

PLAN DE ESTRATEGIAS FOCALIZADAS—RESULTADO 16 DEL MCD

INTRODUCCIÓN

Las siguientes estrategias se utilizarán para focalizar en las barreras a fin de lograr el Resultado 16:

1. Proveer un incentivo de contratación de \$5.000, una vez, pagado a maestros de educación especial totalmente certificados, recientemente asignados (incluyendo a los recién contratados y los transferidos) con certificación de Estudiante de Inglés en escuelas de bajo desempeño (escuelas de Índice de Desempeño Académico 1, 2 y 3) durante el año escolar 2008-09.
2. Proveer un incentivo de retención de \$5.000, una vez, pagado a maestros de educación especial totalmente certificados con certificación de Estudiante de Inglés, que permanezcan en estas escuelas por tres años durante el año escolar del 2008-09.
3. Proveer un incentivo de contratación de \$1.000 y un estipendio anual de \$1.000 a maestros calificados de educación especial totalmente certificados con certificación de Estudiante de Inglés que sirvan en cualquier escuela del Distrito durante el año escolar del 2008-09.
4. Proveer un reembolso de hasta \$5.000 por los gastos educacionales pagados a los maestros de educación especial para que saquen un máster y animar a los maestros certificados en campos sin escasez a que obtengan credenciales en educación especial.
5. Ofrecer a los maestros del habla y el lenguaje, nuevos para el Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles (LAUSD, por sus siglas en inglés), una asignación en el Programa de Salarios de Servicios Especiales si toman una asignación en una escuela de bajo desempeño (escuelas de Índice de Desempeño Académico 1, 2 y 3) por un día de ocho horas para proveer salarios iniciales a nivel del mercado y un aumento de casos en escuelas típicamente cortas de servicios del habla y el lenguaje. [Sujeto a un acuerdo con los Maestros Unidos de Los Ángeles, (UTLA, por sus siglas en inglés).]

Estas estrategias principales se desarrollaron de (a) un análisis de varios datos, (b) un grupo de trabajo de Recursos Humanos y comités reunidos relativo al resultado, y (c) una reexaminación del efecto de medidas particulares del plan o planes anuales anteriores.

DESEMPEÑO

Los datos para este resultado se basan en la información dada por la oficina de Recursos Humanos en abril del 2006. La disparidad en maestros calificados es igual a la diferencia entre el porcentaje de los maestros de educación general que están certificados y el porcentaje de maestros de educación especial que están certificados.

En la actualidad, ningún distrito local está cumpliendo con el resultado.¹ Todos los distritos locales, excepto el Distrito Local 6, y el LAUSD exhibió una disminución en la disparidad del año escolar del 2004-05, con el LAUSD disminuyendo la disparidad de un 3% a un 15,9%. Los Distritos Locales 3, 4, 5, 6 y 7, que contenían el mayor número de escuelas para las cuales es difícil contratar personal, en general demostraron mayor disparidad que el LAUSD.

Según las Operaciones de Recursos Humanos de Empleo Certificado para Educación Especial, los esfuerzos de contratación probablemente resultarán en un aumento del porcentaje de maestros calificados de educación especial. En abril, se estimaba que para fines del 2005-06, 79% de los maestros de

¹ Vea el Apéndice C, Resultado 16: Aumento en Proveedores Calificados (disparidad entre educación general y educación especial).

educación especial estarán certificados. Los datos de mayo del 2006 indican que un 79,59% de los maestros de educación especial están certificados. Sin embargo, esto no reducirá la disparidad al 3,4% requerido por el resultado.

PLAN ANUAL DEL 2005-2006

Las siguientes actividades identificadas como medidas en el 2005-2006 contribuyeron al aumento de las tasas de maestros calificados de educación especial durante el 2004-2005.

Contratación y contratos tempranos

En educación especial en el 2004, 47% de los recientemente contratados estaban certificados a diferencia de un 46,5% en el 2005. El descenso parece ser debido al hecho de que la economía mejoró en California, lo que resultó en menos maestros entrando en el campo de educación. En vista de esta fase descendente, ha sido necesario proponer un esfuerzo de contratación más intensivo en el área de educación especial. El Distrito ha reestablecido y expandido sus esfuerzos de contratación extranjera y ha planteado la meta de contratos de ingreso temprano para asegurar que el LAUSD disminuya marcadamente la disparidad entre los maestros certificados de educación general y educación especial.

Este año el Distrito expandió el número de presentaciones de iniciativas de educación especial e incluyó más universidades en su calendario de contratación². Los socios incluyeron a CSULA, CSUDH, CSULB, y Loyola Marymount. Asimismo, el Distrito expandió el número de acuerdos de internos en IHEs en el área de educación especial³. El Distrito también ha aumentado el número de oficinas satélite utilizadas para contratación y la frecuencia en que los contratantes tengan horas de oficina en el campus. En la actualidad, estos satélites incluyen a CSULA, CSUN, CSUDH y CSULB.

Las investigaciones indican que los maestros de mejor calidad son aquellos que son proactivos y presentan sus solicitudes al principio de la temporada de contratación. Por lo tanto, ofreciendo contratos de ingreso temprano, el Distrito puede asegurar a esos individuos más pronto en el proceso de contratación y evitar que otros distritos escolares, que no utilicen esta opción como estrategia de contratación, contraten a estos maestros. El año pasado, en el campo de educación especial, el Distrito ofreció 165 contratos de ingreso temprano a partir del día de aplicación del 2005. El objetivo del año pasado era 150. El objetivo para el año escolar del 2006-07 es 180 contratos de ingreso temprano. A partir del 25 de mayo, 2006, el Distrito emitió 144 contratos de ingreso temprano y se anticipa que esto aumentará considerablemente durante los próximos tres meses. En este mismo momento el año pasado, el Distrito había emitido sólo 122 contratos de ingreso temprano, indicando que se llegará al objetivo.

Mejora de maestros certificados/internos de educación especial en las escuelas con Mejoras de Programas (PI) 5

Aunque los maestros en la lista de elegibilidad han sido referidos a las escuelas PI5, en muchos casos la persona no puede asegurar una entrevista. Como resultado de estas fallas para contratar personal tanto para las vacancias de educación especial como de educación general, el personal de LAUSD ha propuesto a la Junta de Educación como un ítem del presupuesto del 2006-07 un Programa Prioritario de Dotación de Personal que se focaliza en la selección y apoyo de los maestros de más alto calibre en esas escuelas. Cada uno de las 22 preparatorias PI5 recibirá un puesto de coordinador de maestros que se informará al Distrito Local. El coordinador trabajará estrechamente con Recursos Humanos y el director del lugar para establecer entrevistas, trasladar candidatos a las escuelas y promover la escuela a los posibles maestros. También ayudarán a los maestros contratados a integrarse al personal de la escuela y apoyarlos durante el

² Vea el Anexo C, Distrito de Escuelas Unificadas de Los Ángeles-Calendarario Principal de Contratación.

³ Vea el Anexo C, LAUSD/Programas Universitarios de Internos.

año escolar para aumentar las tasas de retención. El presupuesto del 2006-07 todavía no ha sido aprobado por la Junta.

Programa de Internos del Distrito para Especialistas en Educación

Hace cinco años, se inscribieron 18 participantes en el Programa de Internos del Distrito para Especialistas en Educación. Durante este período de cinco años, el número aumentó a 100 participantes con una proyección actual de 140 para el año escolar del 2006-07. El aumento se ha debido a los esfuerzos dinámicos de contratación que involucraron una propuesta de multimedia, presentaciones en el campus, ferias de centros de la ciudad y de la carrera de educación especial en todo el Estado.

Un factor importante en la expansión del Programa de Internos del Distrito ha sido la adición del Programa CENTSE (Educadores Certificados Ahora Enseñando Educación Especial). El programa inicial CENTSE empezó durante el año escolar del 2004-05 con un grupo de 13 educadores generales certificados. Durante el año escolar del 2005-06 habían 39 maestros certificados en el programa. En la actualidad, están inscritos 62 participantes para el programa del 2006-07. Una razón principal para el aumento de interés en el Programa CENTSE es la opción recientemente aprobada de enseñar el Programa de Especialistas en Recursos, que se agregó debido a la necesidad en el Distrito, particularmente a nivel de las escuelas secundarias, para los Maestros Especialistas en Recursos.

Este año, el LAUSD agregó el componente de Discapacidad Moderada a Seria (MSD, por sus siglas en inglés) al Programa de Internos del Distrito para Certificar a Especialistas en Educación. Esta opción está probando ser muy popular y se prevee que la versión del programa de MSD de CENTSE se desarrollará para los titulares de credenciales en educación general.

Las estadísticas demuestran que el Programa de Internos del Distrito tiene un factor de más alta de retención entre los participantes de internos del Distrito que aquellos maestros contratados con credenciales. La tasa de retención general en cinco años del Distrito para los maestros recientemente contratados es de un 65% y la tasa de retención para los Internos del Distrito es 70%. Se cree que el factor de más alta retención para los Internos del Distrito se debe al fuerte aspecto colegial del programa, el apoyo que se provee y la provisión de un componente de plan de estudios basado en la investigación, pero práctico. Otros aspectos que hacen que este programa atraiga a los graduados recientemente de la universidad y a los que cambian de carrera son la habilidad de acumular puntos de salario, y el hecho de que todos los Internos del Distrito reciben una fecha de antigüedad y por ende disfrutan de mayor seguridad laboral. En la culminación de su programa, los participantes reciben una clara credencial para enseñar en California, que pueden obtener sin pagar por la instrucción.

Campaña de mercadeo para focalizar en los maestros de educación especial

Durante los últimos dos años, la división de Operaciones de Empleo Certificado de Educación Especial de Contratación y Selección de Recursos Humanos ha utilizado los servicios de Valencia, Perez y Echeveste (VP&E) como principal recurso de mercadeo de contratación. Esta compañía ha ayudado planeando y organizando la utilización de carteleros y medios de prensa para publicitar la necesidad del LAUSD de maestros calificados de educación especial. VP&E también desarrolla todos los folletos de contratación, pancartas e incentivos de ferias sobre carreras para continuar atrayendo a personal de educación especial al Distrito.

En febrero del 2006, se llevó a cabo la segunda Feria Anual de Educación Especial del Norte de California en Berkeley, California. La 4ª feria anual de contratación de Educación Especial de California se llevó a cabo el primero de abril en la Escuela Preparatoria Jefferson en Los Ángeles.

Esta campaña dinámica de mercadeo ha aumentado las oportunidades para que los candidatos perciban a LAUSD como el “primer recurso del Distrito” en educación especial.

Exploración de incentivos financieros

El Grupo de Trabajo para Educación Especial de Recursos Humanos ha estado explorando la posibilidad de ofrecer incentivos financieros a maestros certificados de educación especial desde marzo del 2005. El concepto de un estipendio fue aprobado por la Junta de Educación del LAUSD el 23 de mayo de 2006. Los incentivos se aplican a los maestros certificados en el campo de educación especial que tengan la certificación de Estudiante de Inglés y que enseñen en 1 a 3 series de diez escuelas identificadas como Mejora de Programas. Este patrocinamiento se genera de una subvención, "Programa de Contratación de Maestros y Apoyo a Estudiantes" y en la actualidad está patrocinado en \$10,1 millones para los años escolares del 2006-09 y se espera que aumente en años futuros.

Los maestros calificados para proveer servicios del habla y lenguaje constituyen un campo limitado en California y a nivel nacional. No es necesario proveer más datos sobre este asunto para que se entiendan los problemas para poder contratar maestros calificados del habla y el lenguaje. A pesar de los esfuerzos extensos de contratación, la utilización de servicios del habla de agencias no públicas, y un pago adicional por horas adicionales a maestros existentes del habla y el lenguaje, sigue habiendo un déficit de recursos de maestros para satisfacer las necesidades de servicios. Las conversaciones con maestros del habla y el lenguaje y sus administradores han revelado que los maestros más experimentados del habla y el lenguaje del LAUSD no están motivados a aumentar sus días de trabajo por una variedad de razones, pero frecuentemente debido a (1) estar lo suficientemente alto en el programa de salarios de maestros que el aumento no sería lo suficientemente significativo en sus salarios para que justifique trabajar dos horas más por día, ó (2) mantener una práctica privada de servicios del habla, con suficientes ingresos, después de un día de seis horas. Por estas razones, el LAUSD cree que la estrategia principal para solucionar este problema debe ser concentrar incentivos de salario en los maestros recientemente contratados utilizando el Programa de Salarios de Servicios Especiales que sea compatible con el mercado con ganancias privadas del habla y el lenguaje por ocho horas diarias de trabajo. Si UTLA concuerda, esto también tendría el beneficio aumentando el número de estudiantes servidos en dos horas diarias adicionales.

CONCLUSIÓN

A pesar del alcance y profundidad de los esfuerzos de contratación del Distrito para contratar maestros calificados de educación especial, el asunto es que educación especial sigue siendo un campo limitado. El Programa de Internos del Distrito está contribuyendo significativamente a una solución a largo plazo, pero es insuficiente como estrategia a corto plazo relativo a la necesidad de maestros calificados de educación especial. A las escuelas con más necesidad de maestros calificados de educación especial se las desafía significativamente a contratar y retener maestros calificados de educación especial cuando no han habido incentivos para instar a los maestros a trabajar en escuelas con dificultades. El LAUSD debe emplear incentivos que animen a los maestros recientemente contratados a tomar asignaciones en estas escuelas y a los maestros experimentados del Distrito a que se transfieran a dichas escuelas.

Durante el año pasado, el Distrito ha explorado incentivos y recursos para patrocinarlas, que contribuyan a disminuir la disparidad entre los maestros de educación general y los maestros de educación especial, mientras también asignan a maestros calificados de educación especial a escuelas para las cuales es difícil contratar personal. Además, y quizás de mayores consecuencias, el personal calificado contribuiría a disminuir las tasas de suspensión y aumentar el logro académico en estas escuelas, una reducción significativa en el movimiento de suplentes y maestros a largo plazo, y un aumento en los servicios del habla y el lenguaje en las escuelas que los necesiten más.

El Distrito presenta estas estrategias principales-un incentivo de contratación de \$5.000, un incentivo de retención de \$5.000, incentivos de contratación y anuales de \$1.000 para la Certificación del Estudiante de Inglés, un reembolso de gastos educacionales de \$5.000, y ofrecimientos de contratación basados en el programa de Salarios de Servicios Especiales a los maestros del habla y el lenguaje que sean nuevos en el LAUSD.-como estrategias claves que aumentarán significativamente la oportunidad del LAUSD para disminuir el vacío de disparidad identificado por el Resultado 16. A continuación, se presenta el plan de estrategia focalizada propuesta por el Distrito para el Resultado 16.

PLAN DE ESTRATEGIAS FOCALIZADAS
Estrategias claves para lograr los resultados del MCD
2006-2007

Resultado #16: Aumento en proveedores calificados—La disparidad entre los maestros calificados de educación regular y los maestros calificados de educación especial disminuirá de un 10,4%, que es la disparidad en 2002-2003, a un 3,4%.

16-1	<p>ESTRATEGIA: Utilizar los siguientes incentivos para contratar maestros de educación especial totalmente certificados en escuelas de bajo desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none">(a) Un incentivo de contratación de \$5.000, una vez, pagado a maestros de educación especial recientemente asignados (incluyendo los recientemente contratados y los transferidos), totalmente certificados, con certificación de Estudiante de Inglés en escuelas de bajo desempeño (escuelas con un Índice de Desempeño Académico 1, 2 y 3) durante el año escolar del 2008-09.(b) Un incentivo de retención de \$5.000, una vez, pagado a maestros de educación especial totalmente certificados con certificación de Estudiante de Inglés que permanezcan en esas escuelas por tres años durante el año escolar del 2008-09.(c) Un incentivo de contratación de \$1.000 y un estipendio anual de \$1.000 para maestros calificados de educación especial totalmente certificados con certificación de Estudiante de Inglés que sirvan en cualquier escuela del Distrito durante el año escolar del 2008-09.(d) Reembolso de hasta \$5.000 por gastos educacionales pagados a los maestros de educación especial para que saquen un máster y para animar a los maestros certificados en campos no limitados a conseguir credenciales en educación especial. <p>ASIGNACIÓN DE RECURSOS: \$3,4 millones</p>
-------------	---

16-1.1: *Incluir incentivos en presentaciones universitarias sobre iniciativas establecidas para la contratación en educación especial, incluyendo CSULA, CSUDH, CSULB y Loyola Marymount.*

Personal responsable:

Director, Recursos Humanos

- Incluir y explicar los incentivos en las presentaciones de la universidad sobre iniciativas en educación especial.

Plazo límite de iniciación: Julio del 2006

Seguimiento del progreso: Datos de contratación en intervalos de 6 meses.

16-1.2: *Incluir incentivos en una campaña de mercadeo para la contratación de maestros del LAUSD, incluyendo las ferias de contratación de educación especial de California.*

Personal responsable:

Director, Recursos Humanos

- Incluir y explicar los incentivos en las presentaciones de la universidad sobre iniciativas en educación especial.

Plazo límite de iniciación: Julio del 2006

Seguimiento del progreso: datos de contratación en intervalos de 6 meses

16-1.3: *Incluir los incentivos en los ofrecimientos de empleo del Proyecto de Dotación Prioritaria de Personal del 2006-07 para los maestros calificados de educación especial como sea aplicable.*

Personal responsable:

Director, Recursos Humanos

- Incluir y explicar los incentivos en presentaciones en la universidad sobre iniciativas de educación especial.

Plazo límite de iniciación: Julio del 2006

Seguimiento del progreso: datos de contratación en intervalos de 6 meses

16-1.4: *Patrocinar foros para que asistan los directores de escuelas en que contratar personal sea una prioridad para entrevistar y contratar maestros calificados, incluyendo a los maestros de educación especial.*

Personal responsable:

Director, Recursos Humanos

- Patrocinar oportunidades tempranas de contratación para los directores de escuelas en las que contratar personal sea una prioridad.

Directores de escuelas en las que contratar personal sea una prioridad

- Asistir a foros para contratar a maestros calificados de educación especial como corresponda.

Plazo límite de iniciación: Julio del 2006

Seguimiento del progreso: Datos de contratación en intervalos de 6 meses

16-1.5: *Patrocinar foros para que asistan los directores de escuelas en que contratar personal sea una prioridad para entrevistar y contratar maestros calificados, incluyendo a los maestros de educación especial.*

Personal responsable:

Director, Recursos Humanos

- Patrocinar oportunidades tempranas de contratación para los directores de escuelas en las que contratar personal sea una prioridad.

Directores de escuelas en las que contratar personal sea una prioridad

- Asistir a foros para contratar a maestros calificados de educación especial como corresponda.

Plazo límite de iniciación: Julio del 2006

Seguimiento del progreso: Datos de contratación en intervalos de 6 meses

16-2	<p>ESTRATEGIA: Ofrecer a los maestros del habla y el lenguaje nuevos en LAUSD una asignación en el Programa de Salarios de Servicios Especiales si toman una asignación en una escuela de bajo desempeño (escuelas de Índice de Desempeño Académico 1, 2 y 3) por un día de ocho horas, para proveer salarios iniciales a nivel del mercado y un día con aumento de servicio en escuelas típicamente cortas de servicios del habla y el lenguaje. [Sujeto a un acuerdo UTLA.]</p> <p>ASIGNACIÓN DE RECURSOS: Costo neutral</p>
-------------	--

16-2.1: *Incluir un ofrecimiento de Programa de Salarios de Servicios Especiales en presentaciones establecidas en universidades sobre iniciativas para contratación en educación especial sobre maestros del habla y el lenguaje.*

Personal responsable:

Director, Recursos Humanos

- Incluir y explicar el Programa de Salarios para Servicios Especiales a los maestros del habla y el lenguaje recientemente contratados en presentaciones universitarias sobre iniciativas de educación especial.

Plazo límite de iniciación: Julio del 2006

Seguimiento del progreso: Datos de contratación en intervalos de 6 meses

16-2.2: *Incluir un asunto de “salarios comercializables” para los maestros del habla y el lenguaje en campañas de mercadeo para la contratación de maestros del habla y el lenguaje del LAUSD, incluyendo las ferias de contratación para educación especial de California.*

Personal responsable:

Director, Recursos Humanos

- Incluir y explicar el Programa de Salarios para Servicios Especiales en presentaciones universitarias de iniciativas de educación especial.

Plazo límite de iniciación: Julio del 2006

Seguimiento del progreso: Datos de contratación a intervalos de 6 meses

16-2.3: *Incluir un ofrecimiento del Programa de Salarios para Servicios Especiales en los ofrecimientos de empleo del Proyecto de Dotación Prioritaria de Personal del 2006-07 a maestros calificados del habla y el lenguaje como corresponda.*

Personal responsable:

Director, Recursos Humanos

- Incluir y explicar el Programa de Salarios para Servicios Especiales como se relacione con la Dotación Prioritaria de Personal de la Escuela para los maestros del habla y el lenguaje recientemente contratados.

Directores de Dotación Prioritaria de Personal para Escuelas

- Incluir y explicar el Programa de Salarios para Servicios Especiales como se relacione con la Dotación Prioritaria de Personal para Escuelas para los maestros del habla y el lenguaje recientemente contratados.

Plazo límite de iniciación: Julio del 2006

Seguimiento del progreso: Datos de contratación en intervalos de 6 meses