

تقييم أداء المشرفة
(تم تعديله لمشرفة مدارس بوسطن العامة)

الملفات 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: | المشرفة Mary Skipper |
| تاريخ اكتمال التقرير: | 14 أغسطس، 2023 |
| اكتُمِل بواسطة: | Jeri Robinson، رئيس لجنة مدارس بوسطن |
| نوع خطة المعلم | تقييم المشرفة، للعام الدراسي 2022-2023 SY |

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 يلبِ 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

مواعمة هدف المشرفة:

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

التقييم:

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

التعليقات:

قطعت المشرفة Skipper شوطاً طويلاً فور توليها منصبها في BPS. ونظرًا لمعرفتها ببوسطن وBPS بشكل عام، فقد تمكنت بسرعة من البدء في العمل مع الزملاء وإنشاء وتأكيد الممارسات الواعدة والعمل التأسيسي الجاري بالفعل تحت القيادة القوية للأعضاء الحاليين في فريق القيادة. وقد حظيت جميع المجالات المذكورة أعلاه بمستوى معين من الاهتمام. إنني أقدّر اعتراف المشرفة بما هو ناجح بالفعل ويبشر بالخير، بينما في الوقت نفسه، التعلم بشكل منهجي حول المبادرات الناجحة وتعلم العمل مع الموظفين الحاليين في شراكة لتعزيز وتطوير بنية تحتية قوية في الأقسام الرئيسية (على سبيل المثال، التدريس و التعلم) في جميع أنحاء المنطقة.

لقد قدمت للمشرفة تقييمًا فعالاً لهذا المعيار. إنني أقدّر كل العمل المُنجز نحو بناء الأساس لما تحتاجه منطقتنا وموظفينا لتحقيق النجاح في الفصل الدراسي. لقد رأيت جهدًا متضافرًا حقيقيًا لتحقيق فهم مشترك ومُتسق، خاصة فيما يتعلق بالتعليم الشامل. جزء مهم من هذا الأساس هو ضمان أن لدينا الفريق المناسب لتنفيذ العمل. على الرغم من أنني أعلم أنه لم يتم شغل جميع المناصب، إلا أن لدينا الآن رئيسًا للخدمات المتخصصة، ورئيسًا للتعليم والتعلم ونائبين للرئيس في مكتب التعليم متعدد اللغات والثقافات. لقد كان هذا عملاً مهمًا خلال العام الماضي. لا يمكننا إنجاز العمل دون قيادة قوية.

الآن بعد أن أصبح لدينا الكثير من العمل التأسيسي، سؤالي هو كيف يمكننا تحديد الأولويات والجمع بين الأقسام والعمل معاً؟ وكيف يمكننا نحن والجمهور أن نفهم المزيد عما سيفعله كل قسم من هذه الأقسام والمناصب لدفع العمل إلى الأمام؟ أريد أيضاً التأكد من أن العائلات تفهم كل ما نقوم به في الفصل الدراسي. هناك الكثير مما نقوم بتغييره بشكل مبرر، لذا يجب علينا التأكد من فهم أولياء الأمور لهذه التغييرات أيضاً.

بشكل عام، أعتقد أننا نسير في الاتجاه الصحيح عندما يتعلق الأمر بالقيادة التعليمية. لدى المشرفة فريق قوي يعمل على مواءمة جميع الأعمال وتعزيز التواصل بين الفريق الأكاديمي بالمنطقة والموظفين في مدارسنا. أعلم أن النتائج ستستغرق وقتاً، لكنني متفائلة بأننا سنبدأ في رؤية مهارتنا في الرياضيات والقراءة والكتابة تتحسن خلال السنوات العديدة القادمة. والآن بعد أن تم بناء جزء كبير من الأساس، سيكون من المهم خلال العام المقبل مراقبة التنفيذ والنتائج.

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

مواءمة هدف المشرفة:

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

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

التعليقات:

وكما ذكرت أعلاه، كانت هذه سنة تأسيسية. لقد قدمت للمشرفة تقييماً فعالاً لهذا المعيار. لقد تلقينا في العام الماضي الكثير من المعلومات حول خطة التحسين النظامي ومجلس مدارس المدينة الكبرى والعديد من خططنا الداخلية. وعلينا الآن تنفيذ العمل. لقد أقدر أن المشرفة أدركت أن المنطقة لا تمتلك الأنظمة والهياكل اللازمة لتحقيق النجاح. لقد أمضت المشرفة وقتاً كبيراً هذا العام في فهم ما لدينا وما نحتاج إلى إضافته أو حذفه.

عند النظر إلى كل الأشياء التي تحتاج إلى إصلاح، يمكن أن تمضي المشرفة عامًا كاملاً في مجال واحد فقط من مجالات خطة التحسين النظامي، لكننا لا نملك هذا الترف. لقد قامت المشرفة بوضع فريق للبدء في التنفيذ في جميع مجالات العمل، ولكن الأهم من ذلك، هو بناء نظام دائم للحفاظ على تقدم العمل بغض النظر عن يقوده. من خلال إنشاء مناصب نائب المشرفة الثلاثة، قمت بتقسيم العمل بحيث يكون هناك فهم واضح لمن المسؤول عن أي أجزاء من المنظمة.

هناك هيكل مهم آخر تم وضعه وهو النموذج الإقليمي. أرى المناطق بمثابة مقاطعات صغيرة وقد تم القيام بعدد من الاستثمارات لتعزيز تلك الفرق لدعم مدارسنا وطلابنا. يتعين علينا أن نتأكد من أن هذه المناطق تعمل معًا لتبادل أفضل الممارسات وحل المشكلات بشكل تعاوني. أود أيضًا أن أفهم المزيد حول كيفية تحديد هذه المناطق وكيف تراقب المنطقة عملها للتأكد من أن الجميع يتلقون نفس الرسالة ولديهم نفس التوقعات.

لا يزال هناك الكثير من العمل الذي يتعين القيام به، ولكننا شهدنا تقدمًا كبيرًا عما كنا عليه قبل عام. لا يمكننا القيام بهذا العمل بين عشية وضحاها، ولكن يجب علينا أن نحرز تقدمًا كل يوم.

أحد المجالات التي أعجبت بها بشكل خاص هو التقدم الذي أحرزناه في التوظيف - لدينا طاقم عمل كامل لسائقي الحافلات لدينا ولدينا ما يقرب من 150 مراقبًا للحافلات أكثر مما فعلنا في هذا الوقت من العام الماضي. لدينا أيضًا طاقم عمل كامل تقريبًا لأدوار المعلمين لدينا وشهدنا أدنى معدل دوران لقادة المدارس منذ وقت طويل. كل هذا مهم للغاية لتحقيق الاستقرار في المنطقة وإنجاز العمل. يجب أن نركز هذا العام على فهم احتياجات مكتب رأس المال البشري لضمان قدرتنا على دعم نجاحهم.

أخيرًا، أعلم أن العام القادم سيكون عامًا كبيرًا بالنسبة للصفقة الخضراء الجديدة لـ BPS وبشكل عام بالنسبة لجميع أعمال المرافق المطلوبة. إنني أتطلع إلى رؤية ما أتوقع أن يكون متواضعًا، نتائج تقييم حالة المرافق وكيف ستستخدم المنطقة نقطة البيانات هذه للمساعدة في إعلام خطة المرافق طويلة المدى التي نحتاجها. علينا أن نكون شفافين في هذا العمل. نحن نعلم أنه من الصعب اتخاذ قرارات، ولكننا نعلم أيضًا أن أطفالنا يستحقون الأفضل وأن المدارس التي يلتحقون بها تؤثر على الموارد والفرص المتاحة لهم أو التي لا تتوفر لهم. يجب علينا أن نعمل بشكل وثيق مع عائلاتنا لمشاركة حقائق التحديات التي نواجهها ويجب أن نقدر مدى صعوبة بعض هذه التغييرات.

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

مواءمة هدف المشرفة:

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

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

التعليقات:

تُعد مشاركة الأسرة والمجتمع مجالاً آخر أُجريت في استثمارات مهمة لبناء أنظمة يمكنها إشراك مجتمعاتنا وعائلاتنا ودعمها بشكل أصيل. لقد قدمت لك تقييماً فعالاً لهذا المعيار، وهذا هو المكان الذي أعتقد أن لدينا فيه مجالاً كبيراً للتحسين.

وعلى غرار المعايير الأخرى، كان هناك ولا يزال يتعين علينا القيام بالكثير من العمل التأسيسي. يُعد رفع العمل إلى منصب نائب المشرفة أمراً مهماً رمزياً وعملياً. يجب أن تكون المساواة والمشاركة المجتمعية والعائلية من الخطوط الأساسية في كل ما نقوم به. أسمع المشرفة تقول هذا مراراً وتكراراً، ونحن بحاجة إلى التأكد من أن كل فرد في المؤسسة يفهم هذه الخطوط العريضة.

أود أن أرى نتائج وجود اتصال عائلي في كل مدرسة - لقد كان لدينا اتصالات عائلية على مدار العامين الماضيين وأسمع من المدارس طوال الوقت عن أهمية هذا الدور ومدى أهمية وجوده هذا الموقف لتعزيز الروابط بين الأسر ومدارسنا.

يجب أن نستمر في العمل مع عائلاتنا لمساعدتهم على فهم دور المدارس والشراكة معهم لدعم تعليم طلابهم. يجب أن ندرك أنه لا يمكن لجميع العائلات المشاركة كما يريدون، ويجب علينا توفير فرص التوجيه لطلابنا بحيث يكون لدى كل طالب العديد من الأبطال لنجاحهم. نُفّدت المشرفة عدد من الاستثمارات في دعم الطلاب وقد شهدنا انخفاضاً في نسبة التغيب المزمّن بسبب مشاركتنا النشطة مع كل من الطلاب والعائلات لإعادتهم إلى المدرسة. هذا أمر مهم للغاية وأمل أن ينمو المزيد من العمل الوقائي مثل هذا خلال العام المقبل.

أخيراً، تحدثت قليلاً عن هذا أعلاه، ولكن عن عمل الصفقة الخضراء الجديدة لـ BPS. أقدر أنه عندما جاءت المشرفة، أبطأت بعض العمل لفهمه بشكل أفضل والتقت مباشرة مع بعض العائلات المتضررة. أعادت المشرفة تنظيم العمل لبناء فريق يمكنه دعم جميع المكونات المختلفة لهذا العمل المعقد. لا يتعلق الأمر بالمباني فحسب - بل يتعلق بالمجتمعات المدرسية وأنا أعلم أننا ما زلنا نبنى هذا الفريق، ولكن المشاركة الحقيقية للمجتمع والأسرة ستكون حاسمة للعمل المقبل. لن يتفق الجميع ولكن يجب على الجميع أن يفهموا.

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

التعليقات:

بالنسبة للمعيار الأخير، فقد قمت أيضاً بتزويد المشرفة بتقييم فعال. إن تخطي الجائحة ووجود إدارة فريق مر بتحولات متعددة ليس بالمهمة السهلة. وفقاً للروايات المتناقلة، عندما أتحدث مع الموظفين، يقولون جميعاً إنهم يشعرون بتحسين اليوم عما كانوا عليه قبل عام، وذلك بسبب القيادة الواضحة للمشرف واحترامه للعمل والفريق.

تشعر المشرفة بالفخر والإعجاب بشكل خاص بالعمل الذي تم من خلاله إنهاء جميع عقود المفاوضات الجماعية الخاصة بنا. أفهم سبب تأخر الكثير من المهام، لكن المشرفة أعطت الأولوية لهذا العمل. وبسبب ذلك، أنجزنا تلك المهمة مما أسفر عن ارتفاع الروح المعنوية للعاملين عليها مع شعورهم بالاحترام. كما أقدّر أيضاً أن المشرفة تخطط بالفعل للجولة التالية من المفاوضات قبل انتهاء العقود، حيث طوّرت فريق إستراتيجية داخلي يتجاوز مجرد الإدارات التقليدية لعلاقات العمل ورأس المال البشري والمالي.

أحد الأشياء التي لاحظتها أثناء جلوسي على طاولة المفاوضات بشأن بعض هذه العقود هو أهمية شعور الموظفين بأن لديهم مدخلات وأنهم سيحصلون على الموارد التي يحتاجون إليها. بينما نتجه إلى العام الدراسي المقبل، أرى أنكم تجعلون الأمر حقيقة واقعة. ليس فقط الاستثمارات في النموذج الإقليمي، ولكن أيضاً كل العمل الذي قمت به لمواءمة وتوسيع التطوير المهني.

لم يعد بإمكاننا أن نخبر الأشخاص بما يجب عليهم فعله فحسب، ولكن لا نزودهم بالتدريب والموارد التي يحتاجون إليها لتنفيذ العمل. يجب أن يكون "هذا هو التوقع، ولكن إليك الطرق التي سندعم بها نجاحك". في ALI وبعض التخطيط الذي رأيته لإدماج PD أرى أن فريقك يفعل ذلك تماماً. وضع أولويات واضحة جداً ومن ثم توفير التدريب والمعلومات حول كيفية دعمهم.

عموماً، لقد أعجبت كثيراً بالعمل المنجز وأقدر قيادتكم. هذا ليس وقتاً سهلاً للقيادة في الخدمة العامة، لكن المشرفة بدأت العمل على قدم وساق وظلت متحمسة ومتفائلة بشأن كل الاحتمالات التي تواجهها. إنني أتطلع إلى العام الدراسي القادم والعمل الذي سنقوم به معاً.

التصنيف العام (يعتبر التقدم نحو الأهداف وفئات الأداء)

| | |
|---|---|
| فعال للغاية (مثالي) | |
| فعال (بارع) | X |
| قيد التطوير (بارع) | |
| 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 وصف 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 |
|---|--|
| حشد الآخرين لاحتضان والاعتراف بالأهمية الحاسمة للمشاركة العائلية القوية والهادفة. | الاستماع واحترام كافة الأصوات. لقد قمت حتى الآن بتوفير العديد من الفرص للاستماع إلى الموظفين على جميع المستويات والطلاب وأولياء الأمور كأفراد وفي مجموعات رسمية. بناء الثقة يأتي من الاستماع والتعلم بعناية. |
| مساعدة جميع الموظفين والعائلات على فهم ضرورة التركيز على تحسين نتائج الطلاب | بناء النظم وكسر القواعد التي عفا عليها الزمن. لقد عملت على إنشاء أساس قوي يمكن من خلاله أن تنمو العلاقات الصحية الإيجابية ويتدفق التواصل. |
| | |