

ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ LÀM VIỆC CỦA TỔNG GIÁM ĐỐC HỌC KHU
(Dành cho Tổng giám đốc học khu của Hệ thống trường công lập Boston)

Tài liệu tham khảo:

[Bản tự đánh giá NH 2022-23 của Tổng giám đốc học khu Skipper](#)
[Bản ghi nhớ tự đánh giá NH 2022-2023 của Tổng giám đốc học khu Skipper](#)
[Các lĩnh vực trong tâm của Tổng giám đốc học khu cho NH 2022-23](#)
[Phiếu tự đánh giá mô hình DESE](#)

Tên:	Tổng giám đốc học khu Mary Skipper
Ngày hoàn thành:	Thứ hai, ngày 17/08/ 2023
Hoàn thành bởi:	Tiến sĩ Stephen Alkins, Thành viên của Ủy ban học chánh Boston
Loại kế hoạch dành cho nhà giáo	Đánh giá của Tổng giám đốc học khu, NH 2022-2023

ĐÁNH GIÁ ĐỊNH NGHĨA

HIỆU QUẢ CAO (Xuất sắc)	Hiệu quả làm việc vượt xa sự mong đợi do chất lượng công việc được thực hiện đặc biệt cao trong tất cả các lĩnh vực trách nhiệm thiết yếu, tạo nên chất lượng công việc tổng thể vượt trội; và 1) bao gồm việc hoàn thành một mục tiêu hoặc dự án quan trọng, hoặc 2) có đóng góp đặc biệt hoặc duy nhất để hỗ trợ các mục tiêu của đơn vị, phòng ban hoặc khu học chánh. Bất kỳ nhân viên nào cũng có thể đạt được xếp hạng này mặc dù không được đưa ra thường xuyên.
HIỆU QUẢ (Thành thạo)	Hiệu quả làm việc luôn vượt quá mong đợi trong tất cả các lĩnh vực trách nhiệm thiết yếu và chất lượng công việc nói chung là tuyệt vời. Các mục tiêu hàng năm đã được đáp ứng.
CÓ TRIỂN VỌNG (Thành thạo)	Hiệu quả làm việc luôn đáp ứng được kỳ vọng trong tất cả các lĩnh vực trách nhiệm thiết yếu, đôi khi có thể vượt quá mong đợi và chất lượng công việc nói chung là rất tốt. Các mục tiêu quan trọng nhất hàng năm đã được đáp ứng.
HIỆU QUẢ TỐI THIỂU (Cần cải thiện thêm)	Hiệu quả làm việc không đáp ứng được mong đợi một cách nhất quán – hiệu quả làm việc không đáp ứng được kỳ vọng ở một hoặc nhiều lĩnh vực trách nhiệm thiết yếu và/hoặc một hoặc nhiều mục tiêu quan trọng nhất không được đáp ứng. Phải kèm theo kế hoạch phát triển chuyên môn để cải thiện hiệu quả làm việc, bao gồm các mốc thời gian và được theo dõi để đo lường tiến độ.
KHÔNG HIỆU QUẢ (Không đạt yêu cầu)	Hiệu quả làm việc luôn thấp hơn mong đợi trong hầu hết các lĩnh vực trách nhiệm thiết yếu và/hoặc không đạt được tiên bộ hợp lý hướng tới các mục tiêu quan trọng. Cần cải thiện đáng kể trong một hoặc nhiều lĩnh vực quan trọng. Một kế hoạch điều chỉnh hiệu quả làm việc, bao gồm cả các mốc thời gian, phải được vạch ra và giám sát để đo lường tiến độ.

TIÊU CHUẨN I: Khả năng lãnh đạo giáo dục

Nhà lãnh đạo giáo dục thúc đẩy việc học tập và phát triển của tất cả các học sinh cũng như sự thành công của toàn bộ nhân viên bằng cách bồi dưỡng tầm nhìn chung khiến việc giảng dạy và học tập hiệu quả trở thành trọng tâm của giáo dục.

Lĩnh vực chú trọng cụ thể:

- 1-A Chương trình học tập
- 1-D Đánh giá
- 1-E Ra quyết định dựa trên dữ liệu
- 1-F Việc học của học sinh 1-A Chương trình học tập
- 1-B Hướng dẫn
- 1- C Đánh giá
- 1-D Đánh giá
- 1-E Ra quyết định dựa trên dữ liệu
- 1-F Việc học của học sinh

Điều chỉnh mục tiêu của Tổng giám đốc học khu:

- Ưu tiên và thúc đẩy kết quả học tập (Hiệu quả tối thiểu)
- Tăng cường khả năng tiếp cận học tập tình cảm - xã hội (Có triển vọng)
- Tăng cường trách nhiệm giải trình cho cả văn phòng trung tâm và các trường học của chúng tôi (Có triển vọng)

XẾP LOẠI:

	HIỆU QUẢ CAO
	HIỆU QUẢ
X	CÓ TRIỂN VỌNG
	HIỆU QUẢ TỐI THIỂU
	KHÔNG HIỆU QUẢ

NHẬN XÉT:

Công bằng trong đọc viết

Sự công bằng trong đọc viết có được tiến hành một cách chính xác không? Đã và đang có cam kết về việc thực hiện công bằng trong đọc viết trong khu học chánh. Tuy nhiên, vẫn chưa rõ mức độ hiệu quả của việc phát triển chuyên môn (PD) liên quan đến việc thực hiện nó thể hiện ở kết quả học tập của học sinh, chất lượng của các kế hoạch giảng dạy hoặc cách khu học chánh đo lường điều này ngoài các đánh giá MAP. Một phần của điều này cũng đòi hỏi phải gọi tên, kiểm tra và giải quyết những thành kiến hiện có trong thực hành giáo dục hiện tại của chúng ta nhằm hạn chế việc tiếp cận nội dung cấp lớp. Các phân tích của khu học chánh (thông qua công cụ lập kế hoạch công bằng chủng tộc, công cụ quan sát sự công bằng trong đọc viết hoặc các công cụ khác) đã tiết lộ điều gì về những thành kiến của khu học chánh? Tôi hoan nghênh công việc của tổng giám đốc học khu trong việc cung cấp tài liệu và thành phần cho khu học chánh để ban hành và giám sát các

hoạt động công bằng trong đọc viết và mong muốn được thấy nhiều hơn về kết quả học tập của học sinh cũng như hiệu quả của các công cụ.

Với tư cách là một khu học chánh, ai sẽ chịu trách nhiệm cho hiệu quả giảng dạy kém thường xuyên khi điều này có tồn tại? Việc đánh giá hiệu quả giảng dạy dường như được đặt vào tay từng cộng đồng trường học và cụ thể hơn là các lãnh đạo nhà trường. Làm thế nào mà họ thực sự được trao quyền để đưa ra quyết định tuyển dụng đối với những nhân viên không đạt tiêu chuẩn (giáo viên, ban giám hiệu) nếu và khi hiệu quả giảng dạy liên tục được đánh giá là “hiệu quả tối thiểu” hoặc “không hiệu quả?” Đây là điều không thể thiếu để loại bỏ tận gốc sự bất bình đẳng và thành kiến mang tính hệ thống, ngăn cản khả năng tiếp cận với chương trình giảng dạy chất lượng cao.

Các phương thức đánh giá thay thế nào mà khu học chánh đang phát triển để đánh giá tác động của phong trào hướng tới sự công bằng trong đọc viết và trình độ đọc viết/thành thạo STEM. Tôi rất muốn thấy sự thay đổi theo hướng hỗ trợ nhiều hơn cho các cơ hội học tập dựa trên dự án trên toàn khu học chánh.

Hệ thống hỗ trợ nhiều cấp bậc

Các tiêu chuẩn chung được đặt ra ở đây rất dễ hình dung và được áp dụng trên toàn khu học chánh. Tôi lo ngại về cách thực hiện hỗ trợ và trách nhiệm giải trình, đặc biệt nếu những đánh giá từ các công cụ của khu học chánh như Kế hoạch điều chỉnh chương trình giảng dạy của khu học chánh hoặc Công cụ quan sát sự công bằng trong đọc viết cho thấy cần phải thực hiện các biện pháp.

Giáo dục đa ngôn ngữ

Tôi hài lòng với nền tảng và những cập nhật mà chúng tôi đã thiết lập trong năm nay theo kế hoạch chiến lược của Văn phòng Giáo dục đa ngôn ngữ và đa văn hóa (OMME) ([slide 3](#)). Tuy nhiên, chúng tôi vẫn trì trệ về mức tăng trưởng trong tỷ lệ học sinh đa ngôn ngữ (ML) với tất cả giáo viên được chứng nhận ESL và nhận được sự cân bằng về hướng dẫn, giáo viên, thời gian và phân nhóm phù hợp. Điều này hàm ý một vấn đề sâu sắc hơn là thiếu sự đa dạng của giáo viên cũng như các phương pháp tuyển dụng và giữ chân giáo viên hiệu quả, đặc biệt cần thiết đối với ML (xem xét tiêu chuẩn Garrity). Lo ngại này có thể sẽ trở nên trầm trọng hơn trong những năm tới vì nhu cầu về sự đa dạng ngôn ngữ sẽ tăng tỷ lệ thuận với sự đa dạng của học sinh.

Đánh giá của tổng giám đốc học khu hỗ trợ sự phát triển trong lĩnh vực này và cung cấp các thông tin cập nhật đầy hứa hẹn cho ML và ML bị khuyết tật (MLWD). Sự đa dạng và khả năng giữ chân giáo viên cần được tiếp tục mở rộng để hỗ trợ việc xin giấy phép và thông qua các chương trình hệ thống xuyên suốt các chương trình giáo dục/đào tạo giáo viên trên khắp Massachusetts.

Chương trình đại học sớm và Mở rộng giáo dục nghề nghiệp & kỹ thuật

Tiến bộ này là một bước tích cực nhằm tăng khả năng tiếp cận giáo dục đại học và lộ trình sự nghiệp sớm hơn trong hành trình giáo dục của học sinh.

Sự chuyên cần của học sinh/Hỗ trợ học sinh

Chính sách chuyên cần đã được sửa đổi của Khu học chánh phù hợp với nỗ lực hướng tới sự công

bằng và hiểu biết về hoàn cảnh liên quan đến tình trạng nghỉ học thường xuyên. Hơn nữa, việc tuyển dụng 9 vị trí Phục hồi công lý/SAWS khu vực và một giám đốc là động lực lớn để xây dựng cơ sở hạ tầng hỗ trợ học sinh. Với lo ngại rằng khu học chánh đang trở nên quá “nặng nề”, thật thú vị khi thấy một số học sinh dự kiến sẽ bị ảnh hưởng trực tiếp bởi khoản đầu tư này (~900 học sinh). Điều này nói lên tính minh bạch mà chúng tôi phải có đối với TẤT CẢ hoạt động tuyển dụng cơ sở hạ tầng. Có ý kiến cho rằng các vị trí được tạo ra và tuyển dụng là có mục đích nhưng không nhất thiết phải là dấu hiệu rõ ràng về kết quả có thể đo lường được hoặc học sinh dự kiến sẽ bị ảnh hưởng. Vui lòng xem xét việc biến điều này thành một phần thường xuyên của việc tạo và đánh giá vị trí trong tương lai.

*** **Nhận xét và lo ngại chung:** Điều quan trọng là phải thừa nhận rằng trong đánh giá này, các thuật ngữ như “hiệu quả” và những thuật ngữ khác đều mang tính ngữ cảnh. “Hiệu quả” cho ai? Qua lăng kính rộng lớn của khu học chánh, nhiều học sinh BPS đang thể hiện và đạt được những bước tiến lớn. Thông qua lăng kính của những nhóm dân cư dễ bị tổn thương nhất trong BPS và kết quả học tập của các em, khu học chánh có nhiều việc phải làm (hiệu quả tối thiểu). Tổng giám đốc học khu thừa nhận điều này và nên cùng chịu trách nhiệm. Khi chúng tôi xem xét các bổ sung mới, điều quan trọng là phải ăn mừng việc tuyển dụng Kay Seale, điều này hy vọng mang lại sự ổn định cho Văn phòng Giáo dục đặc biệt của chúng ta và việc triển khai các môi trường ít hạn chế hơn. Mặc dù đây là một bước đi đúng hướng, nhưng sự hòa nhập vẫn là một lĩnh vực được quan tâm chính và cần có sự tăng trưởng, đặc biệt là do sự luân chuyển nhanh chóng trong ban lãnh đạo. Nói chung hơn, mặc dù có sự chuyển biến tích cực (đặc biệt đối với các trường chuyển đổi loại bỏ tình trạng đó), với tình trạng thiếu giáo viên trên toàn khu học chánh, thì rất khó để hiểu rằng tất cả học sinh đều nhận được chương trình giảng dạy có chất lượng cần thiết để đạt được thành tích học tập nghiêm ngặt. Mặc dù chúng tôi muốn khoe khoang về kế hoạch trường học chất lượng mà chúng tôi cung cấp, bằng chứng là qua quy trình thi tuyển (lớp 7-12), các gia đình nhận thức và hiểu rõ rằng chương trình giảng dạy và học tập chất lượng chỉ tồn tại ở một số ít trường học. Hơn nữa, kết quả dành cho học sinh và các thước đo thành công sẽ dẫn đến việc giảm dần khoảng cách về cơ hội và thành tích (đặc biệt đối với học sinh Da đen và Da nâu, học sinh khuyết tật và học sinh đa ngôn ngữ), điều này đã được cải thiện trong năm học 2022-2023 hoặc trong năm học trước đó, dựa theo kết quả MCAS và các đánh giá khác. Mặc dù chúng tôi dự đoán số học sinh ghi danh trong khu học chánh sẽ tiếp tục giảm, nhưng điều này phản ánh rằng phương pháp giảng dạy và các lựa chọn giáo dục của chúng tôi không giúp học sinh thành công một cách thỏa đáng, buộc học sinh của chúng tôi phải chọn những lựa chọn tốt hơn. Những vấn đề này vẫn được quan tâm nhất. Vì đây là năm nền tảng đối với tổng giám đốc học khu của chúng ta nên tôi thừa nhận rằng các hệ thống, nhóm và giao thức mới đang được triển khai để tạo ra dữ liệu nhằm thông báo cho chúng ta cách tiến tới những kết quả mà chúng ta tìm kiếm. Cuối cùng, tôi mong muốn được theo dõi cách mà tổng giám đốc học khu sẽ điều hướng việc gọi tên các thành kiến lịch sử và tiếp tục trong các quy trình của mình, thực thi trách nhiệm giải trình và tra hỏi việc mở rộng văn phòng trung tâm và cơ sở hạ tầng để xem liệu nó có thực sự hỗ trợ sự tham gia và tiến bộ mang tính thay đổi cho học sinh hay không.

TIÊU CHUẨN II: Quản lý và Điều hành

Thúc đẩy việc học tập và phát triển của tất cả các học sinh cùng sự thành công của toàn bộ nhân viên bằng cách đảm bảo môi trường học tập an toàn và hiệu quả, sử dụng các nguồn lực để triển khai chương trình giảng dạy, đội ngũ nhân viên và thời khóa biểu phù hợp.

- 2-A Môi trường (Có triển vọng)
- 2-B Quản lý/Phát triển nguồn nhân lực (Hiệu quả)
- 2-C Hệ thống thông tin quản lý và lập kế hoạch (Hiệu quả)
- 2-D Đạo đức về luật và Chính sách (Hiệu quả)
- 2-E Hệ thống tài chính (Có triển vọng)

Điều chỉnh mục tiêu của Tổng giám đốc học khu:

- Cải thiện giao tiếp bên trong và bên ngoài với gia đình và nhân viên (Có triển vọng)
- Hợp lý hóa hoạt động và đảm bảo an toàn cho học sinh (Hiệu quả)

	HIỆU QUẢ CAO
X	HIỆU QUẢ
	CÓ TRIỂN VỌNG
	HIỆU QUẢ TỐI THIỂU
	KHÔNG HIỆU QUẢ

NHẬN XÉT:

Cơ cấu tổ chức

Việc tổ chức lại khu học chánh thành mô hình khu vực mang lại kết quả tích cực như được chỉ ra qua dữ liệu từ lãnh đạo nhà trường. Có vẻ như rõ ràng là cộng đồng trường học nhận được sự hỗ trợ trong khu vực và hiểu rõ hơn về những vị trí hỗ trợ công việc của họ. Có một điều tốt nhìn thấy được là các số liệu về mức độ ảnh hưởng của mô hình tổ chức này đến thời gian giao tiếp và phản hồi đối với các vấn đề của phụ huynh/học sinh/gia đình. Điều đó cho thấy, chưa đến 60% lãnh đạo nhà trường báo cáo rằng văn phòng khu học chánh hỗ trợ các nhu cầu của trường họ và dưới 50% báo cáo rằng văn phòng khu học chánh chịu trách nhiệm cung cấp dịch vụ chất lượng cao cho cộng đồng trường học và gia đình. Mặc dù đây là một sự cải thiện so với ban quản lý trước đây của chúng ta, nhưng vẫn còn điều đáng lo ngại là gần một nửa số lãnh đạo khu học chánh không tin rằng văn phòng trung tâm hỗ trợ các nhu cầu của trường học của họ hoặc chịu trách nhiệm về các tiêu chuẩn cao. Hy vọng rằng cơ cấu nhóm khu vực được mở rộng sẽ làm tăng những con số này trong năm tới. Cơ cấu này có được lãnh đạo nhà trường đề xuất không?

Hợp đồng lao động

Có lẽ thành tựu ấn tượng nhất cho đến nay là việc đưa tất cả 18 hợp đồng lao động thành hiện hành là điều tối quan trọng để đảm bảo rằng nhân viên và các đối tác của BPS có thể được đảm bảo về

lương và phúc lợi việc làm, đồng thời khôi phục niềm tin vào khả năng trở thành một hệ thống cạnh tranh tốt để làm việc của BPS. Hơn nữa, điều này có thể giúp các gia đình xây dựng lại niềm tin và sự tin tưởng rằng khu học chánh thực hiện tốt các cam kết với nhân viên của mình sẽ làm như vậy đối với các gia đình mà khu học chánh phục vụ. Cuối cùng, giờ đây khi các hợp đồng đã có hiệu lực, việc đàm phán các điều khoản mới trong tương lai sẽ dễ dàng hơn và có những cuộc đối thoại quan trọng về cách giữ bản thân và các nhà thầu lao động của chúng ta có trách nhiệm hơn (hợp đồng Transdev là một ví dụ điển hình về điều này) bằng cách tập trung vào nhu cầu của học sinh.

Cơ sở vật chất của trường và khu học chánh/An toàn trường học

Đánh giá điều kiện cơ sở vật chất (FCA) và Nghiên cứu thiết kế là một phần cần thiết để hoàn thành tiến độ của kế hoạch cơ sở vật chất dài hạn, đặc biệt là đối với quá trình chuyển đổi từ lớp mẫu giáo-6/7-12 cho khu học chánh. Điều bắt buộc là thông tin thu được thông qua nghiên cứu này phải sử dụng chỉ số cơ hội và công cụ lập kế hoạch công bằng chủng tộc một cách hiệu quả để đảm bảo các cộng đồng bị ảnh hưởng nhiều nhất sẽ được hỗ trợ trước tiên. Chúng tôi cũng cần một kế hoạch chi tiết về cơ sở vật chất tổng thể (tháng 12 năm 2023), nhưng chúng tôi muốn nói rõ rằng kế hoạch này kết hợp kiến thức, ý kiến đóng góp chung của cộng đồng và trao quyền cho họ trong việc ra quyết định.

Không còn nghi ngờ gì nữa, sự an toàn của trường học gắn liền trực tiếp với việc có cơ sở vật chất đảm bảo và chất lượng, do đó loại bỏ việc cân nhắc sử dụng các công cụ có hại về mặt tâm lý như máy dò kim loại, vốn gây ảnh hưởng đến an toàn, sức khỏe tâm thần và chất lượng giáo dục. Tôi hoan nghênh việc thành lập Văn phòng quản lý tình trạng khẩn cấp và cam kết đào tạo Chuyên gia về an toàn với các phương pháp thực hành nhận biết chấn thương tâm lý. Tôi muốn biết rõ hơn về cách các Chuyên gia về an toàn và Điều phối viên kết nối cộng đồng sẽ làm việc thông qua mô hình hỗ trợ khu vực để cộng tác và giao tiếp hiệu quả với Chuyên gia gắn kết gia đình, Chuyên gia phục hồi công lý và Nhân viên xã hội của khu học chánh được chỉ định cho từng khu vực trường học. Ngoài ra, điều này giao thoa với các hội nghị bàn tròn cộng đồng/Hội đồng điểm trường mà các trường lẽ ra phải tổ chức như thế nào? Như đã đề cập ở trên, việc bổ nhiệm một số vị trí hành chính chỉ làm nổi bật nhu cầu trao đổi thông tin minh bạch và hiệu quả hơn. Có lẽ chuyên gia truyền thông nội bộ cũng sẽ giải quyết vấn đề này.

Nhìn chung, cơ sở vật chất trường học trên toàn khu học chánh đã lỗi thời và cần được quan tâm cũng như sửa chữa nhiều để học sinh có thể tập trung vào việc học, đặc biệt khi chúng ta đang phải đối mặt với tình trạng nghỉ học thường xuyên. Tôi ca ngợi những hỗ trợ học tập về mặt xã hội và tình cảm mà chúng ta đã có. Đồng thời, tôi nhận thấy khó khăn về tài chính đang đến gần và vẫn lo ngại rằng cộng đồng trường học quan trọng này và những hỗ trợ gia đình sẽ gặp nguy hiểm nếu ngân sách của chúng ta không thể hỗ trợ điều này. Đây là tổ chức lớn nhất cho đến nay và có tầm nhìn lớn nhưng vẫn thiếu sự rõ ràng và chi tiết về cách chi tiêu ảnh hưởng đến thành công của học sinh (ví dụ: những học sinh được hỗ trợ, v.v.)...

Dịch vụ đưa đón

Việc đàm phán hợp đồng này với Transdev là rất quan trọng vì nó yêu cầu khu học chánh phải phản

ánh những hệ thống nào họ cần xây dựng để giám sát một cách hiệu quả và tự chịu trách nhiệm về hiệu suất đúng giờ (OTP). Mặc dù chúng tôi đã đạt được tiến bộ về OTP cũng như việc tuyển dụng tài xế, nhưng chúng tôi vẫn cần cải thiện các chương trình khuyến khích và số lượng nhân viên giám sát xe buýt. Đường dây nóng cho Dịch vụ đưa đón là một sự bổ sung tuyệt vời nhằm cải thiện khả năng liên lạc trực tiếp cho mọi gia đình, đặc biệt là những gia đình có trẻ em khuyết tật.

TIÊU CHUẨN III: Gắn kết gia đình và cộng đồng

Thúc đẩy việc học tập và phát triển của tất cả các học sinh cùng sự thành công của toàn bộ nhân viên thông qua quan hệ đối tác hiệu quả với các gia đình, tổ chức cộng đồng và các bên liên quan khác hỗ trợ cho nhiệm vụ của trường và khu học chánh.

- Tham gia 3-A (Có triển vọng)
- 3-B Chia sẻ trách nhiệm (Có triển vọng)
- 3-C Giao tiếp (Có triển vọng)
- 3-D Lo ngại của gia đình (Hiệu quả/Có triển vọng)

Điều chỉnh mục tiêu của Tổng giám đốc học khu:

- Phát triển thực hành gắn kết gia đình và cộng đồng đích thực (Có triển vọng)
- Cải thiện giao tiếp bên trong và bên ngoài với gia đình và nhân viên (Hiệu quả)

	HIỆU QUẢ CAO
	HIỆU QUẢ
X	CÓ TRIỂN VỌNG
	HIỆU QUẢ TỐI THIỂU
	KHÔNG HIỆU QUẢ

NHẬN XÉT:

Liên lạc với gia đình và Đường dây trợ giúp của BPS

Số liệu thống kê được báo cáo ở đây thể hiện rõ ràng cam kết cải tiến và khả năng đáp ứng của chúng tôi đối với nhu cầu của gia đình. Sáng kiến này rất hữu ích vì giờ đây các gia đình thường xuyên biết được họ có thể nói chuyện với ai để giải quyết vấn đề của mình và nhận phản hồi. Việc này được hỗ trợ bởi một đội ngũ nhân viên đa dạng giúp hỗ trợ sự đa dạng về ngôn ngữ và văn hóa của khu học chánh. Trong tương lai, sẽ thật tuyệt vời khi nhận được dữ liệu về mức độ hài lòng của cộng đồng với đường dây trợ giúp này, đặc biệt là trong những thời điểm quan trọng của năm học (ví dụ: xếp lớp các trường thi tuyển, v.v.).

Thúc đẩy công bằng, Tiến bộ gia đình và cộng đồng và các Hội đồng điểm trường

Năm vừa qua, ở phương diện gắn kết với gia đình có nhiều biến động, nhưng đang có xu hướng đi đúng hướng. Tổng giám đốc học khu đã có chủ đích gặp gỡ các cộng đồng trường học và thu hút sự tham gia trực tiếp của các gia đình tại những sự kiện khác nhau của BPS (và thông qua các nhóm do phụ huynh dẫn dắt) và tạo cơ hội cho họ tương tác trực tiếp và đặt câu hỏi. Điều này thể hiện sự

cởi mở trong việc tiếp thu ý kiến phản hồi, khuyến khích sự tham gia của phụ huynh và cam kết cải thiện mà khu học chánh rất cần. Tổng giám đốc học khu cũng đã cung cấp hướng dẫn về cách hội đồng điểm trường có thể cải thiện sự tham gia của cộng đồng bằng cách dựa vào các tổ chức khác nhau (ví dụ: tổ chức phi lợi nhuận, sáng kiến khu phố, doanh nghiệp nhỏ, v.v.) để hỗ trợ sự tham gia của học sinh thông qua các cơ hội việc làm/lộ trình sự nghiệp. Cam kết của bà đối với những thực hành này, cùng với sự minh bạch của bà trong việc xây dựng lại niềm tin, là cần thiết để duy trì các mối quan hệ và sự ổn định trong toàn khu học chánh. Điều đó nói lên rằng, một số trường hợp trong năm nay đã chỉ ra rằng chúng ta còn một chặng đường dài phía trước để lấy lại niềm tin và xây dựng mối quan hệ công bằng với cộng đồng của mình.

Phần lớn mối quan tâm về Tiến bộ cộng đồng đã được minh họa rõ ràng trong cách chúng tôi tiếp cận việc sáp nhập trường học. Nhiều cộng đồng khác nhau đã báo cáo rằng BPS không áp dụng phương pháp “tham gia đích thực”. Thay vì cách tiếp cận lấy cộng đồng làm trung tâm ngay từ khi nảy ra ý tưởng và trao quyền cho họ đưa ra quyết định trong suốt quá trình một cách công bằng (điều này bao gồm sự mâu thuẫn trong cách hiểu và sử dụng công cụ lập kế hoạch công bằng chủng tộc), cộng đồng trường học dường như đã được đưa ra các quyết định và các cuộc họp cộng đồng là những “đánh dấu” hoặc cơ hội để “bán” cộng đồng về một quyết định của BPS. Ở đây, ý kiến của cộng đồng được lắng nghe nhưng không được tích hợp vào các quy trình tiếp theo và cũng không ảnh hưởng đến quyết định cuối cùng. Ngoài ra, vẫn thường xuyên phải dời lại các cuộc họp và thiếu sự theo dõi chặt chẽ của các đại diện của khu học chánh. Tôi thừa nhận rằng năm nay đã có sự cải thiện, nhưng một số trường hợp trong năm học 2022-2023 đã bắt chước cùng một hình thức tham gia không đích thực cùng với sự giao tiếp lộn xộn (ví dụ: di chuyển O'Bryant, Shaw và Taylor, v.v.).

TIÊU CHUẨN IV: Văn hóa chuyên nghiệp

Thúc đẩy sự thành công của tất cả các học sinh bằng cách bồi dưỡng và duy trì văn hóa trường học về thực hành phản ánh, kỳ vọng cao và học hỏi liên tục cho nhân viên.

- 4-A Cam kết về tiêu chuẩn cao (Hiệu quả)
- 4-B Thành thạo văn hóa (Có triển vọng)
- 4-C Giao tiếp (Có triển vọng)
- 4-D Học tập liên tục (Hiệu quả)

Điều chỉnh mục tiêu của Tổng giám đốc học khu:

- Tăng cường trách nhiệm giải trình cho cả văn phòng trung tâm và các trường học của chúng tôi (Có triển vọng)

	HIỆU QUẢ CAO
	HIỆU QUẢ
X	CÓ TRIỂN VỌNG
	HIỆU QUẢ TỐI THIỂU
	KHÔNG HIỆU QUẢ

NHẬN XÉT:

Cấu trúc nhóm và cuộc họp

Việc đánh giá quy trình trao đổi thông tin nội bộ của văn phòng trung tâm và của khu học chánh phải được khảo sát vào năm 2023-2024 (tôi dự kiến sẽ như vậy). Chúng ta phải nhìn thấy sự gia tăng dữ liệu xung quanh trách nhiệm giải trình và sự hỗ trợ của từng lãnh đạo trường học và cộng đồng (được nêu rõ trong Tiêu chuẩn II). Dữ liệu hỗ trợ việc áp dụng các tiêu chuẩn nghiêm ngặt và kế hoạch trường học chất lượng là rất đáng khích lệ. Tôi rất tò mò muốn khảo sát cùng một nhóm lãnh đạo nhà trường để xem những rào cản nào mà họ cho là mối đe dọa lớn nhất đối với việc thực hiện các tiêu chuẩn cao và trình độ văn hóa trong hệ sinh thái trường học tương ứng của họ.

Hợp đồng với lãnh đạo trường học

Không có nhận xét gì. Tổng giám đốc học khu đã thực hiện các bước tích cực và đạt được sự ủng hộ lớn hơn từ cộng đồng lãnh đạo nhà trường liên quan đến kế hoạch của trường. Chúng ta cũng phải thành lập các nhóm hỗ trợ lãnh đạo nhà trường, đặc biệt là các lãnh đạo nhà trường thuộc các nhóm thiểu số về chủng tộc và dân tộc để có ý thức tốt hơn về mạng lưới, giao tiếp và hỗ trợ nội bộ trong toàn khu học chánh.

Kỳ vọng rõ ràng, Đào tạo và Phát triển chuyên môn

Cần phải xem xét dữ liệu về mức độ hiệu quả của việc hỗ trợ PD không chỉ làm rõ những kỳ vọng mà còn cả các lộ trình hỗ trợ rõ ràng. Mặc dù mô hình khu vực mới được đề xuất và các nhóm sẽ hữu ích trong việc thực hiện cũng như đánh giá điều này một cách linh hoạt, nhưng vẫn còn những câu hỏi xung quanh việc liệu chúng ta có đang thực hiện các biện pháp đáp ứng về mặt văn hóa một cách nhanh chóng và thành thạo hay không (tức là PD hiệu quả như thế nào và ban giám hiệu đã được học, đánh giá và trưởng thành từ đó?). Hơn nữa, khu học chánh có ý định hỗ trợ PD liên tục cho các vị trí nhân viên SEL như thế nào?

Trao đổi thông tin nội bộ

Không có nhận xét gì. Các ví dụ được chia sẻ ở trên, chẳng hạn như Đường dây trợ giúp và các đề xuất được đưa ra từ Hội đồng Hệ thống trường Greater City (CGCS), chứng minh và tạo ra một quy trình nội bộ tập thể dựa trên vai trò rõ ràng của các vị trí và trách nhiệm giải trình. Điều này đang được phát triển. Tuy nhiên, như tổng giám đốc học khu lưu ý, vấn đề nằm ở việc thực hiện và cách khu học chánh cho phép sự linh hoạt cần thiết ở cấp độ từng trường và với từng lãnh đạo.

ĐÁNH GIÁ TỔNG THỂ (Xem xét tiến độ hướng tới mục tiêu và danh mục hiệu quả làm việc)

	HIỆU QUẢ CAO (Xuất sắc)
	HIỆU QUẢ (Thành thạo)
X	CÓ TRIỂN VỌNG (Thành thạo)
	HIỆU QUẢ TỐI THIỂU (Cần cải thiện)
	KHÔNG HIỆU QUẢ (Không đạt yêu cầu)

CHỈ ĐÁNH GIÁ ED: TIÊU CHUẨN XẾP HẠNG

(Đánh dấu 'X' vào ô đánh giá thích hợp cho từng tiêu chuẩn)

E	P	NI	U	
	X			Tiêu chuẩn I: Khả năng lãnh đạo giáo dục
	X			Tiêu chuẩn II: Quản lý và Điều hành
	X			Tiêu chuẩn III: Gắn kết gia đình và cộng đồng
	X			Tiêu chuẩn IV: Văn hóa chuyên nghiệp

Kế hoạch phát triển nhân viên (EDP)

Xác định và mô tả 2-3 lĩnh vực thế mạnh và 2-3 lĩnh vực để tiếp tục phát triển dựa trên các danh mục trên, cũng như cách quý vị đạt được những lĩnh vực này.

Lĩnh vực điểm mạnh	Các lĩnh vực cần tiếp tục phát triển
<p>Thực hiện các hợp đồng lao động để đưa BPS đến hiện tại, điều này có thể nâng cao tinh thần, sự tôn trọng và sự tự tin mà nhân viên BPS có được khi họ thực hiện nhiệm vụ của mình. Điều này có thể tăng cường việc tuyển dụng và giữ chân trong khu học chánh, dẫn đến sự ổn định cao hơn.</p>	<p>Tập trung vào sự đa dạng của giáo viên và trách nhiệm giải trình để đảm bảo rằng TẤT CẢ các lớp học đều có chương trình giảng dạy phù hợp, khả năng lãnh đạo giảng dạy, hỗ trợ SEL và các cơ hội hướng nghiệp. Và khi điều đó không xảy ra, lãnh đạo nhà trường được trao quyền để nhanh chóng thực hiện các thay đổi nhằm phục vụ tốt nhất cho việc học tập và kết quả của học sinh. Khả năng đọc viết tổng quát và khả năng đọc viết STEM là rất quan trọng để cải thiện.</p>
<p>Mô hình hỗ trợ khu vực mang đến cách tiếp cận được cá nhân hóa/tùy chỉnh để hỗ trợ các cộng đồng trường học riêng lẻ, có thể linh hoạt điều chỉnh theo nhu cầu của trường học khi phát sinh</p>	<p>Đánh giá dữ liệu về hiệu quả của cả hệ thống vĩ mô và vi mô, đặc biệt là những hệ thống liên quan đến giao tiếp trực tiếp với các gia đình, để đảm bảo rằng có sự tham gia và khả năng thích ứng của khu học chánh. Điều này bao gồm việc phát triển một mô hình phổ quát về sự tham gia đích thực của cộng đồng bao gồm quyền ra quyết định của cộng đồng.</p>
<p>Thiết lập một nền văn hóa đặt kỳ vọng cao và phản hồi phê phán trên toàn khu học chánh dựa trên tài liệu về lãnh đạo giáo dục chất lượng cao và ngôn ngữ/sự thuyết phục tập trung vào công bằng. Điều này hỗ trợ và phù hợp với tầm nhìn của ủy ban học chánh</p>	<p>Gọi tên những thành kiến mang tính hệ thống và cung cấp hướng dẫn rõ ràng về cách sử dụng các công cụ của khu học chánh (ví dụ: REPT) và cách mỗi sáng kiến ưu tiên những nhóm dân cư dễ bị tổn thương nhất của chúng ta (cách tiếp cận phổ quát có mục tiêu)</p>