



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

April 2025
Abril 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

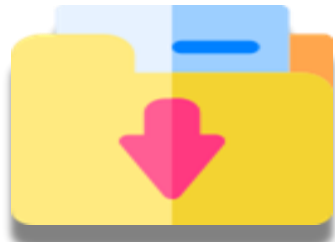


Chathurika Richier

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 Certificadas 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: Investing Staff

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.

LCAP Meta 5: Inversión en el Personal

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, 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.



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?



Goal 4: Operational Effectiveness

Topic: Assessments and Evaluations

Meta 4: Eficacia operativa
Tema: Evaluaciones y valoraciones



California of Education (CDE) Dashboard & LAUSD Assessments and Evaluations / Panel de control y evaluación de California de Educación (CDE) y LAUSD Evaluaciones y valoraciones

**Rakesh Kumar
Jesus Ponce**

Office of Data and Accountability (ODA) /
Oficina de Datos y Rendición de Cuentas (ODA)

California of Education (CDE) Dashboard & LAUSD Assessments and Evaluations / Panel de control y evaluación de California de Educación (CDE) y LAUSD Evaluaciones y valoraciones

Agenda

- California Dashboard – Overview and Measures / Panel de California: descripción general y medidas
- California Dashboard – LAUSD 2024 Performance / Panel de California: Rendimiento del LAUSD en 2024
- LAUSD Accountability – Assessments, Evaluations, and Support / Responsabilidad del LAUSD: evaluaciones, valoraciones y apoyo

California School Dashboard – Overview / Panel de control de escuelas de California: descripción general

California Accountability System / Sistema de Responsabilidad de California



Purpose: Assess how districts/schools are meeting the needs of their Students / **Propósito:** Evaluar cómo los distritos/escuelas están satisfaciendo las necesidades de sus estudiantes.

How: Examining the performance on multiple measures / **Cómo:** Examinar el desempeño en múltiples medidas.

Inform: Provide meaningful information through an easy-to-use dashboard / **Informar:** Proporcione información significativa a través de un panel de control fácil de usar.

California School Dashboard – Background /

Panel de control de las escuelas de California: antecedentes

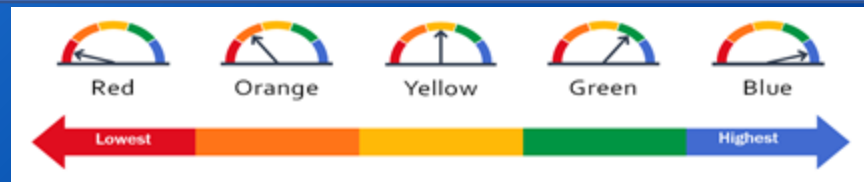


The California Department of Education describes the dashboard as a ***“powerful online tool that displays the performance of local educational agencies (LEAs), schools, and student groups on a set of state and local measures to assist in identifying strengths, challenges, and areas in need of improvement.”***

El Departamento de Educación de California describe el panel como una “poderosa herramienta en línea que muestra el desempeño de las agencias educativas locales (LEA), las escuelas y los grupos de estudiantes en un conjunto de medidas estatales y locales para ayudar a identificar fortalezas, desafíos y áreas que necesitan mejoras”.

California School Dashboard – Background /

Panel de control de escuelas de California: descripción general



2024 California School Dashboard

7 Indicators use Color Performance:

1. *Graduation Rate*
2. *Chronic Absenteeism*
3. *Suspension*
4. *English Language Arts*
5. *Mathematics*
6. *College/Career*
7. *English Learner Progress Indicator (ELPI)*

Panel de control de escuelas de California 2024

7 indicadores que utilizan el color:

1. Índice de graduación
2. Absentismo escolar crónico
3. Índice de Suspensión
4. Artes del lenguaje en inglés
5. Matemáticas
6. Universidad/carrera
7. Indicador de progreso de los estudiantes de inglés (ELPI)

California School Dashboard – Background /

Panel de control de escuelas de California: descripción general

Color Performance Grid

- Uses a 5x5 grid
- Current year data levels are displayed on the left column
- Growth or change between current year and prior year data levels are displayed on the top row

Cuadrícula de rendimiento de color

- Utiliza una cuadrícula de 5x5
- Los niveles de datos del año actual se muestran en la columna de la izquierda
- El crecimiento o cambio entre los niveles de datos del año actual y del año anterior se muestran en la fila superior

Level	Declined Significantly	Declined	Maintained	Increased	Increased Significantly
Very High	Yellow	Green	Blue	Blue	Blue
High	Orange	Yellow	Green	Green	Blue
Medium	Orange	Orange	Yellow	Green	Green
Low	Red	Orange	Orange	Yellow	Yellow
Very Low	Red	Red	Red	Orange	Yellow

California School Dashboard – Background /

Panel de control de escuelas de California: descripción general

The example on the right has a green performance level, which indicates that the school met the “High” criteria and that they had no significant increase or decrease from last year to the current year, thus “Maintained” their performance.

El ejemplo de la derecha tiene un nivel de desempeño verde, lo que indica que la escuela cumplió con los criterios “Alto” y que no tuvo ningún aumento o disminución significativa del año pasado al año actual, por lo que “mantuvo” su desempeño.

Level	Declined Significantly	Declined	Maintained	Increased	Increased Significantly
Very High	Yellow	Green	Blue	Blue	Blue
High	Orange	Yellow	Green	Green	Blue
Medium	Orange	Orange	Yellow	Green	Green
Low	Red	Orange	Orange	Yellow	Yellow
Very Low	Red	Red	Red	Orange	Yellow

California School Dashboard / Panel de control escolar de California

Visit: [California School Dashboard \(CA Dept of Education\)](#)



Home

About ▾

State Summary

Search

More Information

Select Language ▾



Explore information about your local school and district.

Find School or District

Near City or County

2024



California School Dashboard – LAUSD 2024 Performance / Panel de escuelas de California: rendimiento del LAUSD en 2024



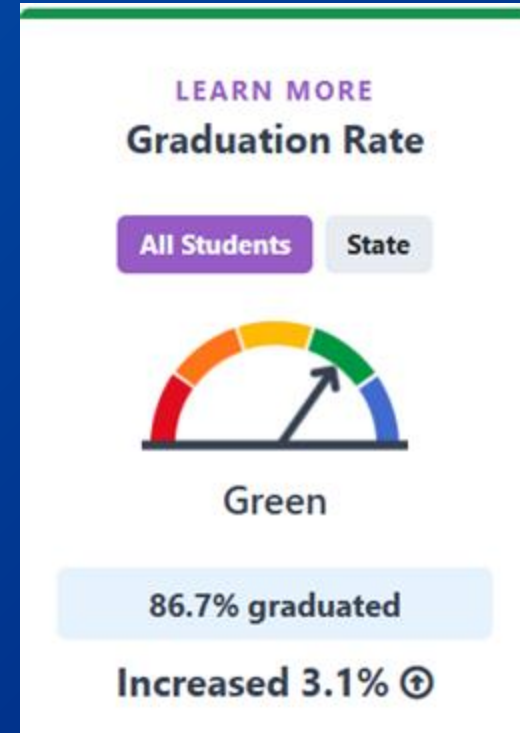
California School Dashboard – LAUSD 2024 Performance / Panel de escuelas de California: rendimiento del LAUSD en 2024

Graduation Rate

- Combined four-year and five-year graduation rate
- 86.7% graduation rate
- **Increased** by 3.1% from the previous year

Índice de graduación

- Índice de graduación combinada de cuatro y cinco años
- La tasa de graduación es 86.7 %
- Aumentó un 3.1 % en comparación con el año anterior

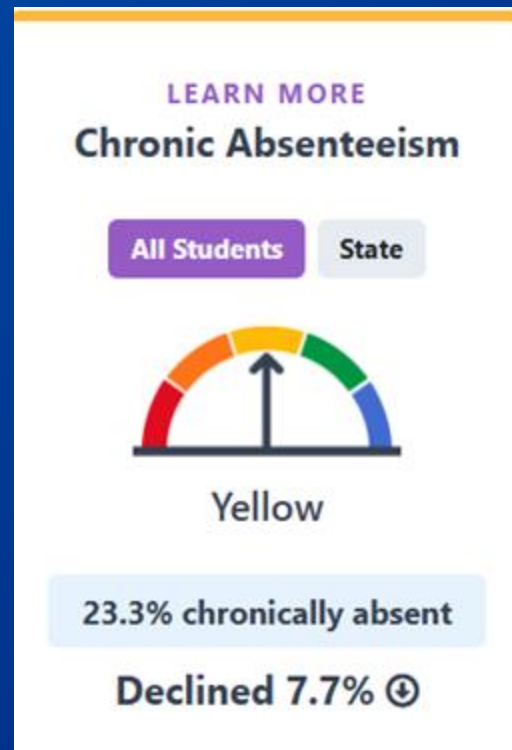


Chronic Absenteeism

- Absent 10% or more during a school year
- Only K-8th Grade
- 23.3% chronically absent
- **Declined** by 7.7 % from the previous year

Ausentismo crónico

- 10 % de ausencias o más durante un año escolar
- Solo desde jardín de infantes hasta octavo grado
- 23.3 % de ausencias crónicas
- Disminuyó un 7.7 % en comparación con el año anterior



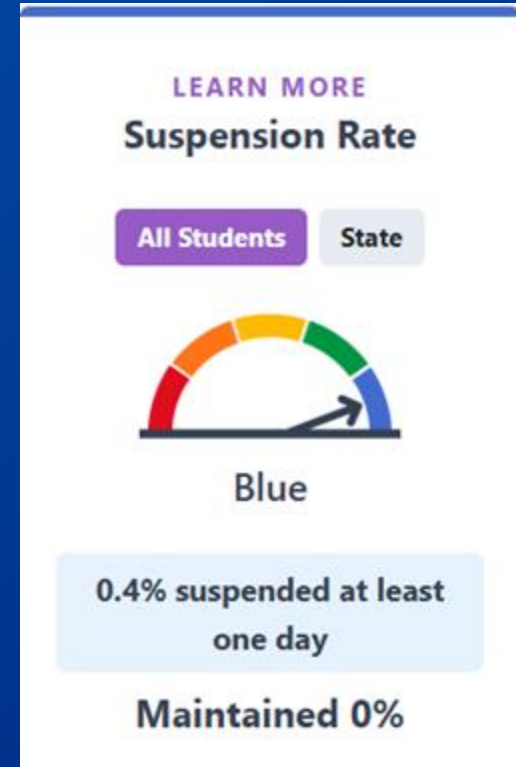
California School Dashboard – LAUSD 2024 Performance / Panel de escuelas de California: rendimiento del LAUSD en 2024

Suspension

- Percent of student suspended at least one full day
- Less than 1% of students were suspended
- No change from the previous year (Maintained)

Suspensión

- Porcentaje de estudiantes suspendidos al menos un día completo
- Menos del 1 % de los estudiantes fueron suspendidos
- Sin cambios entre en comparación con el año anterior



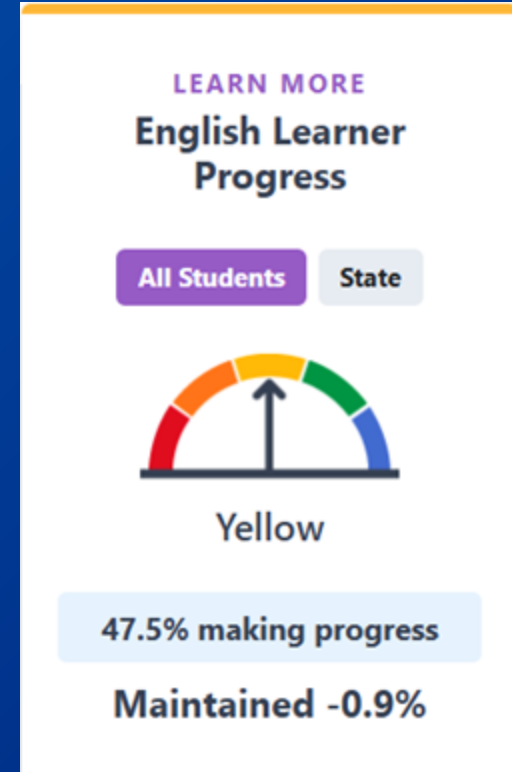
California School Dashboard – LAUSD 2024 Performance / Panel de escuelas de California: rendimiento del LAUSD en 2024

English Learner Progress Indicator (ELPI)

- Percent of English Learners who took the Summative ELPAC and increased at least one level or maintained an ELPAC score of Level 4
- 47.5% are making progress
- Declined by .9% from the previous year (Maintained)

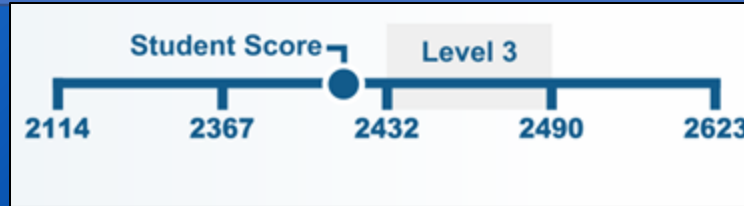
Indicador de progreso de los estudiantes de inglés (ELPI)

- Porcentaje de estudiantes de inglés que tomaron la prueba ELPAC sumativa y aumentaron al menos un nivel o mantuvieron una puntuación ELPAC de nivel 4
- El 47.5 % está progresando
- Disminuyó un 0.9 % en comparación con el año anterior (se mantuvo)



California School Dashboard – LAUSD 2024 Performance /

Panel de escuelas de California: rendimiento del LAUSD en 2024



Academic Indicator (ELA and Math)

Measured using the Difference From Standard (DFS), which is the distance between a student's score on the Smarter Balanced Summative Assessments and the Standard Met Achievement Level threshold (i.e., the lowest threshold scale score for Level 3).

- **Example:**
- A 3rd grade student who receives an ELA score of 2420 has a DFS of -12 because their score is 12 points below the lowest possible score for the Standard Met level (Level 3), which is 2432.

Indicador académico (ELA y matemáticas)

Se mide utilizando la diferencia con el estándar (DFS), que es la distancia entre la puntuación de un estudiante en las evaluaciones sumativas Smarter Balanced y el umbral de logro del estándar cumplido (es decir, la puntuación de escala de umbral más baja para el nivel 3).

- Ejemplo:
- Un estudiante de tercer grado que recibe una puntuación de ELA de 2420 tiene una DFS de -12 porque su puntuación es 12 puntos inferior a la puntuación más baja posible para el nivel de logro del estándar (nivel 3), que es 2432.

California School Dashboard – LAUSD 2024 Performance /

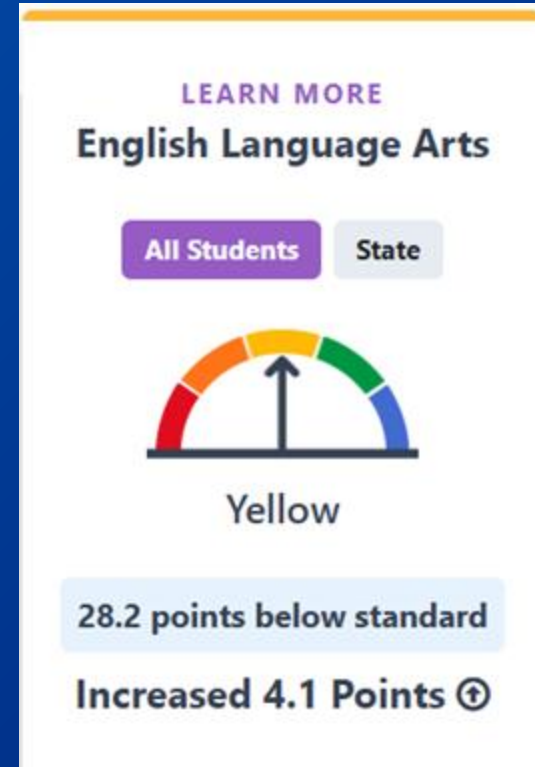
Panel de escuelas de California: rendimiento del LAUSD en 2024

English Language Arts

- 28.2 points below standard
- **Increased** by 4.1 from the previous year

Lengua y literatura inglesa

- 28.2 puntos por debajo del estándar
- Aumentó 4.1 puntos en comparación con el año anterior

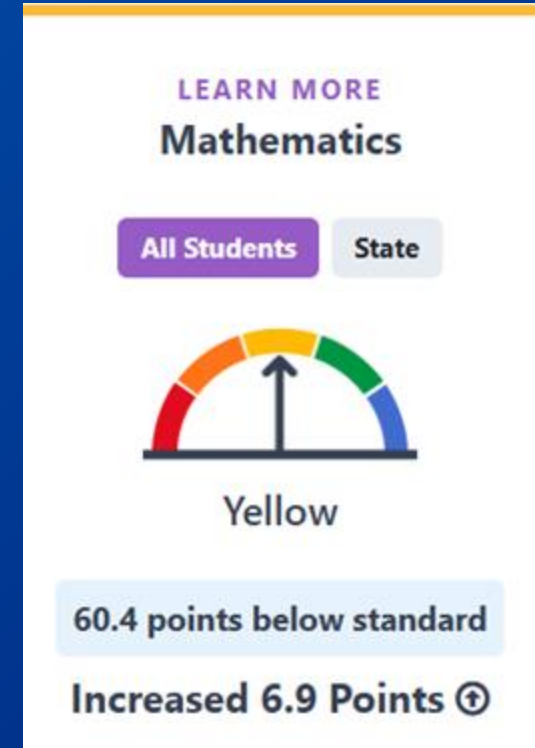


Mathematics

- 60.4 points below standard
- **Increased** by 6.9 points from the previous year

Matemáticas

- 60.4 puntos por debajo del estándar
- Aumentó 6.9 puntos en comparación con el año anterior



California School Dashboard – LAUSD 2024 Performance /

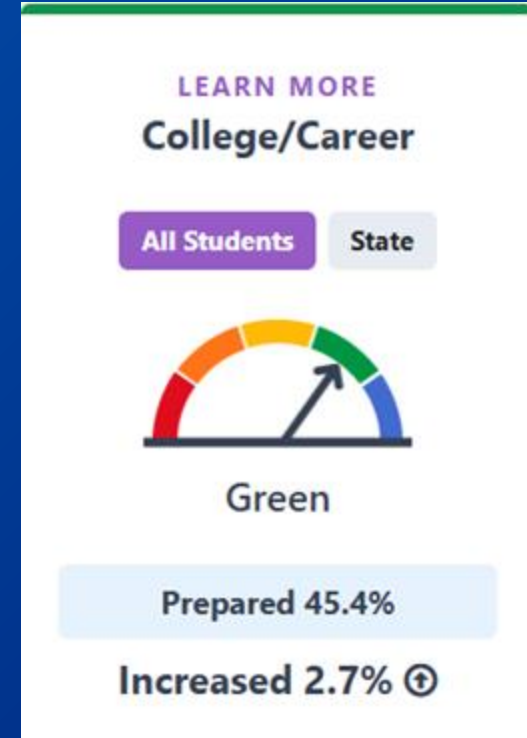
Panel de escuelas de California: rendimiento del LAUSD en 2024

College/Career

- Measures how well schools are preparing graduates for college and career
- 45.4% prepared
- **Increased** by 2.7% from the previous year

Universidad/carrera

- Mide qué tan bien las escuelas están preparando a los graduados para la universidad y la carrera
- 45.4 % de preparación
- Aumentó un 2.7 % en comparación con el año anterior



LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / **Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo**

LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / **Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo**

Assessments / Evaluaciones

Subject	Assessment	Grade
ELA	DIBELS	TK - 2 nd Grade
ELA	i-Ready	3 rd – 12 th Grade
Math	i-Ready	TK-12 th Grade
ELA	SBA	3 rd -8 th Grade, 11 th Grade
Math	SBA	3 rd -8 th Grade, 11 th Grade
English	ELPAC	TK-12 th Grade

LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / **Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo**

DIBELS Assessment

- Tool used for assessing early literacy and reading skills for students in TK–2nd grade.
- Students are assessed three times years, once in Fall, Winter, and Spring
 - Learning Growth
 - Monitor progress

Evaluación DIBELS

- Herramienta utilizada para evaluar la alfabetización temprana y las habilidades de lectura de los estudiantes desde el jardín de infantes hasta el segundo grado.
- Se evalúa a los estudiantes tres veces al año, una vez en otoño, otra en invierno y otra en primavera.
 - Crecimiento del aprendizaje
 - Supervisión del progreso

LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / **Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo**

i-Ready Assessment – ELA and Math



- i-Ready is an online program that is used as diagnostic tool to help create personalized learning and instruction based on a student's individual skill and their needs.
- The program allows teachers to examine and monitor how students are performing in different learning areas, known as domains, and identify areas that need improvement.

Evaluación i-Ready: ELA y matemáticas

- i-Ready es un programa en línea que se utiliza como herramienta de diagnóstico para ayudar a crear un aprendizaje y una instrucción personalizados en función de las habilidades individuales de cada estudiante y sus necesidades.
- El programa permite a los docentes examinar y monitorear el desempeño de los estudiantes en diferentes áreas de aprendizaje, conocidas como dominios, e identificar áreas que necesitan mejorar.

LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / **Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo**

i-Ready Assessment – ELA and Math



- Highly correlated with the Smarter Balanced Assessment (SBA), which is the assessment used by the state to capture school ELA and Math performance.
- Students who perform well on i-Ready tend to perform well on SBA.
- i-Ready can help students both master their learning and prepare them for the future.

Evaluación i-Ready: ELA y Matemáticas

- Está altamente correlacionada con la Evaluación Smarter Balanced (SBA), que es la evaluación que utiliza el estado para medir el desempeño escolar en ELA y Matemáticas.
- Los estudiantes que obtienen buenos resultados en i-Ready tienden a obtener buenos resultados en SBA.
- i-Ready puede ayudar a los estudiantes a dominar su aprendizaje y prepararlos para el futuro.

LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo

i-Ready Assessment – ELA and Math

- Students are assessed three times a year, once in Fall, Winter, and Spring
 - Learning Growth
 - Monitor progress
- Uses a 5-performance placement levels



Color Legend
Mid, Late, Above Grade Level
Early On Grade Level
One Grade Level Below
Two Grade Levels Below
Three or More Grade Levels Below
Score at this grade level not possible (N/A)

Evaluación i-Ready: ELA y matemáticas

- Los estudiantes son evaluados tres veces al año, una vez en otoño, otra en invierno y otra en primavera
 - Crecimiento del aprendizaje
 - Monitoreo del progreso
- Utiliza 5 niveles de desempeño

LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo

Smarter Balanced Assessment (SBA)

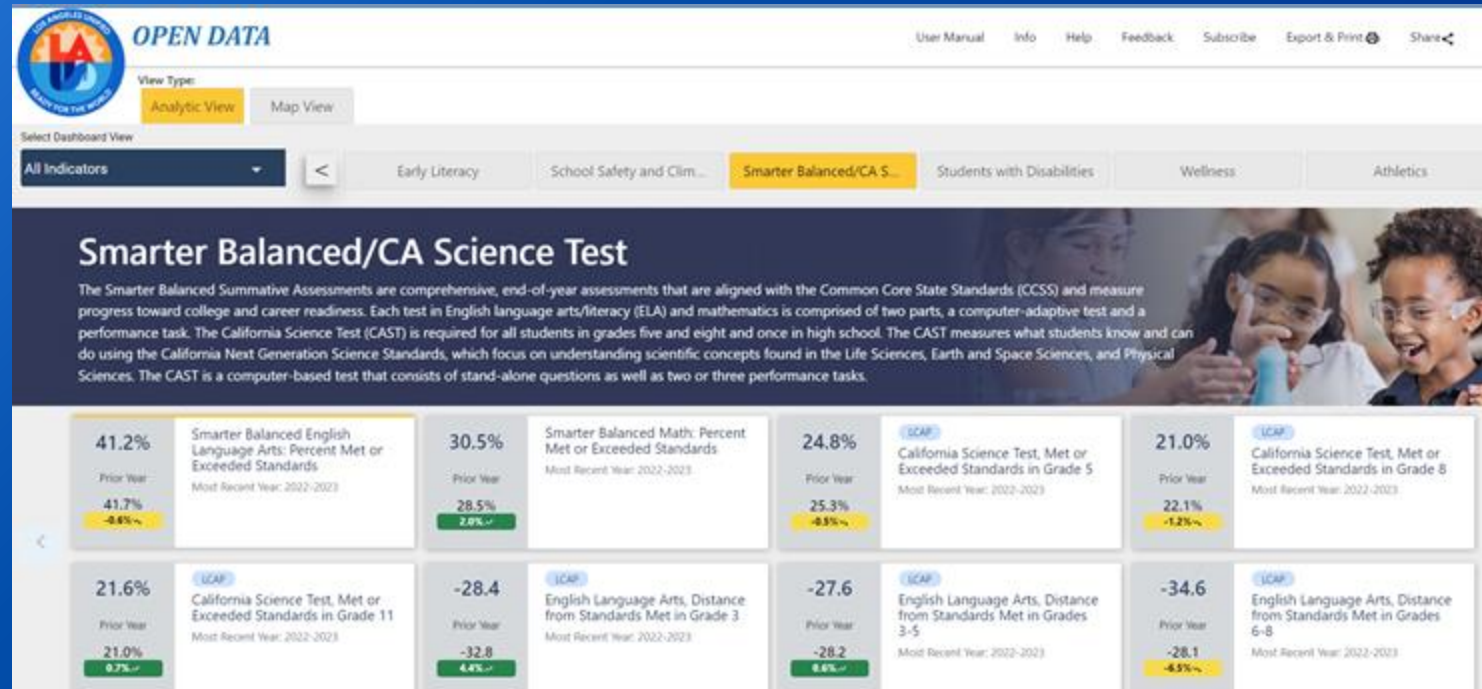
- English Language Arts/Literacy (ELA) and Math
- 3rd–8th Grade and 11th Grade
- Common Core State Standards (CCSS)
- LAUSD Open Data – School and District Data on performance for last three years.
- [LAUSD Open Data Dashboard](#) ← Link

Evaluación Smarter Balanced (SBA)

- Lengua y literatura en inglés (ELA) y matemáticas
- 3.º a 8.º grado y 11.º grado
- Estándares estatales básicos comunes (CCSS)
- Datos abiertos del LAUSD: datos de las escuelas y distritos sobre el desempeño de los últimos tres años.
- Enlace al panel de datos abiertos del LAUSD

LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo

Smarter Balanced Assessment (SBA) / Evaluación Smarter Balanced (SBA)



LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / **Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo**

ELPAC Assessment – English Learners

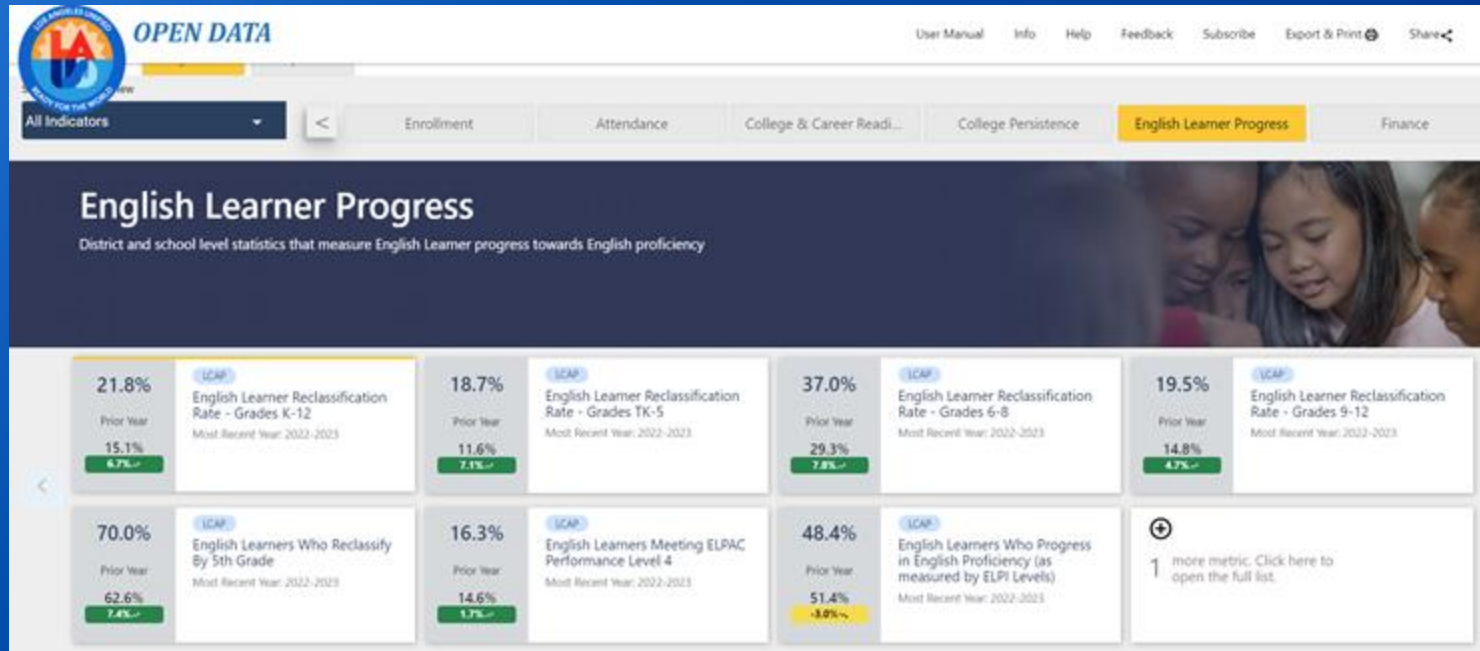
- ELPAC is used to measure the skills of English Learners.
- Used to reclassify students as fluent English proficient.
- Given to students in TK-12th whose primary language is a language other than English.
- Assessment results are used to measure the English Learner Progress Indicator (ELPI) for the state accountability metric

Evaluación ELPAC – Estudiantes de inglés

- La ELPAC se utiliza para medir las habilidades de los estudiantes de inglés.
- Se utiliza para reclasificar a los estudiantes como competentes en inglés.
- Se aplica a los estudiantes de TK-12th cuyo idioma principal es un idioma distinto del inglés.
- Los resultados de la evaluación se utilizan para medir el Indicador de progreso de los estudiantes de inglés (ELPI) para la métrica de rendición de cuentas estatal

LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo

ELPAC Assessment – English Learners / Evaluación ELPAC – Estudiantes de inglés



LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo

Graduation Rates and UC/CSU Eligibility

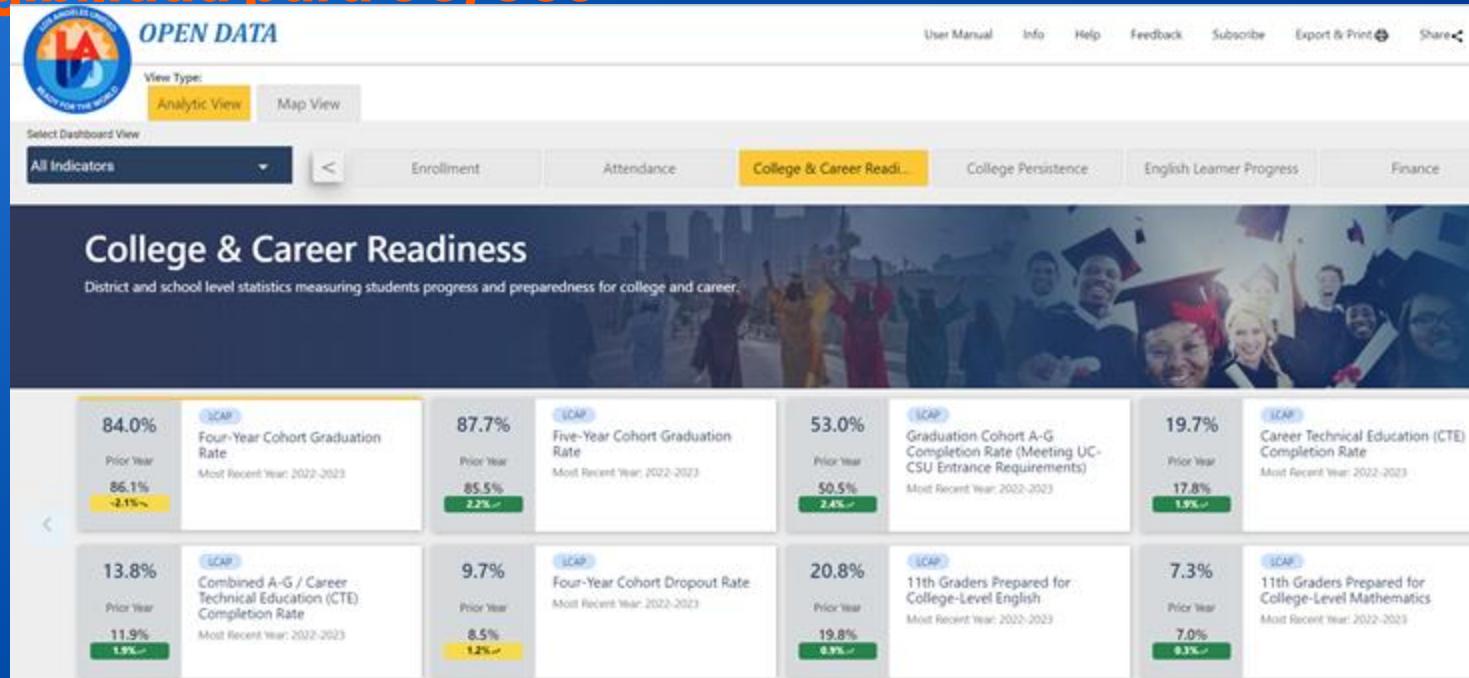
- School and District Data
- 4-year and 5-Graduation Rate
- Percent of students who met the UC/CSU Eligibility
(A-G with C or above)
- **Additional Information:**
 - Career Technical Completion Rate
 - AP Exam Performance

Tasas de graduación y elegibilidad para UC/CSU

- Datos de la escuela y del distrito
- Tasa de graduación de 4 y 5 años
- Porcentaje de estudiantes que cumplieron con los requisitos de elegibilidad de UC/CSU (A-G con C o superior)
- Información adicional:
 - Tasa de finalización de carreras técnicas
 - Rendimiento en el examen AP

LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo

Graduation Rates and UC/CSU Eligibility / Tasas de graduación y elegibilidad para UC/CSU



LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo

Attendance

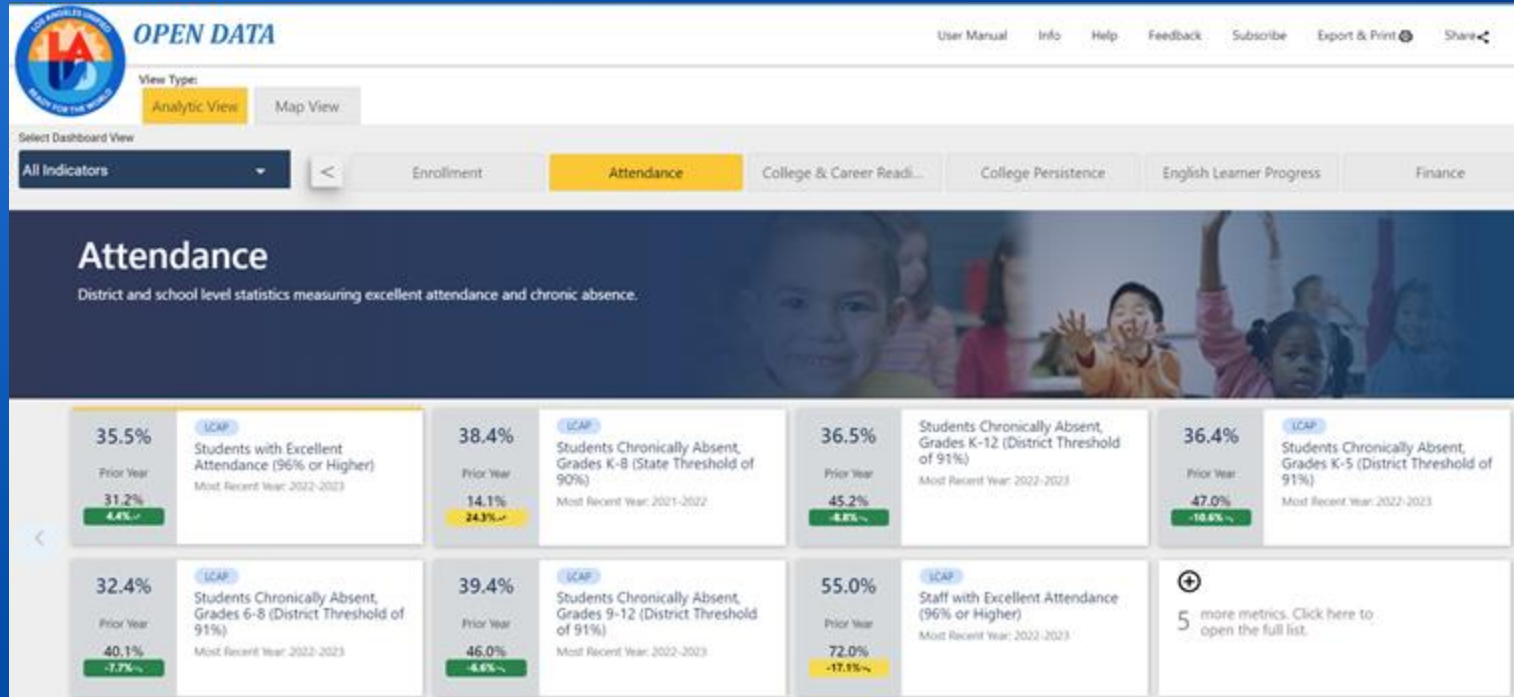
- School and District Data
- K-12th Grade student
- Attendance Bands
 - Proficient Attendance (96% or above)
 - Chronic Absent (90% or below)
- [iAttend 2.0 Campaign](#) - Click Link

Asistencia

- Datos de la escuela y el distrito
- Estudiantes de jardín de infantes a 12.º grado
- Bandas de asistencia
 - Asistencia competente (96 % o más)
 - Ausencia crónica (90 % o menos)
- Campaña iAttend 2.0: haga clic en el enlace

LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo

Attendance / Asistencia



Suspension

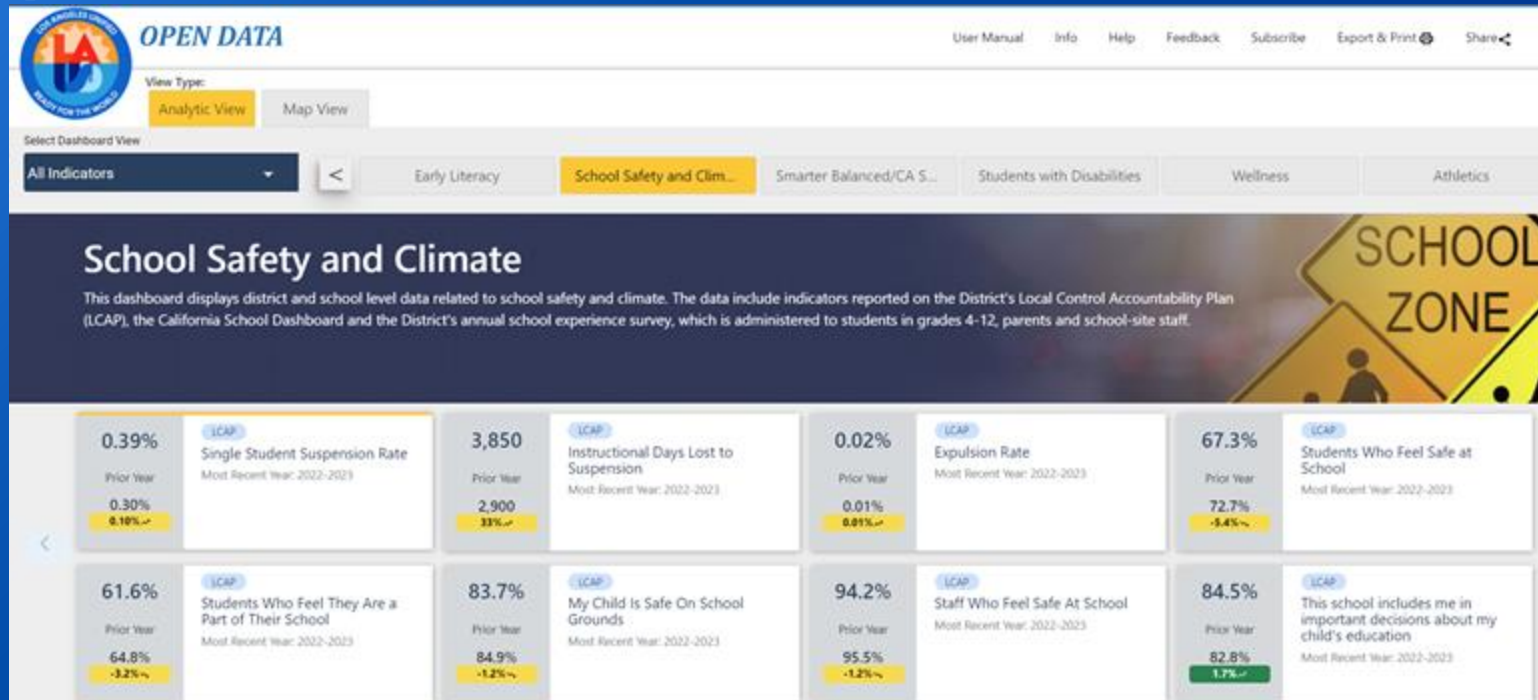
- School and District Data
- K-12th Grade student
- Suspension and Expulsion data
- Additional information:
 - School Climate
 - SES questions

Suspensión

- Datos de la escuela y del distrito
- Estudiantes de K-12.º grado
- Datos sobre suspensiones y expulsiones
- Información adicional:
 - Clima escolar
 - Preguntas sobre SES

LAUSD Accountability – Assessment, Evaluations and Support / Rendición de cuentas: evaluación, valoración y apoyo

Suspension / Suspensión



Thank you / Gracias



lausd.org/ODA



333 S. Beaudry Ave.
Los Angeles, CA 90017



@LAUSD_ODA



oda@lausd.net



LAUSD_ODA



(213) 241-2460



Questions?
¿Preguntas?

Operational Effectiveness Metrics at a Glance

Eficacia operativa Metrics at a Glance

Metric #	Metric	2023 -24	2022 -23	Métrico
4.01	Percent of Facilities in Good Repair	100 %	100 %	Porcentaje de Instalaciones en Buen Estado
4.02	Percent of Schools Providing Students with Standards-Based Instructional Materials by Meeting Williams Act Requirements	100 %	100 %	Porcentaje de escuelas que proporcionan a los estudiantes Materiales de instrucción basados en estándares al cumplir con los requisitos de la Ley Williams



Assessments and Evaluation Action by Budget

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)
4.01	Assessments and Evaluations	Supporting the implementation of state mandated assessments by funding testing coordinator positions.	No	-\$1,937,485	\$4,577,921	\$6,515,406	\$4,183,580
4.02	Facilities and Physical Infrastructure	Positions and services to ensure school facilities are clean, safe, and effective student learning environments that meet / exceed state standards.	No	-\$6,085,072	\$647,286,061	\$653,371,133	\$675,059,007
4.03	Technology Infrastructure	Use of and investment in information technology (IT) services to ensure security of student data as well as student use of IT.	No	\$25,778,755	\$82,430,154	\$56,651,399	\$93,020,726
4.04	Budgeting and Operations	Management of basic District operations, such as cafeteria operations, and ensure the District maintains positive certification of the District's multi-year budget.	No	- \$293,737,375	\$77,978,029	\$371,715,404	\$51,946,264
4.05	Magnet Schools	Provide student education opportunities by continuing high-quality magnet programs including student access to thematic programs.	No	\$5,539,509	\$45,246,078	\$39,706,569	\$38,238,358



Evaluaciones y acciones de evaluación por presupuesto

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)
4.01	Pruebas y Evaluaciones	Apoyar la implementación de las evaluaciones encomendadas por el estado mediante la financiación de puestos de coordinador.	No	-\$1,937,485	\$4,577,921	\$6,515,406	\$4,183,580
4.02	Instalaciones e Infraestructura Física	Puestos y servicios para asegurar que las instalaciones escolares sean entornos de aprendizaje estudiantil limpios, seguros y eficaces que cumplan / superen los estándares estatales.	No	-\$6,085,072	\$647,286,061	\$653,371,133	\$675,059,007
4.03	Infraestructura tecnológica	Uso e inversión en servicios de tecnología de la información (TI) para garantizar la seguridad de los datos de los estudiantes, así como el uso de los mismos por parte de los estudiantes.	No	\$25,778,755	\$82,430,154	\$56,651,399	\$93,020,726
4.04	Presupuesto y Operaciones	Gestión de las operaciones básicas del Distrito, como las operaciones de cafetería, y asegurar que el Distrito mantenga una certificación positiva del presupuesto multianual del Distrito.	No	-\$293,737,375	\$77,978,029	\$371,715,404	\$51,946,264
4.05	Escuelas Magnet	Proporcionar oportunidades de educación estudiantil al continuar con programas magnet de alta calidad, incluido el acceso de los estudiantes a programas temáticos.	No	\$5,539,509	\$45,246,078	\$39,706,569	\$38,238,358
4.06	Transporte	Proporcionar y aumentar los servicios de transporte para el acceso de los estudiantes a las escuelas, recursos y programas.	No	\$6,348,707	\$211,619,806	\$205,271,099	\$214,984,857



An explanation of how effective or ineffective the specific actions were in making progress toward the goal during the three-year LCAP cycle.

As evidenced in the Measuring and Reporting Results for LCAP Goal 4: Operational Effectiveness, the District finds the goal actions principally effective in increasing Districtwide operational effectiveness during the period of the 2021-24 LCAP cycle. The District has continued to meet the metrics of 100% of facilities in good repairs or better and 100% of schools providing students with standards-based instructional materials in accordance with Williams Act requirements. Each action has reported data connecting outcomes to specific progress monitoring measures highlighting effectiveness and in alignment with the District's priorities within Pillar 4: Operational Effectiveness in the Board-adopted 2022-26 Strategic Plan; Data-Driven Decision Making, Modernizing Infrastructure, Sustainable Budgeting, and ensuring Los Angeles Unified is a District of Choice.

Goal 4, Action 1: Assessments and Evaluations

In 2023-24, the District's Student Testing Branch in the Office of Data and Accountability (ODA) supported and completed a compliance

Una explicación de la eficacia o ineficacia de las acciones específicas para impulsar el avance hacia la meta durante el ciclo trienal del plan LCAP.

Como se evidencia en los resultados de Medición y Presentación de Informes para el Objetivo 4 de LCAP: Efectividad Operativa, el Distrito encuentra que las acciones de meta son principalmente efectivas en el aumento de la efectividad operacional en todo el Distrito durante el período del ciclo LCAP 2021-24. El Distrito ha seguido cumpliendo con las mediciones del 100% de las instalaciones en buen estado o mejores y el 100% de las escuelas que proporcionan a los estudiantes materiales de instrucción basados en estándares de acuerdo con los requisitos de la Ley Williams. Cada acción ha reportado datos que conectan los resultados con las medidas específicas de monitoreo del progreso, destacando la efectividad y en alineación con las prioridades del Distrito dentro del Pilar 4: Eficacia operacional en el Plan Estratégico 2022-26 adoptado por la Junta; toma de decisiones basada en datos, modernización de la infraestructura, presupuestos sostenibles y garantía de que el Distrito Unificado de Los Ángeles sea un Distrito de Opción.

Meta 4 Acción 1: Pruebas y Evaluaciones

En 2023-24, la Subdivisión de Pruebas Estudiantiles del Distrito en la Oficina de Datos y Rendición de Cuentas (ODA, por sus siglas en inglés) apoyó y completó un entorno de pruebas estatales orientado al cumplimiento para estudiantes elegibles usando las siguientes medidas de progreso:

- Aumento de la participación de los estudiantes en las evaluaciones obligatorias estatales
 - Evaluación de California del Desempeño y Progreso Estudiantil (CAASPP):
 - Aumento: El 97.2% de los estudiantes elegibles completaron la evaluación más equilibrada del estado en artes del lenguaje inglés (ELA) en 2022-23, en comparación con el 95.3% de los estudiantes elegibles en 2021-22.
 - Aumento: El 98.1% de los estudiantes elegibles completaron la evaluación más equilibrada del estado en Matemáticas en 2022-23, en comparación con el 95.8% de los estudiantes elegibles en 2021-22.
 - Nota: El requisito de participación estatal es el 95% de los estudiantes elegibles en las evaluaciones Smarter Balanced en ELA y Matemáticas.
 - Evaluaciones de California sobre el Dominio del Idioma Inglés (ELPAC)
 - El 97.7% de los estudiantes elegibles completaron el ELPAC sumativo en 2022-23. Nota: La ventana de pruebas de ELPAC se cierra el 31 de mayo de 2024. Los números de participación serán reportados en la Actualización Anual de LCAP 2024-25.
- Número de puestos de coordinador de pruebas sin cubrir
 - El 100% de las escuelas con estudiantes elegibles tienen un coordinador CAASPP totalmente capacitado, a partir de febrero de 2024.
 - El 100% de las escuelas con estudiantes elegibles tienen un coordinador ELPAC totalmente capacitado, a febrero de 2024.
- 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 4 Acción 2: Instalaciones e Infraestructura Física

En 2023-24, la División de Servicios de Instalaciones supervisó los progresos realizados en la modernización de la infraestructura en la esfera de las instalaciones utilizando las siguientes medidas de progreso:

- Seguir logrando que el 100% de las llamadas de servicio se completen en un plazo de 90 días
 - Aproximadamente 2,455 llamadas de servicio abierto tenían más de 90 días de antigüedad, en abril de 2024, en comparación con 2,245 llamadas de servicio abierto con más de 90 días de antigüedad en 2022-23.
- Mantener el 100% de las órdenes de trabajo de mantenimiento preventivo regulatorio completas a tiempo
 - Aumento: El 99% de las órdenes de trabajo de mantenimiento preventivo regulatorio se completaron a tiempo, en abril de 2024, en comparación con el 95% en 2022-23.
- Mantener el 100% de las escuelas en "buena estado" basado en las inspecciones de la Boleta de Rendición de Cuentas Escolar (SARC)
 - El 100% de las escuelas estaban en "buena estado" en 2022-23. Para 2023-24, se han iniciado inspecciones anuales de la SARC que finalizarán en el verano de 2024.

oriented state testing environment for eligible students using the following progress measures:

- Increased student participation in state mandated assessments
 - California Assessment of Student Performance and Progress (CAASPP):
 - Increased: 97.2% of eligible students completed the state's Smarter Balanced Assessment in English Language Arts (ELA) in 2022-23, compared to 95.3% of eligible students in 2021-22.
 - Increased: 98.1% of eligible students completed the state's Smarter Balanced Assessment in Mathematics in 2022-23, compared to 95.8% of eligible students in 2021-22.
 - Note: The state participation requirement is 95% of eligible students on the Smarter Balanced Assessments in ELA and Mathematics.
 - English Language Proficiency Assessments for California (ELPAC):
 - 97.7% of eligible students completed the Summative ELPAC in 2022-23. Note: The ELPAC testing window closes on May 31, 2024. Participation numbers will be reported in the 2024-25 Annual LCAP Update.
- Number of unfilled testing coordinator positions
 - 100% of schools with eligible students have a fully trained CAASPP coordinator, as of February 2024.
 - 100% of schools with eligible students have a fully trained ELPAC coordinator, as of February 2024.
- 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 4, Action 2: Facilities and Physical Infrastructure

In 2023-24, the Facilities Services Division monitored progress towards Modernizing Infrastructure in the area of facilities using the following progress measures:

- Maintain 100% of service calls completed within 90 days
 - Approximately 2,455 open service calls were over 90 days old, as of April 2024, compared to 2,245 open service calls over 90 days old in 2022-23.
- Maintain 100% of regulatory preventive maintenance work orders complete on time
 - Increased: 99% of regulatory preventative maintenance work orders were completed on time, as of April 2024, compared to 95% in 2022-23.
- Maintain 100% of schools in "good repair" based on School Accountability Report Card (SARC) inspections
 - 100% of schools were in "good repair" in 2022-23. For 2023-24, annual SARC inspections have been initiated and will be completed in summer 2024.
- Maintain or improve 85% of all service calls are responded to in the policy-dictated timeframe
 - Improved: 85.7% of services calls were responded to within the policy-dictated timeframe, as of April 2024, compared to 72% 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.

- Mantener o mejorar la respuesta al 85% de las llamadas de servicio en el plazo establecido.
 - Mejorado: El 85.7% de las llamadas de servicios fueron respondidas dentro del plazo dictado por la política, a abril de 2024, en comparación con el 72% 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 4 Acción 3: Infraestructura de Tecnología

En 2023-24, la unidad de Servicios de Tecnología de la Información (ITS, por sus siglas en inglés) del Distrito supervisó y apoyó el progreso hacia la modernización de la infraestructura en el área de la infraestructura tecnológica usando la siguiente medida de progreso:

- Disminuir los servicios de tecnología de la información significan un 5% de tiempo para la resolución de incidentes cada año en un lapso de cinco años
 - Reducción: ITS respondió a las solicitudes de apoyo en un plazo de 2.09 días en el plazo medio hasta la resolución, a marzo de 2024, en comparación con 3.25 días en el plazo medio hasta la resolución 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 4 Acción 4: Presupuesto y Operaciones

En 2023-24, el Distrito Unificado de Los Ángeles supervisó el progreso hacia un presupuesto sostenible y la eficacia de las operaciones utilizando la siguiente medida de progreso:

- Mantener una certificación positiva del presupuesto plurianual del Distrito
 - 2023-24: El presupuesto del distrito fue certificado positivamente por la Oficina de Educación del Condado de Los Ángeles (LACOE).
- 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 4 Acción 5: Escuelas Magnet

En 2023-24, la oficina de Servicios de Integración Estudiantil (SIS) del Distrito supervisó el progreso hacia el aumento del Distrito Unificado de Los Ángeles como un Distrito de Opción en el área de las escuelas magnet usando las siguientes medidas de progreso:

- Mejora en las tasas de asistencia a las escuelas magnet
 - Reducción: Tasa de asistencia del 91.6% en 2023-24, en febrero de 2024, en comparación con una tasa de asistencia del 93.0% en 2022-23, en febrero de 2023.
- Mejora de la puntuación media DIBELS (primaria)
 - A fecha de 2023-24, DIBELS ya no es una medida de seguimiento del progreso para esta acción, Meta 4, Acción 5.
- Aumento del porcentaje de estudiantes en un curso de honores o del porcentaje de estudiantes en un curso de colocación avanzada (AP) (nivel secundario)
 - Inscritos en Cursos de Honor:
 - Aumento: 58.7% en comparación con 56.8% en 2022-23.
 - Inscritos en cursos AP:
 - Aumento: 22.2% en comparación con 21.5% en 2022-23.
- Aumento del porcentaje de estudiantes que cumplieron o superaron los estándares ELA (SBA)
 - Reducción: 57.8% en 2022-23, frente al 58.8% en 2021-22.
- Aumento del porcentaje de estudiantes que cumplieron o superaron los estándares ELA (SBA)

Goal 4, Action 3: Technology Infrastructure

In 2023-24, the District's Information Technology Services (ITS) unit monitored and supported progress towards Modernizing Infrastructure in the area of technology infrastructure using the following progress measure:

- Decrease Information Technology Services mean time to resolution for incidents 5% each year over a span of five years
 - Decreased: ITS responded to requests for IT support within 2.09 days in mean time to resolution, as of March 2024, compared to 3.25 days in mean time to resolution 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 4, Action 4: Budgeting and Operations

In 2023-24, Los Angeles Unified monitored progress towards Sustainable Budgeting and the effectiveness of operations using the following progress measure:

- Maintain positive certification of the District's multi-year budget
 - 2023-24: District budget was positively certified by the Los Angeles County Office of Education (LACOE).
- 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 4, Action 5: Magnet Schools

In 2023-24, the District's Student Integration Services (SIS) office monitored progress towards increasing Los Angeles Unified as a District of Choice in the area of magnet schools using the following progress measures:

- Improved magnet schools attendance rates
 - Decreased: 91.6% attendance rate in 2023-24, as of February 2024, compared to a 93.0% attendance rate in 2022-23, as of February 2023.
- Improved average DIBELS score (elementary)
 - As of 2023-24, DIBELS is no longer a tracked progress monitoring measure for this action, Goal 4, Action 5.
- Increased percent of students in one honors course or percent of students in one Advanced Placement (AP) course (secondary)
 - Enrolled in Honors Courses:
 - Increased: 58.7%, compared to 56.8% in 2022-23.
 - Enrolled in AP Courses:
 - Increased: 22.2%, compared to 21.5% in 2022-23.
- Increased percent of students that met or exceeded ELA standards (SBA)
 - Decreased: 57.8% in 2022-23, compared to 58.8% in 2021-22.
- Increased percent of students that met or exceeded Math standards (SBA)
 - Increased: 43.3% in 2022-23, compared to 41.1% in 2021-22.
- Increased percent of magnet students in 50% or more magnet classes (secondary only)
 - Increased: 95.6% in 2023-24, as of March 14, 2024, compared to 69.5% in 2022-23.

- Aumento: 43.3% en 2022-23, frente al 41.1% en 2021-22.
- Aumento del porcentaje de alumnos Magnet en el 50% o más de las clases Magnet (sólo intermedia)
 - Aumento: 95.6% en 2023-24, al 14 de marzo de 2024, frente al 69.5% en 2022-23.
- Aumento del porcentaje de maestros Magnet que imparten enseñanza en por lo menos 50% de las clases clasificadas como magnet (sólo nivel secundario)
 - Aumento: 95.6% en 2023-24, al 14 de marzo de 2024, frente al 73.9% en 2022-23.
- El tema del programa Magnet está integrado en todas las asignaturas (evidenciado por el programa de desarrollo profesional, el entorno de las aulas, las lecciones interdisciplinarias, etc.)
 - Integración temática:
 - Aumento: 89% en 2023-24, al 14 de marzo de 2024, frente al 85.2% 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 4 Acción 6: Transporte

En 2023-24, la División de Servicios de Transporte del Distrito (TSD) monitoreó el progreso hacia la Eficacia Operacional y aseguró que el Distrito Unificado de Los Ángeles sea un Distrito de opción para estudiantes y familias usando la siguiente medida de progreso:

- Aumentar el acceso de los estudiantes a los servicios de transporte
 - Aumento: El promedio diario de pasajeros de estudiantes aumentó a 15,292 estudiantes, al 6 de marzo de 2024, de 13,340 estudiantes 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.

- Increased percent of Magnet teachers teaching in 50% or more Magnet tagged classes (secondary only)
 - Increased: 95.6% in 2023-24, as of March 14, 2024, compared to 73.9% in 2022-23.
- Magnet program's magnet theme is integrated into all subjects (evidenced by professional development schedule, room environment, interdisciplinary lessons, etc.)
 - Theme integration:
 - Increased: 89% in 2023-24, as of March 14, 2024, compared to 85.2% 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 4. Action 6: Transportation

In 2023-24, the District's Transportation Services Division (TSD) monitored progress towards Operational Effectiveness and ensuring Los Angeles Unified is a District of Choice for students and families using the following progress measure:

- Increase student ridership access for transportation services
 - Increased: Average daily student ridership rose to 15,292 students, as of March 6, 2024, from 13,340 students 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.

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

- To view PAC comments for LCAP Goal 4 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 4 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 and 2022-23 PAC Comments & Superintendent's Response - Examples
(Available on www.LAUSD.org/LCAP and [HERE](#) in PAC Members- LCAP Resources folder)

Comment	Response
Provide extra funds and programs to the most at-need schools and neighborhoods. We need to lift up communities with historical disinvestment.	The District's Board of Education has committed through the Student Equity Needs Index (SENI) a structure to determine a school's level of need in order to allocate funding. SENI takes into account a number of factors to determine school need: foster youth count, English Learner count, chronic absenteeism rates, and student academic performance, among additional factors. Based on the factors, the most at need schools receive a larger share of additional funding. The District' Board of Education has committed \$700 million on an annual basis over recent years to fund the SENI to support students and their success at the most at-need schools. The District continues to support our most at-need students and schools in the belief that all students, regardless of their backgrounds or circumstances, have equal access to high-quality educational opportunities.



2023- 2024 and 2022-23 PAC Comments & Superintendent's Response - Examples
(Available on www.LAUSD.org/LCAP and [HERE](#) in PAC Members- LCAP Resources folder)

Comment	Response
Provide information about qualifying programs to advance your studies. The advice of trained people provides academic logistical information so that the student has an easier path to success.	Los Angeles Unified has committed funding and resources to programs to increase student graduation rates and the ability of students to access college. The LCAP outlines actions the District is taking to provide support and interventions to students to address obstacles to achievement, regular school attendance and behavior. In addition, the District has committed counselors to provide guidance for students to remain on-track for graduation. Schools monitor student performance to ensure students are meeting grade-level standards and provide support when necessary. Career Technical Education (CTE) Pathways are also available for students to explore career opportunities and learn valuable job-related skills.



2023- 2024 and 2022-23 PAC Comments & Superintendent's Response - Examples
(Available on www.LAUSD.org/LCAP and [HERE](#) in PAC Members- LCAP Resources folder)

Comment	Response
Ensure resources, support diverse needs, train teachers, engage families, promote well-being, close gaps, use tech wisely, and analyze data constantly. Ensure schools have resources, help diverse students, support teachers, engage families, prioritize student wellbeing, and close achievement gaps. Listen to the voice of parents because parents know the needs that students have, which schools do not have. Because we always have to work as a team: students, parents, the school administrative staff, and LAUSD.	Within goals and actions in the LCAP, the District remains committed to closing the equity gaps seen in student performance across student groups. The District understands parent and family engagement leads to positive student outcomes, increases student learning opportunities, and promotes lifelong learning habits. By developing an LCAP goal, Goal 3: Engagement and Collaboration, the District places an importance on the connection between parent and family engagement and student success. Also, the District aligns the LCAP and the Strategic Plan to ensure resources are prioritized to promote student well-being, highlighted in Goal 2: Joy and Wellness, and the academic success of students, as outlined in Goal 1: Academic Excellence.



2023- 2024 and 2022-23 PAC Comments & Superintendent's Response - Examples
(Available on www.LAUSD.org/LCAP and [HERE](#) in PAC Members- LCAP Resources folder)

Comment	Response
We must increase the monitoring of cleaning standards at school sites, in all areas frequently used by students. Particular attention must be paid to classrooms.	Los Angeles Unified is recruiting and hiring as rapid as possible to increase staffing levels to meet o custodial standards. Even with the temporary emergency relief COVID-19 funding to provide additional custodial support, we only have approximately 60% of the staff needed. Facilities Maintenance and Operations will continue to emphasize cleaning in high-traffic student spaces we perform our custodial work. If a particular area requires additional cleaning, site administrators are encouraged to work with the school's plant manager to address. M&O Area Operations Supervisors are responsible for monitoring and auditing logs, attendance, classrooms, restrooms, supplies, etc. on a monthly basis. In addition they conduct an annual inspection of the entire school. Deficiencies are provided to the Plant Manager for corrective actions. Depending on the severity of the deficiencies, the school may receive follow up inspection.



Comment	Response
Cafeteria menu items must be more appealing to students, so they will eat their food rather than throwing it in the trash.	Multiple food choices are provided to students daily. At elementary schools, up to three daily choices along with a fruit and vegetable bar are available. At secondary schools 4-6 choices that include vegan and vegetarian choices are served every day. We hosted 5 vendor food tasting events attended by over 2700 students from multiple schools across the district to choose things that will go on menus. All our menus are student approved, and we provide ongoing choices to keep students engaged. Student / parent menu tasting events were hosted at most schools and the response was favorable.



2022–23 PAC Comments & Superintendent’s Response – Examples
(Available on www.LAUSD.org/LCAP and [HERE](#) in PAC Members– LCAP Resources folder)

Comment	Response
Dual-language instructional materials should be provided by the District to all school sites that have dual-language programs.	MMED provides Dual Language Education instructional materials from district-approved publishers, supplemental materials and/or MMED-created and teacher-created materials. MMED collaborates with community partners and textbook services on validating target-language curricular materials for math, social studies and science. MMED has also begun the ‘transadaptation’ and enhancement of NGSS-aligned and content-based science and social studies units which serve as supplemental materials. Target Language materials are offered and being developed for the following areas: ● TK–5 Target Language Arts and 6–12 Language Elective Courses ● Mathematics, Science, Social Studies Target Language Development Supports ● Rosetta Stone ● Start Smart 1.0 Lessons ● Constructive Conversation Norms and Skills Posters ● Constructive Conversation Prompt and Response Starters ● Teacher-created and MMED-guided Spanish Language Development lessons Transitional Kindergarten ● The curriculum titled Creative Curriculum for Preschool, Sixth Edition is available in English and Spanish. All DLE TK classrooms received the MMED-funded kit this past year.



Comment	Response
School repairs must be completed in a timely manner. Too often areas are roped off for weeks or months at a time, with no apparent progress on repairs or construction.	Repairs and work order requests are prioritized to ensure the safety of students and staff. On average, Facilities Maintenance and Operations completes 90% of emergency service calls within two hours. We are actively recruiting and hiring as rapidly as possible, and exploring all available means to quickly augment current staffing levels in key positions so that we can increase our average completion rate for routine repair service calls within 30 days. School site administrators are encouraged to connect with the school's Complex Project Manager to address areas that are roped off and need attention.



Comentarios del PAC & Respuesta del Superintendente de 2023-2024 y 2022-23 - Ejemplos

(Disponible en www.LAUSD.org/LCAP y [AQUI](#) en Miembros del PAC - carpeta de Recursos LCAP)

Comentario	Respuesta
Proporcionar fondos y programas adicionales a las escuelas y localidades con mayor necesidad. Necesitamos levantar las comunidades con desinversión histórica.	La Junta de Educación del Distrito ha destinado a través del Índice de Necesidades de Equidad Estudiantil (SENI) una estructura para determinar el nivel de necesidad de una escuela con el fin de asignar fondos. SENI tiene en cuenta una serie de factores para determinar las necesidades escolares: el conteo de menores en adopción temporal, el conteo de aprendices de inglés, las tasas de ausentismo crónico, y el desempeño académico de los estudiantes, entre otros factores. Sobre la base de los factores, las escuelas con mayor necesidad reciben una mayor proporción de fondos adicionales. La Junta de Educación del Distrito ha destinado \$700 millones anuales en los últimos años para financiar al SENI a fin de apoyar a los estudiantes y su éxito en las escuelas con más necesidad. El Distrito continúa apoyando a nuestros estudiantes y escuelas con mayor necesidad, basándose en la creencia de que todos los estudiantes, independientemente de sus orígenes o circunstancias, tienen igualdad de acceso a oportunidades educativas de alta calidad.



Comentarios del PAC & Respuesta del Superintendente de 2023-2024 y 2022-23 - Ejemplos

(Disponible en www.LAUSD.org/LCAP y [AQUI](#) en Miembros del PAC – carpeta de Recursos LCAP)

Comentario	Respuesta
Proporcionar información sobre los programas que califican para avanzar en sus estudios. El asesoramiento de personas capacitadas proporciona información logística académica para que el estudiante tenga un trayecto más fácil hacia el éxito.	El Distrito Unificado de Los Ángeles ha destinado fondos y recursos a programas para aumentar las tasas de graduación de estudiantes y la capacidad de los estudiantes para acceder a la universidad. El LCAP describe las acciones que el Distrito está tomando para proporcionar apoyo e intervenciones a los estudiantes a fin de abordar los obstáculos al logro, la asistencia regular a la escuela y el comportamiento. Además, el Distrito ha destinado consejeros para proporcionar orientación a fin de que los estudiantes permanezcan en el trayecto hacia la graduación. Las escuelas supervisan el desempeño de los estudiantes para asegurar que los estudiantes cumplan con las normas de nivel de grado y brinden apoyo cuando sea necesario. Las trayectorias de Educación Técnica y Profesional (CTE) también están disponibles para que los estudiantes exploren oportunidades de carreras y aprendan habilidades valiosas relacionadas con el trabajo.



Comentarios del PAC & Respuesta del Superintendente de 2023-2024 y 2022-23 - Ejemplos
(Disponible en www.LAUSD.org/LCAP y [AQUI](#) en Miembros del PAC – carpeta de Recursos LCAP)

Comentario	Respuesta
Asegurar recursos, apoyar diversas necesidades, capacitar maestros, involucrar a las familias, promover el bienestar, cerrar brechas, utilizar la tecnología con sensatez y analizar datos Constantemente. Asegurar que las escuelas tengan recursos, ayudar a estudiantes diversos, apoyar a los maestros, involucrar a las familias, priorizar el bienestar de los estudiantes, y cerrar las brechas de logros. Escuchar la voz de los padres porque los padres conocen las necesidades que tienen los estudiantes, lo cual no tienen las escuelas. Porque siempre tenemos que trabajar en equipo: estudiantes, padres, el personal escolar administrativo, y LAUSD.	Dentro de las metas y acciones en el LCAP, el Distrito sigue su compromiso de cerrar las brechas de equidad que se han visto en el desempeño estudiantil en todos los grupos estudiantiles. El Distrito entiende que la participación de los padres y la familia conduce a resultados positivos para los estudiantes, aumenta las oportunidades de aprendizaje para los estudiantes y promueve hábitos de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Mediante el desarrollo de un objetivo LCAP, objetivo 3: Participación y Colaboración, el Distrito atribuye importancia a la conexión entre el compromiso de los padres y la familia y el éxito estudiantil. Además, el Distrito alinea el LCAP y el Plan Estratégico para asegurar que los recursos sean priorizados a fin de promover el bienestar de los estudiantes, lo cual resalta el Objetivo 2: Alegría y bienestar, y el éxito académico de los estudiantes, como se describe en la meta 1: Excelencia Académica.



Comentarios del PAC & Respuesta del Superintendente de 2023-2024 y 2022-23 - Ejemplos

(Disponible en www.LAUSD.org/LCAP y [AQUI](#) en Miembros del PAC – carpeta de Recursos LCAP)

Comentario	Respuesta
Debemos incrementar el monitoreo de los estándares de limpieza en las escuelas, en todas las áreas frecuentadas por los estudiantes. Se debe prestar atención en particular a los salones de clases.	El Distrito Unificado de Los Ángeles está reclutando y contratando los más rápido posible para incrementar los niveles de contratación a fin de cumplir con nuestros estándares de personal de limpieza. Aun con la financiación temporal de emergencia debido a COVID-19 para proporcionar más apoyo del personal de limpieza, solamente tenemos aproximadamente 60% del personal que necesitamos. El Mantenimiento y Operaciones de las Instalaciones continuará trabajando para enfatizar la limpieza en espacios más frecuentados por los estudiantes a media que realicemos el trabajo de limpieza. Si una área en particular requiere más limpieza, se motiva a los administradores de los planteles escolares a trabajar con el encargado del plantel escolar para abordar esta Área. Los supervisores área de supervisión de M y O tienen la responsabilidad de mensualmente supervisar y hacer una auditoría de los registros, asistencia, salones, baños, suministros, etc. Además, realizan una inspección anual de toda la escuela. Los encargados del plantel escolar proporcionan deficiencias para realizar las medidas correctivas. Dependiendo de la severidad de la deficiencias, la escuela puede recibir una inspección de seguimiento.



Comentarios del PAC & Respuesta del Superintendente de 2023-24 y 2022-23 - Ejemplos
(Disponible en www.LAUSD.org/LCAP y [AQUI](#) en Miembros del PAC – carpeta de Recursos LCAP)

Comentario	Respuesta
Las reparaciones escolares deben de ser completadas de forma oportuna. A menudo se acordonan las áreas por semanas o meses, sin progreso visible en las reparaciones o la construcción.	A las peticiones para reparaciones y órdenes de trabajo se les da prioridad para garantizar la seguridad de los estudiantes y los empleados. En promedio el Mantenimiento y Operaciones de las Instalaciones completa 90% de las llamadas para servicio de emergencia dentro de dos horas. Estamos activamente reclutando y contratando lo más rápido posible y explorando todos los medios disponibles para incrementar de forma rápida los niveles actuales de contratación de puestos claves para que podamos aumentar nuestro promedio de índice de contratación para las llamadas de servicio para reparaciones rutinarias dentro del plazo de 30 días. Se motiva a los administradores escolares que se conecten con el Gerente Regional de Proyectos para la escuela a fin de abordar las áreas que están acordonadas y que necesitan atención.



Comentarios del PAC & Respuesta del Superintendente de 2023-24 y 2022-23 - Ejemplos
(Disponible en www.LAUSD.org/LCAP y [AQUI](#) en Miembros del PAC – carpeta de Recursos LCAP)

Comentario	Respuesta
Las opciones del menú de la cafetería deben ser más atractivos para los estudiantes, para que realmente coman la comida en lugar de tirarla a la basura.	Se proveen diferentes opciones alimenticias todos los días. En las escuelas primarias, hasta tres opciones diariamente junto con una fruta y vegetal están disponibles. En las escuelas de nivel secundario, hay de 4 a 6 opciones que incluyen opciones veganas y vegetarianas que se sirven todos los días. Patrocinamos 5 eventos de degustación de vendedores en los que participaron más de 2,700 estudiantes de diferentes escuelas en todo el distrito para seleccionar las opciones que se incluirían en los menús. Todos nuestros menús fueron aprobados por los estudiantes y proporcionamos opciones de forma continua para mantener a los estudiantes interesados. Los eventos de degustación para estudiantes/padres fueron patrocinados en la mayoría de las escuelas y la respuesta fue favorable.



Comentarios del PAC & Respuesta del Superintendente de 2023-24 y 2022-23 - Ejemplos
(Disponible en www.LAUSD.org/LCAP y [AQUI](#) en Miembros del PAC – carpeta de Recursos LCAP)

Comentario	Respuesta
El Distrito debería de proveer los materiales de instrucción de lenguaje dual a todas las escuelas que tienen programas de lenguaje dual.	instrucción de educación de lenguaje dual de los editores aprobados por el distrito, así como los materiales suplementarios y / o materiales creados por MMED y maestros. La oficina de MMED colabora con socios comunitarios y servicios de libros de texto en la validación de materiales de los planes de estudio de los idiomas objetivos para las materias de matemáticas, estudios sociales y ciencias. La oficina de MMED también ha comenzado la “transadaptación” y la mejora de las unidades de ciencia y estudios sociales alineadas con NGSS y basadas en contenido que sirven como materiales complementarios. Se ofrecen materiales para el idioma objetivo y se están desarrollando para las siguientes áreas: ● TK-5 Artes del Lenguaje Objetivo y cursos electivos de idiomas para grados 6-12 ● Matemáticas, Ciencias, Estudios Sociales Apoyos para el Desarrollo del Idioma Objetivo ● Rosetta Stone ● Lecciones Start Smart 1.0 [Inicio inteligente] ● Rótulos de las normas y habilidades para las conversaciones constructivas ● Indicaciones para Conversaciones Constructivas e Inicios de Respuestas ● Clases de desarrollo del idioma español creadas por el maestro y guiadas por MMED Kindergarten de Transición Ampliado ● El plan de estudios titulado Creative Curriculum para Nivel Preescolar, Sexta Edición está disponible en inglés y español. Todos los salones de clases de DLE TK recibieron el kit financiado por MMED el año pasado.



ThoughtExchange/**ThoughtExchange**



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



tinyurl.com/LCAP24-25DELACPAC

Your voice matters

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



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



tinyurl.com/LCAP24-25DELACPAC

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.





LAUSD
UNIFIED

LCAP Comments

Comentarios para el LCAP

https://bit.ly/241205_PAC_Comments_Comentarios



bitly