

一個有關公平與種族關係如何在西雅圖公立學校運作的簡史

在1960年代末期，西雅圖和全國都面臨了一次文化革命，西雅圖校區員工忙於參與第一次“種族敏感的訓練”。基於幾個原因，這些努力都白費了。白人的老師聲稱，這些訓練含有太多對抗性，並集中在使他們覺得內疚，但是有色人種的老師覺得有權力的白人不願意傾聽他們的心聲。

在同一時間，他們也一直努力招募非裔美籍的老師。校區員工去傳統黑人大學，並鼓勵非裔美籍就讀教育系的學生來西雅圖任教。可惜的是在1974年，學校徵稅未通過，因此有幾位老師被解僱了。

在1990年，校區雇用三位多元文化教材的專家，Robert Lee、Renko Demster、和 Renko Demster。在校區中的每一所學校都給予經費投資在多元文化的教材。許多學校用這個經費來改善學校圖書館，其他人則購買電腦來消除科技上的差距，尤其是在家無電腦可使用的學生們。

認出學校的四個元素：1) 課程 2) 老師和職員的訓練 3) 環境 4)

社區，多元文化課程的專家製作了一份清單，有三至五件事學校應備有才能改善他們文化能力。他們提供職員訓練，並且要求老師和行政人員選一或二件他們可以專注去做的事。但是由於預算減少，該部門被降至只剩一位員工，並在1995年完全解散。

在1996年，幾位教育專家參加一個名為*The Efficacy Seminar*的訓練會。該訓練會專注在使用現有的資源，讓學生來投入“專注、承諾努力去學習。”

研究不均衡的特別小組：

在1986年，消除學業差距之行動小組，這是一群由校區自願員工與關懷社區人士所組成的，他們的目的是要針對在西雅圖校區中的不均衡的情況。他們提出了27項建議。十年之後，在1996年第二個特別小組召開會議來審閱該進度並向校董會、校區監督、西雅圖學校校長聯誼會(PASS)、西雅圖教育工會(SEA)、和家長們以及社區人士提出額外的建議。在2001年6月初，消除學業差距行動委員會成立來再次審閱進度。此小組包括有數位社區人士與校區職員，在多個小組委員會中，對各式各樣不均衡提出建議。在2002年6月5日，校區監督與校董會通過他們的建議。這導致全校區進行了“勇敢的對話(Courageous Conversations)”。

勇敢的對話：

在2002年，西雅圖校區邀請了 Glen Singleton 先生開始讓校區職員來參與有關種族歧視的“勇敢的對話”。[Find out more...](#)

公平與種族關係部門：

在2004年9月，對消除學業差距行動小組的建議作出回應，西雅圖校區成立了一個職位命名為“公平與種族關係主任”(DOERR)。Caprice

Hollins博士是首位被聘請為DOERR部門的主任，並賦予責任來針對西雅圖公立學校校區有關種族歧視和公平的事情。

在西雅圖的民權歷史：

西雅圖有一個獨特的民權歷史，她挑戰我們對種族、民權和太平洋西北區的看法。[Find out more....](#)

收集有關在西雅圖公立學校公平歷史的資料是一個不斷繼續的過程。如果你有更多資訊想與我們分享請與 [contact Ilsa Govan](#) 聯絡。

CHINESE