



لجنة مدارس بوسطن

ماري سكيبر، مديرة المديرية التعليمية
تقييم الأداء التلخيصي في العام الدراسي 2022-2023

قادة التقييم:

د. ستيفن ألكينز، عضو اللجنة
مايكل أونيل، نائب رئيسة اللجنة

مسؤوليات لجنة مدارس بوسطن:

- تعريف رؤية مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية ومهمتها وأهدافها.
- إعداد موازنة التشغيل السنوية ومراقبتها.
- تعيين مدير المديرية التعليمية والإشراف عليه وتقييمه
- وضع سياسة المديرية التعليمية وممارساتها ومراجعتهم من أجل دعم إنجازات الطلاب

خطوات التقييم

- الأهداف المتفق عليها.
- التقييم الذاتي لمديرة المديرية التعليمية.
- التقييمات الفردية من الأعضاء.
- التقييم التلخيصي
- تصويت لجنة المدارس على التقييم التلخيصي والتصنيف النهائي للأداء.

الجدول للتقييم 2022-2023

تقديم مديرة المديرية التعليمية تقييمها الذاتي.	26 يوليو
إكمال أعضاء اللجنة التقييمات الفردية.	27 يوليو - 18 أغسطس
دمج موضوعات د. ألكينز وموضوعات السيد/ أونيل في تقييم تلخيصي واحد.	19 - 24 أغسطس
تقديم اللجنة التقييم التلخيصي.	30 أغسطس
تصويت اللجنة على التقييم التلخيصي والتصنيف النهائي للأداء.	13 سبتمبر

معايير الوزارة لتقييم مديرة المديرية التعليمية

المعيار الأول: القيادة التعليمية

المعيار الثاني: الإدارة والعمليات

المعيار الثالث: إشراك الأسرة والمجتمع

المعيار الرابع: الثقافة المهنية

ملاحظة: عدّلت اللجنة مستويات تقييم مدير المديرية التعليمية التي وضعتها وزارة التعليم الابتدائي والثانوي والتي تتكون من أربع فئات إلى مستويات تقييم أكثر دقة تتكون من خمس فئات انقسم فيه مستوى "بارع" إلى مستوى "متنامي" ومستوى "مؤثر".

مستويات الوزارة مقابل مستويات المديرية التعليمية	الوزارة: مثالي	الوزارة: بارع	الوزارة: محدود التأثير	الوزارة: غير مؤثر
	المديرية التعليمية: بالغ التأثير	المديرية التعليمية: مؤثر أو متنامي	المديرية التعليمية: يحتاج إلى تحسين	المديرية التعليمية: غير مُرضٍ
1- القيادة التعليمية				
2- الإدارة والعمليات				
3- إشراك الأسرة والمجتمع				
4- الثقافة المهنية				

أهداف مديرية المديرية التعليمية في العام الدراسي 2022-2023

- وضع الأداء الأكاديمي على رأس الأولويات وتسريع وتيرته
- تعزيز الوصول إلى التعلم العاطفي الاجتماعي
- تبسيط العمليات وضمان سلامة الطلاب
- وضع ممارسات فعالة لمشاركة الأسرة ومشاركة المجتمع
- تحسين التواصل الداخلي والخارجي مع الأسر والموظفين
- زيادة المساءلة في كل من المكتب المركزي ومدارسنا

المعيار الأول: القيادة التعليمية

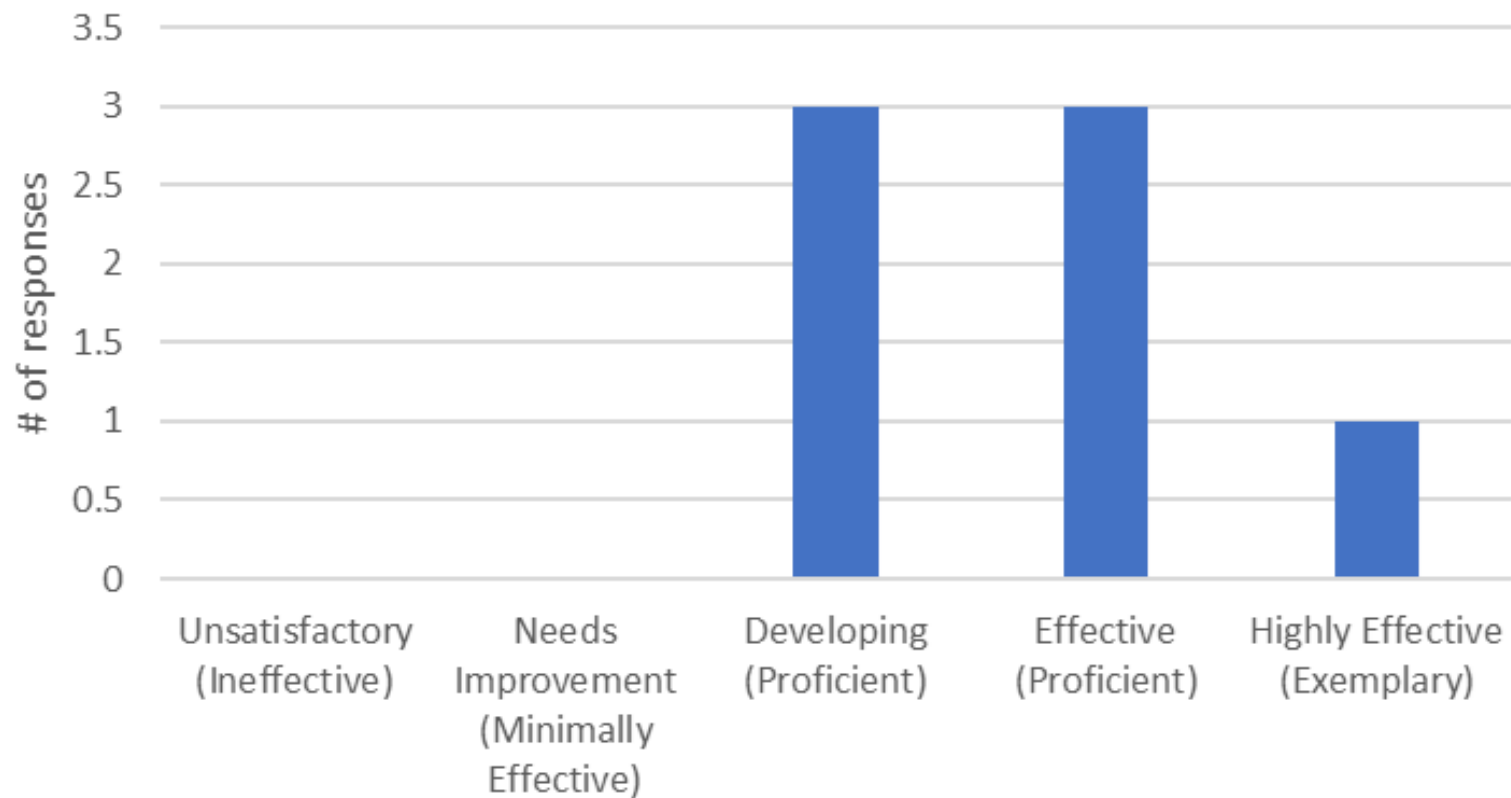
تعزيز تعلم جميع الطلاب ونموهم ونجاح جميع الموظفين من خلال تأسيس رؤية مشتركة تجعل التعليم المدرسي مرتكزاً على التدريس والتعلم القويين.

موضوعات الملاحظات:

- توافق تعليمي قوي وبناء فريق قوي.
- التشجيع على الاستثمار في القراءة والكتابة المنصفين وفي المتعلمين المتعددين اللغات/المتعلمين المتعددين اللغات أصحاب الهمم والحضور.
- التركيز على بدء الاندماج والخطط الإستراتيجية المخصصة للمتعلمين المتعددين اللغات/المتعلمين المتعددين اللغات أصحاب الهمم وتنوع الموظفين أمور بالغة الأهمية.
- يجب استخدام القراءة والكتابة المنصفين وأدوات الإنصاف العنصري استخداماً أكثر كفاءة، ويجب تبادل البيانات التي تكشف الممارسات التاريخية غير المنصفة.

التصنيف المركب: بارع (متوسط الدرجات: 3.71/5)

Instructional Leadership



المعيار الثاني: الإدارة والعمليات

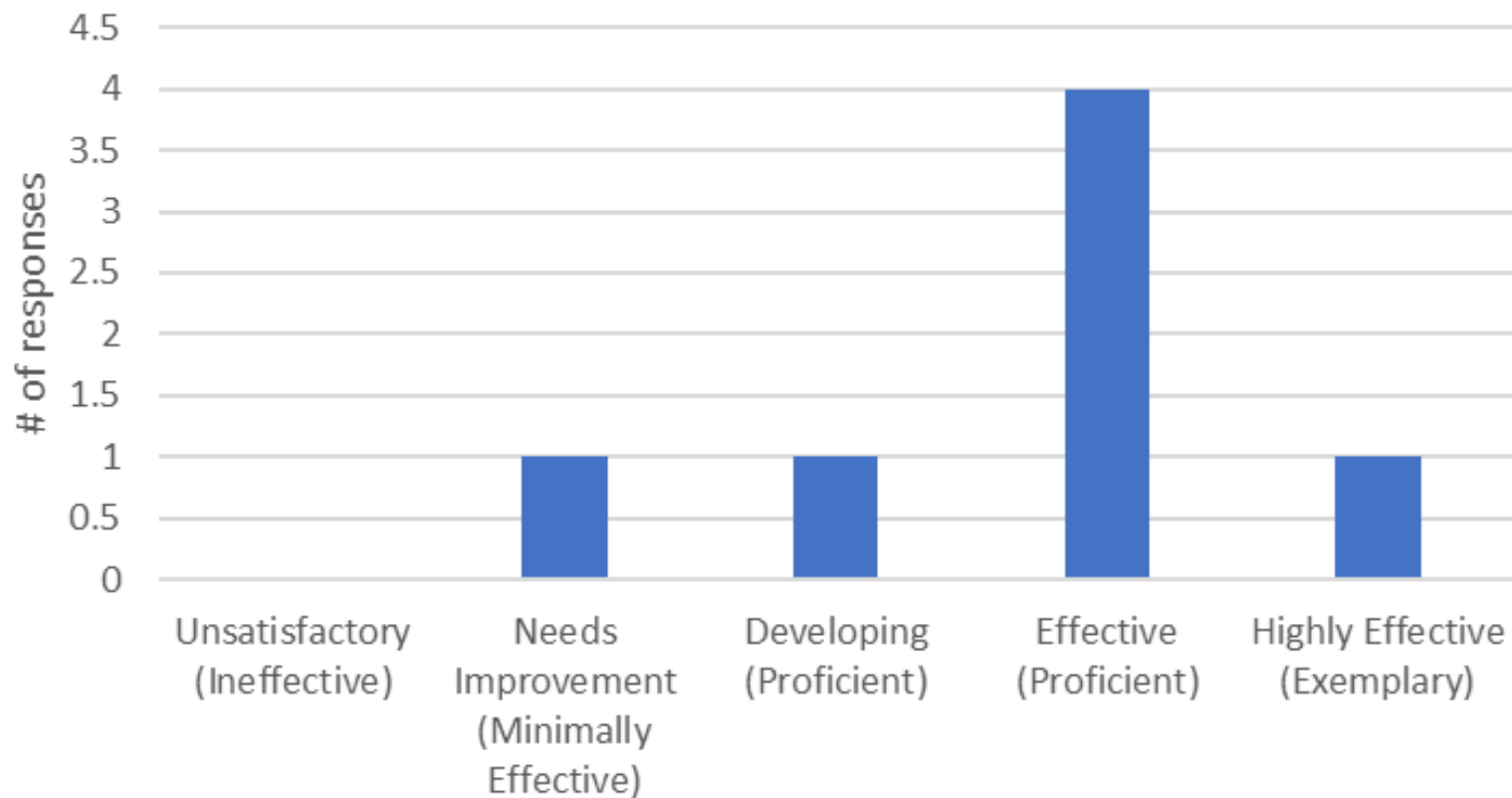
تعزيز تعلم جميع الطلاب ونموهم ونجاح جميع الموظفين من خلال ضمان توفير بيئات تعلم آمنة وفعالة واستخدام الموارد في تدريس المنهج الدراسي الملائم وتوفير الموظفين وإعداد جداول الدراسة.

موضوعات الملاحظات:

- وضع نموذج قيادة تنظيمية جديد ونموذج إقليمي يحققان مزيدًا من الدعم والمساءلة.
- إجراء تحسينات في التوظيف والسلامة والاتفاقيات مع الاتحادات العمالية.
- تقييم حالة المرافق فرصة لإظهار التزام جديد بتحسين الإجراءات.
- التركيز على التعاون المشترك ومتابعة التقدم المُحرَز.

التصنيف المركب: بارع (متوسط الدرجات: 3.71/5)

Management and Operations



المعيار الثالث: إشراك الأسرة والمجتمع

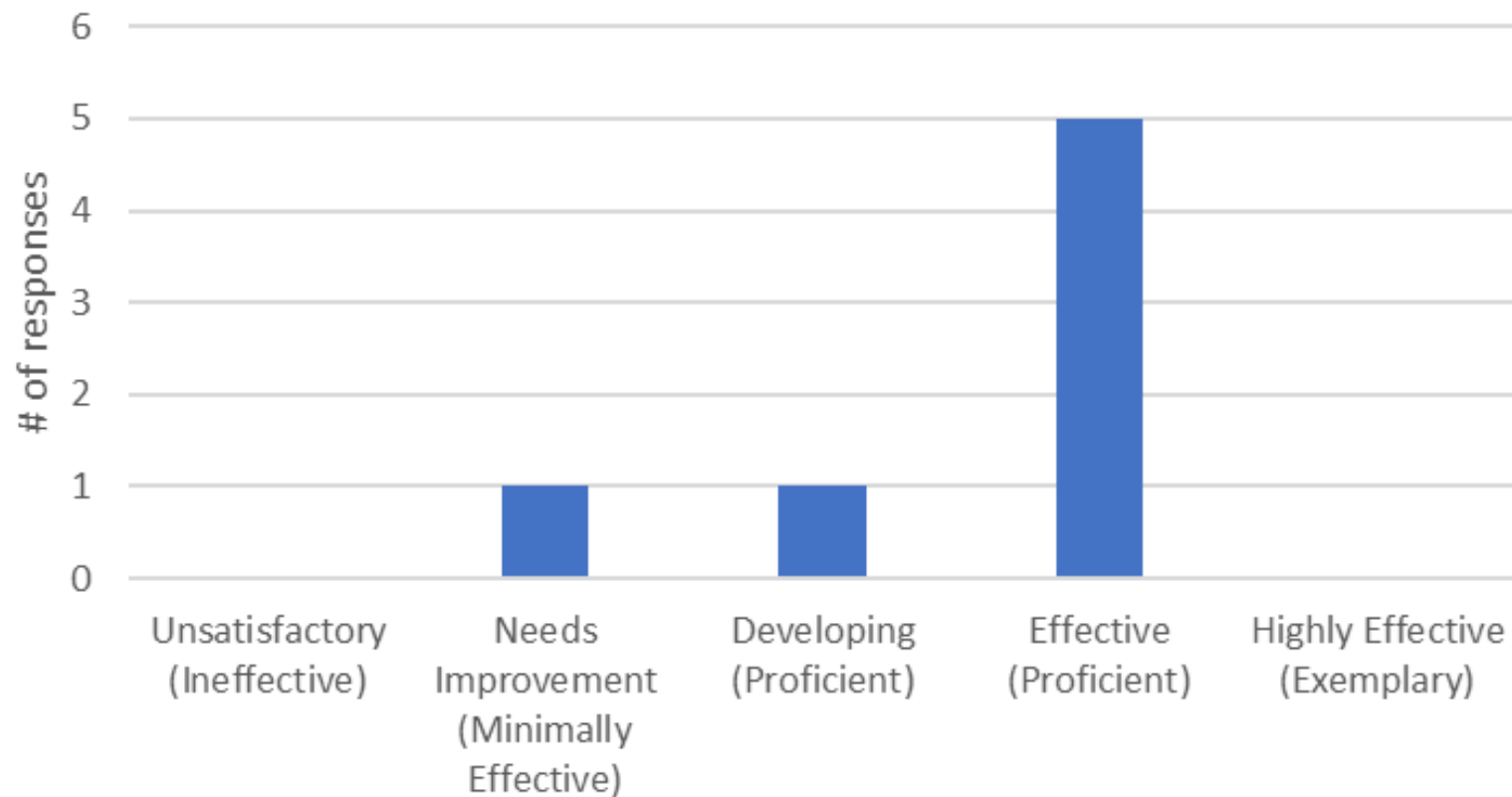
تعزيز تعلم جميع الطلاب ونموهم ونجاح جميع الموظفين من خلال عقد شراكات فعالة مع الأسر والمنظمات المجتمعية والأطراف المعنية الأخرى تدعم مهمة المدرسة والمديرية التعليمية.

موضوعات الملاحظات:

- الثناء على إنشاء خط المساعدة بالمديرية التعليمية وتقوية مجالس المدارس.
- الفرص الضائعة في المشاركة الحقيقية (في التواصل والجدول الزمنية وعمليات دمج المدرس وصنع القرارات والسلطة والنفوذ).
- دعم قوي للالتزام بنقل المديرية التعليمية من مكان يقوم على مشاركة الأسرة والمجتمع إلى مكان يقوم على المشاركة الحقيقية.
- ضمان تطبيق الإنصاف بوصفه القاعدة الرئيسية، وتعميق نهج خدمة العملاء والقياس المستمر للتأثير/الرضا.

التصنيف المركب: بارع (متوسط الدرجات: 3.57/5)

Family and Community Engagement



المعيار الرابع: الثقافة المهنية

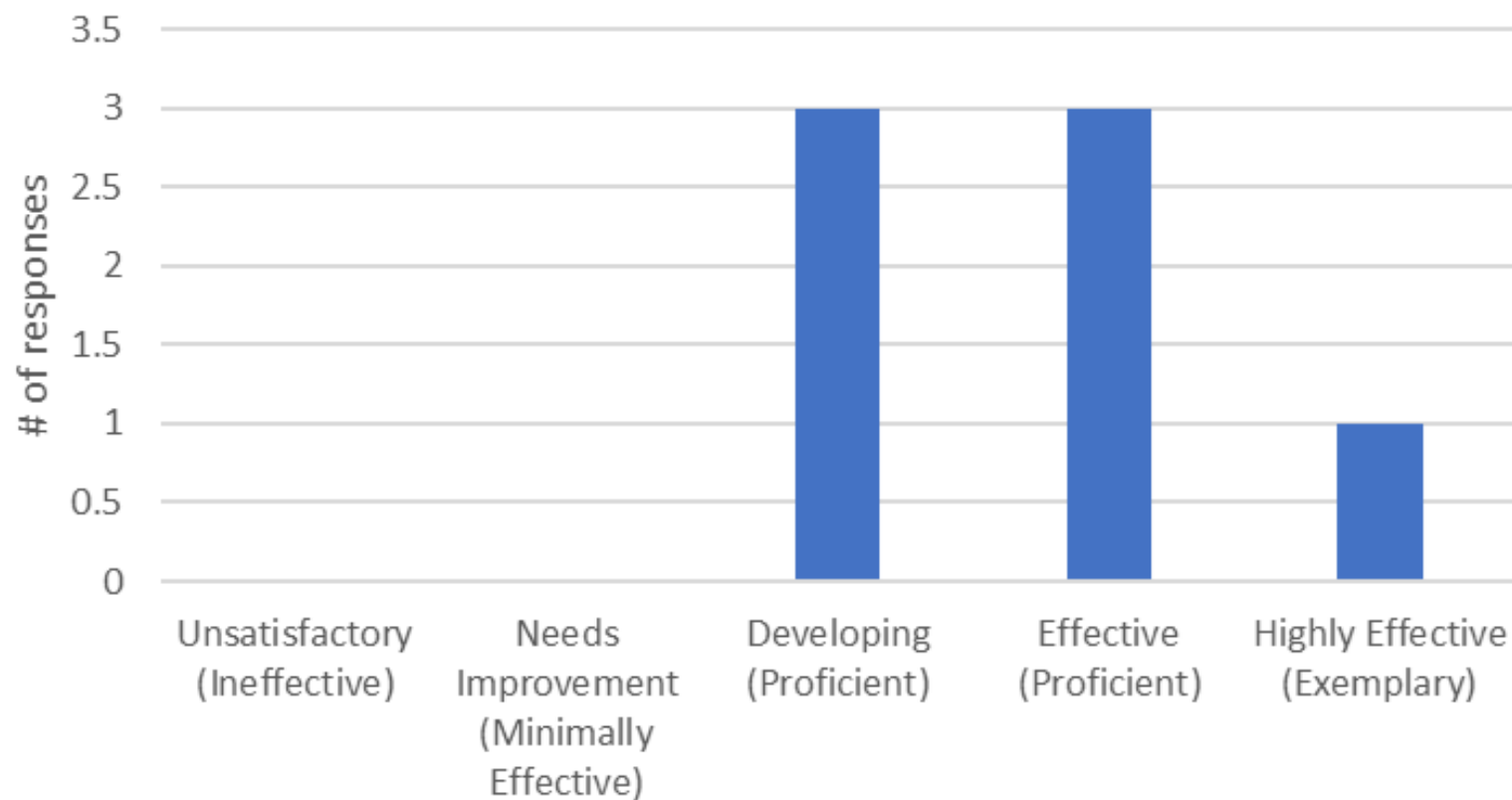
تعزيز نجاح جميع الطلاب من خلال رعاية واستدامة ثقافة مدرسية تقوم على الممارسات المدروسة والتوقعات العالية والتعلم المستمر للموظفين.

موضوعات الملاحظات:

- التزام قوي بالكفاءة الثقافية والمعايير العالية والتعلم المستمر (التشارك مع الدعم من خلال التطوير المهني).
- الثناء على استقرار المجموعة الرئيسية من مديري المدارس.
- مواصلة بناء العلاقات وقياس التأثير.
- وجول وضع تقييم جميع التغييرات وفعاليتها والمساءلة عنها على رأس الأولوية.

التصنيف المركب: بارع (متوسط الدرجات: 3.71/5)

Professional Culture



التصنيف النهائي العام: بارع

التصنيفات القياسية

الوزارة: غير مؤثر المديرية التعليمية: غير مُرضٍ	الوزارة: محدود التأثير المديرية التعليمية: يحتاج إلى تحسين	الوزارة: بارع المديرية التعليمية: مؤثر أو متنامي	الوزارة: مثالي المديرية التعليمية: بالغ التأثير	مستويات الوزارة مقابل مستويات المديرية التعليمية
		XXX XXX	X	1- القيادة التعليمية
	X	XXXX X	X	2- الإدارة والعمليات
	X	XXXXX X		3- إشراك الأسرة والمجتمع
		XXX XXX	X	4- الثقافة المهنية

التصنيف العام: بارع

الوزارة: غير مؤثر المديرية التعليمية: غير مُرضٍ	الوزارة: محدود التأثير المديرية التعليمية: يحتاج إلى تحسين	الوزارة: بارع المديرية التعليمية: مؤثر أو متنامي	الوزارة: مثالي المديرية التعليمية: بالغ التأثير	مستويات الوزارة مقابل مستويات المديرية التعليمية
		XXX XXX	----- X	

خطة تطوير الموظف

نقاط القوة

- اتخاذ الخطوات اللازمة لفهم التحديات التي تواجهها المديرية التعليمية فهماً عميقاً من خلال التقارير الخارجية والعمل في مجالات متعددة على إحداث تغيير (مثال: تسمية التحيزات المنهجية التي تسهم في التحديات تسمية صريحة وإيجاد طرق جديدة للتقييم الفئات الأكثر ضعفاً).
- وضع شبكة إقليمية وبناء أنظمة للتحسين في مجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك المناهج والتدريس (بمزيد من التفاصيل) وعلاقات العمل والبنية التحتية للنقل إلخ.
- خلق ثقافة التوقعات العالية وتحديد القيم بوضوح والسعي إلى التحسين المستمر مع مراعاة الحساسية الثقافية والاندماج.

(تابع) خطة تطوير الموظفين

مجالات النمو المستمر

- نقل المديرية التعليمية من مكان يقوم على مشاركة الأسرة والمجتمع إلى مكان يقوم على المشاركة الحقيقية للأسرة والمجتمع.
- الاستمرار في حشد التأييد والمشاركة في مهمة مشتركة والتزام جميع الموظفين بالمعايير العالية مع التركيز المشترك على تحسين نتائج الطلاب وسد الثغرات واستخدام تقييم البيانات في قياس التأثير وتعزيز عقلية خدمة العملاء.
- وضع خطة رئيسية متماسكة عادلة ومنصفة ومفهومة، وخاصة من المجتمعات المتضررة.

نقاط مطروحة للمناقشة: هل هذه هي الأهداف الصحيحة؟

الخطوات التالية:

13 سبتمبر:

ستُصوّت لجنة المدارس على التصنيف النهائي للأداء.

خريف 2023:

تعاون مديرة المديرية التعليمية واللجنة في وضع أهداف مديرة المديرية التعليمية في العام الدراسي 2023-2024.

هل لديك أسئلة؟

