

تقييم أداء المشرفة  
(تم تعديله لمشرفة مدارس بوسطن العامة)

ملفات مرجعية:

[التقييم الذاتي للمشرفة Skipper للعام الدراسي 2022-23 SY](#)  
[مذكرة التقييم الذاتي للمشرفة Skipper للعام الدراسي 2022-2023 SY](#)  
[مجالات تركيز عمل المشرفة Skipper لـ 2022-23 SY](#)  
[نموذج تقييم DESE](#)

الاسم:	المشرفة Mary Skipper
تاريخ اكتمال التقرير:	15 أغسطس، 2023
اكتُمِل بواسطة:	Quoc Tran، عضو لجنة مدارس بوسطن
نوع خطة المعلم	تقييم المشرفة، للعام الدراسي 2022-2023 SY

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)	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.
حقق الحد الأدنى من الفعالية (يحتاج الى 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

مواومة هدف المشرفة:

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

التقييم:

فعال للغاية	XXX
فعال	
قيد التطور	
حقق الحد الأدنى من الفعالية	
غير فعال	

التعليقات:

في أقل من عام من العمل على رأس نظام المدارس العامة في بوسطن، تمكنت المشرفة Skipper من تحقيق العديد من النجاحات الرئيسية فيما يتعلق بالمجالات المحددة بموجب هذا المعيار.

أصبح تعيين الموظفين المناسبين في مناصب قيادية، والنماذج التعليمية ومحو الأمية العادل متاحًا بكل سهولة أمام جميع الطلاب. علاوة على ذلك، من خلال التنفيذ المُطرد للخطة الإستراتيجية لمكتب OMME، زاد عدد متعلمي اللغة الإنجليزية الذين يتلقون تعليم اللغة الإنجليزية المناسب بشكل ملحوظ.

وبالمثل، تحسبًا للمواعيد النهائية المتعلقة بتقديم خطة التحسين النظامي إلى DESE، تم تشكيل فرق تخطيط الدمج في مدارس مختلفة لإجراء تحسينات في الممارسات الشاملة لمدارسهم مع التركيز على تقديم خدمة أفضل لطلاب التعليم الخاص. فيما يتعلق بجهود التوظيف والاستبقاء، تم تعيين معلمين جدد حاصلين على رخصة تدريس اللغة الإنجليزية كلغة ثانية (ESL) و/أو ترخيص التعليم الخاص لاستيعاب العدد المتزايد من الطلاب في هذه التصنيفات. تستمر الجهود لتوظيف والاستبقاء على معلمين متعددي اللغات/متعددي الثقافات ومعلمي التعليم الخاص.

## 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

مواصفة هدف المشرفة:

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

XX	فعال للغاية
	فعال
	قيد التطور
	حقق الحد الأدنى من الفعالية
	غير فعال

التعليقات:

بفضل سنوات من الخبرة في إدارة نظام المدارس العامة، تعرض المشرفة تصورًا ودراية شديدين عندما تضع الأشخاص الرئيسيين في الأدوار المناسبة لتنفيذ خططها لتحقيق النجاح وكذلك تطوير تلك الخطط. يسرني الاعتراف بأن كبار موظفي المشرفة يمكن الوصول إليهم بسهولة وأنهم على استعداد لمساعدة أي عضو في لجنة المدارس عند الطلب.

فيما يتعلق بخطة التحسين النظامي، فإن التركيز على نتائج الطلاب الملموسة يُعد قياسًا بالغ الأهمية باستخدام مقاييس متوقعة بوضوح. تم تصميم وتنفيذ خطة خمسية تركز على سلامة المدارس والطلاب، والنقل، والمرافق، ورأس المال البشري، مع مراقبتها عن كثب.

كما وضعت المشرفة أيضًا مخططًا تنظيميًا جديدًا حيث عينت نواب المشرفين للإشراف وتقديم تقارير الحالة المنتظمة لها بشأن الشؤون الأكاديمية والعمليات وجهود تحقيق المساواة والنهوض بالأسرة والمجتمع. كما نُفذ نموذج إقليمي لمراجعة البيانات المدرسية وتقديم الدعم لقادة المدارس، مما أدى إلى رضا 70% من قادة المدارس عن استجابة مكاتب المنطقة. تجدر الإشارة أيضًا إلى المفاوضات الناجحة التي أجرتها المشرفة والاتفاق الذي تم التوصل إليه بشأن جميع عقود العمل الثمانية عشر الحالية مع النقابات التي تساعد BPS في الحفاظ على قوة عاملة مختصة.

فيما يتعلق بالمرافق، كان التركيز دائمًا على خلق بيئات مركزية لا تساعد على تعلم الطلاب فحسب، بل أيضًا على السلامة. بعد المراجعة والتوصيات المقدمة من مجلس مدارس المدينة الكبرى ((CGCS)، تم إنشاء مكتب لإدارة الطوارئ لتنفيذ توصيات CGCS. تحظى BPS الآن بمجموعة كاملة من متخصصي السلامة. بالإضافة إلى ذلك، تم تعيين منسقي الاتصال المجتمعي أيضًا للعمل مع قادة المدارس والمجتمع لتوفير تركيز استباقي للوصول إلى الموارد والدعم المصمم خصيصًا لتلبية الاحتياجات الفردية للطلاب. علاوة على ذلك، تم تعيين أخصائي اتصالات داخلية لضمان تحقيق بروتوكولات الاتصال المناسبة مع العائلات في حالة وقوع حوادث تتعلق بالسلامة في المدرسة. فيما يتعلق بالنقل، فإن المنطقة مجهزة بالكامل بسائقي الحافلات لأول مرة منذ ما قبل

جائحة كوفيد-19. تم التوصل إلى عقد جديد مع Transdev يوفر حوافز مالية لتحسين الأداء وتعويضات مقطوعة لعدم الأداء، بما يتماشى مع أهداف النقل الموجهة للطلاب في BPS. بشكل عام، يعتبر أداء المشرفة بموجب معيار "الإدارة والتشغيل" الفوري فعالاً للغاية.

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

التعليقات:

لقد ابتليت المدارس العامة في بوسطن بالمشاكل المتكررة في مجال مشاركة الأسرة والمجتمع منذ زمن سحيق. على الرغم من نماذج الاتصال المختلفة والتحسينات/التعزيزات ذات الصلة التي تم إجراؤها بمرور الوقت، تظل الشفافية والمساواة أصواتاً تُسمع كثيراً من أصحاب المصلحة والناشطين المجتمعيين وأولياء الأمور والطلاب. نتيجة لذلك، تضاعفت ثقة أولياء الأمور في النظام المدرسي وإدارته بشكل غير مؤاتٍ. علاوة على ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه في العقد الماضي، كان جزء من سبب هذا المأزق المزعج هو التبديل المتكرر لقيادة المنطقة، ونقص الموظفين المدربين، والاضطراب الطويل الأمد الناجم عن جائحة الكوفيد.

إدراكاً لأهمية معالجة القضايا المحيطة بالشفافية، تعمل المشرفة على تعزيز الدعم لمجالس إدارة المدارس، وتوظيف جهات اتصال مجتمعية إضافية، وتوفير التدريب لموظفي المدارس وإلى الأسر أيضاً. تم تنفيذ بروتوكولات اتصال جديدة ومحسنة وكذلك إجراءات تبادل المعلومات. حُصصت مساعده BPS كمركز لخدمة العملاء لمساعدة العائلات/الأوصياء الذين يبحثون عن معلومات حول المنطقة. منذ إنطلاقه، خدم خط المساعدة متعدد اللغات هذا عشرات الآلاف من الاستفسارات المتعلقة بالمدرسة والتي تُقدّم من الجمهور. بالإضافة إلى ذلك، تسعى المشرفة إلى العمل بشكل تعاوني مع شريك مجتمعي سيتم تحديده قريباً لتطوير وتنفيذ برنامج توجيه أولياء الأمور الذي سيركز على بناء ثقة ومهارات أولياء الأمور للمشاركة بنشاط في تعليم أطفالهم.

التقت المشرفة هذا العام عدة مرات مع المجلس الاستشاري للمشاركة المجتمعية ومجموعة St Stephen Parent Leadership Group ومجلس الآباء على مستوى المدينة و SPEDPAC و DELAC. فيما يتعلق بالشراكة بين المجتمع

وأصحاب المصلحة، تعمل المشرفة مع غرفة تجارة مدينة بوسطن الكبرى لإشراك مجتمعات الأعمال والمجتمعات الصناعية في دعم التعلم المالي ودعم التعلم القائم على العمل للطلاب.

فيما يتعلق بالقلق المستمر والمتكرر فيما يتعلق بالمساواة، فمن الجدير بالملاحظة من تقييمي أن جميع المشاريع وتوصيات السياسة والمبادرات المتعلقة بالمدرسة التي تقع تحت مظلة الصفقة الخضراء الجديدة للعمدة، والتي اقترحتها وقدمتها المشرفة، حاملين على عاتقهم مسؤولية إجراء تحليل المساواة المدروس جيداً والمدعوم بالواقع. على الرغم من أنني أدرك أن حدود ونطاق معايير المساواة يُنظر إليه بشكل مختلف وفقاً لكل فرد، إلا أنني أؤمن بشدة أن تحليلات المساواة التي تدعم مختلف المشاريع والمبادرات واسعة النطاق التي تقدمها المشرفة وموظفيها ستتحمل أي تحديات قانونية في حالة حدوث مثل هذا الأمر. على الرغم من اعتقادي الشخصي، تظل المساواة أحد الأسباب الحاسمة للقلق بشأنها والتي أثارها أفراد الجمهور في معارضة عدد من المشاريع التي اقترحتها المشرفة.

يجب أن تضمن جميع مساعيها المستمرة بموجب معيار "المشاركة العائلية والمجتمعية" الحالي تصنيفاً عالي الجودة، في غياب الاحتجاج العام المتكرر والمطالبة بالشفافية و/أو المساواة التي تم التعبير عنها في جلسات الاستماع العامة للجنة المدارس. إنني أتفق مع فعالية خطة المشرفة بموجب هذا المعيار على أمل أن أسمع مطالبات أقل على الشفافية والمساواة من الجمهور في المستقبل.

#### 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

XX	فعال للغاية
	فعال
	قيد التطور
	حقق الحد الأدنى من الفعالية
	غير فعال

التعليقات:

تتصرف المشرفة بشكل مثالي في جميع جلسات الاستماع العامة للجنة المدارس، والجلسات التنفيذية، والتدريب المتعلق بالمدرسة، والندوات الخاصة. لقد استمتعت جداً وأقدر تلقي وقراءة مذكرة المشرفة التي داومت على إرسالها إلينا قبل عدة أيام من موعد كل جلسة استماع. تحضر المشرفة دائماً هذه الاجتماعات وهي مستعدة جيداً ومجهزة بتفسيرات مقنعة للاستفسارات الواردة من أعضاء اللجنة. عند الضرورة، تقوم بتفويض كبار الموظفين للحصول على إجابات الخبراء.

فيما يتعلق بالاتصالات، أنشأت المشرفة فرقاً داخلية متعددة الوظائف لضمان أن يكون جميع الموظفين والإدارات الرئيسية جزءاً من تخطيط العمل وتنفيذه. وهذا يقلل من العوائق أمام العمل التعاوني. استجابةً للحوادث الخطيرة، يتم تنفيذ سلسلة اتصالات لكل من المدرسة والمنطقة وللإعلانات واسعة النطاق التي تؤثر على مجتمع BPS الأوسع. كتبت المشرفة بروتوكولات لضمان تلقي الجميع نفس الرسالة، بلغتهم الأم المفضلة، من المنطقة وليس من مصدر آخر.

مع جميع أدوات الاتصال الداخلية التي طبقتها المشرفة، فمن الواضح أن جميع الموظفين يشعرون بالتقدير وبأنهم جزء من الفريق. في محاولة لتعزيز خبرتها وخبرة الموظفين، شاركت المشرفة وفريق قيادتها الأساسي في مشروع قيادة التعليم العام بجامعة هارفارد (PELP) والعديد من الاجتماعات والدورات التدريبية التي استضافها مجلس مدارس المدينة الكبرى (CGSC). علاوة على ذلك، قدمت المشرفة لجميع الموظفين مخططاً تنظيمياً مع هيكل واضح للمناصب والمسؤوليات مع مجموعة من الأولويات التي تُكْمَل ما كان الموظفون يعملون عليه. تعقد المشرفة أيضاً اجتماعات يومية مع نوابها ورئيس طاقم العمل، واجتماعات أسبوعية مع رؤساء الأقسام، وشهرياً مع الفريق التنفيذي. جميع المساعي الدقيقة للمراقبة والتقييم لا تضمن الوفاء بالمواعيد النهائية فحسب، بل تساعد في بناء علاقات قوية مع الموظفين وفيما بينهم أيضاً.

فيما يتعلق بقيادة إدارة المدرسة، جددت المشرفة العقد الرئيسي الحالي بهدف جذب قادة المدارس الأقوياء والاحتفاظ بهم. يدعو العقد المحسن إلى زيادة الأجر الأساسي، وتوفير فرص تعليمية ومهنية إضافية، ومكافآت الاحتفاظ الإضافية. ونتيجةً لذلك، انخفض عدد استقالات قادة إدارة المدرسة بشكل ملحوظ هذا العام. إلى جانب العقد الجديد، يتعين على قادة المدارس تنفيذ خطط مدرسية عالية الجودة مع تحديد الأولويات في التركيز التعليمي والثقافة والمناخ والحضور.

لقد أظهرت المشرفة قدرتها على تثبيت الثقافة المهنية والمناخ للقوى العاملة في BPS حيث ستعود الفوائد التعليمية بالتأكيد على الطلاب. يُلاحظ هنا تصنيف فعال للغاية.

التصنيف العام (يعتبر التقدم نحو الأهداف وفئات الأداء)

XX	فعال للغاية (مثالي)
	فعال (بارع)
	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				XX
المعيار الثالث: مشاركة الأسرة والمجتمع			X	
المعيار الرابع: الثقافة المهنية				XX

## 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 النمو المستمر	مجالات القوة
المشاركة المجتمعية	مهارات الإدارة
	حساسية ثقافيًا
	ذات إعداد شامل