

Superintendent's Message

California Teachers Shortage & WCCUSD

December 2014

[Español/Spanish](#)



One of our greatest challenges as we move into 2015 is finding highly qualified teachers for our classrooms. California is facing the greatest shortage of teachers since the 1990's. According the State Commission on Teacher Credentialing there were almost 45,000 people enrolled in teacher education programs in California in 2008. By last year, there were fewer than 20,000. There are just fewer people who want to become teachers. During the great recession when teacher layoffs were common in California, the teaching profession became less desirable for many college students who might have considered it.

With the addition of Local Control Funding Formula dollars this year, we were able to reduce class sizes for our youngest learners in grades K-3. That meant that we added about 30 teaching positions and as the year started we struggled to find well-qualified elementary teachers who have traditionally been the most plentiful in the job market. Teachers for science classes like chemistry and physics as well as higher level mathematics have been scarcer than in the past. Competition among school districts is growing as more



teachers retire, leave the profession, and move on to other schools or districts. Special education teachers are also in great demand and short supply throughout the Bay Area and the State.



Our approach to addressing the challenge has three dimensions: improving the retention of our current staff members, early recruitment and hiring of teachers and encouraging our graduates to consider teaching as a career. Key to keeping our teachers in their first three years of service is providing them with the support they need as they develop their unique approaches to

teaching. Our Beginning Teacher Support and Assessment (BTSA) induction program has recently been approved by the state to serve special education teachers to provide structured and flexible support now for all first and second year teachers. It is a coherent system for assessing participating teachers and gives teachers the support they need through assessment of their practices. Support also comes from colleagues at schools and school principals who understand how important it is to help teachers in those first years in the profession.

Our Human Resources staff, led by Assistant Superintendent Ken Whittemore and HR Director Cheryl Cotton, has developed a recruitment plan that estimates the number of teachers and in which subjects or areas they'll be needed so that they can take advantage of all opportunities to get commitments for 2015-16 as soon as possible. Those strategies include identifying mid-year graduates and offering them positions, active participation in job and career fairs, and looking for ways to use alternative credentialing methods to sign up new teachers.



One of the keys to recruiting and retaining new teachers, as well as valuing current teachers, is having a competitive salary and benefit package. In moving forward the District looks to work with our bargaining units to improve the compensation structure in order to be competitive in recruiting against nearby Bay Area districts. The compensation structure also needs to be developed so once we recruit the teachers to our district; the district becomes a destination for a teacher, not a stopover in their career.



We're now working on improving ways to 'grow our own' next generation of teachers, i.e. encouraging our graduates to consider returning home after college to teach in the schools where they went to school. Revitalizing our once highly successful partnership in recruiting and developing intern teachers will help us find new teachers from our own community. Our team is also reaching out to Bay Area colleges and universities to identify and expand recruiting efforts to assist in building hiring pools. We're also encouraging the state to revive communication campaigns that promote teaching as a way to make a difference in our

community. I was encouraged to see that one of the election billboards in Richmond was replaced by one with a picture of a young woman with the caption “You Don’t Need To Be Famous To Be Unforgettable. Make More. Teach.” So we’re looking for recruitment strategies that speak to people’s hearts and commitment to make a difference. Please share your ideas and suggestions with me at bharter@wccusd.net.

Bruce Harter
Superintendent

Mensaje del **Superintendente**

Diciembre de 2014

Escasez de maestros en California y en el Distrito (WCCUSD)

[Ingles/English](#)



Uno de los más grandes desafíos al entrar al año 2015 es encontrar maestros altamente calificados para nuestros salones de clases. California está afrontando la escasez más grande de maestros desde la década de los años noventa. De acuerdo a la Comisión Estatal de Credenciales de Maestros, en el año 2008 había casi 45,000 personas matriculadas en programas de educación para maestros en California. El año pasado había menos de 20,000. Esto significa que hay menos individuos que quieren convertirse en profesores. Durante la gran recesión, cuando el despido de maestros era común en California, la profesión de maestro se hizo menos deseable para muchos alumnos universitarios que podrían haber considerado esta carrera.

Este año con el incremento monetario, producto de la Fórmula de Financiamiento de Control Local, pudimos reducir la cantidad de alumnos en las salas de clases de kindergarten a tercer grado. Esto significó un aumento de alrededor de 30 posiciones para maestros y cuando comenzó el año escolar tuvimos dificultades para encontrar maestros calificados para la enseñanza primaria los cuales comúnmente estaban disponibles en gran cantidad en el campo laboral. Maestros para las clases de ciencias como química, física y para clases de matemáticas más elevadas han estado



más escasos que en el pasado. La competencia entre los distritos escolares está creciendo ya que más y más maestros se están jubilando, dejan la profesión y se cambian a otras escuelas o distritos escolares. También hay una gran demanda por maestros de educación especial los cuales son muy escasos en el Área de la Bahía y en el estado.



Nuestro método para lidiar con estos desafíos tiene tres elementos: mejorar nuestra capacidad de retener los miembros actuales que componen el personal, reclutar y contratar tempranamente a los maestros e incentivar a los alumnos que se gradúan a que consideren una carrera en el campo de la pedagogía.

La clave para hacer que los maestros se mantengan desempeñándose en sus posiciones laborales en sus primeros tres años de servicio es proporcionarles el apoyo que ellos necesitan mientras desarrollan su sistema individual de enseñanza. Nuestro programa de Apoyo y Evaluación a los Maestros Principiantes (BTSA) ha sido recientemente aprobado por el estado para brindar servicios a los maestros de educación especial, con el objeto de proporcionar un apoyo estructurado y flexible para todos los maestros desempeñándose en su primer y segundo año. Este es un sistema coherente para evaluar a los maestros participantes y para proporcionarles el apoyo que ellos necesitan a través de la evaluación de sus prácticas. El apoyo también proviene de colegas de las escuelas y de directores que entienden la importancia de ayudar a los maestros en los primeros años de su profesión.

Nuestro personal de recursos humanos guiado por el Asistente del Superintendente Ken Whittemore y la Directora del Departamento de Recursos Humanos Cheryl Cotton, ha desarrollado un plan de reclutamiento en el cual se hace una estimación del número de maestros y las asignaturas o áreas en que se necesitan, de manera que se aprovechen todas las oportunidades de contratar a maestros para el año escolar 2015-2016 tan pronto sea posible. Estas estrategias incluyen identificar a individuos que se gradúan a mediados del año y ofrecerles contratos, participación activa en ferias de carreras y buscar maneras de usar formas alternativas de obtener credenciales para contratar a nuevos maestros.



Una de las claves de reclutar y retener a nuevos maestros, así como también de valorar a los educadores, es ofrecer un salario y beneficios competitivos. Para avanzar en esto, el distrito busca la manera de trabajar con las entidades de negociación con el objeto de mejorar la estructura de compensación para convertirnos en un distrito competitivo en lo que respecta al reclutamiento de maestros en comparación a otros distritos del Área de la Bahía. La estructura de compensación también necesita ser desarrollada de manera que cuando contratemos a los maestros en nuestro distrito, este se convierta en la destinación deseada y no en un lugar de inicio en las carreras de los docentes.



Ahora estamos trabajando en mejorar la manera de crear nuestra próxima generación de maestros, por ejemplo: incentivar a los alumnos que se gradúan a que consideren volver a sus escuelas después de haber terminado la universidad para que enseñen en los establecimientos en que ellos recibieron instrucción. Revitalizar lo que fue una vez nuestra sociedad altamente exitosa en reclutar y crear maestros interinos nos ayudará a encontrar nuevos maestros en nuestra propia comunidad. Nuestro equipo también está asociándose con colegas del Área de la Bahía y con universidades con el objeto de identificar y expandir los esfuerzos de reclutamiento y contratación de

maestros. También estamos recomendando al estado que se revitalicen las campañas de comunicación que promueven la enseñanza como una forma de hacer una diferencia en nuestra comunidad. Me animó el ver que uno de los carteles de elección en Richmond había sido reemplazado por otro con la ilustración de una joven mujer con el mensaje de "No necesitas ser famoso para que no se olviden de ti. Llena tu vida. Enseña". Por lo tanto estamos buscando estrategias de reclutamiento que contengan un mensaje que llegue al corazón de las personas y cree un compromiso para hacer una diferencia. Por favor comparta sus ideas y sugerencias conmigo escribiendo a bharter@wccusd.net.

Bruce Harter
Superintendente