

CHÍNH SÁCH

HỘI ĐỒNG GIÁO DỤC QUẬN MONTGOMERY

Mục Liên quan: ACA, BBB, GBA, ~~GBA-RA, GBH, GBHGBB-RA,~~ GCA-RA, GCB, GJA-RA, GMD-RA, GMG-RA, GKA-RA, HDA, HDB, HDC

Văn Phòng Trách Nhiệm: ~~Nhân sự~~ Giám đốc Trường học

Lực lượng Lao động Xuất sắc [*chức vụ*] Một Môi trường Làm việc Tốt trong một Tổ chức Tự Đổi mới

~~6.A.~~ MỤC ĐÍCH

Để thiết lập các cấu trúc nền tảng cho sự xuất sắc của lực lượng lao động và khả năng phục hồi tổ chức của các Trường Công lập Quận Montgomery (MCPS) bắt nguồn từ các quy trình phát triển chuyên môn của nhân viên có tính đáp ứng, chiến lược và liên tục như sau:

1. Giới thiệu, đào tạo và đánh giá nhân viên để thực hiện công việc hiện tại và đối phó với các điều kiện thay đổi ở vị trí hiện tại của họ;
2. Nuôi dưỡng sở thích học tập nghề nghiệp của nhân viên và khuyến khích nhân viên phát triển năng lực mới và tìm các cơ hội lãnh đạo bằng cách lập kế hoạch và học tập chuyên môn để chuẩn bị thăng tiến trong sự nghiệp; và
3. Cung cấp ý kiến và biện pháp khắc phục có cấu trúc, kịp thời và hiệu quả khi thành tích công việc của cá nhân không đáp ứng được năng lực và tiêu chuẩn đã thiết lập.

Hội đồng Giáo dục cam kết xây dựng các hệ thống phát triển nghề nghiệp cho tất cả nhân viên để hỗ trợ sự phát triển nghề nghiệp và thành công của nhân viên trong việc cải thiện các quy trình giảng dạy, học tập và quản lý, đồng thời thúc đẩy một môi trường hợp tác, kỳ vọng cao và tôn trọng lẫn nhau cho tất cả mọi người trong một môi trường không kỳ thị phù hợp với luật pháp địa phương, tiểu bang và liên bang.

~~7.B.~~ QUAN ĐIỂM

1. **Hội đồng khẳng định mục đích cốt lõi là chuẩn bị cho tất cả học sinh phát triển. Nền tảng cho khả năng của MCPS để đạt được mục đích cốt lõi là các nhân viên - mọi nhân viên làm việc hàng ngày để chuẩn bị cho học sinh học tập và phát triển và đóng góp cho việc học tập, hạnh phúc và thành công của học sinh và cộng đồng MCPS.**
 - a) **Hiệp ước Văn hóa Tôn trọng của Hội đồng công nhận và xem trọng vai trò của tất cả nhân viên với tư cách là những người đóng góp cho một cộng đồng học tập mà đặt ra các tiêu chuẩn cao về hiệu quả thành tích của nhân viên và học sinh.**
 - b) **Nhân viên ở tất cả các vị trí trong MCPS, bất kể sự tham gia hàng ngày trực tiếp hay gián tiếp của họ với học sinh, số năm kinh nghiệm, điểm tương đồng hay khác biệt, tất cả đều chia sẻ và đóng góp vào sứ mệnh chung là chuẩn bị cho tất cả học sinh phát triển.**
 - c) **Hội đồng sẽ công nhận sự phục vụ xuất sắc của nhân viên đối với giáo dục công cộng hoặc những đóng góp xuất sắc cho MCPS, của từng nhân viên hoặc nhóm nhân viên, mà trực tiếp hoặc gián tiếp chuẩn bị cho tất cả học sinh phát triển.**
2. **Hội đồng khẳng định một cam kết mạnh mẽ đối với nhân viên MCPS là nền tảng cho khả năng kiên cường của tổ chức MCPS.**
 - a) **Khi năng lực của nhân viên tăng lên và tiềm năng lãnh đạo được nuôi dưỡng, các cá nhân và MCPS nói chung có khả năng đối phó hiệu quả và giàu trí tưởng tượng hơn đối với các tình huống xa lạ hoặc đầy thử thách, kiên trì và cộng tác.**
 - b) **Hội đồng tìm cách xây dựng một cộng đồng chuyên nghiệp giữa các nhân viên nhằm thu hút và tận dụng kiến thức và kinh nghiệm đa dạng của tất cả nhân viên để hỗ trợ tất cả học sinh.**
3. **MCPS sẽ thể hiện cam kết liên tục đối với sự công bằng và không kỳ thị bằng cách đánh giá nhân viên một cách công bằng và tôn trọng. Hội đồng sẽ cộng tác với các đơn vị thương lượng được công nhận để phát triển Hệ thống Phát triển Chuyên nghiệp cho nhân viên trong mỗi hiệp hội nhân viên, bao gồm tối thiểu các năng lực cốt lõi, tiêu chuẩn thực hiện cũng như các mốc thời gian và tiêu chuẩn để đánh giá và nhận xét.**

C. **CHIẾN LƯỢC THỰC HIỆN**

Giám đốc các trường học sẽ phát triển các chiến lược và phân công trách nhiệm thực hiện trên toàn hệ thống các hệ thống phát triển chuyên môn được hướng dẫn bởi các nguyên tắc của chính sách này.

1. **Các lãnh đạo ở tất cả các trường và văn phòng MCPS phải có một trách nhiệm chung để phát triển, hỗ trợ chuyên môn **hiệu quả** kịp thời và đánh giá để đặt kỳ vọng cao cũng như đạt được hiệu quả và năng lực của nhân viên trong công việc hiện tại, như sau:**

 - a) Tham gia và đào tạo nhân viên và nhân viên mới ở các vị trí mới trong MCPS.
 - b) Cung cấp giám sát tập trung vào học tập bao gồm hỗ trợ thường xuyên và nhận xét liên tục cho nhân viên.
 - c) Ghi nhận sự phục vụ xuất sắc của nhân viên đối với giáo dục công cộng hoặc những đóng góp xuất sắc cho MCPS, của từng nhân viên hoặc nhóm nhân viên, mà trực tiếp hoặc gián tiếp chuẩn bị cho tất cả học sinh phát triển.
 - d) Đánh giá nhân viên và cung cấp ý kiến kịp thời, phù hợp với các mốc thời gian đã thiết lập cũng như các năng lực cốt lõi và tiêu chuẩn thực hiện cần thiết cho các vị trí tương ứng của họ.
 - e) Tạo và thực hiện việc học tập chuyên môn toàn diện, đáp ứng về mặt văn hóa để nâng cao nhận thức về các nguồn tiềm năng và bất kỳ mô hình thiên vị tiềm ẩn nào có thể xác định được trong quá trình đánh giá và ngăn chặn hành vi đó trong MCPS.

2. Nhân viên ở tất cả các cấp MCPS sẽ được khuyến khích nuôi dưỡng sở thích nghề nghiệp, phát triển năng lực mới và tìm kiếm cơ hội lãnh đạo mà đưa đến thăng tiến trong nghề nghiệp. Giám đốc các trường học sẽ xây dựng các thủ tục và hướng dẫn để –
 - a) chủ động phát triển các phương pháp đổi mới nhằm tạo cơ hội cho tất cả nhân viên nuôi dưỡng sở thích nghề nghiệp, phát triển năng lực mới và tìm kiếm cơ hội lãnh đạo qua các kế hoạch cá nhân hóa để học tập chuyên môn liên tục;
 - b) cung cấp các nguồn lực để thực hiện các kế hoạch khả thi về mặt tài chính và phù hợp với sứ mệnh của MCPS và các điều kiện chứng nhận của tiểu bang;

- c) phối hợp các cơ hội học tập được tạo ra bởi các văn phòng MCPS ngoài Văn phòng Nhân sự và Phát triển để khuyến khích các cộng đồng học tập chuyên nghiệp trong và xuyên suốt các phạm vi trách nhiệm tương tự, và cung cấp cho nhiều vị trí nhân viên khác nhau, nếu thích hợp và khả thi; và
 - d) xác định các vị trí khó tuyển **dựa trên** dữ liệu về tỷ lệ giữ và luân chuyển nhân viên, cũng như các nhu cầu khác của tổ chức và phát triển, khi được pháp luật cho phép, các kế hoạch có mục tiêu để đào tạo và phát triển kỹ năng để tăng số lượng ứng viên cho các vị trí này.
3. MCPS sẽ làm việc với mỗi hiệp hội nhân viên để phát triển các phương thức can thiệp nhằm giải quyết những nhân viên không đáp ứng các năng lực cốt lõi hoặc tiêu chuẩn thành tích đã được thiết lập.
- a) Các quy trình cải tiến thành tích sẽ bao gồm việc tìm hiểu sự thật liên quan, dựa trên nhiều điểm dữ liệu, nếu phù hợp và khả thi, cũng như xác định các chiến lược để giải quyết tình trạng kém hiệu quả liên quan đến công việc.
 - b) Các kế hoạch cải thiện thành tích có thể bao gồm sự hỗ trợ của các đồng nghiệp và kiểm lại, nếu thích hợp, để giải quyết vấn đề kém hiệu quả hoặc giới thiệu đến các dịch vụ hỗ trợ. Các lựa chọn có thể bao gồm hỗ trợ phối hợp để nâng cao kiến thức kỹ thuật hoặc xem xét các biện pháp cần thiết và khả thi để giữ chân, đào tạo lại hoặc phân công lại nhân viên.
4. Phải có một Chương trình Hỗ trợ Nhân viên kín đáo và tự nguyện để hỗ trợ phúc lợi của nhân viên và giải quyết các mối lo ngại có thể biểu hiện tại nơi làm việc.

D. KẾT QUẢ MONG MUỐN

- 1. MCPS sẽ thu hút, tuyển dụng, phát triển và giữ lại một lực lượng lao động có trình độ cao và xuất sắc, bao gồm những nhân viên –
 - a) nêu gương cam kết liên tục của MCPS về sự xuất sắc, công bằng và không kỳ thị;
 - b) thể hiện và kinh nghiệm sự đối xử công bằng, chính trực và tôn trọng tất cả học sinh, đồng nghiệp và cộng đồng mà họ phục vụ; và

c) được khẳng định một cách nhất quán rằng nhân viên ở tất cả các vị trí trong MCPS, bất kể sự tham gia hàng ngày trực tiếp hay gián tiếp với các học sinh, số năm kinh nghiệm, điểm tương đồng hay khác biệt, tất cả đều chia sẻ và đóng góp vào sứ mệnh chung là chuẩn bị cho tất cả học sinh phát triển.

2. MCPS sẽ đổi mới, hợp tác và thể hiện trí tưởng tượng cũng như khả năng phục hồi của tổ chức thông qua một lực lượng lao động xuất sắc có năng lực và tiềm năng lãnh đạo được khuyến khích và hỗ trợ liên tục và nhất quán.

E. KIỂM ĐIỂM VÀ BÁO CÁO

Chính sách này sẽ được duyệt xét lại theo quy trình duyệt xét chính sách của Hội Đồng Giáo Dục.

Các Nguồn Liên Quan: ANN CODE ED 6-202-6-203, Code of Maryland Regulations 13A.07.06 and .08

Lịch Sử Chính Sách: Thông qua Resolution No. 248-05, Ngày 10 Tháng 5, 2005; được sửa đổi theo Resolution No. _____.

VẤN ĐỀ

Một môi trường làm việc tích cực trong một tổ chức tự đổi mới đòi hỏi các hệ thống hỗ trợ sự thành công của tất cả nhân viên và ghi nhận sự đóng góp của tất cả nhân viên cho sự thành công của tất cả học sinh MCPS.

QUAN ĐIỂM

Phải có sẵn hệ thống hiệu quả để thu hút, tuyển dụng, cố vấn, phát triển, công nhận và giữ chân những nhân viên có thành tích cao; đánh giá nhân viên dựa trên các tiêu chuẩn về thành tích; và cung cấp sự hỗ trợ và đánh giá của các đồng nghiệp. Hệ thống trường học hỗ trợ các hệ thống phát triển nghề nghiệp cho tất cả nhân viên dựa trên sự đối xử công bằng, trung thực, cởi mở, chính trực và tôn trọng. Hệ thống trường học cũng hỗ trợ một môi trường làm việc tích cực xem trọng sự phát triển chuyên môn liên tục như một thành phần thiết yếu của hệ thống giáo dục đẳng cấp thế giới, chất lượng cao. Vì vậy, hệ thống trường học phải:

1. Thu hút nhân sự bằng cách tạo cơ hội tìm hiểu về trách nhiệm, vai trò và lợi ích của một chức vụ
2. Tích cực tuyển dụng lực lượng lao động có trình độ cao, phản ánh sự đa dạng của cộng đồng chúng ta, đồng thời khuyến khích và hướng dẫn họ ứng tuyển vào các chức vụ cụ thể
3. Cố vấn cho nhân viên thông qua các hệ thống hỗ trợ tập thể đáp ứng nhu cầu của từng nhân viên trong suốt sự nghiệp của họ nhằm thúc đẩy sự thành công của họ, được đo bằng các tiêu chuẩn thực hiện của hệ thống đánh giá
4. Phát triển nhân sự qua nhiều kinh nghiệm khác nhau để nâng cao và phát triển kiến thức,

kỹ năng, khả năng, thực hành và niềm tin hỗ trợ mà thực hiện thành công theo các tiêu chuẩn đã được thiết lập

5. — Đánh giá nhân viên dựa trên các tiêu chuẩn về thành tích đã được thiết lập và đưa ra các nhận xét cũng như sự phát triển nghề nghiệp

6. — Thu hút các nhà lãnh đạo bằng cách tạo một cộng đồng học tập chuyên nghiệp mang lại cơ hội tham gia, lãnh đạo và cam kết để bảo đảm thành công cho mọi học sinh qua sự xuất sắc

7. — Ghi nhận những nhân viên mà cống hiến thời gian, kỹ năng và sức lực của mình để hỗ trợ và cải thiện quá trình dạy và học hầu nâng cao thành tích của học sinh

8. — Giữ chân những nhân viên có thành tích cao qua các hệ thống phát triển chuyên nghiệp để hỗ trợ sự thành công của họ; cơ hội nâng cao kỹ năng, kiến thức, thực hành và khả năng đồng thời cung cấp mức lương và phúc lợi cạnh tranh

9. — Nuôi dưỡng và hỗ trợ thái độ của nhân viên mà thể hiện niềm tin rằng tất cả học sinh đều có thể thành công và tất cả nhân viên: có và truyền đạt những kỳ vọng cao đối với bản thân và thành tích của học sinh; hỗ trợ học sinh và lẫn nhau trong nỗ lực cải thiện quá trình dạy và học; làm việc để tăng cường sự tham gia và thành tích của học sinh

10. — Xây dựng một cộng tác quan hệ với các tổ chức nhân viên MCPS để thúc đẩy một môi trường làm việc tích cực trong một tổ chức tự đổi mới hỗ trợ quá trình dạy và học để cải thiện thành tích của học sinh

11. — Duy trì các hệ thống hỗ trợ và nâng cao hiệu quả của nhân viên trong sự hợp tác với các tổ chức nhân viên MCPS

12. — Xây dựng và hỗ trợ một hệ thống trường học dựa trên các tiêu chuẩn đạo đức cao nhất

13. — Hỗ trợ phúc lợi của nhân viên qua việc cung cấp chương trình hỗ trợ nhân viên

14. — Phân bổ nguồn nhân lực một cách hiệu quả, hiệu quả nhất để hỗ trợ và thúc đẩy việc nâng cao thành tích học sinh

8. — **KẾT QUẢ**

Một lực lượng lao động có trình độ cao và một môi trường làm việc tích cực, hợp tác trong một tổ chức tự đổi mới, nơi có đội ngũ nhân viên chất lượng cao nhất ở mọi vị trí trong Các Trường Công Quận Montgomery mà đưa đến sự xuất sắc trong việc dạy, học và điều hành hệ thống trường học