

التقييم الذاتي للأداء
(تم تعديله لمشرفة مدارس بوسطن العامة)

| | |
|----------------------|-------------------------|
| الاسم: | Mary Skipper |
| تاريخ اكمال التقرير: | يوليو 202 3 |
| اكتمل بواسطة: | Mary Skipper |
| نوع خطة المعلم | خطة النمو الموجه ذاتيًا |

| التقييمات | التعريفات |
|--|---|
| فعال للغاية (نموذجي) | 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 التطور (بارع) | لَبَّى 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. |
| حقق الحد الأدنى من الفعالية (يحتاج الى 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

مواومة هدف المشرفة:

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

التقييم:

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

التعليقات:

بالنسبة لهذا المعيار، سأقدم أمثلة على عملنا المتعلق بما يلي:

- أنظمة الدعم متعددة المستويات
- محو الأمية العادل
- الشمول
- التعليم ثنائي اللغة
- الخطة الإستراتيجية لمكتب التعليم متعدد اللغات ومتعدد الثقافات (OMME)
- فرص الدخول المبكرة للكلية
- التوسع في تعليم التكنولوجيا المهنية
- دعم الطلاب - فرص الشباب - جهود مكافحة الرسوب/التغيب المزمّن عن العمل

يجب أن يكون لدى كل طالب تعليم صارم وقائم على المعايير ومتجاوب ثقافيًا ولغويًا في بيئة أقل تقييدًا. للتطور، يجب تقديم سلسلة متصلة من الخدمات للطلاب وإمكانية الوصول إلى تعليم اللغة الأم في مبنى مدرسي مرحب وآمن ومستدام وقريب من المنزل ويوفر مساحات وتكنولوجيا القرن الحادي والعشرين.

خلال الأشهر العشرة الماضية منذ أن أصبحت مشرفة، تعلمت وعرفت الكثير عن BPS. ساعدتني خطة التحسين النظامي (SIP)، وتقارير مجلس مدارس المدينة الكبرى، ومراجعة بيانات EY، والزيارات المدرسية، والاجتماعات مع الطلاب والأسر والموظفين والشركاء على فهم التدابير الناجحة والتدابير قيد التنفيذ وتلك التي علينا تغييرها.

من خلال إعادة توجيهي إلى BPS، أوضحت أن هناك قدرًا كبيرًا من العمل الذي يتعين القيام به على مستوى المنطقة وفي مدارسنا لتحقيق هذه الرؤية لجميع الطلاب. إعادة تأسيس منطقتنا في رؤية قوية تركز على الأداء الأكاديمي وتسريعه وتدعم جميع المدارس لتكون مدارس شاملة من خلال زيادة الوصول إلى فرص تعلم اللغة الأم للمتعلمين متعددي اللغات وزيادة الوصول إلى البيئات الأقل تقييدًا للطلاب ذوي الإعاقة، بما في ذلك أولئك الذين يتحدثون بلغات متعددة، حيث أن هذه إحدى أهم أولوياتي كمشرفة.

أنظمة الدعم متعددة المستويات ومحو الأمية العادل:

تحت قيادة الدكتورة Linda Chen، النائبة الأولى للمشرفة على المواد الأكاديمية والدكتور Drew Echelson، رئيس المدارس والمساءلة، اتخذنا خطوات مهمة لضمان أن كل فصل دراسي في مدارس بوسطن العامة يحظى بتعليم قوي من المستوى الأول (الشريحتان 9 و 10) وأنه مرحّب وشامل لجميع الطلاب. بالإضافة إلى ذلك، من خلال عمل محو الأمية المتكافئ، أنشأنا توقعات عالمية وقدمنا تدريبًا خاصًا ومواد ومكونات للموظفين لضمان أن جميع الطلاب، وخاصة أولئك الذين عانوا من نقص الخدمات تاريخيًا، يُدركون تميزهم كليًا حتى يصبحوا قراءً ومبدعين في كتابة نصوص قوية.

الشمول لطلابنا ذوي الإعاقة والمتعلمين متعددي اللغات:

على وجه التحديد فيما يتعلق بعملنا مع المتعلمين متعددي اللغات، نقوم أيضًا بتوسيع التعليم ثنائي اللغة والوصول إلى اللغة الأم والعمل على تنفيذ خطتنا الاستراتيجية (خطة) OMME. هذا العام بدأنا نرى نتائج من هذا التنفيذ. يتلقى المزيد من المتعلمين متعددي اللغات الخدمات التي يحق لهم الحصول عليها مقارنة بالسنوات السابقة، وبينما لا يزال أماننا قدر كبير من العمل الذي يتعين علينا القيام به، لدينا أعلى نسبة مئوية حتى الآن من المتعلمين متعددي اللغات الذي يتلقون الخدمات المناسبة، وهذا جزء من اتفاقيتنا مع وزارة العدل. لقد ازدادت نسبة متلقي القدر المناسب من تعليم اللغة الإنجليزية المطلوب من 89% إلى 94% من المتعلمين متعددي اللغات الذين يتلقون القدر المناسب من تعليم اللغة الإنجليزية المطلوب. يُمكن العثور على نتائج إضافية تتعلق بالخطة الإستراتيجية لمكتب OMME والمتعلمين متعددي اللغات لدينا هنا.

فيما يتعلق بعملنا مع طلاب التعليم الخاص لدينا، عملنا في العام الماضي مع مجموعة مكونة من أكثر من 22 مدرسة لتشكيل فرق تخطيط الشمول الخاصة بهم أثناء بدء العمل على تحويل مدارسهم لدعم الممارسات الشاملة. من خلال أخذ الدروس المستفادة من هذا العام والعديد من التوصيات من تقرير مجلس مدرسة المدينة الكبرى (CGCS)، فإننا نعمل بنشاط على خطة التعليم الشامل التي سيتم تقديمها إلى DESE في أغسطس كجزء من SIP الخاص بنا. سوف نشارك هذه الخطة بمجرد تقديمها. في العام الدراسي 2023-2024، نطلب من جميع المدارس أن يكون فريق تخطيط الدمج الخاص بهم جاهزًا للعمل حتى نتمكن من نشر التضمين وفقًا لنطاق الصف الدراسي وتوفير تطوير مهني إضافي لمعلمينا مما يضمن حصول الموظفين على التدريب والموارد التي يحتاجون إليها لخدمة طلابنا في جلسات شاملة حيث يمكن للطلاب الوصول إلى تعليم اللغة الأم وإلى البيئات الأقل تقييدًا.

كما قمنا أيضًا بتطوير وزيادة الموارد في جهود التوظيف والاستبقاء لدينا من خلال توسيع البرامج الداخلية وبرامج المسار المهني بحيث يكون لدينا فريق عمل متنوع لغويًا وثقافيًا، معتمدًا في التدريس لطلاب التعليم الخاص واللغة الإنجليزية كلغة ثانية، والذي نحتاجه لدعم خطتنا للتعليم الشامل. أيدت زماننا التعليمية 24 معلمًا في السنة الأولى ليحصلوا على ترخيص أولي في التدريس لذوي الإعاقات المتوسطة وطلاب ESL، وقد جلب برنامج المعلمون ثنائي اللغة/برنامج المجتمع المعجل للمعلم 29 (ACTT) من البالغين الجدد إلى مهنة التدريس جنبًا إلى جنب مع 41 طالبًا في برنامج المعلم كاديت. هناك 45 مرشحًا في الزمالة و 31 معلمًا جديدًا محتملاً في ACTT للعام المقبل. بالإضافة إلى ذلك، قمنا بتوسيع فريق التوظيف ليشمل عضوًا إضافيًا في الفريق حتى نتمكن من تركيز جهودنا على التوظيف في المناطق ذات الاحتياجات العالية. أضفنا أيضًا مديرًا للترخيص قادرًا على دعم المرشحين الأفراد والمدارس في توضيح التوقعات والحصول على معلومات حول الحصول على الترخيص. كان

التركيز الأكبر لهذا المدير على منح التراخيص لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقات المتوسطة وطلاب ESL. أقام فريق التوظيف معارض مركزة مع مكتب التعليم الخاص ومكتب التعليم متعدد اللغات ومتعدد الثقافات بهدف جذب المرشحين المرخص لهم بالتدريس للطلاب ذوي الإعاقات المتوسطة وطلاب ESL وقد تم استقدامهم من مصادر تركز على تطوير المعلمين في هذه المجالات أيضًا.

التوسع في الدخول المبكر للكلية والتعليم الفني والمهني:

في حالة طلاب الثانوية لدينا، نريد التأكد من تخرجهم من BPS مستعدين للالتحاق بالجامعة والعمل. لقد قمنا بتوسيع فرص الدخول المبكر للكلية في العديد من المدارس الثانوية، ونقلنا بصمتنا إلى 14 برنامجًا في سبع مدارس ثانوية مختلفة من مدارس BPS لعام 2023-24، مما زاد عدد الطلاب الذين تلقوا خدمات برامج الدخول المبكر للكلية من 290 إلى 740 طالبًا. سنضيف أربعة برامج أخرى على الأقل في ثلاث مدارس ثانوية جديدة للعام الدراسي 2024-25. بالإضافة إلى ذلك، سنطلق برنامجنا الأول للعام الثالث عشر في مدرسة Fenway High في 2023-24، مع إطلاق برنامجنا الثاني العام المقبل في مدرسة Charlestown High. سيسمح هذا البرنامج للطلاب بحضور عامهم الأول من الكلية بدون رسوم دراسية مباشرة بعد التخرج من المدرسة الثانوية، مع احتمال أن يكمل الطلاب درجة الانتساب بحلول نهاية تلك السنة الجامعية الأولى.

لقد قمنا أيضًا بتوسيع فرص التعليم الفني المهني (CTE) وتحديدًا المسارات لمدارسنا الثانوية البديلة من خلال إطلاق مسارات التدريب المهني المتكاملة الجديدة. تقليديًا، كان التعليم البديل يركز على حصول الطلاب على الدبلومة. هذا مهم، لكننا نريد أيضًا التأكد من استعداد الطلاب ووضع خطة بمجرد تخرجهم. من خلال دمج التدريب المهني في برامجنا التعليمية البديلة، فإننا نضمن تخرج الطلاب ولديهم خطة لمستقبلهم. أيضًا، سنطلق أكاديمية المدرسة المتوسطة (Middle School Academy) في 2023-24 في Boston Collaborative High School، والتي ستسمح بالتنسيق قصير المدى للطلاب الذين يحتاجون إلى خدمات إضافية في الصفوف من 7 إلى 9 لإبقاء هؤلاء الطلاب على المسار الصحيح في هذه السنوات الحيوية.

حضور الطلاب:

لكي يتمكن طلابنا من الوصول إلى البرامج الأكاديمية الصارمة والجودة التي نبنيها والاستفادة منها، يجب أن يكونوا في المدرسة وأن يكونوا حاضرين للقيام بذلك. بينما نتعافى من الوباء، شهدنا زيادة وطنية في معدلات التغيب المزمّن. لا تُستثنى بوسطن من بعض اتجاهات الحضور التي نشهدها على المستوى الوطني. للمساعدة في معالجة مشكلة الحضور اليومية والمزمنة، قمنا بالعديد من الاستثمارات الرئيسية بما في ذلك إضافة مشرفين إضافيين للحضور عبر نموذج شبكتنا الإقليمية، وكذلك تطوير استراتيجيات بما في ذلك تقديم منح تحفيزية صغيرة للمدارس في العام الماضي للمساعدة في تركيز الموارد لاستعادة انتظام حضور الطلاب إلى المدرسة. من بين 35 مدرسة حصلت على منحة حضور مصغرة في العام الدراسي SY22-23، شهدت 24 مدرسة انخفاضًا في معدل التغيب المزمّن من SY21-22 إلى SY22-23 (حتى تاريخه)، بينما بقيت ثلاث مدارس على نفس المستوى. من بين هؤلاء، كان لدى 17 منهم انخفاض بنسبة 5% على الأقل في معدل الالتحاق بينما شهدت خمسة منهم انخفاض بنسبة 10% أو أكثر. بشكل عام، انخفض معدل التغيب المزمّن لدينا من 42% إلى 37% ولاحظ ارتفاع المعدل بين مجموعات فرعية معينة هي طلاب التعليم الخاص (انخفاض بنسبة 4%)، والطلاب السود (انخفاض بنسبة 6%)، واللاتينيين (انخفاض بنسبة 4%)، ومتعلمي اللغة الإنجليزية (انخفاض بنسبة 5%).

دعم الطلاب:

سمح لنا العام الدراسي الماضي بإلقاء نظرة عميقة على الاحتياجات العاطفية الاجتماعية لطلابنا مما مكننا من إنشاء قسم دعم طلابي أكثر شمولاً. في يناير، قمنا بتعيين مساعد المشرفة لتطوير الطلاب وتقديمهم. لقد أعطانا هذا المنصب القدرة على تصميم برنامج وساطة الأقران والبدء في تنفيذه، والذي يضم ممثلين من مدارس متعددة، في كل من المدارس الثانوية ومستوى المدرسة المتوسطة. لقد سمح لنا إنشاء هذا المنصب في قسم دعم الطلاب بتعزيز وزيادة تعريف شراكتنا مع مكتب رئيس البلدية لتقديم الذكور السود. كانت الأحداث البارزة مثل جولة في HBCUSs في منطقة DMV خلال عطلة الربيع لحوالي 40 طالبًا

واستضافة قمة تمكين الشباب لحوالي 100 طالب شاب هي بعض الأعمال الرائعة التي تم إنجازها خلال العام الدراسي الماضي. نحن متحمسون لمواصلة توسيع هذه الشراكة في العام الدراسي القادم.

للعام الدراسي القادم، نقوم أيضاً بتوسيع العديد من أقسام دعم الطلاب لدينا لتناسب مع إطار العمل الإقليمي للمنطقة. سيضيف قسم النجاح في بوسطن تسعة متخصصين إقليميين في العدالة التصالحية/SAWS (اختصاصيو المدارس الأمانة والمرحبة) ومدير برنامج العدالة الإصلاحية لدعم هذا العمل المهم. ضمن قسم العمل الاجتماعي لدينا، أضفنا منصباً للخدمة الاجتماعية لبرنامج SLIFE في المنطقة جنباً إلى جنب مع ثمانية عشر منصباً من مناصب العمل الاجتماعي لبرنامج SLIFE القائمة على المدرسة لدعم الصحة العقلية والاحتياجات العاطفية الاجتماعية للوافدين الجدد وطلابنا ذوي التعلم المحدود أو المتقطع. أضف قسم فرص الشباب مشرفين إضافيين على الحضور (SOA) لضمان أن لدينا مشرفاً على الحضور في كل منطقة. يُضيف قسم ألعاب القوى مدير الامتثال بالإضافة إلى ثلاثة منسقين رياضيين إقليميين وتضيف وزارة الخدمات الصحية ثلاثة منسقين إقليميين لبرنامج التمرير. تلعب كل هذه المناصب، وفي النهاية الموظفون المعينون، دوراً مهماً في دعم شبابنا خارج الفصل الدراسي حتى يتمكنوا من تحقيق النجاح في الصف وفي تطوير المهارات الاجتماعية اللازمة للحياة.

ومن المجالات الأخرى الجديرة بالملاحظة شراكتنا مع لجنة بوسطن للصحة العامة لجلب المزيد من أطباء الصحة العقلية والرعاية الواعية بالصدمة إلى مدارسنا الأكثر احتياجاً. من خلال تعاوننا مع BPHC وعملية RFP، تم اختيار Franciscan Children والتي ستقدم الإشراف ودعم الترخيص ودعم الرواتب لـ 22 طبيباً في باكورة حياته المهنية ممن تم تعيينهم في 10 مواقع على نطاق مدارس BPS. تم اختيار المدارس باستخدام مؤشر الفرص، كما تم اعتبارها أيضاً المدارس التي لديها أكبر عدد من الاستجابات للالتزامات من العام الدراسي الماضي. على مدار السنوات الثلاث لهذا التمويل، سيتم تقديم الدعم والتدخلات السريرية لما يقرب من 900 طالب من طلاب BPS بواسطة 22 طبيباً تم تعيينهم في 10 مدارس جديدة من مدارس BPS.

في المعيار الثاني، سأشرح بالتفصيل تنفيذ وتطور نموذج [شبكةنا الإقليمية](#)، وهو أمر بالغ الأهمية لاستراتيجية تحول منطقتنا ولضمان وجود دعم مناسب مركزياً ومباشراً لمدارسنا في جميع المجالات حتى يتمكنوا من تلبية الاحتياجات المتنوعة لطلابنا. يلعب نموذج الشبكة الإقليمية دوراً مهماً في جميع مجالات المنظمة، بما في ذلك النتائج الأكاديمية لطلابنا.

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:

بالنسبة لهذا المعيار الثاني، سأقدم أمثلة على عملنا المتعلق بما يلي:

- هيكل الفريق: النواب
- هيكل الفريق: النموذج الإقليمي
- تخطيط المرافق
- خدمات النقل
- مكتب إدارة الطوارئ/تخطيط السلامة المدرسية
- أنظمة الاتصالات
- عقود العمل

تعتبر الأنظمة والعمليات القوية أمرًا بالغ الأهمية لنجاح مؤسسة كبيرة مثل مؤسستنا، ولا تزال تمثل مجالًا رئيسيًا للتركيز بالنسبة لي، مع إدراك أن العديد من أنظمتنا لا تلبي حاليًا توقعاتها المرجوة أو على مستوى المؤسسة المطلوب لـ 48000 طالب الذين نخدمهم وأكثر من 12000 موظف نوظفهم. حتى نكون منطقة عالية الأداء، يجب أن نفهم الترابط بين أنظمتنا وعملنا ويجب أن نتعاون عبر مؤسستنا على حدٍ سواء مع المدارس والأقسام للوصول إلى رؤية تمكّن منطقتنا من أن تصبح منطقة شاملة تخدم حقًا احتياجات طلابنا وعائلاتنا المجتمع والموظفين.

خطة التحسين النظامي:

ضمن نطاق عمل خطة التحسين النظامي (SIP) وفي تقارير مجلس مدارس المدينة الكبرى حول التعليم الخاص والنقل والسلامة المدرسية، بدأنا العمل متعدد الوظائف الهام لإنشاء وإعادة بناء الأنظمة لتلبية الاحتياجات الأوسع لمدارس BPS. سيكون الإشراف

والمساءلة على هذا العمل متعدد الوظائف أمرًا بالغ الأهمية للحصول على النتائج التي نحتاجها. لقد طورنا ملفات عمل وخصصنا أدوات رئيسية لهذا العمل لضمان التنفيذ على مدى السنة - الخمس سنوات القادمة في المجالات الحرجة مثل: السلامة المدرسية والطلائعية، والنقل، والمرافق، ورأس المال البشري على سبيل المثال لا الحصر.

كل منطقة لديها فريق متعدد الوظائف ذو هيكل تنظيمي واضح يُلبي أهدافه لمواجهة التحديات المعقدة والمتراطة مع توقعات واضحة وتدفق المعلومات. طور كل فريق وإدارته ذات الصلة أيضًا مقاييس لتتبع التنفيذ. أثناء التنفيذ، يجب علينا مراقبة العمل باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية التي تسمح لنا بفهم: هل نَقَدنا ما قلناه؟ كيف كان أداءنا؟ هل أحدث فرقًا للأطفال؟ وكيف لنا أن نعرف ذلك؟

إن عمل SIP كبير والتقدم في عملنا ونتائج الطلاب الملموسة يجب أن يكون مقياس النجاح. لا يمكننا إصلاح هذه المشكلات بين عشية وضحاها ويجب أن نتأكد من أن لدينا أساسًا متينًا للبناء على العمل. كان هذا هو تركيزنا الجماعي هذا العام؛ ألا وهو بناء مؤسستنا.

الهيكل التنظيمية والإقليمية:

بدءًا من المخطط التنظيمي الخاص بنا، أعدنا هيكل فريق المنطقة والقيادة لدينا مع ثلاثة نواب للمشرفين يدعمون مجالات عمل محددة: الأكاديميات والعمليات والمساواة والأسرة والنهوض بالمجتمع. يعمل النواب، جنبًا إلى جنب مع رئيس الموظفين وكبار المستشارين، عن كثب معي لتحديد أولويات العمل وإدارته وتنفيذه. أعتد في عملي على رئيس الموظفين لدينا، Rochelle Nwosu. إنها تدير العمليات اليومية لمساعدتي في البقاء على المسار الصحيح وإدارة المشاكل فور ظهورها. يعمل مستشارونا الأقدم عن كثب مع رئيس الموظفين لإدارة وتنفيذ المشاريع الكبيرة أو هيئات العمل بشكل استباقي في مجالات ذات أولوية معينة. يسمح هذا الهيكل الجديد بالاستدامة والمساءلة بطرق لم تحدث من قبل.

بالإضافة إلى المخطط التنظيمي، وصلنا التقييم والاستثمار باستخدام المدخلات من قادة المدارس وممثلي العلاقات المتبادلة في نموذجنا الإقليمي. يعمل كل فريق من الفرق الإقليمية التسعة مثل القمر الصناعي للمكتب المركزي. تعمل الفرق الإقليمية بشكل مستقل وفي بعض الحالات في ثلاثيات لتقييم ومعالجة تحديات واحتياجات المدارس في كل منطقة مع الحفاظ على علاقة قوية مع الفريق المركزي للحصول على الدعم.

يقود كل منطقة مشرف مدرسة إقليمي يكون مسؤولاً عن 12-15 مدرسة. يستخدم مشرفو المدرسة دورة من التحسين المستمر لمراجعة البيانات المستندة إلى المدرسة ومن ثم استهداف الدعم لقادة المدارس حيث تكون هناك حاجة إلى مجالات النمو أو الدعم. في فترة قصيرة من الوقت، رأينا ردود فعل إيجابية (الشريحة 5) من قادة مدرستنا. على سبيل المثال، انتقلنا من ما يزيد قليلاً عن 20% في مايو 2021 إلى ما يقرب من 70% في مارس 2023 من معدلات الرضا عن استجابة مكاتب المنطقة. متطابقة في هيكلها، توسعت الفرق الإقليمية للعام المقبل لتشمل:

- قائد العمليات
- أخصائي المشاركة الأسرية
- أخصائي المساواة
- الأخصائي الاجتماعي بالمنطقة
- مدير مساعد لقسم التعليم الخاص
- جهة اتصال بمكتب رأس المال البشري
- مدرب محو الأمية العادل
- مدير التحسين والاستفسار المعجل
- مشرف الحضور

- سُئِلَ دعم الامتثال متعدد اللغات والدعم الأكاديمي
- أخصائي العدالة التصالحية

بالنسبة لمنطقة بحجم منطقتنا، يجب أن نعمل كفريق واحد، ولكن مع إدراكنا أيضًا للاحتياجات المختلفة لمجتمعات مدرستنا. كل من الهيكل التنظيمي والنموذج الإقليمي حاسمان لتأسيس عملنا. يتيح لنا بناء فريق قوي وتوفر مناصب ومسؤوليات واضحة أن يكون لدينا مساهمة واضحة عن العمل وأن نكون مدفوعين بالنتائج.

عقود العمل:

علاوة على ذلك، فإن بناء فريق عمل متنوع وموهوب يرى BPS كمكان للعمل والتطوير والتقدم في خدمة طلابنا وعائلاتنا هو أمر بالغ الأهمية. خلال العام الماضي، كانت جميع عقود العمل الـ 18 المبرمة مع نقاباتنا معلقة، يصل بعضها إلى 3 سنوات. أفخر بالقول إنه في عامي الأول، أصبحت جميع عقودنا الآن محدثة، ومن خلال العمل مع مكتب علاقات العمل، قمنا بتطوير فريق مفاوضات داخلي متعدد الوظائف لضمان التخطيط والاستعداد للمفاوضات المستقبلية. نحن نواصل بناء علاقات قوية والتعاون مع نقاباتنا للقيام بالعمل الحاسم المطلوب لمستقبل BPS. يمثل كل اتحاد من هذه النقابات الموظفين الذين عملوا جنبًا إلى جنب مع قادة مدرستنا بلا كلل خلال الجائحة، وفعلوا كل ما هو مطلوب لطلابنا وعائلاتنا. لدينا الآن جدول عمل يسمح لنا كل عام بالتركيز على المفاوضات عبر عدة وحدات في وقت واحد والحفاظ على المنافسة في منطقتنا وجعلها مكانًا يشعر فيه الموظفون بالتقدير. عندما لا يتم تحديث العقود، خاصة على مدى عدة سنوات، لا يشعر الموظفون بالاحترام أو التقدير. بالإضافة إلى ضمان تحديث جميع عقودنا، فإننا نعمل على تقليل المظالم المُعلّقة وحلها وتوفير التدريب للموظفين لضمان امتلاكهم المهارات اللازمة للقضاء على التحيز والتمييز في مكان العمل.

مرافق المدرسة والمنطقة:

جزء مهم آخر من مؤسستنا هو ضمان حصول جميع طلابنا على مساحات آمنة ونظيفة ومشرفة وملهمة للتعلم.

العديد من منشآتنا في حاجة ماسة إلى إصلاحات رئيسية أو تجديدات كاملة. تحت قيادة الدكتور Sam Depina، نائبة المشرف على العمليات، دخلت المنطقة المراحل النهائية من التطوير على أداتين أساسيتين ومهمتين بشكل لا يُصدق من شأنهما أن يسمحا لنا بوضع خطة مرافق طويلة الأجل.

بحلول نهاية الصيف، سيكتمل تقييمنا لحالة المرافق (FCA). نستخدم حاليًا [لوحة تحكم للمبنى](#) تم إنشاؤها بواسطة فريق المرافق الداخلية لدينا لفهم حالة مبانينا. في حين أن لوحة القيادة مفيدة، فإن FCA هي تقييم عميق من بائع خارجي حول حالة مبانينا. سنستخدم أيضًا بيانات FCA - جنبًا إلى جنب مع Capital Predictor و Asset Essentials - لتطوير خطة بنية تحتية مدتها 10 سنوات. سيأخذ ذلك في الاعتبار العمر وفترة الصلاحية والاستدامة (الخضراء) وتحديد أولويات فئات الصيانة المختلفة لتلبية احتياجات البنية التحتية الحيوية.

في نهاية السنة التقويمية، سنكون قد أكملنا أيضًا دراسة تصميم الصفوف 12-6/7-preK. في نهاية هذه العملية، ستتوفر لدينا المواصفات التعليمية، ومعايير البناء، وخط تقييم الأولويات الذي سيمكننا من تسريع وتيرة بناء المدارس وتجديدها حتى يتمكن كل طالب في مدارس بوسطن العامة من التعلم بطريقة آمنة وصحية ومرنة، والتعلم في مبنى مُلهم.

ستساعد مكونات [FCA ودراسة التصميم](#) في إبلاغ خطة المرافق طويلة الأجل للمنطقة. ستساعد خطة المرافق على مستوى المنطقة في تحديد أولويات المشاريع الرأسمالية وإبلاغ القرارات بشأن عمليات الدمج المحتملة والإغلاق والمباني الجديدة والتجديدات الهامة للمباني المدرسية في جميع أنحاء المنطقة. نتوقع مشاركة هذه الخطة في أوائل العام المقبل.

السلامة المدرسية:

هناك عنصر مهم آخر في منشأتنا وعملياتنا هو ضمان سلامة موظفي المباني والطلاب، جسدياً وعاطفياً. قدم لنا مجلس مدارس المدينة الكبرى (CGSC) مراجعة شاملة وتوصيات بشأن [السلامة المدرسية والطلابية](#). لقد بدأنا في تنفيذ العديد من تلك التوصيات، بدءاً من إنشاء وتصميم مكتب إدارة الطوارئ. في بداية العام الدراسي 22-23، شُغلت لدينا أقل من نصف شواغر متخصصي السلامة، وحالياً شغلنا جميع شواغر أخصائيي السلامة وقمنا بتطوير تدريب جديد لأخصائينا مع التركيز على خفض التصعيد والممارسات الواعية بالصددمات. بالإضافة إلى متخصصينا في السلامة، أنشأنا قسم منسقي الاتصال المجتمعي لدينا والذين سيعملون مع قادة المدرسة والمجتمع لتوفير تركيز استباقي على الوصول إلى الموارد والدعم المصمم خصيصاً لاحتياجات الطالب الفردية. غالباً ما يتم إحضار ما يحدث في أحيائنا إلى مدارسنا. سيلعب المنسقون دوراً حاسماً في معرفة شباننا ودعمهم داخل المدرسة وخارجها.

قام فريق الاتصالات لدينا بتعيين أخصائي اتصالات داخلي قام بتطوير [البروتوكولات](#) لكي تفهم المدارس متى يجب عليها التواصل مع العائلات، لا سيما حول أي شيء يتعلق بسلامة المدرسة. لقد قدمنا تدريباً لقادة مدرستنا ومديري المدارس الآخرين، وهناك الآن فهم واضح ونماذج واتصالات يتم اتباعها عند وقوع حادث في المدرسة.

وسائل المواصلات:

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 عن العام الماضي من خلال خدمة النقل بالحافلة الصفراء. إن المنطقة مجهزة بالكامل بسائقي الحافلات لأول مرة منذ ما قبل جائحة COVID-19. من خلال العمل مع Transdev، وظُفت المنطقة أكثر من 200 سائق حافلة منذ مايو 2022، بما في ذلك 139 ممن تلقوا تدريباً مدفوعاً على CDL (مبادرة جديدة لم تقدمها المنطقة سابقاً). تواصل المنطقة العمل مع Transdev لتوفير تدريب CDL المستمر للموظفين الجدد ولديها سائقون إضافيون في قائمة الانتظار والذين سيكملون التدريب هذا الصيف، حتى نبدأ العام الدراسي مستعدين لتحقيق أهداف النقل لدينا. لدينا عقد جديد مع Transdev يبني على التقدم الذي أحرزناه ولأول مرة لدينا حوافز مالية مجزية نظير تحسين الأداء وتقليل الأضرار لعدم الأداء، بما يتماشى مع أهداف النقل الموجه للطلاب. لقد أعدنا تصميم نظام تغطية مراقبة الحافلات لدينا بحيث يكون لجميع الحافلات التي تنقل الطلاب ذوي الإعاقة مراقب واحد على الأقل على متنها. نحن نواصل إحراز تقدم كبير في توظيف مراقبي الحافلات حتى لا تتعرض عائلات طلاب التعليم الخاص لانقطاع الخدمة كما حدث في العام الماضي. وظُفت المنطقة 175 مراقباً للحافلات خلال العام الدراسي SY22-23 ولديها حالياً 105 مراقباً جديداً في قائمة الانتظار. نتوقع بدء العام الدراسي 2023-2024 مع أكثر من 700 مراقب وسنواصل العمل لاستقدام وتوظيف وتدريب مراقبي حافلات إضافيين. بالنظر إلى البيانات من العام الماضي، كنظام قمنا بتحسين الأداء في الوقت المحدد (OTP) وحللنا نسبة أكبر من بيانات GPS المفقودة مع تقدم العام. على خطنا الساخن لخدمات النقل، أضافت المنطقة صف انتظار على الخط الساخن مخصصاً "لمراقبي الحافلات" لعائلات الطلاب ذوي الإعاقة في العام الدراسي SY22-23، بالإضافة إلى موظفينا الحاليين متعددي اللغات، لتحسين التواصل مع العائلات. متوسط أوقات الانتظار للعائلات هو أقل من دقيقتين، وهو هدفنا، عبر صفوف الانتظار باللغة الإنجليزية ومراقبي الحافلات من يناير إلى يونيو 2023. نواصل العمل لتقليل أوقات الانتظار في قائمة الانتظار باللغة الإسبانية المخصصة، حيث بلغ متوسط زمن الانتظار 3:30 دقيقة من يناير إلى يونيو 2023. على الرغم من أننا أنهينا العام بأقل من 95% OTP مما هو مُدرج 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 بالاتصالات في الوقت الفعلي حول أي تأخير أو تحديات في الخدمة من خلال الخط الساخن للنقل لدينا.

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 الأصلية للمشاركة الأسرية والمجتمعية
- تحسين الاتصال الداخلي والخارجي مع العائلات والموظفين

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

التعليقات:

- بالنسبة لهذا المعيار الثالث، سأقدم أمثلة على عملنا المتعلق بما يلي:
- إعادة الهيكلة: رفع مستوى المساواة والأسرة والنهوض بالمجتمع
- تحسينات مجلس إدارة المدرسة
- خط مساعدة الأسر في BPS
- توسيع نطاق إرشاد الوالدين
- شراكات العمل

عند الدخول هذا العام، اكتشفت أن جميع مجموعات أصحاب المصلحة الذين قابلتهم تقريبًا - الأسر والطلاب والشركاء المجتمعيين والمنظمات غير الربحية ومجتمع الأعمال شعروا بالانفصال عن BPS وشعروا بالإحباط لعدم وجود وسيلة لسماعهم أو فهم كيفية المشاركة بشكل هادف. شعرت أن هذه الحقيقة الخاصة في تناقض صارخ مع BPS التي كنت أعرفها منذ 7 سنوات وأتصور أنها تفاقمت بسبب التغيير المتكرر للقيادة والموظفين في المنطقة وكذلك بسبب الجائحة. بالإضافة إلى ذلك، في مجالات العمل الرئيسية مثل مشاركة الأسرة والمجتمع، تعاني من نقص في الموظفين على مستوى المنطقة والمدرسة.

رفع مستوى المساواة والنهوض بالأسرة والمجتمع ومجلس إدارة المدرسة:

أؤمن إيمانًا راسخًا، على القدر نفسه لإيمان فريق القيادة لدينا، أن عائلاتنا هي أعظم شركائنا في هذا العمل وأنه يجب علينا المضي قدمًا من نموذج مشاركة الأسرة والمجتمع إلى نموذج المشاركة الأصلية. كجزء من إعادة تنظيمنا وللإشارة إلى أهمية جعل هذا العمل يمر عبر المنظمة، رفعت مستوى قسم المساواة والأسرة والنهوض المجتمعي وأنشأت منصب نائبة المشرفة بقيادة الدكتورة Ana Tavares. تحت قيادة الدكتور Tavares، قمنا بزيادة الدعم لمجالس إدارة مدارسنا - بإضافة اتصال لكل منطقة، وبدءًا من العام المقبل، سنقدم تدريبًا إلزاميًا لموظفي المدرسة والعائلات حتى يفهموا الدور المهم لمجالس إدارة المدرسة [لدينا](#) والتعاون اللازم لدعم طلابنا. كان هذا التدريب تقليديًا تطوعيًا وقد تسبب ذلك في تناقضات في ممارسة SSC. من خلال العمل مع

مجالس الآباء المتنوعة على مستوى المنطقة ولجنة التوجيه المشتركة، أصبح من الواضح أننا بحاجة إلى إجراء إعادة ضبط والاستثمار بعمق في تدريب ودعم قادة مدرستنا وأولياء الأمور حتى يمكن لمراكز SSC أن تكون أماكن حيث مشاركة الوالدين والأسرة تحدث بشكل كامل.

التواصل العائلي وخط مساعدة BPS:

لمعالجة المخاوف المتعلقة بالتواصل التي شاركها الآباء والأسر، وفي محاولة مستمرة لبناء الثقة مع عائلات BPS، قمنا أيضًا بتنفيذ بروتوكولات وإجراءات مبسطة لإيصال المعلومات المهمة إلى العائلات والمجتمعات المدرسية بلغتهم الأم بأسرع ما يمكن وبدقة قدر الإمكان. يعمل فريق الاتصالات الموسع بشكل وثيق مع فريق القيادة وقادة المدارس وشركاء مدينتنا لإبقاء عائلاتنا على اطلاع دائم بمجموعة متنوعة من الموضوعات، بما في ذلك الاتصالات المتعلقة بالحوادث. من خلال تزويد الآباء ومقدمي الرعاية بقنوات اتصال موثوقة ومتسقة بما في ذلك مكالمات الآلية ورسائل البريد الإلكتروني والنصوص وتحديثات وسائل التواصل الاجتماعي، سنزيد من ثقتهم في المنطقة والتزامنا بالشفافية. طورنا هذا العام بروتوكولات اتصال واضحة لمدارسنا بحيث يتم مشاركة المعلومات بسرعة مع العائلات. سنستمر في بناء وتعزيز فريق الاتصالات لدينا حتى نتمكن من التعبئة والاستجابة لأي موقف.

بالإضافة إلى ذلك، أطلقنا أيضًا خط مساعدة BPS العام الماضي كمركز لخدمة العملاء لمساعدة العائلات/الأوصياء الذين يبحثون عن معلومات حول المنطقة. على غرار نظام 311 لمجلس المدينة، تم افتتاح خط المساعدة في مايو 2022، ودعم 24,016 عضوًا من أعضاء مجتمع BPS بما في ذلك الآباء والمدارس والشركاء المجتمعيين والإدارات التشغيلية للحصول على المعلومات والوصول إلى الموارد والتغلب على التحديات ومعالجة المخاوف ودعم التأثير الأكبر المشاركات مثل الاجتماعات على مستوى المنطقة أو حالات الطوارئ المدرسية.

أدار خط المساعدة أكثر من 20 ألف لمسة لدعم احتياجات مجتمع BPS (الآباء والمعلمين وموظفي المدرسة/القادة والشركاء المجتمعيين والمواطنين المعنيين). إليكم البيانات بالتفصيل:

- 14,371 مكالمات واردة/7,899 مكالمات صادرة لدعم الاستفسارات الواردة وطلبات الدعم والمخاوف والشكاوى
- 1,592 بريد إلكتروني
- 154 زيارة مكتبية (بدأت عمليات التتبع في ديسمبر 2022)
- تشمل الفرص المستقبلية تطوير ميزة الدردشة لدينا

يميز خط المساعدة عمله إلى 4 مستويات من الخدمة:

- المستوى 1 (لم يتم تعقبه بواسطة FreshDesk) - الدعم العام الذي لا يتطلب مساعدة فنية متعمقة (معلومات الملاحظة العامة، والتحويلات، والتنقل في الموارد، وما إلى ذلك). سيقومون بتضمين رموز التتبع هذا العام الدراسي للحصول على بيانات أفضل حول الأنواع العامة للمكالمات.
- المستوى 2 - المساعدة الفنية المطلوبة (يتم تعقبها بواسطة Freshdesk) - الدعم بوظائف مثل النماذج، وكيفية التواصل بشكل أفضل مع المدارس، وما إلى ذلك) شملت هذه الفئة 1,975 مكالمات
- المستوى 3 - المخاوف/الشكاوى. تشمل هذه الفئة 525 شكوى.
- المستوى 4 - دعم المنطقة الأوسع (الاستدعاء/الاتصال الهاتفي عندما يحدث شيء مهم للإجابة على أسئلة المجتمع)
 - وهو يتضمن دعم المكالمات الواردة/الصادرة، والمشاركة في الاجتماع، وحضور الحدث، وما إلى ذلك.
 - يعطي قدرة أكبر للمدارس عندما يتوقعون تدفق المكالمات
 - يمكن أن يدعم اتصالات إدارة الطوارئ عند الحاجة
 - يمكنه إنشاء شراكة مع الإدارات أو المبادرات الأخرى لتحسين الاتصالات (مثل الصفقة الخضراء الجديدة)

مفتوح طوال أيام الأسبوع من الساعة 8:30 صباحًا حتى 5:00 مساءً، ويقدم فريق المساعدة مجموعة متنوعة من الأسئلة. يختلف الموضوع على مدار العام الدراسي ولكن مجالات الدعم الرئيسية هي:

- التعليم الخاص (التنقل في IEP، المهام، عمليات التنقل)
- النقل (المراقبة/مخاوف النقل من الباب إلى الباب، مكالمات التصعيد)
- أسئلة/مخاوف متعلقة بالمدرسة (لوجستيات العودة إلى المدرسة، كيفية إنجاز الأمور في المدرسة، الحوادث/مدونة قواعد السلوك/دعم السلامة/التنمر)
- دعم موارد الأسرة (P-EBT/SNAP، الإسكان، الوصول الميسور إلى احتياجات الأسرة)
- الصيف (تصاريح العمل، الاشتراك في البرنامج، فهم الفرص الصيفية المختلفة)
- تدعم خدمات الترحيب الممتدة عملية التسجيل والنقل (فهم نظام Discover BPS، وكيفية التنقل في العملية، ومدارس الاختيار، و UPK، والأطر الزمنية للأهلية، وما إلى ذلك)
- نحن نعمل على إعادة معايرة النظام لتزويدنا ببيانات أكثر تحديداً حول دورة حياة كل موضوع

في الوقت الحالي، يتكون خط المساعدة من مدير خدمة التأسيس الذي يقود فريقاً مكوناً من خمسة متخصصين يتحدثون ست لغات ممثلة في المنطقة بما في ذلك: الفرنسية والعربية والكريولية لدولة الرأس الأخضر والبرتغالية والصومالية والإسبانية. يتوقع خط المساعدة إضافة اثنين من المتخصصين في الأسابيع المقبلة ومدير BPS. يتحدث المرشحون البارزون اللغة الإسبانية والكريولية الهايتية ليضيفوا إلى القدرات اللغوية لخط المساعدة. في الخريف، يتوقع خط المساعدة إضافة أربعة موظفين آخرين لتلبية حجم المكالمات

يستخدم خط المساعدة برنامج FreshDesk، الذي يسمح للموظفين بإدارة وتتبع المشكلات والاستفسارات بشكل فعال عند حلها. سنواصل البناء على نجاح خط المساعدة العائلي، لكننا شهدنا ارتياحاً كبيراً للعائلات للحصول على مكان "تسوق واحد" للذهاب إليه ونتيجة لنظام التتبع شهدنا زيادة في الاستجابة لطلباتهم. تتضمن بعض التحسينات قيد الدراسة تجربة بوابات FreshDesk للسماح للمدارس باستخدام قوة نظامنا للاستجابة إلى المخاوف الأسرية التي يمكن تتبعها والأسئلة ومشاركة المعلومات التي تعمل على شحذ برمجة FreshDesk بناءً على ما تعلمناه للنظر في تطوير لوحات المعلومات العامة. يُمكن أن يشمل ذلك أيضاً المشاركة في فرص التوعية الموسعة (مثل معارض الموارد، والأحداث، والاجتماعات، وما إلى ذلك) لتقديم الخدمة في المجال حيث تحتاج إلينا العائلات أثناء الانخراط مع مجتمعات المدارس الخاصة بهم ويسمح لنا بتطوير قاعدة معرفية لمجتمعنا لمشاركة المعلومات حول الأمور التي يسعى مجتمعنا بشكل عام للحصول على المساعدة فيها و/أو المجتمعات المدرسية التي ترغب في مشاركتها.

إرشاد الوالدين:

بالإضافة إلى ضمان وجود مكان لعائلاتنا للاتصال وطرح الأسئلة، نريد أيضاً دعم وزيادة مشاركتهم في مدارسنا. أصدرنا طلب تقديم [العروض \(RFP\)](#) لتحديد شريك المجتمع الذي يمكنه تطوير أو الاستفادة من برنامج إرشاد أولياء الأمور الجاهز الذي يبني ثقة الآباء ومهاراتهم ليكونوا نشطين في الحياة المدرسية لأطفالهم ويخلق أيضاً ظروفاً تظهر فيها المدارس الدور القيم للوالدين يلعبون كشركاء في مجتمع مدرستهم وتعلم طلابهم. نتوقع منح العقد بنهاية الصيف وسيبدأ شريكنا العام الدراسي القادم.

بالإضافة إلى برنامج توجيه الوالدين، ألتقي أيضاً بانتظام مع العديد من مجموعات الآباء لدينا حتى أتمكن من الاستماع مباشرة من عائلاتنا. التقيت هذا العام عدة مرات مع المجلس الاستشاري للمشاركة المجتمعية ومجموعة St Stephen Parent Leadership Group ومجلس الآباء على مستوى المدينة و SPEDPAC و DELAC. إن العلاقات القوية مع عائلاتنا ضرورية لنجاح طلابنا. إنها أولوية بالنسبة لي للبناء على العمل الذي قمنا به وتطوير مشاركة أعمق وأكثر واقعية مع عائلاتنا في السنوات القادمة.

شراكات العمل:

وأخيراً، نعمل على تطوير شراكة مع الغرفة التجارية لمدينة بوسطن الكبرى لزيادة مستوى الشراكة بين مجتمع الأعمال و BPS. نحن نبحت حالياً عن أمثلة لهذا العمل في جميع أنحاء البلاد لتنفيذ نظام في BPS حيث يكون شركاء الصناعة قادرين على دعم مدارسنا ماليًا وتنمويًا بطرق تتوافق مع رؤى شركاتهم وتسمح لطلاب BPS بالوصول إلى موارد الصناعة بما في ذلك العمل-

فرص التعلم القائم. لدينا الكثير من الأعمال والصناعات الرائعة هنا في بوسطن. يرغب الكثير منهم في دعم طلابنا ورؤيتهم يزدهرون ويفهمون قيمة بناء خط مواهبهم. هذا فوز للجميع وأنا متحمسة لرؤية هذا العمل ينمو خلال العام المقبل.

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

مواصفة هدف المشرفة:

- زيادة المساءلة لكل من المكتب المركزي ومدارسنا

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

التعليقات:

بالنسبة لهذا المعيار الرابع، سوف نقدم أمثلة على عملنا المتعلق بما يلي:

- الاتصال الداخلي
- التركيز على التطوير المهني
- التعاقد مع قائد المدرسة
- هياكل الاجتماع

هياكل الفريق والاجتماع:

شكل تغيير القيادة على مدى السنوات السبع الماضية وعودة الوباء وتأثيره المستمر تحديًا لمنظمتنا. لقد كان من المهم للغاية بالنسبة لي بناء ثقافة من الاستقرار والعاطفة والفرح لموظفينا المجتهدين. كان توفير مخطط تنظيمي بهيكل واضح للأدوار والمسؤوليات ومجموعة من الأولويات التي تكمل ما يعمل عليه الموظفون أمرًا بالغ الأهمية للحفاظ على الزخم. يساعد إنشاء إيقاع منظم للتواصل والتركيز من خلال الاجتماعات اليومية المنعقدة مع نوابي ورئيس الموظفين والاجتماعات الأسبوعية مع رؤساء الأقسام لدينا والشهرية المنعقدة مع الفريق التنفيذي الكامل على بناء علاقات قوية وإحساس بالفريق والتواصل السليم حول الرؤية وتفاصيل.

تتيح لنا اجتماعاتنا الأسبوعية مع رؤساء الأقسام الفرصة لتحديث بعضنا البعض عن عملنا، والنمو كفريق وكزملاء، والتعمق في موضوعات محددة تتعلق بأولوياتنا. توفر الاجتماعات الشهرية للفريق التنفيذي لدينا فرصة لمديري المدارس ورؤساء الأقسام لتقييم البيانات على مستوى المدرسة و/أو مناقشة استراتيجية وخطة لنشر برنامج معين أو التوسع فيه. تُعتبر هذه الاجتماعات ضرورية للنمو المهني، وتدعم التواصل المنتظم والتعليقات، بالإضافة إلى التعاون والتواصل السليم الذي يحدث كل يوم.

يلعب مشرفو المدرسة دورًا مهمًا بين مدارسنا والمكتب المركزي. بقيادة فرقنا الإقليمية، يقوم مدير المدرسة بإجراء مراجعات شهرية لبيانات نتائج الطلاب، مما يسمح لهم بفهم احتياجات كل مدرسة. بالإضافة إلى ذلك، يقدمون التدريب والتوجيه لقادة مدرستنا في كل شيء من التعليمات إلى القيادة. لقد رأينا زيادة كبيرة (الشريحة 5) في فهم وتقدير قادة مدرستنا فيما يتعلق بالدعم

الذي يتلقونه من موظفي المكتب المركزي. هذا بسبب الفهم الواضح لمديري المدرسة لدورهم والاستثمارات الإضافية التي قمنا بها في النموذج الإقليمي بحيث لا يقع كل شيء على عاتق شخص واحد. إن ضمان عمل مديري المدرسة وفريق القيادة المركزية بشكل تعاوني ورؤية منطقتنا على أنها واحدة وليست مجموعة من 119 مدرسة أمر ضروري لتلبية احتياجات جميع طلابنا.

التعاقد مع قائد المدرسة:

منذ اليوم الأول، قلت إنه لا يمكننا الحصول على منطقة رائعة ما لم يكن لدينا فريق قيادة مدرسي قوي ومستقر يفهم العمل الأكاديمي، ويعرف كيفية دعم هذا العمل عملياً ويدعم الطفل بأكمله، ويحترم ويتفاعل مع موظفيهم والعائلات. ألتقي شهرياً مع مجلس الوزراء والنواب في مدرستنا بحيث يتم إعطاء الأولوية لصوت وفكر قائد المدرسة في القرارات الصغيرة والكبيرة التي نتخذها. لقد عملنا أيضاً في العام الماضي مع مجلس وزراء قائد مدرستنا لإجراء تغييرات على العقد الرئيسي الحالي. يُعد جذب قادة المدارس الأقوياء والاحتفاظ بهم أمراً ضرورياً لنجاحنا. لقد قمنا بزيادة الراتب الأساسي، وزودناهم بمزيد من الفرص التعليمية والمهنية وإضافة مكافآت الاحتفاظ بهم. لقد تأخر هذا العقد الجديد كثيراً، وشهدنا هذا العام معدل دوران أقل بكثير لقادة مدارسنا مقارنة بالعام السابق. في العام الماضي، استقال 14 من قادة المدارس دون شغل منصب آخر في BPS. استقال 5 من قادة المدارس هذا العام فقط.

التوقعات الواضحة والتدريب والتطوير المهني:

قام الفريق، ولا سيما قسم المدرسة والفريق الأكاديمي، بتطوير وتنسيق التطوير المهني الهادف لقادة المدارس والمعلمين لدينا. بالنسبة لقادة مدارسنا، لقد ركزنا على خط المدرسة ذات الجودة (الشرائح 6-9) والتوقعات الشاملة والأولويات الثلاث التالية: (1) التركيز التعليمي، (2) الثقافة والمناخ، (3) الحضور. بالإضافة إلى ذلك، وقرنا التدريب والتوقعات الواضحة حول تعزيز تعليم المستوى الأول في جميع مدارسنا.

نحن نقدم أيضاً ساعات إضافية من التطوير المهني لمعلمينا (الإزمي للمعلمين، تمت دعوة المساعدين المتخصصين) حول تنفيذ التعليم الشامل. نطلب من معلمينا التفكير بشكل مختلف حول كيفية خدمة طلابنا. من المهم للغاية أن نزودهم بالمعرفة والتدريب الذي يحتاجون إليه لتحقيق النجاح. سيتم إجراء هذا التطوير المهني في بداية العام الدراسي المقبل وسيكون شيئاً مدمجاً على مدار العام.

الاتصال الداخلي:

أخيراً، كان تحسين اتصالاتنا الداخلية محط تركيز هذا العام. نحن منظمة كبيرة تعق على عاتقها عدة مسؤوليات. إن التأكد من أن جميع الموظفين لديهم فهم واضح لأولوياتنا وربط مجدٍ لعملهم يتيح لهم الثقة في تنفيذ العمل. أحد الأشياء الأولى التي لاحظتها منذ عودتي إلى المنطقة هو أن فرقنا ممتازة في التخطيط ووضع الإستراتيجيات ولكنها تعاني حقاً في التنفيذ. لقد استخدمت تشبيه 20/80، الذي يقودنا بنجاح إلى أسفل الميدان بإنجازات عظيمة ولكن بعد ذلك وفي آخر 20 ياردة لم تتمكن من تسجيل النقاط.

يُعد وجود هياكل واضحة وخطوط اتصال جيدة وتمكين القادة والفرق على جميع المستويات من اتخاذ القرارات أمراً بالغ الأهمية لضمان إزالة حالات الفشل الفردية والاختناقات المحتملة بحيث يمكن استمرار العمل وإكماله. بالإضافة إلى ذلك، أنشأنا العديد من الفرق الداخلية متعددة الوظائف بحيث يكون جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين والإدارات جزءاً من تخطيط العمل وتنفيذه. وقد ساعد هذا الإدارات المختلفة على فهم دورها وتطوير المساءلة عن العمل ورؤية الترابطات العميقة الموجودة في منطقة بحجمنا والتي خلقت سابقاً حواجز أمام العمل للمضي قدماً.

كما لوحظ في تقرير CGCS حول السلامة المدرسية، كان هذا الانهيار للملكية والتنفيذ يحدث أيضاً عبر المدارس وإدارات المنطقة استجابةً للحوادث الخطيرة. لقد طورنا سلاسل اتصالات لمعالجة هذه المشكلة لكل من الحوادث الحرجة في المدرسة والمنطقة ولإعلانات واسعة النطاق التي تؤثر على المجتمع الأوسع لمدارس BPS. لقد كتبنا بروتوكولات لضمان تلقي الجميع نفس الرسالة، بلغتهم الأم المفضلة، من المنطقة وليس من مصدر آخر.

يلعب كل من هيكل اجتماعات العمل، والفهم الواضح للأدوار والمسؤولية، والتطوير المهني، والتواصل الواضح دورًا حاسمًا في جعل الموظفين يشعرون بالتقدير وأنهم جزء من الفريق. بالإضافة إلى التطوير المهني القائم على المدرسة، فقد أعطيت الأولوية لتوفير الوقت والمساحة لـ PD لفريقي التنفيذي. شاركنا في مشروع قيادة التعليم العام بجامعة هارفارد (PELP) والعديد من الاجتماعات والدورات التدريبية التي استضافها مجلس مدارس المدينة الكبرى (CGSC). هذا عمل شاق ولا يمكننا أن ننجح إلا إذا تضافرت جهودنا جميعًا معًا في نفس الاتجاه. سنواصل بناء فريقنا وتقويته، لكن في كل يوم يشرفني أن أشاهد موظفينا يقومون بإنجازات مبهرة. كقائدة، من المهم إظهار التقدير لهذا العمل الجاد والانطلاق لحل مشكلة عندما نواجه عقبة. إن امتلاك ثقافة مهنية قوية وفريق لديه تاريخ ناجح في العمل في BPS وملتزم بالعمل معًا على المدى الطويل كان تحديًا في الماضي ولكنه شيء يتغير في الاتجاه الصحيح ومن الأهمية بمكان أن يظل هذا التركيز حتى نتمكن من تقديم العمل.

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 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 القوة | مجالات النمو المستمر |
|---|--|
| تطوير رؤية أكاديمية قوية وشاملة لجميع الطلاب، مع التركيز بشكل خاص على البرمجة الثانوية. | تطوير رؤية تتجاوز المشاركة الأسرية والمجتمعية إلى رؤية المشاركة الأسرية والمجتمعية الحقيقية. |
| تطوير كل من الأنظمة والهياكل الكلية والجزئية في العمليات للمساعدة في بناء منطقة عالية الأداء وداعمة لرؤية أكاديمية شاملة وقوية. | الاستمرار في تطوير إستراتيجية وخطة اتصالات تكون استباقية وليست تفاعلية، شاملة لجميع أصحاب المصلحة ومن أجلهم، وتكون فعالة وديناميكية على حد سواء. |
| خلق ثقافة وعقلية من التوقعات العالية والاحترافية تركز على اتخاذ القرارات المستنيرة بالبيانات التي تعزز عقلية الفريق وتضم أصحاب المصلحة الخارجيين. | العمل على تطوير شراكات عمل قوية مع لجنة المدارس ومجلس المدينة والعمدة ووكالات المدينة والوكالات الحكومية وشركاء الأعمال في بوسطن وما بعد التخرج من المدرسة الثانوية والشركاء المجتمعيين وغير الربحيين لتعظيم الموارد والفرص عبر مجالات أولوية BPS. |