

تقييم أداء المشرف

(اعتمده مشرف مدارس بوسطن العامة)

الوثائق المرجعية:

[التقييم الذاتي للمشرفة سكيبر بشأن العام الدراسي 2022-2023](#)

[مذكرة التقييم الذاتي للمشرفة سكيبر بشأن العام الدراسي 2022-2023](#)

[مجالات تركيز المشرفة سكيبر بشأن العام الدراسي 2022-2023](#)

[نموذج معايير دائرة التعليم الابتدائي والثانوي](#)

| | |
|-----------------|--|
| الاسم: | المشرفة ماري سكيبر |
| تاريخ الإنجاز: | 17 أغسطس 2023 |
| أنجزه: | مايكل أونيل، نائب رئيس لجنة مدرسة بوسطن |
| نوع خطة المعلم: | التقييم الذاتي للمشرف، العام الدراسي 2022-2023 |

| التقييمات | التعريفات |
|--|---|
| فعال للغاية (مثالي) | لقد تجاوز الأداء التوقعات بكثير بسبب الجودة العالية الاستثنائية للعمل المنجز في جميع مجالات المسؤولية الأساسية، مما أسفر عن تحقيق جودة عمل متفوقة بشكل عام؛ وإما (1) تضمين إكمال هدف أو مشروع رئيسي، أو (2) تقديم مساهمة استثنائية أو فريدة لدعم أهداف الوحدة أو القسم أو المنطقة. يمكن لأي موظف إنجاز هذا التقييم على الرغم من أنه نادرًا ما يتم منحه. |
| فعال (مُتقن) | لقد تجاوز الأداء التوقعات باستمرار في جميع مجالات المسؤولية الأساسية، وكانت جودة العمل ممتازة بشكل عام. تم تحقيق الأهداف السنوية. |
| متطور (مُتقن) | كان الأداء يستوفي التوقعات باستمرار في جميع مجالات المسؤولية الأساسية، وربما تجاوز التوقعات في بعض الأحيان، وكانت جودة العمل بشكل عام جيدة جدًا. تم تحقيق الأهداف السنوية الأكثر أهمية. |
| قليل الفاعلية نسبيًا (يحتاج للتحسينات) | لم يكن الأداء يستوفي التوقعات باستمرار – لم يستوفي الأداء التوقعات في واحد أو أكثر من مجالات المسؤولية الأساسية أو لم يتم تحقيق واحد أو أكثر من الأهداف الأكثر أهمية. ويجب إرفاق خطة التطوير المهني لتحسين الأداء، بما في ذلك الجداول الزمنية، ومراقبتها لقياس نسبة التقدم المحرز. |
| غير فعال (غير مرض) | دائمًا ما كان الأداء أقل من التوقعات في معظم مجالات المسؤولية الأساسية أو لم يتم إحراز تقدم معقول نحو الأهداف الحاسمة. فهناك حاجة إلى تحسين كبير في مجال أو أكثر من المجالات المهمة. ويجب وضع خطة لتصحيح الأداء، بما في ذلك الجداول الزمنية، ومراقبتها لقياس نسبة التقدم المحرز. |

المعيار الأول: القيادة التعليمية

يعزز القائد التعليمي عملية التعلم والنمو لجميع الطلاب ونجاح هيئة التدريس برمتها من خلال تنمية رؤية مشتركة تجعل التدريس والتعلم القويين محور التركيز الرئيسي للتعليم.

يعزز قائد التعليم تعلم ونمو جميع الطلاب ونجاح جميع الموظفين من خلال تنمية رؤية مشتركة تجعل التدريس والتعلم القوي محور التركيز الرئيسي للتعليم.

مجالات التركيز المحددة:

- 1-أ المنهج الدراسي
- 1-د التقييم
- 1-ه اتخاذ القرارات المبنية على البيانات
- 1-و تعلم الطلاب 1-أ المنهج الدراسي
- 1-ب التعليم
- 1-ج التقدير
- 1-د التقييم

• 1- اتخاذ القرارات المبينة على البيانات

• 1-و تعلم الطلاب

• **موانمة هدف المشرف:**

• تحديد أولويات الأداء الأكاديمي وتسريعه

• تعزيز الوصول إلى التعلم الاجتماعي والعاطفي

• زيادة المساءلة لكل من المكتب المركزي ومدارسنا

• **التقييم:**

| | |
|----------------------|---|
| فعال للغاية | |
| فعال | |
| متطور | X |
| قليل الفاعلية نسبيًا | |
| غير فعال | |

• **التعليقات:**

بالنسبة للسنة الأولى للعمل كمشرف في هذا المنصب، فأنا سعيد بالإجراءات التي رأيتها حتى الآن ويشجني العمل الجاري. من الواضح أن القيادة التعليمية تمثل نقطة قوة كبيرة في خلفية المشرفة سكيبر، ويتضح ذلك من عدد من الخطوات التي اتخذتها في هذا المجال في عامها الأول. حيث إن التركيز على تحقيق المساواة في توفير محو الأمية كأساس للتحسينات الحاسمة اللازمة في محو الأمية أمر مثير للاهتمام، ولكن من الواضح أنه يجب رؤية النتائج. لقد تم إيلاء الكثير من الاهتمام على المستوى الوطني لمسألة مناهج محو الأمية في السنوات الأولى وسيكون من المثير للاهتمام معرفة ما إذا كان نهج مدارس بوسطن العامة سيحدث فرقًا.

بالإضافة إلى ذلك، تُعد الزيادات في النسبة المئوية للطلاب متعددي اللغات الذين يتلقون الخدمات التي يستحقونها خطوة في الاتجاه الصحيح، وكذلك التخطيط لزيادة الفرص الشاملة. حيث يكون كل مجال في مرحلة التطور، والعمل في فهم مدى تعقيد التحديات في كل مجال، والتخطيط لإدخال تحسينات (وتنفيذ التوصيات المشتقة من المراجعات المتعمقة) هو يبشر بالخير.

ويُعد العمل على التغيب المُتكرر واعدًا أيضًا، وقد شجني التحسن في غالبية المدارس التي شهدت مستوى عالٍ من التركيز في هذا المجال، خاصة بين المجموعات الفرعية من الطلاب. بالإضافة إلى ذلك، من الأفضل أيضًا اعتبار العمل على دعم الطلاب أمرًا مشجعًا. وأخيرًا، يُعد العمل على زيادة فرص التعليم الجامعي المبكر وفرص التعليم الفني المهني خطوات إيجابية إلى الأمام. أتوقع أن يتم إنجاز المزيد من العمل في العام المقبل في كل مجال من هذه المجالات، وكذلك حول عروض المدارس البديلة بشكل عام. ومن المهم أن يكون لدينا مجموعة من العروض للمساعدة في تلبية احتياجات الطلاب الأكاديمية والعاطفية، وأنني على ثقة من أن المشرف سيعمل على توسيع هذا العمل في المستقبل أيضًا.

بشكل عام فيما يتعلق بهذا المعيار، وبمقارنة الأهداف الأصلية المنصوص عليها في أكتوبر، والتقييم الذاتي وملاحظاتي خلال هذا العام، أشعر أن مستوى متطور هو التقييم الأكثر ملاءمة. فقد كان العمل يتسم بالكفاءة ويلبي التوقعات، ومع ذلك، نظرًا لأنه كان عملاً أساسيًا، فإن النتائج ستشير بشكل أفضل إلى ما إذا كان العمل الأساسي فعالاً. أعتقد أنه بموجب عنوان إدارة التعليم الابتدائي والثانوي لهذا المعيار، لا سيما في المناهج والتدريس والتقييم والمعايير، فإن المشرفة تلبية معيار الكفاءة (ومثالية في يتعلق باتخاذ القرارات المستنيرة بالبيانات)، لكن مع عدم العمل بنتائج تعلم الطلاب في هذه المرحلة، فيؤدي وبالتالي مرة أخرى إلى تصنيفها متطور (وهو أيضًا شكل من أشكال الكفاءة).

• **المعيار الثاني: الإدارة والعمليات**

تعزز التعلم والنمو لجميع الطلاب ونجاح جميع الموظفين من خلال ضمان بيئة تعليمية آمنة وفعالة ونشطة، وذلك باستخدام الموارد لتنفيذ المناهج المناسبة والتوظيف والجدولة.

• 2-أ البيئة

• 2-ب إدارة وتنمية الموارد البشرية

• 2-ج الجدولة ونظم المعلومات الإدارية

• 2-د القوانين والأخلاقيات والسياسات

● 2-هـ الأنظمة المالية

موانمة هدف المشرف:

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

| | |
|----------------------|---|
| فعال للغاية | |
| فعال | |
| متطور | X |
| قليل الفاعلية نسبيًا | |
| غير فعال | |

التعليقات:

وفي سياق مشابه للمعيار السابق، أعتقد بأن عمل المشرفة سكيبر في عدد من المجالات المهمة التي يغطيها هذا المعيار كان بارعًا فيما يتعلق بالعمل الأساسي المنجز، ولكن يجب الاطلاع على النتائج. وتشمل النقاط البارزة بالنسبة لي العمل على تسوية عدد كبير من عقود العمل المفتوحة، وإعادة التنظيم في ضوء المكون الإقليمي عبر المنطقة (والذي رأيناه يعمل بفاعلية كبيرة في منطقة شرق بوسطن East Boston / تشارلز تاون Charlestown / نورث إند North End) والعمل على التعامل مع التحليل الخارجي للمنطقة سواء كان ذلك عن طريق إدارة التعليم الابتدائي والثانوي أو مجلس مدارس المدينة الكبرى CGCS أو أي مكان آخر والبدء في الاستجابة للتوصيات الجديرة بالاهتمام. وقد قدمت إسهامات قوية فيما يتعلق بسلامة الطلاب وشهدت بشكل مباشر تفاعلات ممتازة مع مسؤولي السلامة الذين يحوزون ثقة الطلاب والموظفين في المدارس، وذلك رغم أن سلامة الموظفين والطلاب بشكل عام لا تزال مجالًا للقلق المتزايد فيما يخص الصحة العاطفية بينما نحاول تجاوز الجائحة ويظهر على الأفراد علامات التوتر، التي تظهر بوضوح في المدارس وخارجها.

لا يزال العمل قيد التطوير على تقييم حالة المرافق والتخطيط اللاحق لمنشأتنا، بالإضافة إلى التحسينات في مجال النقل. وكان العمل العام الماضي على هذه الأمور واعدًا ومتطورًا (وكانت التحسينات في النقل خلال هذا العام إيجابية بشكل ملموس) وأطلع إلى بدء العام الدراسي القادم وقد أحرزنا تحسينات كبيرة في مستويات التوظيف لكل من سائقي الحافلات والمراقبين.

وفقًا لخطة إدارة التعليم الابتدائي والثانوي، سيتم تطوير عمل المشرفة في مجال البيئة وإدارة الموارد البشرية والتطوير والجدولة ونظام المعلومات الإدارية (بكفاءة) وسيكون عملها فيما يتعلق بتنظيم القوانين والأخلاقيات والسياسات، فضلاً عن الأنظمة المالية بارعًا ومثاليًا في رأيي. وسأفكر على أساس مشترك، في تصنيف التطوير الأكثر ملاءمة لهذا المعيار.

المعيار الثالث: مشاركة الأسرة والمجتمع

تعزز تعلم ونمو جميع الطلاب ونجاح عمل جميع الموظفين من خلال شراكات فعالة مع العائلات والمنظمات المجتمعية وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يدعمون مهمة المدرسة والمنطقة.

- 3-أ المشاركة
- 3-ب تقاسم المسؤولية
- 3-ج التواصل
- 3-د مخاوف العائلة

موانمة هدف المشرف:

- تطوير ممارسات المشاركة الأسرية والمجتمعية الأصلية
- تحسين التواصل الداخلي والخارجي مع العائلات والموظفين

| | |
|----------------------|---|
| فعال للغاية | |
| فعال | X |
| متطور | |
| قليل الفاعلية نسبيًا | |
| غير فعال | |

التعليقات:

هذا الأمر واحدًا من أكبر التحديات التي تواجه مدارس بوسطن العامة. ولكن غالبًا ما أجد أولياء الأمور الذين أتعامل معهم سعداء بالفصل الدراسي لأطفالهم وفي كثير من الأحيان بمدربهم، ولكنهم يواجهون تحديًا لدعم المنطقة بشكل عام. وفي كثير من الأحيان، قد يكون للقوى الخارجية، سواء المحلية أو الإقليمية أو الوطنية، أجندات مختلفة لا تتوافق بالضرورة مع التركيز على نتائج الطلاب، حتى مع ما يُفترض أنه أفضل النوايا، وقد يؤثر ذلك على التصورات والأفعال. ولذلك فإن مواءمة التوقعات والجهود والنتائج مواءمة إيجابية يشكل تحديًا. وأعرب عن سعادتني من جهود المشرف في هذا المجال. ويبدو جليًا العمل على تحسين فعالية وصوت مجالس موقع المدرسة، بالإضافة إلى توفير الخط الساخن لخدمة أولياء الأمور. لقد شهدت بنفسني رغبة المشرفة ورغبتها في المشاركة في جميع جوانب المناطق، بالإضافة إلى جهودها لتحفيز الشعور المشترك بالمسؤولية بين القيادة المركزية والقيادة المدرسية. وأعتقد أن جهود الاتصالات قد تحسنت بشكل كبير خلال العام، مع بذل جهود متضافرة للوصول إلى العائلات والموظفين والطلاب (وكذلك لجنة مدرسة بوسطن BSC) عند ظهور التحديات. وشاهدت كذلك المشرف يدرج اهتمامات الأسرة ومدخلاتها مباشرة في عملية صنع القرار الخاصة بها، بالإضافة إلى إجراء الاتصالات بشأن تلك القرارات، حتى لو لم تتماشى مع التوقعات أو النتائج المطلوبة. بينما أوازن بين تصرفات المشرفة في هذا المعيار مقابل ذروة التحدي في هذا المعيار، أعتقد أن تصرفاتها وعملها يساوي تقييمًا كفيًا، حتى مع اعترافي بالمدى الذي لا يزال يتعين علينا قطعه في هذا المجال. وفي المستقبل، أود أحس الجميع على تطوير عقلية خدمة العملاء ليس فقط عبر المكتب المركزي وقيادة المدرسة، ولكن أيضًا قياسها من خلال الدراسات الاستقصائية على أساس منتظم، مع دمج النتائج في أهداف سمارت SMART.

المعيار الرابع: الثقافة المهنية

يعزز النجاح لجميع الطلاب من خلال رعاية الثقافة المدرسية للممارسة التأملية والتوقعات العالية والتعلم المستمر للموظفين والمحافظة على ذلك.

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

موانمة هدف المشرف:

- زيادة المساءلة لكل من المكتب المركزي ومدارسنا

| فعال للغاية | فعال | متطور | قليل الفاعلية نسبيًا | غير فعال |
|-------------|------|-------|----------------------|----------|
| | | X | | |

التعليقات:

يُظهر هذا المعيار أيضًا مقدار العمل القوي في بعض المجالات ذات الاحتياجات الماسة. أنشأ المشرف نظامًا قويًا للاتصالات داخليًا (بما في ذلك سلسلة الاتصالات المهمة في حالة الأحداث الرئيسية) واتخذ خطوات حاسمة لإعادة إشراك قيادة المكتب المركزي على وجه الخصوص، والموظفين بشكل عام في التزام مشترك بالمعايير العالية. لقد أظهر المشرف التزامًا واضحًا بالتعلم المستمر لشخصه ولفرقه الكبير وخارجه. وقد شهدت بنفسني التزامها بأعلى مستويات الكفاءة الثقافية في جميع جوانب المنطقة. ويتواصل العمل وفق رؤية مشتركة وطريقة إدارة جميع أعضاء القيادة للصراع، ومن الضروري التركيز المتزايد عبر المنطقة بأكملها على نتائج الطلاب لاخترق الحواجز المذهلة المتأصلة في المنظمات الكبيرة الراسخة. ويمثل هذا البيان الأخير فرصة للتركيز عليه خلال العام المقبل، بالإضافة إلى تعميق العلاقات مع لجنة المدرسة المتطورة.

أعتقد أن تصرفات المشرفين في هذا المعيار تتسم بالكفاءة بشكل عام، ولكنها لا تزال قيد التطوير، فمرة أخرى، يعد المقياس الرئيسي لزيادة نتائج الطلاب ضروريًا لإظهار أن العمل أدى إلى نتائج إيجابية. التقييم الإجمالي (يأخذ في الاعتبار التقدم نحو الأهداف وفئات الأداء)

| | |
|---|--|
| | فعال للغاية (مثالي) |
| | فعال (مُتقن) |
| X | متطور (مُتقن) |
| | قليل الفاعلية نسبيًا (يحتاج للتحسينات) |
| | غير فعال (غير مرض) |

تقييم إي دي (ED) فقط: التقييمات القياسية
(ضع علامة "X" في مربع التصنيف المناسب لكل معيار)

| مثالي | مُتقن | يحتاج للتحسينات | غير مرض |
|-------|-------|-----------------|---------|
| | X | | |
| | X | | |
| | X | | |
| | X | | |

خطة تطوير الموظفين (EDP)

حدد وصف (2-3) مجالتي قوة أو ثلاث و (2-3) مجالتي نمو مستمر أو ثلاث بناءً على الفئات المذكورة أعلاه، بالإضافة إلى كيفية توصلكم لهذه المجالات.

| مجالات القوة | مجالات النمو المستمر |
|---|---|
| بصفتها مدرسة سابقة وقائدة مدرسة، ليس من المستغرب أن تتفوق المشرفة في مجال المناهج والتدريس. فقد كان عملها في هذا الأمر حاسمًا ومشجعًا للغاية. | يعد الاستمرار في تطوير المشاركة في المهمة المشتركة والالتزام بالمعايير العالية من جميع الموظفين، سواء على المستوى المركزي أو على مستوى المدرسة، أمرًا بالغ الأهمية لبناء الثقة بين عائلاتنا وطلابنا. ويتضمن هذا المجال تعزيز عقلية خدمة العملاء، بالإضافة إلى التركيز المشترك على نتائج الطلاب. |
| بصفتها رئيسة سابقة للمدارس الثانوية، ومشرفة ذي خبرة، فإن عمل المشرفة على تطوير شبكة إقليمية، بالإضافة إلى التفاصيل اللازمة للتحسين، في مجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك علاقات العمل، والبنية التحتية للنقل والاجتماعات وما إلى ذلك، أمر بالغ الإيجابية. | في العام المقبل، ستحتل أعمال المرافق مركز الصدارة. ويشمل ذلك وضع خطة رئيسية متماسكة تكون عادلة ومنصفة ومفهومة، لا سيما من قبل المجتمعات المتضررة. ويتضمن هذا المجال التبعات المالية لهذا العمل، خاصة أننا نخطط لإنهاء الدعم المالي الفيدرالي المتزايد. |
| إن اتخاذ الخطوات اللازمة لفهم التحديات التي تواجهها المنطقة بعمق من خلال التقارير الخارجية، والعمل في مجالات متعددة لإحداث التغيير، مع الحفاظ على الإيجابية والتفاؤل وسهولة الوصول إليها، أمر يستحق الثناء والتشجيع. | العمل مع لجنة مدرسية متطورة، لا سيما العودة إلى الاجتماعات الشخصية، حيث تواصل لجنة مدرسة بوسطن التطور إلى مجلس يركز على نتائج الطلاب، مع تركيز واضح على الحوكمة، مع إدراك قيمة مدخلات لجنة مدرسة بوسطن وتركيزها في قرار المشرف. |