

## بيان تأثير المساواة: تقرير التوظيف السنوي

التاريخ: 26 أكتوبر، 2022

العنوان: التقرير السنوي عن التوظيف وتنوع القوى العاملة

هل تم [Racial Equity Planning Tool](#) أداة تخطيط المساواة العرقية؟  نعم X لا  
إذا كانت الإجابة بنعم، أدخل تاريخ (تواريخ) اجتماعات REPT ورابط REPT المكمّل هنا:  
هل قام عضو في شعبة المساواة والاستراتيجية وفجوات الفرص بمراجعة هذا البيان؟ X نعم  لا

المختص/المبررات	تخطيط المساواة العرقية في BPS أقسام الأدوات
<p>هذا العرض التقديمي هو التحديث السنوي لمكتب رأس المال البشري إلى لجنة المدارس حول التوظيف في المنطقة وتنوع القوى العاملة. ينصب التركيز الأساسي للعرض التقديمي على المعلمين ومستشاري التوجيه.</p> <p>يقود هذا العمل: مكتب رأس المال البشري (OHC)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Raecia Catchings، نائب رئيس مكتب رأس المال البشري</li> <li>● Megan Reed، النائب المؤقت لرئيس مكتب رأس المال البشري</li> <li>● Jania Bell، مدير الموارد البشرية</li> <li>● Adriana Heady، مدير أنظمة OHC والبيانات والتحليلات</li> </ul> <p>قسم المساواة واستراتيجيات وفجوات الفرص (ESOG)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Charles Grandson IV، رئيس المساواة والاستراتيجية</li> <li>● Sharra Gaston، نائب رئيس المساواة والاستراتيجية</li> <li>● Rashawn Martin، القائم بأعمال مدير التوظيف والإثراء والتنوع</li> </ul>	<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 والاسبويين والسكان الأصليين والمهاجرين وأصحاب اللغات المتعددة ومن لديهم خبرة في التعليم الخاص)؟</p>
<p>تمثل هذه المجموعة إلى حد ما التركيبة السكانية للطلاب. الفريق الأوسع هو مجموعة أكثر تمثيلاً، بما في ذلك الأفراد الذين لديهم خبرة مع المتعلمين متعددي اللغات ومتعلمي تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة.</p> <p>يتوافق هذا الاقتراح مع الالتزام رقم 5: تنمية الثقة - التمويل العادل والمنصف وبيئة الترحيب، والهدف رقم 5: سوف يعكس موظفو BPS وموظفو المكتب المركزي الطلاب الذين نخدمهم.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1-5 توظيف ودعم واستبقاء قوة عاملة على كل مستوى يعكس ثقافات ولغات طلابنا المتنوعة؛ ومعالجة الحواجز الهيكلية التي تؤثر على الموظفين والمعلمين من ذوي اللون.</li> <li>● 5.4 جعل BPS مكاناً يرغب المعلمون والموظفون في الالتحاق بالعمل به لأنه يركزون على خدمة طلابنا ويشعرون بالتقدير والدعم في عملهم.</li> </ul>	<p>2. التوافق مع الخطة الإستراتيجية كيف يتوافق المقترح/الجهد مع الخطة الإستراتيجية 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"> <li>● قيام المعلم بتعيين البيانات حسب العرق والقدرة اللغوية</li> <li>● القوى العاملة العامة من المعلمين والقوى العاملة في المنطقة حسب العرق</li> <li>● أهداف التوظيف في المدرسة على أساس التركيبة السكانية للموظفين الحاليين على عكس التركيبة السكانية للطلاب (بما في ذلك العرق والقدرة اللغوية)، وعدد المناصب المفتوحة</li> <li>● خروج معلمي BPS حسب العرق</li> </ul>	<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>يُوضّح تحليلنا المستمر للبيانات كيف أن الأعداد المنخفضة من المعلمين ذوي اللون على مستوى الولاية ترتبط بالأعداد المنخفضة من المرشحين والمعلمين ذوي اللون في BPS، والتفاوتات المتوازية فيما يتعلق بالقدرة اللغوية. في حين يتم اختيار المعلمين ذوي اللون والمعلمين متعددي اللغات بمعدل أعلى مما هم موجودون فيه بمجموعة الاختيار، ولا تظهر حالات الخروج حسب العرق أي تباينات، هناك حاجة إلى بذل جهود مدروسة وشاملة لتحقيق أهداف التوظيف والاحتفاظ بالموظفين على مستوى المدرسة والمنطقة.</p>	
<p>قام فريق RCD بتضمين بيانات في العرض التقديمي فيما يتعلق بالبرامج والخدمات المنفذة والتي تؤثر على نتائج تقرير تنوع الموظفين والقوى العاملة، مع التركيز بشكل خاص على التنوع العرقي والقدرة</p>	

<p>اللغوية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● الجديد في عملية إثراء مرشح المنطقة - مجموعة التوظيف المبكر في BPS</li> <li>● تأثير برامج الاستبقاء على الموظفين كما هو مُحدد في بيانات الخروج</li> <li>● نتائج برامج مسار/إعداد "معلم خاص بنا"</li> <li>● تأثير اختبارات ماساتشوستس على برامج الدعم الإعدادية لترخيص المعلمين</li> </ul> <p>طوال موسم التوظيف، يجتمع فريق متعدد الوظائف أسبوعياً للمراقبة والاستجابة فوراً للبيانات التالية على مستوى المدرسة والموقع المصنفة حسب العرق والقدرة اللغوية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● مجموعات المتقدمين</li> <li>● طلبات المرشحين</li> <li>● طلبات التقدّم بالتوظيف</li> <li>● المناصب الشاغرة</li> </ul>	
<p>أجري هذا العرض التقديمي من قبل فريق مشترك بين الإدارات يمثل أقسام OHC و ESOG، ولا سيما مكتب برامج التوظيف والإثراء والتنوع. يلتقي أعضاء من كلا القسمين بانتظام مع أصحاب المصلحة الخارجيين طوال موسم التوظيف للمشاركة والحصول على مدخلات من المدافعين، مثل القادة من رابطة المعلمين السود في ماساتشوستس ورابطة بوسطن اللاتينية الكبرى.</p>	<p>4. مشاركة الأشخاص المعنيين من كان مشتركاً (العدد، والخصائص السكانية، والمناصب)، وكيف وماذا كان العائد من ذلك؟ ماذا قال الطلاب/الأسر الأكثر تأثراً بالمقترح/الجهد؟</p>
<p>تشمل الإنجازات الرئيسية المتعلقة بالعدالة العرقية واللغوية التي تم إبرازها في العرض التقديمي ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● زيادة بنسبة 1% في نسبة المعلمين / المستشارين الذين يُعرفون على أنهم أشخاص ملونون خلال العام الماضي، بما في ذلك زيادة بنسبة 1% في المعلمين السود.</li> <li>● مجموعة العمل المدرسية الأكثر تنوعاً في المنطقة هي من المساعدين المهنيين.</li> <li>● يستمر تنوع معلمي Garrity في المنطقة في الزيادة مقارنة بالسنوات السابقة.</li> </ul>	<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 كُتب عدد الطلاب الذين نخدمهم. لا يرتبط هذا العرض التقديمي بطلب أموال إضافية.</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>تتم المشاركة في المساءلة عن استراتيجية التنوع للقوى العاملة في BPS عبر ثلاثة أقسام: قسم المدارس والمساءلة، بقيادة الرئيس Drew Echelson، وهذا يتطلب من جميع قادة المدارس تحديد أهداف توظيف متنوعة سنوية. يحاسب مشرفو المدرسة قادة المدارس على تحقيق هذه الأهداف، ويحمل الرئيس Echelson مديري المدرسة المسؤولية من خلال عملية التقييم.</p> <p>تقدم OHC، بقيادة الرئيس Rae Catchings، بيانات التوظيف السنوي وتنوع القوى العاملة إلى لجنة المدارس والجمهور. يتحمل كبير موظفي الموارد البشرية المسؤولية الكاملة عن هذه الجهود، وهذا الاتصال، بالتعاون الوثيق مع قسم المدارس و ESOG.</p> <p>يوفر ESOG، بقيادة كبير مسؤولي الأسهم والاستراتيجية الدكتور Charles Grandson، التنسيق والتسهيل في التوظيف متعدد الوظائف وأعمال الاستبقاء، والمراقبين لضمان التنفيذ الصارم المتمركز في المساواة. يقوم مكتب RCD في ESOG بتنفيذ استراتيجيات توظيف متنوعة، وإثرائية، واستباقية لتلبية أهداف المنطقة بالشراكة مع قادة المدارس، ومديري التوظيف الآخرين، ومديري المدارس، و OHC.</p>	<p>7. المساءلة والتواصل كيف سيتم تقييم الآثار، وتوثيقها، وتوصيلها إلى الأشخاص المعنيين؟ من سيكون المسؤول؟</p>