

تقرير التأثير على الإنصاف: تقرير التوظيف السنوي

01 ديسمبر 2021

التاريخ:

العنوان: تقرير التوظيف السنوي وتنوع القوى العاملة

لا X نعم
 نعم X لا

هل استخدمت أداة تخطيط الإنصاف العرقي (REPT)؟
 إذا أُجبت بنعم، أدخل تاريخ (تواريخ) اجتماعات أداة (REPT) وأرفق معه أوراق أداة (REPT) المكتملة هنا:
 هل راجع عضو من قسم فجوات المساواة والإستراتيجيات والفرص هذا التقرير؟

المُلخص / الأساس المنطقي	أقسام أداة تخطيط الإنصاف العرقي بالمديرية التعليمية (BPS)
<p>يمثل هذا العرض التقديمي التحديث السنوي المُقدّم من مكتب رأس المال البشري إلى لجنة المدارس حول التوظيف وتنوع القوى العاملة بالمديرية التعليمية. يركز هذا العرض في المقام الأول على المعلمين والمستشارين التوجيهيين.</p> <p>هذا العمل من إعداد: مكتب رأس المال البشري (OHC):</p> <ul style="list-style-type: none"> ألبرت تايلور جونيور، رئيس مكتب رأس المال البشري رايسيا كاتشينجنز، نائب رئيس مكتب رأس المال البشري جون باروز، مدير الموارد البشرية <p>قسم الإنصاف والإستراتيجية وفجوات الفرص (ESOG)</p> <ul style="list-style-type: none"> تشارلز غراندسون الرابع، مدير الإنصاف والإستراتيجية سيرون بي دالي، المديرية الإدارية لمكتب برامج التوظيف والتنمية والتنوع (RCD) <p>قسم المدارس:</p> <ul style="list-style-type: none"> كوري هاريس، رئيس المدارس <p>تُعبر هذه المجموعة إلى حد ما عن والخصائص الديموغرافية للطلاب. ويُعبّر الفريق الأوسع تعبيرًا أكثر عن تلك الخصائص حيث يشمل أفرادًا متعدّو اللغات وخبراء في تعليم اللغة الإنجليزية والتعليم الخاص.</p>	<p>1- المقترح/العرض وتأثيره ما هي النتائج المرجوة من العرض/الجهد، بما يشمل القضاء على الفوارق؟ من قاد هذا العمل/التخطيط، وهل يعبرون عن هويات المجموعات الطلابية والأسرية بالمديرية التعليمية (تشمل المجموعات الرئيسية ما يلي: الأفراد السود واللاتينيون والاسبويون والسكان الأصليون والمهاجرون ومتعدّو اللغات ومن عاشوا تجربة التعليم الخاص)؟</p>
<p>يتوافق هذا المقترح مع الالتزام رقم 5: غرس بذور الثقة - التمويل العادل والمتساوي والبيئة المُرجّبة، والهدف المحوري الخامس: أن يعبّر موظفو المدارس التابعة للإدارة التعليمية وموظفو المكتب المركزي عن الطلاب الذين يخدموهم.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1-5 توظيف ودعم واستبقاء قوة عاملة تعكس في جميع المستويات الثقافات واللغات المتنوعة لطلابنا؛ وإزالة الحواجز الهيكلية التنظيمية التي تؤثر على الموظفين والتربويين الملونين. 4-5 جعل الإدارة التعليمية مكانًا يرغب المعلمون والموظفون في العمل لصالحه، لأنهم يستطيعون التركيز على خدمة الطلاب ويشعرون بالتقدير والاحترام من الآخرين ويحصلون على الدعم لأداء أعمالهم. 	<p>2- التوافق مع الخطة الإستراتيجية كيف يتوافق المقترح/الجهد مع الخطة الإستراتيجية للمديرية التعليمية؟</p>
<p>استخدم فريق البيانات والتحليلات في مكتب رأس المال البشري (OHC) بيانات تنوع القوة العاملة بالمديرية التعليمية (BPS) في مراقبة التوظيف والاستبقاء وتقييمهما وإعداد تقارير عنهما. ويجمع مكتب (OHC) هذه البيانات سنويًا في الأول من أكتوبر من كل عام، وتحتوي على ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> بيانات توظيف التربويين مُصنّفة حسب العرق والقدرات اللغوية. البيانات الإجمالية للتربويين والقوى العاملة بالمديرية التعليمية مُصنّفة حسب العرق. أهداف التوظيف المتنوع بالمدارس بناءً على الخصائص الديموغرافية لطاقتهم الحالي ومقارنتها بالخصائص الديموغرافية للطلاب (بما يشمل التصنيف حسب العرق والقدرات اللغوية) وعدد المناصب الشاغرة. بيانات خروج التربويين من المديرية التعليمية (BPS) مُصنّفة حسب العرق. <p>يُظهر تحليلنا المستمر للبيانات كيف يرتبط انخفاض أعداد التربويين الملونين على مستوى الولاية انخفاض أعداد المرشحين والتربويين الملونين بالمديرية التعليمية ((BPS)، والفوارق المشابهة فيما يتعلق بالقدرات اللغوية. وبينما يُنتقى التربويون الملونون والتربويون متعدّو اللغات بمعدلات أعلى من وجودهم في قائمة المتقدمين ولا تُظهر بيانات الخروج المُصنّفة حسب العرق وجود أي فوارق، لا تزال الحاجة إلى بذل جهود مدروسة وشاملة قائمة من أجل تحقيق أهداف التوظيف على مستوى المدرسة والمديرية التعليمية.</p>	<p>3- تحليل البيانات ما هي البيانات التي خضعت للتحليل؟ هل صنّفت حسب العرق أو حسب مجموعات رئيسية أخرى؟ ما هي الفوارق التي أظهرتها؟</p>

<p>وأدرج فريق مكتب (RCD) في العرض التقديمي بيانات عن الإستراتيجيات البرمجية التي نفذها فريق المكتب من أجل إعداد بيانات توظيف التربويين مع التركيز تركيزًا خاصًا على التنوع العرقي والقدرات اللغوية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تنمية المرشحين الجدد في المديرية التعليمية: قائمة التوظيف المبكر في المديرية التعليمية (BPS). • تأثير برامج الاستبقاء. • نتائج برامج "grow our own". • تأثير برامج دعم الاستعداد لاختبار اعتماد التربويين بولاية ماساتشوستس (MTEL) على الاستبقاء وتنمية مرشحين جدد في قطاع التدريس. <p>يجتمع فريق متعدد الوظائف أسبوعيًا طوال موسم التوظيف لمراقبة البيانات التالية المُصنّفة على مستوى المدارس والوظائف وحسب العرق والقدرات اللغوية والاستجابة الفورية لها:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الطلبات. • المقابلات. • العروض. • القبول. 	
<p>أعدّ هذا العرض فريق يتكون أعضائه من المكاتب / الأقسام التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • مكتب رأس المال البشري. • قسم المساواة وإعداد الإستراتيجيات وفجوات الفرص - مكتب التوظيف والتربية والتنوع. • قسم المدارس. <p>كما يلتقي أعضاء هذه الأقسام بانتظام مع أصحاب مصلحة خارجيين طوال موسم التوظيف للتواصل مع مدافعين مثل قادة من رابطة التربويين السود بولاية ماساتشوستس ومعرفة آرائهم.</p>	<p>4- مشاركة أصحاب المصلحة من كان مشاركا (الأعداد، والمجموعات الرئيسية، والأدوار)؟ وكيف كانت المشاركة؟ وماذا أنتجت؟ ما هي آراء الطلاب/الأسر الأكثر تأثرا بالمقترح/الجهد؟</p>
<p>فيما يلي الإنجازات الرئيسية المرتبطة بالإنصاف العرقي واللغوي المذكورة في هذا العرض التقديمي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • زيادة نسبة التربويين المُصنّفين في فئة الملونين بنسبة 1% في العام الماضي شكّل التربويون السود ما يقرب من نصفها. • أعلى نسبة تعيين للتربويين الملونين منذ آخر 8 أعوام: شكّل الأفراد الملونين 59% من عمليات التوظيف الكلي، وشكّل الأفراد الملونين 56% من عمليات التوظيف الخارجي. • زادت نسبة التوظيف الخارجي لأفراد مُصنّفين في فئة السود لأول مرة في التاريخ المؤتّق لجمع هذه البيانات على 25% (عتبة "جاريثي")، حيث بلغت 27% هذا العام. • شهدت المديرية التعليمية استمرار النمو في توظيف الأفراد الذين يُصنّفون أنفسهم من المتحدثين بإحدى اللغات الرسمية في المديرية التعليمية ((BPS)، حيث بلغت نسبة توظيف الأفراد الذين يُجيدون لغة واحدة أو أكثر من تلك اللغات الرسمية (بخلاف اللغة الإنجليزية) 49%. 	<p>5- إستراتيجيات المساواة العرقية كيف يقلل هذا المقترح/الجهد من الفوارق؟ وكيف يُزيد الإنصاف العرقي وأوجه المساواة الأخرى؟ ما هي العواقب غير المقصودة المحتملة؟ ما هي الإستراتيجيات التكميلية التي ستحقق المزيد من الإنصاف؟</p>
<p>الفريق متعدد الوظائف الذي يراقب التقدم المُحرز خلال موسم التوظيف مجموعة متنوعة من الموظفين تعبر عن الطلاب والمجتمع الذين نخدمهم، ويُطبّقون باستمرار منظور الإنصاف. ويلتزم الفريق بمساعدة المديرية التعليمية على تقليل فجوات التمثيل حتى يعبر موظفونا تعبيرًا أكثر قربًا عن المجموعات الطلابية التي نخدمها.</p> <p>وتلقى مكتب (RCD) بالفعل بعضًا من تمويل (ESSER) لدعم احتياجات التوسع في برامج المكتب.</p>	<p>6- الموازنة والتنفيذ ما هي التأثيرات الناجمة عن الموازنة؟ كيف سيضمن التنفيذ تحقيق جميع الأهداف، خاصة الأهداف المرتبطة بالإنصاف؟ ما هي الهويات الجماعية لفريق التنفيذ، وهل ستقدم منظورًا للإنصاف؟</p>
<p>تشارك ثلاثة أقسام في المساءلة عن إستراتيجية تنوع القوى العاملة بالمديرية التعليمية (BPS):</p> <p>طلب قسم المدارس الذي يقوده السيد/ كوري هاريس من جميع قادة المدارس وضع أهداف توظيف متنوع سنوية ابتداءً من العام الدراسي 2020-2021. ويحاسب مشرفو المدارس قادة المدارس على تحقيق هذه الأهداف، ويحاسب رئيس القسم السيد/ هاريس مشرفي المدارس من خلال عملية التقييم.</p> <p>سيواصل مكتب رأس المال البشري الذي يقوده السيد/ آل تايلور عرض البيانات السنوية حول التوظيف وتنوع القوى العاملة أمام لجنة المدارس والجمهور العام. ويتحمل رئيس قسم الموارد البشرية المسؤولية الكاملة عن هذه الجهود وعن عرض تلك البيانات بالتعاون الوثيق مع قسم المدارس وقسم الإنصاف والإستراتيجية وفجوات الفرص.</p>	<p>7- المساءلة والتواصل كيف سيتم تقييم الأثار وتوثيقها وإخطار أصحاب المصلحة بها؟ ومن سيتولى مسؤولية ذلك؟</p>

يتولى قسم الإنصاف والاستراتيجية وفجوات الفرص (ESOG) الذي يقوده مدير الإنصاف والاستراتيجية د. تشارلز غرانديسون تنسيق وتسهيل أعمال التوظيف المتعدد الوظائف واستبقاء الموظفين في الأقسام الثلاثة، ويتولى مراقبة التنفيذ الصارم المتمركز حول الإنصاف. ويُنفذ مكتب التوظيف والتنمية والتنوع (RCD) التابع لقسم الإنصاف والاستراتيجية وفجوات الفرص (ESOG) إستراتيجيات التوظيف المتنوع والتنمية واستبقاء الموظفين من أجل تلبية أهداف المديرية التعليمية بالشراكة مع قادة المدارس ومديري التوظيف الآخرين ومشرفي المدارس ومكتب رأس المال البشري.