

أهداف الأداء	الاستراتيجيات	المؤشرات الرئيسية (تُستخدم لمراقبة التقدم)	المؤشرات المتأخرة (تُستخدم لإعداد تقارير نهاية العام)	مؤشرات الأداء الرئيسية
<p>الأولوية 3: القوى العاملة التي تركز على الطالب                      ستدعم APS وتستثمر في الثقافة التي تجذب الموظفين الماهرين والموهوبين والفعالين الملتزمين بنجاح الطلاب ورفاهيتهم وتستبقيهم.</p>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>● بحلول عام 2030، ستجيب نسبة %XX من جميع الموظفين بشكل إيجابي بأن التعلم المهنية، حسب مقياس الموظفين.</li> <li>*يواصل الفريق مراجعة البيانات الأساسية. سيشارك الهدف المقترح علنًا بحلول شهر مايو.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● تطوير رؤية شاملة للتعلم الاحترافي عالي الجودة في APS وتعريفه.</li> <li>● تطوير إطار للتعلم الاحترافي والتقييم القائمين على الكفاءة وتنفيذه مع جميع الموظفين لمواءمة تحقيق الأولويات والأهداف الاستراتيجية للقسم.</li> <li>● دمج ممارسات التوظيف والاستبقاء والتطوير المدعومة بالأدلة للارتقاء بقوى عاملة عالية الجودة ومتنوعة تمثل فئات طلاب APS.</li> <li>● تطوير مسارات التعلم الاحترافي المتعددة لفرص القيادة على مستوى المدرسة وعلى مستوى القسم والحفاظ عليها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● بيانات مشاركة الموظفين في التعلم الاحترافي</li> <li>● تعليقات الموظفين على أنشطة التعلم الاحترافي</li> <li>● المجلس الاستشاري/مناقشات المائدة المستديرة/مجموعات التركيز</li> <li>● ملف تعريف تنوع الموظفين</li> <li>● ملف تعريف تنوع الطلاب</li> <li>● إكمال برنامج مساعد المعلم</li> <li>● إكمال برنامج بديل المعلم</li> <li>● بيانات الترقبات الداخلية (من معلم إلى معلم متخصص، من معلم إلى إداري، إلخ).</li> <li>● مشاركة الموظفين في استبيانات المنطقة التعليمية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● استبيان YVM للموظفين: القوى العاملة المشاركة: التعلم الاحترافي</li> <li>● متخصص Frontline التعلم بعد الاستبيان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● النسبة المئوية (%) من الموظفين في المدارس الذين أجابوا بشكل إيجابي عن سؤال YVM بأن التعلم المهنية، حسب مقياس الموظفين</li> <li>● النسبة المئوية (%) من الموظفين في المدارس الذين أجابوا بشكل إيجابي عن سؤال YVM بأن التعلم الاحترافي على مستوى القسم أدى إلى تحسين ممارساتهم المهنية، حسب مقياس الموظفين</li> <li>● النسبة المئوية (%) من جميع الموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي عن سؤال استبيان Frontline بأن التعلم الاحترافي على مستوى المدرسة أدى إلى تحسين ممارساتهم المهنية، حسب مقياس الموظفين</li> <li>● النسبة المئوية (%) من جميع الموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي عن سؤال استبيان Frontline بأن التعلم الاحترافي على مستوى القسم أدى إلى تحسين ممارساتهم المهنية، حسب مقياس الموظفين</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● بحلول عام 2030، سيجيب موظفو APS بشكل إيجابي عن مناخ مكان عملهم بنسبة %XX ومشاركة الموظفين بنسبة %XX في استبيان صوتك يهمنا "Your Voice Matters".</li> <li>*يواصل الفريق مراجعة البيانات الأساسية. سيشارك الهدف المقترح علنًا بحلول شهر مايو.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● إجراء تحليل متعدد الوظائف لمتطلبات وتوقعات المعلمين/الموظفين (المدرسة، المنطقة التعليمية، الولاية، الحكومة الفدرالية) لإعطاء الأولوية للوقت المنقضي مع الطلاب ومن أجل تعلم الطلاب.</li> <li>● تطوير وتنفيذ مناهج ومبادرات الموارد البشرية المتكاملة التي تمكّن خلق مناخ مدرسي شامل يركز على الطالب ويعزز صحة الموظفين وعافيتهم.</li> <li>● تطوير عمليات مكافأة وتقدير لجميع الموظفين تتماشى مع الأولويات الاستراتيجية وأهداف الأداء لمدارس APS وتنفيذها.</li> <li>● تطوير نظام تواصل ثنائي الاتجاه على مستوى القسم لبناء التفاهم والتعاون والتعبير عن المخاوف وحلها بما يتماشى مع أولويات الخطة الاستراتيجية للقسم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● استبقاء الموظفين</li> <li>● حضور الموظفين</li> <li>● مقابلات البقاء</li> <li>● مقابلات إنهاء العمل</li> <li>● أسباب الانفصال حسب مجموعة الموظفين والعرق/الإثنية والجنس</li> <li>● عدد الموظفين الذين يشاركون في مبادرة صحية واحدة على الأقل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● استبيان YVM للموظفين: مناخ مكان العمل</li> <li>● استبيان YVM للموظفين: مشاركة طاقم العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● النسبة المئوية (%) للموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي في استبيان YVM عن فئة القوى العاملة المشاركة: مشاركة طاقم العمل</li> <li>● النسبة المئوية (%) للموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي في استبيان YVM عن فئة القوى العاملة المشاركة: مناخ مكان العمل</li> </ul>

مؤشرات الأداء الرئيسية	المؤشرات المتأخرة (تُستخدم لإعداد تقارير نهاية العام)	المؤشرات الرئيسية (تُستخدم لمراقبة التقدم)	الاستراتيجيات	أهداف الأداء
<ul style="list-style-type: none"> <li>النسبة المئوية (%) لاستبقاء الموظفين حسب مقياس الموظفين</li> <li>النسبة المئوية (%) من الموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي في استبيان YVM عن فئة القوى العاملة المشاركة: التعويضات والمزايا، حسب مقياس الموظفين</li> <li>النسبة المئوية (%) من الموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي في استبيان YVM عن فئة القوى العاملة المشاركة: صوت الموظف، حسب مقياس الموظفين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استبقاء الموظفين حسب مقياس الموظفين</li> <li>استبيان YVM القوى العاملة المشاركة: صوت الموظف</li> <li>استبيان YVM القوى العاملة المشاركة: التعويضات والمزايا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تناقص الموظفين بشكل ربع سنوي حسب الخصائص السكانية (جميع المقاييس مصنفة)</li> <li>مجموعات تركيز الموظفين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>دراسة حزمة مكافآت إجمالية تنافسية وتطويرها وتنفيذها لتعيين موظفين على أعلى مستوى من الجودة واستبقائهم على جميع المستويات.</li> <li>إشراك الموظفين في تقديم المدخلات والتعليقات والتحسين المستمر لحزمة المكافآت الإجمالية لموظفي APS (أي التعويضات والمزايا ومساعدة المصاريف الدراسية).</li> <li>تنفيذ الهياكل لإشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار للمساهمة في تحسين التعلم والعمليات في APS.</li> <li>دراسة نماذج التوظيف المبتكرة وتحليلها بما يتضمن الاستخدامات الجديدة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>بحلول عام 2030، ستحتفظ APS بما لا يقل عن 93% من موظفيها للحفاظ على استمرارية القسم وتحسين إنجازات الطلاب وضمان إعطاء الأولوية للموارد البشرية فيما يتعلق بالتقدم المدرسي.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>النسبة المئوية (%) للموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي في استبيان YVM عن فئة التميز التشغيلي: السلامة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استبيان YVM: الموظفون: التميز التشغيلي: السلامة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>البلاغ عن المخاوف</li> <li>تقارير الحوادث الخطيرة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تشجيع مناخ مدرسي إيجابي يعزز الاحترام والشمولية وحل النزاعات.</li> <li>إنشاء ثقافة الثقة والعلاقات (الموظفين والأسر والإدارة) والحفاظ عليها، إذ يتم البلاغ عن المخاوف ومعالجتها (الطلاب والموظفين والأسر والإدارة).</li> <li>تمكين الموظفين من تنفيذ التدخلات السلوكية المتدرجة لتحديد الأسباب الجذرية للسلوكيات الخطيرة والقضاء عليها؛ وإيصال الطلاب بالموارد والدعم لتقليل السلوكيات التي تشكل خطورة على السلامة والقضاء عليها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>بحلول عام 2030، سيبلغ XX% من الموظفين عن شعورهم بالأمان في مكان عملهم وفقًا لقياس نسبة XX% من الموظفين الذين أجابوا بشكل إيجابي في استبيان YVM عن فئة السلامة.</li> </ul> <p>*يواصل الفريق مراجعة البيانات الأساسية. سيشارك الهدف المقترح علنًا بحلول شهر مايو.</p>