



ESCUELAS PÚBLICAS DE CHICAGO

Sugerencias para la contratación virtual

Use esta guía para apoyarse en el proceso de contratación virtual. Si tiene alguna pregunta, por favor contacte directamente con la Oficina de Relaciones del Concilio Escolar Local (LSC).

Forma de proceder con la contratación virtualmente

Se recomienda utilizar las plataformas virtuales de Google del distrito para realizar entrevistas (Google Hangouts/ Google Meets). Los líderes escolares han tenido éxito en la realización de entrevistas individuales y de grupo en estas plataformas. Dado que Google es el socio del distrito, hemos evaluado su seguridad y los protocolos de privacidad. Sin embargo, también sabemos que los líderes escolares usan otras plataformas virtuales, como Zoom o GoToMeeting. Si usted usa una plataforma que no sea de Google, por favor lea cuidadosamente su privacidad y seguridad declaraciones antes de continuar con el proceso.

También le recomendamos que utilice las herramientas de reserva de citas para programar citas virtuales con los candidatos. Puede hacer algo similar con su Google Calendar de CPS (puede obtener más información aquí), o puede utilizar otras herramientas de citas en línea (incluyendo Calendario y Picktime).

Reclutar el talento

Promocione su escuela digitalmente. Es más probable que los candidatos investiguen su escuela en línea. Ahora es el momento de actualizar los sitios web de la escuela, utilizar cuentas de redes sociales y hacer una presencia virtual fuerte para su escuela. Muchas escuelas están compartiendo historias de lo que los profesores están haciendo durante el aprendizaje a distancia.

Mantener siempre en estrecha comunicación digital con los candidatos. Ahora que todos están en casa (¡y un poco locos!), hemos encontrado candidatos aún más ansiosos por mantenerse al tanto. Por eso no duden en enviarles correos electrónicos regularmente, conéctenlos con otros de su escuela, y pónganlos al día con mayor frecuencia.

Organizar sesiones de información virtual o “tours” digitales.” Invite a los candidatos a que aprendan más sobre su escuela. Puede organizar una sesión informativa virtual para atraer a los candidatos virtualmente. Intente que las sesiones sean interactivas haciendo que los candidatos comenten sus antecedentes e intereses, organizando una visita digital para que los candidatos puedan ver el edificio mientras está cerrado, o compartiendo fotos de las aulas, las obras de arte o los espacios compartidos. Asegúrese de incluir su visión de la escuela, detalles sobre el proceso de contratación y anime a que se hagan preguntas sobre usted y la escuela.

Utilizar toda la comunidad escolar durante el reclutamiento virtual. El reclutamiento virtual es una excelente oportunidad para incluir a miembros de su comunidad escolar que no suelen estar disponibles para ayudarle a reclutar candidatos. Para ello, invite a los profesores, al personal, a los miembros de la comunidad, a los padres y a los estudiantes a participar en sesiones informativas o en otras oportunidades de marketing.

¡Ser creativo y divertirse! Puede tener una charla de café virtual o una reunión informal similar con los candidatos, o bien puede compartir videos o aspectos destacados de una reunión de ánimo o un concurso de talentos. Si lo hace divertido, le dirá a los candidatos que su escuela es un lugar alegre para trabajar.

Entrevista y selección

Utilizar las plataformas digitales para entrevistar y planificar las limitaciones. Recomendamos usar plataformas virtuales para conectarse con los candidatos, en lugar de usar simplemente el teléfono. Desde luego, puede haber elementos de un proceso de entrevista que usted podría incluir típicamente y que las plataformas virtuales no pueden reemplazar. Reflexione sobre las competencias más importantes que busca en un candidato y diseñe su proceso de entrevista virtual en torno a la evaluación de esas competencias.

Trabajar para preservar las prácticas de contratación equitativas. Continúa existiendo una brecha digital en Chicago, por lo tanto, deje que los candidatos indiquen si no pueden realizar la entrevista virtualmente, o hágales saber que usted entiende si hay interrupciones (como niños o miembros de la familia). Si planea que los candidatos completen las tareas de desempeño antes de realizar la entrevista, asegúrese de que tengan tiempo suficiente para completar las tareas. A lo largo del proceso de contratación, practique la autoconciencia de su propia identidad, sesgos, prejuicios, poder, privilegios y cultura. Busque y adopte una postura de aprendizaje.

¡Contratar anticipadamente! Encontramos que el cierre de escuelas y las órdenes de permanecer en casa significan que los candidatos tienen más amplias posibilidades para buscar trabajo que en años anteriores. Los candidatos nos dicen que están preparados para comenzar las entrevistas. Ahora es el momento de comenzar sus procesos de contratación y empezar a entrevistar a los candidatos, ya que sabemos que los candidatos más fuertes a menudo son contratados pronto.

Establecer expectativas claras sobre el proceso. Hágale saber a los candidatos sobre sus expectativas para la entrevista virtual con anticipación. Por ejemplo, si hay alguna tecnología que necesiten utilizar, cuánto tiempo durará la entrevista, qué deben hacer para prepararse para la entrevista y el formato de la misma.

Se flexible. Todos nos estamos ajustando a las entrevistas virtuales y seguramente habrá traspies en el camino. Los candidatos apreciarán enormemente su flexibilidad si tienen que reprogramar, usar otra plataforma, etc. Piense en un plan de respaldo si hay problemas técnicos (por ejemplo, cambie a una entrevista telefónica si alguna de las partes tiene problemas de conectividad).

Hágalo personal. Los candidatos dicen que uno de los inconvenientes de las entrevistas virtuales es que pueden parecer impersonales. En su entrevista, sea intencional acerca de tratar de hacer una conexión personal con los candidatos haciendo preguntas acerca de quiénes están fuera del entorno escolar y acerca de sus intereses, valores y pasiones. Esto hará que el candidato se sienta más cómodo durante la entrevista y que sea más probable que acepte una oferta si decide ampliarla.

Última actualización el 19/6/20.

Es una adaptación de una guía de contratación virtual creada por la Oficina de Talento de las Escuelas Públicas de Chicago.

