

PLANO ESTRATÉGICO 2023-2025

Estrutura de visão para metas: O TLC será reconhecido como um modelo de serviços, aprendizado e liderança para surdos; um embaixador da inclusão. A organização servirá como um canal para que líderes surdos, atuais e aspirantes, aprendam e cresçam. Ela será financeiramente bem-sucedida, eficiente em operação, sólida em infraestrutura e um catalisador para mudanças na educação, serviços clínicos, saúde comportamental, igualdade e acesso.

Temas principais: sistemas e design, confiança, orientação por dados, sustentabilidade, inclusão, aprendizado e desenvolvimento, além de estabilidade fiscal.

Iniciativas do Plano Estratégico 2023-2025:



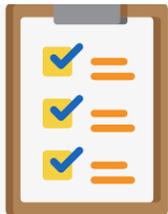
Crescimento estratégico e sustentabilidade

O TLC será fiscalmente saudável e estará consistentemente dentro do orçamento, com receitas e despesas sustentáveis, sendo estrategicamente e intencionalmente orientado para o crescimento, com planejamento financeiro e de programas.



Crescimento e desenvolvimento da liderança

A alta qualidade do nosso trabalho demonstrará um comprometimento com a melhoria consistente através da obtenção de indicadores-chave de desempenho e metas do programa



Disponibilidade organizacional

O TLC desenvolverá capacidade projetando sistemas com a eficiência e intenção de promover engajamento e crescimento, apoiar e ter uma tomada de decisões baseada em dados.



Cultura engajada, igualitária e inclusiva

O TLC demonstrará uma cultura de igualdade, inclusão e pertencimento, e continuará a ser um lugar onde a Cultura dos surdos e a ASL são o meio usado predominantemente em todas as nossas interações com as comunidades que fazem uso de sinais.



Centro de Excelência para educação e serviços para surdos

A marca TLC será reconhecida como o centro de excelência culturalmente adequado e de mais alta qualidade para educação e serviços para surdos.

A missão do The Learning Center for the Deaf é garantir que todas as crianças e adultos surdos e com deficiência auditiva prosperem por ter o conhecimento, oportunidade e poder para definir o futuro de sua escolha.

Meta Estratégica nº 1: Crescimento estratégico e sustentabilidade

Meta: O TLC será fiscalmente saudável e estará consistentemente dentro do orçamento, com receitas e despesas sustentáveis, sendo estrategicamente e intencionalmente orientado para o crescimento, com planejamento financeiro e de programas

PONTOS FORTES: 1. Equipe fiscal e de liderança talentosa e altamente competente, 2. Forte apoio e profundo relacionamento com o CFO. 3. Os programas financeiros da pandemia atenuaram alguns riscos, 4. Os modelos financeiros de cada programa são claros para quem os lidera. 5. Forte apoio das comunidades que atendemos. 6. Uma população robusta e diversificada de funcionários surdos e partes interessadas

OPORTUNIDADES: 1. Desenvolver responsabilidade de cargo que esteja dedicada ao aumento da receita por meio do recrutamento de alunos, expansão de serviços, aumento de clientes, etc. 2. Aumentar o número de matrículas e reduzir a taxa de tendência de menos matrículas. 3. Treinamento financeiro para a liderança visando aumentar o domínio sobre o centro de custo em cada programa. 4. Sistemas automatizados de documentação e processos e relatórios pontuais mensais de fechamento. 5. Procedimentos em vigor para acomodar a automação da análise e documentação financeiras. 6. Desenvolver um processo de faturamento interno para controlar todo o nosso ciclo de receita relacionado à cobrança de seguros e clientes. 7. Revitalizar a função de identificação, utilização e rastreamento de verbas dentro da organização. 8. Procedimentos de folha de pagamento, integração/desligamento implementados por meio do Paylocity.

ASPIRAÇÕES: 1. Desenvolver uma campanha financeira, um plano de arrecadação de fundos, para abordar a arquitetura do campus, manutenção postergada e uso do espaço. 2. O repasse de verbas será aumentado com a contratação de alguém para liderar e gerenciar esta função. 3. O planejamento financeiro será consistentemente visionário e focado no crescimento proativo e intencional do serviço. 4. Investimento contínuo no recrutamento e retenção de pessoal qualificado. 5. Processo de planejamento orçamentário simplificado e inclusivo.

RESULTADOS: 1. As decisões são tomadas em “tempo real”. 2. As oportunidades de acesso a verbas são identificadas oportunamente e as RFPs apropriadas são solicitadas regularmente, conforme apropriado. 3. As condições para acesso a verbas são revisadas antes do envio do pedido e um cronograma realista para atender essas condições é desenvolvido. 4. O crescimento do programa é cuidado pelos líderes relevantes mais próximos da decisão. 5. Os recursos são aumentados, os dados são organizados e prontamente disponibilizados e há tempo disponível para planejar usando informações financeiras facilmente acessíveis. 6. Recursos adicionais por meio do recebimento de verbas apoiarão a expansão e o impacto dos serviços oferecidos. 7. Os salários permanecerão competitivos para melhorar a vida de nossos funcionários e aumentar a retenção. 8. Os orçamentos são acessíveis, pontuais e transparentes.

Meta Estratégica nº 2: Crescimento e desenvolvimento da liderança

Meta: Crescimento e desenvolvimento da liderança

PONTOS FORTES: Com um comando completo de líderes, há recursos humanos disponíveis para desenvolver e apoiar a competência e a confiança dos líderes. O TLC normalmente promove internamente e os líderes são ávidos por liderar. Os Líderes de Programa são interessados em

investir em seu próprio desempenho, e muitos funcionários têm interesse em assumir mais responsabilidades que possam levar a promoções.

OPORTUNIDADES: 1. Continuar desenvolvendo o pensamento crítico e a tomada de decisões estratégicas, usando a “visão geral” e um horizonte de impacto/oportunidades de longo prazo como padrão para liderar no nível do programa. 2. Um sistema de avaliação de desempenho que seja consistente, justo, não punitivo, alinhado com as metas específicas do programa, sistema esse que estimule e aproveite os pontos fortes dos funcionários para apoiar a mensuração e a motivação rumo à melhoria e ao crescimento. 3. Sistema de avaliação de desempenho centralizado e vinculado a resultados mensuráveis: crescimento do aluno, crescimento do programa e metas do programa em todos os níveis da organização. 4. Os líderes irão trabalhar de forma autônoma e com confiança. 5. Reduzir o trabalho manual da liderança implementando Paylocity, Skyward, eHana, Carelogic e outros sistemas por toda a organização.

ASPIRAÇÕES: 1. Modelo e currículo de treinamento de liderança personalizados, para líderes atuais e em ascensão no TLC, alinhados às operações do TLC e com base nos modelos de melhores práticas existentes. 2. O treinamento oferecerá suporte às necessidades específicas de nossa comunidade diversificada com sensibilidade cultural, oferecendo também a motivação para apoiar os objetivos profissionais de nossa equipe. 3. Desenvolver oportunidades para mentoria de funcionários novos e existentes. 4. Alinhar um organograma revisado e uma estrutura de documentação à missão organizacional e às necessidades do programa. 5. Continuar a desenvolver oportunidades de crescimento dentro da organização.

RESULTADOS: 1. Os líderes tomarão decisões responsáveis com confiança, de acordo com a missão do TLC. 2. Sua equipe estará apoiada e confiante em seu trabalho. 3. A marca TLC se tornará uma defensora do crescimento e desenvolvimento, aumentando o recrutamento e a retenção. 4. Haverá medidas sustentáveis em vigor baseadas no sistema e não baseadas no cargo. 5. A organização minimizará os riscos. 6. A alta qualidade do nosso trabalho demonstrará um comprometimento com a melhoria consistente através da obtenção de indicadores-chave de desempenho e metas do programa. 6. A retenção de funcionários aumentará. 7. Alunos e clientes vivenciarão seu próprio crescimento como resultado do treinamento investido na equipe que os atende.

Meta Estratégica nº 3: Disponibilidade organizacional

Meta: Os “Sistemas” do TLC serão projetados com a intenção e eficiência para promover engajamento e crescimento, apoiar e conduzir a tomada de decisões baseada em dados e evitar redundâncias e intervenções manuais desnecessárias. (Sistemas: software, processos operacionais, políticas)

PONTOS FORTES: 1. Pessoal competente pronto para começar a projetar os sistemas necessários usados para produzir os dados que precisamos. 2. O TLC dedicou 3 anos a ensinar e aprender o valor dos processos baseados em dados para avaliar serviços e modelos de entrega/avaliação de programas, e treinou extensivamente a respeito do valor desta abordagem. 3. Adquirimos a maioria das plataformas de sistema que precisamos para oferecer suporte a uma cultura e infraestrutura baseadas em dados. 4. Temos uma força-tarefa de software do TLC em posição. 5. A pegada do TLC cresceu e oferece uma oportunidade de projetar maneiras de utilizar novos espaços para atender às necessidades de programas e serviços.

OPORTUNIDADES: 1. O TLC está pronto para fazer a transição da análise e planejamento para a implementação de modelos para operações baseados em sistemas. 2. A força-tarefa de software do TLC está em posição e pode assumir a responsabilidade pela integridade, armazenamento e documentação de todos os dados. 3. Desenvolver políticas que envolvam os funcionários, alinhadas com a missão, direção e tempo da organização e de seus funcionários. 5. Garantir que os modelos de Dashboard e KPI continuem refletindo dados relevantes, bem como métricas de rastreamento de inclusão e igualdade. 6. Revisar as políticas atuais quanto à relevância e escrever novas políticas onde não existam, incluindo manuais de operações para cada programa. 7. As políticas e procedimentos serão centralizados, acessíveis e o treinamento será fornecido de forma consistente. 8. Um Plano de Ação de Emergência abrangente, priorizando a identificação, prevenção e mitigação de riscos, bem como a resposta a emergências, será publicado, estará amplamente disponível e os funcionários saberão como acessá-lo. 9. Uma iniciativa de planejamento de espaço completa, vinculada à necessidade e design programáticos, criará um plano de uso de longo prazo.

ASPIRAÇÕES: 1. Sistemas: RH, Finanças, TI (inventário e solicitações/reparos), Plano de capital, Plano do campus, Políticas e Procedimentos, Certificação, Conformidade, Manutenção (inventário e solicitações/reparos), são bem organizados, centralizados e acessíveis. 2. O currículo e a direção da educação estarão em um sistema inclusivo, mensurável, centralizado, organizado, acessível e compreendido pelos funcionários relacionados. 3. O Plano de Ação de Emergência será totalmente implementado, incluindo treinamento sistemático e frequente. 4. Um plano de transição espacial de 5 anos será desenvolvido para garantir o uso máximo e adequado do espaço, visando atender as necessidades da organização. 5. Continuar a contratar os serviços de um consultor de segurança.

RESULTADOS: 1. A satisfação e a confiança dos funcionários serão maiores: um foco no projeto do sistema garantirá que os líderes e membros da equipe tenham as instruções e os recursos necessários para concluir as responsabilidades e tarefas de seus cargos com eficiência contínua. 2. Os sistemas de suporte e responsabilidade estarão inerentemente em vigor para proteger, esperar e promover a saúde e a felicidade da organização, dos funcionários e de nossas partes interessadas. 3. Os líderes organizacionais e de programas têm acesso quase que em tempo real às informações necessárias para serem ágeis na tomada de decisões. 4. Dados e software centralizados eliminarão a redundância e melhorarão a precisão dos relatórios. 5. A organização continuará priorizando a segurança de nossa equipe, alunos, clientes e comunidade, e estará constantemente preparada para responder ao inesperado. 6. Continuar a melhorar os sistemas que apoiam o trabalho e a missão resultará em um foco contínuo na importância da comunicação inclusiva em todos os níveis da organização.

Meta Estratégica nº 4: Cultura engajada, igualitária e inclusiva

Meta: O TLC demonstrará uma cultura de igualdade, inclusão e pertencimento, e continuará a ser um lugar onde a Cultura dos surdos e a ASL são o meio usado predominantemente em todas as nossas interações com as comunidades que fazem uso de sinais.

PONTOS FORTES: 1. A Organização aloca recursos financeiros para priorizar a igualdade e a inclusão. 2. Histórico de dois anos de progresso consistente rumo a essa meta. 3. Os líderes são comprometidos e priorizam esse trabalho. 4. Os funcionários têm grande motivação e desejo de

participar do trabalho necessário para garantir que o TLC seja uma organização intencionalmente igualitária e antirracista. 4. Equipe, alunos, clientes, famílias e partes interessadas representam uma rica experiência cultural e linguisticamente diversificada.

OPORTUNIDADES: 1. A Organização estruturará o treinamento de forma intencional e programada, personalizada para atender as necessidades de cada programa (Educação MPS/WS/PSP, Saúde terapêutica/comportamental, Finanças, RH e Liderança, Audiologia e Interpretação). 2. Programa ASL para a equipe e comunidade desenvolvido, organizado e preparado para o crescimento. 3. A Comunidade TLC verá a si mesma e seu(s) idioma(s) nativo(s) espelhados em nossa equipe, currículo, serviços, marketing, treinamento e idioma. 4. Os planos de Desenvolvimento Profissional incorporarão prisms e objetivos de igualdade e inclusão. 5. Métricas de dados serão desenvolvidas para medir o progresso tangível. 6. A comunicação frequente em torno da tomada de decisões da liderança permite maiores envolvimento, inclusão e compreensão dos funcionários.

ASPIRAÇÕES: 1. Projetar, estabelecer e fornecer para todos os membros da comunidade TLC treinamentos que criem oportunidades para medir a melhoria rumo a experiências cada vez mais inclusivas. 2. Ser reconhecido em todo o país nos espaços/entidades para surdos como um dos principais catalisadores de mudanças. 3. A linguagem usada nas políticas, procedimentos e marketing e comunicações do TLC será inclusiva e refletirá práticas igualitárias. 4. Um Grupo de Recursos de Funcionários fornecerá feedback consistente sobre as iniciativas operacionais do TLC e a experiência dos funcionários. 5. As pessoas saberão que são a parte mais essencial de como contribuimos para cumprir a missão do TLC e são a chave para a cultura dinâmica e o sucesso de longo prazo do TLC.

RESULTADOS: 1. Internos (equipe, clientes, alunos e famílias) e Externos (partes interessadas) que tenham qualquer relação com o TLC serão bem-vindos, vivenciarão um sentimento de pertencimento e respeito e relatarão isso quando solicitados, entrevistados ou ao conversar sobre o TLC entre si, e na comunidade em geral. 2. Toda a equipe poderá explicar o conceito de local de trabalho igualitário e inclusivo, aplicado no TLC. 3. A ASL será o meio central de comunicação para todos os funcionários que trabalham predominantemente com populações que usam linguagens de sinais. 4. Equipe, alunos, familiares, clientes e partes interessadas que foram historicamente marginalizados relatarão que sua experiência é contemplada em tudo o que o TLC faz. 5. Todos os funcionários estarão envolvidos, entenderão a missão e os serviços fornecidos pelo TLC e a colaboração entre as linhas do programa continuará a ser aprimorada. 6. O TLC terá mais funcionários afrodescendentes em todos os níveis da organização.

Meta Estratégica nº 5: Centro de Excelência para educação e serviços para surdos

Meta: A marca TLC será reconhecida como o centro de excelência culturalmente adequado e de mais alta qualidade para educação e serviços para surdos.

PONTOS FORTES: Os serviços atualmente oferecidos dentro do guarda-chuva do TLC, ou seja, educação, saúde comportamental, terapêutica, gestão de casos, interpretação, consultoria e audiologia, oferecem uma base sólida sobre a qual construir. A diretoria do TLC está comprometida com o propósito, missão e o sucesso geral dos programas da organização.

OPORTUNIDADES: 1. O envolvimento e retenção de alunos e clientes será uma área importante de foco. 2. Os serviços interdepartamentais/do programa serão realizados por completo e

colaborativos em suas operações. 3. Um único líder para coordenar todo o marketing e captação de recursos será recrutado e contratado para oferecer suporte a uma coordenação consistente nesta área. 4. Expandir a diretoria para garantir que cada Comitê da diretoria em funcionamento tenha todos os recursos. 5. Os Líderes do Programa desenvolverão metas de nível dos programas que se alinhem e facilitem a realização do Plano Estratégico TLC 2023-2025.

ASPIRAÇÕES: 1. Os líderes poderão descrever todos os serviços oferecidos pelo TLC, dentro e fora de seus próprios programas. 2. Todos os funcionários do TLC conhecerão os programas e serviços oferecidos no TLC e serão fonte de referência para alunos, clientes, suas famílias e outros membros da comunidade. 3. O impacto do trabalho será expandido através de uma abordagem interdepartamental. 4. Divulgação e crescimento serão prioridades. 5. Um sistema motivador de avaliação de funcionários vinculará as metas individuais dos funcionários às metas do programa e do departamento, e um processo será desenvolvido para revisar esses planos de desenvolvimento profissional anualmente, sendo rastreados e revisados em termos de progresso a cada ano.

RESULTADOS: 1. O crescimento será um resultado natural do sucesso. O TLC aumentará o número de alunos, clientes e membros da comunidade atendidos na comunidade e no Commonwealth, bem como em todo o país. 2. Os funcionários estarão mais engajados em seu trabalho e demonstrarão um aumento no moral e no senso de pertencimento dentro da organização. 3. Haverá uma relação unificada, intencional e evidente entre programas e serviços. 4. O TLC será reconhecido como um modelo de serviços, aprendizado e liderança para surdos; um embaixador da inclusão. 5. A organização servirá como um canal para que líderes surdos, atuais e aspirantes, aprendam e cresçam. 6. Ela será financeiramente bem-sucedida, eficiente em operação, sólida em infraestrutura e um catalisador para mudanças na educação, serviços clínicos, saúde comportamental, igualdade e acesso.