

## 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:	17 أغسطس 2023
أعدّه:	د. ستيفن ألكينز ، عضو لجنة مدارس بوسطن
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، وهذ 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. وحَقِّقَت الأهداف السنوية.

<p>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.</p>	<p><b>متامي</b> <b>(بارع)</b></p>
<p>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.</p>	<p><b>محدود التأثير</b> <b>(يحتاج للتحسين)</b></p>
<p>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.</p>	<p><b>غير مؤثر</b> <b>(غير مرضٍ)</b></p>

## 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:

بالغ التأثير	
مؤثر	
متنامي	X
محدود التأثير	
غير مؤثر	

## التعليقات:

### تعليم القراءة والكتابة المُنصف

هل يُطبق تعليم القراءة والكتابة المُنصف تطبيقًا صحيحًا؟ كانت - ولا تزال - المديرية التعليمية ملتزمة بتعليم القراءة والكتابة تعلمًا مُنصفًا في مدارسها، ومع ذلك، فإن مدى تأثير التطوير المهني في تنفيذه أمر مُبهم فيما يتعلق بنتائج الطلاب وجودة الخطط التعليمية أو الطريقة التي تُقيم بها المديرية التعليمية بعيدًا عن اختبارات تحديد التطور الأكاديمي (MAP). يستوجب جزء من ذلك أيضًا تسمية التحيز الموجود بداخل ممارساتنا التعليمية وفحصه والتصدي له، وهو ما يحد الوصول إلى مُحتوى السنة الدراسية. ماذا كشفت تحليلات المديرية التعليمية (من خلال وسائل التخطيط للوصول إلى المُساواة العرقية أو وسائل ملاحظة تعليم القراءة والكتابة المُنصف أو غير ذلك) فيما يتعلق بانحياز المديرية التعليمية؟ إنني أُشيد بعمل المُشرفين في توفير المواد والمُقومات للمديرية التعليمية من أجل تنفيذ ومُراقبة مُمارسات تعليم القراءة والكتابة المُنصف وأتطلع إلى رؤية المزيد من النتائج من الطلاب، وأتطلع أيضًا إلى رؤية التأثير الجيد للأدوات المُستخدمة.

بالنسبة للمديرية التعليمية، كيف يُمكن مُساءلة الأداء التعليمي الضعيف بصورة مُستمرة عندما يكون مُوجودًا؟ يبدو أن تقييم الأداء التعليمي مسؤول عنه المجتمعات المدرسية الفردية، وبصورة أكثر تحديد، قادة المدارس. كيف يُعطون السلطة لاتخاذ قرارات التوظيف المُتعلقة بالموظفين (المُعلمون والإداريون) دون المُستوى المطلوب، وتقرير ما إذا كان الأداء التعليمي "ذات تأثير ضعيف" أو "غير فعال بالمرّة" بصورة مُستمرة، ومتى يُقيمونه على هذا النحو؟ وذلك شيء بالغ الأهمية من أجل القضاء على المُحاباة أو التحيز العرقي الذي يُعرقل عملية إيصال تعليم عالي الجودة.

ما هي طرق التقييم البديلة التي تُطورها المديرية التعليمية لضمان تأثير حركتها نحو تعليم القراءة والكتابة المنصف، وكذلك تعليم وإتقان العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. سيُسعدني رؤية تحوّل نحو دعم أكبر لفرص التعليم المبنية على أساس المشروعات بكافة أرجاء المديرية التعليمية.

### أنظمة دعم مُتعددة المُستويات

إنه لأمر رائع تصور المعايير العالمية المُرسخة هنا والمُتبعة في كافة أرجاء المديرية التعليمية، وأنا قلق بشأن طريقة تفعيل الدعم والمُساءلة، وخصوصًا في حال وجود إجراءات يجب اتخاذها من أجل عمل التقييمات بوسائل المديرية التعليمية مثل خطة استيعاب المناهج الدراسية للمنطقة أو أداة مراقبة تعليم القراءة والكتابة المنصف.

## تعليم الطلاب المتعددين اللغات

إنني سعيد بالقواعد والتحديثات التي رسخناها هذا العام بالتزامن مع الخطة الإستراتيجية لمكتب التعليم المتعدد اللغات والمتعدد الثقافات (OMME) (الشرح 3). ومع ذلك، لا يزال تزايد أعداد الطلاب المتعددين اللغات (ML) بطيئاً بالرغم من وجود معلمين المعتمدين للغة الإنجليزية كلغة ثانية وبالرغم من تزويد الطلاب بالتعليم والوقت والتجمعات المناسبة، وذلك يُوحى بوجود مشكلة عميقة تتعلق بالفقر في تنوع المعلمين وكذلك افتقار الممارسات الفعالة في توظيف المعلمين والاحتفاظ بهم، وهو أمر بالغ الأهمية للطلاب المتعددين اللغات (ML) (مع أخذ قانون جاريتي في الاعتبار)، ومن المتوقع تفاقم ذلك القلق في السنوات المقبلة بتزايد الحاجة إلى تنوع لغوي بشكل يتناسب مع تنوع الطلاب.

يدعم تقييم مديرة المديرية التعليمية النمو في هذه الدائرة، وكذلك يوفر مُستجبات مُبشرة للطلاب المتعددين اللغات (ML) وكذلك الطلاب ذوي الهمم المتعددين اللغات (MLWD). إن التوسع الدائم فيما يتعلق بتنوع المعلمين وكذلك الاحتفاظ بهم أمر لازم، وذلك لدعم الحصول على ترخيص ومن خلال البرامج قيد التنفيذ عبر برامج تعليم/تدريب المعلمين في كافة أنحاء ولاية ماساتشوستس.

## التوسع في الاستعداد المُبكر للتعليم الجامعي والتعليم المهني الفني

ويُعتبر ذلك التقدم خطوة إيجابية لزيادة وصول الطلاب إلى تعليم عالي وكذلك مسارات مهنية في مرحلة مُقدمة من رحلة الطلاب التعليمية.

## حضور الطلاب/شؤون الطلاب

تتماشى سياسة الحضور المُنتحة مع الاتجاه نحو المُساواة وفهم الظروف الناتج عنها التغيب الدائم، علاوة على ذلك، عُيّن 9 في وظائف العدالة التصالحية وكذلك عُيّن مدير من أجل الدفع ببناء بنية تحتية لشؤون الطلاب. ومع قلق المديرية التعليمية من أن تُصبح "ثقيلة إلى أقصى درجة"، فمن المُبشر رؤية بعض نتائج المشروع على الطلاب المُتأثرين بصورة مُباشرة من ذلك الاستثمار (قرابة 900 طالب). وهذا يُسلط الضوء على الشفافية التي يجب اتباعها تجاه التوظيف فيما يتعلق بالبنية التحتية، فهناك إحياء بأن هذه الوظائف قد أُنشئت وعُيّن موظفين بها لغرض مُعين، ولكن لا يُعتبر ذلك بالضرورة علامة واضحة على نتائج قابلة للقياس أو علامة واضحة على تأثير الطلاب المُتوقعين. برجاء جعل ذلك جزءاً دائماً من عملية إنشاء وظيفة ما وتقييمها للمُضي قُدماً.

\*\*\***التعليقات العامة والمخاوف:** من المهم الاعتراف بأن المُصطلحات مثل "فعال" وغيرها من المُصطلحات المُستخدمة في متن هذا التقييم هي كلمات تتعلق بالسياق. "فعال" لمن؟ إن الكثير من طلاب المديرية التعليمية، ضمن نطاق واسع من الدائرة، يحرزون تقدماً كبيراً. ومن خلال النطاق الواسع للسكان الأكثر ضعفاً في المديرية التعليمية (BPS) ونتائجهم الأكاديمية، يجب

على الدائرة عمل الكثير (أقل مستوى من الفعالية). تُقر مديرة المديرية التعليمية بذلك، ويجب وضع ذلك في الحُساب. وفي خضم تفكيرنا في المزيد، يجب الاحتفال بتعيين كاي سيل، التي نأمل أن تُزيد ثبات إدارة تعليم ذوي الهمم الخاصة بنا، وكذلك نأمل منها خلق بيئات أقل تقييداً. ومع إن ذلك يُعتبر خطوة في الاتجاه الصحيح، إلا أن الشمول لا يزال محل اهتمام رئيسي، وهو أيضاً بحاجة كبيرة إلى النمو، وخصيصاً بسبب التحول السريع في القيادة. وبصورة أكثر شمولاً، بالرغم من الحركة الإيجابية (خاصة بالنسبة للمدارس التحويلية التي أزلت هذه الحالة) - ومع وجود نقص في عدد المعلمين في كافة أرجاء المديرية - إلا أنه من الصعب إدراك أن جميع الطلاب يتلقون تعليم المناهج الجيدة اللازمة للأداء الأكاديمي الصارم. على الرغم من إعجابنا بالتفاخر بجودة خطة المدرسة التي نوفرها - وهو ظاهر من خلال عملية المدارس الثانوية (الصفوف من 7-12) الخاصة بنا - إلا إنه يوجد تصوراً وفهماً من الأسر بأن جودة المناهج والتعليم تقتصر على عدد قليل من المدارس. علاوة على ذلك، يجب أن تؤدي نتائج الطلاب ومقاييس النجاح إلى تقليل تدريجي لفجوات الفرص والنجاح (وبشكل أكثر تحديد، للطلاب ذوي البشرة السوداء أو البنية وكذلك الطلاب ذوي الهمم والطلاب المتعددون اللغات)، والذي تطور خلال العام الدراسي 2.22-2.23 أو في الأعوام السابقة، وذلك وفقاً لنتائج نظام تقييم ماساتشوستس الشامل (MCAS) واختبارات أُخري. وبينما نتوقع رؤية انخفاض مُستمر في الالتحاق بمدارس المديرية، إلا أن ذلك بمثابة انعكاس لممارستنا التعليمية وخياراتنا التعليمية التي لا تُوهل الطلاب على النجاح بالشكل الكافي، مما يُجبر طلابنا على اللجوء إلى اختيارات أُخرى أفضل. ولاتزال هذه القضايا سبب قلق لنا. فبما أن هذه السنة هي السنة التأسيسية لمديرة مديريتنا التعليمية، أعترف بأن تلك الأنظمة والمجموعات والبروتوكولات الحديثة سُخرت من أجل إنتاج بيانات تُعرفنا بطريقة التقدم نحو النتائج التي نسعى إليها. وأخيراً، أنطلع إلى مراقبة الطريقة التي ستتعامل بها مديرة المديرية التعليمية مع تسمية التحيز التاريخي والمستمر في عملياته، وفرض المساءلة، وكذلك التحقيق في توسيع المكتب المركزي والبنية التحتية لمعرفة ما إذا كان يدعم حقاً المشاركة التحويلية والتقدم للطلاب.\*\*\*

## 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.

	بالغ التأثير
X	مؤثر
	متنامي
	محدود التأثير
	غير مؤثر

التعليقات:

### الهيكل التنظيمي

كان لإعادة هيكلة المديرية إلى نظام إقليمي نتائج جيدة كما هو واضح من بيانات قادة المدرسة، ومن الواضح أن المجتمعات المدرسية تتلقى دعمًا إقليميًّا، ولديها فهم أفضل للوظائف التي تدعم عملها. سيكون من الجيد رؤية مقاييس لمدى تأثير النموذج التنظيمي على التواصل ووقت الرد على مشكلات الآباء/الطلاب/الأسرة، ومع ذلك، أفاد أقل من 60% من قادة المدرسة أن مكتب المديرية يدعم احتياجات مدارسهم، وأفاد أقل من 50% أيضًا أن مكتب المديرية مسؤول عن توفير خدمات عالية الجودة

لمُجتمعات المدرسية والأسر. ومع أن ذلك بمثابة تطورًا عن إدارتنا السابقة، فإنه من المقلق أن قرابة نصف قادة المديرية لازالت غير مُؤمنة بدعم المكتب الرئيسي لاحتياجات مدارسهم أو أنه مسؤول عن المعايير العالية. ونأمل أن توسع هيكل الفريق الإقليمي سيُزيد تلك الإحصائيات في غضون السنوات المقبلة. هل كان ذلك الهيكل مُقترح من قادة مدرسة؟

## عقود العمل

ولعل الإنجاز الأكثر إثارة للإعجاب حتى الآن هو جعل جميع العقود العمل الثمانية عشر سارية، وهو بمثابة الضمان لموظفي وشركاء المديرية التعليمية لرواتبهم ومزاياهم وكذلك تجديد الثقة بالمديرية وفي قدرتها على أن تكون جيدة، وكذلك ضمان وجود نظام تنافسي للعمل. علاوة على ذلك، قد يُساعد ذلك الأسر على استعادة الإيمان والثقة بأن المديرية التي توفى بالتزاماتها تجاه موظفيها، ستوفى بالتزاماتها تجاه الأسر التي تخدمها. وأخيرًا، بما أن العقود سارية، فسيكون أسهل فيما بعد التفاوض بشأن بنود جديدة في المُستقبل، وكذلك إجراء محادثات مهمة حول طرق جعل أنفسنا وكذلك أرباب العمل لدينا أكثر عرضة للمساءلة (كان عقد شركة "ترانسديف" خير مثال على ذلك) من خلال التركيز على احتياجات الطلاب.

## مرافق المدرسة والمديرية/ سلامة المدرسة

إن تقييم حالة المرافق ودراسة التصميم أمران ضروريان للاستمرار في التطور في خطة المرافق طويلة الأجل، وخصوصًا فيما يتعلق بالتحول (preK-6/7-12) في المديرية، ومن الضروري استخدام المعلومات المُستخرجة من هذه الدراسة كمؤشر للفرص، وكذلك مؤشر لأداء وسيلة تخطيط المُساواة العرقية للتأكد من أن المُجتمعات الأكثر تأثرًا هي ذاتها الأولى في تلقي الدعم. نحن أيضًا بحاجة إلى خطة رئيسية تفصيلية للمرافق (ديسمبر 2023)، ولكننا نريد أن نوضح أن تلك الخطة تتضمن المعرفة المُجتمعية المُشتركة والمُدخلات وما يُمكنهم من اتخاذ القرار.

مما لا شك فيه، فإن سلامة المدارس مُرتبطة بصورة وثيقة بوجود مرافق ذات جودة وأمنة، مما يلغي الاهتمام بالأدوات النفسية الضارة مثل أجهزة الكشف عن المعادن، التي تهدد السلامة والصحة النفسية وكذلك تُهدد جودة التعليم. وإنني أُنثي على فتح مكتب لإدارة الطوارئ والالتزام بتدريب السلامة المُتخصص مع ممارسات الصدمات المستتيرة. سأرغب في المزيد من الوضوح حول طريقة عمل اخصائيين السلامة ومنسقي الاتصال المجتمعي من خلال نموذج الدعم الإقليمي للتعاون والتواصل بصورة فعالة مع مُتخصص المشاركة العائلية ومُتخصص العدالة التصالحية والأخصائي الاجتماعي للمنطقة المُخصص لكل منطقة مدرسية، وكيف سيتداخل ذلك مع اجتماعات الآباء / مجالس موقع المدرسة التي من المُفترض أن تستضيفه المدارس؟ وكما أشرنا أعلاه، فإن إنشاء العديد من الوظائف الإدارة فقط يُبرز الحاجة إلى تواصل أكثر فعالية وشفافية. وقد يتصدى متخصص الاتصالات الداخلية لذلك.



يشكل عام، فإن مرافق المدرسة في أرجاء المديرية قديمة وبحاجة إلى الكثير من الاهتمام والإصلاح حتى يستطيع الطلاب التركيز على التعليم، خاصة ونحن نتصدى للغياب الدائم. إنني أشيد بالدعم التعليمي والاجتماعي والعاطفي التي قدمناه في مكانه. في الوقت ذاته، فإنني مُدرك كل الإدراك للاقترب أزمة مالية، ومازلت مُتوجس بشأن الخطر الذي يُهدد دعم مُجتمع المدرسة وكذلك الدعم العائلي في حال عدم قُدرة ميزانيتنا تحمل ذلك. إنها الأزمة الكُبرى حتى الآن ولديها رؤية كبيرة، ولكنها يعوزها الوضوح وكذلك التفاصيل المُتعلقة بترجمة النفقات إلى نجاح الطالب (مثال: خدمات الطلاب وما إلى ذلك) ...

## النقل

كان التفاوض في هذا العقد مع شركة "ترانسديف" أمرًا بالغ الأهمية، فهو يتطلب من المديرية التعليمية أن تُبين الأنظمة التي احتاجت إليها لبناء مُراقبة فعالة وكذلك المُساءلة عن الالتزام في الوصول في الوقت المُحدد. أحرزنا تقدمًا في المُساءلة عن الالتزام في الوصول في الوقت المُحدد وتوظيف وتعيين السائقين، ولكننا ما زلنا بحاجة إلى تحسين الحوافز لمُراقبي الحافلات وزيادة عددهم. كان الخط الساخن للنقل إضافة مُمتازة لتحسين التواصل المُباشر لجميع الأسر، وخصوصًا للأسر التي لديها أطفال من ذوي الهمم.

### 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

مواءمة أهداف مديرة المديرية التعليمية:

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

	بالغ التأثير	
	مؤثر	
X	متنامي	
	محدود التأثير	
	غير مؤثر	

التعليقات:

#### التواصل مع الأسر والخط الساخن للمديرية التعليمية

أوضحت الإحصائيات بوضوح الالتزام بالتطور وكذلك استجابتنا لاحتياجات الأسرة. وهذه المبادرة رائعة في أنها جعلت الأسر تشعر حاليًا بشكل دائم بوجود شخص يُمكنهم التحدث معه من أجل التصدي لمشكلاتهم، وكذلك تلقي تعليقات منهم على مشاكلهم، ويقوم بذلك طاقم عمل مُتنوع يدعم تنوع المديرية اللوجيستي والثقافي، وسيكون من الرائع لإحراز مزيد من التقدم تلقي معلومات حول رضا المُجتمع بالخط الساخن، وخصوصًا أثناء الأوقات الحرجة أثناء السنة الدراسية (على سبيل المثال، الالتحاق بالامتحانات المدرسية، وما إلى ذلك).

## تعزيز الإنصاف والأسرة وتطور المجتمع ومجالس المدرسة

كانت التواصل مع الأسر خلال السنة الماضية مُضطربًا، ولكنه في النهج الصائب. كانت مديرة المديرية التعليمية مُهتمة اهتمامًا كبيرًا بالاجتماع بمُجتمعات المدرسة وكذلك بالتواصل مع الأسر بصورة مُباشرة في الفعاليات المُتنوعة للمديرية (ومن خلال المجموعات التي يقودها الآباء)، وخلق فرص لهم للتفاعل بصورة مُباشرة ولطرح الأسئلة، ويُبين ذلك انفتاح على ردود الأفعال ويُبين كذلك تشجيع الآباء على التفاعل، وهو دليل أيضًا على الالتزام بالتنظير الذي تحتاجه المديرية بشدة. أعطت أيضًا مديرة المديرية التعليمية بعض الإرشادات حول الطريقة التي قد تُساعد مجالس المدرسة على تطوير مُشاركة المُجتمع بالاستناد إلى منظمات مُختلفة (على سبيل المثال المنظمات التي لا تهدف إلى الربح ومُبادرات المُقاطعات والأعمال البسيطة، وما إلى ذلك) لدعم مُشاركة الطلاب من خلال فرص التوظيف / المسارات المهنية. يُعتبر التزامها بمثل هذه الممارسات، بالتزامن مع شفافتها تجاه إعادة توطيد الثقة، أمرًا ضروريًا للحفاظ على العلاقات واستقرارها بداخل المديرية. ومع ذلك، حدثت العديد من المواقف هذه السنة أشارت إلى أن الطريق طويل لاستعادة الثقة وبناء علاقات عادلة مع المُجتمعات.

ظهر اهتمام كبير بتطوير المُجتمع من خلال تعاملنا مع عمليات دمج المدارس. أفادت مُجتمعات مُختلفة أن المديرية التعليمية لا تتبنى طريقة "المشاركة الحقيقية"، بل تستخدم نهجًا يُركز على المُجتمع بداية من نشأة الأفكار وتمكينهم من اتخاذ القرارات من خلال العمليات بطريقة مُنصفة (ويتضمن ذلك التناقضات في فهم واستخدام وسائل التخطيط للمساواة العرقية)، وتعرض القرارات التي يبدو أنها مُتخذة بالفعل وكذلك اجتماعات المُجتمع "للموافقة أو الرفض" أو فرص "البيع" على المديرية التعليمية لاتخاذ القرار. ويُسمع في هذه المرحلة لآراء المُجتمع، ولكنها لا تُجمع في مرحلة تالية، ولا تؤثر أيضًا على القرار النهائي. وغالبًا ما يُعاد جدولة الاجتماعات، وغالبًا ما تكون مُتابعة مُمثلو المديرية ضعيفة. اعترف بأن هذه السنة شهدت تطورًا، ولكن يوجد العديد من الحالات خلال العام 2022-2023 التي أعادت تمثيل نهج المشاركة الحقيقية الفاشلة المدموجة مع التواصل العشوائي (مثل على ذلك تصرفات أوبراينت وشو وتايلور وما إلى ذلك).

### 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

أهداف مديرة المديرية التعليمية:

- زيادة طرق المساءلة لكل من المكتب المركزي ومدارسنا

بالغ التأثير	
مؤثر	
متنامي	X
محدود التأثير	
غير مؤثر	

التعليقات:

الفريق وهياكل الاجتماع

يجب إجراء تقييم عملية التواصل الداخلي للمكتب الرئيسي وفي المديرية في 2023-2024 (أتوقع أن يحدث ذلك). يجب أن نرى نمو في البيانات المتعلقة بالمساءلة ودعم قادة المدرسة الفرديين والمُجتمعات (المُوضح في المعيار 2). إن البيانات التي تدعم توطيد معايير صارمة وكذلك المُتعلقة بخطة جودة مدرسة مُشجعة. سيُثير فضولي عمل مسح لقادة المدرسة من المجموعة نفسها

لمعرفة المعوقات التي واجهتم، وكانت بمثابة أكبر تهديد لتوطيد معايير عالية وكذلك كفاءة ثقافية داخل النظم البيئية المدرسية الخاصة بكل منهم.

### عقد قائد المدرسة

لا توجد تعليقات هنا. لقد أخذت مديرة مديرتنا التعليمية خطوات إيجابية وحقق ذلك تأييدًا كبيرًا من مُجتمع قادة المدارس فيما يتعلق بخطط المدرسة. يتوجب علينا أيضًا إنشاء مجموعات دعم لقائد المدرسة، وخصوصًا لقادة لمدرستنا من خلفيات عنصرية وعرقية غير ممثلة بشكل كافي، بحيث يكون هناك إحساس أكبر بالاتصال والتواصل والدعم الداخلي في جميع أنحاء المديرية.

### التوقعات الواضحة والتدريب والتطوير المهني

من الضروري مراجعة البيانات المتعلقة بظهور مدى فعالية التطوير المهني وليس فقط توقعات واضحة، بل أيضًا طرق واضحة من الدعم. بالرغم من أن النموذج الإقليمي المُقترح الجديد وكذلك الفرق يجدر بها أن تكون مُفيدة في تنفيذ ذلك ودعمه بمرونة، إلا أنه يوجد تساؤلات عما إذا كنا نُنفذ إجراءات الاستجابة الثقافية بسلاسة وحرفية أم لا (على سبيل المثال، مدى فعالية التطوير المهني، وكيف تعلم المسؤولون ودُعموا وتطوروا منه؟). علاوة على ذلك، كيف تتوي المديرية دعم التطوير المهني الدائم لموظفي التعلم الاجتماعي والعاطفي؟

### التواصل الداخلي

لا توجد تعليقات هنا. توضح الأمثلة المذكورة أعلاه، مثل خط الدعم والتوصيات التي أصدرها مجلس مدارس المُدن الكبرى (CGCS) عملية داخلية منظمة تركز على أدوار واضحة للمناصب والمسائلة، وتولُّدها. لا يزال ذلك طور التطوير. ومع ذلك، وكما أشارت مديرة المديرية التعليمية، فإن الأمر يتعلق بالتنفيذ وكيف ستسمح المنطقة بالمرونة المطلوبة على مستوى المدرسة الفردية ومع كل قائد.

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

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

التقييم التربوي فقط: التقييمات القياسية

(ضع "X" أمام مربع التقييم المناسب لكل معيار)

مثالي	بارع	يحتاج للتحسين	غير مُرضٍ
	X		
	X		
	X		
	X		

## خطة تطوير الموظفين (EDP)

توضيح ووصف 2-3 نطاقات قوة و2-3 نطاقات لنمو مستمر مبني على الفئات المذكورة أعلاه بالإضافة إلى طريقة وصولك إلى تلك النطاقات

نطاقات النمو المستمر	نطاقات القوة
<p>التركيز على تنوع ومساءلة المعلمين لضمان أن وجود منهج سليم والقيادة التعليمية ودعم التعلم الاجتماعي والعاطفي وكذلك فرص التوجيه المهني في جميع الفصول. وفي حال عدم حدوث ذلك، لقيادة المدارس السلطة لإجراء تغييرات من أجل خدمة تعليم الطلاب بصورة أفضل، وكذلك للوصول إلى نتائج أفضل. إن تعليم القراءة والكتابة العام وتعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أمراً بالغ الأهمية للتحسين.</p>	<p>جعل عقود عمال المديرية التعليمية الحالية، مما قد يُحسن الروح المعنوية والاحترام والثقة بالنفس لدى موظفي المديرية أثناء تأدية عملهم. وقد يدعم ذلك أيضاً التوظيف والاحتفاظ بالموظفين بداخل المديرية مما يزيد الاستقرار بداخلها.</p>
<p>إن تقييم البيانات بُناءً على فعالية البرامج الكلية والجُزئية، وخصوصاً تلك التي تتطوي على تفاعل مباشر مع الأسر، هو بغرض ضمان تأييد المديرية والقدرة على التكيف. يتضمن ذلك تطور نموذج التنوع للمشاركة المجتمعية الحقيقية التي تتضمن أن يكون بيد المجتمع سلطات اتخاذ القرار.</p>	<p>يقوم نموذج الدعم الإقليمي بالتزويد بنهج شخصي/مُخصص لدعم مجتمعات المدرسة الفردية، مع توفير المرونة للتكيف مع احتياجات المدرسة بمُجرد ظهورها.</p>
<p>التسمية الواضحة لأماكن وجود تحيزات نظامية، وتوفير إرشاد واضح عن طريقة تسخير أدوات المديرية (على سبيل المثال REPT) وكيف تعطي كل مبادرة الأولوية لسكاننا الأكثر ضعفاً (نهج العالمية المستهدفة).</p>	<p>ترسيخ ثقافة توقعات عالية وتعليقات حيوية في كافة أرجاء المديرية على مُرسخة على أساس أدبيات القيادة التعليمية عالية الجودة وتعليم القراءة والكتابة/اللغة ذات التركيز على مبدأ الإنصاف. يدعم ذلك رؤية لجنة المدرسة ويتمشى معها.</p>