

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
30
31
32
33
34

ተዛማጅ መረጃ፡- ACA, ACH, ACI, GAA, GCA-RA, GFB-RA, GEA-RA

ኃላፊነት የሚመለከተው ጽ/ቤት፡- የትምህርት ቦርድ፤ የሰው ሀብት ልማት ቢሮ
Board of Education; Office of Human Resources and Development

በቦርድ የሚሰየሙ የምንትጎመሪ ካውንቲ ፐብሊክ ስኩልስ (MCPS) መሪዎች

A. ዓላማ

ለሁሉም የምንትጎመሪ ካውንቲ ፐብሊክ ስኩልስ (MCPS) ተማሪዎች እና ሰራተኞች ስኬት የሚተገኝ ከፍተኛ ጥራት፣ ታማኝነት፣ ልምድ እና ቁርጠኝነት ያላቸው እጩዎች ለአመራር ቦታዎች ለመወዳደር እንዲያመለክቱ ማበረታታት

ለምንትጎመሪ ካውንቲ ፐብሊክ ስኩልስ (MCPS) የሱፐር ኢንተንደንት ምደባ በቀረበው አስተያየት መሠረት በምንትጎመሪ ካውንቲ የትምህርት ቦርድ (ቦርድ) ለሚሰየሙ የአመራር ቦታዎች መስፈርቶችን መዘርጋት

እጩዎችን ለማጣራት በሚደረግ ጥረት፣ ለቦርዱ የሚቀርቡ መረጃዎች ግልጽነት፣ እና ከአመልካቾች እና ከእጩዎች ጋር ተገቢ እና ውጤታማ ግንኙነት እንዲኖር ማድረግ

ለትምህርት ስርዓቱ ፍላጎቶች ምላሽ የሚሰጥ ቀጣይ የአመራር ብቃት እንዲኖር ከማድረግ አኳያ ብቃት፣ ቅልጥፍና፣ እና በቂ እውቀት የተካኑትን ቃለ መጠይቅ ለማድረግ እና ወቅቱን በጠበቀ መልክ መሪዎችን ከመሰየም አንጻር የቦርዱን ቁርጠኝነት ማረጋገጥ

ለትምህርት ቤቶች ሱፐርኢንተንድንት እጩ አስተያየት/ሪከመንዴሽን በሚቀርብበት ወቅት ቦርዱ በመረጃ ላይ የተመሰረተ ግንዛቤ እና እውቀት ኖሮት ውጤታማ ውሳኔ መስጠት እንዲችል ለእጩዎች የሚወጡት የመረጃ መስፈርቶች እንዲካተቱ ማድረግ

B. ጉዳዩ

የሜሪላንድ ህግ የሚከተለውን ስልጣን/ኃላፊነት ይሰጣል-

35 1. እያንዳንዱ የሜሪላንድ ካውንቲ የትምህርት ቦርድ ከካውንቲው የትምህርት ቤቶች ሱፐርኢንተንደንት
36 በጽሁፍ በሚቀርብለት አስተያየት መሠረት ስራተኞችን መሰም/መመደብ፣እና

37
38 2. በየትምህርት ቤቶቹ እና የትምህርት ሥርዓቱ ፍላጎት መሠረት የካውንቲው ሱፐርኢንተንደንት ስራተኞችን
39 እንዲመደብላቸው እና እንዲያዘውር።

40
41 C. አቋም

42
43 1. ቦርዱ ለሁሉም የሞንትጎመሪ ካውንቲ ፐብሊክ ስኩልስ (MCPS) ተማሪዎች እና ስራተኞች ስኬት የገባውን
44 ቃል'የሚያረጋግጠው ስኬታማ የትምህርት ማህበረሰብን ለመፍጠር ቢታማኝነት እና በልምድ የታነጹ
45 ከፍተኛ ብቃት ያላቸውን አመራሮች በመማረክ፣ በንቃት በመመልመል እና በኃላፊነት ስራ ላይ በመመደብ
46 ነው-

47
48 a) እያንዳንዱ ትምህርት ቤት እና የስራ ቦታ በሁሉም ግለሰቦች እና ቡድኖች መካከል ግንዛቤን፣
49 መከባበርን፣ ጨዋነትን፣ተቀባይነትን እና አወንታዊ መስተጋብርን ለማሳደግ በቦርዱ ዋና እሴቶች
50 ላይ የተመሠረተ የመከባበር ባህልና ስርዓትን ያስከብራል።

51
52 b) መሪዎች የማህበረሰቡን ብዝሃነትና ልዩነት የሚያንፀባርቁ እና ለሁሉም ተማሪዎች እና ስራተኞች
53 ስኬት ቁርጠኛ ናቸው፤

54
55 c) መሪዎች በማስተማር፣ በመማር፣ እና በክዋኔዎች የላቀ ብቃትን የሚያጎለብቱ እና ለተሳታፊነት እና
56 ለአመራር ብቃትና እድገት እድሎችን የሚያመቻቹ የትምህርት ሙያ ባላቸው ማህበረሰቦች
57 ይደገፋሉ። እና

58
59 d) MCPS በሁሉም የስራ መደቦች ካሉት ከፍተኛ ጥራት ያላቸው ስራተኞች ጋር አዎንታዊ፣ የትብብር
60 አውድ ነው።

61
62 2. ከቦርዱ ይሁንታ በማግኘት የሚመደቡ የአመራር ቦታዎች በ MCPS የደመወዝ ማእቀፍ/ስኬል "O" እና
63 ከዚያ በላይ የሆኑ የኃላፊነት ቦታዎች ናቸው።

64

¹ የቦርድ ፖሊሲ ACA፣ አድልዎ የሌለበት፣ የአኩልነት እና ፍትሃዊነት ባህል ብቃት፣ ፖሊሲ GAA፣ ራስን የሚያደስ ድርጅት አዎንታዊ የስራ አውድ፣ ፖሊሲ ACF፣ የተማሪዎች ተገቢ ያልሆነ የታዊ ድርጊት/ብልጫና እና ጾታዊ ትንኮሳ፣ ፖሊሲ ACI፣ የ MCPS ስራተኞች ጾታዊ ትንኮሳ፣ የቦርድ ፖሊሲ ACH፣በስራ ቦታ ላይ የሚፈፀም የጉልበተኝነት ጥቃት

65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97

3. በርዱ በሥርዓት-አቀፍ ትምህርት ፍላጎት መሠረት ምላሽ የሚሰጥ ቀጣይነት ያለው ብቁ አመራር መኖሩን ለማረጋገጥ ዓመቱን ሙሉ በቀልጣፋ ቃለ መጠይቅ ብቃት ያላቸው የሥራ ኃላፊዎችን የምደባ ሂደት ለመፈጸም በቁርጠኝነት ይሠራል፡-

a) በሞንትጎመሪ ካውንቲ ፕብሊክ ስኩልስ (MCPS) የደመወዝ ስኬል “O” እና ከዚያ በላይ የስራ መደቦች ላይ ለሚመደቡት፣ በ MCPS ተባባሪ ሱፐርኢንተንደንት ደረጃ ወይም ከዚያ በላይ ኃላፊነት ላይ የሚሠሩ መሪዎች ለት/ቤቶች ሱፐርኢንተንደንት የተጣራ አስተያየት እንዲያቀርቡ የምደባ ኮሚቴ ይቋቋማል።

b) የቃለ መጠይቅ ሂደቶችን ለማመቻቸት እና ተስማሚ እጩዎችን ለማግኘት፤ ብቁ አመራሮችን በጊዜ በኃላፊነት ሥራ ላይ ምደባ ለማድረግ፣ በተቻለ እና ተስማሚ በሆነ ጊዜ ሁሉ የቅጥር ሂደቱ የሚጀመረው ክፍት የስራ ቦታ ወይም ክፍት የስራ መደብ መኖሩን ማስታወቂያ በማውጣት ነው።

(1) የምደባ ኮሚቴው ዓመቱን ሙሉ በመደበኛነት ይሰበሰባል። አንድ የኮሚቴ አባል ባልታሰበ ምክንያት በኮሚቴ ስብሰባ ላይ መገኘት ካልቻለ(ች)፣ከምደባ ኮሚቴው ውስጥ የኮሚቴውን አባል በጊዜያዊነት እንዲወክል ይሰየማል።

(2) ከ 45 ቀናት በላይ በተጠባባቂ ኃላፊ ይመራል ተብሎ የሚታሰብ የስራ ሃላፊነት በበርዱ ዝግ ስብሰባ መፅደቅ አለበት።

c) የትምህርት ቤቶች ሱፐርኢንተንደንት ለሚከተሉት ተግባራት መመሪያዎችን ያዘጋጃል/ታዘጋጃለች፡-

(1) ተፈላጊ ብቃት ያላቸውን እጩዎች የመጀመሪያ ዙር ማጣሪያ በማድረግ ለመለየት፤

(2) የመጀመሪያው ዙር የአመልካቾች ማጣሪያ ሲደረግ፣ቃለ መጠይቅ በሚያደርጉ እና የቅጥር ኮሚቴ ውስጥ የሚሳተፉ ግለሰቦችን ገለልተኝነት የሚጠብቅ አሠራር ስልት ማዘጋጀት

(3) የማህበረሰቡን ብዝሃነት እና ልምድን የሚያንፀባርቁ ባለድርሻ አካላትን ቃለ መጠይቅ የሚያደርግ ቡድን ውስጥ ገብተው ከበርድ ፖሊሲ ABA፣ የማህበረሰብ ተሳትፎ መርህ ጋር በሚጣጣም ሁኔታ ለቦታው አግባብነት ባለው መልኩ እንዲሳተፉ ማድረግ።

(4) እንደአስፈላጊነቱ፣ ጊዜውን የጠበቀ የአሠራር ሂደት ለመጠበቅ እና/ወይም ግብረመልስ ለማግኘት ገና ያልተመረጡ አመልካቾች እና እጩዎች ጋር ግልጽነት ያለው ወቅታዊ ግንኙነት ማድረግ።

98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131

- (a) እጩዎች በቦርድ ለሚሰየም የስራ መደብ ሲያመለክቱ የሚጠበቀውን አስፈላጊ እርምጃ እና የጊዜ ማእቀፍ በቅድሚያ ማሳወቅ።
 - (b) MCPS ለእያንዳንዱ የቃለ መጠይቅ አቅራቢ ቡድን ስብጥር መስፈርት ያዘጋጃል፤ እጩዎች ቃለ መጠይቅ ቡድን ውስጥ ከመሳተፋቸው በፊት ስለ ቃለመጠይቅ ቡድን አባልነት ይገለጽላቸዋል።
 - (c) MCPS ከማመልከት እስከ ምደባ ድረስ የሚወስደውን ያህል የጊዜ ርዝመት ለዕጩ ተወዳዳሪዎች መስፈርት በማዘጋጀት በግልጽ ያሳውቃል።
 - (5) ጥቆማ ወይም ዳራ በማጣራት ረገድ የሚነሱ ማናቸውንም አሳሳቢ ጉዳዮች የመከታተል ሀላፊነት ይሰጣል፤
 - (6) በተቻለ መጠን የቡድን ቃለ መጠይቅ የሚደረግበትን ቁጥር በሁለት ይገድባል። የትምህርት ቤቶች ሱፐርኢንተንደንት ሁለተኛውን ዙር የቃለ መጠይቅ ፓናል ያካሂዳል/ታካሂዳሉ።
 - d) ቦርዱ በት/ቤቶች ሱፐርኢንተንደንት አስተያየት የቀረቡትን እጩዎች ምደባ ለመወሰን እና የአመራር ክፍተት እንዳይኖር ቀጣይነትን ለማስጠበቅ በካላንደር አመቱ መደበኛ የስብሰባ ጊዜያት ዝግ ስብሰባዎች ያደርጋል።
5. ቦርዱ አመልካቾችን እና እጩዎችን በጥንቃቄ በማጣራት ረገድ የቃለ መጠይቅ ሂደቶች እና የመጨረሻ እጩ ተወዳዳሪዎችን የመምረጡ ሂደት ተገቢ ጥንቃቄ መደረጉን ለማረጋገጥ ለቦርዱ የሚቀርበው መረጃ ከአመልካቾች ጋር ተገቢ እና ውጤታማ ግልፅነት ያለው ግንኙነት መደረጉን እንደሚከተለው መረጃ ማግኘት ይፈልጋል፡-
- a) ቦርዱ ዝግ ስብሰባ በሚያደርግበት ወቅት የሚከተሉትን ማቴሪያሎች ማግኘት አለበት፡-
 - (1) የቃለ መጠይቅ ፓናል(ፓኒሎች) – የቃለ መጠይቅ ፓኒል ስብጥር፣ ቃለ መጠይቅ ከተደረገላቸው እጩዎች መካከል እያንዳንዱ ቃለመጠይቅ አቅራቢ ከፍተኛ ነጥብ የሰጠው/የሰጠችው ተመራጭ እና የቃለመጠይቅ አድራጊ ቡድን (ፓናል) ተሳታፊዎች ያደረጉት የቃለ መጠይቅ ግምገማ ሂደት።
 - (2) የሥራ ምደባ ኮሚቴ – የቃለ መጠይቅ ፓኒል አስተያየት፣ በኮሚቴው የተገመገሙ የእጩዎች የሙያ ብቃት ማረጋገጫ (ማለትም፡- የአካዳሚክ ዝግጅት፣ የስራ ልምድ እና

132 ሙያዊ እድገትን የሚያረጋግጡ ሰነዶች)፣ የኮሚቴው "ማብራሪያ" ማስታወሻ፣
133 በኮሚቴው ውይይት ወቅት ስለ እጩዎች የተነሱ ጥያቄዎችን ጭምር ያቀርባል።

134
135 (3) ለቦርዱ የተጠቆመ(ች)ውን እጩ በአንቀጽ C.5.b፣ ላይ እንደተገለጸው በትክክል
136 በማጣራት ውይይት የተደረገበት መሆኑን የሰው ሃብት ልማት ቢሮ ኃላፊ እና ሌሎች
137 በት/ቤቶች ሱፐርኢንተንደንት የተሰየሙ የሰራ አስፈጻሚ አባላት የሰጡት የምስክርነት
138 ማስረጃ እና ለቦርዱ የቀረበው መረጃ እውነተኛ፣ ትክክለኛ፣ እና የሥራ ምደባ ኮሚቴው
139 እንደሚያውቀው የተሟላ መሆኑን ለቦርዱ ማረጋገጫ መቅረብ አለበት።

140
141 b) በጥንቃቄ ማጣራት
142
143 እጩዎችን በተመለከተ ለቦርዱ የቀረበው አስተያየት የተሰጠበት መረጃ ትክክለኛነቱ ይገመገማል።
144 እንደዚህ ዓይነቱ መረጃ ለውጤታማ የቦርድ ውሳኔ አሰጣጥ አስፈላጊ በመሆኑ የሚከተለውን
145 ያካትታል፡-

146
147 (1) የተሟላ የሙያ ብቁነት መመዘኛ (ለምሳሌ፡- የአካዳሚክ ዝግጅት፣ የሰራ ልምድ እና
148 የሙያ እድገት)።

149
150 (2) ከምርጥ ልምዶችና ተሞክሮዎች አንጻር የጣት አሻራን ጨምሮ፣ ዳራ፣ እና የወንጀል
151 ድርጊት ሪከርድ ማጣራት ይጠናቀቃል።

152
153 (3) ከሚመለከተው የምርመራ ክፍል ጋር በመተባበር የመጨረሻ እጩ(ዎች) ከማናቸውም
154 የወንጀል ድርጊት ወይም በክስ ላይ ያሉ ምርመራዎች ነፃ መሆናቸው ይረጋገጣል።

155
156 D. ተፈላጊ ውጤት

157
158 1. ቦርዱ የሞንትጎመሪ ካውንቲ ፐብሊክ ስኩልስ (MCPS) መሪዎችን ምደባ እንዲያፀድቅ አስተያየት
159 የቀረበለትን ጉዳይ በአግባቡ ለመመልከትና ውጤታማ የቦርድ ውይይት እና በመረጃ ላይ የተመሰረተ ውሳኔ
160 ለመስጠት በቂ ጊዜ ሊኖረው ይገባል።

161
162 2. የሞንትጎመሪ ካውንቲ ፐብሊክ ስኩልስ (MCPS) ማህበረሰብ በማጣራት እና በምደባ ሂደቶች ላይ ከፍተኛ
163 እምነት እንዲኖረው፣ MCPS መሪዎች ከሁሉ የላቀ ጥራት፣ ታማኝነት፣ ልምድ እና ለሁሉም የ MCPS
164 ተማሪዎች እና ሰራተኞች ስኬት ቁርጠኝነት ሊኖራቸው ይገባል።

165

166 E. የአተገባበር ስልቶች

167

168 የትምህርት ቤቶች ሱፐርኢንተንደንት በዚህ ፖሊሲ ውስጥ የተዘረዘሩትን ዓላማዎች ለማስፈጸም አስፈላጊ የሆኑትን
169 ደንቦች ወይም ሌሎች አስተዳደራዊ ሂደቶችን ያዘጋጃል/ታዘጋጃለች –

170

171 1. እንደአስፈላጊነቱ "በተጠባባቂነት" የተያዙ የኃላፊነት ቦታዎችን በሦስት ወር ጊዜ ውስጥ ለመሙላት ብቃት
172 ያላቸው እጩዎችን ወቅታዊ ልየታ ማድረግ፣ እና

173

174 2. የ MCPS መሪዎች ወቅቱን በጠበቀ ሁኔታ እንዲሰየሙ እና ለትምህርቱ ስርዓተ-አቀፍ ፍላጎቶች ቀጣይነት
175 ያለው ምላሽ ሰጪ የሆነ በተቻለ መጠን ከሁለት ወር ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ የሚተገበር ቀልጣፋ የቃለ
176 መጠይቅ እና የኃላፊነት ምደባ ፕሮቶኮል።

177

178 3. በቦርድ የምደባ ሂደት በሃላፊነት የሚመደቡት እጩዎች የቅጥር አድልዎ ተፈፅሞብኛል የሚል ቅሬታ
179 ያለው/ያላት ማንኛውም ሰራተኛ ለሜሪላንድ የሲቪል መብቶች ኮሚሽን ወይም ለእኩል የስራ እድል
180 ኮሚሽን ቅሬታ ማቅረብ ይችላል/ትችላለች።

181

182 F. ግምገማ እና ሪፖርት ማድረግ

183

184 ይህ ፖሊሲ በትምህርት ቦርድ የግምገማ መርህ መሰረት ቀጣይነት ባለው መልኩ ይገመገማል።

185

186

187

188

189 ተዛማጅ ምንጮች: የተብራራ የሜሪላንድ ኮድ፣ የትምህርት ደንብ፣ አንቀጽ 4-103 እና አንቀጽ 6-201

190

191 የፖሊሲው ታሪክ: አዲስ ፖሊሲ ነው