

정책

몽고메리 카운티 교육 위원회 BOARD OF EDUCATION OF MONTGOMERY COUNTY

관련 항목:	ACD, ACF, ACH, ACH-RA, ACG, BMA, GAA, GBA-RA, GBH, GEG-RA, JHF, JHF-RA
책임 부서:	학업 관련 책임관(Chief Academic Officer) 수석 행정 책임관(Chief Operating Officer) 학교 협력 및 행정 부교육감 (Deputy Superintendent of School Support and Improvement)

차별금지, 형평성, 문화적 이해력

A. 목적

모든 학생의 성공을 위해 또 모든 직원들의 최고의 능력을 발휘할 수 있도록 하기 위해 Montgomery 카운티 교육위원회가 우리의 다섯 가지 주요 가치인 학습, 관계, 존중, 우수성과 형평성에 기반한 지역 교육환경을 확실히 이루어 내도록 합니다.

모든 학생은 존중되어야 하고 교육의 결과는 특히 실제로이든 혹은 우리가 감지하는 각 학생의 성향으로든 예상할 수 없으며 형평의 가치는 모든 차이를 제거하기 위한 높은 수준의 집중을 통해 이루어진다는 교육위원회의 신념을 강조합니다.

세계화되는 사회에서 모든 학생이 살고 일할 준비가 될 수 있도록 하며 각 학생의 독특함과 차이를 환영하는 긍정적인 학습 환경이 되도록 하기 위한 기초를 만듭니다.

모든 직원의 다양한 문화에 대한 지식 확장과 각 개인이 실제적이거나 감지되는 성향에 상관없이 존중되어야 한다는 교육위원회의 확고한 헌신을 강화합니다.

교육위원회의 주요가치와 연방, 주, 지역사회의 차별금지법에 따릅니다.

B. 이슈

어떤 형태의 차별도 용인되지 않습니다. 차별은 모든 학생과 직원에게 책임있는 행동을 강조하는 MCPS 의 노력과 우리 지역사회가 오랫동안 기울여온 노력의 가치인 모두에 대한 형평, 포용, 관용의 성취를 방해합니다.

교육위원회는 형평성이란 단순한 법에 대한 순종 개념을 넘어서야 한다고 믿습니다. 형평성을 통해 일부의 학생과 직원그룹이 불공정하고 불균형적으로 교육 프로그램이나 직장에 편향적으로 배치되는 경향, 더 자주 체벌을 받게 되는 편협적인 평가와

구조적인 교습 방해 요소를 발견하고 해결하는 적극적인 시도가 필요합니다. 실제에 근거해서나 감지되는 개인적 성향으로 인하여 학생과 직원들이 경험하는 불공평을 없애기 위해서는 우리의 지속적인 각성이 필요합니다.

이 정책을 위하여 다음의 정의를 사용합니다.

1. *개인적 성향*은 인종, 민족, 피부색, 조상, 조국, 종교, 이민상태, 성, 성별, 성 역할, 성표현, 성취향, 가족/부모 상태, 결혼상태, 나이, 육체적 정신적 장애, 가난, 사회경제적 상태, 언어를 포함합니다.
2. *문화적 이해력*은 행동과 교류를 통하여 단체가 다양한 문화의 표현에 대한 감사, 이해, 존중을 증진하기 위해 자신의 문화뿐 아니라 다른 다양한 문화에 대하여 계속적으로 배워 나가는 과정이며 단체와 지역사회가 다양한 문화의 존재와 기여에 의하여 강하고 풍성해지는 것을 말합니다.
3. *차별*은 실제에 근거해서나 감지되는 성향을 조롱하기 위한 무모한 의도와 증오적 행동, 폭력, 무감각, 무례, 보복 학대적 언어사용, 중상, 위협, 신체적 폭력, 파괴행위, 소유물 파괴 등의 학업과 직장 환경에 영향을 주거나 해악을 미치는 것을 말합니다. 차별은 겉으로는 중립적으로 보이나 타인의 실제적이거나 감지되는 성향에 따라 서로와의 관계에서 근거 없이 차별되게 취급하는 행위나 행동을 포함합니다. 차별은 인종차별, 성차별, 그리고 다른 형태의 제도적인 차별의 모든 양상을 포함합니다.
4. *평등/공평* 모든 학생과 직원이 실제적이거나 감지되는 성향에 상관없이 학업과 진로로의 성공을 준비할 수 있도록 도전하고 지원하며 수준 높은 종합기준을 넘는 기회를 주기 위한 헌신입니다.
5. *숨겨진 편향성*이란 우리의 이해, 행동, 결정에 영향을 미치는 태도와 고정 관념을 말합니다. 긍정적, 부정적 평가를 포함하는 이런 편향성은 개인의 의도에 상관없이 무의식적으로 생길 수 있습니다.

C. 입장

1. 교육위원회는 우리 구역이 기회의 불평등을 없애고 모든 학생의 성과를 높이고 또 학생 간의 성과 차이를 현저하게 줄일 수 있도록 학생과 직원에게 높은 성과를 기대할 수 있는 문화를 개발하고 증진시키기를 기대합니다.
2. 교육위원회는 모든 학생과 직원이 타인의 실제적이거나 감지되는 성향에 상관없이 중립적인 존중의 태도를 보일 것을 기대합니다.
3. 교육위원회는 학생과 직원에게 타인의 실제적이거나 감지되는 성향에 근거한 모든 형태의 차별을 금지합니다.

4. 교육위원회는 이 정책의 모델로서 헌신할 것이며 모든 위원회와 MCPS 보고서, 프레젠테이션과 결정 과정에서 이 정책의 공평성이 반영되기를 기대합니다.
5. 교육위원회는 다음을 기대하고 증진할 것입니다.
 - a) 직원, 학생, 부모님/후견인, 지역사회의 협력
 - (1) 직원들은 학생, 부모님/후견인, 지역사회구성원과 협력하여 각 학교에서 차별이 근절되도록 합니다.
 - (2) 부모님/후견인은 자녀들이 법에 규정된 의무와 이 정책에 반영된 신념과 동기를 지키고 이를 위해 MCPS 직원과 협력할 수 있도록 자녀들과 대화하여 기대치를 설정하시길 바랍니다.
 - (3) 직원들은 자녀들의 교육에 부모님/후견인의 참여를 기대하고 실제적이거나 감지되는 성향에 영향받지 않고 부모님/후견인의 참여에 방해가 될만한 요소를 제거하기 위해 노력해야 합니다.
 - (4) MCPS는 특별업무과, 위원회, 고문회 등의 기관들이 우리 지역의 다양한 커뮤니티, 문화, 언어와 의견을 대변할 수 있도록 노력합니다.
 - b) 공평한 교육기회
 - (1) 교육위원회는 다음에 열거하는 교육기회의 차이가 모든 학생의 성공에 심각한 영향을 주게 됨을 압니다.
 - (a) 강도 높고 창의적인 학과목, 프로그램과 학과 외 활동을 포함한 자원
 - (b) 능력 있고 효과적인 교사, 지도자, 직원
 - (c) 적합한 시설과 도구
 - (d) 최신의 테크놀로지
 - (e) 높은 질의 교재
 - (f) 풍부한 재정

이 헌신은 재정면에서 도움이 더 많이 필요한 학생들과 이와 같은 학생이 많이 재학하는 학교에 계획적으로 자원이 분배되어지는 것을 통해 나타나고 있으며 앞으로도 계속 되어야 합니다.

- (2) MCPS 는 모든 학교에서 학생 교육 형평성의 기회를 방해하는 구조적이고 제도적인 요소들을 발견하고 제거할 것입니다.
- (3) MCPS 는 형평성 있는 행정적 책임의 결과의 중요 요소 중 하나로 학교에서의 공평한 교육기회 제공을 기대하겠습니다.
- (4) MCPS 는 이중언어 사용자 학생이 언어 장벽과 그 외의 방해 요소를 극복하고 학교의 교육프로그램에 참여할 수 있도록 적극적인 노력을 하겠습니다. MCPS 는 실제적이거나 감지되는 성향에 영향 받지 않고 강도 높고 공평한 학업의 기회가 학생이나 학교 간에 공평하게 제공되도록 하겠습니다.
- (5) MCPS 는 모든 학생이 역사적이거나 고정적인 관념을 넘어서 목표와 흥미를 추구할 수 있도록 복돋우겠습니다. 학생은 학교에서 높은 수준의 프로그램에 참여할 수 있는 많고 다양한 기회가 주어지며 운동팀, 과외, 학업 외 활동과 같은 다양한 프로그램을 통하여 학생이 의미 있고 만족스러운 미래 진로로의 안목을 높이는 기회가 있습니다.
- (6) MCPS 는 학교, 교실, 직장, 학교 주관의 표시물 (마스코트, 상징, 팀 이름, 슬로건, 음악반주 등 포함)이 포용적이고 융합적이어서 모두가 환영받는 환경이 될 수 있도록 복돋우고 장려하겠습니다.
- (7) MCPS 는 프리킨더가든부터 12 학년까지 지구촌 문화에의 차별화된 헌신을 명확하게 묘사하고 대표하고 있는 우리의 다양한 지역사회에서의 공평성, 존중, 정중함을 증진하며 교직원과 학생에게 모든 학교와 프로그램을 통해 문화적 이해력을 높일 기회를 제공할 것입니다. 다음은 교과과정을 통하여 직원이 모범을 보이고 학생들의 태도, 기술, 행동과 관련된 개발사항입니다.
 - (a) 자신과 타인의 세습적 가치를 귀중하게 여긴다.
 - (b) 다양성에 대한 존중, 기념, 높은 평가가 건강하고 발전하는 지역사회에 근본적으로 필요한 부분이라는 것을 인지한다.

- (c) 문화적 다양성과 공통성을 중요시한다
 - (d) 융합적인 관계 형성과 효과적인 문화 간의 교류를 개발하고 증진한다.
 - (e) 개인의 실제적이거나 감지되는 성향에 대한 고정관념에 맞서 제거한다.
- (8) MCPS 학교의 교습교재는 다양하고 세계화된 사회에 맞추어 포부, 문제, 여성의 성취, 장애인, 인종, 민족, 문화적으로 다양한 배경을 반영합니다.
- c) 체계적으로 문화적인 이해력을 증진하기 위해 교육하고 훈련합니다.
- MCPS 는 효과적인 협력을 위해 직원, 부모/후견인, 지역주민에게 체계적인 참여, 차이와 동의하지 않는 문제를 극복하기 위해 문화 이해력을 증진시킬 수 있는 기회를 제공합니다.
- d) 채용기회의 형평성
- (1) MCPS 는 모든 면에서 다양성이 있는 직원 채용을 증진하고 차별과 따돌림이 없는 직장 환경을 위해 적절히 대응할 것입니다.
 - (2) MCPS 는 다양한 직원채용을 위하여 제도적이고 체계적인 채용, 유지, 진급을 방해하는 요인을 제거하기 위해 긍정적인 진보를 할 것입니다.
 - (3) MCPS 는 다양한 직원채용을 위하여 소수로 대표되는 그룹의 수준 높은 직원을 채용하는 적극적인 노력을 할 것입니다. 예를 들면, 전통적으로 성 소수자가 적은 직위의 성 소수자 채용을 지속할 것입니다.
 - (4) MCPS 는 직원들이 서로, 학생, 부모/후견인 간의 일상에서 이 정책에 표현된 교육위원회의 주요가치와 신념을 증진하는 능력을 키울 것입니다.

D. 바라는 결과

1. 모든 학교와 직장은 교육위원회의 주요가치인 개인과 그룹 간의 존중, 정중함, 수용, 긍정적인 상호관계를 이루는 문화적 존중을 구체화할 것입니다.

2. 제도적이고 체계적인 채용과 교육기회를 방해하는 요소는 제거될 것입니다.
3. MCPS 의 학교와 직장은 증오, 폭력, 무감각한 언어와 행위, 무례와 같은 차별이 없어질 것입니다.
4. 교육의 결과는 실제적인 혹은 우리가 감지하는 각 학생의 성향에 의하여 예상할 수 없으며 학생의 학업성과의 차이는 현저히 저하될 것입니다.
5. MCPS 의 직원과 학생은 정중함, 수용, 존중, 긍정적인 상호관계를 이루는 모델이 될 것입니다.
6. 모든 학생은 다양성으로 대표되는 지역사회를 반영하는 다양한 배경의 직원들과 접함으로써 교육환경에서 일어나는 이념의 교환을 통하여 풍부한 다양성 교육의 기회를 갖습니다.

E. 전략의 시행

1. 교육위원회는 도움이 더 많이 필요한 학생들과 이러한 학생수가 많은 학교에 계획적으로 자원을 지급하는 의도적인 전략으로 학생의 성공에 매우 중요한 자원의 형평을 분배하겠습니다.
2. MCPS 는 학생, 직원, 부모/후견인, 지역주민과 연대하여 이 정책을 상징하는 문화를 개발하고 유지하겠습니다.
3. MCPS 는 다양한 측정을 통하여 학생의 성과, 참여와 학교의 분위기를 감지하고 학생, 학교, 학구의 성과를 나타내는 데이터를 사용하여 실제로 혹은 우리가 감지하는 각 학생의 성향에 의하여 결과가 예상되지 않고 또 가변성을 줄이며 이 결과가 모두에게 공표되도록 하겠습니다.
4. 프로그램, 교과, 교재, 스포츠, 과외활동, 교외활동을 포함한 모든 활동이 다양화되는 카운티, 주, 국가, 세계에서 함께 일하고 살아가는데 학생에게 필요한 지식, 태도, 행동을 제공할 것입니다.
5. MCPS 는 직원의 전문성 개발과 훈련을 통하여 직원의 문화적 이해력을 향상시키고 사회적, 감성적 학습과 학생의 정신건강에 대한 기술, 지식, 신념을 갖추게 하여 학생 중심의 학습환경을 만들어 학생의 개별적이면서도 다양한 필요를 충족할 것입니다.
6. 직원은 존중하고 예의 바른 분위기를 만들어 직원, 학생, 부모님/후견인 모두가 항상 환영받는 환경을 조성하고 통역자나 번역된 자료와 같은 자원을 활용하여 어떠한 문화적 언어적 어려움도 학생의 교육에 대한 부모의 관심에 방해가 되지 않도록 하겠습니다.

7. 차별이 생기지 않도록, 여러 방법 및 전략이 사용되고, 어떠한 문제가 생길지라도 분석 연구하여 해결점을 찾는 절차가 진행됩니다.
8. MCPS 는 카운티 군수, 카운티 위원회, 지역의 법조계 및 경찰, 다른 여러 카운티 위원회와, 지역 그룹, 사업체, 여러 그룹과 함께 협력하여 학생과 직원의 형평성 증가를 위해 노력하겠습니다.
9. 공정성에 대한 위원회의 이러한 정책은 MCPS 출판물과 MCPS 웹사이트에도 게시됩니다. 위원회의 차별 금지 정책에 대한 모든 영어 출판물은 부모님/후견인이 가장 빈번히 통역과 번역을 신청하는 언어로 번역됩니다.
10. 교육감은 적절한 지도부를 정하여 필요할 경우에는 다른 부서로부터의 도움을 받으며 이 정책을 실현시키며 다음의 책임을 맡게 됩니다:
 - a) MCPS 가 연방, 주, 지역의 차별금지법을 어기지 않도록 보장하고 지도합니다.
 - b) 차별에 대한 불평을 즉시 조사하고 해결합니다.
 - c) 이 정책에 대한 위원회의 가치와 기대를 널리 인식시킵니다.
 - d) 형평성과 문화적 이해력의 확장을 위하여 교육과 훈련을 제공합니다.
 - e) 적절한 기록을 유지합니다.
11. 교육감은 이 정책에 표현된 가치와 기대를 따르지 않고 극단적인 행동을 보이는 직원의 문화 이해력을 보강하기 위하여 훈련에 참여하도록 지시할 수 있습니다. 위원회는 지속적인 무감각적 행위를 주시하지 않고 처벌할 것이며 직원 행동 규율에 따라 해임될 수도 있습니다.

F. 검토와 보고

1. 교육감은 공공과 위원회에게 이 정책의 실현에 관한 정보와 위원회의 주요가치인 형평한 학교체계를 이루기 위해 취해진 노력에 관련된 정보를 정기적으로 제공할 것입니다.
2. 이 정책은 위원회의 정책평가 절차에 따라 검열됩니다.

관련자료:

Culture of Respect Compact¹; Montgomery County Public Schools *Student Code of Conduct*; Montgomery County Public Schools *Employee Code of Conduct*; Montgomery County Public Schools *Guidelines for Respecting Religious Diversity*; see Federal and State Related Sources listed at the end of this policy; U.S. Constitution, 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, as amended, 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, as amended, 29 U.S.C. Sec 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 Declaration of Rights (Article 46); Annotated Code of Maryland, State Government Article, Title 20; Patient Protection Affordable Care Act, 42 U.S.C. § 18001 et seq; Annotated Code of Maryland, Education Article 6-104, 7-424.1; COMAR 13A.05.01

정책 개정사: Adopted by Resolution No 595-69, November 11, 1969; amended by Resolution No 16-72, January 11, 1972; amended by Resolution No 536-77, August 2, 1977; amended by Resolution No 240-96, March 25, 1996; amended by Resolution No 323-96, May 14, 1996; amended by Resolution No 249-03, May 13, 2003; amended by Resolution No 318-17, June 26, 2017.

¹ *Culture of Respect Compact among Montgomery County Public Schools, Montgomery County Education Association, Service Employees International Union Local 500, and the Montgomery County Association of Administrators and Principals*