

POLÍTICA

CONSELHO DE EDUCAÇÃO DO CONDADO DE MONTGOMERY

Termos Relacionados: ACA, BBB, GBA, GBB-RA, GCA-RA, GCB, GJA-RA, GMD-RA, GMG-RA, GKA-RA, HDA, HDB, HDC

Gabinete Responsável: Superintendente das Escolas

Excelência da Força de Trabalho

A. PROPÓSITO

Estabelecer estruturas fundamentais para a excelência da força de trabalho e a resiliência organizacional de Montgomery County Public Schools (MCPS), enraizadas em processos de crescimento profissional dos funcionários responsivos, estratégicos e contínuos, bem como definir as três funções principais de um sistema de crescimento profissional, da seguinte forma:

1. Integrar, treinar e avaliar funcionários para que desempenhem suas funções atuais e respondam às mudanças nas condições de seus cargos atuais;
2. Nutrir os interesses de aprendizagem profissional dos funcionários e incentivá-los a desenvolver novas competências, bem como a procurar oportunidades de liderança com planejamento e aprendizagem profissional que os prepare para um avanço em suas carreiras; e
3. Fornecer resposta e remediação estruturadas, oportunas e eficazes quando o desempenho profissional dos indivíduos não atender às competências e padrões estabelecidos.

B. POSIÇÃO

1. O Conselho de Educação do Condado de Montgomery afirma que seu principal objetivo é preparar todos os alunos para prosperar. Fundamental para a capacidade do Conselho de atingir seu propósito principal são seus funcionários – tudo o que os funcionários fazem diariamente prepara os alunos para aprender e prosperar e contribui para o aprendizado, bem-estar e sucesso dos alunos e da comunidade de MCPS.
 - a) O Acordo de Cultura de Respeito do Conselho reconhece e valoriza o papel de todos os funcionários como contribuintes para uma comunidade de

aprendizagem que define altos padrões de desempenho para funcionários e alunos.

- b) Funcionários em todos os cargos em MCPS, independentemente de seu envolvimento diário direto ou indireto com os alunos, anos de experiência, semelhanças ou diferenças, todos compartilham e contribuem para a missão comum de preparar todos os alunos para o sucesso.
 - c) O Conselho reconhecerá serviços diferenciados de funcionários à educação pública ou contribuições excepcionais a MCPS, tanto por funcionários individuais quanto por grupos de funcionários, que direta ou indiretamente preparam todos os alunos para prosperar.
2. O Conselho afirma seu forte compromisso com os funcionários de MCPS como a base da resiliência organizacional de MCPS.
- a) O Conselho busca construir uma comunidade profissional entre seus funcionários que envolva e aproveite o conhecimento e as experiências diversas de todos os nossos funcionários em apoio a todos os alunos.
 - b) À medida que a competência dos funcionários aumenta e o potencial de liderança é nutrido, os indivíduos e MCPS como um todo são mais capazes de responder, de forma eficaz e imaginativa, a situações desconhecidas ou desafiadoras, perseverar e colaborar.
3. O Conselho e MCPS demonstrarão seu contínuo compromisso com a equidade e a não discriminação, conforme estabelecido na Política ACA do Conselho, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*, avaliando os funcionários de forma justa e respeitosa. O Conselho colaborará com suas unidades de negociação reconhecidas no desenvolvimento de sistemas de crescimento profissional para funcionários em cada uma das associações de funcionários que incluam, no mínimo, competências essenciais, padrões de desempenho, bem como cronogramas e critérios para avaliação e feedback.

C. ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

O superintendente escolar deve desenvolver estratégias e atribuir responsabilidades para a implementação de sistemas de crescimento profissional em todo o sistema, guiados pelos princípios desta política.

- 1. Deve haver uma responsabilidade compartilhada entre a liderança e os supervisores de MCPS em todas as escolas e escritórios de MCPS para aprendizagem profissional, suporte e avaliação oportunos e eficazes para definir e atender às altas

expectativas e competências dos funcionários em seus empregos atuais, da seguinte forma:

- a) Oferecer aprendizado profissional para promover as habilidades de liderança dos supervisores; melhorar o bem-estar dos supervisores; e permitir que os supervisores forneçam supervisão focada no aprendizado, feedback contínuo para a equipe e incentivem, conforme apropriado, o acesso a recursos de apoio disponíveis por meio do Programa de Assistência ao Funcionário.
 - b) Receber e preparar todos os novos funcionários de MCPS e funcionários em novos cargos para o sucesso com conhecimento específico da função, bem como treinamento de conformidade em todo o sistema, e promover conexões colegiais e colaboração por meio de integração eficaz, mentoria entre colegas, treinamento ou outras técnicas, conforme apropriado.
 - c) Reconhecer serviços diferenciados de funcionários à educação pública ou contribuições excepcionais a MCPS, tanto por funcionários individuais quanto por grupos de funcionários, que direta ou indiretamente preparam todos os alunos para o sucesso.
 - d) Avaliar os funcionários e fornecer feedback prático, segundo os cronogramas estabelecidos, as competências essenciais exigidas e os padrões de desempenho para seus respectivos cargos.
 - e) Criar e implementar aprendizagem profissional abrangente e culturalmente responsiva para promover a conscientização sobre possíveis fontes e quaisquer padrões identificáveis de preconceito implícito nos processos de avaliação e interromper tal conduta dentro de MCPS.
2. Todos os funcionários, independentemente de sua função ou anos de experiência, devem ter acesso e ser incentivados a cultivar interesses profissionais, desenvolver novas competências e buscar oportunidades de liderança que levem ao avanço na carreira. O superintendente das escolas desenvolverá procedimentos e orientações para –
- a) desenvolver proativamente oportunidades inovadoras para todos os funcionários cultivarem interesses profissionais, desenvolverem novas competências e buscarem oportunidades de liderança por meio de planos individualizados para aprendizado profissional contínuo;
 - b) disponibilizar recursos para implementar tais planos conforme seja financeiramente viável e apropriado à missão de MCPS, bem como aos requisitos de certificação estadual;

- c) coordenar oportunidades de aprendizagem criadas pelos escritórios de MCPS, além do Escritório de Recursos Humanos e Desenvolvimento, para incentivar comunidades de aprendizagem profissional entre e por meio de esferas de responsabilidade semelhantes e disponibilizá-las para uma variedade de cargos de funcionários, conforme apropriado e viável;
 - d) avaliar o feedback dos funcionários sobre o conteúdo, design e a relevância da –
 - i. aprendizagem profissional necessária para atender aos requisitos de conformidade em leis, políticas ou regulamentos, e
 - ii. aprendizagem profissional específica para a função;
 - e) identificar cargos difíceis de preencher com base em dados de retenção e rotatividade de funcionários, bem como outras necessidades organizacionais, incentivar e preparar os funcionários para se candidatarem a esses cargos, conforme legalmente permitido, com planos estratégicos para fornecer treinamento e desenvolvimento de habilidades para aumentar o número de candidatos para vagas nessas posições.
3. MCPS deve trabalhar com cada associação de funcionários a fim de desenvolver protocolos de intervenção para abordar funcionários que não atendam às competências essenciais ou aos padrões de desempenho estabelecidos.
- a) Os processos de melhoria de desempenho devem incluir a descoberta de fatos relevantes, com base em múltiplos pontos de dados, conforme pertinente e viável, e a identificação de estratégias para resolver o baixo desempenho relacionado ao trabalho.
 - b) Os planos de melhoria de desempenho podem incluir assistência e avaliação de colegas, conforme apropriado, para abordar desempenho insatisfatório ou encaminhamento para serviços de apoio. As opções podem incluir suporte coordenado para melhorar o conhecimento técnico ou consideração de medidas necessárias e viáveis para reter, retreinar ou realocar o funcionário.
4. Deve existir um Programa de Assistência ao Funcionário confidencial e voluntário para –
- a) nutrir o bem-estar dos funcionários por meio de apoio individual e de grupo e oportunidades de aprendizagem profissional; e
 - b) promover a resiliência organizacional e aprimorar a colaboração da força de trabalho, fornecendo estratégias para melhorar os ambientes de trabalho

e abordar preocupações que possam se manifestar no local de trabalho com mediação de disputas rápida e eficaz.

D. RESULTADOS ALMEJADOS

1. MCPS deve atrair, recrutar, desenvolver e reter uma força de trabalho altamente qualificada e excelente, composta por funcionários que –
 - a) exemplifiquem o compromisso contínuo de MCPS com a excelência, equidade e não discriminação;
 - b) demonstrem e vivenciem tratamento justo, integridade e respeito por todos os alunos, seus colegas e pela comunidade que atendem; e
 - c) sejam constantemente lembrados de que todos os funcionários em todas as posições em MCPS, independentemente de seu envolvimento diário direto ou indireto com os alunos, anos de experiência, semelhanças ou diferenças, compartilham e contribuem para uma missão comum de preparar todos os alunos para prosperar.
2. MCPS deve inovar, colaborar e demonstrar imaginação e resiliência organizacional por meio de uma força de trabalho excelente, cujas competências e potencial de liderança são contínua e consistentemente incentivados e apoiados.

E. REVISÃO E RELATOS

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

Fontes Relacionadas : CÓDIGO ANOTADO Artigo Educacional (ED) 6-202-6-203, Código de Regulamentos de Maryland 13A.07.06 e .08

Histórico da Política: Adotada pela Resolução No. 248-05, 10 de maio de 2005; alterada pela Resolução No. 130-25, 18 de março de 2025.

DECLARAÇÃO DE NÃO DISCRIMINAÇÃO DE MCPS

Montgomery County Public Schools (MCPS) proíbe a discriminação ilegal com base em raça, etnia, cor, ancestralidade, país de origem, nacionalidade, religião, status migratório, sexo, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, estrutura familiar/status parental, estado civil, idade, habilidade (cognitiva, social/emocional e física), pobreza e status socioeconômico, idioma ou outros atributos ou afiliações protegidos legal ou constitucionalmente. A discriminação mina os esforços de longa data da nossa comunidade para criar, fomentar e promover a equidade, inclusão e aceitação para todos. O Conselho proíbe o uso de linguagem e/ou a exibição de imagens e símbolos que promovam o ódio e possam causar interrupções substanciais nas operações ou atividades escolares ou distritais. Para mais informações, por favor revise a Política ACA do Conselho de Educação do Condado de Montgomery, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*. Essa política afirma a convicção do Conselho de Educação de que cada aluno é importante e, em particular, de que os resultados educacionais nunca devem ser previsíveis de acordo com características pessoais reais ou percebidas de qualquer indivíduo. A Política também reconhece que a equidade requer medidas proativas para identificar e corrigir preconceitos implícitos, práticas que têm um impacto desigual injustificado e barreiras estruturais e institucionais que impedem a igualdade de oportunidades educacionais ou profissionais. MCPS também fornece acesso igual para os escoteiros/escoteiras e outros grupos designados voltados aos jovens.*

É política do estado de Maryland que todas as escolas e programas escolares públicos e financiados por fundos públicos operem em conformidade com:

- (1) Título VI da Lei Federal de Direitos Cívicos de 1964; e
- (2) Título 26, Subtítulo 7 do Artigo de Educação do Código de Maryland, que afirma que escolas e programas públicos e financiados com recursos públicos não podem
 - (a) discriminar um aluno atual, um aluno em potencial ou os pais ou responsáveis de um aluno atual ou em potencial com base em raça, etnia, cor, religião, sexo, idade, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência;
 - (b) recusar a matrícula de um aluno em potencial, expulsar um aluno atual ou reter privilégios de um aluno atual, um aluno em potencial ou do pai ou responsável de um aluno atual ou em potencial por causa da raça, etnia, cor, religião, sexo, idade, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência de um indivíduo; ou
 - (c) disciplinar, invocar uma penalidade ou tomar qualquer outra ação de retaliação contra um aluno ou pai ou responsável de um aluno que registre uma reclamação alegando que o programa ou a escola discriminou o aluno, independentemente do resultado da reclamação.**

Observe que as informações de contato e os requisitos de conteúdo federal, estadual ou local podem mudar entre as edições deste documento e substituirão as declarações e referências contidas nesta versão. Consulte a versão on-line para obter as informações mais atualizadas em www.montgomeryschoolsmd.org/info/nondiscrimination.

Para perguntas ou reclamações sobre discriminação contra alunos de MCPS***	Para perguntas ou reclamações sobre discriminação contra membros da equipe de MCPS***
Director of Student Compliance and Appeals (Diretor de Conformidade e Recursos Estudantis) Division of Equity and Organizational Development 850 Hungerford Drive, Suite 200, Rockville, MD 20850 240-740-3215 SWC@mcpsmd.org	Human Resource Compliance Officer (Responsável pela Conformidade de Recursos Humanos) Division of Human Resources and Talent Management Department of Compliance and Investigations 15 West Gude Drive, Suite B400, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para solicitação de acomodações para um aluno sob a Seção 504 da Lei de Reabilitação de 1973	Para solicitação de acomodações para membros da equipe sob a Lei dos Americanos com Deficiência
Section 504 Coordinator (Coordenador da Seção 504) Division of Specialized Support Services, School Counseling Services Unit 850 Hungerford Drive, Room 257, Rockville, MD 20850 240-987-8031 504@mcpsmd.org	ADA Compliance Coordinator (Coordenador de Conformidade com a ADA) Division of Human Resources and Talent Management Department of Compliance and Investigations 15 West Gude Drive, Suite B400, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para perguntas ou reclamações sobre discriminação sexual sob o Título IX, incluindo assédio sexual, contra alunos ou membros da equipe***	
Title IX Coordinator (Coordenador do Título IX) Division of Equity and Organizational Development, Student Compliance and Appeals (Divisão de Equidade e Desenvolvimento Organizacional, Conformidade e Recursos Estudantis) 850 Hungerford Drive, Suite 200, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

*Esta notificação está em conformidade com a Lei Federal de Educação Primária e Secundária, conforme alterada.

**Esta notificação está em conformidade com a Seção 13A.01.07 do Código de Regulamentos de Maryland.

***Reclamações de discriminação podem ser apresentadas a outros órgãos, tais como: U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Baltimore Field Office, GH Fallon Federal Building, 31 Hopkins Plaza, Suite 1432, Baltimore, MD 21201, 1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY); Maryland Commission on Civil Rights (MCCR), William Donald Schaefer Tower, 6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202, 410-767-8600, 1-800-637-6247, mccr@maryland.gov; Agency Equity Officer, Office of Equity Assurance and Compliance, Office of the Deputy State Superintendent of Operations, Maryland State Department of Education, 200 West Baltimore Street, Baltimore, MD 21201-2595, oeac.msde@maryland.gov; ou U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (OCR), 61 Forsyth St. S.W., Suite 19T10, Atlanta, GA 30303, 404-974-9406 e TDD: 800-877-8339, OCR.Atlanta@ed.gov, 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), OCR@ed.gov, ou www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

Este documento está disponível, mediante solicitação, em outros idiomas além do inglês e em um formato alternativo de acordo com a *Lei dos Americanos com Deficiência (Americans with Disabilities Act)*, através de solicitação ao Gabinete de Comunicações de MCPS nos seguintes contatos 240-740-2837, 1-800-735-2258 (Maryland Relay), ou PIO@mcpsmd.org. Indivíduos que precisarem de interpretação em linguagem de sinais ou transliteração de fala com complementos podem entrar em contato com o Escritório de Serviços de Interpretação de MCPS (Office of Interpreting Services) nos seguintes contatos 240-740-1800, 301-637-2958 (VP), mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org, ou MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org.