



MCPS

Antiracist System
Audit

Education
Equity
Excellence

maec.org

Sumário Executivo

Sobre o MAEC

O MAEC é uma organização sem fins lucrativos da área de educação dedicada a aumentar o acesso a uma educação de alta qualidade para alunos com diversidade racial, cultural, linguística e econômica. Trabalhamos para promover a excelência e a equidade na educação para alcançar a justiça social.

Aviso Legal

O MAEC está comprometido com o compartilhamento de informações sobre questões de equidade na educação. O conteúdo deste documento foi desenvolvido sob um contrato aprovado pelo conselho com Montgomery County Public Schools para que o MAEC conduza no sistema escolar uma Auditoria Antirracista do Sistema. MCPS pagou US\$ 454.680 ao MAEC para realizar a Auditoria Antirracista do Sistema por meio de uma verba aprovada pelo conselho.

Direitos autorais © 2022 Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. Todos os direitos reservados.

Citação Sugerida: Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. (2022). MAEC's Antiracist System Audit of Montgomery County Public Schools. Bethesda, MD. Edição: Setembro de 2022.







Sumário Executivo

Introdução

Em outubro de 2020, Montgomery County Public Schools (MCPS) identificou a necessidade de uma auditoria antirracista do sistema após uma série de incidentes racistas no Condado de Montgomery. Os incidentes racistas, combinados com as lacunas de desempenho para estudantes negros/afroamericanos, hispânicos/latinos e/ou elegíveis para o Sistema de Refeições Gratuitas e a Preço Reduzido (serviços FARMS), levaram MCPS a se concentrar no combate ao racismo no distrito para proporcionar a mais alta qualidade de ensino a todos os seus alunos. O efeito díspar da pandemia da COVID-19 nas comunidades de cor criou uma urgência adicional para transformar as políticas, pedagogias e práticas educacionais para fornecer abordagens antirracistas que envolvam todos os alunos no processo de aprendizagem.

MCPS contratou o Mid-Atlantic Equity Consortium, Inc. (MAEC) para realizar uma auditoria antirracista em todo o sistema das práticas, políticas e do sistema MCPS. A intenção da auditoria foi identificar maneiras de aumentar o acesso, oportunidades e resultados equitativos para o bem-estar acadêmico e socioemocional de todos os alunos. O MAEC foi encarregado de avaliar os esforços de MCPS para alcançar a equidade racial em todo o distrito, examinando seis domínios: (1) cultura escolar, (2) diversidade da força de trabalho, (3) condições de trabalho, (4) currículo pré-K-12, (5) relações e envolvimento com a comunidade e (6) equidade de acesso.¹ O MAEC realizou esta auditoria em várias etapas ao longo de dois anos (dezembro de 2020 a julho de 2022) durante a pandemia da COVID-19.

A Auditoria Antirracista do Sistema foi a primeira oportunidade abrangente em todo o sistema para envolver a comunidade MCPS na discussão do papel que a raça desempenha em todo o sistema escolar. Ao focar nas experiências e percepções autorrelatadas de alunos, membros da família e funcionários, esta auditoria teve como objetivo fornecer informações sobre como as políticas e práticas atuais são vivenciadas e como essas experiências podem diferir com base nas identidades sociais e posições dentro do sistema escolar. O MAEC observa que as políticas e práticas mudaram rapidamente para atender às necessidades em evolução da comunidade MCPS durante os últimos dois anos. Como resultado, é possível que algumas das percepções ou preocupações das partes interessadas compartilhadas nesta auditoria sejam agora abordadas pelas novas políticas escolares e do distrito.

¹ Os domínios estão listados na mesma ordem em que estavam na Solicitação de Propostas (sigla em inglês, RFP) de MCPS ([MCPS, 2020b](#)). A listagem não reflete uma ordem de importância.

Comitê de Direção

Para garantir que os membros da comunidade de MCPS pudessem fornecer feedback direto e contínuo sobre a Auditoria Antirracista do Sistema, MCPS convocou um comitê de direção representativo composto por 43 alunos, membros das famílias, funcionários, administradores e membros de organizações comunitárias. Este grupo forneceu orientação sobre os principais aspectos da auditoria, incluindo instrumentos e processo de coleta de dados.

Metodologia

Cinco fontes de dados informaram as observações para esta auditoria:

- 1. Revisão de documentos.** O MAEC realizou uma revisão de 17 documentos identificados por MCPS para obter uma visão geral fundamental do distrito. Esses documentos continham informações importantes relevantes para a Auditoria Antirracista do Sistema e foram revisados e pontuados por pares de funcionários do MAEC usando um critério de avaliação desenvolvido internamente. As observações geradas a partir da revisão dos documentos informaram o MAEC no desenvolvimento de protocolos de grupos focais e itens de pesquisa.
- 2. Ferramenta de Equidade da Auditoria.** O MAEC administrou sua Ferramenta de Equidade da Auditoria aos membros das Equipes de Liderança de Instrução (sigla em inglês, ILTs) e escritórios centrais para examinar como as políticas, programas e práticas de MCPS afetam direta ou indiretamente alunos, funcionários, famílias e outros membros da comunidade em relação à raça, etnia e outros fatores sócio-culturais significativos. No total, 2.430 funcionários baseados em escolas e 84 funcionários do escritório central distrital completaram a Ferramenta de Equidade da Auditoria. Os membros das ILTs e escritórios centrais se reuniram para discutir suas respostas e apresentar classificações de consenso para cada um dos itens, com 204 escolas e 16 escritórios centrais apresentando classificações de consenso.
- 3. Pesquisas com partes interessadas.** Em colaboração com o comitê de direção, o MAEC desenvolveu pesquisas de partes interessadas com itens amplamente alinhados aos seis domínios da Auditoria Antirracista do Sistema MCPS para três grupos: (1) alunos, (2) funcionários, e (3) famílias. Os itens da pesquisa foram adaptados para subgrupos de alunos (alunos do ensino fundamental I, ensino fundamental II e ensino médio) e subgrupos de funcionários (professores, profissionais de apoio, administradores escolares e funcionários administrativos e administradores distritais e funcionários administrativos). A pesquisa foi oferecida em oito idiomas. No total, o MAEC coletou 126.652 pesquisas de partes interessadas: 40.123 respostas de famílias, 11.316 respostas de funcionários e 75.213 respostas de alunos.
- 4. Conversas com a Comunidade.** O MAEC manteve conversas comunitárias com membros do NAACP Parents Council (NAACP), o Latino Student Achievement Action Group (LSAAG) e a Chinese American Parent Association of Montgomery County (CAPA-MC). No total, 79 partes interessadas participaram das conversas com a comunidade. Cada sessão foi transcrita e analisada por temas pela equipe do MAEC.
- 5. Grupos focais e entrevistas.** O MAEC realizou um total de 32 grupos focais com alunos (últimos anos do ensino fundamental I, ensino fundamental II e ensino médio), famílias e funcionários (professores/pessoal docente, administradores escolares, escritório central e equipe de apoio) e realizou quatro entrevistas (uma entrevista com um aluno, uma entrevista com um familiar e duas entrevistas com funcionários). Os grupos focais e as entrevistas foram organizados por grupo de afinidade racial/étnica, com exceção de três grupos focais familiares que foram organizados com base em uma característica compartilhada (por exemplo, ter um aluno em um programa do nascimento aos 5 anos, ter um aluno do kindergarten à terceira série e ter um aluno com deficiência).

Compareceram aos grupos focais 94 membros das famílias, 74 funcionários de MCPS e 68 alunos de MCPS representando 96 escolas em todas as discussões.

Observações Principais

A Auditoria Antirracista do Sistema do MAEC sugere que MCPS já segue muitas práticas recomendadas identificadas e possui políticas abrangentes para trabalhar em prol da equidade racial. Em todas as coletas de dados, as partes interessadas relataram alta satisfação geral com MCPS. No entanto, os membros da comunidade de cor tiveram taxas de satisfação consistentemente mais baixas. No geral, alunos, famílias e funcionários de cor relataram ter uma experiência menos satisfatória com MCPS do que outros membros da comunidade. A Auditoria Antirracista do Sistema também revelou que a implementação de políticas e aplicação das melhores práticas difere muito de escola para escola, sugerindo que o sistema está atualmente fragmentado.

Domínio 1: Cultura Escolar

Observação 1.1: MCPS afirma um compromisso explícito de trabalhar para a criação de culturas escolares acolhedoras. A maioria das partes interessadas classifica a cultura escolar como alta, mas há diferenças em como os alunos, funcionários e familiares vivenciam a cultura escolar com base na raça/etnia.

A revisão dos documentos revelou que MCPS demonstra um compromisso explícito em criar culturas escolares acolhedoras em suas políticas e sistemas de crescimento profissional. Esses achados foram corroborados pelos dados da Equity Audit Tool, onde a maioria das ILTs classificou consistentemente os itens relacionados ao clima escolar como “Estabelecido” ou “Avançado”. Além disso, nas pesquisas com as partes interessadas, alunos e famílias apresentaram altos níveis de concordância com itens relacionados à cultura escolar. Na seção referente à cultura escolar na pesquisa familiar, 84,1% (n = 33.728) dos entrevistados concordaram que “os funcionários da escola do meu filho (por exemplo, professores, educadores especiais, assistentes de ensino, paraprofissionais) respondem às necessidades da minha família”. No entanto, embora a maioria das partes interessadas classifique a cultura escolar como alta, existem diferenças em como os alunos, funcionários e familiares vivenciam a cultura escolar com base na raça/etnia. Para muitos itens, a análise revelou menor proporção estatisticamente significativa de concordância entre os respondentes de cor.

Observação 1.2: Famílias e alunos relatam que o bullying e a discriminação com base na raça são predominantes em MCPS como um todo.

MCPS possui políticas relacionadas a bullying, assédio e discriminação. Essas políticas podem ser fortalecidas definindo claramente e fornecendo exemplos de viés de ódio baseado em raça. Evidências de alunos, famílias e funcionários indicam que há uma lacuna entre as políticas de MCPS e as experiências com bullying e discriminação para alunos, famílias e funcionários de cor. A comunidade de MCPS percebe que o bullying com base na raça é generalizado e impede que os alunos de cor se sintam à vontade nas escolas. Entre os alunos do ensino fundamental I, II e médio, uma proporção estatisticamente significativamente maior de alunos de cor concordou com declarações relacionadas a vivenciar ou testemunhar bullying com base em raça, cor da pele, etnia ou cultura. Bullying baseado em raça e etnia, assédio e microagressões foram discutidos em 29 de 36 grupos focais e entrevistas; todos os grupos focais de alunos levantaram essas questões. As respostas das ILTs na Ferramenta de Equidade da Auditoria revelam outra lacuna: enquanto a maioria dos funcionários do distrito define expectativas, ensina e reforça o comportamento positivo; há variação na forma como as escolas usam os dados para monitorar e abordar o bullying em suas escolas. A prevalência de atos de bullying, assédio e discriminação baseados em raça nas escolas de MCPS demonstra que o distrito não cria consistentemente um ambiente onde todos os alunos estão a salvo dos danos do racismo e preconceito de ódio.

Observação 1.3: MCPS carece de um sistema abrangente em todo o distrito para desenvolver a capacidade interna dos funcionários para facilitar conversas sobre raça e desmantelamento do racismo. Os membros das famílias questionam a capacidade da equipe de promover resultados equitativos para todos os alunos.

A revisão dos documentos revelou que MCPS é transparente em sua intenção de ser um sistema escolar antirracista. Com as recentes atualizações dos sistemas de crescimento profissional, MCPS articula o papel que os funcionários desempenham no combate ao racismo. Nas pesquisas com as partes interessadas, os funcionários relataram buscar

recursos para entender e abordar o racismo e expressaram a crença de que possuem o conhecimento e as habilidades para identificar e interromper questões de equidade relacionadas à raça. No entanto, muitas partes interessadas perceberam que a abordagem atual para desenvolver a capacidade de todo o sistema é fragmentada. Na Ferramenta de Equidade da Auditoria, 18% (n = 37) de todas as ILTs classificaram suas escolas como “Latentes” ou “Emergentes” no item: “Os membros da equipe são treinados sobre o que significa ser antirracista”. Isso sugere que várias escolas estão apenas nos estágios iniciais de construção de um entendimento comum de como implementar abordagens antirracistas. O feedback do grupo focal e a revisão dos documentos sugerem que a oferta atual de oportunidades de desenvolvimento profissional relacionadas ao antirracismo é limitada. Enquanto MCPS oferece treinamentos sobre preconceitos implícitos que são obrigatórios para todos os funcionários, os funcionários de MCPS os percebem como oportunidades independentes e não como parte de um currículo sistêmico. Além disso, o ônus de garantir que os funcionários tenham acesso a treinamentos relacionados a raça e antirracismo recai sobre os funcionários e as escolas. Exemplos específicos de alunos, famílias e funcionários compartilhados em grupos focais e conversas com a comunidade indicam um padrão de pensamento baseado em déficit e falta de competência cultural por parte de alguns funcionários de MCPS. Esse padrão afeta negativamente o aprendizado do aluno.

Observação 1.4: Alguns membros da comunidade MCPS percebem que os funcionários da escola tratam os alunos e os membros das famílias de cor de forma diferente na forma de disciplina mais dura e atitudes tendenciosas.

A revisão dos documentos revelou que MCPS compreende a importância de práticas disciplinares justas. No entanto, os resultados da Ferramenta de Equidade da Auditoria mostram que a aplicação do código de conduta do aluno e a implementação de práticas disciplinares variam de escola para escola. Vinte e nove por cento (n = 60) das ILTs classificaram suas escolas como “Latentes” ou “Emergentes” na pergunta “o código de conduta é aplicado de forma justa e equitativa, independentemente de raça/etnia”. A pesquisa com as partes interessadas revelou que alguns membros da comunidade percebem uma diferença no tratamento dos alunos de cor em comparação com outros alunos. Dos alunos do ensino fundamental II e médio que responderam à pesquisa, 21,5% (n = 12.011) concordaram com a afirmação “Sinto que os funcionários da minha escola fazem suposições sobre meu comportamento com base na minha identidade racial”. As taxas de concordância foram maiores para alunos índio Americanos/nativos do Alasca, negros/afroamericanos, asiáticos e hispânicos/latinos. Muitos funcionários da escola também concordaram com a afirmação “Alguns alunos da minha escola são tratados de forma diferente por causa de sua raça, cor da pele, etnia ou cultura”, incluindo 42,7% (n = 202) dos administradores e 31,7% (n = 2.422) dos professores que responderam à pesquisa. A desproporcionalidade racial na disciplina e o impacto percebido da raça na disciplina foram discutidos em 52,8% (n = 19) dos grupos focais e entrevistas, mais frequentemente por alunos negros/afroamericanos. Os membros da comunidade perceberam que o preconceito da equipe resulta em desproporcionalidade na disciplina e impede MCPS de criar uma cultura escolar antirracista e equitativa, onde todos os alunos prosperam acadêmica e emocionalmente.

Domínio 2: Diversidade da Mão de Obra

Observação 2.1: MCPS comunica claramente sua intenção de contratar por qualidade, experiência e diversidade. No entanto, os funcionários de cor estão sub-representados em MCPS, no grupo de contratação, na sala de aula e na administração.

A análise dos documentos constatou que MCPS demonstra claramente sua intenção de recrutar e contratar candidatos de diversas origens. O distrito também está implementando várias estratégias para recrutar, contratar e reter funcionários de cor. Embora o progresso esteja ocorrendo de forma incremental, a maioria dos funcionários de MCPS (56,4%) continua sendo branca. A diferença de 46% entre a demografia do corpo discente e a força de trabalho é uma das mais altas do estado de Maryland ([Departamento de Educação do Estado de Maryland, 2022b](#)).

Observação 2.2: A comunidade MCPS percebe várias barreiras para recrutar e reter uma força de trabalho diversificada.

Embora o compromisso de MCPS de aumentar a diversidade do pessoal seja explícito, a comunidade de MCPS percebe que há espaço para melhorias no desenvolvimento de uma força de trabalho que seja representativa da composição racial e étnica do corpo discente. Os membros da comunidade de MCPS percebem várias barreiras que impedem MCPS de recrutar uma força de trabalho diversificada, incluindo a falta de priorização para contratar funcionários diversos, recrutamento limitado de diversos distritos escolares e HBCUs, preconceito no processo de contratação, padrões injustos para candidatos de cor e falta de processos de contratação claros. A revisão dos documentos revelou que MCPS já

segue algumas das práticas recomendadas pelos membros da comunidade para aumentar as taxas de diversidade dos funcionários, mas o feedback dos grupos focais e das conversas com a comunidade sugere que a comunidade em geral não está ciente de muitos desses esforços.

Observação 2.3: Os funcionários de diferentes raças e etnias não são distribuídos de forma equitativa entre as várias classificações de trabalho.

Apesar do relato de sub-representação de diversas origens em MCPS, na pesquisa, os membros da equipe mostraram um alto nível geral de concordância de que se comunicam regularmente com colegas de raças, cores de pele, etnias e culturas diferentes das suas. Este nível de concordância foi visivelmente mais baixo entre o pessoal de apoio e os professores do que entre os administradores distritais. Nos grupos focais e nas conversas com a comunidade, os participantes perceberam que o pessoal de cor não está distribuído uniformemente entre as diferentes classificações de trabalho, mais notavelmente na liderança nos níveis escolar e distrital. Os participantes perceberam que as oportunidades de avanço para cargos de liderança são em grande parte reservadas para a equipe branca.

Observação 2.4: Alguns alunos e famílias relatam que a falta de diversidade de pessoal leva MCPS a ser menos responsivo às diversas necessidades dos alunos de cor.

Na pesquisa com as partes interessadas, mais de 95% (n = 451) dos administradores escolares concordaram que “os administradores escolares da minha escola respondem às necessidades variadas de alunos de diferentes grupos raciais, étnicos e culturais”. Mais de 87% (n = 3.736) dos professores concordaram com uma pergunta semelhante sobre a capacidade de resposta do corpo docente. Quando perguntados sobre até que ponto os funcionários respondem às necessidades variadas de grupos raciais/étnicos e comunidades na Ferramenta de Equidade da Auditoria, quase 60% (n = 122) das ILTs classificaram suas escolas como “Estabelecidas” ou “Avançadas”. Nas coletas de dados qualitativos, incluindo conversas com a comunidade, comentários de pesquisas abertas e grupos focais, os participantes enfatizaram a ligação entre a diversidade da força de trabalho e a competência cultural, referindo-se frequentemente à capacidade da equipe de atender às necessidades de alunos de diversas origens. Alguns pais e alunos compartilharam a crença de que a falta de diversidade de funcionários em MCPS contribui para a incapacidade de verificar preconceitos ou desafiar estereótipos; responder adequadamente a incidentes de bullying ou disciplinares; apoiar a capacidade dos professores de cobrir tópicos desafiadores; relacionar-se adequadamente com todos os alunos; e abordar eventos culturais relevantes.

Domínio 3: Condições de Trabalho

Observação 3.1: MCPS visa fomentar uma cultura organizacional de respeito.

Os documentos e políticas de MCPS demonstraram um objetivo claro de promover uma cultura organizacional de respeito, conforme articulado no *Plano Estratégico de 2022–2025 de MCPS*. A maioria dos participantes da pesquisa concordou que MCPS respeita sua cultura, etnia, religião e necessidades físicas. Na Ferramenta de Equidade da Auditoria, 74,5% (n = 152) das ILTs classificaram suas escolas como “Estabelecidas” ou “Avançadas” no item “Os funcionários se envolvem em interações profissionais saudáveis, produtivas e respeitadas com outros funcionários de origens culturais diferentes de si mesmos”. Por outro lado, a maioria dos escritórios centrais sentiu que eles ainda não têm normas ou ainda estão trabalhando no estabelecimento de normas relacionadas a uma cultura de respeito entre os funcionários, com 75% (n = 12) se classificando como “Latente” ou “Emergente”.

Observação 3.2: Os funcionários percebem que MCPS não tem uma abordagem coletiva e sistêmica do antirracismo.

O distrito é menos explícito sobre um compromisso coletivo com o antirracismo no nível escolar. Na Ferramenta de Equidade da Auditoria, as ILTs classificaram suas escolas como baixas no item “Os funcionários compartilham um entendimento comum de como ser antirracista”, com apenas 8,3% (n = 17) das ILTs classificando suas escolas como “Estabelecidas” e nenhuma das ILTs classificando suas escolas como “Avançadas”. No nível distrital, 81% (n = 13) dos escritórios classificaram-se como “Latentes” e 19% (n = 3) como “Emergentes”. Os funcionários que participaram dos grupos focais e entrevistas indicaram que não percebem que MCPS tem uma abordagem coletiva e sistêmica do antirracismo.

Observação 3.3: Os membros da equipe expressam incerteza de que a administração da escola e/ou o distrito tratem de denúncias sobre bullying, discriminação ou assédio.

Mais da metade dos administradores distritais (54,8%, n = 212) e mais de um terço do pessoal de apoio (35,8%, n = 1.006) e

professores (34,5%, n = 2.638) não têm certeza se relatos sobre bullying, discriminação ou assédio relacionado à raça, cor da pele, etnia ou cultura entre funcionários, colegas ou supervisores são abordados. Os grupos focais e os participantes das entrevistas expressaram que há questões que afetam os funcionários de cor que muitas vezes não são abordadas, e os funcionários não têm um local seguro ou eficaz para relatar queixas.

Observação 3.4: Os funcionários relatam altos níveis de satisfação no trabalho em todo o distrito, mas há diferenças nas experiências das condições de trabalho em MCPS com base nas identidades raciais/étnicas.

Administradores de escolas e professores relatam altos níveis de satisfação no trabalho, mas professores e administradores de cor, particularmente aqueles que são negros/afroamericanos, tiveram taxas de satisfação ligeiramente mais baixas. Houve diferenças estatisticamente significativas em como os administradores escolares negros/afroamericanos responderam à pesquisa das partes interessadas em comparação com seus pares de outras raças/etnias em quatro itens: (no que diz respeito a/ao) serem mantidos nos mesmos padrões que outros administradores escolares; serem tratados de forma diferente devido à raça, cor da pele, etnia ou cultura; nível de conforto em conversar com outros funcionários da escola sobre raça; e ouvirem os funcionários da escola dizer coisas relacionadas à raça, cor da pele, etnia ou cultura que os deixaram desconfortáveis. Os administradores escolares de cor que participaram dos grupos focais e entrevistas—especialmente administradores escolares negros/afroamericanos—destacaram experiências de sua autoridade sendo enfraquecida, contribuições questionadas e um ambiente de trabalho caracterizado por microagressões frequentes. Esses administradores escolares também compartilhavam sentimentos de exaustão e isolamento.

Domínio 4: Currículo Pré-K-12

Observação 4.1: O currículo pré-K-12 de MCPS varia em sua incorporação de raça, diversidade e inclusão; alguns membros da comunidade gostariam que o currículo fosse mais diversificado e representasse as identidades raciais/étnicas dos alunos.

Em sua revisão das estruturas curriculares de MCPS, o MAEC descobriu que a maioria das disciplinas e cursos carecem de referências à raça e às contribuições de pessoas de cor. Apenas os currículos de Estudos da Língua Inglesa e Estudos Sociais examinam crítica e intencionalmente raça e etnia. As informações coletadas a partir de pesquisas com as partes interessadas e grupos focais revelaram que, enquanto muitos membros da comunidade MCPS se sentem representados no currículo, alguns alunos se sentem excluídos pelo que é e não é ensinado em sala de aula. Na pesquisa com as partes interessadas, 50,7% (n = 9.890) dos alunos do ensino fundamental I e 59,9% (n = 33.382) dos alunos do ensino fundamental II e médio concordaram que “O que estou aprendendo na escola reflete as experiências e contribuições de pessoas de minha etnia, origem étnica e/ou cultural”. Da mesma forma, entre os funcionários, 49,8% (n = 236) dos administradores escolares e 57,1% (n = 4.366) dos professores concordaram que o currículo reflete as experiências e contribuições de pessoas de origens raciais, étnicas e/ou culturais historicamente sub-representadas. Na Ferramenta de Equidade da Auditoria, 74,5% (n = 152) das ILTs classificaram suas escolas como “Latentes” ou “Emergentes” no item “Os professores estão equipados com o conhecimento e as habilidades para incorporar perspectivas, experiências e contribuições racial e etnicamente diversas em sua pedagogia de sala de aula”. Ao responder ao item “Os livros didáticos e outros materiais instrucionais recomendados – em todas as disciplinas – refletem experiências e perspectivas racial e etnicamente diversas” 88,7% (n = 178) das ILTs classificaram suas escolas como “Latentes” ou “Emergentes”. Essas observações sugerem que a diversidade e a inclusão racial não estão totalmente integradas ao conteúdo do currículo de MCPS.

Observação 4.2: Alunos e familiares percebem que os funcionários não são treinados para ensinar histórias de diferentes grupos raciais com nuances e sensibilidade cultural.

A maioria dos professores (63,2%, n = 4.834) identificou que tem a capacidade de ensinar de maneira culturalmente sensível e recebe oportunidades de desenvolvimento profissional relacionadas a práticas instrucionais culturalmente sensíveis (76,9%, n = 5.876). No entanto, em grupos focais e conversas com a comunidade, os participantes compartilharam experiências indicando que alguns professores de MCPS não têm a capacidade de ensinar as histórias de grupos raciais e étnicos com nuances e sensibilidade. Esse desalinhamento indica que alguns professores podem não estar cientes de seus preconceitos e que seu ensino não é culturalmente sensível e não atende às necessidades de diversos alunos. Com base na Ferramenta de Equidade da Auditoria, parece que as escolas MCPS precisam investir mais esforços na implementação de práticas de ensino culturalmente responsivas. No item: “Tópicos/questões culturalmente sensíveis são abordados de maneira que não estereotipem ou estigmatizem grupos específicos (por exemplo, lições sobre escravidão, insultos raciais, etc.)”, 9,8% (n = 20) das ILTs classificaram suas escolas como “Latentes” e 57,4% (n = 117) das

ILTs classificaram suas escolas como “Emergentes”. Um tema recorrente compartilhado pelos participantes dos grupos focais é que os negros/afroamericanos são retratados negativamente no currículo, principalmente no contexto da pobreza e/ou escravidão. Em grupos focais e conversas com a comunidade, os participantes elogiaram alguns professores que vão além do currículo de MCPS para criar suas próprias aulas e escolher materiais relevantes para seus alunos. No entanto, muitos participantes perceberam uma falta geral de sensibilidade às experiências vividas e histórias de todos os alunos.

Observação 4.3: As famílias percebem que as escolas raramente ensinam aos alunos sobre preconceito racial e como lidar com a discriminação.

As famílias expressaram incerteza sobre se os membros da equipe de MCPS estavam preparados para ensinar efetivamente sobre o racismo e como enfrentá-lo. Na pesquisa da família, mais de um terço (34.6%, n = 13,868) dos participantes selecionaram “não sei” quando perguntados se seu filho é ensinado sobre os efeitos negativos do racismo em suas aulas. Na administração da Ferramenta de Equidade da Auditoria, nenhuma escola se classificou como “Avançada” em itens relacionados ao aumento da conscientização dos alunos sobre os efeitos do preconceito racial e da discriminação e como enfrentá-los. Membros da comunidade expressaram preocupação com a adequação da preparação da equipe para conduzir conversas difíceis sobre raça. Também há evidências de que os alunos desejam aprender mais sobre racismo e antirracismo na escola. Mais de 70,6% (n = 39.351) dos alunos do ensino fundamental II e médio concordaram ou concordaram fortemente que “gostariam de aprender mais sobre raça, etnia e/ou antirracismo na escola”.

Observação 4.4: A comunidade MCPS está dividida no papel do antirracismo no currículo. Alguns compartilham que há um comprometimento de conteúdo entre o conteúdo antirracista e academicamente rigoroso.

Na pesquisa da família, 88% (n = 35,314) dos participantes concordaram com o item: “Acredito que meu filho deve ser ensinado a reconhecer, entender e interromper o racismo.” As respostas abertas à pesquisa demonstraram variações sutis nas opiniões daqueles que apoiaram a inclusão do antirracismo no currículo e daqueles que se opuseram a fazê-lo. Houve uma variação considerável sobre como antirracismo deve ser ensinado na sala de aula. Nos comentários da pesquisa aberta, alunos do ensino fundamental II e médio discutiram o interesse em aprender mais sobre antirracismo na escola. Assim como na pesquisa familiar, houve opiniões divergentes sobre o valor de aprender sobre o antirracismo. Alguns alunos expressaram que o antirracismo era irrelevante para sua educação, era um tópico desconfortável para discutir ou que o foco na raça só serve para causar mais conflito. Embora haja um consenso generalizado entre os alunos e familiares de que o antirracismo deve ser incluído no currículo, também há uma oposição substancial. Entre aqueles que querem que o antirracismo seja discutido na sala de aula, há opiniões divergentes sobre como o tópico deve ser abordado. Há também famílias e alunos que se opõem totalmente ao ensino do antirracismo. Muitos dos que se opõem citam uma troca entre antirracismo e rigor acadêmico.

Domínio 5: Relações Comunitárias e Engajamento Comunitário

Observação 5.1: MCPS estabeleceu políticas que promovem o engajamento da família e da comunidade. A maioria dos funcionários classifica suas escolas e locais de trabalho com alta pontuação em itens relacionados ao engajamento da família e da comunidade.

Na revisão dos documentos, o MAEC descobriu que MCPS afirma claramente a importância de se engajar com as comunidades para entender efetivamente suas necessidades e coletar seus comentários e perspectivas. Na Ferramenta de Equidade da Auditoria, as ILTs afirmaram que há políticas estabelecidas e um compromisso compartilhado para o engajamento das famílias e da comunidade. Quase 54% (n = 110) das ILTs classificaram suas escolas como “Estabelecidas” ou “Avançadas” no item: “A escola planeja o engajamento da família para oferecer oportunidades que envolvam todos os funcionários da escola e todas as famílias.” A maioria dos funcionários pesquisados, incluindo professores, administradores escolares, administradores distritais e pessoal de apoio, concordaram que suas escolas ou locais de trabalho se engajaram com as famílias de maneira culturalmente responsiva. As respostas a essas perguntas da pesquisa não variaram muito com base na raça dos entrevistados, com duas exceções notáveis: enquanto a maioria dos funcionários concordou que suas escolas se engajam de maneira culturalmente responsiva com as famílias, uma parcela estatisticamente significativa menor de professores e administradores negros/afroamericanos e asiáticos concordaram.

Observação 5.2: Alguns funcionários percebem que o atual sistema de comunicação e engajamento familiar produz

barreiras para as famílias de cor e relatam não saber como implementar estratégias de envolvimento familiar na política distrital ABC-Envolvimento de Pais e Famílias.

Na Ferramenta de Equidade da Auditoria, 80,9% (n = 165) das ILTs classificaram suas escolas como “Latentes” ou “Emergentes” no item: “Os funcionários sabem sobre as estratégias de implementação relacionadas ao Engajamento Familiar, conforme descrito na política distrital ABC - Envolvimento de Pais e Famílias.” As ILTs também classificaram suas escolas como baixas em uma pergunta sobre se sua escola tem um plano culturalmente responsivo para o engajamento da família. Essa observação foi ainda corroborada por funcionários que participaram de grupos focais. Alguns compartilharam experiências negativas sobre como MCPS envolve as famílias e a comunidade. Alguns participantes dos grupos focais também perceberam que a comunicação entre MCPS e todas as famílias não é efetiva e excludente de famílias que não falam inglês e famílias de menos recursos econômicos. Tanto a equipe quanto as famílias relataram que o sistema MCPS é difícil de navegar.

Observação 5.3: Embora a maioria das famílias concorde que a comunicação da escola é fácil de entender e ajuda a apoiar seus filhos, algumas famílias enfrentam barreiras de comunicação. Essas barreiras incluem mensagens pouco claras e desconexas, muita informação e desafios de navegação em plataformas virtuais.

De modo geral, há evidências de que MCPS estabeleceu mecanismos de comunicação com os membros das famílias. Na Ferramenta de Equidade da Auditoria, 79,9% (n = 163) das ILTs classificaram suas escolas como “Estabelecidas” ou “Avançadas” no item: “A escola se envolve em comunicação bidirecional (virtual e presencial) usando vários métodos (por exemplo, telefonemas, visitas domiciliares, etc.) em idiomas que as famílias podem entender.” A maioria dos entrevistados da pesquisa da família relatou satisfação com as práticas atuais de engajamento da família e da comunidade de MCPS. Em resposta ao item da pesquisa “A comunicação da escola do meu filho é fácil de entender e me ajuda a saber como apoiar meu filho”, 86,9% (n = 34.884) dos familiares concordaram. No entanto, 27,7% (n = 15.760) das famílias não sabiam ou discordavam que a escola de seus filhos os envolvesse de maneiras que respeitassem e honrassem a cultura. Da mesma forma, no item “Há pelo menos uma pessoa na escola do meu filho com quem me sinto à vontade para conversar quando tenho uma dúvida ou preocupação”, 19% (n = 7.595) das famílias discordaram ou escolheram a opção “Não sei.” O feedback em comentários abertos da pesquisa se concentrou nos seguintes temas centrais: barreiras à comunicação, tais como o recebimento de muita informação; comunicação pouco clara e descoordenada; comunicação caracterizada como unilateral ou tendenciosa em relação às famílias brancas; e frustração com plataformas on-line, como ParentVue. Nos grupos focais, os participantes expressaram preocupação de que o sistema MCPS seja difícil de navegar. Eles compartilharam que há suporte e comunicação mínimos para ajudar os pais, especialmente os pais recém-chegados, a navegar no sistema complexo. Embora os resultados da pesquisa sugiram que a maioria das partes interessadas está satisfeita com as práticas atuais de engajamento de MCPS, também há evidências de que as práticas atuais não atingem todos os membros das famílias e da comunidade de forma equitativa.

Observação 5.4: Existem diferenças na forma como as famílias e os membros da comunidade vivenciam MCPS com base na raça/etnia. As famílias de cor percebem os desafios ao se engajar com o distrito.

Os membros da comunidade de MCPS perceberam que a raça afeta a forma como MCPS se envolve com as famílias. Na Ferramenta de Equidade da Auditoria, 71,6% (n = 146) das ILTs classificaram suas escolas como “Latentes” ou “Emergentes” no item: “Alunos e famílias racial/eticamente diversos fazem parte do processo de planejamento de melhoria da escola.” Além disso, houve uma diferença estatisticamente significativa na forma como as famílias de cor responderam aos itens da pesquisa relacionados nível de engajamento com a escola e de conforto interagindo com os funcionários da escola. Em resposta ao item da pesquisa, “A escola do meu filho envolve minha família de maneira a respeitar e honrar nossa cultura”, os membros das famílias que são brancos, seguidos pelos membros das famílias que são hispânicos/latinos, concordaram com a afirmação em uma taxa mais alta em comparação com membros das famílias que são negros/afroamericanos, multirraciais, índios americanos e nativos do Alasca, Oriente Médio e Norte da África e nativos havaianos/ilhas do Pacífico. Em comentários de pesquisa aberta, membros das famílias de vários grupos raciais relataram sentir-se marginalizados. Muitas famílias comentaram sobre a falta de serviços em outros idiomas além do inglês. Em conversas com a comunidade, os participantes expressaram que as famílias recém-chegadas geralmente não entendem o sistema educacional dos EUA e citaram as barreiras linguísticas como uma questão particularmente importante para a comunidade hispânica/latina. Parece haver variabilidade nos tipos e níveis de comunicação que as famílias recebem em todo o sistema. Certas famílias, especialmente as de cor, sentem-se excluídas da informação.

Observação 5.5: Algumas famílias relatam uma desconfiança de MCPS devido à falta de transparência. Eles percebem que o distrito intencionalmente se comunica mal com as famílias de cor sobre eventos programados, programas de enriquecimento e de faculdade e carreira, atualizações sobre questões acadêmicas, conflitos envolvendo alunos e expectativas dos pais.

Durante os grupos focais e entrevistas, muitos pais compartilharam suas percepções de uma falta intencional de transparência dentro de MCPS. As famílias de alunos de cor perceberam a falta de acesso, transparência e comunicação sobre cursos avançados e programas magnet que resultaram na exclusão dos alunos de cor das oportunidades. Os participantes das conversas com a comunidade compartilharam uma percepção semelhante ao discutir a falta de informações disponíveis sobre programas acadêmicos e atualizações importantes. Em grupos focais, conversas com a comunidade e comentários de pesquisas abertas, os membros das famílias compartilharam como a falta de transparência na comunicação pode levar à desconfiança de todo o sistema escolar.

Observação 5.6: Muitas famílias percebem a falta de uma estratégia clara em todo o distrito sobre como incluir diversas comunidades na melhoria da escola e atender às necessidades dos alunos. Os membros da comunidade também percebem falta de inclusão nas Associações de Pais e Professores (sigla em inglês, PTAs).

Embora MCPS indique claramente a importância de envolver as comunidades, não está claro na revisão dos documentos como MCPS trabalha com as comunidades para atender às necessidades de diversos alunos. Pouco abaixo de 60% (n = 23.681) dos familiares que participaram da pesquisa concordaram com a afirmação: "A escola do meu filho já me pediu comentários e sugestões sobre como melhorar a educação do meu filho." No entanto, 46,8% (n = 18.753) dos familiares discordaram ou responderam "não sei" ao item: "A escola do meu filho já me pediu comentários e sugestões sobre como melhorar a escola." Em grupos focais e entrevistas, as discussões sobre como as escolas MCPS envolvem os membros das famílias geralmente giravam em torno das Associações de Pais e Professores (PTAs). Vários participantes compartilharam experiências positivas com a PTA de suas escolas. No entanto, a maioria das famílias nos grupos focais expressou falta de diversidade e representação de diferentes origens raciais e étnicas dentro das PTAs. A acessibilidade serviu como uma preocupação crítica para os participantes já que faltam materiais em outros idiomas além do inglês.

Domínio 6: Equidade de Acesso

Observação 6.1: MCPS visa criar acesso equitativo a recursos, instalações e aulas, independentemente da raça, etnia ou cultura dos alunos. As escolas variam na equidade de acesso aos recursos.

Na revisão dos documentos, o MAEC descobriu que MCPS visa direcionar o financiamento para melhorar o acesso equitativo aos recursos para todos os alunos. Na pesquisa com as partes interessadas, 72,2% (n = 28.975) dos membros das famílias responderam positivamente ao item "Os alunos da escola do meu filho têm acesso equitativo a recursos, instalações e aulas acadêmicas avançadas, independentemente de sua raça, etnia ou cultura". As taxas de concordância variaram para os membros da equipe, dependendo de sua função: 86,5% (n = 409) dos administradores escolares e 87,0% (n = 6.645) dos professores indicaram concordância. Apenas 42,4% (n = 164) dos administradores distritais e 63,6% (n = 1.791) do pessoal de apoio indicaram concordância. Taxas mais baixas de concordância em vários papéis profissionais sugerem inconsistência no acesso a recursos para alunos de origens raciais e étnicas diversas. Alunos, familiares e funcionários que participaram de grupos focais relataram ainda que os recursos nem sempre são acessíveis ou distribuídos de forma equitativa. Entre os fatores que interrompem tanto a provisão quanto a disponibilidade de recursos, instalações e programas, funcionários e famílias citaram a falta de financiamento e captação de recursos e desenho de programas equitativos. É claro que existem excelentes programas e recursos nas escolas MCPS. Garantir o acesso a recursos, instalações e programas acadêmicos avançados requer mais trabalho equitativo e deliberado.

Observação 6.2: MCPS valoriza a importância de usar dados para promover resultados de aprendizagem equitativos. Alguns membros da comunidade percebem que os dados são frequentemente coletados e não totalmente utilizados.

As respostas das pesquisas com as partes interessadas revelaram que a maioria dos funcionários concorda que a desagregação dos dados dos alunos por raça, etnia e grupos de idioma é praticada em todo o sistema. Da mesma forma,

a maioria das ILTs classificou suas escolas como “Estabelecidas” ou “Avançadas” na Ferramenta de Equidade da Auditoria em resposta a uma série de itens sobre dados da ferramenta Performance Matters sendo regularmente desagregados, analisados e discutidos por diferentes grupos raciais, étnicos, e grupos linguísticos. Funcionários distritais, funcionários da escola e membros das famílias discordaram sobre o grau em que MCPS usa os dados desagregados para tomar decisões informadas e equitativas. Os participantes dos grupos focais, incluindo funcionários e familiares, perceberam que há uma desconexão entre a coleta de dados de MCPS e seu uso. Esses participantes compartilharam que MCPS sabe que dados desagregados demonstram desproporcionalidade, lacunas de desempenho e condições de trabalho desiguais com base em raça, etnia e grupo de idioma; mas percebem que o distrito não está fazendo o suficiente para resolver esses problemas. Enquanto alguns membros da equipe relatam esforços para usar dados desagregados para desenvolver soluções que promovam a equidade, outros membros da equipe e familiares percebem pouco progresso em direção a resultados equitativos. Funcionários e as famílias percebem que MCPS está relutante em se envolver em conversas difíceis para fazer mudanças duradouras com base nos dados.

Observação 6.3: Os membros da comunidade percebem que a falta de competência cultural entre os funcionários resulta em discriminação contra os alunos de cor e os impede de receber os recursos necessários para atender às suas diversas necessidades de aprendizagem.

Em grupos focais, entrevistas e conversas com a comunidade, membros das famílias, alunos e funcionários de MCPS identificaram a prevalência de comportamento discriminatório, preconceitos e estereótipos entre os funcionários em relação a alunos negros/afroamericanos, hispânicos/latinos e asiáticos. Os participantes dos grupos focais relataram que essas interações muitas vezes criam ambientes de sala de aula e escola que limitam o acesso a recursos para alunos de cor e os faz sentir excluídos.

Observação 6.4: Muitos membros da comunidade MCPS percebem que os alunos de cor não têm oportunidades equitativas para se matricular em cursos rigorosos que os preparam para a faculdade e/ou carreira.

Na revisão dos documentos, o MAEC encontrou sub-representação de alunos racial e etnicamente diversos em cursos rigorosos e avançados. Alunos e familiares compartilharam que os cursos avançados são menos acessíveis aos alunos de cor. Os participantes de grupos focais, entrevistas e conversas com a comunidade enfatizaram uma série de fatores que impediram o acesso a cursos rigorosos e avançados para alunos com diversidade racial e étnica. No âmbito do sistema, familiares e funcionários mencionaram a prevalência do rastreamento desde tenra idade e a falta de colocação proporcional de alunos negros/afroamericanos e hispânicos/latinos em trajetórias avançadas. Os participantes compartilharam que o preconceito e a discriminação dos professores podem ser fatores determinantes para as recomendações de curso. Embora MCPS tenha um compromisso declarado em sua abordagem “All Means All (Todos Significa Todos)” para o sucesso do aluno, as observações de todas as coletas de dados indicam que os alunos de cor não têm acesso, oportunidades e recursos necessários para atingir todo o seu potencial.

Conclusão

Em resposta às observações da Auditoria Antirracista de MCPS, o MAEC oferece uma lista detalhada de recomendações alinhadas.

[Veja as recomendações.](#)



Recomendações

Para consideração de MCPS e da comunidade em geral, o MAEC apresenta essas recomendações derivadas das observações da Auditoria Antirracista do Sistema MCPS. As recomendações a seguir incluem dois níveis: (1) recomendações mais amplas que se aplicam aos seis domínios estabelecidos pelo distrito para a Auditoria Antirracista do Sistema MCPS e (2) recomendações específicas aos domínios. As recomendações para todos os domínios fornecem uma estrutura para orientar o trabalho de equidade racial de MCPS e são projetadas para serem implementadas em fases, uma vez que se complementam. As recomendações específicas aos domínios fornecem estratégias para atender às necessidades específicas identificadas em cada um dos domínios da Auditoria do Sistema Antirracista MCPS. Ambos os níveis de recomendações baseiam-se nos mais de 30 anos de trabalho de equidade educacional do MAEC em distritos escolares de todo o país e em pesquisas fundamentais nas áreas de equidade educacional, com foco específico na escolarização antirracista.

Recomendações para Todos os Domínios

O planejamento e implementação bem-sucedidos de uma visão distrital de equidade racial requer cinco elementos: Coerência, Responsabilidade, Capacitação Centrada em Equidade, Coleta Contínua de Dados e Confiança Relacional. O MAEC recomenda que Montgomery County Public Schools pratique:

- I. **Coerência:** Para progredir ainda mais na promoção da equidade racial em MCPS, o distrito deve desenvolver um plano sistêmico e coerente para abordar os problemas identificados neste relatório. Esse plano pode ser incorporado como uma emenda ao *Plano Estratégico* atual. Uma abordagem sistêmica e coerente para o trabalho de equidade racial requer que os “elementos organizacionais do distrito—sua cultura, sistemas, estruturas, recursos e partes interessadas estejam sendo utilizados para promulgar uma teoria de mudança baseada na equidade racial e uma estratégia alinhada a uma visão robusta de ensino excelente que seja culturalmente responsiva” (Cheatham et al., 2020). A estratégia deve ser “construída em conjunto com a comunidade” que o distrito atende (Cheatham et al., 2020, p. 1). O *Plano Estratégico* atual de MCPS articula uma visão e estratégia para a melhoria do distrito que inclui estratégias que podem promover a equidade racial em diferentes dimensões organizacionais, incluindo excelência acadêmica, bem-estar e apoio familiar e profissional e excelência operacional (MCPS, 2022a). Algumas dessas estratégias já incorporam recomendações sugeridas pela equipe de

MCPS, alunos, famílias e grupos comunitários. Para desenvolver esse trabalho, MCPS deve elaborar uma teoria de mudança centrada na equidade racial que “representa o que mais importa” para a comunidade do distrito (Cheatham et al., 2020). MCPS também deve garantir que a implementação do plano de equidade racial centrado nesta teoria de mudança seja consistentemente comunicado à comunidade distrital. A comunicação consistente sobre a implementação alinhará as percepções da comunidade sobre as metas e estratégias de igualdade racial declaradas e promulgadas do distrito.

- II. Responsabilidade pelo Trabalho de Equidade Racial:** MCPS deve criar mecanismos e processos para responsabilização externa consistente de seu trabalho de equidade racial para garantir a implementação consistente da visão centrada na equidade racial do distrito em todos os níveis organizacionais. Famílias, alunos e professores precisam saber que seu feedback está levando a mudanças concretas na forma como MCPS aborda questões relacionadas à equidade racial. Medidas formalizadas de responsabilidade da comunidade e métricas de responsabilidade, integradas às descritas no *Plano Estratégico* de MCPS, fornecerão maior transparência sobre como o distrito está decretando suas metas de igualdade racial.
- III. Capacitação Centrada em Equidade:** O planejamento e a implementação bem-sucedidos de uma visão de equidade racial em todo o distrito e uma estratégia coerente requerem capacitação centrada na equidade. A Unidade de Iniciativas de Equidade de MCPS oferece atualmente várias oportunidades de capacitação, incluindo Círculos de Estudo de Liderança, Módulos de Equidade, consultoria e treinamento para lidar com incidências de ódio e preconceito. MCPS precisa fornecer aos funcionários oportunidades de aprendizado profissional mais sistemáticas e contínuas para abordar questões emergentes de equidade racial em suas respectivas funções. Os exemplos incluem: comunidades de prática, coaching individualizado de equidade e facilitação de grupos de afinidade. A capacitação centrada na equidade permite a implementação do *Plano Estratégico* e dos Planos de Melhoria Escolar com base no acordo mútuo com resultados específicos e mensuráveis. Famílias, alunos e membros da comunidade precisam ser incluídos nessas oportunidades de aprendizado profissional para colaboração e parceria autênticas para cocriar soluções responsivas. Esse nível de colaboração entre a comunidade e o distrito escolar potencializa os pontos fortes da comunidade e leva a soluções sustentáveis que promovem a equidade. O desenvolvimento de parcerias entre alunos, funcionários, membros das famílias e membros da comunidade mais ampla de MCPS ajudará MCPS a alcançar um impacto coletivo, definido como “uma rede de membros da comunidade, organizações e instituições que promovem a equidade trabalhando juntos, alinhando e integrando suas ações para alcançar mudanças em nível de população e de sistema” (Kania et al., 2021, p. 38).
- IV. Coleta de Dados Contínua:** O planejamento e a implementação bem-sucedidos de uma estratégia distrital para a equidade racial requer a coleta contínua de dados para avaliar a eficácia das estratégias e determinar áreas para revisão. O *Plano Estratégico* inclui várias métricas para cada um de seus objetivos nas três áreas prioritárias. Muitos deles são pontos de dados somativos, que são críticos para determinar a eficácia da implementação da estratégia de equidade racial. Também deve haver pontos de dados provisórios ou formativos para garantir que os objetivos centrados na equidade racial de MCPS sejam adaptáveis e responsivos às necessidades dos alunos, funcionários e famílias. MCPS deve criar mecanismos de avaliação contínua, coleta de dados, análise e planejamento de ações em relação à equidade racial com base nessa análise. A mudança para esses ciclos iterativos Plan-Do-Study-Act centrados na promoção da equidade racial pode oferecer aos líderes distritais e escolares de MCPS oportunidades de aprendizado contínuo e pontos de dados mais frequentes que podem ser compartilhados com a comunidade distrital maior (Bryk et al., 2015). Coletar e compartilhar publicamente dados qualitativos e experienciais (ou “dados da comunidade”) por meio de uma variedade de meios em combinação com os métodos quantitativos que MCPS atualmente emprega apoiará a melhoria contínua do trabalho de equidade racial do distrito (Safir & Dugan, 2021). A coleta contínua, análise e comunicação transparente de dados também ajudarão a construir confiança, porque a comunidade MCPS poderá responsabilizar o distrito por decretar suas metas de igualdade racial.
- V. Confiança Relacional:** O planejamento e implementação bem-sucedidos de uma estratégia de equidade racial em todo o distrito exige que MCPS desenvolva sistemas, procedimentos e práticas que aumentem a confiança relacional entre o distrito e a comunidade em geral. A confiança relacional refere-se à confiança construída entre membros de diferentes grupos nas comunidades escolares ou distritais (por exemplo, professores e

administradores; professores e famílias) que é construída em trocas sociais regulares (Bryk & Schneider, 2003). A confiança relacional permite que diferentes grupos dentro da comunidade escolar dependam mutuamente uns dos outros para atingir objetivos compartilhados. A confiança relacional deve ser fundamentada no respeito; consideração pessoal ou vontade de ir além das responsabilidades definidas para apoiar os outros; competência dentro de uma função designada; e integridade ou garantia de que as palavras e ações estejam alinhadas (Bryk & Schneider, 2003). A construção da confiança relacional depende de vários fatores, incluindo comunicação contínua, oportunidades de feedback, conversa deliberativa, transparência e execução de objetivos declarados (Winthrop et al., 2021). Garantir que haja um acompanhamento consistente em relação à implementação das metas declaradas de equidade racial e solicitar comunicação sobre experiências relacionadas à equidade racial da comunidade MCPS apoiará percepções positivas do respeito e consideração pessoal do distrito pela comunidade, bem como competência e integridade. A construção intencional de confiança relacional em toda a comunidade pode reduzir a resistência ou suspeita de ações relacionadas à equidade ou antirracistas e aumentar o investimento no melhor interesse de todos os alunos e suas famílias.

Recomendações Específicas de Domínio

O MAEC identificou recomendações em alinhamento aos seis domínios estabelecidos pelo distrito para orientar a Auditoria Antirracista do Sistema MCPS: Cultura Escolar, Diversidade da Força de Trabalho, Condições de Trabalho, Currículo Pré-K-12, Relações Comunitárias e Engajamento e Equidade de Acesso.

Cultura Escolar

- **Recomendação 1.1: Continue a oferecer oportunidades para funcionários, alunos, famílias e outros membros da comunidade do distrito compartilharem suas experiências com base na raça com suas escolas e o distrito.** Para aproveitar as observações positivas relacionadas à cultura escolar, MCPS deve continuar a oferecer oportunidades para todos os membros da comunidade de MCPS compartilharem suas experiências com base na raça com suas escolas e o distrito (Safir & Dugan, 2021). Também deve haver oportunidades contínuas para a comunidade de MCPS e o pessoal do distrito dialogarem sobre o significado do antirracismo dentro do distrito e como é o antirracismo no dia-a-dia. MCPS também deve garantir que todos os departamentos compartilhem a responsabilidade de comunicar como o distrito está criando e apoiando uma cultura distrital e escolar acolhedora, equitativa e inclusiva. Para se engajar ainda mais no diálogo com a comunidade MCPS, o distrito deve oferecer comunicações interdepartamentais que sejam acessíveis e compreensíveis para funcionários, alunos e famílias. Essas comunicações interdepartamentais devem detalhar como o feedback sobre questões relacionadas à equidade racial e outros tópicos da comunidade MCPS estão sendo operacionalizados. Um sistema contínuo de diálogo bidirecional pode ajudar a aumentar a transparência e a confiança, além de melhorar a capacidade de resposta do distrito às necessidades da comunidade (Safir & Dugan, 2021) (**Observações 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.4, 4.2, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**).
- **Recomendação 1.2: Forneça a todo o pessoal no nível distrital e escolar aprendizado profissional contínuo e sistemático relacionado à equidade racial.** MCPS deve exigir que todo o pessoal no nível distrital e escolar participe do desenvolvimento contínuo sobre responsividade cultural, preconceito implícito e outros tópicos relacionados à equidade por vários meios, incluindo sessões de aprendizado profissional e treinamento individualizado (**Observações 1.3, 1.4, 2.4, 3.2, 4.2, 5.2, 6.3, 6.4**). Para facilitar uma abordagem sistemática à aprendizagem profissional, MCPS deve criar um arco ou currículo de aprendizagem profissional que leve em consideração as necessidades destacadas pelos funcionários e outros membros da comunidade de MCPS em todo o distrito. Por exemplo, membros da comunidade MCPS destacaram a necessidade de desenvolvimento profissional contínuo para todos os funcionários do distrito e da escola sobre práticas específicas de equidade racial, incluindo práticas proativas centradas na equidade informadas sobre traumas (Venet, 2021) e práticas de Justiça Restaurativa (MAEC, 2021).

Ao projetar sistemas, procedimentos e práticas para aprendizado profissional, MCPS deve considerar as seguintes práticas recomendadas:

- o As oportunidades de aprendizado profissional devem permitir que os participantes deem feedback para que haja contribuições e melhorias contínuas das ofertas relacionadas à equidade racial.
 - o A aprendizagem profissional que aborda a equidade racial deve oferecer oportunidades de reflexão individual, perspectivas sobre questões sistêmicas de equidade racial e estratégias que possam ser alinhadas com funções e responsabilidades específicas (Pollock et al., 2010).
 - o O pessoal deve ter acesso a oportunidades de aprendizagem profissional que forneçam informações sobre múltiplas identidades, perspectivas, histórias e experiências das diferentes populações atendidas pelo distrito (Hammond, 2015).
 - o Ofereça oportunidades de treinamento no âmbito da escola e dos departamentos com foco em práticas de igualdade racial para apoiar os funcionários na implementação dos conhecimentos e habilidades adquiridos por meio de sessões de aprendizado profissional (Aguilar, 2019).
 - o Os departamentos devem colaborar em sessões de aprendizagem profissional e coaching. Este esforço deve incluir a Unidade distrital de Iniciativas de Equidade e outros departamentos responsáveis pela aprendizagem profissional dentro do distrito (por exemplo, Escritório de Currículo e Programa Instrucional, Escritório de Desenvolvimento Profissional Distrital e Escritório de Recursos Humanos e Desenvolvimento). A criação de uma rede de aprendizagem profissional interdepartamental promoverá e sustentará mais oportunidades para a compreensão de questões emergentes de equidade.
 - o Ofereça oportunidades de aprendizado para a comunidade mais ampla de MCPS em relação ao aprendizado profissional de equidade racial que o pessoal recebe para que haja alinhamento ao abordar as estratégias de equidade racial que estão sendo empregadas no distrito (por exemplo, justiça restaurativa, prática informada sobre trauma centrada na equidade) (MAEC, 2021).
- **Recomendação 1.3: Assegure-se de que as políticas e procedimentos de nível distrital relacionados a relatar e abordar formas de bullying e assédio baseados em raça e outras sejam comunicados de forma consistente a todos os membros da comunidade MCPS.** No nível distrital, MCPS deve garantir que as políticas relacionadas a denunciar e abordar formas de bullying e assédio baseadas em raça e outras sejam acessíveis e comunicadas de forma consistente durante o ano letivo. MCPS também deve criar oportunidades para a comunidade fornecer feedback sobre as políticas e sua implementação (**Observações 1.1, 1.2, 3.3**). As recomendações específicas baseadas no feedback da comunidade MCPS incluem:
 - o MCPS deve fornecer aprendizado profissional consistente no nível distrital e escolar sobre a implementação de políticas que abordem especificamente a discriminação, assédio e bullying baseados em raça.
 - o MCPS deve fornecer aos alunos e famílias informações acessíveis sobre políticas antibullying (por exemplo, por meio de aulas, vídeos, recursos on-line).
 - o As políticas antibullying e antiassédio devem incluir comunicação transparente com alunos e famílias. O pessoal encarregado de lidar com as políticas precisa de treinamento contínuo para fornecer consistência sobre a implementação. Essas oportunidades de aprendizado profissional podem ajudar a criar uma cultura de confiança nas escolas de MCPS.
 - o Aumente a acessibilidade dos formulários e/ou plataformas usadas para denunciar formas de bullying baseadas em raça e outras, disponibilizando-os em vários idiomas e simplificando a estrutura de cada formulário/plataforma para reduzir a quantidade de texto. Disponibilize amplamente os links de formulários e/ou plataformas para relatar incidentes de bullying no site do distrito.

- o Os formulários e/ou plataformas usados para relatar incidentes de bullying devem explicar o significado de “preconceito de ódio”, “bullying baseado em raça” e outros termos relacionados. Formulários e plataformas também devem fornecer exemplos para ajudar os usuários a relatar com precisão incidentes de bullying baseado em raça.
- o Alunos, famílias e outros membros da comunidade MCPS devem receber apoio no preenchimento de formulários de denúncia de racismo e outras formas de bullying e assédio.
- **Recomendação 1.4: Aproveite a coleta e a análise de dados para descobrir e abordar padrões de desproporcionalidade na disciplina ao longo das linhas de raça.** MCPS deve continuar a coletar e analisar dados disciplinares escolares para descobrir e abordar padrões de desproporcionalidade ao longo das linhas de raça e outras identidades. O uso da cultura escolar e dos dados disciplinares se baseia no objetivo do *Plano Estratégico* de “implementar práticas no nível da escola para apoiar sistemas eficazes de gestão de saúde comportamental” (MCPS, 2022). O *Plano Estratégico* inclui estratégias para lidar com a desproporcionalidade nas respostas disciplinares para alunos negros/afroamericanos e hispânicos/latinos e alunos com Planos Individualizados de Educação (sigla em inglês, IEP). Atualmente, MCPS tem dados de referência de 2020 a 2021 e estabeleceu metas para diminuir a desproporcionalidade anualmente (**Observações 1.1, 1.4, 6.2**). As recomendações adicionais a seguir baseiam-se nesse esforço de alavancar dados para reduzir padrões de desproporcionalidade na disciplina:
 - o Colete dados disciplinares provisórios ao longo de cada ano para destacar tendências e fazer as revisões necessárias para a implementação de políticas e práticas disciplinares antes das coletas anuais de dados somativos.
 - o Inclua a cultura escolar e as métricas climáticas na plataforma do Painel de Dados de MCPS, incluindo referências e suspensões, sob o Modelo de Responsabilidade de Equidade. A cultura desagregada e os dados disciplinares ajudam a identificar as causas-raiz de resultados discrepantes dos alunos ao longo de raça/etnia e outros marcadores de identidade (Berkowitz et al., 2016).

Diversidade da Mão de Obra

- **Recomendação 2.1: Implemente estratégias de curto e longo prazo focadas no aumento do recrutamento, contratação e retenção de professores e funcionários administrativos racialmente diversos.** Atualmente, MCPS está implementando algumas estratégias de curto e longo prazo para recrutar, contratar e reter qualidade, conhecimento e diversidade em professores e funcionários administrativos (Carver-Thomas, 2018) (**Observações 2.1, 2.2, 2.4, 3.4**). MCPS deve expandir suas estratégias de novas maneiras. Essas estratégias incluem:
 - o *Estratégias de curto prazo - Em andamento:* aumente o reconhecimento do programa Caminhos alternativos para a Certificação.
 - o *Estratégias de curto prazo - Nova:* implemente cronogramas proativos de contratação e indução; desenvolva um mecanismo para garantir que professores e administradores de cor sejam consistentemente parte dos comitês de contratação; ofereça e comunique amplamente oportunidades de entrevistas simuladas para possíveis novas contratações; forneça tempo de observação em sala de aula para funcionários novos e veteranos para apoiar os esforços de retenção; e forneça preparação e suporte contínuos para o ensino de licenciatura e exames de habilidades básicas, que atualmente estão criando uma barreira para a certificação para candidatas a professores negros/afroamericanos e hispânicos/latinos em Maryland (MSDE, 2022b).
 - o *Estratégias de longo prazo - Em andamento:* continue desenvolvendo um programa “Grow Your Own”, aproveitando os exemplos de programas existentes, como o Teaching Fellows for Maryland Scholarship, que inclui financiamento e apoio para professores em potencial; e continue construindo relacionamentos existentes com HBCUs e HACUs locais para apoiar o recrutamento de candidatas racialmente diversos.

- o *Estratégias de longo prazo - Nova*: busque novas parcerias com HBCUs, HACUs, Tribal Colleges e outras instituições que atendem a minorias que não estão atualmente em parceria com MCPS; e apoie o desenvolvimento e a certificação de funcionários internos com cargos de ensino adjacentes (por exemplo, auxiliares de professores, assistentes de ensino, paraprofissionais), aproveitando exemplos de programas de canalização existentes, como o Teacher Diversity Pipeline Pilot de Nova York.
- **Recomendação 2.2: Comunique estratégias novas e existentes focadas em aumentar a diversidade racial da força de trabalho MCPS amplamente a toda a comunidade MCPS.** Estratégias novas e existentes focadas no aumento da diversidade racial da força de trabalho de MCPS devem ser claramente enviadas à comunidade de MCPS para melhorar a transparência, bem como ajudar no encaminhamento de novas contratações em potencial e na retenção da equipe atual (**Observações 2.1, 2.2, 2.4**).
- **Recomendação 2.3: Colete, mantenha, analise e relate dados sobre as estratégias aplicadas para aumentar a diversidade racial da força de trabalho do distrito para determinar o sucesso e fazer melhorias.** MCPS deve manter, analisar e relatar dados sobre as estratégias aplicadas para aumentar a diversidade racial da força de trabalho do distrito para determinar o sucesso. Os dados coletados devem ser disponibilizados publicamente para a comunidade MCPS e partes externas relevantes para apoiar uma maior comunicação dos esforços de equidade racial relacionados à diversidade da força de trabalho ([MSDE, 2022b](#)). Esses dados também devem estar prontamente disponíveis no site do Painel de Dados de MCPS em Human Capital (Capital Humano) (**Observações 2.1, 2.2, 3.4**). O *Plano Estratégico* inclui dados de referência sobre "Taxas de Diversidade da Força de Trabalho Profissional" e o número de "Feiras de Emprego Atendidas para Recrutamento de Candidatos Diversos e de Alta Qualidade". Os seguintes dados da força de trabalho também devem ser coletados, analisados e relatados no nível da escola e distrito para apoiar o aumento da diversidade racial entre os funcionários de MCPS ([The Education Trust, s.d.](#)):
 - o Dados demográficos raciais dos candidatos
 - o Dados demográficos raciais de novos contratados
 - o Taxas de retenção que podem ser desagregadas por raça
 - o Taxas de desgaste que podem ser desagregadas por raça
- **Recomendação 2.4: Distribua os membros da equipe de diferentes raças e etnias de forma equitativa entre as classificações de trabalho.** MCPS deve distribuir os funcionários de diferentes raças e etnias de forma equitativa em várias classificações de trabalho. A diversificação de pessoal por escola, classificação de trabalho e raça proporcionará uma oportunidade para desenvolver um plano de pessoal equitativo. MCPS deve levar em consideração os anos de experiência dos professores. Essa análise de dados é especialmente importante no que se refere às escolas que recebem financiamento do Título I (**Observações 2.1, 2.3, 2.4**).
- **Recomendação 2.5: Implemente grupos de afinidade racial de professores tanto no distrito quanto na escola e crie um mecanismo para coletar feedback desses grupos que seja compartilhado com a comunidade mais ampla de MCPS.** MCPS deve implementar e apoiar grupos de afinidade para professores, administradores e outros funcionários tanto em nível distrital quanto escolar. Os grupos de afinidade podem ajudar a apoiar professores e outros funcionários de diversas origens raciais, facilitando conexões entre identidades compartilhadas. Ter relacionamentos e conexões fortes é um fator importante para manter um corpo docente diversificado ([Pour-Khorshid, 2019](#)). Esses grupos de afinidade facilitados permitem suporte, sugestões, discussões e resolução de problemas que afetam diferentes grupos de identidade no local de trabalho. Além disso, os grupos de afinidade podem fornecer um ponto de dados para entender as áreas de sucesso e desafios relacionados à equidade racial e outras questões emergentes de equidade em todo o distrito. Aproveite o exemplo de modelos existentes como o Projeto BOND, que foi destacado por membros da comunidade (**Observações 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.4**).

- o Desenvolva um mecanismo para que os grupos de afinidade possam levantar preocupações e feedback sobre as políticas e práticas existentes e qualquer contribuição de forma contínua sobre assuntos relacionados à raça para a liderança de MCPS.
- o Aloque o tempo e os recursos necessários para a implementação e manutenção contínua desses grupos.

Condições de Trabalho

- **Recomendação 3.1: Desenvolver uma equipe multifuncional para identificar e abordar questões relativas ao antirracismo e proficiência cultural que afetam a equipe.** MCPS deve criar uma equipe multifuncional de funcionários para identificar e abordar questões relacionadas ao antirracismo e proficiência cultural entre os funcionários, conforme descrito no *Plano Estratégico (Observações 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.4)*. Essa equipe multifuncional deve se envolver nas seguintes práticas:
 - o A equipe deve desenvolver ou identificar uma estrutura para apoiar condições de trabalho positivas nas escolas. A sistematização do trabalho da equipe multifuncional fornecerá uma base que pode ser comunicada e será consistente para todo o distrito.
 - o A equipe deve pesquisar com os funcionários sobre suas experiências no local de trabalho. Essas pesquisas curtas e focadas devem ser divulgadas publicamente, incluindo quaisquer desafios e como eles serão abordados.
- **Recomendação 3.2: Analise e revise as políticas de pessoal existentes e crie novas políticas conforme necessário para abordar as formas de bullying, assédio e intimidação com base na raça e outras formas de intimidação no local de trabalho.** MCPS deve revisar e alterar as políticas de pessoal que tratam de antibullying, antiassédio e anti-intimidação. Essas políticas devem ser revisadas e atualizadas para estar em conformidade com as leis aplicáveis (**Observações 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.3, 3.4**). MCPS deve considerar o seguinte ao examinar e revisar as políticas:
 - o Consulte a Associação de Conselhos de Educação de Maryland e seu advogado ao criar e/ou revisar políticas.
 - o Inclua a Ouvidoria MCPS como parte do processo de desenvolvimento e treinamento.
 - o Permita que funcionários e alunos revisem as políticas anualmente. MCPS também deve fornecer treinamento anual para funcionários, alunos e famílias para desenvolver um entendimento compartilhado do propósito das políticas, definições-chave e o processo de apresentação de uma reclamação.
- **Recomendação 3.3: Comunique-se consistentemente com a comunidade MCPS sobre recursos para relatar e abordar preocupações de segurança da escola ou do aluno.** MCPS deve revisar seu processo interno de denúncia de bullying e assédio para que seja acessível a todos os membros da comunidade MCPS. *O Formulário 230-35G de MCPS* deve estar disponível em outros idiomas além do inglês e deve ser revisado quanto à brevidade e usabilidade. MCPS deve se comunicar consistentemente com alunos, professores e famílias do distrito sobre como denunciar preconceito de ódio, bullying e assédio. Isso deve incluir recursos externos, como o *Safe Schools Maryland*, o sistema de denúncia anônima e gratuita de Maryland disponível para relatar qualquer preocupação com a segurança da escola ou do aluno, incluindo, entre outros, preocupações com saúde mental, bullying e assédio (*Centro de Segurança Escolar de Maryland, 2022*). MCPS também deve fornecer orientações sobre o uso desses recursos para que sejam mais acessíveis à comunidade. Comunicação consistente e capacitação da comunidade em relação aos recursos ajudam a desenvolver um senso de consideração pessoal que é necessário para construir confiança relacional (**Observações 1.1, 2.1, 2.2, 3.3, 3.4**).

Currículo Pré-K-12

- **Recomendação 4.1: Empregue uma abordagem interdepartamental para examinar e revisar os currículos de MCPS existentes em todas as disciplinas para garantir que sejam culturalmente responsivos e afirmem as identidades raciais e outras (identidades) dos alunos.** Os currículos de MCPS em todas as disciplinas devem afirmar consistentemente as identidades e experiências dos alunos, além de equipá-los com habilidades críticas necessárias dentro e fora da sala de aula. Os benefícios de currículos representativos e de afirmação de identidade incluem um aumento no envolvimento dos alunos e uma melhoria na compreensão dos alunos sobre conceitos e habilidades acadêmicas (Aronson & Laughter, 2016). A representação nos currículos aumenta a consciência racial dos alunos e suas conexões uns com os outros e com sua comunidade (Paris & Alim, 2017). A incorporação consistente das identidades e experiências dos alunos nos currículos existentes exigirá uma abordagem interdepartamental liderada pelo Escritório de Iniciativas Estratégicas de MCPS e pelo Escritório do Diretor Acadêmico (**Observações 4.1, 4.2, 4.3, 4.4**). Essa abordagem interdepartamental deve consistir nas seguintes etapas estruturadas para implementar efetivamente currículos culturalmente responsivos e representativos em todas as escolas MCPS:
 - o Desenvolva uma visão culturalmente responsiva e sustentável para currículo, práticas e pedagogia. Essa visão deve tratar a representação e a capacidade de resposta cultural como parte integrante do aprendizado acadêmico rigoroso. O processo de definição da visão deve incluir as vozes dos líderes escolares, professores, alunos e membros da comunidade para construir um maior investimento.
 - o Avalie currículos e práticas pedagógicas atuais. Avalie o alinhamento da instrução e as avaliações dos alunos.
 - o Revise currículos e abordagens instrucionais para melhor atender à visão de currículo e pedagogia culturalmente responsivos e sustentáveis. O processo de revisão deve incluir diferentes abordagens para a “reforma da educação multicultural”, que pode variar de currículos focados em destacar as contribuições de diferentes grupos identitários, a currículos que orientam os alunos para a ação social dentro de suas escolas e comunidades (Banks, 2012). O objetivo é ter uma abordagem equilibrada de currículo e instrução que ofereça a todos os alunos oportunidades de aprender mais sobre si mesmos e suas identidades, enquanto aprendem sobre as identidades e experiências de pessoas diferentes de si mesmos (Ladson-Billings, 1995).
 - o Forneça, à equipe de apoio instrucional e acadêmico, aprendizado profissional contínuo e obrigatório sobre conteúdo e práticas culturalmente responsivas que mantenham altos níveis de rigor acadêmico, conforme descrito no *Plano Estratégico*. Este desenvolvimento deve basear-se nos esforços existentes, incluindo Círculos de Estudo e Retiros liderados pela Unidade de Iniciativas de Equidade de MCPS, ao mesmo tempo que incorpora novas estratégias de capacitação.
 - o Crie mecanismos para feedback contínuo e revisão dos currículos para incorporar continuamente as perspectivas dos professores na implementação do currículo. Ofereça aos alunos a oportunidade de fornecer feedback sobre a implementação do conteúdo curricular e abordagens instrucionais. Ofereça às famílias a oportunidade de rever as mudanças curriculares.
- **Recomendação 4.2: Aumente a transparência e a comunicação sobre a programação acadêmica e os resultados de desempenho em toda a comunidade MCPS.** MCPS deve aumentar a transparência e a comunicação sobre a programação acadêmica e os resultados de desempenho em nível distrital e escolar. Fornecer informações sobre o que está sendo ensinado e o desempenho resultante do aluno pode ajudar as famílias e os membros da comunidade a ver o alinhamento entre o envolvimento aprimorado do aluno, os resultados acadêmicos, o crescimento socioemocional e outros benefícios holísticos importantes para os alunos. A comunicação proativa em relação à programação e ao desempenho acadêmico pode ajudar a evitar conflitos decorrentes da atual politização de conteúdos e abordagens instrucionais culturalmente responsivos (Gooden et al., 2022) (**Observações 4.2, 4.3, 4.4**).

- **Recomendação 4.3: Ofereça oportunidades de aprendizado para famílias e membros da comunidade MCPS sobre os benefícios de currículos culturalmente responsivos nos resultados acadêmicos dos alunos.** MCPS deve fornecer oportunidades de aprendizado para famílias e membros da comunidade sobre o impacto positivo que os currículos culturalmente responsivos têm no desempenho dos alunos e na preparação para a faculdade e a carreira. “Sucesso Acadêmico” é um componente-chave da estrutura de Educação Culturalmente Responsiva (Ladson-Billings, 1995). Instrução e currículos culturalmente responsivos eficazes devem fornecer aos alunos “habilidades e competências acadêmicas” necessárias para serem “bem-sucedidos dentro e fora da sala de aula, com o objetivo de preparar os alunos para serem participantes ativos em uma democracia” (Ladson-Billings, 1995) (**Observações 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 5.5, 5.6, 6.3**).

Relacionamentos e Engajamentos Comunitários

- **Recomendação 5.1: Desenvolva uma visão sistêmica em todo o distrito para o envolvimento culturalmente responsivo da família, escola e comunidade.** MCPS deve desenvolver uma visão sistêmica em todo o distrito para o Envolvimento da Família, Escola e Comunidade (sigla em inglês, FSCE) culturalmente responsiva e incorporá-la em todas as políticas e regulamentos relevantes. O *Plano Estratégico* destaca o valor do envolvimento da família e fez do bem-estar e do apoio familiar uma das principais áreas estratégicas de foco. Como resultado, a política de Envolvimento da Comunidade está atualmente em revisão e será revisada para “garantir uma participação mais inclusiva e diversificada nos processos de tomada de decisão distritais” (MCPS, 2022a). Ao desenvolver essa visão culturalmente responsiva para FSCE, MCPS deve mudar de uma abordagem de envolvimento para uma abordagem de engajamento (Winthrop et al., 2021). Enquanto uma abordagem de envolvimento se concentra em fazer com que as famílias participem de maneiras direcionadas pelos sistemas escolares, uma abordagem de engajamento constrói o agenciamento das famílias para que possam ser parceiros iguais (**Observações 1.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.6**). Os benefícios de adotar uma visão com uma abordagem de engajamento incluem:
 - o Capacitação de todas as famílias e membros da comunidade para criar e posicionar as maneiras pelas quais eles apoiam as escolas MCPS e o distrito em geral (Barton et al., 2004).
 - o Criação de espaço para famílias e alunos de diversas origens raciais e outros grupos de identidade se envolverem de maneiras autênticas fora do envolvimento tradicionalmente associado a comunidades brancas de classe média alta (Winthrop et al., 2021).
 - o Construção da capacidade da família e da comunidade para se engajar em processos de tomada de decisão no âmbito da escola e distrito.
 - o Construção da capacidade do pessoal da escola e do distrito para que eles se envolvam com as famílias e comunidades de maneiras que sejam culturalmente responsivas e afirmem diversas identidades raciais e outras.
 - o Promover o envolvimento da família e da comunidade como uma prática sistêmica coerente e contínua, em vez de uma série de programas ou iniciativas isoladas (Winthrop et al., 2021).
- **Recomendação 5.2: Envolver-se em uma comunicação bidirecional significativa através de vários meios para ajudar a reduzir as barreiras ao acesso às informações do distrito e da escola.** MCPS deve alavancar a comunicação bidirecional para fornecer às famílias acesso e treinamento sobre o uso de suas plataformas virtuais. A comunicação bidirecional deve ocorrer em idiomas que famílias de diferentes origens linguísticas possam entender. Esta abordagem à comunicação escola-comunidade oferece uma oportunidade para um maior envolvimento com todas as famílias e melhores resultados dos alunos (Bergman, 2021). A comunicação de duas vias também fornece avenidas para as famílias compartilharem suas prioridades, preocupações e feedback (**Observações 1.1, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**). MCPS deve considerar as seguintes recomendações para continuar promovendo a transparência e a confiança com as famílias e membros da comunidade:

- o Forneça às famílias e cuidadores uma comunicação consistente sobre o progresso acadêmico e a programação. A pesquisa da Learning Heroes demonstra que as famílias e os educadores priorizam a comunicação em relação ao progresso acadêmico. As famílias querem informações oportunas sobre o que se espera de seu filho e sobre como seu filho está se saindo academicamente ([Learning Heroes, 2021](#)). Engajar-se em comunicação bidirecional contínua e oportuna sobre o progresso acadêmico pode ajudar a sustentar parcerias autênticas.
 - o Fortaleça a capacidade da família e da comunidade para compreender as políticas e sistemas escolares nos níveis escolar e distrital. A capacitação sobre como o sistema escolar opera pode ajudar as famílias a se envolverem como “formadoras” e não simplesmente receptoras de estruturas e normas escolares ([Barton et al., 2004](#)).
 - o Reconheça e alavanche os fundos de conhecimento das famílias e seus recursos culturais e intelectuais para criar possibilidades de transformar as escolas ([Ishimaru, 2019](#)).
- **Recomendação 5.3: Aproveite várias ferramentas e plataformas de comunicação para ajudar nas necessidades de comunicação e reduzir as barreiras linguísticas.** MCPS deve alavancar várias ferramentas de comunicação para engajar famílias diversas de forma mais eficaz. MCPS pode usar ferramentas, como Language Line, e equipamentos e plataformas de interpretação simultânea, como Talking Points, para auxiliar nas necessidades de comunicação e reduzir as barreiras linguísticas. MCPS também deve aumentar a contratação de tradutores e intérpretes baseados em escolas e distritos. Os funcionários, cujas responsabilidades de trabalho não incluem tradução e interpretação, devem receber treinamento adequado e remuneração adicional para cumprir essas responsabilidades. Oferecer workshops sobre programação distrital em vários idiomas e em vários locais da comunidade também pode ajudar as famílias a se envolverem como parceiros plenos. MCPS deve criar e publicar um calendário mestre que esteja disponível no âmbito da escola e do distrito (**Observações 1.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5**).
 - **Recomendação 5.4: Intencionalmente, promova relacionamentos de confiança com famílias e cuidadores de identidades diversas, principalmente quando estiver trabalhando em linhas de diferença.** MCPS deve trabalhar para criar relacionamentos de confiança com as famílias e cuidadores, principalmente ao trabalhar em linhas de diferença. Relações fortes e de confiança são necessárias para cultivar e sustentar parcerias entre famílias e educadores ([Mapp & Bergman, 2021](#)). As escolas MCPS devem criar ambientes acolhedores que respondam a diferentes contextos familiares (por exemplo, famílias de diferentes origens linguísticas, famílias de refugiados, famílias indocumentadas). As posições de contato com as famílias, que são integradas aos esforços de parceria de envolvimento da família em toda a escola, podem ajudar a preencher a lacuna casa-escola e atender mais autenticamente às necessidades da comunidade escolar ([Sanders, 2008](#)) (**Observações 1.1, 5.2, 5.4, 5.5**). As recomendações específicas baseadas no feedback da comunidade MCPS incluem:
 - o As escolas e o distrito devem engajar-se com a comunidade e famílias/cuidadores através de vários meios, além de métodos que dependem da tecnologia (por exemplo, e-mails, reuniões Zoom e plataformas virtuais como o ParentVue). Essas comunicações devem estar disponíveis em outros idiomas além do inglês. O distrito também deve oferecer oportunidades de participação além da abordagem por ordem de chegada.
 - o As escolas devem acompanhar os níveis de engajamento da família/cuidador para aumentar a participação de todas as famílias. Esses dados devem ser analisados e usados para melhorar continuamente os processos de recrutamento e inscrição para abordar as lacunas na participação de famílias ou grupos comunitários de acordo com a raça e outras identidades.
 - o Os administradores e outros funcionários do distrito e da escola devem participar de eventos da comunidade local fora da escola para fornecer informações sobre a programação da escola.
 - o MCPS deve continuar a alavancar parcerias com organizações comunitárias, incluindo instituições religiosas e prestadores de serviços de saúde. Colaborar com membros de confiança da comunidade para traduzir informações e compartilhar mensagens-chave apoia uma comunicação eficaz e ajudará a diminuir a divisão entre o distrito e a comunidade ([Jacques & Villegas, 2018](#)).

- o Continue coletando feedback da família na forma da [Pesquisa de Engajamento dos Pais](#). Adicione itens a essa pesquisa para medir as experiências familiares relacionadas à raça. Desagregue os dados por raça em sites de responsabilidade publicamente disponíveis.

Equidade de Acesso

- **Recomendação 6.1: Desenvolva um orçamento do programa que se alinhe com as metas e estratégias de equidade racial incorporadas e explícitas.** MCPS deve desenvolver um orçamento do programa alinhado com as metas de equidade racial incorporadas ao [Plano Estratégico](#) e aquelas que estarão na visão de equidade racial do distrito. Esse esforço exigirá a adoção de medidas de mediação docente para garantir que haja investimento dos administradores escolares (**Observações 3.2, 6.1, 6.3**). Altos níveis de investimento ajudarão os administradores escolares a implementar sistemas e práticas de financiamento mais equitativos no nível da escola com fidelidade. MCPS deve seguir as seguintes etapas no desenvolvimento de um orçamento do programa alinhado às metas e estratégias de equidade racial do distrito:
 - o Adote uma abordagem de Orçamento com Base no Aluno (sigla em inglês, SBB) que se concentre na distribuição de "dólares para as escolas com base no número de alunos matriculados, em que cada aluno recebe um 'peso' de financiamento com base na necessidade" ([Estratégias de Recursos Educacionais, 2018](#); [Jacobs, 2019](#)). Esse tipo de abordagem orçamentária dá maior autonomia às escolas sobre como usar os recursos para responder às suas necessidades, além de permitir que "os distritos aumentem a equidade, transparência e flexibilidade" ([Estratégias de Recursos Educacionais, 2018](#)).
 - o Forneça aos líderes e administradores escolares a capacitação contínua para usar os fundos estrategicamente para apoiar os resultados dos alunos. MCPS deve fornecer suporte aos líderes das escolas para identificar "as principais necessidades de alunos e professores" e como atender melhor a essas necessidades por meio de alocações de recursos e capital humano ([Estratégias de Recursos Educacionais, 2018](#); [Instituto Annenberg para Reforma Escolar, 2010](#)).
 - o Mude o papel do Escritório Central de MCPS de uma sede ou centro de tomada de decisão mais tradicional para um "centro de serviço colaborativo" para apoiar os líderes escolares no uso de fundos de uma forma que responda aos seus contextos escolares ([Estratégias de Recursos Educacionais, 2018](#)). Isso pode exigir uma reestruturação dos organogramas, cargos, responsabilidades e outras práticas existentes no nível do escritório central.
- **Recomendação 6.2: Aproveite as práticas de dados existentes para promover resultados de aprendizagem equitativos, incluindo pontos de dados adicionais na análise das lacunas de desempenho acadêmico ao longo das linhas de raça.** MCPS deve promover resultados de aprendizagem equitativos, incluindo pontos de dados adicionais em sua análise de desproporcionalidades no desempenho acadêmico ao longo das linhas de raça. A plataforma [Painel de Dados de MCPS](#) fornece informações sobre as disparidades nos resultados dos alunos por meio do Modelo de Responsabilidade de Equidade (**Observações 1.3, 1.4, 6.2, 6.3, 6.4**):
 - o Colete dados desagregados de matrícula e inclua no Modelo de Responsabilidade de Equidade para descobrir padrões de desproporcionalidade no acesso a programas e cursos acelerados em todas as faixas de séries. O [Plano Estratégico](#) inclui o objetivo de "aumentar o acesso a oportunidades enriquecidas e aceleradas para grupos de estudantes sub-representados" ([MCPS, 2022a](#)). Atingir esse objetivo exigirá coleta e análise contínua de dados para confirmar o nível de acesso equitativo a esses programas em todas as escolas MCPS.
 - o Forneça uma análise de dados clara e anual do progresso acadêmico para grupos de alunos no [Painel de Dados MCPS](#) no Modelo de responsabilidade de capital. O fornecimento de análises de dados anuais em um formato acessível ajudaria a aumentar a transparência sobre se os grupos de estudantes estão fazendo progressos consistentes. Esse tipo de análise ano a ano ajudará as escolas de MCPS a determinar quais intervenções estão produzindo os melhores resultados para as conquistas dos alunos.

- o Comunique alterações nos processos e políticas de desagregação de dados de acordo com a raça e outros grupos de identidade em toda a comunidade MCPS. Os grupos comunitários de MCPS devem ser informados sobre as atualizações recentes da desagregação dos dados de desempenho dos alunos para entender como MCPS está apoiando as lacunas nos resultados dos alunos dentro de grupos de identidade racial, bem como entre grupos raciais. MCPS deve comunicar explicitamente os processos de dados, incluindo a desagregação das pontuações do Grupo de Monitoramento no Modelo de Evidência de Aprendizagem e Responsabilidade de Equidade por raça, para identificar se há alguma variação no desempenho acadêmico entre alunos brancos e que não se qualificam para os Serviços FARMS e alunos que são asiáticos e que não se qualificam para os Serviços FARMS. MCPS também deve comunicar mudanças nas maneiras pelas quais os alunos brancos e asiáticos não FARMS são agrupados no grupo de Monitoramento no Modelo de Evidência de Aprendizagem e Responsabilidade de Equidade. A comunicação explícita e consistente sobre as mudanças nas políticas de dados relacionadas à equidade racial ajudará a abordar preocupações sobre preconceitos e estereótipos raciais, incluindo o “mito da minoria modelo” destacado por membros da comunidade MCPS que se identificam como asiáticos (Tatum, 2017). A comunicação de mudanças em relação à coleta e análise de dados para a comunidade responsabilizará o distrito pela promulgação de suas estratégias declaradas de igualdade racial.
- **Recomendação 6.3: Aborde discrepâncias no acesso a recursos e oportunidades por meio do aprendizado profissional contínuo relacionado ao preconceito implícito e à competência cultural para o pessoal da escola.** Os educadores devem ter as habilidades para promover a equidade e a inclusão na sala de aula como parte da prática instrucional. MCPS deve fornecer aprendizado profissional contínuo relacionado ao preconceito implícito e à competência cultural para o pessoal da escola. A pesquisa descobriu que as expectativas dos professores podem afetar muito os resultados dos alunos, desde as taxas de graduação até a prontidão para cursos rigorosos ou acelerados (Gershenson & Papageorge, 2018). Os professores brancos, que representam uma grande parte do corpo docente, geralmente têm expectativas mais baixas para alunos negros/afroamericanos e hispânicos/latinos do que para seus colegas brancos (Gershenson & Papageorge, 2018). Essa diferença nas expectativas dos professores geralmente está enraizada em preconceitos implícitos sobre grupos e comunidades de alunos, bem como na falta de competência cultural. MCPS deve oferecer aos professores oportunidades de aprendizado profissional e treinamento contínuo com foco no apoio a alunos negros/afroamericanos e hispânicos/latinos para lidar com expectativas e resultados díspares (**Observações 1.3, 1.4, 6.1, 6.3**).
- **Recomendação 6.4: Redesenhe os critérios de inscrição para programação acelerada que leve em conta a proporcionalidade racial e identifique os alunos que podem ser bem-sucedidos em cursos avançados com suporte acadêmico apropriado.** MCPS deve redesenhar os critérios de inscrição para programação acelerada para abordar a desproporcionalidade ao longo das linhas de raça. Esse processo de matrícula redesenhado também deve identificar alunos que seriam bem-sucedidos em trabalhos de curso avançado com suporte acadêmico adequado, com foco particular em alunos de grupos de identidade racial não branca. O processo de inscrição deve identificar os alunos classificados como Aprendizes de Inglês que seriam bem-sucedidos em cursos avançados com suportes de linguagem adequados e mediação docente. É importante que as alterações nos critérios e processos de inscrição para acessar a programação acelerada sejam comunicadas de forma clara e consistente aos alunos, famílias e funcionários em todo o distrito (The Education Trust, 2019) (**Observações 1.3, 1.4, 5.5, 6.1, 6.4**)

A matriz a seguir alinha as observações às recomendações específicas:

Recomendações	Observações											
	Domínio 1				Domínio 2				Domínio 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								

Recomendações	Observações													
	Domínio 4				Domínio 5						Domínio 6			
	Obs	Obs	Obs	Obs	Obs	Obs	Obs	Obs	Obs	Obs	Obs	Obs	Obs	Obs
	4.1	4.2	4.3	4.4	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	6.1	6.2	6.3	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