

Superintendent Search Update

Actualización de búsqueda del superintendente

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.

May 14th

Leadership Associates held 27 in person meetings with over one hundred individuals and consolidated this with the input from 258 surveys to create an executive summary of desired superintendent characteristics, and district strengths and challenges. Their summary is below. If interested, [this is a more complete summary](#).

The next Superintendent of Live Oak School District must embody a comprehensive set of qualities to effectively lead the district towards equity, excellence, and community engagement. Based on extensive feedback from stakeholders, the following key characteristics have emerged as priorities:

- **Transparent Leadership:** *Transparent communication and a clear vision for the district's future.*
- **Equity Focused:** *Prioritizing equity in all decisions and actions to ensure fair opportunities and outcomes for all students.*
- **Experience in Team Building:** *Demonstrated ability to foster collaboration, trust, and respect among staff, parents, and community members.*
- **Strong Interpersonal Skills:** *Exceptional communication and relationship-building abilities to engage effectively with diverse stakeholders.*
- **District Management Experience:** *Proficiency in managing all aspects of district operations, including fiscal management, restructuring, and organizational leadership.*
- **Expertise in Fiscal Management:** *Proven track record in sound financial stewardship, budget management, and resource allocation.*
- **Strategic Restructuring Ability:** *Capacity to triage and restructure the district office creatively, ensuring efficiency and effectiveness.*
- **Creative Reorganization Skills:** *Ability to take an innovative approach to reorganizing the district to optimize resources and support student success.*
- **Talent Recruitment Acumen:** *Skill in recruiting and retaining talented staff members to support the district's mission.*
- **Commitment to Community Engagement:** *Dedication to actively engaging with and listening to the diverse voices within the community to inform decision-making and foster trust.*

We have interviews scheduled for May 24th. A Stakeholder Panel consisting of representatives from administration, certificated staff, classified staff, parents and community will interview the candidates and provide the Board feedback on their perceptions of the candidates' strengths and areas of growth. The Board will also

interview each candidate and use the stakeholder feedback to inform their decision.

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 [link from the LOSD website](#) que proporciona preguntas frecuentes.

14 de Mayo

Leadership Associates celebró 27 reuniones en persona con más de cien personas y las consolidó con los aportes de 258 encuestas para crear un resumen ejecutivo de las características deseadas del superintendente y las fortalezas y desafíos del distrito. Su resumen se encuentra a continuación. Si está interesado,

■ [este es un resumen mas completo.pdf](#)

El próximo Superintendente del Distrito Escolar de Live Oak debe incorporar un conjunto integral de cualidades para liderar eficazmente al distrito hacia la equidad, la excelencia y la participación comunitaria. Sobre la base de una amplia retroalimentación de las partes interesadas, las siguientes características clave han surgido como prioridades:

- **Liderazgo transparente:** Comunicación transparente y una visión clara para el futuro del distrito.
- **Centrado en la equidad:** Priorizar la equidad en todas las decisiones y acciones para garantizar oportunidades y resultados justos para todos los estudiantes.
- **Experiencia en formación de equipos:** capacidad demostrada para fomentar la colaboración, la confianza y el respeto entre el personal, los padres y los miembros de la comunidad.
- **Fuertes habilidades interpersonales:** Habilidades excepcionales de comunicación y construcción de relaciones para interactuar de manera efectiva con diversas partes interesadas.
- **Experiencia en gestión de distrito:** competencia en la gestión de todos los aspectos de las operaciones del distrito, incluida la gestión fiscal, la reestructuración y el liderazgo organizacional.
- **Experiencia en gestión fiscal:** trayectoria comprobada en gestión financiera, gestión presupuestaria y asignación de recursos sólidos.
- **Capacidad de reestructuración estratégica:** capacidad para clasificar y reestructurar la oficina del distrito de manera creativa, garantizando eficiencia y eficacia.
- **Habilidades de reorganización creativa:** capacidad de adoptar un enfoque innovador para reorganizar el distrito para optimizar los recursos y apoyar el éxito de los estudiantes.
- **Perspicacia para el reclutamiento de talentos:** Habilidad para reclutar y retener miembros talentosos del personal para apoyar la misión del distrito.
- **Compromiso con la participación comunitaria:** Dedicación a participar activamente y escuchar las diversas voces dentro de la comunidad para informar la toma de decisiones y fomentar la confianza.

Tenemos entrevistas programadas para el 24 de mayo. Un panel de partes interesadas compuesto por representantes de la administración, personal certificado, personal

clasificado, padres y la comunidad entrevistará a los candidatos y proporcionará a la Junta comentarios sobre sus percepciones sobre las fortalezas y áreas de crecimiento de los candidatos. La Junta también entrevistará a cada candidato y utilizará los comentarios de las partes interesadas para informar su decisión.

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.