

## **Résumé de l'évaluation du Surintendant**

Texte du BSR-5 :

Le document d'évaluation comprendra :

1. Un résumé des données dérivées tout au long de l'année du suivi des politiques du Conseil de l'éducation sur les finalités et les limites des prérogatives ;
2. Des conclusions relatives à la réalisation de chaque politique de finalité (objectif) ou à la réalisation de progrès raisonnables dans ce sens ;
3. Des conclusions relatives à la question de savoir si le Surintendant a agi de façon appropriée dans les limites établies par le Conseil et décrites dans les politiques sur les limites des prérogatives ; et
4. Un résumé des forces et des faiblesses du Surintendant en ce qui concerne la réalisation des politiques des finalités (objectifs) et le fonctionnement dans les limites établies par le Conseil et décrites dans les politiques sur les limites des prérogatives.

---

« L'équité raciale et éducative est notre responsabilité collective. Nous atteindrons l'équité lorsque nous démantèlerons les systèmes d'oppression profondément enracinés qui ont historiquement entraîné un accès et une distribution inéquitables des opportunités et des ressources pour ceux qui représentent des identités marginalisées, notamment la race, l'ethnicité, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la langue et les capacités. Nous créerons des conditions dans lesquelles nous avons tous notre place, sommes inclus, avons un objectif clair (les pourquoi) et avons l'autonomie nécessaire pour diriger dans nos domaines respectifs. En créant ces conditions, nous éliminerons la prévisibilité du succès ou de l'échec pour nos élèves et les membres de notre équipe. »

Dans le passé, il n'y avait pas de critères d'évaluation objectifs formalisés pour l'évaluation du Surintendant. Ainsi, les évaluations étaient plus subjectives par nature. Désormais, les membres du conseil et le Surintendant disposent d'un processus d'évaluation équitable, proactif et objectif. En novembre 2021, le Conseil d'éducation a approuvé un nouveau cadre de gouvernance et de responsabilité et a identifié [cinq politiques de finalités](#) afin d'accompagner la vision du Surintendant Pour l'épanouissement de chaque apprenant. Ces objectifs à long terme sont de nature aspirationnelle et laissent au Surintendant la liberté de choisir les moyens par lesquels il peut atteindre ces objectifs.

Conformément au cadre de reddition des comptes, en tant que Surintendant, le Dr Alex Marrero a recueilli des données sur le district, les a présentées à la communauté et a travaillé à l'élaboration de la nouvelle feuille de route stratégique. Au cours de l'année scolaire 2021-2022, le conseil a reçu les rapports de suivi initiaux et les données de base lors de réunions publiques et, en votant pour accepter ces rapports, les membres du conseil ont accepté ces interprétations.

À partir de l'année scolaire 2022-2023, le Conseil de l'éducation continuera à recevoir chaque mois des rapports de suivi basés sur les résultats plutôt que sur les progrès vers des objectifs spécifiques. Les membres du Conseil exploiteront ces rapports dans le cadre de l'évaluation du Surintendant et fourniront également des conseils continus au Surintendant sur la base de ce retour d'information pertinent. Ces mesures servent de base de référence pour les

performances, et le Conseil de l'éducation approuvera chaque année une nouvelle série de mesures.

***Résumé des points forts relatifs au fonctionnement dans les limites établies par les politiques de finalités du Conseil.***

- Les mots sont importants. Au lieu de classer les écoles en « divisions », le Dr Marrero a regroupé les écoles similaires en « collaborations ». Ce changement de formulation est le signe d'un changement de philosophie axée sur une appropriation plus partagée et des intérêts plus communs pour des résultats positifs pour les élèves, les éducateurs et les familles. Par exemple, le Dr Marrero a repris le travail de la division de l'équité, a fait de l'équité un domaine de responsabilité pour l'ensemble du district et s'est concentré sur les apprenants multilingues en faisant preuve de stratégie dans la réorganisation.
- Le Dr Marrero a travaillé activement et intentionnellement pour transformer la relation entre le personnel travaillant au bureau central et le personnel travaillant dans les écoles en soulignant que tous les employés sont des éducateurs et que tout le travail dans le district scolaire est au bénéfice de nos élèves.
- Le recrutement et la rétention d'éducateurs latino-américains restent une priorité pour le Dr Marrero et font partie de la nouvelle feuille de route stratégique du district scolaire. Cet effort pour recruter davantage d'enseignants latino-américains, ainsi que le développement des études ethniques et la mise à disposition de services de santé mentale supplémentaires, auront un impact positif sur les élèves.
- Par le biais de l'éducation, de l'engagement à l'échelle du district et du plaidoyer, le Dr Marrero continue de servir les initiatives de la communauté LGBTQIA+, de développer l'altruisme entre les éducateurs et les élèves et de créer un environnement plus positif pour tous les membres de la communauté des Écoles publiques de Denver.

***Résumé des domaines de croissance par rapport au fonctionnement dans les limites établies par les politiques de finalités du Conseil***

- Le recrutement et la rétention d'éducateurs noirs restent une priorité pour le Dr Marrero et sont inclus dans la nouvelle feuille de route stratégique du district scolaire. L'effort d'embauche d'un plus grand nombre d'enseignants noirs, ainsi que le développement des études ethniques et la fourniture de services de santé mentale supplémentaires, auront un impact positif sur les élèves.

***Autres commentaires***

Bien que le Conseil ne fonde pas l'évaluation actuelle sur les limites des prérogatives ou sur des facteurs autres que ceux liés aux politiques de finalités du Conseil, le Conseil souhaite reconnaître d'autres forces et domaines de progression pour plus de transparence.

## *Forces*

- Dans le cadre de sa tournée d'écoute et d'apprentissage, le Dr Marrero a visité près de 70 écoles et tenu plus de 100 réunions dans toutes les régions de la ville au cours de ses 100 premiers jours en tant que Surintendant. Il s'est entretenu avec le plus grand nombre possible de familles, de membres de la communauté, d'élèves et de membres du personnel, virtuellement et en présentiel.
- Le Dr Marrero a activement recherché l'implication et l'engagement des membres de la communauté dans des conversations à fort impact. Il s'agit notamment de l'engagement lié à la baisse des effectifs et de l'implication des partenaires communautaires.
- Le Dr Marrero a dirigé avec succès les négociations avec les unités de négociation collective du district en perturbant le moins possible le fonctionnement quotidien du district, notamment en veillant à ce que toutes les unités de négociation figurent parmi les employés les mieux rémunérés par rapport aux districts scolaires de la région métropolitaine.
- Le Dr Marrero a fait preuve d'une éthique de travail exceptionnelle, de créativité et d'un dévouement manifeste pour faire évoluer la culture du district.

## *Domaines de progression*

- Le Conseil demande au Dr Marrero d'assurer un suivi opportun auprès de tous les membres du Conseil lorsque ceux-ci ont des demandes de données et d'informations, ou lorsque les membres du Conseil font des commentaires constructifs. Par exemple, les demandes de données sur la réorganisation auraient pu être plus transparentes en ce qui concerne la disproportionnalité des personnes embauchées et licenciées (race, sexe, origine ethnique, âge, etc.). À l'avenir, les préoccupations concernant la communication avec le Conseil seront évaluées dans le cadre de la limite prérogative (Executive Limitation) 4.
- Le Conseil demande que le Dr Marrero travaille à l'amélioration de l'image publique et des relations publiques afin d'améliorer l'image du district dans la communauté. Le Surintendant doit mettre en œuvre une stratégie de messagerie publique plus affirmée (lorsque des sujets sont controversés, etc.) afin d'être proactif plutôt que réactif. À l'avenir, les préoccupations concernant l'image du district seront évaluées dans le cadre de la limite prérogative (Executive Limitation) 17.
- Le Conseil déclare que le Dr Marrero doit s'assurer que DPS continue à travailler de manière authentique avec la communauté, en maintenant la valeur de l'approche impulsée par la communauté et soutenue par le district.

- Le Conseil demande au Dr Marrero d'inclure TOUS les membres du Conseil comme partenaires dans les occasions publiques de représenter DPS.

### **Conclusion**

Le Conseil de l'éducation s'est appuyé sur le document d'auto-évaluation du Surintendant et sur les rapports de suivi et a conclu que toutes les mesures de base ont été accomplies et que des progrès ont été réalisés pour atteindre les politiques de finalités du Conseil. Le Conseil de l'éducation s'attend à ce que le Dr Marrero et le district affichent des tendances à la hausse significatives dans les résultats des élèves.

Le lien vers l'auto-évaluation du Surintendant est disponible à l'adresse suivante :

<https://drive.google.com/file/d/1fdfWQqXOrCh7354QbVsq5KKDWOV7Bfvx/view?usp=sharing>

### **CHANGEMENT DE MOTS dans l'auto-évaluation :**

- Remplacer « subgroup » (sous-groupe) par « disaggregated groups » (groupes désagrégés).
- Remplacer « substitute teacher » (enseignant suppléant) par « guest teacher » (enseignant invité) pour être cohérent avec le district.