

تقييم أداء مديرة المديرية التعليمية

(مُخصَّص لمديرة مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية)

الوثائق المرجعية:

[التقييم الذاتي للمشرفة Skipper للعام الدراسي 2022-23 SY](#)

[التقييم الذاتي للمشرفة Skipper للعام الدراسي 2022-2023 SY](#)

[مجالات تركيز المشرفة Skipper للعام الدراسي 2022-23 SY](#)

[نموذج تقييم DESE](#)

الاسم:	ماري سكيبر
تاريخ الإنجاز:	09 أغسطس 2023
أعدّه:	رافايلا بولانكو جارسيا
نوع الخطة التعليمية:	تقييم مديرة المديرية التعليمية للعام الدراسي 2023-2022

التقييمات التعريفات

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 (مهني)	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.
مؤثر على نحو محدود (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.	
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.	غير مؤثر (غير مُرضٍ)

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.

التقييمات:

	بالغ التأثير	
	مؤثر	X

متنامي	
محدود التأثير	
غير مؤثر	

التعليقات:

أعتقد أن توافق أداء مديرة المديرية التعليمية مع الأهداف كان توافقًا ناجحًا عند الأخذ في الاعتبار أنها لم تمض سوى 10 أشهر فقط في منصبها، وأرى كيف توافق أدائها مع فريقها التنفيذي. ومع ذلك، أود أن أقترح عليها ألا تنسى التفاصيل، وأشجعها على مواصلة التركيز على نتائج الطلاب الحقيقية والاستمرار في تطوير التواصل الفعال والمثمر بين قادة المدارس وفريقها.

أقترح أن تصبح مديرة المديرية التعليمية محرك التحول والابتكار. نحن نعلم أن مديريتنا التعليمية معقدة للغاية، فنحن على سبيل المثال نسأل باستمرار

"كيف نستطيع زيادة نسبة تخرج متعلمي اللغة الإنجليزية ومتعلمي اللغة الإنجليزية أصحاب الهمم؟" ليس لدينا عصا سحرية للإجابة على هذا السؤال، ولكننا نقترح مبادرات للرد عليها.

إذا ركزنا مبكرًا في المدرسة على عوامل بيئة الطالب الأسرية وتقدير الذات ومستوى الاهتمام ودرجة التحفيز، سنستطيع التأثير في تحفيز الطلاب والأسر. ويتحقق ذلك في المقام الأول من خلال تحفيز المعلمين على الإصرار على أهمية وضع أساليب تعليمية توجه الطلاب من سن مبكرة إلى حب الدراسة ومواصلتها.

نعاني من نقص في المعلمين الثنائي اللغة، وأعتقد أننا نستطيع تشجيع المعلمين على حضور حصص في اللغة الإسبانية أو اللغة الأقوى في المدرسة بغرض التوصل إلى اتفاق متعدد المؤسسات مع اتحاد المعلمين في بوسطن (BTU) بحيث يحصل المعلمون على راتب مقابل حضور هذه الحصص.

النظر في توظيف قادة مدارس ثنائيي اللغة لضمان تطبيق اعتبارات معينة مع الأشخاص الذين يطمحون إلى أن يصبحوا مساعدي معلمين والذين يملكون مهارات محدودة في اللغة الإنجليزية عند إجراء الاختبار، نظرًا لأن الاختبار يُجرى باللغة الإنجليزية فقط. يعرف معظم هؤلاء الأشخاص في كثير من الأحيان النظام بالفعل لأنهم شغلوا مناصب مثل مرشدي أولياء الأمور أو مراقبي الغداء أو مراقبي الحافلات، ولديهم خبرة كبيرة، ولكنهم يُستبعدون بسبب عدم قدرتهم على اجتياز الاختبار.

المعيار الثاني: الإدارة والعمليات

تعزيز تعلم جميع الطلاب ونموهم ونجاح جميع الموظفين من خلال ضمان توفير بيئات تعلم آمنة وفعالة واستخدام الموارد في تدريس المنهج الدراسي الملائم وتوفير الموظفين وإعداد جداول الدراسة.

- 2- أ البيئة التعليمية
- 2-ب- إدارة/تطوير الموارد البشرية
- 2-ج الجدولة ونظم المعلومات الإدارية
- 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:

أقدر الجهود التي تبذلها مديرة المديرية التعليمية لشغل المناصب الرئيسية في المديرية، ومع ذلك أقترح عليها مواصلة أعمال التنظيم والمراجعة والتكيف بالتنسيق مع الإدارة التشغيلية لإدارة مديرتنا التعليمية.

أعتقد أنه ينبغي لك بدء إجراء مناقشات تعيين شركة توظيف خارجية مما سيساعدنا في رؤية نتائج البحث عن الموظفين بسرعة أكبر، وذلك نظرًا لحاجة مديرتنا التعليمية العاجلة إلى شغل هذه المناصب.

شعر العديد من طلابنا وأسرههم بالخوف بعد انتشار جائحة كوفيد-19، وأشجع مديرية المديرية التعليمية على دعم توظيف المزيد من موظفي الدعم الاجتماعي العاطفي.

لدى متعلمو اللغة الإنجليزية ومتعلمو اللغة الإنجليزية أصحاب الهمم احتياجات فريدة يجب تلبيتها في المدارس لأسباب متعلقة بالجوانب الأكاديمية وبالصحة الاجتماعية العاطفية.

لذا، أعتقد أن تيسير التعلم باللغة الأم وتقديم خدمات الدعم باللغة الأم أمرًا بالغ الأهمية، لأنه الأساس لتعلم اللغة الإنجليزية الأكاديمية. والدليل على هذا المبدأ واضح ولا لبس فيه. ولهؤلاء الطلاب ثقافة واحتياجات اجتماعية عاطفية يجب تلبيتها.

المعيار الثالث: إشراك الأسرة والمجتمع

تعزيز تعلم جميع الطلاب ونموهم ونجاح جميع الموظفين من خلال عقد شراكات فعالة مع الأسر والمنظمات المجتمعية والأطراف المعنية الأخرى تدعم 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	
X	مؤثر	
	متنامي	
	محدود التأثير	
	غير مؤثر	

التعليقات:

يستند تقييمي إلى الاهتمام الحقيقي بالاجتماع مع الأسر والاستماع إلى اهتماماتهم واحتياجاتهم الذي أظهرته مديرة المديرية التعليمية والذي رأيتُه بعيني. ومع ذلك ، يجب عليّ أن أقترح عليها أن يواصل فريقها المعني بمشاركة الأسر التفكير في أفضل الممارسات حتى نستطيع جذب الأسر إلى المشاركة مشاركة حقيقية.

ومثال على ذلك مجالس أولياء الأمور في المدارس، فمعظمها لا يستوفي المهمة والرؤية التي ينبغي لمجلس أولياء الأمور في المدرسة العمل على تحقيقها. ويجب علينا تدريب الأسر حتى تستطيع تثقيف أنفسها حول أهمية مجالس أولياء الأمور وأعضاء

الحكومة المدرسية. وهكذا ستستطيع الأسر فهم القوة التي تتمتع بها، وأهمية كونهم جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية لأطفالهم. أود أيضاً أن أكرر دعوتي المعتادة في خطباتي. الطريقة الوحيدة للارتقاء بحق بأسرنا المهاجرة هي الاستعانة بالمنظمات المجتمعية لأنها تصل إلى الأماكن التي لا تصل إليها المدارس، خاصة لأن في مديرتنا التعليمية أسر بلا وضع هجرة قانوني في هذا البلد. ونظراً لهذا تشعر تلك الأسر بالضعف، وتشعر بأنها لا تستطيع التعبير عن آرائها أو المطالبة بحقوق أطفالها. ويجب على مديرة مديرية التعليمية مواصلة تعزيز العلاقات مع الأسر والمجتمعات والاستماع إلى مخاوفها واقتراحاتها ووضع خطتها الإستراتيجية مع مراعاة هذه الرؤية المجتمعية.

المعيار الرابع: الثقافة المهنية

تعزيز نجاح جميع الطلاب من خلال رعاية واستدامة ثقافة مدرسية تقوم على الممارسات المدروسة والتوقعات العالية والتعلم المستمر للموظفين.

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

مواءمة أهداف مديرة المديرية التعليمية:

- زيادة طرق المساءلة لكل من المكتب المركزي ومدارسنا

	بالغ التأثير	
X	مؤثر	
	متنامي	
	محدود التأثير	
	غير مؤثر	

التعليقات:

أشيد بمبادرة الاندماج في الفصول في المديرية التعليمية، وأعتقد أننا سترتقي بطلابنا ارتقاءً كبيراً. وينبغي أن يتعلم جميع الطلاب

ذوي الاحتياجات الخاصة في البيئة الأقل تقييدًا، أي ينبغي أن يحظى كل طالب بموظفين أكفاء يلبون احتياجاته ويوفرون خدمات ملاءمة لهم ملاءمة أكبر. وينبغي أيضًا أن تحصل أسرة الطفل ذي البرنامج التربوي الخاص على معلومات عن حالة طفلها وعن التقدم الذي أحرزه الطفل في مهاراته اللغوية، وينبغي أن يكون معلومًا متعلمي اللغة الإنجليزية معلمين رئيسيين وأن يكونوا متخصصين في هذا الغرض.

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

بالغ التأثير (مثالي)	
مؤثر (بارع)	X
متنامي (بارع)	
محدود التأثير (يحتاج للتطوير)	
غير مؤثر (غير مرضٍ)	

التقييم التعليمي فقط: التقييمات القياسية

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

مثالي	بارع	يحتاج للتحسين	غير مرضٍ
	X		
	X		
	X		
	X		

خطة تطوير الموظف

حدد وصف نقطتين أو ثلاثة من نقاط القوة ونقطتين أو ثلاثة من نقاط النمو المستمر بناءً على الفئات المذكورة أعلاه، والمدى الذي بلغته في هذه المجالات.

نقاط القوة	نقاط النمو المستمر
أظهرت مديرة المديرية التعليمية اهتمامًا كبيرًا، وانسجمت مع الأسر وفهمت مطالبها.	ترسيخ الاعتقاد بتيسير الوصول الحقيقي إلى اللغات الأصلية والالتزام بذلك.
تعمل مديرة المديرية التعليمية على جعل مديرتنا التعليمية مكانًا أكثر اندماجًا.	إنشاء بيئات صحية وأمنة مع قادة المدارس والمكتب المركزي تمكنهم من التفاهم والاتفاق على ما يتعلق برؤية تعليم متعلمي اللغة الإنجليزية.
أقامت مديرة المديرية التعليمية علاقة إستراتيجية قوية مع أعضاء لجنة المدارس.	إنشاء مساحات مفتوحة تستطيع المنظمات فيها مقابلة مديرة المديرية التعليمية وفريقها مرة واحدة على الأقل شهريًا.