

## **PLAN DE ESTRATEGIAS SELECCIONADAS—RESULTADO 16 DEL DECRETO POR CONSENTIMIENTO MODIFICADO (MCD)**

### **INTRODUCCIÓN**

Se emplearán las siguientes estrategias para eliminar las barreras que obstaculizan el logro del Resultado 16:

1. Continuar poniendo en práctica las actividades e iniciativas de reclutamiento especificadas en el *Plan de Reclutamiento* de Recursos Humanos del LAUSD para agilizar la contratación de maestros de educación especial capacitados.
2. Continuar poniendo en práctica un plan prioritario de dotación de personal para 22 escuelas preparatorias y sus escuelas secundarias remitentes identificadas para el Mejoramiento del Programa (PI) 4 y 5 con el fin de reclutar maestros plenamente acreditados, inclusive maestros de educación especial, para incrementar la retención y proveer ayuda a los aspirantes durante todo el proceso de la contratación.
3. Continuar facilitando incentivos de reclutamiento para los maestros de educación especial en las siguientes formas:
  - a. Proveer un incentivo único de \$5,0000 a pagarse a los maestros de educación plenamente acreditados recién contratados (incluyendo nuevos contratados y traslados) con certificación para impartir enseñanza a los estudiantes del inglés como segundo idioma en las escuelas de bajo rendimiento (Índice de rendimiento académica 1, 2, y 3, identificadas como escuelas de Mejoramiento del Programa (PI)) hasta el año escolar 2008-09.
  - b. Proveer un incentivo de retención único de \$5,000 a pagarse a los maestros de educación especial plenamente acreditados con certificación para impartir enseñanza a estudiantes del inglés como segundo idioma, que permanezcan en estas escuelas durante tres años hasta el año escolar 2008-2009 para aquellos reclutados para el año escolar 2006-2007.
  - c. Proveer un incentive de reclutamiento de \$1,000 y un estipendio anual de \$,1000 a los maestros de educación especial plenamente acreditados con certificación para impartir enseñanza a estudiantes del inglés como segundo idioma que estén enseñando en cualquiera de las escuelas del Distrito hasta el año escolar 2008-09.
  - d. Proveer un reembolso de hasta \$5,000 por gastos educativos, pagados a los maestros de educación especial para que obtengan su maestría y animar a los maestros acreditados que ejercen en los campos en los que no existe escasez para que se acrediten en educación especial para aquellos reclutados en el año escolar 2006-2007.

Estas estrategias primarias se desarrollaron de (a) un análisis varios datos (b) un grupo de trabajo de Recursos Humanos y comités convocados en relación al resultado y, (c) un examen del impacto de estrategias particulares del Plan de Estrategias Seleccionadas—Resultado 16 previamente aprobadas.

### **DESEMPEÑO**

Los datos para este resultado se basan en la información presentada por la Oficina de Recursos Humanos el 15 de junio de 2007. La disparidad en el número de maestros capacitados es igual a la diferencia entre

el porcentaje de maestros de educación general que están acreditados y el porcentaje de maestros de educación especial que están acreditados.

Ningún distrito local está cumpliendo actualmente con el resultado.<sup>1</sup> Todos los distritos locales, excepto el Distrito Local 7 mostraron una reducción en la disparidad del año escolar 2005-2006, en tanto que el LAUSD redujo la disparidad en un 3.2 por ciento a 12.2 por ciento. Los datos aportados por Recursos Humanos, presentados en la gráfica de enseguida muestran que el porcentaje de maestros de educación especial capacitados ha seguido aumentando a partir del año escolar 2003-2004. Sin embargo, el porcentaje de maestros de educación general capacitados también ha seguido aumentando y ha influido desfavorablemente en el logro de una disparidad significativamente reducida.

| <b>Año escolar</b> | <b>Maestros de educación general capacitados</b> | <b>%de maestros de educación general capacitados</b> | <b>Maestros de educación especial capacitados</b> | <b>%de maestros de educación especial capacitados</b> | <b>Disparidad</b> |
|--------------------|--|--|---|---|-------------------|
| 2006-07            | 25,777   | 95.4%  | 3,484   | 83.2%   | 12.2%             |
| 2005-06            | 26,536   | 95.2%  | 3,342   | 80.0%   | 15.2%             |
| 2004-05            | 26,024   | 91.1%  | 3,063   | 72.3%   | 18.8%             |
| 2003-04            | 26,520   | 85.7%  | 3,480   | 70.6%   | 15.1%             |

Data Source: Human Resources Division

### **DATOS ACTUALES CONCERNIENTES A LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CAPACITADOS**

Hasta el 15 de junio de 2007, se habían contratado 404 maestros de educación especial durante el año escolar 2006-007. Hasta la fecha norma en octubre de 2006, el 82 por ciento de maestros de educación especial estaban plenamente acreditados. Al finales del año escolar 2006-2007, el 83 por ciento de los maestros de educación especial estaban plenamente capacitados.

### **EJECUCIÓN DEL PLAN DE ESTRATEGIAS SELECCIONADAS PARA EL 2006-2007**

Las siguientes estrategias y actividades enumeradas en el Plan de Estrategias Seleccionadas—Resultado 16 contribuyeron al aumento en el índice de maestros de educación especial capacitados durante el 2005-2006.

#### **Reclutamiento y contratos tempranos**

Las investigaciones indican que los maestros de más calidad son aquellos que son preactivos y entregan sus solicitudes tempranamente en la temporada de reclutamiento. Por lo tanto, al ofrecer contratos de incorporación temprana, el Distrito puede conseguir estas personas oportunamente durante el proceso de contratación e impide que otros distritos que no utilizan esta opción como estrategia para el reclutamiento

<sup>1</sup> See Appendix, Qualified Teachers, *Disparity Between General Education & Special Education Teachers (As of June 15, 2007)*.

contraten a estos maestros. Hasta el 31 de julio de 2007, el Distrito había expedido 197 contratos de incorporación temprana a maestros plenamente acreditados en educación especial. El año pasado, por este tiempo, el Distrito había expedido 160 contratos de incorporación temprana. Se prevé que el número de contratos de incorporación temprana que se expidan para el 2007-2008 aumente considerablemente durante el verano.

Durante el año 2006-2007, Operaciones de Empleo de Recursos Humanos de Maestros Acreditados de Educación Especial continua dotando personal a las oficinas satélite del LAUSD en las instituciones locales de educación superior. Los datos del año escolar 2005-2006 indicaban que el tener una oficina satélite y/o destacar en un plantel es útil en la contratación de maestros de educación especial.

Este ultimo año escolar, la Oficina de Recursos Humanos empezó la campaña “ASK laUSD” en algunas de las universidades locales. Esto supuso una presencia más visible en los planteles. Con el permiso de las universidades asociadas, el personal colocó mesas fuera de los departamentos de matemáticas, ciencias y educación especial. El propósito de esta estrategia fue el de tener más contacto con los estudiantes y traer al Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles a su conocimiento como una opción viable concerniente a su elección profesional. Esto brindó al Distrito más oportunidades para explorar los campos tales como el de educación especial en los que existe escasez crónica.

Las estadísticas concernientes a los resultados de las contrataciones para educación especial en las distintas universidades locales son las siguientes:

|  |    |
|--|----|
| Universidad Estatal de California, Los Angeles     | 56 |
| Universidad Estatal de California, Northridge      | 82 |
| Universidad Estatal de California, Long Beach      | 13 |
| Universidad Estatal de California, Dominguez Hills | 43 |

El Departamento de Operaciones de Contratación de Maestros Acreditados de Educación Especial siguió reclutando extensivamente en California, fuera del estado y fuera del país. La temporada de reclutamiento actual para el año escolar 2007-2008 continúa en curso, por lo tanto, los resultados finales de las distintas sedes de reclutamiento no se tendrán disponibles hasta después del día norma del 2007. La información de este año pasado, concerniente al reclutamiento de educación especial se muestra en seguida:

|   |            |
|---|------------|
| Planteles de la Universidad Estatal de California | 208        |
| Planteles de la Universidad de California         | 22         |
| Universidades de California (no de UC)            | 57         |
| Ferias de California Centros Cívicos              | 16         |
| Universidades fuera de California                 | 48         |
| Conferencias Nacionales                           | 37         |
| Fuera del país (no en la Filipinas)               | 3          |
| Filipinas   | 34         |
| <b>TOTAL</b>                                      | <b>425</b> |

La campaña asociada con el reclutamiento en el plantel de la Universidad Estatal de California, el reclutamiento fuera del estado, el reclutamiento en las universidades privadas de California y, las actividades específicas por parte del Centro de Reclutamiento del LAUSD han contribuido significativamente a un aumento en la contratación de maestros de educación especial plenamente acreditados en el LAUSD. También el empleo de practicantes del Distrito y de la universidad, quienes

han terminado su programa de acreditación ha aumentado el número de maestros de educación plenamente acreditados.

### **Programa prioritario de dotación de personal para incrementar el número de maestros de educación especial acreditados e practicantes en las escuelas de Mejoramiento del Programa (PI) 5**

El programa prioritario de dotación de personal tuvo un comienzo muy exitoso para el 2006-2007. La Oficina de Recursos Humanos patrocinó ferias de colocación para ayudar a los directores y los coordinadores de dotación prioritaria en las entrevistas y selección de personas capacitadas para que den clases en sus escuelas. Se invitó a los coordinadores de dotación prioritaria para que asistieran a varios eventos de reclutamiento en las universidades locales durante el año escolar 2006-2007. Luego del proceso inicial de selección por parte de los especialistas de Recursos Humanos, los coordinadores de dotación prioritaria entrevistaron a aproximadamente 20 solicitantes para los puestos de maestro de educación especial. Además de esto, la oficina de Recursos Humanos contrataron ‘intermediarios de contratación’ quienes ayudaron a los coordinadores de dotación prioritaria mediante la provisión de nombres de maestros que estaban en listas de contrataciones, con el fin de ayudarles a llenar sus puestos vacantes. El 5 de mayo de 2007 se llevó a cabo una feria profesional y de colocación en educación especial, la cual dio por resultado el empleo de 10 nuevos maestros de educación especial con contratos tempranos además de 10 que fueron contratados luego de las entrevistas con los directores.

La Unidad de Operaciones de Empleo de Maestros Acreditados de Educación Especial celebra reuniones bimensuales de la Iniciativa de Educación Especial en las que los representantes de las distintas instituciones de educación superior, con quienes tenemos sociedad, tienen oportunidad de informar a los aspirantes interesados sobre sus programas. Se habla también del Programa de Practicantes del Distrito a fin de que los aspirantes puedan comparar y contrastar las distintas oportunidades para obtener la acreditación de educación espacial. Recientemente se han agregado los coordinadores de dotación prioritaria a las agendas como oradores invitados. Estos oradores han empleado esta oportunidad para explicar la función del coordinador de dotación prioritaria, la que incluye el apoyar a los maestros de educación especial recientemente contratados en la escuela. Un ejemplo de esto ocurrió en la Escuela Preparatoria Jordan este año pasado cuando el director comentó que esta era la primera vez en muchos años en que nadie dejaba la escuela entre el comienzo del año escolar y el segundo semestre. Esta información anecdótica sugiere que el Programa de Dotación Prioritaria promete ser un componente sumamente importante en el plan del Distrito para la retención en las escuelas de dotación prioritaria..

Se ha incluido el incentivo salarial en las presentaciones universitarias hechas en las universidades locales entre las que figuran la Universidad Estatal de California, Los Ángeles, Universidad de California, Dominguez Hills, Universidad Estatal de California, Long Beach, Universidad Estatal de California, Northridge y todas las demás universidades del sistema universitario del estado de California y universidades del sistema universitario de California que han sido visitadas por las personas encargadas del reclutamiento para el LAUSD. Las personas encargadas del reclutamiento hicieron énfasis en el incentivo salarial durante las presentaciones en los planteles y en las ferias profesionales y otras oportunidades de reclutamiento. El incentivo salarial ha sido de gran interés en todos los eventos y, los especialistas en reclutamiento han informado que el incentivo salarial hace más deseable al LAUSD luego de las ferias profesionales en las universidades y los centros cívicos.

Al aprobar el año pasado el Plan de Estrategias Seleccionadas—Resultado 16, el Monitor Independiente requirió que el Distrito realizara un estudio para determinar la eficacia de los incentivos salariales en el aumento en el reclutamiento de maestros de educación especial plenamente acreditados y que reportara las conclusiones del estudio en julio de 2007. De los 172 maestros de educación recientemente contratados en el Distrito, 60 de ellos llenaron los requisitos para recibir el incentivo de reclutamiento por \$5,000. De 43 traslados de educación especial, 36 llenaron los requisitos para el incentivo de reclutamiento por \$5,000. 60 maestros de educación especial participaron en el programa de incentivos de reembolso por gastos educativos; 55 para la maestría; 3 para la acreditación de educación especial;

dos para la acreditación de educación especial y maestría. Es importante recordar que los incentivos no se anunciaron a los aspirantes ya que no fueron aprobados por la Junta Educativa hasta finales de la primavera de 2006. A pesar del anuncio tardío, los números iniciales indican que los incentivos fueron eficaces y se espera que aumente el número de nuevos maestros de educación especial que aprovechen los incentivos debido a una gran promoción durante el 2006-2007 en anticipación a la dotación de personal para el año académico 2007-2008. Mientras que esta es una información básica, el personal de reclutamiento de educación especial de Recursos Humanos estará analizando las tendencias después del día norma de 2007. Parece ser, sin embargo que esta iniciativa necesita este año para tomar más impulso.

El incentivo salarial fue patrocinado por un subsidio del estado. El subsidio para el cohorte de 2006-2007, primer cohorte, fue de un ciclo de tres años para ese cohorte. El estado cambió las condiciones del subsidio para el siguiente ciclo para que éste sea un ciclo de dos años y por lo tanto, no incluye el diferencial de \$5,000 para la retención en el Distrito por tres años y no incluye el reembolso por gastos educativos adicionales de hasta \$5,000. El Distrito está apelando al estado estos cambios en las condiciones del subsidio.

Los datos concernientes a la temporada de reclutamiento para el 2005-2006 muestra que hasta el día norma de 2006, se había contratado un total de 404 maestros de educación especial en el Distrito. La fecha norma de 2006 fue la primera en la cual se reflejó el incentivo salarial. La determinación de si el incentivo salarial ha marcado una diferencia mensurable en los datos de reclutamiento podrá hacerse cuando se haga el examen de los datos para la fecha norma de 2007. De los 89 maestros de educación especial que han aprovechado el incentivo de \$5,000 de reclutamiento de maestros y de apoyo al estudiante, 54 fueron maestros nuevos. Los datos de reclutamiento de maestros y apoyo al estudiante indica que 23 maestros de educación especial se trasladaron a (ininteligible/deciles) 1 – 3 escuelas de Mejoramiento del Programa, con el fin de aprovechar el programa de incentivo salarial. Estos mismos datos indican que el incentivo salarial está ayudando a llenar el número de puestos vacantes en educación especial que existen en el Distrito. El 8 de mayo de 2006 había 135 puestos vacantes en el campo de la educación especial, en comparación con 41 puestos vacantes el 8 de mayo de 2007. Esto muestra un mejoramiento de 70 por ciento en el número de puestos vacantes y es el índice más bajo en más de siete años. En febrero de 2006 había 20 puestos vacantes en educación especial en las 22 escuelas de dotación prioritaria, en comparación con tres en mayo de 2007.

### **Programa de practicantes especialistas del Distrito**

Antes del 2003-2004, los practicantes de educación especial del Distrito estaban en un programa de tres años que concluye con la obtención de la acreditación sin restricciones, sin obtener una acreditación preliminar. Algunos practicantes de educación especial del Distrito (ambos programas, regular y CENTSE) no progresan de manera oportuna para la obtención de la acreditación sin restricciones. Sin embargo, el total de 268 practicantes reclutados en estos dos últimos años casi iguala los totales de los cuatro años previos

La gráfica de enseguida muestra el número de practicantes reclutados durante cada uno de los años entre el 2003-2004 y 2007-08 (hasta el 8 de agosto de 2007), y el número de cada grupo que obtuvo una acreditación preliminar, el número que permaneció en el LAUSD después de haber recibido la acreditación sin restricciones y el número que actualmente imparte clases en el LAUSD. Los números para el año 2007-08 son aquellos que han culminado o están por culminar la orientación y están por trasladarse al programa y los salones de clases. El índice real de retención de practicantes en el Distrito y los grupos de 2002-2003 hasta 2006-2007 es el 74.8 por ciento (327 de 431).

| <b>Cohorte</b> | <b>No. de</b> | <b>No. que obtuvo</b> | <b>No. que</b> | <b>No. que</b> |
|----------------|---------------|-----------------------|----------------|----------------|
|----------------|---------------|-----------------------|----------------|----------------|

|         | <b>practicantes</b> | <b>la acreditación preliminar</b> | <b>permanecieron con el LAUSD después de la acreditación sin restricciones</b> | <b>actualmente imparte clases en el LAUSD</b> |
|---------|---------------------|-----------------------------------|--|---|
| 2002-03 | 39                  | 1                                 | 23   | 24  |
| 2003-04 | 86                  | 13                                | 51   | 54  |
| 2004-05 | 88                  | 59                                | 38   | 64  |
| 2005-06 | 79                  | 45                                | 13   | 64  |
| 2006-07 | 139                 | 26                                | 1  | 121   |
| 2007-08 | 129                 | NC                                | NC   | NC  |

### **Encuesta de sueldos y prestaciones para los maestros durante el 2006-2007**

En el 2006-2007 la oficina de Recursos Humanos realizó una encuesta de sueldos y prestaciones en el que se incluyó el distrito del condado de Los Ángeles y los '16 grandes' distritos en California. Los resultados se muestran en la gráfica de enseguida:

| <b>Distrito</b>         | <b>Sueldo escalado (Bajo, Promedio, Alto)</b>                           | <b>Contribución máxima para el seguro médico</b> | <b>Contribución anual directa de los maestros</b> | <b>Prestaciones médicas de por vida</b> |
|-------------------------|---|--|---|---|
| <b>LAUSD</b>            | Más bajo: \$44,991***<br>Promedio: \$62,869***<br>Más alto: \$78,869*** | \$11,387   | \$0   | ✓                                       |
| <b>ABC</b>              | Más bajo: \$44,763<br>Promedio: \$65,332***<br>Más alto: \$89,233       | \$10,834   | \$1,047   | X                                       |
| <b>Acton-Agua Dulce</b> | Más bajo: \$41,917<br>Promedio: \$58,205<br>Más alto: \$74,494          | \$9,517  | \$0   | X                                       |
| <b>Charter Oak</b>      | Más bajo: \$37,136<br>Promedio: \$62,042***<br>Más alto: \$82,214       | \$11,746   | \$0   | X                                       |
| <b>Compton</b>          | Más bajo: \$38,049***<br>Promedio: \$55,605***                          | \$9,272  | -   | X                                       |

| <b>Distrito</b>          | <b>Sueldo escalado (Bajo, Promedio, Alto)</b>                           | <b>Contribución máxima para el seguro médico</b> | <b>Contribución anual directa de los maestros</b> | <b>Prestaciones médicas de por vida</b> |
|--------------------------|---|--|---|---|
|                          | Más alto: \$77,721***   |  |   |   |
| <b>Duarte</b>            | Más bajo: \$42,216<br>Promedio: \$61,656<br>Más alto: \$80,914          | \$6,200  | Amplitud<br>\$4,807-\$18,196                      | <b>X</b>                                |
| <b>El Monte</b>          | Más bajo: \$43,648<br>Promedio: \$62,596***<br>Más alto: \$86,200       | \$10,610   | \$908   | <b>X</b>                                |
| <b>Garden Grove</b>      | Más bajo: \$47,432<br>Promedio: \$71,447<br>Más alto: \$92,656          | \$13,500   | \$920   | <b>X</b>                                |
| <b>Glendora</b>          | Más bajo: \$36,490***<br>Promedio: \$62,166***<br>Más alto: \$78,216*** | \$8,463  | \$6,986   | <b>X</b>                                |
| <b>Long Beach</b>        | Más bajo: \$47,653<br>Promedio: \$65,916<br>Más alto: \$90,058          | \$13,073   | \$0   | <b>X</b>                                |
| <b>Manhattan Beach</b>   | Más bajo: \$41,295<br>Promedio: \$44,162<br>Más alto: \$77,932          | \$9,453  | \$2,382   | <b>X</b>                                |
| <b>Mt. Diablo</b>        | Más bajo: \$44,650<br>Promedio: \$57,143***<br>Más alto: \$79,944       | -  | \$10,402  | <b>X</b>                                |
| <b>Norwalk-La Mirada</b> | Más bajo: \$43,042<br>Promedio: \$65,300<br>Más alto: \$87,548          | \$8,500  | \$599   | <b>X</b>                                |
| <b>Oakland</b>           | Más bajo: \$38,778<br>Promedio: \$53,613***<br>Más alto: \$69,714       | \$1,252  | \$310   | <b>X</b>                                |
| <b>Palmdale</b>          | Más bajo: \$38,941  |  |   |   |

| <b>Distrito</b>    | <b>Sueldo escalado (Bajo, Promedio, Alto)</b>                           | <b>Contribución máxima para el seguro médico</b> | <b>Contribución anual directa de los maestros</b> | <b>Prestaciones médicas de por vida</b> |
|--------------------|---|--|---|---|
|                    | Promedio: \$56,082<br>Más alto: \$80,604                                | \$13,078   | \$0   | <b>X</b>                                |
| <b>Pasadena</b>    | Más bajo: \$43,310<br>Promedio: \$61,837***<br>Más alto: \$72,170       | \$15,128   | \$680   | <b>X</b>                                |
| <b>San Marino</b>  | Más bajo: \$43,331<br>Promedio: \$61,660***<br>Más alto: \$80,316       | \$11,025   | \$3,290   | <b>X</b>                                |
| <b>Temple City</b> | Más bajo: \$47,490<br>Promedio: \$55,524<br>Más alto: \$77,577          | \$7,000  | \$2,642   | <b>X</b>                                |
| <b>West Covina</b> | Más bajo: \$39,810***<br>Promedio: \$59,299***<br>Más alto: \$77,874*** | \$7,600  | \$5,579   | <b>X</b>                                |

Fuentes de datos: Secretaría de Educación de California (J-90), Encuesta de sueldos; Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles,

De los 18 distritos encuestados y comparados con el LAUSD, el LAUSD ocupa el cuarto lugar en sueldos básicos más altos, cuarto en el promedio más alto y décimo en sueldos más altos. Esta clasificación no incluye el incentivo de reclutamiento por \$5,000 que se inició en el 2006-2007, el cual sube el sueldo básico a \$49,991 para maestros reclutados para las escuelas de dotación prioritaria, ocupa el sexto lugar en contribuciones para el seguro médico. El LAUSD es uno de cinco distritos que no requiere una contribución anual por parte de los maestros para las prestaciones y es el único Distrito, comparado con aquellos distritos encuestados, que ofrece prestaciones de por vida.

### **Necesidades de maestros de educación especial, 2007-2008**

No se podrá determinar el número exacto de maestros de educación especial adicionales que se necesitan para el año escolar 2007-2008 hasta el día norma de 2007. Sin embargo, un promedio de los nuevos contratos durante el transcurso de estos cinco años respalda la proyección de 434 nuevos contratos en educación especial, distribuidos en la siguientes categorías: 220 maestros acreditados, 160 practicantes y 54 maestros provisionales de educación especial.

### **CONCLUSIÓN**

Las estrategias del Plan de Estrategias Seleccionadas—Resultado 16 para el 2006-2007 contribuyeron a aumentar el número y el porcentaje de maestros de educación especial capacitados y a reducir la disparidad. Adicionalmente, los incentivos de reclutamiento contribuyeron a un aumento en el número de maestros de educación especial y de patólogos del habla que fueron asignados a escuelas difíciles de dotar

de personal. Los programas de practicantes del Distrito siguen contribuyendo a la solución a largo plazo. Por estas razones, el Distrito opina que es mejor seguir el curso con las estrategias primarias que fueron iniciadas el año pasado. Por lo tanto, el Distrito presenta estas estrategias primarias—continuar actividades de reclutamiento por parte del Distrito para el año 2007-2008, continuar poniendo en práctica el Plan Prioritario de Dotación para las 22 escuelas secundarias PI 4 y 5 y sus escuelas secundarias remitentes y los incentivos monetarios y los estipendios para los maestros en el campo de la educación especial que tienen certificación para dar clases a los estudiantes del inglés como segundo idioma y enseñar en las escuelas (ininteligible/decile) 1-3, identificadas como escuelas de Mejoramiento del Programa—como estrategias clave que incrementarán significativamente la oportunidad para que el LAUSD reduzca la disparidad identificada por el Resultado 16. El mejor momento para determinar si alguna de estas estrategias primarias debe ser modificada sería después del día norma en octubre de 2007. El Plan de Estrategias Seleccionadas para el Resultado 16 propuesto por el Distrito es el siguiente:

**PLAN DE ESTRATEGIAS SELECCIONADAS**  
**Estrategias Clave para Lograr los Resultados de Acuerdo con en el Decreto por Consentimiento**  
**Modificado (MCD)**  
**2006-2007**  
**2007-2008**  
**Aprobado por el Monitor Independiente el 11 de agosto de 2006**  
**Modificado el 13 de agosto de 2007**

**Resultado #16: Incrementar en cuanto a proveedores capacitados**—La disparidad entre maestros de educación regular capacitados y maestros de educación especial capacitados disminuirá del 10.4 por ciento, la cual es la disparidad en 2002-2003, a 3.4 por ciento.

|             |   |
|-------------|---|
| <b>16-1</b> | <p><b>ESTRATEGIA: Poner en práctica actividades e iniciativas de reclutamiento especificadas en el <i>Plan de Dotación del Personal, 2007-2008</i> (véase el apéndice), de la Oficina de Relaciones Humanas del LAUSD a fin de agilizar el contrato de maestros capacitados de educación especial.</b></p> <p><b>ASIGNACIÓN DE RECURSOS: \$2.5 millones</b></p> |
|-------------|---|

**16-1.1** *Expedir contratos de incorporación temprana a maestros de educación especial plenamente acreditados o aquellos que pronto serán acreditados.*

**Personal responsable:**

**Director ejecutivo, Relaciones Humanas**

- Supervisar la puesta en práctica de los contratos de incorporación temprana de acuerdo con el *Plan de Dotación de Personal, 2007-2008*.

**Oficina de Contratación de Personal Acreditado de la Oficina de Educación Especial, Recursos Humanos**

- Ejecutar los contratos de incorporación temprana para los maestros de educación especial plenamente acreditados o que pronto serán acreditados. .

**Plazo de iniciación:** julio de 2007

**Supervisión del progreso:**

| <b>Intervalos</b> | <b>Indicadores</b>  |
|-------------------|---|
| Noviembre de 2007 | Porcentaje de maestros de educación especial contratados por categorías (acreditado, practicante y provisional) en comparación a la información de 2006-2007          |
| Junio de 2008     | Porcentaje de contratos de incorporación temprana en relación con el total de maestros de educación especial contratados en comparación a la información de 2006-2007 |

**16-1.2 Continuar manteniendo oficinas satélites en CSULA, CSUN, CSUDH y CSULB.**

**Personal responsable:**

**Director ejecutivo, Relaciones Humanas**

- Supervisar la dotación del personal y la puesta en práctica de las oficinas satélites con el objeto de incrementar el reclutamiento de maestros de educación especial.

**Oficina de Contratación de Personal Acreditado de la Oficina de Educación Especial, Recursos Humanos**

- Dotar de personal a las oficinas satélites e incrementar la promoción de empleo en el LAUSD para maestros de educación especial en estas instalaciones.
- Analizar la información de las diferentes instalaciones con el fin de determinar las tendencias de aumento y reducción de reclutamiento.

**Plazo de iniciación:** julio de 2007

**Supervisión del progreso:**

| <b>Intervalos</b> | <b>Indicadores</b>   |
|-------------------|--|
| Noviembre de 2007 | Información concerniente al reclutamiento de maestros de educación especial acreditados plenamente mediante diferentes oficinas satélites en comparación con la información de 2006-2007 |
| Junio de 2007     | Información concerniente al reclutamiento de maestros de educación especial acreditados plenamente mediante diferentes oficinas satélites en comparación con la información de 2006-2007 |

**16-1.3 Continuar expandiendo las actividades de reclutamiento en California, a nivel nacional e internacional.**

**Personal responsable:**

**Director ejecutivo, Relaciones Humanas**

- Supervisar la dotación de personal y la ejecución de reclutamiento de maestros de educación especial en California, a nivel nacional e internacional.

**Oficina de Contratación de Personal Acreditado de la Oficina de Educación Especial, Recursos Humanos**

- Poner en práctica las actividades de reclutamiento en California, a nivel nacional e internacionalmente conforme con el *Plan de dotación de personal, 2007-2008* y el calendario de reclutamiento.

**Plazo inicial:** julio de 2007

**Supervisión del progreso:**

| <b>Intervalos</b> | <b>Indicadores</b>   |
|-------------------|--|
| Noviembre de 2007 | Información concerniente al reclutamiento de maestros de educación especial acreditados plenamente en California, a nivel nacional fuera del estado e internacionalmente en comparación con la información de 2006-2007. |

|             |   |
|-------------|---|
| <b>16-2</b> | <b>ESTRATEGIA: Continuar poniendo en práctica un Plan Prioritario de Dotación de Personal para 22 escuelas preparatorias y sus escuelas secundarias remitentes identificadas para el Mejoramiento del Programa (PI) 4 y 5 con el fin de reclutar maestros plenamente acreditados, incluyendo maestros de educación especial, para incrementar la retención y proveer ayuda a los aspirantes durante todo el proceso de contratación.</b><br><b>ASIGNACIÓN DE FONDOS: \$1.9 millones</b> |
|-------------|---|

*16.2-1 Continuar con los coordinadores (maestros asesores) del Programa Prioritario de Dotación de Personal (PSP) para las escuelas preparatoria y sus escuelas secundarias remitentes identificadas para el Mejoramiento del Programa (PI) 4 y 5 (véase el Apéndice) con el objeto de reafirmar los procedimientos de contratación, proporcionarle ayuda a los maestros en cuanto a orientarse sobre la escuela, identificar y unirse a redes de conexiones, elaborar estrategias para la enseñanza, aprender el contenido temático del curso y mejorar la capacidad de control del salón de clases.*

**Personal responsable:**

**Director ejecutivo, Relaciones Humanas**

- Identificar a maestros de educación especial aspirantes para una posible contratación en las escuelas del PSP.
- Coordinar actividades de contratación con los coordinadores del PSP.

**Superintendente del Distrito Local**

- Supervisar la creación y ejecución del programa de dotación de personal del PSP en las 22 escuelas preparatorias seleccionadas y sus escuelas secundarias remitentes.
- Apoyar a los coordinadores del PSP asignados a las escuelas con el fin de agilizar la contratación y reclutamiento de maestros de educación especial capacitados.

**Coordinadores del PSP**

- Asistir a capacitaciones
- Orientar a los futuros maestros durante el proceso de entrevista y sobre los requisitos para el proceso de nuevos contratos.
- Proveer ayuda a los maestros para que se familiaricen con la escuela y la comunidad, a encontrar vivienda, si es necesario, a conocer miembros del personal clave e identificar y

unirse a redes de conexiones de apoyo, elaborar estrategias para la enseñanza, aprender el contenido temático del curso y a mejorar la capacidad de control del salón de clases con el fin de ayudar en la retención de maestros nuevos.

**Plazo inicial:** julio de 2007

**Supervisión del progreso:**

| Intervalos        | Indicadores   |
|-------------------|---|
| Noviembre de 2007 | Comparar la información del PSP de 2007-2008 a la del año base de 2005-2006 para las escuelas identificadas a fin de determinar si el porcentaje de maestros de educación especial en las escuelas seleccionadas está aumentando. 2006- |
| Junio de 2008     | Comparar la información del PSP de 2007-2008 a la del año base de 2005-2006 para las escuelas identificadas a fin de determinar si el porcentaje de maestros de educación especial en las escuelas seleccionadas está aumentando.       |

|      |   |
|------|---|
| 16-3 | <p><b>ESTRATEGIA:</b> Continuar usando los siguientes incentivos para reclutar maestros de educación especial plenamente acreditados en escuelas de bajo rendimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Un incentivo de contratación único de \$5,000 a pagarse a los maestros de educación especial plenamente acreditados recientemente asignados (incluyendo nuevos contratos y traslados) con certificación para impartir enseñanza a estudiantes del inglés como segundo idioma en las escuelas de bajo rendimiento (Índice de Rendimiento Académico 1, 2 y 3 identificadas como escuelas de Mejoramiento del Programa (PI)) hasta el año escolar 2008-09.</li> <li>(b) Un incentivo de retención único de \$5,000 a pagarse a los maestros de educación especial plenamente acreditados con certificación para impartir enseñanza a estudiantes del inglés como segundo idioma, que permanezcan en estas escuelas durante tres años hasta el año escolar 2008-09, para aquellos reclutados para el año escolar 2006-2007.</li> <li>(c) Un incentivo de reclutamiento de \$1,000 y un estipendio anual de \$1,000 a los maestros de educación especial plenamente acreditados con certificación para impartir enseñanza a estudiantes del inglés como segundo idioma que califiquen, que estén enseñando en cualquier escuela del Distrito hasta el año escolar 2008-09.</li> <li>(d) Un reembolso de hasta \$5,000 por gastos educativos pagados a los maestros de educación especial para que obtengan su maestría y animar a los maestros acreditados que ejercen en los campos en los cuales no existe escasez de personal para que se acrediten en educación especial, para aquellos reclutados en el año escolar 2006-2007.</li> </ul> <p><b>ASIGNACIÓN DE RECURSOS:</b> \$4.5 millones</p> |
|------|---|

**16-3.1: Incluir incentivos en las presentaciones universitarias de la iniciativa de la educación especial para el reclutamiento ya establecidas, entre ellos, CSULA, CSUDH, CSULB y Loyola Marymount.**

**Personal responsable:**

**Director ejecutivo, Relaciones Humanas**

- Supervisar la integración de los incentivos en las presentaciones universitarias la iniciativa de la educación especial y en otras campañas de reclutamiento.

**Oficina de Contratación de Personal Acreditado de la Oficina de Educación Especial, Recursos Humano**

- Incluir incentivos en la ejecución de las actividades de reclutamiento para las campañas de reclutamiento a nivel universitario.

**Plazo inicial:** julio de 2007

**Supervisión del progreso:**

| <b>Intervalos</b> | <b>Indicadores</b>  |
|-------------------|---|
| Noviembre de 2007 | Información de contratación y de traslado de personal de las escuelas identificadas a fin de determinar si los aspirantes han aprovechado el programa de incentivo y analizar el porcentaje de maestros de educación especial en cada instalación identificada para determinar si habido algún aumento. |
| Junio de 2008     | Información de contratación y de traslado de personal de las escuelas identificadas a fin de determinar si los aspirantes han aprovechado el programa de incentivo y analizar el porcentaje de maestros de educación especial en cada instalación identificada para determinar si habido algún aumento. |

**16-3.2: Continuar incluyendo incentivos en las campañas de mercadotecnia para el reclutamiento de maestros en el LAUSD, entre ellas, las ferias de reclutamiento para educación especial del estado de California.**

**Personal responsable:**

**Director ejecutivo, Relaciones Humanas**

- Incluir y explicar los incentivos de las iniciativas de educación especial en las presentaciones universitarias.

**Plazo de tiempo:** julio de 2007

**Supervisión del progreso:**

| <b>Intervalos</b> | <b>Indicadores</b>  |
|-------------------|---|
| Noviembre de 2007 | Información de contratación y de traslado de personal de las escuelas identificadas a fin de determinar si los aspirantes han aprovechado el programa de incentivo y analizar el porcentaje de maestros de educación especial en cada instalación identificada para determinar si habido algún aumento. |
| Junio de 2008     | Información de contratación y de traslado de personal de las escuelas identificadas a fin de determinar si los aspirantes han aprovechado el programa de incentivo y analizar el porcentaje de maestros de educación especial en cada instalación identificada para determinar si habido algún aumento. |

**16-3.3: Patrocinar ferias de asignación para que los directores de las escuelas de dotación de personal prioritaria asistan con el fin de entrevistar y reclutar maestros capacitados, incluyendo a maestros de educación especial.**

**Personal responsable:**

**Director ejecutivo, Relaciones Humanas**

- Patrocinar oportunidades de reclutamiento temprano para los directores de las escuelas de dotación de personal prioritaria.

**Directores de las escuelas de dotación de personal**

- Asistir a foros con el fin de reclutar maestros de educación especial capacitados, según sea apropiado.

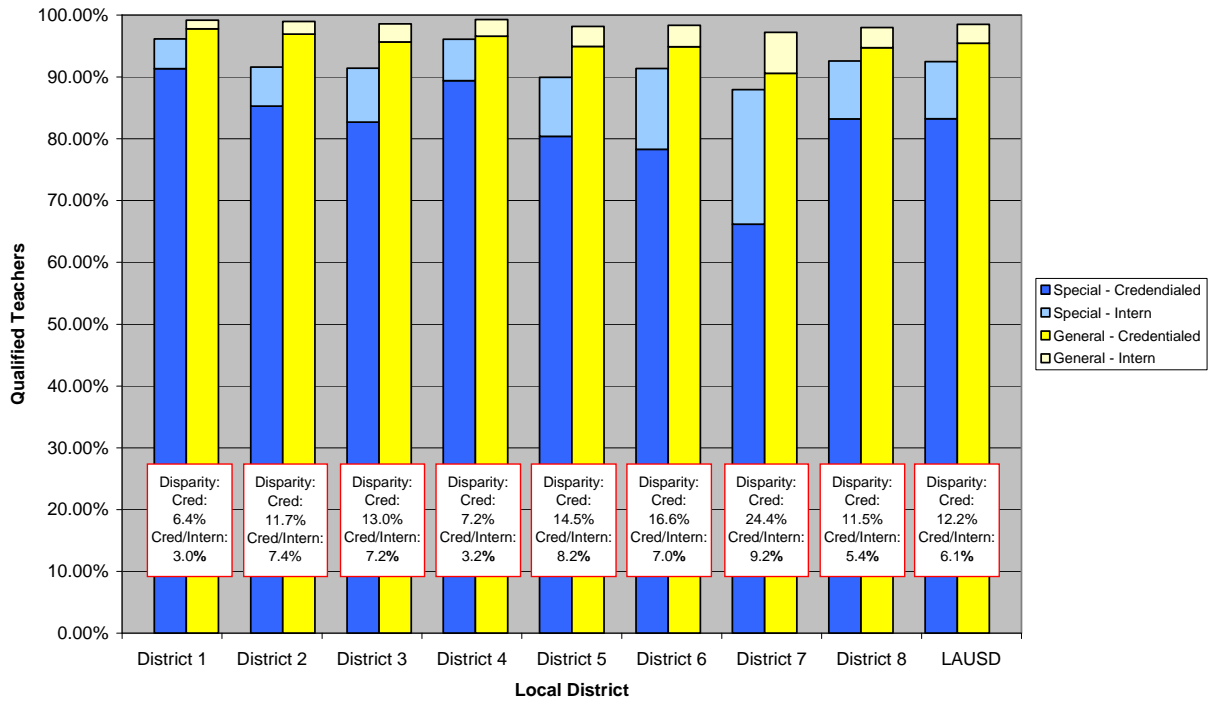
**Plazo de tiempo:** julio de 2007

**Supervisión del progreso:**

| <b>Intervalos</b> | <b>Indicadores</b>  |
|-------------------|---|
| Noviembre de 2007 | Información de contratación y de traslado de personal para las escuelas identificadas a fin de determinar si los aspirantes han aprovechado el programa de incentivo y analizar el porcentaje de maestros de educación especial en cada instalación identificada para determinar si habido algún aumento. |
| Junio de 2008     | Información de contratación y de traslado de personal para las escuelas identificadas a fin de determinar si los aspirantes han aprovechado el programa de incentivo y analizar el porcentaje de maestros de educación especial en cada instalación identificada para determinar si habido algún aumento. |

## **APPENDIX**

**Qualified Teachers, Disparity Between General Education & Special Education Teachers  
(As of June 15, 2007)**





**Los Angeles Unified School District**  
**Human Resources**  
Certificated Employment Operations Branch

**STAFFING PLAN**  
**2007-08**

“It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent, but the one most responsive to change.”

Charles Darwin

**BACKGROUND**

Studies have demonstrated that the teacher is the most critical component of a child’s instructional program. Research further reveals that an ineffective teacher for three consecutive years will do irreparable academic harm to a student’s achievement (Saunders and Rivers, 1996.) In a report by the National Commission on Teaching and America’s Future entitled *No Dream Denied*, the recruitment and preparation of qualified teachers for schools are key ingredients in student success. Equally essential is the support that those teachers receive in order to ensure that they remain in a particular school. Without those three key elements, it is the Commission’s contention that schools become revolving doors and are faced with a new crop of teachers each year. This situation thwarts teachers’ careers, overburdens local recruitment efforts, and of paramount importance, adversely affects student achievement resulting in a decrease in learning and in many cases, a dream denied. The Commission further cites that schools that have established a community of learners for both teachers and students, where all are engaged and adequate resources exist; the cycle of teacher turnover does not exist.

The Center for the Future of Teaching and Learning’s 2006 update indicates that California will lose as many as 10,000 teachers in the next decade due to retirements. It further states that the production of new teachers has decreased this past year, and the total of those enrolled in teacher preparation programs is also on the decline. To further demonstrate the decline in the number of individuals entering the teacher pipeline, data from the California Commission on Teacher Credentialing indicates that the number of persons who took the CBEST exam in 2004 dropped by 23.7% from the previous year.

The Center’s report also states that despite the teacher shortages in mathematics, science and special education, there is no state policy to remedy the situation. The publication also warns that the \$2.9 billion settlement between the governor and California Teachers Association which proposes lower class-size in the lowest performing schools, will increase the need for qualified

teachers. These issues are exacerbated by an improving economy, which tends to reduce the number of individuals who enter the teaching profession.

LAUSD faces some major challenges for the 2007-08 school year. Clearly the *No Child Left Behind* (NCLB) teacher quality deadline for Title I schools has already passed. The deadline for non-Title I schools is rapidly approaching. As of July 1, 2007 all teachers of core academic subjects at all schools are to be in compliance with NCLB. Additionally, the District has a commitment to staff all A-G classrooms with qualified teachers. This initiative will require additional teachers in the areas of mathematics and world languages. Also, the District continues to have a commitment to reduce the disparity between credentialed general and special education teachers to 3.4% in accord with the Modified Consent Decree. Lastly, if class size is reduced above grade six, it will be an arduous undertaking to meet such demands.

Thus, it becomes more important than ever to continue to market both the profession and the District throughout the State to ensure that college graduates and those transitioning to new careers view teaching as a meaningful endeavor. The District is unique in having the capacity to offer both a District Intern Program and a Career Ladder Program in order to develop teachers for the District. Both programs enjoy considerably higher retention rates than other groups since their participants are drawn from the community they serve.

It is incumbent on the District to attract teacher candidates who have demonstrated a deep knowledge of their subject. These prospective teachers must also have the capacity to understand how students learn, and be able to impart that knowledge to a diverse group of students. These individuals must have a respect and an understanding of the importance of the experiential background that children bring to school in order to provide a culturally responsive curriculum for all students. Additionally, teachers must be skilled in the use of technology and be able to work collaboratively with others in order to create a rich learning environment for students and colleagues. Gone are the days where teachers taught in isolation and only interacted for brief periods during breaks and after school. Successful schools are those in which the entire educational community interfaces in order to ensure that all students have access to powerful learning opportunities.

The Learning First Alliance report of 2005 indicates that a district's hiring and placement practices often create barriers for prospective teachers who may have been predisposed to serve at low-performing schools. Such issues as cumbersome application processes, poor customer service, and an inability to accurately track vacancies, contribute to a loss of teacher candidates. It has become clear that those districts that wait, or make the application process unduly cumbersome, will not secure the most desired candidates.

The Council of The Great City Schools addressed this issue most recently in their report. The Council indicated that it is essential for the Human Resources Division to streamline its recruitment, selection, and placement procedures in order to ensure the timely filling of all positions. This plan outlines the District's initiatives in order to ensure that quality, highly

qualified teachers join the LAUSD workforce in order to continue to improve student achievement at all schools.

**Our Mission**

The Human Resources Division will staff all schools and offices with qualified certificated employees who will educate and support our diverse student population.

**Data**

Norm day data reveals that the Los Angeles Unified School District has hired an average of 2,686 teachers over the last six academic years. The following graph disaggregates the credential statuses of the teachers **hired** over that time period.

|      | Credentialed % | Interns % | Provisionals % |
|------|----------------|-----------|----------------|
| 2001 | 35.3           | 6.2       | 58.5           |
| 2002 | 49.3           | 15.2      | 35.5           |
| 2003 | 63.2           | 29.8      | 7.0            |
| 2004 | 71.0           | 21.1      | 7.9            |
| 2005 | 65.5           | 19.9      | 14.7           |
| 2006 | 63.3           | 19.9      | 16.8           |



It should be noted that the number of provisional new hires has risen significantly during the past two years. This is attributed to a decrease of elementary new hires due to declining enrollment and an increased need for teachers at secondary schools as a result of class size reduction and increasing enrollment.

The District data reflects the percentage of new credentialed and subject matter competent (interns) teachers as follows:

All Subject Areas (including Special Education)

| <b>Last Year</b>   | <b>This Year</b>   |
|--------------------|--------------------|
| 65.5% credentialed | 63.3% credentialed |
| 19.8% interns      | 19.9% interns      |

Special Education only

| <b>Last Year</b>   | <b>This Year</b>   |
|--------------------|--------------------|
| 46.5% credentialed | 45.3% credentialed |
| 26.4% interns      | 26.2% interns      |
| 2005               | 2006               |

**Goals**

The District will hire approximately 2,000 teachers by norm day of 2007. Of this total, 72% of the total hires will be credentialed and 22% will be interns.

In the area of Special Education the District will hire approximately 400 teachers by norm day of 2007. Of this total, 52% of the new hires will be credentialed and 30% will be interns.

LAUSD will also hire District and university interns through our targeted recruitment efforts and our continued partnerships with the following projects:

- Troops to Teachers
- Teach for America-emphasis on secondary and special education

In response to the Council of the Great City Schools, the Human Resources Division has established a five-year strategic plan. This staffing plan has been developed in order to describe the strategies that will be utilized to accomplish the objectives outlined in the strategic plan.

**CERTIFICATED RECRUITMENT AND SELECTION and SPECIAL EDUCATION  
CERTIFICATED EMPLOYMENT OPERATIONS**

Human Resources will continue to utilize aggressive recruitment strategies that have proven effective in recent years. A summary of these key strategies may be found in the Appendix of this document. In order to continue to meet the needs of District schools, most importantly

recruiting NCLB compliant teachers who are trained to meet the needs of English Learners, meet the Modified Consent Decree mandate, and staff A-G classes, the following new initiatives will be implemented during the 2007-08 recruitment cycle:

- **Ask LAUSD Campaign** – This effort will place recruitment staff members on the planteles of local colleges and universities one day per week. The campaign is meant to supplement the satellite office (see Appendix) services that exist on four of these planteles, and provide a consistent presence at others. Staff members will set up an information table in a well-traveled section of each plantel. In many situations these tables will be located in close proximity to the math, science and special education buildings in an effort to provide outreach to math and science majors and others who may not yet have considered teaching as a career. Staff will counsel prospective teachers regarding the pathways to obtaining a teaching credential, schedule interviews, and answer questions about the employment process.
- **UCLA/LAUSD Residency Model** – This initiative will be a combined effort of Human Resources, Local District and school staffs, and the UCLA Center X Program. Several high schools and/or middle schools will be involved in the Residency Project. Each school will identify and secure a minimum of ten teaching positions that will be staffed by Center X teachers. These credentialed teachers will serve as residents for two years, during which time they will receive professional development and support from both District and UCLA staffs. At the end of two years, this cohort of teachers will be redeployed to other vacant positions at the school, or to other priority schools in the District. A new cohort will take the place of the redeployed teachers at the beginning of year three. The goal of the Residency Model is to continue to provide a pipeline of high quality teachers who are able to meet the diverse needs of the students in the high priority schools, and to ensure retention of these experts in the schools where they are most needed.
- **CSU Dominguez Hills Middle School Partnership** – Identified middle schools in Local District 7 will participate in this program. Each school will select a cohort of CSUDH elementary interns to teach sixth grade core classes during the 2007-08 school year. While completing their student teaching during 2007-08, each of these teachers will also complete the requirement for a subject matter authorization to teach middle school math or science. At the beginning of the 2008-09 school year, these teachers will be assigned to seventh and eighth grade math and science classes. Their knowledge of elementary curriculum and pedagogy, combined with their subject matter expertise in math or science, will enable them to meet the educational, social and emotional needs of the middle school student.
- **Teacher Recruitment and Student Support Grant (TRSS)** – The District will advertise a \$5,000 recruitment incentivo to all new credentialed math, science or special

education teachers who are selected at deciles 1, 2, or 3 schools in Program Improvement. These teachers will also be eligible to receive an additional \$5,000 in a retention incentive at the end of three years if they remain at the same identified school. Educational reimbursement up to \$5,000 is also available to these teachers if they elect to earn a masters degree during the first three years of their employment. Special Education teachers who are credentialed are also eligible for an additional \$1,000.

- **Priority Staffing Program** – Priority staffing coordinators who are assigned to 22 senior high schools throughout the District will work closely with the recruitment staff to expedite the staffing of their schools. PSP Coordinators will attend recruitment events, interview potential teachers, and offer early contracts to selected candidates.
- **Presentations in Special Education Classes**-Recruiters will take an aggressive approach at universities in order to gain entrance into special education classes in order to share the pathways to teaching and the advantages of working in LAUSD in the field of special education.
- **Outreach to LAUSD Special Education Parent Groups**-There will be a renewed effort to connect with parents of special education students in the community in order to solicit applications for teachers and support staff members.
- **Special Education Initiatives** –There will be an expansion of the initiatives from once per month to twice per month. Participants will be introduced to the District Intern Program as well as intern programs at CSULA, CSUDH, Loyola Marymount, and CSUN. These meetings will be advertised on Craig’s List and Career Builders in order to target mid career changers for special education settings.

## **CERTIFICATED CREDENTIALS AND CONTRACT SERVICES**

Certificated Credentials and Contract Services and the No Child Left Behind Unit (NCLB), provide new and continuing teachers and support providers with assistance throughout their educational career with the District. This includes fingerprinting, contracting, applying and registering state credentials, and the establishing of the federal “highly qualified” status. Certificated Credentials and Contract Services and the NCLB Unit offer premium customer service to candidates and employees who are welcomed and assisted by a professional, knowledgeable and efficient staff in order to:

- **Pre-Employment Processing**- Offer immediate pre-employment processing for Early Entry Contracted candidates.
- **Appointment System**-Establish an appointment system to better serve customers, prior to the beginning of the 2007-08 school year. This will effectively reduce customer wait time and further increase employee satisfaction.

- **Employee “hotline”**-Establish a “hotline,” where expertise on state general and special education licensing, NCLB and English Learner authorizations can be easily accessed.
- **Outreach to Schools and Local Districts**-Mobilize and move into the field, to provide services for certificated staff, throughout the District. This will alleviate the need to travel to the Beaudry Building, thereby reducing and/or eliminating the extensive amounts of time away from school planteles and local district offices.
- **Professional Development**-Provide information and staff development, both individually and while partnering with other divisions, at meetings, trainings and seminars for parents, teachers, school site administrators, local district officials and central office employees. Topics to be addressed include state assignment monitoring, the Williams Settlement, credential options, English Learner authorizations, and No Child Left Behind.

### **CERTIFICATED PLACEMENT AND ASSIGNMENTS**

The Certificated Placement and Assignments Unit has an integral role in staffing schools. Personnel Specialists process all resignations, leaves, retirements and transfers in order to effectively monitor and staff all vacancies at school sites. With the implementation of BTS, the Certificated Placement and Assignment staff will play an even greater role for teachers and support staff members throughout their educational career. The following strategies will ensure that classrooms are staffed expeditiously:

- **Virtual Resume System**-Utilize the Virtual Resume System (VRS) to support the rapid selection and assignment of teachers returning from approved leaves but who do not have “return rights” to their prior assignment.
- **Vacancy Newsletter**-Develop a vacancy electronic newsletter, which can be distributed to approved teacher candidates.
- **Training and Support** -Provide training and assistance to school sites in utilizing the BTS system, with an emphasis on A-G subject areas, to preview approved and potential teacher candidates who are NCLB, EL and Williams compliant.
- **Communication**-To develop and implement improved communication protocols between Placement and Assignment staff and the school site hiring/selection point of contact.

## **CUSTOMER SERVICE**

Since Human Resources surveys reflect that customer service plays a major role in a teacher's decision to accept employment, it must be addressed as a critical component in this plan. The literature indicates that due to the complexity of large urban districts, many teachers prefer instead, to seek employment in smaller, suburban districts. The recruitment staff is committed, therefore, to continue to build a process that values the teacher akin to the concepts brought forth in the book entitled Raving Fans, A Revolutionary Approach to Customer Service, by Kenneth Blanchard and Sheldon Bowles. Only when teachers "rave" about the service they receive will they convey this to others, thereby serving as voluntary ambassadors for the District.

Staff will continue to use such professional development aids as the *Fish* video and corresponding books in order to illustrate good customer service and explore how the entire recruitment staff can implement such a positive climate for teacher candidates.

Additionally, new staff will view and discuss *The Lunch Date*, a short video that assists viewers in exploring biases that may interfere with interactions with prospective candidates. Staff will also view and discuss *Paper Clips*, a movie that explores biases and helps the viewer understand the concept of powerful learning experiences in schools.

## **EVALUATION**

The efficacy of the existing strategies as well as the proposed initiatives will be evaluated by the following data:

- The percentage of credentialed teachers and interns hired by norm day will be reviewed.
- The number of vacancies at the onset of the year round and traditional calendars for the 2007-08 school year.
- Feedback from the Customer Survey Reports as well as the online mechanism for candidates and employees will be used to assess our progress in personalizing the employment process.

## **SUPPORT NEEDED**

Clearly it will be imperative to articulate the hiring goals for the District throughout all levels of the organization. If the District is to be successful at meeting its target goals, a standard of credentialed teachers and those possessing subject matter competence must be upheld by the Central Office, the Local District Offices, and the school sites. If all parties involved commit to this standard, then it is expected that candidates possessing those skills will be interviewed and selected, enabling the District to continue to raise the percentage of highly qualified teachers who serve students. It will also be essential for sites to interview and make selections in a timely fashion so as to ensure that the highest caliber of candidates process with LAUSD.

Of equal importance is the retention of teachers once they have been selected and hired in the District. According to Ingersoll in the June, 2002 publication of the *National Association of Secondary School Principals*, it is critical for districts to address the organizational sources of teacher retention rather than create a revolving door by continuing to recruit large numbers of teachers. This will be imperative since the Rand report warns that STRS data projects that retirements will peak at 4.9% in California in 2007-08. Thus, it will be critical for the District to better understand why retention is not higher and to take serious steps towards its resolution

## REFERENCES

Blanchard, Kenneth and Bowles, Sheldon, Raving Fans, A Revolutionary Approach to Customer Service, New York: William Morrow and Co., Inc., 1993.

Carroll, Stephen J., California's K-12 Public Schools, How Are They Doing?, California: Rand Corporation, 2005.

Ed Source Online, *Teacher Quality*, [http://www.edsource.org/edu\\_tea.cfm](http://www.edsource.org/edu_tea.cfm) 2005.

Hirsch, Eric, Teacher Recruitment, *Staffing Classrooms with Quality Teachers*, A Report of the State Higher Executive Officers (SHEEO), February, 2001, <http://Error! Hyperlink reference not valid.>

Ingersoll, Richard M., The Teacher Shortage: *A Case of Wrong Diagnosis and Wrong Prescription*, National Association of Secondary School Principals, June, 2002, Vol. 89, No. 631.

Learning First Alliance, "A Shared Responsibility, Staffing All High-Poverty, Low-Performing Schools with Effective Teachers and Administrators," online, 2005.

Lundin, Stephen C., Paul, Harry, and Christensen, Fish! 4 Remarkable Ways to Boost Morale and Improve Results, New York: Hyperion Publishing Co., 2000.

National Commission on Teaching and America's Future, *No Dream Denied, A Pledge to America's Children*, 2003, <http://www.nctaf.org/home.php>.

National Commission on Teaching and America's Future, <file:///c:/Documents%20and%20Settings/specialist/Desktop/NCTAF.htm>, 2005.

National Conference of State Legislatures, Teacher Recruitment, <http://www.nesl.org/programs/educ/TRecru.htm>.

The Center for the Future of Teaching and Learning, *The Status of the Teaching Profession*, <http://www.cftl.org/documents/2005/stp05fullreport.pdf>, 2005.

The Center for the Future of Teaching and Learning, "California's Teaching Force 2006: Key Issues and Trends, 2006.

## APPENDIX

### ONGOING INITIATIVES

#### Chronic Shortage Areas

In the areas of Mathematics, Science, and Special Education, the following initiatives continue to be implemented in order to successfully ameliorate the shortages:

- Collaboration with California State University, (Dominguez Hills and Northridge), UCLA, Loyola Marymount University, and the District Intern Program in shortage areas in order to target mid-career changers. These bi-weekly meetings are targeted at math, science and English majors and are advertised on the web and in Career Builders.
- Continued collaboration with CSUDH special education programs, LMU, CSULA, CSUN, and the District Intern Program in the area of Special Education. This partnership includes Mild Moderate, Moderate to Severe and Early Childhood Special Education. It will target graduates and mid career changers.
- Annual Special Education Fair in Northern and Southern California to attract fully credentialed special education teachers and support services staff.
- Recruitment at all Math, Science and Special Education statewide, regional and national conferences (i.e., ASHA, CEC, CASLPA, CASP, American Mathematical Society Conference, California Math Council, and the National Science Teachers Association Conference.)
- Use of Teach for America principally for math, science, foreign language, English and special education.
- Partnering with Special Education low incidence programs (i.e., Deaf and Hard of Hearing) to facilitate the recruitment and selection of qualified candidates.
- Use of a federal grant through the Career Ladder Office to build the pipeline in science and special education via a partnership with CSULA.
- International recruitment to Canada, Spain, India, and the Philippines to secure fully credentialed, experienced math, science, special education and foreign language teachers. Occupational Therapists and Speech Pathologists.

**Building Diversity**

In order to ensure that the District's workforce is representative of the community it serves, the following strategies will be implemented:

- The Certificated Recruitment and Selection Section will continue to work closely with the Subject Matter Preparation Office in order to publicize the pre-employment subject matter exam classes for prospective teachers. Since these classes emphasize both test preparation as well as specific content areas, it will greatly assist candidates for the District and university intern programs.
- Recruitment geared towards organizations and universities that work with diverse populations including, but not limited to the following:
  - Hispanic Association of Colleges and Universities (HACU)
  - National Alliance of Black Educators
  - Historically Black Colleges and Universities Tour
  - Asian Pacific Conference
  - National Association for Bilingual Education Conference
  - California Association for Bilingual Education Conference
  - National Minority Careers in Education Expo (New York)
- Heavy advertising in publications that target diverse populations as well as Internet sites that are frequented by diverse groups/individuals.
- Visible outreach to the community via expansion of the current billboard campaign, radio, theatre ads, and newspaper ads coordinated by the District's marketing group.
- Close alignment with the Paraeducator staff to ensure that these individuals receive priority for selection and processing.
- Use of a refined set of interview questions for credentialed and alternatively certified candidates that are linked to the California Standards for the Teaching Profession (CSTP) and encompass the culturally relevant curriculum to ensure that the personnel interview focuses on raising proficiency levels for all students.
- Outreach at selected local universities in order to assist students with resume preparation, interviewing techniques, and how to prepare academically to enter the teaching force in LAUSD. Since some students may be the first in their families to attend college, both guidance and support is needed in order to prepare for a career in teaching.

**The “Hand-Off” to Schools and Priority Staffing**

LAUSD continues to make concerted efforts to ensure that the highest caliber of candidates is selected at high priority schools. With the Williams Settlement, it is critical to ensure that credentialed teachers are directed first to deciles 1, 2, and 3 schools. It is also essential that school sites staff in a timely fashion in order to avoid starting school with substitutes.

- Continue the Priority Staffing Program (PSP) in order to ensure that the most challenged schools have first access to fully credentialed candidates. Candidates will receive assistance throughout the entire employment process. New teachers will receive on-site support to enhance retention.
- Use of the federal grant designed to create and disseminate recruitment materials about the priority staffing schools to prospective candidates.
- Collaboration between the hiring advocates and the referral unit to expedite the placement of credentialed and intern candidates at school sites.
- Continue to sponsor placement fairs for all low performing schools to ensure that they receive the highest caliber of candidates.
- Daily monitoring of the priority staffing schools by Certificated Placement and Assignments to facilitate communication with Local District Superintendents and ensure that all anticipated vacancies are staffed by the onset of school.

**Use of Technology**

- Expansion of Virtual Resume software to all schools in the District with an emphasis on deciles 1-3 schools in accordance with the Williams Settlement. This incorporates the use of video cams by recruitment teams in order to videotape those with early entry contracts and offers of employment. These videotapes will be available on any web based browser for principals and their designees for the scheduling of site interviews. The software will continue to include each candidate’s resume.
- Use of an email “interest” campaign which targets university chairs and professors throughout California and the nation. These are distributed to students to determine sites for recruitment venues that will yield candidates for the District.
- Use of the search process for online applications in order to maximize recruitment trips within California as well as out of state.
- Utilization of internet postings at universities as well as commercial (i.e., Career Builders) and dedicated staff to work the internet in order to attract career change candidates.

## Staffing Plan

Page 14

- The use of an electronic recruitment calendar that is interactive in nature for recruitment staff as well as prospective candidates and facilitates the scheduling of interviews at offsite events.
- Use of remote data entry capabilities for recruiters in order to enable them to enter interview data from outside the office, thus allowing candidates to be more rapidly approved for employment.

## ONGOING STRATEGIES

Human Resources will **continue** to implement the following recruitment activities/procedures in order to facilitate the hiring of high quality teachers.

- Issuance of Early Entry Contracts to fully credentialed or soon to be credentialed teachers who are committed to increasing the proficiency of all students.
- California Tour to virtually all UC planteles, CSUs and selected private colleges and universities in the state with teacher preparation programs.
- Monthly District Intern Informational meetings in order to explain the program offerings and assist candidates in the employment process.
- Use of Valencia, Echeveste, and Perez, a marketing and advertising firm in order to make LAUSD the District of first resort.
- Use of the Los Angeles Teacher Mortgage Assistance Program (LATMAP) as a marketing tool for prospective teachers.
- Utilization of the website as a source of information for candidates with respect to recruitment events, test preparation, NCLB and the District Intern Program.
- Satellite offices as CSUN, CSULB, CSULA and CSUDH in order to recruit and interview prospective candidates.
- Use of Special Education Certificated Employment Operations in order to expedite the recruitment, selection, and processing of all special education hires.
- Use of City Centers in large, metropolitan areas in order to attract fully credentialed teachers in the areas of Special Education, Mathematics, English, Science, Health, World Languages and Physical Education.
- Partnerships with UCLA-Center X and the Delta Project.
- Outreach to participants of the Peace Corps Program.

## Staffing Plan

### Page 15

- Concerted efforts to recruit Speech Pathologists and special education teachers at Canadian universities and city centers.
- Continued implementation of the Credentialed Educators Now Teaching Special Education (CENTSE) as a component of the District Intern Program for teachers who possess a multiple or single subject credential and want to move to special education.

**VACANCY DATA AT PRIORITY STAFFING SCHOOLS AS OF MAY 2007**

| <b>Local District</b> | <b>School</b>                             | <b>Special Education Teacher Vacancies</b> |
|-----------------------|---|--|
| 1                     | Monroe Senior High School                 | 1  |
| 2                     | Polytechnic Senior High School            | 1  |
| 2                     | Sylmar Senior High School                 | 0  |
| 3                     | Crenshaw Senior High School               | 0  |
| 3                     | Dorsey Senior High School                 | 0  |
| 3                     | Los Angeles Senior High School            | 0  |
| 4                     | Belmont Senior High School                | 0  |
| 4                     | Franklin Senior High School               | 0  |
| 4                     | Hollywood Senior High School              | 0  |
| 5                     | Garfield Senior High School               | 0  |
| 5                     | Jefferson Senior High School              | 0  |
| 5                     | Lincoln Senior High School                | 0  |
| 5                     | Roosevelt Senior High School              | 0  |
| 5                     | Wilson Senior High School                 | 0  |
| 6                     | Bell Senior High School                   | 0  |
| 6                     | Huntington Park Senior High School        | 1  |
| 7                     | Fremont Senior High School                | 0  |
| 7                     | Jordan Senior High School                 | 0  |
| 7                     | Locke Senior High School                  | 0  |
| 7                     | Manual Arts Senior High School            | 0  |
| 8                     | Banning Senior High School                | 0  |
| 8                     | Washington Preparatory Senior High School | 0  |