de mise en œuvre de l'implication de la famille, conformément à la politique ABC du district - Implication des parents et de la famille » Les ILT ont également attribué une note faible à leur école à une question demandant si leur école dispose d'un plan adapté à la culture pour l'implication de la famille. Cette observation a été corroborée par le personnel qui a participé aux groupes de discussion. Certains ont partagé des expériences négatives sur la façon dont MCPS implique les familles et la communauté. Certains participants aux groupes de discussion ont également perçu que la communication entre MCPS et toutes les familles n'est pas efficace et exclut les familles qui ne parlent pas anglais et les familles aux moyens économiques moindres. Le personnel et les familles ont signalé que le groupe scolaire de MCPS est difficile à appréhender.

Observation 5.3 : Alors que la plupart des familles conviennent que la communication de leur école est facile à comprendre et aide à soutenir leur enfant, certaines familles rencontrent des obstacles à la communication. Ces obstacles comprennent des messages peu clairs et décousus, trop d'informations et des difficultés à appréhender les plateformes virtuelles.

Dans l'ensemble, il existe des preuves que MCPS a établi des mécanismes de communication avec les membres de la famille. Sur l'outil d'audit de l'équité, 79,9% (n = 163) de tous les ILT ont évalué leur école comme « Etablie » ou « Avancée » à la déclaration : « L'école initie un dialogue (à la fois virtuel et en présentiel) en utilisant plusieurs méthodes (par exemple, des appels téléphoniques, des visites à domicile, etc.) dans des langues que les familles peuvent comprendre. » La majorité des répondants à l'enquête auprès des familles ont déclaré être satisfaits des pratiques actuelles d'implication de la famille et de la communauté de MCPS. En réponse à la déclaration de l'enquête, « La communication de l'école de mon enfant est facile à comprendre et m'aide à savoir comment soutenir mon enfant », 86,9 % (n = 34 884) des membres de la famille étaient d'accord. Cependant, 27,7 % (n = 15 760) des familles ne savaient pas ou n'étaient pas d'accord avec le fait que l'école de leur enfant les impliquait de manière à respecter et à honorer la culture. De la même façon, à la déclaration « Il y a au moins une personne à l'école de mon enfant avec qui je me sens assez à l'aise pour parler lorsque j'ai une question ou une inquiétude », 19% (n = 7 595) des familles n'étaient pas d'accord ou ont choisi l'option « Je ne sais pas ». Les retours lors des phases de commentaires libres de l'enquête portait sur les thèmes centraux suivants : les obstacles à la communication, comme être submergé d'informations ; la communication peu claire et non coordonnée ; la communication caractérisée comme unilatérale ou biaisée envers les familles blanches ; et la frustration avec les plateformes en ligne, telles que ParentVue. Dans les groupes de discussion, les participants ont exprimé leur préoccupation sur le fait que MCPS est difficile à appréhender. Ils ont indiqué qu'il existe un minimum de soutien et de communication pour aider les parents, en particulier les parents nouveaux arrivants, à appréhender un système complexe. Bien que les résultats de l'enquête suggèrent que la majorité des parties prenantes sont satisfaites des pratiques d'implication actuelles de MCPS, il existe également des preuves que les pratiques actuelles ne touchent pas équitablement tous les membres de la famille et de la communauté.

Observation 5.4 : Il existe des différences dans la façon dont les familles et les membres de la communauté vivent MCPS en fonction de la race/ethnicité. Les familles de couleur perçoivent des défis lorsqu'elles s'impliquent avec le district.

La communauté de MCPS a perçu que la race affecte la façon dont MCPS implique les familles. Sur l'outil d'audit de l'équité, 71.6% (n = 146) de tous les ILT ont évalué leur école comme « En latence » à la déclaration : « Les élèves et les familles de diverses races/ethnies font partie du processus de planification de l'amélioration de l'école. De plus, il y avait une différence statistiquement significative dans la façon dont les familles de couleur ont répondu aux questions de l'enquête relatives à l'implication scolaire et au niveau de confort d'interaction avec le personnel de l'école. En réponse à l'élément de l'enquête, « L'école de mon enfant implique ma famille de manière à respecter et à honorer notre culture », les familles blanches, suivies des familles hispaniques/latinos, étaient d'accord avec la déclaration à un taux plus élevé par rapport

aux familles noires/afro-américaines, multiraciales, amérindiennes et natives de l'Alaska, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, et natives d'Hawaï/des îles du Pacifique. Dans les commentaires de l'enquête ouverte, les membres de la famille de plusieurs groupes raciaux ont déclaré se sentir marginalisés. De nombreuses familles ont fait des commentaires sur le manque de services dans des langues autres que l'anglais. Dans les conversations de la communauté, les participants ont exprimé que les familles de nouveaux arrivants manquent souvent de compréhension du système éducatif américain et ont cité les barrières linguistiques comme un problème particulièrement important pour la communauté hispanique/latino. Il semble y avoir une variabilité dans les types et les niveaux de communication que les familles reçoivent dans l'ensemble du système. Certaines familles, notamment les familles de couleur, se sentent exclues de l'information.

Observation 5.5 : Certaines familles signalent une méfiance à l'égard de MCPS en raison d'un manque de transparence. Elles ont le sentiment que le district communique intentionnellement avec les familles de couleur à propos des événements programmés, des programmes d'enrichissement et des programmes universitaires et professionnels, des informations sur les cours, des conflits impliquant des élèves et des attentes des parents.

Au cours des groupes de discussion et des entretiens, de nombreux parents ont fait part de leur sentiment d'un manque intentionnel de transparence au sein de MCPS. Les familles d'élèves de couleur ont perçu un manque d'accès, de transparence et de communication sur les cours avancés et les programmes Magnet, ce qui a entraîné l'exclusion des élèves de couleur des opportunités. Les participants aux conversations de la communauté ont partagé un sentiment similaire lorsqu'ils ont discuté du manque d'informations disponibles concernant les programmes universitaires et les mises à jour importantes. À travers des groupes de discussion, des conversations de la communauté et des commentaires ouverts d'enquêtes, les membres de la famille ont expliqué comment le manque de transparence dans la communication peut conduire à la méfiance envers l'ensemble du groupe scolaire.

Observation 5.6 : De nombreuses familles perçoivent l'absence d'une stratégie claire à l'échelle du district sur la manière d'inclure les diverses communautés dans l'amélioration de l'école et de répondre aux besoins des élèves. Les membres de la communauté perçoivent également un manque d'inclusivité dans les associations de parents d'élèves (PTA).

Alors que MCPS indique clairement l'importance d'impliquer les communautés, le mode de travail de MCPS avec les communautés pour répondre aux besoins des divers élèves n'est pas clair d'après l'examen des documents. Un peu moins de 60% (n = 23 681) des membres de la famille qui ont participé à l'enquête étaient d'accord avec la déclaration : « L'école de mon enfant m'a demandé un retour et des suggestions sur la façon d'améliorer l'éducation de mon enfant." Cependant, 46,8% (n = 18 753) des membres de la famille n'étaient pas d'accord ou ont répondu « Je ne sais pas » à la déclaration : « L'école de mon enfant m'a demandé des commentaires et des suggestions sur la façon d'améliorer l'école." Lors des groupes de discussion et des entretiens, les discussions sur la façon dont les écoles de MCPS impliquent les familles tournaient souvent autour des associations de parents d'élèves (PTA). Plusieurs participants ont partagé des expériences positives avec les PTA de leur école. Cependant, la majorité des familles des groupes de discussion ont exprimé un manque de diversité et de représentation des différentes origines raciales et ethniques au sein des PTA. L'accessibilité a été une préoccupation essentielle pour les participants en besoin de matériels en langues autres que l'anglais.

Domaine 6 : Équité d'accès

Observation 6.1 : MCPS vise à créer un accès équitable aux ressources, aux installations et aux classes, indépendamment de la race, l'ethnie ou la culture des élèves. Les écoles varient dans l'équité d'accès aux ressources.

Dans l'examen des documents, le MAEC a constaté que MCPS aspire à diriger le financement pour améliorer l'accès équitable aux ressources pour tous les élèves. Lors de l'enquête auprès des parties prenantes, 72,2% (n = 28 975) les familles ont répondu positivement à la déclaration « Les élèves de l'école de mon enfant bénéficient d'un accès équitable aux ressources, aux installations et aux cours universitaires avancés, quelle que soit leur race, leur origine ethnique ou leur culture ». Les taux d'accord variaient pour les membres du personnel en fonction de leur rôle : 86,5% (n = 409) des administrateurs scolaires et 87,0% (n = 6 645) des enseignants ont indiqué leur accord. Seuls 42,4% (n = 164) des administrateurs de district et 63,6% (n = 1 791) du personnel de soutien ont indiqué leur accord. Des taux d'accord plus faibles entre plusieurs rôles professionnels suggèrent une hétérogénéité dans l'accès aux ressources pour les élèves issus de milieux raciaux et ethniques divers. Les élèves, les familles et le personnel qui ont participé aux groupes de discussion ont en outre signalé que les ressources ne sont pas toujours accessibles ou réparties de manière équitable. Parmi les facteurs qui freinent à la fois la fourniture et la disponibilité des ressources, des installations et des programmes,

le personnel et les familles ont cité le manque de financement équitable, la collecte de fonds et la conception des programmes. Il est clair qu'il existe d'excellents programmes et ressources dans les écoles de MCPS. Garantir l'accès aux ressources, aux installations et aux programmes universitaires avancés nécessite un travail plus équitable et délibéré.

Observation 6.2 : MCPS valorise l'importance d'utiliser les données pour promouvoir des résultats d'apprentissage équitables. Certains membres de la communauté ont le sentiment que les données sont souvent recueillies mais ne sont pas pleinement utilisées.

Les réponses aux enquêtes auprès des parties prenantes ont révélé qu'une majorité d'employés sont d'accord avec le fait que la ventilation des données sur les élèves par race, origine ethnique et groupes linguistiques est pratiquée à l'échelle du système. De la même façon, la majorité des ILT ont classé leurs écoles comme « établies » ou « avancées » sur l'outil d'audit de l'équité en réponse à une série de déclarations sur les données de l'outil Performance Matters régulièrement ventilées, analysées et discutées par différents groupes raciaux, ethniques, et linguistiques. Le personnel du district, le personnel de l'école et les familles n'étaient pas d'accord sur la mesure dans laquelle MCPS utilise les données ventilées pour prendre des décisions éclairées et équitables. Les participants aux groupes de discussion, y compris le personnel et les familles, ont eu le sentiment qu'il y a un décalage entre le recueil des données de MCPS et son utilisation. Ces participants ont indiqué que MCPS est au courant que les données ventilées démontrent une disproportion, des écarts de réussite et des conditions de travail inéquitables basées sur la race, l'origine ethnique et le groupe linguistique ; mais ils perçoivent que le district n'en fait pas assez pour résoudre ces problèmes. Alors que certains membres du personnel signalent des efforts pour utiliser des données désagrégées pour développer des solutions qui favorisent l'équité, d'autres membres du personnel et les familles perçoivent peu de progrès vers des résultats équitables. Le personnel et les familles ont le sentiment que MCPS est réticent à initier des conversations difficiles sur la base des données pour apporter des changements durables.

Observation 6.3 : Les membres de la communauté ont le sentiment qu'un manque de compétence culturelle parmi le personnel entraîne une discrimination à l'encontre des élèves de couleur et les empêche de recevoir les ressources dont ils ont besoin pour répondre à leurs divers besoins d'apprentissage.

Au travers des groupes de discussion, des entretiens et des conversations de la communauté, les familles, les élèves et le personnel de MCPS ont identifié la prévalence de comportements discriminatoires, de préjugés et de stéréotypes du personnel envers les élèves noirs/afro-américains, hispaniques/latinos et asiatiques. Les participants aux groupes de discussion ont signalé que ces interactions créent souvent des environnements de classe et d'école qui limitent l'accès aux ressources pour les élèves de couleur et suscitent en eux un sentiment d'exclusion.

Observation 6.4 : De nombreux membres de la communauté MCPS ont le sentiment que les élèves de couleur ne bénéficient pas d'opportunités équitables pour s'inscrire à des cours rigoureux qui les préparent pour l'université et/ou une voie professionnelle.

Dans l'examen des documents, le MAEC a constaté une sous-représentation des apprenants de diverses races et ethnies dans les cours rigoureux et avancés. Les élèves et les familles ont partagé que les cours avancés sont moins accessibles aux élèves de couleur. Les participants aux groupes de discussion, aux entretiens et aux conversations de la communauté ont souligné un certain nombre de facteurs qui empêchaient l'accès à des cours rigoureux et avancés pour les apprenants de diverses races et ethnies. A l'échelle du groupe, les membres de la famille et le personnel ont mentionné la prévalence du suivi dès le plus jeune âge et le manque de placement proportionné des élèves noirs/afro-américains et hispaniques/latinos sur des filières avancées. Les participants ont indiqué que les préjugés et la discrimination des enseignants pourraient être des facteurs déterminants pour les recommandations de cours. Bien que MCPS déclare son engagement par son approche Tous, sans exception » pour la réussite des élèves, les observations issues du recueil des données indiquent que les élèves de couleur manquent d'accès, d'opportunités et de ressources nécessaires pour atteindre leur plein potentiel.

Conclusion

En réponse aux observations de l'audit sur l'antiracisme de MCPS, le MAEC propose une liste détaillée de recommandations alignées.

[Voir les recommandations.](#)



Recommandations

Pour MCPS et la prise en considération de la communauté au sens large, le MAEC présente ces recommandations issues des observations de l'audit du système sur l'antiracisme de MCPS. Les recommandations suivantes comprennent deux niveaux : (1) des recommandations plus larges qui s'appliquent aux six domaines établis par le district pour l'audit du système sur l'antiracisme de MCPS et (2) des recommandations spécifiques à un domaine. Les recommandations transversales fournissent un cadre pour guider le travail d'équité raciale de MCPS et sont conçues pour être mises en œuvre par phases, car elles s'appuient les unes sur les autres. Les recommandations spécifiques au domaine fournissent des stratégies pour cibler les besoins spécifiques identifiés dans chacun des domaines de l'Audit du système sur l'antiracisme de MCPS. Les deux niveaux de recommandations sont fondés sur plus de 30 ans de travail du MAEC sur l'équité en matière d'éducation dans les districts scolaires à travers le pays et sur la recherche fondamentale dans les domaines de l'équité en matière d'éducation, avec un accent particulier sur la scolarisation antiraciste.

Recommandations transversales

La planification et la mise en œuvre réussies d'une vision d'équité raciale à l'échelle du district nécessitent cinq éléments : Cohérence, responsabilité, renforcement des capacités centré sur l'équité, recueil continu de données et confiance dans les relations. Le MAEC recommande à Montgomery County Public Schools de pratiquer :

- I. **La cohérence** : Pour faire de nouveaux progrès dans la promotion de l'équité raciale à travers MCPS, le district doit développer un plan systémique et cohérent pour résoudre les problèmes identifiés dans ce rapport. Ce plan peut être intégré en tant qu'amendement au *plan stratégique* actuel. Une approche systémique et cohérente du travail sur l'équité raciale exige que les « éléments organisationnels du district - sa culture, ses systèmes, ses structures, ses ressources et ses parties prenantes soient utilisés pour mettre en œuvre une théorie du changement fondée sur l'équité raciale et une stratégie alignée sur une vision solide d'un enseignement d'excellence qui adaptif à la culture » (Cheatham et al., 2020). La stratégie doit être « érigée en partenariat avec la communauté » que le district dessert (Cheatham et al., 2020, p. 1). Le *plan stratégique* actuel de MCPS articule une vision et une stratégie pour l'amélioration du district qui comprend des méthodes qui peuvent promouvoir l'équité raciale à travers différentes dimensions organisationnelles, y compris l'excellence académique, le bien-être et le soutien familial, et l'excellence opérationnelle et

professionnelle (MCPS, 2022a). Certaines de ces stratégies intègrent déjà des recommandations suggérées par le personnel de MCPS, les élèves, les familles et les groupes de la communauté. Pour s'appuyer sur ce travail, MCPS devrait développer une théorie du changement centrée sur l'équité raciale qui « représente ce qui compte le plus » pour la communauté du district (Cheatham et al., 2020). MCPS doit également s'assurer que la mise en œuvre du plan d'équité raciale centré sur cette théorie du changement soit communiqué régulièrement à la communauté du district. Une communication régulière au sujet de la mise en œuvre alignera les perceptions de la communauté sur les objectifs et les stratégies d'équité raciale déclarés et adoptés par le district.

- II. La responsabilité en matière de travail d'équité raciale :** MCPS doit créer des mécanismes et des processus de responsabilité externe rigoureuse de son travail d'équité raciale afin d'assurer la mise en œuvre cohérente de la vision centrée sur l'équité raciale du district, à tous les niveaux de son organisation. Les familles, les élèves et les enseignants doivent savoir que leurs commentaires conduisent à des changements concrets dans la manière dont MCPS aborde les problèmes liés à l'équité raciale. Des mesures de responsabilité de la communauté formalisées et des indicateurs de responsabilité, intégrées à celles décrites dans le *plan stratégique* de MCPS, fourniront une plus grande transparence sur la manière dont le district met en œuvre ses objectifs déclarés d'équité raciale.
- III. Le renforcement des capacités axé sur l'équité :** La planification et la mise en œuvre réussie d'une vision pour l'équité raciale et une stratégie cohérente à l'échelle du district nécessitent un renforcement des capacités centré sur l'équité. L'unité des initiatives d'équité de MCPS offre actuellement diverses opportunités de renforcement des capacités, y compris dans le cadre de cercles d'étude sur le leadership, de modules d'équité, de consultations et de coaching pour faire face aux incidences de haine et de préjugés. MCPS doit fournir au personnel des opportunités d'apprentissage professionnel plus systématiques et continues pour aborder les problèmes d'équité raciale qui surviennent dans leurs rôles respectifs. Exemples : communautés de pratique, coaching individualisé en matière d'équité et animation de groupes d'affinité. Le renforcement des capacités centré sur l'équité permet la mise en œuvre du *plan stratégique* et des plans d'amélioration de l'école sur la base d'un accord mutuel débouchant sur des résultats bien définis et mesurables. Les familles, les élèves et les membres de la communauté doivent être inclus dans ces opportunités d'apprentissage professionnel pour une collaboration et un partenariat authentiques à même de générer en collaboration des solutions réactives. Ce niveau de collaboration entre la communauté et le district scolaire tire parti des forces de la communauté et conduit à des solutions durables qui favorisent l'équité. Le développement de partenariats entre les élèves, le personnel, les membres de la famille et les membres de la communauté élargie de MCPS aidera le groupe scolaire à créer un effet collectif, défini comme « un réseau de membres de la communauté, d'organisations et d'institutions qui font progresser l'équité en travaillant ensemble, en alignant et en intégrant leurs actions. pour parvenir à un changement au niveau de la population et des systèmes » (Kania et al., 2021, p. 38).
- IV. Le recueil de données continu :** La planification et la mise en œuvre réussie d'une stratégie d'équité raciale à l'échelle du district nécessite un recueil continu de données pour évaluer l'efficacité des stratégies et repérer les domaines à réévaluer. Le *plan stratégique* comprend plusieurs indicateurs pour chacun de ses objectifs sur les trois domaines prioritaires. Beaucoup d'entre eux sont des points de données sommatifs, qui sont essentiels pour déterminer l'efficacité de la mise en œuvre de la stratégie d'équité raciale. Des points de données provisoires ou formatifs sont également nécessaires pour s'assurer que les objectifs centrés sur l'équité raciale de MCPS ont un caractère adaptatif et répondent aux besoins des élèves, du personnel et de la famille. MCPS doit créer des mécanismes continus d'évaluation, de recueil de données, d'analyse et de planification d'action sur l'équité raciale selon cette analyse. Le passage à ces cycles itératifs Planifier-Faire-Examiner-Agir centrés sur la promotion de l'équité raciale peut offrir aux responsables de district et d'école de MCPS des opportunités d'apprentissage continu et des points de données plus fréquents, qui peuvent être partagés avec la communauté du district plus large (Bryk et al., 2015) . Le recueil et le partage public de données qualitatives et expérientielles (ou « données du terrain ») par différents moyens, combiné aux méthodes quantitatives actuellement employées par MCPS, soutiendra l'amélioration continue du travail d'équité raciale du district (Safir & Dugan, 2021). Le recueil, l'analyse et la communication transparente dans a durée des données aideront également à renforcer la confiance, car la communauté

MCPS sera en mesure de tenir le district responsable de la mise en œuvre de ses objectifs d'équité raciale déclarés.

- V. La confiance dans les relations :** La planification et la mise en œuvre réussie d'une stratégie d'équité raciale à l'échelle du district requiert le développement de systèmes, de procédures et de pratiques par MCPS qui augmentent la confiance relationnelle entre le district et la communauté au sens large. La confiance dans les relations est la confiance établie entre les membres de différents groupes au sein des communautés de l'école ou du district (par exemple, les enseignants et les administrateurs ; les enseignants et les familles) qui se construit à travers des échanges sociaux réguliers (Bryk et Schneider, 2003). La confiance relationnelle permet à différents groupes au sein de la communauté scolaire de dépendre mutuellement les uns des autres pour atteindre des objectifs communs. La confiance dans les relations doit être fondée sur le respect ; l'estime personnelle ou la volonté d'aller au-delà des responsabilités définies pour soutenir les autres ; les compétences dans un rôle établie ; et l'intégrité ou l'assurance d'aligner ses mots avec les actes (Bryk et Schneider, 2003). L'établissement d'une relation de confiance repose sur un certain nombre de facteurs, notamment la communication continue, les opportunités offertes pour faire des commentaires, la conversation délibérative, la transparence et la réalisation des objectifs fixés (Winthrop et al., 2021). S'assurer d'un suivi constant dans la mise en œuvre des objectifs d'équité raciale déclarés et solliciter la communication autour des expériences liées à l'équité raciale de la part de la communauté MCPS soutiendra des perceptions positives du respect et de l'estime personnelle du district pour la communauté, ainsi que de la compétence et de l'intégrité. L'établissement intentionnel d'une confiance relationnelle au sein de la communauté peut réduire la résistance ou la suspicion d'interventions liées à l'équité ou à l'antiracisme et accroître l'investissement dans le meilleur intérêt de tous les élèves et de leurs familles.

Recommandations particulières à un domaine

Le MAEC a identifié des recommandations pour s'aligner sur les six domaines établis par le district pour orienter l'audit du système antiraciste de MCPS : La culture scolaire, la diversité du personnel, les conditions de travail, le programme d'études du Prekindergarten au 12ème grade, les relations et l'implication de la communauté et l'équité de l'accès.

Culture scolaire

- **Recommandation 1.1 : Continuer à offrir au personnel, aux élèves, aux familles et aux autres membres de la communauté du district, des opportunités de partager leurs expériences raciales avec leurs écoles et le district.** Pour s'appuyer sur les observations positives liées à la culture scolaire, MCPS doit continuer à offrir des opportunités à tous les membres de la communauté MCPS de partager leurs expériences basées sur la race avec leurs écoles et le district (Safir & Dugan, 2021). Il doit également y avoir des opportunités régulières pour la communauté de MCPS et le personnel du district de dialoguer sur la signification de l'antiracisme dans le district et de la forme que doit prendre l'antiracisme au quotidien. MCPS doit également s'assurer que tous les services partagent la responsabilité de communiquer la façon par laquelle le district crée et soutient une culture bienveillante, équitable et inclusive à l'échelle du district et de l'école. Pour engager davantage le dialogue avec la communauté de MCPS, le district doit diffuser une communication inter-services qui soient accessible et compréhensible pour le personnel, les élèves et les familles. Cette communication inter-services doit détailler la façon dont les commentaires sur les questions liées à l'équité raciale et d'autres sujets de la communauté MCPS sont mis en œuvre. Un système continu de dialogue bilatéral peut contribuer à accroître la transparence et la confiance, tout en améliorant la réactivité du district par rapport aux besoins de la communauté (Safir & Dugan, 2021) (**Observations 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.4, 4.2, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**).
- **Recommandation 1.2 : Fournir à l'ensemble du personnel, à l'échelle du district et de l'école, un apprentissage professionnel continu et systématique sur l'équité raciale.** MCPS doit exiger que tout le personnel à l'échelle du district et de l'école participe au développement continu sur l'adaptation

culturelle, les préjugés implicites et d'autres sujets liés à l'équité par divers moyens, y compris des sessions d'apprentissage professionnel et un coaching individualisé (**Observations 1.3, 1.4, 2.4, 3.2, 4.2, 5.2, 6.3, 6.4**). Pour mettre en place une approche systématique de l'apprentissage professionnel, MCPS doit créer un arc ou un programme d'apprentissage professionnel qui prenne en compte les besoins mis en évidence par le personnel et les autres membres de la communauté de MCPS à travers le district. Par exemple, les membres de la communauté MCPS ont souligné la nécessité d'un développement professionnel continu pour tout le personnel du district et de l'école sur les pratiques spécifiques d'équité raciale, y compris les pratiques proactives axées sur l'équité et tenant compte des traumatismes (Venet, 2021) et les pratiques de justice réparatrice ([MAEC, 2021](#)).

Lors de la conception de systèmes, de procédures et de pratiques pour l'apprentissage professionnel, MCPS doit tenir compte des meilleures pratiques suivantes :

- o Les opportunités d'apprentissage professionnel doivent permettre aux participants de donner leur avis pour créer une contribution et une amélioration continues de l'offre relative à l'équité raciale.
 - o L'apprentissage professionnel sur l'équité raciale doit offrir des opportunités de réflexion individuelle, un aperçu des problèmes systémiques d'équité raciale et des stratégies qui peuvent être alignées sur des rôles et des responsabilités spécifiques ([Pollock et al., 2010](#)).
 - o Le personnel doit avoir accès à des opportunités d'apprentissage professionnel qui fournissent des informations sur les multiples identités, perspectives, histoires et expériences des différentes populations desservies par le district ([Hammond, 2015](#)).
 - o Offrir des opportunités de coaching à l'échelle de l'école et des services axées sur les pratiques d'équité raciale pour aider le personnel à mettre en œuvre les connaissances et les compétences acquises lors de sessions d'apprentissage professionnel ([Aguilar, 2019](#)).
 - o Les services doivent collaborer lors de séances d'apprentissage professionnel et d'un coaching. Cet effort doit inclure l'unité des initiatives d'équité du district et d'autres services responsables de l'apprentissage professionnel au sein du district (par exemple, le bureau des programmes d'études et d'enseignement, le bureau du développement professionnel à l'échelle du district et le bureau des ressources humaines et du développement). La création d'un réseau d'apprentissage professionnel inter-services favorisera et offrira dans la durée davantage d'occasions de comprendre les enjeux émergents en matière d'équité.
 - o Fournir des opportunités d'apprentissage à la communauté élargie de MCPS au sujet de l'apprentissage professionnel sur l'équité raciale que le personnel suit pour un alignement sur les stratégies d'équité raciale employées dans le district (comme la justice réparatrice, pratique centrée sur l'équité et tenant compte des traumatismes) ([MAEC, 2021](#)).
- **Recommandation 1.3 : Veiller à ce que les politiques et procédures à l'échelle du district relatives au signalement et à la lutte contre les actes d'intimidation et de harcèlement fondés sur la race et autres soient systématiquement communiquées à tous les membres de la communauté MCPS.** A l'échelle du district, MCPS doit s'assurer que les politiques relatives au signalement et au traitement des actes d'intimidation et de harcèlement fondés sur la race et autres soient accessibles et communiquées avec régularité au cours de l'année scolaire. MCPS doit également offrir des opportunités pour la communauté de fournir des commentaires sur les politiques et leur mise en œuvre (**Observation 1.1, 1.2, 3.3**). Les recommandations spécifiques basées sur les commentaires de la communauté MCPS comprennent :
 - o MCPS doit fournir un apprentissage professionnel homogène à l'échelle du district et de l'école sur la mise en œuvre des politiques, qui traite particulièrement de la discrimination, du harcèlement et des actes d'intimidation fondés sur la race.

- o MCPS doit fournir aux élèves et aux familles des informations accessibles sur les politiques anti-intimidation (par exemple, par le biais de cours, de vidéos, de ressources en ligne).
 - o Les politiques anti-intimidation et anti-harcèlement doivent inclure une communication transparente avec les élèves et les familles. Le personnel chargé de gérer les politiques a besoin d'une formation continue pour assurer la cohérence de la mise en œuvre. Ces opportunités d'apprentissage professionnel peuvent aider à créer une culture de confiance dans les écoles de MCPS.
 - o Accroître l'accessibilité des formulaires et/ou des plateformes utilisés pour signaler les actes d'intimidation fondés sur la race et autres formes d'intimidation en les rendant disponibles en plusieurs langues et en simplifiant la structure de chaque formulaire/plateforme afin de réduire la quantité de texte. Faire en sorte que les liens vers les formulaires et/ou les plateformes de signalement des incidents de harcèlement soient largement disponibles sur le site Internet du district.
 - o Les formulaires et/ou plateformes utilisés pour signaler les incidents d'intimidation doivent expliquer la signification de « préjugés haineux », « intimidation fondée sur la race » et d'autres termes liés. Les formulaires et les plateformes doivent également fournir des exemples pour aider les utilisateurs à signaler avec précision les incidents d'intimidation fondés sur la race.
 - o Les élèves, les familles et les autres membres de la communauté de MCPS doit recevoir de l'aide pour remplir les formulaires de signalement des actes d'intimidation et de harcèlement fondés sur la race et des autres actes d'intimidation et de harcèlement.
- **Recommandation 1.4 : Tirer parti du recueil et de l'analyse des données pour découvrir et traiter les tendances de disproportion dans la discipline selon les critères raciaux.** MCPS doit continuer à recueillir et analyser les données de mesures disciplinaires de l'école pour découvrir et traiter les tendances de disproportionnalité selon la race et autres identités. L'utilisation de la culture scolaire et des données de mesures disciplinaires s'appuie sur l'objectif du *plan stratégique* de « mettre en œuvre des pratiques à l'échelle de l'école pour soutenir des systèmes efficaces de gestion de la santé comportementale » (MCPS, 2022). Le *plan stratégique* comprend des stratégies pour remédier à la disproportion dans les mesures disciplinaires pour les élèves noirs/afro-américains et hispaniques/latinos, et les élèves suivant des plans d'enseignement individualisés (IEP). MCPS dispose actuellement de données de référence pour 2020-2021 et s'est fixé des objectifs pour réduire la disproportion chaque année (**Observation 1.1, 1.4, 6.2**). Les recommandations supplémentaires qui suivent s'appuient sur cet effort pour tirer parti des données afin de réduire les tendances de disproportionnalité dans la discipline :
 - o Recueillir des données de mesures disciplinaires temporaires tout au long de chaque année pour mettre en évidence les tendances et apporter les révisions nécessaires à la mise en œuvre des politiques et pratiques disciplinaires avant le recueil annuel de données sommatives.
 - o Inclure les mesures de la culture et du climat de l'école dans la plate-forme du tableau de bord des données de MCPS, y compris les renvois et les suspensions, dans le cadre du modèle de responsabilité en matière d'équité. Les données ventilées sur la culture et les mesures de disciplines aident à identifier les causes profondes des résultats disparates des élèves selon la race/ethnicité et d'autres marqueurs d'identité (Berkowitz et al., 2016).

Diversité du personnel

- **Recommandation 2.1 : Mettre en œuvre des stratégies à court et à long terme axées sur l'augmentation du recrutement et du maintien du personnel enseignant et administratif de diversité raciale.** MCPS met actuellement en œuvre des stratégies à court et à long terme pour recruter, et maintenir la qualité, l'expertise et la diversité du personnel enseignant et administratif (Carver-Thomas, 2018)

(Observations 2.1, 2.2, 2.4, 3.4). MCPS doit étendre ses stratégies de nouvelles manières. Ces stratégies comprennent :

- o *Stratégies à court terme – En cours* : accroître la notoriété du programme Alternative Pathways to Certification.
 - o *Stratégies à court terme – Nouveau* : mise en place de délais de recrutement et d'intégration proactifs ; développement d'un mécanisme pour s'assurer que les enseignants et les administrateurs de couleur font systématiquement partie des comités de recrutement ; offre et communication large des opportunités d'entretiens fictifs pour les nouvelles recrues potentielles ; offre de temps d'observation en classe pour le personnel nouveau et expérimenté afin de soutenir l'effort de maintien du personnel ; et fournir une préparation et un soutien continu pour l'obtention d'un diplôme d'enseignement et d'examen des compétences de base, qui créent actuellement un obstacle à la certification pour les candidats à l'enseignement noirs/afro-américains et hispaniques/latinos dans le Maryland ([MSDE, 2022b](#)).
 - o *Stratégies à long terme - En cours* : continuer à développer un « Programme de développement de soi », en tirant parti des exemples de programmes existants tels que la bourse d'études Teaching Fellows for Maryland, qui comprend le financement et le soutien des futurs enseignants ; et continuer à établir les relations existantes avec les HBCU et HACU locaux pour soutenir le recrutement de candidats de diverses races.
 - o *Stratégies à long terme - Nouveau* : recherche de nouveaux partenariats avec les HBCU, les HACU, les collèges tribaux et autres institutions au service des minorités qui ne sont pas actuellement en partenariat avec MCPS ; et soutenir le développement et la certification du personnel interne avec des postes adjacents à l'enseignement (par exemple, enseignant-assistants, paraprofessionnels), en s'appuyant sur les exemples de programmes existants comme le projet pilote de vivier de diversité des enseignants de New York.
- **Recommandation 2.2 : Communiquer à plus grande échelle les stratégies nouvelles et existantes axées sur l'augmentation de la diversité raciale du personnel de MCPS à travers la communauté MCPS.** Les stratégies nouvelles et existantes axées sur l'augmentation de la diversité raciale du personnel de MCPS doivent être clairement communiquées à la communauté de MCPS pour améliorer la transparence, aider à orienter de nouvelles recrues potentielles, et améliorer le maintien du personnel actuel (**Observations 2.1, 2.2, 2.4**).
 - **Recommandation 2.3 : Recueillir, maintenir, analyser et rapporter des données sur les stratégies appliquées pour accroître la diversité raciale du personnel du district afin de déterminer le succès et apporter des améliorations.** MCPS doit maintenir, analyser et rapporter les données sur les stratégies appliquées pour augmenter la diversité raciale du personnel du district afin de déterminer le succès. Les données recueillies doivent être rendues publiques à la fois à la communauté MCPS et aux parties externes concernées pour soutenir une plus grande communication de l'effort d'équité raciale lié à la diversité du personnel ([MSDE, 2022b](#)). Ces données doivent également être accessibles aisément sur le site Internet du tableau de bord des données MCPS à la rubrique « Capital humain » (**Observation 2.1, 2.2, 3.4**). Le *plan stratégique* comprend des données de référence pour les « taux de diversité du personnel » et le nombre de « Présence à des salons de l'emploi pour le recrutement de candidats de qualité issus de la diversité ». Les données suivantes sur le personnel doivent également être recueillies, analysées et rapportées au niveau de l'école et du district pour soutenir l'augmentation de la diversité raciale au sein du personnel de MCPS ([The Education Trust, n.d.](#)) :
 - o Données démographiques raciales pour les candidats
 - o Données démographiques raciales pour les nouveaux employés
 - o Taux de maintien pouvant être ventilé par race

- o Taux d'attrition pouvant être ventilé par race
- **Recommandation 2.4 : Répartir équitablement les membres du personnel de différentes races et ethnies entre les classifications d'emploi.** MCPS doit répartir équitablement les membres du personnel de différentes races et ethnies entre les diverses classifications d'emploi. La diversification du personnel par école, classification des emplois et race fournira l'occasion d'élaborer un plan de dotation équitable. MCPS doit tenir compte des années d'expérience des enseignants. Cette analyse de données est particulièrement importante car elle concerne les écoles recevant un financement du Title I (**Observations 2.1, 2.3, 2.4**).
- **Recommandation 2.5 : Mettre en place des groupes d'affinité raciale pour les enseignants au niveau du district et de l'école et créer un mécanisme pour recueillir les commentaires de ces groupes qui sont partagés avec la communauté élargie de MCPS.** MCPS doit mettre en place et soutenir des groupes d'affinité pour les enseignants, les administrateurs et les autres membres du personnel au niveau du district et de l'école. Les groupes d'affinité peuvent aider à soutenir les enseignants et les autres membres du personnel de diverses origines raciales par un entre-soi organisé autour une identité commune. Avoir des relations et des liens solides est un facteur important pour maintenir un personnel enseignant diversifié (Pour-Khorshid, 2019). Ces groupes d'affinité par l'entre-soi mis en place permettent le soutien, la contribution, la discussion et la résolution de problèmes sur des questions affectant différents groupes communautaires d'identité sur le lieu de travail. De plus, les groupes d'affinité par l'entre-soi peuvent fournir un point de données pour comprendre les domaines de réussite et les défis liés à l'équité raciale et à d'autres problèmes d'équité émergents dans le district. S'appuyer sur l'exemple de modèles existants tels que le projet BOND, mis en avant par les membres de la communauté (**observation 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.4**).
 - o Développer un mécanisme pour que les groupes d'affinité par l'entre-soi puissent faire remonter à la direction de MCPS des préoccupations et des commentaires sur les politiques et pratiques existantes, et toute contribution continue sur les questions liées à la race.
 - o Allouer le temps et les ressources nécessaires à la mise en œuvre et au maintien dans la durée de ces groupes.

Environnement de travail

- **Recommandation 3.1 : Développer une équipe interfonctionnelle pour identifier et résoudre les problèmes liés à l'antiracisme et aux compétences culturelles affectant le personnel.** MCPS doit créer une équipe interfonctionnelle de membres du personnel pour identifier et résoudre les problèmes relatifs à l'antiracisme et aux compétences culturelles parmi le personnel, comme indiqué dans le *Plan Stratégique* (**Observation 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.4**). Cette équipe interfonctionnelle initierait les pratiques suivantes :
 - o L'équipe doit développer ou identifier un cadre pour soutenir des conditions de travail positives dans les écoles. La systématisation du travail de l'équipe interfonctionnelle fournira une base communicable et homogène pour l'ensemble du district.
 - o L'équipe doit sonder le personnel sur ses expériences en milieu de travail. Ces enquêtes courtes et ciblées doivent être rendues publiques, et inclure les défis et la manière dont ils seront résolus.
- **Recommandation 3.2 : Examiner et réviser les politiques du personnel existantes et créer de nouvelles politiques lorsque nécessaire pour lutter contre les formes d'intimidation, de harcèlement et de menaces au travail fondées sur la race et autres.** MCPS doit revoir et amender les politiques du personnel concernant la lutte contre l'intimidation, le harcèlement et les menaces. Ces politiques doivent être révisées et mises à jour pour se conformer aux lois applicables (**Observation 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.3, 3.4**). MCPS doit tenir compte des éléments suivants lors de l'examen et de la révision des politiques :
 - o Consulter le Maryland Association of Boards of Education et son juriste lors de la création et/ou la révision des politiques.

- o Inclure le médiateur de MCPS dans le cadre du processus de développement et de formation.
- o Permettre au personnel et aux élèves de passer en revue les politiques chaque année. MCPS doit également fournir une formation annuelle au personnel, aux élèves et aux familles afin de développer une compréhension commune de l'objectif des politiques, des définitions clés et du processus de dépôt d'une plainte.
- **Recommandation 3.3 : Communiquer avec régularité avec la communauté MCPS au sujet des ressources pour signaler et résoudre les problèmes de sécurité de l'école ou des élèves.** MCPS doit réviser son processus interne de signalement des actes d'intimidation et de harcèlement pour le rendre accessible à tous les membres de la communauté MCPS. *Le formulaire MCPS 230-35G* doit être disponible en langues autres que l'anglais et doit être révisé pour être plus concis et intuitif. MCPS doit communiquer régulièrement avec les élèves, les enseignants et les familles du district sur la façon de signaler les préjugés haineux, l'intimidation et le harcèlement. Ceci doit inclure des ressources externes telles que *Safe Schools Maryland*, le système de signalement anonyme et gratuit du Maryland disponible pour signaler tout problème de sécurité de l'école ou des élèves, y compris, mais sans s'y limiter, les problèmes de santé mentale, les actes d'intimidation et de harcèlement ([Maryland Center for School Safety, 2022](#)). MCPS doit également fournir des conseils sur l'utilisation de ces ressources afin de les rendre plus accessibles à la communauté. Une communication régulière en plus du renforcement des capacités de la communauté concernant les ressources aide à développer un sentiment d'estime personnelle qui est nécessaire pour établir une relation de confiance (**Observation 1.1, 2.1, 2.2, 3.3, 3.4**).

Programmes d'études du Pre-K au 12ème grade

- **Recommandation 4.1 : Utiliser une approche inter-services pour examiner et réviser les programmes d'études existants de MCPS dans toutes les matières afin de s'assurer qu'ils soient adaptés à la culture et affirment les identités raciales et autres des élèves.** Les programmes de MCPS de toutes les matières doivent systématiquement affirmer les identités et les expériences des élèves tout en les dotant des compétences essentielles nécessaires dans et hors de la salle de classe. Les avantages des programmes représentatifs et identitaires incluent une augmentation de l'implication des élèves et une amélioration de leur compréhension des notions et des compétences académiques ([Aronson & Laughter, 2016](#)). La représentation dans les programmes renforce la conscience raciale des élèves et leurs liens les uns avec les autres et avec leur communauté (Paris & Alim, 2017). L'incorporation rigoureuse des identités et des expériences des élèves dans les programmes existants nécessitera une approche inter-services dirigée par le Bureau des initiatives stratégiques de MCPS et le Bureau du directeur des études (**Observation 4.1, 4.2, 4.3, 4.4**). Cette approche inter-services doit se composer des étapes graduées suivantes pour mettre en œuvre efficacement des programmes d'études adaptés à la culture et représentatifs dans toutes les écoles de MCPS :
 - o Développer une vision culturellement sensible et durable pour le programme, les pratiques et la pédagogie. Cette vision doit traiter la représentation et la réactivité culturelle comme faisant partie intégrante d'un apprentissage académique rigoureux. Le processus de définition de la vision doit inclure les voix des directeurs d'établissement, des enseignants, des élèves et des membres de la communauté pour renforcer l'investissement.
 - o Évaluer les programmes d'études et les pratiques pédagogiques actuels. Évaluer l'alignement de l'enseignement et des évaluations des élèves.
 - o Réviser les programmes d'études et les approches pédagogiques pour mieux répondre à la vision d'un programme d'études et d'une pédagogie culturellement adaptés et durables. Le processus de révision doit inclure différentes approches de la « réforme de l'éducation multiculturelle », qui peuvent se matérialiser par des programmes axés sur la mise en évidence des contributions de différents groupes identitaires ou des programmes qui orientent les élèves vers l'action sociale au

sein de leurs écoles et de leurs communautés (Banques, 2012). L'objectif est d'avoir une approche équilibrée du programme et de l'enseignement qui offre à tous les élèves la possibilité d'en apprendre davantage sur eux-mêmes et sur leur identité, tout en découvrant les identités et les expériences de personnes différentes d'eux (Ladson-Billings, 1995).

- o Fournir au personnel de soutien pédagogique et académique une formation professionnelle continue et obligatoire sur des contenus et des pratiques culturellement adaptés, qui maintiennent des niveaux élevés de rigueur académique, comme indiqué dans le *plan stratégique*. Ce développement doit s'appuyer sur les efforts existants, y compris des cercles d'étude et des sorties dirigées par l'unité des initiatives d'équité de MCPS, tout en incorporant de nouvelles stratégies de renforcement des capacités.
- o Créer des mécanismes continus de commentaire et de révision des programmes d'études afin d'intégrer en permanence les perspectives des enseignants sur la mise en œuvre des programmes d'études. Offrir aux élèves la possibilité de fournir des commentaires sur la mise en œuvre du contenu du programme et des approches pédagogiques. Offrir aux familles la possibilité d'examiner les modifications apportées au programme.
- **Recommandation 4.2 : Augmenter la transparence et la communication sur la programmation académique et les résultats de performance à travers la communauté MCPS.** MCPS doit augmenter la transparence et la communication sur les programmes scolaires et les résultats dans la performance à l'échelle du district et de l'école. Fournir des informations sur ce qui est enseigné et la réussite des élèves qui en résulte peut aider les familles et les membres de la communauté à voir l'alignement entre l'amélioration de l'implication des élèves, les résultats scolaires, la croissance socio-émotionnelle et d'autres avantages holistiques importants pour les élèves. Une communication proactive sur les programmes et les performances académiques peut aider à éviter les conflits résultant de la politisation actuelle du contenu et des approches pédagogiques adaptés à la culture (Gooden et al., 2022) (**Observation 4.2 , 4.3, 4.4**).
- **Recommandation 4.3 : Fournir des opportunités d'apprentissage aux familles de MCPS et aux membres de la communauté sur les avantages des programmes d'études adaptés à la culture pour les résultats scolaires des élèves.** MCPS doit fournir des opportunités d'apprentissage aux familles et aux membres de la communauté sur l'incidence positive que peut avoir un programme d'études adapté à la culture sur la réussite des élèves et la préparation à l'université et à la vie professionnelle. La « réussite scolaire » est un élément clé du cadre de l'éducation adaptée à la culture (Ladson-Billings, 1995). Un enseignement et des programmes d'études efficaces et adaptés à la culture doivent fournir aux élèves les « aptitudes et compétences académiques » nécessaires pour « réussir en classe et en dehors, dans le but de préparer les élèves à participer activement à une démocratie » (Ladson-Billings, 1995) (**Observations 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 5.5, 5.6, 6.3**).

Partenariats et implication de la communauté

- **Recommandation 5.1 : Développer une vision systémique à l'échelle du district pour façonner une implication de la famille, de l'école et de la communauté qui soit culturellement adaptative.** Développer une vision systémique à l'échelle du district pour une implication de la famille, de l'école et de la communauté qui soit culturellement adaptative. Le *plan stratégique* souligne la valeur de l'implication de la famille et a fait du bien-être et du soutien à la famille l'un des principaux domaines d'intérêt stratégique. En conséquence, la politique d'implication de la communauté est actuellement en cours de révision et sera amendée pour « assurer une participation plus inclusive et diversifiée dans les processus décisionnels du district » (MCPS, 2022a). Lors du développement de cette vision pour une FSCE adaptée à la culture, MCPS doit passer d'une approche de participation à une approche d'implication (Winthrop et al., 2021). Quand une approche de participation se concentre sur la participation des familles selon les modalités imposées par les groupes scolaires, une approche d'implication renforce le groupe des familles afin d'en faire un

partenaire égal (**Observation 1.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.6**). Les avantages d'adopter une vision avec une approche d'implication comprennent :

- o Donner à toutes les familles et aux membres de la communauté les moyens d'écrire et de positionner la manière dont ils soutiennent les écoles de MCPS et le district dans son ensemble ([Barton et al., 2004](#)).
 - o Créer un espace permettant aux familles et aux élèves de diverses origines raciales et d'autres groupes identitaires de s'impliquer de manière authentique en dehors de l'implication traditionnellement associée aux communautés blanches de la classe moyenne supérieure ([Winthrop et al., 2021](#)).
 - o Renforcer la capacité de la famille et de la communauté à s'impliquer dans les processus décisionnels au niveau de l'école et du district.
 - o Renforcer la capacité du personnel des écoles et des districts à impliquer les familles et les communautés de manière à tenir compte de la culture et à affirmer les diverses identités raciales et autres.
 - o Favoriser l'implication de la famille et la communauté en tant que pratique systémique constante et continue plutôt qu'une série de programmes ou d'initiatives isolés ([Winthrop et al., 2021](#)).
- **Recommandation 5.2 : Initier une communication à deux sens forte par divers moyens, pour aider à réduire les obstacles à l'accès aux informations du district et de l'école.** MCPS doit tirer parti de la communication à deux sens pour fournir aux familles un accès et une formation sur l'utilisation de ses plateformes virtuelles. La communication à deux sens doit se faire dans des langues que les familles de différentes origines linguistiques peuvent comprendre. Cette approche de la communication école-communauté offre la possibilité de davantage d'implication avec toutes les familles et d'améliorer les résultats des élèves ([Bergman, 2021](#)). La communication à deux sens permet également aux familles de faire part de leurs priorités, leurs préoccupations et leurs commentaires (**Observation 1.1, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**). MCPS doit considérer les recommandations suivantes pour continuer à favoriser la transparence et la confiance avec les familles et les membres de la communauté :
 - o Fournir aux familles et au personnel enseignant une communication régulière sur les progrès scolaires et les programmes. Les recherches de Learning Heroes démontrent que les familles et les éducateurs accordent la priorité à la communication sur les progrès scolaires. Les familles veulent obtenir en temps opportun les informations sur ce que l'on attend de leur enfant et sur ses résultats scolaires ([Learning Heroes, 2021](#)). Impliquer dans le cadre d'une communication à deux sens continue et délivrée en temps opportun sur les progrès scolaires peut aider à maintenir des partenariats authentiques.
 - o Renforcer la capacité de la famille et de la communauté à comprendre les politiques et les groupes scolaires à l'échelle de l'école et du district. Renforcer les capacités sur le fonctionnement du groupe scolaire peut aider les familles à s'impliquer en tant que « formateurs » et non simplement en tant que récepteurs des structures et des normes scolaires ([Barton et al., 2004](#)).
 - o Reconnaître et tirer parti des fonds de connaissances des familles et de leurs ressources culturelles et intellectuelles pour créer des possibilités de transformation de l'école ([Ishimaru, 2019](#)).
 - **Recommandation 5.3 : Tirer parti de divers outils et plateformes de communication pour répondre aux besoins de communication et réduire les barrières linguistiques.** MCPS doit tirer parti de divers outils de communication pour impliquer plus efficacement diverses familles. MCPS peut recourir à des outils, tels que Language Line, et des équipements et plateformes d'interprétation simultanée, tels que Talking Points, pour répondre aux besoins de communication et réduire les barrières linguistiques. MCPS doit également intensifier le recrutement de traducteurs et d'interprètes basés dans les écoles et dans les districts. Le personnel, dont les responsabilités professionnelles n'incluent pas la traduction et l'interprétation, doit recevoir une formation adéquate et une rémunération supplémentaire pour s'acquitter

de ces responsabilités. Offrir des ateliers sur les programmes du district dans plusieurs langues et à plusieurs endroits au sein de la communauté peut également aider les familles à s'impliquer en tant que partenaire à part entière. MCPS doit créer et publier un calendrier de référence disponible au niveau de l'école et du district (**Observation 1.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**).

- **Recommandation 5.4 : Favoriser de manière intentionnelle des relations de confiance avec les familles et le personnel enseignant d'identités diverses, en particulier lorsque vous travaillez au-delà des différences.** MCPS doit s'efforcer de créer des relations de confiance avec les familles et le personnel enseignant, en particulier lorsqu'ils travaillent au-delà des différences. Des relations solides et de confiance sont nécessaires pour cultiver et maintenir des partenariats entre les familles et les éducateurs (Mapp & Bergman, 2021). Les écoles de MCPS doivent créer des environnements accueillants qui répondent aux différents contextes familiaux (par exemple, les familles de différentes origines linguistiques, les familles de réfugiés, les familles sans papiers). Les postes de liaison avec la famille qui sont intégrés dans les efforts de partenariat d'implication familiale à l'échelle de l'école peuvent aider à combler le fossé entre la maison et l'école, et répondre plus authentiquement aux besoins de la communauté scolaire (Sanders, 2008) (**Observations 1.1, 5.2, 5.4, 5.5**). Les recommandations spécifiques basées sur les commentaires de la communauté MCPS comprennent :
 - o Les écoles et le district doivent impliquer la communauté et la famille/le personnel enseignant par divers moyens, en plus des méthodes qui reposent sur la technologie (par exemple, les e-mails, les réunions Zoom et les plateformes virtuelles comme ParentVue). Ces communications doivent être disponibles dans des langues autres que l'anglais. Le district doit également offrir des opportunités de participation qui dépassent l'approche « premier arrivé, premier servi ».
 - o Les écoles doivent suivre les niveaux d'implication de la famille/du personnel enseignant pour intensifier la participation de toutes les familles. Ces données doivent être analysées et utilisées pour améliorer continuellement les processus de recrutement et d'inscription afin de combler les lacunes de participation observées des familles ou des groupes communautaires, en fonction de la race et d'autres identités.
 - o Les administrateurs et autres membres du personnel du district et de l'école doivent assister aux événements locaux de la communauté en dehors de l'école, pour fournir des informations sur les programmes scolaires.
 - o MCPS doit continuer à tirer parti des partenariats avec les organisations de la communauté, y compris les institutions confessionnelles et les professionnels de la santé. Collaborer avec des membres de confiance de la communauté pour traduire des informations et partager des messages clés, favorise une communication pragmatique et contribuera à combler le fossé entre le district et la communauté (Jacques et Villegas, 2018).
 - o Continuer à recueillir les commentaires des familles sous la forme de l'enquête sur l'implication des parents. Ajouter des éléments à cette enquête pour mesurer les expériences familiales liées à la race. Ventiler les données par race sur des sites Internet de responsabilité qui soient accessibles au public.

Équité d'accès

- **Recommandation 6.1 : Élaborer un budget de programmes qui s'aligne sur les objectifs et les stratégies d'équité raciale intégrés et explicites.** MCPS doit élaborer un budget de programme qui s'aligne sur les objectifs d'équité raciale intégrés dans le *plan stratégique* et ceux qui seront dans la vision d'équité raciale du district. Cet effort nécessitera de prendre des mesures graduelles pour garantir l'investissement des administrateurs scolaires (**Observation 3.2, 6.1, 6.3**). Des niveaux élevés d'investissement aideront les administrateurs scolaires à mettre en œuvre des systèmes et des pratiques de financement plus équitables au niveau de l'école pour la fidélité. MCPS doit suivre les étapes graduelles

suivantes pour élaborer un budget de programme aligné sur les objectifs et les stratégies d'équité raciale du district :

- o Adopter une approche de budgétisation axée sur l'élève (SBB) qui se concentre sur la distribution de « dollars aux écoles en fonction du nombre d'élèves inscrits, où chaque élève reçoit un « poids » de financement correspondant aux besoins » ([Education Resource Strategies, 2018](#) ; [Jacobs, 2019](#)). Ce type d'approche budgétaire donne une plus grande autonomie aux écoles dans l'utilisation des ressources pour répondre à leurs besoins tout en permettant aux « districts d'accroître l'équité, la transparence et la flexibilité » ([Education Resource Strategies, 2018](#)).
 - o Fournir aux directeurs d'établissement et aux administrateurs un renforcement continu des capacités pour utiliser les fonds de manière stratégique afin de soutenir les résultats des élèves. MCPS doit fournir un soutien aux directeurs d'établissement pour identifier les « besoins clés des élèves et des enseignants » et la meilleure façon de répondre à ces besoins, par le biais d'allocations de ressources et de capital humain ([Education Resource Strategies, 2018](#) ; [Institut Annenberg pour la réforme scolaire, 2010](#)).
 - o Faire passer le rôle du Bureau Central de MCPS d'un siège ou d'un centre décisionnel plus traditionnel à un « centre de service collaboratif » pour aider les directeurs d'établissement à utiliser les fonds d'une manière qui réponde à leurs contextes scolaires ([Ressources éducatives Stratégies, 2018](#)). Ceci peut nécessiter une restructuration des organigrammes existants, des postes, des responsabilités et d'autres pratiques au niveau du bureau central.
- **Recommandation 6.2 : S'appuyer sur les pratiques de données existantes pour promouvoir des résultats d'apprentissage équitables en incluant des points de données supplémentaires dans l'analyse des écarts de réussite scolaire selon les critères raciaux.** MCPS doit promouvoir des résultats d'apprentissage équitables en incluant des points de données supplémentaires dans son analyse des disproportionnalités dans la réussite scolaire selon les critères raciaux. [Le tableau de bord des données de MCPS](#) donne un aperçu des disparités dans les résultats des élèves grâce au modèle de responsabilité en matière d'équité (**Observation 1.3, 1.4, 6.2, 6.3, 6.4**) :
 - o Collecter des données d'inscription ventilées et les inclure dans le modèle de responsabilité en matière d'équité pour découvrir des modèles de disproportion dans l'accès aux programmes et cours accélérés, à tous les grades. Le [plan stratégique](#) comprend un objectif visant à « accroître l'accès à des opportunités enrichies et accélérées pour les groupes d'élèves sous-représentés » ([MCPS, 2022a](#)). Atteindre cet objectif nécessitera le recueil et l'analyse continue des données pour confirmer le niveau d'accès équitable à ces programmes dans toutes les écoles de MCPS.
 - o Fournir une analyse claire des données, d'une année sur l'autre, des progrès scolaires des groupes d'élèves dans le [tableau de bord des données de MCPS](#) dans le cadre du modèle de responsabilité en matière d'équité. Fournir une analyse des données d'une année à l'autre dans un format accessible aiderait à accroître la transparence sur le sujet de la constance des progrès, par groupes d'élèves. Ce type d'analyse d'une année sur l'autre aidera les écoles de MCPS à définir les interventions donnant les meilleurs résultats en terme de performance des élèves.
 - o Communiquer les modifications apportées aux processus et aux politiques de ventilation des données en fonction de la race et d'autres groupes d'identité à travers la communauté MCPS. Les groupes communautaires de MCPS doivent être informés des récentes mises à jour de la ventilation des données sur les résultats des élèves pour comprendre comment MCPS soutient les écarts dans les résultats des élèves au sein des groupes d'identité raciale, ainsi qu'entre les groupes raciaux. MCPS doit communiquer explicitement les processus de données, y compris la ventilation des scores du groupe de surveillance dans le modèle de preuve d'apprentissage et de responsabilité d'équité par race, pour identifier les écarts éventuels dans les performances académiques entre les élèves blancs et non éligibles aux services FARMS et les élèves asiatiques qui ne sont pas éligibles

aux services FARMS. MCPS doit également communiquer les changements apportés à la manière dont les élèves blancs et asiatiques non FARMS sont regroupés dans le groupe de surveillance dans le modèle de preuve d'apprentissage et de responsabilité en matière d'équité. Une communication explicite et constante sur les changements apportés aux politiques de données liées à l'équité raciale aidera à répondre aux préoccupations concernant les préjugés et les stéréotypes raciaux, y compris le « mythe de la minorité modèle » mis en évidence par les membres de la communauté MCPS qui s'identifient comme asiatiques (Tatum, 2017). La communication des changements concernant le recueil et l'analyse des données à la communauté tiendra le district responsable de la mise en œuvre de stratégies d'équité raciale énoncées.

- **Recommandation 6.3 : Traiter les écarts dans l'accès aux ressources et aux opportunités grâce à un apprentissage professionnel continu lié aux préjugés implicites et à la compétence culturelle du personnel scolaire.** Les éducateurs doivent avoir les compétences nécessaires pour promouvoir l'équité et l'inclusivité en classe dans le cadre de la pratique pédagogique. MCPS doit fournir un apprentissage professionnel continu sur le thème des préjugés implicites et des compétences culturelles pour le personnel scolaire. La recherche révèle que les attentes des enseignants peuvent grandement affecter les résultats des élèves, allant des taux d'obtention du diplôme à la préparation à des cours rigoureux ou accélérés (Gershenson & Papageorge, 2018). Les enseignants blancs, qui représentent une grande partie du corps enseignant, ont souvent des attentes moins élevées pour les élèves noirs/afro-américains et hispaniques/latinos que pour leurs camarades blancs (Gershenson & Papageorge, 2018). Cette différence dans les attentes des enseignants est souvent enracinée dans des préjugés implicites concernant les groupes et les communautés d'élèves, ainsi que dans un manque de compétence culturelle. MCPS doit fournir aux enseignants des opportunités d'apprentissage professionnel et un coaching continu axé sur le soutien aux élèves noirs/afro-américains et hispaniques/latinos pour répondre aux attentes et aux résultats disparates (**Observation 1.3, 1.4, 6.1, 6.3**).
- **Recommandation 6.4 : Repenser les critères d'inscription pour les programmes accélérés qui tiennent compte de la proportionnalité raciale et identifient les élèves qui peuvent réussir dans des cours avancés lorsqu'on leur donne une aide scolaire adaptée.** MCPS doit repenser les critères d'inscription pour la programmation accélérée afin de traiter la disproportion selon la race. Ce processus d'inscription repensé doit également identifier les élèves qui réussiraient dans des cours avancés avec un soutien académique approprié en place, en mettant un accent particulier sur les élèves issus de groupes d'identité raciale non blanche. Le processus d'inscription doit identifier les élèves classés comme apprenants d'anglais qui réussiraient dans des cours avancés avec le support linguistique et un soutien graduel approprié. Il est important que les modifications apportées aux critères d'inscription et aux processus d'accès aux programmes accélérés soient clairement et systématiquement communiquées aux élèves, aux familles et au personnel de l'ensemble du district (The Education Trust, 2019) (**observation 1.3, 1.4, 5.5, 6.1, 6.4**)

La matrice suivante aligne les observations sur des recommandations spécifiques :

| | Observations | | | | | | | | | | | |
|---------|--------------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|
| | Domaine 1 | | | | Domaine 2 | | | | Domaine 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 | | | | | | | | |

| | Observations | | | | | | | | | | | | | |
|---------|--------------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|
| | Domaine 4 | | | | Domaine 5 | | | | | | Domaine 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 |