



Actualización del reclutamiento del superintendente: Se solicitan recomendaciones para candidatos, se programarán posibles entrevistas

Estimados empleados y familias de PPS,

El verano ya ha comenzado, pero queremos hacerle saber que el grupo de trabajo de PPS sobre el reclutamiento del superintendente continúa reuniéndose regularmente y está trabajando diariamente para avanzar nuestros esfuerzos para encontrar y reclutar a nuestro próximo superintendente. Tenemos una descripción final de la posición y seguimos reclutando activamente a candidatos. Apreciamos la retroalimentación y las recomendaciones de candidatos que hemos recibido de la comunidad hasta la fecha. A continuación, se presentan los aspectos más destacados de nuestra última reunión. Le mantendremos informado mientras avanzamos. Gracias.

Julia Brim-Edwards, silla del grupo, Grupo de trabajo del reclutamiento de superintendentes

Aspectos destacados de la reunión del grupo de trabajo del 14 de junio:

Recomendaciones para posibles candidatos: Más de 30 candidatos han sido recomendados por los miembros de la mesa directiva, los miembros de la mesa directiva elegidos, el personal y la comunidad. Nuestra empresa de búsqueda externa ha revisado las calificaciones de los candidatos recomendados y está llegando a aquellos que tienen características que coinciden con nuestra descripción de la posición. Los miembros de la comunidad pueden recomendar candidatos calificados a la mesa directiva a través de este correo electrónico, PPS-Supt-Recruitment@pps.net, y la descripción final de la posición se encuentra en el sitio web de PPS. Antes de finalizar la descripción de la posición, se solicitó información al personal de la escuela, incluyendo representantes de maestros, directores y personal clasificado.

Revisión de la compensación del mercado: Se han recopilado datos de compensación de los superintendentes de Washington y Oregón de distritos de tamaño mediano a grande y se están buscando comparaciones nacionales para ciudades/distritos escolares que tienen un costo de vida comparable a Portland. A finales de junio, el grupo de trabajo recomendará una serie de términos de compensación.

Proceso de entrevista y contratación: Se discutió un proceso de entrevistas más completo y el grupo de trabajo le propondrá a la mesa directiva que tenga la oportunidad de interactuar y participar con los candidatos en una variedad de formatos, además de una entrevista formal en comité.

Siguientes pasos: La mesa directiva planea programar una sesión de trabajo público y una sesión ejecutiva separada a finales de junio para discutir el proceso, los protocolos, los candidatos a entrevistar y las posibles entrevistas con los candidatos. Dado el enfoque del verano, un esfuerzo dirigido y enfocado está en curso para tener un número de candidatos calificados para entrevistar y avanzar en el proceso en este tiempo.

Próxima reunión: 9 a.m. martes, 20 de junio.