

# CHÍNH SÁCH HỘI ĐỒNG GIÁO DỤC QUẬN MONTGOMERY

---

**Mục Liên Quan:** ACA, BBB, GBA, GBB-RA, GCA-RA, GCB, GJA-RA, GMD-RA, GMG-RA, GKA-RA, HDA, HDB, HDC  
**Văn Phòng Trách Nhiệm:** Giám Đốc Các Trường Học

## Lực lượng Lao động Xuất sắc

### A. MỤC ĐÍCH

Thiết lập các cấu trúc nền tảng cho sự xuất sắc của lực lượng lao động và khả năng phục hồi của tổ chức tại các Trường Công lập Quận Montgomery (MCPS), dựa trên các quy trình phát triển chuyên môn của nhân viên một cách dễ đáp ứng, với chiến lược và liên tục, đồng thời xác định ba chức năng chính của hệ thống phát triển chuyên môn như sau:

1. Giới thiệu, đào tạo và thẩm định nhân viên để thực hiện công việc hiện tại và đối phó với các điều kiện thay đổi ở chức vụ 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.

### B. QUAN ĐIỂM

1. Hội đồng Giáo dục Quận Montgomery khẳng định mục đích cốt lõi của hội đồng là chuẩn bị cho tất cả học sinh tiến triển tốt. Nền tảng cho khả năng của Hội đồng 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 như là những người đóng góp cho cộng đồng học tập mà đặt các tiêu chuẩn cao về hiệu quả thành tích của nhân viên và học sinh.
  - b) Nhân viên ở tất cả các chức vụ 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 lập 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 như là nền tảng cho khả năng kiên cường của tổ chức MCPS.
- a) 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.
  - b) 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.
3. Hội đồng và MCPS sẽ chứng minh sự cam kết liên tục của mình đối với công bằng và không kỳ thị, được nêu trong Chính sách ACA của Hội đồng, *Không Kỳ thị, Công bằng và Trình độ Văn hóa*, bằng cách thẩm định 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 mà bao gồm tối thiểu các năng lực cốt lõi, tiêu chuẩn thực hiện cũng như các mốc thời gian và tiêu chuẩn để thẩm định và nhận xét.

### C. CHIẾN LƯỢC THỰC HIỆN

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

- 1. Sẽ có trách nhiệm chung giữa nhóm lãnh đạo và giám thị MCPS tại tất cả các trường và văn phòng MCPS để học tập, hỗ trợ và thẩm định chuyên môn kịp thời và hiệu quả để đặt ra và đáp ứng kỳ vọng và năng lực cao của nhân viên trong công việc hiện tại của họ, như sau:
  - a) Cung cấp chương trình học tập chuyên nghiệp để bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo của người giám thị; nâng cao phúc lợi của người giám thị; và cho phép người giám thị cung cấp hoạt động giám sát tập trung vào học tập, góp ý kiến liên tục cho nhân viên và khuyến khích, khi thích hợp, tiếp cận các nguồn lực hỗ trợ có sẵn qua Chương trình Hỗ trợ Nhân viên.

- b) Chào đón và chuẩn bị cho tất cả nhân viên MCPS mới và nhân viên ở các chức vụ mới để thành công với kiến thức chuyên môn cũng như đào tạo tuân thủ toàn hệ thống và thúc đẩy mối quan hệ đồng nghiệp và sự cộng tác qua việc định hướng hiệu quả, cố vấn bạn bè, huấn luyện hoặc các kỹ thuật khác khi phù hợp.
  - c) Ghi nhận sự phục vụ xuất sắc của nhân viên cho nền giáo dục công lập 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) Thăm định các 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 cần thiết và tiêu chuẩn thực hiện cần thiết cho các chức vụ 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. Tất cả nhân viên, bất kể vai trò hay số năm kinh nghiệm, đều có quyền tiếp cận và được khuyến khích bồi dưỡng sở thích nghề nghiệp, phát triển năng lực mới và tìm kiếm cơ hội lãnh đạo giúp thăng tiến trong sự nghiệp. Giám đốc các trường học sẽ xây dựng các thủ tục và hướng dẫn để –
- a) chủ động phát triển các cơ hội đổi mới cho tất cả nhân viên để 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 cho việc 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 qua suốt các phạm vi trách nhiệm tương tự, và cung cấp cho nhiều chức vụ nhân viên khác nhau, nếu thích hợp và khả thi; và;
  - d) thăm định ý kiến đáp lại của nhân viên về nội dung, thiết kế và sự phù hợp của –
    - i. học tập chuyên môn cần thiết để đáp ứng các điều kiện tuân thủ trong luật pháp, chính sách hoặc quy định và
    - ii. học tập chuyên môn theo vai trò cụ thể; và

- e) xác định các chức vụ khó tuyển dụng dựa trên dữ liệu về tỷ lệ giữ và luân chuyển nhân viên, cũng như các nhu cầu khác của tổ chức, đồng thời khuyến khích và chuẩn bị cho nhân viên ứng tuyển vào các chức vụ này, theo luật định, với các kế hoạch chiến lược để cung cấp đào tạo và phát triển kỹ năng để tăng số lượng ứng viên nộp đơn xin việc cho các chức vụ 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, và 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 cải thiện kiến thức kỹ thuật hoặc xem xét các biện pháp cần thiết và khả thi để giữ nhân viên, đào tạo lại hoặc phân công lại nhân viên.
4. Sẽ có một Chương trình Hỗ trợ Nhân viên tự nguyện và kín đáo để –
- a) nuôi dưỡng hạnh phúc của nhân viên qua hỗ trợ cá nhân và nhóm và các cơ hội học tập chuyên nghiệp; và
  - b) thúc đẩy khả năng phục hồi của tổ chức và tăng cường sự hợp tác của lực lượng lao động bằng cách cung cấp các chiến lược để cải thiện môi trường làm việc và giải quyết các mối quan ngại có thể nảy sinh tại nơi làm việc qua hòa giải tranh chấp nhanh chóng và hiệu quả.

**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) thể hiện cam kết liên tục của MCPS về xuất sắc, công bằng và không kỳ thị;
  - b) thể hiện và kinh nghiệm sự đối xử công bằng, liêm chính và tôn trọng đối với 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 chức vụ 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.

**Nguồn Liên quan:** ANN CODE ED 6-202-6-203, Code of Maryland Regulations 13A.07.06 và .08

**Lịch Sử Chính Sách:** Chấp thuận theo Resolution No. 248-05, Ngày 10 Tháng 5, 2005; được sửa đổi bởi Nghị quyết số 130-25, Ngày 18 Tháng 3, 2025.

# LỜI TUYÊN BỐ KHÔNG KỲ THỊ MCPS

Các Trường Công Lập Quận Montgomery (MCPS) cấm chỉ việc kỳ thị bất hợp pháp dựa theo chủng tộc, sắc tộc, màu da, tổ tiên, nguồn gốc quốc gia, quốc tịch, tôn giáo, tình trạng nhập cư, giới tính, thể hiện giới tính, biểu lộ giới tính, định hướng giới tính, tình trạng gia đình/cha mẹ, tình trạng hôn nhân, tuổi, khả năng (trí tuệ, tình cảm/xã hội, và thể chất), tình trạng nghèo khó và tình trạng kinh tế xã hội, hay ngôn ngữ, hay các thuộc tính khác hợp pháp hay được bảo vệ theo hiến pháp hay nhập đoàn. Kỳ thị làm suy yếu nỗ lực lâu dài của cộng đồng trong việc sáng tạo, nuôi dưỡng, và thúc đẩy sự công bằng, bao gồm và chấp nhận tất cả. Hội đồng nghiêm cấm việc sử dụng ngôn ngữ và/trưng bày các hình ảnh và biểu tượng kích động sự thù hận và có thể được xem là gây sự gián đoạn đáng kể cho các hoạt động hay điều hành của trường học hay địa hạt. Để biết thêm thông tin, yêu cầu xem lại Chính Sách ACA của Hội Đồng Giáo Dục Quận Montgomery, Không Kỳ Thị, Sự Công Bằng và Thành Thạo Văn Hoá. Chính sách này xác nhận niềm tin của Hội Đồng là mỗi học sinh đều là quan trọng, và đặc biệt là những thành quả giáo dục không bao giờ có thể dự đoán được qua những đặc điểm thật sự hay chủ quan của bất cứ cá nhân nào. Chính sách cũng thừa nhận rằng sự bình đẳng đòi hỏi các bước chủ động để xác định và sửa lại những thiên lệch tiềm ẩn, các thực tập có ảnh hưởng không chính đáng, và các cản trở về cơ cấu và tổ chức ngăn cản sự công bằng trong các cơ hội giáo dục hay việc làm. MCPS cũng cung cấp sự tiếp cận công bằng với Hướng Đạo Trai/Gái hay các nhóm trẻ được chỉ định khác.\*

A. Chính sách của tiểu bang Maryland là tất cả các trường học công lập và chương trình trường học công lập đều hoạt động phù hợp với:

(1) Title VI of the federal Civil Rights Act of 1964; Và

(2) Title 26, Subtitle 7 of the Education Article of the Maryland Code, trong đó nêu rõ rằng các trường công lập và chương trình công lập có thể không được

(a) kỳ thị với học sinh hiện tại, học sinh tương lai hoặc phụ huynh hoặc người giám hộ của học sinh hiện tại hoặc tương lai dựa trên chủng tộc, dân tộc, màu da, tôn giáo, giới tính, tuổi tác, nguồn gốc quốc gia, tình trạng hôn nhân, giới tính định hướng, bản dạng giới hoặc khuyết tật;

(b) từ chối ghi danh một học sinh tương lai, đuổi học một học sinh hiện tại hoặc giữ lại các đặc quyền dành cho một học sinh hiện tại, một học sinh tương lai hoặc cha mẹ hoặc người giám hộ của một học sinh hiện tại hoặc tương lai vì chủng tộc, dân tộc, màu da của một cá nhân, tôn giáo, giới tính, tuổi tác, nguồn gốc quốc gia, tình trạng hôn nhân, khuynh hướng tính dục, bản dạng giới hoặc tình trạng khuyết tật; hoặc

(c) kỷ luật, đưa ra hình phạt hoặc thực hiện bất kỳ hành động trả thù nào khác đối với học sinh, phụ huynh hoặc người giám hộ của học sinh đã nộp đơn khiếu nại cáo buộc rằng chương trình hoặc trường học đã kỳ thị với học sinh, bất kể kết quả của kết khiếu nại.\*\*

Xin lưu ý rằng thông tin liên lạc và các điều kiện về nội dung của liên bang, tiểu bang hoặc địa phương có thể thay đổi giữa các phiên bản của tài liệu này và sẽ thay thế các lời tuyên bố và tài liệu tham khảo có trong phiên bản này. Yêu cầu xem phiên bản trực tuyến để biết thông tin cập nhật mới nhất tại [www.montgomeryschoolsmd.org/info/nondiscrimination](http://www.montgomeryschoolsmd.org/info/nondiscrimination).

| Về các yêu cầu hay khiếu nại về kỳ thị đối với các học sinh MCPS***                                                                                                                                                                            | Về các yêu cầu hay khiếu nại về kỳ thị đối với nhân viên MCPS***                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Giám đốc của Student Compliance and Appeals<br>Division of Equity and Organizational Development<br>850 Hungerford Drive, Suite 200, Rockville, MD 20850<br>240-740-3215   <a href="mailto:SWC@mcpsmd.org">SWC@mcpsmd.org</a>                  | Human Resource Compliance Officer<br>Division of Human Resources and Talent Management<br>Department of Compliance and Investigations<br>15 West Gude Drive, Suite 8400, Rockville, MD 20850<br>240-740-2888   <a href="mailto:DCI@mcpsmd.org">DCI@mcpsmd.org</a> |
| <b>Đối với các yêu cầu của học sinh về các thích nghi dưới Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973</b>                                                                                                                                   | <b>Đối với các yêu cầu của nhân viên về các thích nghi dưới Americans with Disabilities Act</b>                                                                                                                                                                   |
| Section 504 Coordinator<br>Division of Specialized Support Services,<br>School Counseling Services Unit<br>850 Hungerford Drive, Room 257, Rockville, MD 20850<br>240-987-8031   <a href="mailto:504@mcpsmd.org">504@mcpsmd.org</a>            | ADA Compliance Coordinator<br>Division of Human Resources and Talent Management<br>Department of Compliance and Investigations<br>15 West Gude Drive, Suite 8400, Rockville, MD 20850<br>240-740-2888   <a href="mailto:DCI@mcpsmd.org">DCI@mcpsmd.org</a>        |
| <b>Đối với các câu hỏi hoặc khiếu nại về phân biệt giới tính theo Title IX, bao gồm quấy rối tình dục đối với học sinh hoặc nhân viên***</b>                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Title IX Coordinator<br>Division of Equity and Organizational Development, Student Compliance and Appeals<br>850 Hungerford Drive, Suite 200, Rockville, MD 20850<br>240-740-3215   <a href="mailto:TitleIX@mcpsmd.org">TitleIX@mcpsmd.org</a> |                                                                                                                                                                                                                                                                   |

\*Thông báo này tuân thủ Elementary and Secondary Education Act, của liên bang, đã được sửa đổi.

\*\*Thông báo này tuân thủ Code of Maryland Regulations Section 13A.01.07.

\*\*\*Các khiếu nại về kỳ thị có thể được gửi đến các cơ quan khác, chẳng hạn như sau: 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](mailto: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](mailto:oeac.msde@maryland.gov); or U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (OCR), 61 Forsyth St. S.W., Suite 19T10, Atlanta, GA 30303, 404-974-9406 and TDD: 800-877-8339, [OCR.Atlanta@ed.gov](mailto:OCR.Atlanta@ed.gov), 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), [OCR@ed.gov](mailto:OCR@ed.gov), or [www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html](http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html).

Tài liệu này cũng có trong những ngôn ngữ khác ngoài Anh ngữ và trong hình dạng khác khi được yêu cầu, thể theo đạo luật Americans with Disabilities Act, bằng cách liên lạc với MCPS Office of Communications, tại 240-740-2837, 1-800-735-2258 (Maryland Relay), hay [PIO@mcpsmd.org](mailto:PIO@mcpsmd.org). Cá nhân nào cần thông dịch bằng dấu hiệu tay hay nhép miệng có thể tiếp xúc với MCPS Office of Interpreting Services tại 240-740-1800, 301-637-2958 (VP) hay [mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org](mailto:mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org), hay [MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org](mailto:MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org).

Tháng 7 2025