
Hệ thống trường công lập Boston



Tổng quan về Nhóm hỗ trợ chiến lược an toàn và an ninh

Ray Hart và Willie Burroughs

18/01/ 2023

Chương trình họp



- **Tổng quan**
 - **Kết quả hoạt động**
 - **Khuyến nghị**
 - **Câu hỏi và Câu trả lời**
-

Bối cảnh



- ❖ Kế hoạch đổi mới hệ thống (SIP), được ký kết chung bởi Thị trưởng Boston, đại diện của BPS và được Sở Giáo dục tiểu học và trung học Massachusetts (DESE) chấp nhận, vạch ra một loạt các sáng kiến và hoạt động nhằm hỗ trợ sức khỏe thể chất, xã hội và tình cảm - của học sinh để đảm bảo một môi trường học đường an toàn.
 - ❖ Vào ngày 31 tháng 12 năm 2020, Thống đốc Massachusetts đã ký thành luật Dự luật S. 2963 “ Đạo luật liên quan đến công lý, công bằng và trách nhiệm giải trình trong việc thực thi pháp luật ở Khối thịnh vượng chung” (Luật cải cách cảnh sát). Theo luật, BPS mất quyền hạn của cảnh sát do BPD cấp phép theo Quy tắc 400A.
-

Kết luận chính - Khuyến nghị



- ❖ Nhóm đã nghe từ nhiều nguồn rằng Chương trình phòng chống bắt nạt của Succeed Boston là một chương trình không trừng phạt và là công cụ hiệu quả cho BPS (ví dụ: chuyên gia can thiệp bắt nạt tại mỗi trường).
 - ❖ Trưởng phòng dịch vụ an toàn liên kết chặt chẽ với cộng đồng BPS và tích cực tìm kiếm phản hồi về các vấn đề liên quan đến an toàn.
 - ❖ Các Chuyên gia an toàn tận tâm với công việc của họ và có niềm đam mê phục vụ học sinh theo những cách tích cực (ví dụ: các Chuyên gia tham dự các phiên tòa và biện hộ cho học sinh).
 - ❖ Ủy viên cảnh sát BPD đã bày tỏ mong muốn trở thành một phần của giải pháp an toàn trường học, sẵn sàng tương tác với học sinh và cam kết xử lý các vấn đề thông qua chuyển hướng thay vì truy tố.
-

Kết quả hoạt động

Dịch vụ An toàn

Kết luận chính



- ❖ Thời gian lựa chọn và tiếp nhận ứng viên cho các vị trí an ninh quá lâu. Do đó, các ứng viên đã tìm thấy các cơ hội khác trong khi chờ đợi quyết định tuyển dụng của BPS.
 - ❖ Nhân viên nhà trường cho biết họ phải dành nhiều thời gian hơn để giải quyết các vấn đề về an toàn trong trường, điều này làm mất thời gian dành cho lớp học (ví dụ: thay đổi vai trò từ sĩ quan cảnh sát sang chuyên gia an toàn).
 - ❖ Dự luật cải cách cảnh sát đã gây ra một số nhầm lẫn về vai trò và trách nhiệm giữa BPD và BPS.
 - ❖ Không đủ sự hợp tác giữa CNTT và Cơ sở vật chất về nhu cầu công nghệ
-

Khuyến nghị

Dịch vụ An toàn

Khuyến nghị



- ❖ Khuyến khích Tổng giám đốc học khu và các Ủy viên BPD hợp tác làm việc để phát triển và triển khai MOU/IGA chung có sự tham gia của các bên liên quan trong cộng đồng. Ở mức độ tối thiểu, thỏa thuận cần phải -
 - Ưu tiên các cơ hội để cảnh sát xây dựng mối quan hệ tích cực với học sinh; và
 - Thiết kế quy trình chia sẻ thông tin.

 - ❖ Tạo lập nhóm tập trung gồm các bên liên quan và quản trị viên thích hợp để xem xét liệu BPS có cần thành lập một phòng cảnh sát nội bộ có tuyên thệ hay không.

 - ❖ Yêu cầu Phòng Dịch vụ an toàn BPS tham gia nhiều hơn vào quy trình tuyển dụng để giúp giảm thời gian lựa chọn và tiếp nhận ứng viên.

 - ❖ Yêu cầu phải có các hồ sơ thực thi pháp luật, như được xác định bởi FERPA, dưới sự quản lý và giám sát của Phòng Dịch vụ an toàn.
-

Khuyến nghị



- ❖ Có đường dây nóng hệ thống báo cáo ản danh hoặc sản phẩm phần mềm để khuyến khích báo cáo về các hành vi nguy hiểm không phù hợp và dự đoán.
 - ❖ Giải quyết các vấn đề về tinh thần thấp trong Phòng Dịch vụ an toàn bằng cách khuyến khích xây dựng các nhóm, cuộc họp với cấp dưới và cơ hội phát triển chuyên môn.
 - ❖ Ưu tiên các vai trò và trách nhiệm trong tất cả đơn vị của bộ phận để đảm bảo nhân viên tập trung vào các hoạt động kiểm soát và an toàn tại trường học, chứ không phải các nhiệm vụ thường liên quan đến chức năng kiểm soát của quận hoặc thành phố. Tuyển dụng hoặc thăng chức quản lý cấp trung, người sẽ hỗ trợ các phương pháp tiếp cận chính sách dựa trên trường học.
-

Khuyến nghị



- ❖ Hợp tác với bộ phận Nhân sự để --
 - Theo dõi tỷ lệ nghỉ việc, thiết lập các giao thức phỏng vấn thôi việc đối với những nhân viên trong bộ phận tự nguyện rời khỏi BPS, đồng thời xác định và theo dõi các nguyên nhân nghỉ việc để xác định cơ hội thực hiện hoặc đề xuất thay đổi trong chính sách;
 - Xem lại, soạn lại, cập nhật và phân bổ các bản mô tả công việc để phản ánh các vai trò và trách nhiệm hiện tại nhằm đảm bảo trách nhiệm giải trình và hiệu suất;
 - Khuyến khích Phòng truyền thông và nhân sự lập kế hoạch và tổ chức các cơ hội tuyển dụng nhân viên liên tục và tận dụng các phương pháp truyền thông đại chúng cùng phương tiện truyền thông xã hội để khu học chánh có thể tuyển dụng thành công các vị trí còn trống hiện tại.
-

Cảm ơn Câu hỏi và trả lời
