

تقييم أداء المشرفة  
(تم تعديله لمشرفة مدارس بوسطن العامة)

الملفات المرجعية:

[التقييم الذاتي للمشرفة Skipper للعام الدراسي SY 2022-23](#)  
[التقييم الذاتي للمشرفة Skipper للعام الدراسي SY 2022-2023](#)  
[مجالات تركيز المشرفة Skipper للعام الدراسي SY 2022-23](#)  
[نموذج تقييم DESE](#)

الاسم:	المشرفة Mary Skipper
تاريخ اكتمال التقرير:	18 أغسطس، 2023
اكتُمِل بواسطة:	Brandon Cardet-Hernandez، عضو لجنة مدارس بوسطن
نوع خطة المعلم	تقييم المشرفة، للعام الدراسي SY 2022-2023

التعريفات

التقييمات

فعال للغاية (مثالي)	تجاوز الأداء التوقعات بكثير بسبب الجودة العالية بشكل استثنائي للعمل المنجز في جميع المجالات الأساسية للمهمة، مما أدى إلى الحصول على جودة شاملة وفائقة للعمل؛ وإما 1) تضمنت إكمال هدف أو مشروع رئيسي، أو 2) قدمت مساهمة استثنائية أو فريدة لدعم أهداف الوحدة أو القسم أو المنطقة. يُمكن الحصول على هذا التصنيف من قبل أي موظف على الرغم من أنه نادرًا ما يتم إعطاؤه.
فعال (بارع)	تجاوز الأداء التوقعات باستمرار في جميع المجالات الأساسية للمهمة، وكانت الجودة العامة للعمل ممتازة. تم تحقيق الأهداف السنوية.
قيد التطوير (بارع)	لبى الأداء باستمرار التوقعات في جميع المجالات الأساسية للمهمة، وربما تجاوز التوقعات في بعض الأحيان، وكانت جودة العمل بشكل عام جيدة جدًا. تم تحقيق الأهداف السنوية الأكثر أهمية.
الحد الأدنى من الفعالية (يحتاج إلى تحسين)	لم يلب الأداء التوقعات باستمرار - فشل الأداء في تلبية التوقعات في مجال واحد أو أكثر من المجالات الأساسية للمهمة، و/أو لم يتم استيفاء واحد أو أكثر من الأهداف الأكثر أهمية. يجب إرفاق خطة تطوير مهني لتحسين الأداء، بما في ذلك الجداول الزمنية، ومراقبتها لقياس التقدم.
غير فعال (غير مُرضٍ)	كان الأداء باستمرار أقل من التوقعات في معظم المجالات الأساسية للمهمة، و/أو لم يتم إحراز تقدم معقول نحو الأهداف الحاسمة. هناك حاجة إلى تحسين كبير في مجال واحد أو أكثر من المجالات المهمة. يجب تحديد خطة لتصحيح الأداء، بما في ذلك الجداول الزمنية، ومراقبتها لقياس التقدم.

## المعيار الأول: القيادة التعليمية

يشجع قائد التعليم على التعلم والنمو لجميع الطلاب ونجاح جميع الموظفين من خلال تنمية رؤية مشتركة تجعل التدريس والتعلم القوي هو المحور المركزي للتعليم.

مجالات التركيز المحددة:

- 1-أ) المنهج
- 1-د) التقييم
- 1-هـ) اتخاذ القرار المستنير بالبيانات
- 1-و) تعلم الطالب
- 1-أ) المنهج
- 1-ب) التعليمات
- 1-ج) الاختبار
- 1-د) التقييم
- 1-هـ) اتخاذ القرار المستنير بالبيانات
- 1-و) تعلم الطالب

مواصفة هدف المشرفة:

- تحديد الأولويات وتسريع الأداء الأكاديمي
- تعزيز الوصول إلى التعلم الاجتماعي العاطفي
- زيادة المساءلة لكل من المكتب المركزي ومدارسنا

التقييم:

فعال للغاية	
فعال	
قيد التطور	X
حقق الحد الأدنى من الفعالية	
غير فعال	

التعليقات:

- تحديد الأولويات وتسريع الأداء الأكاديمي
  - لم يتم تزويده ببيانات تتعلق بـ: الأداء الأكاديمي المتسارع؛
  - سلطت المشرفة الضوء على سلسلة من التغييرات البرنامجية والهيكلية المثيرة القائمة، كما سلط الضوء على الأولويات التي من شأنها زيادة النتائج
  - لا يزال إصلاح التعليم الخاص غامضًا ونظريًا. نود رؤية جدول زمني واضح لتنفيذه مع تاريخ انتهاء للإصلاح. سيكون من المفيد فهم التأثيرات على الإصلاح مركزيًا (القبول، والعمال المتجولون، وما إلى ذلك) ومحليًا (توقعات البرمجة اليومية على مستوى المدرسة). من الجميل أن نرى فرق التخطيط والمحادثات والتخطيط على مستوى المدرسة التي تحرك النظام نحو الدمج.
  - لا يزال إصلاح MLL غير واضح وبدون نتائج واضحة. ما هي أهدافنا للتوسع والإصلاح الكمي؟ كيف نصل إلى هناك؟
- تعزيز الوصول إلى التعلم الاجتماعي العاطفي

- هناك أولوية واضحة لمواصلة زيادة الدعم الاجتماعي والعاطفي (SEL) ودعم الصحة العقلية
- تظهر الأولوية لمعالجة مخاوف الحضور
- زيادة المساءلة لكل من المكتب المركزي ومدارسنا
- تبدو عملية إعادة التنظيم بمثابة فرصة مثيرة لمواصلة تعزيز المساءلة

### المعيار الثاني: الإدارة والعمليات

تعزيز التعلم والنمو لجميع الطلاب ونجاح جميع الموظفين من خلال ضمان بيئة تعليمية آمنة وفعالة ومؤثرة، باستخدام الموارد لتنفيذ إنشاء المناهج المناسبة واستقدام الموظفين والجدولة الملائمة.

- 2-أ) البيئة
- 2-ب) إدارة/تطوير الموارد البشرية
- 2-ج) الجدولة ونظم المعلومات الإدارية
- 2-د) لوائح الأخلاقيات والسياسات
- 2-هـ) النظم المالية العامة

مواصفة هدف المشرفة:

- تحسين الاتصال الداخلي والخارجي مع العائلات والموظفين
- تبسيط العمليات وضمان سلامة الطلاب

	فعال للغاية	
	فعال	
	قيد التطور	
X	حقق الحد الأدنى من الفعالية	
	غير فعال	

التعليقات:

مواصفة هدف المشرفة:

- تحسين الاتصال الداخلي والخارجي مع العائلات والموظفين
  - في مناسبات متعددة، كان لدينا موظفون يأتون إلى اجتماعات لجنة المدارس لمشاركة الشكاوى حول عدم دفع رواتبهم وبقاء المشكلة دون حل.
  - كانت هناك لحظات متعددة هذا العام واجهنا فيها مشكلة، وتم تسمية العطل، ثم عادت المشكلة دون إجراء تحسينات هيكلية كبيرة لمعالجتها.
  - لقد بدأنا هذا العام بفجوات كبيرة في التوظيف ولم نشعر بأي إلحاح على الإطلاق لمشاركة تلك المعلومات مع العائلات، في ظل الأزمة، أو الابتكار في السياسة التي من شأنها أن تسمح للعائلات باتخاذ القرارات لأنفسهم ولأطفالهم بهذه المعلومات. لقد وجدت هذا صعب الفهم.

- هذا العام، عندما تم اقتراح تغييرات على استخدام المباني، ظل عدم الوضوح على أرض الواقع حول ما يحدث مثيرًا للدهشة. تم تشجيع الفريق على تقديم خارطة طريق للمشاركة، والتي لم تكن موجودة عند إطلاق المقترحات.
- تبسيط العمليات وضمان سلامة الطلاب
  - لدينا أزمة خطيرة مع الطلاب في جميع أنحاء المدينة في الفصول الدراسية دون معلمين معتمدين أو ثابتين. أعتقد أن الفريق كان يفكر إلى الإلحاح والابتكار في معالجة هذا الأمر. إن هذا الوقت من عدم الاتساق في التوظيف لا يضر بالنمو الأكاديمي فحسب، بل أيضًا بسلامة المدرسة وثقافتها.
  - يُعد تحديث عقود العمل خبرًا جيدًا وكلمة صعبة وكان يمثل أولوية واضحة.
  - إن فهم FCA ودراسة التصميم القادمة أمر واعد بشكل لا يصدق بينما نواصل مناقشة الخطة الرئيسية. نقدر قيادتك في تحديد مدى تعقيد حجمنا الحالي والقرارات الصعبة الضرورية لضمان وجود الطلاب في الفصول الدراسية بممارسات تعليمية سليمة.

### المعيار الثالث: مشاركة الأسرة والمجتمع

يُعزز التعلم والنمو لجميع الطلاب ونجاح جميع الموظفين من خلال إنشاء شراكات فعالة مع العائلات ومنظمات المجتمع وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يدعمون مهمة المدرسة والمنطقة.

- 3-أ) المشاركة
- 3-ب) تقاسم المسؤولية
- 3-ج) الاتصالات
- 3-د) اهتمامات الأسرة

مواصفة هدف المشرفة:

- تطوير الممارسات الأصيلة للمشاركة الأسرية والمجتمعية
- تحسين الاتصال الداخلي والخارجي مع العائلات والموظفين

	فعال للغاية	
	فعال	
	قيد التطور	
X	حقق الحد الأدنى من الفعالية	
	غير فعال	

### التعليقات:

أعتقد أن أنظمة معتقدات المشرفة تتماشى بشدة مع النتائج التي نود رؤيتها.

- تطوير الممارسات الأصيلة للمشاركة الأسرية والمجتمعية
  - إننا نكافح هنا. في قضايا المشاركة المجتمعية، نواصل طرح الخطط والسياسات والأولويات دون خطة مشاركة مصممة بشكل عكسي. في بعض الأحيان، نبدأ "المشاركة" دون جدول زمني لانتهاء هذه المشاركة، وما إلى ذلك - كما أننا نحتاج إلى تخطيط وتواصل أكثر إحكامًا. يجب أن يكون هناك نموذج للمشاركة حول المقترحات والسياسات الجديدة.
  - تستمر نسختنا/تواصلنا مع العائلات في الاعتماد على الإفراط في استخدام الابتذال والمختصرات والمصطلحات. لن

- نصل أبدأ إلى المشاركة الحقيقية إذا وصلنا التحدث بطريقة مشفرة أو بيروقراطية.
- يُعد خط مساعدة BPS ورقة رابحة.
- لا تزال المشاركة في عملية اختيار المدرسة غير واضحة ومعزولة - وهي فرصة محورية لتحديد المسار.

تحسين الاتصال الداخلي والخارجي مع العائلات والموظفين

#### المعيار الرابع: الثقافة المهنية

يُعزز النجاح لجميع الطلاب من خلال رعاية والحفاظ على ثقافة المدرسة من الممارسة العاكسة والتوقعات العالية والتعلم المستمر للموظفين.

- 4-أ) الالتزام بالمعايير العالية
- 4-ب) الكفاءة الثقافية
- 4-ج) الاتصالات
- 4-د) التعلم المستمر

مواعمة هدف المشرفة:

- زيادة المساءلة لكل من المكتب المركزي ومدارسنا

فعال للغاية	
فعال	
قيد التطور	X
حقق الحد الأدنى من الفعالية	
غير فعال	

التعليقات:

التصنيف العام (يعتبر التقدم نحو الأهداف وفئات الأداء)

فعال للغاية (مثالي)	
فعال (بارع)	
قيد التطوير (بارع)	X
الحد الأدنى من الفعالية (يحتاج إلى تحسين)	
غير فعال (غير مُرضٍ)	

ED EVAL فقط: التصنيفات القياسية  
(ضع علامة "X" في مربع التصنيف المناسب لكل معيار)

	U	NI	P	ل
المعيار الأول: القيادة التعليمية			X	
المعيار الثاني: الإدارة والعمليات		X		
المعيار الثالث: مشاركة الأسرة والمجتمع		X		
المعيار الرابع: الثقافة المهنية			X	

### خطة تطوير الموظفين (EDP)

حدد وصّف اثنين إلى ثلاثة من مجالات القوة واثنين إلى ثلاثة من مناطق النمو المستمر بناءً على الفئات المذكورة أعلاه، بالإضافة إلى كيفية وصولك إلى هذه المجالات.

مجالات النمو المستمر	مجالات القوة
التواصل مع أصحاب المصلحة من خلال تخطيط المشاركة الحقيقية	القيادة التنظيمية: إعادة تقديم الهيكل الإقليمي
الإدارة والعمليات لتحقيق قدر أكبر من التماسك التنظيمي وتحقيق القيم، وإصلاح التعليم الخاص، والتخطيط الرئيسي، وما إلى ذلك.	القيم - توضح بوضوح السبب وتحتفي بالنجاح وتمتلك الأخطاء
التركيز على الأداء الضعيف مع خطة لتقديم وبناء خبرات عالية الجودة	