

1
2
3
4
5 관련 항목: ACA, ACH, ACI, GAA, GCA-RA, GFB-RA, GEA-RA

6
7 책임 사무실: Board of Education; Office of Human Resources and
8 Development

9
10 교육위원회 MCPS 지도자 임명
11 Board Appointment of MCPS Leaders

12
13
14 A. 목적

15
16 모든 MCPS 학생과 교직원의 성공을 위해 최고의 자질, 진실성, 경험 및 헌신을 갖춘
17 지원자의 리더십 직책 지원을 장려합니다.

18
19 Montgomery County Public Schools(MCPS) 교육감의 추천에 따라 Montgomery 카운티
20 교육위원회(Board of Education)가 임명하는 리더십 직책에 대한 기준을 설정합니다.

21
22 예비 후보자에 대한 심사를 위한 실사, 실사, 교육위원회에 제공되는 정보의 투명성,
23 지원자 및 후보자와의 적절하고 효과적인 의사소통을 요구하기 위한 것입니다.

24
25 적시에 리더를 임명하는 효율적인 인터뷰 및 임명 절차에 대한 교육위원회의 약속을
26 확인함으로써 교육구 전반의 요구에 대응하는 리더십의 연속성을 제공합니다.

27
28 학교 교육감의 교육위원회 추천에 포함될 후보 정보에 대한 기준을 설정하여
29 효과적이고 정보에 입각한 교육위원회 의사결정을 보장하도록 합니다.

30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53

B. 이슈

Maryland 법률에 따라 다음 권한을 설정합니다 –

- 1. 각 Maryland 카운티 교육위원회가 교육감의 서면 추천에 따라 직원을 임명할 수 있는 권한, 그리고
- 2. 교직원을 학교 내 직위에 배치하고 학교 및 교육구 시스템의 필요에 따라 전근할 수 있는 카운티 교육감의 권한

C. 입장

- 1. 교육위원회¹는 다음과 같은 교육 커뮤니티를 만드는 데 필요한 정직성과 경험을 갖춘 우수한 자격을 갖춘 지도자를 유치, 적극적으로 채용 및 임명함으로써 모든 학생과 직원의 성공에 대한 약속을 확인합니다.
 - a) 모든 학교와 직장은 이해, 존중, 정중, 수용 및 긍정적인 상호관계를 이루기 위한 교육위원회의 핵심가치에 기반을 둔 모든 개인과 그룹 간의 존중 문화를 구현합니다.
 - b) 지도자는 지역사회의 다양성을 반영하고 모든 학생과 교직원의 성공을 위해 최선을 다합니다.

¹ 교육위원회 Policy ACA, 차별금지, 평등 및 공평과 문화적 능력(Nondiscrimination, Equity, and Cultural Proficiency); Policy GAA, 자율개선조직의 긍정적 업무환경(Positive Work Environment in a Self-renewing Organization); Policy ACF, 학생의 성적 비행 및 성희롱(Sexual Misconduct and Sexual Harassment of Students); Policy ACI, MCSP 고용인의 성희롱(Sexual Harassment of MCPS Employees); Board Policy ACH, 직장에서의 불링/왕따(Workplace Bullying)

- 54 c) 지도자는 교육, 학습, 운영에서의 우수함을 이룩하고, 참여와 리더십
55 개발 기회를 제공하는 전문성 학습 커뮤니티의 지원을 받습니다.
56 그리고,
57
- 58 d) MCPS 는 모든 직위에 최고 수준의 직원이 있는 긍정적이고 협력적
59 환경의 기관입니다.
60
- 61 2. 교육위원회의 승인을 받는 리더십 직위는 급여표에서 "O" 이상으로 분류된
62 직위입니다.
63
- 64 3. 교육위원회는 다음과 같이 교육구 전반의 요구에 대응하는 리더십의
65 연속성을 보장하기 위해, 일 년 내내 효율적인 인터뷰 및 임명 절차를
66 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다.
67
- 68 a) 급여표에서 "O" 이상으로 분류된 직위에 대하여 교육감은 부교육감급
69 이상의 지도자로 구성된 임용위원회를 설치하여 교육감에게 추천을
70 합니다.
71
- 72 b) 적절한 후보자를 찾고 적시에 효율적인 방식으로 직책을 맡을 리더를
73 고용하는 인터뷰 절차를 촉진하기 위해 채용 절차는, 가능하고 적절할
74 때마다, 공석 또는 공석이 통지되는 즉시 시작되어야 합니다.
75
- 76 (1) 임명위원회는 연중 정기적으로 회의를 개최합니다. 교육
77 위원회 의원이 예상치 못한 상황으로 인해 교육위원회 회의에
78 참석할 수 없는 경우, 임명 위원회 내 피지명인이 해당 위원회
79 위원을 대표하도록 임시로 임명됩니다.
80
- 81 (2) 45 일 이상 직무를 대행할 것으로 예상되는 직위는 비공개
회의에서 교육위원회의 승인을 받아야 합니다.

82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107

- c) 학교 교육감은 다음에 대한 지침을 수립해야 합니다.
- (1) 최소 및 선호 자격에 대한 초기 심사를 기반으로 적격 후보자를 식별합니다.
 - (2) 지원서, 면접위원회 및 임명위원회의 초기 심사에 관련된 개인의 공정성을 보장하기 위한 안전장치를 마련합니다.
 - (3) 교육위원회 Policy ABA, *지역사회의 참여(Community Engagement)*에 따라 인터뷰 패널에 커뮤니티의 다양성과 경험을 직위에 적절하게 반영하는 이해관계자를 참여하도록 합니다.
 - (4) 적절하게 일정, 진행 상황 및/또는 피드백을 투명하게 공개하기 위해 선정되지 않은 지원자를 포함한 모든 후보자와 적시에 소통합니다.
 - (a) 후보자는 교육위원회가 임명한 직책에 지원할 때 필요한 단계와 예상 일정을 미리 통보받습니다.
 - (b) MCPS 는 각 면접위원단 구성에 대한 기준을 마련하고, 인터뷰 전에 지원자에게 패널 구성원을 통보합니다.
 - (c) MCPS 는 지원부터 임명까지 예상 소요시간 표준을 설정하고 이를 예비 후보자에게 명확하게 전달합니다.
 - (5) 추천 또는 신원조회 결과로 발생하는 중요한 문제에 대한 후속조치를 수행할 책임을 부여합니다.

108 (6) 가능하면 패널 인터뷰 수를 두 회로 제한합니다. 교육감이 2 차
109 패널 인터뷰를 실시합니다.

110 d) 교육위원회는 교육감이 추천한 후보자를 고려하고 리더십의
111 연속성을 제공하기 위해 달력연도 동안 정기적인 간격으로 비공개
112 회의를 개최해야 합니다.

113
114 5. 교육위원회는 다음과 같이 지원자 및 후보자와의 적절하고 효과적인
115 의사소통, 예비 후보자 심사에 대한 실사, 인터뷰 과정 및 최종 후보자에 대해
116 교육위원회에 제공되는 정보의 투명성을 다음과 같이 요구합니다:

117
118 a) 교육위원회는 비공개 회의에서 다음 자료를 받아야 합니다:

119
120 (1) 인터뷰 패널 – 인터뷰 패널의 구성, 인터뷰에 응한 후보들 중 각
121 패널들이 가장 선호하는 후보자, 인터뷰 과정에 대한 패널
122 참가자의 평가

123
124 (2) 임명 위원회 – 인터뷰 패널의 추천; 위원회가 검토한 후보자의
125 자격(예: 학업 준비, 업무 경험 및 전문성 개발 문서) 위원회
126 심의 중에 인터뷰 대상자에 대해 제기된 우려 사항이나 질문을
127 포함한 위원회 "보고" 메모

128
129 (3) 교육위원회에 추천된 후보자가 임명위원회 회의에서 논의되고,
130 C.5.b.에 명시된 바와 같이 적절하게 검증되었으며,
131 교육위원회에 제공된 정보가 진실이고, 정확하며, 아는 한 완전
132 하다는 것을 증명하는 chief of the Office of Human Resources and
133 Development 및 교육감이 지정한 다른 임원진의 증명 편지

134
135 b) 심사

136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163

추천 후보자에 관해 교육위원회에 제공된 정보는 가 되어야 합니다.
이러한 정보에는 다음과 같이 효과적인 교육위원회의 의사결정을
위한 필수 정보가 포함됩니다:

- (1) 자격 요건(예: 학업준비, 근무경력 및 전문성 개발)을 충족
- (2) 지문채취를 포함한 사용 가능한 범죄자 등록과 일관된
신원조사 및 신원조회를 완료
- (3) 적절한 조사부서와 협력하여, 최종 후보자가 진행 중이거나
진행 중인 조사가 없음을 확인

D. 바라는 결과

- 1. 교육위원회는 승인을 위해, 교육위원회에 추천된 MCPS 지도자에 대해
효과적인 교육위원회 심의와 정보에 입각한 의사결정을 위해 기회를 적시에
가져야 합니다.
- 2. MCPS 커뮤니티는 선발 및 임명 과정의 무결성에 대해 최고의 신뢰를 가져야
하며, MCPS 리더는 최고의 품자질, 정직성, 경험을 갖고 모두의 성공을 위해
헌신해야 합니다.

E. 전략의 시행

교육감은 본 정책에 설명된 목표를 수행하는 데 필요한 규정 또는 기타 행정 절차를
수립하며 이에는 다음이 포함됩니다-

- 164 1. 가능할 때마다 3 개월 이내에 "대리(acting)" 직위를 채울 자격을 갖춘
165 후보자를 적시에 식별. 그리고
166
167 2. 가능한 경우, 교육구 전반의 요구에 대응하는 리더십의 연속성과 최대
168 2 개월의 기간을 제공함으로써 적시에 리더를 임명하도록 하는 효율적인
169 인터뷰 및 임명 프로토콜
170
171 3. 교육위원회 임명 과정에서 고용 차별을 주장하는 모든 직원은 민권위원회
172 또는 평등고용기회위원회에 불만사항을 제기할 수 있습니다.

173
174 F. 검토와 보고

175
176 이 정책은 교육 위원회의 평가절차에 따라 지속적으로 검열을 받습니다.

177
178

179
180

181 관련 자료: Annotated Code of Maryland, Education Article, Section 4-103 과
182 Section 6-201

183
184 정책 역사: 새 정책