



Báo cáo Tác động đến Công bằng: Báo cáo Tuyển dụng Hàng năm

Tiêu đề: Báo cáo Đa dạng Lực lượng Lao động & Tuyển dụng Hàng năm

Ngày: 26/10/2022

[Racial Equity Planning Tool](#) 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 công bằng, chiến lược và khoảng cách cơ hội có xem xét tuyển bố này không? Có Không

Các đề mục của Công cụ lập kế hoạch công bằng chủng tộc BPS	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 đã lãnh đạo công tác/kế hoạch này và chúng có phản ánh bản sắc nhóm của học sinh BPS và gia đình không (các nhóm chính bao gồm các cá nhân là người Da đen, Latinh, Châu Á, người bản địa, người nhập cư, đa ngôn ngữ và có kinh nghiệm trong Giáo dục Đặc biệt)?</i></p>	<p>Phần trình bày này là bản cập nhật hàng năm của Văn phòng Nguồn nhân lực cho Ủy ban Học chánh về công tác tuyển dụng và sự đa dạng lực lượng lao động của học khu. Trọng tâm chính của phần trình bày là về giáo viên và cố vấn hướng dẫn.</p> <p>Các bên tham gia trình bày: Văn phòng Nguồn nhân lực (OHC):</p> <ul style="list-style-type: none">● Raecia Catchings, Giám đốc Lâm thời về Nguồn nhân lực● Megan Reed, Phó giám đốc Lâm thời về Nguồn nhân lực● Jania Bell, Giám đốc Nhân sự● Adriana Heady, Giám đốc Hệ thống, Dữ liệu và Phân tích của OHC <p>Bộ phận Công bằng, Chiến lược và Khoảng cách cơ hội (ESOG)</p> <ul style="list-style-type: none">● Charles Grandson IV, Giám đốc Công bằng và Chiến lược● Sharra Gaston, Quyền Phó Giám đốc Công bằng và Chiến lược● Rashaun Martin, Quyền Giám đốc Tuyển dụng, Bồi dưỡng và Đa dạng <p>Nhóm này có phần đại diện cho mảng nhân khẩu học sinh. Nhóm rộng hơn có trách nhiệm đại diện cao hơn, bao gồm các cá nhân có chuyên môn về học viên 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 học khu?</i></p>	<p>Đề xuất này phù hợp với Cam kết #5: <i>Nuôi dưỡng niềm tin - Nguồn tài trợ cũng như môi trường chào đón công bằng và bình đẳng</i>, và Mục tiêu cố định #5: <i>Nhân viên trường BPS và văn phòng trung tâm luôn lưu tâm đến học sinh.</i></p> <ul style="list-style-type: none">● 5.1 - Thuê, 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; đồng thời giải quyết các rào cản cấu trúc ảnh hưởng đến nhân viên và các giáo viên đa màu.● 5.4 - Xây dựng BPS trở thành nơi các nhà giáo dục và nhân viên muốn được tuyển dụng vì họ có thể tập trung vào việc phục vụ học sinh đồng thời cảm thấy có giá trị cũng như được hỗ trợ trong công việc.
<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 và Phân tích của OHC đã sử dụng dữ liệu về đa dạng lực lượng lao động BPS để theo dõi, đánh giá cũng như báo cáo về việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên. Dữ liệu này được OHC thu thập hàng năm vào ngày 01/10, bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none">● Dữ liệu tuyển dụng giáo viên theo chủng tộc và khả năng ngôn ngữ● Tổng số giáo viên và lực lượng lao động của học khu theo chủng tộc● Các Mục tiêu Tuyển dụng Đa dạng của Trường dựa trên sự chênh lệch giữa nhân khẩu học hiện tại của nhân viên và nhân khẩu học của học sinh (bao gồm chủng tộc và khả năng ngôn ngữ), cũng như số lượng vị trí đang tuyển dụng● Giáo viên của BPS nghỉ việc theo chủng tộc <p>Phân tích dữ liệu liên tục của chúng tôi cho thấy thực trạng số lượng Giáo viên Đa màu ít trên toàn tiểu bang có mối tương quan với số lượng ứng viên và Giáo viên Đa màu ít tại BPS, cũng như cho thấy sự chênh lệch song song về khả năng</p>

	<p>ngôn ngữ. Mặc dù Giáo viên Đa màu và các giáo viên đa ngôn ngữ được chọn có tỷ lệ cao hơn so với khi họ nằm trong nhóm tỷ lệ được lựa chọn, và tình trạng nghỉ việc theo chủng tộc không tạo ra sự chênh lệch, nhưng vẫn cần có nỗ lực toàn diện và sự suy xét liên tục để đạt được các mục tiêu tuyển dụng và giữ chân ở cấp trường và cấp học khu.</p> <p>Nhóm RCD đã đưa dữ liệu vào phần trình bày liên quan đến các chương trình và dịch vụ được thực hiện có tác động đến kết quả của báo cáo về sự đa dạng của nhân viên và lực lượng lao động, với trọng tâm cụ thể là sự đa dạng chủng tộc và khả năng ngôn ngữ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mới tham gia vào công tác đào tạo ứng viên của học khu - Nhóm tuyển dụng sớm của BPS • Tác động của các chương trình giữ chân theo mô tả từ dữ liệu nghỉ việc • Kết quả từ các chương trình chuẩn bị cho giáo viên/lộ trình “phát triển của riêng chúng ta” • Tác động của Bài kiểm tra Massachusetts đối với các chương trình hỗ trợ chuẩn bị Cấp phép Giáo dục <p>Trong suốt mùa tuyển dụng, một nhóm liên chức năng sẽ họp hàng tuần để theo dõi và phản hồi ngay lập tức về dữ liệu phân tách theo chủng tộc và khả năng ngôn ngữ ở cấp trường và cấp vị trí sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tổng số ứng viên • Đơn ứng tuyển • Bản đề trình tuyển dụng • Vị trí tuyển dụng
<p>4. Sự tham gia của các Bên liên quan <i>Ai là người tham gia (số lượng, các nhóm chính và vai trò), và điều này mang lại lợi ích gì và như thế nào? Học sinh/gia đình chịu tác động nhiều nhất bởi đề xuất/nỗ lực này đã nói gì?</i></p>	<p>Phần trình bày này được biên soạn bởi một nhóm liên ngành đại diện cho các Bộ phận của OHC và ESOG, đặc biệt là Văn phòng Tuyển dụng, Bồi Dưỡng và các Chương trình Đa dạng. Thành viên từ các bộ phận gặp gỡ thường xuyên với các bên liên quan bên ngoài trong suốt mùa tuyển dụng để đóng góp và tham khảo ý kiến từ những người ủng hộ, chẳng hạn như các nhà lãnh đạo từ Hiệp hội giáo viên da đen của Massachusetts và Hiệp hội người La-tinh Greater Boston.</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>Những thành tựu chính liên quan đến bình đẳng về chủng tộc và ngôn ngữ được nêu bật trong phần trình bày này bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tỷ lệ giáo viên/cố vấn người Da màu tăng 1% trong năm ngoái, bao gồm mức tăng 1% của các giáo viên Da đen. • Nhóm làm việc dựa trên đa dạng nhất trong trường học của học khu là những giáo viên bán chuyên. • Sự đa dạng của các nhà giáo Garryty trong học khu tiếp tục tăng lên so với những năm trước.
<p>6. Ngân sách và 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 giám sát tiến độ trong suốt mùa tuyển dụng là một nhóm nhân viên đa dạng, phản ánh các học sinh và cộng đồng mà chúng tôi phục vụ, đồng thời luôn áp dụng các sáng kiến thúc đẩy sự công bằng. Nhóm cam kết giúp học khu giảm bớt khoảng cách đại diện để nhân viên phản ánh chính xác hơn về số học sinh mà chúng tôi phục vụ.</p> <p>Bản trình bày này không liên quan đến yêu cầu cung cấp kinh phí bổ sung.</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 quan như thế nào? Ai sẽ là người chịu trách nhiệm?</i></p>	<p>Trách nhiệm giải trình về chiến lược đa dạng lực lượng lao động của BPS được chia sẻ giữa ba bộ phận: Bộ phận Trường học & Trách nhiệm giải trình, do Giám đốc Drew Echelson lãnh đạo, yêu cầu tất cả các nhà lãnh đạo nhà trường đặt ra các mục tiêu tuyển dụng đa dạng hàng năm. Giám đốc học khu yêu cầu các nhà lãnh đạo nhà trường phải có trách nhiệm đáp ứng các mục tiêu đó. Ngoài ra Giám đốc Echelson cũng yêu cầu các giám đốc học khu phải chịu trách nhiệm thông qua quá trình đánh giá.</p> <p>OHC, do Giám đốc Rae Catchings dẫn đầu, trình bày dữ liệu về tuyển dụng và</p>

lực lượng lao động đa dạng hàng năm cho Ủy ban Học chánh và công chúng. Giám đốc Nguồn nhân lực chịu trách nhiệm chung về những nỗ lực và thông tin này thông qua việc phối hợp chặt chẽ với Bộ phận Trường học và ESOG.

ESOG, do Giám đốc Công bằng và Chiến lược, Tiến sĩ Charles Grandson lãnh đạo, cung cấp điều phối và tạo điều kiện thuận lợi cho công tác tuyển dụng và giữ chân các nhân viên đa chức năng, đồng thời giám sát việc triển khai nghiêm ngặt tập trung vào sự bình đẳng. Văn phòng RCD thuộc ESOG thực hiện các chiến lược tuyển dụng đa dạng, bồi dưỡng và giữ chân nhân viên nhằm đáp ứng các mục tiêu của học khu với sự hợp tác của các lãnh đạo trường, quản lý tuyển dụng khác, giám đốc học khu và OHC.