

Báo cáo Tác động đến Công bằng: Báo cáo Tuyển dụng Thường niên

Tiêu đề: Báo cáo Đa dạng Lực lượng Lao động & Tuyển dụng Thường niên Ngày: 01/12/2021

Có sử dụng Công cụ lập kế hoạch công bằng chủng tộc không? Có Không

Nếu có, điền (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 tuyên bố này không? Có Không

Lập kế hoạch Đảm bảo 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 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>Bài trình bày này là thông tin cập nhật hàng năm của Văn phòng Nguồn nhân lực cho Hội đồng BPS về việc tuyển dụng và đa dạng lực lượng lao động của khu học chánh. Trọng tâm chính của bài thuyết trình là về giáo viên và cố vấn hướng dẫn.</p> <p>Đội ngũ thực hiện gồm: Văn phòng Nhân sự (OHC):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Albert Taylor Jr., Giám đốc Nguồn Nhân lực • Raecia Catchings, Phó Giám đốc Nguồn Nhân lực • Jon Barrows, Giám đốc Nhân sự <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 Chiến lược và Công bằng • Ceronne B. Daly, Giám đốc Điều hành, Văn phòng Tuyển dụng, Nuôi dưỡng & Phát triển Đa dạng (RCD) <p>Ban Nhà trường:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corey Harris, Hiệu trưởng <p>Nhóm này phân nào đại diện cho nhân khẩu học của học sinh. Nhóm rộng hơn là một nhóm đại diện nhiều hơn, bao gồm các cá nhân đa ngôn ngữ và có chuyên môn về học viên Anh ngữ và Giáo dục Đặc biệt.</p>
<p>2. Sự phù hợp với Kế hoạch chiến lược <i>Đề xuất/nỗ lực này phù hợp như thế nào với kế hoạch chiến lược của học khu?</i></p>	<p>Đề xuất này phù hợp với Cam kết 5: Xây dựng Niềm tin - Cấp ngân sách công bằng, bình đẳng và xây dựng môi trường học tập thân thiện, và Mục tiêu tổng thể số 5: Nhân viên văn phòng chính và trường BPS sẽ tập trung đáp ứng nhu cầu của học sinh.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5.1 Tuyển dụng, hỗ trợ và duy trì đội ngũ nhân sự ở mọi cấp độ, phản ánh tính đa dạng trong văn hóa và ngôn ngữ của học sinh; và loại bỏ những rào cản mang tính 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? Nó có bị phân chia theo chủng tộc và các nhóm chính khác không? Nó cho thấy điều gì liên quan đến sự chênh lệch?</i></p>	<p>Nhóm Phân tích và Dữ liệu OHC đã sử dụng dữ liệu đa dạng của lực lượng lao động BPS trong việc theo dõi, 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 1 tháng 10 và bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dữ liệu tuyển dụng giáo viên theo chủng tộc và khả năng ngôn ngữ • Giáo viên tổng thể và lực lượng lao động của khu học chánh theo chủng tộc • Các Mục tiêu Tuyển dụng Đa dạng của Trường dựa trên nhân khẩu học hiện tại của nhân viên trái ngược với nhân khẩu học của học sinh (bao gồm chủng tộc và khả năng ngôn ngữ) và số lượng vị trí đang tuyển dụng • Tỷ lệ nghỉ việc của các giáo viên BPS theo chủng tộc <p>Việc phân tích dữ liệu liên tục của chúng tôi cho thấy số lượng thấp sự tương quan về giáo viên Da màu trên toàn tiểu bang với số lượng thấp các ứng viên và giáo viên Da màu tại BPS và sự chênh lệch song song về khả năng ngôn ngữ. Trong khi các giáo viên Da màu và giáo viên đa ngôn ngữ được chọn với tỷ lệ cao hơn so với tỷ lệ họ có mặt trong tài nguyên lựa chọn và việc nghỉ việc theo chủng tộc không cho thấy sự chênh lệch, cần có những nỗ lực toàn diện và cân nhắc liên tục để đạt được mục tiêu tuyển</p>

	<p>dụng ở cấp trường và cấp khu học chánh.</p> <p>Nhóm của Văn phòng RCD đã đưa dữ liệu vào bài thuyết trình liên quan đến các chiến lược lập trình do nhóm của mình thực hiện để cung cấp dữ liệu tuyển dụng giáo viên, với sự nhấn mạnh cụ thể về đa dạng chủng tộc và khả năng ngôn ngữ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bồi dưỡng ứng viên mới đến khu học chánh: Đội ngũ tuyển dụng sớm BPS • Tác động của chương trình giữ chân nhân viên • Kết quả từ các chương trình lộ trình “phát triển bản thân” • Tác động của các chương trình hỗ trợ chuẩn bị cho MTEL đối với việc giữ chân và bồi dưỡng các ứng viên giảng dạy mới <p>Trong suốt mùa tuyển dụng, một nhóm đa chức năng sẽ họp hàng tuần để theo dõi và phản hồi ngay lập tức đối với dữ liệu cấp trường và cấp chức vụ sau đây được phân tách theo chủng tộc và khả năng ngôn ngữ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Đơn đăng ký • Phòng văn • Lời mời • Chấp nhận
<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 nó mang lại lợi ích gì và như thế nào? Học sinh/gia đình chịu ảnh hưởng nhiều nhất bởi đề xuất/nỗ lực này đã nói gì?</i></p>	<p>Bài thuyết trình này được biên soạn bởi một nhóm nhân sự đại diện cho các văn phòng/bộ phận sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Văn phòng Nguồn nhân lực • Phòng Công bằng, Chiến lược và Thu hẹp Khoảng cách Cơ hội - Văn phòng Tuyển dụng, Nuôi dưỡng & Phát triển Đa dạng • Ban Nhà trường <p>Thành viên từ các bộ phận này cũng gặp gỡ thường xuyên với các bên liên quan bên ngoài trong suốt mùa tuyển dụng để tham gia và nhận ý kiến đóng góp từ những nhà vận động như các lãnh đạo từ Black Educators Association of Massachusetts.</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 chủng tộc và ngôn ngữ được nêu bật trong bài trình bày này bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tỷ lệ giáo viên đa màu tăng lên 1% trong năm ngoái, với khoảng một nửa mức tăng này là bao gồm các giáo viên da đen. • Tỷ lệ giáo viên đa màu được tuyển dụng cao nhất trong 8 năm qua: 59% tổng số giáo viên được tuyển dụng là người Da màu và 56% giáo viên được tuyển dụng bên ngoài là người Da màu. • Lần đầu tiên trong lịch sử được ghi chép lại về việc thu thập dữ liệu này, tỷ lệ giáo viên được tuyển dụng bên ngoài là người Da đen cao hơn 25% (ngưỡng Garrity) và thực tế là 27% trong năm nay. • Khu học chánh tiếp tục cho thấy sự tăng trưởng về tỷ lệ giáo viên được tuyển dụng tự nhận là nói được một trong những ngôn ngữ chính thức của BPS, với 49% giáo viên được tuyển dụng thông thạo một hoặc nhiều ngôn ngữ đó (ngoài tiếng Anh).
<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 ống kính về 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 đại diện cho các học sinh và cộng đồng mà chúng tôi phục vụ và luôn áp dụng lăng kính công bằng. Nhóm nghiên cứu cam kết giúp khu học chánh giảm bớt khoảng cách về đại diện để nhân viên của chúng tôi thể hiện tốt hơn dân số học sinh mà chúng tôi phục vụ.</p> <p>Văn phòng RCD đã nhận được một số quỹ ESSER để hỗ trợ nhu cầu mở rộng có lập trình của văn phòng.</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 đối với chiến lược đa dạng lực lượng lao động của BPS được chia sẻ trên ba phòng ban:</p> <p>Ban Nhà trường, do Giám đốc Corey Harris lãnh đạo, đã yêu cầu tất cả lãnh đạo nhà trường phải đặt ra các mục tiêu tuyển dụng đa dạng hàng năm bắt đầu từ Năm học 20-21. Tổng Giám thị yêu cầu lãnh đạo nhà trường phải có trách nhiệm đáp ứng những mục tiêu đó và Giám đốc Harris yêu cầu các tổng giám thị của mỗi trường phải chịu trách nhiệm thông qua quá trình đánh giá.</p> <p>Văn phòng Nguồn Nhân lực, do Giám đốc Al Taylor lãnh đạo, sẽ tiếp tục trình bày dữ liệu về tuyển dụng và đa dạng lực lượng lao động hàng năm cho Hội đồng Nhà trường và trước công chúng. Giám đốc Nguồn Nhân lực chịu trách nhiệm chung về những nỗ lực và thông tin liên lạc đó, phối hợp chặt chẽ với Ban Nhà trường và Bộ phận Công bằng, Chiến lược và Khoảng cách Cơ hội.</p> <p>Bộ phận Công bằng, Chiến lược và Khoảng cách Cơ hội (ESOG), do Giám đốc Công bằng và Chiến lược, Tiến sĩ Charles Grandson, lãnh đạo, điều phối và tạo điều kiện thuận lợi cho công việc tuyển dụng và giữ chân đa chức năng trên cả ba bộ phận, đồng thời giám sát việc thực hiện nghiêm ngặt tập trung vào tính công bằng. Văn phòng RCD ở ESOG thực hiện các chiến lược tuyển dụng, bồi dưỡng và duy trì đa dạng để đáp ứng các mục tiêu của khu học chánh với sự hợp tác của lãnh đạo nhà trường, những người quản lý tuyển dụng khác, các tổng giám thị mỗi trường và Văn phòng Nguồn nhân lực.</p>
--	--