

إدارة مدارس بوسطن العامة التعليمية

تحديث التوظيف السنوي من مكتب رأس المال البشري

ألبرت تايلور جونيور، رئيس مكتب رأس المال البشري

رايسيا كاتشينجنز، النائب المؤقت لرئيس مكتب رأس المال البشري

جون باروز، مدير البيانات والتحليلات في مكتب رأس المال البشري

جيسيكا تين، محللة بيانات في مكتب رأس المال البشري

سيرون دالي، المديرية الإدارية لمكتب التوظيف والتربية والتنوع - قسم المساواة والاستراتيجية

ميجان ريد، المديرية الإدارية لتطوير المواهب والقيادة - قسم المساءلة

دافني جيرمان، مديرة تخطيط وتنفيذ برامج متعلمي اللغة الإنجليزية - قسم الشؤون الأكاديمية

معلومات أساسية: لا يزال حكم "جاري تي" القضائي ساريًا في مدينة بوسطن

□ يفرض حكم "جاري تي" القضائي على إدارة مدارس بوسطن العامة التعليمية تحقيق نسبة معينة من الدمج العرقي بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين (المعلمون والمستشارون التوجيهيون) "تتكون مما لا يقل عن 25% من السود و10% من الأقليات الأخرى"، والحفاظ على هذه النسبة.

□ ينتهي تنفيذ الأمر عندما يتمكن المعلمون والمستشارون التوجيهيون من السود والأقليات الأخرى من "بلوغ مستوى من الأقدمية بحيث عندما يحدث تقليل في القوى العاملة [RIF] وفقًا لأحكام الأقدمية المعمول بها في اتفاقيات المفاوضة الجماعية، التي تقلل أعداد أعضاء هيئة التدريس والموظفين بنسبة 3%، تظل نسبة التوزيع العرقي / الإثني لأعضاء هيئة التدريس والموظفين إلى حد بعيد كما هي قبل التقليل، وذلك وفقًا لرأي مدير الإدارة التعليمية الموثق خطيًا."

مورجان ضد بورك، 926 موسوعة القضايا الفيدرالية، السلسلة الثانية 90 (الدائرة الأولى 1991).

عناوين رأس المال البشري في العام الدراسي 2021-2020

التعيين

أقوى مخرجات للتعيين منذ 7 أعوام، سواء بوجه عام أو في التعيينات الجديدة في الإدارة التعليمية!

القدرات اللغوية

مخرجات أقوى في تعيين المتقدمين ممن يملكون قدرات لغوية. التعاون مع مكتب متعلمي اللغة الإنجليزية (OEL) جمع البيانات المُحسَّنة.

التوظيف والاستبقاء

مساهمة زيادة معدلات استبقاء الموظفين وتقديم التواصل والدعم للتربويين الملونين في تقوية التعيين الداخلي وتقليل فقدان الموظفين.

تنوع القوى العاملة 2014-2020

تربويو حكم "جاري تي"
(المعلمون والمستشارون
التوجيهيون)

Ethnicity

- Asian
- Black
- Latinx
- Other
- Decline
- White



0% تاريخ تحديث البيانات: الأول من أكتوبر في كل عام.

4570

*4,564

*4,637

4,740

4,672

4,675

4679

إجمالي عدد التربويين

%39.45

%38.58

%38.80

%37.91

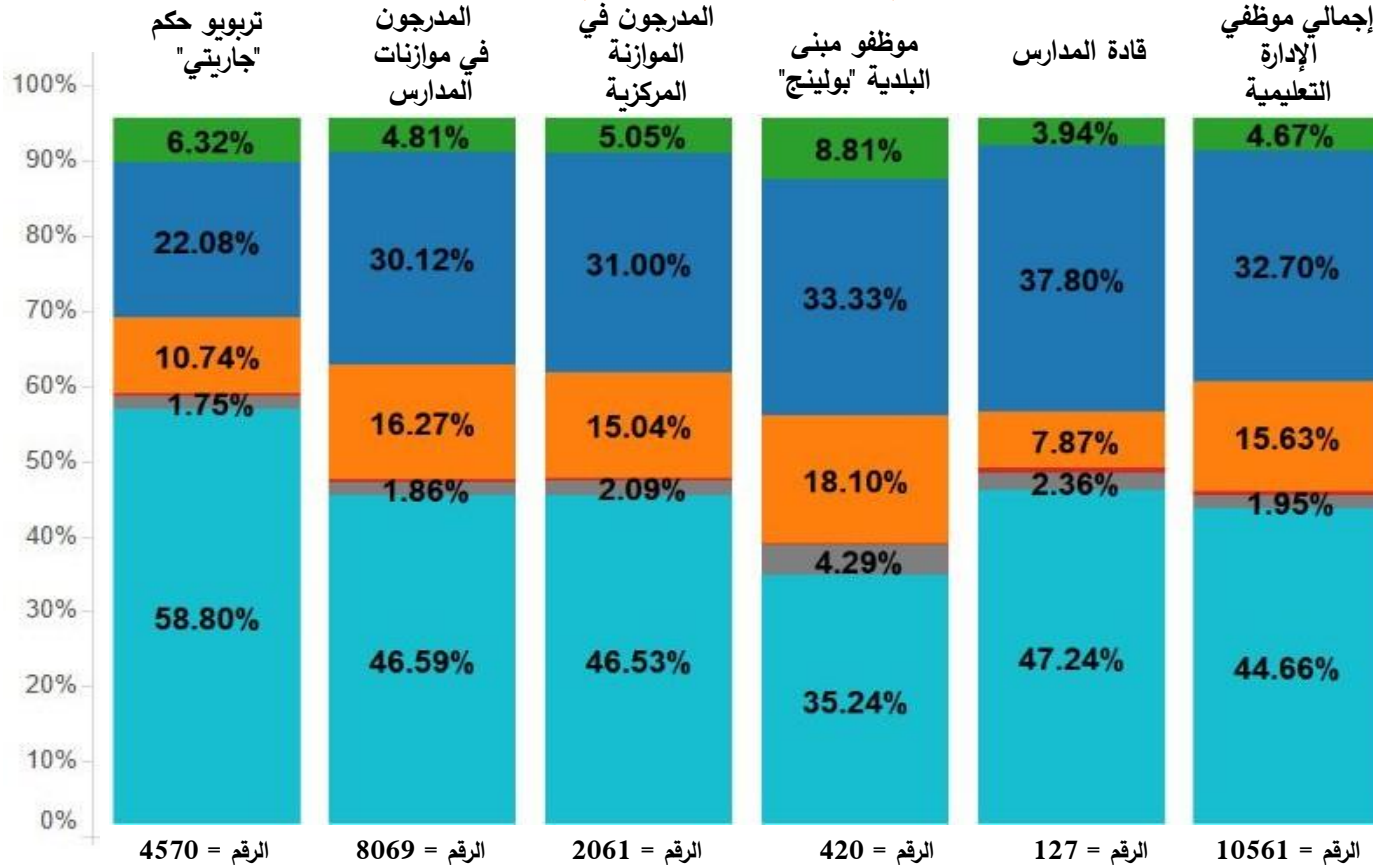
%36.92

%37.35

%37.42

نسبة التربويين الملونين

تنوع القوى العاملة في العام الدراسي 2020-2021



Ethnicity

- Asian
- Black
- Latinx
- Other
- Decline
- White

يشمل مصطلح تربويو حكم "جاريتم" المعلمون والمستشارون التوجيهيون. التربويون المتجولون مدرجون في الموازنة المركزية.

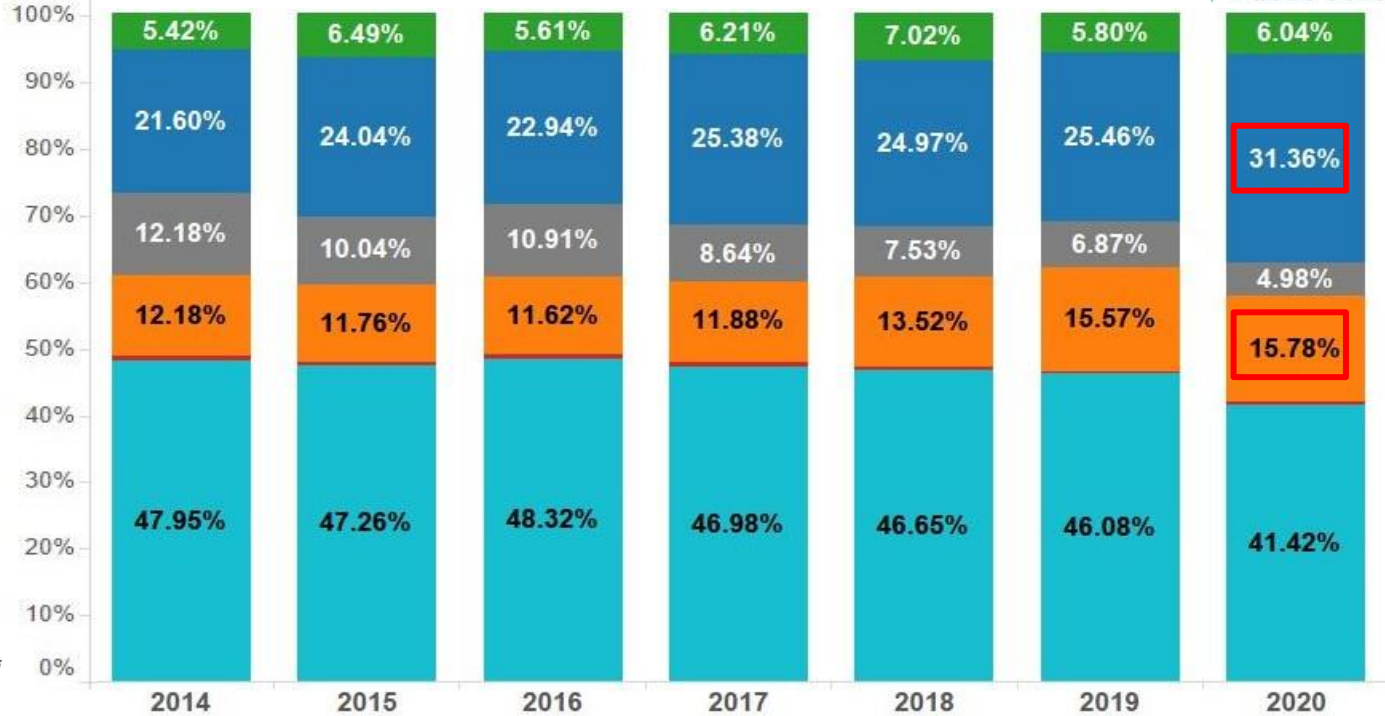
تاريخ البيانات: حتى الأول من أكتوبر 2020

التعيين

تربويو حكم "جاري" (المعلمون
والمستشارون التوجيهيون)

Ethnicity

- Asian
- Black
- Decline
- Latinx
- Other
- White



تاريخ تحديث البيانات: الأول من أكتوبر في كل عام.

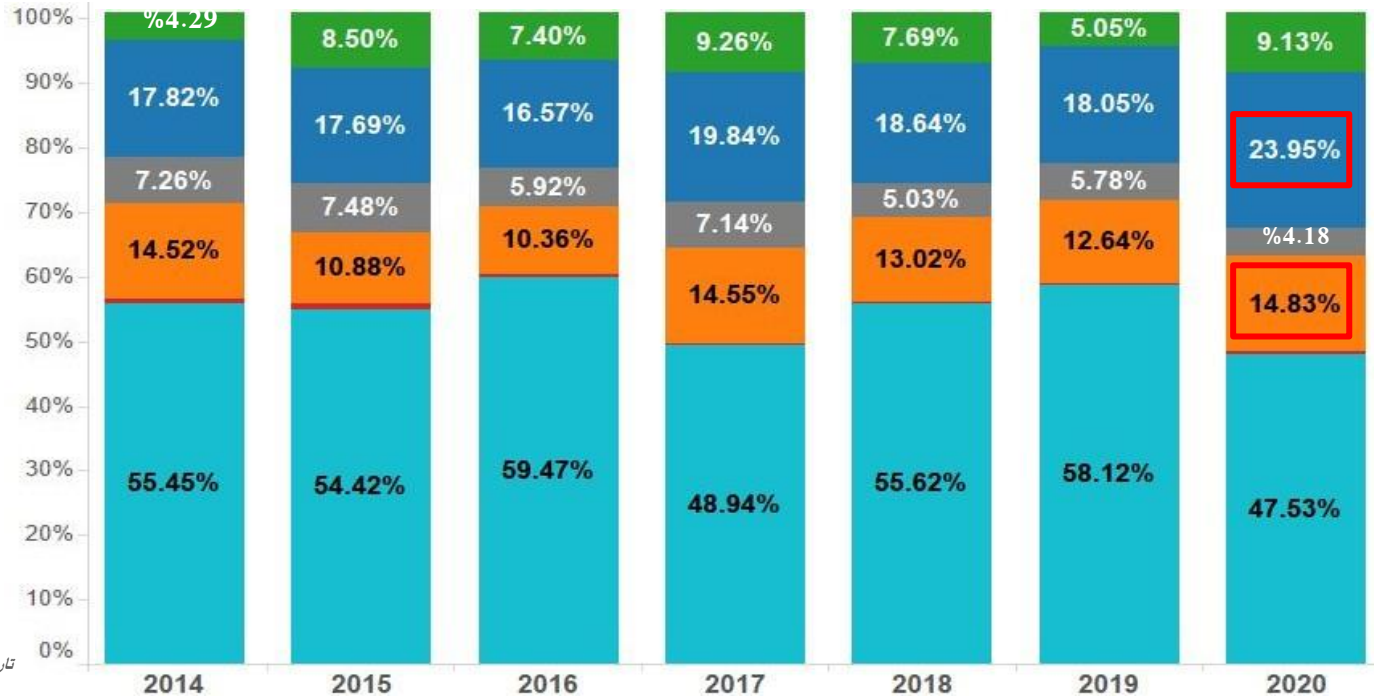
944	931	969	1,111	981	986	1051	إجمالي أعداد التربويين المُعيَّنين
%53.6	%47.0	%45.8	%44.4	%40.8	%42.7	%39.9	نسبة التربويين الملونين المُعيَّنين

التعيين: الخارجي فقط

تربويو أمر "جاري" الخارجيين
(المعلمون والمستشارون
التوجيهيون)

Ethnicity

- Asian
- Black
- Decline
- Latinx
- Other
- White



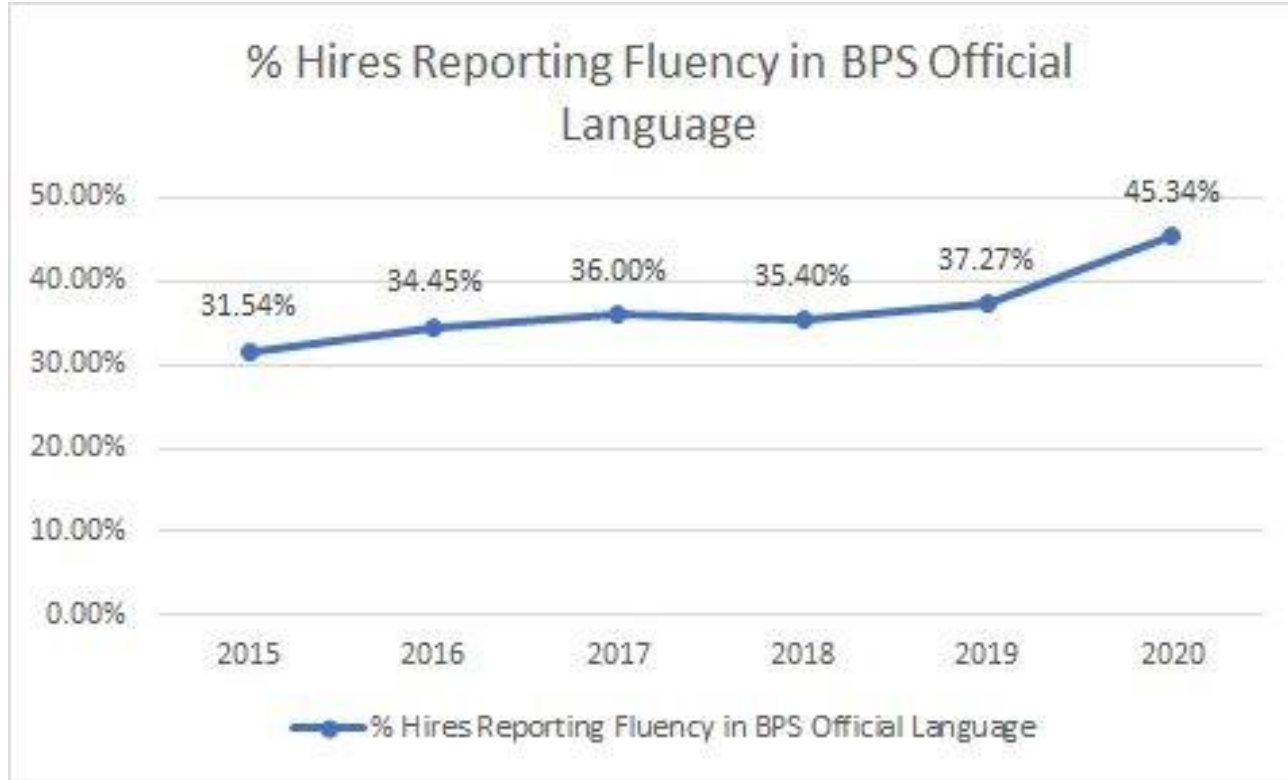
تاريخ تحديث البيانات: الأول من أكتوبر في كل عام.

إجمالي تعيين التربويين الخارجيين	263	277	338	378	338	294	303
نسبة تعيين التربويين الخارجيين الملونين	%48.3	%36.1	%39.4	%43.9	%34.6	%38.1	%37.3

التعيين المتنوع: الوظائف المُستثمر فيها

المسمى الوظيفي	التوظيف	نسبة تعيين الملونين	الآسيويون	السود	اللاتينيين	البيض	مرفوض	أخرى
المنسق الأسري	48	%97.8	1 (2%)	14 (29.2%)	31 (64.6%)	1 (2%)	0	1 (2%)
الأخصائي الاجتماعي	63	%77.8	3 (4.8%)	26 (41.3%)	20 (31.8%)	14 (22.2%)	0	0
الحراس	23	%60.9	0	9 (39.1%)	5 (21.7%)	9 (39.1%)	0	0
مدرب التحول التعليمي	41	%51.2	1 (2.4%)	14 (34.2%)	5 (12.2%)	18 (43.9%)	2 (4.88%)	1 (2.4%)
الممرضات	50	%48	1 (2%)	16 (32%)	7 (14%)	21 (42%)	5 (10%)	0

التنوع اللغوي في التعيين



اللغات الرسمية في الإدارة التعليمية:

- العربية
- الصينية الكانتونية
- الصينية الماندرين
- الكريولية الكاف فيردية
- الفرنسية
- الكريولية الهايتية
- البرتغالية
- الصومالية
- الإسبانية
- الفيتنامية

تعيينات المعلمين والاستشاريين التوجيهيين، اعتبارًا من الأول من أكتوبر من كل عام.

قانون الفرص اللغوية لأطفالنا (LOOK): التعيين من أجل التنوع اللغوي

أين نحن الآن من:

1- اعتماد التعليم اللغوي الثنائي (BEE):

- إصدار دليل إرشادي خطوة بخطوة للمعلمين، الذين يُدرِّسون محتوى تعليمي للطلاب بلغة أخرى، حتى يحصلوا على الاعتماد.
- إقامة شراكة مع كلية بوسطن من أجل تقوية قدرات التدريس لدى المعلمين الثنائي اللغة، وأيضًا لاستيفاء المتطلبات للحصول على اعتماد التعليم اللغوي الثنائي (BEE).

2- قانون الفرص اللغوية لأطفالنا (LOOK): التوظيف / مجموعة عمل تحقيق التنوع

- مقابلة مجموعة من أصحاب المصلحة من أجل إتمام تقرير كيفية تقوية العمل لزيادة أعداد الموظفين التعليميين المتنوعين لغويًا

جاء تنفيذ العمل بالتشارك مع: مكتب رأس المال البشري (OHC)، ومكتب متعلمي اللغة الإنجليزية (OEL)، ومكتب التوظيف والتربية والتنوع (RCD)

فتح فصول مدرسية جديدة في العام الدراسي 2022:

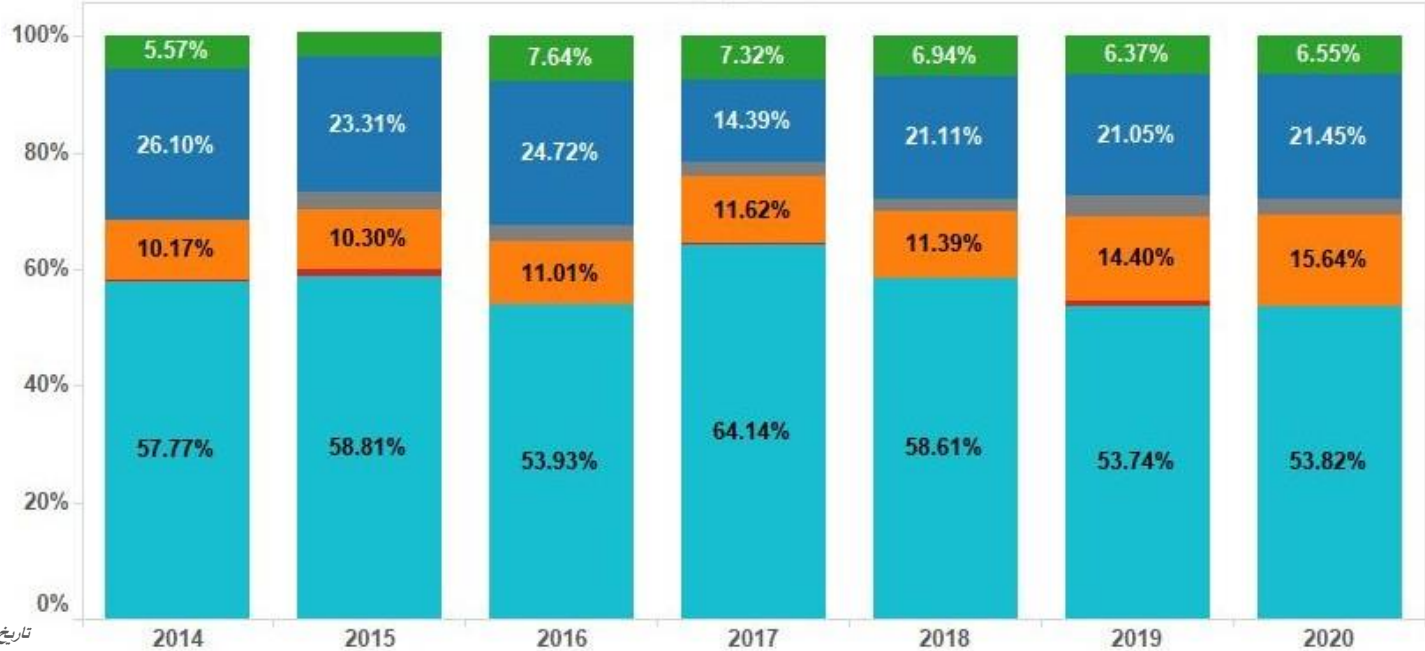
- الكاب فيردية: برنامج التراث - بورك
- الكاب فيردية: اللغة الثنائية للصف (K1) - يُحدّد لاحقًا
- الفيتنامية: الصف 1 - ماثر
- الكريولية الهايتية: الصف 3 - ماتاهانت / أكاديمية توسان لوفيرتور
- الإسبانية: الصف 7 - أومانا

الموظفون الخارجون

تربويو حكم "جاري" (المعلمون والمستشارون التوجيهيون)

Ethnicity

- Asian
- Black
- Decline
- Latinx
- Other
- White



تاريخ تحديث البيانات: الأول من أكتوبر في كل عام.

275	361	360	396	445	369	521	إجمالي أعداد التربويين الخارجين
%43.6	%42.7	%39.4	%33.6	%43.4	%39.0	%42.2	نسبة التربويين الملونين الخارجين

الاستبقاء لا يقل أهمية عن التوظيف

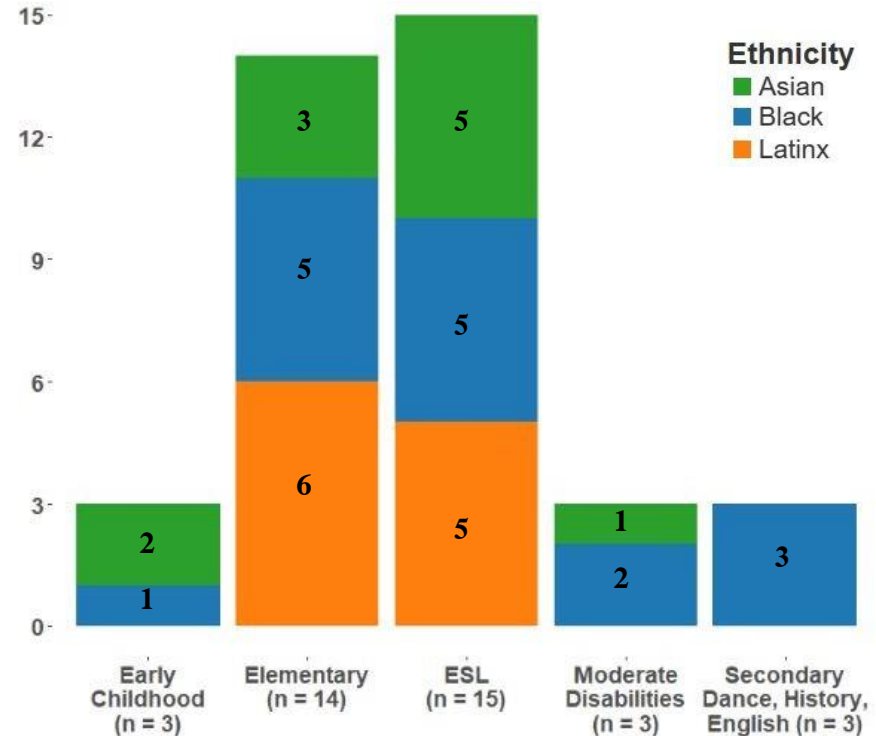
مقابلات الخروج

- في العام الدراسي 2019-2020، أكملت الإدارة التعليمية أول عملية مقابلة خروج شاملة لجميع التربويين الملونين الذين غادروا الإدارة التعليمية - وشمل ذلك قادة المدارس الملونين والموظفين العاملين بالمكتب المركزي والموظفين العاملين في المدارس.
- وتستخدم جميع النتائج المُجمّعة في تزويد برامجنا لخدمات الاستبقاء في العام الدراسي 2020-2021 بالمعلومات.

برامج دعم الاستعداد لاختبار اعتماد التربويين بولاية ماساتشوستس (MTEL) يوليو 2019 - يناير 2020

عدد التربويين السود واللاتينيين والآسيويين من الـ 48 الذين حصلوا على الاعتماد	عدد التربويين الذين حصلوا على الاعتماد	عدد التربويين السود واللاتينيين والآسيويين من الـ 80 الذين أكملوا البرنامج	عدد التربويين الذين أكملوا البرنامج من إجمالي 97
38/48	48/80	67/80	80/97
79%	60%	84%	82%

ساعدت برامج (MTEL) 38 تربويًا من الملونين في الحصول على الاعتماد



مساراتنا وشراكاتنا مصادر مهمة لتوظيف التربويين الملونين وتعيينهم وتطويرهم

شركائنا من الجامعات (6)



Boston University Wheelock College of Education & Human Development



برامج الإدارة التعليمية "للمنو الذاتي" (3)

الطلاب الراغبون في مزولة مهنة التدريس

- برنامج الإدارة التعليمية للطلاب الراغبين في مزولة مهنة التدريس - انطلق في أكتوبر 2020 - وامتد ليشمل طلاب الصفوف 7-16
- المجموعة الحالية: (18) طلاب المرحلة الثانوية، (6) طلاب العام الأول في الجامعة، (16)
- طلاب العام الثاني في الجامعة، (3) طلاب العام الثالث في الجامعة
- الشركاء: كلية رجيس، سنة المدينة، مشروع الشباب وشبكة طلاب الكليات والجامعات السوداء تاريخياً (HBCU)
- منح إدارة التعليم الابتدائي والثانوي (DESE) مبلغ 10 آلاف دولار منحة برنامج التعليم المهني والفني (CTE) + 47,500 دولار لإعادة تصميم المنهج الدراسي.

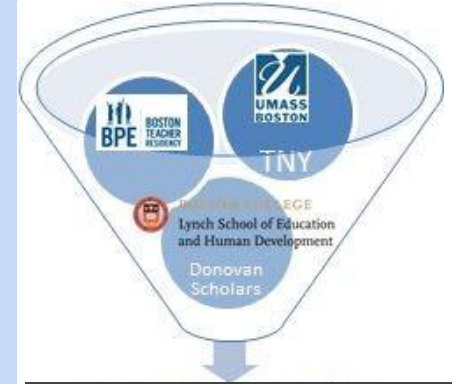
برنامج المجتمع المتسارع نحو مهنة التدريس

- 97% متقدمون ملونون
- 30/36 (83%) مساعدون مهنيون
- 7/8 (87.5%) متقدمون إناث في الرياضيات / العلوم
- شريك جديد: نظم مختبرات التدريس في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا (MIT)

برنامج الزمالة للمعلمين في الإدارة التعليمية

- دخول مجموعة جديدة في يونيو 2021
- إدارة مدارس بوسطن العامة التعليمية هي الإدارة التعليمية الوحيدة في الولاية التي تستطيع إصدار اعتماد تدريس اللغة الإنجليزية كلغة ثانية (ESL) والاعتماد المبني للإعاقات المتوسطة

البرامج الشريكة لإعداد وتأهيل المعلمين (3)



النتائج:

- 36 تربوي من الملونين:
- 17 تربوي من أصول أفريقية، 14 من أصول لاتينية، و5 من أصول آسيوية

التطلع نحو العام الدراسي 2020-2021

التعيين

- مواصلة الاستفادة من استثمارات الشركاء مثل منظمة "إيدفيستورز" ومنظمة "بابوبوست" لدعم مبادرات تنويع القوى العاملة في الإدارة التعليمية - سواء المبادرات المدرسية أو مبادرات المكتب المركزي
- الاستفادة من مسارات القيادة الجديدة ومبادرات التوظيف من أجل تنويع مجموعة قادة المدارس
- استمرار المساءلة عن المبادرات المدرسية التي تركز على التنوع

التوظيف والاستبقاء

- إنشاء (إعادة إنشاء) المجالس الاستشارية للتوظيف التابعة للإدارة التعليمية: إعداد إستراتيجية توظيف متعمد تركز على جذب ومشاركة موظفي الإدارة التعليمية وأفراد المجتمع.
- إعادة إنشاء المجلس الاستشاري للتوظيف للكليات والجامعات السوداء تاريخياً (HBCU)، والمجلس الاستشاري لتوظيف اللاتينيين، والمجلس الاستشاري لتوظيف الآسيويين
- إنشاء المجلس الاستشاري لتوظيف الصم وضعاف السمع التابع للإدارة التعليمية
- **تدعم منح إدارة (DESE) التوظيف المتنوع - اعتماد علاوات والاستعداد لاعتماد (MTEL)**
- دعم وتمديد برنامج الإدارة التعليمية للطلاب الراغبين في مزاوله مهنة التدريس ليشمل طلاب الصفوف 7-16
- استخدام نتائج مقابلات الخروج للتربويين الملونين في العام الدراسي 2019-2020 في تقديم المعلومات / تحسين برامج خدمات الاستبقاء في العام الدراسي 2020-2021

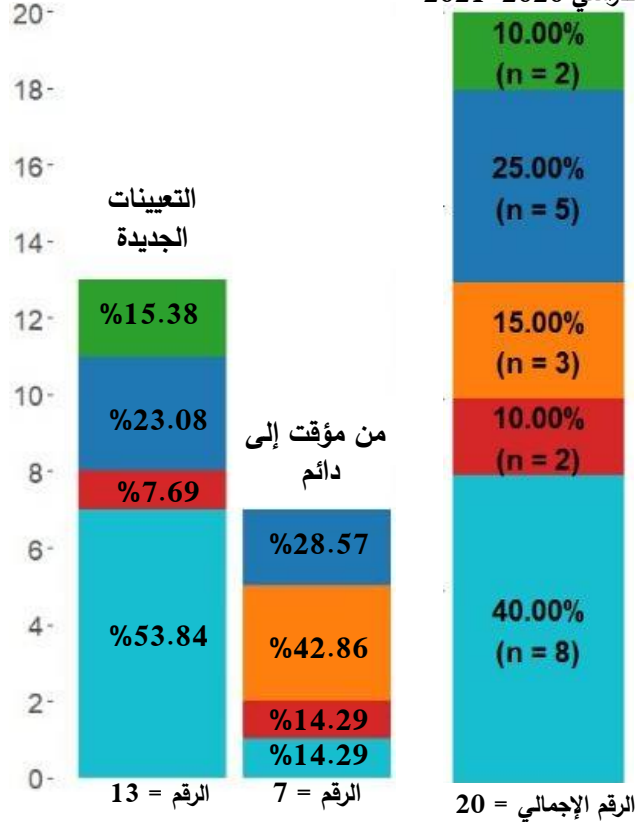
القدرات اللغوية

- **تقوية التعاون** بين مكتب رأس المال البشري (OHC)، ومكتب متعلمي اللغة الإنجليزية (OEL)، ومكتب التوظيف والتربية والتنوع (RCD) بهدف زيادة تعيين المتقدمين المتنوعين لغويًا
- إعداد لوحة لتقييم وتتبع القدرات اللغوية لموظفي الإدارة التعليمية
- الذين يعملون في البرامج المقدّمة لمتعلمي اللغة الإنجليزية
- توجيه الاستثمارات نحو دعم استبقاء الموظفين ثنائيي اللغة العاملين حاليًا في الإدارة التعليمية

ملحق

تعيين قادة المدارس

قادة المدارس الجدد في العام
الدراسي 2020-2021

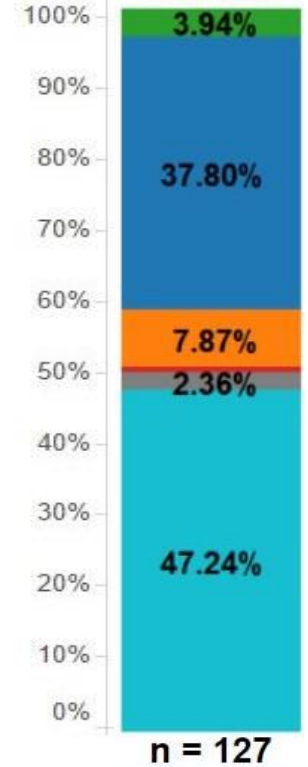


التنوع اللغوي		
4	الإسبانية	التعيينات الجديدة
1	الفارسية	
8	لا يوجد	
4	الإسبانية	من مؤقت إلى دائم
1	الكريولية الكاف فيرية	
2	لا يوجد	

Ethnicity



جميع قادة
المدارس



برامج مسارات قادة المدارس في العام الدراسي 2020-2021

برامج جديدة متوافقة مع رؤية مديرة الإدارة التعليمية لبناء "قاعدة":



CENTER for ARTISTRY
and SCHOLARSHIP

مجموعة معهد بيروني سيزر (PSI) بالتعاون مع الإدارة التعليمية:

- مجموعة مُصمَّمة تصميمًا مشتركًا تدعم إعداد مسار انتقال الفرد من قائد معلم إلى مساعد مدير المدرسة / مدير المدرسة.
- 100% قادة من الملونين، 33% من اللاتينيين و66% من متعددي اللغات.



New Leaders

LEADERSHIP CHANGES EVERYTHING

برنامج "نيو ليدرز" / أسس الإدارة التعليمية للقيادة الخارقة

- مُصمَّم "للارتقاء" بالعاملين حاليًا في منصب مساعد مدير المدرسة نحو منصب مدير المدرسة.
- توظيف متقدمين متنوعين لغويًا وعرقياً وإثنيًا حاليًا.



LYNCH LEADERSHIP
ACADEMY

برنامج الزمالة الموجود: أكاديمية لينش للقيادة، كلية بوسطن

- 100% قادة ملونين شاغلين حاليًا لمناصب، 85% قادة ملونين طامحين لشغل منصب

الهيكل التنظيمي الجديد لمكتب التوظيف والتربية والتنوع (RCD)

01

ELIMINATE OPPORTUNITY
AND ACHIEVEMENT GAPS

Equitable and Excellent
Student Outcomes.



اعتبارًا من 1 يوليو 2020، انتقل فريق مكتب التوظيف والتربية والتنوع (RCD) من مكتب رأس المال البشري التابع لمكتب مديرة الإدارة التعليمية إلى قسم فجوات المساواة والإستراتيجية والفرص. وتوسعت مسؤوليات مكتب التوظيف والتربية والتنوع (RCD) لتشمل العمل على وجه التحديد على دعم التعيين المتنوع الإستراتيجي لمديري التوظيف والتعيين في المكاتب المركزية.

الأعمال الجارية:

- المساواة والإستراتيجية: قيادة عملية البحث والاختيار لمنصب مساعد مدير الإدارة التعليمية لشئون فجوات الفرص
- الشئون الأكاديمية الدراسات الإثنية
- مكتب التعليم الخاص

الأعمال المكتملة:

- الشئون الأكاديمية مكتب متعلمي اللغة الإنجليزية - إدارة وإتمام عملية البحث والاختيار لمنصب مساعد مدير الإدارة التعليمية لشئون متعلمي اللغة الإنجليزية (OEL) - الترحيب بالسيدة/ سيلفيا روميرو جونسون
- التواصل: السكرتير الإعلامي ونائب السكرتير الإعلامي
- المساواة: الأخصائيون الاجتماعيون بالمدارس
- المساواة: الخدمات الصحية: الممرضات
- المشاركة: المنسق الأسري
- العمليات: خدمات الغذاء والتغذية