



Parent Advisory Committee (PAC) Meeting **Reunión del Comité Asesor de Padres (PAC)**

March 2025
Marzo 2025



*Dr. Erik Elward, **LCAP Administrator** / **Administrador***
*Chathurika "Chatty" Richier, **LCAP Coordinator** / **Coordinadora***

Strategic Initiatives Office (SIO)

Oficina de Iniciativas Estratégicas (SIO)



Erick Hansen

Executive Director, Strategic Initiatives Office

Director Ejecutivo de la
Oficina de Iniciativas Estratégicas



Erik Elward

LCAP Administrator

Administrador de LCAP



Chathurika Richier

LCAP Coordinator

Coordinadora de LCAP

Presentation Materials / Materiales de la Presentación



Go to / Visite:

<https://tinyurl.com/PACMar2025>



We will also post links in the Chat.

También publicaremos los enlaces en el chat.

Local Control Accountability Plan

Plan de Control Local de Rendición de Cuentas



2024-25 (Current) LCAP Goals Metas del LCAP 2024-25 (Actuales)	2024-25 Planned LCFF Expenditures 2024-25 Gastos LCFF Planificados
(1) Academic Excellence (1) Excelencia Académica	\$6,132,163,342
(2) Joy and Wellness (2) Alegría y bienestar	\$577,030,925
(3) Engagement and Collaboration (3) Compromiso y colaboración	\$93,112,002
(4) Operational Effectiveness (4) Eficacia operativa	\$1,069,138,049
(5) Investing in Staff (5) Invertir en el personal	\$296,188,662
(6) English Learner Supports (6) Apoyo para los Aprendices de Inglés	\$24,378,863
(7) Black Student Achievement Plan Implementation (7) Implementación del Plan de Desempeño Académico para Alumnos Afroamericanos	\$125,000,001
(8) Equity Multiplier Focus Goal* (8) Objetivo de enfoque multiplicador de capital*	\$21,226,936

Operational Effectiveness (Goal 4) and **Investing in Staff** (Goal 5) selected by PAC members will be presented at today's meeting.

Efectividad operacional (Meta 4) e **Invertir en el personal** (Meta 5) seleccionadas por los miembros del PAC, sobre lo cual se dará una presentación en la reunión de hoy.





Goal 5: Investing in Staff

Meta 5: Invertir en el Personal

Teacher Pipeline Support
Apoyo al trayecto de los docentes

Human Resources Division
División de Recursos Humanos

Francisco J. Serrato, Ed.D., Chief Human Resources Officer /
Jefe de Recursos Humanos

Theresa Arreguin, Interim Administrator Certificated Employment /
Administradora Interina de Empleo Certificado

Patricia J. Pernin, Ed.D., Director / Directora



Teacher Recruitment Strategies

- Strengthened partnerships and collaboration with local Institutes of Higher Education (IHE)
- Secured funding for eight teacher residency grants
- Increased attendance at non-education fairs to attract a more diverse candidate pool
- Targeted recruitment from Substitute, Teacher Assistants, and Classified Employee Tools

Estrategias de Reclutamiento de Maestros

- Fortalecimiento de las asociaciones y colaboración con los Institutos Locales de Educación Superior (IHE)
- Se aseguró el financiamiento para ocho becas de residencia de maestros
- Mayor asistencia a ferias no educativas para atraer a un grupo de candidatos más diverso.
- Contratación selectiva de grupos de empleados suplentes, auxiliares de maestros, y herramientas para empleados clasificados



2024-25 Teacher Recruitment Hires

- All Certificated New Hires - 1,568
 - K-12 Teachers: 1,388
 - Support Services: 180
- Diversity - 78% of New Hires are from under-represented groups
- Overall Fill Rate - 99.7%

2024-25 Contratación de Maestros

- Todos los Empleados Certificados Contratados- 1,568
 - Maestros K-12: 1,388
 - Servicios de apoyo: 180
- Diversidad - El 78% de las nuevas contrataciones son de grupos subrepresentados
- Tasa de cobertura total - 99.7%

Goal 5, Action 2– Teacher Pipeline Support

Los Angeles Unified builds teacher pipelines through teacher internships, residency programs, and paraprofessional career ladder programs.

The District monitors the effectiveness of teacher pipeline support programs using the following:

- Increased enrollment numbers for all teacher pipeline programs.
- Completion progress for Career Ladder and District Intern program participants
- Increased number of Career Ladder graduates.
- Increased number of students in an Education career pathway through the Educators of Tomorrow program who become teaching assistants after graduation.

Meta 5, Acción 2– Apoyo al trayecto docente

El Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles continuará desarrollando trayectos hacia la profesión docente a través de pasantías para maestros, programas de residencia y programas de ascenso profesional paraprofesional.

El Distrito supervisa la eficacia de los programas de apoyo para la formación de docentes utilizando lo siguiente:

- Aumento en el número de matrículas en todos los programas de canalización de docentes.
- Progreso en la finalización de los participantes en los programas de promoción profesional y prácticas en el Distrito.
- Aumento en el número de titulados en la Promoción Profesional.
- Aumento en el número de estudiantes con una trayectoria profesional de Educación, mediante el programa de Educadores del Mañana, que se convierten en auxiliares docentes después de la graduación.

Goal 5, Action 2 – Teacher Pipeline Support

Enrollment is tracked for two District-based teacher pipeline programs:

- District Intern Program
- Career Ladder Programs

Meta 5, Acción 2 – Apoyo al trayecto de los docentes

Para el LCAP, realizamos un seguimiento de las inscripciones en dos programas de formación de maestros basados en el Distrito:

- Programa de pasantías del Distrito
- Programas de Ascenso Profesional

Goal 5, Action 2 – Teacher Pipeline Support District Intern Program

OVERVIEW:

The District Intern Program is a tuition-waived teacher credentialing program that allows teachers who are new to the profession to earn their certification while they are teaching in our schools.

Since 1983, over 15,000 teachers have earned their teaching credentials through the District Intern Program.

GOAL:

Provide a cost-effective, rigorous teacher credentialing program to enable the training of teachers to serve in our schools, and to reduce barriers to entry into the teaching profession to ensure that our teaching workforce reflects the diversity of the communities that we serve.

Meta 5, Acción 2– Apoyo al trayecto de los docentes

Programa de pasantías del Distrito

PERSPECTIVA GENERAL:

El Programa de pasantías del Distrito es un programa de acreditación de maestros con exención de matrícula que permite a los maestros que son nuevos en la profesión obtener su certificación mientras enseñan en nuestras escuelas.

Desde 1983, más de 15,000 maestros han obtenido sus credenciales de enseñanza a través del Programa de pasantías del Distrito.

META:

Proporcionar un programa de acreditación de maestros rentable y de gran rigor que permita la formación de maestros para que presten sus servicios en nuestras escuelas, y reducir las barreras de acceso a la profesión docente a fin de garantizar que nuestro personal docente refleje la diversidad de las comunidades a las que prestamos servicio.

Goal 5, Action 2 – Teacher Pipeline Support Career Ladder Programs

OVERVIEW:

The Career Ladder Programs provide individualized mentorship and financial support to assist Classified Employees who seek to become teachers or School Nurses.

GOAL:

Provide an additional source of teachers to the District who have strong ties to the community, reflect the diversity of their school communities, and reduce barriers to entry into the profession through both personalized support and financial assistance.

Meta 5, Acción 2– Apoyo al trayecto de los docentes–Programa de Ascenso Profesional

PERSPECTIVA GENERAL:

El Programa de Ascenso Profesional proporciona asesoramiento individualizado de mentores y apoyo financiero para ayudar a los Empleados Clasificados que desean convertirse en maestros o Enfermeros Escolares.

META:

Proporcionar al Distrito una fuente adicional de maestros que tengan fuertes lazos con la comunidad, reflejen la diversidad de sus comunidades escolares y reducir las barreras de acceso a la profesión tanto a través del apoyo personalizado como de la ayuda financiera.

Goal 5: Investing Staff

LCAP Meta 5: Inversión en el Personal

Goal 5, Action 2– Teacher Pipeline Support Career Ladder Programs

Supporting Teacher Education Preparation and Undergraduate Program (STEP UP): Classroom aides & paraprofessionals seeking to become teachers

Build Our Own Staff into Teachers (BOOST):
Any classified employee seeking to become a teacher (grant funded)

Career Assistance for Registered Nurses (CARE):
Classified employees seeking to become School Nurses

Study Materials And Resources for Test (SMART):
Test preparation (CSET exams); open to all employees

Educators of Tomorrow (EOT): High school students in education career or public service pathways seeking to enter the education workforce

Meta 5, Acción 2– Apoyo al trayecto de los docentes Programas de Ascenso Profesional:

STEP UP: Auxiliares de clase y paraprofesionales que desean convertirse en maestros.

BOOST: BOOST: Cualquier empleado clasificado que quiera convertirse en maestro (subvencionado).

CARE: Empleados clasificados que buscan convertirse en Enfermeras Escolares

SMART: SMART: Preparación de exámenes (CBEST y CSET); abierto a todos los empleados.

EOT: Estudiantes de preparatoria en carreras educativas o de servicio público que buscan ingresar a la fuerza laboral en educación.

Addressing School Concerns / Abordar las preocupaciones escolares



Immediate Staff / Personal inmediato

Teacher or
Counselor or other
school staff/
Maestro o
consejero u otro
personal escolar



School Administrator / Administrador de la escuela

Principal, Assistant
Principal or other
school administrator/
Director, subdirector
u otro administrador
escolar



Region Director / Director Regional

Region Directors
supervise an area
or schools/**Los**
directores
regionales
supervisan un área
o escuelas



Region Leadership/ Liderazgo Regional

Region Leaders
supervise a region
of schools/**Los**
líderes regionales
supervisan una
región de escuelas



Questions?
¿Preguntas?

Goal 5: Investing Staff

LCAP Meta 5: Inversión en el Personal

Action	Action Title	Funded through TSP?
1	Recruitment	No
2	Teacher Pipeline Support	No
3	Beginning Teacher Support	No
4	Professional Learning	No
5	Staff Wellness	No
6	High Performance Standards	No

Acción	Título de la acción	¿Financiado a través de la TSP?
1	Contratación	No
2	Apoyo a los docentes en formación	No
3	Apoyo a los docentes principiantes	No
4	Aprendizaje profesional	No
5	Bienestar del personal	No
6	Estándares de alto rendimiento	No

Goal 5 Expenditures (TSP Funds: \$0) Base Funds: \$256 Million 	Investing in Staff \$256,453,212 is 3.47% of projected LAUSD LCFF Expenditures Inversión en el personal \$256,453,212 es el 3.47% del gasto de LCFF (proyectado) en LAUSD	Objetivo 5: Gastos (Fondos TSP: \$0) Fondos básicos: \$256 millones 
--	---	---

Investing in Staff Metrics at a Glance

Inversión en el Personal Metrics at a Glance

Metric #	Metric	2023-24	2022-23	2021-22	Métrico
5.01	Percent of Teachers Are Appropriately Credentialed for the Students They Are Assigned to Teach	TBD	90%	92%	Porcentaje de maestros que tienen la acreditación adecuada para enseñar a los estudiantes a los que fueron asignados para enseñar
5.02	Percent of Staff with Excellent Attendance (96% or Higher)	68.0%	55.0%	72.0%	Porcentaje de miembros del personal estudiantes con asistencia excelente (96% o más)
5.03	Percent of Classroom Teachers (Early Education through Grade 12) Who Have Final Educator Development and Support: Teacher (EDST) Performance Evaluation by the End of the School Year	37.5%	36.0%	15.5%	Porcentaje de maestros en el aula (educación temprana hasta el grado 12) que completaron una Evaluación Final sobre su Desarrollo y Apoyo: Evaluación del Desempeño del Maestro (EDST) a fines del año escolar
5.04	Percent of Staff Reporting on the School Experience Survey: "This school is a supportive and inviting place for staff to work."	78.2%	80.7%	82.3%	Porcentaje de personal que informan en la Encuesta de la Experiencia Escolar: "Esta escuela es un lugar de apoyo y agradable para que el personal trabaje".



Action	2024-25 Action Title	Description of Action	Contributing to Increased or Improved Services?	Change in Planned LCFF Expenditures: (2023-24 to 2024-25)	Total Planned LCFF Expenditures (2024-25)	Total Planned LCFF Expenditures (2023-24)	Estimated Actual LCFF Expenditures (2023-24)
5.01	Recruitment and Staffing	Recruit and retain highly qualified educators and staff to positively affect student achievement and increased postsecondary student opportunities.	No	\$27,809,210	\$187,725,274	\$159,916,064	\$177,847,627
5.02	Teacher Pipeline Support	Programs to increase the number of highly qualified teachers and teacher assistants.	No	\$108,210	\$7,158,161	\$7,049,951	\$1,834,077
5.03	Beginning Teacher Support	Services and supports including mentor support to beginning teachers to ensure teacher and student success and teacher retention.	No	\$1,185,286	\$10,455,392	\$9,270,106	\$8,079,317
5.04	Professional Learning	Professional learning opportunities for staff to improve student instruction and supports; increase micro-credential programs.	No	\$77,245	\$22,121,732	\$22,044,487	\$22,252,541
5.05	Staff Wellness	Programs to recognize and increase District employee accomplishments; includes efforts to increase staff wellness.	No	\$10,707,757	\$66,793,449	\$56,085,692	\$158,352,290
5.06	High Performance Standards	Development and implementation of formal and informal performance evaluation systems to increase employee accountability and promote opportunities for employee growth and development.	No	-\$152,258	\$1,934,654	\$2,086,912	\$560,328



Meta Acción	2024-25 Acción Título	Descripción de la Acción	¿Contribuye a servicios aumentados o mejorados?	Cambio en los gastos planificados de los fondos LCFF: (2023-24 a 2024- 25)	Total de gastos previstos de LCFF (2024-25)	Total de gastos previstos de LCFF (2023-24)	Gastos efectivos estimados de los fondos LCFF actuales (2023- 24)
5.01	Reclutamiento y asignación de personal	Reclutar y retener a educadores y personal altamente calificados para influir de manera positiva en el rendimiento de los estudiantes y aumentar las oportunidades de los estudiantes postsecundarios.	No	\$27,809,210	\$187,725,274	\$159,916,064	\$177,847,627
5.02	Apoyo para el trayecto de maestros	Programas para aumentar el número de maestros y asistentes de maestros altamente preparados.	No	\$108,210	\$7,158,161	\$7,049,951	\$1,834,077
5.03	Apoyo a Maestros Principiantes	Servicios y apoyos incluyendo apoyo de mentores a maestros principiantes para asegurar el éxito de maestros y estudiantes y la retención de maestros.	No	\$1,185,286	\$10,455,392	\$9,270,106	\$8,079,317
5.04	Aprendizaje Profesional	Oportunidades de aprendizaje profesional para el personal a fin de mejorar la instrucción y el apoyo de los estudiantes; así como aumentar los programas de microacreditación.	No	\$77,245	\$22,121,732	\$22,044,487	\$22,252,541
5.05	Bienestar del Personal	Programas para reconocer y aumentar los logros de los empleados del Distrito; que incluyen esfuerzos para aumentar el bienestar del personal.	No	\$10,707,757	\$66,793,449	\$56,085,692	\$158,352,290
5.06	Estándares de Alto Rendimiento	Desarrollo e implementación de sistemas formales e informales de evaluación del desempeño para aumentar la rendición de cuentas de los empleados y promover oportunidades para el crecimiento y desarrollo de los empleados.	No	-\$152,258	\$1,934,654	\$2,086,912	\$560,328



Student success such as in college and career readiness is supported by hiring and retaining highly-qualified teachers and staff. Many regions, including Los Angeles, face shortages of qualified teachers in certain subject areas and grade levels, for example, most notably at schools serving high-needs students including English Learners, foster youth, and students from low income families. Los Angeles Unified is committed to LCAP Goal 5: Investing in Staff by tracking and evaluating the investment in staff within goal metrics and goal action progress monitoring measures. Each action for Goal 5: Investing in Staff has reported data connecting outcomes to specific progress monitoring measures highlighting effectiveness and in alignment with the District's priorities within Pillar 5: Investing in Staff in the District's Board adopted 2022-26 Strategic Plan; Diverse Workforce, Professional Learning, Staff Wellness, and High Performance Standards.

Goal 5, Action 1: Recruitment and Staffing (New Action for 2023-24)

In 2023-24, the District's Human Resources Division monitored progress towards a Diverse Workforce in the area of recruitment and staffing employing the following progress measures:

- Ensure at least 50% of new applicants will be members of under-represented groups
 - Baseline: 77% of new hires, as of February 2024, are from under-represented groups in 2023-24.
- Ensure the vacancy rate at SENI high / highest-needs schools will not exceed 6%
 - Baseline: Less than a 1% vacancy rate, as of March 2024, at SENI high / highest-needs schools in 2023-24.
- Increase retention rates of staff hired in 2021-2022 and 2022-2023 placed at SENI high / highest-needs schools
 - Two-Year Retention Rate: 2021-22 to 2023-24
 - Baseline: 81% retention rate of credentialed teachers hired in 2021-22, as of September 2023, compared to an 80% retention rate for credentialed teachers hired Districtwide in 2021-22.
 - One-Year Retention Rate: 2022-23 to 2023-24
 - Baseline: 85% retention rate of credentialed teachers hired in 2022-23, as of September 2023, compared to an 86% retention rate for credentialed teachers hired Districtwide in 2022-23.
- The District views the action as effective based on the progress monitoring measure results. The District will determine further effectiveness of action in 2024-25.

Goal 5, Action 2: Teacher Pipeline Support

In 2023-24, the District's Human Resources Division monitored and evaluated progress towards a Diverse Workforce in the area of teacher pipeline support employing the following progress measures:

- Increased number of students in an Education career pathway who become teaching assistants after graduation
 - Increased: 389 high school participants enrolled in the Educators of Tomorrow Program, as of January 2024, compared to 354 participants enrolled in the program in 2022-23.
- Increased enrollment numbers for all teacher pipeline programs
 - Increased: 324 participants enrolled in teacher pipeline programs, as of February 2024, from 305 enrolled participants in February 2023.
- Completion progress for Career Ladder and District Intern program participants
 - Increased: 686 District Intern teachers in 2023-24, compared to 514 District Intern teachers in 2022-23.
- Increased number of Career Ladder graduates
 - Increased: 63 Career Ladder graduates, as of February 2024, from 51 Career Ladder graduates, as of February 2023, in 2022-23.
- The District views the action as effective based on the progress monitoring measure results. The District will determine further effectiveness of action in 2024-25.

El éxito estudiantil, ya sea en la universidad y la preparación profesional, se apoya mediante la contratación y retención de maestros y personal altamente preparado. Muchas regiones, incluyendo Los Ángeles, enfrentan una escasez de maestros calificados en ciertas materias y niveles de grado, por ejemplo, más notablemente en las escuelas que atienden a estudiantes de necesidad alta, incluyendo aprendices de inglés, menores en adopción temporal y estudiantes de familias de bajos ingresos. El Distrito Unificado de Los Ángeles se compromete con la Meta 5 del plan LCAP: El invertir en el personal mediante el seguimiento y la evaluación de la inversión en el personal dentro de los parámetros de metas y medidas de monitoreo del progreso alcanzado en las acciones para las metas. Cada acción para la Meta 5: Invertir en el Personal ha reportado datos que conectan los resultados con medidas específicas de monitoreo del progreso, destacando la efectividad y alineándose con las prioridades del Distrito dentro del Pilar 5: Invertir en el personal en el Plan Estratégico 2022-26 adoptado por la Junta de Educación del Distrito; fuerza laboral diversa, aprendizaje profesional, bienestar del

Eficacia del Objetivo 5 Invertir en el personal

(pg. 144– 147 de la actualización anual del LCAP 2023–2024)

www.lausd.org/LCAP

personal y estándares de alto desempeño.

Meta 5 Acción 1: Contratación y Dotación de personal (Acción Nueva para 2023-24)

En 2023-24, la División Recursos Humanos del Distrito supervisó el progreso hacia diversidad laboral en el área de reclutamiento y asignación de personal usando las siguientes medidas del progreso:

- Asegurar que al menos el 50% de los solicitantes nuevos sean miembros de grupos subrepresentados
 - Punto Referencial: El 77% de las nuevas contrataciones a partir de febrero 2024 provienen de grupos subrepresentados en 2023-24.
- Asegurar que la tasa de vacantes en las escuelas de SENI con necesidades altas/las más altas no exceda el 6%.
 - Punto Referencial: Menos de un 1% de vacantes a partir de marzo 2024 en las escuelas SENI escuelas de alta / la mayor necesidad en 2023-24.
- Aumentar las tasas de retención del personal contratado en 2021-2022 y 2022-2023 en las escuelas SENI de alta/la mayor necesidad
 - Tasa de retención de dos años: 2021-22 a 2023-24
 - Punto Referencial: 81% de la tasa de retención de maestros acreditados contratados en 2021-22, en septiembre 2023, en comparación con una tasa de retención del 80% para los maestros acreditados contratados en todo el distrito en 2021-22.
 - Tasa de retención de un año: 2022-23 a 2023-24
 - Punto Referencial: 85% de la tasa de retención de maestros acreditados contratados en 2022-23, en septiembre 2023, en comparación con una tasa de retención del 86% para los maestros acreditados contratados en todo el distrito en 2022-23.
- El Distrito considera que la acción es efectiva con base en los resultados de las medidas de seguimiento de progreso. El Distrito determinará una mayor efectividad de la acción en 2024-25.

Goal 5, Action 3: Beginning Teacher Support

In 2023-24, the Human Resource Division's Teacher Growth and Induction (TGI) Program monitored the effectiveness of Professional Learning in the area of beginning teacher support employing the following progress measures:

- Increased percentage of candidate teachers who complete the full two-year program
 - 2023-24: 100% of enrolled TGI program candidates are expected to meet all necessary requirements of the two-year induction program in June 2024. In June 2023, 94% of enrolled teachers (607 teachers) who began the two-year TGI Program in August 2021 completed the program.
- Improved results from surveys of candidate teachers, mentors, and administration
 - Increased: 82% positive response rate of the Mid-Year Program Quality Survey in 2023-24 for candidate teachers from a 53% positive response rate in 2022-23 for candidate teachers to evaluate the services provided by the program. Feedback is used as part of a continuous improvement cycle.
 - Increased: 63% positive response rate of the Mid-Year Program Quality Survey in 2023-24 for part-time TGI mentors from a 47% positive response rate in 2022-23 for part-time TGI mentors.
- Improved results from Individual Learning Plan reviews throughout the two (2) year period
 - Maintained: The frequency of Individual Learning Plan review cycles with teacher induction candidates was maintained at four cycles (two formal, two informal) per year in 2023-24 from 2022-23.
 - Maintained: 99% of teacher induction candidates met key performance indicators in the first two Individual Learning Plan (ILP) review cycles, compared to 99% of teacher induction candidates in 2022-23. Two additional ILP review cycles will be completed by the end of the 2023-24 school year.
- Providing beginning teacher support is important to teacher effectiveness, teacher retention, and, most importantly, the success of students. The District views beginning teacher support provided by the Teacher Growth and Induction (TGI) Program as effective due

Effectiveness of Goal 5 Investing in Staff (pg. 145-148 of the 2023-2024 Annual LCAP Update)

www.lausd.org/LCAP

to 100% of enrolled TGI program candidates expected to complete the two-year induction program in June 2024. In addition, the action's progress monitoring measure of improved survey results increased from 2022-23 to 2023-24. The District will further review program effectiveness after the school year has ended and use collected data to determine further effectiveness of the action in 2024-25.

Goal 5, Action 4: Professional Learning (New Action for 2023-24)

In 2023-24, the Human Resources Division monitored progress towards Professional Learning employing the following progress measures:

- Increase the percentage of teachers in micro-credentialing programs who come from high-needs schools to 80% (from 46% in 2021-2022)
 - Increased: 45.3% of teachers in micro-credentialing programs, as of February 2024, are from high-needs schools from 42% of teachers in 2022-23.
- Offer staff at least 12 micro-credential programs (from four offered in 2021-2022)
 - Increased: Nine micro-credential programs are being offered in 2023-24 from six micro-credential programs in 2022-23. Three new programs were launched in 2023-24; Anti Racist Instruction, Family Engagement, and Social Emotional Learning.
- The District views the action as effective based on the progress monitoring measure results. The District will determine further effectiveness of action in 2024-25.

Meta 5 Acción 2: Apoyo con Trayecto de Maestros

En 2023-24, la División Recursos Humanos del Distrito supervisó y evaluó el progreso hacia diversidad laboral en el área de apoyo en las trayectorias de maestros usando las siguientes medidas del progreso:

- Aumento del número de estudiantes en una trayectoria profesional de Educación que se convierten en auxiliares docentes después de la graduación
 - Aumento: 389 participantes de preparatoria inscritos en el programa *Educators of Tomorrow* a la fecha de enero 2024, en comparación con 354 inscritos en 2022-23.
- Aumento de las cifras de matriculación en todos los programas de trayectos de maestros
 - Aumento: 324 participantes inscritos en programas de trayectos de maestros a la fecha de febrero 2024, en comparación con 305 participantes inscritos en febrero 2023.
- Progreso en la culminación de los participantes del programa de ascenso profesional (Career Ladder) y pasantes del distrito
 - Aumento: 686 maestros pasantes distritales en 2023-24, en comparación con 514 maestros pasantes de distrito en 2022-23.
- Aumento al número de graduados de Escalafón Profesional
 - Aumento: 63 graduados de ascenso profesional Career Ladder, a la fecha de febrero 2024, en comparación con 51 graduados de ascenso profesional a la fecha de febrero 2023, en 2022-23.
- El Distrito considera que la acción es efectiva con base en los resultados de las medidas de seguimiento de progreso. El Distrito determinará una mayor efectividad de la acción en 2024-25.

Meta 5 Acción 3: Apoyo a Maestros Principiantes

En 2023-24 el Programa de Crecimiento e Inducción de Maestros (TGI) de la División de Recursos Humanos monitoreó la eficacia del aprendizaje profesional en el área de apoyo inicial a maestros empleando las siguientes medidas de progreso:

Eficacia del Objetivo 5 Invertir en el personal
(pg. 144- 147 de la actualización anual del LCAP 2023-2024)

www.lausd.org/LCAP

- Mayor porcentaje de maestros aspirantes que completan el programa de dos años
 - 2023-24: Se espera que el 100% de los candidatos inscritos en el programa TGI cumplan todos los requisitos necesarios del programa de inducción de dos años en junio de 2024. En junio 2023, el 94% de los maestros matriculados (607 maestros) que comenzaron el Programa bienal TGI en agosto 2021 completaron el programa.
- Mejora de los resultados de las encuestas de maestros candidatos, mentores, y administradores
 - Aumento: Tasa de respuesta positiva del 82% de la Encuesta de Calidad del Programa a mediados de año en 2023-24 para los maestros candidatos de una tasa de respuesta positiva del 53% en 2022-23 para los maestros candidatos al evaluar los servicios proporcionados por el programa. La retroalimentación se utiliza como parte de un ciclo de mejoramiento continuo.
 - Aumento: Tasa de respuesta positiva del 63% en la Encuesta de Calidad del Programa de Medios de Año en 2023-24 entre mentores de TGI a tiempo parcial, a diferencia de una tasa de respuesta positiva del 47% en 2022-23 entre mentores de TGI a tiempo parcial.
- Mejores resultados de las actualizaciones del Plan de Aprendizaje Individual lo largo de un período de dos (2) años
 - Se mantuvo: La frecuencia de los ciclos de revisión del Plan de Aprendizaje Individual con los candidatos de la orientación docente se mantuvo en cuatro ciclos (dos formales, dos informales) al año en 2023-24 desde 2022-23.
 - Se mantuvo: El 99% de los candidatos a la inducción docente cumplieron con los indicadores clave de desempeño en los primeros dos ciclos de actualización del Plan de Aprendizaje Individual (ILP), en comparación con el 99% de los candidatos de la inducción docente en 2022-23. Se llevarán a cabo dos ciclos adicionales de revisión de ILP para el final del año escolar 2023-24.
- Proporcionar apoyo a los maestros principiantes es importante para la eficacia del maestro, la retención del maestro y, lo más importante, el éxito de los estudiantes. El Distrito considera que el apoyo para maestros principiantes proporcionado por el Programa de inducción de maestros (TGI) es efectivo debido a que el 100% de los candidatos inscritos en el programa TGI se espera que completan el programa de inducción de dos años en junio de 2024. Además, la medida de monitoreo del progreso de la acción de mejores resultados de la encuesta aumentó de 2022-23 a 2023-24. El Distrito revisará aún más la efectividad del programa después de que el año escolar haya terminado y usará los datos recopilados para determinar la efectividad de la acción en 2024-25.

Goal 5. Action 5: Staff Wellness (New Action for 2023-24)

In 2023-24, the Human Resources Division monitored progress towards Staff Wellness employing the following progress measures:

- Increase participation rates in professional development focused on wellness by 100%
 - Increased: 1,530 participants are engaging in the Wellness sessions, as of March 2024, from 200 participants taking part in the Wellness sessions in 2022-23; an increase of 665%.
- Increase usage and participation in the EASE program
 - Increased: 357 direct clinical counseling services were provided to employees in the First Quarter of 2023-24 from 242 direct clinical counseling services provided during the First Quarter of 2022-23.
- The District views the action as effective based on the progress monitoring measure results. The District will determine further effectiveness of action in 2024-25.

Goal 5. Action 6: High Performance Standards (New Action for 2023-24)

In 2023-24, the Human Resources Division monitored progress towards High Performance Standards employing the following progress measures:

- Ensure 100% of employees receive performance management training as they are hired into supervisory or management positions
 - Baseline: 85% of eligible new administrators (93 of 109) completed Performance Management Training for School Leaders in 2023-24 with 95% of new administrators (768 of 806) having completed Performance Management Training for School Teachers.

- Increase participation in multiple-measures performance evaluation systems to include all certificated employee groups
 - Baseline: 53% of School Support Administrators (404 of 761) have performance evaluation plans and 76% of School Support Administrators having completed performance evaluation plans finished Initial Growth Conferences.
- The District will review effectiveness of the action within progress monitoring measures for 2024-25.

- Mayor porcentaje de maestros aspirantes que completan el programa de dos años
 - 2023-24: Se espera que el 100% de los candidatos inscritos en el programa TGI cumplan todos los requisitos necesarios del programa de inducción de dos años en junio de 2024. En junio 2023, el 94% de los maestros matriculados (607 maestros) que comenzaron el Programa bienal TGI en agosto 2021 completaron el programa.
- Mejora de los resultados de las encuestas de maestros candidatos, mentores, y administradores
 - Aumento: Tasa de respuesta positiva del 82% de la Encuesta de Calidad del Programa a mediados de año en 2023-24 para los maestros candidatos de una tasa de respuesta positiva del 53% en 2022-23 para los maestros candidatos al evaluar los servicios proporcionados por el programa. La retroalimentación se utiliza como parte de un ciclo de mejoramiento continuo.
 - Aumento: Tasa de respuesta positiva del 63% en la Encuesta de Calidad del Programa de Medios de Año en 2023-24 entre mentores de TGI a tiempo parcial, a diferencia de una tasa de respuesta positiva del 47% en 2022-23 entre mentores de TGI a tiempo parcial.
- Mejores resultados de las actualizaciones del Plan de Aprendizaje Individual lo largo de un período de dos (2) años
 - Se mantuvo: La frecuencia de los ciclos de revisión del Plan de Aprendizaje Individual con los candidatos de la orientación docente se mantuvo en cuatro ciclos (dos formales, dos informales) al año en 2023-24 desde 2022-23.
 - Se mantuvo: El 99% de los candidatos a la inducción docente cumplieron con los indicadores clave de desempeño en los primeros dos ciclos de actualización del Plan de Aprendizaje Individual (ILP), en comparación con el 99% de los candidatos de la inducción docente en 2022-23. Se llevarán a cabo dos ciclos adicionales de revisión de ILP para el final del año escolar 2023-24.
- Proporcionar apoyo a los maestros principiantes es importante para la eficacia del maestro, la retención del maestro y, lo más importante, el éxito de los estudiantes. El Distrito considera que el apoyo para maestros principiantes proporcionado por el Programa de inducción de maestros (TGI) es efectivo debido a que el 100% de los candidatos inscritos en el programa TGI se espera que completen el programa de inducción de dos años en junio de 2024. Además, la medida de monitoreo del progreso de la acción de mejores resultados de la encuesta aumentó de 2022-23 a 2023-24. El Distrito revisará aún más la efectividad del programa después de que el año escolar haya terminado y usará los datos recopilados para determinar la efectividad de la acción en 2024-25.

Meta 5 Acción 4: Aprendizaje Profesional (Acción Nueva para 2023-24)

En 2023-24, la División de Recursos Humanos supervisó el progreso en el Aprendizaje Profesional aplicando las siguientes medidas:

- Aumentar el porcentaje de maestros en programas de microacreditación provenientes de escuelas de alta necesidad a 80% (de 46% en 2021-2022)
 - Aumento: En febrero de 2024, el 45.3% de los maestros en programas de microacreditación provenían de escuelas con necesidad alta, en comparación con el 42% de los maestros en 2022-23.
- Ofrecer al personal por lo menos 12 programas de microacreditación (de cuatro ofrecidos en 2021-2022)
 - Aumento: En 2023-24 se ofrecerán nueve programas de microacreditación a diferencia de seis programas en 2022-23. En 2023-24 se lanzaron tres programas nuevos : Instrucción de Antirracismo, Participación de las Familias y Aprendizaje Socioemocional.
- El Distrito considera que la acción es efectiva con base en los resultados de las medidas de seguimiento de progreso. El Distrito determinará una mayor efectividad de la acción en 2024-25.

Meta 5 Acción 5: Bienestar del Personal (Acción Nueva para 2023-24)

En 2023-24, la División de Recursos Humanos supervisó el progreso en el Bienestar del Personal aplicando las siguientes medidas:

- Aumentar las tasas de participación en capacitación profesional centrada en el bienestar en un 100%
 - Aumento: 1,530 participantes en sesiones de bienestar a partir de marzo de 2024, a diferencia de 200 participantes en sesiones de bienestar durante 2022-23, un aumento del 665%.
- Aumentar el uso y la participación en el programa EASE

- Aumento: Se proporcionaron 357 servicios de asesoramiento clínico directo a los empleados en el primer trimestre de 2023-24 a diferencia de 242 servicios de asesoramiento clínico directo durante el primer trimestre de 2022-23.
- El Distrito considera que la acción es efectiva con base en los resultados de las medidas de seguimiento de progreso. El Distrito determinará una mayor efectividad de la acción en 2024-25.

Meta 5 Acción 6: Normas de Alto Desempeño (Acción Nueva para 2023-24)

En 2023-24, la División de Recursos Humanos supervisó el progreso en las Normas de Alto Desempeño aplicando las siguientes medidas:

- Garantizar que el 100% de los empleados reciban formación sobre gestión del desempeño a medida que se contraten para puestos de supervisión o gestión
 - Punto Referencial: El 85% de los nuevos administradores elegibles (93 de 109) cursaron la Capacitación de Gestión del Desempeño para Líderes Escolares en 2023-24, y el 95% de los nuevos administradores (768 de 806) culminó la Capacitación de Gestión del Desempeño para Maestros Escolares.
- Aumentar la participación en sistemas de evaluación de desempeño de múltiples medidas a fin de incluir a todos los grupos de empleados certificados.
 - Punto Referencial: El 53% de los Administradores de Apoyo Escolar (404 de 761) tienen planes de evaluación del desempeño y el 76% de los Administradores de Apoyo Escolar que han elaborado planes de evaluación del desempeño culminaron las Conferencias de Crecimiento Inicial.
- El Distrito revisará la efectividad de la acción dentro de las medidas de monitoreo de progreso para 2024-25.

2022-23 & 2023-2024 PAC Comments: Superintendent's Response & Impact (Available on www.LAUSD.org/LCAP)

- To view PAC comments for LCAP Goal 5 and all LCAP goals, visit the LCAP Comments [HERE](#) in the PAC Members- LCAP Resources: 2024-25 folder

Comentarios del PAC 2022-23 y 2023-2024: Respuesta del Superintendente & Impacto (Disponible en www.LAUSD.org/LCAP)

- Para ver los comentarios del PAC para la Meta 5 del LCAP y todas las metas del LCAP, visite los Comentarios del LCAP [AQUÍ](#) en la carpeta Miembros del PAC - Recursos LCAP: 2024-25



2023– 2024 PAC Comments & Superintendent’s Response – Examples
(Available on www.lausd.org/LCAP and [HERE](#) in PAC Members– LCAP Resources folder)

Comment	Response
Minimize gaps in teacher staffing and promote effective learning time with substitutes When a teacher is out, too often, the sub acts only as a babysitter. This is lost learning time and undermines the sense that school time is useful	The Human Resources Division is committed to supporting our substitute teachers. As part of our yearly substitute teacher professional development, we recently provided four professional development sessions designed to enhance professional growth to 1,700 substitutes. The series included topics on building positive rapport, Positive Behavior and Intervention Support (PBIS), Social Emotional Learning (SEL), and Culturally Linguistic Responsive Pedagogy (CLRP). In addition, the District's Priority Schools have been provided with additional substitute teachers who report to the same school site on a daily basis to ensure continuity of instruction and appropriate classroom coverage.
District needs to provide incentives to create innovative pilot programs and hire good teachers to improve education at lowest performing schools. Lowest performing schools don't always get innovative programs and teachers with capacity to uplift students. That needs to change.	During the last three school years, Human Resources has offered a hiring stipend of \$5,000 to incentivize newly hired credentialed teachers to teach and remain in the District's highest need schools. In addition to receiving a hiring stipend, these teachers were invited to attend 20 hours of professional development in the Equity Action Network Professional Development Series (EAN). More than 1,500 teachers have been hired who were eligible for the stipend and EAN professional development opportunities. In addition to efforts to recruit prepared teachers to high need schools, the Office of Educational Transformation (ETO) ensures the District's Priority Schools receive additional professional development, support, and resources to guide school improvement efforts and address students' academic and social-emotional needs. This past school year, ETO worked with Priority Schools to support the following: instructional interventionists and coaches, ongoing professional development, and enrichment programs and resources such as STEAM labs, Dual Enrollment Courses, and the Cultural Arts Passport. Finally, this past Spring, HR launched a Stackable STEAM Micro-Credential program for priority school educators.



2023– 2024 PAC Comments & Superintendent’s Response – Examples
 (Available on www.LAUSD.org/LCAP and [HERE](#) in PAC Members– LCAP Resources folder)

Comment	Response
Staff Investments Must be Mandatory Many of the future focused training offerings are suggestions and not required, if the strategic plan is to be sustainable, this must change.	All teachers participate in school-site professional development, scheduled on Banked Time Tuesdays. All teachers are required to attend these sessions as they are part of a teacher’s contractual day. Fifty percent of allocated Banked Time Tuesdays must be devoted to professional development aligned with the District’s instructional priorities. The remaining 50% may be devoted to topics selected by the Local School Leadership Council. The expected outcomes for this professional development is continuous growth and improvement of teacher practice through a cycle of inquiry that results in student progress toward mastery of the content standards and academic language proficiency.
Staff/Teacher Recruitment There is still a lack of equity and representation for Blacks outside of Region South. North has to have staff and educator diversity.	The District’s 2022–26 Strategic Plan prioritizes the recruitment and retainment of a highly qualified, diverse workforce committed to serving all students. The District’s goal is to ensure that at least 50% of new applicants and new hires will be members of under-represented groups. Human Resources recruits nationwide to attract and retain a diverse workforce and this past year increased recruitment events at Historically Black Colleges. During the 2023–24 school year, approximately 78% of the certificated employees hired into the District were from under-represented groups. Recently, Human Resources secured a grant from the California Commission on Teacher Credentialing to partner with Cal State Dominguez Hills to plan for a program that would fund and prepare black male educators within LA Unified. In addition, we have partnered with Cal State Northridge to offer professional development to administrators on best practices to support and retain male educators of color.
Teacher Training It is imperative to ensure teachers receive adequate professional learning covering ground-breaking technology and educational techniques. Provide the necessary tools for your education. Because staff do not have enough proper training.	Human Resources has a total of 9 micro-credential programs offered to educators across the District covering the following subject areas: Antiracist Instruction, Dual Language Education, Early Childhood, Equitable Grading and Instruction, Family Engagement, Early Literacy Foundation, Social Emotional Learning, STEAM, and TK–12 English Learners. Two new micro-credentials will be launched next year focused on Linked Learning and Special Education. Micro-credential programs are year-long programs that offer District educators with an opportunity to grow their professional practice by engaging in rigorous, competency based coursework to ultimately transform learning environments and instructional practices so all students achieve. The current micro-credential offerings were developed in response to the District’s instructional priorities. They are research-based programs informed by experts in the field. Technology is incorporated in all programs.



Comentarios del PAC & Respuesta del Superintendente de 2023-24- Ejemplos
(Disponible en www.LAUSD.org/LCAP y [AQUI](#) en Miembros del PAC – carpeta de Recursos LCAP)

Comentario	Respuesta
Minimizar las brechas en el personal docente y promover un tiempo de aprendizaje efectivo con suplentes Cuando un maestro se ausenta, con demasiada frecuencia, el suplente actúa solo como niño. Ese tiempo de aprendizaje se pierde y socava la sensación de que el tiempo escolar es útil	La División de Recursos Humanos se compromete a apoyar a nuestros maestros suplentes. Como parte de nuestra capacitación profesional anual de maestros suplentes, recientemente brindamos cuatro sesiones de capacitación profesional diseñadas a fin de mejorar el crecimiento profesional de 1,700 suplentes. La serie incluyó temas sobre la construcción de una relación positiva, Intervenciones y Apoyos Positivos en el Comportamiento (PBIS), el Aprendizaje Socioemocional (SEL) y la Pedagogía Culturalmente y Lingüísticamente Receptiva (CLRP). Además, a las Escuelas Prioritarias del Distrito se les han proporcionado maestros suplentes adicionales que se reportan diariamente en el mismo plantel escolar para asegurar la continuidad de la instrucción y cobertura apropiada en el aula.
El distrito necesita proporcionar incentivos para crear programas piloto innovadores y contratar maestros buenos para mejorar la educación en las escuelas de menor rendimiento. Las escuelas de bajo rendimiento no siempre obtienen programas innovadores y maestros con capacidad para elevar los niveles estudiantiles. Eso tiene que cambiar.	Durante los últimos tres años escolares, Recursos Humanos ha ofrecido un estipendio de contratación de \$5,000 para incentivar a maestros recién contratados con acreditación para enseñar y permanecer en las escuelas con más necesidad del Distrito. Además de recibir un estipendio de contratación, estos maestros fueron invitados a asistir a 20 horas de capacitación profesional en la Serie de Capacitación Profesional de Equity Action Network (EAN). Más de 1,500 maestros han sido contratados y elegibles para el estipendio y oportunidades de capacitación profesional de EAN. Además de los esfuerzos para reclutar maestros preparados para escuelas de alta necesidad, la Oficina de Transformación Educativa (ETO) asegura que las Escuelas Prioritarias del Distrito reciban capacitación profesional adicional, apoyo y recursos para guiar los esfuerzos de mejoramiento escolar y abordar las necesidades académicas y socioemocionales de los estudiantes. Este último año escolar, ETO trabajó con las Escuelas de Prioridad para apoyar lo siguiente: intervencionistas y entrenadores de instrucción, capacitación profesional continua y programas y recursos de enriquecimiento como laboratorios de STEAM, cursos de doble inscripción y pasaporte de las artes culturales. Por último, la primavera pasada, HR lanzó un programa de microacreditaciones acumulables de STEAM para educadores en escuelas prioritarias.



Comentarios del PAC & Respuesta del Superintendente de 2023-24- Ejemplos
(Disponible en www.LAUSD.org/LCAP y [AQUI](#) en Miembros del PAC – carpeta de Recursos LCAP)

Comentario	Respuesta
Las inversiones del personal deben ser obligatorias Muchas de las ofertas de capacitación a futuro son sugeridas y no obligatorias, si el plan estratégico busca ser sostenible, eso debe cambiar.	Todos los maestros participan en capacitación profesional en plantel escolar, programada los martes de tiempo acumulado para la capacitación. Se exige que los maestros asistan a estas sesiones ya que son parte del día contractual de un maestro. El cincuenta por ciento del tiempo asignado los martes debe dedicarse a capacitación profesional alineada con las prioridades de instrucción del Distrito. El 50% restante puede dedicarse a temas seleccionados por el Consejo Local de Liderazgo Escolar. Los resultados esperados para esta capacitación profesional son el crecimiento continuo y la mejora de la práctica docente a través de un ciclo de investigación que dé como resultado el progreso estudiantil hacia el dominio de las normas de contenido y el dominio del lenguaje académico.
Contratación de personal y maestros Todavía hay una falta de equidad y representación para estudiantes afroamericanos fuera de la Región Sur. La Región Norte tiene que tener diversidad de personal y educadores.	El Plan Estratégico 2022-26 del Distrito prioriza el reclutamiento y la retención de una fuerza laboral altamente calificada y diversa comprometida a prestar servicio a todos los estudiantes. La meta del Distrito consiste en asegurar que al menos el 50% de los nuevos solicitantes y empleados nuevos sean miembros de grupos subrepresentados. Recursos Humanos recluta a nivel nacional para atraer y retener a una fuerza laboral diversa y este año pasado aumentó los eventos de reclutamiento en las universidades históricamente afrodescendientes. Durante el año escolar 2023- 24, aproximadamente el 78% de los empleados certificados contratados en el Distrito fueron de grupos subrepresentados. Recientemente, Recursos Humanos obtuvo una subvención de la Comisión de Acreditación Magisterial de California para asociarse con Cal State Dominguez Hills a fin de planificar un programa que financiaría y prepararía a educadores varones afrodescendientes dentro del Distrito Unificado de LA. Además, nos hemos asociado con Cal State Northridge para ofrecer capacitación profesional a los administradores sobre las mejores prácticas para apoyar y retener a los educadores varones de color.



Comentarios del PAC & Respuesta del Superintendente de 2023-24- Ejemplos
(Disponible en www.LAUSD.org/LCAP y [AQUI](#) en Miembros del PAC – carpeta de Recursos LCAP)

Comentario	Respuesta
Capacitación de Maestros Es imperativo garantizar que los maestros reciban un aprendizaje profesional adecuado que abarque tecnologías y técnicas educativas innovadoras. Proporcionar las herramientas necesarias para su educación. Porque el personal no tiene suficiente formación adecuada.	Recursos Humanos tiene un total de 9 programas de microacreditación ofrecidos a educadores en todo el Distrito que cubren las siguientes áreas temáticas: Enseñanza contra el racismo, educación en lenguaje dual, primera infancia, calificación e instrucción equitativa, participación familiar, fundación de la alfabetización temprana, aprendizaje socioemocional, STEAM, y estudiantes de inglés TK-12. El próximo año se lanzarán dos nuevas microacreditaciones centradas en el aprendizaje vinculado (Linked Learning) y educación especial. Los programas de microacreditación son programas de un año que les ofrecen a los educadores del Distrito la oportunidad de incrementar su práctica profesional al participar en cursos rigurosos y basados en competencias para, en última instancia, transformar los entornos de aprendizaje y las prácticas de instrucción con el objetivo de que todos los estudiantes se desempeñen de forma adecuada. Las opciones de microacreditación que actualmente se ofrecen se desarrollaron en respuesta a las prioridades de instrucción del Distrito. Son programas que se basan en la investigación y se imparten por expertos en el ámbito. La tecnología está incorporada en todos los programas.





Questions?
¿Preguntas?

ThoughtExchange/**ThoughtExchange**



What are the most important things Los Angeles Unified needs to do to support and increase success for every student?



Your voice matters

As a parent and member of a District advisory committee, your feedback will help shape how we support our students.



tinyurl.com/LCAP24-25DELACPAC



¿Cuáles serían las cosas más importantes que el Distrito necesita hacer para apoyar e incrementar el éxito de cada estudiante?



Su voz es importante.

Como padre y miembro de un comité asesor del distrito, sus comentarios ayudarán a dar forma a cómo apoyamos a nuestros estudiantes.



tinyurl.com/LCAP24-25DELACPAC