

# CHÍNH SÁCH

# HỘI ĐỒNG GIÁO DỤC QUẬN MONTGOMERY

<b>Mục Liên Quan:</b>	ACD, ACF, ACH, ACH-RA, ACG, BMA, GAA, GBA-RA, GBH, -RA, JHF, JHF-RA, JHG-RA
<b>Văn phòng Trách nhiệm:</b>	Chief of Staff Montgomery County Public School; Teaching, Learning, and Schools; Strategic Initiatives; Districtwide Services and Supports; Human Resources and Development; General Counsel

## Không Kỳ Thi, Bình Đẳng, và Thành Thạo Văn Hóa

### A. MỤC ĐÍCH

Để xác nhận mong muốn của Hội đồng Giáo dục Quận Montgomery là tạo một cộng đồng giáo dục được hướng dẫn bởi năm giá trị cốt lõi— Học hỏi, Mối quan hệ, Tôn trọng, Xuất sắc và Công bằng.

Để khẳng định cam kết sâu sắc của Hội đồng trong việc cung cấp cho mọi học sinh khả năng tiếp cận công bằng với các cơ hội giáo dục, sự nghiêm ngặt, nguồn lực và hỗ trợ được thiết kế để thành công tối đa về học tập và sức khỏe thể chất, tâm lý và xã hội/tình cảm của học sinh, và bảo đảm tất cả nhân viên đều được trao quyền để làm công việc tốt nhất.

Để khẳng định niềm tin của Hội Đồng rằng mỗi học sinh và tất cả các học sinh đều là quan trọng, đặc điểm cá nhân của mỗi học sinh là quý giá, và nhất là, những kết quả giáo dục sẽ không bao giờ có thể dự đoán trước được dựa trên những đặc điểm thật sự hay chủ quan của bất cứ cá nhân nào, và rằng sự bình đẳng đòi hỏi sự chú trọng và lưu ý để loại bỏ mọi sự cách biệt trong thành tích của học sinh.

Để thiết lập và thúc đẩy một khuôn khổ chuẩn bị cho tất cả học sinh sống và làm việc trong một xã hội toàn cầu; nuôi dưỡng một môi trường học tập tích cực bao hàm tất cả những khác biệt độc đáo và cá nhân; và, sử dụng lăng kính công bằng để xem xét tác động của bất kỳ chương trình, thực hành, quyết định hoặc hành động nào đối với tất cả các nhóm học sinh với chiến lược tập trung vào các nhóm học sinh bị thiệt thòi.

Để khẳng định sự cam kết vững chắc của Hội Đồng là tất cả nhân viên sẽ thành thạo về văn hoá, và thể hiện sự tôn trọng lẫn nhau mà không quan tâm đến các đặc điểm thật sự hay chủ quan của bất cứ cá nhân nào.

Để bảo vệ các giá trị cốt lõi của Hội Đồng, và bảo đảm việc tuân thủ tất cả các luật lệ liên bang, tiểu bang và địa phương về không kỳ thị.

## B. VẤN ĐỀ

Kỳ thi dưới bất cứ hình thức nào sẽ đều không được dung thứ. Điều này cản trở khả năng của Các Trường Công Lập Quận Montgomery (MCPS) để thực hiện trách nhiệm của họ đối với tất cả học sinh và nhân viên, và đạt được những nỗ lực lâu dài của cộng đồng chúng ta để tạo nên, nuôi dưỡng, và thúc đẩy sự công bằng, hòa nhập và chấp nhận tất cả.

Hội đồng nhận biết rằng sự bình đẳng vượt lên trên việc quá khả năng đáp ứng các quy định của pháp luật. Sự bình đẳng cũng đòi hỏi các bước chủ động để xác định và sửa lại những thiên lệch tiềm ẩn và các rào cản cơ cấu và giảng dạy mà thường đưa đến việc các nhóm học sinh và nhân viên nhận diện là bị loại trừ vô lý hay không cần xứng hay không được đại diện chính xác trong các phạm vi chủ yếu của chương trình giáo dục và các lãnh vực của lực lượng lao động, cũng như được xác định quá lớn trong hành vi kỷ luật học sinh. Tiếp tục thận trọng là cần thiết để chấm dứt những bất bình đẳng đã được nhận định mà học sinh và nhân viên kinh nghiệm vì các đặc điểm thật sự hay chủ quan của họ.

Với mục đích của chính sách này, các định nghĩa sau được sử dụng:

1. *Sự thành thạo về văn hoá* là một quá trình liên tục để hiểu biết về văn hoá của chính mình, cũng như văn hoá của người khác nhằm nâng cao sự nhận thức, hiểu biết và tôn trọng những biểu hiện văn hoá khác nhau tồn tại trong hành động và tương tác của một tổ chức; và, để củng cố và làm phong phú thêm cho tổ chức và cộng đồng với sự hiện diện và đóng góp của nhiều nền văn hoá
2. *Kỳ thị* bao gồm các hành động được thúc đẩy bởi một ý định đố kỵ để nhắm vào các cá nhân dựa trên đặc điểm thật sự hay chủ quan của cá nhân họ, cũng như các hành động thù hận, bạo lực, vô cảm, thiếu tôn trọng hay trả thù—như ức hiếp bằng lời nói, quấy nhiễu, bắt nạt, nói xấu, đe dọa, bạo lực, phá hoại hay phá hủy tài sản—cản trở hay ảnh hưởng đến môi trường học tập hay làm việc. Kỳ thị cũng bao gồm các hành vi có thể mang tính trung lập bên ngoài nhưng có tác động không chính đáng dựa trên đặc điểm thật sự hay chủ quan của cá nhân. Sự kỳ thị bao gồm phân biệt chủng tộc, phân biệt giới tính, và các hình thức thành kiến thể chế khác trong tất cả các cách biểu hiện của chúng.
3. *Bình đẳng* là một quyết tâm của chúng tôi để bảo đảm rằng mỗi học sinh và nhân viên, bất kể các đặc điểm thật sự hay chủ quan của họ, nhận được những thách thức cá nhân, hỗ trợ, và các cơ hội để vượt lên trên một tiêu chuẩn chung khát khe hầu chuẩn bị cho sự thành công về học tập và nghề nghiệp.
4. *Thấu kính công bằng* có nghĩa là đối với bất kỳ chương trình, thực hành, quyết định hoặc hành động nào, tác động cho tất cả học sinh đều được giải quyết, với chiến lược tập trung vào các nhóm học sinh bị thiệt thòi.

5. *Thành kiến ngấm ngấm* ám chỉ những thái độ hay khuôn mẫu mà có ảnh hưởng đến sự hiểu biết, hành động và quyết định của chúng ta. Những thành kiến này, mà bao gồm cả những đánh giá thuận lợi và bất lợi, có thể được kích hoạt một cách vô tình và không có nhận thức hay kiểm soát có chủ ý của một cá nhân.
6. *Đặc điểm Cá nhân* bao gồm chủng tộc, sắc tộc, màu da, tổ tiên, nguồn gốc quốc gia, quốc tịch, tôn giáo, tình trạng nhập cư, giới tính, thể hiện giới tính, biểu lộ giới tính, định hướng giới tính, tình trạng gia đình/cha mẹ, tình trạng hôn nhân, tuổi, khả năng (trí tuệ, tình cảm/xã hội, và thể chất), tình trạng nghèo khó và tình trạng kinh tế xã hội, hay ngôn ngữ, hay các thuộc tính khác hợp pháp hay được bảo vệ theo hiến pháp hay nhập đoàn.

### C. VỊ THẾ

1. Hội đồng mong muốn học khu phát triển và thúc đẩy một nền văn hóa với kỳ vọng cao cho tất cả học sinh và nhân viên và duy trì môi trường bình đẳng, công bằng, an toàn, đa dạng và hòa nhập; và xóa bỏ sự bất bình đẳng về cơ hội, nâng cao mức độ thành tích cho tất cả học sinh, và giải quyết đáng kể sự cách biệt về thành tích.
2. Hội đồng nghiêm cấm việc sử dụng ngôn ngữ và/trung bày các hình ảnh và biểu tượng kích động sự thù hận và có thể được xem là gây sự gián đoạn đáng kể cho các hoạt động hay điều hành của trường học hay địa hạt. Tuy nhiên, lệnh cấm này sẽ không được sử dụng để ngăn cản việc thảo luận có trách nhiệm về ngôn ngữ, hình ảnh hoặc biểu tượng đó cho mục đích giáo dục.
3. Hội đồng mong muốn tất cả các học sinh và nhân viên phải cư xử với một thái độ mà biểu lộ sự tôn trọng lẫn nhau mà không quan tâm đến những đặc điểm thật sự hay chủ quan cá nhân.
4. Hội đồng nghiêm cấm sự kỳ thị, do học sinh và nhân viên, dưới bất kỳ hình thức nào, nhắm vào những người chỉ vì những đặc điểm thật sự hay chủ quan của họ.
5. Hội đồng cam kết lập khuôn mẫu các kỳ vọng trong chính sách này, và muốn tất cả các báo cáo, thuyết trình và quyết định của Hội đồng và MCPS quan tâm đến những điều ngụ ý về bình đẳng của chính sách này.
6. Hội đồng cũng mong muốn và thúc đẩy những điều sau đây:
  - a) Sự cộng tác giữa nhân viên, học sinh, phụ huynh/giám hộ, và cộng đồng
    - (1) Nhân viên cùng làm việc với nhau và với học sinh, phụ huynh/giám hộ, và thành viên cộng đồng để bảo đảm là mỗi trường học và nơi làm việc không có sự kỳ thị.
    - (2) Phụ huynh/giám hộ được khuyến khích đặt các kỳ vọng cho các con họ mà kiên định với các niềm tin, ý định, và nghĩa vụ được quy định

theo luật pháp và được phản ánh trong chính sách này, và để phối hợp với nhân viên MCPS hầu đáp ứng những kỳ vọng của họ.

- (3) Nhân viên được trông đợi thúc đẩy sự tham gia của tất cả các phụ huynh/người giám hộ trong giáo dục của con họ và làm việc để loại bỏ những cản trở mà ngăn cản sự tham gia tích cực của họ bất kể những đặc điểm thật sự hay chủ quan của họ.
- (4) MCPS sẽ cố tìm sự tham gia rộng lớn trong các lực lượng đặc nhiệm, các tiểu ban, ủy ban, và cơ quan tư vấn mà tiêu biểu cho sự đa dạng của các nền văn hóa, ngôn ngữ và quan điểm.

b) Bình đẳng trong các cơ hội giáo dục

- (1) Hội đồng quyết tâm giải quyết các khác biệt về mức độ tiếp cận các yếu tố quan trọng đến sự thành công của tất cả học sinh, bao gồm:
  - (a) Các nguồn thông tin, bao gồm các lớp học đầy thách thức và sáng tạo, các chương trình, và các hoạt động ngoại khóa.
  - (b) Các giáo viên, lãnh đạo, và nhân viên hỗ trợ có hiệu quả và đủ điều kiện.
  - (c) Phòng ốc và thiết bị phù hợp;
  - (d) Công nghệ được cập nhật;
  - (e) Tài liệu giáo dục có chất lượng;
  - (f) Các thực hành và thủ tục cung cấp công bằng về giáo dục và bảo đảm rằng không có trở ngại nào trong việc tiếp cận các cơ hội giáo dục cho bất kỳ học sinh nào; và
  - (g) Tài trợ đầy đủ.

Quyết tâm này là, và phải tiếp tục là, hiển nhiên trong cách các nguồn lực được phân bổ, bao gồm một chiến lược có chủ định cung cấp tài trợ phụ trội cho học sinh với nhu cầu lớn hơn, cũng như để phục vụ các trường mà số lượng học sinh có nhu cầu nhiều hơn.

- (2) MCPS sẽ làm việc để xác định và giải quyết các cản trở về cơ cấu và tổ chức mà có thể ngăn cản các học sinh được tiếp cận công bằng các cơ hội giáo dục tại tất cả các trường.
- (3) MCPS sẽ mong đợi việc quản lý công bằng các hậu quả kỷ luật là một trong những yếu tố cần thiết để tiếp cận công bằng cho các cơ hội giáo dục tại trường học.

- (4) MCPS sẽ làm việc để cho phép những người mới học tiếng Anh hay nhiều ngôn ngữ để thành thạo tiếng Anh về mặt xã hội và học tập, sử dụng tiếng quốc ngữ và văn hóa của họ như là điểm ích lợi, để phát triển ở trường học, đại học, nghề nghiệp và với tư cách là công dân toàn cầu. MCPS sẽ cung cấp tiếp cận môn học nghiêm khắc và tiếp cận công bằng với các chương trình giáo khoa tương đương giữa các trường và giữa các học sinh tại cùng một trường bất kể những đặc điểm cá nhân thật sự hay chủ quan của họ.
- (5) MCPS sẽ khuyến khích tất cả học sinh theo đuổi mục tiêu và quan tâm của các em, bất kể những rào cản lịch sử hay thành kiến. Các học sinh sẽ được cung cấp nhiều tiếp cận cho nhiều cơ hội khác nhau để ghi danh trong các chương trình khắt khe và tham gia trong nhiều sinh hoạt trường học khác nhau, gồm thể thao, các chương trình ngoại khoá và không giáo khoa, để làm phong phú các quan điểm của các em và để chuẩn bị cho công việc ý nghĩa và toại nguyện trong nghề nghiệp các em chọn lựa.
- (6) MCPS sẽ xúc tiến và khuyến khích các trường, lớp học, nơi làm việc, và các biểu tượng trường học (bao gồm vật biểu trưng, dấu hiệu biểu trưng, tên các đội, bài hát, hay phần nhạc đệm) phải bao gồm tất cả và không kỳ thị, không thiên vị, và để cung cấp một không khí thân thiện cho tất cả.
- (7) MCPS sẽ cung cấp một chương trình giảng dạy từ Mẫu giáo đến Lớp 12 đáp ứng về mặt văn hóa nhằm thúc đẩy sự bình đẳng, tôn trọng và lịch sự trong cộng đồng đa dạng của chúng ta, mô tả chính xác và thể hiện những đóng góp đặc biệt của cộng đồng toàn cầu của chúng ta, và tạo cơ hội cho nhân viên và học sinh làm mẫu trình độ văn hóa trong mọi trường học và chương trình. Chương trình giảng dạy sẽ cho phép nhân viên làm gương mẫu và học sinh phát triển những thái độ, kỹ năng và hành vi sau đây:
  - (a) Quý trọng di sản của mình và gia sản của những người khác;
  - (b) Tôn trọng, quý trọng, và tán dương sự đa dạng như là một bộ phận cần thiết của một cộng đồng lành mạnh và phồn thịnh;
  - (c) Coi trọng sự phong phú của sự đa nguyên và tương đồng văn hoá;
  - (d) Phát triển và thúc đẩy những mối quan hệ bao dung và làm việc có hiệu quả trong các môi trường nhiều nền văn hóa lẫn lộn và

- (e) Đương đầu và loại bỏ các thành kiến về khuôn mẫu liên hệ đến các đặc điểm thật sự hay chủ quan của một cá nhân.
  - (8) Tài liệu giảng dạy được sử dụng trong các trường MCPS sẽ phản ánh sự đa dạng của cộng đồng toàn cầu, nguyện vọng, các vấn đề và thành tựu của phụ nữ, người khuyết tật, những người từ các nguồn gốc đa dạng về chủng tộc, dân tộc và văn hóa, cũng như những người đa giới tính, đặc tính phân giới, hoặc khuynh hướng tình dục.
- c) Huấn luyện và giáo dục chuyên nghiệp để đạt sự thành thạo văn hóa toàn hệ thống
- MCPS sẽ khuyến khích sự cộng tác hiệu lực giữa nhân viên, phụ huynh/giám hộ, và thành viên cộng đồng bằng cách cung cấp các cơ hội để trau dồi sự thành thạo về văn hoá, tạo sự tham gia toàn quận, và xúc tiến sự hiểu biết và giải quyết những khác biệt và bất đồng.
- d) Bình đẳng về các cơ hội việc làm
- (1) MCPS sẽ tiếp tục kiểm soát và thúc đẩy một đội ngũ làm việc đa dạng và thực hiện hành động thích hợp hầu tạo một học khu không có thành kiến tiềm ẩn và kỳ thị trong mọi khía cạnh của công việc.
  - (2) MCPS sẽ thi hành những bước tích cực để loại bỏ các rào cản cơ cấu và tổ chức hầu tuyển mộ, thuê, giữ, và thúc đẩy một đội ngũ làm việc đa dạng.
  - (3) MCPS sẽ xác định các chức vụ nhân viên mà trong đó các cá nhân từ những nền tảng khác nhau không được đại diện đầy đủ, và thúc đẩy một lực lượng lao động đa dạng bằng cách tuyển mộ và/hay thúc đẩy các ứng cử viên đủ tiêu chuẩn, phù hợp với các thỏa thuận đã được thương lượng. Thí dụ, MCPS sẽ tiếp tục tuyển mộ nhân viên cho các chức vụ mà không truyền thống cho phái của họ.
  - (4) MCPS sẽ cho phép nhân viên để xúc tiến những giá trị và tin tưởng nòng cốt của Hội đồng biểu lộ trong chính sách này trong các hành động tương tác hàng ngày với bạn bè, học sinh, phụ huynh/giám hộ và thành viên cộng đồng.

#### D. KẾT QUẢ MONG MUỐN

1. Mỗi trường học và nơi làm việc sẽ thể hiện một nền văn hoá tôn trọng, dựa trên các giá trị cốt lõi của Hội đồng, mà thúc đẩy sự hiểu biết, tôn trọng, lịch sự, chấp nhận và hành động tương tác tích cực giữa tất cả các cá nhân và các nhóm.
2. Rào cản về cơ cấu và tổ chức cho các cơ hội giáo khoa và việc làm sẽ được loại bỏ.

3. Các trường học và cơ sở làm việc của MCPS sẽ là công bằng, an toàn, đa dạng, hòa nhập, và không có các hành vi kỳ thị, thù hận, bạo lực, vô cảm và thiếu tôn trọng.
4. Các kết quả học vấn sẽ không thể đoán trước được qua những đặc điểm thật sự hay chủ quan của cá nhân, và những cách biệt trong thành tích của học sinh sẽ được giảm đáng kể.
5. Các học sinh MCPS và nhân viên sẽ trở thành những kiểu mẫu cho cộng đồng lịch sự, chấp nhận, tôn trọng và tương tác tích cực.
6. Kinh nghiệm giáo dục của tất cả học sinh sẽ trở nên phong phú thêm bằng cách cung cấp sự tiếp xúc với nhân viên từ nhiều kiến thức phản ánh bản chất đa dạng của cộng đồng, vì thế cung cấp các môi trường giáo dục mà thúc đẩy sự hiểu biết về đa dạng và góp phần cho phẩm chất trao đổi ý kiến trong môi trường giáo dục.

#### **E. CHIẾN LƯỢC THỰC HIỆN**

1. Hội đồng sẽ giải quyết sự cách biệt về mức độ tiếp cận các nguồn lực thiết yếu cho sự thành công của học sinh bằng cách thực hiện một chiến lược có chủ ý nhằm cung cấp thêm tài trợ cho những học sinh có nhu cầu cao hơn, cũng như các trường học phục vụ cho số lượng học sinh có nhu cầu cao hơn; và bảo đảm sự truy cập công bằng với các lãnh đạo hiệu lực và giáo viên cho tất cả các học sinh.
2. MCPS sẽ giao tiếp với nhân viên, học sinh, phụ huynh/giám hộ, và toàn thể cộng đồng để xây dựng và duy trì một nền văn hoá trọng trung cho lý tưởng của chính sách này.
3. MCPS sẽ xác định một quy trình phân tích dữ liệu để phát triển các mục tiêu, mục đích, chiến lược và thời gian để thực hiện các thực hành công bằng và có thẩm quyền về văn hóa trong môi trường học. Nhiều chỉ định cần thiết để kiểm soát kết quả, sự tham gia của học sinh, và khí hậu của trường, và dữ liệu cụ thể sẽ được sử dụng để bảo đảm trách nhiệm tài chính cho học sinh, trường học và thành tích toàn quận; để giảm sự thay đổi trong kết quả; và để bảo đảm rằng các kết quả học vấn sẽ không thể đoán trước được qua những đặc điểm cá nhân thật sự hay chủ quan và có thể được thẩm định và báo cáo một cách minh bạch cho công chúng.
4. Các chương trình, chương trình giảng dạy, tài liệu giảng dạy, và các sinh hoạt, bao gồm thể thao, các chương trình ngoài chương trình học và không là chương trình học và các sinh hoạt, sẽ cung cấp cho tất cả học sinh kiến thức, kỹ năng, thái độ và hạnh kiểm mà khuyến khích sự thành thạo về văn hóa và hạnh kiểm mà cho phép các học sinh cùng sống và làm việc với nhau trong quận, tiểu bang và thế giới đang tăng triển về sự đa dạng.
5. MCPS sẽ cung cấp phương pháp học tập chuyên môn phù hợp và khác biệt để -
  - a) xây dựng năng lực về trình độ văn hóa và khả năng đáp ứng văn hóa,

- b) đạt được các kỹ năng và kiến thức để tạo một môi trường học tập mà đặt học sinh là trung tâm và đáp ứng các nhu cầu cá nhân và đa dạng của tất cả học sinh, và
  - c) giải quyết các lĩnh vực bất bình đẳng trong hệ thống và các rào cản có thể cản trở sự thành công của học sinh, việc học tập xã hội-tình cảm, và sức khỏe thể chất và tâm lý của học sinh.
6. Mọi lúc, nhân viên sẽ bồi dưỡng -
- a) môi trường học tập và làm việc an toàn về thể chất và tâm lý;
  - b) mô hình hóa và khuyến khích các cuộc thảo luận và tương tác tôn trọng, và dân sự giữa tất cả nhân viên, học sinh, phụ huynh/người giám hộ và các thành viên cộng đồng; và
  - c) cố gắng xóa bỏ các rào cản liên quan đến văn hóa, ngôn ngữ, công nghệ hoặc giao thông có thể ngăn cản các gia đình tham gia vào việc giáo dục con cái của họ, thông qua việc sử dụng các nguồn lực đáp ứng về mặt văn hóa, chẳng hạn như -
    1. thông dịch viên,
    2. tài liệu đã dịch, và
    3. cộng tác với các tổ chức có thể tạo điều kiện giao tiếp giữa MCPS và gia đình.
7. Các chiến lược cụ thể sẽ được nhận biết, truyền bá và sử dụng để ngăn ngừa sự kỳ thị và các thủ tục sẽ được thực hiện để giải quyết, theo dõi và phân tích các sự kiện nếu xảy ra.
8. MCPS sẽ nhận diện các hợp tác viên và cộng tác với ban chấp hành Quận Montgomery, Hội đồng Tư Vấn Quận Montgomery, các cơ quan thực thi pháp luật địa phương, các cơ quan quận khác, các nhóm cộng đồng, các tổ chức kinh doanh, và các hội đoàn liên quan khác để tăng sự công bằng và giảm sự kỳ thị cho học sinh và nhân viên.
9. Một lời tuyên bố tóm lược chính sách này của Hội đồng về sự không kỳ thị, sẽ được ghi rõ ràng trong các ấn phẩm của MCPS và trên trang mạng MCPS. Bất kỳ ấn phẩm nào nêu rõ chính sách của Hội đồng về sự không kỳ thị bằng tiếng Anh cũng sẽ được dịch sang những ngôn ngữ mà dịch vụ phiên dịch và thông ngôn được yêu cầu nhiều nhất bởi phụ huynh/giám hộ của học sinh MCPS.



10. Giám đốc của hệ thống các trường sẽ chỉ định một văn phòng điều hành thích hợp để thực hiện chính sách này với sự hỗ trợ của các văn phòng khác nếu thích hợp, và chịu trách nhiệm về điều sau:
- a) Theo dõi và bảo đảm sự tuân thủ của MCPS với tất cả các luật chống kỳ thị của liên bang, tiểu bang và địa phương và các điều kiện báo cáo MSDE;
  - b) Xác định phương pháp đánh giá để đo lường hiệu quả của các thực hành công bằng trong toàn học khu và trong các trường học;
  - c) Điều tra nhanh chóng, và giải quyết khiếu nại về kỳ thị;
  - d) Chỉ định một cá nhân chịu trách nhiệm thúc đẩy, giám sát và thực hiện các sáng kiến công bằng hệ thống;
  - e) Tăng sự nhận thức về giá trị và kỳ vọng của Hội đồng dưới chính sách này;
  - f) Yêu cầu rằng thấu kính công bằng được sử dụng trong các đánh giá về -
    - 1) nhân viên, chương trình giảng dạy, phương pháp sư phạm, học tập chuyên môn, tài liệu giảng dạy và thiết kế đánh giá; và
    - 2) tất cả quy trình tuyển mộ, tuyển dụng, duy trì và thăng tiến nhân viên;
  - g) Cung cấp học tập chuyên nghiệp về không phân biệt đối xử, công bằng và trình độ văn hóa; và tiến hành tiếp cận để hỗ trợ việc áp dụng các khái niệm này trong ứng xử và thực hành nghề nghiệp; và
  - h) Duy trì các hồ sơ thích hợp.
11. Giám đốc các trường học có thể chỉ thị một nhân viên mà biểu lộ hành vi không nhạy cảm đã vi phạm các giá trị và kỳ vọng được thể hiện trong chính sách này, để tham gia các huấn luyện phụ trội về thành thạo văn hoá. Việc tiếp tục tính vô cảm sẽ không được Hội Đồng Giáo Dục chấp nhận và có thể dẫn đến hành động kỷ luật, bao gồm sa thải, phù hợp với *MCPS Employee Code of Conduct*.

## F. KIỂM ĐIỂM VÀ BÁO CÁO

1. Giám đốc của các trường học sẽ –
  - a) bảo đảm rằng sự công bằng được đề cập trong Kế hoạch Chiến lược Hợp nhất của Đạo luật Thành công cho Mọi Học sinh (ESSA) của Địa phương;
  - b) phân tách dữ liệu học sinh để phân tích xu hướng và xác định khoảng cách, và sử dụng dữ liệu đó để hỗ trợ việc tạo ra các giải pháp công bằng; và
  - c) cung cấp cho công chúng và Hội đồng những cập nhật thường xuyên về việc thực hiện chính sách và nỗ lực của học khu để tạo một hệ thống trường học công bằng mà đáp ứng các giá trị cốt lõi của Hội đồng.
2. Chính sách này sẽ được kiểm lại mỗi ba năm theo quy trình xét lại chính sách của Hội Đồng Giáo Dục.

### Nguồn Liên quan:

MCPS Culture of Respect Compact<sup>1</sup>; Student Code of Conduct in MCPS; MCPS Employee Code of Conduct; MCPS Guidelines for Respecting Religious Diversity; MCPS Guidelines for Student Gender Identity; U.S. Constitution U.S.C.), Amendment 14; Title VI of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000d et seq.; Title VII of the Civil Rights Act of 1964, như được bổ sung, 42 U.S.C. § 2000e et seq.; Title IX of the Education Amendments of 1972, 20 U.S.C. § 1681 et seq.; 34 Code of Federal Regulations (CFR), Part 106, 34 CFR Part 100; Individuals with Disabilities Education Act (IDEA), 20 U.S.C. § § 1400-1487; Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, như được bổ sung, 29 U.S.C. § 794; Americans with Disabilities Act (ADA), 42 U.S.C. § 12131 et seq.; Section 1981 of the Civil Rights Act of 1866, 42 U.S.C. § 1981; Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C. §§ 621-634; Equal Pay Act of 1963, 29 U.S.C. § 206(d); Equal Rights Amendment to the Maryland Constitution’s Patient Protection Affordable Care Act, 42 U.S.C. § 18001 et seq.; Maryland Constitution Declaration of Rights (Article 46); Annotated Code of Maryland, State Government Article, Title 20, Human Relations; Annotated Code of Maryland, Education Article 6-104, 7-424.1; Code of Maryland Regulations (COMAR) 13A.05.01; Montgomery County Racial Equity and Social Justice Act Amendments to Montgomery County Code §1A-201, §2-64A, §2-81C, §27-83, §33A-14.

<sup>1</sup> *Khế Ước Văn Hóa Tôn Trọng giữa Các Trường Công Lập Quận Montgomery, Hiệp Hội Giáo Dục Quận Montgomery, Chi Nhánh Địa Phương 500 Nghiệp Đoàn Quốc Tế Các Viên Chức, và Hiệp Hội Các Quản Trị Viên và Hiệu Trưởng Quận Montgomery*

**Lịch Sử Chính Sách:** Do Resolution No 595-69 Chấp Thuận, Ngày 11 Tháng 11, 1969; được bổ sung bởi Resolution No 16-72, Ngày 11 Tháng Giêng, 1972; bổ sung bởi Resolution No 536-77, Ngày 2 Tháng 8, 1977; được bổ sung bởi Resolution No 240-96, Ngày 25 Tháng 3, 1996; được bổ sung bởi Resolution No 323-96, Ngày 14 Tháng 5, 1996; được bổ sung bởi Resolution No 249-03, Ngày 13 Tháng 5, 2003; được bổ sung bởi Resolution No. 318-17, Ngày 26 Tháng 6, 2017; ghi chép các sửa đổi Ngày 11 Tháng 12, 2019; được bổ sung bởi Resolution No. 321-21, Ngày 29 Tháng 6, 2021.

**Ghi chú:** Tenets of Board policies ACB, *Nondiscrimination*, ACE, *Gender Equity*, GBA, *Workforce Diversity*, và GMA, *Human Relations Training of MCPS Staff*, được kết hợp theo Resolution No. 318-17 các sửa đổi đối với chính sách này và đã được hủy bỏ sau khi chấp thuận sửa đổi Board Policy ACA vào Ngày 26 tháng 6, 2017.