

Comentarios públicos- Junta de la mesa directiva el 21 de julio del 2021

Comentario publico #1- recibido 20 de julio del 2021 – 5:22 pm

Nolan & Jill Nelson

A. En primer lugar, nos gustaría ver a un superintendente interino que esté calificado para el puesto como se indica en las políticas de nuestra Mesa Directiva. Sería de gran beneficio para nuestra comunidad que este superintendente interino agregue diversidad al liderazgo de nuestro distrito, ya que actualmente está, falta en nuestra Mesa Directiva. Nos gustaría ver un líder que dé prioridad a abordar las desigualdades entre nuestras escuelas y dentro de nuestras escuelas. Como nos enfrentamos a una gran polarización dentro de nuestra comunidad, nos beneficiaría enormemente tener a alguien comprometido con la seguridad física y emocional de nuestros estudiantes. Como nuestro distrito ha pasado por un año y medio de inestabilidad debido al Covid, y ahora está entrando en otra fase de transición, sería importante que el superintendente interino se comprometa con la estabilización y trabaje con el personal actual para continuar el trabajo que se está realizando y garantizar que el progreso futuro en nuestro distrito no se detenga. Tenemos una gran cantidad de familias dentro de nuestro distrito que están experimentando miedo e incertidumbre sobre esta transición, y un superintendente interino que esté comprometido a cuidar esos temores es esencial.

B. Al buscar un superintendente interino, la confianza de la comunidad en el proceso podría construirse mostrando el trabajo en equipo entre la Mesa Directiva al encabezar el comité de búsqueda. Como el presidente de la Mesa Directiva Aguinaga expresó en la reunión anterior que su agenda es apretada, creemos que sería un esfuerzo de buena fe nombrar al Director Thomson así como al Vicepresidente Morse o al Director Wilson para que encabecen el esfuerzo.

Comentario publico #2- recibido 20 de julio del 2021 – 5:22 pm

Simon Date

A. ¿Cuáles son las calificaciones que le gustaría ver en un superintendente interino?

Me gustaría ver a alguien que valore la diversidad y esté dispuesto a defender a las minorías y a aquellos que no siempre tienen una representación equitativa. El ser un superintendente es un trabajo difícil y necesita a alguien con columna vertebral, y debe ser el mejor candidato, y no solo el mejor candidato en Albany.

B. ¿Qué proceso debe utilizar la Mesa Directiva para contratar a un superintendente interino?

Debe haber un panel de maestros y padres que puedan entrevistar a los candidatos y un mínimo de aportes de la Mesa Directiva hasta que queden tres candidatos y luego puedan elegir. Desean escuchar de los padres, así que déjenlos expresarse. Me gustaría estar en ese panel.

Comentario publico #3- recibido 20 de julio del 2021 – 6:05 pm

Ben Taskinen

Estimados miembros de la Mesa Directiva,

Les escribo para expresar mi opinión sobre un superintendente interino.

Me opongo firmemente a cualquier individuo que impulse el adoctrinamiento de niños impresionables con CRT (Teoría Crítica de la Raza).

Me di cuenta por primera vez de que estaban enseñando el “plan de estudios” de CRT en las escuelas cuando estaba hablando con mi hija en edad de secundaria hace aproximadamente un mes. Estaba bastante sorprendido y consternado. Me habló de cómo pasó por encima de otro estudiante en el pasillo diciendo que odiaba el hecho de que fuera estadounidense. Estaba avergonzado de ser blanco. ¡Le estaban enseñando a odiarse a sí mismo simplemente por haber nacido con la piel blanca! Me pregunto qué tipo de reacción habría si reemplazaras el odio blanco con el odio negro. ¿Podrían entonces ver el racismo?

Enseñar a los niños a odiarse a sí mismos porque son blancos y estadounidenses es francamente perturbador y repugnante. No debería haber lugar para enseñar el racismo a los niños en edad escolar. Todas las personas (niños) deberían ser iguales. Ningún color o raza de personas debería ser mejor o peor que cualquier otro. Todos somos iguales. Punto final.

No debería haber lugar en la escuela para enseñar a los jóvenes estudiantes a odiarse a sí mismos por ser estadounidenses. Deberíamos enseñar a nuestros hijos a estar orgullosos de su herencia y de lo que este gran país representa para el mundo. Hay una razón por la que las personas de otros países siempre intentan ingresar a los EE. UU. No es porque seamos un mal país.

Somos un faro brillante para el resto del mundo. ¿Por qué demonios enseñaríamos a nuestros jóvenes escolares a odiar el hecho de que son estadounidenses?

Por favor considere mis comentarios al elegir un superintendente para el distrito escolar GAPS, ya sea interino o permanente. Nuestros niños merecen lo mejor. Eso incluiría que le enseñen que son importantes sin importar el color de su piel. También incluiría que se les enseñe a estar orgullosos de nuestro país y de la libertad que representa para el resto del mundo.

Atentamente,

Ben Taskinen

Comentario publico #4- recibido 20 de julio del 2021 – 7:11 am

Suzanne Phillips

¿Qué calificaciones me gustaría tener en el superintendente de mi hijo/a? Exactamente los mismos que la mujer que acaban de despedir sin discusión ni razón.

-Uno con una política de "puertas abiertas", que hace un esfuerzo especial por escuchar a todos en el distrito

-No solo escucha con sus oídos, sino que usa la ciencia de las "estadísticas" (¿tal vez hallan oído hablar de esto?), Como encuestas para obtener cifras reales sobre lo que la gente del distrito necesita o quiere.

-Fomenta activamente la inclusión escuchando y elevando a los grupos marginados que históricamente (como en, hasta hoy) no han sido representados o considerados en Albany. POC, LGBTQ +, discapacitados, etc.

-Tiene la fortaleza para enfrentarse a los teóricos de la conspiración de derecha que están tratando de controlar nuestras escuelas y eliminar las medidas de seguridad comunes y bien aceptadas para COVID y otros problemas de salud pública.

-Y si estamos haciendo una lista de deseos: que sea bilingüe en español e inglés

Después de las acciones de esta Mesa Directiva el 14 de julio, y del hecho de que no está permitiendo que el público asista a esta reunión y está eligiendo cuidadosamente qué comentarios públicos "aceptar en el registro", me temo que no tengo ninguna confianza en su transparencia o confianza en su capacidad para elegir un nuevo superintendente de cualquier tipo, y mucho menos uno que sea tan bueno como Goff. Tienen hasta el día 24 para rescindir tu despido y conseguir más información pública. Si realmente se preocupan por la "transparencia" y la "curación", eso es lo que deberían hacer.

Comentario publico #5- recibido 20 de julio del 2021 – 7:23 am

Patrick Carilli

a. ¿Cuáles son las calificaciones que le gustaría ver en un superintendente interino?

Mi familia está buscando un superintendente que sea compatible con las necesidades de todos los estudiantes. Como tal, el individuo debe estar bien versado en la historia y el trauma de los grupos minoritarios y de inmigrantes. Buscamos una persona calificada y defensora de las mujeres en los campos STEM. Queremos un aliado para los estudiantes LGBTQ +. Querríamos un superintendente que empodere a los estudiantes de todos los niveles de habilidad. Cualquier solicitante que considere que cualquiera de estos temas es "controvertido" no necesita presentar una solicitud.

b. ¿Qué proceso debe utilizar la Mesa Directiva para contratar a un superintendente interino?

La Mesa Directiva debe presentar una solicitud para el nuevo superintendente y tener un formulario público en el que los miembros de la comunidad pueden interactuar con ellos. Piensen en ello como una entrevista de trabajo comunitaria. Después de que el público haya tenido tiempo de conocer a los solicitantes, se nos debería permitir la votación de elección clasificada para permitir que los padres, quienes serán directamente afectados por quien sea contratado, tengan voz en la decisión.

Comentario publico #6- recibido 20 de julio del 2021 – 8:04 am

Ben Watts

Estimada Mesa Directiva de GAPS:

Mi nombre es Ben Watts y tengo dos hijos que asisten actualmente a la escuela en el distrito. Me gustaría sugerir las siguientes calificaciones para un superintendente interino.

- **Visión**
 - Trabaja con la Mesa Directiva y los grupos / miembros de la comunidad para establecer un conjunto de metas a corto, mediano y largo plazo para mejorar la educación y el bienestar general de los niños en el distrito.
 - Define los pasos específicos necesarios para lograr esos objetivos.
 - Comunica claramente esa visión y esos objetivos a una variedad de grupos dentro de la comunidad.
 - Lidera a las personas y dirige los grupos de trabajo necesarios para ejecutar esa visión.
- **Liderazgo**
 - Muestra un historial comprobado de dirigir a un grupo diverso de personas hacia un objetivo compartido.
 - Crea coaliciones con la Mesa Directiva y con socios de la comunidad para perseguir esos objetivos.
 - Fomenta un entorno administrativo que promueve la comunicación sincera en todos los niveles de la cadena de mando, que sirve mejor a los estudiantes y la comunidad.
 - Establece un ejemplo educativo y ético para el personal y los estudiantes.
- **Educación**
 - De literatura
 - Bajo una estrecha supervisión, permite a los educadores crear planes de lecciones que incluyen temas difíciles o controvertidos, especialmente para las clases de la escuela secundaria. Incluye notificación a los padres con potencial para optar por no participar durante estas sesiones. Proporciona un compromiso educativo igualmente riguroso para aquellos estudiantes cuyos padres optan por no participar.
 - De Matemáticas
 - Promueve niveles crecientes de educación matemática, incluidos planes de lecciones que destacan las aplicaciones del mundo real de las áreas de contenido.
 - De estudios sociales / historia
 - Promueve un estudio de la historia orientado a los detalles que destaca una mirada rigurosa, objetiva y sin censura a las áreas de contenido que se estudian.
 - Examina áreas de contenido fuera de EE. UU. y Europa únicamente.
 - Promueve el aprendizaje profundo sobre la dinámica social histórica y actual de las relaciones raciales y la historia del racismo en los Estados Unidos.
 - Vocaciones
 - Promueve la disponibilidad de educación vocacional para los estudiantes que desean enfocarse hacia esas áreas en su futuro después / en lugar de asistir a la Universidad. Estos no reemplazarán otros requisitos educativos.
 - Planes educativos
 - Trabaja con estudiantes, padres y consejeros para establecer planes de educación individuales cuando se considere necesario.
 - Establece un programa para evaluar periódicamente la correcta implementación y efectividad de los planes educativos.
 - Necesidades especiales
 - Supervisa un plan de educación individualizado para estudiantes con necesidades especiales que es apropiadamente desafiante, significativo y edificante.
- **Asociación comunitaria**
 - Crea, dirige y participa en un programa para establecer y fomentar el diálogo con grupos e individuos comunitarios interesados.
 - Busca activamente comentarios de la comunidad y escucha atentamente a las partes interesadas.
 - Trabaja con la Mesa Directiva, el personal y los socios comunitarios para abordar las inquietudes.
- **Equidad**
 - Reconoce que cada individuo ingresa y participa en la educación pública con una experiencia y un punto de vista únicos.

- Trabaja con estudiantes, padres y socios comunitarios para identificar y abordar áreas de necesidad individual.
- Defiende una distribución equitativa de la financiación y el desarrollo de las instalaciones en las escuelas. Lo que era cierto en Oak Grove ahora es cierto en Oak, por ejemplo.

Estoy seguro de que esta no es una lista exhaustiva y puede que haya otros que no estén de acuerdo con algunos de mis puntos o los digan con más elocuencia.

En cuanto a un proceso para encontrar un superintendente interino, creo que el mejor proceso sería

- Crear un subcomité que incluya al menos un miembro de la Mesa Directiva y un grupo de miembros de la comunidad diversa que definirá el proceso de entrevista y sus participantes, que luego sería publicado.
 - Crea un proceso de entrevista que incluye una lista de preguntas predefinidas por el subcomité (que pueden o no publicarse antes del proceso de entrevista, a discreción del subcomité). Esto permitirá una comparación objetiva de los candidatos. Por supuesto, se pueden hacer otras preguntas improvisadas para aclarar o ampliar la respuesta de un candidato.
 - Crea una rúbrica ponderada (que se publicará antes o después de que se completen las entrevistas) que define las cualidades cubiertas en la entrevista y su prioridad. Esta forma de hacer una elección puede conducir a un debate útil sobre la importancia de cada área y, cuando se completa, establece un consenso claro sobre qué persona contratar y por qué.
 - Mantener a la Mesa Directiva informada sobre el progreso del proceso de entrevistas.
 - Hacer una recomendación a la Mesa Directiva en base a los resultados y la rúbrica de la entrevista. Proporcionar todo el material a la Mesa Directiva para que se incluya en los archivos de registro / entrevista según corresponda

Gracias por su tiempo a todos.

Atentamente,

Ben Watts

Comentario publico #8- recibido 20 de julio del 2021 – 8:42 am

David and Dacia Rickebach

El superintendente debe ser:

No partidista

No quiero saber si son liberales o conservadores al revisar los resultados de sus deberes y responsabilidades oficiales.

Académicos tradicionales: sin modas ni experimentos

Sin CRT

Responsabilidad fiscal hacer más con menos mentalidad

Los estudiantes primero

Preparado para la vida, ya sea en la universidad, la escuela comercial, el ejército o el trabajo, etc.

El personal es lo segundo

Que no tenga miedo de recortar el peso muerto y retirar al personal de bajo rendimiento del camino hacia el éxito del estudiante.

Justo pero firme: los estudiantes son niños y deberían serlo.

Establezca una delimitación clara entre el rol de los educadores y el rol de los padres y tutores.

Si se sonroja al enseñar o presentar el tema frente a una cámara de noticias, su familia o una sala de abuelas ... deje que los padres decidan si quieren que sus hijos participen.

Educación, no adoctrinamiento en modas o teorías.

Gracias.

Comentario publico #9- recibido 20 de julio del 2021 – 8:04 am

Angela Pittam

A. ¿Cuáles son las calificaciones que le gustaría ver en un superintendente interino?

Respuesta

Persona con título en educación superior en el área de administración.

Un pensador estratégico que es capaz de analizar datos y evaluar información para tomar decisiones y ser capaz de aplicar estrategias para mejorar el desempeño general del distrito.

Gestión del tiempo y habilidades organizativas. La capacidad de priorizar las tareas diariamente mientras apoya las metas del distrito a corto y largo plazo.

Ser un líder eficaz y tenga la capacidad de liderar con el ejemplo y el compromiso.

Una persona que se toma el tiempo para investigar temas o inquietudes.

Un superintendente debe ser profesional y respetuoso con aquellos a quienes representa y administra. Tener la capacidad de establecer metas a corto y largo plazo con resultados positivos y efectivos.

B. ¿Qué proceso debe utilizar la junta para contratar a un superintendente interino?

Respuesta

Al publicar el puesto dentro y fuera del distrito escolar, considerar utilizar agentes de contratación o agencias de personal para ayudar en la búsqueda. Los solicitantes deben pasar por un vigoroso proceso de entrevistas que destaque la experiencia laboral y la dedicación a la profesión elegida.

Gracias por leer mis respuestas a las preguntas anteriores y la oportunidad de recibir comentarios públicos.

Angelia Pittam

Comentario publico #10- recibido 21 de julio del 2021 – 9:03 am

William Hays

A. ¿Cuáles son las calificaciones que le gustaría ver en un superintendente interino?

Creo que un superintendente interino debería ser alguien que pueda apoyar al personal clasificado y con licencia para fomentar la cohesión y la continuidad en su trabajo, no la división y la contención. Debe ser una persona que llegue al puesto sin una agenda para iniciar un cambio inmediato. Debe ser una persona que se esfuerce por trabajar por un entorno de inclusión, diversidad y transparencia. Deben estar atentos a los más vulnerables de nuestra comunidad.

B. ¿Qué proceso ...

El proceso debe incluir el compromiso de la Mesa Directiva de adoptar las mismas cualidades y objetivos que mencioné anteriormente. Deben comenzar con su propia transparencia indicando qué cualidades buscan específicamente en un superintendente interino; y por qué destituyeron a la ex superintendente. Es elegido para representar a la comunidad. Tenemos que saber lo que piensa sobre lo que hace y por qué lo hace.

William Hays

Comentario publico #11- recibido 20 de julio del 2021 – 9:03 am

Andrea Bartell

A. ¿Cuáles son las calificaciones que le gustaría ver en un superintendente interino?

B. ¿Qué proceso debe utilizar la Mesa Directiva para contratar a un superintendente interino?

¡Gracias por preguntar!

A. Las calificaciones deben alinearse con los estándares de la Visión de equidad de la Mesa Educativa de Oregon (OEIB por sus siglas en inglés). Si no las conocen, he adjuntado su descripción documentada y las creencias de equidad que son fundamentales para que todos los distritos escolares las implementen.

B. El/la superintendente Interino debe contratarse utilizando una empresa de recursos humanos externa que sea imparcial y sin prejuicios en sus recomendaciones que se basen en la experiencia y los ideales de las personas dentro de los estándares de Visión de equidad de la Mesa Educativa de Oregon. Debe tener una gran formación y experiencia en la resolución de conflictos, ya que se enfrentan a una gran cantidad de conflictos que ustedes han creado. Sería alguien que elige puentes sobre los prejuicios y el miedo. Elegir construir puentes de equidad para que TODOS los niños tengan lo que necesitan para crecer en su potencial social y académico, sin permitir que los privilegiados del acoso controlen o moldeen su toma de decisiones.

Andrea Bartell

Comentario publico #12- recibido 21 de julio del 2021 – 9:40 am

Mike Harlan

A la mesa directiva de GAPS,

Las calificaciones que me gustaría ver en nuestro superintendente interino son,

- Alguien con experiencia en la oficina central de un distrito escolar, preferiblemente como superintendente o superintendente asistente
- Alguien que pueda trabajar bien con el equipo de liderazgo del distrito actual
- Alguien que demuestre que su enfoque está en hacer lo mejor para TODOS los niños del distrito
- Alguien que continuará el trabajo para mejorar nuestro distrito escolar con respecto a la diversidad, la equidad y la inclusión.

El proceso que debe usar la Mesa Directiva para encontrar un superintendente interino debe ser una búsqueda completa a nivel nacional y se debe usar una firma de búsqueda profesional para realizar la búsqueda y seleccionar a los mejores candidatos. El grupo de candidatos debe ser diverso.

Mike Harlan

Comentario publico #13- recibido 21 de julio del 2021 – 9:44 am

Brian Eckelman

¿Cuáles son las calificaciones que le gustaría ver en un superintendente interino?

Alguien que crea en la ciencia lo suficiente como para comprender que la vacuna es eficaz y necesaria para los niños antes de retirar el uso de las mascarillas.

B. ¿Qué proceso debe utilizar la Mesa Directiva para contratar a un superintendente interino?

¿Por qué tomarían en consideración la opinión de alguien cuando no se molestaron en hacer eso cuando despidieron al superintendente anterior? No podría tener menos fe en su capacidad para navegar este proceso de contratación.

Brian Eckelman

Comentario publico #14- recibido 21 de julio del 2021 – 9:47 am

Nancy Greenman

Me educaron para ser cortés en mis comunicaciones públicas y, por lo tanto, normalmente comenzaría este comentario agradeciéndoles la oportunidad de compartir mis pensamientos sobre la contratación de un superintendente interino. Sin embargo, su comportamiento mucho menos cortés hacia la comunidad GAPS me impulsa a comenzar expresando mi frustración y franca indignación por su comportamiento poco profesional, no colegiado y descuidado al programar y cancelar estas reuniones con el mínimo de aviso requerido, lo que dificulta o imposibilita la participación significativa de muchos miembros de la comunidad. ¿Qué va a concluir la comunidad? Y, lo que es aún más importante, ¿qué pasa con cualquier candidato de primer nivel?

Además, presento estos comentarios solicitados bajo protesta: si no hubieran despedido a la Superintendente Goff, no solo nos salvaríamos de esta gestión de montaña rusa; ya tendríamos un superintendente de primer nivel. Así que mi primera respuesta es: rescinda su acción y retenga al superintendente Goff.

Atributos clave de un superintendente interino: De lo contrario, y considerando la incertidumbre creada por las acciones de la Mesa Directiva desde el 1 de julio y la grave polarización existente en la comunidad de GAPS, el primer atributo y quizás clave debería ser la neutralidad real y percibida. Es decir, un administrador experimentado que viene aquí desde fuera de la comunidad de GAPS sin equipaje. Alguien con experiencia en el nivel administrativo central, que pueda calmar nuestras turbulencias y darnos la oportunidad de recuperar el aliento. Alguien que protegerá la salud pública de nuestra comunidad GAPS y continuará el excelente trabajo hacia la equidad iniciado por la Superintendente Goff. Creo que esta es una mejor práctica reconocida en el liderazgo interino de una organización que ha experimentado un cambio abrupto y controvertido en el liderazgo.

Además, estoy cortando y pegando (abajo), los materiales incluidos en la reunión del 16 de julio programada apresuradamente y cancelada abruptamente. Incluyo esto para asegurarme de que los miembros de la Mesa Directiva hayan leído estas pautas. Gracias por leerlos.

Proceso de contratación del superintendente interino: constituir un comité asesor / de contratación que refleje verdaderamente la diversidad y la experiencia de la comunidad, incluido el personal (clasificado y certificado), padres, estudiantes y miembros de la comunidad; y está dirigido por un facilitador capacitado que es capaz de navegar por conversaciones e ideas complejas / matizadas. Incluya en su planificación cualquier interpretación y otras adaptaciones necesarias para garantizar el acceso, incluido el aviso de reunión suficiente y el tiempo que permita la asistencia de los trabajadores y los padres. Incluya información / orientación profesional para el comité de COSA en cuanto al papel de un interino. Alternativamente el [presidente de OSBA](#) podría desempeñar ese papel. Honren las aportaciones de ese comité en la selección final de la Mesa Directiva.

Nancy Greenman, Albany, Oregón 97321

De las calificaciones y deberes del superintendente (BP 2220 y 2230, adoptado nuevamente el 6/7/21)

La Mesa Directiva requiere que el superintendente sea un líder educativo sólido que tenga las siguientes experiencias y formación:

1. Una licencia actual que califica al individuo para servir como superintendente del distrito;
2. Una maestría o un título superior en el campo de la educación, preferiblemente en administración educativa;
3. Experiencia docente exitosa a nivel de escuela primaria o secundaria;
4. Servicio como superintendente o experiencia administrativa en la administración central de una escuela sistema.

En lugar de los requisitos de experiencia y capacitación anteriores, la Mesa Directiva puede considerar como candidato para su puesto de superintendente una persona que cumple con los requisitos de licencia alternativos. La Mesa Directiva puede tomar pasos para ayudar a una persona a calificar para dicha licencia.

El superintendente tendrá las siguientes cualidades personales y profesionales:

1. Éxito en roles de liderazgo con el personal, la comunidad y compañeros profesionales;
2. Capacidad para comunicarse de manera eficaz, tanto oralmente como por escrito;
3. Estudios, inteligencia y excelente capacidad para planificar y organizar;
4. Capacitación, experiencia y éxito en la selección, evaluación y desarrollo de personal;
5. Conocimiento del desarrollo, implementación y evaluación del currículo;
6. Conocimiento de los sistemas de servicios comerciales y de soporte que facilitan la planificación, el control y responsabilidad;
7. Experiencia en la administración de convenios colectivos;
8. Capacidad para motivar a otros administradores e involucrarlos significativamente en la toma de decisiones proceso;
9. Fuertes habilidades de gestión; y las ganas y la capacidad de motivar e innovar, aprovechando las fortalezas del distrito.

Comentario publico #15- recibido 21 de julio del 2021 – 9:52 am

Stephen Smith

Saludos miembros de la Mesa Directiva,

Al entrar en el próximo capítulo de las Escuelas Públicas de Greater Albany, me gustaría animarlos a todos a involucrar al público tanto como sea posible en la selección del nuevo superintendente. La transparencia se necesita desesperadamente para que la comunidad pueda avanzar desde el pasado. Me gustaría que la Mesa Directiva contratara a una persona que sea un miembro del personal actual o anterior de GAPS. Alguien que está profundamente arraigado en nuestra comunidad, respetado y que ame a la organización tanto como a las personas a las que sirve. En mi opinión, la educación y la experiencia no son tan importantes como la capacidad de construir puentes y

respeto entre la comunidad. El proceso debe incluir un foro público en el que se permita a la comunidad hacer preguntas en persona y aportar opiniones. Quien sea que sea elegido debe ser colocado en un puesto interino durante aproximadamente un año para que el distrito no quede bloqueado en un contrato con alguien que no encaja bien.

Gracias por su continuo apoyo a GAPS y la voluntad de ocupar el puesto de liderar una organización maravillosa.

Gracias,

Stephen Smith

Comentario publico #16- recibido 21 de julio del 2021 – 9:58 am

Maggie Ikenouye

A los miembros de la Mesa Directiva:

Nuestro superintendente interino debe tener un historial sólido de trabajo en escuelas públicas, particularmente como maestro primero. Lo ideal sería que tuvieran una sólida experiencia en prácticas inclusivas, fueran comunicadores abiertos y disponibles, y fueran flexibles para satisfacer las necesidades tanto de las familias como del personal. Deben estar dispuestos a escuchar a otros grupos y expertos en la materia.

Creo que sería prudente mantener la comunicación de la junta abierta al público, para ser transparente en el proceso de selección. Un puesto interino puede ser solo temporal, pero a quién designa la Mesa Directiva y por qué, tendrá un gran impacto en esta comunidad ya dividida.

Atentamente,

Maggie Ikenouye

Comentario publico #17- recibido 21 de julio del 2021 – 10:04 am

Brandi Mendenhall

Calificaciones que me gustaría ver en un superintendente interino.

-Alguien que realmente valore, escuche y respete a TODOS los estudiantes, el personal y las familias.

-Alguien que esté dispuesto a seguir aprendiendo y creciendo.

-Alguien que se tomará el tiempo para investigar un tema y recopilar opiniones, así como escuchar a las personas en todo el distrito escolar y la comunidad antes de tomar una decisión.

-Alguien que valore la diversidad y ponga a las personas en posiciones para continuar el trabajo de equidad e inclusión en nuestro distrito.

-Alguien que vea el valor del programa de inmersión dual en nuestro distrito y se comprometa a tomarse el tiempo para invertir en él y sus estudiantes.

El proceso de contratación de un superintendente interino debe ser uno que funcione para unir a nuestra comunidad y no dividirla más. Quien esté trabajando en la búsqueda debe poder y estar dispuesto a escuchar y trabajar en equipo. Está dispuesto a dedicar tiempo y esfuerzo para encontrar a alguien que pueda guiar a nuestro distrito y a los estudiantes de una manera que valore a TODOS los estudiantes y les dé la oportunidad de obtener la mejor educación posible.

Lo más importante es que enseñemos a nuestros hijos con el ejemplo cómo escucharse y animarse unos a otros. Valorar las diferencias en los que te rodean.

Nos levantamos levantando a otros.- Robert Ingersoll

Comentario publico #18- recibido 21 de julio del 2021 – 10:18 am

Melissa Cadotte

A la Mesa Directiva:

Las cualidades de un superintendente o incluso un interino son cualidades que veo en Melissa Goff. Quiero un líder que defienda a los estudiantes y esté comprometido con el trabajo de equidad en el que se ha embarcado el distrito. Un líder que se asegurará de que los estudiantes tengan oportunidades similares sin importar a qué escuela asistan. Alguien que esté comprometido a celebrar la diversidad en nuestras escuelas. Alguien que cuidará de los grupos desatendidos en nuestra comunidad. Este es el líder que necesitamos en Albany.

Creo que la Mesa Directiva, debe rescindir el despido de Melissa Goff y reinstalarla como superintendente. Una señal de los líderes fuertes es que pueden trabajar junto con las personas, incluso cuando no están de acuerdo. El año pasado estuvo lleno de incertidumbre y cambios constantes. Esperaba que este año se estabilizara, pero con esta decisión, han creado más incertidumbre y estrés que era innecesario. Necesitamos enfocarnos en apoyar a nuestros estudiantes y empleados del distrito en el importante trabajo que realizan. Hagamos de ese nuestro enfoque a medida que avanzamos.

Comentario público #19- recibido 21 de julio del 2021 – 10:42 am

Doug Van Winkle

Para seleccionar un nuevo superintendente, me gustaría que el comité de contratación estuviera compuesto por maestros y administradores de las escuelas de Albany. Los candidatos que recomiende el comité se someterán a la aprobación de la Mesa Directiva.

Comentario Público #20 – Recibido el 21 de julio a las 10:44 am

Dena Minato

A. ¿Cuáles son las cualificaciones que te gustaría ver en un superintendente interino?

Esta persona debería de ser un pensador estratégico con una visión de hacia donde el distrito debería de dirigirse.

Esta persona debe tener un deseo de alentar un cambio positivo.

Esta persona debe tener un entendimiento completo de lo que es equidad, diversidad e inclusión dentro del distrito escolar y debe traer pruebas de experiencias y estrategias a las escuelas públicas de Albany que construirá al trabajo de equidad de los últimos dos años.

Esta persona debe tener pruebas de experiencias trabajando con las familias en pobreza.

Esta persona debe tener experiencia significativa trabajando con todos los niveles (primarios, secundarios y preparatorios) y experiencia con educación alternativa al igual que experiencia de liderazgo en otros distritos.

Esta persona debe tener por lo menos una licenciatura en liderazgo educacional; de preferencia un doctorado.

B. ¿Qué proceso debería usar la Mesa Directiva para contratar un/a superintendente interino?

Lo más importante: Ser transparente en cada paso.

Nombrar un presidente para este proceso. Si debe ser un miembro de la Mesa Directiva, debería ser Michael Thomson.

Formar comités de búsqueda/prueba/entrevista que representa un grupo diverso de personal del distrito, padres, estudiantes y miembros de la comunidad.

Establecer un plazo. Mientras que la Mesa Directiva puede que se sienta bajo presión de moverse rápidamente ya que el año escolar empieza el próximo mes, tómense el tiempo de encontrar a la mejor persona, aunque vaya a ser un interino. Si es necesario, nombren a Lisa Harlan como interino temporal para permitirle a la Mesa Directiva para poner suficiente pensamiento y energía hacia este proceso tan importante.

Busquen la aportación del público sobre cualificaciones/experiencias necesarias; establezcan una lista provisional y consigan aportación adicional antes de publicar la posición.

Publiquen la posición ampliamente.

Limite a 3-4 finalistas.

Permitir al personal y el público a entrevistar los finalistas y suficiente tiempo para comentarios.

El comité aconseja a la junta directiva que las primeras dos opciones proporcionadas sean en orden de prioridad.

La Mesa Directiva negociara el contrato.

Comentario Publico #21 – Recibido el 21 de julio del 2021 10:55 am

Danielle PappasMes

Yo contestare sus dos preguntas para los comentarios públicos pero primero, debo confesar mi consternación a las acciones de esta Mesa Directiva. Es un liderazgo inepto el hacer este cambio sin tan si quiera un plan de transición. Estoy tan consternada que parece ser que necesiten aportación del público para este proceso. Hay numerosos recursos para guiarlos en este proceso. Es importante recibir aceptación del público pero preguntarle al público que les ayude a determinar su propio proceso es sospechoso.

(a) ¿Cuáles son las cualificaciones que te gustaría ver en un superintendente interino?

El/la superintendente interino debería ser similar al superintendente permanente. Yo altamente les recomiendo que se conecten con una biblioteca de investigaciones (por ejemplo OSU) y lean las investigaciones acerca de liderazgo educacional. Estas son altas cualidades que apoya las investigaciones como lo más importante para un liderazgo educacional efectivo y fuerte: (1) ellos entienden la importancia de construir una comunidad, (2) ellos empoderan a los maestros y cultivan habilidades de liderazgo, (3) ellos utilizan la data y los recursos, (4) ellos tienen una visión y un plan, (5) ellos crean entornos de aprendizaje colaborativos e inclusivos, (6) ellos son apasionados de su trabajo, (7) ellos apoyan el tomar riesgos, (8) ellos guían por ejemplo, (9) ellos perseveran (mantenerse con una escuela por lo menos 5 años), y (10) ellos son aprendices de por vida. Información de un artículo de la Universidad de San Diego por Joseph Lathan. Es fácilmente investigable.

(b) ¿Qué proceso debería usar la Mesa Directiva para contratar un/a superintendente interino?

Porque el año escolar empieza justo en 6 semanas, la Mesa directiva no tendrá el lujo de hacer una búsqueda completa para un superintendente interino. Crear un comité y solicitar aplicaciones para la posición para un interino. El comité debería de consistir de dos miembros de la Mesa Directiva, un administrador del distrito, un administrador de un edificio y un/a maestro/a. Ofrezcan tiempo intercambiado por el tiempo que pasen en este comité durante las horas fuera de su contrato. El comité también puede pedirle a los individuos (por ejemplo distrito actual o administradores del distrito cercano) presentar su aplicación para la posición interino. El comité entonces conducirá las entrevistas abreviadas con preguntas que revelaran las cualidades listadas arriba y uso de calificación rubricas para ayudarles a hacer una decisión objetiva. Porque esta es una posición interina, el comité debe priorizar primero la seguridad y cuidado de nuestros estudiantes y candidatos internos. Esto les permitirá una transición más suave y ojala un poco de calma al caos y ansiedad que este cambio ha creado.

Cuando la búsqueda para el/la superintendente de tiempo completo empiece, yo recomiendo crear un comité más grande incluyendo más personal e interesados del público y un proceso de entrevista más sólido para incluir una presentación demostración. Yo espero que ustedes soliciten comentarios públicos de nuestras ideas acerca del proceso para contratar un/a superintendente también.

El tiempo está pasando rápido y esta Mesa Directiva necesita moverse rápidamente para instalar un/a superintendente interino. Yo sinceramente espero que puedan poner a un lado cualquier agenda personal que trajeron a esta posición y pongan arduo trabajo para guiar a nuestro distrito.

Comentario Público #22 – Recibido el 21 de julio del 2021 a las 11:04 am

Kristen Barnes

A quien le interese,

Mi nombre es Kristen Barnes. Yo actualmente tengo tres hijos/as en el distrito escolar de las escuelas públicas de Albany (GAPS) en diferentes etapas. Después del año pasado, mi esperanza para este año escolar es que pudiéramos regresar a algún sentido de normalidad.

Las cualificaciones que me gustaría ver en un superintendente interino son un historial positivo y un enfoque en todos los estudiantes logrando los estándares más altos. Me gustaría ver un/una superintendente que pone un énfasis académico y también pueda garantizar que las creencias políticas personales y ideologías no van a interferir en el proceso de aprendizaje para cualquier estudiante. Transparencia será importante para seguir adelante con el/la superintendente, escuelas, maestros/as, y currículo. Todos los niños/as en nuestro sistema escolar deberían de tener acceso a recursos comunitarios y otras asociaciones comunitarias que puedan ayudarles a lograr sus metas, ambos ahora y en adelante. Fomentando relaciones positivas con oficiales del orden público, bomberos, y algún otro equipo de emergencias será un paso importante en la dirección correcta.

Yo realmente apreciaría a un/una superintendente que se alinea con la mayoría de las políticas directivas entrando el año escolar, es decir quitar los cubre bocas para que los niños/as puedan estar más cómodos/as en su entorno escolar. Tener a los niños/as aprendiendo en las escuelas este año debería ser un punto central para el/la superintendente.

Yo estoy insegura del proceso para elegir un superintendente interino, si lo abren al público o si piden presentaciones dentro del distrito escolar de Albany. Un voto de la mayoría por la Mesa Directiva me parece una solución adecuada.

Gracias por su tiempo. Yo espero un año para mis hijos/as donde ojalá podrán regresar a un tipo de normalidad.

Kristen Barnes

Comentario publico #23- recibido 21 de julio del 2021 – 10:55 am

Maria Buttram

Estimados miembros de la Mesa Directiva,

Solicitó información del público sobre las calificaciones de un superintendente interino y qué proceso debe utilizar, en lo que sospecho que intentará enmarcar como una reunión pública con comentarios abiertos. Su solicitud no cumple con ese estándar según el juicio de ningún ser humano razonable e indica más ofuscación y esfuerzos de mala fe de su parte. En caso de que mi postura no le quede clara todavía, exijo lo mejor de los funcionarios electos. No está a la altura de mis expectativas, a diferencia de la superintendente que despidió sumariamente sin considerar su desempeño (con la excepción del presidente Aguinaga y el director Thomson, quienes ya le proporcionaron a la Sra. Goff una evaluación del último año escolar lo suficientemente buena como para respaldar un aumento de sueldo y extensión del contrato) y la oportunidad de evaluar si ella podría o podría llevar a cabo sus metas de manera efectiva. Entonces, ¿por qué exactamente la despiden? Debe hacer lo correcto y rescindir su voto sobre esa acción antes de que entre en vigor el 24 de julio.

Mis recomendaciones para su intento deficiente de rectificar su mala toma de decisiones y sus habilidades de planificación espectacularmente horribles son las siguientes:

A. ¿Cuáles son las calificaciones que le gustaría ver en un superintendente interino? Me he quedado en el interino porque su decisión de hacer este cambio no tiene que llevarse a cabo de la manera ineficaz que está persiguiendo actualmente. Las calificaciones para un superintendente de GAPS son:

1. Un administrador certificado con experiencia previa en el liderazgo de un distrito escolar a través de una agitación constante (ya que este será el sexto superintendente en otros tantos años, no es su mejor opción). Basado en su incapacidad para abordar racionalmente una situación desafiante, necesitarán un representante ejecutivo para ser un gestor de crisis experimentado. Una vez más, Melissa Goff ha manejado múltiples crisis durante los últimos dos años que no han resultado en un éxodo masivo de personal o estudiantes. Ella no está bajo investigación por acciones inapropiadas, y ha recibido más que evaluaciones positivas de su desempeño por parte de la Mesa Directiva anterior. Entonces, OTRA VEZ ... ¿por qué exactamente la están despidiendo? Deben hacer lo correcto y rescindir su voto sobre esa acción antes de que entre en vigor el 24 de julio.

2. Un administrador certificado con experiencia demostrada liderando un distrito mediante la creación y el establecimiento de una lente de equidad para garantizar la educación equitativa de TODOS los estudiantes. A pesar de su esfuerzo percibido por correr lo más lejos posible en la otra dirección de la equidad, no podrá dejar atrás esta realidad. Estas cosas son exigidas por el estado a partir de 2022. Nuevamente, según su desempeño de 21 días en sus funciones hasta el momento, necesitará a alguien con experiencia en esta área y la

capacidad de planificar con anticipación. Sería mejor que trabajara con la superintendente Goff para incluir las cosas que afirmó que eran importantes durante sus campañas a través de su capacidad demostrada para abordar la educación con una lente de equidad. Tengo plena fe en la capacidad de la Sra. Goff para aplicar esas habilidades hacia la excelencia académica, CTE y sistemas de calificación. No tengo fe en ustedes para hacer eso, ya que (A) no son educadores ni administradores escolares y (B) no conocen la definición de equidad de acuerdo con las declaraciones dadas durante el evento de la Liga de Mujeres Votantes de Oregón organizado por los estudiantes de South Albany. Entonces, de nuevo preguntaré ... ¿por qué exactamente la despidieron? Deben hacer lo correcto y rescindir su voto sobre esa acción antes de que entre en vigor el 24 de julio.

3. Un Administrador Certificado que esté familiarizado con la Asociación de Funcionarios de Negocios Escolares de Oregón y NO sea su amigo, pariente o conocido, basado en su falta de transparencia, comprensión de los roles y responsabilidades de la Mesa Directiva, falta de voluntad para informarse sobre las pautas de OASBO, ustedes necesitan a alguien que CONOZCA esta información y no tenga miedo de decirles cuando están fuera de los límites. En 21 días, han demostrado repetidamente su incapacidad para actuar como un órgano de gobierno responsable, bien informado y capaz. Van a necesitar toda la ayuda que puedan en ese frente. Melissa Goff tiene ese conocimiento, capacidad y coraje. Creo que ella trabajaría con ustedes para asegurar que TODAS las necesidades de los estudiantes sean satisfechas Y que ella puede y trabajará incansablemente para lograrlo mientras se asegura que sus metas para el distrito se cumplan. Entonces, de nuevo preguntaré ... ¿por qué exactamente la despidieron? Deben hacer lo correcto y rescindir su voto sobre esa acción antes de que entre en vigor el 24 de julio.

B. ¿Qué proceso debe utilizar la junta para contratar a un superintendente interino? Realicen una búsqueda a nivel nacional para encontrar un candidato que cumpla con los criterios descritos anteriormente y cualquier requisito adicional de OASBO. Brinden la oportunidad de recibir comentarios del público sobre sus principales candidatos ANTES de tomar una decisión. Permitan que el público proporcione su clasificación de sus principales candidatos. Dejen de intentar convertir a la Mesa Directiva de GAPS en una excusa ridícula para un órgano de gobierno y edúquense sobre la forma CORRECTA de comportarse en sus funciones, celebrar reuniones y tomar decisiones. Ya es una vergüenza en todo el Estado. ¿Seguirán con estas payasadas hasta que seamos el hazmerreír nacional?

Con respecto a la acción del Presidente Aguinaga, exijo que elimine este punto de la agenda, rescinda su voto para ejercer la cláusula de no causa del contrato del Superintendente antes de que entre en vigencia, y establezca un período de evaluación para determinar si sus acciones imprudentes son necesarias o si la mayoría de ustedes posee las habilidades de liderazgo necesarias para realmente hacer el trabajo de averiguar si el superintendente Goff es la villana que considera con tal enemistad. Si no puede reunir el coraje para hacer lo correcto como indiqué anteriormente, podría, como MÍNIMO, rescindir su voto y retener a la Sra. Goff mientras completa la búsqueda de su reemplazo y luego ejerce la cláusula sin causa de su contrato una vez que haya identificado a su reemplazo y esa persona haya aceptado el trabajo. Basándome en sus acciones fortuitas, dudo que pueda reclutar a un candidato de mérito notable. Pero esto permitiría al menos un período de estabilidad durante lo que ha sido una época extremadamente tumultuosa.

Una vez más, rezaré para que cada uno de ustedes encuentre el valor moral, para invocar a los mejores ángeles de su naturaleza y hacer lo correcto. Liderar es difícil, muchachos.

Maria Buttram

Comentario publico #24- recibido 21 de julio del 2021 – 11:20 am

Samantha Sheley

Me parece lamentable que la Mesa Directiva no haya buscado la opinión pública sobre el empleo de la superintendente Goff. Esta falta de compromiso con el público ha dificultado que la comunidad conozca y comprenda qué atributos valoraría la Mesa Directiva en un superintendente interino y cómo Goff no mostró cualidades.

- A. Han solicitado comentarios sobre las calificaciones que la comunidad quiere ver en un superintendente interino:
 - Nuestro superintendente interino debe cumplir con las calificaciones indicadas en las políticas de nuestra Mesa Directiva.
 - Yo agregaría esas calificaciones que beneficiaría a nuestro distrito buscar a alguien que agregue diversidad y por lo tanto, brinde una perspectiva única a nuestro equipo de liderazgo.
 - Necesitamos un líder que valore la diversidad y trabaje hacia la equidad dentro de nuestro distrito. También deben tener un conocimiento sólido del trabajo de equidad, diversidad, inclusión (EDI por sus siglas en inglés) que nuestro distrito ha comenzado y ha buscado activamente capacitación y educación continua.
 - Debido a las divisiones que existen en nuestra comunidad, necesitamos un líder que tenga historial de buscar activamente los comentarios del público después usar la información recopilada para tomar decisiones concienzudas y establecer metas. Un líder que es conocido por ser transparente con sus intenciones y usar datos y comentarios para guiarlos.
- B. En cuanto a cómo me gustaría que se desarrollara este proceso:
 - Primero le recomendaría a la Mesa Directiva que presente una moción para anular su voto para anular el contrato de la superintendente Goff, para que pueda tener el tiempo suficiente para comunicarse con la comunidad y recopilar opiniones.

Tienen la oportunidad de construir puentes en nuestra comunidad, todos somos humanos, todos queremos ser escuchados. Tomarse más tiempo para comunicarse con la comunidad solo puede servir para fortalecer la determinación y construir la unidad. Cuando las personas no se sienten escuchadas, es mucho menos probable que respalden las decisiones que otros toman a su beneficio. Además, sugeriría que el Director Thomson ayude a quien está a cargo del comité de búsqueda. Esto demostraría que la Mesa Directiva está dispuesta a trabajar juntos y ojalá aumente la fe del público en las decisiones de la Mesa Directiva. Solicitaría que las entrevistas se realicen públicamente y que el público tenga la oportunidad de enviar preguntas para cualquier potencial candidato.

Gracias por su tiempo,

Samantha Sheley

Comentario publico #25- recibido 21 de julio del 2021 – 11:20 am

Gabriela Dibble

Estoy enviando mis respuestas a las dos preguntas planteadas por la Mesa Directiva para la reunión de esta noche:

A. ¿Cuáles son las calificaciones que le gustaría ver en un superintendente interino?

- La Mesa Directiva debe buscar a una persona con experiencia en el sistema de escuelas públicas. Esta persona también debe tener una inversión en la progresión de nuestro distrito de una mayor diversidad y la inclusión total de las comunidades marginadas dentro de nuestro distrito. Esto incluye a personas de color, personas con discapacidades, todas las formas de expresión e identidad de género, religiones y credos.

B. ¿Qué proceso debe utilizar la Mesa Directiva para contratar a un superintendente interino?

- La Mesa Directiva debe volver a contratar a Melissa Goff, a menos que puedan presentar una excusa clara y razonable para su despido. Como es probable que eso no suceda, cualquier proceso que se utilice debe ser transparente y público durante todo el proceso. Merecemos saber a quién está considerando, cómo están siendo calificados o examinados, POR QUÉ los está considerando y qué sus calificaciones y experiencias contribuyen a su competencia en tal posición.

¡Muchísimas gracias por su tiempo!

Gabby

Comentario publico #26- recibido 21 de julio del 2021 – 11:27 am

Wendy Anderson

Directores de la Mesa Directiva:

En nuestro superintendente Interino les pido que consideren sus calificaciones tanto en entrenamiento como en práctica. Nuestro superintendente interino necesita tener un conocimiento profundo de las necesidades en Albany. Nuestra población estudiantil es diversa y las brechas de rendimiento entre nuestras escuelas de menores ingresos (minoría más alta) es inaceptable. Nuestro superintendente interino debe comprometerse a abordar estas desigualdades y tener un historial de trabajo en nombre de nuestros estudiantes más vulnerables.

Wendy Anderson

Comentario publico #27- recibido 21 de julio del 2021 – 11:30 am

Nick Anderson

Directores -

Nuestro superintendente interino debe ser seleccionado con el aporte de toda la comunidad de GAPS y Albany. Creo firmemente que Michael Thompson es el miembro de la Mesa Directiva más calificado para liderar esta búsqueda y confío en su capacidad para escuchar todas las voces en esta conversación. Pido que nuestro superintendente interino se comprometa a trabajar para cerrar las brechas de rendimiento de nuestros estudiantes de color y estudiantes con discapacidades.

Nick Anderson

Comentario publico #28- recibido 21 de julio del 2021 – 11:50 am
Ryan Howell

Mesa directiva de GAPS, Chris,

Les escribo hoy para proporcionar una solución a los problemas que tuve con el último superintendente. Me gustaría ver cambios notables en estos temas con el superintendente interino y permanente.

Me gustaría tener un superintendente que pueda trabajar con las otras agencias en Albany, para garantizar que nuestros niños estén seguros, que la escuela y los padres tengan los recursos necesarios para todos los niños.

La persona en este papel no hará felices a todos. Me gustaría ver más comunicación del Superintendente al tomar decisiones que crearán problemas. ¿Qué los llevó a la decisión?

Esta persona es una persona fundamental para unirse a la comunidad. Necesitamos una persona que pueda trabajar con una lista de personas diferentes y conflictivas.

Me gustaría tener a alguien que continúe aumentando el estándar en el distrito escolar. Además de buscar nuevas formas de educar a nuestros hijos. Entiendo que el distrito escolar tiene que seguir las reglas del gobierno estatal y federal. Aunque el mundo está cambiando más rápido que las reglas del gobierno. ¿Cómo aumentamos el nivel educativo de los niños en el mundo moderno?

El proceso para contratar a un superintendente interino debe completarse con un pequeño grupo de personas. Recomendaría que podría ayudar a reparar la comunidad al traer a algunas personas que apoyaron al superintendente anterior para ayudar con el proceso. Tendría la revisión estándar del currículum y la selección telefónica, que culminaría con una entrevista en persona. Las preguntas del candidato deben estar relacionadas con situaciones hipotéticas (disciplinarias, de adjudicación) y escenarios de causa / efecto. La persona primero debe cumplir con el requisito y luego ser apto para el distrito escolar y la comunidad.

Gracias,

Ryan Howell

Comentario publico #29- recibido 21 de julio del 2021 – 11:52 am
Melissa Riddell

Presidente Aguinaga, Vicepresidente Morse, Directores Nyquist, Thomson y Wilson:

Mi nombre es Melissa Riddell.

Gracias por solicitar la opinión de la comunidad sobre las calificaciones para un superintendente interino y sugerencias para el proceso de contratación de un superintendente interino. A continuación, encontrará mis respuestas a las preguntas presentadas.

A. ¿Cuáles son las calificaciones que le gustaría ver en un superintendente interino?

1. Experiencia previa como superintendente de tiempo completo.
2. Excelentes habilidades de escucha y comunicación; se comunica regularmente *con la comunidad, el personal, los estudiantes, los padres* y la Mesa Directiva.
3. Basa sus decisiones en lo que es mejor para los estudiantes.
4. Un historial de relaciones positivas previas con los maestros y el personal de la escuela.
5. Un historial y compromiso para construir una cultura de apertura, confianza y respeto con los estudiantes, el personal, la Mesa Directiva y los miembros de la comunidad; valora la transparencia.

6. Respeto y participación de estudiantes y familias de diversas habilidades, intereses y antecedentes culturales; sensible y respeta la diversidad en la comunidad.

7. Demuestra altos estándares éticos y lidera con integridad, equidad y justicia.

8. Es accesible, agradable y escucha a todos con una mente abierta y valora a todas las partes interesadas y perspectivas.

B. ¿Qué proceso debe utilizar la Mesa Directiva para contratar a un superintendente interino?

Al decidir a quién contratar como superintendente interino, la Mesa Directiva debe crear un grupo o comité asesor que observe y / o participe en el proceso de entrevistas y proporcione información y retroalimentación a la Mesa Directiva con respecto a los candidatos. El grupo o comité asesor debe ser un grupo diverso (en género, raza, etnicidad, idioma materno, etc., así como representativo de grupos en la comunidad (padres, maestros, administradores, socios comunitarios, etc.)) de personas de la comunidad.

Gracias por considerar la información anterior.

Atentamente,

Melissa Riddell

Comentario publico #30- recibido 21 de julio del 2021 – 11:54 am

Kristen Frome

Hola,

Como madre de dos hijos en el distrito escolar de GAPS, estoy muy preocupada por las acciones precipitadas tomadas por la nueva Mesa Directiva con respecto a nuestro Superintendente.

El superintendente interino debe ser alguien que tenga la mayor preocupación por la salud y seguridad de nuestros estudiantes durante este tiempo sin precedentes. Melissa Goff hizo un trabajo espectacular para garantizar la seguridad de nuestros hijos. Me preocupa la falta de cuidado que la Mesa Directiva ha mostrado al levantar los requisitos de las mascarillas en interiores en contra de los consejos de los CDC y la Academia Estadounidense de Pediatría.

Nuestro nuevo superintendente debe ser alguien que sepa cómo ayudar a los estudiantes de todas las edades y habilidades. Como madre de un estudiante que lucha con una discapacidad de aprendizaje, he estado muy complacida con la ayuda de la escuela secundaria North Albany, para explorar cómo ayudar a nuestro estudiante a tener éxito. Esta debe ser una actitud fomentada por cualquier futuro superintendente, así como para todas las escuelas del distrito.

Gracias,

Kristen Frome