

نظرة إجمالية وبيان البحث عن مدير عام جديد للمنطقة التعليمية 2020

ديسمبر 2020

من نحن

مجتمع طلابي متنوع

إن مدارس دنفر العامة هي منطقة تعليمية حضرية كبيرة ومتنوعة تضم ما يزيد على 92000 طالب وطالبة يدرسون في 207 مدرسة ويعمل بالمنطقة التعليمية ما يزيد على 14000 موظف.

نحن فخورون بهذا التنوع ونؤمن بأنه من أهم نقاط قوتنا. يشكل الطلاب من ذوي البشرة الملونة أغلبية في مجتمعنا الطلابي المتنوع عرقياً وثقافياً والذي يضم 55% من الطلاب من أصل لاتيني و13% من الأمريكيين من أصل أفريقي و2% من الطلاب من أصل آسيوي و0.4% من الأمريكيين الأصليين و5% من متنوعي العرق بجانب 24% من البيض. ينتمي 67% من الطلاب لأسر مؤهلة للحصول على مزايا الغداء المجاني أو المخفض و33% يعرفون أنفسهم بأنهم متعلمين للغة الإنجليزية؛ إذ هناك ما يزيد على 160 لغة يتحدثها الطلاب في البيت.

وقد رحبت المنطقة التعليمية بغدد متزايد من أسر المهاجرين واللاجئين. وقد اتخذ مجلس التعليم والمدير العام إجراءات قوية بالتعاون مع مدينة دنفر لضمان بيئة آمنة ومرحبة لجميع الطلاب بغض النظر عن وضع الهجرة الخاص بهم. وقد قننت المنطقة التعليمية التزامها تجاه الطلاب المهاجرين في قرار [منطقة تعليمية آمنة ترحب بالجميع](#).

لكن رغم ذلك لا تسنح لكثير من طلابنا من ذوي البشرة الملونة فرصة أن يدرسوا على يد معلم يشبههم. ويبقى هدفنا المتمثل في تحقيق قوة عاملة تعكس التنوع الديموغرافي لطلابنا واحد من أهم أولويات المنطقة التعليمية.

مجموعة مدارس متنوعة

وقد توحدت جميع مدراسنا العامة - سواء تلك التي تديرها المنطقة التعليمية أو مدارس تشارتر- في التزامها حيال المساواة في الفرص والمساواة في المسؤولية بالمشاركة في مجلس مدارس تشارتر والمائدة المستديرة لمدراس تشارتر الذين عقدتهما منطقة مدارس دنفر العامة. وتتولى DPS دور التشغيل والتصديق. يضم نموذج مدارس DPS توليفة كبيرة ومتنوعة من المدارس على اختلاف أنواعها وأحجامها وهيكلها بما في ذلك:

- مدارس تديرها المنطقة التعليمية وهي تخدم ثلاثة أرباع إجمالي الطلاب:

- مدارس الابتكار: إن ما يقرب من ثلث المدارس التي تديرها المنطقة التعليمية هي مدارس ابتكار يتفق فيها المعلمون وأولياء الأمور وقادة المدراس على خطة ابتكار تلبي احتياجات التلاميذ والمجتمع.
- المدارس التقليدية: يدرس ما يزيد قليلاً عن نصف طلابنا في مدارس تقليدية تديرها المنطقة التعليمية.
- مدارس تشارتر عامة تخدم ما يقرب من ربع إجمالي الطلاب: يعمل فريق إدارة الحافظة على ضمان اتباع جميع المدارس العامة لنفس قواعد الالتحاق بالتركيز على إتاحة الوصول والخدمات للطلاب الأكثر احتياجاً - الطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة ومتعلمي اللغة الإنجليزية والطلاب من الأسر محدودة الدخل والطلاب المتنقلين من مناطق تعليمية أخرى.

تستخدم DPS نظام موحد لاختيار المدارس لإدارة الالتحاق لجميع المدارس في جميع مدارسنا بما في ذلك المدارس العامة المستقلة. وقد أقرت المنطقة التعليمية نظاماً موحداً بعد أن قامت المنظمات المجتمعية وأولياء الأمور بالضغط على المنطقة التعليمية لأجل إتاحة فرص أكثر انصافاً للالتحاق بمدارس DPS في 2011. يطبق نظام اختيار المدارس الموحد نظام الالتحاق والذي تخدم فيه المدارس التي تديرها المنطقة التعليمية والمدارس العامة المستقلة (تشارتر) الطلاب الذين يعيشون في حدود مشتركة. لقد لاحظنا أن مناطق الالتحاق تعزز تكاملاً اجتماعياً واقتصادياً أكبر في جميع المدارس في نفس المناطق مثل منطقة تسجيل الجنوب الشرقي.

فلسفة ميزانيتنا

نحن نستهدف الموارد لكي نضمن استثمار أموال المنطقة التعليمية بناءً على احتياجات الطلاب ولذا نعمل على تعظيم الاستفادة من الموارد المالية على مستوى المدارس. فهؤلاء ممن يعملون عن قرب مع طلابنا وهم معلمونا وقادة مدارسنا ومجتمعاتنا - يدركون على أكمل وجه كيفية إنفاق الأموال لتلبية احتياجات الطلاب ولذا يجب أن يحظوا بهذه المرونة. نسعى جاهدين لضمان المساواة في الموارد في سنة 2016 و2020 والتي شهدت توزيع الموارد المالية لمبادرات مثل دعم الصحة النفسية بناءً على احتياجات المدارس. كذلك فقد تسببت جائحة كوفيد-19 في خفض موازنة الولاية الأمر الذي أثر بشكل كبير على منطقة مدارس دنفر العامة وهو تحدي يواجه جميع المناطق التعليمية في مختلف أنحاء البلاد. بينما تمكنا من تمرير [سند وميل في 2020](#)، إلا أن DPS لا تزال تواجه ديناً هيكلياً مستمراً والذي سيشكل أولوية استراتيجية للمنطقة التعليمية على مدار السنوات القليلة المقبلة. وإعمالاً منا لقيمة إشراك المجتمع، فقد طلبنا دعماً من الأطراف المعنية والمواطنين من خلال [لجنة استشارية للميزانية](#). يمكن التعرف على المزيد عن فلسفة الميزانية والتمويل والعمليات على [موقع شفافية الموازنة](#).

المجلس

يجلب [مجلسنا](#) مجموعة واسعة من الخبرات والهويات. فنحن نضم أولياء أمور لطلاب في DPS بجانب خريجين من المنطقة التعليمية ومعلمين ومنظمي فعاليات مجتمعية. يضم المجلس قائد ديني وممثل عن الولاية ونائب لحاكم. ونحن نرتبط بشكل كبير بعدد من المنظمات المجتمعية المحلية في دنفر لكن الأهم من ذلك أننا نجمعنا التزام لا يتزعزع تجاه ضمان "نجاح كل طفل" وهي رؤية منطقتنا التعليمية. ويرى مجلسنا أن النجاح يتجاوز درجات الاختبارات ليشمل الصحة الاجتماعية والعاطفية والاستعداد لما بعد المرحلة الثانوية.

وقد ساهمت انتخابات المجلس الأخيرة في تنويع الفلسفات التعليمية التي يضمها المجلس. ونحن نعمل على اتباع نهج حوكمة سياسات تجسده علاقة عمل وطيدة بين المجلس والمدير العام.

مرحلة انتقالية

خطة دنفر 2020

منذ 2005 وبعد تحديث في 2010 و2014، تتبع منطقة مدارس دنفر العامة خطة استراتيجية تعرف باسم [خطة دنفر 2020](#). وهي تضم خمس أهداف رئيسية:

- مدارس عظيمة في كل حي سكني
- أساس النجاح في المدرسة
- رآب فجوة الفرص
- دعم الطفل في جميع الجوانب
- الاستعداد للجامعة والحياة المهنية

وسينضم للمجلس، بصفته فريق حوكمة، مدير عام جديد للمنطقة التعليمية لوضع وتنفيذ خطة استراتيجية جديدة. وبينما قمنا ببدء محادثات تخطيط استراتيجية جديدة مع شركاء المجتمع، فقد قمنا [بتعليق العملية للتركيز على استجابتنا للجائحة](#).

التقدم المحرز

وفقاً لفريق التقييم ورفع التقارير والبيانات

- حققت DPS أعلى نمو أكاديمي في المناطق التعليمية الكبرى في كولورادو في كل سنة من السنوات الأربع الماضية.
- يدخل 850 أو أكثر من أصغر تلاميذنا مرحلة الروضة وهم أكثر استعداداً للتعلم بسبب أتاحة المزيد من المقاعد في مرحلة التعليم المبكر.
- وفي 2018، زاد عدد الطلاب المتخرجين بما يقرب من 2100 طالب مقارنة بعام 2006 كما تضاعف عدد الخريجين الطلاب الأمريكيين من أصل أفريقي أو الطلاب من أصل لاتيني من 1,706 ليصل إلى 3,407. وخلال هذه الفترة، قلت معدلات التسرب من التعليم بنسبة 60% حيث قل عدد الطلاب المتسربين بمقدار 2200 طالب مقارنة بما كان عليه الوضع قبل عقد مضي.

أولويات الأزمة

حين تسببت جائحة كوفيد-19 في غلق مدارسنا وانتقالها إلى الدارسة عن بعد في مارس 2019، عكفنا في فصلي الربيع والصيف على إرساء أولويات للأزمة. تشكل [أولويات الأزمة](#) محل تركيز فريق الحكومة ومنطقة DPS التعليمية للعام الدراسي 2019-2020 وحتى انتهاء الجائحة.

- أولوية الأزمة 1: سيدرس المدير العام احتياجات الصحة والسلامة لجميع الطلاب والموظفين مع التركيز على الطلاب الأكثر احتياجاً.
- أولوية الأزمة 2: سيركز المدير العام على احتياجات الصحة الاجتماعية والعاطفية والنفسية لجميع الطلاب والموظفين مع التركيز على الطلاب الأكثر عرضة لهذه المشكلات.
- أولوية الأزمة 3: سيعمل المدير العام على إشراك جميع الطلاب في الدراسة والتخفيف من التعلم غير المكتمل، بالتركيز على متعلمي اللغة الانجليزية والطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة والطلاب الذين يعانون من الفقر والطلاب من أصحاب البشرة الملونة الذين عانوا على مدار التاريخ من التهميش والحرمان.
- وتشكل المساواة حجر الزاوية التي يبنى عليها كل هذه الأولويات.

يمكن التعرف على التقدم المحرز كل ثلاثة أشهر فيما يخص أولويات الأزمة [هنا](#).

التخطيط الاستراتيجي

وفيما يلي نبرز مجموعة من التقارير المنشورة التي تحتوي على ما سمعناه من مجتمع دنفر منذ 2016 ومنذ تمرير القرارات:

- 2016: "تقرير بيبي": دراسة لتجارب الطلاب والمعلمين في منطقة دنفر العامة من خلال آراء المعلمين والمديرين الأمريكيين من أصل أفريقي
- 2017: [توصية مبادرة النهوض بالأحياء التوصيات](#)
- 2018: [تقرير مشاركة المدير العام](#)
- 2018: [توصيات فرقة عمل العدالة الأفريقية الأمريكية](#)
- 2019: [قرار الممارسات الشمولية](#)
- 2019: [قرار تميز أصحاب البشرة السمر](#)
- 2019: [لمحة عن خريج مدارس دنفر العامة](#)
- 2020: [قرار إدماج مجتمع LGBTQIA+](#)
- 2020: تقرير دكتور أنطوان جيفرسون والدكتورة بلاشان مكين: "تقرير المشاركة صنع القرار الأسري"
- 2020: تعليقات المجتمع الأولية على خطة دنفر من DPS
- 2019-2020: [تقرير إعادة تصور إطار عمل الأداء المدرسي](#)
- 2020: [تقرير توصيات لجنة إعادة تصور إطار عمل الأداء المدرسي](#)
- 2020: [قرار رابطة قادة مدارس دنفر](#)
- 2020: [قرار إعادة توحيد الحرم الغربي](#)
- 2020: [قرار اعرف العدالة اعرف السلام](#)

الفرص والتحديات المقبلة

بينما عززت المنطقة التعليمية التقدم والنمو خلال العقد الماضي، تبقى بعض التحديات الأساسية التي يجب أن تتعامل معها المنطقة التعليمية والمدير العام ومجلس التعليم.

يجب أن يتمتع المدير العام الجديد برؤية ومهارات القيادة اللازمة لتعزيز نجاحاتنا التي تحققت حتى الآن والتعامل مع التحديات والفرص التي تقف أمامنا بما في ذلك:

- **رأب فجوة الفرص:**
 - دعم المعلمين والقيادة ندرك أن أهم عامل في راب فجوة الفرص هو تطوير قادة المدارس والمعلمين لا سيما في المناطق الأكثر فقراً. يجب أن نواصل دعم برامج تطوير القيادات لكل من قيادات المدارس وقيادات المعلمين ونجن ملتزمون بشكل كامل بالاستثمار في نمو وتطوير معلمينا.
 - العنصرية المؤسسية وغيرها من المشكلات يجب أن نواجهها، بالتحليل والتحرك ومكافحة العنصرية، كيفية تعامل المنطقة التعليمية مع التنوع العرقي والثقافي واللغوي في إطار رأب فجوة الفرص المستمرة لكي نتمكن من تحسين تجربة المعلمين والطلاب والأسر من أصحاب البشرة الملونة في DPS.
 - متعلمو اللغة الإنجليزية والطلاب ذوو الاحتياجات الخاصة: سنلتزم بتطبيق المنطقة التعليمية لمرسوم الموافقة وسندعم برامج التعليم ثنائي اللغة والكتابة بلغتين أو أكثر (Seal of Biliteracy) وسنواصل ضمان حماية واحتضان الطلاب والأسر من المهاجرين واللادين. سنركز أيضاً تعزيز نمو ودعم طلابنا من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- **القيادة في وقت تراجع أعداد الأطفال في سن الدراسة:** في أعقاب سنوات شهدت نمواً كبيراً في الالتحاق بمدارسنا، بدأت مدينة دنفر تشهد تراجعاً في عدد الأطفال ممن هم في سن الدراسة بينما يؤثر الاستطباق على مناطق كثيرة في المدينة. نحن ندرك أهمية أن نتحلى بالاستباقية في مواجهة ارتفاع أسعار السكن والاستطباق لكي نعزز تكاملاً أكبر للمدارس وندعم الأسر والمجتمعات. يجب أن نجري تخطيطاً للمناطق يستند على فهم عميق

- مجتمعاتنا لكي نتعامل مع حق الوصول لمدارس متميزة وخيارات المواصلات. بالإضافة إلى ذلك، فقد تسببت جائحة كوفيد-19 في دين هيكلي نتيجة لانخفاض التمويل من الولاية. يجب أن نركز أيضاً على القيادة المالية والتواصل الفعال وتغيير الاستراتيجيات الإدارية:
- الاستثمار المبكر: بينما شهدنا ارتفاعاً كبيراً في معدلات القراءة والكتابة في سن صغير، إلا أن هناك فجوة كبيرة في الفرص. ندرك الأهمية الشديدة للاستثمار في التلاميذ الصغار مع التركيز على ضمان قدرتهم على القراءة بحلول الصف الثالث.
- تهيئة التلاميذ للجامعة والحياة المهنية: نستهدف أن يتخرج كل طالب من المرحلة الثانوية وهو مستعد للجامعة والحياة المهنية ويجب أن نعددهم لتلبية متطلبات التخرج الجديدة التي وضعتها الولاية مؤخراً. نعمل على صياغة أساليب ابتكارية لإعداد طلابنا بشكل أفضل للجامعة والحياة المهنية بما في ذلك نماذج التحضير للكلية وتعزيز فرص الالتحاق المتزامن وتوفير فرص تدريب جديدة من خلال برنامج CareerConnect.
- إشراك المجتمع: سنعمل مع مجتمعاتنا في جميع أنحاء المدينة لأجل التوعية وحل المشكلات وإرساء شراكات والملكية المشتركة للمنطقة التعليمية:
- فحص التقدم المحرز والالتزام بالمسؤولية:
 - اتفاق الأداء المدرسي: نحن ملتزمون بإعادة تقييم وتوضيح أهداف وأساليب سياسة [اتفاق الأداء المدرسي](#) التي تحكم كيفية تقييم المنطقة التعليمية لأداء المدارس وإدارة استراتيجيات التدخل مثل إدارة التحول والبدء من جديد.
 - إجراءات الجودة في المدارس: تسلط توصيات [لجنة إعادة تصور إطار عمل الأداء المدرسي](#) الضوء على طريقة جديدة لتقييم أداء المدرسة وقياس المحاسبة ليس فقط بناءً على البيانات الدراسية لكن على الجوانب الأخرى للدراسة مثل سلامة الطلاب الاجتماعية والعاطفية ومناخ وثقافة المدارس. من خلال عمل هذه اللجنة، توصلنا أيضاً إلى أن مجتمعنا يقدر التركيز على تحسين المدارس والاستفادة من الشراكات الحقيقية مع المدارس والمنطقة التعليمية والمجتمع لتحسين المدارس وتبني نهج المسؤولية المشتركة لدعم تحسين المدارس ونجاحها. وبناءً عليه، فقد انتقلنا رسمياً إلى إطار عمل أداء الولاية في 2020 ونتطلع إلى استكشاف طرق جديدة لضمان جودة التعليم في منطقة مدارس دنفر العامة.
 - الشفافية: نواصل التأكيد على الشفافية المالية من خلال نشر دليل شفافية الميزانية والذي يوفر نظرات متعمقة عن الأهداف والقيم والاستراتيجيات التي توجه قراراتنا المالية.
- دعم مجموعة متنوعة من المدارس: يجب أن ندعم ونشجع التعاون والتعلم في جميع مدارس المنطقة التعليمية عملاً بمبدأ "نحن أفضل معاً". يجب أن نضمن الدعم المستمر والتقييم للتنفيذ الناجح للمدارس العامة المستقلة والمدارس التي تديرها المنطقة التعليمية بما في ذلك مدارس ومناطق الابتكار.
- تعيين قوة عاملة متنوعة متميزة والحفاظ عليها: يجب أن نعين معلمين متميزين ونحافظ عليهم مع التأكيد على التنوع والرواتب العادلة والمنصفة وتطبيق الممارسات التعليمية المتجاوبة ثقافياً.

نود أن نشكر المدير العام سوازنا كوردوفا على اخلاصها لمنطقة DPS التعليمية على مدار 31 سنة مضت. إن إرثها كأول مدير عام من أصل لاتيني وعملها لضمان المساواة يشكل حجر الزاوية الأساسي الذي ستبني عليه منطقة DPS التعليمية لتفيد الأجيال القادمة من الطلاب والموظفين. نرغب أن يستغل المدير العام الجديد هذه الفرصة الاستثنائية ليرتقي بمنطقة DPS التعليمية إلى مستويات أعلى من المساواة والفرص والنجاح لطلابنا ومجتمعنا.