

平權影響聲明： 年度聽證會報告：

標題： 年度聽證會與勞動力多元化報告

日期： 2023 年 11 月 1 日

是否採用種族平權規劃工具？ 是 否

若是，請在此處插入 REPT（種族平權規劃工具）會議日期，並連結至已完成的 REPT（種族平權規劃工具）：

平權、策略及機會差距部門的成員是否已檢視此聲明？ 是 否

關於 BPS 種族平權 規劃工具	總結 / 理由
<p>1. 提案 / 簡報與影響 <i>提案 / 努力的預期結果是什麼，包括減少差距？誰主導此工作 / 規劃，其是否反映 BPS 學生和家庭的群組身份（主要群組包括黑人、拉丁裔、亞裔、原住民、移民、多語言者及特殊教育經驗者）？</i></p>	<p>本簡報是人力資本辦公室關於學區的聘用和多元化工作團隊之年度最新消息，我們希望工作團隊能反映學生的種族、族裔以及語言多元性，並滿足其所有學習需求。本簡報的重點主要放在教師以及引導輔導員身上，因為這兩個群體是 1974 年「Garrity」法院指令的重點，該指令在學區教職員多元性方面仍然有效。</p> <p>本工作由以下人力資本辦公室 (OHC) 職員帶領：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Francesse Canty, 人力資本主任 ● Hannah Hall, 人力資本副主任 ● Rashaun J. Martin, 留任、培養及多元化計畫 (RCD) 代理總經理 ● Sonya Dhanpat, 招聘部門主任 ● Adriana Heady, 資料與分析部門的 OHC 系統主任 <p>帶領此工作的更廣泛團隊代表 BPS 學生和家庭的種族及族裔人口統計，包括招聘經理、管道計畫專家，以及留任團隊。這包括專精於多語言學習者和特殊教育的個人。</p>
<p>2. 與策略計畫一致 <i>提案 / 努力如何與學區的策略計畫保持一致？</i></p>	<p>此工作與以下校監目標一致：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 增加中央辦公室和學校的問責 ● 發展真正的家庭與社區參與做法 <p>此外，此工作還與 2020-2025 年策略計畫的承諾 5 以及錨定計畫 5 一致。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5.1 聘僱、支援並維持各級勞動力，以便反映學生的不同文化和語言；解決影響有色人種工作人員和教育工作者的結構性障礙。 ● 5.4 使 BPS 成為教育工作者員工願意就業的地方，讓他們專注於服務我們的學生，在工作中感到受重視並獲得支援。
<p>3. 資料分析 <i>您採用什麼資料分析？是否按照種族和其他主要群組分類？顯示何種差異性？</i></p>	<p>OHC（人力資本辦公室）系統、資料與分析團隊使用 BPS 勞動力多元性資料監督、評估並回報聘用與留任相關事項。此資料由 OHC 在每年 10 月 1 日收集，並包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 按照種族和語言能力劃分的教育工作者聘用資料 ● 按照種族劃分的整體教育工作者與學區勞動力 ● 根據目前教職員人口統計與學生人口統計對比（包括種族和語言能力）的學校多元化聘用目標，以及開放職位的數量 ● 按種族劃分的 BPS 教育工作者離職和留任人數 <p>此分析顯示學區聘用有色人種教師和輔導員的人數有所增加。今年聘用的教育工作者中有超過一半是有人種。儘管有人種身分的教師和輔導員整體百分比有些微增加，黑人教師和輔導員的百分比仍大約相同。</p> <p>今年與種族和語言公平有關的重要成就包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 學校負責人中大部分都是有人種人士，且人數增加 4%。 ● 聘用的 Garrity 有色人種教育工作者人數增加了 4%。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 重新聘用至 Garrity 教育工作者職位的臨時教師中有 70% 是有色人種人士。 ● 自 2020 年以來，Garrity 有色人種教育工作者退出人數有下降趨勢。然而，我們將持續解決執照挑戰、保留親和空間，並提供針對性專業發展機會以支援留任。
<p>4. 利益相關者意見 誰參與（人數、主要群組和角色）、如何產生以及產生什麼結果？受影響最大的學生／家庭有什麼意見？</p>	<p>本簡報由跨部門團隊編制，該團隊代表 OHC（人力資本辦公室）與公平、策略和機會差距部門，尤其是 RCD（招募、培養和多元化計畫）辦公室。兩個部門的成員在整個聘用季中定期與外部利益相關者開會，以與提倡者互動並獲得其意見，例如機會差距工作團隊以及英語學習者工作團隊。</p>
<p>5. 種族平權策略 這項提案／努力如何減輕差距並增加種族平權和其他平權性？可能的預期結果是什麼？哪些補充策略可進一步促進平權？</p>	<p>BPS 致力於實現能夠反映學生身分、文化和語言，且非常擅長進行 IEP 學生包容工作的工作團隊。RCD 團隊實施了數項旨在增加工作團隊多元性的計畫和服務，且特別強調種族多元性和語言能力：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新的學區應徵者培養一教師、支援職員以及輔助專業人員的早期聘用候選名單 ● 留任計畫和服務 ● 「制定我們自己的」管道／教育工作者準備計畫和輔助專業人員支援 ● 麻薩諸塞州教育工作者執照測驗 (MTEL) 準備計畫 ● 和當地大學合作進行學位完成計畫
<p>6. 預算與執行 預算影響是什麼？如何確保實施的作法可實現所有目標，尤其是平權相關的目標？實施團隊的成員身份是什麼，會否加入平權的角度？</p>	<p>在整個聘用季中監督進度的跨職能團隊為多元職員群體，反映出我們所服務的學生與社群，並且持續採用平權視角。團隊致力於幫助學區降低代表性差距，職員才能更準確反映出所服務學生的人口。</p> <p>中小學救濟金 (ESSER) 資金分配支援聘用另一名招聘經理、增加兩名 George B. Cox 都市教育公平職位，並擴展計畫和服務，包括輔助專業人員考試支援、MTEL 準備支援，以及其他有色人種教育工作者留任計畫。</p>
<p>7. 責任與溝通 如何進行影響評估、記錄並傳達給利益相關者？誰將負責？</p>	<p>BPS 多元化工作團隊策略由三個部門共同負責。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人力資本辦公室主席承擔這些工作以及人員任用資料溝通的整體責任。 ● 學校與問責部門要求所有學校負責人設定年度多元化聘用目標。學校校監要求學校負責人負責實現這些目標。 ● 公平、策略和機會差距部門，以及機會差距工作團隊等，會協助確保有根據 BPS 機會差距政策嚴謹實施。RCD（招募、培養及多元化）辦公室實施多元招募、培養與留任策略，以與學區負責人、其他聘用經理、校監和 OHC（人力資本辦公室）合作達成學區目標。