



## **Actualización sobre la captación y entrevistas del proceso de búsqueda del superintendente**

### **Participación comunitaria**

Los miembros del Consejo de Educación de Denver participaron en más de 100 reuniones con partes interesadas para escuchar de primera mano las expectativas que estas tienen con respecto al nuevo superintendente. El consejo también condujo una encuesta en línea para recabar los comentarios y sugerencias de las partes interesadas que no pudieron asistir a ninguna de las reuniones en persona. Más de 4,500 personas compartieron sus opiniones e ideas con el consejo.

Dimension Strategies, la compañía que facilitó las reuniones de participación comunitaria, identificó los siguientes tres temas principales con respecto al nuevo superintendente:

- Dar prioridad a los problemas que enfrenta el Distrito
- Experiencia con comunidades diversas
- Experiencia docente y administrativa

Se compartieron comentarios e ideas sobre muchos otros temas durante el proceso de aportaciones y el consejo utilizó la información recabada durante los eventos de participación comunitaria como guía de preselección de posibles candidatos, y para elegir a los candidatos a entrevistar. El informe completo se encuentra en la página web de la búsqueda del superintendente, en el sitio web de las Escuelas Públicas de Denver.

### **Esfuerzos iniciales de captación de candidatos**

Durante el mes de septiembre y la primera mitad de octubre, los representantes del consejo se comunicaron con 95 posibles candidatos, asesorados por los consultores de HYA. El objetivo de estas comunicaciones era evaluar el interés y compatibilidad de los posibles candidatos con el puesto. Además, 27 candidatos solicitaron el cargo de manera independiente. El 44 % de este grupo de 122 posibles solicitantes eran mujeres y 55 % eran personas de color.

## **Solicitudes**

Para el 15 de octubre de 2018, fecha límite para la presentación de solicitudes, 41 personas habían solicitado oficialmente el puesto. El consejo analizó los 41 grupos de documentos de las solicitudes y eligió a 14 personas a considerar para las entrevistas. Los consultores de HYA llevaron a cabo la verificación inicial de referencias y búsqueda en internet de dichos candidatos. El grupo de 14 candidatos incluía a 8 superintendentes, 4 en cargos administrativos en calidad de adjunto, 2 candidatos en cargos no relacionados con la educación, 3 mujeres, 11 hombres y 11 candidatos de color, provenientes de 10 estados y 4 candidatos de Colorado.

## **Los candidatos entrevistados**

Tras el análisis y verificación de estos 14 grupos de documentos y antecedentes, el consejo eligió a 7 candidatos para las entrevistas. Este grupo incluía a dos superintendentes, a un superintendente estatal, a dos superintendentes adjuntos y a dos candidatos en cargos no relacionados con la educación.

## **Primeras entrevistas**

Los miembros del consejo dedicaron más de dos horas a entrevistar a cada candidato y se centraron en los logros de cada uno en sus puestos anteriores, y en cómo aplicarían sus conocimientos y experiencia a las necesidades de DPS. Las entrevistas se estructuraron de forma que incluyeran formatos de preguntas y respuestas y de profundización de preguntas cruciales mediante indagaciones y seguimiento, y de respuestas ante situaciones hipotéticas.

Las preguntas y situaciones hipotéticas se escogieron tomando en cuenta los temas identificados durante la fase de participación comunitaria, y según se definió en el informe creado por Dimension Strategies, y otros temas de importancia crucial para la labor del superintendente. Los temas tratados incluyeron:

Dar prioridad a los problemas que enfrenta el Distrito

- Eliminar las diferencias de desempeño académico
- Servir a las poblaciones especiales de estudiantes, incluyendo a los estudiantes que están aprendiendo inglés y a los de educación especial
- Experiencia y puntos de vista sobre su enfoque con respecto a los diversos tipos de familias de escuelas de DPS

- Responsabilidad centrada en identificar y evaluar las prioridades más importantes para DPS
- Planes para el avance de DPS

#### Experiencia con comunidades diversas

- Destrezas de comunicación y experiencia en abogar por una variedad de grupos
- Conocimiento y puntos de vista sobre cómo abordar el racismo institucional
- Estrategias para fomentar relaciones y participación con las diversas comunidades
- Comprensión de las diferentes necesidades de los estudiantes, escuelas y comunidades

#### Experiencia docente y administrativa

- Conocimiento de las prácticas de instrucción y liderazgo
- Comprensión de las distintas necesidades escolares
- Equilibrio entre la autonomía a nivel de las escuelas y la dirección del Distrito
- Experiencia en forjar relaciones con todos los grupos de empleados y líderes de sindicatos
- Crear y mantener una fuerza laboral diversa

#### Otros temas

- Conocimiento y experiencia financieros
- Gestión de crisis y emergencias ante una situación hipotética
- Relaciones laborales entre el superintendente y el consejo
- La manera en que el candidato define y aborda sus puntos fuertes y posibles puntos débiles a la hora de administrar una organización

Luego de cada entrevista, el consejo dedicó 45 minutos a conversar sobre los puntos fuertes y posibles inquietudes, asuntos y preguntas que tenían sobre cada candidato.

### **Segundas entrevistas**

De dichas conversaciones analíticas sobre cada uno de los candidatos, el consejo identificó a un grupo de candidatos a los que convocarían para otra entrevista y conversación de dos horas de duración. Dichas conversaciones profundizarán aún más en los asuntos general de interés para el consejo y en temas específicos que el consejo haya identificado sobre cada candidato. Sin entrar en detalles, el informe de participación de la comunidad se utilizará nuevamente durante la segunda ronda de preguntas.

### **Próximos pasos**

A partir de este momento, el consejo identificará al finalista, o finalistas, que desean considerar para el cargo y para verificar sus antecedentes y referencias aún más profundamente. El consejo está considerando una variedad de alternativas para recabar más opiniones y sugerencias de la comunidad sobre este proceso de contratación. Pronto se tomará una decisión con respecto a cómo se llevará a cabo la participación de la comunidad.