

解决方案 No. 4459

通过波特兰公立学校种族教育公平政策，政策 2.10 - 010 - P

解决方案

波特兰公立学校教育董事会审查了学生学习成绩委员会采用种族歧视教育公平政策的建议。根据校区政策 (1.70.020-P)，教育董事会必须将任何新的政策放置于校区网站上以便提供 21 天的时间作公众评议。在履行了这一项义务，并且没有收到公众对所建议的政策进行修改的意见之后，教育董事会就支持采用所建议政策的语言。

所建议的政策：

波特兰公立学校种族教育公平政策，政策 2.10 - 010 - P

波特兰公立学校教育董事会致力于我们每一所学校每一名学生的成功。波特兰公立学校的使命是在小学，初中，高中的结束，每一名学生的名字将达到或超过学术标准，并将做好充分准备去作出生活的决定。我们相信，每一名学生都有成功的潜能，和给予每一名学生发挥他或她最大潜力的机会和支持是我们校区的责任。

考虑到这一使命和我们的信念，波特兰公立学校历史性的，白人学生与有色人种学生之间成绩的持久性差距是不能接受的。虽然已经努力去解决白人学生和有色人种学生之间的不平等，但这些努力大半是不成功的。认识到有其他学生分组还没有发挥出他们成功的潜力，这一政策的重点在于具有历史性的最悠久的成绩差距，这个差距存在于白人学生和有色人种学生之间。在结束这一成绩差距的同时提高所有学生的成绩是教育董事会，校监和所有校区职员工作重点之中的重点。种族不再是学生成就和成功的一个预测。

在波特兰公立学校，每年我们都有数据，白人学生在每个年级水平每个科目的州评估中已经显然地优于黑人，西班牙裔和美国土著学生。白人学生毕业率的百分比一直高于有色人种学生。而有色人种学生受惩罚远远频繁于白人学生。这些差距是不能接受的，并且直接地有违于我们的让所有学生成功的信念。

我们年轻人之间差距的责任在于成年人，而不在于儿童。我们知道来自全国各校区学生成绩数据都显示出相同的模式，以及复杂的社会和历史因素造成我们学生所面对的不公平。尽管如此，波特兰公立学校必须正视和克服这种不公平和体制上的种族主义，同时向所有学生提供取得成功的支持和机会，而不是延续这种差距。

波特兰公立学校将重大地改变它的做法以实现和保持教育的种族平等。教育公平是指提高所有学生成绩的同时，(1) 缩小最低和最高成绩学生之间的差距和 (2) 消除学生分组占据最高和最低成绩类别的种族可预见性和不成比例。教育公平概念超越形式上的平等 - 所有学生都一视同仁 - 培养一个无障碍环境，

<sup>1</sup> 有关这项政策的特定目的，“种族”的定义是“一种社会构造，就是根据特征，例如物理特性（尤其是肤色），祖先的遗产，文化背景，历史文化，种族分类，和在一个给定的时间期限内一个社会的社会，经济和政治需要，人为地将人划分为不同的群体。种族类别归入民族群体。Maurianne Adams, Lee Anne Bell, 和 Pat Griffin, 编辑。教授多样性和社会正义：原始资料（2007年）

<sup>2</sup> Glenn Singleton 和 Curtis Linton, 有关种族的勇敢对话, p. 46 (2006)

所有学生，不论其种族，都同样有机会受益。教育公平有益于全体学生，和我们整个社区。所有种族的学生将毕业于 PPS，准备好在一个多种族多元文化的地方，国家和国际社会里取得成功。为了实现教育公平，PPS 将提供额外的和区别性资源以支持所有学生，包括有色人种学生的成功。

为了实现我们学生的种族平等，董事会确定了以下目标：

- A. 校区应该向每一名学生提供公平的接受高质量和与文化相关的指导，课程，支持，设施和其他教育资源的机会，即使这意味着应用不同的资源来实现这一目标。
- B. 校区应该建立多种成功的途径以满足我们不同学生的需要，并应该积极鼓励，支持和期望所有种族分组的学生们取得高的学术成绩。
- C. 校区应该招募，聘用，支持和保持种族性和语言多样性以及文化性行政主管，教学和支持人员，并应提供专业发展去加强职员消除种族和民族成绩差异的知识和技能。此外，根据俄勒冈州少数民族教师法，校区应积极争取使我们的教师和管理人员劳动力反映我们学生团体的多样性。
- D. 校区应改进各种做法，包括导致有色人种学生在诸如特殊教育和惩戒方面的突出性和在学科领域诸如人才和高级安置方面代表性不足的评估。
- E. 所有工作人员和学生应该被给予机会去了解种族身份，以及他们自己的种族身份对他们自己和他人的影响。
- F. 校区应欢迎并授权学生和各家庭，包括有色人种代表性不足的家庭（包括其第一语言可能不是英语）作为在他们学生的教育，学校规划和区域决策里的重要合作伙伴。校区应建立受欢迎的反映和支持种族和民族多样性的学生群体和社区的环境。此外，校区将包括显示出具有文化性特定专业知识 - 包括政府机构，非盈利组织，企业，和一般社区的其他合作伙伴 - 以达到我们的教育成果。

董事会将让校监和中央以及学校领导工作人员对在达到目标方面取得重大进展负责任。每一位波特兰公立学校雇员对所有学生的成功和成绩负责任。董事会认同这些是长期的目标，需要大量的工作和资源以便在所有学校实现。因此，董事会指示校监制定有明确的问责制和指标的行动计划，包括人员编制和预算分配的优先次序，这将产生每年实现上述目标的可衡量的结果。这种行动计划应该确定具体工作人员领导所有关键性工作，并包括为各区域学校和职员所设立的明确的程序。校监将在采用这项政策的三个月内向董事会提出一项实施目标 A 至 F 的计划。此后，校监将至少一年两次报告实现这些目标的进展情况，并将每年向董事会提供最新的行动计划。

参考文献：“The State of Black Oregon” (The Urban League of Portland 2009); “Communities of Color in Multnomah County: An Unsettling Report” (Coalition of Communities of Color/Portland State University 2010); “The Economic Cost of the Achievement Gap” (Chalkboard Project 2010); “The Hispanic/White Achievement Gap in Oregon” (Chalkboard Project 2009); “A Deeper Look at the Black-White Achievement Gap in Multnomah County” (Chalkboard Project 2009); ORS 342.433.

历史：

经董事会采用 - 2011 年 6 月 13 日