

تحديث بشأن التوظيف والمقابلة الخاصة بالبحث عن المدير العام

المشاركة المجتمعية

شارك أعضاء مجلس التعليم بدنفر في أكثر من 100 اجتماع مع الأفراد المعنيين؛ من أجل استكشاف توقعات الأفراد المعنيين فيما يتعلق بالمدير العام الجديد. وقد أجرى المجلس أيضًا استبيانًا عبر الإنترنت من أجل جمع الآراء من المعنيين الذين لم يتمكنوا من الحضور شخصيًا لأي من الاجتماعات. وشارك أكثر من 4500 فرد أفكارهم وآراءهم مع المجلس.

وقد حددت Dimension Strategies، وهي الشركة التي سهلت اجتماعات المشاركة المجتمعية، الموضوعات الثلاثة الرئيسية المتعلقة بالمدير العام الجديد، والتي شملت:

- ترتيب أولويات المشاكل التي تواجهها المنطقة التعليمية
- خبرة العمل مع المجتمعات المتنوعة
- الخبرة التدريسية والإدارية

كما تمت مشاركة العديد من المشاكل والأفكار الأخرى خلال عملية الإدلاء بالآراء، واستخدم المجلس المعلومات التي تم جمعها خلال فعاليات المشاركة المجتمعية؛ من أجل الاسترشاد بها خلال عملية فحص المرشحين المحتملين واختيار المرشحين لإجراء المقابلات الشخصية. ويمكن الاطلاع على التقرير بأكمله على الصفحة المخصصة للبحث عن المدير العام بموقع مدارس دنفر العامة عبر الإنترنت.

جهود التوظيف الأولية

خلال شهر سبتمبر والنصف الأول من أكتوبر، توصل ممثلو المجلس إلى 95 مرشحًا محتملاً بمساعدة مستشاري شركة HYA. والغرض من جهات الاتصال هذه هو تقييم الاهتمام المحتمل للأفراد تجاه شغل هذا المنصب، ومدى جدارتهم به. وعلاوة على هذا، تقدم 27 مرشحًا بصورة مستقلة إلى هذا المنصب. ومن بين هذه المجموعة التي تضم 122 متقدمًا محتملاً، بلغت نسبة الإناث 44%، وبلغت نسبة الملونين 55%.

طلبات التقديم بطلب

بتاريخ 15 أكتوبر 2018، وهو آخر موعد لتقديم الطلبات النهائية، تقدم 41 فردًا بشكل رسمي لشغل المنصب. وقد اطلع المجلس على 41 ملفًا من ملفات التقديم، وتم اختيار أربعة عشر فردًا لإجراء المقابلات معهم. وقد أجرى المستشارون بشركة HYA عمليات بحث للجهات المرجعية عبر الإنترنت وفحصًا مبدئيًا لهؤلاء المرشحين. وتألفت هذه المجموعة ذات الأربعة عشر مرشحًا من ثمانية مديرين وأربعة بالإنابة، ومرشحين اثنين غير تقليديين، وثلاث نساء و11 رجلًا و11 مرشحًا ملونًا، وهم من 10 ولايات ومن بينهم أربعة من ولاية كولورادو.

الشريحة المختارة لإجراء المقابلات

ومن خلال الاطلاع على 14 ملفاً من المواد والتحقق من خلفية المرشحين، تم انتقاء سبعة مرشحين لإجراء مقابلات معهم. وقد تألفت هذه المجموعة المنتقاة من مديرين أحدهما مدير بالولاية، ومديرين بالإنابة، ومرشحين غير تقليديين.

المقابلات الأولى

قضى أعضاء المجلس مقابلات تزيد مدتها عن ساعتين مع كل مرشح على حدة انصبّ التركيز فيها على ما حققه المرشح في مناصبه السابقة، وكيف يترجم خبرته وعلمه من أجل تلبية احتياجات مدارس دنفر العامة. تمت هيكلة المقابلات لتتضمن أشكال الأسئلة/الإجابات، مع التدقيق بعمق في الأسئلة بالغة الأهمية عن طريق طرح الأسئلة والمتابعة وطريقة الاستجابة حيال المواقف المتصور حدوثها.

وقد تم استخلاص الأسئلة والتصورات من الموضوعات الرئيسية التي تم تحديدها خلال مرحلة المشاركة المجتمعية حسب ما نص عليه تقرير المشاركة المجتمعية الذي أعدته شركة Dimension Strategies، فضلاً عن الموضوعات الأخرى المهمة، والتي تعد موضوعات بالغة الأهمية بالنسبة لدور المدير العام. وقد اشتملت الموضوعات التي تمت مناقشتها على:

ترتيب أولويات المشاكل التي تواجهها المنطقة التعليمية

- سد الفجوات الأداء
- تقديم الخدمات للمجموعات الطلابية الخاصة، خاصة التلاميذ متعلمي اللغة الإنجليزية وتلاميذ التعليم الخاص
- الخبرة المتعلقة بمنهج المدارس والآراء ذات الصلة
- المسؤولية، مع التركيز على كيفية تحديد وقياس الأولويات الأهم بالنسبة لمدارس دنفر العامة
- خطط الارتقاء بمدارس دنفر إلى مرتبة متقدمة
- خبرة العمل مع المجتمعات المتنوعة

- مهارات الاتصال وخبرة العمل على القضايا مع مجموعات متعددة
- الخبرة المعرفية بكيفية التعامل مع العنصرية داخل المؤسسات والآراء ذات الصلة
- استراتيجيات لبناء العلاقات مع المجتمعات المتنوعة ومشاركة هذه المجتمعات
- فهم مختلف احتياجات التلاميذ والمدارس والمجتمعات

الخبرة التدريسية والإدارية

- الإلمام بالممارسات القيادية والإشرافية
- فهم الاحتياجات المدرسية المتنوعة
- تحقيق التوازن بين الاستقلالية الذاتية على مستوى المدرسة والتوجيه المتلقى من المنطقة التعليمية
- الخبرة في بناء العلاقات مع كافة مجموعات العاملين والقيادة الموحدة
- خلق قوة عاملة متنوعة والحفاظ عليها

موضوعات أخرى

- الخبرة والمعرفة المالية
- إدارة الأزمات / الطوارئ - مع وجود تصور محتمل
- علاقة العمل بين المدير العام ومجلس التعليم
- كيفية تحديد المرشح لنقاط قوته ونقاط ضعفه المحتملة في قيادة مؤسسة وإدارتها وكيفية تعامله معها

وبعد كل مقابلة، قضى المجلس 45 دقيقة من أجل استخلاص المعلومات حول نقاط القوة، والمشاكل والأمور المقلقة المحتملة، والأسئلة العالقة لديهم حول المرشح.

المقابلات الثانية

ومن خلال نقاشات استخلاص المعلومات حول كل مرشح على حدة، حدد المجلس مجموعة من المرشحين لإجراء مقابلة للمرة الثانية معهم لمدة ساعتين. وستدقق هذه النقاشات بعمق أكبر في القضايا العامة ذات الأهمية بالنسبة للمجلس، وكذلك القضايا المحددة التي حددها المجلس فيما يخص كل مرشح على حدة. ودون الإمعان في مزيد من التفصيل، سيستخدم تقرير مشاركة المجتمع مجددًا في الجولة الثانية من الأسئلة.

الخطوات التالية

وانطلاقًا من هذه النقطة، سيقوم المجلس بالتعرف على المرشح أو المرشحين النهائيين الذين يرغبون في اختيارهم من أجل شغل المنصب، ومن أجل إجراء المزيد من التدقيق والتحقق من الجهات المرجعية. كما يدرس المجلس العديد من السيناريوهات لجمع آراء إضافية من المجتمع خلال عملية التوظيف هذه. وسيتم قريبًا اتخاذ قرار بشأن كيفية تصميم مشاركة المجتمع هذه.