

Consignes pour l'auto-évaluation du surintendant

En guise de référence pour cette auto-évaluation, j'ai repéré certains principes sur lesquels il convient d'évaluer le bureau du surintendant. Ma prise de décision s'est appuyée sur ces principes, qui sont ancrés dans les bonnes pratiques relatives au modèle de Gouvernance des réglementations adopté par le conseil :

1. En tant que surintendant, j'ai agi selon la conviction que le conseil évaluera mon travail en fonction des critères explicites énoncés dans la politique du conseil ;
2. Mes actions en tant que surintendant ont toujours été conformes à l'idée que le Conseil a accordé au bureau du surintendant le droit de choisir toute interprétation raisonnable de ces réglementations, sans considérations pour les pressions extérieures auxquelles le Conseil est confronté ;
3. Je soutiens, encourage et salue l'engagement du conseil d'administration en faveur d'une bonne gouvernance politique. Je me suis appliqué à travailler sans discréditer le leadership du Conseil ;
4. Lorsqu'on me sollicite pour présenter des propositions concernant la politique du Conseil, je décris clairement les implications de ces propositions et je le fais sans parti pris. Lorsque je donne mon avis, je présente clairement mes déclarations comme telles ;
5. Quand je prépare des renseignements pour le Conseil, je fais la distinction entre les renseignements à utiliser pour le suivi, les renseignements nécessaires aux prises de décision du Conseil et les renseignements accessoires, afin que le Conseil ne confonde pas un type de renseignements avec un autre ;
6. Concernant les questions pour lesquelles on m'a donné le pouvoir de prendre des décisions, je m'efforce de le faire plutôt que de renvoyer ces décisions au conseil d'administration pour qu'il les prenne ou qu'il approuve mes choix.

En gardant ces principes à l'esprit, j'ai rassemblé les renseignements ci-dessous pour les soumettre à l'examen du Conseil. 1

Interprétations raisonnables et preuves des Résultats obtenus

RI.1 - Équité

Objectif : La conformité à cette déclaration d'objectif sera atteinte pour l'année scolaire 21/22 lorsque :

1. On aura repéré au moins deux systèmes à démanteler, dont la restructuration du Bureau central, et on les aura fait démanteler par plusieurs équipes différentes et de nombreux membres de DPS. Il s'agit là d'une mesure standard et d'un niveau de réalisation raisonnables, car le démantèlement de ces systèmes impliquera plusieurs équipes différentes au sein de l'organisation et pourra nécessiter le remplacement immédiat de ces systèmes si ceux-ci sont liés aux réglementations et/ou politiques de l'État. La réorganisation du personnel du bureau central vise à supprimer les cloisonnements entre les services et à apporter des ressources au niveau des écoles alors que le district se remet des effets de la pandémie.
2. Le taux de maintien en postes des éducateurs de couleur et des éducateurs multilingues sera le même que celui des autres éducateurs de DPS, selon les calculs préliminaires de maintien en postes effectués par les ressources humaines en septembre 2022. Il s'agit d'une mesure et d'un objectif raisonnables, car les tendances nationales indiquent que les enseignants quittent la profession à un rythme alarmant.

Justification : Il s'agit d'une interprétation raisonnable visant le démantèlement continu et durable des structures systémiques. Il y a eu des siècles de discrimination et d'oppression avant de parvenir à créer le système actuel, dans lequel nous travaillons et nous vivons. Il faudra un effort constant de tous les membres du personnel pour démanteler ces systèmes et structures ancrés dans la discrimination raciale.

Objectif : Découvrir et démanteler les systèmes d'oppression qui persistent et durent au sein de notre système scolaire, et reconstruire des expériences plus équitables pour les élèves, les familles et les membres de l'équipe.

1. Structure de gouvernance du conseil d'administration repérée pour le démantèlement
 - a. Le Conseil de l'éducation a adopté une résolution visant à s'éloigner d'un modèle de gouvernance qui était incarné par :
 - i. la création de résolutions afin de communiquer avec le surintendant,

- ii. le manque de clarté dans la répartition des rôles et des responsabilités entre le conseil d'éducation, le surintendant et le personnel,
- iii. des attentes imprécises en termes de communication entre le personnel de la surintendance et le Conseil d'éducation,
- iv. une séparation imprécise entre les politiques qui régissent le Conseil de l'éducation et celles qui régissent l'administration du surintendant, et
- v. Des critères d'évaluation des performances peu clairs et contradictoires pour le surintendant.

2

Action résultante : Passage à la gouvernance des réglementations

- a. Passation d'un contrat avec l'Association des conseils d'éducation du Colorado pour entamer des discussions sur le modèle utilisé pour passer à la gouvernance des réglementations.
- b. Afin de soutenir le passage du conseil d'éducation à la gouvernance des réglementations, le district a embauché un responsable de la gouvernance, chargé de :
 - a. Aider le Conseil d'éducation à rédiger un manuel de réglementation d'ici novembre 2021 qui doit inclure :
 - i. Des réglementations concernant les relations entre le conseil et le surintendant
 - ii. Des réglementations sur les procédures de gouvernance
 - iii. Des réglementations sur les objectifs finaux
 - iv. iv. Réglementations sur les limites du pouvoir exécutif
 - b. Obtention d'une certification professionnelle en systèmes de gouvernance en mai 2022 pour servir d'expert interne en gouvernance politique.
 - c. Aide le Conseil d'éducation pour les questions de conformité aux politiques adoptées.
- c. Établissement d'attentes en termes de communications pour que l'équipe dirigeante principale (Senior Leadership Team, SLT) respecte la gouvernance des réglementations. La gouvernance des réglementations est désormais régulièrement inscrite à l'ordre du jour de nos réunions de direction. Des protocoles de communication ont été transmis à la SLT à plusieurs occasions et en fonction des besoins.
- d. Le conseil communique désormais ses attentes au surintendant par des politiques écrites.
 - a. Des attentes claires sont établies afin d'évaluer le surintendant sur des résultats liés aux réglementations sur les objectifs et les limites du pouvoir exécutif

2. Structure du bureau central repérée pour le démantèlement :

- a. La tournée Listening and Learning, et le rapport de l'ERS ont indiqué qu'il fallait résoudre les problèmes suivants dans la structure actuelle du bureau :
 - i. Structure cloisonnée des services du bureau central
 - ii. Manque de clarté dans la définition des rôles des équipes des écoles et du bureau du district
 - iii. L'aide aux écoles ne met pas l'accent sur le soutien stratégique autour des priorités essentielles.
 - iv. Des systèmes de district solides ne se traduisent pas systématiquement par des pratiques scolaires solides.
 - v. Il faut plus de clarté pour résoudre les problèmes de superposition, et souvent, de manque de coordination des aides entre les départements.
 - vi. Les méthodes de planification et de budgétisation annuelles ne permettent pas actuellement d'optimiser l'utilisation des ressources au niveau central et dans les écoles.

Action résultante : Réorganisation du bureau central.

- a. Les services du bureau central ont été démantelés et remplacés par un nouveau modèle qui correspond mieux aux universités et aux écoles. De plus, les écoles ont fait l'objet d'une restructuration en Collaborations composées de types d'écoles très variés pour partager l'enseignement. Ainsi, le rôle des écoles et des équipes des bureaux de district sera plus clair et nous pourrons mieux travailler entre les services pour résoudre des problèmes complexes.
- b. L'Office of Strategic Planning (bureau de la planification stratégique) se trouve désormais au Office of Chief of Staff (bureau de la direction des services) et il est maintenant conforme aux déclarations d'objectifs qui reflètent les priorités essentielles du district.
- c. La superposition des aides entre les services du bureau central a été résolu afin d'apporter plus de clarté.
- d. Le schéma suivant illustre la nouvelle structure du bureau central : [05.12.2022 ED Organigramme](#).
- e. J'ai constitué une [Transition Advisory Team \(équipe consultative pour la transition\)](#). Cette équipe de 60 personnes, et les trois directeurs, ont travaillé d'octobre à décembre pour définir un ensemble de [10 déclarations prioritaires](#). L'équipe de transition s'est appuyé sur les données collectées lors de la tournée [Listening and Learning](#) que j'ai mené de juillet à octobre. Ce sont ces 10 priorités qui guideront mes efforts à l'avenir, tandis que le district travaille à la mise en œuvre de la feuille de route stratégique.

3. Systèmes d'éducation spécialisée repérés pour le démantèlement

- a. **Cadres des élèves ayant des besoins affectifs, (affective needs, AN) et des écoles séparées**
 - i. **Programme pour les élèves ayant des besoins affectifs**

Pour tenir compte du nombre considérable d'élèves noirs et métis dans les programmes du centre AN, je préconise de le remplacer par une formation professionnelle plus poussée des professeurs sur la façon de gérer les comportements des élèves aux niveaux 1 et 2. De plus, je prévois un plus grand soutien aux écoles pour évaluer les besoins des élèves par le biais des IEP et la création de plans de comportement rigoureux qui permettent aux élèves d'accéder aux programmes d'enseignement général dans un environnement plus inclusif et plus adapté.

1. I reconnais que ce système s'est avéré oppressif pour les raisons suivantes :
 - a Incidence disproportionnée sur les élèves de couleur dans les centres LRE3 AN
 - b Nombre trop faible d'élèves qui passent ou « démissionnent » de l'AN vers le M/M
 - c Taux d'obtention du diplôme disproportionné dans l'absolu et/ou dans les temps
 2. LDT - Location Determination Process (procédure de décision de l'emplacement)
 3. Placements en centre - globalement - disparité dans l'inclusion scolaire et le contact avec les camarades de l'enseignement général
- ii. Programme des écoles séparées au sein de DPS

J'ai mis fin au contrat existant avec Sierra à Barrett et j'ai créé une gestion de district Programme pour les écoles spécialisées

1. Compte tenu du non-respect constant des obligations contractuelles, qui se traduit par une programmation de qualité inférieure pour les élèves de DPS fréquentant la Sierra School de Barrett, et de l'impact négatif qui en résulte sur les élèves, j'ai proposé de créer un programme d'école séparée géré par le district.
2. Les préoccupations précises relatives aux obligations contractuelles qui n'ont pas été respectées sont, entre autres, les suivantes : l'utilisation de méthodes de contention correctes, la formation du personnel de santé mentale, les absences du personnel et les postes vacants, le non-respect de la réglementation et des procédures du district, le signalement de l'absentéisme scolaire, l'évaluation des menaces, justifier l'obtention des crédits et des diplômes et informer le personnel du district concerné des problèmes des élèves et des programmes.
3. De plus, le plan actuel pour un programme géré par DPS intégrera des postes supplémentaires pour répondre aux besoins particuliers de ces élèves et pour contribuer à atténuer notre risque juridique lorsque le district ne respecte pas ses obligations relatives au placement des élèves.

Des opportunités de formation professionnelle volontaires et complémentaires pour le personnel, ainsi qu'un travail sur la culture d'équipe et du programme nécessiteront aussi des davantage de ressources afin de favoriser une programmation de qualité pour nos élèves et par conséquent, d'atteindre un niveau de soin inférieur.

4. Le Colorado a réduit de façon systématique les possibilités de soutien aux élèves qui ont besoin de soins importants. Le District prévoit en tout 16 établissements où l'on peut directement orienter des élèves depuis des districts de l'état entier.
5. Ces établissements, notamment les programmes de traitement de jour, ont la possibilité de choisir et sélectionner les élèves qu'ils accueillent parmi ceux qu'on a orienté vers eux. Cela engendre des retards pour trouver un programme qui correspond aux élèves et peut conduire à un refus de FAPE. De plus, les établissements externes ont le droit de décider quand ils cessent de prendre en charge des élèves et en avertissent les districts seulement 30 jours avant pour trouver un placement adapté aux besoins des élèves. Ce système d'avertissement expose les élèves au risque de se trouver sans placement et de bénéficier d'une faible transition vers une autre solution.

b. Inégalité des attributions de programmes de la section 504

Aperçu : La section 504 de la loi Rehabilitation Act de 1973 (loi sur la réhabilitation) est une loi fédérale. C'est une loi sur les droits civiques qui sert de fondement à l'égalité des chances pour les élèves porteurs de handicaps, elle est principalement axée sur la non-discrimination. Cette loi interdit de refuser l'accès et la participation aux programmes et aux activités d'une école à cause d'un handicap. Pour permettre aux élèves reconnus admissibles d'avoir les mêmes chances de participer aux activités scolaires et d'en tirer parti, il faut leur fournir des services et/ou d'aménagements qui les mettent sur un pied d'égalité avec leurs camarades de même âge de l'enseignement général.

- i. La section 504 est une obligation non financée, ce qui signifie qu'elle est financée uniquement par les fonds généraux du district et qu'il n'y a pas de sources de financement supplémentaires dans le district pour en assurer la mise en œuvre.
 1. Les responsables des écoles sont chargés de fournir les équivalents temps plein adaptés pour soutenir votre enfant.
Trouver les obligations afin de respecter les règles de procédure, prévoir volontairement et soutenir la section 504. La plupart du temps, ce n'est pas pris en compte et n'apparaît pas dans les demandes d'ajustement de l'automne, ni dans la planification initiale des ETP.
 2. Les prestataires de services spécialisés assurent leurs services grâce à leur ETP central. Il n'existe actuellement aucune procédure

- permettant d'ajuster les ETP sur les postes centraux lors des ajustements de l'automne, ou par des moyens supplémentaires.
3. À l'heure actuelle, le district dispose d'un spécialiste de la section 504 pour soutenir tous les coordinateurs de la section 504 de toutes les écoles du district. Afin de s'engager à garantir la bonne exécution des processus Child Find (dépistage) et Section 504 et à prévenir la discrimination, un soutien central supplémentaire sera envisagé.
- ii. Préoccupations concernant l'exécution de la section 504
1. Les coordinateurs 504 n'ont pas tous suivi la formation désynchronisée sur la section 504 dans l'espace d'apprentissage.
 2. Les écoles ne désignent pas deux coordinateurs agréés et présents dans les locaux au moins 4 jours par semaines.
 3. Les élèves pouvant bénéficier de la section 504 ne disposent pas tous des éléments exigés dans la procédure – accord écrit, évaluation/re-évaluation et réunion annuelle.
 4. Absence d'évaluation pour l'éducation spécialisée ou d'émission d'un préavis écrit et d'évaluation de l'élève selon la section 504.
 5. Des élèves envoyés en MTSS pour éviter ou reculer l'obligation Child Find (dépistage)
 6. Élèves envoyés dans des écoles à filières multiples
 7. Il convient de mettre à jour la réglementation actuelle du conseil d'école, pour favoriser de meilleures pratiques et aider les parents à accéder au droit à une procédure équitable.
 8. Compréhension des objectifs et des fondements de la section 504 par les parents, les élèves, le personnel et les responsables des écoles. Elle s'adresse aux élèves porteurs de handicap ayant besoin d'égalité des droits pour accéder à l'éducation et bénéficier de chances égales, et ne vise pas à maximiser leur potentiel et leur excellence. Lorsque les équipes se laissent dicter leur conduite et subissent des pressions pour obtenir des services et des aménagements inappropriés, nous compromettons l'équité pour tous les élèves.

Par ailleurs, je continue le repérage et le démantèlement des systèmes précédents indiqués par mes prédécesseurs conformément à la Black Excellence Resolution (résolution pour l'excellence des noirs).

Black Excellence Resolution (résolution pour l'excellence des noirs, BER)

On a repéré qu'il était nécessaire de démanteler les systèmes suivants :

1. Des mentalités défavorables qui conduisent à des actions et des comportements qui nuisent de façon disproportionnée aux élèves noirs. - notamment ceux qui sont ancrés dans les préjugés

concernant le talent, les dons, les capacités et les situations quotidiennes auxquelles ils sont exposés dans notre district.

2. Les structures et procédures institutionnelles qui attribuent trop souvent des mesures disciplinaires 3 aux élèves noirs. Les structures et procédures institutionnelles qui attribuent trop rarement des situations d'apprentissage rigoureuses aux élèves noirs.

Réponse : Conformément à la Black Excellence Resolution (résolution sur l'excellence des noirs, BER) et pour aider à traiter ces mentalités défavorables, mon équipe a établi ce qui suit :

- Formation continue sur les préjugés implicites afin de faire connaître à tous les membres de l'équipe DPS les pratiques oppressives par rapport aux pratiques inclusives dans l'éducation.
 - Modules sur l'égalité des chances, Éducation culturellement adaptée, Compétences de DPS
- L'excellence des noirs prévoit de :
 - Étudier les mentalités et les pratiques des adultes qui perpétuent les modèles historiques d'injustice, afin de les résoudre
 - Renforcer l'engagement des familles noires- notamment les élèves noirs du programme multilingue et leurs familles
 - Résultats de la cohorte d'apprentissage BEP par des réunions et des entretiens bienveillants visant à trouver les bonnes pratiques et les bonnes stratégies pour une mise en œuvre efficace

Initiatives et soutien aux LGBTQ+

On a repéré qu'il était nécessaire de démanteler les systèmes suivants :

1. Habitude historique de faire taire et d'effacer les identités LGBTQ+ dans les systèmes scolaires
2. Exclusion des élèves et des membres du personnel LGBTQ+ dans les systèmes de base de données DPS, les cursus et les infrastructures des bâtiments scolaires
3. Des mentalités défavorables qui conduisent à des actions et des comportements qui nuisent de façon disproportionnée aux élèves LGBTQ+ - notamment ceux qui sont ancrés dans les préjugés concernant le talent, les dons, les capacités et les situations quotidiennes auxquelles ils sont exposés dans notre district.
4. Systèmes et structures institutionnels n'ayant pas inclus la diversité sexuelle, de genre, et des familles

Réponse :

- Création d'un poste de gestionnaire du programme LGBTQ+ au sein de DPS.
- Évaluation et mise à jour des plateformes de données pour reconnaître tous les membres de l'équipe.
- Mise à jour d'Infinite Campus et des formulaires d'inscription pour reconnaître les élèves LGBTQ+ et leurs familles.
- Accès simplifié aux ressources pédagogiques.
- Simplification des politiques et des pratiques grâce à la création de la boîte à outils DPS LGBTQ+.

- Amélioration de la visibilité des identités LGBTQ+ dans les médias sociaux de DPS, les ressources pédagogiques, et des occasions de développer la communauté.
- Le passage des RH au système Oracle comportera une démarche simplifiée pour le personnel en transition et proposera au moins 1 option de genre non-binaire.
- Pour la première fois au sein de DPS, l'enquête sur le bien-être, réalisée en mars 2021, a donné aux élèves la possibilité d'indiquer leur orientation sexuelle et leur genre. Des questions propres aux LGBTQ+ ont été posées. Le district peut utiliser les données désagrégées pour comprendre le vécu des élèves LGBTQ+.
- Une mise à jour du programme de perfectionnement professionnel DPS SKILLS est en cours, afin de faire entendre la voix des élèves par la création d'un documentaire (date de fin estimée, déc. 22)

Résumé

Mon équipe a repéré trois systèmes importants qu'il est nécessaire de démanteler. Les systèmes d'éducation spécialisée repérés comportent trois sous-systèmes. Cela porte à cinq le nombre de systèmes repérés pour être démantelés.

(5). Il s'agit : comme indiqué :

1. Passage de la gouvernance du conseil à la gouvernance des réglementations.
2. Réorganisation du bureau central pour mieux correspondre aux objectifs finaux du conseil.
3. Il s'avère nécessaire de démanteler trois systèmes d'éducation spécialisée. Il s'agit :
 - a. Programme pour les élèves ayant des besoins affectifs
 - b. Programme des écoles séparées pour les élèves au sein de DPS
 - c. Inégalité des attributions de programmes de la section 504

En plus des systèmes repérés ci-dessus, nous continuons également à travailler au démantèlement des systèmes repérés par mes prédécesseurs concernant la résolution sur l'excellence des noirs et les initiatives et soutiens LGBTQ+.

Ressources complémentaires :

Cette partie présente des informations approfondies qui s'appuient sur les recommandations de l'enquête ERS.

L'automne dernier, nous nous sommes associés à Education Resource Services (ERS), une organisation nationale réputée pour son expertise dans la gestion des fonds publics dans les districts scolaires, afin d'évaluer notre organisation et d'identifier comment utiliser plus efficacement les ressources en vue d'améliorer l'excellence éducative. Vous êtes invités à lire l'ensemble des conclusions de [l'ERS ici](#). Ces conclusions ont éclairé nos démarches concernant la restructuration et la planification stratégique menée en parallèle. Voici quelques-unes des conclusions essentielles :

- **Réexaminer et modifier la théorie de l'action** qui oriente les décisions et les actions de DPS. Repérer des parcours plus clairs pour la réussite des élèves. Élargir les possibilités offertes à

nos élèves les plus marginalisés. Affecter davantage de moyens et un meilleur soutien aux élèves qui sont confrontés aux difficultés les plus importantes.

- **Renforcer le lien entre le soutien central et l'école.** Renforcer la cohérence au sein du district scolaire en améliorant la communication entre les responsables du bureau central et les responsables des sites scolaires. Des directives plus claires permettront aux écoles de laisser libre cours à leur créativité et à l'amélioration constante.
- **Restreindre le soutien central aux écoles en vérifiant que les ressources correspondent aux priorités absolues.** Cibler nos priorités. Si tout a la même importance, il n'y a pas de priorité.
- **Accentuer la distribution équitable des fonds afin de favoriser une plus grande équité dans le vécu des élèves.** Rechercher (et contrôler) l'équité dans la répartition des moyens entre les écoles et au sein de celles-ci.
- **Établir l'attente que les plans d'amélioration au niveau des écoles répondent aux objectifs du district et les soutiennent.** Cette approche peut favoriser la collaboration et promouvoir l'amélioration continue à l'échelle du système.
- **Restructurer le personnel de soutien central afin que les fonctions soient plus étroitement liées aux objectifs de la politique du Conseil de l'éducation.** La forme doit suivre la fonction.
- **Harmoniser plus volontairement les dépenses des écoles et du centre avec les priorités du district adoptées par le conseil.** Garantir que les [déclarations d'objectifs](#) approuvées par le conseil soient la cible des dépenses des écoles et du soutien central.
- **Faire participer plus systématiquement la communauté à l'élaboration du budget et aux prévisions budgétaires.** Cela peut permettre une compréhension – et un soutien – des décisions difficiles par un plus grand nombre de personnes.

RI.2 - Enseignement et apprentissage

Objectif : La conformité à cette déclaration d'objectif sera atteinte pour l'année scolaire 21/22 lorsque :

1. Rétablir des références, des évaluations harmonisées, une expérience éducative complète pour les élèves.
 - a. Rétablir les références au cours de l'année scolaire 2021-22 afin de fixer des objectifs pour la participation et les réalisations. Les élèves doivent pouvoir obtenir des résultats au niveau de leur classe d'âge et au-dessus dans les évaluations de l'État du Colorado, notamment au CMAS, au CSLA, au READ Act et au COSAT. Cette intention rétablit la capacité du district à fixer des objectifs significatifs et mesurables pour la réussite des élèves.
 - b. Commencer le plan de suivi de la performance des élèves tout au long de l'année sur des évaluations conformes aux normes de l'État pour indiquer si oui ou non les élèves sont sur la bonne voie pour atteindre les objectifs de niveau scolaire en mathématiques et en alphabétisation ; il s'agit d'un niveau de réussite raisonnable car le district a perdu la capacité d'anticiper la performance des élèves à la suite du COVID-19.
 - c. Une expérience éducative complète pour les élèves.
2. Veiller à ce que tous les élèves MLL bénéficient d'un enseignement de haute qualité dans leur langue maternelle, d'un renforcement de la langue intégré au contenu et d'un renforcement de la langue anglaise, comme le démontre l'examen du programme ELA. Il s'agit d'une mesure standard raisonnable, car c'est la façon la plus rigoureuse de mesurer la conformité au décret de consentement modifié.

Août (RI.2)

TP1.2.1 Établir un % de réussite de référence Mathématiques : CMAS 3e à 8e année	1.2.1a) Tous les élèves	29 %
	1.2.1b) Élèves noirs	15 %
	1.2.1c) Élèves Latinx	14 %
	S.O.	9 %
	1.2.1d) MLL suivant le programme	5 %
	1.2.1e) Élèves porteurs de handicap	
	1.2.1f) Tous les élèves	31 %

TP1.2.1	1.2.1g) Élèves noirs	19 %
Établir un % de référence	Rétablir une référence en 2022	17 %
Standard en mathématiques : COSAT 9e à 11e année	1.2.1h) Élèves latinx S.O. 1.2.1i) MLL suivant le programme 3 % 1.2.1j) Élèves porteurs de handicap 5 %	
TP1.2.1) % d'alphabétisation au niveau de la classe d'âge Maternelle à 3e année	1.2.1k) Tous les élèves	60 %
	Rétablir une référence en 2022	48 %
	1.2.1l) Élèves noirs S.O.	48 %
		47 %
	1.2.1m) Élèves Latinx 1.2.1n) MLL suivant le programme 1.2.1o) Élèves porteurs de handicap	28 %
	1.2.1p) Tous les élèves	38 %
TP1.2.1	1.2.1q) Élèves noirs	26 %
Établir un % de référence	Rétablir une référence en 2022	23 %
	1.2.1r) Élèves latinx S.O.	
Maîtrise de l'alphabétisation : CMAS 3e à 8e année	1.2.1s) MLL suivant le programme	13 %
TP1.2.1	1.2.1t) Élèves porteurs de handicap 7 % 1.2.1u) Tous les élèves 50 % 1.2.1w) Élèves Latinx 36 %	

Établir un % de niveau standard de référence : COSAT 9e à 11e année	1.2.1v) Élèves noirs 41 % Re-établir Lecture, écriture et mathématiques basées sur les preuves (EBRW) 1.2.1x) MLL suivant le programme 9 % 1.2.1y) Élèves porteurs de handicap 14 % S.O. référence en 2022	
---	--	--

Résumé

Mon équipe a établi de nouvelles références pour le Colorado Measures of Academic Success (CMAS) en mathématiques et en alphabétisation pour les 3e à 8e année, et au SAT et PSAT pour les 9e à 11e année. Pour le Colorado Measures of Academic Success (CMAS), le niveau de maîtrise global du district en mathématiques de la 3e à la 8e année (taux d'élèves ayant atteint ou dépassé les attentes) est de 29 %. Pour l'alphabétisation des élèves de la 3e à la 8e année, le niveau de maîtrise était de 38 %. Comme le montre le tableau ci-dessus, les résultats au CMAS des élèves noirs, latinx, multilingues suivant le programme, et porteurs de handicaps sont inférieurs à ceux de l'ensemble du district, tant en mathématiques qu'en alphabétisation, ce qui montre que des écarts persistent dans les résultats des élèves au CMAS pour les groupes historiquement défavorisés.

Au CO P/SAT pour les classes de 9e à 11e année en mathématiques, le taux de maîtrise globale du district était de 31 % des élèves ayant atteint ou dépassé les niveaux standards en mathématiques et de 38 % en alphabétisation. Tout comme au CMAS, des écarts persistent entre les groupes d'élèves. Comme l'indique le tableau, des disproportions existent pour les élèves de couleur, les élèves MLL et les élèves handicapés en mathématiques et en lecture et écriture fondées sur des preuves.

En ce qui concerne les évaluations du Early Literacy READ Act pour les classes de la maternelle à la 3e année, le tableau ci-dessus établit un taux de référence 60 % pour tous les élèves en 2022. Les élèves noirs, latinx, multilingues ou porteurs de handicaps dont le niveau de maîtrise est inférieur à celui des autres élèves.

Pendant l'année scolaire 2021-22, nous avons cherché à établir une référence pour les années scolaires suivantes. Nous nous attachons à nous baser sur notre référence et à améliorer les résultats grâce à un parcours de développement accéléré pour les élèves noirs, latinx, amérindiens, MLL, porteurs de handicaps et les autres populations d'élèves. Je suis convaincu que la feuille de route stratégique a été élaborée en tenant compte de tous ces facteurs et qu'elle permettra de remédier à la persistance des mauvais résultats scolaires et des écarts entre les groupes d'élèves et au sein de ceux-ci. Mon équipe et moi-même avons remarqué que la maîtrise de l'alphabétisation est plus élevée que celle des mathématiques et nous en tenons compte lors de la planification pédagogique avec les écoles.

Pour que DPS effectue un parcours de développement accéléré pour tous nos élèves dans toutes nos écoles, je souligne à nouveau l'importance cruciale 1) d'environnements sûrs et accueillants ; et 2) de textes et de tâches adaptés à chaque niveau de classe. Pour que les élèves atteignent ou dépassent le niveau de leur classe d'âge, je reconnais qu'il est primordial de concevoir et de conduire des leçons/travaux au niveau de la classe dans un environnement sûr et accueillant. Le Bureau des écoles apporte son soutien aux départements des contenus scolaires, de supervision des écoles et de soutien aux écoles afin de faire converger les écoles vers ces deux éléments.

À un niveau plus précis, je sais que le district doit trouver un équilibre entre l'alphabétisation, les mathématiques et d'autres domaines de contenu qui contribuent à notre approche globale de l'enfant. Il y a beaucoup à faire, surtout en mathématiques. Nous devons veiller à maintenir la rigueur dans la mise en œuvre des tâches, à pousser les élèves à des efforts efficaces et à former des professeurs ayant les connaissances, les compétences et la mentalité nécessaires pour soutenir les élèves dans cette voie. Le district va rétablir l'enseignement formel du langage et les étayages linguistiques dans chaque classe. Cette approche permettra de soutenir plus concrètement les MLL et profitera à tous les élèves.

Il faut noter que nos données CMAS, COSAT et READ Act ne se situent pas au niveau souhaité par le district. Il s'efforce donc d'améliorer les niveaux de performance globale et les écarts observés entre les populations d'élèves marginalisées et au sein de celles-ci. Toutefois, ces données n'ont rien de surprenant. Il est évident que les performances des élèves au moment de la pandémie ne correspondaient pas aux attentes et que la pandémie n'a fait qu'exacerber cette réalité. Je suis convaincu que la feuille de route stratégique nous permettra de réaliser les progrès nécessaires pour remédier aux faibles performances aux évaluations normalisées.

RI.3 - Bien-être des élèves et du personnel

La conformité à cette déclaration d'objectif sera atteinte pour l'année scolaire 21/22 lorsque :

1. 85 % des écoles auront choisi un cursus SEL formel.
2. Le district aura établi une référence et observé l'amélioration des résultats aux dépistages BESS pour les élèves et les professeurs de l'automne au printemps. Cette évaluation sera administrée par les écoles trois fois par an.
3. Le % de membres du personnel qui déclarent un bien-être de 7 ou plus sur une échelle de 0 à 10 aura augmenté entre l'automne et le printemps.
4. Chaque foyer communautaire disposera d'un ensemble de services conçus avec les élèves pour favoriser leur bien-être, et les élèves indiqueront que ces services répondent à leurs besoins.

1.3.2 Établir un pourcentage de référence des dépistages BESS pour les élèves et les professeurs qui passe d'élevé à l'automne à normal au printemps.	Globale	s.o.	45,0 %
	Élèves noirs	s.o.	42,9 %
	Élèves latinx/hispaniques	s.o.	46,2 %
	Élèves porteurs de handicap	s.o.	50,0 %
	Élève MLL suivants le programme	s.o.	46,1 %
		Janvier 2022	Mai 2022
	1.3.3a) Tout le personnel	6.4 6.2	6.2
1.3.3) Your Voice /votre avis	1.3.3b) Personnel BIPOC	5.6 5.4	6.7
moyenne sur une échelle de 0 à 10	1.3.3c) Auto-identifié	Personnel LGBTQ+	6.2 6.0 6.2
		1.3.3d) Professeurs	6.0 5.8 6.0
		1.3.3e) Chefs d'établissement	5.5 5.3 6.3

Résumé

Cette année, le district a observé un nombre élevé d'élèves ayant besoin d'un soutien mental, physique et affectif supplémentaire lors de leur retour en classe et dans les bâtiments scolaires. C'est pourquoi on a demandé à toutes nos écoles de participer à au moins 20 minutes

d'apprentissage SEL par jour et d'intégrer cet apprentissage dans leur emploi du temps. Les données de base collectées dans le cadre de l'enquête BESS ont permis au district de connaître les points forts de chaque école et de mieux comprendre le cursus et/ou les stratégies permettant d'apporter une réponse plus solide aux besoins des élèves..

Ces données de référence nous ont également permis de travailler avec l'école pour soutenir les efforts et les initiatives visant à construire une culture au sein des écoles, ainsi que de comprendre clairement quels groupes d'élèves ont besoin d'un soutien supplémentaire en fonction des efforts déployés.

L'équipe de direction a établi le pourcentage de référence du dépistage BESS des élèves et des professeurs qui passent de la catégorie « élevé » à l'automne 2021 à la catégorie « normal » au printemps 2022. Ces données de référence indiquent que, dans l'ensemble, nous pouvons espérer que 45 % de nos élèves passeront de la catégorie élevée en automne à la catégorie normale au printemps. De plus, l'équipe a établi une tendance à la hausse du pourcentage de membres du personnel qui signalent un bien-être de 7 ou plus sur une échelle de 0 à 10, qui, selon les résultats de l'enquête « Your Voice/Votre avis » a augmenté entre l'automne et le printemps. Je suppose que la récente réorganisation a eu un impact sur les résultats de l'enquête, ce qui fait que la moyenne pour « tout le personnel » est restée la même de l'automne au printemps.

Dans l'ensemble, toutes les mesures relatives au rapport de suivi ont été respectées.

1.3.1a) Nombre d'écoles pour lesquelles un cursus SEL est repéré	Géré par le District	85 % 33 %	100 %

Cent pour cent des écoles gérées par le district ont indiqué un cursus SEL dans leurs UIP 2022-23, ce qui montre que cet objectif a été dépassé. L'équipe TSEAL du district apporte des ressources quotidiennes d'enseignement formel à toutes les écoles, et le district partage des ressources issues de programmes tels que Harmony pour les écoles élémentaires et Second Step, Facing History et Power Collaborative pour les collèges et les lycées. Si des écoles utilisent d'autres ressources, elles l'ont indiqué dans l'UIP. Les coaches TSEAL aident également les écoles à mettre en œuvre leur programme si elles utilisent un cursus existant.

RI.4 - Santé et sécurité

La conformité à cette déclaration d'objectif sera atteinte pour l'année scolaire 21-22 lorsque :

1. Le district respectera à 100 % les obligations vaccinales du Denver Department of Public Health & Environment (service de Denver pour la santé publique et l'environnement, DDPHE).
2. Le district contrôlera les taux de vaccination des élèves et des adultes, conformément aux directives du CDPHE et du CDC, afin de limiter la propagation des maladies.
3. Le district rétablit une référence pour les suspensions d'accès à l'établissement, leur nombre ne devant pas dépasser les chiffres de 2018-19, mesurés par l'équipe chargée de la discipline des élèves (rapport de suivi de juin 2022).
4. Le district veille à ce que l'accès à l'enseignement en présentiel reste une priorité lorsque notre état de santé actuel le permet.
5. Le district tire parti d'autres moyens pour garder les écoles ouvertes.. (Personnel du bureau central dans les écoles, partenaires commerciaux et communautaires servant de ressources, etc.)

<p>1. Les effets du COVID sont atténués à la fois sur l'environnement d'apprentissage de nos élèves et sur l'environnement de travail de nos éducateurs et de notre personnel, tandis que nous travaillons en étroite collaboration avec les autorités sanitaires locales et de l'État. Une conformité de 100 % avec les obligations vaccinales du DDPHE Le</p>	<p>En août 2021, la ville et le comté de Denver ont émis une ordonnance de santé publique exigeant la vaccination. En novembre 2021, ceci était respecté à 97,6 %. Les 2,4 % restant des employés ont été confrontés à des mesures disciplinaires progressives visant à pousser les employés à respecter cette exigence. Les équipes RH ont fourni l'accès à des ressources telles que l'accès à l'internet ou des équipements informatiques pour remplir leurs dossiers, ou ont demandé des aménagements. Des traducteurs ont été mis à disposition lors des événements en présentiel pour aider les personnes de langue maternelle espagnole. Les membres de l'équipe se sont rendus en voiture sur de nombreux sites pour récupérer les documents des employés qui n'avaient pas accès à d'autres moyens de transport.</p>	<p>Le district a fourni un total de 15 418 doses de vaccin, pour une population de 8 874 employés et élèves. Les vaccins ont été effectués dans 17 cabinets de santé en milieu scolaire, 11 centres de vaccination et 10 écoles individuelles de DPS.</p> <p>En janvier 2022, le taux de vaccination des élèves de DPS était de 43 % pour un schéma complet et 7,7 % d'élèves partiellement vaccinés.</p> <p>Nous, en tant que personnel de DPS, avons respecté les obligations vaccinales de la ville et du comté de Denver lorsqu'une ordonnance de santé publique (Public Health Order, PHO) était en place. Actuellement, il n'y a pas de PHO et les RH ne sont plus tenues de recueillir des informations sur le vaccin COVID pour les futurs rappels ou les nouveaux employés. Si un nouveau PHO était décrété, nous le respecterions.</p>
---	---	--

<p>CDPHE recommande vivement de suivre le taux de vaccination du personnel plutôt que celui de la propagation de la maladie, et c'est plus en accord avec ce que DPS peut contrôler.</p>			
<p>2. Les effets du COVID sont atténués à la fois sur l'environnement d'apprentissage de nos élèves et sur l'environnement de travail de nos éducateurs et de notre personnel, tandis que nous travaillons en étroite collaboration avec les autorités sanitaires locales et de l'État.</p>	<p>Nous surveillons le taux de vaccination des élèves</p>	<p>Le CDPHE recommande vivement de suivre le taux de vaccination des élèves plutôt que celui de la propagation de la maladie, et c'est plus en accord avec ce que DPS peut contrôler.</p>	<p>En cas d'épidémie dans une école, nous avons mis en œuvre des recommandations supplémentaires du DDPHE, telles que le port du masque et l'augmentation de la ventilation, afin de maintenir les écoles ouvertes. Il n'y a pas eu de tests supplémentaires dans les écoles, néanmoins, après la vague d'Omicron, il y a eu beaucoup de tests rapides COVID à domicile qui ont été envoyés au personnel et remis aux élèves et à leurs familles lorsqu'ils présentaient des symptômes.</p> <p>Le directeur des soins infirmiers de notre district continue de surveiller les taux d'incidence des cas de COVID dans la communauté et dans les écoles et a des entretiens hebdomadaires avec l'équipe d'épidémiologie du DDPHE pour surveiller les taux de prévalence du COVID. Lorsque des écoles en situation d'épidémie connue se verront recommander des stratégies d'atténuation, nous continuerons à communiquer ces recommandations, le cas échéant, à nos familles.</p>
<p>4. Optimiser l'apprentissage des élèves</p>	<p>Nous veillons à ce que l'accès à l'enseignement en présentiel</p>	<p>Des recherches menées par l'Académie américaine de</p>	<p>Pendant l'année scolaire 21/22, l'équipe des écoles, en partenariat avec notre équipe de spécialistes opérationnels, a créé un processus permettant aux</p>

	<p>reste une priorité lorsque l'état de santé actuel le permet.</p>	<p>pédiatrie ont montré que l'apprentissage en présentiel est le moyen le plus efficace d'atténuer bon nombre des problèmes de santé mentale liés à la pandémie de COVID-19.</p> <p>https://www.aap.org/en/pages/2019-novel-coronaviruses-covid-19-infections/clinical-guidance/covid-19-planning-considerations-return-to-in-person-education-in-schools/</p>	<p>écoles de demander un passage temporaire à l'apprentissage virtuel.</p> <p>Ce protocole a créé plusieurs niveaux de contrôle, et les demandes arrivent finalement sur le bureau du surintendant pour approbation finale.</p> <p>Avant d'obtenir l'autorisation de passer au virtuel, les écoles devaient prouver que toutes les mesures possibles avaient été prises pour garantir le maintien de l'apprentissage en présentiel.</p>
<p>5. Optimiser l'apprentissage en présentiel des élèves</p>	<p>Nous tirons parti d'autres moyens pour garder les écoles ouvertes.. (Personnel du bureau central dans les écoles, partenaires commerciaux et communautaires servant de ressources, etc.)</p>	<p>Toutes les ressources en personnel seront sollicitées pour que les écoles restent ouvertes en cas de crise sanitaire.</p>	<p>Plusieurs fois au cours de l'année scolaire 2021-22, les pics de COVID ont entraîné d'importants problèmes de personnel. Afin de maintenir l'apprentissage en présentiel, le Dr. Marrero a travaillé avec les RH et l'équipe des écoles pour établir la liste du personnel du bureau central qualifié pour occuper des postes dans les écoles de façon adéquate.</p> <p>Cet effort de déploiement a mobilisé 640 des 1190 employés du bureau central et s'est poursuivi jusqu'à la fin de l'année scolaire dans plusieurs de nos écoles, ce qui nous a permis de maintenir l'apprentissage en présentiel. Pour cela, des affectations de protection permanentes ont été mises en place, ce qui a permis aux écoles de conserver un soutien cohérent et</p>

		<p>continu pendant les périodes les plus difficiles des pics. Les écoles ont été repérées comme ayant des besoins élevés en fonction des taux d'absentéisme et de la population desservie. Au total, 43 écoles à besoins élevés ont été repérées et quatre (4) membres du personnel du bureau central ont été déployés chaque jour, les lundi, jeudi et vendredi, pour répondre à la demande. On a affecté en priorité les employés du bureau central agréés pour enseigner aux écoles à besoins élevés.</p> <p>Les RH ont travaillé à l'augmentation des taux horaires des suppléants et au remboursement des agréments des professeurs remplaçants pour nous aider à attirer et à retenir les suppléants. De plus, nous avons offert des primes en espèces en fonction du nombre de missions acceptées par mois. Cela nous a permis d'augmenter notre capacité à pallier les absences en classe.</p>
--	--	--

TP 1.4.3 Les suspensions d'accès à l'établissement (Out Of School Suspension OSS) pour cent élèves constituent une nouvelle référence, pas plus élevée qu'en 2018-19	1.4.3a) En général 4,25 ou moins de 4,25	4,14
	1.4.3b) Pour les élèves latinx 4,04 ou moins de 4,04	4,21
	1.4.3c) Pour les élèves MLL 3,98 ou moins de 3,98	3,75
	1.4.3d) Pour les élèves porteurs de handicap 10,81 ou moins de 10,81	10,30
	1.4.3e) Pour les élèves noirs 10,15 ou moins de 10,15	9,16
	1.4.3f) Pour les élèves filles noires 8,08 ou moins de 8,08	8,15
	1.4.3e) Pour les élèves garçons noirs 13,27 ou moins de 13,27	10,16

Délai moyen de mise en sécurité de DPS (juillet 21-juin

Priorité 2 12 min. 15 min. 12 min TP1.4.3c) Priorité

'22

3 12 min. 15 min 12 min

Résumé

L'équipe de direction a établi une référence pour les suspensions d'accès à l'établissement (OSS) pour cent élèves. Le tableau ci-dessus indique que l'objectif global a été atteint ainsi que les objectifs fixés par catégorie, à l'exception des objectifs pour les élèves Latinx et les élèves filles noires qui ont connu une augmentation de 4,2 % et de 0,9 %, passant respectivement de 4,04 à 4,21 et de 8,08 à 8,15 suspensions pour cent élèves. Le district étudiera plus en détail les origines de ces augmentations et commencera à élaborer une stratégie visant à atténuer les augmentations supplémentaires pour les élèves Latinx et noires tout en continuant à atteindre les objectifs fixés dans les autres catégories. On peut également se réjouir de la baisse globale des OSS pour l'ensemble des élèves noirs, qui atteint 9,75 %. J'attribue en partie cette réussite à l'importance que j'accorde aux plans pour l'excellence des noirs.

L'équipe DPS Safety and Security (sûreté et sécurité de DPS) a réussi à établir des délais moyens de mise en sécurité de référence et des objectifs pour les priorités 1, 2 et 3. Pour l'année scolaire 2022/23, l'équipe a réussi à atteindre les seuils cibles de délai moyen de mise en sécurité inférieur à 7 minutes pour les priorités 1 et inférieur à 15 minutes pour les priorités 2 et 3.

Dans l'ensemble, tous les objectifs ont été atteints, à l'exception des taux de suspensions d'accès à l'établissement pour les élèves latinx et noires, pour 100 élèves. Ainsi, 8/10 objectifs ont été atteints au cours de cette période d'évaluation.

RI.5 - Suite à l'obtention de diplôme et citoyenneté mondiale

La conformité à cette déclaration d'objectif sera atteinte pour l'année scolaire 21/22 lorsque :

1. Le district redéfinit des taux de référence pour l'obtention du diplôme à 4, 5, 6 et 7 ans suite à la pandémie. C'est le CDE qui calcule le taux d'obtention du diplôme. Cette mesure est raisonnable car les effets de la pandémie sur les taux d'obtention du diplôme et les taux d'abandon des élèves de lycée ne se reflètent pas encore dans les tendances des données nationales.
2. Établir un taux de référence des élèves sur la bonne voie pour l'obtention de diplôme pour les élèves qui entrent en 12e année. Cela se justifie car l'État du Colorado exige que les élèves prouvent leurs compétences pour obtenir leur diplôme.
3. Constituer une nouvelle référence pour les élèves qui obtiennent le sceau de bilinguisme après les perturbations causées par la pandémie.
4. Tous les lycées gérés par le district proposent des cours d'éducation financière. Cette mesure est justifiée car le district prévoit d'atteindre 100 % des écoles d'ici l'année scolaire 22/23.

TP1.5.7 Nombre d'élèves obtenant leur diplôme avec le sceau de bilinguisme (mesure secondaire possible - % dans des langues autres que l'espagnol)) (pondération=1)	Géré par le District S.O.	rétablissement d'une référence en 2022	<u>Le rapport de cette mesure a été reporté au mois d'août à la demande du membre du SLT car les données sur les diplômés du Sceau de bilinguisme ne sont pas disponibles.</u>
			Promotion de 2021
	1.5.1a) Tous les élèves		74.0 %
TP1.5.1a Établir des standards de taux d'obtention du diplôme pendant une pandémie	1.2.1b) Élèves noirs (4 ans) 1.2.1c) Élèves Latinx (4 ans) 1.2.1d) MLL suivant le programme (4 ans) 1.2.1e) Élèves porteurs de handicap (4 ans) 1.2.1f) Taux d'obtention du diplôme sur 5 ans 1.2.1g) Taux d'obtention du diplôme sur 6 ans	S.O. Établissement d'une référence en 2022	71,7 % 69,5 % 52,7 % 55,1 % 80,3 % 79,4 % 79,4 %

1.2.1h) Taux d'obtention du diplôme sur 7 ans

Résumé

Alors que les taux d'obtention de diplôme des élèves noirs et latinx ont dépassé les niveaux de 2018-19, on observe une baisse dans les populations d'élèves MLL et porteurs de handicap. Cette situation est imputable à plusieurs facteurs liés à la pénurie de personnel en raison de la pandémie, notamment dans le domaine de la psychologie scolaire. Le manque de professeurs SPED (d'éducation spécialisée) au niveau national a aggravé les lacunes dans l'instruction des élèves et la conformité globale du SPED aux IEP, ainsi que dans les interventions visant à améliorer l'accès des élèves à une éducation de haute qualité avec des aménagements effectivement mis en œuvre et compris par les professeurs généraux et les professeurs SPED. Ceci témoigne aussi de l'augmentation de la charge de travail des professeurs en raison de la pénurie nationale de professionnels SPED.

Le district s'efforce activement de recruter, de retenir et de perfectionner tous les professeurs de SPED en fonction des besoins des élèves dans les classes post-pandémie. Le district mettra l'accent sur la formation et les systèmes de responsabilisation qui garantissent que les IEP sont correctement rédigés et appliqués, ainsi que sur les bonnes pratiques relatives à la mise en œuvre adéquate des aménagements visant à favoriser l'accès au contenu du niveau scolaire.

En plus du SPED, le district a observé des baisses dans les données des élèves MLE qui suggèrent que le modèle hybride n'était pas le plus efficace pour eux. Le district travaille actuellement à la mise en œuvre d'un cycle d'enseignement et d'apprentissage qui appuie l'enseignement formel des langues (explicit language instruction, ELI) pour tous les élèves. Il ciblera les besoins des MLE et les aidera à accéder au contenu dans leur langue maternelle, ainsi qu'à participer à un enseignement rigoureux en classe. Dans le cadre de la résolution « Know Justice, Know Peace », il est également essentiel de contrôler le cursus afin de s'assurer que les documents proposés aux élèves sont culturellement adaptés et linguistiquement variés afin d'être motivants. Ce travail est en cours et aura un effet important sur le taux d'obtention du diplôme des élèves à l'avenir.

Dans l'ensemble, le district a établi une référence pour tous les groupes répertoriés dans le tableau ci-dessus.

Cette référence permettra au district de fixer des objectifs raisonnables pour les futurs taux d'obtention du diplôme.

TP1.5.2 Établir un taux de référence des élèves sur la bonne voie pour l'obtention de diplôme pour les	1.5.2a) Tous les élèves	Rétablir une référence en 2022	Crédits	Validation des compétences	
	1.5.2b) Élèves noirs				65 %
	1.5.2c) Élèves Latinx S.O.				60 %
	1.5.2d) MLL suivant le programme				58 %
	1.5.2e) Élèves porteurs de handicap				38 %
				54 %	
				41 %	
				44 %	

nouveaux élèves de 12e année. (AYG 2023)		44 %	14 %
			17 %
TP1.5.7 Nombre d'élèves obtenant leur diplôme et le sceau du bilinguisme.	Tous les élèves S.O. (mesure secondaire possible - % dans des langues autres que l'espagnol)	Rétablir une référence en 2022 845 élèves (confirmés, de 45 écoles, en langues) (798 élèves en attente)	
TP1.5.8 Accès à des cours d'éducation financière aux élèves de lycée.	Évaluations du district 100 % S.O.	<p><i>*Ceci n'est pas disponible tant que tous les résultats d'évaluation ne sont pas disponibles.*</i></p> <p><i>3 sur 23 n'en ont aucun, les 20 restants sur les 23 lycées traditionnels du district ont au moins 1 section de 1 des cours prévus pour 22-23 liste des cours actuels ci-dessous</i> <i>De plus, sur les 13 lycées d'innovation gérés par le district, 9 disposent d'au moins 1 section de 1 des cours Géré par le district 100 % prévu pour 22-23</i></p>	

Résumé

Les équipes dirigeantes et moi avons établi de nouveau point de référence indiquant si les élèves de dernière année sont sur la bonne voie pour l'obtention du diplôme (On Track to Graduate, OTG).

À l'avenir, afin de surveiller les progrès, je contrôlerai le taux d'OTG de juin des élèves dont l'année d'obtention du diplôme (AYG) est prévue pour la rentrée scolaire suivante. En juin 2022, 65 % des élèves (dans l'ensemble des écoles) dont l'AYG est 2023 sont sur la bonne voie en ce qui concerne les crédits scolaires, et 54 % en ce qui concerne les compétences.

En août 2022, 845 élèves de dernière année ont obtenu leur diplôme et le sceau du bilinguisme. Derrière ce nombre, il y avait 29 langues, et 95 de ces élèves ont obtenu le sceau dans plus de deux langues. Près de deux tiers des élèves qui obtiennent le sceau du bilinguisme chaque année sont des élèves du programme multilingue. Cela témoigne de la force des programmes de langues dans notre district, qui est probablement en tête du pays pour cette statistique !

Cela fait sept ans que DPS propose le sceau du bilinguisme aux élèves. Lors de la première année, avec la promotion de 2016, le district a été ravi de remettre le sceau à 195 élèves de dernière année. Depuis, ce nombre a augmenté chaque année, et cette année le district espère passer la barre des 1 000.

Il reste 798 élèves de dernière année en attente jusqu'en septembre 2022. Une fois la confirmation obtenue, le relevé de note de l'élève est mis à jour, pour indiquer qu'il a obtenu cette récompense. Nous pourrions aussi calculer le pourcentage d'élèves de dernière année qui ont obtenu le sceau et le pourcentage de ceux qui ont

obtenu le sceau dans d'autres langues que l'espagnol. Nous mettrons à jour le point de référence en septembre 2022, et dans les années à venir, nous contrôlerons cette mesure en septembre plutôt qu'en août.

La plupart des lycées de DPS, 30/36, donnent des cours d'éducation financière pour les élèves. Ces 30 écoles donnent actuellement 9 modules d'éducation financière différents à leur élèves, dont 6 font partie d'une séquence sur deux semestres. Six écoles n'ont aucun des cours indiqués à l'heure actuelle dans leur calendrier 22-23.

Cinq écoles pilotent un cours d'éducation financière qui respecte les directives de la politique administrative IKF-R1. Une fois le projet pilote terminé, le district exigera que tous les élèves aient suivi un cours d'éducation financière pour recevoir un diplôme de DPS (promotion de première année de 2023-24). Même si l'algèbre financière répondra également au critère d'obtention du diplôme, les contenus du cours devront être révisés pour répondre à toutes les directives nécessaires énoncées dans la politique du Conseil.

Dans l'ensemble, tous les objectifs ont été atteints et il convient d'expliquer pourquoi la proportion d'écoles est de 20 sur 23. Actuellement, 86,9 % de nos écoles gérées par le district semblent donner accès à des cours d'éducation financière aux élèves de lycée. Les écoles qui n'ont pas de cours d'éducation financière inscrits à leur programme actuellement sont Compassion Road Academy, Florence Crittenden et le Career Education Center (CEC). Compassion Road Academy, Florence Crittenden et CEC proposent toutes des cours d'éducation financière en option dans le cadre du cursus Edgenuity et pas comme une exigence essentielle. Si les élèves ne choisissent pas le cours d'éducation financière parmi leurs options, ce cours n'est pas inscrit sur la liste. **Mais de cette manière, 100 % de nos lycées proposent des cours d'éducation financière.**

Objectifs 1.1 Déclaration de politique

DPS sera un district exempt de systèmes oppressifs et de structures enracinées dans le racisme ; il sera centré sur les élèves et les membres de l'équipe en mettant l'accent sur l'équité raciale et éducative, ce qui permettra aux élèves de devenir des citoyens du monde conscients et des leaders collaboratifs.

L'équité raciale et éducative est notre responsabilité commune. Nous parviendrons à l'équité lorsque nous aurons démantelé les systèmes d'oppression profondément enracinés qui, historiquement, ont entraîné un accès et une distribution injustes des opportunités et des ressources pour ceux qui représentent des identités marginalisées, notamment par la race, l'origine ethnique, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la langue et les capacités.

Interprétation raisonnable

L'égalité des chances est un pilier de DPS. Compte tenu de la riche histoire de DPS en ce qui concerne les droits civiques et la mobilisation des élèves, notamment la manifestation "Blow Out" du lycée de West en 1969, mais aussi de l'histoire du Colorado, qui a accueilli l'un des groupes haineux les plus célèbres, il semblait inévitable de faire de l'égalité des chances notre pilier. Il est essentiel d'écouter les voix de nos concitoyens pour comprendre les questions et les défis complexes liés à la discrimination. Le congrès des éducateurs hispaniques a travaillé avec les responsables du district à l'élaboration d'un décret de consentement modifié, qui exige le respect des mesures visant à lutter contre les pratiques discriminatoires à l'égard des élèves du programme multilingue.

Au cours des 24 derniers mois, nous avons vécu les difficultés liées à une pandémie et avons été témoins des conséquences de l'intolérance à l'égard des personnes d'une autre race, d'une autre religion, d'un autre sexe, d'une autre orientation sexuelle, d'une autre position hiérarchique et d'une autre allégeance politique. Nous avons aussi assisté à une montée des discours anti-immigrants et de l'intolérance à l'égard des personnes d'origines culturelles diverses. Selon les paroles du Mahatma Gandhi, « L'intolérance est elle-même une forme de violence et un obstacle à la croissance d'un véritable esprit démocratique » Considérant la grande histoire du DPS et ma responsabilité en tant que leader de cette grande organisation, je m'engage à :

1. Découvrir, démanteler et modifier les systèmes d'oppression qui persistent et durent au sein de notre système scolaire ;
2. Informer notre personnel sur l'oppression et les pratiques inclusives dans l'éducation ;
3. Développer la capacité d'action de nos élèves pour leur permettre d'apprendre et de participer réellement aux changements qui sont mis en œuvre, de débattre et d'agir pour le plus grand bien de notre société mondiale et multilingue (il s'agit d'accepter les différences des autres cultures et d'accepter leur propre culture).
4. Donner à nos professeurs et aux prestataires de services spéciaux les moyens de se rapprocher des communautés qu'ils desservent afin de mieux comprendre et d'accepter leurs différences.
5. Appliquer intégralement toutes les exigences du décret de consentement et continuer à intégrer les besoins des MLL dans toutes les initiatives du DPS.

Résultats

Compte tenu du temps limité dont dispose le surintendant pour établir et mettre en œuvre un plan stratégique, certains objectifs et certaines références seront visibles au cours de l'année scolaire 2021-22, mais certaines mesures de conformité ne seront pas visibles avant l'année scolaire 2022-23.

La conformité à cette déclaration d'objectif sera atteinte pour l'année scolaire 2021-22 lorsque :

1. On aura repéré au moins deux systèmes à démanteler, dont la restructuration du Bureau central, et on les aura fait démanteler par des équipes au sein de DPS. Il s'agit là d'une mesure standard et d'un niveau de réalisation raisonnables, car le démantèlement de ces systèmes impliquera plusieurs équipes différentes au sein de l'organisation et pourra nécessiter le remplacement immédiat de ces systèmes si ceux-ci sont liés aux réglementations et/ou politiques de l'État.. La réorganisation du personnel du bureau central vise à supprimer les cloisonnements entre les services et à apporter des ressources au niveau des écoles alors que nous nous remettons des effets de la pandémie.
2. **Le taux de maintien en postes des éducateurs de couleur et des éducateurs multilingues sera le même que celui des autres éducateurs de DPS, selon les calculs préliminaires de maintien en postes effectués par les ressources humaines en septembre 2022. Il s'agit d'une mesure et d'un objectif raisonnables, car les tendances nationales indiquent que les enseignants quittent la profession à un rythme alarmant.**

La conformité à cette déclaration d'objectif pour l'année scolaire 22/23 et au-delà nécessitera des mesures supplémentaires, dont :

3. Augmentation du pourcentage du sentiment d'appartenance des élèves issus de la diversité raciale et linguistique, mesuré par l'enquête Your Voice/Votre avis réalisée en mai par l'équipe de recherche et d'évaluation.

4. Augmentation du pourcentage du sentiment d'appartenance des familles issus de la diversité raciale et linguistique, mesuré par l'enquête Your Voice/Votre avis réalisée en mai par l'équipe de recherche et d'évaluation.

Justification : Il s'agit d'une interprétation raisonnable qui vise le démantèlement continu et durable des structures systémiques. Il y a eu des siècles de discrimination et d'oppression avant de parvenir à créer le système actuel, dans lequel nous travaillons et nous dirigeons. Il faudra un effort constant de tous les membres du personnel pour démanteler ces systèmes et structures ancrés dans la discrimination raciale.

1.1.1 Nombre de systèmes repérés pour le démantèlement ou la modification.	Famille d'écoles	2 systèmes repérés <i>(pondération =2 chacun)</i>	Combien de systèmes actuellement ? Zéro repéré	mai	Il s'agit de l'action principale indiquée dans les objectifs.
1.1.2 (préalable) Maintien dans le district des éducateurs BIPOC et MLL au même taux (ou plus) que les autres éducateurs. 1.1.4a Professeurs ELD 1.1.4b Professeurs ELA-S 1.1.4c Chefs d'établissement du BIPOC 1.1.4d Ensemble du BIPOC	Géré par le District	Identique ou supérieur <i>(pondération n=0,5 chacun)</i>	s.o.)	Septembre	Changer la culture et l'ambiance avec un personnel qui reflète les populations que nous desservons.

<p>1. Augmentation du sentiment d'appartenance de 1,3 % pour les élèves issus de la diversité raciale et linguistique dans l'enquête Your Voice/Votre avis à la question « À quel point as-tu le sentiment de faire partie de ton école ? » 1.1.2a Noir, 1.1.2b Latinx, 1.1.2c MLL,</p>	<p>Géré par le District</p>	<p>à partir de mai 2021- limité aux écoles gérées par le district 1.1.2a 68 % 1.1.2b 69 % 1.1.2c 73 %</p>	<p>Juin</p>	<p>Une part importante du sentiment d'intégration des élèves réside dans leur perception de la culture de l'apprentissage et des attentes des professeurs et des autres élèves. Toutefois, ce calendrier ne permet pas de changer le système ou le vécu des élèves ou du personnel. Passer au cycle suivant.</p>
<p>1. Augmentation du sentiment d'appartenance de 1,4 % pour les familles issues de la diversité raciale et linguistique dans l'enquête Your Voice/Votre avis à la question « Je me sens le/la bienvenu(e) à l'école de mon enfant ». 1.1.3a Noir, 1.1.3b Latinx, 1.1.3c MLL</p>	<p>Géré par le District</p>	<p>À partir de l'automne 2021, limité aux écoles gérées par le district 1.1.3a 91,1 % 1.1.3b 93,0 % 1.1.3c Établir une référence en 2022</p>	<p>Juin</p>	<p>Cela répond à la volonté du groupe d'Engagement de la famille et de la communauté Toutefois, ce calendrier ne permet pas de changer le système ou le vécu. Passer au cycle suivant.</p>

Preuves des résultats obtenus

Objectif : Découvrir et démanteler les systèmes d'oppression qui persistent et durent au sein de notre système scolaire, et reconstruire des expériences plus équitables pour les élèves, les familles et les membres de l'équipe.

En particulier, le taux de maintien en postes des éducateurs de couleur et des éducateurs multilingues sera le même que celui des autres éducateurs de DPS, selon les calculs préliminaires de maintien en postes effectués par les ressources humaines en septembre 2022. Il s'agit d'une mesure et d'un objectif

raisonnables, car les tendances nationales indiquent que les enseignants quittent la profession à un rythme alarmant.

Je réussirai si je respecte 75 % des mesures ci-dessus.

Les données mises à jour en septembre 2022 indiquent :

TP1.1.2) Maintien dans le district des éducateurs BIPOC et MLL au même taux (ou plus) que les autres éducateurs.	1.1.2a Professeurs BIPOC	S.O Rétablir une référence en 2022	87.0 %
	1.1.2b Professeurs ELA-S		91.0 %
	1.1.2c Chefs d'établissement du BIPOC		84,5 %
	1.1.2d Ensemble du BIPOC		
TP1.1.2) Maintien préalable dans le district des professeurs, des chefs d'établissement et des éducateurs.	Tous les professeurs	S.O Rétablir une référence en 2022	85,7 %
	Tous les chefs d'établissement		87,7 %
	Tous les éducateurs		84,1 %

Dans l'ensemble, tous les objectifs ont été atteints à l'exception des éléments concernant les responsables d'écoles BIPOC. Le taux de maintien des responsables d'écoles BIPOC était de 87 % alors que pour l'ensemble des responsables d'écoles il était de 87,7 %. Même si c'est légèrement en dessous, à moins d'un point de pourcentage, cela dépasse le seuil de 75 % qui a été convenu dans mon interprétation raisonnable sur les objectifs 1.1. De plus, un grand nombre de nos responsables d'école BIPOC sont passés au bureau central pour assumer de nouvelles fonctions. Nous allons donc redoubler d'efforts pour recruter davantage de responsables BIPOC au niveau des écoles.

Objectifs 1.2 Déclaration de politique

Pour répondre aux effets de la pandémie mondiale sur l'enseignement et l'apprentissage, nous prévoyons d'accélérer l'expérience d'apprentissage en fournissant une éducation qui renforce la culture et la langue.. Cela nous permet de revoir notre façon de prodiguer une éducation équitable à TOUS nos élèves, plutôt que de répéter les inégalités historiques du district. Les élèves deviendront des apprenants indépendants capables d'utiliser leurs compétences et leurs connaissances pour faire évoluer la société mondiale.

Voici nos attentes dans cet objectif :

1. Tous les élèves bénéficieront d'une éducation complète incluant les arts, l'alphabétisation, la numération et la pensée critique, à un niveau égal ou supérieur à celui du niveau de leur classe, à la fois collectivement et par sous-groupes. Les élèves dont le niveau d'apprentissage est inférieur à celui de leur classe d'âge progresseront de plus d'un an chaque année scolaire.
2. Les cursus présentés à tous les élèves seront pertinents sur les plans culturel et linguistique et refléteront avec justesse les contributions et les difficultés des autres en fonction de la religion, de la race, de l'origine ethnique, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, de la langue et des capacités.
3. Tous les élèves auront l'occasion de prouver qu'ils sont capables de changer les choses grâce ce qu'ils ont appris.
4. Les élèves porteurs de handicaps bénéficieront des ressources et du soutien nécessaires pour éliminer les obstacles à la réussite.
5. Tous les élèves prouveront qu'ils ont atteint le niveau de compétence attendu aux évaluations de l'État et du district. Les élèves boursiers dont le niveau de compétence est inférieur à celui de leur classe d'âge amélioreront nettement leurs résultats scolaires chaque année scolaire.

Interprétation raisonnable

Au cours des deux dernières années, l'apprentissage a été perturbé partout dans le monde. Les élèves ont accumulé des retards importants dans leur apprentissage et dans les contenus disciplinaires. Certains estiment que les élèves BIPOC et MLL ont perdu jusqu'à 12 mois d'apprentissage. Cette situation est sans précédent et exige des districts qu'ils combleront les lacunes scolaires tout en faisant face aux conséquences de la propagation d'une pandémie et des populations non vaccinées. L'absence de données d'évaluation fiables de l'État pour fixer des objectifs de réussite représente une difficulté supplémentaire. Néanmoins, notre objectif principal est d'éduquer les enfants, de soutenir les familles et de changer des vies en préparant les élèves à l'université ou à une carrière, le tout dans un environnement sûr.

Résultats

Compte tenu du temps limité dont dispose le surintendant pour établir et mettre en œuvre une feuille de route stratégique, certains objectifs et certaines références seront visibles au cours de l'année scolaire 2021-22, mais certaines mesures de conformité ne seront pas visibles avant l'année scolaire 2022-23.

La conformité à cette déclaration d'objectif sera atteinte pour l'année scolaire 2021-22 lorsque :

1.
 - a. Rétablir les références au cours de l'année scolaire 2021-22 pour que je fixe des objectifs pour la participation et les réalisations. Les élèves doivent pouvoir obtenir des résultats au niveau de leur classe d'âge et au-dessus dans les évaluations de l'État du Colorado, notamment au CMAS, au CSLA, au READ Act et au COSAT. C'est un objectif raisonnable car il rétablit notre capacité à fixer des objectifs significatifs et mesurables pour la réussite des élèves.
 - b. Commencer le plan de suivi de la performance des élèves tout au long de l'année sur des évaluations conformes aux normes de l'État pour indiquer si oui ou non les élèves sont sur la bonne voie pour atteindre les objectifs de niveau scolaire en mathématiques et en

alphabétisation. Il s'agit d'un niveau de réalisation raisonnable car nous avons perdu la capacité d'anticiper la performance des élèves à la suite du COVID-19.

c. Une expérience éducative complète pour les élèves.

2. Veiller à ce que tous les élèves MLL bénéficient d'un enseignement de haute qualité dans leur langue maternelle, d'un renforcement de la langue intégré au contenu et d'un renforcement de la langue anglaise, comme le démontre l'examen du programme ELA. Il s'agit d'une mesure standard raisonnable, car c'est la façon la plus rigoureuse de mesurer la conformité au décret de consentement modifié.

La conformité à cette déclaration d'objectif pour l'année scolaire 2022-23 et au-delà nécessitera des mesures supplémentaires, dont :

1. Réduire le nombre d'élèves dont les données READ ACT indiquent que le niveau en lecture est inférieur à celui de leur classe d'âge entre la maternelle et la 3^e année.
2. Constater, grâce à l'enquête Your Voice, que 70 % des élèves des écoles gérées par le district déclarent suivre des cursus pertinents sur le plan culturel et linguistique. Il s'agit là d'une mesure standard et d'un niveau de réalisation raisonnables car il se concentre sur le parcours des élèves plutôt que sur les projets des professeurs et nécessite l'utilisation d'une enquête pour recueillir les réponses des élèves. L'objectif de 70 % est raisonnable parce que c'est la première fois que cette mesure est suivie.
3. Constater, grâce à l'enquête Your Voice, que 50 % des élèves des écoles gérées par le district déclarent avoir une capacité d'action en tant qu'élèves. Il s'agit d'établir un indice de capacité d'action des élèves qui reflète leur capacité d'action à partir de cinq questions clés sur leur apprentissage. La mesure standard est raisonnable car elle se concentre sur ce que vivent les élèves. L'objectif est fixé à 50 % car c'est une nouvelle mesure et c'est la première fois qu'elle est suivie.
4. Constater que X% des élèves porteurs de handicaps reçoivent les soutiens nécessaires, comme le démontre la conformité aux normes du CDE. En raison de la pandémie, notre district a été confronté à un manque de personnel, ce qui a empêché nos élèves porteurs de handicaps de recevoir des services complets. De ce fait, cette mesure standard et cet objectif sont raisonnables.
5. Constater que les élèves dont le niveau est inférieur à celui de leur classe d'âge atteignent le percentile de 65 % ou plus. Voici ce qui justifie le choix d'une progression de plus d'un an chaque année scolaire : Les évaluations CMAS et P/SAT ne sont pas conçues pour indiquer plus d'une année de progrès. Dans le Colorado, la progression n'est pas exprimée en gains ou en pertes de points aux tests, mais en *percentiles de progression des élèves*. Le modèle de progression du Colorado permet de comparer les élèves ayant précédemment des niveaux de réussite similaires, ce qui nous aide à comprendre si leur progression est élevée, normale ou faible. Le département de l'éducation du Colorado (CDE) estime qu'il n'existe actuellement aucune « règle empirique » pour déterminer si des percentiles de progression médiane sont faibles, normaux ou élevés, et il est important de reconnaître la probabilité qu'une progression relativement « élevée » ne suffise pas pour que les élèves atteignent la maîtrise attendue. Selon la règle du Colorado State Board of Education, lorsque le percentile de progression d'un même élève se situe entre le 35^e et le 65^e percentile, il s'agit d'une progression normale, et lorsque le percentile de progression d'un même élève se situe au-dessus du 65^e percentile, il s'agit d'une progression élevée.

--	--	--

<p>1.2.1a Pourcentage de référence dans la maîtrise des mathématiques : Vue d'ensemble, CMAS 3e à 8e année 1.2.1b Noir, 1.2.1c Latinx 1.2.1d MLL 1.2.1e Porteurs de handicap <i>(pondération=0,5 chacun)</i></p>	<p>Famille d'écoles</p>	<p>S.O.</p>	<p>Établissement d'une référence en août 2022</p>	<p>Le pourcentage de maîtrise en mathématiques au CMAS de la 3e à la 8e année nous renseigne sur la situation d'élèves OTG et leur compétences par rapport à leur classe d'âge.</p>
<p>1.2.1f Référence Pourcentage standard en mathématiques pour les notes au COSAT 9-11 en général 1.2.1g Noir 1.2.1 h Latinx 1.2.1i MLL 1.2.1j Porteurs de handicap <i>(pondération=0,5 chacun)</i></p>	<p>Famille d'écoles</p>	<p>S.O.</p>	<p>Établissement d'une référence en août 2022</p>	<p>Le pourcentage de maîtrise en mathématiques au COSAT de la 9e à la 11e année nous renseigne sur la situation d'élèves OTG et leur compétences par rapport à leur classe d'âge.</p>
<p>1.2.1k Pourcentage de référence dans la maîtrise de l'alphabétisation : Vue d'ensemble, CMAS 3e à 8e année 1.2.1l Noir 1.2.1m Latinx 1.2.1n MLL 1.2.1o Porteurs de handicap <i>(pondération=0,5 chacun)</i></p>	<p>Famille d'écoles</p>	<p>S.O.</p>	<p>Établissement d'une référence en août 2022</p>	<p>Le pourcentage de maîtrise en alphabétisation au CMAS de la 3e à la 8e année nous renseigne sur la situation d'élèves OTG et leur compétences par rapport à leur classe d'âge.</p>
<p>1.2.5p Référence Pourcentage standard : COSAT EBRW 9e à 11e année 1.2.1q Noir 1.2.1r Latinx 1.2.1s MLL 1.2.1t Porteurs de handicap <i>(pondération=0,5 chacun)</i></p>	<p>Famille d'écoles</p>	<p>S.O.</p>	<p>Établissement d'une référence en août 2022</p>	<p>Le pourcentage de maîtrise en alphabétisation au CMAS de la 3e à la 8e année nous renseigne sur la situation d'élèves OTG et leur compétences par rapport à leur classe d'âge.</p>
<p>1.2.1u Établir un plan pour un système d'évaluation conforme aux normes de l'État. <i>(pondération=2)</i></p>	<p>Géré par le District</p>	<p>S.O. S.O.</p>	<p>Septembre</p>	

1.2.1v Élaborer une définition et une mesure pour une éducation complète
(pondération=2)

S.O.
S.O.

Septembre

La recherche a montré que l'implication des élèves augmente de manière significative lorsque les cours qu'ils suivent reflètent leurs origines culturelles et raciales.

1.2.2 Pourcentage d'écoles qui réussissent provisoirement l'examen du programme MLL
(pondération=2)

Famille
d'écoles
55 %

A partir de 2019

Juin

1.2.1k Pourcentage du niveau de classe

Alphabétisation : READ de la maternelle à la 3e année (éventuellement ajouter des objectifs vers le SBGL ?) en général 1.2.1l Noirs 1.2.1m Latinx

Famille
d'écoles

À partir de 2019 :
1.2.1k 68,2 %

Juin

1.2.1n MLL

1.2.1o Porteurs de handicap

1.2.2a Enquête

YourVoice/Votre avis

Pourcentage d'élèves MLL qui répondent au moins parfois oui, à « Vos professeurs apprécient-ils quand vous parlez plusieurs langues en classe ? »

Enquête YourVoice/Votre avis (MLL uniquement)

Géré par le
District
88 %

1.2.1l 58 %

1.2.1m 64 %

1.2.1n 63 %

1.2.1o 31 %

1.2.2b Un nombre moyen d'élèves de sous-groupes déclarent dans l'enquête Your voice/Votre avis, qu'ils apprennent à propos de (Les personnes de races différentes, les femmes, les porteurs de handicaps Les lesbiennes, les gays, les bisexuels, les transsexuels et

À partir de septembre 2021 :

2.15

Juin

<p>les homosexuels Les personnes parlant des langues différentes.)</p> <p>1.2.4 Un service approprié et opportun pour les élèves porteurs de handicaps, comme indiqué par :</p> <p>1.2.4a Indice 11 réalisation des évaluations initiales dans les délais prévus</p> <p>1.2.4b Indice 12 passage en temps utile de la partie C (ECE) à la partie B (le suivi de l'âge scolaire)</p> <p>1.2.4c Indice 2 - Abandon dans le secondaire</p>	<p>1.2.4a (l'année précédente, a connu une tendance à la baisse pendant la période du covid) 84 %</p> <p>1.2.4b (moyenne des trois dernières années) 85 %</p> <p>1.2.4c (moyenne des trois dernières années) 29.5</p> <p>Février</p>	<p>D'après les rapports du CDE</p>
---	--	------------------------------------

Preuves des résultats obtenus

Objectif : La conformité à cette déclaration d'objectif sera atteinte pour l'année scolaire 2021-22 lorsque :

1. Rétablir des références, des évaluations harmonisées, une expérience éducative complète pour les élèves.
 - a. Rétablir les références au cours de l'année scolaire 2021-22 pour que je fixe des objectifs pour la participation et les réalisations. Les élèves doivent pouvoir obtenir des résultats au niveau de leur classe d'âge et au-dessus dans les évaluations de l'État du Colorado, notamment au CMAS, au CSLA, au READ Act et au COSAT. C'est un objectif raisonnable car il rétablit notre capacité à fixer des objectifs significatifs et mesurables pour la réussite des élèves.
 - b. Commencer le plan de suivi de la performance des élèves tout au long de l'année sur des évaluations conformes aux normes de l'État pour indiquer si oui ou non les élèves sont sur la bonne voie pour atteindre les objectifs de niveau scolaire en mathématiques et en alphabétisation ; il s'agit d'un niveau de réalisation raisonnable car nous avons perdu la capacité d'anticiper la performance des élèves à la suite du COVID-19.
 - c. Une expérience éducative complète pour les élèves.
2. Veiller à ce que tous les élèves MLL bénéficient d'un enseignement de haute qualité dans leur langue maternelle, d'un renforcement de la langue intégré au contenu et d'un renforcement de la langue anglaise, comme le démontre l'examen du programme ELA. Il s'agit d'une mesure standard raisonnable, car c'est la façon la plus rigoureuse de mesurer la conformité au décret de consentement modifié.

Je réussirai si je respecte 75 % des mesures ci-dessus.

Mesures de septembre

<p>1.2.1z Établir un plan pour un système d'évaluation conforme aux normes de l'État.</p>	<p>Géré par le District</p>	<p>S.O.</p>	<p>S.O.</p>	<p>Priorité 1 : Réviser et renforcer la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation locale</p> <ul style="list-style-type: none"> • 26/09 Les directeurs de la collaboration ont une formation professionnelle qui les préparent à leurs premières réunions sur les données avec les écoles. • 03/10 Les discussions sur les données du READ Act commencent le 03/10. Les données du début de l'année seront compilées d'ici à novembre. <p>Priorité 2 : Élaborer une stratégie d'évaluation pour toutes les écoles à mettre en œuvre en 2023-2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rédiger le RFP du district. • Travailler sur un accord avec un fournisseur pour piloter les solutions possibles. <p>Points de contrôle des données d'évaluation pour 2022-23 :</p> <p>Maternelle à 2e année - Alphabétisation précoce</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les réunions sur les données avec les directeurs de la collaboration porteront principalement au moins sur le READ ACT (3x par an) et sur les évaluations mensuelles des unités de compétences fondamentales. Les réunions sur les données peuvent également porter sur les résultats des élèves aux évaluations formatives du programme scolaire. <p>3e à 8e année - Mathématiques et alphabétisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interims : Les réunions sur les données avec les directeurs de la collaboration porteront essentiellement sur les domaines prioritaires conformes aux SLO du district et faisant l'objet des évaluations intermédiaires. • La loi READ / I-Ready : Les réunions sur les données avec les directeurs de la collaboration porteront principalement sur le READ Act/I-Ready pour les élèves ayant des plans READ Act en plus de tous les élèves de 6e année. <p>9e à 12e année - Mathématiques et alphabétisation</p>

				<ul style="list-style-type: none"> • Les écoles qui ont des classes de 9e à 12e année auront une réunion sur les données au moins une fois par trimestre avec les directeurs de la collaboration. • Capstone : Les réunions sur les données porteront principalement sur les niveaux de compétences des élèves, évalués ce trimestre pour ce niveau de classe/ce cours sur Capstone. • La loi READ / I-Ready : Les réunions sur les données porteront principalement sur le READ Act/I-Ready pour les élèves ayant des plans READ Act en plus de tous les élèves de 9e année.
1.2.1a Élaborer une définition et une mesure pour une éducation complète	Géré par le District	S.O.	S.O.	Méthode pour élaborer la définition et la mesure d'une éducation complète
1.2.1a Élaborer une définition et une mesure pour une éducation complète	Géré par le District	S.O.		S.O.

Résumé

Mon équipe a élaboré un plan pour un système d'évaluation conforme aux normes de l'État. En sortant de la pandémie, nous réalisons que nous devons nous concentrer sur un ensemble de preuves (BoEv) pour obtenir un tableau complet des acquis des élèves. Grâce à notre récente réorganisation en collaborations, nous pouvons nous appuyer sur les dirigeants des écoles et des districts pour atteindre efficacement cet objectif. Dans cette optique, nous proposons les dispositions suivantes, détaillées dans le tableau ci-dessus.

Priorité 1 : Réviser et renforcer la mise en œuvre de la stratégie d'évaluation locale.

- 26/09/22 Les directeurs de la collaboration suivent une formation sur les protocoles pour leurs réunions sur les données avec les écoles.

- 03/10/22 Début des discussions sur les données du READ Act en s'appuyant sur le protocole d'examen des données récemment adopté. Les données du début de l'année seront compilées d'ici à novembre.

Priorité 2 : Élaborer une stratégie d'évaluation pour toutes les écoles à mettre en œuvre en 2023-2024.

- Cette équipe rédige le RFP du district pour accomplir cette tâche. Nous saluons et respectons la souplesse de notre famille d'écoles et comprenons également la nécessité d'atténuer les effets de la pandémie sur les acquis des élèves.
- Nous travaillons sur un accord avec un fournisseur pour piloter les solutions possibles.

Dans l'ensemble, tous les objectifs ont été atteints.

2021-22 Réalisations du surintendant

Cette section présente les réalisations du surintendant pendant l'année scolaire 2021-22 et leur incidence sur DPS et sa communauté. Ces réalisations s'ajoutent à celles indiquées dans les Interprétations raisonnables et les rapports de suivi des progrès qui les accompagnent.

Conformité et impact des objectifs

E.1 Équité

01/10/2021	Renouvellement du mandat de membre du conseil d'administration et de trésorier de l'Association des administrateurs et des surintendants latinos.	Établir des liens avec le réseau national des administrateurs et des surintendants latinos.	E1 Équité
21/10/2021	<u>En collaboration avec le Conseil d'éducation, mise en place d'une trame disciplinaire pour lutter contre les préjugés et les disproportions.</u>	Réduire les suspensions d'accès à l'établissement et les exclusions des élèves les plus marginalisés	E1 Équité
10/12/2021	La suppression des tranches facultatives du cadre LEAP démontre un engagement en faveur de l'équité		E1 Équité
28/06/2022	Distinction du maire - Réception des leaders afro-américains	Augmentation de la mise en réseau des dirigeants de DPS	E1 Équité

E.2 Enseignement et apprentissage

01/10/2021	<u>Tutorat par niveau scolaire offert par Fonds de secours du COVID-</u> Intensif Tutorat de recherche plutôt que tutorat de niveau scolaire tutorat	Les élèves ont bénéficié d'un tutorat intensif pour atténuer les effets du COVID. De plus, c'est la première fois que DPS adopte un contrat basé sur les résultats. Ainsi, DPS paye les prestataires en fonction des résultats plutôt qu'en fonction du temps passé. DPS est le premier district scolaire à faire appel aux chercheurs de l'Université de Harvard pour	E2 Enseignement et apprentissage
------------	---	--	-------------------------------------

		promouvoir des solutions efficaces dans le cadre de contrats basés sur les résultats.	
01/10/2021	U.S. News & World Report a classé deux écoles élémentaires et deux collèges de DPS parmi les 10 meilleurs du Colorado, et l'école élémentaire Polaris a été classée la meilleure de l'État ! L'école élémentaire Cory est aussi dans les 10 meilleurs !	E2 Enseignement et apprentissage	Notre engagement en faveur de l'excellence scolaire
29/04/2022	Premier distributeur automatique de livres de DPS	Démontre un engagement envers l'innovation et l'alphabétisation.	E2 Enseignement et apprentissage
01/06/2022	Extension de Summer Connections (liens d'été anciennement connu sous le nom de Summer Academy)	Davantage d'élèves ont eu accès à des programmes d'été afin de pallier la perte d'apprentissage due au COVID.	2 Enseignement et apprentissage

E.3 Bien-être des élèves et du personnel

18/11/2021	Octroi de droits TECDA aux administrateurs	En collaboration avec la DSLA. Exemple de leadership collaboratif	E-3 Bien-être des élèves et du personnel
16/12/2021	Mise en place d'un véritable Conseil de collaboration où les partenaires des écoles à charte sont autour de la table pour discuter des fermetures et/ou des fusions d'écoles	Exemple de leadership collaboratif	E-3 Bien-être des élèves et du personnel
08/02/2022 11/03/2022	Suite au projet Reimagining Montbello, (1) octroi aux anciens professeurs de Montbello de la priorité sur les entretiens d'embauche pour les postes du nouveau Montbello pour lesquels ils ont postulé et sont qualifiés ; (2) mise en place d'un comité du personnel (au lieu de la décision du directeur) pour sélectionner les candidats aux postes vacants couverts par la DCTA ;et (3) octroi d'une allocation de maintien en poste de 2 000 \$ pour les professeurs et les SSP concernés	Respecter le patrimoine des professeurs et du personnel du lycée de Montbello lors de l'engagement dans une prise de décision. En collaboration avec les zones d'innovation	E-3 Bien-être des élèves et du personnel E-3 Bien-être des élèves et du personnel

	par la réunification, dans le cadre d'une approche collaborative. Années de service probatoires accordées aux professeurs des écoles innovantes		
19/08/2021	Accueil du Zoo Event (événement du zoo)	Démarrage positif - Amélioration du moral du personnel	E-3 Bien-être des élèves et du personnel
01/01/2022	Conformité à 100 % à l'obligation vaccinale de la ville de Denver - le plus grand employeur de Denver	Aide au retour à l'apprentissage en présentiel à 100 %	E-3 Bien-être des élèves et du personnel
21/03/2022	Création d'une version révisée des limites du pouvoir exécutif pour le conseil : Réglementation sur les limites du pouvoir exécutif	Résolution d'une disproportion entre les groupes d'employés qui causait des tensions au sein du système.	E-3 Bien-être des élèves et du personnel
	Proposition de normes relatives aux droits et à la protection des professeurs		
24/04/2022	Présenté comme un « leader dont il faut s'inspirer » lors du sommet annuel de l'Institut pour l'innovation de l'éducation.	Augmentation de la mise en réseau du dirigeant de DPS. Modèle pour le personnel de direction de DPS	E-3 Bien-être des élèves et du personnel
11/05/2022	Réussite de l'amendement du SB197 prévoyant un arbitrage non contraignant.	Élaboration réussie d'un partenariat avec les législateurs	E-3 Bien-être des élèves et du personnel
07/06/2022	Invité à faire une présentation lors de la dernière série de conférences Mettre en lien « Compadres » pour l'Association des administrateurs et des surintendants latinos sur le thème « Working Across Stakeholders to Dismantle Oppressive Systems » (travailler avec les parties prenantes pour démanteler les systèmes oppressifs).	Augmentation de la mise en réseau du dirigeant de DPS	E-3 Bien-être des élèves et du personnel
10/06/2022	Établissement d'un partenariat avec le CASE, faisant de DPS son membre le plus important - ce qui a permis pour la première fois en 20 ans la reconnaissance du premier directeur d'école de l'année - Sheldon Reynolds.		E-3 Bien-être des élèves et du personnel
14/04/2022	A veillé personnellement à donner la priorité aux écoles face aux pénuries de personnel liées aux COVID, en	Partenariat essentiel pour les leaders au sein de DPS	E-3 Bien-être des élèves et du

	détachant et en engageant personnellement les employés du bureau central dans les écoles.	Augmentation de la mise en réseau du dirigeant de DPS	personnel. Perfectionnement professionnel
07/01/2022	Invité à la Colorado Inclusive Economy Leadership Cohort (Cohorte de leadership de l'économie inclusive du Colorado	Démontre son engagement à garder les écoles ouvertes et donne l'exemple au personnel.	E-3 Bien-être des élèves et du personnel

E.4 Santé et sécurité

30/08/2021	Tous les infirmiers scolaires engagés pendant l'année scolaire 21-22 a reçu une prime d'embauche de 2 000 \$	Renforcer notre engagement en faveur des objectifs de santé et de sécurité.	E-4 Santé et sécurité

E.5 Suite à l'obtention de diplôme et citoyenneté mondiale

01/06/2022	Obtention d'une bourse d'études « Urban Explorations » (explorations urbaines) décernée par le Downtown Denver Partnership.	Renforcement de la mise en réseau des partenariats communautaires.	E-4 Santé et sécurité
07/09/2021	Sélectionné par le gouverneur Polis pour siéger à la commission sur le Business Experiential Learning (l'apprentissage par l'expérience en entreprise, BEL).	Le projet de la commission BEL est d'intégrer les occasions d'apprentissage par l'expérience dans le réseau de développement des talents du Colorado.	E-5 Suite à l'obtention de diplôme et citoyenneté mondiale

E.6 Durabilité

05/10/2021	Inauguration de la première serre commerciale du district	Démontre un engagement envers la durabilité et les actions face au changement climatique.	E-6 Durabilité

27/01/2022	Présentation du premier bus scolaire électrique	Démontre un engagement envers la durabilité et les actions face au changement climatique.	E-6 Durabilité
------------	---	---	----------------

Conformité à plusieurs déclarations d'objectifs

27/03/2022	Allocution principale lors de la conférence de printemps de la RTM Education.		
21/06/2022	Achieving Excellence Academy (réussir l'école de l'excellence) proposé aux élèves de 9e année	Programme Summer connections pour les élèves de couleur	E-1 Équité, E-2 Enseignement et apprentissage
30/08/2021	Pour tenter de pallier la pénurie de professeurs remplaçants, (1) le taux de rémunération des professeurs remplaçants est passé de 111,12 \$ par jour à 160 \$ par jour pour les suppléants autorisés et à 200 \$ par jour pour les suppléants titulaires d'une certification d'enseignant ; (2) remboursement des certifications de remplacement pour les employés ; et (3) mesures d'incitation des employés du bureau central à se porter volontaires pour remplacer les professeurs remplaçants.		
01/09/2021	Invité à faire partie d'un groupe de travail national par le Council of Great City Schools. Le groupe de travail TUDA procure une mesure essentielle de la réussite des élèves aux États-Unis. Les résultats scolaires, en mathématiques, en lecture, en sciences et en écriture, sont rapportés pour certains districts urbains ainsi que pour le pays et permettent de situer les performances de DPS par rapport à	Engagement exprimé en faveur de l'excellence académique et du bien-être des employés en période de crise.	

	<p>d'autres districts scolaires urbains similaires.</p> <p>E-2 Enseignement et apprentissage E1 Équité, E-3 Bien-être des élèves et du personnel</p>		
08/11/2021	<p>Toutes les infirmières à temps plein couvertes par le DCTA qui mènent la riposte de l'école au COVID-19 ont reçu une allocation de 2 000 \$ sur le chèque de paie du 22 décembre 2021 pour avoir soutenu les protocoles COVID-19 pendant l'année scolaire 21-22.</p>	<p>Engagement exprimé en faveur de l'excellence académique et du bien-être des employés en période de crise.</p>	<p>E-2 Enseignement et apprentissage, E1 Équité, E-3 Bien-être des élèves et du personnel</p>
08/11/2021	<p>Pour pallier l'aggravation de la pénurie de professeurs remplaçants provoquée par la pandémie, le surintendant a augmenté le taux de rémunération des professeurs pour la charge de cours de 26,29 \$ à 35,00 \$ pour l'année scolaire 21-22.</p>	<p>Engagement exprimé en faveur de l'excellence académique et du bien-être des employés en période de crise.</p>	<p>E-2 Enseignement et apprentissage, E1 Équité, E-3 Bien-être des élèves et du personnel</p>
25/03/2022	<p>1 869 boursiers DSF ! Il s'agit du nombre le plus élevé de boursiers depuis la création du DSF en 2006, le record précédent ayant été atteint en 2017-18, avec un total de 1833. Non seulement ce chiffre est impressionnant en soi, mais il est aussi méritoire à une période où le taux national d'inscription dans les universités est en baisse. Nous luttons directement contre cette tendance !</p>	<p>Démontre un engagement envers la réussite scolaire et le succès.</p>	<p>Équité, E-3 Bien-être des élèves et du personnel</p>
08/06/2022	<p>Octroi à tous les responsables d'établissement de primes COVID pour avoir dépassé les limites du devoir.</p>	<p>Reconnaissance des engagements des responsables des écoles</p>	<p>E2 Enseignement et apprentissage E-3 Bien-être des élèves et du personnel</p>

			E-4 Santé et bien-être
25/08/2021	Création d'un cabinet exécutif du surintendant et d'un cabinet du surintendant.	Mise en place d'une structure de direction pour appliquer le nouveau plan stratégique.	E-1 à E-5
	1 Réalisation de la tournée Listening & Learning	Contribution à l'élaboration de la feuille de route stratégique, et plus directement à répondre au besoin d'une équipe de transition interne/externe.	E-1, E-2, E-3, E-4, E-5
	1 Création d'une équipe de transition	L'équipe de transition a défini 10 priorités afin de contribuer à l'élaboration de la feuille de route stratégique.	E-1 à E-5
15/01/2022	Mise en place d'une nouvelle Strategic Plan Advisory Team (équipe consultative sur le plan stratégique)	Contribution à l'élaboration de la feuille de route stratégique	E-1 à E-5
24/04/2022	Récompensé par le prix du « Surintendant le plus courageux » lors du sommet annuel de l'Institut pour l'innovation en éducation.	Augmentation de la mise en réseau du dirigeant de DPS	E-1 à E-5
28/04/2022	Obtention d'une distinction dans le cadre de la Colorado School Public Relations Association (association des relations publiques des écoles du Colorado, COSPRA) 2022. Récompenses professionnelles et d'excellence en matière de communication. Le programme reconnaît l'excellence dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des relations publiques. La campagne intitulée « tournée de 100 jours Listening and Learning du Dr. Alex Marrero » a reçu un Golden Achievement Award.	Augmentation de la mise en réseau du dirigeant de DPS	E-1 à E-5
01/05/2022			
02/06/2022	Restructuration du bureau central	Résultat : 9 millions de dollars d'économies. Une étape essentielle	

06/06/2022 2	<p>Visite des 202 écoles de DPS dans le cadre de notre « Fin d'année de notre famille d'écoles - rassemblement général de juin au jardin botanique</p> <p>Création d'une procédure et de critères relatifs à la baisse des effectifs, dirigés par la communauté et soutenus par le district.</p>	<p>dans la recherche de ressources pour le nouveau plan stratégique.</p> <p>Nous avons désormais des critères spécifiques et une grille d'évaluation pour la fermeture des écoles.</p> <p>Réalisé en un an ! Envoie un message fort aux directeurs</p> <p>A accompli avec succès sa première année en tant que surintendant</p>	<p>E-1 à E-5</p> <p>E-1 à E-5</p> <p>E-1 à E-5</p>
-----------------	--	---	--

Annexe

Rapports de suivi complets

- [RI.1 - Rapport de suivi sur l'égalité des chances - mai 2022](#)
- [RI.2 - Rapport de suivi sur l'enseignement et l'apprentissage - août 2022](#)
- [RI.3 - Rapport de suivi sur le bien-être des élèves et du personnel - juin 2022](#)
- [RI.3 - Rapport de suivi sur le bien-être des élèves et du personnel - août 2022](#)
- [RI.4 - Rapport de suivi sur la santé et la sécurité - mai 2022](#)
- [RI.4 - Rapport de suivi sur la santé et la sécurité - juin 2022](#)
- [RI.5 - Rapport de suivi sur la suite à l'obtention de diplôme et la citoyenneté mondiale - juin 2022](#)
- [RI.5 - Rapport de suivi sur la suite à l'obtention de diplôme et la citoyenneté mondiale - août 2022](#)

Interprétations raisonnables

- [RI.1 Interprétation raisonnable sur l'égalité des chances mai 2022](#)
- [RI.2 Enseignement et apprentissage juin 2022](#)
- [RI.3 Bien-être des élèves et du personnel, mai 2022](#)
- [RI.4 - Santé et sécurité, mai 2022](#)
- [RI.5 Suite à l'obtention de diplôme et citoyenneté mondiale mai 2022](#)