

公平影響聲明：年度招聘報告

標題：年度招聘和勞動力多元化報告

日期：2021年12月1日

有使用 [種族公平規劃工具](#) 嗎？ 有 否

如果是，請在此處插入 REPT 會議的日期以及可轉至已完成的 REPT 的鏈接：_____

是否有平等、策略和機會缺口部的成員是否對此聲明進行了審查？ 是 否

BPS 種族公平規劃工具部分	摘要/理由
<p>1. 提案/陳述和影響 提案/展示會所期望的（包括消除差異在內）達到的結果是什麼？誰負責這項工作/計劃，且他們是否映射了 BPS 學生和家庭的群體身份（主要群體包括非裔、拉丁裔、亞裔、土著、移民、多語種並具有特殊教育經驗的個體）？</p>	<p>本演示檔是人力資本辦公室向學校委員會提交的有關本地區招聘和勞動力多元化的年度報告。本演示檔的重點在於教師和輔導員。</p> <p>此項工作的領導團隊： 人力資本辦公室（OHC）：</p> <ul style="list-style-type: none"> Albert Taylor, Jr., 首席人力資本官 Raecia Catchings, 副首席人力資本官 Jon Barrows, 人力資本主任 <p>平等、策略和機會缺口部（ESOG）</p> <ul style="list-style-type: none"> Charles Grandson IV, 首席權益和策略官 Ceronne B. Daly, 招聘、培養和多元項目（RCD）辦公室總經理 <p>學校事務司：</p> <ul style="list-style-type: none"> Corey Harris, 學校事務司司長 <p>這個群體在一定程度上代表了學生的人口統計特徵。更廣泛的一個團隊則是一個更具代表性的群體，包括會說多種語言，擁有英語學習者和特殊教育方面專業知識的個人。</p>
<p>2. 與策略計劃保持一致 提案/展示會如何與地區的戰略計劃保持一致？</p>	<p>本提案與承諾#5 “培養信任關係——公平合理的資金和友好環境”以及錨定目標#5 “BPS 學校和中心辦公室員工將反映我們所服務學生的特性”。</p> <ul style="list-style-type: none"> 5.1 聘用、支持和保留各級勞動力，體現學生的多元文化和語言；應對影響有色員工和教育工作者的結構性障礙。 5.4 將 BPS 打造為受教育工作者和員工歡迎的地方，方便他們專注於服務學生，讓他們感覺在工作中受到重視和支持。
<p>3. 數據分析 對哪些數據進行了分析？是按種族以及其他關鍵群體分類的嗎？有關差距主要顯示了哪些？</p>	<p>OHC 資料和分析團隊在監測、評估和報告招聘和保留情況時，使用了 BPS 員工多元化資料。該資料由 OHC 每年 10 月 1 日收集，具體包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> 按種族和語言能力分類的教育工作者聘用資料 按種族分類的整體教育工作者和地區勞動力 基於當前員工人口統計與學生人口統計（包括種族和語言能力）的對比，學校多元化招聘目標以及空缺職位數 按種族分類的 BPS 教育工作者退出情況 <p>我們的持續資料分析顯示：全州的有色教育工作者的人數少與 BPS 有色候選人和教育工作者人數少相關，語言能力方面差異類似。有色教育工作者和多語言教育工作者的選拔率高於選拔人才庫中的水準，按種族劃分的退出情況並未顯示出差異，仍然需要繼續慎重和全面的努力來實現學校和地區一級的招聘目標。</p> <p>RCD 辦公室團隊在報告中包含了有關其團隊為生成教育工作者招聘資料而採用的方案策略的資料，特別強調了種族多元化和語言能力：</p> <ul style="list-style-type: none"> 地區候選新人培訓：BPS 早期招聘人才庫

	<ul style="list-style-type: none"> • 保留計畫的影響 • “擴展本校”管道項目的結果 • MTEL 預備支持項目對教學新人的保留和培養的影響 <p>整個招聘季中，跨部門的團隊每週開會，監測並立即報告以下學校和職位級別的資料，按種族和語言能力分類：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 申請 • 面試 • 錄用通知 • 接受
<p>4. 利益相關者的參與 <i>參與方有哪些人？（數量、關鍵群體以及角色）它將造成什麼結果？受提案/展示會影響最大的學生/家庭怎麼說？</i></p>	<p>本演示檔由代表以下辦公室/部門的跨部門小組編制：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 人力資本辦公室 • 平等、策略和機會缺口部——招聘、培養和多元辦公室 • 學校事務司 <p>整個招聘季中，這些部門的成員也會定期與外部利益相關者會面，與來自麻塞諸塞州黑人教育工作者協會的領導者等人員來往並獲得其意見和建議。</p>
<p>5. 種族公平策略 <i>這一提議/展示會將如何減少差距、增加公平，特別是種族公平？有什麼後果是意想不到的嗎？將對哪些補充性戰略進一步推進公平？</i></p>	<p>本演示檔中突出強調的種族和語言公平方面的主要成就包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 去年認為屬於有色人種的教育工作者的比例增加了 1%，其中大約一半為黑人。 • 過去 8 年裡，有色教育工作者受聘的比例最高：總體聘用人數中，59%為有色人中，外部員工中，56%為有色人種。 • 在此項資料收集的記錄歷史中，外部員工裡黑人比例首次高於 25%（Garrity 閾值），事實上，今年達到了 27%。 • 本地區自認為能說 BPS 官方語言其中一種的員工比例繼續增長，49%的員工精通（英語以外）一種或多種語言。
<p>6. 預算與執行 <i>預算影響是什麼？實施將如何確保滿足所有目標，尤其是與公平相關的目標？實施團隊的團隊身份是什麼，他們會帶來平等的視角嗎？</i></p>	<p>在整個招聘季中，監督進展情況的跨部門團隊是一個多元化的員工群體，代表了我們所服務的學生和社區的特點，並且一直基於公平原則選拔。這個團隊致力於幫助本地區減少代表差距，讓工作人員的分佈更密切地體現我們所服務學生的情況。</p> <p>RCD 辦公室確實收到了一些 ESSER 資金來支持該辦公室的方案擴展需求。</p>
<p>7. 問責制與溝通 <i>有關影響將如何進行評估、記錄和傳達給利益相關者？誰將負責這項工作？</i></p>	<p>BPS 員工多元化策略由三個部門負責：</p> <p>學校事務司（由司長 Corey Harris 領導）已要求所有學校領導設定 20-21 學年開始的年度多元化招聘目標。督學要求學校領導負責滿足這些要求，司長 Harris 則通過評估流程要求督學承擔責任。</p> <p>人力資本辦公室（由主任 Al Taylor 領導）將繼續向學校委員會和公眾提供年度招聘和勞動力多元化資料。首席人力資本官全權負責這些工作，並與學校事務司，平等、策略和機會缺口部保持密切溝通與合作。</p> <p>平等、策略和機會缺口（ESOG）部（由首席平等和策略官 Charles Grandson 博士領導）為這三個部門的跨部門招聘和保留工作提供協調和便利，並監督以平等為中心的嚴格實施情況。ESOG 內的 RCD 辦公室與各校領導、其他招聘經理、督學、人力資本辦公室合作，實施多元化招聘、培養和保留策略，以滿足地區目標。</p>