

بيان تأثير المساواة: تقرير التوظيف السنوي

التاريخ: 01 نوفمبر، 2023

العنوان: التقرير السنوي عن التوظيف وتنوع القوى العاملة

هل استُخدمت أداة تخطيط المساواة العرقية؟ نعم X لا
إذا كانت الإجابة بنعم، أدخل تاريخ (تواريخ) اجتماعات REPT ورابط REPT المكتمل هنا:
هل قام عضو في شعبة المساواة والاستراتيجية وفجوات الفرص بمراجعة هذا البيان؟ X نعم لا

المخلص/المبررات	تخطيط المساواة العرقية في BPS أقسام الأدوات
<p>هذا العرض التقديمي هو التحديث السنوي لمكتب رأس المال البشري حول التوظيف وتنوع القوى العاملة في المنطقة حيث نبحث عن قوى عاملة تعكس التنوع العرقي والإثني واللغوي لطلابنا، ولتلبية جميع احتياجات التعلم الخاصة بهم. ينصب التركيز الأساسي للعرض التقديمي على المعلمين ومستشاري التوجيه لأن هاتين المجموعتين هما محور أمر محكمة "Garrity" لعام 1974 الذي لا يزال ساريًا فيما يتعلق بتنوع موظفي المنطقة.</p> <p>يقود هذا العمل موظفو مكتب رأس المال البشري (OHC) التاليين:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Francesse Canty، رئيسة رأس المال البشري ● Hannah Hall، نائبة رئيس رأس المال البشري ● Rashaun J. Martin، المدير الإداري بالإدارة لبرامج الاحتفاظ والإثراء والتنوع (RCD) ● Sonya Dhanpat، مديرة التوظيف ● Adriana Heady، مدير أنظمة OHC والبيانات والتحليلات <p>يُمثل الفريق الأوسع الذي يقود هذا العمل التركيبية العرقية والإثنية لطلاب BPS وعائلاتهم، بما في ذلك مديري التوظيف والمتخصصين في برامج المسارات المهنية وفريق الاستبقاء على الموظفين. هذا يشمل الأفراد الذين لديهم خبرة في المتعلمين متعددي اللغات والتعليم الخاص.</p>	<p>1. المقترح/العرض التقديمي وأثره ما هي النتائج المرجوة للمقترح/الجهد، بما في ذلك في القضاء على التباينات؟ من قاد هذا العمل/التخطيط، وهل يعكس هويات مجموعة طلاب BPS وعائلاتهم (تشمل المجموعات الرئيسية الأفراد السود واللاتينيين والآسيويين والسكان الأصليين والمهاجرين وأصحاب اللغات المتعددة ومن لديهم خبرة في التعليم الخاص)؟</p>
<p>يتماشى هذا الجهد مع أهداف المشرفة التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● زيادة المساواة لكل من المكتب المركزي ومدارسنا ● تطوير الممارسات الأصيلة للمشاركة الأسرية والمجتمعية <p>بالإضافة إلى ذلك، يتماشى هذا الجهد مع الالتزام الخامس والهدف الأساسي الخامس للخطة الاستراتيجية 2020-25:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5.1 توظيف ودعم واستبقاء قوة عاملة على كل مستوى يعكس ثقافات ولغات طلابنا المتنوعة؛ ومعالجة الحواجز الهيكلية التي تؤثر على الموظفين والمعلمين من ذوي اللون. ● 5.4 جعل مدرسة BPS مكانًا يرغب فيه المعلمون والموظفون في العمل لأنهم يركزون على خدمة طلابنا ويشعرون بالتقدير والدعم في عملهم. 	<p>2. التوافق مع الخطة الاستراتيجية كيف يتوافق المقترح/الجهد مع الخطة الاستراتيجية للمنطقة التعليمية؟</p>
<p>استخدم فريق الأنظمة والبيانات والتحليلات بمكتب OHC بيانات تنوع القوى العاملة في BPS لرصد وتقييم وإعداد التقارير عن التوظيف والاحتفاظ بالموظفين. يجمع مكتب OHC هذه البيانات في الأول من أكتوبر من كل عام، وتشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● قيام المعلم بتعيين البيانات حسب العرق والقدرة اللغوية ● القوى العاملة العامة من المعلمين والقوى العاملة في المنطقة حسب العرق ● أهداف التوظيف في المدرسة على أساس التركيبة السكانية للموظفين الحاليين على عكس التركيبة السكانية للطلاب (بما في ذلك العرق والقدرة اللغوية)، وعدد المناصب المفتوحة ● خروج معلمي BPS والاستبقاء عليهم حسب العرق <p>يُظهر هذا التحليل أن المنطقة زادت من توظيف المعلمين والمستشارين ذوي البشرة الملونة. أكثر من نصف المعلمين المعيّنين لهذا العام هم من ذوي البشرة الملونة. في حين كانت هناك زيادة طفيفة في النسبة الإجمالية للمعلمين والمستشارين المصنفين على أنهم من ذوي البشرة الملونة، تظل النسبة المئوية للمعلمين والمستشارين السود كما هي تقريبًا.</p> <p>تشمل الإنجازات الرئيسية لهذا العام المتعلقة بالمساواة العرقية واللغوية ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● غالبية قادة المدارس هم من ذوي البشرة الملونة، بزيادة قدرها 4٪. ● زيادة بنسبة 4٪ في توظيف معلمي Garrity ذوي البشرة الملونة. ● 70٪ من المعلمين المؤقتين الذين أعيد تعيينهم في منصب معلم Garrity هم من ذوي البشرة الملونة. ● منذ عام 2020، يلاحظ انخفاض خروج المعلمين من ذوي البشرة الملونة في Garrity. ومع ذلك، سنستمر في التعامل مع تحديات الحصول على التراخيص، وإقامة المساحات الملائمة، وتوفير فرص التطوير المهني المستهدفة لدعم الاحتفاظ بالموظفين. 	<p>3. تحليل البيانات ما هي البيانات التي تم تحليلها؟ هل تم تصنيفها حسب العرق والمجموعات الرئيسية الأخرى؟ ماذا أظهرت فيما يتعلق بالتفاوتات؟</p>

<p>تم إعداد هذا العرض من قبل فريق متعدد الأقسام يمثل إدارات مكتب OHC، والمساواة والاستراتيجية وفجوات الفرص، وبخاصةً مكتب RCD. يلتقي أعضاء من كلا القسمين بانتظام مع أصحاب المصلحة الخارجيين طوال موسم التوظيف للمشاركة والحصول على مدخلات من المدافعين، مثل القادة من فرقة عمل مكتب فجوات الفرص وفرقة عمل برنامج متعلمي اللغة الإنجليزية.</p>	<p>4. مشاركة الأشخاص المعنيين من كان مشتركاً (العدد، والخصائص السكانية، والمناصب)، وكيف وماذا كان العائد من ذلك؟ ماذا قال الطلاب/الأسر الأكثر تضرراً؟</p>
<p>تلتزم BPS بحشد قوة عاملة تعكس هويات طلابنا وثقافتهم ولغاتهم، وتتمتع بمهارات عالية في دمج الطلاب الذين لديهم IEPs. يقوم فريق RCD بتنفيذ العديد من البرامج والخدمات التي تهدف إلى زيادة تنوع القوى العاملة، مع التركيز بشكل خاص على التنوع العرقي والقدرة اللغوية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● إثراء المرشحين الجدد في المنطقة - مجموعات التوظيف المبكر للمعلمين وموظفي الدعم ومساعدتي المهنيين ● برامج وخدمات الاستبقاء ● برامج إعداد المسارات المهنية/الإعدادية للمعلمين "ضمن طاقمنا" والدعم من مساعدي المعلمين ● برامج الإعداد لاختبارات ماساتشوستس لترخيص المعلمين (MTEL) ● برامج إكمال الدرجات العلمية بالشراكة مع الجامعات المحلية 	<p>5. استراتيجيات المساواة العرقية كيف يخفف هذا الاقتراح/الجهد من الفوارق ويزيد من المساواة العرقية وغيرها من أشكال الإنصاف؟ ما العواقب المحتملة غير المقصودة؟ ما هي الاستراتيجيات التكميلية التي سترتقي بالمساواة بشكل أكبر؟</p>
<p>الفريق متعدد الوظائف الذي يراقب التقدم خلال موسم التوظيف هو مجموعة متنوعة من الموظفين تعكس الطلاب والمجتمع الذي نخدمه، ويطبّقون باستمرار منظور الإنصاف. يلتزم الفريق بمساعدة المنطقة على تقليل فجوات التمثيل بحيث يعكس موظفونا عن كثب عدد الطلاب الذين نخدمهم.</p> <p>دعم تخصيص صندوق الإغاثة الابتدائية والثانوية (ESSER) تعيين مدير توظيف آخر، وإضافة اثنين من زملاء مكتب المساواة George B. Cox في التعلّم الحضري، وتوسيع برامجنا وخدماتنا بما في ذلك دعم الاختبارات شبه المهنية، ودعم MTEL Prep، وبرنامج الاستبقاء الأخرى للمعلمين ذوي البشرة الملونة.</p>	<p>6. الميزانية والتنفيذ ما مدى التأثير في الميزانية؟ كيف سيكفل التنفيذ تحقيق جميع الأهداف، ولا سيما الأهداف المتصلة بالمساواة؟ ما هي الهويات الجماعية لفريق التنفيذ، وهل سيجلبون عدسة المساواة؟</p>
<p>يتم مشاركة المساءلة عن استراتيجية التنوع للقوى العاملة في مدارس بوسطن العامة عبر ثلاثة أقسام.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● يتحمل كبير موظفي الموارد البشرية المسؤولية العامة عن هذه الجهود وإبلاغ بيانات التوظيف. ● يتطلب قسم المدارس والمساءلة من جميع قادة المدارس تحديد أهداف التوظيف المتنوعة السنوية. يتحمل مديرو المدارس قادة المدارس المسؤولية عن تحقيق هذه الأهداف. ● يساعد قسم المساواة والاستراتيجية وثغرات الفرص وفرقة العمل المعنية بثغرات الفرص على ضمان التنفيذ الصارم بناءً على سياسة فجوات الفرص في BPS. يقوم مكتب RCD بتنفيذ استراتيجيات توظيف متنوعة، وإثرائية، واستباقية لتلبية أهداف المنطقة بالشراكة مع قادة المدارس، ومديري التوظيف الآخرين، ومديري المدارس، وOHC. 	<p>7. المُساءلة والتواصل كيف سيتم تقييم الأثر، وتوثيقها، وتوصيلها إلى الأشخاص المعنيين؟ من سيكون المسؤول؟</p>