

Maryland's Largest School District

MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

Expanding Opportunity and Unleashing Potential



Plan d'actions du système pour l'antiracisme



Table des matières

CE QUI NOUS A MENE ICI	3
Ce qui a changé aujourd'hui	4
A propos du plan	4
1. ACTIONS DU GROUPE SCOLAIRE	5
Théorie d'actions de MCPS.....	5
Comment sera mesurée la réussite ?.....	5
Quelle formation va recevoir le personnel ?.....	5
Comment savoir si les programmes fonctionnent ? ..	6
2. ACTIONS SPÉCIFIQUES AU DOMAINE.....	7
Comment a créé MCPS des chartes d'action pour chaque domaine ?.....	8
Qu'y a-t-il dans chaque plan d'action ?.....	8
Domaine 1 - Culture scolaire	9
Domaine 2 - Diversité du personnel	9
Domaine 3 - Conditions de travail	10
Domaine 4 - Programme pre-K au 12ème grade ...	10
Domaine 5 - Relations et implication de la communauté.....	11
Domaine 6 - Équité d'accès.....	11
3. ACTIONS À L'ÉCHELLE DE L'ÉCOLE	12
Les mesures que nous prenons.....	12
Responsabilité et avis de la communauté.....	13
Ce que nous faisons	13
ANNEXE	14
1 - Que signifient ces mots ?.....	14
2 - Quels outils nous aideront à avoir une incidence?	15
Cycle d'apprentissage collaboratif basé sur les données	16
Quelle est la cause première du problème ?	17

CE QUI NOUS A MENE ICI

« En 2020, alors que [les États-Unis] se trouvaient face à un incident racial d'envergure nationale la soirée du meurtre de George Floyd, ceci n'a pas été suffisant pour que Montgomery County Public Schools (MCPS) prenne simplement position contre le racisme, le communautarisme et la haine. Ou simplement condamner ces forces. Ou simplement mettre des mots sur ce choc brutal... l'incrédulité... et l'horreur. Notre personnel était en deuil... descendait dans nos rues dans l'angoisse... et nous appelait à faire mieux... il n'était pas suffisant de rester les bras croisés et d'OBSERVER les problèmes raciaux de notre nation et leurs manifestations dans notre propre communauté. Naviguer dans ce flot d'angoisse a représenté une opportunité ici à MCPS - une opportunité de découvrir notre proximité avec qui nous espérons devenir.

C'est la raison pour laquelle nous avons commandé l'audit [du système] sur l'antiracisme - parce que sous chaque pierre que nous avons posée... sur chaque indicateur d'opportunités des élèves... nous avons trouvé des disparités raciales indéniables qui existent depuis des décennies.... Des disparités qui portent avec elles le poids du potentiel dégradé d'un élève et de rêves non réalisés. Nous avons lancé l'audit [du système] sur l'antiracisme pour une raison primordiale, un engagement à découvrir comment les politiques, les pratiques et les structures de notre groupe scolaire doivent CHANGER... comment NOUS devons changer... afin que TOUS nos 161 525 élèves ressentent un sentiment d'APPARTENANCE dès qu'ils franchissent le pas de la porte de nos écoles.

Dr. Monifa McKnight, 27 avril 2023

À l'issue d'une [étude \(« audit »\) de deux ans](#) à laquelle ont participé plus de 130 000 élèves, employés et familles, le Mid-Atlantic Equity Consortium (MAEC) a présenté ses conclusions et ses recommandations au Conseil d'éducation de Montgomery County (le Conseil), le mardi 11 octobre 2022. Le personnel de MCPS s'est rapidement mis au travail sur des actions à court et à long terme.

Le plan d'action du système sur l'antiracisme (« plan d'action ») qui en résulte décrit les étapes qui, selon nous, nous rapprocheront de « ce que nous voulons devenir ». **Ce ne sera jamais définitif** car l'un des aspects de l'antiracisme est de démontrer un engagement quotidien à réfléchir sur nos croyances, nos pratiques et nos interactions. Et bien que le plan d'action soit complet, il est impossible de traiter toutes les conclusions et recommandations en même temps. Cela dit, le plan évoluera à mesure que nous recevrons plus de commentaires et apprendrons de la réussite et des difficultés.

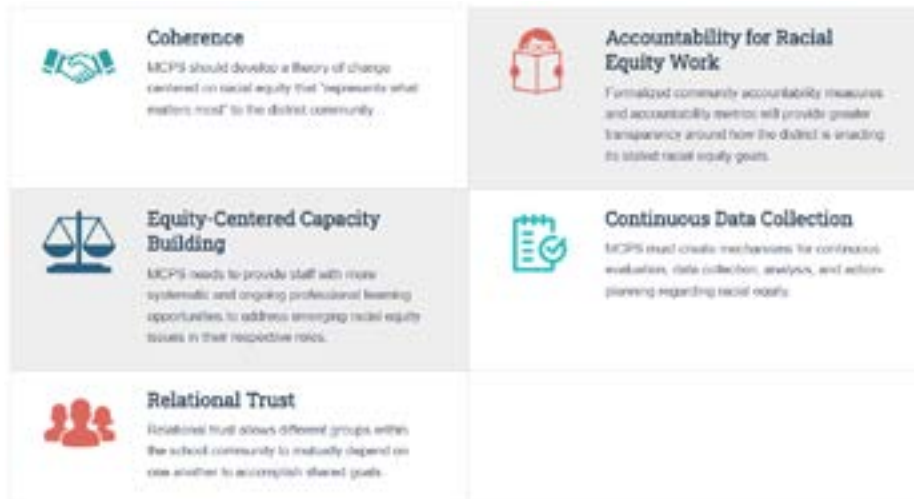
L'objectif de ce plan d'action est de lutter contre le racisme. Comme nous l'avons écrit précédemment :

"Nous avons la conviction que toutes les formes d'oppression sont nuisibles et ont une incidence sur les résultats scolaires et socio-émotionnels de nos élèves et de notre personnel. Cependant, un processus seul ne peut traiter avec efficacité toutes les formes d'oppression. Les disparités raciales peuvent être observées par les données dans tous les domaines (ethnicité, sexe, statut socio-économique, maîtrise de la langue ou handicap). En nous concentrant sur l'incidence systémique du racisme, nous disposerons de la perspective et des outils nécessaires pour examiner les inégalités systémiques ayant une incidence sur les résultats pour tous les groupes marginalisés."



Ce qui est différent aujourd'hui

- MCPS a déjà étudié les effets du racisme. Mais ces initiatives passées étaient axées sur la **résolution des problèmes de manière isolée** et ne tenaient pas compte de tous les obstacles structurels pouvant contribuer aux résultats des élèves.
- Cet audit du système sur l'antiracisme a dressé une vision systémique globale. Il a mis en exergue que les politiques et les meilleures pratiques diffèrent d'une école à l'autre, laissant suggérer une fragmentation du système. **Ainsi, une grande partie de l'action initiale se concentre sur la modification de la façon dont le bureau central fait son travail**, en mettant l'accent sur cinq éléments :
 - Cohérence
 - Responsabilité en matière de travail d'équité raciale
 - Renforcement des capacités axé sur l'équité
 - Recueil de données continu
 - Confiance dans les relations

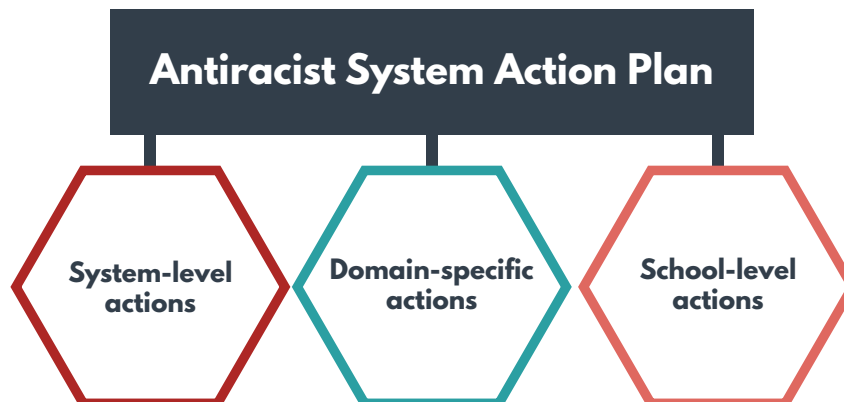


A propos du plan

Le plan d'action du système sur l'antiracisme comporte trois volets :

- Actions à l'échelle du groupe scolaire
- Actions spécifiques au domaine
- Actions à l'échelle de l'établissement scolaire

Veillez noter que : La mise en œuvre efficace du plan d'action du système sur l'antiracisme est un outil nécessaire pour l'atteinte de nos objectifs décrits dans le [plan stratégique de MCPS](#).



Chaque partie est expliquée dans les rubriques suivantes.

1. Actions du groupe scolaire

Les actions ci-dessous portent sur la création des structures et de la cohérence à l'échelle du district, essentielles pour garantir que les écoles disposent du soutien, des outils et de la surveillance nécessaires pour apporter les changements qui ont un effet direct sur les élèves.

Théorie d'action de MCPS

Le [rapport d'audit](#) stipule que "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." Afin de créer une approche cohérente du travail d'équité raciale du district, MCPS a d'abord identifié une théorie d'action fondée sur l'équité raciale et alignée sur une vision d'un enseignement et d'un apprentissage excellents. Cette théorie d'action guidera le travail du plan d'action dans tout le district. La théorie de l'action est accessible ci-dessous :

Si les écoles *différencient les ressources* pour répondre aux besoins des écoles et des communautés...et

Renforcent les capacités du personnel pour créer des environnements antiracistes où tous les élèves apprennent et s'épanouissent...

Utilisent systématiquement les *structures de responsabilité*...

...**les résultats des élèves pourront alors s'améliorer.**

"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 peu 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." ~Résultat d'audit

Comment sera mesurée la réussite ?

Le nouveau programme *Sur la voie de l'université, la carrière professionnelle et la vie en communauté* présente des attentes claires pour tous les élèves et écoles. MCPS mesurera la réussite du plan d'action du système sur l'antiracisme en fonction de la manière dont les élèves de tous les horizons répondent à ces attentes.

Le programme *Sur la voie de l'université, la carrière professionnelle et la vie en communauté* comprend trois parties : Les jalons académiques, les compétences que tous les élèves devraient acquérir au moment où ils quittent MCPS, et les expériences que chaque enfant devrait avoir tout au long de leur séjour à MCPS.



L'audit du système sur l'antiracisme confirme que les politiques et les pratiques de MCPS ont un effet différent sur les élèves, le personnel et les familles en fonction de la race et de l'origine ethnique, ainsi que d'autres facteurs d'identité.

Quelle formation va recevoir le personnel ?

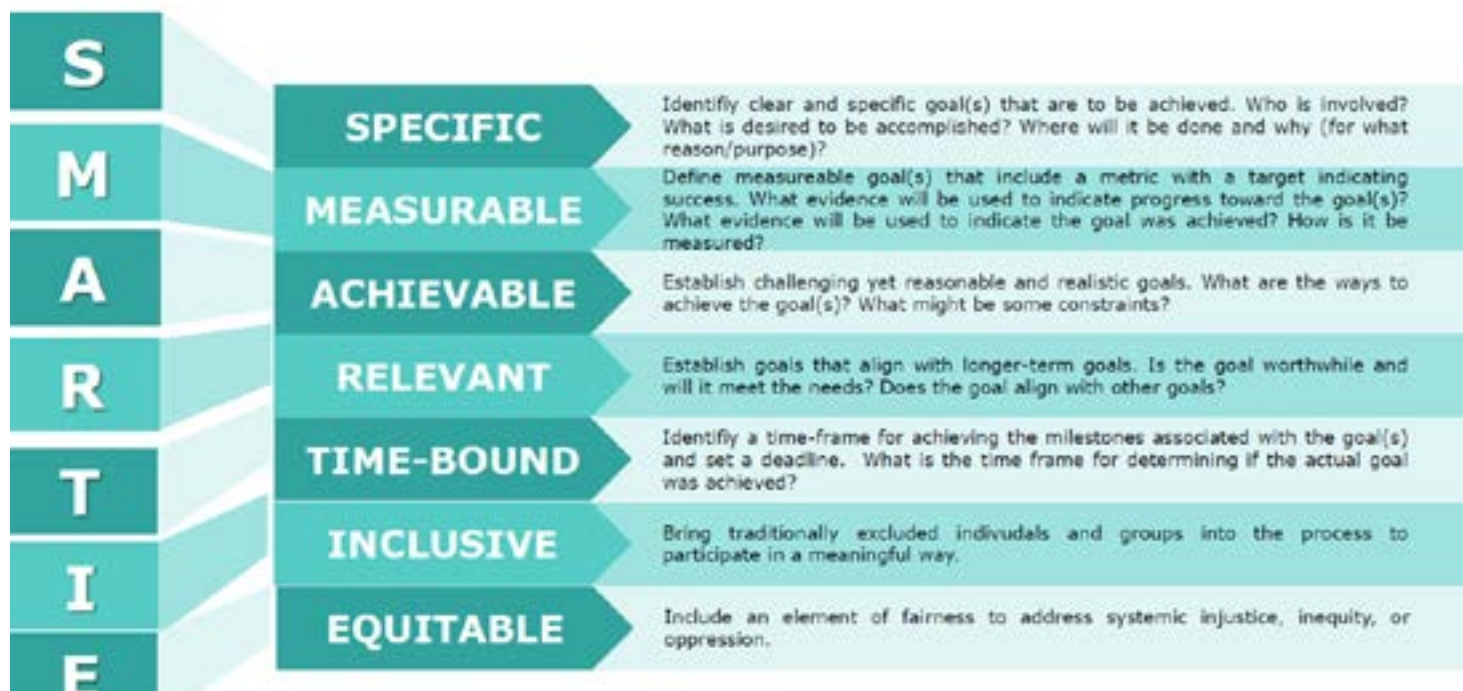
Tous les dirigeants du bureau central, des opérations et des écoles suivent 16 heures de formation professionnelle au printemps 2023. L'objectif est de veiller à ce que les pratiques antiracistes et adaptées à la culture soient normalisées dans le district et que tous les employés et dirigeants, aient les compétences nécessaires pour :

- Organiser des communautés de développement professionnel qui aident le personnel à travailler vers des résultats équitables.
- Répondre aux défis immédiats au moyen de pratiques antiracistes et adaptées à la culture.
- Identifier et interrompre les politiques et pratiques qui conduisent à des résultats susceptibles d'augmenter les disparités raciales chez les élèves, les familles et le personnel.
- Créer des politiques antiracistes et adaptées à la culture.
- Utiliser les données pour garantir des résultats équitables

**Ce renforcement des capacités axé sur l'équité se poursuivra tout au long de l'année scolaire à venir afin de garantir que l'ensemble du personnel reçoive l'apprentissage professionnel nécessaire.*

Comment MCPS pourra savoir si les programmes fonctionnent ?

Le cadre de responsabilisation et d'évaluation du district a été créé pour mesurer les effets et la réussite d'un programme ou d'une initiative. Ceci est utilisé pour soutenir et établir la mesure dans laquelle les ressources ou les programmes doivent être maintenus ou ajustés. Le suivi par le personnel du programme permet de continuellement se rendre compte des changements dans la performance du programme.



2. Actions spécifiques au domaine



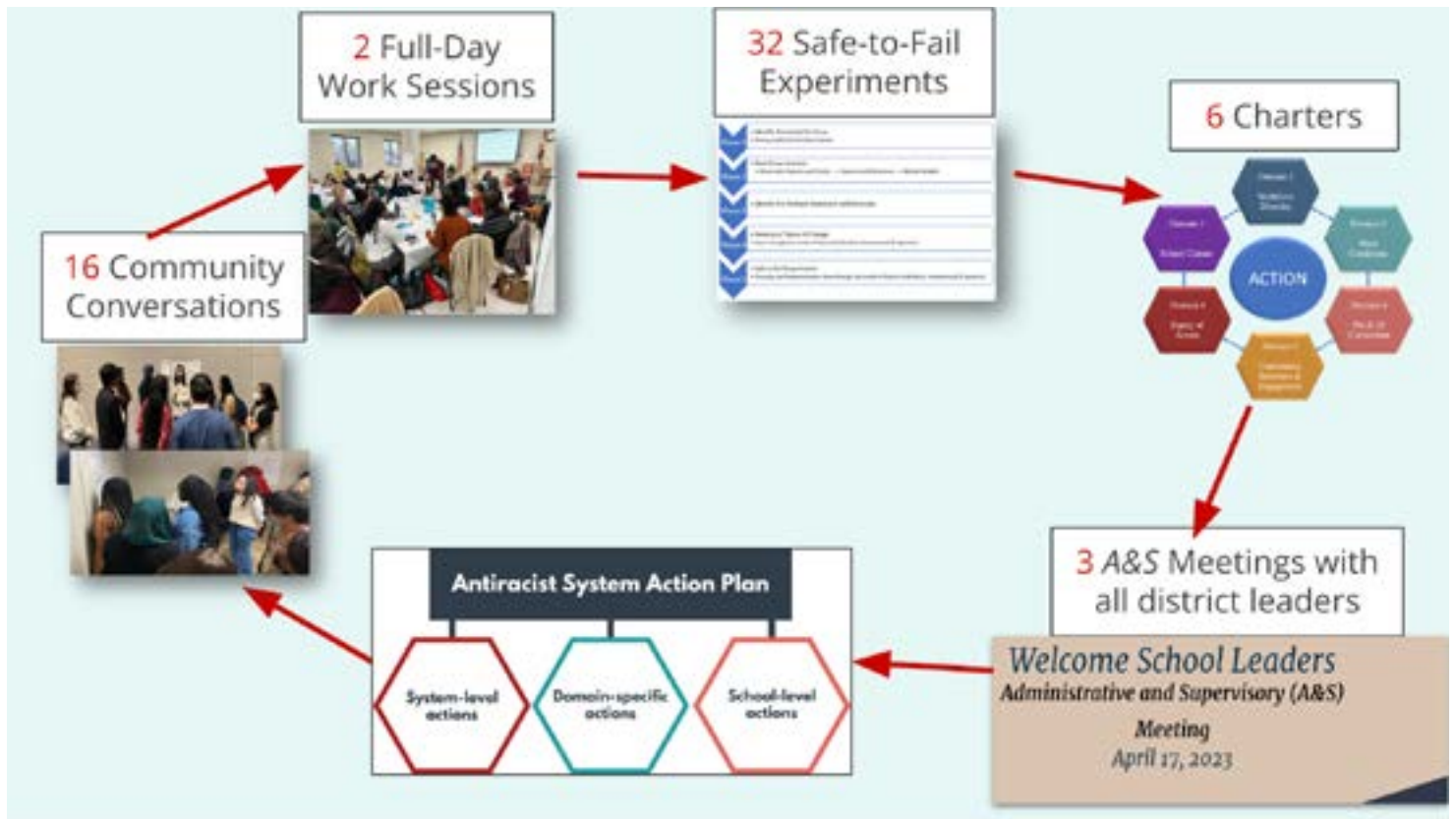
L'audit a été organisé en six (6) domaines, avec des actions décrites pour chacun d'eux :

N°	DOMAINE	ACTIONS
1	Culture à l'école	Créer des écoles équitables et antiracistes en adoptant une approche proactive et globale, en vue d'enseigner aux élèves et au personnel les effets néfastes du racisme et des préjugés haineux.
2	Diversité du personnel	Recruter pour la qualité, l'expertise et la diversité dans tous les domaines de MCPS.
3	Environnement de travail	Un environnement de travail pour les employés de chaque bureau, division et école qui reconnaît et aborde les complexités liées à la race, à la diversité et à l'inclusion et la mesure dans laquelle ces facteurs affectent le bien-être physique, psychologique et émotionnel d'une personne.
4	Programmes d'études du Pre-K au 12ème grade	Le programme offre aux élèves du Prekindergarten au 12ème grade des expériences d'apprentissage interconnectées et interdisciplinaires qui : <ul style="list-style-type: none"> • renforce le sens des identités raciales, ethniques et tribales des élèves, • aide les élèves à comprendre et à résister aux systèmes d'oppression, et, • permet aux élèves de se considérer comme des agents de changement.
5	Relations et implication de la communauté	Tout le personnel s'engage et travaille en collaboration avec toutes les communautés pour entendre leurs besoins et leurs points de vue.
6	Équité d'accès	Tous les élèves reçoivent des opportunités équitables d'apprendre et de s'épanouir sur le plan académique et émotionnel.

Comment a créé MCPS des chartes d'action pour chaque domaine ?



- 16 conversations communautaires ont eu lieu pour recueillir les commentaires des élèves, du personnel et des familles.
- Tous les dirigeants des bureaux centraux ont participé à deux séances de travail d'une journée complète pour développer les compétences et les structures nécessaires pour analyser et traiter les conclusions de l'audit. Les séances ont également veillé à ce que tous les bureaux s'appuient sur le même processus pour l'analyse des résultats et l'élaboration des mesures d'action.
- Tous les bureaux ont effectué une analyse des causes profondes au travers du domaine de vérification aligné avec leur travail.
- Chaque bureau a élaboré des propositions de projets pilotes (dits "expérimentation dont l'échec est sûr") pour s'attaquer aux causes profondes.
- Six comités transversaux, appelés chartes, ont été organisés pour élaborer des plans d'action complets pour chaque domaine.



Qu'y a-t-il dans chaque plan d'action ?

Dans cette rubrique, nous décrivons les actions pour chaque domaine.

➔ [Veuillez consulter ce lien](#) pour obtenir des détails plus complets sur chacune des actions ci-dessous et consulter la mise à jour de statut dès qu'elles sont disponibles.



Domaine 1 - Culture scolaire

Créer des écoles équitables et antiracistes en adoptant une approche proactive et globale pour enseigner aux élèves et au personnel les méfaits du racisme et des préjugés haineux

- Un nouveau processus d'amélioration scolaire basé sur l'antiracisme sera mis en œuvre et comprendra :
 - Les avis et commentaires d'élèves, de personnel et de familles qui reflètent la diversité de la communauté scolaire
 - Les actions intentionnelles et délibérées pour reconnaître, répondre et réparer les problèmes d'intimidation, de harcèlement et de discrimination
 - Les priorités pédagogiques identifiées dans les chemins qui assurent des résultats, des compétences et des expériences équitables
 - La collecte, l'analyse et le suivi de données dans le but de déconstruire les structures, les politiques, les pratiques et les attitudes et assurer l'élimination des disparités raciales dans tous les aspects de la culture scolaire, notamment et sans s'y limiter, dans les résultats scolaires, les mesures disciplinaires et l'assiduité
- Dans le cadre des structures et conformément aux structures de développement professionnel décrites dans le domaine 6, mettre en œuvre la formation professionnelle au niveau de l'école pour développer des cultures inclusives, des climats d'affirmation, des espaces sans incident d'intimidation, des

résultats et des pratiques disciplinaires équitables

- Le développement de structures systémiques de commentaires et une formation pour le personnel destinées à impliquer les parties prenantes (élèves, familles et personnel) dans un dialogue et une action collaborative, pour partager leurs expériences fondées sur la race, lutter contre le racisme, les préjugés, la culture scolaire, l'intimidation sur la base de la race, la réussite et les pratiques disciplinaires équitables

"Il y a eu plusieurs fois où elle a été traitée de terroriste en classe, ou la direction lui a dit d'aller s'asseoir, de ne pas faire d'histoires. Elle a eu quelques enseignants qui l'ont défendue, mais pour la plupart, les enseignants ne semblent pas s'en soucier.

~ (membre de la famille, Moyen-Orient/Afrique du Nord)



Domaine 2 - Diversité du personnel

Recruter pour la qualité, l'expertise et la diversité dans tous les domaines de MCPS

- Afin d'augmenter le maintien en poste et le progrès des enseignants de couleur dans MCPS, le programme de certification du Conseil national augmentera l'implication et la réussite des enseignants de couleur dans MCPS.
- Créer et mettre en œuvre un apprentissage professionnel complet et adapté à la culture pour les nouveaux employés et les dirigeants qui recrutent et fournissent des évaluations, afin d'assurer une base de connaissances croissante sur les expériences et les obstacles de préjugés et de stéréotypes auxquels font face les personnes qui font partie de nos communautés historiquement marginalisées.
- Les partenariats avec l'enseignement supérieur établiront une ligne directe entre notre programme de partenariat de diplômés Associate au Montgomery College et le programme de licence de l'Université Towson, The Universities at Shady Grove, afin d'augmenter la présence de futurs employés de couleur dans différents viviers de talents.

- MCPS augmentera de 5% le nombre de candidats divers disponibles au recrutement et augmentera le nombre de contrats ouverts pour les hommes et les enseignants issus de la diversité de 10 % pour la saison de recrutement de l'exercice 2025
- Identifier les dirigeants émergents (internes et externes) en créant différentes opportunités d'événements pour attirer et maintenir plus de dirigeants de couleur

« Ce manque de représentation au sein de la direction signifie qu'il y a aussi un manque de représentation à la table de prise de décision. Et souvent, je pense qu'ils ne comprennent pas ce que signifie vraiment être culturellement sensible à nos élèves. Il y a ces petites choses qui me laissent penser que si quelqu'un nous représentait, je pense que certaines décisions seraient prises différemment.

~ (personnel, hispanique/latino)



Domaine 3 - Conditions de travail

Un environnement de travail pour les employés de chaque bureau, division et école qui reconnaît et aborde les complexités liées à la race, à la diversité et à l'inclusion et la mesure dans laquelle ces facteurs affectent le bien-être physique, psychologique et émotionnel d'une personne

- Le cadre Culture du respect, créé et revu par des groupes transverses, qui intègre l'antiracisme et la compétence culturelle pour promouvoir un environnement de travail positif
- Le formulaire de signalement simplifié et le processus clairement documenté (écrit et vidéo), disponible en plusieurs langues, pour signaler et traiter l'intimidation et le harcèlement, les inégalités et une culture de manque de respect
- Guide de l'administrateur/superviseur pour l'intégration et le bilan du recueil de commentaires (donner et recevoir) pour les employés arrivant à un site ou un poste.
- Collaborer avec les domaines 1 et 6 sur le livrable « Un plan d'apprentissage professionnel complet et cohérent,

pour lutter contre les préjugés implicites et les pratiques adaptées à la culture en alignement avec le domaine 1 ».

«Vous pouvez déposer une plainte, mais vous savez au fond que vous allez probablement être mis sur liste noire à cause de cela, et je l'ai vu. Chaque fois que quelque chose m'arrive, je ne me plains pas. Je ne remplis pas de plainte. J'ai vu des noirs porter plainte pour traitement raciste et ils ont été bloqués et harcelés tout au long du processus d'évaluation. Vous préférez alors ne pas le faire. Pour ceux qui le font, si vous essayez de progresser ou de faire autre chose et que vous remarquez que cela devient impossible ou qu'il n'est plus possible de progresser, vous savez pourquoi.»

~ (employé, noir/afro-américain)

Domaine 4 - Programme pre-K au 12ème grade



Le programme offre aux élèves du Prekindergarten au 12ème grade des expériences d'apprentissage interconnectées et interdisciplinaires qui :

- » renforcent le sens des identités raciales, ethniques et tribales des élèves,
- » aident les élèves à comprendre et à résister aux systèmes d'oppression, et,
- » permettent aux élèves de se considérer comme des agents de changement.

- Les équipes des programmes d'études effectuent des examens pour créer des plans pour chaque matière et garantir des programmes inclusifs et un développement professionnel aligné en collaboration avec l'Unité d'équité, le Département des apprenant de l'anglais et de l'éducation multilingue et le Bureau de l'éducation spécialisée
- Des structures scolaires déployées convenablement sont bâties de sorte à promouvoir une planification collaborative accrue entre les enseignants spécifiques au contenu, les enseignants du développement de la langue anglaise et les éducateurs spécialisés
- Un changement à la structure des cours de mathématiques élémentaires et du regroupement qui soutiennent le développement pour tous d'une base solide en math et d'une rigueur intensifiée par un regroupement hétérogène (éducation spécialisée,

apprenants multilingues émergents et élèves des groupes de discussion)

Une communication solide et cohérente avec la communauté au sujet du contenu, des pratiques pédagogiques, de l'évaluation et des décisions relatives au cheminement de cours. (Élaboration de plans de communication)

« Une grande partie du programme que j'ai enseigné dans le passé était davantage axé sur les cas où les personnes de couleur ont été victimes de discrimination par le passé. Mais l'accent n'est pas mis sur les agents du changement et sur la façon dont les personnes de couleur ont abordé de nombreuses discriminations auxquelles elles ont été confrontées. C'est à mon avis une chose à laquelle les élèves s'identifieraient davantage et dont ils tireraient plus d'espoir. . Le fait de comprendre que oui, vous pouvez être un agent de changement, que cela a fonctionné dans le passé.

~ (employé, asiatique)



Domaine 5 - Relations et implication de la communauté

Tout le personnel s'implique et travaille en collaboration avec toutes les communautés pour entendre leurs besoins et leurs points de vue

Les livrables suivants recourent tous les aspects de MCPS, y compris : le processus de planification de l'amélioration de l'école ; le plan Sur la voie de l'université, de la carrière professionnelle et de la vie en communauté ; Soirée de rentrée des classes ; réunions IEP ; Conférences parents-enseignants; et Accès à des cours spécialisés ou de niveau supérieur

- Des outils et ressources d'implication antiracistes et adaptés à la culture pour tous les employés, qui comprendront des exemples de modèles et de processus pour impliquer les familles
- Une formation à l'implication antiraciste et culturellement sensible pour tout le personnel
- La mise en œuvre d'un nouvel outil de communication à l'échelle du système (Remind) pour un dialogue plus facile et adapté à la culture
- Intégration de toutes les nouvelles familles à l'échelle de

l'établissement scolaire (« Bienvenue à MCPS »)

- Des ressources adaptées à la culture pour les familles contenant des conseils pour mieux appréhender MCPS

"J'ai parlé à d'autres parents d'enfants de couleur et ils m'ont dit : " Oui, l'enfant a un score très élevé, mais le professeur ne m'en a pas vraiment parlé. " Et puis je parle à des enfants d'origine caucasienne et ils obtiennent également des scores élevés, et ils ont déjà eu une sorte de vue d'ensemble de ces programmes spéciaux pour les enfants talentueux. Donc je me demande encore une fois, est-ce quelque chose qui se passe à tous les niveaux ici, ou est-ce que ce sentiment que j'ai est dû à la couleur des gens ? Je ne sais pas. Et donc je dirais que, comme pour mes autres enfants, il y a un léger retard, j'ai l'impression de demander de l'aide constamment.

~ (Élève, Noir/Afro-américain)



Domaine 6 - Équité d'accès

Tous les élèves reçoivent des opportunités équitables d'apprendre et de s'épanouir sur le plan académique et émotionnel

- Élaborer un budget de programmes qui s'aligne sur les objectifs et les stratégies d'équité raciale intégrés et explicites
- Un ensemble de tableaux de bord de données qui s'alignent sur les mesures du système, rendent visibles les inégalités tout en faisant apparaître des données exploitables et conduisent une approche cohérente et uniforme du suivi continu pour le bureau central et les directeurs d'établissement
- Un plan d'apprentissage professionnel complet et cohérent, pour lutter contre les préjugés implicites et les pratiques adaptées à la culture en alignement avec le domaine 1.
- Un cadre cohérent pour identifier les placements futurs du programme dans les établissements scolaires ; et des critères d'inscription actualisés pour les programmes accélérés qui tiennent compte de la proportionnalité

raciale et identifient les élèves qui peuvent réussir dans des cours avancés avec des soutiens académiques nécessaires

- Travailler sur le domaine 5 pour développer des méthodes antiracistes et adaptées à la culture en vue de garantir que les familles sous-représentées reçoivent et comprennent les informations nécessaires pour accéder aux parcours et aux programmes

"Quand j'ai fait face à une situation qui m'a affecté négativement, tandis que j'évolue dans un programme très compétitif...C'est un programme vraiment rempli de blancs... Je dois toujours traverser une situation et prétendre que cela ne me dérange pas parce car sinon j'ai le sentiment qu'il y a des gens qui pourrais se demander si je suis bien censé être ici.

~ (Élève, Noir/Afro-américain)

3. Actions à l'échelle de l'école

Un nouveau plan d'amélioration scolaire (SIP) a été élaboré pour les écoles à utiliser au cours de la nouvelle année scolaire.

L'objectif du SIP est d'aider à organiser et à identifier les priorités d'amélioration de l'école. Le nouveau processus comprend une optique antiraciste et inclusive conçue pour changer les conditions des élèves les plus mal desservis.

Toutes les écoles ont analysé les résultats particuliers à l'école à partir de l'audit. Ils ont examiné les résultats des élèves, du personnel et de la communauté séparément pour comprendre les expériences de chaque groupe. Ils ont ensuite créé une « série de données » combinant les résultats des trois groupes. Cette histoire de données est devenue la base de leur SIP.

Tous les SIP auront les éléments **non négociables** suivants :

- Les avis et commentaires d'élèves, de personnel et de familles qui reflètent la diversité de la communauté scolaire.
- Les actions intentionnelles et délibérées pour reconnaître, répondre et réparer les actes d'intimidation, de harcèlement et de discrimination.
- Les priorités pédagogiques identifiées dans les chemins qui assurent des résultats, des compétences et des expériences équitables.
- Le recueil, l'analyse et le suivi de données dans le but de déconstruire les structures, les politiques, les pratiques et les attitudes et assurer l'élimination des disparités raciales dans tous les aspects de la culture scolaire, notamment et sans s'y limiter, dans les résultats scolaires, les mesures disciplinaires et l'assiduité.

Les mesures que nous prenons

Les étapes d'action suivantes permettront d'apporter des améliorations au niveau de l'école grâce aux conclusions de l'audit :



Les écoles vont :

- Avoir un SIP clair qui opérationnalise une réponse antiraciste aux préjugés haineux et aux actes d'intimidation basés sur la race.
- Développer des objectifs SMARTIE dérivés d'un processus complet d'analyse des causes profondes.
 - Une formation professionnelle sera donnée sur les objectifs SMARTIE.
- Concevoir et mettre en place un plan d'apprentissage professionnel pour le personnel qui traite de l'audit et des données de l'école.
- Établir des structures, des processus et des pratiques (avec le soutien des partenaires du bureau central) pour s'assurer que TOUS les intervenants se sentent vus, valorisés, en sécurité et entendus.
 - Les structures, processus et pratiques recueilleront des données, feront un suivi régulier et une structure d'évaluation.
- Impliquer plusieurs parties prenantes dans le développement et le suivi du SIP.



Les partenaires du Bureau central :

- Fournir un encadrement pour s'assurer que le soutien scolaire est axé sur la création de cultures scolaires accueillantes pour tous.
- Mettre en place des structures de surveillance et de commentaires sur les données qui relient le coaching à l'amélioration des résultats scolaires et du bien-être des élèves.



Les écoles et le bureau central :

- Fourniront des commentaires véridiques par le biais de structures utiles au niveau de l'école et du Bureau central.
- Seront responsables de l'opérationnalisation d'une réponse aux commentaires spécifiques au climat et à la culture, aux actes d'intimidation et à l'équité dans les mesures de discipline et la réussite..
 - Mettront en œuvre un cycle de 60 à 90 jours de recueil de données de mesure. Le recueil de données comprendra une enquête et des discussions avec des groupes de discussion/communauté.
 - Partageront les résultats de l'enquête et l'histoire des données avec les parties prenantes.
 - Fournira un aperçu du système, un modèle et des attentes pour assurer une méthode cohérente de partage de l'information.

Responsabilité et avis de la communauté

"MCPS doit avoir le courage de retirer de l'école le personnel qui ne s'engage pas à ce changement."

~ Conversation avec la communauté MCPS

L'audit a révélé la nécessité d'une responsabilisation accrue pour le travail d'équité raciale du district. Le plan d'action pour l'antiracisme du système se voudra à la fois un **modèle interne** et un modèle **externe** de responsabilité.

Ce que nous faisons

A MCPS

Responsabilité : Réutiliser une réunion d'équipe de direction existante.

- Convertir la réunion mensuelle existante pour servir de comité de surveillance de la gestion de projet dans les six domaines, en présence de tous les directeurs, les adjoints et le Surintendant adjoint.
- Lors de la réunion, les personnes chargées de diriger chaque charte et calendrier de domaine : (1) informer le groupe des progrès réalisés, (2) identifier les obstacles et (3) communiquer un plan pour remédier à l'inaction et à l'impasse.
- Le comité de gestion de projet s'assurera que le plan de progrès est mis en œuvre de manière cohérente selon les termes prévus, et suivra les preuves que les actions du plan fonctionnent (ou non).

Responsabilité : S'appuyer sur les normes de croissance professionnelle existantes et les mettre en œuvre avec fidélité.

- Mettre en œuvre des structures et des protocoles de surveillance de la responsabilité pour les dirigeants et le personnel des sites afin de s'assurer que le travail du plan d'action du système antiraciste est effectué comme prévu.
- Utiliser les normes de croissance professionnelle et les compétences existantes pour évaluer tous les employés.



Au sein de notre communauté :

Restaurer la confiance : Etre plus transparent.

- Mettre en place des structures et des processus destinés au public pour nous responsabiliser.
- Au fur et à mesure que les données sont recueillies, les chartes feront rapport au conseil d'éducation sur les progrès de nos résultats.
- Parallèlement à ces points du Conseil, nous afficherons et suivrons visuellement nos progrès comme un rappel du travail.
- Nous continuerons à nous appuyer sur le comité directeur antiraciste (composé de divers membres de la communauté) pour obtenir des commentaires et opinions.

Avis de la communauté : Écouter, apprendre et impliquer notre communauté de manière antiraciste.

- Tenir des dialogues facilités avec la communauté pour partager le plan d'action du système antiraciste.
- Après avoir présenté le plan au Conseil, MCPS planifiera une série de réunions qui donneront à la communauté le temps d'aborder, réfléchir et faire part de leurs commentaires sur le plan.

Annexe

1 - Que signifient ces mots ?

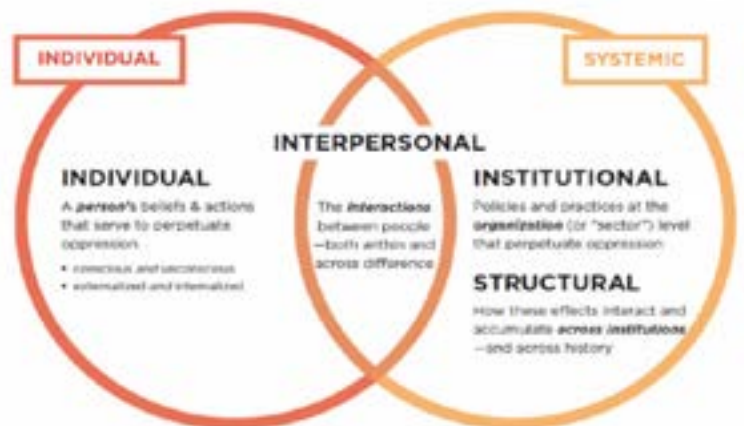
"Nous devons entendre les dirigeants de l'école, en utilisant une terminologie cohérente et qui reflète les principes antiracistes."

~ Conversation avec la communauté MCPS



Trop souvent, les termes ci-dessous sont utilisés de manière interchangeable, mais ils signifient des choses différentes. Pour avoir une cohérence et une réussite avec les actions du plan, la communauté MCPS a besoin d'avoir des définitions communes afin de mieux communiquer, collaborer et évaluer notre travail. (L'unité des initiatives d'équité de MCPS crée un glossaire plus complet des termes d'ici le 15 juin 2023.)

- **Le racisme** est l'oppression systémique d'un groupe racial au profit social, économique et politique d'un autre. Le racisme prend forme à plusieurs niveaux : intériorisé, interpersonnel, institutionnel et structurel.



- **La compétence culturelle** consiste à connaître, valoriser et affirmer les origines culturelles, les langues et les styles d'apprentissage des élèves en tant qu'atouts dans le contexte de notre enseignement.

- **L'équité** signifie que chaque élève, famille et membre du personnel dispose des opportunités, des ressources et du soutien nécessaires pour réussir. L'équité est le but ultime.
- **L'antiracisme** est un processus pour soutenir l'équité. L'antiracisme consiste à "travailler activement pour assurer la justice raciale en identifiant, interrompant et démantelant les pratiques, politiques et attitudes racistes qui nuisent de manière disproportionnée aux communautés de couleur." A MCPS, ceci se matérialise comme suit :
 - Démontrer un engagement quotidien à une réflexion critique sur la façon dont nos croyances, pratiques et interactions contribuent à des résultats inéquitables par race.
 - Reconnaître les torts et les désavantages générationnels que le racisme a causés dans les communautés dans lesquelles nous travaillons et vivons.
 - Comprendre comment la priorisation de la culture dominante contribue aux inégalités raciales et à la continuité du racisme.
 - Identifier les inégalités raciales dans notre contexte et collaborer avec le personnel, les élèves, les familles et les membres de la communauté pour y remédier et se tenir mutuellement responsables.
 - Combattre et éliminer les politiques, pratiques et procédures racistes qui bloquent l'accès, les opportunités et les résultats équitables pour les élèves, le personnel et les familles de couleur.
 - Développer de manière proactive de nouvelles pratiques et politiques qui créent un accès, des opportunités et des résultats éducatifs, socio-émotionnels et de santé équitables pour les élèves, le personnel et les familles de couleur.

2 - Quels outils nous aideront à avoir une incidence ?

L'audit a révélé un besoin d'outils d'équité cohérents. Les éléments ci-dessous seront utilisés par tout le personnel de MCPS lors de la création et la mise en œuvre des politiques, pratiques et initiatives. L'utilisation de ces outils garantira des résultats équitables.

L'audit du système sur l'antiracisme confirme que les politiques et les pratiques de MCPS ont un effet différent sur les élèves, le personnel et les familles en fonction de la race et de l'origine ethnique, ainsi que d'autres facteurs d'identité.

Elaborez-vous la planification avec une optique antiraciste et culturellement sensible dès le début ?

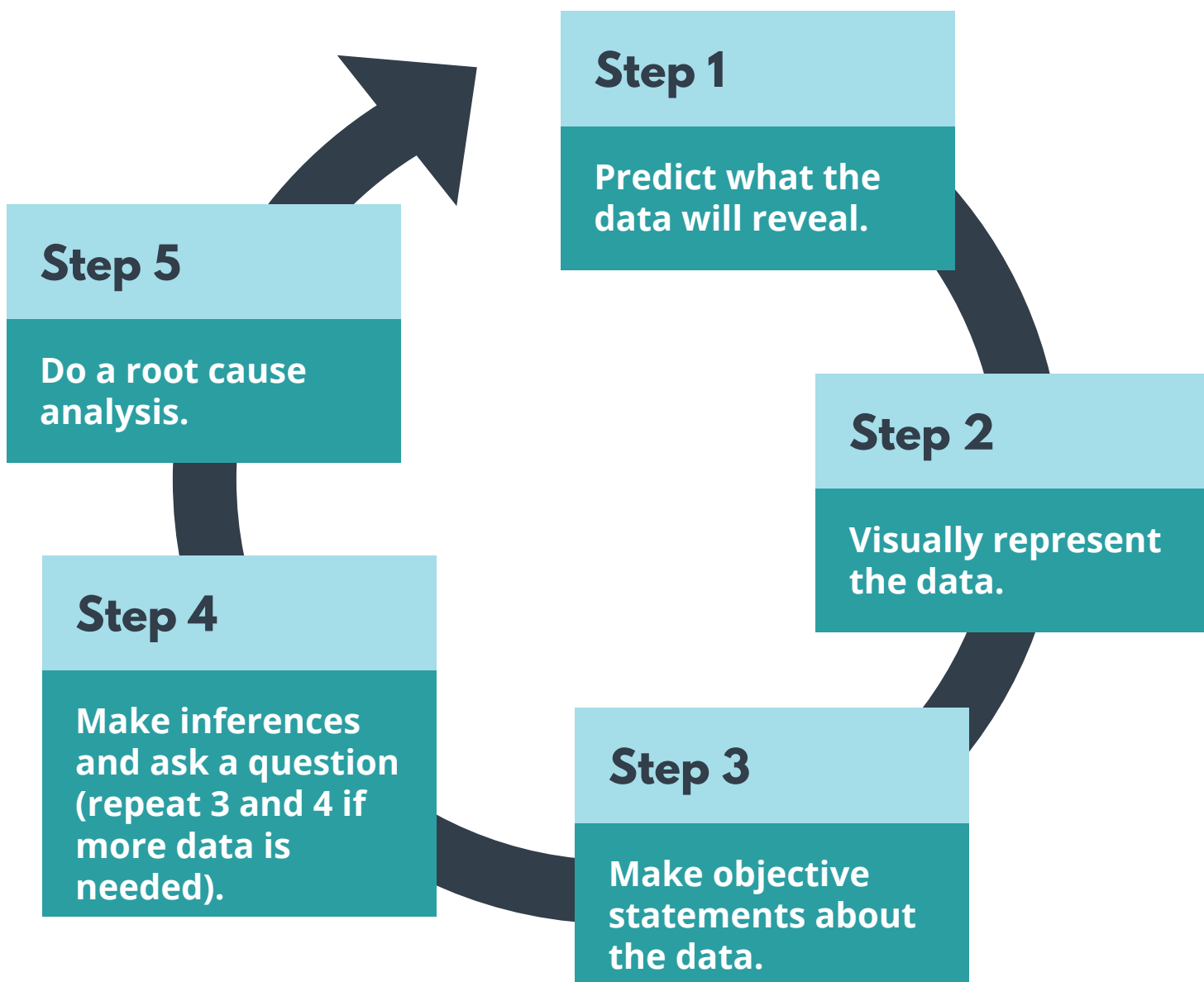
L'audit du système sur l'antiracisme confirme que les politiques et les pratiques de MCPS ont un effet différent sur les élèves, le personnel et les familles en fonction de la race et de l'origine ethnique, ainsi que d'autres facteurs d'identité. La planification avec une optique antiraciste et adaptée à la culture dès le début est essentielle à la réussite.

Considérez l'état actuel de ce sur quoi vous réfléchissez et où voulez aller. Tout au long du processus, marquez un temps d'arrêt et réfléchissez à ces questions d'impact sur l'équité.

Qui se retrouve lésé ou marginalisé par comportement/décision/pratique/politique/norme/attitude/croyance/conversationnement ?	
Quelles voix dominant ou sont prioritaires dans cette conversation/décision/pratique/politique/norme/attitude/croyance/comportement ?	
Quels effets négatifs ou conséquences imprévues pourraient résulter de cette conversation/décision/pratique/politique/norme/attitude/croyance/comportement ?	
Quelles sont les étapes en place pour le recueil de données et la mesure des effets ? Quelles données avons-nous révélant ces effets ?	
Quelle est la diversité des parties prenantes qui dirigent la mise en œuvre ?	

Cycle d'apprentissage collaboratif basé sur les données

MCPS a normalisé la façon dont les écoles et les bureaux examinent les données pour prendre des décisions. Ce cycle comprend les étapes suivantes :



Quelle est la cause première du problème ?

Trop souvent, nous passons directement aux solutions sans prendre le temps de comprendre le problème réel ou la cause profonde. Cela conduit souvent à la formulation de solutions inadéquates. Par exemple, on peut traiter une fièvre avec de l'aspirine, mais l'aspirine ne traitera pas la cause sous-jacente de la fièvre.

Tout le personnel s'appuiera sur les questions suivantes pour créer une solution plus efficace et durable :

Quel est l'événement ou le problème ?	
Quelles tendances décelez-vous dans cette problématique ? Soyez précis sur les <u>identités</u> des personnes.	
Quelles sont les politiques et les pratiques qui contribuent aux tendances ?	
Quelles sont les croyances ou les <u>modèles mentaux</u> qui contribuent aux tendances ?	