

Mục Liên quan: ACA, ACH, ACI, GAA, GCA-RA, GFB-RA, GEA-RA

Văn phòng Trách nhiệm: Board of Education; Office of Human
Resources and Development

Hội đồng Bổ nhiệm Các Lãnh đạo MCPS

A. MỤC ĐÍCH

Để khuyến khích việc nộp đơn cho các chức vụ lãnh đạo từ các ứng cử viên có tài năng, tính chính trực, kinh nghiệm và cam kết cao nhất cho sự thành công của tất cả học sinh và nhân viên MCPS

Để thiết lập các tiêu chuẩn cho các chức vụ lãnh đạo do Hội đồng Giáo dục Quận Montgomery (Hội đồng) bổ nhiệm theo đề nghị của giám đốc Các Trường Công lập Quận Montgomery (MCPS)

Để đòi hỏi sự kỹ lưỡng trong việc kiểm tra các ứng cử viên tiềm năng, sự minh bạch về thông tin cung cấp cho Hội đồng và giao tiếp phù hợp và hiệu quả với người nộp đơn và ứng cử viên

Để khẳng định cam kết của Hội đồng về các quy trình phỏng vấn và bổ nhiệm hiệu quả hầu bổ nhiệm các nhà lãnh đạo một cách kịp thời, do đó mang lại sự lãnh đạo liên tục mà đáp ứng nhu cầu của toàn hệ thống

33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60

Để bảo đảm việc quyết định của Hội đồng là hiệu quả và sáng suốt bằng cách thiết lập các tiêu chuẩn về thông tin của ứng cử viên được bao gồm trong đề nghị của Hội đồng về người giám đốc các trường học

B. VẤN ĐỀ

Luật Maryland thiết lập thẩm quyền -

1. của mỗi hội đồng giáo dục quận Maryland để bổ nhiệm nhân sự theo đề nghị bằng văn bản của giám đốc các trường học quận; và
2. của giám đốc quận để phân công nhân viên vào các chức vụ trong các trường học và chuyển họ theo nhu cầu của các trường học và cần thiết của hệ thống trường học.

C. QUAN ĐIỂM

1. Hội đồng khẳng định cam kết¹ cho sự thành công của tất cả học sinh và nhân viên MCPS bằng cách thu hút, tích cực tuyển dụng và bổ nhiệm các nhà lãnh đạo có trình độ cao với sự chính trực và kinh nghiệm cần thiết để tạo các cộng đồng giáo dục trong đó -
 - a) mỗi trường học và nơi làm việc sẽ thể hiện một nền văn hoá tôn trọng, dựa trên các giá trị cốt lõi của

¹ Chính sách của Hội đồng ACA, *Không Kỳ thị, Công bằng và Trình độ Văn hóa*; Chính sách GAA, *Môi trường Làm việc Tích cực trong một Tổ chức Tự Đổi mới*; Chính sách ACF, *Hành vi sai trái về tình dục và Quấy rối tình dục học sinh*; Chính sách ACI, *Quấy rối tình dục nhân viên MCPS*; Chính sách của Hội đồng ACH, *Bắt nạt tại nơi làm việc*

- 61 Hội đồng, mà thúc đẩy sự hiểu biết, tôn trọng, lịch
62 sự, chấp nhận và hành động tương tác tích cực giữa
63 tất cả các cá nhân và các nhóm;
- 64
- 65 b) các nhà lãnh đạo phản ánh sự đa dạng của cộng đồng
66 và cam kết mang lại sự thành công cho tất cả học
67 sinh và nhân viên;
- 68
- 69 c) các nhà lãnh đạo được hỗ trợ trong các cộng đồng học
70 tập chuyên nghiệp nhằm thúc đẩy sự xuất sắc trong
71 giảng dạy, học tập và hoạt động, đồng thời tạo cơ
72 hội tham gia và phát triển khả năng lãnh đạo; và
73
- 74 d) MCPS là một môi trường hợp tác tích cực với nhân
75 viên có phẩm chất cao nhất ở mọi chức vụ.
- 76
- 77 2. Các chức vụ lãnh đạo phải được Hội đồng chấp thuận sẽ là
78 những chức vụ được phân loại "O" và cao hơn trong bảng
79 lương MCPS.
- 80
- 81 3. Hội đồng cam kết thực hiện các quy trình phỏng vấn và bổ
82 nhiệm hiệu quả trong suốt năm để bảo đảm tính liên tục
83 của vai trò lãnh đạo mà đáp ứng nhu cầu của toàn hệ
84 thống, như sau:
- 85
- 86 a) Đối với những chức vụ được phân loại "O" và cao hơn
87 trong bảng lương MCPS, tổng giám đốc các trường sẽ
88 thành lập một Ủy ban Bổ nhiệm bao gồm các lãnh đạo
89 MCPS cấp phó giám đốc hoặc cao hơn, với mục đích đề
90 nghị cho tổng giám đốc các trường.
- 91 b) Để tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình phỏng vấn
92 hầu tìm ứng cử viên phù hợp và tuyển dụng lãnh đạo

93 để mở các chức vụ một cách kịp thời và hiệu quả,
94 quy trình tuyển dụng sẽ bắt đầu khi có thông báo về
95 chức vụ tuyển dụng hoặc chức vụ còn trống, bất cứ
96 khi nào tiện lợi và phù hợp.

97
98 (1) Ủy ban Bổ nhiệm sẽ họp thường xuyên trong suốt
99 năm. Nếu một thành viên Ủy ban không thể tham
100 dự cuộc họp Ủy ban vì những trường hợp không
101 lường trước được thì một người được chỉ định
102 trong Ủy ban bổ nhiệm sẽ được chỉ định tạm
103 thời để đại diện cho thành viên Ủy ban đó.

104
105 (2) Bất kỳ chức vụ nào dự trù sẽ đảm nhiệm vai trò
106 quyền lực trong hơn 45 ngày đều phải được Hội
107 đồng chấp thuận trong phiên họp kín.

108
109 c) Giám đốc các trường học có trách nhiệm thành lập
110 các hướng dẫn sau:

111
112 (1) xác định các ứng cử viên đủ điều kiện dựa trên
113 việc chọn lựa ban đầu về khả năng tối thiểu và
114 ưu tiên;

115 (2) thiết lập các biện pháp bảo vệ để mang lại sự
116 công bằng cho những cá nhân tham gia vào quá
117 trình chọn lựa ban đầu qua các đơn đăng ký,
118 hội đồng phỏng vấn và Ủy ban bổ nhiệm;

119 (3) thu hút các nhóm liên quan phản ánh sự đa dạng
120 và kinh nghiệm của cộng đồng để tham gia vào
121 các ban phỏng vấn, thích hợp với chức vụ, phù
122 hợp với Chính sách của Hội đồng ABA, *Sự Tham*
123 *gia của Cộng đồng;*

- 124 (4) liên lạc kịp thời với các ứng cử viên, cũng
125 như những ứng cử viên không được chọn, để minh
126 bạch về các thời điểm, tiến triển và/hoặc các
127 ý kiến, nếu thích hợp.
128
- 129 (a) Các ứng cử viên sẽ được thông báo trước
130 về các bước cần thiết và thời gian dự trù
131 khi đăng ký cho chức vụ do Hội đồng bổ
132 nhiệm.
133
- 134 (b) MCPS sẽ thiết lập một tiêu chuẩn cho
135 thành phần của mỗi ban phỏng vấn và các
136 ứng cử viên sẽ được thông báo về tư cách
137 thành viên của hội đồng trước cuộc phỏng
138 vấn.
139
- 140 (c) MCPS sẽ thiết lập một tiêu chuẩn và thông
141 báo rõ ràng cho các ứng cử viên tiềm năng
142 về thời gian dự trù từ khi nộp đơn đến
143 buổi hẹn.
144
- 145 (5) giao trách nhiệm giải quyết mọi mối lo ngại
146 đáng kể mà được nêu lên do việc tham khảo hoặc
147 kiểm tra lý lịch;
148
- 149 (6) giới hạn số người của nhóm phỏng vấn xuống hai
150 người bất cứ khi nào có thể. Giám đốc các
151 trường thực hiện cuộc phỏng vấn lần thứ hai.
- 152 d) Hội đồng sẽ họp kín thường xuyên trong suốt năm để
153 xem xét các ứng cử viên do giám đốc trường học đề
154 nghị và bảo đảm sự liên tục của sự lãnh đạo.

155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185

5. Hội đồng yêu cầu sự liên lạc phù hợp và hiệu quả với người nộp đơn và ứng cử viên, nhiệt thành trong việc kiểm tra các ứng cử viên tiềm năng, minh bạch với thông tin cung cấp cho Hội đồng về quy trình phỏng vấn và những người vào vòng chung kết, như sau:

a) Hội đồng sẽ được cung cấp các tài liệu sau trong phiên họp kín của Hội đồng:

(1) Ban phỏng vấn - thành phần của ban phỏng vấn, các ứng cử viên được phỏng vấn mà là ưu tiên của mỗi người phỏng vấn, và là thẩm định của người tham gia quá trình phỏng vấn.

(2) Ủy ban Bổ nhiệm - đề nghị của ban phỏng vấn; trình độ chuyên môn của các ứng cử viên được Ủy ban xem xét (tức là tài liệu chuẩn bị về học tập, kinh nghiệm làm việc và phát triển chuyên môn), các ghi chú "báo cáo" của Ủy ban, bao gồm mọi lo ngại hoặc câu hỏi được nêu ra về những người được phỏng vấn trong quá trình thảo luận của Ủy ban.

(3) Thư chứng thực của Chánh Văn phòng Nhân sự và Phát triển và các nhân viên điều hành khác do giám đốc các trường chỉ định, chứng thực rằng ứng cử viên được đề cử cho Hội đồng đã được thảo luận tại các cuộc họp của Ủy ban Bổ nhiệm, được xem xét kỹ lưỡng một cách thích hợp như quy định trong phần C.5.b, và thông tin cung

186 cấp cho Hội đồng là đúng, chính xác và đầy đủ
187 theo hiểu biết tốt nhất của họ.

188

189 b) Kiểm tra

190

191 Thông tin cung cấp cho Hội đồng về các ứng cử viên
192 được đề nghị sẽ được xem xét về sự chính xác. Những
193 thông tin như vậy sẽ bao gồm thông tin cần thiết để
194 Hội đồng làm quyết định hiệu quả như sau:

195

196 (1) Đáp ứng các tiêu chuẩn đủ điều kiện (ví dụ:
197 chuẩn bị học tập, kinh nghiệm làm việc và phát
198 triển chuyên môn).

199

200 (2) Việc kiểm tra lý lịch đã được hoàn tất theo
201 các phương pháp hay nhất và hồ sơ liên quan về
202 tội phạm hiện có, bao gồm cả việc lấy dấu vân
203 tay.

204

205 (3) Khi hợp tác với đơn vị điều tra thích hợp,
206 những người vào vòng chung kết đã được xác
207 định là không có bất kỳ cuộc điều tra đang
208 được xử lý hoặc đang tiến hành.

209

210 D. KẾT QUẢ MONG MUỐN

211

212 1. Hội đồng sẽ có cơ hội kịp thời để cân nhắc hiệu quả và
213 làm quyết định sáng suốt về các lãnh đạo MCPS được đề
214 nghị lên Hội đồng để chấp thuận.

215

216 2. Cộng đồng MCPS có sự tin tưởng tối đa vào sự chính trực
217 của quá trình lựa chọn và bổ nhiệm, và các nhà lãnh đạo

218 MCPS sẽ có khả năng, sự chính trực, kinh nghiệm và cam
219 kết cao nhất đối với sự thành công của tất cả học sinh
220 và nhân viên MCPS.

221

222 E. CHIẾN LƯỢC THỰC HIỆN

223

224 Giám đốc các trường học sẽ thiết lập các quy định hoặc thủ
225 tục hành chính khác cần thiết để thực hiện các mục tiêu được
226 nêu trong chính sách này, bao gồm -

227

228 1. xác định kịp thời các ứng cử viên đủ tiêu chuẩn để đảm
229 nhận các chức vụ "lâm thời " trong vòng ba tháng, bất cứ
230 khi nào tiện lợi ; và

231

232 2. các thủ tục phỏng vấn và bổ nhiệm hiệu quả để chỉ định
233 các lãnh đạo MCPS một cách kịp thời do đó cung cấp sự
234 lãnh đạo liên tục mà đáp ứng nhu cầu toàn hệ thống và
235 thời gian thủ tục không quá hai tháng, bất cứ khi nào có
236 thể.

237

238 3. Bất kỳ nhân viên nào cáo buộc là kỳ thị trong việc làm
239 trong quy trình bổ nhiệm của Hội đồng đều có thể nộp đơn
240 khiếu nại lên Ủy ban Dân quyền Maryland hoặc Ủy ban Cơ
241 hội Việc làm Bình đẳng.

242

243 F. KIỂM ĐIỂM VÀ BÁO CÁO

244

245 Chính sách này sẽ được kiểm lại theo căn bản liên tục theo
246 quy trình duyệt xét chính sách của Hội Đồng Giáo Dục.

247

248 Nguồn Liên Quan: Annotated Code of Maryland, Education Article,
249 Section 4-103 and Section 6-201

250

251 Lịch Sử Chính Sách: Chính sách Mới