

إلى: لجنة المدارس
من: المشرفة Mary Skipper
التاريخ: 26 يوليو 2023
رد على: التقييم الذاتي

سأقدم هذا المساء تقييمي الذاتي للجنة المدارس.

إن العودة للعمل كمشرفة لمدارس بوسطن العامة هي شرف لا يصدق. أقول بانتظام لفريقي إنه أمامنا فرصة واحدة في العمر للمساعدة في تحويل منطقتنا إلى نظام مستدام عالي الأداء يخدم حقًا كل طالب من طلابنا البالغ عددهم 48,000 طالب.

خلال الأشهر العشرة الماضية منذ أن أصبحت مشرفة، تعلمت و عرفت الكثير عن BPS. ساهم كلٌ من خطة التحسين النظامي ((SIP)، وتقارير مجلس مدارس المدينة الكبرى، ومراجعة بيانات EY، والزيارات المدرسية، والاجتماعات مع الطلاب، والأسر، والموظفين، والشركاء في مساعدتنا على فهم الإجراءات المؤتية لثمارها وأيها قيد التقدم وما الذي علينا تغييره.

أعلم أن اتجاه المديرين الجدد وتوقعهم هو غالبًا التخلي عما تم القيام به سابقًا ورسم مسار جديد تمامًا يمكنهم تسميته بمسارهم الخاص. لم يكن هذا أسلوبًا في العمل قط. أعتقد أنه تم إنجاز الكثير من العمل الجيد في BPS على مر السنين تحت قيادة بعض القادة الموهوبين للغاية. أسلوبه هو تقييم كل ما هو؛ مُحدّد وناجح استراتيجيًا؛ مستجيب إلى تجارب أولئك الذين يعملون في النظام ويخدمهم النظام؛ ثم الإضافة عليه لضمان أن الأساس قوي ويمكن أن يدعم كل جديد.

في العام الماضي، عملت على إجراء هذا التقييم مع إجراء تحسينات نشطة وإعطاء الأولوية لإعادة بناء أساس قوي من خلال إنشاء وتعزيز الأنظمة والهياكل الهامة. كما قلت مرارًا وتكرارًا، أو من تمامًا أيضًا أن هذا العمل يتم على أفضل وجه كعمل جماعي، وبالتالي كان تركيزي الآخر هو تعيين فريق قوي ومتنوع وذوي خبرة، حيث أن العديد منهم قد عمل أو يعمل حاليًا في BPS حتى نتمكن من الحفاظ على الزخم وإنشاء التحسينات والأنظمة الدائمة التي تحتاجها منطقتنا ويريدها ويستحقها طلابنا وعائلاتنا وموظفونا.

أود أن أوضح أنه لا يزال هناك قدر هائل من العمل الذي ينتظرنا وبعض القرارات الصعبة للغاية التي تم تأجيل اتخاذها لعقود. أعتقد أن التحول الجريء ممكن ومطلوب في BPS للانتقال من منطقة تم بناؤها بقصد الفصل وإدامة النتائج المتباينة إلى منطقة تخدم حقًا جميع الأطفال بغض النظر عن منطقة السكن أو العرق أو الثقافة أو اللغة المنطوقة أو الإعاقة. للقيام بهذا العمل العميق والصعب، علينا الاحتفاء بالتقدم الذي نحققه على طول الطريق، ولكننا لن نؤلي جهدًا أبدًا في سبيل تحقيق هذه الرؤية لطلابنا وعائلاتنا، في الحاضر والمستقبل.

أثناء قيامنا ببناء الأنظمة التأسيسية التي سنحتاجها، يجب أن نظهر كل عام تقدمًا ملموسًا نحو أهدافنا والأدلة على أن الأنظمة التي نقوم بإنشائها وتعزيزها ستؤدي إلى نتائج طلابية إيجابية، خاصة للطلاب الأكثر حرمانًا - الطلاب السود والطلاب ذوو الإعاقة والمتعلمون متعددي اللغات من ذوي الإعاقات وبدون إعاقات.

يجب أن يكون التقدم في عملنا ونتائج الطلاب الملموسة هو مقياس النجاح بالنسبة لي وفريقي ومنطقتنا. إليكم بضع أمثلة سريعة على نوع التقدم الذي نراقبه وأشاركم معكم:



1. يُعد توفير وسائل نقل آمنة وموثوقة وفي الوقت المحدد أمراً بالغ الأهمية لضمان وصول طلابنا إلى تعليمهم. سوف ندخل العام الدراسي 2023-2024 في مكان مختلف تماماً عما كنا عليه قبل عام. إن المنطقة مجهزة بالكامل بسائقي الحافلات ولديها سائقون إضافيون في قائمة الانتظار والذين سيكملون التدريب حتى نبدأ العام الدراسي جاهزين لتحقيق أهداف النقل لدينا. لدينا عقد جديد مع Transdev يبني على التقدم الذي أحرزناه مع هذا البائع وللمرة الأولى لدينا حوافز وعقوبات مالية تتماشى مع أهداف النقل لدينا من خلال عقد الحافلات الخاص بنا. لقد أعدنا تصميم النظام بحيث يكون لكل حافلة جهاز عرض واحد على الأقل، ونواصل إحراز تقدم كبير في توظيف مراقبي الحافلات حتى لا تواجه أسر طلاب التعليم الخاص الاضطرابات التي حدثت في العام الماضي. بالنظر إلى البيانات من العام الماضي، كنظام قمنا بتحسين الأداء في الوقت المحدد (OTP) وحلنا نسبة أكبر من بيانات GPS المفقودة مع تقدم العام. على الرغم من أننا انتهينا من العام دون 95% OTP الموجود في خطة التحسين النظامي (SIP)، فقد أجرينا تحسينات تشغيلية كبيرة لتحسين الأداء في الوقت المحدد كل شهر، وضمان تغطية جميع المسارات على أساس يومي، وتزويد العائلات باتصالات في الوقت الفعلي حول أي تأخير أو تحديات في الخدمة من خلال الخط الساخن للنقل لدينا والذي يضم موظفين متعددي اللغات لخدمة عائلاتنا.

2. يُعد الحفاظ على عقود العمل والرواتب التنافسية والحالية أمراً بالغ الأهمية لبناء فريق عمل موهوب ومتنوع يرى BPS كمكان للعمل والتطوير والتقدم في خدمة طلابنا وعائلاتنا. جميع عقود العمل الثمانية عشر المبرمة مع نقابائنا كانت معلقة، بعضها يصل إلى 3 سنوات. ننتهي هذا العام مع جميع العقود الثمانية عشر التي تم تسويتها. نحن نواصل بناء علاقات قوية وتعاون مع نقابائنا للقيام بالعمل الحاسم المطلوب في المستقبل لـ BPS. يمثل كل اتحاد من هذه النقابات الموظفين الذين عملوا جنباً إلى جنب مع قادة مدرستنا بلا كلل خلال فترة الجائحة، وفعلوا كل ما هو مطلوب لطلابنا وعائلاتنا. عندما لا يتم تحديث العقود، خاصة على مدى عدة سنوات، لا يشعر الموظفون بالاحترام أو التقدير. قمنا أيضاً بإعادة هيكلة عقد قائد المدرسة الذي لم يتم تحديثه منذ سبع سنوات وبالتعاون مع قادة المدارس قمنا ببناء ما أعتقد أنه أحد أكثر عقود قادة المدارس تنافسية في ماساتشوستس. إن العقد متجذر في الإيمان العميق بمدى أهمية جوهر قائد المدرسة الموهوب القوي في تحويل منطقتنا. لدينا الآن جدول عمل يسمح لنا كل عام بالتركيز على المفاوضات عبر عدة وحدات في وقت واحد والحفاظ على المنافسة في منطقتنا ومكاناً يشعر فيه الموظفون بالتقدير.

3. نحن نحقق تقدماً في رؤيتنا وخططنا أن تكون كل مدرسة من مدارس بوسطن العامة شاملة ويمكن أن تقدم سلسلة متصلة من الخدمات لجميع الطلاب لتلبية احتياجاتهم. يعني التعليم الشامل في BPS أننا نعمل على زيادة الوصول إلى فرص تعلم اللغة الأم للمتعلمين متعددي اللغات وزيادة الوصول إلى البيانات الأقل تقييداً للطلاب ذوي الإعاقة، بما في ذلك أولئك الذين يتحدثون بلغات متعددة.

- a. يتلقى المزيد من المتعلمين متعددي اللغات الخدمات التي يحق لهم الحصول عليها مقارنة بالسنوات السابقة، وبينما لا يزال أمامنا قدر كبير من العمل الذي يتعين علينا القيام به، لدينا أعلى نسبة مئوية حتى الآن كجزء من اتفاقية وزارة العدل الخاصة بنا والتي تضم المتعلمين متعددي اللغات الذين يتلقون الخدمات المناسبة. لقد ازداد عددها من 89% يتلقون المقدار المناسب من تعليم اللغة الإنجليزية المطلوب إلى 94% من المتعلمين متعددي اللغات الذين يتلقون المقدار المناسب من تعليم اللغة الإنجليزية المطلوب. نحن بصدد توسيع نطاق التعليم ثنائي اللغة والوصول إلى اللغة الأم والعمل على تنفيذ الخطة الإستراتيجية لمكتب OMME.
- b. في العام الماضي، عملنا مع مجموعة مكونة من أكثر من 22 مدرسة لتشكيل فرق تخطيط الدمج الخاصة بهم أثناء بدء العمل على تحويل مدارسهم لدعم الممارسات الشاملة. من خلال أخذ الدروس المستفادة من هذا العام، فإننا نعمل بنشاط على خطة التعليم الشامل الخاصة بنا والتي تتضمن العديد من التوصيات من تقرير مجلس مدرسة المدينة العظيمة (CGCS) وسيتم تقديمها في أغسطس كجزء من SIP الخاص بنا. في العام الدراسي 2023-2024، نطلب من جميع المدارس أن يكون لديها فرق تخطيط الدمج الخاصة بهم وتشغيلها حتى تتمكن من نشر الشمول حسب نطاق الصف وتوفير تطوير مهني إضافي لمعلمينا حتى نضمن حصول الموظفين على التدريب والموارد التي يحتاجون إليها لخدمة طلابنا في إعدادات شاملة حيث يتمكن الطلاب من الوصول إلى تعليم اللغة الأم وإلى البيانات الأقل تقييداً. لقد قمنا أيضاً بتطوير وزيادة الموارد في جهود التوظيف والاستبقاء على موظفينا من خلال توسيع البرامج الداخلية وبرامج مسار العمل بحيث يكون لدينا فريق عمل متنوع لغويًا وثقافيًا، معتمداً في التعليم الخاص واللغة الإنجليزية كلغة ثانية، والتي نحتاجها لدعم خطة التعليم الشامل الخاصة بنا.

هذه فقط ثلاثة أمثلة تعرض كيفية تقدم العمل، ولهذا السبب يجب أن نصب تركيزنا على بناء الأنظمة التي تحافظ على هذا التقدم وتدعمه. في تقييمي الذاتي، قدمت أمثلة إضافية وقمت بتنظيم العمل في معايير DESE الأربعة لتقييم المشرفة. لقد ضمنت هذه المعايير الأربعة هنا والمواضيع التي سأنتعمق فيها لكل معيار:

المعيار الأول: القيادة التعليمية

- محور الأمية العادل
- الشمول
- الخطة ثنائية اللغة/OMME
- الكلية المبكرة
- توسيع التعليم الفني الوظيفي
- دعم الطلاب: فرص الشباب والتغيب المزمّن

المعيار الثاني: الإدارة والعمليات

- هيكل الفريق: النواب
- هيكل الفريق: النموذج الإقليمي
- تخطيط المرافق
- مكتب إدارة الطوارئ/تخطيط سلامة المدرسة
- أنظمة الاتصالات
- عقود العمل

المعيار الثالث: مشاركة الأسرة والمجتمع

- القيود: رفع مستوى حقوق الملكية والأسرة والنهوض بالمجتمع
- تحسينات مجلس إدارة المدرسة
- خط مساعدة عائلات BPS
- توسيع نطاق إرشاد الوالدين

المعيار الرابع: الثقافة المهنية

- الاتصال الداخلي
- التركيز على التطوير المهني
- عقد قائد المدرسة
- هياكل الاجتماع

كما هو الحال في العديد من المناطق الكبيرة ذات التغيير المتكرر في القيادة، عملت BPS مع التركيز على الامتثال ووجدت صعوبة في الوصول إلى مجموعة أوسع وأكثر تكيفاً من الأهداف التي تركز على نتائج الطلاب. نحن كفريق واحد مصممون على تحويل هذه العقلية ونقل المنطقة إلى مكان تتجاوز فيه مستوى BPS التوقعات وتدعم جميع طلابنا، وخاصة أولئك الذين يعانون من نقص الخدمات. سيتطلب هذا أن يقوم كل شخص بدوره. سوف يتطلب الأمر الاتساق والمساءلة من فريقنا الذي يقود العمل وهدفاً يتمثل في الاستدامة والتحسين المستمر.

أشكركم على هذه الفرصة لخدمة المنطقة التي جعلتني المعلمة التي أنا عليها اليوم. أنا أهتم بشدة بالعمل وبطلابنا وعائلاتنا وموظفينا الدؤوبين الذين يحضرون كل يوم لدعم طلابنا. نحن في هذا معاً وعلى الرغم من وجود تحديات في الوقت الحالي وسنكون أماناً، أعتقد أنه يمكننا ويجب علينا إجراء التغييرات اللازمة لتحويل BPS إلى منطقة تستند إلى نتائج الطلاب ونجاحهم.