

## 学监自我评估指南

作为本次自我评估的基准，我已经确定了对学监办公室进行评估的某些原则。这些原则为我的决策提供了依据，并植根于委员会所采用的“政策治理”模型的最佳实践：

1. 作为学监，我的行动基于如下信念：委员会将根据委员会政策中**明确**的标准来评估我的表现；
2. 作为学监，我的行为符合以下理解：委员会已授权学监办公室，因此，办公室有权选择对这些政策的任何合理解读，而无需考虑委员会面临的外部压力；
3. 我支持、鼓励和赞扬委员会致力于良好的政策治理。我勤勉工作，**确保**不破坏委员会的领导地位；
4. 如经要求为委员会政策提出备选方案时，我清楚地描述这些备选方案的影响，且在此过程中不带任何偏见。在我分享我的观点时，我以这种方式清楚地**明确**那些声明；
5. 在为委员会准备信息时，我将用于监测的信息、董事会决策所需的信息和附带信息**区分**开来，以**确保**委员会不会将**一种**类型的信息误认为**另一种**类型的信息；
6. 对于我已获得授权作出决定的问题，我努力作出决定，而不是转而要求委员会来做出这些决定或要求委员会批准我的选择。

考虑到这些原则，我收集了以下信息，以供委员会审议。1

# 合理的解读与所实现结果的 证据

## RI.1 - 公平性

目标：在以下情况下，将会被视为已在 2021/22 学年符合此《目标声明》：

1. 已经确定至少有两个制度将被废除，包括中央办公室的改组；并且，这些制度将由 DPS 的若干不同小组和许多成员废除。这是一个合理的衡量标准和成就水平，因为废除这些制度将涉及到组织内几个不同的团队，并且可能需要立即替换这些制度，如果它们与国家法规和/或政策相关联的话。中央办公室工作人员改组的目的是在学区从疫情的影响中恢复时，消除各部门之间的隔阂，并在学校层面提供资源。
2. 根据人力资源部在 2022 年 9 月进行的初步留任计算，有色人种教育工作者和多语言教育工作者的留任率将与 DPS 的其他教育工作者相同。这是一个合理的措施和目标，因为全国趋势表明，教师们正以惊人的速度离开这个职业。

**逻辑依据：**这是一种合理的解读，旨在以持续和持久的方式废除相应的制度结构。我们经过几个世纪的歧视和压迫，才形成了我们现有的工作和生活制度。我们需要所有工作人员作出持续不懈的努力，才能废除植根于种族歧视的这些制度和结构。

**目标：**发现并拆除学校系统中持续存在的压迫制度，重建更公平的学生、家庭和团队成员体验。

### 1. 已确定废除的委员会治理结构

- a. 教育委员会通过了一项决议，以改变治理模式，具体体现为：
  - i. 制定各项决议以与学监进行沟通；
  - ii. 教育委员会与学监和教职员工之间不明确的角色和责任；
  - iii. 学监的工作人员和教育委员会之间不明确的沟通预期；
  - iv. 管理教育委员会的政策和学监的行政管理政策的不明确分离，以及
  - v. 对学监的绩效评估标准的不明确和不一致。

### 所导致的行动：*转向政策治理*

- a. 已与科罗拉多州学校委员会协会签订了合同，开始讨论用于转向政策治理的模板。
- b. 为了支持教育委员会向政策治理的转变，学区聘请了一名治理官员，该官员：
  - a. 支持教育委员会在 2021 年 11 月之前制定政策手册，其中包括：
    - i. 委员会与学监关系政策
    - ii. 治理流程政策
    - iii. 目标政策和
    - iv. iv. 执行限制政策
  - b. 已于 2022 年 5 月获得治理系统专业认证，担任政策治理常驻专家
  - c. 支持教育委员会对于所制定的政策的合规问题
- c. 为高级领导团队确立与政策治理一致的沟通期望。政策治理现在是我们高层领导会议的常规议程项目。通信协议已在若干场合和根据需要进行与 SLT 共享。
- d. 委员会现在通过书面政策与总监沟通其各个期望
  - a. 已通过与目标政策和执行限制政策相关联的结果为学监的评估确立明确的期望

### 2. 已确定废除的中央办公室结构：

- a. 聆听与学习之旅、和 ERS 报告指出了当前办公室结构需要解决的以下各项挑战：
  - i. 中央办公室各个部门相互孤立的结构
  - ii. 学校和学区办公室团队的角色不明确
  - iii. 学校支持并不强调围绕最重要优先事项的战略支持
  - iv. 强大的学区体系并不能始终转化为强大的学校实践
  - v. 需要更大的明确性来解决各个部门之间的重叠问题，其往往表现为不协调的支持
  - vi. 年度规划和预算编制过程目前并没有最大限度提高资源在中央部门和学校的使用方式

### 所导致的行动：*中央办公室重组*：

- a. 中央办公室各个部门已经被废除，取而代之的是一个新的模式，可以更好地将学术部门和学校结合起来。此外，各个学校已经被重组为合作学校，且包括各种各样的学校

家庭，以**确保**可以共享学习。这将使学校和学区办公室团队之间的角色更加**明确**，并使我们能够更好地跨部门合作，解决各种**复杂**的问题。

- b. 战略规划办公室现隶属于办公室主任办公室，并与学区的《目标报告》保持一致；这些报告涵盖了学区各种**最重要**的优先事项。
- c. 已解决了中央办公室各部门之间的**重叠支持**的问题，以实现更高的**明确性**。
- d. 中央办公室的新架构如下图所示：[05.12.2022 ED 组织结构图](#)。
- e. 我召集了一个[过渡顾问小组](#)。这个团队由 60 个成员组成，由三位主席领导，在 10 月到 12 月期间工作，以**确定一整套 10 项优先事项声明**。该过渡团队依赖我从 7 月到 10 月上旬进行的一次全面[聆听与考察之旅](#)所收集到意见。这 10 项优先事项声明将指导我在学区实施战略路线图工作过程中继续努力。

### 3. 已确定废除的特殊教育制度

#### a. 具有情感需求和独立学校环境的学生

##### i. 情感需求课程设置

为了应对 AN 中心课程中黑人和棕色人种学生数量过多的问题，我主张用更强大的专业发展课程来取代它，为教师提供如何处理第 1 级和第 2 级学生行为的指导。此外，我致力于为各个学校提供更多支持，以通过 IEP 来评估学生的需求，并创建强大的行为计划，让学生在更包容和更具有**响应性**的环境中接受通识教育课程。

1 我认识到，这种制度因为以下原因而具有**压迫性**：

- a 对 LRE3 AN 中心有色人种学生数量的不成比例影响
- b 很少有学生从 AN 过渡/“逐步降级”到 M/M
- c 不成比例的毕业率、和/或按时毕业

2. LDT - 位置**确定**过程

3. 中心安置 - 整体 - 学校包容性和接触通识教育同龄人机会的**明显差异**

##### ii. DPS 的独立学校课程设置

我终止了巴雷特 Sierra 学校的一份现有合同，并创建了一个由学区**运营**的特殊学校课程

1. 鉴于持续合同义务没有得到履行，导致在巴雷特 Sierra 学校就读的 DPS 学生的课程质量较低，并对学生产生了负面影响，我建议创建一个由学区运营的独立学校课程。
2. 关于未履行合同义务的具体问题事项包括但不限于：使用适当的约束做法、对心理健康工作人员进行培训、工作人员缺勤/空缺、不遵守学区政策和程序、逃学报告、威胁评估、支持学分完成、颁发文凭，并针对学生和课程设置问题通知适当的学区人员。
3. 此外，当前计划是要设立 DPS 管理的课程，其将包括额外的人员配备，以支持这些学生的独特需求，并在学区未能履行学生安置义务时帮助降低我们的法律风险。

在团队和课程文化工作过程中，为员工提供额外和有意安排的专业学习机会，也需要额外的资源，以支持为我们学生提供的高质量课程设置，从而实现向低水平护理的过渡。

4. 在支持需要更高水平护理的学生方面，科罗拉多州选择一直很有限。学区预计共有 16 个设施可供直接使用，以转介来自全州各学区的学生。
5. 包括日间治疗计划在内的各种机构/设置都有相应的方案，可以选择相应的转介学生来进行安置。这样导致为学生寻找适当的课程时出现延误，并可能会导致 FAPE 被拒绝。此外，外部机构/设施有能力决定他们什么时候可以让学生退出该课程，并且只提供 30 天的通知，以让学区找到合适的课程安置来满足学生的需求。这个通知往往会使学生面临无法安置的风险，并且也很难过渡到其他替代课程。

#### **b. 第 504 条课程设置差异**

**概览：**《1973 年康复法案》第 504 条是一项联邦法律。这是一项民权法，也是残疾学生平等权益的基础；其重点是不歧视。该项法律禁止根据残疾条件拒绝学生参加学校的各种课程和活动。对于被认为有资格获得平等机会参与和受益的学生，他们必须获得与同龄通识教育学生平等的服务和/或安排。

- i. 第 504 条法律义务是一项无经费的任务；这意味着，它完全由学区一般资金提供经费，并且没有额外的经费来源供给学区来支持其执行。



1. 学校领导的任务是聘用适当的全职教师来支持我们的 Child Find 义务，以适当遵循第 504 条的程序指导，按照计划进行规划和提供支持。这通常在各项秋季调整请求中都没有考虑到，并且在最初的 FTE 规划中也没有考虑到。
2. 专业服务提供者通过其中央 FTE 来支持各项服务。目前还没有流程来通过秋季调整或额外资源支持中央职位的 FTE 调整。
3. 目前，学区有一名第 504 条专员，负责为学区内所有学校的所有第 504 条协调员提供支持。为了承诺确保适当执行 Child Find 和第 504 条程序，并防止歧视，将考虑增加中央支持。

#### ii. 第 504 条实施的问题

1. 并非所有第 504 条协调员都已在学习空间完成第 504 条的异步培训。
2. 并非各个学校都已指定两名持照的协调员每周至少在学校工作 4 天。
3. 并非所有符合第 504 条规定的学生都满足了程序要求——签署同意书、评估/重新评估和年度会议。
4. 未能对学生进行特殊教育评估或出具事先书面通知 (PWN) 并根据第 504 条来评估学生
5. 学生被集中到 MTSS，以避免或推迟 Child Find 义务
6. 学生涌向各个 Pathways 桥梁学校
7. 当前的学校委员会政策需要更新，以支持改进的实践和家长获得正当程序权利。
8. 家长、学生、教职员工和学校领导对第 504 条的目的和基础的理解：其为残疾学生而准备，这些学生需要获得平等的教育途径和机会，而不是实现潜能最大化和卓越。如果各个团队让一个团队向另一个团队发号施令，给另一个团队施加不适当的服务和住宿压力，我们就会影响到所有学生的公平权益。

此外，我将继续根据“黑人卓越决议 (Black Excellence Resolution)”确定并废除我的前任们所确定的各个旧制度。

黑人卓越决议 (BER)

**以下制度已被确定为需要废除：**

1. 导致了各种行动和行为并对黑人学生产生不成比例影响的各种缺陷思维模式——包括在我们学区对他们的内在才华、天赋、能力和日常经验的偏见
2. 在纪律处分方面对黑人学生要求过于严格的制度结构和程序
3. 在严谨的学习经历方面低估黑人学生的制度结构和程序

**响应：**为了与“黑人卓越决议”（BER）保持一致，并支持解决缺陷思维模式，我的团队制定了以下措施：

- 持续内隐偏见学习，让 DPS 团队的所有成员学习关于教育工作中的压迫性与包容性实践
  - 公平体验模块、文化响应教育、DPS 技能
- 各种黑人卓越计划，以期：
  - 研究和解决使不平等历史模式永久化的成年人思维模式和做法
  - 加强黑人家庭参与——包括黑人多语言学习者和家庭
  - BEP 学习队列通过会议和共情访谈的结果，以确定有效实施的最佳实践和策略

## LGBTQ+倡议和支持

**以下制度已被确定为需要废除：**

1. 学校制度中对 LGBTQ+身份的历史沉默和抹杀
2. 在 DPS 数据库系统、课程和学校建筑基础设施中将 LGBTQ+学生和团队成员排除在外
3. 导致了各种行动和行为并对 LGBTQ+学生产生不成比例影响的各种缺陷思维模式——包括在我们学区对他们的内在才华、天赋、能力和日常经验的偏见
4. 对性、性别和家庭多样性没有包容性的制度系统和结构

**响应：**

- 在 DPS 中建立 LGBTQ+课程管理者的角色
- 评估和更新数据平台，以承认所有团队成员
- 更新 Infinite Campus（无限校园）和注册表格，以承认 LGBTQ+学生和家庭
- 简化对课程资源的获取
- 通过创建 DPS LGBTQ+工具包，简化各项政策和实践
- 通过 DPS 社交媒体、课程资源和社区建设机会，增加 LGBTQ+身份的可见性

- 人力资源过渡到 Oracle 系统将包含一个专门为过渡中的员工设计的精简流程，并且提供至少一种非二元性别的选择
- 2021 年 3 月进行的健康调查首次让 DPS 的学生选择自我确定自己的性取向和性别。他们提出了各种 LGBTQ+ 的特定问题。分类数据可允许学区使用数据来了解 LGBTQ+ 学生的经历
- 通过创建纪录片，将 DPS 技能专业发展更新为以学生的声音为中心（预计完成日期：2022 年 12 月）

## 摘要

我的团队已经确定了三个需要废除的主要制度。特殊教育制度中已确定三个分项制度。这使确定要废除的制度总数达到五

(5) 个。具体如下：-

1. 委员会治理框架转向政策治理
2. 改组中央办公室，以更好地配合委员会的目标政策
3. 已确定需要废除的三个特殊教育制度。具体如下：
  - a. 学生情感需求课程设置
  - b. 为 DPS 学生提供的独立学校课程设置，以及
  - c. 第 504 条课程设置差异

除了上述确定的制度之外，我们还将继续努力废除我的前任们确定的、有关黑人卓越决议和 LGBTQ+ 倡议和支持的各种制度。

## 其他资源：

基于 ERS 研究建议的更多信息可以在本节中找到。

去年秋天，我们与教育资源服务部（ERS）合作，对我们的组织进行评估，并确定如何更有效地利用资源，以提高教育质量。ERS 是一个在管理学区公共资金方面以专业知识著称的全国性组织。我们邀请您在[此处查阅 ERS 调查发现](#)的全部详情。这些发现为我们在结构调整和并行战略规划方面各项措施提供了依据。以下是其中的几项关键发现：

- **重新审视和修订指导 DPS 决策和行动的**行动理论。为学生的成功找到更明确的途径。为我们最边缘化的学生提供更多的机会。将更多的资源和更好的支持提供给那些面临最严峻挑战的学生。



- **加强中央部门对各学校联系的支持。**通过改善中央办公室领导和学校所在地领导之间的沟通，提高学区内的一致性。更明确的指导将使学校能够发挥创造力和持续改进。
- **通过确保资源优先分配来加强对学校的中央支持。**精简我们的优先事项。如果每件事都具有同等重要性，就会失去优先级。
- **进一步公平分配资金，以推动更公平的学生体验。**在学校之间和学校内部寻求（并监督）资源分配的公平性。
- **设定期望：学校层面的改善计划将响应并支持学区层面的目标。**采用这种方法可以促进协作并推动整个系统的持续改进。
- **重新组织中央支持工作人员，使各项职能与教育委员会的政策目标更紧密相连。**形式应遵循功能。
- **更有意识地将学校和中央的支出与委员会通过的学区优先事项保持一致。**确保委员会批准的[目标声明](#)成为学校和中央支持支出的聚焦点。
- **以更具有系统性的方式让社区参与预算编制和预算预测。**这样做可以让人们更广泛地理解、并支持各种艰难的决定。

## RI.2 - 教学与学习

**目标：**在以下情况下，将会被视为已在 2021/22 学年符合此《目标声明》：

1. 重新建立基线，统一评估，为学生提供全面的教育体验
  - a. 在 2021-22 学年重新建立基线；这样我就可以确定参与和成绩的目标，让学生在科罗拉多州立评估（包括 CMAS、CSLA、READ 法案和 COSAT）中达到年级及以上的表现水平。这个目标可重新确立学区为学生成绩设定有意义和可衡量的目标的能力。
  - b. 开始全年监控学生表现的计划，以评估与州政府各项标准一致性，从而表明学生是否在数学和读写能力上达到年级目标；这是一个合理的成绩水平，因为学区已由于 COVID-19 疫情的影响失去了预测学生表现的能力。
  - c. 为学生提供全面的教育体验。
2. 确保所有 MLL 学生都接受高质量的母语教学、综合内容语言培养和英语语言培养（通过 ELA 课程评审来证明）。这是一个合理的衡量标准，因为其是衡量是否遵守《修改同意令》的最彻底方式。

### 8 月份 (RI.2)

TP1.2.1 确立精通%基线 数学：CMAS 3-8 年级	1.2.1a) 全部学生 1.2.1b) 黑人学生 1.2.1c) 拉丁裔学生 1.2.1d) 课程内 MLL 学生 1.2.1e) 残障学生	重新确立 不适用 基线年份： 2022	29% 15% 14% 9% 5%
	1.2.1f) 全部学生		31%
TP1.2.1	1.2.1g) 黑人学生		19%

确立%基线 基准数学 COSAT 9-11 年级	重新确立 2022 年的基线 1.2.1h) 拉丁裔学生 不适用 1.2.1i) 课程内 MLL 学生 3% 1.2.1j) 残障学生 5%	17%
TP1.2.1) %年级水平读写 能力 K-3 年级	1.2.1k) 全部学生	60%
	重新确立 2022 年的基线	48%
	1.2.1l) 黑人学生 不适用	48%
		47%
	1.2.1m) 拉丁裔学生 1.2.1n) 课程内 MLL 学生 1.2.1o) 残障学生	28%
	1.2.1p) 全部学生	38% 的学生达到
TP1.2.1	1.2.1q) 黑人学生	26%
确立%基线	重新确立 2022 年的基线 1.2.1r) 拉丁裔学生 不适用	23%
熟练的读写能力： CMAS 3-8 年级	1.2.1s) 课程内 MLL 学生	13%
TP1.2.1	1.2.1t) 残障学生 7% 1.2.1u) 全部学生 50% 1.2.1w) 拉丁裔学生 36%	

确立基准%基线 COSAT  9-11 年级	1.2.1v) 黑人学生 41% 重新确立 循证阅读和写作 (EBRW) 1.2.1x) 课程内 MLL 学生 9% 1.2.1y) 残障学生 14%  不适用  基线年份 : 2022	
------------------------------	---	--

## 摘要

我的团队为科罗拉多州 3-8 年级的数学和读写能力测试 (CMAS)、9-11 年级的 SAT 测试和 PSAT 测试确立了新的基线。在科罗拉多州学业成功衡量标准 (CMAS) 中, 学区在 3-8 年级数学 (达到或超过预期的学生) 方面的总体精通程度为 29%。在 3-8 年级的读写能力方面, 精通程度为 38%。如上表所示, 黑人、拉丁裔、计划内多语言学习者和残疾学生在 CMAS 上的精通程度低于学区整体数学和读写能力水平; 这表明, 在历来服务不足的群体中, 学生在 CMAS 上的成绩仍然存在差距。

在 9-11 年级数学的 CO P/SAT 考试中, 学区学生在数学方面达到或超过标准的比例为 31%, 读写能力方面达到或超过标准的比例为 38%。与 CMAS 类似, 学生群体之间依然存在差距。如表所示, 有色人种学生、MLL 学生和残疾学生在数学和循证阅读和写作方面存在不均衡。

对于 K-3 年级的早期读写能力 READ 法案评估, 上表确立了所有学生的 2022 年基线, 即 60%。黑人学生、拉丁裔学生、多语言学习者、或精通水平低于其他学生的残疾学生。

我们在 2021-22 学年的重点是为未来学年建立一个基线。我们专注于设定我们的基线, 并通过加速成长轨迹来改善我们的黑人学生、拉丁裔学生、印第安人学生、MLL 学生、残疾学生和其他学生群体的表现。我相信, 《战略路线图》是在考虑到所有这些因素之后制定, 它将很好地解决学生之间和学生群体之间持续的低学业表现和差距问题。我和我的团队已经注意到读写能力高于数学能力的情况, 并在我们与学校的教学计划中针对这个问题提出解决方案。

为了让 DPS 在所有学校的所有学生中实现加速成长轨迹, 我再次强调: 1) 安全和友好的环境至关重要; 和, 2) 年级水平的文本和任务。为了让学生达到或超过年级水平, 我认识到, 在安全和友好的环境中设计和提供年级水平的课程/作业至关重要。学校办公室正在支持各个学术部门、学校监督部门和学校支持部门确保各个学校与这两个锚点保持严格一致。

在更详细的层面上，我知道学区需要在专注于读写能力、数学和其他支持我们整个儿童教育方法的各个内容领域之间找到平衡。在数学方面，我们还有很多工作要做。我们必须集中精力保持任务实施的严肃性，推动学生进行有成效的奋斗，并培养教师具备这样的知识、技能和心态，从而能够以这种方式为学生提供支持。学区将在每个教室重新确立明确的语言教学和语言框架。这种方法将以更有意义的方式支持 MLL 学生，并可使所有学生受益。

值得注意的是，我们的 CMAS、COSAT 和 READ 法案数据并没有达到学区所希望的水平；并且，学区正在努力解决被边缘化学生群体之间的整体表现水平和差距。与此同时，这些数据并不会令人感到惊讶。显然，学生在疫情期间的表现没有达到所期望的水平，而疫情只是加剧了这个现状。我相信，《战略路线图》将使我们能够取得必要的进展，解决标准化评估表现水平低的问题。



## RI.3 - 学生及教职员福祉

在以下情况下，将会被视为已在 **2021/22** 学年符合此《目标声明》：

1. 85%的学校指定了明确的 SEL 课程。
2. 学区确立了一个基线，并从秋季到春季在 BESS 学生和教师筛选方面观察到改进。该评估将由各个学校每年进行三次。
3. 从秋季到春季，在 0-10 的评分量表中，报告幸福感在 7 分或 7 分以上的员工百分比有所增加。
4. 每个社区中心都有一个为学生设计的服务菜单，以支持他们的福祉；并且，学生报告表示这些服务满足了他们的需求

1.3.2 确立从秋季“提升”到春季“正常”的 BESS 学生和教师筛选人员的基线百分比	整体	不适用 不适用	45.0%
	黑人学生	背景设置	42.9%
	拉丁裔/西班牙裔学生	不适用	46.2%
	残疾学生	基线年份： 2022	50.0%
	课程内 MLL 学生	不适用	46.1%
		<b>2022 年 1 月</b>	<b>2022 年 5 月</b>
	1.3.3a) 全部教职员	6.4 6.2	6.2
1.3.3)Your Voice/您的心声	1.3.3b) BIPOC 工作人员	5.6 5.4	6.7
0 至 10 评分量表的平均评分	1.3.3c) 自我认同	LGBTQ+工作人员	6.2 6.0 6.2
		1.3.3d) 教师	6.0 5.8 6.0
		1.3.3e) 学校领导	5.5 5.3 6.3

### 摘要

今年，学区观察到，当学生回到教室和学校大楼时，需要额外精神、身体和情感支持的学生人数有所增加。因此，我们要求所有学校的学生每天至少参加 20 分钟的 SEL 学习，并将这种学习纳

入他们的主时间表。BESS 调查中收集的基线数据为学区提供了对个别学校亮点的洞察分析，并让学区更好地了解该学校的课程和/或策略，以针对学生需求建立更稳健的响应。

这些基线数据也使我们能够与学校合作，支持学校内部文化建设的工作和倡议，并清楚地了解哪些学生群体需要在各项努力的基础上获得额外的支持。

高级领导团队确定了从 2021 年秋季“提升”类别转为 2022 年春季“正常”类别的 BESS 学生和教师筛选人员的基线百分比。这个基线数据表明，总体而言，我们可以预期 45% 的学生将在秋季从“提升”类别转为“正常”类别。此外，根据“Your Voice/您的心声”调查的结果，从秋季到春季，在 0-10 分评分量表内，报告幸福指数达到 7 分或更高的员工比例呈上升趋势。我预计，最近的重组对调查结果产生了影响，导致“所有教职员工”的平均值从秋季到春季保持不变。

总的来说，监测员报告的所有衡量标准都得到了满足。

1.3.1a) 具有已确定的 SEL 课程的学校数量	学区运营	85% 33%	100%

学区运营的全部学校都已在其 2022-23 学年 UIP 中确定了 SEL 课程，并确定这个目标已被超越。学区 TSEAL 团队每天向所有学校提供明确的教学资源，并且，学区共享小学的“和谐（Harmony）”、初高中的“第二步（Second Step）”、“面对历史（Facing History）”、“力量协作（Power Collaborative）”等课程资源。如果学校使用不同的资源，他们已经在 UIP 中进行说明。如果学校正在使用现有的课程，TSEAL 教练也会支持他们的课程实施。

## RI.4 - 健康和安

在以下情况下，将会被视为已在 **2021/22** 学年符合此《目标声明》：

1. 学区 **100%**遵守丹佛市公共卫生与环境部（DDPHE）的疫苗接种规定。
2. 学区根据儿童疾病预防控制中心和疾病预防控制中心的指导方针监测学生和成人的接种率，以**减缓**疾病的传播。
3. 学区重新**确立**了校外停课的基线，根据学生纪律小组的测算，停学次数不超过 **2018-19** 年的时间表（**2022** 年 6 月监测报告）。
4. 学区**确保**，在我们目前的卫生条件允许的情况下，依然将学生能够来校上课作为一项优先事项。
5. 学区利用其他支持作为维持学校**开放**的资源。（中央办公室人员配备到学校、企业和社区合作伙伴，以作为资源等。）

<p>1 新冠肺炎疫情对我们的学生学习环境以及我们的教育和工作人员的工作环境的影响被最小化，同时，我们与我们的地方和州卫生当局密切合作，全面遵守 DDPHE 疫苗接种要求；而 CDPHE 强烈建议强制性监测员工的疫苗接种率，而不是疾病传播情况，并与 DPS 可控的情况保持一致。</p>	<p>丹佛市和县于 2021 年 8 月发布了一项公共卫生命令，要求接种疫苗。截止 2021 年 11 月，接种率达到 97.6%。对于另外 2.4%的员工，采取了旨在促使员工遵守规定（接种）的渐进纪律措施。人力资源小组提供资源的访问途径，如互联网接入或技术，以完成提交或要求的安排。在现场活动中为母语为西班牙语的人提供翻译，以提供支持。团队成员开车到许多站点，向无法使用其他交通工具的员工收集文件。</p>	<p>学区总计提供了 15,418 剂疫苗，为 8,874 名工作人员和学生提供了服务。我们在 17 个校内保健诊所、11 个集体诊所和 10 所独立 DPS 学校提供了疫苗。</p> <p>截至 2022 年 1 月，DPS 学生完全疫苗接种率为 43%，部分疫苗接种率为 7.7%。</p> <p>作为 DPS 的工作人员，我们在公共卫生命令（PHO）发布时遵守了丹佛市和县政府的疫苗命令。目前，没有 PHO 和 HR，不再需要收集未来加强针或新雇员的新新冠疫苗信息。如果要求强制执行新的 PHO，我们将遵守。</p>
<p>2. 新冠疫情对我们的学生学习环</p>	<p>我们监测学生疫苗接种率</p>	<p>CDPHE 强烈建议监测学生接种率，而不是疾病传播，</p> <p>在个别学校暴发疫情期间，我们实施了额外的 DDPHE 建议，如戴口罩和增加空气流通，以努力保持学校正常开放。然而，在欧米克隆病</p>

<p>境以及我们的教育工作者和工作人员的工作环境的影响被降至最低，同时，我们与地方和州卫生当局展开密切合作。</p>		<p>并与 DPS 可控的情况保持一致。</p>	<p>毒病例激增消退后，我们拥有了大量的家庭 COVID 快速检测试剂盒；这些试剂盒在学生和他们的家人出现症状时被工作人员分发给各个家庭，因此，学校没有再进行监测。</p> <p>我们学区的护理部主任继续监测社区和学校的 COVID 病例发生率，并每周与 DDPHE 的流行病学团队讨论，以监测 COVID 患病率。由于向存在已知疫情状况的学校推荐了缓解策略，我们将在需要时继续向我们的各个家庭通报这些建议。</p>
<p>4. 最大限度推动学生的学习</p>	<p>我们确保，在我们目前的健康状况允许的情况下，将学生能够来校上课作为一项优先事项。</p>	<p>美国儿科学会的研究表明，来校上课是缓解与 COVID-19 疫情有关的许多心理健康挑战的最有效方法。</p> <p><a href="https://www.aap.org/en/pages/2019-novel-coronaviruses-covid-19-infections/clinic">https://www.aap.org/en/pages/2019-novel-coronaviruses-covid-19-infections/clinic</a></p> <p><a href="al-guidance/covid-19-planning-considerations-return-to-in-person-education-in-schools/">al-guidance/covid-19-planning-considerations-return-to-in-person-education-in-schools/</a></p>	<p>在 2021/22 学年期间，学校团队与我们的运营专家团队合作，为学校创建了一个流程，以请求临时转入虚拟学习模式。</p> <p>这个协议产生了几层审查，且各项请求最终落在学监的办公桌上，以进行最终批准。</p> <p>在学校被允许进行虚拟教学之前，学校被要求证明已经采取了一切可能的措施来确保保持学生来校上课的可能性。</p>
<p>5. 最大限度确保学生来校上课学习</p>	<p>我们利用其他支持作为保持学校正常开放的资源。（中央办公室人员配备到学校、企业和社区合</p>	<p>我们利用了每一种人力资源，以确保在发生卫生危机的情况下，学校仍然保持开放。</p>	<p>在 2021-22 学年的几次时间里，COVID 病例的激增造成了严重的人员配备问题。为了保持学生来校上课的可能性，Marrero 博士与人力资源部门和各学校团队合作，创建了一份中央办</p>

	<p>作伙伴，以作为资源等。)</p>	<p>公室工作人员的名单；其中的工作人员有资格持续在各个学校担任相应的职位。</p> <p>这项部署工作涉及 1190 名中央办公室员工中的 640 人，并在我们的几所学校持续到学年结束，使我们能够持续确保学生来校上课。这已通过永久性的覆盖任务来实现，可确保学校能够在各个尖峰时期最艰难阶段保持一定程度的一致性和连续性。学校根据缺勤率和服务人数而被确定为高需求学校。我们总计确定了 43 所高需求学校，并在周一、周四和周五每天部署 4 名中央办公室工作人员来解决其需求。拥有教学许可证的中央办公室员工优先安排到高需求的学校。</p> <p>人力资源部努力提高代课教师的时薪，并为客座教师许可证提供报销，以帮助我们吸引和留住代课教师。此外，我们还根据每月接受的任务数量提供现金奖励。这些做法帮助我们增强了替补短缺教师的能力。</p>
--	---------------------	---

<p>TP 1.4.3 重新确立每百名学生的校外停课 (OSS) 基线，且不高于 2018-19 学年</p>	<p>1.4.3a) 整体 4.25 或低于 4.25</p>	<p>4.14</p>
	<p>1.4.3b) 拉丁裔学生 4.04 或低于 4.04</p>	<p>4.21</p>
	<p>1.4.3c) MLL 学生 3.98 或低于 3.98</p>	<p>3.75</p>
	<p>1.4.3d) 残障学生 10.81 或低于 10.81</p>	<p>10.30</p>
	<p>1.4.3e) 黑人学生 10.15 或低于 10.15</p>	<p>9.16</p>
	<p>1.4.3f) 黑人女性学生 8.08 或低于 8.08</p>	<p>8.15</p>
	<p>1.4.3g) 黑人男性学生 13.27 或低于 3.27</p>	<p>10.16</p>

TP1.4.5

TP1.4.3a) 优先级 1 5 分钟 7 分钟 4 分钟 TP1.4.3b)



DPS 平均安全响应时间 (2021 年 7 月至 6 月)

优先级 2 12 分钟 15 分钟 12 分钟 TP1.4.3c) 优先级

2022

3 12 分钟 15 分钟 12 分钟

## 摘要

高级领导团队制定了**每百名学生校外停课 (OSS)** 的基线。上表显示，整体指标及各类别的指标均已**达到**，但拉丁裔学生及黑人女性学生的 OSS 指标则有所增加，分别由**每百名学生 4.04 增至 4.21 及 8.08 增至 8.15**，增幅分别为 4.2% 及 0.9%。学区将进一步探讨这些 OSS 增加的根本原因，并**开始制定策略**，以**减少**拉丁裔学生和黑人女性学生的 OSS 进一步增加，同时继续达到其他类别的目标。另外值得庆祝的一点是，黑人学生的 OSS 总体下降了 9.75%。我把这种成功部分归功于我对“黑人卓越”计划的关注。

DPS 安全和安保团队已经成功地**为优先级 1、2 和 3 的事件确立响应时间基线**和目标。对于 2022/23 学年，团队成功实现了目标阈值，即**优先级 1 事件的中值响应时间小于 7 分钟**，**优先级 2 和 3 事件的中值响应时间小于 15 分钟**。

总体而言，除了拉丁裔学生和黑人女性学生的**每 100 名学生校外停课类别外**，我们实现了所有目标。因此，在本评估期间达到了 **8/10 的指标**。

## RI.5 - 毕业后与全球公民

在以下情况下，将会被视为已在 **2021/22** 学年符合此《目标声明》：

1. 由于疫情的影响，学区重新确立了 4 年、5 年、6 年和 7 年毕业率基线。毕业率数据由 CDE 计算。这是合理的安排，因为疫情对高中毕业生毕业率和辍学率的影响尚未在全国数据趋势中反映出来。
2. 为 12 年级升学学生设定一个“顺利毕业”的基线。这是合理的安排，因为科罗拉多州对毕业的要求是，学生要证明能力才能毕业。
3. 在疫情所造成的破坏之后，重新确定毕业时获得双语认证的学生的基线。
4. 所有提供金融知识课程、且由学区运营的高中。这是合理的安排，因为学区将在 2022/23 学年面向 100% 的学校。

TP1.5.7 获得双语认证的毕业生数量（潜在分指标 - 西班牙语以外语言的人数%） (权重=1)	学区运营 不适用	重新确立 2022 年的基线	由于缺乏获得双语认证毕业生的数据， 这项指标的报告根据 SLT 成员的要求而移至 8 月份。
			2021 的班级
	1.5.1a) 全部学生		74.0%
TP1.5.1a 确定疫情期间毕业率的基准	1.2.1b) 黑人学生 (4 年) 1.2.1c) 拉丁裔学生 (4 年) 1.2.1d) 课程内 MLL 学生 (4 年)		71.7% 69.5% 52.7%
	1.2.1e) 残障学生 (4 年)	不适用 确立 2022 年的基线	55.1%
	1.2.1f) 5 年毕业率		80.3%
	1.2.1g) 6 年毕业率		79.4%
	1.2.1h) 7 年毕业率		79.4%

### 摘要

虽然黑人学生和拉丁裔学生的毕业率超过了 2018-2019 年的水平，但我们观察到 MLL 学生和 SWD 学生人数出现了下降。这可归因于疫情造成的人员短缺等相关的几个因素，特别是在 SPED 方面。全国范围内缺乏 SPED 教师的情况

加剧了学生教学和 SPED 与 IEP 的总体合规方面的差距，此外，还影响旨在改善学生接受高质量教育机会的干预措施；而这些措施的安排得到了核心教师和 SPED 教师的充分实施支持和理解。这也说明：由于全国范围内缺乏 SPED 教育专业人员，教师的工作量增加了。

学区正在积极努力，根据学生在疫情后课堂中的需求来招聘、留住和再培训所有 SPED 教师。学区将着重于培训和问责制度，以确保 IEP 的正确制定和执行，并坚持最佳实践，坚持执行各种措施安排，以支持学生访问年级级别的内容。

除了 SPED，学区还观察到 MLE 学生数据出现下降；这表明，混合模式对他们来说并不是最有效的教学模式。学区目前正在致力于为所有学生实施一个支持显性语言教学（ELI）的教学和学习循环；该循环将针对 MLE 学生的需求，支持他们使用母语的内容，并参与严格的课堂教学。作为“Know Justice, Know Peace（了解正义，了解和平）”决议的一项职能，对课程进行审核也至关重要，以确保学生能够接触到具有高度吸引力、且具有文化适宜性和语言多样性的材料。这项工作正在进行中，并且将对未来学生的毕业率产生较大影响。

总体来说，学区已为上表所列的所有组别确立了基线。这个基线将使学区能够为今后的毕业率设定合理的目标。

TP1.5.2 为 12 年级 新生设定“顺利毕业”（ OTG）的基线 (AYG 2023)	1.5.2a) 全部学生	重新确立 2022 年的基线	学分
	1.5.2b) 黑人学生		65%
	1.5.2c) 拉丁裔学生		60%
	不适用		58%
	1.5.2d) 课程内 MLL 学生		38% 的学生达到
	1.5.2e) 残障学生		44%
能力	54%		
			41%
			44%
			14%
			17%
TP1.5.7 毕业时获得双语认证的学生人数	全部学生 不适用（潜在分指标 - 西班牙语以外语言的人数%）	重新确立 2022 年的基线 845 名学生（已由 45 所学校确认，包括各种语言）（798 名学生待定）	
*在所有的评估分数出来之前，此数据不可用*			

<p>TP1.5.8 获取高中生金融知识课程</p>	<p>100%由学区运营 不适用</p>	<p>在 23 所学区传统高中的 20 所学校中，有 3 所学校没有开设以下列出的 22-23 学年课程中的至少 1 节课程。此外，在 13 所学区运营的创新高中中，有 9 所学校在 22-23 学年安排了至少 1 节的 100%学区运营的课程。</p>
--------------------------------	--------------------------	---

## 摘要

高年级团队和我为高年级学生建立的“顺利毕业”（OTG）新基线。

下一步，作为进度监测，我将在下一学年的学生预期毕业学年（AYG）中跟踪 6 月份的 OTG 率。截至 2022 年 6 月，65%的 AYG 2023 学生（在所有学校的家庭中）在学分方面进度正常，54%的学生在能力方面进度正常。

截至 2022 年 8 月，845 名高年级学生获得双语认证毕业。这个数字代表了 29 种语言，其中 95 名学生获得了两种以上语言的认证。在每年获得双语认证的学生中，几乎有三分之二学生是多语言学习者。这证明了我们的语言课程在学区中多么强大，而且学区很可能在这个统计数字方面领先全国！

这是 DPS 第 7 年向我们的学生颁发双语认证。在 2016 学年首届，学区很高兴能向 195 名高年级学生颁发认证。自此以后，这个数字每年都在增加；今年学区认证人数预计将达到 1,000 人。

到 2022 年 9 月，另有 798 名高年级学生仍处于待定状态。在做出最终确认之后，学生的成绩单将更新，并确认获得该项认证。我们还可以计算出高年级学生获得认证的百分比，以及西班牙语以外的其他语言学生获得认证的百分比。我们将在 2022 年 9 月更新基线；并且，在未来几年，我们将在 9 月（而不是 8 月）监测这个指标。

大多数 DPS 高中（30/36）都为学生安排了金融素养课程。这 30 所学校目前为学生安排了 9 门不同的金融素养课程，其中 6 门是两学期课程的组成部分。6 所学校的 22-23 学年课程表上没有任何已确定的课程。

有五所学校正在试点金融素养课程，且该课程与《行政管理政策 IKF-R1》的指导方针一致。在试点完成之后，学区将要求所有学生完成一门金融素养课程，才能获得 DPS（2023-24 级新生）的文凭。虽然金融代数也将满足毕业要求，但将需要对课程组成部分进行一些修改，以满足委员会政策中所述的所有必要指导方针。

总体而言，所有的目标都已达成，并且，23 所学校中有 20 所的解释属于合理的范畴。目前，86.9%的学区运营学校为高中生提供了金融素养课程。目前没有提供金融素养课程的学校包括：Compassion Road Academy（慈悲路学院）、Florence Crittenden（佛罗伦萨克里滕登学院）和 Career Education Center（职业教育中心）（CEC）。Compassion Road Academy、Florence Crittenden 学院和 CEC 职业教育中心都将金融素养课程作为

Edgenuity 课程中的选修课，而不是核心必修课。如果学生没有选择金融素养课程作为选修课程，这门课程就不会反映在课程清单上。因此，我们全部高中都提供金融素养课程。

## 1.1 目标政策声明

DPS 将是一个没有基于种族主义的压迫性制度和结构的学区、一个以学生为中心且其团队成员关注种族和教育公平的学区，并且其目标是培养学生最终成为有责任心的全球公民和合作领袖。

种族和教育公平是我们的集体责任。只有消除根深蒂固的压迫制度，我们才能实现公平。这些压迫制度在历史上导致各种代表边缘化身份（包括种族、民族、性别认同、性取向、语言和能力）的人员无法公平地获得和分配各种机会和资源。

### 合理的解读

DPS 已将公平性作为学区的基石。由于 DPS 在民权和学生激进主义方面有着丰富的历史，包括 1969 年的西部高中大罢工，以及科罗拉多州接受最具代表性的仇恨团体之一的历史，因此，以公平性作为基石似乎是不可避免的选择。对于理解植根于歧视的复杂问题和挑战，倾听我们选民的声音至关重要。西班牙裔教育工作者大会（Congress of Hispanic Educators）与学区官员合作，制定了一项《修订的同意令》，要求遵守该法令，以解决针对多语言学习者的歧视做法。

在过去 24 个月期间，我们经历了与疫情相关的各种复杂情况，目睹了对不同种族、宗教、性别和性取向、地位权威和政治派别的人员采取不容忍态度所造成的后果。此外，我们还目睹了反移民言论的增加和对不同文化背景的人的不容忍态度和做法。引用圣雄甘地的话来说：“不容忍本身就是一种暴力，是真正民主精神成长的障碍。”考虑到 DPS 的伟大历史，考虑到我作为这个伟大组织领导人的责任，我承诺：

1. 发现、废除和修改学校系统中持续存在的压迫制度；
2. 教育我们的工作人员了解教育工作中的各种压迫和包容性做法；
3. 培养学生的选择能力，让他们能够主动学习，并且有效地参与正在实施的变革，为我们全球、多语言社会的更大利益而思考和行动；（这就是拥抱其他文化的差异，并接受自己的文化。）
4. 让我们的教师和特殊服务提供者与他们所服务的社区建立联系，更好地理解并接受他们的差异。
5. 全面执行《同意令》的所有要求，并继续将在所有 DPS 举措中以 MLL 学生的需求为中心。



## 结果

鉴于学监制定和实施一项战略计划的时间有限，一些目标和基线将在 2021-22 学年得以体现，但一些合规措施将在 2022-23 学年才得以体现。

在以下情况下，将会被视为已在 2021/22 学年符合此《目标声明》：

1. 已经确定至少有**两项**制度将被废除，包括中央办公室的重组，并且，这些制度将由 DPS 内部各小组废除。这是一个合理的衡量标准和成就水平，因为废除这些制度将**涉**及到组织内几个不同的团队，并且可能需要立即替换这些制度，如果它们与国家法规和/或政策**相**关联的话。中央办公室工作人员改组的目的是在**我**们从疫情的影响中**恢**复时，消除各部门之间的隔阂，并在学校层面提供资源。
2. 根据人力资源部在 2022 年 9 月进行的初步留任计算，有色人种教育工作者和多语言教育工作者的留任率将与 DPS 的其他教育工作者相同。这是一个合理的措施和目标，因为全国趋势表明，教师们正以**惊**人的速度**离**开这个职业。

在 2022/23 学年和以后各个学年符合此《目标声明》将需要符合额外的衡量标准，包括：

3. 根据研究与评估团队在 5 月份进行的“Your Voice/您的心声”调查，不同**种**族和语言的学生的归属感增加比例。
4. 根据研究与评估团队在 5 月份进行的“Your Voice/您的心声”调查，不同**种**族和语言的家庭的归属感增加比例。

**逻辑依据：**这是一种合理的解读，旨在以持续和持久的方式废除相应的制度结构。我们经过几个世纪的**歧**视和压迫，才形成了我们现有的工作和领导制度。我们需要所有工作人员作出持续不懈的努力，才能废除植根于**种**族**歧**视的这些制度和结构。

1.1.1 确定要废除或修改的制度数量	学校大家庭	2 已确定的制度  (权重=2/每个)	这是《目标政策》所表达的主要行为。  目前多少个制度已确定零个  五月

<p>1.1.2 (初步) 学区 BIPOC 和 MLL 教育工作者的留任率与其他教育工作者相同 (或更高)</p> <p>1.1.4a BIPOC 教师</p> <p>1.1.4b ELA-S 教师</p> <p>1.1.4c BIPOC 学校领导</p> <p>1.1.4d BIPOC 整体</p>	<p>学区运营</p>	<p>同等或更高 (不适用)</p> <p>(权重 =0.5/每个)</p>	<p>9 月</p>	<p>通过反映我们所服务人群的劳动力队伍改变文化和环境</p>
<p>1.1.3 在“Your Voice/您的心声”调查的问题“你在学校的归属感如何?”，不同种族和语言的学生的归属感增加比例。1.1.2a 黑人学生， 1.1.2b 拉丁裔学生， 1.1.2c MLL 学生，</p>	<p>学区运营</p>	<p>从 2021 年 5 月起，仅限于学区运营的学校</p> <p>1.1.2a 68% 1.1.2b 69% 1.1.2c 73%</p>	<p>6 月</p>	<p>学生感觉受包容的一个重要部分是他们对学习文化的体验以及来自老师和其他学生的期望。然而，这个时间框架并未考虑学生或员工的制度或经验的变革。进入下一个循环。</p>
<p>1.1.4 在“Your Voice/您的心声”调查的问题“我在我孩子学校感到受欢迎?”，不同种族和语言的家庭所报告的归属感增加比例。</p> <p>1.1.3a 黑人学生家庭</p> <p>1.1.3b 拉丁裔学生家庭</p> <p>1.1.3c MLL 学生家庭</p>	<p>学区运营</p>	<p>从 2021 年秋季期起，仅限于学区运营的学校</p> <p>1.1.3a</p> <p>91.1% 1.1.3b 93.0% 1.1.3c</p> <p>确立 2022 年的基线</p>	<p>6 月</p>	<p>这涉及到家庭和社区参与的承诺。然而，这个时间框架并未考虑制度或经验的变革。进入下一个循环。</p>

## 已取得成果的证据

**目标：**发现并拆除学校系统中持续存在的压迫制度，重建更公平的学生、家庭和团队成员体验。

尤其是，根据人力资源部在 **2022 年 9 月** 进行的初步留任计算，有色人种教育工作者和多语言教育工作者的留任率将与 **DPS** 的其他教育工作者相同。这是一个合理的措施和目标，因为全国趋势表明，教师们正以惊人的速度离开这个职业。

如果我满足以上 75% 的衡量标准，我就成功了。

2022 年 9 月更新的数据显示：

TP1.1.2) 学区 BIPOC 和 MLL 教育工作者的初步留任率与其他教育工作者相同（或更高）	1.1.2a BIPOC 教师	不适用	重新确立 2022 年的基线	87.0%
	1.1.2b ELA-S 教师			91.0%
	1.1.2c BIPOC 学校领导			87.0%
	1.1.2d BIPOC 整体			84.5%
TP1.1.2) 学区教师、领导和教育工作者的初步留任率	所有教师	不适用	重新确立 2022 年的基线	85.7%
	所有学校领导			87.7%
	所有教育工作者			84.1%

总体而言，除了 **BIPOC 学校领导指标** 之外，所有的目标都已达成。BIPOC 学校领导留任率为 87%，相比之下，所有学校留任率为 87.7%。虽然只相差不到一个百分点，但它超过了我在《目标政策 1.1》合理解读中商定的 75% 的阈值。此外，我们的许多 BIPOC 学校领导已经调到中央办公室担任新的职务，因此，我们将加倍努力在学校层面招聘更多的 BIPOC 学校领导。

## 1.2 目标政策声明

鉴于全球疫情对教学工作和学习的影响，我们设想通过提供持续的文化和语言教育来加速学习体验。这使我们能够重新设想如何为所有学生提供公平的教育，而不是重复学区历史上的不公平待遇。学生将成为独立的学习者，使用他们的技能和知识影响全球社会的变革。

为此，我们期望：

1. 所有学生将展示全面的教育体验，包括艺术、读写、计算和批判性思维技能，并且无论是整体还是分组都达到或超过年级水平。表现低于年级水平学习能力的学生每学年都将表现出超过一年的成长速度。
2. 所有学生都将接触到与文化和语言相关的课程，并基于宗教、种族、民族、性别认同、性取向、语言和能力准确反映其他各方面的贡献和挑战。
3. 所有学生都将有机会展示他们影响变化的能力，以作为他们的学习成果。
4. 残障学生将获得必要的资源和支持，以消除通往成功的障碍。
5. 所有学生将在州和学区评估中展示年级水平的能力。表现低于年级水平能力的学者每学年将表现出显著的学术增长。

### 合理的解读

在过去两年，在全球范围内，学习都受到了各种干扰。学生在其学习和内容领域失去了重要的基础。有人估计，BIPOC 和 MLL 学生损失了多达 12 个月的学习时间。这是前所未有的情况，并要求各学区缩小学术差距，同时应对疫情蔓延和未接种疫苗的社区人口的影响。另一个挑战是缺乏可靠的状态评估数据，以确定学习成果目标。尽管如此，我们的主要目标是在一个安全的环境中教育孩子，支持各个家庭，改变生活，让学生为上大学或就业做好准备。

### 结果

鉴于学监制定和实施一项战略路线图的时间有限，一些目标和基线将在 2021-22 学年得以体现，但一些合规措施将在 2022-23 学年才得以体现。

在以下情况下，将会被视为已在 2021/22 学年符合此《目标声明》：

1

- a. 在 2021-22 学年重新建立基线；这样我们就可以确定参与和成绩的目标，让学生在科罗拉多州立评估（包括 CMAS、CSLA、READ 法案和 COSAT）中达到年级及以上的表现水平。这是一个合理的目标，因为它可重建我们为学生成绩设定有意义和可衡量目标的能力。

- b. 开始全年监控学生表现的计划，以评估与州政府各项标准一致性，从而表明学生是否在数学和读写能力上达到年级目标。这是一个合理的成绩水平，因为我们已由于 COVID-19 疫情的影响失去了预测学生表现的能力。
- c. 为学生提供全面的教育体验。

2 确保所有 MLL 学生都接受高质量的母语教学、综合内容语言培养和英语语言培养（通过 ELA 课程评审来证明）。这是一个合理的衡量标准，因为它是衡量是否遵守《修改同意令》的最彻底方式。

在 2022/23 学年和以后各个学年符合此《目标声明》将需要符合额外的衡量标准，包括：

- 1 根据 READ 法案的数据，减少 K-3 年级阅读能力低于年级水平的学生数量。
- 2 通过“您的声音”调查，可以观察到：70%由学区管理的学校的学生将报告他们所参与的课程与文化和语言相关。这是一个合理的衡量标准和成绩水平，因为它关注的是学生的经历，而不是教师的计划，并且需要使用调查来获取学生的反应。70%的目标是合理的，因为这是一个正在跟踪的新指标。
3. 观察到：学区管理的学校中，50%的学生将通过“您的心声”调查报告他们有学生代理机构。这可确立一个学生能力指数，根据关于学生学习的五个关键问题来确定学生的能力。这种衡量标准是合理的，因为它专注于学生体验。50%的目标是基于一个首次引入的新衡量标准（指标）。
4. 观察到：X%的残疾学生得到了必要的支持，如 CDE 标准所证实的那样。由于疫情，我们学区面临人员短缺的问题，使我们的残疾学生无法得到全面的服务。因此，这是合理的衡量标准和目标。
5. 观察到：表现低于年级水平的学生以 65%或更高的百分位数成长。采用“大于一年的成长”作为替代方案的理由如下：CMAS 和 P/SAT 评估的目的不是为了大于一年的成长。在科罗拉多州，增长不是用考试分数的高低来表示，而是用学生成长百分位数来表示。利用科罗拉多成长模型，我们将具有相同成就历史的学生相互比较，帮助我们了解他们的成长属于高成长、典型成长、还是低成长。根据科罗拉多教育部（CDE），目前没有一个单一的“经验法则”来决定什么是低成长、典型成长或高成长的中位数成长百分位，并且，务必认识到，相对“高”成长可能不足以使学生成长成为“精通”水平。根据科罗拉多州教育委员会的规定，一个孩子的学生成长百分位在第 35 -65 百分位范围内则反映典型成长水平，一个孩子的学生成长百分位在第 65 百分位以上，则反映高成长水平。

1.2.1a 数学精通水平的基线 %CMAS 3-8 年级整体 1.2.1b 黑人学生 1.2.1c 拉丁裔学生 1.2.1d MLL 学生 1.2.1e SwD	学校大家庭 不适用	确立 2022 年 8 月的基 线 CMAS 3-8 年级的数学精通水平 (%) 可为我们提供关于学生的



<p>(权重=0.5/每个)</p>		<p>OTG 准备度和年级水平能力的指标。</p>
<p>1.2.1f 基线 COSAT 各年级的数学基准 (%) 9-11 整体 1.2.1g 黑人学生 1.2.1 h 拉丁裔学生 1.2.1i MLL 学生 1.2.1j SwD (权重=0.5/每个)</p>	<p>学校大家庭 不适用</p>	<p>确立 2022 年 8 月的基 线 COSAT 9-11 年级的数学精通水平 (%) 可为我们提供关于学生的 OTG 准备度和年级水平能力的指标。</p>
<p>1.2.1k 读写能力精通水平的基线 (%) CMAS 3-8 年级整体 1.2.1l 黑人学生 1.2.1m 拉丁裔学生 1.2.1n MLL 学生 1.2.1o SwD (权重=0.5/每个)</p>	<p>学校大家庭 不适用</p>	<p>确立 2022 年 8 月的基 线 CMAS 3-8 年级的读写能力精通水平 (%) 可为我们提供关于学生的 OTG 准备度和年级水平能力的指标。</p>
<p>1.2.5p 基线 %基准：COSAT EBRW 9-11 年级 1.2.1q 黑人学生 1.2.1r 拉丁裔学生 1.2.1s MLL 学生 1.2.1t SwD (权重=0.5/每个)</p>	<p>学校大家庭 不适用</p>	<p>确立 2022 年 8 月的基 线 CMAS 3-8 年级的读写能力精通水平 (%) 可为我们提供关于学生的 OTG 准备度和年级水平能力的指标。</p>
<p>1.2.1u 建立符合州标准的评估体系计划 (权重=2)</p>	<p>学区运营 不适用 不适用</p>	<p>9 月</p>
<p>1.2.1v 制定全面教育的定义和衡量标准 (权重=2)</p>	<p>不适用 不适用</p>	<p>9 月 研究表明，如果学生所参与的课程包括反映他们的文化和种族背景的内容，他们的参与度会显著提高。</p>

1.2.2 初步通过 MLL 课程审查的学校的百分比  
(权重=2)

学校大家庭 55% 从 2019 起 6 月

1.2.1k % 年级水平  
读写能力：READ K-3 年级（可能会增加 SBGL 的目标？）整体 1.2.1l 黑人学生 1.2.1m 拉丁裔学生  
1.2.1n MLL 学生  
1.2.1o SwD  
1.2.2a “您的心声/Tu Voz”调查 % 的 MLL 学生对于“您的老师是否喜欢您在课堂上说不止一种语言？”的回答为“有时”。  
“您的心声/Tu Voz”调查（仅限 MLL 学生）

学校大家庭 从 2019 起  
1.2.1k 68.2%  
1.2.1l 58%  
1.2.1m 64%  
1.2.1n 63%  
1.2.1o 31% 6 月  
学区运营 88%

1.2.2b “您的心声/Tu Voz”调查 学生们表示他们了解的平均子群体数量（来自不同种族的人；女性；残疾人；女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和酷儿人群；说不同语言的人）

从 2021 年 9 月起：  
2.15 6 月

1.2.4 为残疾学生提供充分和及时的服务，包括：

1.2.4a 指标  
11 在时间表内完成初步评估  
1.2.4b 指标  
12 从 C 部分（ECE）到 B 部分的及时过渡（学龄监控）  
1.2.4c 指标  
2 - 中学辍学

1.2.4a（前一年，在新冠肺炎疫情期间呈下降趋势）  
84%  
1.2.4b  
(过去三年平均值)  
85%  
1.2.4c  
(过去三年平均值)  
29.5 2 月

来自 CDE 报告

## 已取得成果的证据

目标：在以下情况下，将会被视为已在 2021/22 学年符合此《目标声明》：

1. 重新建立基线，统一评估，为学生提供全面的教育体验
  - a. 在 2021-22 学年重新建立基线；这样我们就可以确定参与和成绩的目标，让学生在科罗拉多州立评估（包括 CMAS、CSLA、READ 法案和 COSAT）中达到年级及以上的表现水平。这是一个合理的目标，因为它可重建我们为学生成绩设定有意义和可衡量目标的能力。
  - b. 开始全年监控学生表现的计划，以评估与州政府各项标准一致性，从而表明学生是否在数学和读写能力上达到年级目标；这是一个合理的成绩水平，因为我们已由于 COVID-19 疫情的影响失去了预测学生表现的能力。
  - c. 为学生提供全面的教育体验。
2. 确保所有 MLL 学生都接受高质量的母语教学、综合内容语言培养和英语语言培养（通过 ELA 课程评审来证明）。这是一个合理的衡量标准，因为它是衡量是否遵守《修改同意令》的最彻底方式。

如果我满足以上 75%的衡量标准，我就成功了。

## 9 月衡量指标

1.2.1z 建立符合州标准的评估体系计划	学区运营	不适用	不适用	<p>优先事项#1：修订和加强实施地方考核策略</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 9/26 协作主管进行专业发展工作，为准备与各个学校进行即将到来的第一次数据会议。</li> <li>● 10/3 READ 法案数据对话开始 10/3。年初数据将在 11 月之前完成编译。</li> </ul> <p>优先事项#2：为所有学校制定一个评估策略，以在 2023-2024 学年实施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 起草学区 RFP。</li> <li>● 正在与供应商达成协议，以试点潜在的选项。</li> </ul>

				<p>2022-23 学年的评估数据检查点：</p> <p><b>K-2 年级 - 早期读写课程</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>与协作主管的数据会议将最低限度地专注于 READ 法案（每年 3 次）和每月的基础技能单元评估。数据会议还可能包括学生的课程形成性评估中的水平表现。</li> </ul> <p><b>3-8 年级 - 数学和读写能力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>期中：与协作主管进行的数据会议将专注于与学区 SLO 一致的优先领域，并在中期评估中进行评估。</li> <li>READ 法案/I-Ready：除了所有六年级学生外，与协作主管的数据会议将专注于 READ 法案/I-Ready 事宜。</li> </ul> <p><b>9-12 年级 - 数学和读写能力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>具有 9 - 12 年级的学校将至少每个季度与合作主管进行一次数据会议。</li> <li>Capstone：数据会议将重点讨论学生在该季度通过 Capstone 评估的年级/课程能力方面的水平表现。</li> <li>READ 法案/I-Ready：除了所有 9 年级学生外，数据会议将专注于 READ 法案/I-Ready 事宜。</li> </ul>
1.2.1a 制定全面教育的定义和衡量标准	学区运营	不适用	不适用	<a href="#">制定全面教育的定义和衡量方法的过程</a>
1.2.1a 制定全面教育的定义和衡量标准	学区运营	不适用		不适用

## 摘要

我的团队已经制定了一个与州标准相一致的评估体系计划。随着我们逐渐摆脱疫情困扰，我们明白，我们应该把重点放在证据体系（BoEv）上，以便全面了解学生成绩。我们最近重组为协作组织机构，使我们能够利用学校和学区领导人的力量，有效地成功实现这个目标。为此，我们提出如下建议；具体详见上表。

### 优先事项#1：修订和加强实施地方考核策略。

- 9/26/22 协作主管接受了与学校进行数据会议协议相关的培训。
- 10/3/22 READ 法案数据对话开始使用最新通过的协议进行数据审查。年初数据将在 11 月之前完成编译。

### 优先事项#2：为所有学校制定一个评估策略，以在 2023-2024 学年实施。

- 团队正在起草学区的 RFP，以完成这项任务。我们尊重和重视我们学校大家庭的灵活性，也理解有必要减轻疫情对学生成绩的影响。
- 我们正在与一家供应商达成协议，以试点潜在的选项。

总体而言，所有的目标都已达成。



## 2021-22 学监成就

本部分包括学监在 2021-22 学年的成就、以及这些成就对 DPS 和 DPS 社区的影响。这些成就属于《合理解读》及其附带监测报告中所述成果之外的成就。

### 目标对齐和影响

#### E.1 公平性

2021 年 10 月 1 日	再任命为拉丁裔管理者和学监协会（ Association of Latino Administrators and Superintendents）执行委员会成员和司库	与拉丁裔管理者和学监协会 的全国网络建立联系	E-1 公平性
2021 年 10 月 21 日	<u>与 BoE 合作，实施了一个学科矩阵，以打破偏 见和对抗不均衡</u>	减少对最边缘学生的停学和 开除处分	E-1 公平性
2021 年 12 月 10 日	从 LEAP 框架中移除可酌情决定的部分；展示对 公平性的承诺		E-1 公平性
2022 年 6 月 28 日	Mayoral Honoree - 非裔美国人领导人招待会	增加 DPS 领导人的人脉网络 拓展	E-1 公平性

#### E.2 教学与学习

2021 年 10 月 1 日	<u>年级水平的辅导，通过 COVID 救助基金提供 - 高强度 辅导研究而不是年级水平的 辅导</u>	学生们获得了高强度的辅导支持，以减轻新冠 肺炎疫情的影响。此外，这是 DPS 首次参与基 于成果的合同。这使得 DPS 可以根据结果而不 是时间承诺来向承包商付款。DPS 是使用哈佛 大学的研究人员的领先学区，以在基于结果的 合同中支持有效的资源。	E-2 教学与学 习
--------------------	--	---	---------------

2021 年 10 月 1 日	<a href="#">《美国新闻与世界报告》将科罗拉多州的两所 DPS 小学和中学排在前十的位置，其中，北极星小学（Polaris Elementary School）是该州排名最高的小学！科里小学（Cory Elementary School）也进入了前十名！</a>	E-2 教学与学习	学术卓越承诺
2022 年 4 月 29 日	<a href="#">首台 DPS 图书自动售货机</a>	展示了对创新和读写能力素养的承诺。	E-2 教学与学习
2022 年 6 月 1 日	扩大 Summer Connections（以前被称为 Summer Academy（暑期学院））	为了解决新冠疫情导致的学习损失，更多学生有机会参加暑期课程	E-2 教学与学习

### E.3 学生及教职员工福祉

2021 年 11 月 18 日	为管理人员授予 TECDA 权限	与 DSLA 合作。协作领导的示例。	E-3 学生及教职员工福祉
2021 年 12 月 16 日	建立了一个真正的合作委员会，让特许学校的合作伙伴参与学校关闭和/或合并的讨论	协作领导的示例。	E-3 学生及教职员工福祉
2022 年 2 月 8 日 2022 年 3 月 11 日	为了响应“Reimagining Montbello（重塑蒙特贝罗）”进程：（1）对于原蒙特贝罗教师在新蒙特贝罗申请并符合条件的职位，给予优先面试权；（2）设立一个人事委员会（而不是主要的自由裁量权）来挑选 DCTA 所涵盖的空缺职位的候选人；（3）为受影响的教师和特殊服务人员提供 2000 美元的留任津贴，以作为实现统一的一种协作方式。给予创新学校教师试用期	在做出决策的同时，尊重蒙特贝罗（Montbello）高中教师和工作人员的遗产。与各个创新园区合作	E-3 学生及教职员工福祉 E-3 学生及教职员工福祉

2021年8月19日	<p>欢迎动物园 (Welcome Zoo) 活动</p> <p>100% 遵守丹佛市疫苗接种命令 - 丹佛市最大的雇主</p> <p>针对以下事项为教育委员会创建修订的执行限制：执行限制政策</p>	<p>积极的开始 - 提高员工士气</p> <p>帮助恢复 100%学生来校上课学习</p> <p>解决了导致系统内部紧张的员工群体之间的差异</p>	E-3 学生及教职员工福祉
2022年1月1日			E-3 学生及教职员工福祉
2022年3月21日			E-3 学生及教职员工福祉
	标准教师权利与保护的提案		
2022年4月24日	在教育创新研究所年度峰会上被评为“值得学习的领导者 (Leader to Learn From) ”	增加 DPS 领导人的人脉网络拓展。DPS 领导职员的榜样	E-3 学生及教职员工福祉
2022年5月11日	成功修改 SB197 的无约束力仲裁	成功与立法人员建立伙伴关系	E-3 学生及教职员工福祉
2022年6月7日	应邀出席拉丁裔管理者和学监协会“Compadres”系列讲座；演讲主题是“跨利益相关者合作废除压迫性制度”	增加 DPS 领导人的人脉网络拓展	E-3 学生及教职员工福祉
2022年6月10日	与 CASE 建立了伙伴关系，让 DPS 成为其最大的会员，并产生了 20 多年来第一位受表彰的年度校长——Sheldon Reynolds		E-3 学生及教职员工福祉
2022年4月14日	在应对新冠疫情人员配备挑战方面，个人亲自支持将学校放在首位，亲自派遣中央办公室工作人员前往各个学校	DPS 内部领导的关键伙伴关系 增加 DPS 领导人的人脉网络拓展	E-3 学生及教职员工福祉。专业发展
2022年1月7日	应邀参加科罗拉多包容性经济领导小组	展示出保持学校开放的承诺，为教职员工树立了榜样。	E-3 学生及教职员工福祉

## E.4 健康和安

2021 年 8 月 30 日	所有在 2021-22 学年聘用的全职护士均可获得 2,000 元的签约奖金	加强我们对健康和安目标的承诺。	E-4 健康和安 全

### E.5 毕业后与全球公民

2022 年 6 月 1 日	获得丹佛市中心伙伴关系（Downtown Denver Partnership）的城市探索奖学金	增加社区领导人的人脉网络拓展	E-4 健康和安 全
2021 年 9 月 7 日	被 Polis 州长选为商业经验学习（BEL）委员会成员	BEL 委员会的愿景是将体验式学习机会融入科罗拉多州的人才培养网络。	E-5 毕业后与全 球公民

### E.6 可持续性

2021 年 10 月 5 日	<a href="#">首个基于学区的商业温室破土动工</a>	展示出对可持续性和涉及气候变化的行动的承诺。	E-6 可持续性
2022 年 1 月 27 日	推出第一辆电动校车	展示出对可持续性和涉及气候变化的行动的承诺。	E-6 可持续性

### 符合多项目标声明

2022 年 3 月 27 日	在 RTM 教育春季大会上发表主题演讲		
2022 年 6 月 21 日	<a href="#">为 0 年级学生提供成就卓越学院（Excellence Academy）</a>	针对有色人种学生的 Summer Connections 课程	E-1 公平性、E-2 教学与学习

<p>2021 年 8 月 30 日</p>	<p>为了解决客座教师短缺的问题：（1）将客座教师的工资从 111.12 美元/天提高到 160 美元/天，将持证代课教师的工资提高到 200 美元/天；（2）为员工提供代课许可证报销；（3）鼓励中央办公室的员工自愿承担客座教师的工作。</p>		
<p>2021 年 9 月 1 日</p>	<p>被卓越城市学校理事会（Council of Great City Schools）邀请加入国家特别工作组</p> <p>TUDA 工作组提供美国学生成绩的基本衡量标准。在数学、阅读、科学和写作方面，报告了选定的城市学区以及全国的学术成就，并提供了相应的背景，说明 DPS 相对于类似城市学区表现如何。</p> <p>E-2 教学与学习、 E-1 公平性、 E-3 学生及教职员工福祉</p>	<p>表达了在危机时期对学术卓越和员工福利的承诺</p>	
<p>2021 年 11 月 8 日</p>	<p>领导学校 COVID-19 响应工作的所有 DCTA 全职护士在 2021 年 12 月 22 日的工资中获得了 2000 美元的津贴，用于支持 2021-22 学年的 COVID-19 协议。</p>	<p>表达了在危机时期对学术卓越和员工福利的承诺</p>	<p>E-2 教学与学习、E-1 公平性、E-3 学生及教职员工福祉</p>
<p>2021 年 11 月 8 日</p>	<p>为了解决疫情造成的客座教师短缺问题，学监将 2021-22 学年的教师工资覆盖率从 26.29 美元提高到 35.00 美元。</p>	<p>表达了在危机时期对学术卓越和员工福利的承诺</p>	<p>E-2 教学与学习、E-1 公平性、E-3 学生及教职员工福祉</p>



2022 年 3 月 25 日	1,869 名 DSF 学者！这是自 2006 年 DSF 学者成立以来最高的人数记录；其次是 2017-18 学年，当时为 1833 人。这个数字不仅本身令人敬畏，而且在全国大学入学率下降的时候，这个数字应得到认可。我们正在直接打击这种趋势！	表现出对学术成就和成功的承诺。	公平性、E-3 学生及教职员工
2022 年 6 月 8 日	为所有学校领导提供新冠疫情奖金，鼓励他们超越职责要求做出表率	认可学校领导的承诺和努力	E-2 教学与学习  E-3 学生及教职员工福祉、 E-4 健康和安全的
2021 年 8 月 25 日	成立学监行政内阁和学监内阁	建立了领导机构以实施新的战略计划。	E-1 至 E-5
	1 完成一次聆听与学习之旅 (Listening & Learning Tour)	帮助制定战略路线图，并满足成立内部/外部过渡小组的直接需求	E-1、E-2、E-3、E-4、E-5
	1 成立过渡小组	过渡小组提供了 10 个优先事项，以帮助制定战略路线图	E-1 至 E-5
2022 年 1 月 15 日	成立一个新的战略计划顾问小组	帮助制定战略路线图	E-1 至 E-5
2022 年 4 月 24 日	在教育创新研究所年度峰会上荣获“最具勇气学监 (Most Courageous Superintendent)”奖	增加 DPS 领导人的人脉网络拓展	E-1 至 E-5
2022 年 4 月 28 日 2	在 2022 年科罗拉多学校公共关系协会 (COSPPRA) 中获得杰出荣誉认可沟通卓越及专业奖项。该计划表彰在公共关系规划、实施和评估方面的卓越表现。参与名为“学监 Alex Marrero 博士的 100 天倾听与学习之旅”的活动，获得了金成就奖。	增加 DPS 领导人的人脉网络拓展	E-1 至 E-5
2022 年 5 月 1 日			

<p>2022 年 6 月 2 日</p>	<p>重组中央办公室</p>	<p>成功节省了 900 万美元。为新战略计划提供资源的关键一步。</p>	
<p>2022 年 6 月 6 日</p>	<p>拜访了全部 202 所 DPS 学校： 在我们的“Family of Schools End of Year - June Universal”活动中（地点：植物园）</p>	<p>我们对关闭学校有具体的标准和规则 在一年内完成！给各位校长发出了强烈的信息</p>	<p>E-1 至 E-5 E-1 至 E-5</p>
	<p>创建了一个社区主导、学区支持的入学人数下降程序和标准</p>	<p>作为学监成功完成第一年的工作</p>	<p>E-1 至 E-5</p>

## 附录

### 完整监测报告

- [RI.1 - 公平性监测报告 - 2022 年 5 月](#)
- [RI.2 - 教学与学习监测报告 - 2022 年 4 月](#)
- [RI.3 - 学生及教职工福祉监测报告 - 2022 年 6 月](#)
- [RI.3 - 学生及教职工福祉监测报告 - 2022 年 8 月](#)
- [RI.4 - 健康和安全监测报告 - 2022 年 5 月](#)
- [RI.4 - 健康和安全监测报告 - 2022 年 6 月](#)
- [RI.5 - 毕业后与全球公民监测报告 - 2022 年 6 月](#)
- [RI.5 - 毕业后与全球公民监测报告 - 2022 年 8 月](#)

### 合理的解读

- [RI.1 公平性合理的解读 - 2022 年 5 月](#)
- [RI.2 教学与学习 - 2022 年 6 月](#)
- [RI.3 学生及教职工福祉 - 2022 年 5 月](#)
- [RI.4 健康和安全 - 2022 年 5 月](#)
- [RI.5 毕业后与全球公民 - 2022 年 5 月](#)