



PRIORITY 3

Attract and Retain Outstanding Educators and Staff

Recruitment and Retention Update



IN PLACE

- Offered early contracts throughout recruitment season for stellar candidates
- Hosted 2nd annual regional job fair at DPS, and held annual DPS job fair, which attracts hundreds of candidates, and is our main source of recruitment
- Marketed the overall satisfaction rate of our Beginning Teacher (BT) mentor program (93%), as reported by current BTs
- Reviewed teacher turnover rates on a monthly basis and sharing with principal supervisors
- Launched Employee Engagement Survey for classified and central office staff
- Contacted candidates met at recruitment events and created a shared candidate database



IN PROGRESS

- Exploring mindfulness and wellness strategies to help employees cope with stress
- Finalizing classified salary scale recommendations
- Increasing the number of Teaching Assistants to Teacher participants for the 2019-20 school year, doubling our current numbers
- Offering fee reimbursement (to a limited number of teachers based on available funding) to those who successfully complete required licensure tests
- Increasing our recruiting presence at local community events



NEXT STEPS

- Create at least one wellness workshop/mindfulness training
- Establish a pilot program focused on employee wellness
- Increase the numbers of cultural exchange teachers (J1 Visa holders), who can remain at DPS for up to five years
- Increase the numbers of teachers enrolled in approved educator preparation programs who receive partial tuition reimbursement
- Analyze data from employee engagement survey
- Create a comprehensive salary guide for classified and central office administrator staff

May 2019





PRIORIDAD 3

Atraer y Retener Educadores y Personal Sobresalientes

Reclutamiento y Retención Actualización



ESTABLECIDO

- Contratos previos ofrecidos durante la temporada de reclutamiento a candidatos altamente calificados
- Organizamos la segunda feria regional de empleos en DPS y celebramos la feria anual de empleos de DPS que atrae a cientos de candidatos y es nuestra principal fuente de reclutamiento
- Se comercializó la tasa de satisfacción general de nuestro Programa de Mentores de Maestros Principiantes (93%), según lo informado por los actuales maestros principiantes BT (por sus siglas en inglés)
- Revisar la tasa de rotación de maestros mensualmente y compartir esta información con los supervisores principales
- Se lanzó la Encuesta de Participación de Empleados para el personal clasificado y de la oficina central
- Se contactaron los candidatos reunidos en los eventos de reclutamiento y se creó una base de datos de candidatos compartida



EN PROGRESO

- Explorar estrategias de conciencia plena y bienestar para ayudar a los empleados a sobrellevar el estrés
- Finalizar recomendaciones de escala salarial clasificada
- Aumentar el número de participantes en el programa “Teacher Assistant to Teach” para el año escolar 2019-20, duplicando nuestros números actuales
- Ofrecer un reembolso del costo de las pruebas de licencia requeridas a aquellos que las completan con éxito (según los fondos disponibles)
- Aumentar nuestra presencia de reclutamiento en eventos de la comunidad local



PRÓXIMOS PASOS

- Crear al menos un taller de bienestar/ conciencia plena
- Establecer un programa piloto centrado en el bienestar de los empleados
- Aumentar el número de maestros de intercambio cultural (titulares de la Visa J1) que pueden permanecer en DPS hasta por 5 años.
- Aumentar el número de maestros inscritos en programas aprobados de preparación de educadores que reciben reembolsos parciales de matrícula
- Analizar los datos de la encuesta de compromiso de los empleados
- Crear una guía completa de salarios para el personal clasificado y administrativo de la oficina central

Mayo 2019

