

28 de abril de 2009

J. Brian Sarvis, Ed.D, Superintendent  
Santa Barbara School Districts  
720 Santa Barbara Street  
Santa Barbara, California 93101

Estimado Superintendente Sarvis:

El propósito de esta carta es confirmar los resultados y recomendaciones preliminares identificados por el Equipo de Asistencia de Crisis Fiscal y Gerencia (FCMAT) y compartidos con usted en la oficina de los Distritos Escolares de Santa Bárbara el 20 de marzo de 2009.

Los equipos de estudio de FCMAT visitaron el distrito los días 17-19 de febrero, 9-12 de marzo y 16-20 de marzo de 2009 para revisar datos, recopilar información y entrevistar a miembros del personal, de la comunidad, padres y miembros del consejo de educación. Esta carta resume los resultados y recomendaciones preliminares. En aproximadamente seis semanas se expedirá un informe completo con recomendaciones y resultados más detallados.

En la reunión orientativa en la oficina del distrito que tuvo lugar el 23 de febrero y el 16 de marzo de 2009 se revisaron el ámbito y los objetivos de este estudio.

Los siguientes son los objetivos de estudio acordados:

#### **Ámbito A: Participación y Comunicación de Padres**

1. Guía al distrito sobre la configuración apropiada de puestos administrativos más altos en educación especial con recomendaciones para responsabilidad, supervisión y responsabilidades para restaurar la confianza del público.
2. Recomendaciones que definen claramente un sistema de comunicación dentro del distrito en relación con aspectos de litigación de educación especial, que define la función de los abogados y marca los componentes de un proceso de resolución efectivo que elimina la amenaza de represalias y reduce la litigación y las quejas.
3. Un análisis de las opiniones de los padres en relación a las oportunidades de participación de padres, Ámbito del distrito y comunicación con los padres que existen actualmente y hacer recomendaciones para mejora, si fuera necesario.
4. Guía para el distrito sobre estrategias para asegurar que a las familias de bajos ingresos se les puede garantizar un acceso igual a los servicios de educación especial.
5. Recomendaciones para comunicación efectiva y modelos de resolución de problemas para que el personal y los padres desarrollen relaciones sólidas y de confianza con el departamento de educación especial.

#### **Ámbito B: Revisión Organizativa**

1. Análisis comparativo de la estructura organizativa actual del departamento de educación especial con recomendaciones para asegurar apoyo efectivo del personal de oficina, del programa y administrativo.

2. Desarrollo de un esquema organizativo efectivo indicando estructuras apropiadas para todos los puestos administrativos de apoyo y funciones en el departamento de educación especial.
3. Recomendaciones para asegurar un liderazgo estable en educación especial en el futuro.
4. Medidas actuales de la moral del personal y hacer recomendaciones para mejoras, si fuera necesario.

### **Ámbito C: Revisión Fiscal**

1. Recomendaciones que aumentarían los ingresos y/o reducirían los costos para los Distritos Escolares de Santa Bárbara. Una de las opciones que se estudiará atentamente es la de operar programas regionales del distrito.
2. Una determinación de la viabilidad de que el distrito se convierta en su propia SELPA, incluyendo los gastos asociados o los ahorros de costos, responsabilidad y temas de cumplimiento.
3. Un análisis de la eficacia del costo de los programas existentes operados por el condado en comparación con los operados por el distrito y recomendaciones sobre las mejores opciones para eficacia de costos.
4. Una evaluación de las instalaciones en consorcio actuales de educación especial operadas por la SELPA y recomendaciones para asegurar que los distritos no están asumiendo los costos de las instalaciones, incluyendo el costo de las instalaciones de preescolar de educación especial de otros distritos en la SELPA.

### **Ámbito D: Revisión del Programa**

1. Una evaluación de la eficacia del proceso de asignación para maestros y ayudantes con recomendaciones para mejorar, si fuera necesario.
2. Un examen de la filosofía, programas y procedimientos de la educación especial del distrito para determinar si están consistentemente alineados con la misión del distrito y sus ideas centrales.
3. Opiniones relacionadas con la amplitud en que se aplica el modelo de Respuesta a Intervención (RTI).
4. Un análisis de las proporciones de personal, clase y tamaño de la carga de casos en relación con otros distritos del estado y los reglamentos legales.
5. Una evaluación de la eficacia de los programas y servicios de educación especial.
6. Una evaluación de los procedimientos del distrito para determinar la necesidad de ayudantes de maestros, las provisiones para entrenamiento del personal y el apoyo para alumnos cuando los ayudantes de maestros están ausentes, con recomendaciones para mejorar, si fuera necesario.

### ***Resumen***

Recortar los gastos y proveer programas de educación especial a costos efectivos se pueden conseguir, pero requerirá un esfuerzo serio y dedicado por parte del consejo de educación, del superintendente, del personal administrativo y del personal del programa. Como se discute a lo largo de esta carta, las Escuelas de Santa Bárbara, tanto en el distrito de primaria como en el de secundaria, presentan disfunciones sistemáticas serias en una variedad de áreas que afecta de

forma negativa a su capacidad de operar de forma efectiva referente a costos. La administración del programa de educación especial y la administración fiscal no se comunican eficazmente con referencia al desarrollo, control y cierre de los libros de cuentas. Con base a la información recogida a través de varias entrevistas, educación especial no ha sido un participante activo en el desarrollo del presupuesto de educación especial, y los gerentes de educación especial han tenido muy poco o ningún entrenamiento ni experiencia en supervisión efectiva del presupuesto. El personal de educación especial aportó al equipo el único documento de personal del que sabían. Era uno que habían creado para contratar ayudantes de enseñanza 1:1. No saben de ningún otro formulario de personal necesario para ocupar vacantes. Cuando FCMAT presentó un formulario de personal diseñado con tan finalidad, el personal indicó que nunca habían visto tal formulario. Estos ejemplos reflejan fallos muy serios, particularmente en el sistema que concede una gran licencia operativa a los directores de las escuelas. Esto puede afectar seriamente cualquier sistema de control de puestos de importancia e intentos serios de contener gastos. Los temas tratados en esta carta se organizan en cuatro áreas principales de revisión que se indican en el acuerdo de estudio:

- Participación y Comunicación con los Padres
- Revisión Organizativa
- Revisión Fiscal
- Revisión del Programa

Aunque los miembros del equipo de estudio siguen analizando y recopilando datos, los siguientes comentarios resumen los resultados y recomendaciones preliminares. Habrá un análisis completo con el informe general.

## **Participación y Comunicación con los Padres**

### *Resolución de Quejas y Litigación de Educación Especial*

Hay 14 quejas abiertas y casos de proceso debido en el que las Escuelas de Santa Bárbara están representadas por un abogado. De éstos, 11 casos incluyen padres abogados. La necesidad de un abogado para que represente al distrito en tantos casos surge fundamentalmente de la carencia de director de educación especial y no de la complejidad de los casos.

En años anteriores, el/la directora/a se habría encargado de varios de estos casos sin un abogado o simplemente con el consejo de un abogado.

El personal participando en las reuniones de IEP como administradores o sus delegados, no han tenido entrenamiento en facilitación de IEPs ni resolución alternativa de disputas. No hay actividad de resolución alternativa de disputas en el distrito para resolver desacuerdos y evitar acciones de proceso debido. Por lo tanto, es común que el asunto fundamentalmente se trate de descontento de los padres con los servicios que se ofrecen.

Otro resultado de la falta de proceso de resolución alternativo de disputas es que, desde la escuela no está activamente involucrada en los intentos de resolver el desacuerdo, no existe propiedad de educación especial basada en las escuelas en varias escuelas, dando como resultado una carencia de servicios o servicios inadecuados para los alumnos con discapacidades.

No existen normas y procedimientos escritos, y la información entregada al personal de las escuelas por parte de la oficina del distrito de educación especial es con frecuencia inconsistente. El personal escolar indica que haciendo la misma pregunta a diferentes personas de educación especial en el distrito produce respuestas diferentes. Esto causa confusión y errores en las respuestas a preguntas legales y lleva a quejas y a proceso debido.

### *Recomendaciones*

*El distrito debería:*

1. Exigir que el nuevo Director Ejecutivo empezara inmediatamente a desarrollar normas escritas y procedimientos para usar en todo el distrito. Varias fuentes de recursos pueden agilizar este proceso, incluyendo los contactos del director de SELPA con otros directores de SELPA
2. Desarrollar y aplicar en todo el distrito un proceso de resolución alternativa de disputas que incluya entrenamiento en facilitación del proceso IEP para todos los supervisores de escuelas.

### *Participación de Padres*

La ley federal relacionada con los alumnos con discapacidades ha reconocido durante mucho tiempo la importancia de la participación de los padres en las escuelas. El Acta de Educación de Todos los Niños Discapacitados de 1975 (P.L. 94-142) conocida como IDEA, establece garantías de procedimiento y un papel importante para los padres para asegurar que sus hijos tienen acceso a una educación pública gratis y apropiada. Las enmiendas a IDEA de 1997 reforzaron el papel

de los padres y mejoraron la forma en que padres, maestros y administradores se ocupan del importante trabajo de asegurar educación de calidad para cerca de 6.1 millones de niños con discapacidades (Departamento de Educación de los EE.UU., 2001).

En un esfuerzo para medir la participación de los padres en las Escuelas de Santa Bárbara, se mandaron encuestas por correo a todas las familias de educación especial. La mayoría de los padres no respondieron a la encuesta. La mayoría de los padres que respondieron indicaron que sentían que participaban en el proceso de educación especial.

El setenta y cinco por ciento de los que respondieron sentían igual que cualquier otro miembro del equipo IEP. De forma predominante, los padres que respondieron a la encuesta indicaron que entienden por qué sus alumnos estaban recibiendo servicios de educación especial (98.2%) y tuvieron una oportunidad de expresar sus preocupaciones en la reunión del IEP (92.2%).

En contraste, en las reuniones de padres programadas para este estudio, la mayoría de los padres dijeron que no sentían que estaban involucrados a nivel del distrito. Muchos de los padres que asistieron a estas reuniones opinaron que se sentían conectados con su escuela pero expresaron frustración sobre la falta de oportunidades para participar a nivel del distrito. Los padres que asistieron a las reuniones compartieron una falta de confianza con la administración del distrito y algunos dijeron que se sentían intimidados acerca de expresar sus preocupaciones.

### *Recomendaciones*

*El distrito debería:*

1. Adoptar una declaración de la visión de educación especial, una declaración de la misión para aplicar la visión y una norma que comprometa a una educación pública gratis apropiada para todos los alumnos con discapacidades sin importar su situación socio-económica, etnia y dominio del idioma inglés.
2. Exigir un puesto de recursos de padres para trabajar con la oficina de educación especial para organizar entrenamientos para padres y oportunidades para su participación en el distrito.
3. Mejorar inmediatamente los mecanismos de comunicación a través del distrito.
4. Empezar inmediatamente a resolver aspectos tales como no-cumplimiento de los IEPs, participación de padres en el proceso del IEP y la provisión de servicios apropiados a los niños identificados con necesidades especiales.
5. Considerar firmemente el uso de un/a facilitador/a externo/a para asistir en la aplicación de las recomendaciones de FCMAT y fomentar la comunicación escuela/familia.

### *Alcance del Distrito*

Los resultados de las entrevistas y encuestas revelan que no hay alcance coordinado del distrito hacia los padres de alumnos con discapacidades. El distrito había anteriormente patrocinado un

grupo de padres llamado Comité Asesor de Padres de Educación Especial (SEPAC) pero se disolvió debido a la poca participación de padres. De acuerdo con el personal y los padres, SEPAC se había convertido en el dominio de un pequeño grupo que hizo sentir a los otros padres que no era un foro efectivo de comunicación y de resolución de problemas.

Recientemente se formó un nuevo grupo de padres llamado Comité Asesor de Educación Especial (SEAC). Este grupo no lo formó ni lo patrocinó el distrito, y los padres organizadores son los responsables de encargarse del grupo. Esto ha producido confusión sobre el papel del grupo, miembros, eficacia y cómo los otros padres pueden participar.

La mayoría de los padres que respondieron a la encuesta no estaban enterados de las oportunidades de participar en grupos de apoyo ni en entrenamiento para padres. Los datos de la encuesta revelaron que los padres estaban divididos en cuanto a si sabían o no a quién contactar si tenían preguntas o algo que les preocupara.

Las oportunidades para entrenamiento de padres también están limitadas por el Centro de Entrenamiento de Padres e Información (PTI) que sirve al área de Santa Bárbara. Los PTIs están prescritos por IDEA y financiados por el Departamento de Educación de los EE.UU. Los PTIs están obligados a proveer entrenamiento e información sobre discapacidades, derechos grupos de apoyo de padres y otros recursos a los padres de niños con discapacidades (incluyendo padres de bajos ingresos y padres de alumnos con conocimientos limitados de inglés). El PTI del Condado de Santa Bárbara es un Equipo de Representantes para Niños Especiales (TASK). TASK está basado en Anaheim y sirve a condados desde San Diego a San Luis Obispo. Desgraciadamente TASK no tiene una oficina ni actualmente provee ningún entrenamiento en los condados de Santa Bárbara ni de Ventura. TASK no tiene una oficina en San Luis Obispo y tiene programado un entrenamiento.

El equipo también notó que la página web de las Escuelas de Santa Bárbara no está construida con comunicación significativa ni alcance en mente, particularmente para los padres hispanoparlantes. De acuerdo con la página web Ed-Date, en 2007-08 el 46.2% de K-8 y el 17.2% de alumnos de preparatoria en el distrito eran alumnos aprendiendo inglés. Con una población hispanoparlantes tan grande, una ventana inicial debería ofrecer la opción de información en inglés y en español. Sin embargo, la ventana se abre a una página web repleta de cosas en inglés, con la opción para “Español” en letra roja pequeña en la parte inferior izquierda. Cuando se revisaron las páginas de educación especial en inglés, había amplia información. Sin embargo, en español, la única información disponible es un documento en Acrobat con la declaración de los derechos de los padres.

Como no hay sistema de alcance para los padres y existen muy pocas oportunidades de entrenamiento, muchos padres están solicitando audiencias de proceso debido para resolver lo que parecen ser asuntos menores.

### *Recomendaciones*

*El distrito debería:*

1. Establecer un grupo asesor establecido por el distrito y coordinado por el/la Director/a Ejecutivo/a de Educación especial que siga las guías de la sección 56190 del Código de Educación para los comités asesores de la comunidad SELPA. El grupo asesor debería estar designado por el consejo y compuesto por padres de alumnos con necesidades excepcionales recomendados por consejos escolares; representantes de otras agencias públicas y privadas y otras personas preocupadas por las personas con necesidades excepcionales. El grupo asesor debería proveer un informe anual al consejo. Se aconsejan informes mensuales al consejo para asegurar que se toma acción apropiada para mejorar la comunicación y que los alumnos de educación especial reciben los servicios apropiados y a tiempo. El grupo debería tener metas anuales y debería tratar una gran variedad de temas incluyendo programa educativo, planificación fiscal, aspectos que preocupan a los padres y entrenamiento de padres con base a las necesidades que los padres hayan identificado.
2. Exigir que el/la nuevo/a Director/a Ejecutivo/a de educación especial y el/la oficial de información pública trabajen en colaboración para asegurar que la información sobre educación especial está lista y disponible en todas las circunscripciones, incluyendo los padres.
3. Reconstruir la página web para mejorar la calidad de información para padres y la comunidad. Proveer a los padres hispanoparlantes la misma calidad y cantidad de información que se provee a los angloparlantes. Considerar usar internos de la Universidad de California, Santa Bárbara para este proyecto.

## **Revisión Organizativa**

### *Estructura Organizativa*

FCMAT analizó la estructura organizativa actual del departamento de educación especial e hizo unas recomendaciones iniciales para asegurar un apoyo efectivo del personal de oficina, de programa y administrativo. Estas recomendaciones se entregaron al consejo de educación el 10 de marzo de 2009. El consejo votó a favor de aplicar la reestructuración organizativa para el año escolar 2009-10.

FCMAT desarrollará un esquema organizativo indicando las estructuras apropiadas para todos los puestos administrativos de apoyo y funciones del departamento de educación especial que incluyen recomendaciones para asegurar un liderazgo estable en educación especial en el futuro. Estos esquemas e información se incluirán en el informe completo.

El programa de educación especial ha carecido de liderazgo estable debido a los muchos cambios en el puesto de dirección. Durante los últimos ocho años el distrito ha empleado a siete directores diferentes. Una falta consistente de liderazgo comúnmente tiene como resultado una seria erosión de la eficacia de costos del programa. El resultado normal es un programa fragmentado con poca consistencia interna. Aunque el programa muestra una seria necesidad de liderazgo experto y efectivo, los dos directores más recientes tenían unos antecedentes muy limitados y muy poca experiencia en liderazgo de educación especial.

De los nueve distritos comparables estudiados por FCMAT, tres han ajustado recientemente su estructura organizativa de liderazgo. Esto indica que, con el tiempo, los distritos comparables han hecho cambios administrativos en educación especial a medida que las poblaciones cambian y según la evolución necesaria de los programas en respuesta a los cambios en las condiciones. Esta información se detallará más a fondo en el informe completo.

Los comentarios de los miembros de la comunidad revelan una corriente de fondo fuerte de falta de confianza en el liderazgo del distrito, particularmente con respecto a programas de educación especial. Además, hay una falta de comunicación y comprensión común entre los líderes de las escuelas y las familias a las que se sirve con relación a expectativas realistas para educación especial. Por lo tanto, la frustración y la falta de confianza se extienden entre muchos padres en relación al liderazgo de la escuela que supervise los programas de sus hijos.

Dentro de la estructura organizativa, hay una gran confusión sobre quién es responsable de supervisar al personal de educación especial. En una organización basada en la escuela, las funciones del liderazgo de programa centralizado y el liderazgo de la escuela tienen que quedar muy claro y bien entendido entre todas las partes involucradas. El equipo encontró que la carencia de claridad en las funciones ha llevado a confusión por parte del personal del distrito. Se usan especialistas de programa como encargados de caso con responsabilidad para el proceso del IEP, incluyendo convocar las reuniones de IEP. Los delegados administrativos en las reuniones del IEP, con frecuencia carecen de conocimientos y comprensión de los programas y recursos de los distritos y la autoridad clara para conceder esos recursos. Las escuelas operan sin una visión central ni una declaración de la misión para sus programas de educación especial y con poca o ninguna guía del departamento de educación especial.

Tal como se ha indicado, las Escuelas de Santa Bárbara han tenido siete directores de educación especial en los últimos ocho años. Esto incluye un/a consultor/a que se contrató en dos ocasiones para asistir al distrito durante los períodos en que no había director/a empleado/a. Las entrevistas con previos directores de educación especial en cuanto a por qué habían dejado sus puestos revelaron varios temas comunes que incluye:

- Contratación como director/a temporal
- Decisión personal
- El departamento tenía carencia de personal y no podía desempeñar las obligaciones del puesto con el nivel necesario de profesionalismo.
- Percepción de que el puesto de director/a no tenía la autoridad necesaria para tomar decisiones finales. Cuando las decisiones tomadas no eran bien acogidas, la decisión podía cambiarla un nivel administrativo superior.
- Percepción de que cuando las decisiones las tomaba el/la directora/a, con frecuencia se retrasaba su aplicación debido al proceso de varios niveles tomando decisiones.
- Percepción de que el tiempo requerido para responder a quejas, llevar a cabo el proceso debido, hacer las formulaciones actuales estaba afectando de forma importante la eficacia del departamento.

### *Recomendaciones*

*El distrito debería:*

1. Considerar cambiar el título de Director de Educación Especial a Director Ejecutivo. Esto lo aprobó el Consejo de Educación el 10 de marzo de 2009.
2. Delinear y definir claramente las responsabilidades principales del director/a, incluyendo pero sin estar limitado a:
  - comunicación inter-departamental, particularmente con servicios fiscales y de negocios, recursos humanos y programa educativo y enseñanza;
  - interacción con SELPA del Condado de Santa Bárbara en nombre del distrito;
  - responsabilidades para los informes de SELPA, estatales y federales;
  - desarrollo y supervisión del presupuesto;
  - supervisión de disputas y resolución de quejas, incluyendo métodos alternativos para resolver disputas;
  - responsabilidades con respecto a requisitos de la Sección 504;
  - Supervisión de las enfermeras y otro personal de apoyo;
  - desarrollo de una declaración de la visión y una declaración de la misión para la educación de alumnos con discapacidades en las Escuelas de Santa Bárbara, en consulta con todas las circunscripciones;
  - responsabilidades de organiza, aplicar, guiar, controlar y evaluar una estructura de programa de costo efectivo para proveer servicios de educación especial.
3. Delinear y definir claramente las responsabilidades de puestos subordinados, incluyendo pero no limitado a:
  - identificar, negociar contratos y servicios de control de escuelas y agencias certificadas, no públicas y no-sectarias;
  - coordinar y controlar colocaciones extra-distrito en programas operados por la oficina del condado y otros programas operados dentro de SELPA del Condado de Santa Bárbara;
  - coordinar y controlar colocaciones en escuelas estatales;
  - personas encargadas del caso para alumnos que requieren servicios altamente especializados;
  - poner en práctica una Auto-Revisión de Educación Especial de las Escuelas de Santa Bárbara,
  - supervisar personal asignado a enseñanza y servicios designados, instructores itinerantes y de hogar/hospital y otro personal de apoyo;
  - aplicar y supervisar el Sistema de Información de Educación Especial para asegurar que puede proveer información actualizada cuando se necesite, y que los informes con la finalidad del Sistema de Gerencia de la Información de Educación Especial de California (CASEMOS) se pueden proveer siendo precisos y en el plazo apropiado.
4. Delinear y definir claramente las responsabilidades de los especialistas de programas, incluyendo pero sin estar limitado a:
  - alineamiento entre el programa educativo central y el que se ofrece a los alumnos con discapacidades;
  - desarrollar programas educativos altamente individualizados para los alumnos con discapacidades severas que presentan barreras importantes al alineamiento con éxito con el programa educativo central;

- proveer apoyo de mentores al personal docente durante los primeros tres años de su empleo, y en adelante cuando sea necesario;
- facilitar reuniones de IEP potencialmente contenciosas o adversarias;
- planear y aplicar programas de desarrollo del personal;
- asumir responsabilidades de persona encargada del caso cuando un/a alumno/a está siendo considerado/a para un cambio de colocación a un puesto educativo más restrictivo; y
- colaborar con los directores de las escuelas en las evaluaciones de educación especial y personal de apoyo.

### *Comunicación Efectiva y Modelos de Resolución de Problema*

En un esfuerzo para medir la moral del personal, se mandó por correo una encuesta a todo el personal. La mayoría de los que respondieron indicaron que la moral de su trabajo no es alta (55%). Los resultados también muestran que el 80% del personal indicó que la moral de su departamento no es alta.

Los que respondieron indicaron que los maestros de educación especial no se sienten valorados por el distrito (72.4%) pero se sienten valorados por la comunidad (70.6%) y sus alumnos (90.5%).

El personal indicó que consideran que no se les escucha en cuanto a tomar decisiones (75%) y percibieron que hay represalias contra los que se quejan (72.4%). A pesar de indicar moral baja, el 96.5% de los que respondieron indican que sienten orgullo por su trabajo.

Otros factores que se indicaron como reductores de la moral del personal son falta de desarrollo profesional (88.8%), cambios en el personal de educación especial (96.7%), falta de expectativas claras (97.5%), falta de apoyo de la oficina del distrito (89.6%) y falta de apoyo de los administradores de las escuelas (73.2%).

Como es común con educadores de educación especial en todo el estado, los que respondieron indicaron que la moral queda afectada negativamente al aumentar el IEP y las exigencias de papeleo, falta de recursos, aumento de exigencias por parte de los padres, falta de participación de los padres y falta de tiempo para planear y colaborar.

Muchos padres indicaron que tienen que apretar para recibir la educación especial y servicios necesarios. Tanto los padres como el personal que fueron entrevistados indicaron confusión en relación con dónde y cómo resolver aspectos de educación especial. Hay una percepción entre los padres y el personal que muchos niños con discapacidades sólo reciben los servicios solicitados por los padres si están representados por un/a abogado.

Los procedimientos y servicios de educación especial son inconsistentes de escuela a escuela. Este es el resultado de un cambio a un ritmo constante en la función del director/a de educación especial y está exacerbado por la ausencia de normas y procedimientos escritos y una comunicación inadecuada a través del sistema. El personal indica que con frecuencia no se contestan los teléfonos en la oficina de educación especial y que no se contestan los mensajes.

Las respuestas de diferentes administradores a la misma pregunta, cuando por fin se recibieron, pueden variar considerablemente. Se llevan a cabo reuniones mensuales para todo el personal de educación especial y algunos grupos relacionados. El personal indica que una gran parte del grupo ha hecho que las reuniones fueran ineficaces.

El personal y los padres están confundidos sobre quién tiene la autoridad en el departamento de educación especial y a quién llamar con algún problema. Las funciones y responsabilidades respectivas del personal de la escuela y del personal del distrito no están claras. Los directores no toman un papel de liderazgo en su escuela para asegurar que los servicios de educación especial se proveen en el plazo adecuado. Los directores no reciben entrenamiento apropiado para entender la ley de educación especial, los derechos de los padres y la vista fiscal general.

A pesar de que SELPA ha desarrollado un manual de padres, la mayoría de los padres indicaron que no estaban enterados.

La mayoría de los padres que respondieron a la encuesta indicaron que estaban involucrados en el proceso del IEP. Sin embargo, un grupo vocal importante de padres expresaron al equipo que el distrito no parece estar comprometido a trabajar con los alumnos con discapacidades y sus familias.

### *Recomendaciones*

#### *El distrito debería:*

1. Exigir una respuesta a todos los correos electrónicos y mensajes de teléfono en un plazo de 24 horas. Mejorar el sistema telefónico para asegurar que se reciben y responden todas las llamadas al departamento de educación especial, e inmediatamente dirigirlas a la persona apropiada.
2. Asegurar que la página web incluye información sobre el departamento de educación especial, a quién contactar y qué oportunidades de entrenamiento o participación hay disponibles para los padres.
3. Asegurar que grupos con trabajos similares tienen reuniones regulares con órdenes del día establecidas con antelación y disponible por adelantado.
4. Asegurar que los directores y otros gerentes escolares reciben entrenamiento inmediato y continuado en todas las áreas de servicios de educación especial.
5. Asegurar que el/la Director/a Ejecutivo/a de educación especial trabaja con directores de educación especial, personal de recursos para padres, el comité asesor de educación especial y especialistas de programa para identificar necesidades de entrenamiento y desarrollar un plan de actividades de desarrollo del personal con asistencia obligatoria. Hasta el punto en que sea posible, utilizar los entrenamientos ya establecidos por otros grupos, incluyendo el SELPA y UC Santa Bárbara.

6. Establecer una cadena de comando clara y esquema de organización/ comunicación. (Se incluirá un prototipo de esquema en el informe completo). Colocar esta información en la página web del distrito para el personal y los padres.
7. Entrenar al personal escolar y administradores escolares en los requisitos legales, garantías de procedimiento, desarrollo de IEP, resolución de conflictos, derechos de los padres y plazos de tiempo asociados con la educación especial. Comunicar a los directores que son responsables de proveer una educación pública gratis apropiada (FAPE) a todos los alumnos con discapacidades en sus escuelas.
8. Asegurar que se desarrolla un manual de procedimientos y que se mantiene actualizado para proveer guía al personal de educación especial y a los administradores de las escuelas.
9. Asegurar que se actualiza el Manual de Padres, se publica y se pone a disposición de los padres, tanto en inglés como en español.
10. Asegurar que todo el personal entiende que los IEPs se tienen que poner en práctica inmediatamente, tal como están redactados, para asegurar que el distrito está en cumplimiento.
11. Proveer entrenamiento de concienciación de discapacidad a los administradores de las escuelas y a los maestros de educación general.
12. Formar un comité consistente de representantes de cada grupo con un interés en el resultado del desarrollo de una declaración de la misión para el departamento y aclarar la filosofía de servir las necesidades especiales de los alumnos. Esta filosofía guiará el desarrollo del programa.
13. Contratar a alguien con habilidad en desarrollo de declaraciones de la misión y facilitar a los grupos para proveer estructura y transparencia en el proceso. Este consultor/a también deberá asistir en desarrollar confianza entre los representantes de varias circunscripciones y asegurar que el proceso se completa en el plazo adecuado. Presentar la declaración de la misión y la de la filosofía al consejo escolar para su aprobación.
14. Incluir la visión, misión y filosofía en la página web del distrito y en todos los manuales de educación especial para que todos los maestros, padres y miembros de la comunidad estén enterados del enfoque para la educación especial.
15. Desarrollar opciones de programas partiendo de la filosofía que aseguren una variedad de servicios en el distrito y SELPA para los alumnos con discapacidades de Santa Bárbara.
16. Hacer que el departamento de educación especial trabaje con el Consejo Asesor del Aprendizaje del Inglés del Distrito para coordinar entrenamientos para los padres que no hablan inglés.

## *Formación SELPA*

El modelo de financiación usado por los distritos de SELPA parece justo y apropiado. No hay una ventaja persuasiva para las Escuelas de Santa Bárbara para formar en estos momentos su propia SELPA.

En el futuro, cuando se hayan desarrollado eficiencias y procesos apropiados para los programas de educación especial de las Escuelas de Santa Bárbara y están funcionando efectivamente, el distrito puede que quiera revisar el concepto de convertirse en SELPA.

## *Recomendaciones*

### *El distrito debería:*

Continuar participando en la SELPA del Condado de Santa Bárbara.

## **Revisión Fiscal**

### *Obtener el Máximo del Presupuesto de Educación Especial*

El factor más importante que afecta a los costos del programa de educación especial del distrito es la falta de supervisión centralizada adecuada de la gerencia basada en escuelas.

El distrito no usa el proceso apropiado para contratar, sustituir o validar control de puestos en posiciones de educación especial. Esto fácilmente puede dar como resultado un exceso de personal o modelos de personal que no refleja las necesidades del programa.

El programa de educación especial no controla el presupuesto de educación especial. Las escuelas gastan dólares de educación especial sin un control centralizado válido. Esto tiene como resultado un nivel más alto de contribución por parte del presupuesto de educación general.

La reciente aprobación del Acta de Recuperación y Reinversión Americana sugiere que las Escuelas de Santa Bárbara recibirán un considerable aumento de fondos disponibles durante los próximos dos años. Estos fondos se deberían usar para reducir el nivel de contribución del fondo de educación general a través de la aplicación de la Sección 613 de IDEA y para financiar muchas de las recomendaciones hechas en el informe final de FCMAT.

Una revisión de los datos de pagos de nómina y de las listas de personal de educación especial reveló errores de códigos. La única avenida obvia para mejorar el flujo de ingresos es a través de un esfuerzo concertado para obtener un máximo de ingresos de facturación a Medi-Cal y MAA. Este esfuerzo podría contribuir de forma importante a la salud fiscal de los distritos.

## *Recomendaciones*

### *El distrito debería:*

1. Desarrollar un proceso conveniente de contratación que asegure necesidades y presupuesto apropiados. Esto incluirá:
  - uso de un formulario de solicitud de personal que se circulará para las firmas apropiadas antes de que la contratación tome lugar;

- uso de un sistema de control de puestos para evitar contrataciones FTE que exceden el presupuesto
2. Asegurar que los presupuestos de educación especial se desarrollan en colaboración con la oficina de negocios, la oficina de educación especial y los administradores de las escuelas. Como estos ingresos son para todo el distrito, el presupuesto lo debería controlar la oficina de educación especial para asegurar un uso efectivo y de costo efectivo para todos los recursos de educación especial.
  3. Llevar a cabo revisiones mensuales del presupuesto de educación especial incluyendo completar transferencias de presupuesto y formularios de aumento/ disminución del presupuesto cuando se necesiten. Esta revisión deberá incluir reconciliación del control de puestos con nómina de pago por lo menos dos veces al año.
  4. Asegurar que la oficina de negocios provee entrenamiento al personal clave en educación especial sobre el significado y uso de códigos SACS. Las recomendaciones sobre los códigos en educación especial se incluirán en el informe final.
  5. Renunciar por el momento a la operación de programas regionales por parte del distrito.
  6. Obtener un máximo de facturación a Medi-Cal y presentación de reclamaciones a MAA.
  7. Revisar y reestructurar la administración de educación especial para que dé más apoyo, participación y respuesta en proveer programas escolares de costo efectivo.
  8. Adoptar un plan de acción de dos años que haya sido desarrollado y recomendado por el personal y que esté basado en las respuestas a los resultados y recomendaciones propuestos por FCMAT en la reunión del consejo de educación del 10 de marzo.
  9. Utilizar servicios de un facilitador externo con las habilidades apropiadas para ayudar a desarrollar y aplicar un plan de acción de dos años.

### *Eficacia de Costo Programas Operados por el Condado frente a Operados por el Distrito*

Se le pidió a FCMAT que determinara si sería más efectivo en costos para las Escuelas de Santa Bárbara el operar programas regionales para sus alumnos en lugar de que los servicios los provea la Oficina de Educación del Condado de Santa Bárbara (COE).

En una revisión inicial, parece que la COE está mejor equipada para ofrecer programas regionales de costo más efectivo. Sin embargo, FCMAT examinará esta área más de cerca y los resultados específicos se incluirán en el informe completo.

Concurrente con esta revisión de FCMAT, la SELPA ha pedido a un consultor que revise la operación fiscal y logística de los programas regionales. Los resultados de este estudio, además

de cualquier otro resultados obtenidos por FCMAT puede que afecten cualquier decisión por parte del distrito referente a la operación de programas regionales adicionales.

Por lo tanto, sería prematuro hacer recomendaciones específicas en este momento.

### *Costos de las Instalaciones de Educación Especial*

Una revisión del acuerdo de instalaciones de educación especial parece ser justo y equitativo. El equipo no tiene resultados específicos ni recomendaciones en este momento.

## **Revisión del Programa**

### *Aspectos de Igualdad de Acceso*

Muchas familias de bajos ingresos en el distrito sienten que tienen poca representación y están privados de sus derechos. Expresaron estas preocupaciones por escrito y en reuniones públicas de padres.

Los datos sobre comidas gratis y reducidas revelaron que el 60.5% de los alumnos en el distrito de primaria y el 35.3% de los alumnos en el distrito de secundaria son de familias de bajos ingresos, cuando se compara con el 51.8% del total del Condado de Santa Bárbara. Esto representa un segmento grande de la población y muchos de estos padres en sesiones de padres expresaron una falta de comunicación, confianza y servicios apropiados provistos a sus hijos.

El distrito no tiene personal entrenado trabajando con familias de bajos ingresos. Aunque la mayoría de los padres encuestados indicaron que la comunicación es adecuada, esto no es consistente entre los padres.

### *Recomendaciones*

*El distrito debería:*

1. Evaluar las necesidades de entrenamiento con referencia a trabajar con familias de bajos ingresos.
2. Proveer intérpretes y guardería en las reuniones para animar la participación de familias que no hablan inglés, familias de bajos ingresos y otros que puedan necesitar el servicio.
3. Entrenar a los maestros sobre estrategias para trabajar con familias de bajos ingresos y familias hispanoparlantes.
4. Conectar con organizaciones de la comunidad que sirven a familias de bajos ingresos y familias hispanoparlantes para organizar lugares de reunión geográficamente convenientes y/o transporte de los padres a las reuniones.
5. Proveer a los padres un número de línea directa para obtener respuestas sobre preguntas de educación especial. Esta debería estar disponible en español e inglés.
6. Enfocar el trabajo del personal de recursos de padres para trabajar con familias de bajos ingresos y familias hispanoparlantes para asegurar los derechos de los padres y la

provisión de servicios apropiados a sus alumnos en un plazo adecuado y en cumplimiento.

### *Procedimientos de Personal*

El departamento de educación especial no pudo proveer una lista precisa del personal que reflejara la FTE total financiada por educación especial, ni los tamaños de las clases ni los números de cantidad de casos. El departamento no ha establecido fórmulas ni procesos de personal con los que crear un plan de personal apropiado para todos los servicios y programas.

Tanto los psicólogos como los logopedas (terapeutas del habla) indican desigualdades considerables con relación a las asignaciones y cantidad de casos en sus grupos respectivos. No hay transparencia en el proceso de toma de decisiones y el razonamiento para la prestación de servicios no es claro.

Retrasos en la contratación de ayudantes y puestos vacantes (ej.: logopedas) tiene como resultado en un fallo en la prestación de los servicios requeridos por los alumnos. Esto indica aspectos de cumplimiento y de eficacia.

Las encuestas muestran que un 70% de los padres consideran que los servicios se prestaron de acuerdo con el IEP, sin embargo el 62% considera que los servicios no fueron eficaces.

Los ayudantes de maestros no tienen suficiente entrenamiento y apoyo para proveer los servicios apropiados para los alumnos.

Las asignaciones para ayudantes, maestros y la enseñanza y servicios designados para proveedores (DIS) no siempre cuadran con las credenciales y habilidades de los empleados. La filosofía del distrito de gerencia basada en la escuela lleva a un enfoque descentralizado de contratación de personal en el departamento de educación especial. Todos los maestros y ayudantes de educación especial son contratados, supervisados y evaluados por el/la directora/a de la escuela.

Cuando una escuela necesita un ayudante de maestros de educación especial debido a que un/a ayudante contratado/a actualmente se marcha, alguno de los miembros del personal escolar se pone en contacto con el departamento de personal por teléfono o por correo electrónico. Se sigue el mismo proceso cuando el personal escolar determina a través de un IEP que se necesita algún ayudante de maestros. El proceso de contratación lleva de dos a tres meses y no hay un grupo de sustitutos.

Los maestros sustitutos, con pago de maestro sustituto, ocupa las vacantes de ayudantes ausentes. Los ayudantes no tienen que firmar cartas de intención a cambio de sus puestos al año escolar siguiente, lo que crea una escasez de ayudantes al principio del año escolar.

Educación especial no es la parte responsable de notificación cuando alguno de los ayudantes se marcha. El departamento no determina en donde se asigna un/a ayudante con base a entrenamiento y experiencia, aprobación de transferencias ni control de la continua necesidad de

ayudantes en las escuelas. Cuando se contrata a ayudantes, se les dice, tanto verbalmente como por escrito, que los contrata el distrito para el distrito. Sin embargo, la escuela de forma individual opera bajo la filosofía de que los ayudantes le pertenecen a ella.

La SELPA tiene una norma para asignación de ayudantes 1:1 para programas regionales, pero no para asignación de control, desaparición o apoyo de ayudantes 1:1. El departamento de educación especial recientemente distribuyó un formulario de SELPA para que los maestros usaran para informar sobre cómo se utilizan los ayudantes.

En la mayoría de los casos, una vez se ha asignado un/a ayudante a una escuela, bien a una clase o a 1:1, no se mueve al ayudante cuando las circunstancias para la colocación han cambiado. En muchas escuelas, los ayudantes no son considerados como parte del equipo de educación especial. Esto no es cierto en todas las escuelas, pero lo indicaron los maestros, proveedores de servicios relacionados y ayudantes en escuelas a nivel de primaria, secundaria y preparatoria. En esas escuelas en que no se les incluye, a los ayudantes no se les enseñan los IEPs, no se les dan las metas ni planes de conducta de los alumnos, no se les incluye en las reuniones del IEP ni del personal, no se les permite hablar con los padres y no están incluidos ni se les permite asistir a los entrenamientos.

La función de educación especial en el distrito no está clara para el personal, los padres ni la administración. Frecuentemente pregunta, “¿De quién depende este personal?” Los padres perciben que la oficina central no apoya a los maestros ni al personal. El/la directora/a de la escuela es el/la responsable principal para las asignaciones de personal de educación especial en su escuela.

El departamento de educación especial no tiene responsabilidad de supervisión para el uso de recursos de educación especial ni autoridad para asegurar la responsabilidad en la prestación de servicios de educación especial y servicios relacionados a los alumnos. El/la directora/a de la escuela puede asignar ayudantes de educación especial a asignaciones de educación general tales como supervisión del patio de juegos y EF. No hay sistema de asignación de ayudantes para cada año escolar y los ayudantes 1:1 con frecuencia no siguen al alumno/a para apoyar la transición entre niveles. Una vez contratados, los ayudantes con frecuencia permanecen en la escuela en otros puestos asignados por el/la directora/a.

## *Recomendaciones*

### *El distrito debería:*

1. Desarrollar una lista de personal que refleje la FTE total para todo el personal certificado y clasificado que alinea con los códigos de función para educación especial disponibles en la oficina de negocios y que refleje con precisión las asignaciones en escuelas para todo el personal de educación especial.
2. Crear y aplicar fórmulas de personal para todas las opciones de programas y servicios que se alinean con los estándares de prácticas y los requisitos legales y contractuales.
3. Explorar opciones para aumentar la eficacia del proceso de contratación de ayudantes para disminuir el plazo de tiempo desde la contratación hasta el inicio del trabajo.

- Desarrollar estrategias interinas para ocupar los puestos vacantes de ayudantes de maestros con personal entrenado hasta que se contrate un empleado permanente. Considerar crear algunos puestos flotantes para ocupar las vacantes que se necesiten.
4. Diseñar un módulo de entrenamiento para ayudantes de maestros recientemente contratados y proveer dirección y preparación en el manejo de la conducta de alumnos, orientación a discapacidades específicas, etc., que se complete antes de su fecha oficial de inicio. Diseñar una secuencia de actividades de desarrollo del personal para todos los ayudantes de maestros. Proveer tiempo libre adecuado para que los ayudantes tengan acceso a entrenamiento.
  5. Mandar una notificación anual a ayudantes y maestros que establezca comunicación entre el departamento y el personal de educación especial.
  6. Controlar las asignaciones para asegurar que el personal está certificado y entrenado apropiadamente para la asignación específica cada año escolar.
  7. Proveer transparencia con las fórmulas de personal. Esto asegurará:
    - una comprensión común del razonamiento para las decisiones sobre personal
    - la oportunidad para que los directores de las escuelas den su opinión sobre las necesidades de los programas
    - asignaciones de personal con credenciales y habilidades apropiadas
    - la oportunidad para entrenamiento y apoyo para áreas específicas de habilidad.
  8. Adoptar una norma del consejo y reglamento administrativo que defina las funciones y responsabilidades de la educación especial en el distrito y la relación de esa función con las escuelas.
  9. Definir la función de los directores de las escuelas con relación a la supervisión y evaluación del personal de educación especial.
  10. Establecer estándares de responsabilidad para usar con los recursos de educación especial
  11. Desarrollar un proceso para contratar ayudantes generales de educación especial en donde educación especial ayude a determinar la necesidad de un/a ayudante en una escuela antes de que empiece el proceso de contratación. Mantener un grupo de ayudantes disponibles para contratar, incluyendo ayudantes que funcionen como sustitutos. Reclutar y entrevistar regularmente a ayudantes candidatos.
  12. Contratar un número específico de ayudantes sustitutos e interinos a tiempo completo para puestos 1:1. Revisar las obligaciones de los ayudantes en colaboración con el departamento de educación especial, directores de departamentos y directores de escuelas para asegurar que los ayudantes se utilizan con el propósito que han sido asignados.
  13. Desarrollar procedimientos detallados para una solicitud de la escuela o de los padres para un/a ayudante 1:1 que incluya formularios completados antes de la reunión del equipo del IEP y cómo usarlos para tomar decisiones basadas en los niños/datos. Cuando se ha tomado la decisión de un ayudante 1:1, incluir las metas del IEP, planes para un/a ayudante y ausencias del alumno/a, y plan de desaparición progresiva.
  14. Desarrollar normas y procedimientos que aclaran la situación de los ayudantes de educación especial como empleados del distrito que no pertenecen a una escuela, y la función de la escuela con estos puestos.
  15. Desarrollar un manual para asistir a los ayudantes con sus responsabilidades diarias. Incluir artículos relacionados con conciencia de discapacidad, cómo tratar temas de conducta, modificaciones, adaptaciones y confidencialidad.

## *Filosofía y Procedimientos*

El departamento de educación especial no tiene una misión, una visión ni una filosofía escrita para la operación de los servicios de educación especial.

Como los distritos operan bajo el principio de gerencia basada en la escuela, los servicios de educación especial fundamentalmente se controlan en las escuelas. Por lo tanto, cada escuela tiene personal de especialistas de recursos, maestros del día especial y servicios de apoyo. Cada escuela determina su modelo de prestación del programa.

Las escuelas primarias usan el término “centros de aprendizaje,” que generalmente significa que los maestros de educación especial dan enseñanza de programas de especialistas de recursos (RS), clases del día especial (SDC), reciben otros programas con fondos categóricos y alumnos no-identificados. También hay una variedad de modelos de prestación que incorporan diferentes comprensiones a la Respuesta a Intervención (RTI).

En los programas de secundaria también varía, con algunas escuelas ofreciendo clases de educación especial sólo en inglés y matemáticas, y otras ofreciendo clases de educación especial en ciencias e historia. La constante en cada una de las escuelas secundarias son las clases de enseñanza independiente (II). Aún así, las clases II no tienen la misma estructura ni propósito en todas las escuelas. Algunas enseñan estrategias tales como Avance Vía Determinación Individual (AVID), otras sólo hacen tareas y otras han incorporado otra enseñanza adicional.

## *Recomendaciones*

*El distrito debería:*

1. Determinar métodos para asegurar un programa consistente y equitativo en la prestación de servicios en todo el distrito.

## *Respuesta al Modelo de Intervención (RTI)*

A pesar de que el distrito tiene una norma del consejo y reglamento administrativo referente a los equipos de estudio de alumnos (SSTs), no hay consistencia en cuanto a la función de los SSTs en las escuelas individuales. No se han recopilado datos sobre los SSTs. Aunque no hay guías estatales para los porcentajes de alumnos recomendados a educación especial por parte de un SST, la mayoría de alumnos recomendados a un SST no son evaluados para educación especial. Sin embargo, en las Escuelas de Santa Bárbara casi todos los alumnos recomendados tienden a terminar necesitando y siendo elegibles para servicios de educación especial.

El porcentaje de identificación de los distritos para los alumnos con discapacidades es del 12% comparado con un 10.4% en el condado y un 11% en el estado. La filosofía detrás del RTI indica que su uso efectivo debería disminuir el porcentaje de alumnos identificados para educación especial.

Todos los directores de escuela han sido entrenados en el concepto de pirámide que se describe abajo. Cada escuela ha desarrollado su propia definición de RTI.

El papel de educación especial en RTI puede ser cualquiera de los siguientes dependiendo de la escuela:

- Ningún tipo de participación
- Enseñar a alumnos no-identificados en un programa de separación de grupo.
- Proveer enseñanza a un grupo de alumnos en donde la escuela tiene un programa con niveles para lectura.
- Participación en la etapa de recomendación.

Cuando ha tenido lugar entrenamiento en alguna escuela, tal como AVID, los maestros de educación especial pueden o no haber estado incluidos. En algunos casos, el departamento de educación especial no estaba enterado de que los maestros habían sido entrenados. Los psicólogos y logopedas del distrito están enterados de RTI. Algunos han participado en entrenamientos fuera del distrito y otros no han recibido ningún entrenamiento en absoluto. En estos momentos, RTI no está incluido en el proceso de toma de decisiones de educación especial.

### *Recomendaciones*

*El distrito debería:*

1. Evaluar la eficacia de los programas RTI en uso y buscar la aplicación de un modelo RTI en todo el distrito que finalmente reduzca la necesidad de educación especial y servicios relacionados.
2. Establecer un proceso de equipo de estudio en todo el distrito que establezca guías claras y datos para determinar cuándo un/a alumno/a será recomendado/a para evaluación de educación especial. Recoger datos de los SSTs para ayudar a las escuelas a determinar la eficacia de este proceso.
3. Desarrollar un plan en todo el distrito para impartir RTI en cada una de las escuelas y la función de la educación especial en RTI. Incluir cómo se proveerán entrenamiento y materiales para el personal de educación especial. Entrenar a todos los psicólogos sobre cómo usar la información de RTI en el proceso de toma de decisiones para educación especial.

### *Proporción de Personal, Comparación de Clases y Volumen de Casos*

El distrito no ofrece una continuidad de programas y servicios de educación especial. Todos los alumnos son asignados a su escuela de residencia y se exige a cada escuela que diseñe programas y servicios para satisfacer una amplia variedad de necesidades. Tanto los alumnos con perturbaciones emocionales (ED) como los que tienen autismo requieren servicios más intensivos de los que hay en las escuelas. Los padres y el personal han expresado preocupación de que hay una gran necesidad de programas ED para los alumnos con conductas externalizadas y programas especializados para alumnos con autismo que requieren servicios intensivos.

El promedio estatal de enfermeras en California es 1:2219. El distrito tiene una proporción de 1:3924. Además de las obligaciones para educación general, las enfermeras llevan a cabo evaluaciones, atención sanitaria especializada, entrenamiento y apoyo a alumnos con

discapacidades. El aumento de la proporción FTE de enfermeras en tres puestos reduciría la proporción de enfermeras a alumnos a 1:2242, que está más en línea con la norma estatal general.

En ausencia de una fórmula definida para personal, FCMAT analizó las proporciones de personal con base a los códigos de función del programa a los que se asigna el personal de educación especial. A pesar de que el distrito usa el modelo de aprendizaje central, sigue los códigos de maestros como RSP o SDC.

- El promedio del volumen de casos RSP es 22.8 alumnos. El Código de Educación tiene un límite de 28 alumnos por especialista de recursos. El lenguaje contractual en el contrato de maestros de las Escuelas de Santa Bárbara tiene un máximo específico de 29 alumnos por maestro/a de educación especial. El distrito está dentro de los requisitos legales para RSP.
- El promedio de volumen de casos en SDC es 20.8. El contrato de maestros de las Escuelas de Santa Bárbara especifica un máximo de 28 alumnos. Las guías de los Servicios Escolares de California (SSC) son 12 alumnos en SDC a nivel de primaria y 12-15 alumnos a nivel de secundaria. Santa Bárbara claramente excede esta guía debido al modelo de aprendizaje central. El distrito debería seguir evaluando la eficacia de este modelo y asegurar que se satisfacen las necesidades de todos los alumnos en educación especial. Las necesidades de los alumnos tienen que guiar el modelo en lugar de que el modelo guíe los programas y servicios.
- FCMAT incorporó todos los programas ED y de transición en los cálculos para programas de alumnos seriamente discapacitados (SH). El promedio de volumen de casos en SDC SH es 11. La guía de SSC es entre 8-10 para la mayoría de áreas con baja incidencia y 10-12 para retrasos en el desarrollo.
- La educación física adaptada (promedio 52) y el Título VI (21.3) están bien dentro de las guías de SSC.
- El promedio de volumen de casos en discapacitados en desarrollo (DH) es de 6.7. Las guías de SSC es de 10-3-, sin embargo, el personal del distrito indicó que los servicios se extienden sobre una gran área geográfica.
- La proporción de psicólogos a alumnos en el distrito es de 1:923. Esto incluye la responsabilidad de proveer asesoramiento a alumnos de educación especial. La proporción de psicólogos a alumnos basada en el recuento de CBEDS en 2007-08 es de 1:1328. Una reducción de cinco puestos produciría un ahorro de \$425,740 al distrito. Varias fuentes profesionales y padres informaron al equipo que el personal administrativo del distrito con frecuencia se reúne con los padres de alumnos con discapacidades que están siendo considerados para expulsión y les animan a buscar matriculación en una escuela comunitaria operada por la COE de Santa Bárbara. Como parece que SELPA y la COE han acordado un número máximo de alumnos que pueden matricularse en la escuela comunitaria que necesitan colocación en una clase especial de acuerdo con su IEP, el/la administrador/a de la escuela y los padres acordarán cambiar la colocación del alumno/a a especialista de recursos para evitarse esta barrera. Entonces, cuando expira el período de matriculación voluntaria, el/la administrador/a de la escuela se opone a esfuerzos para regresar el/la alumno/a a su escuela. Esto supone muchas preguntas de cumplimiento y parece circunvenir el requisito de determinar si una conducta ofensiva es una

manifestación de la discapacidad del alumno/a. El distrito, SELPA y la COE deberían trabajar en colaboración para cesar este proceso de colocación.

*Recomendaciones:*

*El distrito debería:*

1. Aumentar el nivel de personal para enfermeras de 3.0 a 7.0 para alinear más de cerca con la proporción estatal de 1:2219.
2. Desarrollar un plan estratégico de educación especial que indica claramente la variedad de servicios disponibles, particularmente programas especializados para alumnos con perturbaciones emocionales y autismo.
3. Reducir la proporción FTE para psicólogos en 5.0 para unos ahorros de \$425,740, y dar a las escuelas individuales la opción de comprar servicios psicológicos adicionales con fondos propios de la escuela.

Esta carta es una revisión breve y resumen de los resultados y recomendaciones en lo que se refiere al acuerdo de estudio. El equipo de estudio FCMAT continúa recogiendo información y analizando datos. En aproximadamente seis semanas le mandaré un informe completo para que lo revise. Gracias por dar a FCMAT la oportunidad de trabajar en su distrito. Esperamos que este estudio sea beneficioso para todos los interesados.

Sinceramente,

William P. Gillaspie, Ed.D.  
Gerente Analista Principal