

Superintendent Search Update

The purpose of this document will be to provide information on the Superintendent search. The most recent information will be posted at the top of the document. Leadership Associates has a [link from the LOSD website](#) that provides an FAQ and links to the survey in [English](#) and [Spanish](#).

April 10th

At the April 8th special board meeting Jacki Horejs, Leadership Associates consultant, worked with the Board to get our input on the strengths and challenges of the district and the characteristics we were looking for in a superintendent. Jacki and David Verdugo will be spending much of the month of April collecting input on these same qualities from staff, parents, students and community members. Additionally, time was spent putting together a timeline for the hiring process. We are expecting to interview candidates on May 20th. If we do not find an appropriate candidate we will hire an interim superintendent for next year and begin the process again.

April 2nd

At the March 27th Special Board Meeting three search firms made presentations to the Board. These included McPherson & Jacobson, Leadership Associates, and Hazard, Young, Altea & Associates. After the Board asked questions, heard public comments and discussed the options the Board unanimously chose Leadership Associates. Dr. Jacki Horejs & David Verdugo will be the facilitators of our search. This process will include several general phases.

Phase one will include collecting input regarding the district strengths, and challenges, and desired characteristics of applicants. This information will be collected from the Board as well as certificated and classified staff, parents, and community members. Opportunities to engage in this process will include in person meetings, Zoom meetings, email, telephone calls and surveys. Using the stakeholder input a position description will be written and shared with potential candidates.

Initial work on this will begin at a special board meeting on April 8th. At this meeting, the Board will provide their input and a timeline for the process will be developed.

Phase two will include advertising, recruitment and reference checks of applicants.

Phase three will include selection of finalists and interviews.

Phase four includes agreement on a contract and Board action at a regularly scheduled board meeting to approve the employment.

Phase five includes a 90 day transition plan supporting the development of the superintendent goals and evaluation process.

If an appropriate candidate is not found, Ms. Horejs and Dr. Verdugo will help us identify one or more interim superintendents and we will begin the search again in the 24/25 school year.

Actualización de búsqueda del superintendente

El propósito de este documento será brindar información sobre la búsqueda del Superintendente. La información más reciente se publicará en la parte superior del documento. Leadership Associates tiene un [enlace desde el sitio web de LOSD](#) que proporciona preguntas frecuentes y enlaces a la encuesta en [inglés](#) y [español](#).

10 de abril

En la reunión especial de la junta del 8 de abril, Jacki Horejs, consultora de Leadership Associates, trabajó con la Junta para obtener nuestra opinión sobre las fortalezas y desafíos del distrito y las características que buscábamos en un superintendente. Jacki y David Verdugo pasarán gran parte del mes de abril recopilando opiniones sobre estas mismas cualidades del personal, padres, estudiantes y miembros de la comunidad. Además, se dedicó tiempo a elaborar un cronograma para el proceso de contratación. Esperamos entrevistar a los candidatos el 20 de mayo. Si no encontramos un candidato adecuado, contrataremos a un superintendente interino para el próximo año y comenzaremos el proceso nuevamente.

2 de abril

En la reunión especial de la Junta del 27 de marzo, tres empresas de búsqueda hicieron presentaciones ante la Junta. Entre ellos se encontraban McPherson & Jacobson, Leadership Associates y Hazard, Young, Altea & Associates. Después de que la Junta hizo preguntas, escuchó comentarios públicos y discutió las opciones, la Junta eligió por unanimidad a Leadership Associates. Dr. Jacki Horejs y David Verdugo serán los facilitadores de nuestra búsqueda. Este proceso incluirá varias fases generales.

La primera fase incluirá la recopilación de opiniones sobre las fortalezas y desafíos del distrito y las características deseadas de los solicitantes. Esta información se recopilará de la Junta, así como del personal certificado y clasificado, los padres y los miembros de la comunidad. Las oportunidades para participar en este proceso incluirán reuniones en persona, reuniones de Zoom, correo electrónico, llamadas telefónicas y encuestas. Utilizando los aportes de las partes interesadas, se escribirá una descripción del puesto y se compartirá con los candidatos potenciales.

El trabajo inicial sobre esto comenzará en una reunión especial de la junta el 8 de abril. En esta reunión, la Junta brindará sus comentarios y se desarrollará un cronograma para el proceso.

La segunda fase incluirá publicidad, contratación y verificación de referencias de los solicitantes.

La tercera fase incluirá la selección de finalistas y entrevistas.

La cuarta fase incluye un acuerdo sobre un contrato y una acción de la Junta en una reunión de la junta programada regularmente para aprobar el empleo.

La fase cinco incluye un plan de transición de 90 días que respalda el desarrollo de las metas del superintendente y el proceso de evaluación. Si no se encuentra un candidato adecuado, la Sra. Horejs y el Dr. Verdugo nos ayudarán a identificar uno o más superintendentes interinos y comenzaremos la búsqueda nuevamente en el año escolar 24/25.