

تقييم أداء مديرة المديرية التعليمية
(مُخصَّص لمديرة مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية)

الوثائق المرجعية:

[Superintendent Skipper's SY 2022-23 Self-Evaluation](#)
[Superintendent Skipper's SY 2022-2023 Self-Evaluation](#)
[Superintendent Skipper's Focus Areas for SY 2022-23](#)
[DESE Model Rubric](#)

الاسم	ماري سكبير، مديرة المديرية التعليمية
تاريخ الإنجاز:	24 أغسطس 2023
أعدّه:	د. ستيفن ألكينز ومايكل دي أونيل
نوع الخطة التعليمية	تقييم مديرة المديرية التعليمية للعام الدراسي 2022-2023

التعريفات

مستويات التصنيف

بالغ التأثير (مثالي)	فاق الأداء التوقعات بكثير نظرًا لجودة العمل المُنفَّذ جودة مرتفعة واستثنائية في جميع مجالات المسؤولية الأساسية، وهذا بدوره أدى إلى جودة عمل كلية فائقة، وإما (1) شمل هذا العمل تحقيق هدف أو مشروع رئيسي وإما (2) ساهم هذا العمل إسهام فريدًا أو استثنائيًا في دعم أهداف الوحدات أو الدوائر أو المديرية التعليمية. ويستطيع أي موظف الحصول على هذا التقييم، ولكنه لا يُمنح إلا نادرًا.
مؤثر (بارع)	فاق الأداء التوقعات باستمرار في جميع مجالات المسؤولية الأساسية، وكانت الجودة الكلية للعمل ممتازة. وحُقِّقت الأهداف السنوية.
متنامي (بارع)	استوفى الأداء التوقعات باستمرار في جميع مجالات المسؤولية الأساسية، وربما فاق الأداء التوقعات في بعض الأحيان، وكانت الجودة الكلية للعمل جيدة للغاية. وحُقِّقت الأهداف السنوية الأهم.
محدود التأثير (يحتاج للتحسين)	لم يستوف الأداء التوقعات باستمرار، - بل ولم يستوف الأداء التوقعات في مجال أو أكثر من معظم مجالات المسؤولية الأساسية و/أو لم يتحقق هدف أو أكثر من الأهداف الهامة. ويجب إرفاق خطة تطوير مهني لتحسين الأداء، ويجب أن تشمل هذه الخطة مخططات زمنية ومراقبة الأداء لقياس التقدم.
غير مؤثر (غير مُرضٍ)	كان الأداء باستمرار دون التوقعات في معظم مجالات المسؤولية الأساسية و/أو لم يُحرز تقدم معقول في تحقيق الأهداف الهامة. ويجب تحقيق تحسين كبير في الأداء في مجال أو أكثر من المجالات الهامة. ويجب وضع خطة لتصحيح الأداء، ويجب أن تشمل هذه الخطة مخططات زمنية ومراقبة الأداء لقياس التقدم.

المعيار (1) القيادة التعليمية

يعزز القائد التعليمي تعلم جميع الطلاب ونموهم ويسهم في نجاح جميع الموظفين من خلال غرس رؤية مشتركة تجعل من التدريس والتعلم القويين محور تركيز العملية التعليمية في المدرسة.

مجالات التركيز المحددة:

- 1-أ- المنهج
- 1-د- التقييم
- 1-هـ- اتخاذ القرارات المستنيرة المستندة إلى بيانات
- 1-و- تعلم الطلاب 1-أ- المنهج
- 1-ب- التعليم
- 1-ج- التقييم
- 1-د- التقييم
- 1-هـ- اتخاذ القرارات المستنيرة المستندة إلى بيانات
- 1-و- تعلم الطلاب

أهداف مديرة المديرية التعليمية:

- جعل الأداء الأكاديمي على رأس الأولويات وتسريع خطواته.
- تعزيز تقوية سبل الحصول على التعلم الاجتماعي العاطفي
- زيادة المساءلة في المكتب المركزي ومدارسنا.

مستويات التصنيف:

X	بالغ التأثير
XXX	مؤثر
XXX	متنامي
	محدود التأثير
	غير مؤثر

الملاحظات:

تشعر اللجنة بوجه عام بوجود توافق بين الأولويات التعليمية والممارسات التعليمية في مختلف أنحاء المديرية التعليمية، وتعتقد اللجنة أن السيدة/ سكيبر مديرة المديرية التعليمية شكلت فريقاً قوياً وأسست هيكلًا تنظيميًا قوياً لإنجاز العمل. ويشيد أعضاء اللجنة بالتقدم المُحرز مع متعلمينا المتعددين اللغات، ويدركون في الوقت نفسه الحاجة إلى بذل المزيد من الجهد والعمل في زيادة الفرص للطلاب وتوظيف المزيد من المعلمين الثنائي اللغة.

ويدرك الأعضاء أيضًا كل الأعمال التي تنتظرهم والتي تهدف إلى ضمان جعل مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية مديرية تعليمية دامجّة دمجًا كاملاً، وتوفير خدمات مستمرة لطلابنا أصحاب الهمم والمتعلمين المتعددين اللغات. ويشعر الأعضاء بشكل عام أننا نضع الأساس الصحيح للتنفيذ الفعال، ولكنهم يدركون أن التنفيذ الكامل لهذا العمل المهم بطريقة مؤثرة ومستدامة سيستغرق سنوات. ويتطلع الأعضاء إلى اتخاذ مزيد من الإجراءات المحددة للتنفيذ على مستوى المدارس وبدء تحقيق الطلاب نتائج أفضل في العام المقبل والأعوام التالية مع استمرار تنفيذ هذا العمل.

ويدرك الأعضاء أيضًا جميع الاستثمارات التي دُفعت لدعم طلابنا خارج الفصل. وكان الحد من الغياب المزمن أولوية، وراينا بالفعل انخفاض أعداد الطلاب الغائبين. وكان توفير فرص مختلفة للطلاب في التوظيف والالتحاق المبكر بالجامعات أولوية أيضًا، وشهدنا توسع تلك البرامج خلال العام الماضي. ويدرك الأعضاء أنه من السابق لأوانه رؤية نتائج كل الاستثمارات في دعم الطلاب، ولكنهم يثمنون الأساس الذي وُضع لضمان نجاح طلابنا خارج الفصل.

نقاط القوة (المواضيع):

- زيادة عدد القادة المتعددين اللغات الذين يتلقون خدمات مناسبة لهم.
- التوافق التعليمي.
- التقليل من نسب الغياب المزمن.
- محو الأمية المنصف.
- زيادة دعم الطلاب/التعلم العاطفي الاجتماعي.
- بناء فريق قوي.
- التخطيط والتدريب لتوسيع برامج التعليم الدامج.
- زيادة التعليم المهني والفني/فرص الالتحاق المبكر بالجامعات.

المخاوف/ مجالات النمو (المواضيع):

- تحسين نتائج متعلمي اللغة الإنجليزية، وزيادة تنوع بين المعلمين وتوظيف المزيد من الموظفين الثنائي اللغة في جميع المستويات.
- تخطيط/تنفيذ الاندماج.

المعيار (2) الإدارة والعمليات

تعزيز التعلم والنمو لجميع الطلاب والحث على نجاح جميع الموظفين من خلال ضمان بيئة تعليمية آمنة وذات كفاءة وفعالية باستخدام الموارد لتقديم المناهج المناسبة، وتنفيذ اجراءات التوظيف والجدولة.

- 2-أ. البيئة
- 2-ب. إدارة/تطوير الموارد البشرية
- 2-ج. وضع جدول الدراسة وأنظمة إدارة المعلومات
- 2-د. أخلاقيات القانون والسياسات
- 2-هـ. الأنظمة المالية

أهداف مديرة المديرية التعليمية:

- تحسين التواصل الداخلي والخارجي مع الأسر والموظفين.
- تبسيط العمليات وضمان سلامة الطالب.

X	بالغ التأثير
XXXX	مؤثر
X	متنامي
X	محدود التأثير
	غير مؤثر

الملاحظات:

إدارة العمليات في مديرية تعليمية كبيرة مثل مديرية مدارس بوسطن التعليمية ليست بالمهمة السهلة، وبقدر الأعضاء بأن بعض المجالات التي تحتاج إلى استثمارات لم تتحسن منذ سنوات بل ومنذ عقود في بعض الحالات. وتتفق الأغلبية مع تقييم السيدة/ سكينر مديرة المديرية التعليمية لنفسها القائل بأن هناك مساحة كبيرة لتنمية أنظمتنا التشغيلية وتحسينها، ويقرون بأنها بدأت في وضع الأساس للأنظمة المستدامة المطلوبة.

بدءاً من الهيكل التنظيمي الجديد، وتحديدًا النموذج الإقليمي، يرى الأعضاء كيف قامت السيدة/ سكينر مديرة المديرية التعليمية بتنظيم فريقها بحيث يكون هناك المزيد من الدعم والمساءلة عن العمل. يرى العديد من الأعضاء فائدة نموذج الأقاليم التسعة ويريدون التأكد من أن لدينا مقاييس موضوعية لمراقبة نجاح النموذج. كما يريدون التأكد من أن هذه "المديرية التعليمية الصغيرة" لديها أنظمة قائمة للتحسين المستمر وإرسال الملاحظات بين الإدارات المركزية والمدارس.

ويشيد الأعضاء بجميع الأعمال المنجزة وعلى أهمية تحديث جميع اتفاقيات المفاوضات الجماعية لدينا. ويقدر الأعضاء أن هناك خطة معمول بها لضمان عدم تخلفنا عن الركب مرة أخرى. أعرب العديد من الأعضاء عن تقديرهم للإصلاحات في عقد النقل للمديرية التعليمية مع شركة "ترانسديف" والذي يوفر مزيداً من المساءلة من موردينا بالإضافة إلى الاستثمار في سلامة المدارس، مثل إنشاء مكتب إدارة الطوارئ وإضافة مناصب منسق الاتصال المجتمعي. كما أبدى الأعضاء تعبيرهم عن المخاوف في العديد من المجالات المتعلقة بهذا المعيار، بما في ذلك الضرورة الملحة للتوظيف ومعوقات الموارد البشرية وكشوف المرتبات التي ظهرت إلى النور في وقت مبكر من العام الدراسي.

نقاط القوة (المواضيع):

- نموذج القيادة التنظيمية الجديد والنموذج الإقليمي
- تقدم الموظفين
- تسوية جميع عقود العمل المعلقة
- تعزيز سلامة الطلاب (على سبيل المثال، مكتب جديد لإدارة الطوارئ، منسقو التواصل المجتمعي)
- إصلاحات عقود شركة "ترانسديف"

المخاوف/ مجالات النمو (المواضيع):

- تحسين الإدارة والعمليات:

- التعاون الإقليمي والمراقبة والتواصل
- مواصلة مراجعة الإدارة والعمليات وتعديلها حسب الحاجة.
- التفكير في استخدام طرف خارجي لشغل المناصب الرئيسية
- تعيين المزيد من الموظفين الذين يجيدون برامج التعلم العاطفي الاجتماعي.
- زيادة الوصول إلى توجيه باللغة الأم
- زيادة التركيز على المرافق والنقل
- زيادة التركيز على السلامة
- تحسين حل المشكلات عند تعطل الأنظمة
- حل مشكلة التأخير في سداد مدفوعات الموظفين
- استعجال سد فجوات التوظيف
- زيادة الوضوح بشأن التغييرات في استخدامات المبنى
- استعجال توظيف المعلمين المعتمدين
- زيادة معدلات رضا قادة المدرسة عن الدعم المقدم من المديرية التعليمية

المعيار (3) إشراك الأسرة والمجتمع المحلي

تعزيز التعلم والنمو لجميع الطلاب والحث على نجاح جميع الموظفين من خلال شراكات مؤثرة مع الأسر والمنظمات المجتمعية والأطراف المعنية الذين يدعمون مهمة المدرسة والمديرية التعليمية.

- 3-أ الإشراك
- 3-ب المسؤولية التشاركية
- 3-ج الاتصالات
- 3-د مخاوف الأسرة

مواصلة أهداف مديرة المديرية التعليمية:

- تحسين ممارسات إشراك الأسرة والمجتمع المحلي الفعلية
- تحسين التواصل الداخلي والخارجي مع الأسر والموظفين.

بالحالتاثير	
مؤثر	XXXXX
متنامي	X
محدودالتاثير	X
غير مؤثر	

الملاحظات:

تقر اللجنة بأن النهوض بالأسرة والمجتمع المحلي يشكل تحدياً للمديرية التعليمية لسنوات عديدة. يشيد الأعضاء بإنشاء خط مساعدة لمديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية والمتنوع لغويًا لتزويد الأسر "بالتسوق الشامل" ونظام التتبع لضمان الاستجابة في الوقت المناسب. ويقدر الأعضاء الجهود المبذولة لتعزيز ودعم لجان موقع المدرسة التي توفر روابط مهمة بين المنزل والمدرسة. تدعم اللجنة دعمًا كاملاً وتشجع الخطة التي ألزمت مديرة المديرية التعليمية لمديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية نفسها بها خلال العام المقبل بنقل مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية من مجرد كونها موضع لمشاركة الأسرة والمجتمع المحلي إلى مكان للإشراك الفعلي والحقيقي للأسرة والمجتمع المحلي. كما يجب أن نضمن أن المساواة ستصبح خط أساسي في جميع أنحاء المديرية التعليمية ومركز لعملية صنع القرار وكذلك ركيزة للمضي قدمًا. كما شجع بعض الأعضاء مديرة المديرية التعليمية على تعميق عقلية خدمة العملاء في المديرية التعليمية وقياس الكفاءة بانتظام من خلال تحديد الأهداف وتحليل البيانات.

نقاط القوة (المواضيع):

- إنشاء خط المساعدة
- إدخال تحسينات على لجان مواقع المدرسة

المخاوف/ مجالات النمو (المواضيع):

- الانتقال من مجرد مشاركة المجتمع والأسرة إلى الإشراك الفعلي لهم، على سبيل المثال. التخطيط والاتصالات المنسقة على نحو أفضل، ودعم

- المزيد من الوضوح للأسر فيما يتعلق بخيارات المدرسة وعروضها)
- ضمان تحقيق المساواة وكونها مرتكز أساسي
- تطوير العقلية لخدمة العملاء وقياس التأثير من خلال أهداف وضع أهداف ذكية.

المعيار (4) الثقافة المهنية

تعزيز النجاح لجميع الطلاب من خلال رعاية الثقافة المدرسية للممارسة التأملية والحفاظ عليها وكذلك دعم التوقعات العالية والتعلم المستمر للموظفين.

- 4-أ- الالتزام بالمعايير القياسية
- 4-ب- المهنية الثقافية
- 4-ج- الاتصالات
- 4-د- التعلم المستمر

مواءمة أهداف مديرة المديرية التعليمية:

- زيادة طرق المساءلة لكل من المكتب المركزي ومدارسنا

X	بالغ التأثير
XXX	مؤثر
XXX	متنامي
	محدود التأثير
	غير مؤثر

الملاحظات:

أظهرت السيدة/ سكيبر مديرة المديرية التعليمية التزامًا بالكفاءة الثقافية والمعايير القياسية والتعلم المستمر. كان تجديد عقد مديرة المدرسة وسيلة لتحقيق استقرار الوضع الأساسي بثباتة مكسب للمديرية التعليمية، كما وسيعزز من المجتمعات المدرسية لسنوات قادمة. وتقدر اللجنة النهج المدرس الذي اتبعته لتوسيع نطاق التعليم الشامل من خلال إجراء التخطيط والتدريب اللازمين لضمان إنجاز هذا العمل الهام بطريقة فعالة ومستدامة. أعجب الأعضاء بالتحسينات المُدخلة على الاتصالات الداخلية وقدموا التشجيع لمديرة المديرية التعليمية على التفكير في إجراء مسوحات حول فاعلية هذه التحسينات ومدى الرضا عنها. للمضي قدمًا، تشجع اللجنة السيدة/ سكيبر مديرة المديرية التعليمية على قياس كفاءة التطوير المهني وتعميق العلاقات مع لجنة المدرسة الناشئة.

نقاط القوة (المواضيع):

- الالتزام التام بالمهنية الثقافية والمعايير القياسية والتعلم المستمر
- تجديد عقد المديرية
- التدريب والتخطيط على التعليم الشامل.
- تعزيز الاتصالات الداخلية

المخاوف/ مجالات النمو

- مواصلة بناء علاقات وقياس الأثر:
 - تعميق العلاقات مع لجنة المدرسة الناشئة
 - إجراء مسوحات عن الاتصالات الداخلية
 - قياس فاعلية التطوير المهني
 -

التقييم الإجمالي (يأخذ في الاعتبار التقدم نحو الأهداف وفئات الأداء)

بالغ التأثير (مثالي)	X
مؤثر (بارع)	XX X
متنامي (بارع)	XX X
محدود التأثير (يحتاج للتحسين)	
غير مؤثر (غير مُرضٍ)	

تقييم التربوي فقط: التقييمات القياسية
(ضع "X" أمام مربع التقييم المناسب لكل معيار)

مثالي	بارع	يحتاج للتحسين	غير مُرضٍ
X	XXXXX X		
X	XXXXX	X	
	XXXXX X	X	
X	XXXXX X		

تقييم الأداء النهائي للعام المدرسي 22-23: مهني (أو 3 من نطاق للنقاط من 4 نقاط)

من المهم ملاحظة أن اللجنة قامت عمدًا بتكييف عنوان التقييم الخاص بمدير المديرية التعليمية لوزارة التعليم الابتدائي والثانوي المكون من أربع فئات إلى عنوان تقييم أكثر دقة ومكون من خمس فئات حيث يقسم تقييمات "المهنية" إلى "متنامي" و"مؤثر" بعد هذا التمييز مهمًا بشكل خاص لمدير المديرية التعليمية لعامه الدراسي الأول مثل السيدة سكيبر، التي تولت هذا المنصب بعد بداية العام الدراسي وكان عليها إعادة تكييف نفسها مع نظام مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية. تدرج اللجنة أن توقيت وصول مديرة المديرية التعليمية، مع اكتمال موسم التوظيف وموسم الميزانية بالفعل، قد حد من قدرتها على إجراء تغييرات كبيرة أو استثمارات جديدة في السنة الأولى. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، أعربت اللجنة عن اتفاق واسع النطاق على أن مديرة المديرية التعليمية كانت بارعة في أدائها وداعمة لعملها. وتقر اللجنة بأن هذا عمل متنامي وقدمت ملاحظات واقتراحات قيمة للنمو المستقبلي. ومع وجود اللبنة الأساسية حاليًا، تتطلع اللجنة إلى مراقبة نتائج الطلاب والتطوير المشترك مع مديرة المديرية التعليمية نحو الأهداف المرتبطة بمقاييس محددة للعام الدراسي 2023-24.

فيما يلي ملخص لتعليقات الأعضاء المتعلقة بمجالات القوة لدى مديرة المديرية التعليمية ومجالات النمو. تحتاج اللجنة إلى تحديد ما إذا كنا متفقين على أن هذه هي الأهداف التي نعتزم تقييم أداء مديرة المديرية التعليمية عليها في العام المقبل بالإضافة إلى المقاييس المقابلة لقياس الكفاءة.

خطة تطوير الموظف

تحديد ووصف 3-2 مجالات للقوة و3-2 مجالات للنمو المستمر بناء على الفئات المذكورة أعلاه، بالإضافة إلى كيفية وصولك إلى هذه المجالات.

مجالات القوة	مجالات النمو المستمر
<ul style="list-style-type: none"> ● اتخاذ الخطوات اللازمة لفهم التحديات التي تواجهها المنطقة بعمق من خلال التقارير الخارجية والعمل في مجالات متعددة لإحداث التغيير. ● تطوير شبكة إقليمية وبناء أنظمة للتحسين في مجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك المناهج والتدريس، وعلاقات العمل، والبنية التحتية للنقل، وما إلى آخره. ● خلق ثقافة التوقعات العالية، وتحديد القيم بوضوح، والسعي من أجل التحسين المستمر مع مراعاة الحساسية الثقافية واحترام جميع الأصوات. 	<ul style="list-style-type: none"> ● الانتقال من موضع المشاركة الظاهرية للأسرة والمجتمع إلى الإشراف الحقيقي والفعلي للأسرة والمجتمع. ● الاستمرار في تطوير المشاركة في المهمة المشتركة، والالتزام بالمعايير القياسية من جميع الموظفين، سواء على المستوى المركزي أو على مستوى المدرسة، وهو أمر بالغ الأهمية لبناء الثقة بين أسرنا وطلابنا. يتضمن هذا المجال التركيز المشترك على تحسين نتائج الطلاب وسد الفجوات، باستخدام تقييم البيانات لقياس التأثير، وتعزيز عقلية خدمة العملاء. ● وضع خطة رئيسية متماسكة تكون عادلة ومنصفة ومفهومة، وخاصة من قبل المجتمعات المتضررة. ويتضمن هذا المجال التبعات المالية لهذا العمل، خاصة أننا نخطط لإنهاء الدعم المالي الفيدرالي المتزايد.