

KHUYẾT NHÂN SỰ VỊ TRÍ TỔNG GIÁM THỊ

**Các Quyết định Chính
đối với Ủy ban Trường học**

Lập kế hoạch Chuyển đổi

**Hiệp hội Ủy ban Trường học Tiểu bang
Massachusetts**

*MASC là đại diện chính thức của
Liên minh Quốc gia về Tìm kiếm Tổng giám thị*

Các bước Đầu tiên cần Thực hiện Khi Nhận thấy Tình hình sắp Khuyết Vị trí Tổng giám thị

1. Đánh giá mức độ hấp dẫn của vị trí và xem xét điều gì khiến cho vị trí đó trở nên hấp dẫn hoặc kém hấp dẫn hơn. Điều này rất quan trọng trong việc dự đoán quy mô và chất lượng của nhóm ứng viên vì những yếu tố này sẽ là những cân nhắc quan trọng đối với các ứng viên tương lai.

- a. Lý do khiến chúng ta thiếu nhân sự cho vị trí tổng giám thị là gì? Có tranh cãi gây ảnh hưởng đến sự sẵn sàng ứng tuyển của các ứng viên không?
- b. Vị trí này được bỏ trống một cách hợp pháp hay là có người kế vị rõ ràng cho vị trí tổng giám thị trong khu học chánh của quý vị vào lúc này? Có lý do nào khác khiến ứng viên bên ngoài lo lắng rằng ứng viên khác có mối liên hệ với nội bộ không?
- c. Ứng viên sẽ đến khu học chánh với khả năng thành công hay lo lắng đối mặt với những hoàn cảnh khó khăn và thách thức?
- d. Chúng ta có thể có một quy trình công khai minh bạch và vẫn bảo vệ thông tin bí mật của các ứng viên một cách thích hợp không? (Có thể bảo mật ở mức độ nào?)
 - i. Chúng ta có cần đánh giá công khai giai đoạn cuối trước khi đưa ra quyết định cuối cùng để công chúng tham gia không?
- e. Quá trình tìm kiếm và chuyển đổi tiếp theo có suôn sẻ không hay có những lý do gây gián đoạn (sức khỏe cộng đồng và an toàn, ảnh hưởng mùa/thời tiết, kỳ nghỉ, mùa hè, xây dựng, khủng hoảng ngân sách)?
- f. Hãy đưa ra một số thách thức sau đây mà giám thị được tuyển dụng phải giải quyết:
 - i. Quy trình Tìm kiếm/Mức độ Giám sát Công khai
 - ii. Ban Quản trị/Ủy ban Trường học
 - iii. Hỗ trợ của Đội Văn phòng Trung tâm và Hiệu trưởng
 - iv. Các vấn đề về Ngân sách và Tài chính cho Trường học
 - v. Duy trì một Chương trình Giáo dục và Dạy nghề Vững chắc.
 - vi. Thành tích Học tập:
 - vii. Các vấn đề Chính trị hoặc Pháp lý
 - viii. Tình trạng Quan hệ Lao động/Đàm phán
 - ix. Giám sát bằng Phương tiện Truyền thông Địa phương
 - x. Mối quan hệ với (các) Chính quyền Thành phố

- xi. Sự tham gia của Bên quan tâm Đặc biệt ở Địa phương (Doanh nghiệp, Trường đại học, Các nhóm liên quan).
- xii. Mức Thù lao Thỏa đáng cho ứng viên (tức là, các Điều khoản Hợp đồng, các Hạng mục Thù lao có Giá trị)

2. Hãy xem xét các phương án của quý vị đối với vị trí tổng giám thị tạm thời hoặc lâu dài.

- a. Quý vị có muốn tuyển dụng tổng giám thị tạm thời trong một khoảng thời gian cụ thể không?
 - i. Vị trí tạm thế trong nội bộ hay bên ngoài?
 - ii. Tổng giám thị tạm thời có được xem xét đảm nhận vị trí lâu dài không?
 - iii. Ứng viên có nguyện vọng ứng tuyển vị trí tổng giám thị lâu dài có được “đảm nhiệm thử” vị trí này không?
 - iv. Quý vị cần bao nhiêu quy trình đối với vị trí tạm thời?
- b. Quý vị có muốn đến ngay quy trình tìm kiếm tổng giám thị lâu dài không?
 - i. Bố trí lịch hẹn ngay lập tức (đề cử trong nội bộ hay bên ngoài)?
 - ii. Đề cử ứng viên trong nội bộ của quý vị?

Lưu ý đặc biệt đối với tổng giám thị tạm thời:

Tổng giám thị tạm thời là một tổng giám thị có hợp đồng ngắn hạn có thể kéo dài một hoặc hai tuần, một, hai hoặc vài tháng, hoặc lâu nhất là một năm. Luật pháp chỉ yêu cầu rằng một ủy ban trường học chỉ định một tổng giám thị công khai. Không cần quy trình, quý vị cũng không phải tham gia tìm kiếm không chính thức hoặc chính thức. Quý vị có thể cần phải xem xét những điều cộng đồng của quý vị sẽ yêu cầu về tính minh bạch, chiều sâu hoặc sự tham gia của người dân.

Trong nhiệm kỳ tổng giám thị tạm thời, người giữ chức vụ này có tất cả các quyền hạn của một tổng giám thị toàn thời gian, tổng giám thị “lâu dài”.

Một lợi thế khác biệt của giám thị tạm thời là giảng viên và nhân viên thường hợp tác đầy đủ và tham gia vào các hành động mẫu mực vì nhiều lý do, không chỉ do họ không muốn một tổng giám thị tạm thời báo cáo cho người kế nhiệm của mình là có các nhân viên có thể kém trung thành hoặc không đáng tin cậy.

3. Xác định những hình thức hỗ trợ mà ủy ban trường học sẽ yêu cầu đối với tổng giám thị tạm thời hoặc lâu dài?

- a. Dịch vụ chuyên nghiệp (Hỗ trợ Hoàn toàn, Một phần, Kỹ thuật),
- b. Tuyển dụng
- c. Hỗ trợ Kỹ thuật từ các nguồn có sẵn:

- i. Chuẩn bị cho Quá trình Tìm kiếm
- ii. Thiết kế Sơ đồ
- iii. Tuyển dụng (Danh sách Gửi thư, Danh sách Tuyển dụng, v.v.)
- iv. Đăng tuyển
- v. Nhóm Trọng tâm và Khảo sát Trọng tâm
- vi. Hỗ trợ và Định hướng của Ủy ban Tìm kiếm
- vii. Tổng hợp Ứng dụng
- viii. Xây dựng Câu hỏi
- ix. Đánh giá Thông tin cơ bản
- x. Hỗ trợ Nghị viện trong việc Ra Quyết định
- xi. Tham vấn Hợp đồng

4. Quý vị Cần Bao nhiêu Người dân Tham gia?

- a. Ủy ban Tìm kiếm (bao gồm quy mô, thành viên, phạm vi nhiệm vụ)
- b. Ý kiến của Người dân đối với Quy trình Tìm kiếm (tức là Khảo sát Trực tuyến, Diễn đàn Cộng đồng Tại chỗ, Tiếp cận Cộng đồng)
- c. Sự tham gia của Giảng viên Hành chính và Giảng dạy
- d. Tham gia Trước Tìm kiếm và Sau Phỏng vấn Ban đầu

5. Lịch trình

- a. Lên lịch các Mốc thời gian Tìm kiếm và Ngày tuyển dụng

6. Quy trình Sàng lọc

- a. Các Giai đoạn Ban đầu - Sàng lọc Ứng viên và Lựa chọn Ứng viên được phỏng vấn
- b. Xem xét kỹ lý lịch và Kiểm tra với Người tham khảo ở các Giai đoạn Đầu và kiểm tra lại trong các giai đoạn tiếp theo
- c. Sự chuẩn bị của Ủy ban Tìm kiếm
- d. Phỏng vấn Ban đầu (bao gồm chuẩn bị câu hỏi và quy trình)
- e. Hướng dẫn cho Ủy ban Sàng lọc (Hỗ trợ Ủy ban Sàng lọc)
- f. Tuyển chọn và Giới thiệu cho Ủy ban Trường học

7. Quy trình Đánh giá Công khai

- a. Phỏng vấn Công khai
- b. Đáp ứng các Cơ hội Công khai

c. Tuyển chọn Công khai

8. Ký hợp đồng với Ứng viên

Tìm kiếm một Nhà lãnh đạo - Những điều quan trọng cần cân nhắc là gì?

XÁC ĐỊNH một số yếu tố quan trọng của vị trí tổng giám thị và quy trình quý vị sẽ sử dụng để tìm kiếm giám đốc điều hành.

1. Điều gì giúp khu học chánh của chúng ta trở nên khác biệt? (TỨC LÀ: dân số, chương trình giáo dục kỹ thuật hoặc dạy nghề, vấn đề tài chính, vấn đề khu vực, sinh viên có nhu cầu cao, v.v.)
2. Chúng ta mong muốn điều gì ở vị trí giám đốc điều hành khu học chánh?
3. Những kỹ năng quan trọng mà chúng ta tìm kiếm ở nhà lãnh đạo mới là gì?
4. Những trách nhiệm và thách thức chính mà khu học chánh và người lãnh đạo tiếp theo phải xử trí là gì?
5. Chúng ta có cần xem xét địa phương, khu vực hay rộng hơn không?
6. Chúng ta cần người lãnh đạo bắt đầu nhiệm vụ khi nào?
7. Chúng ta muốn thu hút sự tham gia của khu học chánh bằng cách nào (khảo sát, nhóm tập trung, tham gia phỏng vấn)?
8. Chúng ta muốn những ai tham gia vào quá trình này?
9. Ai sẽ lãnh đạo quy trình cho ủy ban trường học?
10. Các yếu tố nào giúp xác định xem ứng viên có nộp đơn hay không:
 - a. Lịch sử lãnh đạo ổn định.
 - b. Sự hiện diện của (các) ứng viên nội bộ.
 - c. Tình hình tài chính của khu học chánh.
 - d. Mối quan hệ với ban lãnh đạo thành phố.
 - e. Sự thành công của các chương trình giảng dạy và chương trình dạy nghề và kỹ thuật.
 - f. Tình trạng hành chính và học tập của khu học chánh.
 - g. Sự lãnh đạo Ủy ban Trường học.
 - h. Thù lao và ngôn ngữ hợp đồng.
 - i. Mối quan hệ của liên đoàn giáo viên và tổng giám thị ở cả khu học chánh gửi và khu học chánh nhận.
 - j. Các yếu tố chính trị tạo ra sự chuyển đổi.

TẠI THỜI ĐIỂM BẮT ĐẦU: QUYẾT ĐỊNH BAN ĐẦU

1. Nêu rõ bản chất của việc tìm kiếm (Trong nội bộ, bên ngoài, trong quốc gia)
2. Xác định xem khu học chánh sẽ tự giám sát quá trình hay tìm kiếm sự hỗ trợ từ nhà tư vấn.
3. Xác định các nhiệm vụ và lịch trình tìm kiếm chính.

Các Quyết định Liên quan đến Lịch trình: Phê duyệt Lịch trình¹ (Xem Tài liệu đính kèm)

QUYẾT ĐỊNH HÀNH CHÍNH QUAN TRỌNG:

1. Thành lập Ủy ban Tìm kiếm:
 - Danh mục Quy mô, Thành phần²
 - Các thành viên Ủy ban Trường học sẽ tham gia hay không.
 - Sự tham gia của Giảng viên.
 - Cân bằng lợi ích của cộng đồng, học sinh và phụ huynh với lợi ích của nhân viên khu học chánh, những người thường tìm cách tác động đến quá trình tuyển chọn.
 - Phí từ Ủy ban Nhà trường³
 - Quy trình Tuyển chọn Thành viên Ủy ban
 - Hướng dẫn cho Người tham dự và Người bỏ lờ Cuộc họp
 - Đặt Ngày Ủy ban Định hướng
 - Cam kết đẩy nhanh tiến độ đúng thời hạn.
2. Hoàn trả Chi phí đi lại cho Ứng viên: Danh sách đề cử gần cuối và/hoặc Cuối cùng
3. Xây dựng Yêu cầu đối với Ứng viên: Yêu cầu Học vấn (Tiến sĩ hoặc Thạc sĩ)
Nhiều năm kinh nghiệm trong lĩnh vực Hành chính
và/hoặc Giảng dạy
Kỹ năng chuyên môn/Kinh nghiệm làm việc

¹Lịch trình ở đây là lịch trình dự kiến vì có thể luôn thay đổi do những tình huống không lường trước được, thời tiết hoặc các sự cố khác. Tháng Giêng, tháng Hai và tháng Ba là những tháng có nguy cơ về thời tiết.

²Vấn đề quy mô ở đây là quan trọng vì càng nhiều thành viên thực hiện càng khó để điều chỉnh lịch trình của mọi người. MASC khuyến nghị rằng tất cả các ứng viên của ủy ban tìm kiếm đồng ý tham dự một cuộc họp định hướng đã bố trí sẵn và đồng ý tham dự tất cả các phiên phỏng vấn.

³Khoản phí liên quan đến nhiệm vụ của Ủy ban Tìm kiếm với các mục như: a) Tuyển chọn Ứng viên (tức là phỏng vấn bắt buộc với ứng viên trong nội bộ; phỏng vấn bắt buộc với người dân khu học chánh, v.v.); b) Số lượng ứng viên được chọn để giới thiệu trở lại cho Ủy ban Trường học; c) Hướng dẫn liên quan đến việc chọn người đảm nhận; d) Các mục khác nếu cần.

4. Đơn ứng tuyển vị trí Tổng giám thị: Mọi yêu cầu hoặc thông tin đặc biệt dành cho ứng viên⁴
5. Đặt ra các Thông số Thù lao: Lương
Phúc lợi Ngoài lương
Các điều khoản Khác

CÁC QUYẾT ĐỊNH LIÊN QUAN CÁC TÀI LIỆU VỀ CÁC BÊN LIÊN QUAN

Sử dụng Tài liệu tuyển dụng dạng In so với Tài liệu Trực tuyến

Mô tả Khu học chánh và Hồ sơ Khu học chánh:

- Thông tin quan trọng cần thiết: Ghi danh
Nhân viên và Triển khai
Ngân sách Hoạt động
Cấu trúc Hành chính
Các Trường
Tình trạng Hợp đồng của Liên đoàn (nếu muốn)
Tên của Ủy ban Trường học (nếu muốn)
- Hồ sơ Chính thức của Cộng đồng Khu học chánh (Mô tả bằng Văn bản)
- Hình ảnh, Đồ họa hoặc các tài liệu khác được đưa vào (ví dụ: con dấu của thị trấn, linh vật, cột mốc)
- Vấn đề Nội dung: Tiêu chí tuyển chọn Tổng giám thị (Xem Tài liệu đính kèm)
Tiêu chí Tuyển chọn (Xem Tài liệu đính kèm)
Thù lao và Phúc lợi

THÔNG TIN THÙ LAO

Thù lao và Phúc lợi

- Các thông số về Lương (tức là mức lương ở phạm vi hiện tại, cao hơn hay thấp hơn)
- Thông số Gói Phúc lợi (“Gói phúc lợi có thể điều chỉnh theo thỏa thuận.”)

[LƯU Ý: Đôi khi nhà tư vấn tìm kiếm có thể hành động mà không được sự cho phép, có thể bắt đầu thỏa thuận mức lương với các ứng viên cao hơn mức lương đã được đề ra trong thông báo ban đầu. Ủy ban Nhà trường nên lưu ý đến khả năng này và đưa ra hướng dẫn

⁴Một số khu học chánh đưa ra những câu hỏi độc đáo từ mức độ chuẩn hoặc yêu cầu viết mẫu hoặc câu trả lời đặc biệt.

thật cẩn thận cho nhà tư vấn tìm kiếm của mình về các thông số và quy trình liên quan đến hợp đồng và thù lao.]

ĐĂNG TUYỂN/TUYỂN DỤNG

Phê duyệt Kế hoạch Đăng tuyển

- Tuần Hướng dẫn
- Phương tiện truyền thông Địa phương (tức là các ấn phẩm hàng ngày hoặc hàng tuần)
- Tùy chọn Trực tuyến

Hạn nộp Đơn ứng tuyển

- Định nghĩa Thời hạn để đưa ra yêu cầu rõ ràng.

HẬU CẦN TỔ CHỨC

Kiểm tra với Người tham khảo

Ai sẽ thực hiện? Ai sẽ hỗ trợ?

Liên lạc viên Hành chính

Liên lạc viên Khu học chánh đến Cố vấn Tìm kiếm
Liên lạc viên Ủy ban Trường học

TRÁCH NHIỆM CHÍNH (VÍ DỤ)

- GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH CỦA MỘT KHU HỌC CHÁNH LỚN VỚI CÁC THÀNH PHẦN CỬ TRI ĐA DẠNG VÀ MỨC ĐỘ GIÁM SÁT CAO CỦA NGƯỜI DÂN
- GIAO TIẾP HIỆU QUẢ TRONG MỘT CHUỖI CÁC VẤN ĐỀ VÀ NHIỆM VỤ VỚI THÀNH PHẦN CỬ TRI RỘNG RÃI
- XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN TRỊ THÀNH CÔNG
- LÃNH ĐẠO CẢI TIẾN LIÊN TỤC CHO KHU HỌC CHÁNH
- DẪN DẮT VÀ TRUYỀN CẢM HỨNG CHO HỌC SINH VÀ GIẢNG VIÊN ĐỂ THÀNH CÔNG TRONG VIỆC CẢI THIỆN THÀNH TÍCH HỌC TẬP CỦA HỌC SINH
- PHÁT TRIỂN CÁC MỐI QUAN HỆ TÍCH CỰC VÀ MANG TÍNH XÂY DỰNG VỚI CÁC VIÊN CHỨC TIỂU BANG VÀ ĐỊA PHƯƠNG CŨNG NHƯ CÁC NHÀ LÃNH ĐẠO CỘNG ĐỒNG
- CHUYÊN MÔN VỀ DẠY NGHỀ VÀ KỸ THUẬT
- TRIỂN KHAI HỆ THỐNG ĐÁNH GIÁ CHUYÊN GIA GIÁO DỤC Ở TẤT CẢ CÁC CẤP.
- ĐẠT CÁC YÊU CẦU VỀ TIÊU CHUẨN TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH PHÙ HỢP VỚI NCLB/RTTT.
- XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN/QUẢN TRỊ GẮN KẾT VÀ MÔI TRƯỜNG HỢP TÁC .
- TẠO ĐIỀU KIỆN MANG ĐẾN CHO TẤT CẢ HỌC SINH CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY CHẤT LƯỢNG TRONG MÔI TRƯỜNG HỌC TẬP AN TOÀN VÀ TÍCH CỰC VỚI NHỮNG KỶ VỌNG CAO HƠN.
- XÂY DỰNG TINH THẦN TRONG KHU HỌC CHÁNH, NHÀ TRƯỜNG VÀ GIỮA CÁC GIẢNG VIÊN.
- CHUẨN BỊ VÀ THỰC HIỆN NGÂN SÁCH HÀNG NĂM ĐỂ THÚC ĐẨY TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH VÀ THÀNH TÍCH HỌC TẬP CỦA HỌC SINH.
- XÂY DỰNG VÀ ĐỀ XUẤT CÁC CHIẾN LƯỢC QUẢN LÝ ĐỂ TẠO NÊN MỘT KHU HỌC CHÁNH ĐA DẠNG VỚI SỰ KẾT HỢP CÁC ĐẶC ĐIỂM ĐÔ THỊ VÀ NGOẠI THÀNH
- DUY TRÌ SỐ HỌC SINH VÀ GIÚP HỆ THỐNG TRƯỜNG CÔNG LẬP CỦA CHÚNG TA TRỞ THÀNH LỰA CHỌN HÀNG ĐẦU CỦA NGƯỜI DÂN.
- TIẾP CẬN VỚI TẤT CẢ CÁC PHÂN KHÚC CỦA THỊ TRẤN ĐỂ XÂY DỰNG TINH THẦN CỘNG ĐỒNG MẠNH MẼ.
- GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ PHÂN BỐ ĐỒNG ĐỀU NGUỒN NHÂN LỰC, NGÂN SÁCH VÀ CÁC NGUỒN LỰC KHÁC.
- PHÁT TRIỂN MỘT KẾ HOẠCH GIÁO DỤC DÀI HẠN VỚI SỰ CỘNG TÁC CỦA CÁC LÃNH ĐẠO CÔNG DÂN.
- PHÁT TRIỂN CÁC CHIẾN LƯỢC ĐỂ HỖ TRỢ XÃ HỘI VÀ TÌNH CẢM CỦA TRẺ EM.
- TÍCH HỢP CÔNG NGHỆ, BÀI VIẾT, NGHIÊN CỨU VÀ NGHỆ THUẬT VÀO TẤT CẢ CÁC CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY.
- VẬN ĐỘNG CHO KHU HỌC CHÁNH VÀ HỌC SINH CỦA KHU HỌC CHÁNH Ở CẤP THÀNH PHỐ, TIỂU BANG VÀ LIÊN BANG
- ĐẠI DIỆN CHO SỰ CHÍNH TRỰC VÀ CỐNG HIẾN VÌ HẠNH PHÚC CỦA HỌC SINH Ở TẤT CẢ CÁC CẤP.

TIÊU CHÍ TUYỂN CHỌN (VÍ DỤ)

- YÊU CẦU VỀ BẰNG CẤP HỌC VẤN (TỨC LÀ BẰNG TIẾN SĨ/TIẾN SĨ GIÁO DỤC HOẶC BẰNG THẠC SĨ)
- CHẤT LƯỢNG VÀ CÓ NHIỀU NĂM KINH NGHIỆM (VÍ DỤ TRONG GIẢNG DẠY, VĂN PHÒNG TRUNG TÂM)
- CÁC ỨNG VIÊN PHI TRUYỀN THỐNG ĐƯỢC XEM XÉT
- TRẢI NGHIỆM TRONG CÁC CỘNG ĐỒNG TƯƠNG TỰ
- KỸ NĂNG TỔ CHỨC PHÙ HỢP VỚI QUY MÔ KHU HỌC CHÁNH CỦA CHÚNG TA
- KINH NGHIỆM LÀM VIỆC Ở THÀNH PHỐ (VÍ DỤ, NHỮNG THÁCH THỨC ĐỒ THỊ TRONG MÔI TRƯỜNG NGOẠI THÀNH)
- KINH NGHIỆM LÀM VIỆC Ở NÔNG THÔN, KHU HỌC CHÁNH HOẶC KHU VỰC NHỎ
- KINH NGHIỆM DẠY NGHỀ KỸ THUẬT.
- KINH NGHIỆM QUẢN LÝ TÀI CHÍNH/TÀI KHÓA
- KINH NGHIỆM GIẢNG DẠY
- TRẢI NGHIỆM VỚI CỘNG ĐỒNG ĐA DẠNG, GIÁNG VIÊN, HỌC SINH, PHỤ HUYNH
- KỸ NĂNG CỘNG TÁC
- CÓ ĐỊNH HƯỚNG/MỤC ĐÍCH/QUAN ĐIỂM RÕ RÀNG
- CÓ KIẾN THỨC VỀ CÁC KHÁI NIỆM ĐỔI MỚI
- AM HIỂU VỀ HỆ THỐNG ĐÁNH GIÁ CHUYÊN GIA GIÁO DỤC
- TIỀN TỆ TRONG CÔNG NGHỆ VÀ GIÁO DỤC
- KINH NGHIỆM LÀM VIỆC Ở VỊ TRÍ QUẢN LÝ/LÃNH ĐẠO ĐỘI NHÓM
- KINH NGHIỆM XÂY DỰNG TRƯỜNG HỌC
- KINH NGHIỆM THỎA THUẬN LAO ĐỘNG TẬP THỂ VÀ NHÂN SỰ
- KINH NGHIỆM LÀM VIỆC VỚI PHỤ HUYNH VÀ CÁC TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN PHỤ HUYNH
- AM HIỂU VỀ HỆ THỐNG QUY ĐỊNH MA
- KINH NGHIỆM LIÊN KẾT CÁC HỆ THỐNG DỰA TRÊN TIÊU CHUẨN VỚI THÀNH TÍCH HỌC TẬP CỦA HỌC SINH
- KIẾN THỨC VỀ GIẢNG DẠY HIỆU QUẢ VÀ CÁC CHIẾN LƯỢC ĐỂ CẢI THIỆN
- AM HIỂU VỀ HỆ THỐNG TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH MA.
- LẬP KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC (BAO GỒM SỨ MỆNH, TÂM NHÌN, v.v.)
- KINH NGHIỆM LÀM VIỆC VỚI CÁC HOẠT ĐỘNG CỦA CHÍNH QUYỀN THÀNH PHỐ
- KỸ NĂNG GIAO TIẾP
- KINH NGHIỆM LÀM VIỆC TRONG CÁC TRƯỜNG HÀNG ĐẦU KHÔNG CÒN TÌNH TRẠNG TRỪNG PHẠT

DỰ THẢO LỊCH TRÌNH TÌM KIẾM TÌM KIẾM TỔNG GIÁM THỊ - Mô hình Lịch trình

Thời gian này có thể mất từ 2-5 tháng tùy thuộc vào mức độ của “quy trình” và quy mô của ủy ban tìm kiếm. Điều quan trọng là phải linh hoạt, dành đủ thời gian để bù trừ cho sự chậm trễ không lường trước được. Nhiều khả năng sẽ xảy ra chậm trễ khi ủy ban tìm kiếm ngừng làm việc vì số lượng thành viên đồng có thể xảy ra xung đột về lịch trình. Việc bắt đầu sớm hơn cho phép có nhiều thời gian hơn để lập kế hoạch, tuyển dụng và phỏng vấn. Việc bắt đầu muộn sẽ vẫn có hiệu quả nếu ủy ban nhà trường đẩy nhanh quy trình. Việc bắt đầu quá muộn (tháng 3/tháng 4) sẽ đòi hỏi phải đẩy nhanh quá trình và ấn định thời hạn rõ ràng.

Ngày 1 – 15 tháng 10 năm 2021

Ủy ban Trường học nhận tài liệu sơ bộ, thông qua dự thảo lịch trình, lập các cuộc họp nhóm tập trung, đưa ra quyết định về việc tuyển dụng ủy ban tìm kiếm, v.v.

Ủy ban Tìm kiếm được Bổ nhiệm và Định hướng (Đưa ra Ngày Cố định)

Lập kế hoạch khảo sát và xây dựng khảo sát trực tuyến; hoàn thành việc xây dựng tài liệu và sẵn sàng để phân phát

Ngày 15 tháng 10

Đăng tuyển/Phân phát tài liệu qua Thư điện tử và Thư Chung. Đồng thời, đăng thông tin tìm kiếm đến các mạng lưới tuyển dụng.

Tài liệu được gửi và phân phát qua đường bưu điện.

Đang tiến hành tuyển dụng ứng viên.

Ngày 15 tháng 10 – ngày 19 tháng 11

Diễn ra các Nhóm Tập trung

Ủy ban tìm kiếm sẽ tổ chức để chuẩn bị sàng lọc các ứng viên, lên lịch phỏng vấn và chuẩn bị câu hỏi.

Ngày 19 tháng 11 năm 2021

Đưa ra thời hạn Nộp đơn (3:00 chiều Giờ phương Đông qua thư, e-mail, fax hoặc gửi trực tiếp đến điều phối viên tìm kiếm)

Ngày Sau khi Hết hạn

Các Đơn ứng tuyển được tổng hợp và chuẩn bị cho Ủy ban Tìm kiếm xem xét trong kỳ nghỉ của trường. Việc xem xét bắt đầu ngay lập tức.

Ngày 29 tháng 11 đến ngày 10 tháng 12

Ủy ban tìm kiếm bắt đầu sàng lọc, lựa chọn và phỏng vấn ban đầu. Quá trình đạt được kết quả với các đề xuất cho Ủy ban Nhà trường.

Tuần của ngày 13 tháng 12

Ủy ban Trường học nhận được báo cáo và đề xuất danh sách đề cử cuối cùng.

Phỏng vấn các ứng cử viên, thực hiện truy cập trang web và các bước thẩm định khác đã được lên lịch.

Ngày 3-14 tháng 1 năm 2022 Ủy ban Trường học hoàn thành phỏng vấn ứng viên trong danh sách đề cử cuối cùng. Diễn ra các lượt truy cập trang web.

Giữa tháng 1 Ủy ban Trường học ra quyết định tuyển dụng.

Ngày 1 tháng 7 năm 2022 Tổng giám thị nhậm chức hoặc trước thời gian này nếu cần và theo thỏa thuận.