

Maryland's Largest School District

MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

Expanding Opportunity and Unleashing Potential



Plano de Ação Antirracista do Sistema



Índice

O QUE NOS TROUXE ATÉ AQUI.....	3
O que é diferente agora	4
Sobre o plano.....	4
1. AÇÕES NO ÂMBITO DO SISTEMA	5
Teoria de Ação MCPS.....	5
Como o sucesso será medido?	5
Que Treinamento os funcionários receberão?	5
Como MCPS saberá se os programas estão funcionando?	6
2. AÇÕES ESPECÍFICAS DE DOMÍNIOS.....	7
Como MCPS criou estatutos de ação para cada domínio?.....	8
O que há em cada plano de ação?	8
Domínio 1 - Cultura Escolar	9
Domínio 2 - Diversidade da Força de Trabalho	9
Domínio 3 - Condições de Trabalho.....	10
Domínio 4 - Currículo Pré-K a 12.....	10
Domínio 5 - Relações e Engajamento Comunitário. .	11
Domínio 6 - Equidade de Acesso	11
3. AÇÕES NO ÂMBITO ESCOLAR.....	12
Que Medidas Estamos Tomando	12
Responsabilidade e Contribuição da Comunidade ..	13
O Que Estamos Fazendo	13
ADENDO	14
1 - O que essas palavras diferentes significam?.....	14
2 - Quais ferramentas nos ajudarão a causar impacto?	15
Ciclo de Aprendizagem Colaborativa Orientada por Dados	16
Qual é a Causa Raiz do Problema?.....	17

O QUE NOS TROUXE ATÉ AQUI

“Em 2020, como [os EUA] se encontravam em meio a um acerto de contas racial nacional às vésperas do assassinato de George Floyd, não foi suficiente que Montgomery County Public Schools (MCPS) simplesmente tomasse uma posição contra o racismo, a intolerância e o ódio. Ou apenas condenasse essas forças. Ou simplesmente declarasse grande choque... descrença... e horror. Com nossos alunos e funcionários sofrendo... saindo às ruas em angústia... e nos pedindo que fizéssemos mais... não bastava ficar de braços cruzados e OBSERVAR os problemas raciais de nossa nação e suas manifestações em nossa própria comunidade. O fato de nos encontrarmos naquele mar de angústia foi uma oportunidade aqui em MCPS – uma oportunidade de examinar quão perto estamos de aquilo que esperamos ser.

É por isso que encomendamos a auditoria antirracista [do sistema] – porque sob cada pedra que reviramos... em cada indicador de oportunidade para os alunos... encontramos inegáveis disparidades raciais que existem há décadas... Disparidades que carregam consigo o peso do potencial e dos sonhos estudantis não realizados. No cerne do PORQUÊ lançamos a auditoria antirracista [do sistema] estava um compromisso de descobrir como as políticas, práticas e estruturas de nosso sistema escolar devem MUDAR... como NÓS devemos mudar... para que TODOS os 161.525 de nossos alunos sejam envolvidos no sentimento de PERTENCIMENTO desde o momento em que entram pelas portas de nossas escolas.”

Dra. Monifa McKnight, 27 de Abril de 2023

Após um [estudo de dois anos \("auditoria"\)](#) que envolveu mais de 130.000 alunos, funcionários e famílias, o Mid-Atlantic Equity Consortium (MAEC) apresentou descobertas e recomendações ao Conselho de Educação do Condado de Montgomery (Conselho) na terça-feira, 11 de outubro de 2022. A equipe de MCPS rapidamente começou a trabalhar em ações de curto e longo prazo.

O Plano de Ação Antirracista do Sistema (“plano de ação”) resultante descreve as etapas que acreditamos que nos aproximarão de “aquilo que queremos ser”. **Nunca será definitivo** porque um aspecto de ser antirracista é demonstrar um compromisso diário com a reflexão sobre nossas crenças, práticas e interações. E embora o plano de ação seja abrangente, é impossível abordar todas as conclusões e recomendações de uma só vez. Dito isso, o plano se adaptará à medida que recebermos mais feedback e aprendermos com sucessos e desafios.

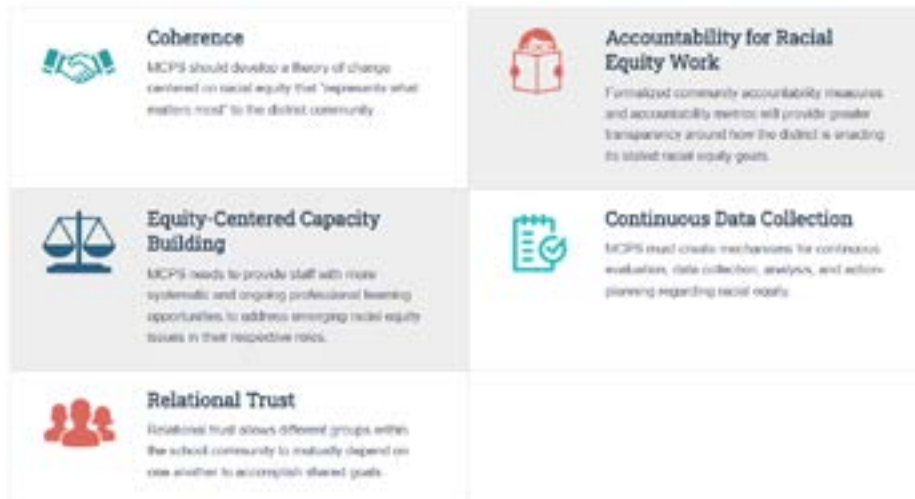
O foco deste plano de ação é combater o racismo. Como já escrevemos anteriormente:

“Acreditamos que todas as formas de opressão são prejudiciais e afetam os resultados acadêmicos e socioemocionais de alunos e funcionários. No entanto, um processo não pode efetivamente abordar todas as formas de opressão. As disparidades raciais podem ser vistas nos dados em todas as áreas (etnia, gênero, status socioeconômico, proficiência linguística ou deficiência). O foco no impacto sistêmico do racismo nos permitirá ter as lentes e as ferramentas para examinar as desigualdades sistêmicas que afetam os resultados de todos os grupos marginalizados”.



O que é diferente agora

- MCPS já estudou o impacto do racismo antes. Mas essas iniciativas anteriores se concentravam em **tratar das questões de forma isolada** e não consideravam todas as barreiras estruturais que podem contribuir para os resultados dos alunos.
- Esta Auditoria Antirracista do Sistema forneceu uma visão sistêmica holística. Constatou que as políticas e as melhores práticas diferem de escola para escola, sugerindo um sistema fragmentado. **Assim, grande parte da ação inicial se concentra em mudar a forma como o escritório central trabalha**, com foco em cinco elementos:
 - Coerência
 - Responsabilidade pelo Trabalho de Equidade Racial
 - Capacitação Centrada em Equidade
 - Coleta de Dados Contínua
 - Confiança Relacional

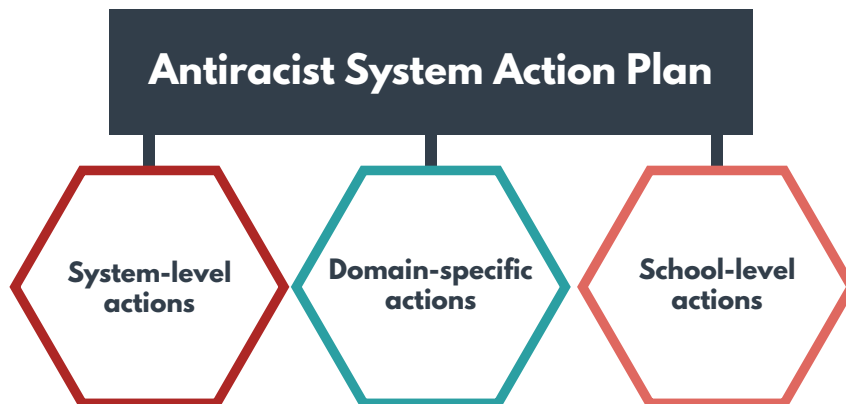


Sobre o plano

O Plano de Ação Antirracista do Sistema tem três partes:

- Ações no âmbito do sistema
- Ações específicas de domínios
- Ações no âmbito escolar

Observe: A implementação efetiva do Plano de Ação Antirracista do Sistema é uma ferramenta necessária para garantir que alcancemos as metas descritas no [Plano Estratégico de MCPS](#).



Cada parte é explicada nas seções a seguir.

1. Ações no Âmbito do Sistema

As ações abaixo se concentram na criação de estruturas e coerência em todo o distrito, vitais para garantir que as escolas tenham o suporte, as ferramentas e a supervisão necessárias para fazer mudanças que impactem diretamente os alunos.

Teoria de Ação MCPS

O [relatório da auditoria](#) afirma que "Para fazer mais progresso na promoção da equidade racial em MCPS, o distrito deve desenvolver um plano sistêmico e coerente para abordar os problemas identificados neste relatório". A fim de criar uma abordagem coerente para o trabalho de equidade racial do distrito, MCPS primeiro identificou uma teoria de ação baseada na equidade racial e alinhada com uma visão de ensino e aprendizado excelentes. Esta teoria de ação conduzirá o trabalho do plano de ação em todo o distrito. A Teoria da Ação está abaixo:

Se as escolas *diferenciarem recursos* para atender às necessidades de escolas e comunidades...

Desenvolverem a capacidade da equipe para criar ambientes de aprendizagem antirracistas onde todos os alunos aprendam e prosperem...

Usarem, de forma consistente, *estruturas de responsabilidade*...

...então **os resultados dos alunos melhorarão.**

"Algumas famílias relatam uma desconfiança de MCPS devido à falta de transparência. Elas percebem que o distrito intencionalmente se comunica mal com as famílias de cor sobre eventos programados, programas de enriquecimento, bem como os de faculdade e carreira, atualizações sobre questões acadêmicas, conflitos envolvendo alunos e expectativas dos pais". ~Descoberta da auditoria

Como o sucesso será medido?

O novo *Caminho de Prontidão para a Faculdade, Carreira e Comunidade* fornece expectativas claras para todos os alunos e escolas. MCPS medirá o sucesso do Plano de Ação Antirracista do Sistema pela forma como os alunos de todas as origens atendem a essas expectativas.

O *Caminho de Prontidão para a Faculdade, Carreira e Comunidade* tem três partes: Marcos Acadêmicos, Competências que todos os alunos devem aprender até chegar a hora de saírem de MCPS e Experiências que toda criança deve ter ao longo de seu tempo em MCPS.



A Auditoria Antirracista do Sistema confirma que as políticas e práticas de MCPS impactam alunos, funcionários e famílias de maneira diferente com base na raça e etnia, bem como em outros fatores de identidade.

Que treinamento os funcionários receberão?

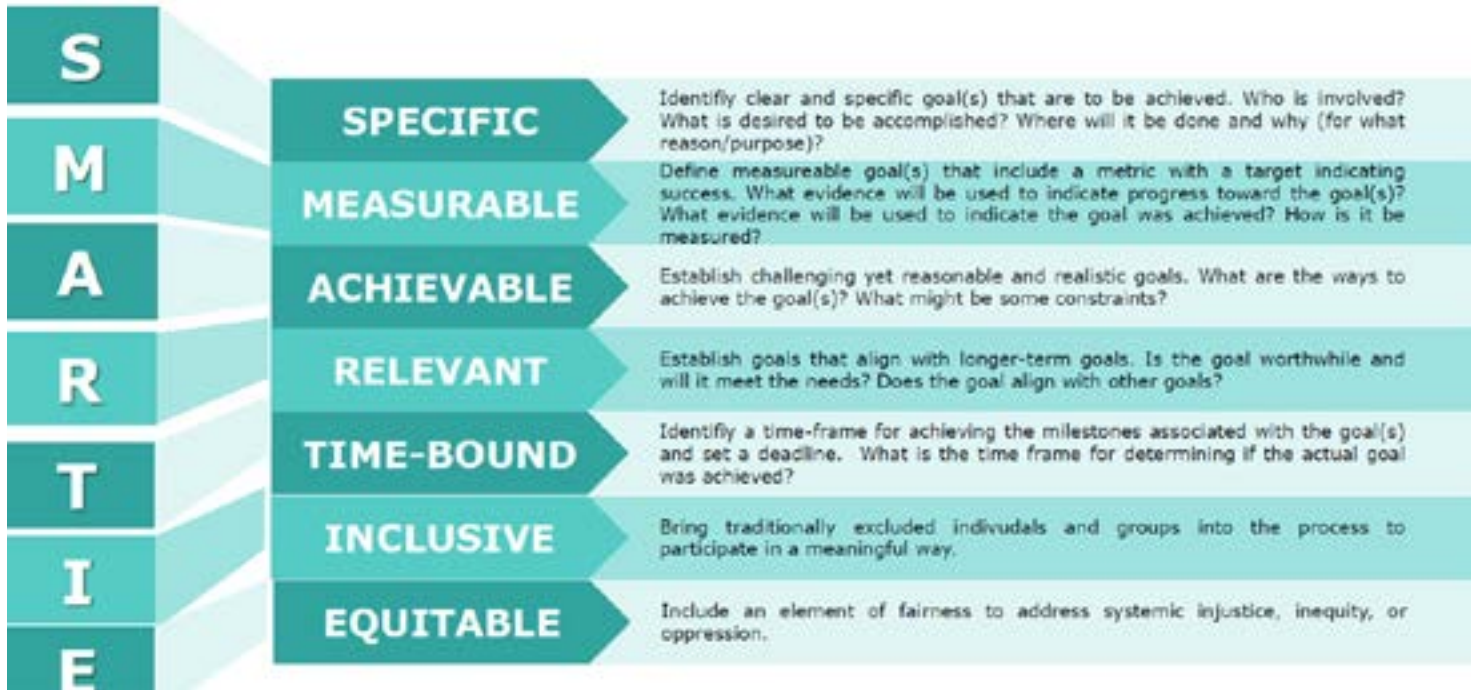
Todos os líderes do escritório central, de operações e das escolas estão participando de 16 horas de aprendizado profissional durante a primavera de 2023. O objetivo é garantir que práticas antirracistas e culturalmente responsivas sejam normalizadas em todo o distrito e que todos os funcionários, começando pelos líderes, tenham habilidades para:

- Organizar e liderar comunidades de aprendizagem profissional que apoiem a equipe a trabalhar em conjunto para obter resultados equitativos.
- Responder aos desafios imediatos com práticas antirracistas e culturalmente responsivas.
- Identificar e interromper políticas e práticas que levam a resultados que levam a disparidades raciais para alunos, famílias e funcionários.
- Criar políticas e práticas antirracistas e culturalmente responsivas.
- Usar dados para garantir resultados equitativos para todos.

**Esta capacitação centrada na equidade continuará durante o próximo ano letivo para garantir que todos os funcionários recebam o aprendizado profissional necessário.*

Como MCPS saberá se os programas estão funcionando?

A Estrutura de Avaliação e Responsabilidade do Distrito foi criada para medir o impacto e o sucesso de um programa ou iniciativa. Isso é usado para apoiar e determinar até que ponto os recursos ou programas devem permanecer ou ser ajustados. O monitoramento pela equipe do programa permite o acompanhamento contínuo das mudanças no desempenho do programa.



2. Ações Específicas de Domínios



A Auditoria foi organizada em 6 (seis) domínios, com ações delineadas para cada um:

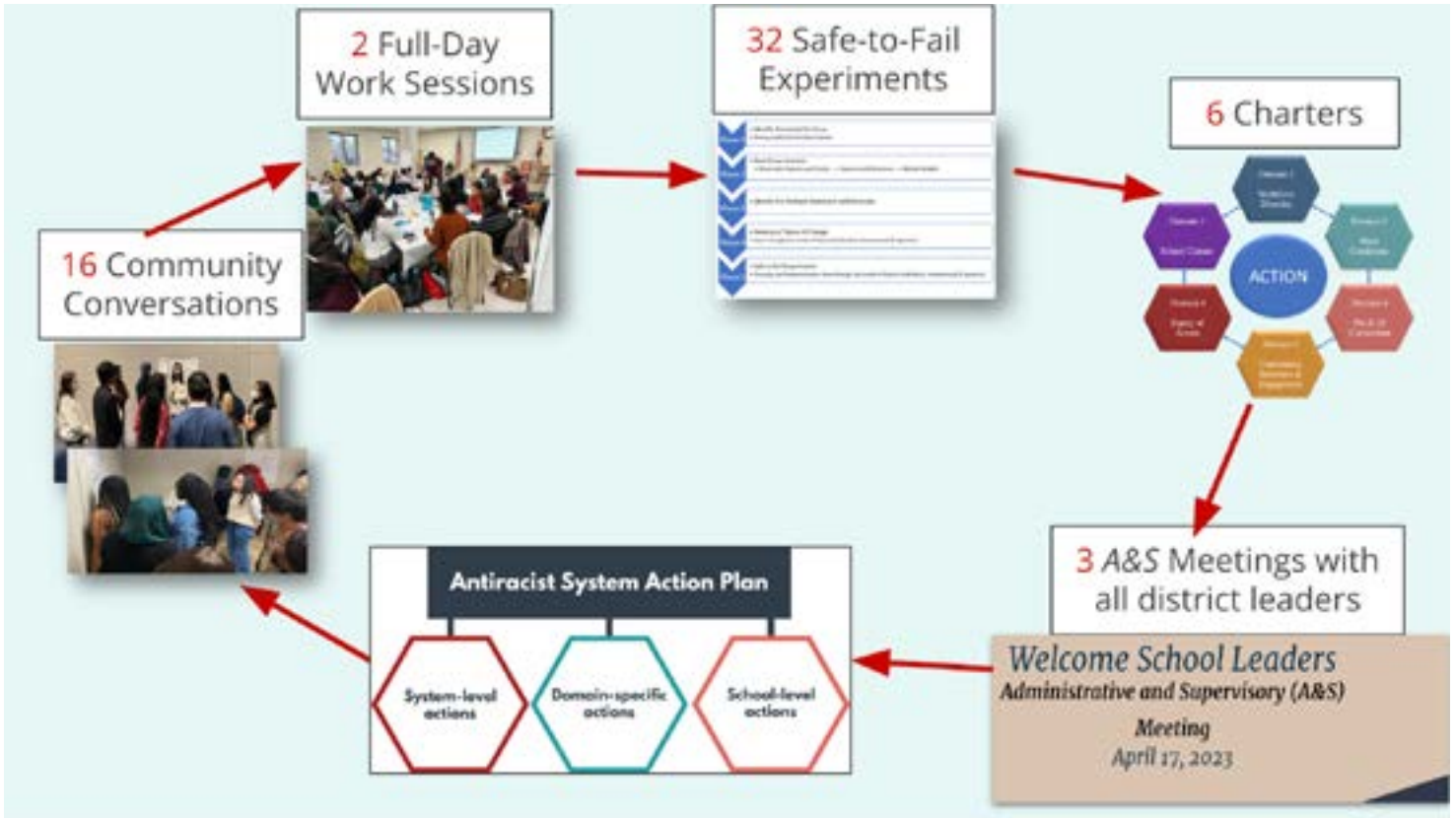
NO.	DOMÍNIO	AÇÕES
1	Cultura Escolar	Criar escolas equitativas e antirracistas adotando uma abordagem proativa e holística para ensinar alunos e funcionários sobre os danos do racismo e incidentes de ódio.
2	Diversidade da Mão de Obra	Contratar pela qualidade, experiência e diversidade em todas as áreas de MCPS.
3	Condições de Trabalho	Um ambiente de trabalho para funcionários de todos os escritórios, divisões e escolas que reconhece e aborda as complexidades relacionadas à raça, diversidade e inclusão e como esses fatores afetam o bem-estar físico, psicológico e emocional de uma pessoa.
4	Currículo Pré-K a 12	O currículo oferece experiências de aprendizagem interconectadas e interdisciplinares para alunos, das séries Pré-K à 12 ^a , que: <ul style="list-style-type: none">• fortalecem o senso de identidade racial, étnica e tribal dos alunos,• ajudam os alunos a entender e resistir a sistemas de opressão e,• capacitam os alunos a se verem como agentes de mudança.
5	Relacionamentos e Engajamento da Comunidade	Todos os funcionários se envolvem e trabalham em colaboração com todas as comunidades para ouvir suas necessidades e perspectivas.
6	Equidade de Acesso	Todos os alunos recebem oportunidades iguais para aprender e prosperar academicamente e emocionalmente.

Como MCPS criou estatutos de ação para cada domínio?



- 16 Conversas Comunitárias foram realizadas para obter informações de alunos, funcionários e famílias.
- Todos os líderes do escritório central participaram de duas sessões de trabalho de um dia inteiro para desenvolver as habilidades e estruturas necessárias para analisar e abordar as constatações da Auditoria. As sessões também garantiram que todos os escritórios usassem o mesmo processo para analisar as descobertas e desenvolver etapas de ação.
- Todos os escritórios fizeram uma análise de causa raiz com o domínio da auditoria mais alinhado com seu trabalho.
- Cada escritório desenvolveu possíveis projetos-piloto (Safe-to-Fail Experiments) para abordar as causas principais.
- Seis comitês entre escritórios, chamados de estatutos, foram organizados para criar planos de ação abrangentes para cada domínio.

Cada etapa é desenvolvida sobre os aprendizados da(s) etapa(s) anterior(es).



O que há em cada plano de ação?

Nesta seção, descrevemos as ações para cada domínio.

➔ [Consulte este link](#) para ver detalhes mais abrangentes sobre cada uma das ações abaixo e para revisar as atualizações de status assim que estiverem disponíveis.



Domínio 1 - Cultura Escolar

Criar escolas equitativas e antirracistas adotando uma abordagem proativa e holística para ensinar alunos e funcionários sobre os danos do racismo e do viés de ódio

- Um novo Processo de Melhoria Escolar antirracista será implementado e incluirá:
 - Contribuições e feedback de alunos, funcionários e famílias que refletem a diversidade da comunidade escolar
 - Ações intencionais e propositais para reconhecer, responder e corrigir questões de bullying, assédio e discriminação
 - Prioridades instrucionais identificadas no percurso que garantam realizações, competências e experiências equitativas
 - Coleta, análise e monitoramento de dados para desarticular estruturas, políticas, práticas e formas de ser, a fim de garantir a eliminação das disparidades raciais em todos os aspectos da cultura escolar, incluindo, entre outros, questões acadêmicas, disciplinares e de frequência
- Como parte e em alinhamento com as estruturas de aprendizagem profissional delineadas no Domínio 6, implementação de aprendizagem profissional no âmbito escolar para desenvolver culturas inclusivas, afirmando ambientes, espaços livres de bullying, conquistas equitativas e práticas disciplinares
- Desenvolvimento de estruturas de feedback sistêmico e treinamento para a equipe envolver as partes interessadas (alunos, famílias e funcionários) no diálogo e na ação colaborativa para compartilhar suas experiências baseadas em raça, lidar com racismo, preconceito, cultura escolar, bullying baseado em raça, práticas de realização e práticas disciplinares equitativas

"Houve várias vezes em que ela foi chamada de terrorista na aula, onde a pessoa que tinha o papel de liderança disse a ela para se sentar, para não fazer barulho. Ela teve alguns professores que a defenderam mas, na maioria das vezes, os professores não parecem se importar".

~ (Membro da Família, Oriente Médio/Norte da África)



Domínio 2 - Diversidade da Força de Trabalho

Contratar pela qualidade, experiência e diversidade em todas as áreas de MCPS

- A fim de aumentar a retenção e o avanço dos professores de cor em MCPS, o programa de Certificação do Conselho Nacional aumentará o engajamento e o desempenho dos professores de cor em MCPS
- Criação e implementação de um aprendizado profissional abrangente e culturalmente responsivo para funcionários recém-contratados e para líderes que contratam e fornecem avaliações, a fim de garantir uma base de conhecimento ampliada das experiências e barreiras de preconceito e estereótipos daqueles em nossas comunidades historicamente marginalizadas
- As Parcerias de Ensino Superior estabelecerão um canal direto entre nosso programa de parceria de graduação com grau de associado no Montgomery College e o programa de bacharelado na Towson University e nas Universidades de Shady Grove, a fim de aprimorar futuros funcionários de cor para diversos bancos de talentos
- MCPS aumentará o número de candidatos diversos disponíveis para contratação em 5% e aumentará o número de contratos abertos para homens e professores diversos em 10% para a temporada de contratação do ano fiscal de 2025
- Identificação de líderes emergentes (internos e externos) criando diferentes oportunidades de eventos para trazer e reter mais líderes de cor

"Com essa falta de representação na liderança, isso significa que também há falta de representação na mesa de tomada de decisão. E muitas vezes acho que eles estão perdendo a perspectiva do que significa ser verdadeiramente receptivo culturalmente aos nossos alunos. Apenas pequenas coisas que eu sinto que se alguém estivesse na mesa nos representando, acho que, como consequência, algumas decisões seriam tomadas de forma diferente".

~ (Membro da Equipe, Hispânico/Latino)



Domínio 3 - Condições de Trabalho

Um ambiente de trabalho em cada escritório, divisão e escola que reconheça e aborde as complexidades em torno de raça, diversidade e inclusão e como esses fatores afetam o bem-estar físico, psicológico e emocional de uma pessoa

- Estrutura da Cultura de Respeito, criada e revisada por grupos multifuncionais, que incorpora antirracismo e proficiência cultural na promoção de ambientes de trabalho positivos
- Formulário de denúncia simplificado e processo claramente documentado (escrito e em vídeo), disponível em vários idiomas, para denunciar e abordar bullying, assédio, desigualdades e uma cultura de desrespeito
- Guia do administrador/supervisor para integração e check-ins de feedback (dar e receber) para funcionários em novos locais/cargos
- Colaborar com os Domínios 1 e 6 na entrega de "Um

plano de aprendizagem profissional abrangente e coerente para lidar com preconceitos implícitos e práticas culturalmente responsivas em alinhamento com o Domínio 1".

"Você pode registrar uma reclamação, mas deve acreditar que provavelmente será colocado em uma lista de possível retaliação por causa disso, e eu vi isso. Sempre que as coisas acontecem comigo, não reclamo. Não registro reclamações. Já vi pessoas negras fazerem reclamações sobre tratamento racista que foram bloqueadas e assediadas durante o processo de avaliação. As pessoas não fazem reclamações. Para aqueles que fazem, se você está tentando progredir ou fazer outra coisa e percebe que não consegue fazer ou não consegue progredir, esse é o motivo."
~ (Membro da Equipe, Negro/Afro-americano)

Domínio 4 - Currículo Pré-K a 12



O currículo oferece experiências de aprendizagem interconectadas e interdisciplinares para alunos, das séries Pré-K a 12, que:

- » fortalecem o senso de identidade racial, étnica e tribal dos alunos,
- » ajudam os alunos a entender e resistir a sistemas de opressão e,
- » capacitam os alunos a se verem como agentes de mudança.

- As equipes curriculares conduzem revisões para criar planos específicos para garantir currículos inclusivos e desenvolvimento profissional alinhado, em colaboração com a Unidade de Equidade, Departamento de Aprendizagem da Língua Inglesa e Educação Multilíngue e com a Secretaria de Educação Especial
- Estruturas escolares bem implantadas estão em vigor para promover maior planejamento colaborativo entre professores de conteúdo específico, desenvolvimento da língua inglesa, e educadores especiais
- Uma mudança na estrutura do curso de matemática do ensino primário e nas práticas de agrupamento que apoiam todos os alunos no desenvolvimento de uma base matemática sólida, com maior rigor por meio de agrupamento heterogêneo (Educação Especial, Alunos Multilíngues Emergentes e Alunos de Grupo Focal)

- Comunicação forte e consistente com a comunidade em relação ao conteúdo, práticas de ensino, avaliação e decisões de trajetória do curso. (Desenvolvimento de planos de comunicação)

"Muito do currículo que ensinei no passado foi mais orientado para quando as pessoas de cor foram discriminadas no passado. Mas não há foco nos agentes de mudança e na maneira como as pessoas de cor lidaram com grande parte da discriminação que enfrentaram. Acho que isso é algo com o qual os alunos se identificariam mais e teriam mais esperança . . . entendendo que sim, você pode ser um agente de mudança, que já deu certo no passado."
~ (Membro da Equipe, Asiático)



Domínio 5 - Relações e Engajamento Comunitário

Todos os funcionários se envolvem e trabalham em colaboração com todas as comunidades para ouvir suas necessidades e perspectivas

Os seguintes resultados abrangem todos os aspectos de MCPS, incluindo: o processo de Planejamento de Melhoria Escolar; os Caminhos para a Faculdade, Carreira e Comunidade; Noite de Volta às Aulas; Reuniões do IEP; Conferência de Professores e Pais; e Acesso a classes especiais ou de nível elevado

- Ferramentas e Recursos de Engajamento Antirracistas e Culturalmente Responsivos para todos os funcionários, que incluirão exemplos de modelos e processos para envolver as famílias
- Treinamento de Engajamento Antirracista e Culturalmente Responsivo para todos os funcionários
- Implementação de uma nova ferramenta de comunicação em todo o sistema (Remind) para uma comunicação bidirecional mais fácil e culturalmente responsiva

- Integração para todas as novas famílias no âmbito escolar (“Bem-vindos a MCPS”)
- Recursos culturalmente responsivos para famílias com dicas sobre como navegar em MCPS

“Falei com outros pais de crianças de cor e eles me disseram: ‘Sim, a criança está com uma pontuação muito alta, mas o professor realmente não falou comigo sobre isso.’ E então eu falo com crianças de origem caucasiana e eles também estão com pontuações altas, e eles já tiveram uma visão geral desses programas especiais para crianças talentosas. Então, eu me pergunto novamente, isso é algo que está acontecendo aqui de uma forma geral, ou estou me sentindo assim por causa das pessoas de cor? Não sei. E então eu diria que, assim como para meus outros filhos, isso está um pouco atrasado, sinto que estou pedindo ajuda de forma consistente.

~ (Aluno, Negro/Afro-americano)



Domínio 6 - Equidade de Acesso

Todos os alunos recebem oportunidades equitativas para aprender e prosperar academicamente e emocionalmente

- Desenvolvimento de um orçamento de programa que se alinhe com as metas e estratégias de equidade racial incorporadas e explícitas
- Um conjunto de painéis de dados que se alinham às medidas do sistema, tornam as desigualdades visíveis ao revelar dados acionáveis e conduzem uma abordagem coerente e consistente ao monitoramento contínuo para o escritório central e os líderes escolares
- Um plano de aprendizagem profissional abrangente e coerente para abordar preconceitos implícitos e práticas culturalmente responsivas em alinhamento com o Domínio 1
- Uma estrutura consistente para identificar a colocação futura do programa nas escolas; e critérios de inscrição atualizados para programação acelerada que considere a proporcionalidade racial e identifique os alunos que podem ser bem-sucedidos em cursos avançados com suporte acadêmico adequado

- Trabalho com o Domínio 5 para desenvolver estratégias antirracistas e culturalmente responsivas para garantir que as famílias sub-representadas recebam e entendam as informações necessárias para o acesso a caminhos e programas

“Quando tive uma situação que me impactou negativamente, diria que já que meu programa é muito competitivo . . . É um programa muito cheio de pessoas brancas . . . Eu teria que passar por qualquer situação e fingir que não me incomoda, porque então sinto que algumas pessoas questionariam se estou no lugar certo ou não.

~ (Aluno, Negro/Afro-americano)

3. Ações no Âmbito Escolar

Um novo Plano de Melhoria Escolar (sigla em inglês, SIP) foi desenvolvido para as escolas usarem no novo ano letivo.

O objetivo do SIP é ajudar a organizar e identificar as prioridades de melhoria da escola. O novo processo inclui uma lente antirracista e inclusiva projetada para mudar as condições dos alunos mais carentes.

Todas as escolas analisaram seus resultados específicos da Auditoria. Eles revisaram os resultados dos alunos, funcionários e comunidade separadamente para entender as experiências de cada grupo. Eles então criaram uma “história (contada através) de dados” que combinava as descobertas dos três grupos. Essa história de dados se tornou a base para o SIP.

Todos os SIPs terão os seguintes pontos **não negociáveis**:

- Contribuições e feedback de alunos, funcionários e famílias que refletem a diversidade da comunidade escolar.
- Ações intencionais e propositais para reconhecer, responder e corrigir questões de bullying, assédio e discriminação.
- Prioridades instrucionais identificadas nos caminhos que garantem realizações, competências e experiências equitativas.
- Coleta, análise e monitoramento de dados para desarticular estruturas, políticas, práticas e formas de ser, a fim de garantir a eliminação das disparidades raciais em todos os aspectos da cultura escolar, incluindo, entre outros, acadêmicos, disciplina e frequência.

Quais Medidas Estamos Tomando

As seguintes medidas de ação abordarão as melhorias no âmbito da escola por meio das constatações da Auditoria:



As Escolas:

- Terão um SIP claro que operacionaliza uma resposta antirracista ao viés de ódio e ao bullying baseado em raça.
- Desenvolverão metas "SMARTIE" derivadas de um processo abrangente de análise de causa raiz.
 - Desenvolvimento profissional será fornecido para desenvolver metas SMARTIE.
- Projetarão e facilitarão um Plano de Aprendizagem Profissional para a equipe que aborde os dados da Auditoria e da escola.
- Estabelecerão estruturas, processos e práticas (com o apoio dos parceiros do escritório central) para garantir que TODAS as partes interessadas se sintam vistas, valorizadas, seguras e ouvidas.
 - As estruturas, processos e práticas terão uma estrutura de coleta de dados, monitoramento regular e avaliação.
- Envolverão várias partes interessadas no desenvolvimento e monitoramento do SIP.



Os Parceiros do Escritório Central:

- Fornecerão treinamento para garantir que o apoio escolar seja focado na criação de culturas escolares acolhedoras para todos.
- Implementarão estruturas de monitoramento e feedback de dados que conectam o coaching a melhorias nos resultados acadêmicos e de bem-estar dos alunos.



As Escolas e o Escritório Central:

- Fornecerão feedback verdadeiro por meio de estruturas objetivas tanto na escola quanto no escritório central.
- Serão responsáveis por operacionalizar uma resposta ao feedback específico para clima e cultura, intimidação e disciplina e realização equitativa.
 - Implementarão um ciclo de coleta de dados de medição de 60 a 90 dias. A coleta de dados incluirá pesquisas e conversas com grupos focais/com a comunidade.
 - Compartilharão os resultados da pesquisa e a história dos dados com as partes interessadas.
 - Fornecerão um esboço do sistema, modelo e expectativas para garantir um método coeso de compartilhamento de informações.

Responsabilidade e Contribuição da Comunidade

“MCPS deve ter coragem para remover da escola os funcionários que não estão comprometidos com essa mudança.”

~ Conversa com a Comunidade MCPS

A auditoria revelou a necessidade de maior responsabilidade pelo trabalho de equidade racial do distrito. O Plano de Ação Antirracista do Sistema será um **modelo interno** e **externo** de responsabilidade.

O Que Estamos Fazendo

Em MCPS:

Responsabilidade: Adaptar uma reunião existente da equipe de liderança.

- Converter a reunião mensal existente para servir como o Comitê de Supervisão de Gerenciamento de Projetos (sigla em inglês, PMOC) em todos os seis domínios, com a presença de todos os chefes, associados e superintendente adjunto.
- Na reunião, os encarregados de liderar cada estatuto de domínio e cronograma irão: (1) atualizar o grupo sobre o progresso que está sendo feito, (2) identificar as barreiras e (3) comunicar um plano para lidar com a inação e o impasse.
- O PMOC garantirá que o plano de progresso seja implementado de forma coerente e conforme pretendido, além de acompanhar as evidências de que as ações do plano estão funcionando (ou não).

Responsabilidade: Edificar com base nos Padrões de Crescimento Profissional (sigla em inglês, PGS) existentes e implementar com fidelidade.

- Implementar estruturas e protocolos de monitoramento de prestação de contas para os líderes e funcionários de nível de construção para garantir que o trabalho do Plano de Ação do Sistema Antirracista esteja sendo feito conforme pretendido.
- Usar os Padrões e competências de crescimento profissional existentes para avaliar todos os funcionários.



Com a Nossa Comunidade:

Reconstrução da Confiança: Aumentar a transparência.

- Implementar estruturas e processos voltados para o público para manter a nossa responsabilidade.
- À medida que os dados são coletados, os estatutos relatam ao Conselho sobre o progresso de nossos resultados.
- Juntamente com essas atualizações do Conselho, exibiremos visualmente e acompanharemos nosso progresso como um lembrete do trabalho.
- Continuaremos a usar o Comitê Diretivo Antirracista (formado por vários membros da comunidade) para sugestões e feedback.

Contribuição da Comunidade: Ouvir, aprender e envolver nossa comunidade de maneira antirracista.

- Realizar diálogos facilitados com a comunidade para compartilhar o Plano de Ação do Sistema Antirracista.
- Depois de apresentar o plano ao Conselho, MCPS agendará uma série de reuniões que darão à comunidade tempo para processar, refletir e compartilhar feedback sobre o plano.

Adendo

1 - O que essas palavras diferentes significam?

“Devemos ouvir a liderança escolar, usando uma terminologia coerente e que reflita os princípios antirracistas.”

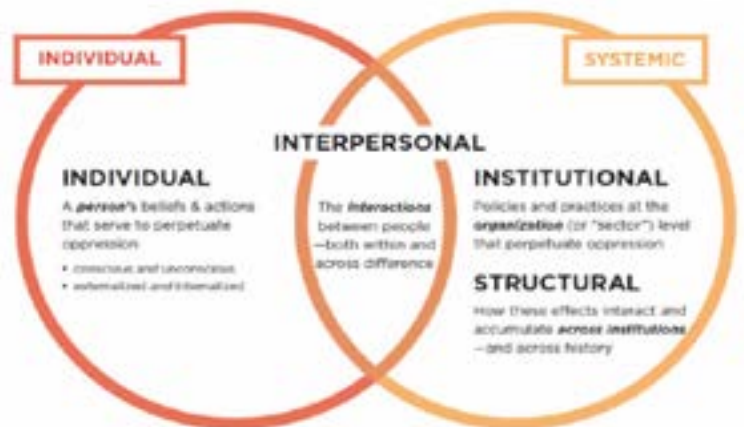
~ Conversa com a Comunidade MCPS

Muitas vezes, os termos abaixo são usados de forma intercambiável, mas eles significam coisas diferentes. Para ter coerência e sucesso nas ações do plano, a comunidade MCPS precisa ter definições comuns para que possamos nos comunicar, colaborar e avaliar melhor o nosso trabalho. (A Unidade de Iniciativas de Capital de MCPS criará um glossário mais abrangente de termos até 15 de junho de 2023.)

- **Equidade** significa que cada aluno, família e membro da equipe tem as oportunidades, recursos e suporte necessários para ter sucesso. Equidade é a meta.
- **Antirracismo** é um processo para apoiar a equidade. O antirracismo está "trabalhando ativamente para garantir a justiça racial, identificando, interrompendo e desarticulando práticas, políticas e atitudes racistas que prejudicam desproporcionalmente as comunidades de cor." Em MCPS, isso se vê da seguinte forma:
 - Demonstrar um compromisso diário com a reflexão crítica de como nossas crenças, práticas e interações contribuem para resultados desiguais por raça.
 - Reconhecer os danos geracionais e as desvantagens que o racismo causou nas comunidades em que trabalhamos e vivemos.
 - Entender como a priorização da cultura dominante contribui para as desigualdades raciais e a permanência do racismo.
 - Identificar as desigualdades raciais em nosso contexto e colaborar com funcionários, alunos, famílias e membros da comunidade para abordá-las e para que haja responsabilidade mútua.
 - Interromper e eliminar políticas, práticas e procedimentos racistas que bloqueiam acesso, oportunidade e resultados equitativos para alunos, funcionários e famílias de cor.
 - Desenvolver, proativamente, novas práticas e políticas que criem acesso, oportunidade e resultados educacionais, socioemocionais e de saúde equitativos para alunos, funcionários e famílias de cor.



- **Racismo** é a opressão sistêmica de um grupo racial à vantagem social, econômica e política de outro. O racismo se desenvolve em vários níveis: internalizado, interpessoal, institucional e estrutural.



- **Proficiência Cultural** é conhecer, valorizar e afirmar as origens culturais, idiomas e estilos de aprendizagem dos alunos como ativos dentro do contexto de nosso ensino.

2 - Quais ferramentas nos ajudarão a causar impacto?

A auditoria revelou a necessidade de ferramentas de equidade consistentes. Os pontos a seguir serão usados por todos os funcionários de MCPS ao criar e implementar políticas, práticas e iniciativas. O uso dessas ferramentas garantirá resultados equitativos.

A Auditoria Antirracista do Sistema confirma que as políticas e práticas de MCPS impactam alunos, funcionários e famílias de maneira diferente com base na raça e etnia, bem como em outros fatores de identidade.

Você Está Planejando com uma Lente Antirracista e Culturalmente Responsiva desde o Início?

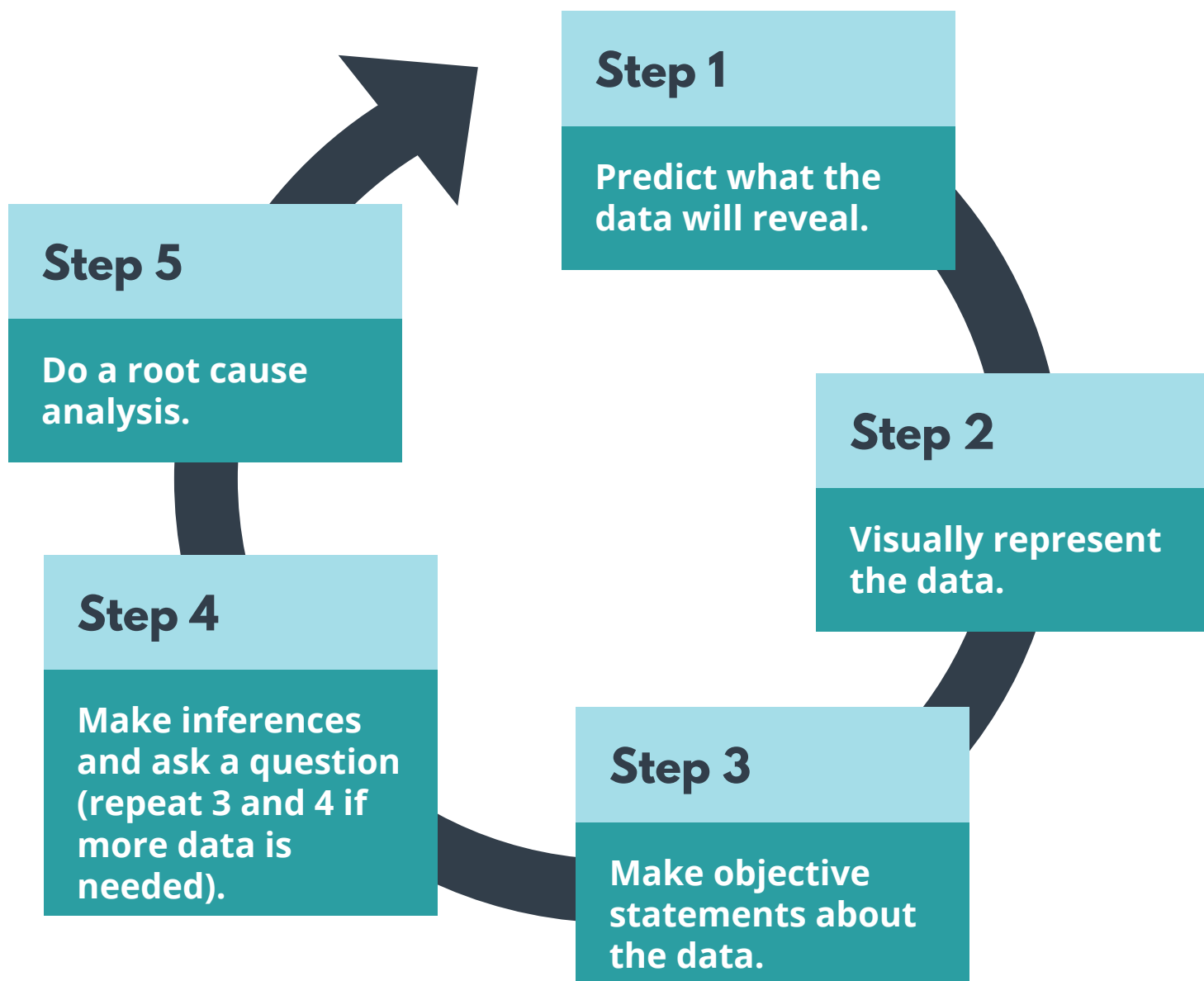
Nossos dados de desempenho e descobertas da Auditoria confirmam que as políticas e práticas de MCPS afetam os alunos, funcionários e famílias de maneira diferente com base na raça e etnia, bem como em outros fatores de identidade. Planejar com lentes Antirracistas e Culturalmente Responsivas desde o início é vital para o sucesso.

Considere o estado atual do que você está refletindo e para onde deseja ir. Ao longo desse processo, faça uma pausa e reflita sobre essas questões de impacto na equidade.

Quem essa/esse conversa/ decisão/ prática/ política/ norma/ modo de ser/ crença/ comportamento negligencia ou marginaliza?	
De quem são as vozes que dominam ou são priorizadas nessa/nesse conversa/ decisão/ prática/ política/ norma/ modo de ser/ crença/ comportamento?	
Que impactos adversos ou consequências não intencionais podem resultar dessa/desse conversa/ decisão/ prática/ política/ norma/ modo de ser/ crença/ comportamento?	
Que passos estão em vigor para a coleta de dados a fim de medir o impacto? Que dados temos que revelam o impacto?	
Quão diversas são as partes interessadas que lideram a implementação?	

Ciclo de Aprendizagem Colaborativa Orientada por Dados

MCPS padronizou a maneira como as escolas e escritórios analisam os dados para tomar decisões. Este Ciclo inclui as seguintes etapas:



Qual é a Causa Raiz do Problema?

Muitas vezes, nos precipitamos em buscar soluções sem dedicar tempo para entender o problema real ou a causa raiz. Isso geralmente leva a soluções inadequadas. Por exemplo, podemos tratar uma febre com aspirina, mas a aspirina não tratará a causa subjacente da febre.

Todos os funcionários usarão as seguintes perguntas para criar uma solução mais eficaz e duradoura:

<p>Qual é o evento ou a questão?</p>	
<p>Que padrões você vê nesta questão?</p> <p>Seja específico sobre as identidades dos indivíduos.</p>	
<p>Quais são as políticas e práticas que contribuem para os padrões?</p>	
<p>Quais são as crenças ou Modelos Mentais que contribuem para os padrões?</p>	