

القوة العاملة التي تركز على الطالب

ستدعم APS وتستثمر في الثقافة التي تجذب الموظفين الماهرين والموهوبين والفعالين الملتزمين بنجاح الطلاب ورفاهيتهم وتستبقيهم.

أهداف الأداء	<p>بحلول عام ٢٠٢٥، ستجيب نسبة ٥٥% من جميع الموظفين بشكل إيجابي بأن التعلم الاحترافي قد أدى إلى تحسين ممارساتهم المهنية، حسب مقياس الموظفين.</p>	<p>بحلول عام ٢٠٢٥، سيجيب موظفو JN " بشكل إيجابي عن مناخ مكان عملهم بنسبة ٥٥% ومشاركة الموظفين بنسبة ٥٥% في استبيان صوتك يهمننا ".</p>	<p>بحلول عام ٢٠٢٥، ستحتفظ JN " بما لا يقل عن ٥٥% من الموظفين للحفاظ على الاستمرارية وتحسين إنجازات الطلاب وضمان إعطاء الأولوية للموارد البشرية فيما يتعلق بالتقدم المدرسي.</p>	<p>بحلول عام ٢٠٢٥، سيبلغ ٥٥% من الموظفين عن شعورهم بالأمان في مكان عملهم وفقاً لقياس نسبة ٥٥% من الموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي في استبيان ٧٧? عن فئة السلامة.</p>
الاستراتيجيات	<ul style="list-style-type: none"> تطوير رؤية التعلم الاحترافي عالي الجودة في JN " وتعريفه تطوير إطار التعلم الاحترافي والتقييم القائم على الكفاءة وتنفيذه دمج ممارسات التوظيف والاستبقاء والتطوير المدعومة بالأدلة للارتقاء بقوة عاملة عالية الجودة ومتنوعة تطوير مسارات التعلم الاحترافي المتعددة والحفاظ عليها للتقدم 	<ul style="list-style-type: none"> إعطاء الأولوية للوقت المنقضي مع الطلاب ومن أجل تعلم الطلاب تطوير/تنفيذ مبادرات الموارد البشرية المتكاملة التي تمكن مناخاً شمولياً يركز على الطلاب وتعزز صحة الموظفين وعافيتهم عمليات مكافأة الموظفين وتقديرهم تتماشى مع الخطة الاستراتيجية لمدارس JN " نظام تواصل ثنائي الاتجاه لبناء التفاهم والتعاون والتعبير عن المخاوف وحلها، بما يتماشى مع أولويات الخطة الاستراتيجية للقسم 	<ul style="list-style-type: none"> دراسة حزمة المكافآت الإجمالية التنافسية وتطويرها وتنفيذها لتعيين موظفي المقر الرئيسي واستبقاءهم على جميع المستويات. إشراك الموظفين في تقديم المدخلات والتعليقات والتحسين المستمر لحزمة المكافآت الإجمالية لموظفي JN " تنفيذ الهياكل لإشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار لتحسين التعلم والعمليات في JN " دراسة/تحليل نماذج التوظيف المبتكرة 	<ul style="list-style-type: none"> تشجيع مناخ مدرسي إيجابي يعزز الاحترام والشمولية وحل النزاعات. إنشاء/الحفاظ على ثقافة الثقة والعلاقات (الموظفين والأسر والإدارة)، إذ يتم البلاغ عن المخاوف ومعالجتها. تمكين الموظفين من تنفيذ التدخلات السلوكية المتدرجة لتحديد/القضاء على الأسباب الجذرية للسلوكيات الخطيرة؛ إيصال الطلاب بالموارد والدعم لتقليل السلوكيات التي تشكل خطورة على السلامة والقضاء عليها.
مؤشرات الأداء الرئيسية	<p>النسبة المئوية (%) على مستوى المدرسة وجميع الموظفين ممن أجابوا بشكل إيجابي عن سؤال استبيان ٧٧? الذي يفيد بأن التعلم الاحترافي على مستوى المدرسة/القسم أدى إلى تحسين الممارسة المهنية</p>	<p>النسبة المئوية (%) للموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي في استبيان ٧٧? عن فئة القوى العاملة المشاركة: مشاركة الموظفين ومناخ مكان العمل</p>	<p>النسبة المئوية (%) للموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي في استبيان ٧٧? للقوى العاملة المشاركة: التوعيات والمزايا وصوت الموظف؛ النسبة المئوية (%) لاستبقاء الموظفين حسب مقياس الموظفين</p>	<p>النسبة المئوية (%) للموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي في استبيان ٧٧? عن فئة التميز التشغيلي: السلامة</p>