

Termos Relacionados: ACA, ACH, ACI, GAA, GCA-RA, GFB-RA,  
GEA-RA

Gabinetes Responsáveis: Conselho de Educação; Gabinete de  
Recursos Humanos e Desenvolvimento

### Nomeação de Líderes de MCPS pelo Conselho

#### A. PROPÓSITO

Incentivar candidaturas a cargos de liderança de candidatos da mais alta qualidade, integridade, experiência e compromisso com o sucesso de todos os alunos e funcionários de MCPS

Estabelecer critérios para cargos de liderança sujeitos a nomeação pelo Conselho de Educação do Condado de Montgomery (Conselho) por recomendação do superintendente de Montgomery County Public Schools (MCPS)

Exigir a devida diligência na verificação de possíveis candidatos, transparência nas informações fornecidas ao Conselho e comunicação adequada e eficaz com requerentes e candidatos

Afirmar o compromisso do Conselho com processos eficientes de entrevista e nomeação que nomeiem líderes em tempo hábil,

33 proporcionando, assim, continuidade de liderança que seja  
34 responsiva às necessidades de todo o sistema

35  
36 Garantir a tomada de decisão eficaz e informada do Conselho,  
37 estabelecendo critérios para que as informações do candidato  
38 sejam incluídas na recomendação do superintendente das  
39 escolas para o Conselho

40

41 B. QUESTÃO

42

43 A lei de Maryland estabelece a autoridade -

44

45 1. de cada conselho de educação dos condados de Maryland  
46 para nomear pessoal sob a recomendação por escrito do  
47 superintendente das escolas do condado; e

48

49 2. do superintendente do condado para atribuir pessoal às  
50 suas posições nas escolas e transferi-los conforme as  
51 necessidades das escolas e do sistema escolar exigirem.

52

53 C. POSIÇÃO

54

55 1. O Conselho afirma os seus compromissos<sup>1</sup> para com o  
56 sucesso de todos os alunos e funcionários de MCPS,  
57 atraindo, recrutando ativamente e nomeando líderes  
58 altamente qualificados com a integridade e a experiência  
59 necessárias para criar comunidades educacionais nas  
60 quais -

---

<sup>1</sup>Política ACA do do Conselho, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*; Política GAA, *Ambiente de Trabalho Positivo em uma Organização de Autorrenovação*; Política ACF, *Conduta Sexual Inapropriada e Assédio Sexual de Alunos*; Política ACI, *Assédio Sexual de Funcionários de MCPS*; Política ACH, *Bullying no Local de Trabalho*

- 61
- 62 a) cada escola e local de trabalho incorpore uma
- 63 cultura de respeito, baseada nos valores
- 64 fundamentais do Conselho para promover a
- 65 compreensão, o respeito, a civilidade, a aceitação
- 66 e a interação positiva entre todos os indivíduos e
- 67 grupos;
- 68
- 69 b) os líderes reflitam a diversidade da comunidade e
- 70 estejam comprometidos com o sucesso de todos os
- 71 alunos e funcionários;
- 72
- 73 c) os líderes sejam apoiados em comunidades de
- 74 aprendizagem profissional que fomentam a excelência
- 75 no ensino, aprendizagem e operações, e forneçam
- 76 oportunidades para o envolvimento e desenvolvimento
- 77 de liderança; e
- 78
- 79 d) MCPS seja um ambiente positivo e colaborativo com
- 80 pessoal da mais alta qualidade em todas as posições.
- 81
- 82 2. As posições de liderança sujeitas à aprovação do
- 83 Conselho serão aquelas posições classificadas como "O"
- 84 e superiores no calendário salarial de MCPS.
- 85
- 86 3. O Conselho está comprometido com processos eficientes de
- 87 entrevista e nomeação ao longo do ano civil para garantir
- 88 a continuidade da liderança que responda às necessidades
- 89 de todo o sistema, da seguinte forma:
- 90
- 91 a) Para os cargos classificados como "O" e superiores
- 92 na tabela salarial de MCPS, o superintendente das

93 escolas estabelecerá um Comitê de Nomeações  
94 composto por líderes de MCPS de nível de  
95 superintendente associado ou superior, com a  
96 finalidade de fazer recomendações ao  
97 superintendente das escolas.

98 b) Para facilitar os processos de entrevista que  
99 localizam candidatos adequados e contratam líderes  
100 para abrir cargos de maneira oportuna e eficiente,  
101 o processo de contratação deve começar mediante  
102 notificação da vaga ou da desocupação de um cargo,  
103 sempre que possível e apropriado.

104  
105 (1) O Comitê de Nomeações se reunirá regularmente  
106 ao longo do ano. Se um membro do Comitê não  
107 puder comparecer a uma reunião do Comitê por  
108 circunstâncias imprevistas, um representante  
109 de dentro do Comitê de Nomeações será nomeado  
110 temporariamente para representar esse membro  
111 do Comitê.

112  
113 (2) Qualquer cargo previsto para ser ocupado em  
114 uma capacidade de atuação por mais de 45 dias  
115 será aprovado pelo Conselho em sessão fechada.

116  
117 c) O superintendente das escolas deve estabelecer  
118 diretrizes para o seguinte:

119  
120 (1) identificar candidatos elegíveis com base em  
121 uma triagem inicial de qualificações mínimas  
122 e preferenciais;

- 123 (2) estabelecer salvaguardas para garantir a  
124 imparcialidade dos indivíduos envolvidos na  
125 triagem inicial de candidaturas, painéis de  
126 entrevistas e Comitê de Nomeações;
- 127 (3) envolver as partes interessadas que refletem  
128 a diversidade e as experiências da comunidade  
129 para participar de painéis de entrevistas,  
130 conforme apropriado ao cargo, de acordo com a  
131 Política ABA do Conselho, *Engajamento da*  
132 *Comunidade*;
- 133 (4) comunicar-se, em tempo hábil, com os  
134 candidatos, bem como com os requerentes que  
135 não foram selecionados, para ser transparente  
136 sobre prazos, progresso e/ou feedback,  
137 conforme apropriado.
- 138
- 139 (a) Os candidatos serão informados com  
140 antecedência sobre as etapas necessárias  
141 e o cronograma esperado ao se  
142 candidatarem a um cargo nomeado pelo  
143 Conselho.
- 144
- 145 (b) MCPS estabelecerá um padrão para a  
146 composição de cada painel de entrevistas,  
147 e os candidatos serão informados sobre a  
148 composição do painel antes da entrevista.
- 149
- 150 (c) MCPS estabelecerá um padrão e comunicará  
151 claramente aos candidatos em potencial o  
152 tempo esperado do processo desde a  
153 inscrição até a nomeação.

154  
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

(5) atribuir a responsabilidade de acompanhar quaisquer preocupações significativas que surjam como resultado de referências ou verificações de antecedentes;

(6) limitar, sempre que possível, o número de painéis de entrevista a dois. O superintendente das escolas conduz a segunda entrevista de painel.

d) O Conselho se reunirá em sessão fechada em intervalos regulares ao longo do ano civil para considerar os candidatos recomendados pelo superintendente das escolas e providenciar a continuidade da liderança.

5. O Conselho requer comunicação adequada e eficaz com os requerentes e candidatos, devida diligência na verificação de candidatos em potencial, transparência nas informações fornecidas ao Conselho sobre os processos de entrevista e sobre os finalistas, da seguinte forma:

a) O Conselho receberá os seguintes materiais durante a sessão fechada do Conselho:

(1) Painel/Painéis de entrevista - A composição do painel de entrevista, as principais preferências de cada participante entre os candidatos entrevistados, e a avaliação dos painelistas sobre o processo de entrevista.

185  
186  
187  
188  
189  
190  
191  
192  
193  
194  
195  
196  
197  
198  
199  
200  
201  
202  
203  
204  
205  
206  
207  
208  
209  
210  
211  
212  
213  
214  
215

(2) Comitê de Nomeações - recomendação do painel de entrevistas; qualificações dos candidatos revistos pelo Comitê (ou seja, documentação de preparo acadêmico, experiência profissional e desenvolvimento profissional), notas da reunião avaliativa do Comitê, incluindo quaisquer preocupações ou questões levantadas sobre os entrevistados durante as deliberações do Comitê.

(3) Cartas de atestado do chefe do Gabinete de Recursos Humanos e Desenvolvimento e outros funcionários executivos designados pelo superintendente das escolas, atestando que o candidato recomendado ao Conselho foi discutido nas reuniões do Comitê de Nomeação, devidamente verificado conforme estabelecido na seção C.5.b, e que as informações fornecidas ao Conselho são verdadeiras, precisas e completas, tanto quanto é do seu conhecimento.

b) Validação

As informações fornecidas ao Conselho sobre os candidatos recomendados devem ser revistas quanto à precisão. Essas informações incluirão informações essenciais para a tomada de decisões eficazes do Conselho da seguinte forma:

216 (1) As qualificações para elegibilidade foram  
217 atendidas (por exemplo, preparo acadêmico,  
218 experiência de trabalho e desenvolvimento  
219 profissional).

220  
221 (2) Verificações de antecedentes foram concluídas  
222 de acordo com as melhores práticas e registros  
223 de infratores disponíveis, incluindo  
224 impressões digitais.

225  
226 (3) Em colaboração com a unidade de investigação  
227 apropriada, determinou-se que o(s)  
228 finalista(s) está(ão) livre(s) de quaisquer  
229 investigações pendentes ou abertas.

230

#### 231 D. RESULTADOS ALMEJADOS

232

233 1. O Conselho terá oportunidades oportunas para fazer uma  
234 deliberação eficaz e tomada de decisão informada sobre  
235 os líderes de MCPS recomendados ao Conselho para  
236 aprovação.

237

238 2. A comunidade de MCPS deve ter a maior confiança na  
239 integridade dos processos de seleção e nomeação, e os  
240 líderes de MCPS devem ser da mais alta qualidade,  
241 integridade, experiência e ter compromisso com o sucesso  
242 de todos os alunos e funcionários de MCPS.

243

#### 244 E. ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

245

246 O superintendente das escolas estabelecerá regulamentos ou  
247 outros procedimentos administrativos necessários para a

248 realização dos objetivos descritos nesta política, para  
249 incluir -

250

251 1. identificação oportuna de candidatos qualificados para  
252 ocupar cargos "em exercício" no prazo de três meses,  
253 sempre que viável; e

254

255 2. protocolos eficientes de entrevista e nomeação que  
256 nomeiam líderes de MCPS em tempo hábil, proporcionando,  
257 assim, continuidade de liderança que seja responsiva às  
258 necessidades do sistema e tempo em processo não superior  
259 a dois meses, sempre que possível.

260

261 3. Qualquer funcionário que alegue discriminação no emprego  
262 no processo de nomeação do Conselho pode apresentar uma  
263 queixa à Comissão de Direitos Cíveis de Maryland ou à  
264 Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego.

265

#### 266 F. REVISÃO E RELATOS

267

268 Esta política será revisada continuamente de acordo com o  
269 processo de revisão de políticas do Conselho de Educação.

270

271

272

273

274 Fontes Relacionadas: Código Anotado de Maryland, Artigo de  
275 Educação, Seção 4-103 e Seção 6-201

276

277 Histórico da Política: Nova Política