

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29

相關規章： ACA, ACH, ACI, GAA, GCA-RA, GFB-RA, GEA-RA

責任辦公室： Board of Education; Office of Human Resources and Development

教委會任命MCPS領導人

A. 目的

鼓勵具有最優良資格、誠信和經驗並致力於促進所有MCPS學生和教職員成功的候選人申請領導職位

為蒙郡教育委員會(教委會)根據蒙郡公立學校(MCPS)教育總監的推薦來任命的領導職位制定標準

要求在審查潛在候選人時進行盡職調查, 向教委會提供透明的資訊, 並與申請人和候選人進行適當和有效的溝通

聲明教委會對於高效的面試和任命流程的承諾, 以便及時任命領導人, 從而提供響應全系統需求的領導層銜接

透過制定教育總監向教委會推薦候選人時必須提供的資料的標準, 確保教委會做出有效且知情的決策

B. 問題

30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56

馬里蘭州法律規定 -

1. 馬里蘭州各郡教育委員會有權根據郡教育總監的書面推薦任命職員; 和
2. 郡教育總監有權將工作人員分配到學校的職位, 並根據學校和學校系統的需求進行調動。

C. 立場

1. 教委會確認其對¹促進所有MCPS學生和教職員成功的承諾, 吸引、積極招聘和任命資格優良且具有創建教育社區所需的誠信和經驗的領導者, 在這些社區中:
 - a) 每一所學校和每一個工作場所都體現基於教委會核心價值的尊重文化, 促進所有人士和團體之間的理解、相互尊重、文明、接納和積極互動;
 - b) 領導者反映社區的多樣性, 並致力於促進所有學生和教職員的成功;
 - c) 領導者在專業學習社群中得到支持, 促進卓越的教學、學習和營運, 並提供參與和發展領導力的機會; 和
 - d) MCPS是一個積極、協作的環境, 每個職位都擁有最優質的員工。
2. 須經教委會批准的領導職位應為MCPS薪資表中分類為"O"及更高級別的職位。

¹教委會政策ACA, 無歧視原則、公平和文化熟知能力; 政策GAA, 自我更新組織中的積極工作環境; 政策ACF, 學生的不當性行為和性騷擾; 政策ACI, MCPS員工的性騷擾; 政策ACH, 職場霸凌

- 57 3. 教委會致力於全年高效的面試和任命流程,以確保領導層的銜接,滿足全系統
58 的需求,具體如下:
- 59
- 60 a) 對於MCPS薪資表中"O"級及以上的職位,學區教育總監應成立一個由
61 副教育總監或以上級別的MCPS領導組成的任命委員會,負責向學區
62 教育總監提出推薦。
- 63 b) 為了促進面試過程及時有效地找出合適的候選人並聘請領導者填補空
64 缺職位,只要在可行和適當的情況下,招聘過程應在收到空缺通知或職
65 位空缺後便開始。
- 66
- 67 (1) 任命委員會應全年定期舉行會議。如果委員會成員因突發狀況
68 而無法出席委員會會議,則應暫時指定任命委員會內的一名代
69 理人員代表該委員會成員。
- 70
- 71 (2) 任何預計擔任代理職務超過 45天的職位應由教委會在閉門會
72 議上批准。
- 73
- 74 c) 教育總監應制定以下指導方針:
- 75
- 76 (1) 根據最低資格和首選資格的初步篩選確定合格的候選人;
- 77 (2) 建立保障措施,確保參與申請初步篩選、面試小組和任命委員
78 會的個人的公正性;
- 79 (3) 根據教委會政策ABA,社區參與,讓反映社區多樣性和經驗的利
80 益相關人士視職位情況參與面試小組;
- 81 (4) 及時與候選人以及未入選的申請人溝通,以確保時間表、進度
82 和/或反饋上的透明度(視情況而定)。
- 83

- 84 (a) 候選人在申請教委會任命職位時將提前獲悉必要的步驟
85 和預計的時間表。
86
- 87 (b) MCPS將為每個面試小組的組成制定標準，並在面試前
88 告知候選人小組成員情況。
89
- 90 (c) MCPS將為潛在候選人制定標準，並明確傳達從申請到
91 任命的預計流程時間。
92
- 93 (5) 分配在推薦人調查或背景調查後出現的任何重大問題的進一步
94 審查責任；
95
- 96 (6) 在可行的情況下，將面試小組的數量限制為兩個。第二次小組
97 面試由教育總監執行。
- 98 d) 教委會應在整個日曆年中定期舉行閉門會議，以審議學區教育總監推
99 薦的候選人，並確保領導層的銜接。
100
- 101 5. 教委會要求與申請人和候選人進行適當、有效的溝通，在審查潛在候選人時
102 進行盡職調查，向教委會提供有關面試流程和最終候選人的信息的透明度，如
103 下：
104
- 105 a) 應在教委會閉門會議期間向教委會提供以下資料：
- 106
- 107 (1) 面試小組—面試小組的組成、每個小組成員在接受面試過的候
108 選人中的首選以及小組成員對面試過程的評估。
109

110 (2) 任命委員會－面試小組的推薦; 委員會審查的候選人的資格(即
111 學術準備、工作經驗和專業發展的文件)、委員會"報告"記錄,
112 包括在委員會審議期間對面試者提出的任何疑慮或問題。

113
114 (3) 人力資源和發展辦公室主任和學區教育總監指定的其他行政人
115 員出具的證明信, 證明向教委會推薦的候選人已在任命委員會
116 會議上進行了討論, 並按照C.5.b節的規定進行了適當審查, 以
117 及向教委會提供的資訊據其所知是真實、準確和完整的。

118
119 b) 審查
120
121 應審查向教委會提供的有關推薦候選人的資料的準確性。此類資料將
122 包括促進教委會有效決策的基本訊息, 如下:

- 123
124 (1) 已滿足資格條件(例如學術準備、工作經驗和專業發展)。
125
126 (2) 已根據最佳做法和可用的犯罪者登記資訊(包括指紋識別)完成
127 背景調查。
128
129 (3) 與相應的調查單位合作, 最終候選人已確定不存有任何待決或
130 正在進行的調查。

131
132 D. 希望達到的成果

- 133
134 1. 教委會應有及時的機會進行有效的教委會審議, 並就推薦給教委會批准的
135 MCPS領導人做出明智的決策。

136

137 2. MCPS社區應對選拔和任命流程的完整性抱持最大信心, MCPS領導者應具有
138 最優良的資格、誠信、經驗豐富, 並致力於促進所有MCPS學生和教職員工
139 的成功。

140

141 E. 實施方法

142

143 教育總監將制定實現本政策中概述的目標所需的法規或其他行政程序, 包括:

144

145 1. 在可行的情況下, 在三個月內及時找出合格的候選人來填補"代理"職位; 和

146

147 2. 高效的面試和任命程序, 及時任命MCPS領導人, 從而提供響應全系統需求的
148 領導層銜接, 並且盡可能不超過兩個月。

149

150 3. 任何在教委會任命過程中指控就業歧視的員工都可以向馬里蘭州民權委員會
151 或平等就業機會委員會提出投訴。

152

153 F. 審查和報告

154

155 將按照教育委員會政策審查規程對本政策進行持續審查。

156

157

158

159

160 相關資源: 馬里蘭州註釋法, 教育條款第4-103條及第6-201條

161

162 政策發展史: 新政策