

POLITIQUE CONSEIL D'EDUCATION MONTGOMERY COUNTY

Textes connexes : ~~ACA, BBB, GBA, GBA-RA, GBH, GBHGBB-RA, GCA-RA, GCB, GJA-RA, GMD-RA, GMG-RA, GKA-RA, HDA, HDB, HDC~~

Service responsable : ~~Ressources humaines~~ Surintendant des écoles

Excellence de la main-d'œuvre [*working title*] Environnement de travail positif dans une organisation qui s'auto-renouvelle

~~6.A.~~ OBJECTIF

Établir des structures fondamentales en vue de garantir une main-d'œuvre de qualité et la résilience organisationnelle de Montgomery County Public Schools (MCPS), fondées sur des processus de croissance professionnelle des employés qui soient à la fois sensibles, stratégiques et continus, comme suit :

1. Accueillir, former et évaluer les employés pour leur permettre d'effectuer leur travail en cours et réagir aux changements qui surviennent dans leurs postes actuels ;
2. Nourrir les centres d'intérêt des employés en matière d'apprentissage professionnel et les encourager à développer de nouvelles aptitudes et à rechercher des opportunités de leadership, par la planification et l'apprentissage professionnel qui les préparent à évoluer dans leur carrière ; et
3. Fournir une réponse et des mesures correctives structurées, opportunes et efficaces lorsque les performances professionnelles des personnes ne répondent pas aux compétences et aux normes établies.

~~Le Conseil d'éducation s'engage en faveur des systèmes de croissance professionnelle pour tous les employés afin de soutenir la croissance professionnelle et permettre aux employés d'améliorer les processus d'enseignement, d'apprentissage et de gestion, et à favoriser un environnement de collaboration, d'attentes élevées et de respect mutuel pour tous de façon non discriminatoire,~~

39 ~~conformément à la législation locale, nationale et fédérale.~~

40

41 **7.B. POSITION**

42

- 1. Le conseil affirme que son objectif principal est de préparer tous les élèves à s'épanouir. La capacité de MCPS à atteindre son objectif principal repose sur ses employés - tout ce que font les employés au quotidien prépare les élèves à apprendre et à s'épanouir et contribue à l'apprentissage, au bien-être et à la réussite des élèves et de la communauté de MCPS.**
 - a) Le Pacte de la culture du respect du Conseil reconnaît et accorde de la valeur au rôle de tous les employés, car tous contribuent à une communauté d'apprentissage qui fixe des normes de performance élevées pour le personnel et les élèves.**
 - b) Tous les employés de MCPS, qu'ils aient un contact direct ou indirect avec les élèves au quotidien, quel que soit leur nombre d'années d'expérience, leurs points communs ou leurs divergences, partagent et contribuent tous à une mission commune, qui est de préparer tous les élèves à s'épanouir.**
 - c) Le conseil doit honorer le service exceptionnel à l'éducation publique ou les contributions remarquables de certains employés ou groupes d'employés de MCPS, qui préparent directement ou indirectement tous les élèves à s'épanouir.**

- 2. Le conseil d'éducation affirme son engagement ferme envers les employés de MCPS, qui constituent le fondement de sa résilience organisationnelle.**
 - a) À mesure que les compétences de l'employé augmentent et que le potentiel de leadership se développe, chaque individu et MCPS dans son ensemble sont mieux à même de répondre avec pragmatisme et créativité aux situations inconnues ou difficiles, de persévérer et de collaborer.**
 - b) Le conseil veut créer parmi ses employés une communauté professionnelle qui exploite et met à profit la connaissance et les expériences diversifiées de tous ses employés pour soutenir tous les élèves.**

- 3. MCPS doit démontrer son engagement permanent en faveur de l'équité et de la non-discrimination en évaluant les employés de manière équitable et respectueuse. Le Conseil doit collaborer avec ses unités de négociation reconnues à l'élaboration de systèmes de croissance professionnelle des employés de chacune des associations qui comportent, au minimum, des compétences de base, des normes de performance, ainsi que des échéances et**

des critères pour l'évaluation et les commentaires.

C. MÉTHODES DE MISE EN ŒUVRE

Le surintendant des écoles doit élaborer des méthodes et attribuer les responsabilités pour la mise en œuvre de systèmes de croissance professionnelle guidés par les principes de cette politique, dans tout le groupe scolaire.

1. ~~Il doit exister~~ un sens de la responsabilité partagée entre les dirigeants de toutes les écoles et l'ensemble des bureaux de MCPS pour un développement professionnel, un soutien et une évaluation **pragmatique effectués dans les meilleurs délais**, afin de fixer des attentes élevées et façonner un personnel efficaces et compétents dans leur fonction actuelle, comme suit :
 - a) Accueillir et former les nouveaux employés et les employés occupant de nouveaux postes à MCPS.
 - b) Fournir une supervision centrée sur l'apprentissage qui comprend un soutien régulier et des commentaires continus pour le personnel.
 - c) Honorer le service exceptionnel de l'employé à l'éducation publique ou les contributions exceptionnelles à MCPS, par des employés à titre individuel ou des groupes d'employés, qui préparent tous les élèves, de manière directe ou indirecte, à réussir.
 - d) Évaluer les employés et leur fournir des commentaires utiles en temps opportun, selon les calendriers établis et les compétences de base et normes de performance exigées pour leur poste respectif.
 - e) Créer et mettre en œuvre un apprentissage professionnel complet et adapté à la culture pour sensibiliser aux potentielles sources et à toute forme de préjugé implicite qui peuvent être détectés dans les processus d'évaluation et mettre un terme à ce type de conduite à MCPS.
2. Les employés à tous les niveaux de MCPS doivent être encouragés à nourrir des centres d'intérêts professionnels, à développer de nouvelles compétences et à rechercher des opportunités de leadership qui mènent à l'avancement de carrière. Le surintendant des écoles doit mettre au point des procédures et un guide destinés à -
 - a) Développer en amont des pratiques innovantes pour offrir à tous les employés la possibilité de développer des centres d'intérêts

professionnels et de nouvelles compétences et, de rechercher des opportunités de leadership par le biais de plans individualisés pour l'apprentissage professionnel continu ;

- b) Mettre en place les ressources nécessaires à la mise en œuvre de ces plans lorsque cela est financièrement possible et conforme à la mission de MCPS et aux exigences de l'État en matière de certification ;
 - c) Coordonner les opportunités d'apprentissage créées par les bureaux de MCPS autres que celui des ressources humaines et du développement pour favoriser les communautés d'apprentissage professionnel au sein et à travers les secteurs de responsabilité similaires, et les mettre à la disposition de divers postes lorsque cela est adapté et réalisable ; et
 - d) Identifier les postes difficiles à pourvoir **sur la base** des données concernant le maintien en poste et la rotation des employés, ainsi que d'autres besoins de l'organisation, et élaborer, dans la mesure où la loi le permet, des plans ciblés pour fournir la formation et le développement des compétences afin d'augmenter le nombre de candidats pour ces postes.
3. MCPS doit travailler avec chaque association d'employés pour développer des protocoles d'intervention concernant les employés qui ne satisfont pas aux compétences de base ou aux normes de performance établies.
- a) Les processus d'amélioration de la performance doivent inclure une enquête pertinente, basée sur plusieurs données, aussi pertinentes et réalisables que possible, et l'identification de stratégies pour résoudre les problèmes de sous-performance liés à l'emploi.
 - b) Les plans d'amélioration de la performance peuvent inclure l'aide et l'examen par des collègues, le cas échéant, pour remédier à la sous-performance, ou la prescription de services de soutien. Les options peuvent inclure un soutien coordonné pour améliorer les connaissances techniques, ou l'examen des dispositions nécessaires et réalisables pour retenir l'employé, le reformer ou le réaffecter.
4. Un programme d'aide aux employés, confidentiel et volontaire, sera mis en place pour favoriser le bien-être des employés et répondre aux inquiétudes qui peuvent surgir sur le lieu de travail.

D. RÉSULTATS ESCOMPTÉS

1. **MCPS doit attirer, recruter, développer et retenir une main-d'œuvre hautement qualifiée et excellente, composée d'employés qui –**
 - a) **Illustrent l'engagement continu de MCPS en faveur de l'excellence, de l'équité et de la non-discrimination ;**
 - b) **Font preuve d'équité et sont traités de manière équitable, font preuve d'intégrité et de respect à l'égard de tous les élèves, de leurs collègues et de la communauté qu'ils servent ; et**
 - c) **Sont persuadés que tous les employés de MCPS, qu'ils aient un contact direct ou indirect avec les élèves au quotidien, quel que soit leur nombre d'années d'expérience, leurs points communs ou leurs divergences, partagent et contribuent tous à une mission commune, qui est de préparer tous les élèves à s'épanouir.**

2. **MCPS doit innover, collaborer et faire preuve d'imagination et de résilience organisationnelle par le biais d'une main-d'œuvre excellente dont les compétences et le potentiel de leadership sont sans cesse encouragés et soutenus.**

E. EXAMEN ET RAPPORT

Cette politique sera examinée conformément au processus de révision des politiques du Conseil d'éducation.

Sources connexes : ANN CODE ED 6-202-6-203, Code of Maryland Regulations 13A.07.06 and .08

Historique de la politique : Adoptée par la résolution n° 248-05 du 10 mai 2005; **modifiée par la résolution n° .**

PROBLEMATIQUE

~~Un environnement de travail positif dans une organisation qui se renouvelle exige des systèmes pour soutenir la réussite de tous les employés et reconnaître la contribution de tous à la réussite de tous les élèves de MCPS.~~

POSITION

~~Des systèmes efficaces sont nécessaires pour attirer, recruter, encadrer, développer, reconnaître et retenir le meilleur personnel, évaluer les employés selon des normes de performance et fournir une assistance et un examen par les collègues. Le groupe scolaire soutient des systèmes de croissance professionnelle pour tous les employés qui reposent sur un traitement équitable, l'honnêteté, l'ouverture, l'intégrité et le respect. Le groupe scolaire soutient également un~~

environnement de travail positif qui accorde de l'importance au développement professionnel continu en tant qu'élément essentiel d'un système éducatif de haute qualité et de classe mondiale. Par conséquent, le groupe scolaire doit :

1. — Attirer le personnel en offrant la possibilité de connaître les responsabilités, les rôles et les avantages d'un poste.
 2. — Recruter efficacement une main-d'œuvre bien qualifiée qui reflète la diversité de notre communauté, les encourager et les encadrer pour qu'ils postulent à des postes particuliers.
 3. — Encadrer les employés grâce à des systèmes de soutien collégiaux qui répondent aux besoins de chacun des employés tout au long de sa carrière afin de favoriser sa réussite, tel que mesuré par les normes de performance du système d'évaluation.
 4. — Développer le personnel par le biais d'expériences diverses afin d'accroître et d'améliorer la connaissance, les compétences, les aptitudes, les pratiques et les croyances qui favorisent la réussite dans l'application des normes établies.
 5. — Évaluer les employés selon les normes de performance établies et leur fournir un retour ainsi que la croissance professionnelle.
 6. — Attirer des dirigeants par la création d'une communauté d'apprentissage professionnelle qui offre des possibilités de s'impliquer et de leadership, et qui s'est engagée à assurer la réussite de chaque élève grâce à l'excellence.
 7. — Honorer les employés qui sacrifient leur temps, leurs compétences et leur énergie pour soutenir et améliorer le processus d'enseignement et d'apprentissage afin d'accroître la réussite des élèves.
 8. — Retenir les meilleurs employés grâce à des systèmes de croissance professionnelle qui soutiennent leur réussite ; des possibilités pour améliorer les compétences, les connaissances, les pratiques et les aptitudes tout en offrant un salaire et des avantages compétitifs.
 9. — Encourager et soutenir les attitudes des employés qui montrent qu'ils croient que tous les élèves peuvent réussir et que tous les employés : ont des attentes élevées pour eux-mêmes et pour la performance des élèves ; soutiennent les efforts des élèves et des autres
- pour améliorer le processus de l'enseignement et de l'apprentissage ; travaillent pour augmenter la participation et la réussite des élèves.
10. — Établir des partenariats de collaboration avec les organisations des employés de MCPS pour favoriser un environnement de travail positif dans une organisation qui s'auto-renouvelle et qui soutient le processus de l'enseignement et de l'apprentissage afin d'améliorer la réussite des élèves.
 11. — Maintenir des systèmes qui soutiennent et améliorent l'efficacité des employés en partenariat avec les organisations des employés de MCPS
 12. — Cultiver et soutenir un groupe scolaire qui repose sur les normes éthiques les plus élevées.
 13. — Soutenir le bien-être de l'employé par la mise en place d'un programme d'aide à l'employé
 14. — Allouer les ressources humaines de la manière la plus efficace et la plus pragmatique possible pour soutenir et promouvoir l'amélioration des réussite de l'élève.

8. — RÉSULTAT

~~Une main-d'œuvre très qualifiée et un environnement de travail positif et collaboratif au sein d'une organisation qui s'auto-renouvelle, au sein de laquelle évolue le personnel le plus qualifié à tous les postes de Montgomery County Public Schools, ce qui se traduit par l'excellence dans l'enseignement, l'apprentissage et le fonctionnement du groupe scolaire.~~