



Báo cáo Tác động công bằng: Báo cáo Tuyển dụng hàng năm

Tiêu đề: Báo cáo tuyển dụng và đa dạng lực lượng lao động hàng năm

Ngày: Ngày 01 tháng 11 năm 2023

Công cụ [Lập kế hoạch bình đẳng chủng tộc](#) có được sử dụng không? Có Không
Nếu có, thêm (các) ngày của các cuộc họp REPT và liên kết đến REPT đã hoàn thành tại đây:

Thành viên của Bộ phận Bình đẳng, Chiến lược và Khoảng cách Cơ hội có xem xét tuyên bố này không? Có Không

Lập kế hoạch công bằng chủng tộc BPS Phần công cụ	Tóm tắt/Nguyên nhân
<p>1. Đề xuất/Trình bày và Tác động <i>Kết quả mong muốn của đề xuất/nỗ lực, bao gồm cả việc loại bỏ sự chênh lệch là gì? Ai chỉ đạo công việc/kế hoạch này và chúng có phản ánh bản sắc nhóm của các em học sinh và gia đình BPS không (các nhóm chính bao gồm các cá nhân là người Da đen, Latina/o/x, Châu Á, bản địa, người nhập cư, đa ngôn ngữ và có kinh nghiệm về Giáo dục đặc biệt)?</i></p>	<p>Bài trình bày này là bản cập nhật hàng năm của Văn phòng nguồn nhân lực về việc tuyển dụng và sự đa dạng lực lượng lao động của học khu khi chúng tôi tìm kiếm lực lượng lao động phản ánh sự đa dạng về chủng tộc, sắc tộc và ngôn ngữ của các em học sinh cũng như để đáp ứng tất cả các nhu cầu học tập của các em. Trọng tâm chính của bài thuyết trình là về giáo viên và cố vấn hướng dẫn vì hai nhóm này là trọng tâm của lệnh tòa án “Garrity” năm 1974 vẫn còn hiệu lực liên quan đến sự đa dạng của nhân viên học khu.</p> <p>Công việc này được lãnh đạo bởi nhân viên Văn phòng nguồn nhân lực (OHC) sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none">• Francesse Canty, Giám đốc nguồn nhân lực• Hannah Hall, Phó Giám đốc nguồn nhân lực• Rashaun J. Martin, Giám đốc Điều hành Chương trình Tuyển dụng, Bồi dưỡng & Đa dạng (RCD)• Sonya Dhanpat, Giám đốc tuyển dụng• Adriana Heady, Giám đốc Hệ thống, Dữ liệu giải trình và Phân tích OHC <p>Nhóm rộng hơn dẫn đầu công việc này là đại diện cho nhân khẩu học về chủng tộc và dân tộc của các em học sinh và gia đình BPS, bao gồm người quản lý tuyển dụng, chuyên gia chương trình hệ thống và nhóm Giữ chân nhân sự. Điều này bao gồm những cá nhân có chuyên môn về các em học sinh đa ngôn ngữ và Giáo dục đặc biệt.</p>
<p>2. Phù hợp với Kế hoạch chiến lược <i>Đề xuất/nỗ lực phù hợp như thế nào đối với kế hoạch chiến lược của khu học chánh?</i></p>	<p>Nỗ lực này phù hợp với các mục tiêu sau đây của Tổng giám đốc khu học chánh:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tăng cường Trách nhiệm giải trình cho cả văn phòng trung tâm và các trường học của chúng tôi• Phát triển Thực hành gắn kết gia đình và cộng đồng đích thực <p>Ngoài ra, nỗ lực này phù hợp với Cam kết số 5 và Mục tiêu cốt lõi số 5 của Kế hoạch chiến lược 2020-2025:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tuyển dụng, hỗ trợ và duy trì lực lượng lao động phản ánh nền văn hóa và ngôn ngữ đa dạng của học sinh ở mọi cấp độ; và giải quyết các rào cản cấu trúc ảnh hưởng đến nhân viên và giáo viên da màu.• 5.4 Đưa BPS trở thành nhà tuyển dụng yêu thích của nhiều giáo viên, nhân viên bởi họ có điều kiện tập trung phục vụ học sinh của chúng tôi và cảm thấy được tôn trọng, hỗ trợ trong công việc của họ.
<p>3. Phân tích dữ liệu <i>Dữ liệu nào đã được phân tích? Dữ liệu có bị phân chia theo chủng tộc và các nhóm chính khác không? Dữ liệu cho thấy điều gì liên quan đến sự chênh lệch?</i></p>	<p>Nhóm Hệ thống, Dữ liệu giải trình và Phân tích OHC đã sử dụng dữ liệu đa dạng về lực lượng lao động của BPS để giám sát, đánh giá và báo cáo về việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên. Dữ liệu này được OHC thu thập hàng năm vào ngày 01 tháng 10 và bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dữ liệu tuyển dụng nhà giáo dục theo chủng tộc và khả năng ngôn ngữ• Tổng số giáo viên và lực lượng lao động của học khu theo chủng tộc• Mục tiêu tuyển dụng đa dạng của trường học dựa trên nhân khẩu học của nhân viên hiện tại tương phản với nhân khẩu học của các em học sinh (bao gồm cả chủng tộc và khả năng ngôn ngữ) và số lượng vị trí còn trống

	<ul style="list-style-type: none"> • Giáo viên BPS nghỉ việc và được giữ lại theo chủng tộc <p>Phân tích này cho thấy học khu đã tăng cường tuyển dụng giáo viên và cố vấn người da màu. Hơn một nửa số giáo viên được tuyển dụng trong năm nay là nhân viên da màu. Mặc dù có sự gia tăng nhẹ về tỷ lệ phần trăm giáo viên và cố vấn chủng tộc xác định là người da màu, nhưng tỷ lệ giáo viên và cố vấn Da đen vẫn xấp xỉ nhau.</p> <p>Những thành tựu quan trọng của năm nay liên quan đến công bằng chủng tộc và ngôn ngữ bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Phần lớn lãnh đạo nhà trường là người da màu, tăng 4%. • Việc tuyển dụng các nhà giáo dục da màu của Garrity tăng 4%. • 70% giáo viên tạm thời được tuyển dụng lại vào vị trí nhà giáo dục Garrity là người da màu. • Kể từ năm 2020, số lượng các giáo viên da màu ở Garrity có xu hướng giảm dần. Tuy nhiên, chúng tôi sẽ tiếp tục giải quyết những thách thức về cấp phép, duy trì không gian chung sở thích và cung cấp các cơ hội phát triển chuyên môn có mục tiêu để hỗ trợ việc giữ chân nhân viên.
<p>4. Sự tham gia của các Bên liên quan <i>Ai là người tham gia (số lượng, các nhóm chính và vai trò), bằng cách nào và điều đó mang lại kết quả là gì? Các em học sinh/gia đình chịu tác động nhiều nhất đã nói gì?</i></p>	<p>Bài thuyết trình này được biên soạn bởi một nhóm liên ngành đại diện cho các Ban OHC và Công bằng, Chiến lược và Khoảng cách cơ hội, đặc biệt là Văn phòng RCD. Các thành viên của cả hai bộ phận gặp gỡ thường xuyên với các bên liên quan bên ngoài trong suốt mùa tuyển dụng với mong muốn tương tác và nhận ý kiến đóng góp từ những người ủng hộ, chẳng hạn như các nhà lãnh đạo từ Đội ngũ chuyên ngành về khoảng cách cơ hội và Đội ngũ chuyên ngành dành cho các em học sinh học tiếng Anh.</p>
<p>5. Chiến lược Công bằng chủng tộc <i>Đề xuất/nỗ lực này giảm thiểu tính bất bình đẳng và tăng tính công bằng về chủng tộc và các tính công bằng khác ra sao? Những hệ lụy không mong muốn là gì? Những chiến lược bổ sung nào sẽ thúc đẩy tính công bằng hơn nữa?</i></p>	<p>BPS cam kết đạt được một lực lượng lao động phản ánh bản sắc, văn hóa và ngôn ngữ của các em học sinh, đồng thời có kỹ năng cao trong việc hòa nhập các học sinh tham gia IEP. Nhóm RCD triển khai một số chương trình và dịch vụ nhằm tăng cường sự đa dạng của lực lượng lao động, đặc biệt chú trọng đến sự đa dạng về chủng tộc và khả năng ngôn ngữ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tuyển dụng ứng viên mới vào học khu - tuyển dụng sớm các giáo viên, nhân viên hỗ trợ và trợ giảng • Các chương trình và dịch vụ giữ chân nhân viên • Các chương trình chuẩn bị cho giáo viên/phát triển hệ thống của riêng chúng tôi và các hỗ trợ dành cho nhân viên trợ giảng • Các chương trình chuẩn bị cấp giấy phép giáo dục dành cho Giáo viên (MTEL) của Massachusetts • Các chương trình hoàn thiện bằng cấp hợp tác với các trường đại học địa phương
<p>6. Ngân sách & Triển khai <i>Tác động đến ngân sách là gì? Việc triển khai sẽ đảm bảo đạt tất cả các mục tiêu, đặc biệt các mục tiêu liên quan đến công bằng, như thế nào? Bản sắc nhóm của nhóm thực hiện là gì và liệu họ có mang lại sự công bằng không?</i></p>	<p>Nhóm đa chức năng theo dõi tiến độ trong suốt mùa tuyển dụng là một nhóm nhân viên đa dạng phản ánh các em học sinh và cộng đồng mà chúng tôi phục vụ và luôn áp dụng lăng kính công bằng. Nhóm cam kết giúp học khu giảm bớt khoảng cách về đại diện để nhân viên của chúng tôi phản ánh chặt chẽ hơn số lượng các em học sinh mà chúng tôi phục vụ.</p> <p>Việc phân bổ Quỹ Cứu trợ Tiểu học và Trung học (ESSER) đã hỗ trợ việc tuyển dụng một người quản lý tuyển dụng khác, bổ sung thêm hai Nghiên cứu sinh Công bằng trong Giáo dục Đô thị của George B. Cox và mở rộng các chương trình và dịch vụ của chúng tôi bao gồm hỗ trợ kỳ thi trợ giảng, Hỗ trợ Chuẩn bị MTEL và chương trình giữ chân nhân viên khác dành cho các giáo viên da màu.</p>
<p>7. Trách nhiệm giải trình và Trao đổi thông tin <i>Tác động sẽ được đánh giá, lập thành văn bản và thông tin cho các bên liên</i></p>	<p>Trách nhiệm giải trình về chiến lược đa dạng Lực lượng lao động BPS được chia sẻ giữa ba bộ phận.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giám đốc Nguồn nhân lực chịu trách nhiệm chung về những nỗ lực này và việc truyền đạt dữ liệu nhân sự. • Bộ phận Trường học & Trách nhiệm giải trình yêu cầu tất cả các lãnh đạo trường học

quan như thế nào? Ai sẽ là người chịu trách nhiệm?

đặt ra các mục tiêu tuyển dụng đa dạng hàng năm. Tổng giám đốc khu học chánh yêu cầu lãnh đạo nhà trường phải chịu trách nhiệm đáp ứng các mục tiêu đó.

- Bộ phận Công bằng, Chiến lược và Khoảng cách Cơ hội và Đội ngũ chuyên môn về Khoảng cách cơ hội giúp đảm bảo thực hiện nghiêm ngặt dựa trên Chính sách Khoảng cách cơ hội của BPS. Văn phòng RCD thực hiện các chiến lược tuyển dụng, trau dồi và giữ chân nhân viên một cách đa dạng để đáp ứng các mục tiêu của học khu với sự hợp tác của lãnh đạo trường học, những người quản lý tuyển dụng khác, tổng giám đốc khu học chánh và OHC.