

Lineamientos para la autoevaluación del superintendente

Como punto de partida para esta autoevaluación, identifiqué ciertos principios conforme a los cuales debería evaluarse la Oficina del Superintendente. Estos principios sirven de fundamento para mis decisiones y se apoyan en las mejores prácticas en relación con el modelo de gobernanza en políticas (*Policy Governance*, en inglés) adoptado por el Consejo:

1. Como superintendente, actué de acuerdo con la convicción de que el Consejo evaluará mi desempeño sobre la base de los criterios específicos establecidos en las políticas de dicho órgano.
2. Mis acciones como superintendente han sido consecuentes con la idea de que el Consejo, con independencia de las presiones externas que enfrente, le ha otorgado a la Oficina del Superintendente el derecho de optar por cualquier interpretación razonable de esas políticas.
3. Apoyo, aliento y elogio el compromiso del Consejo con una buena gobernanza en políticas. Trabajé con esmero para no socavar el liderazgo del Consejo.
4. Cuando me piden que presente opciones para las políticas del Consejo, describo con claridad las consecuencias de esas opciones y lo hago sin sesgo. Cuando doy mis opiniones, las identifico claramente como tales.
5. Cuando preparo información para el Consejo y con el propósito de que el Consejo no confunda un tipo de información con otro, distingo entre la información cuya finalidad es ser utilizada para seguimiento, la información necesaria para la adopción de decisiones del Consejo y la información circunstancial.
6. En relación con los asuntos en los que tengo competencia para tomar decisiones, me esfuerzo por adoptar la decisión en lugar de derivarla otra vez al Consejo para que este decida o apruebe lo decidido por mí.

Con estos principios en mente, recopilé la información a continuación para que el Consejo la examine.

Interpretaciones razonables (RI) y evidencia de los resultados alcanzados

RI.1 - Equidad

Meta: El cumplimiento de esta declaración de fines se logrará para el año escolar 2021-2022, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. Que se hayan identificado al menos dos sistemas que sea necesario dismantelar, incluida la reestructura de la Oficina Central, y que este dismantelamiento esté a cargo de varios equipos distintos y de numerosos miembros de DPS. Se trata de un estándar razonable de medición y nivel de desempeño, dado que el dismantelamiento de estos sistemas implicará la participación de diferentes equipos de la organización y podrá requerir el reemplazo inmediato de aquellos en caso de que estuvieran sujetos a regulaciones o políticas del estado. La reorganización del personal de la Oficina Central procura eliminar la compartimentación entre las divisiones y proporcionar recursos a nivel de las escuelas mientras el Distrito se recupera de los efectos de la pandemia.
2. Que los educadores de color y multilingües sean contratados por la misma remuneración que el resto de los educadores de DPS sobre la base de los cálculos preliminares de contratación realizados por Recursos Humanos en septiembre de 2022. Tanto la medición como el objetivo son razonables, dado que las tendencias nacionales indican que los maestros abandonan la profesión a un ritmo alarmante.

Fundamento lógico: Estamos ante una interpretación razonable concebida para dismantelar estructuras sistémicas de forma constante y duradera. El sistema actual en el que trabajamos y vivimos es producto de siglos de discriminación y opresión. Hará falta un esfuerzo permanente de todos los miembros del personal para dismantelar estas estructuras y sistemas anclados en la discriminación racial.

Meta: Descubrir y dismantelar los sistemas duraderos de opresión que existen dentro de nuestro sistema escolar y reconstruir experiencias más equitativas para los estudiantes, familias y miembros de los equipos.

1. Estructura de gobernanza del Consejo identificada para su dismantelamiento

- a. El Consejo de Educación aprobó una resolución para dejar atrás un modelo de administración encarnado en lo siguiente:
 - i. adopción de resoluciones para comunicarse con el superintendente;
 - ii. funciones y responsabilidades poco claras entre el Consejo de Educación, y el superintendente y el personal;
 - iii. expectativas de comunicación poco claras entre el personal del superintendente y el Consejo de Educación;

- iv. separación poco clara entre las políticas que rigen el Consejo de Educación y las políticas de la administración del superintendente; y
- v. criterios de evaluación del desempeño del superintendente poco claros y contradictorios.

Acción resultante: *transición a una gobernanza en políticas*

- a. Concertada con la Asociación de Consejos Escolares de Colorado para que se inicie el debate sobre qué plantilla deberá usarse para la transición a la gobernanza en políticas.
- b. En apoyo a la transición del Consejo de Educación a la gobernanza en políticas, el Distrito contrató a un director de Gobernanza que:
 - a. ayudó al Consejo de Educación a establecer un manual de políticas para noviembre de 2021 que incluyó:
 - i. políticas de relacionamiento entre el Consejo y el superintendente,
 - ii. políticas de procedimientos de gobernanza,
 - iii. políticas de fines, y
 - iv. políticas de restricción de potestades
 - b. obtuvo una certificación profesional en sistemas de gobernanza (*Governance Systems Professional Certification*) en mayo de 2022 para trabajar con nosotros como experto de gobernanza en políticas;
 - c. apoya al Consejo de Educación en asuntos de cumplimiento de las políticas adoptadas.
- c. Se establecieron expectativas de comunicación para que el equipo superior de liderazgo (STL) sea consecuente con la gobernanza en política. En la actualidad, la gobernanza en política es un tema habitual del orden del día de las reuniones de nuestro equipo superior de liderazgo. Se compartieron los protocolos de comunicación con el STL en varias oportunidades y según fuera necesario.
- d. Ahora, el Consejo comunica sus expectativas al superintendente mediante políticas por escrito.
 - a. Se establecieron expectativas claras respecto a la evaluación del superintendente a través de los resultados vinculados con las políticas de fines y de limitaciones de las potestades.

2. Estructura de la Oficina Central identificada para su desmantelamiento:

- a. El recorrido para escuchar y aprender y el informe de ERS indicaron que es preciso abordar los siguientes desafíos que plantea la actual estructura de la oficina:
 - i. Estructura compartimentada de las divisiones de la Oficina Central.
 - ii. Falta de claridad en el papel de las escuelas y los equipos de oficina del Distrito.
 - iii. El apoyo a las escuelas no hace hincapié en el apoyo estratégico en torno a las principales prioridades.
 - iv. La fortaleza de los sistemas del Distrito no se reflejan en la solidez de las prácticas escolares.
 - v. Se necesita mayor claridad para resolver las superposiciones y el apoyo con frecuencia descoordinado entre los departamentos.
 - vi. Los procesos anuales de planificación y presupuestación no optimizan los recursos utilizados por los órganos centrales y por las escuelas.

Acción resultante: *reorganización de la Oficina Central:*

- a. Las divisiones de la Oficina Central fueron desmanteladas y sustituidas por un nuevo modelo que se ajusta mejor a los contenidos académicos y las escuelas. Además, por medio de una reestructura, se agrupó a las escuelas en espacios de colaboración que incluyen una amplia variedad de la familia de escuelas con el fin de compartir el aprendizaje. Esto dará mayor claridad al papel de las escuelas y los equipos de la oficina del Distrito, y también mejorará el trabajo transversal entre los departamentos a los efectos de resolver problemas complejos.
- b. La Oficina de Planificación Estratégica se encuentra ahora en la Oficina de la Jefatura de Personal y está alineada con las Declaraciones de Fines del Distrito, que abarcan las prioridades más importantes de este.
- c. Se resolvió el problema de los apoyos superpuestos entre los departamentos de la Oficina Central para lograr mayor claridad.
- d. La nueva estructura de la Oficina Central se refleja en el siguiente cuadro: [05.12.2022 ED Org Chart](#).
- e. Convoqué a un [Equipo Asesor para la Transición](#). Este equipo, integrado por 60 personas, más los tres presidentes, trabajó de octubre a diciembre para identificar un grupo de [10 declaraciones de prioridad](#). El Equipo de Transición se apoyó en la información surgida de un [recorrido para escuchar y aprender](#) integral que realicé de julio a principios de octubre. Las 10 declaraciones de prioridad orientarán mis esfuerzos para avanzar mientras el Distrito trabaja para implementar la hoja de ruta estratégica de DPS.

3. Sistemas de educación especial identificados para su desmantelamiento

- a. **Entornos de estudiantes con necesidades afectivas (AN) y de escuelas separadas**
 - i. **Programas de necesidades afectivas**

En respuesta al número abrumador de estudiantes negros y latinos atendidos por los programas de educación especial para niños con necesidades afectivas más graves, estoy a favor de reemplazar estos programas por una capacitación profesional más sólida para los maestros sobre cómo lidiar con las conductas de los estudiantes en los niveles 1 y 2. Asimismo, brindo mayor apoyo a las escuelas para la evaluación de las necesidades de los estudiantes a través de los Programas Educativos Individualizados (IEP) y la creación de planes sólidos de conducta que permitan a los estudiantes acceder a los programas de educación general en un entorno más inclusivo y receptivo.

1. Reconozco que este sistema resultó opresivo por las siguientes razones:
 - a. Impacto desproporcionado en los estudiantes de color en centros de necesidades afectivas en ambientes menos restrictivos (LRE3).
 - b. Bajo número de estudiantes en transición de necesidades afectivas a apoyo leve/moderado.
 - c. Desproporción entre el índice de graduación y de graduación a tiempo.
 2. LDT: sigla en inglés de proceso de determinación de colocación.
 3. Disparidad (en general) de las colocaciones en centros en la inclusión escolar y la exposición a los compañeros de educación general.
- ii. Programas de escuelas separadas de DPS.

Discontinué el contrato existente con Sierra en Barret y creé un programa de escuelas especiales administrado por el Distrito.

1. Dado el constante incumplimiento de obligaciones contractuales, cuya consecuencia fue que los programas de la Escuela Sierra en Barret de DPS fueran de baja calidad y que por ello los estudiantes sufrieran impactos negativos, propuse la creación de un programa de escuelas separadas administradas por el Distrito.
2. Los problemas específicos relacionados con las obligaciones contractuales incumplidas son, entre otros: la utilización de prácticas adecuadas de restricción física, la capacitación del personal de salud mental, las ausencias y vacantes del personal, el no cumplimiento de las políticas y procedimientos del Distrito, los informes de ausentismo escolar, la evaluación de amenazas, el apoyo a la obtención de la totalidad de los créditos, los diplomas, y las notificaciones al personal idóneo del Distrito sobre las preocupaciones respecto de los estudiantes y los programas.
3. Además, el plan actual para un programa dirigido por DPS incluirá más personal para apoyar las necesidades únicas de estos estudiantes y para contribuir a mitigar nuestros riesgos legales si el Distrito no cumple con las obligaciones de colocación de estudiantes. Las oportunidades de capacitación profesional adicionales y deliberadas para el personal, en conjunto con el trabajo de cultura de los equipos y programas, también requerirán más recursos para apoyar programas de alta calidad para nuestros estudiantes, que tengan como resultado la transición a un nivel menor de cuidados.
4. Colorado ha limitado sistemáticamente las opciones de apoyo a los estudiantes que necesitan un nivel mayor de cuidados. El Distrito prevé 16 establecimientos totales de acceso directo a los que remitir a estudiantes de todo el estado.
5. Los establecimientos, con inclusión de los programas de tratamiento durante el día, tienen la posibilidad de elegir y seleccionar a los estudiantes que se les hayan remitido para colocación. Esto provoca demoras para encontrar los programas adecuados para los estudiantes, y puede derivar en una denegación de educación pública gratuita y apropiada (FAPE). Asimismo, los establecimientos externos tienen la potestad de determinar en qué momento dar de alta a los estudiantes, y solo notifican con 30 días de antelación a los distritos para que estos encuentren una colocación adecuada a las necesidades de los alumnos. Con frecuencia, tal antelación pone a los estudiantes en riesgo de quedarse sin colocación y de hacer una mala transición a otra alternativa.

b. **Disparidad de los programas de la [sección 504](#)**

Generalidades: La sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 es una ley federal. Se trata de una ley de derechos civiles que constituye la base de la equidad para los estudiantes con discapacidades y cuyo foco está en la no discriminación. La ley prohíbe la denegación de acceso y participación en los programas y actividades de una escuela por tener una discapacidad. Los estudiantes que reúnan los requisitos para tener iguales

oportunidades de participar y beneficiarse deben recibir servicios o acomodaciones que nivelen su situación con la de sus compañeros de educación general de la misma edad.

- i. La sección 504 es un mandato no financiado, es decir, que se financia únicamente con los fondos generales del Distrito y que no existen fuentes de financiación adicionales que apoyen la implementación.
 1. Los líderes escolares tienen la obligación de incluir un ETC adecuado para apoyar nuestra obligación Child Find con la finalidad de seguir correctamente la orientación sobre procedimientos de la sección 504, la planificación deliberada y la financiación. Muy a menudo, esto no se considera, no se ve en las solicitudes de ajuste de otoño ni se prevé en la planificación inicial de ETC.
 2. Los proveedores de servicios especializados financian los servicios por medio de su ETC central. No hay procesos vigentes para respaldar los ajustes de ETC para puestos centrales a través del ajuste de otoño o de recursos adicionales.
 3. En este momento, el Distrito cuenta con un solo especialista de la sección 504 para apoyar a todos los coordinadores de esta sección de todas las escuelas del Distrito. A los efectos de comprometernos a asegurar la adecuada implementación del proceso Child Find y de la sección 504 y prevenir la discriminación, se considerará un apoyo central adicional.
- ii. Dificultades para implementar la sección 504
 1. Ninguno de los coordinadores de la sección 504 completó la capacitación asincrónica sobre espacios de aprendizaje.
 2. Las escuelas no designaron a dos coordinadores que cuenten con certificación y que estén en el edificio un mínimo de 4 días por semana.
 3. Ninguno de los estudiantes que reúnen los requisitos para la sección 504 tiene requisitos de procedimiento: consentimiento firmado, evaluación o reevaluación y reunión anual.
 4. Ausencia de evaluación para educación especial o de emisión de un aviso previo por escrito (PWN) y de evaluación de los estudiantes de conformidad con la sección 504.
 5. Estudiantes remitidos al Sistema de apoyo de múltiples niveles (MTSS) para eludir o demorar la obligación Child Find.
 6. Estudiantes remitidos a escuelas de caminos múltiples.
 7. La política actual del Consejo Escolar debe ser actualizada para apoyar la mejora de las prácticas y el acceso de los padres a los derechos al debido proceso.
 8. Conocimiento por parte de los padres, el personal y los líderes escolares de la finalidad y los fundamentos de la sección 504: es para estudiantes con discapacidades y con necesidad de igualdad de derechos de acceso y oportunidad en la educación, sin maximización de potencial y excelencia. Si los equipos permiten a los equipos que presionen e impongan servicios y acomodaciones inadecuadas a los equipos, estamos afectando la equidad de todos los estudiantes.

Además, sigo identificando y desmantelando los sistemas anteriores identificados por mis predecesores en consonancia con la resolución de excelencia afroamericana.

Resolución de Excelencia Afroamericana (BER)

Se ha identificado que los siguientes sistemas deben ser desmantelados:

1. Mentalidades deficitarias que llevan a acciones y conductas que afectan en forma desproporcional a los estudiantes negros, incluidas las que se anclan en prejuicios sobre los talentos, dones y capacidades inherentes y las experiencias diarias que tienen en nuestro Distrito.
2. Estructuras y procedimientos institucionales en los que se identifican en exceso a estudiantes negros para medidas disciplinarias.
3. Estructuras y procedimientos institucionales en los que se identifica en exceso a estudiantes negros para experiencias de aprendizaje exigentes.

Respuesta: En consonancia con la Resolución de Excelencia Afroamericana (BER) y para abordar las mentalidades deficitarias, mi equipo estableció lo siguiente:

- Aprendizaje continuo sobre los prejuicios implícitos para educar a todos los miembros del Equipo de DPS sobre prácticas opresivas frente a prácticas inclusivas en la educación.
 - Módulos sobre experiencia en equidad, educación que responde a la diversidad cultural, destrezas de DPS.
- Planes de Excelencia Afroamericana (BEP):
 - Examinar y abordar las mentalidades y prácticas de los adultos que perpetúan los patrones históricos de inequidad.
 - Fortalecer la participación de las familias negras, con inclusión de los estudiantes y familias negras multilingües.
 - Resultados de la cohorte de aprendizaje de BEP por medio de reuniones y entrevistas de empatía para identificar las mejores prácticas y estrategias para una implementación efectiva.

Iniciativas y apoyos para la comunidad LGBTQ+

Se ha identificado que los siguientes sistemas deben ser desmantelados:

1. Silenciamiento e invisibilización histórica de las identidades LGBTQ+ en los sistemas escolares.
2. Exclusión de los estudiantes y miembros de equipos LGBTQ+ de los sistemas de bases de datos de DPS, planes de estudio e infraestructura edilicia escolar.
3. Mentalidades deficitarias que llevan a acciones y conductas que afectan en forma desproporcional a los estudiantes LGBTQ+, incluidas las que se anclan en prejuicios sobre los talentos, dones y capacidades inherentes y las experiencias diarias que tienen en nuestro Distrito.
4. Sistemas y estructuras institucionales que no han inclusivos respecto de la diversidad sexual, de género y de familias.

Respuesta:

- Creación de un cargo de gerente de programas LGBTQ+ en DPS.
- Evaluación y actualización de las plataformas de datos para reconocer a todos los miembros de equipos.
- Actualizaciones de Infinite Campus y de los formularios de inscripción para reconocer a los estudiantes LGBTQ+ y sus familias.

- Acceso optimizado a recursos curriculares.
- Optimización de políticas y prácticas por medio de la creación de herramientas LGBTQ+ de DPS.
- Aumento de visibilidad de las identidades LGBTQ+ a través de las redes sociales de DPS, los recursos curriculares y las oportunidades para fomentar los lazos comunitarios.
- La transición de Recursos Humanos al sistema Oracle incluirá un proceso optimizado para el personal en transición y ofrecerá al menos una opción de género no binario.
- La encuesta de bienestar realizada en marzo de 2021 dio la opción a los estudiantes de identificar su orientación sexual y su género por primera vez en DPS. Se hicieron preguntas específicas sobre las identidades LGBTQ+. Los datos desglosados permiten al Distrito utilizar la información para entender las experiencias de los estudiantes LGBTQ+.
- Se actualiza el desarrollo profesional de las destrezas de DPS para colocar en el centro la voz de los estudiantes mediante la creación de un documental (fecha estimada de finalización: 22 de diciembre).

Resumen

Mi equipo identificó tres sistemas principales que es necesario dismantelar. Los sistemas de educación especial identificados tienen tres subsistemas. Esto aumenta el número total de sistemas identificados para su dismantelamiento a cinco (5), que son los siguientes:

1. Cambio del marco de estructura de gobernanza del Consejo a la gobernanza en políticas.
2. Reorganización de la Oficina Central para ajustarla mejor a las políticas de fines del Consejo.
3. Se identificaron tres sistemas de educación especial que es necesario dismantelar:
 - a. programas de necesidades afectivas para los estudiantes;
 - b. programas de escuelas separadas para estudiantes de DPS, y
 - c. disparidad de programas de la sección 504.

Además de los sistemas anteriores identificados, también seguimos con el trabajo para dismantelar los sistemas identificados por mis predecesores respecto de la Resolución de Excelencia Afroamericana y las iniciativas y apoyos para la comunidad LGBTQ+.

Recursos adicionales:

En esta sección se encuentra más información sobre las recomendaciones del estudio de ERS.

El otoño pasado, nos asociamos con Education Resource Services (ERS), una organización nacional conocida por sus conocimientos especializados en el manejo de fondos públicos en los distritos escolares, con el propósito de evaluar nuestra organización e identificar cómo utilizar los recursos con más eficiencia de manera de mejorar la excelencia educativa. Los invitamos a leer [aquí las conclusiones de ERS](#) en su totalidad. Estas conclusiones delinearon nuestros pasos en torno a la reestructuración y la planificación estratégica paralela.

A continuación, detallamos algunas de las conclusiones clave:

- **Revisar la teoría de acción** que orienta las decisiones y acciones de DPS. Identificar oportunidades más claras para el buen desempeño de los estudiantes. Ampliar las oportunidades disponibles para nuestros estudiantes más marginados. Dirigir más recursos y mejores apoyos a los estudiantes que enfrentan la pendiente más pronunciada.

- **Fortalecer el apoyo central con respecto a la vinculación entre escuelas.** Mejorar la comunicación entre los líderes de la Oficina Central y los líderes de las distintas escuelas para incrementar la coherencia dentro del Distrito escolar. Una orientación más clara permitirá a las escuelas liberar la creatividad y la mejora continua.
- **Reforzar el apoyo central a las escuelas asegurando que los recursos se ajusten a la prioridad más importante.** Delimitar nuestras prioridades. Si todo tiene la misma importancia, entonces no hay prioridades.
- **Ir más lejos en la distribución equitativa de fondos para impulsar una mayor equidad en la experiencia de los estudiantes.** Procurar (y monitorear) la equidad en la distribución de recursos dentro de las escuelas y entre ellas.
- **Generar la expectativa de que los planes de mejora en el nivel de las escuelas aborden y apoyen las metas de nivel del Distrito.** La adopción de este enfoque puede fomentar la colaboración y promover la mejora continua a lo largo y ancho del sistema.
- **Reorganizar al personal del apoyo central para que las funciones estén más estrechamente vinculadas con los objetivos de las políticas del Consejo de Educación.** La forma debería supeditarse a la función.
- **Ajustar el gasto escolar y de la Oficina Central de forma más deliberada a las prioridades del Distrito establecidas por el Consejo.** Asegurar que las [Declaraciones de Fines](#) aprobadas por el Consejo sean el punto focal para los gastos escolares y del apoyo central.
- **Lograr de forma más sistemática la participación de la comunidad en la formación del presupuesto y la previsión presupuestal.** Hacerlo puede llevar a una comprensión y apoyo más generalizados a las decisiones más difíciles.

RI.2 - Enseñanza y aprendizaje

Meta: El cumplimiento de esta declaración de fines se logrará para el año escolar 2021-2022, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. Que se restablezcan los puntos de referencia, las evaluaciones alineadas y la experiencia educativa integral para los estudiantes.
 - a. Restablecer los puntos de referencia en el año escolar 2021-2022 para que pueda publicar los objetivos de participación y logros con el fin de que los estudiantes alcancen un desempeño a nivel de su grado y por encima de este en las evaluaciones del estado de Colorado, como las Medidas de Colorado para el Éxito Académico (CMAS), el Examen de Lengua y Literatura en Español de Colorado (CSLA), la Ley READ y la Evaluación de Aptitud Escolar de Colorado (COSAT). Este objetivo restablece la capacidad del Distrito para fijar metas significativas y medibles del desempeño académico.
 - b. Comenzar el plan de seguimiento del desempeño a lo largo del año en las evaluaciones que están en línea con los estándares del estado para indicar si los estudiantes están o no rumbo a cumplir con los objetivos a nivel de su grado en matemáticas y lectoescritura. Este es un nivel razonable de desempeño, ya que el Distrito perdió la capacidad de prever el desempeño de los estudiantes como resultado de los efectos del COVID-19.
 - c. Establecer una experiencia educativa integral para los estudiantes.
2. Que se asegure que todos los estudiantes multilingües reciban instrucción de alta calidad en su idioma materno, desarrollo integrado del vocabulario de contenido temático y desarrollo del

idioma inglés, según lo demostrado por una revisión de programas de Adquisición del Idioma Inglés. Se trata de un estándar razonable de medición, ya que es la manera más completa de medir el cumplimiento del Plan Propuesto Modificado.

Agosto (RI.2)

Indicador	Grupo	Objetivo	Punto de referencia	Datos
TP1.2.1 Establecer punto de referencia de % de competencia en matemáticas: CMAS, de 3. ^{er} a 8. ^o grado	1.2.1a) Todos los estudiantes	N/C	Restablecer punto de referencia en 2022	29 %
	1.2.1b) Estudiantes negros			15 %
	1.2.1c) Estudiantes latinos			14 %
	1.2.1d) Estudiantes multilingües en programas			9 %
	1.2.1e) Estudiantes con discapacidades			5 %
TP1.2.1 Establecer punto de referencia de % de parámetros en matemáticas: COSAT, de 9. ^o a 11. ^{er} grado	1.2.1f) Todos los estudiantes	N/C	Restablecer punto de referencia en 2022	31 %
	1.2.1g) Estudiantes negros			19 %
	1.2.1h) Estudiantes latinos			17 %
	1.2.1i) Estudiantes multilingües en programas			3 %
	1.2.1j) Estudiantes con discapacidades			5 %
TP1.2.1) % de lectoescritura a nivel de grado, kindergarten a 3. ^{er} grado	1.2.1k) Todos los estudiantes	N/C	Restablecer punto de referencia en 2022	60 %
	1.2.1l) Estudiantes negros			48 %
	1.2.1m) Estudiantes latinos			48 %
	1.2.1n) Estudiantes multilingües en programas			47 %
	1.2.1o) Estudiantes con discapacidades			28 %

TP1.2.1 Establecer punto de referencia de % de competencia en lectoescritura: CMAS, de 3.º a 8.º grado	1.2.1p) Todos los estudiantes	N/C	Restablecer punto de referencia en 2022	38 %
	1.2.1q) Estudiantes negros			26 %
	1.2.1r) Estudiantes latinos			23 %
	1.2.1s) Estudiantes multilingües en programas			13 %
	1.2.1t) Estudiantes con discapacidades			7 %
TP1.2.1 Establecer punto de referencia de % de parámetros: COSAT Lectura y escritura de eficacia probada (EBRW), de 9.º a 11.º grado	1.2.1u) Todos los estudiantes	N/C	Restablecer punto de referencia en 2022	50 %
	1.2.1v) Estudiantes negros			41 %
	1.2.1w) Estudiantes latinos			36 %
	1.2.1x) Estudiantes multilingües en programas			9 %
	1.2.1y) Estudiantes con discapacidades			14 %

Resumen

Mi equipo estableció nuevos puntos de referencia para las Medidas de Colorado para el Éxito Académico (CMAS) en matemáticas y lectoescritura para 3.º a 8.º grado, y SAT y PSAT para 9.º a 11.º grado. Según las Medidas de Colorado para el Éxito Académico (CMAS), la competencia general del Distrito en matemáticas en 3.º a 8.º grado (estudiantes que cumplieron con las expectativas o las superaron) es de 29 %. En lectoescritura en 3.º a 8.º grado, la competencia fue de 38 %. Como se muestra en la tabla anterior, los estudiantes negros, latinos, multilingües en programas y aquellos con discapacidades demostraron una menor competencia en CMAS que la generalidad del Distrito en matemáticas y lectoescritura, lo que demuestra que las brechas persisten en el rendimiento de los estudiantes en CMAS en detrimento de los grupos históricamente marginados.

En las pruebas CO P/SAT de 9.º a 11.º grado en matemáticas, la competencia general del Distrito fue de 31 % de estudiantes que cumplieron con los parámetros o los superaron en matemáticas y 38 % en lectoescritura. Al igual que con CMAS, las brechas persistieron entre los grupos de estudiantes. Como muestra la tabla, las desproporcionalidades existen en el caso de los estudiantes de color, los estudiantes multilingües y los estudiantes con discapacidades en matemáticas, y lectura y escritura de eficacia probada.

En lo que respecta a las evaluaciones de la Ley READ de lectoescritura temprana realizadas de kindergarten a 3.º grado, la tabla establece el punto de referencia de 2022 de todos los estudiantes en 60 %. Los estudiantes negros, latinos, multilingües o con discapacidades tuvieron niveles de competencia por debajo del resto.

Nuestro foco en el año escolar 2021-22 estuvo en establecer un punto de referencia para los próximos años escolares. Estamos enfocados en basarnos en nuestro punto de referencia y en mejorar los resultados por medio de una trayectoria de crecimiento acelerado para nuestros estudiantes negros, latinos, indígenas norteamericanos, multilingües y con discapacidades y otras poblaciones de estudiantes. En mi opinión, la hoja de ruta estratégica fue diseñada específicamente con todos estos factores en mente, y será de utilidad para abordar el desempeño académico bajo persistente y las brechas dentro de los grupos de estudiantes y entre ellos. Mi equipo y yo notamos que la competencia en lectoescritura es mayor que en matemáticas, y abordamos esta diferencia en nuestra planificación de instrucción para las escuelas.

Para que en DPS se haga realidad una trayectoria de crecimiento acelerado para todos los estudiantes de nuestras escuelas, vuelvo a poner énfasis en la importancia crucial de 1) entornos seguros y acogedores, y 2) textos y tareas a nivel de grado. Para que los estudiantes tengan un desempeño a nivel de su grado o por encima, reconozco que es fundamental diseñar y dar lecciones o trabajos a nivel de grado en un entorno seguro y acogedor. La Oficina de Escuelas está apoyando a los departamentos de Contenidos Académicos, Supervisión de Escuelas y Apoyo a Escuelas para que alineen y enfoquen las escuelas de manera muy concentrada en estos dos pilares.

En un nivel más detallado, sé que el Distrito debe encontrar un equilibrio entre enfocarse en lectoescritura y matemáticas y otras áreas temáticas que constituyen la base de nuestro enfoque del niño como ser integral. Hay mucho trabajo para hacer en matemáticas en particular. Debemos enfocarnos en mantener el rigor en la implementación de tareas impulsando a los niños a una lucha productiva y desarrollando en los maestros las destrezas, mentalidades y conocimientos necesarios para apoyar a los estudiantes de esta manera. El Distrito restablecerá la instrucción explícita en lenguaje y apoyos de lenguaje en todos los salones de clases. Este enfoque apoyará a los estudiantes multilingües de maneras más significativas y beneficiará a todos los estudiantes.

Es importante destacar que nuestros datos de CMAS, COSAT y Ley READ no están donde el Distrito quiere que estén, y que este está trabajando para abordar los niveles y brechas de rendimiento general que se observan en las poblaciones marginadas de estudiantes y entre ellas. Al mismo tiempo, los datos no causan sorpresas. Parece evidente que el desempeño de los estudiantes al empezar la pandemia no era lo que debía ser, y que la pandemia solo exacerbó esa realidad. Estoy seguro de que la hoja de ruta estratégica nos permitirá lograr lo necesario para abordar el bajo desempeño de las evaluaciones estandarizadas.

RI.3 - Bienestar de los estudiantes y el personal

El cumplimiento de esta declaración de fines se logrará para el año escolar 2021-2022, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. Que el 85 % de las escuelas designe un plan de estudios explícito de aprendizaje socioemocional (SEL).

2. Que el Distrito establezca un punto de referencia y observe la mejora del sistema de evaluación emocional y del comportamiento (BESS) de estudiantes y maestros de otoño a primavera. Las escuelas administrarán esta evaluación tres veces al año.
3. Que el porcentaje de miembros del personal que declaren un bienestar de 7 o más en una escala de 0 a 10 aumente de otoño a primavera.
4. Que cada centro comunitario cuente con un menú de servicios diseñados con los estudiantes para apoyar su bienestar, y que los estudiantes informen que los servicios satisfacen sus necesidades.

Indicador	Grupo	Objetivo	Punto de referencia	Datos
1.3.2 Establecer el % del punto de referencia de BESS de los estudiantes y maestros que pasa de “Elevado” en otoño a “Normal” en primavera	General	N/C	Establecer punto de referencia en 2022	45.0 %
	Estudiantes negros	N/C		42.9 %
	Estudiantes latinos o hispanos	N/C		46.2 %
	Estudiantes con discapacidades	N/C		50.0 %
	Estudiantes multilingües en programas	N/C		46.1 %
		Enero de 2022		Mayo de 2022
1.3.3) Promedio de Your Voice/Tu Voz en una escala de 0 a 10	1.3.3a) Todo el personal	6.4	6.2	6.2
	1.3.3b) Personal BIPOC	5.6	5.4	6.7
	1.3.3c) Personal LGBTQ+ que se identifica como tal	6.2	6.0	6.2
	1.3.3d) Maestros	6.0	5.8	6.0
	1.3.3e) Líderes escolares	5.5	5.3	6.3

Resumen

Este año, el Distrito observó un número elevado de estudiantes con necesidades adicionales de apoyo mental, físico y emocional que retornaban al salón de clases y a los recintos escolares. Por esta razón, se pidió a todas nuestras escuelas que participaran en por lo menos 20 minutos por día de aprendizaje socioemocional, y que se incorporara ese aprendizaje al horario principal. Los datos de referencia recabados en la encuesta BESS dieron al Distrito una perspectiva de los puntos positivos en las distintas escuelas, y una mejor comprensión del plan de estudios o las estrategias con las que construir una respuesta más firme a las necesidades de los estudiantes.

También nos permitieron trabajar con las escuelas para apoyar los esfuerzos e iniciativas que generan cultura dentro de estas, así como entender claramente qué grupos de estudiantes necesitan más apoyos con base en los esfuerzos.

El equipo superior de liderazgo estableció el porcentaje del punto de referencia de BESS para estudiantes y maestros que pasa de la categoría de “Elevado” en el otoño de 2021 a la categoría “Normal” en la primavera de 2022. Estos datos de referencia indican que, en general, podemos esperar que el 45 % de nuestros estudiantes pasen de la categoría “Elevado” en otoño a “Normal” en primavera. Además, el equipo estableció una tendencia en aumento del porcentaje de miembros del personal que declaran un nivel de bienestar de 7 o más en una escala de 1 a 10 de otoño a primavera sobre la base de los resultados de la encuesta “Your Voice/Tu Voz”. Preveo que la reciente reorganización hará que, en el resultado de la encuesta, el promedio de “Todo el personal” permanezca igual de otoño a primavera.

En general, se alcanzaron todas las medidas de los informes de seguimiento.

Indicador	Grupo	Objetivo	Punto de referencia	Datos
1.3.1a) Número de escuelas con planes de estudios de aprendizaje socioemocional identificados	Administrado por el Distrito	85 %	33 %	100 %

Un cien por ciento de las escuelas administradas por el Distrito identificaron un plan de estudios de aprendizaje socioemocional en sus Planes Unificados de Mejora (UIP) 2022-23 y establecieron que este objetivo fue superado. El equipo de TSEAL del Distrito proporciona a diario recursos de instrucción explícita a todas las escuelas. Además, el Distrito comparte recursos de planes de estudios, como Harmony para las escuelas primarias, y Second Step, Facing History y Power Collaborative para escuelas secundarias y preparatorias. Si las escuelas están usando recursos diferentes, identificaron eso en el IUP. Los instructores de TSEAL también apoyan a las escuelas con la implementación de su plan de estudios si ya están usando uno.

RI.4 - Salud y seguridad

El cumplimiento de esta declaración de fines se logrará para el año escolar 2021-2022, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. Que el Distrito cumpla 100 % con los mandatos de vacunación del Departamento de Salud Pública y Medio Ambiente de Denver (DDPHE).
2. Que el Distrito monitoree los índices de vacunación de los estudiantes y los adultos siguiendo las pautas del CDPHE y los CDC con el fin de mitigar la propagación de enfermedades.
3. Que el Distrito restablezca un punto de referencia para las suspensiones fuera de la escuela que no supere el número de 2018-19, según lo medido por el equipo de Disciplina Estudiantil (informe de monitoreo de junio de 2022).

4. Que el Distrito asegure que el acceso a la educación presencial siga siendo una prioridad cuando las condiciones de salud lo permiten.
5. Que el Distrito aproveche otros apoyos como recursos para mantener abiertas las escuelas (dotación de personal de la Oficina Central a escuelas, socios empresariales y comunitarios como recursos, etc.).

Condición de la política	Cumplimiento	Indicador	Fundamento lógico Evidencia
1. Los impactos del COVID se minimizan en los entornos de aprendizaje de nuestros estudiantes y en los entornos de trabajo de nuestros educadores y estudiantes, mientras que trabajamos en estrecha colaboración con las autoridades locales y estatales de la salud. 100 % de cumplimiento de los mandatos de vacunación del DDPHE.	La ciudad y el condado de Denver emitieron una orden de salud pública que exigía la vacunación en agosto de 2021. Para noviembre de 2021, el cumplimiento era del 97.6 %. El otro 2.4 % de los empleados fueron objeto de medidas de disciplina graduales dirigidas a lograr el cumplimiento. Los equipos de Recursos Humanos proporcionaron acceso a los recursos, como acceso a internet o a la tecnología para completar sus presentaciones o acomodaciones solicitadas. Hubo traductores en los eventos presenciales para apoyar a los hablantes nativos de español. Los miembros del equipo se trasladaron a numerosos lugares para recoger la documentación de los empleados que no tenían acceso a otro tipo de transporte.	Monitorear los índices de vacunación del personal en lugar de la propagación de las enfermedades es altamente recomendado por el CDPHE y en línea con lo que DPS puede controlar.	El Distrito proporcionó un total de 15,418 vacunas a una población de 8,874 empleados y estudiantes. Se administraron vacunas en 17 clínicas escolares, 11 clínicas generales y 10 escuelas de DPS. En enero de 2022, el índice de vacunación de los estudiantes era de 43 % con la dosis completa y 7.7% con alguna de las dosis. En DPS, cumplimos con los mandatos de vacunación de la ciudad y del condado de Denver en los momentos en que rigió una orden de salud pública (PHO). En la actualidad, no hay una orden de salud pública, y Recursos Humanos ya no está obligado a recabar información relacionada con los futuros refuerzos de la vacuna contra COVID o sobre el nuevo personal contratado. Si entra en vigencia una nueva orden de salud pública, la acataremos.

<p>2. Los impactos del COVID se minimizan en los entornos de aprendizaje de nuestros estudiantes y en los entornos de trabajo de nuestros educadores y estudiantes, mientras que trabajamos en estrecha colaboración con las autoridades locales y estatales de la salud.</p>	<p>Monitoreamos los índices de vacunación de los estudiantes.</p>	<p>Monitorear los índices de vacunación de los estudiantes en lugar de la propagación de las enfermedades es altamente recomendado por el CDPHE y en línea con lo que DPS puede controlar.</p>	<p>En los brotes en escuelas individuales, implementamos recomendaciones adicionales del DDPHE, como el uso de mascarillas y el aumento de flujo de aire, en un esfuerzo por mantener las escuelas abiertas. No se realizaron más pruebas de COVID en las escuelas; sin embargo, cuando la ola de ómicron disminuyó, habíamos mandado una gran cantidad de pruebas rápidas de COVID para hacer en el hogar con el personal y las habíamos entregado a los estudiantes y sus familias si tenían síntomas. La Dirección de Enfermería de nuestro Distrito sigue monitoreando a la comunidad y los índices de incidencias de casos de COVID en las escuelas. Tiene conversaciones semanales para monitorear los índices de prevalencia con el equipo de epidemiología en el DDPHE. Como se recomiendan estrategias de mitigación a las escuelas con brotes, seguiremos comunicando tales recomendaciones, según sea necesario, a nuestras familias.</p>
---	---	--	--

<p>3. Optimizar el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Aseguramos que el acceso a la educación presencial siga siendo una prioridad cuando las condiciones de salud lo permiten.</p>	<p>Hay investigaciones de la Academia Estadounidense de Pediatría que muestran que el aprendizaje presencial es la manera más eficaz de mitigar muchos de los problemas de salud mental asociados con la pandemia de COVID-19. https://www.aap.org/en/pages/2019-novel-coronavirus-covid-19-infections/clinical-guidance/covid-19-planning-considerations-return-to-in-person-education-in-schools/</p>	<p>Durante el año escolar 2021-22, los equipos escolares, en asociación con nuestro equipo operativo de especialistas, crearon un proceso para que las escuelas solicitaran un cambio temporal al aprendizaje virtual. Este protocolo creó varias capas de control de las solicitudes, las que en última instancia llegaban al escritorio del superintendente para su aprobación definitiva. Antes de ser autorizadas a pasar a la modalidad virtual, las escuelas debían demostrar que habían tomado todas las medidas posibles para asegurar que la educación presencial se mantuviera.</p>
<p>4. Optimizar la educación presencial de los estudiantes.</p>	<p>Aprovechamos otros apoyos como recursos para mantener abiertas las escuelas (dotación de personal de la Oficina Central a escuelas, socios empresariales y comunitarios como recursos, etc.).</p>	<p>Se emplearán todos los recursos de dotación de personal para asegurar que las escuelas sigan abiertas en caso de que ocurra una crisis.</p>	<p>En varios momentos del año escolar 2021-22, los picos de COVID provocaron problemas serios de personal. Con el fin de mantener la educación presencial, el Dr. Marrero trabajó con Recursos Humanos y los equipos escolares para crear una lista del personal de la Oficina Central capacitado para desempeñar los distintos roles en las escuelas de manera sistemática. Este esfuerzo, en el que participaron 640 de los 1190 empleados de la Oficina Central, continuó hasta el fin de las clases en varias de nuestras escuelas, y nos permitió mantener la educación presencial.</p>

		<p>Esto se hizo a través de designaciones de cobertura permanente que permitieron a las escuelas mantener un nivel de congruencia y continuidad del apoyo durante los peores momentos de los picos de la enfermedad. Se identificó a las escuelas con alta necesidad sobre la base de los índices de ausentismo y la población atendida. Se identificó un total de 43 escuelas con alta necesidad, y se envió a 4 miembros del personal de la Oficina Central los lunes, jueves y viernes para atender la demanda. Se priorizó a los empleados de la Oficina Central con certificados de enseñanza para las escuelas con alta necesidad. Recursos Humanos trabajó para aumentar la remuneración por hora de los suplentes e hizo reembolsos para atraerlos y retenerlos. Además, ofrecimos incentivos en efectivo con base en el número de designaciones aceptadas por mes. Esto nos ayudó a mejorar nuestra capacidad para cubrir las ausencias en las aulas.</p>
--	--	--

Indicador	Grupo	Objetivo	Punto de referencia	Datos
TP1.4.3 Restablecer punto de referencia de las suspensiones fuera de la escuela (OSS) por cada cien estudiantes; no más que en 2018-19	1.4.3a) En general	4.25 o menos de 4.25		4.14
	1.4.3b) Latinos	4.04 o menos de 4.04		4.21
	1.4.3c) Estudiantes multilingües	3.98 o menos de 3.98		3.75
	1.4.3d) Estudiantes con discapacidades	10.81 o menos de 10.81		10.30
	1.4.3e) Estudiantes negros	10.15 o menos de 10.15		9.16
	1.4.3f) Mujeres negras	8.08 o menos de 8.08		8.15
	1.4.3g) Varones negros	13.27 o menos de 13.27		10.16
TP1.4.5 Tiempos promedio de respuesta de seguridad de DPS (julio 2021-junio 2022)	TP1.4.3a) Prioridad 1	5 min.	7 min.	4 min.
	TP1.4.3b) Prioridad 2	12 min.	15 min.	12 min.
	TP1.4.3c) Prioridad 3	12 min.	15 min.	12 min.

Resumen

El equipo superior de liderazgo estableció el punto de referencia de las suspensiones fuera de la escuela (OSS) por cada cien estudiantes. La tabla anterior indica que se alcanzó el objetivo general conjuntamente con los objetivos establecidos por categoría, con la excepción de los objetivos para estudiantes latinos y estudiantes negras, que vieron un incremento de 4.2 % y 0.9 % desde 4.04 a 4.21, y de 8.08 a 8.15 suspensiones por cada cien estudiantes, respectivamente. El Distrito seguirá explorando las causas principales de estos aumentos y empezará a formular una estrategia para mitigar futuros incrementos en el caso de los estudiantes latinos y las estudiantes negras, al tiempo que seguirá cumpliendo con los objetivos establecidos en otras categorías. Otro motivo más de celebración es la caída generalizada en las suspensiones fuera de la escuela de los estudiantes negros en general de 9.75 %. En parte, atribuyo este éxito a mi enfoque en los Planes de Excelencia Afroamericana.

El equipo de Seguridad de DPS tuvo mucho éxito en establecer puntos de referencia y objetivos de tiempos de repuesta para incidentes de prioridad 1, 2 y 3. En el año escolar 2022-23, el equipo alcanzó los umbrales del objetivo de una mediana de tiempo de respuesta de menos de 7 minutos en el caso de los incidentes de prioridad 1 y de menos de 15 minutos en los incidentes de prioridad 2 y 3.

En general, se alcanzaron todos los objetivos de suspensiones fuera de la escuela, con la excepción de las categorías de estudiantes latinos y estudiantes negras por cada 100 estudiantes. Por lo tanto, se cumplieron 8 de 10 objetivos en este período de evaluación.

RI.5 - Posgraduación y ciudadanía global

El cumplimiento de esta declaración de fines se logrará para el año escolar 2021-2022, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. Que el Distrito restablezca los puntos de referencia del índice de graduación de 4 años, 5 años, 6 años y 7 años como resultado de la pandemia. El Departamento de Educación de Colorado calcula los datos del índice de graduación. Esto es razonable, ya que todavía no se han reflejado los índices de graduación y de deserción escolar de los estudiantes de 12.º grado en las tendencias de los datos nacionales.
2. Que se establezca un punto de referencia de estudiantes encaminados para graduarse para quienes entrarán a 12.º grado. Esto se justifica, ya que los requisitos del estado de Colorado para la graduación es que los estudiantes demuestren competencia para poder graduarse.
3. Que se restablezca el punto de referencia para los estudiantes que se gradúen con el Sello de Lectoescritura Bilingüe tras la perturbación provocada por la pandemia.
4. Que todas las escuelas preparatorias del Distrito ofrezcan cursos de Educación Financiera. Esto se justifica, dado que el Distrito aspira llegar al 100 % de las escuelas para el año escolar 2022-23.

Indicador	Grupo	Objetivo	Punto de referencia	Datos
TP1.5.7 Cantidad de estudiantes que se gradúan con un Sello de Lectoescritura Bilingüe (submedida potencial: % en idiomas aparte del español) (ponderación=1)	Administrado por el Distrito	N/C	Restablecer punto de referencia en 2022	<u>La presentación de informes de esta medida pasó para agosto a solicitud de uno de los miembros de equipo superior de liderazgo debido a la no disponibilidad de los datos de los graduados con el Sello de Lectoescritura Bilingüe.</u>

				Generación de 2021
TP1.5.1a Establecer parámetros de índices de graduación en pandemia	1.5.1a) Todos los estudiantes	N/C	Establecer punto de referencia en 2022	74.0 %
	1.2.1b) Estudiantes negros (4 años)			71.7 %
	1.2.1c) Estudiantes latinos (4 años)			69.5 %
	1.2.1d) Estudiantes multilingües en programas (4 años)			52.7 %
	1.2.1e) Estudiantes con discapacidades (4 años)			55.1 %
	1.2.1f) Índice de graduación de 5 años			80.3 %
	1.2.1g) Índice de graduación de 6 años			79.4 %
	1.2.1h) Índice de graduación de 7 años			79.4 %

Resumen

Si bien los índices de graduación de estudiantes negros y latinos superaron los niveles de 2018-19, se observó una disminución en la población de estudiantes multilingües y de estudiantes con discapacidades. Esto puede atribuirse a diversos factores asociados a la escasez de personal debido a la pandemia, especialmente en los estudiantes de educación especial. La falta de maestros de educación especial en todo el país exacerbó las brechas en la instrucción de los estudiantes y el cumplimiento general de los IEP por parte de los estudiantes de educación especial, así como las intervenciones dirigidas a mejorar el acceso de los estudiantes a una educación de alta calidad con acomodaciones plenamente implementadas y entendidas por los maestros de materias fundamentales y de educación especial. También explica el aumento de la cantidad de casos para los maestros debido a la escasez nacional de profesionales de educación especial.

El Distrito está trabajando activamente para reclutar, retener y volver a capacitar a todos los maestros de educación especial en línea con lo que nuestros estudiantes necesitan para hacer la transición a las aulas pospandemia. El Distrito se enfocará en la capacitación y en los sistemas de rendición de cuentas que aseguran que los IEP estén correctamente elaborados e implementados, así como en las mejores prácticas de implementación sistemática de acomodaciones para apoyar el acceso al contenido a nivel de grado.

El Distrito observó caídas en los datos de estudiantes de educación multilingüe (MLE), además de en los estudiantes educación especial, que sugieren que el modelo híbrido de instrucción no fue el más eficaz para ellos. El Distrito está trabajando para implementar un ciclo de enseñanza y aprendizaje en apoyo de la instrucción explícita en lenguaje (ELI) a todos los estudiantes, que identificará las necesidades de los estudiantes de MLE y los respaldará en el acceso al contenido en su idioma materno y en la participación en una instrucción exigente en el aula. Como función de la resolución “Conocer la justicia, conocer la paz”, también es fundamental auditar el plan de estudios para asegurar que los estudiantes tengan acceso a material de educación cultural y lingüísticamente diversa que sea sumamente interesante. Este trabajo está en marcha y tendrá un alto impacto en los índices de graduación de los estudiantes de ahora en adelante.

En general, el Distrito estableció el punto de referencia para todos los grupos identificados anteriormente. Este punto de referencia permitirá al Distrito establecer objetivos razonables de índices de graduación en el futuro.

Indicador	Grupo	Objetivo	Datos de referencia	Créditos	Competencia
TP1.5.2 Establecer el punto de referencia de estudiantes encaminados a graduarse para los nuevos estudiantes de 12.º grado (año previsto de graduación: 2023)	1.5.2a) Todos los estudiantes	N/C	Restablecer punto de referencia en 2022	65 %	54 %
	1.5.2b) Estudiantes negros			60 %	41 %
	1.5.2c) Estudiantes latinos			58 %	44 %
	1.5.2d) Estudiantes multilingües en programas			38 %	14 %
	1.5.2e) Estudiantes con discapacidades			44 %	17 %
TP1.5.7 Cantidad de estudiantes que se gradúan con Sello de Lectoescritura Bilingüe	Todos los estudiantes	N/C	Restablecer punto de referencia en 2022 845 estudiantes (confirmados) (de 45 escuelas en 29 idiomas) (están pendientes 798 estudiantes)	*Información no disponible hasta que estén disponibles todos los resultados de las evaluaciones*	

TP1.5.8 Acceso a cursos de Educación Financiera para estudiantes de la escuela preparatoria	Administrados por el Distrito	100 %	3 de 23 no tienen ningún curso de los que se enumeran a continuación en su programa de 2022-23 20 de 23 escuelas preparatorias tradicionales del Distrito tienen al menos una sección de uno de los cursos programados para 2022-23 Además, 9 de 13 escuelas preparatorias innovadoras administradas por el Distrito tienen al menos una sección de uno de los cursos programados para 2022-23.	
---	-------------------------------	-------	---	--

Resumen

El equipo superior de liderazgo y yo establecimos nuevos puntos de referencia de estudiantes encaminados a graduarse para los estudiantes de 12.º grado. De ahora en adelante, como monitoreo del progreso, haré un seguimiento de los índices de estudiantes encaminados a graduarse cuyo año previsto de graduación sea en el próximo año escolar. En junio de 2022, 65 % de los estudiantes (entre la familia de escuelas) cuyo año previsto de graduación es 2023 está encaminado en créditos, y el 54 % está encaminado en competencia.

En agosto de 2022, se graduaron 845 estudiantes de 12.º grado con el Sello de Lectoescritura Bilingüe. Este número representó 29 idiomas, y 95 de los estudiantes obtuvieron el Sello en más de dos idiomas. Casi dos tercios de los estudiantes que obtienen el Sello de Lectoescritura Bilingüe

cada año son estudiantes multilingües. Esto es un testimonio de la fortaleza de nuestros programas de lenguaje en el Distrito, que probablemente sea el mejor del país en esta estadística.

Este es el séptimo año que DPS ofrece el Sello de Lectoescritura Bilingüe a nuestros estudiantes. En su primer año, el de la generación de 2016, el Distrito se enorgulleció de entregar el Sello a 195 estudiantes. Desde entonces, este número aumentó todos los años, y este año, el Distrito prevé llegar a la marca de 1,000.

Otros 798 estudiantes de 12.º grado siguen pendientes hasta septiembre de 2022. Cuando se realice la confirmación final, se actualizará el expediente académico del estudiante con el reconocimiento de este premio. También estaremos en condiciones de calcular el porcentaje de estudiantes de 12.º grado que obtuvieron el Sello, y el porcentaje de estudiantes que lo obtuvieron en otros idiomas aparte de español. En septiembre de 2022, actualizaremos el punto de referencia y, en años venideros, monitorearemos esta medida en septiembre y no en agosto.

La mayoría de las escuelas preparatorias de DPS (30 de 36) cuentan con cursos de Educación Financiera para los estudiantes. En la actualidad, estas 30 escuelas tienen 9 cursos de Educación Financiera diferentes para los estudiantes, 6 de los cuales son parte de una secuencia de dos semestres. Hay seis escuelas que, de momento, no tienen ninguno de los cursos identificados en su programa 2022-23.

Cinco escuelas tienen cursos piloto de Educación Financiera que se ajustan a las pautas de la norma de administración IKF-R1. Una vez que finalice la experiencia piloto, el Distrito exigirá a todos los estudiantes que hagan un curso de Educación Financiera para recibir el diploma de DPS (generación de 9.º grado de 2023-24). Si bien el curso de Álgebra Financiera también cumplirá el requisito para graduarse, habrá que hacerle algunas modificaciones para que cumpla con todas las pautas necesarias detalladas en la norma del Consejo.

En general, se cumplieron todos los objetivos. Se impone una explicación sobre 20 de nuestras 23 escuelas. El acceso a los cursos de Educación Financiera de los estudiantes de escuela preparatoria parece estar actualmente en el 86.9 % de las escuelas administradas por el Distrito. Las escuelas que en este momento no cuentan con un curso de Educación Financiera en la lista de materias son la Academia Compassion Road, Florence Crittenton y Career Education Center (CEC). Estas tres escuelas ofrecen Educación Financiera como curso electivo del plan de estudios Edgenuity, en lugar de hacerlo como un requisito fundamental. Si los estudiantes no eligen el curso de Educación Financiera, este no figura en la lista de materias. **Por lo tanto, el 100 % de nuestras escuelas preparatorias ofrecen cursos de Educación Financiera.**

Declaración de fines 1.1

DPS será un distrito libre de sistemas y estructuras opresivas arraigados en el racismo, en el que los estudiantes y los miembros de los equipos pondrán foco en la equidad racial y educativa con miras a que los estudiantes se conviertan en ciudadanos del mundo conscientes y líderes cooperadores.

La equidad racial y educativa es nuestra responsabilidad como grupo. La alcanzaremos cuando desmantelamos los sistemas de opresión profundamente arraigados que, a lo largo de la historia, han sido responsables del acceso y la distribución inequitativos de las oportunidades y los recursos para los que representan identidades marginadas de raza, identidad de género, orientación sexual, idioma y capacidades.

Interpretación razonable

El pilar de DPS es la equidad. Debido a la rica trayectoria de activismo estudiantil y a favor de los derechos civiles de DPS, como las protestas en la Escuela Preparatoria West de 1969, así como a la historia de Colorado como escenario de uno de los grupos discriminatorios más icónicos, parece inevitable elegir la equidad como piedra angular. Escuchar las voces de nuestra base social es fundamental para comprender las cuestiones y desafíos complejos que presenta la discriminación. El Congreso de Educadores Hispanos trabajó con funcionarios del Distrito en la creación de un Plan Propuesto Modificado que requiere cumplir con el abordaje de las prácticas discriminatorias hacia los estudiantes multilingües.

Durante los últimos 24 meses, experimentamos las complejidades asociadas con una pandemia y fuimos testigos de los efectos de la intolerancia con las personas de diferente raza, religión, género y orientación sexual, posición de autoridad y filiación política. También presenciamos un incremento de la retórica contra los inmigrantes y de la intolerancia con personas de diverso origen cultural. Tal como dijo Mahatma Gandhi, la intolerancia es en sí misma una forma de violencia y un obstáculo al crecimiento de un genuino espíritu democrático. Teniendo en cuenta la gran historia de DPS y mi responsabilidad como líder de esta notable organización, asumo el compromiso de lo siguiente:

1. Descubrir, desmantelar y revisar los sistemas persistentes de opresión de nuestro sistema escolar.
2. Educar a nuestro personal sobre la opresión y las prácticas inclusivas en la educación.
3. Desarrollar la autonomía de nuestros estudiantes para que puedan aprender por sí mismos y ser parte real de los cambios que se implementen, así como debatir y actuar en pos del mejor interés de nuestra sociedad globalizada y multilingüe. (Se trata de abrazar las diferencias de las demás culturas y aceptar la propia).
4. Empoderar a nuestros maestros y proveedores de servicios especiales para que logren establecer una conexión con las comunidades que atienden con el fin de comprender y aceptar las diferencias.
5. Implementar plenamente todos los requisitos del Plan Propuesto y continuar poniendo las necesidades de los estudiantes multilingües en el centro de todas las iniciativas de DPS.

Resultados

Dado el poco tiempo que tuvo el superintendente de establecer y poner en práctica un Plan Estratégico, algunos de los objetivos y puntos de referencia se verán reflejados en el año escolar 2021-22, pero algunas medidas de cumplimiento recién se verán en el año escolar 2022-23.

El cumplimiento de esta declaración de fines se logrará para el año escolar 2021-2022, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. Que se hayan identificado al menos dos sistemas que sea necesario dismantelar, incluida la reestructura de la Oficina Central, y que este dismantelamiento esté a cargo de los equipos de DPS. Se trata de un estándar razonable de medición y nivel de desempeño, dado que el dismantelamiento de estos sistemas implicará la participación de diferentes equipos de la organización y podrá requerir el reemplazo inmediato de aquellos en caso de que estuvieran sujetos a regulaciones o políticas del estado. La reorganización del personal de la Oficina Central procura eliminar la compartimentación entre las divisiones y proporcionar recursos a nivel de las escuelas mientras nos recuperamos de los efectos de la pandemia.
2. **Que los educadores de color y multilingües sean contratados por la misma remuneración que el resto de los educadores de DPS sobre la base de los cálculos preliminares de contratación realizados por Recursos Humanos en septiembre de 2022. Tanto la medición como el objetivo son razonables, dado que las tendencias nacionales indican que los maestros abandonan la profesión a un ritmo alarmante.**

El cumplimiento de esta declaración de fines en el año escolar 2022-23 y en los años sucesivos requerirá más medidas, como las siguientes:

3. Aumento del porcentaje del sentido de pertenencia de estudiantes racial y lingüísticamente diversos, según lo medido por la encuesta "Your Voice/Tu Voz" de mayo, administrada por el equipo de Investigación y Evaluación.
4. Aumento del porcentaje del sentido de pertenencia de familias racial y lingüísticamente diversas, según lo medido por la encuesta "Your Voice/Tu Voz" de mayo, administrada por el equipo de Investigación y Evaluación.

Fundamento lógico: Estamos ante una interpretación razonable concebida para dismantelar estructuras sistémicas de forma constante y duradera. El sistema actual en el que trabajamos y lideramos es producto de siglos de discriminación y opresión. Hará falta un esfuerzo permanente de todos los miembros del personal para dismantelar estas estructuras y sistemas anclados en la discriminación racial.

Indicador	¿Familia de escuelas o administrada por el Distrito?	Objetivo	Punto de referencia	Plazo	Justificación
1.1.1 Cantidad de sistemas que es necesario dismantelar o revisar	Familia de escuelas	2 sistemas identificados <i>(ponderación=2 cada uno)</i>	¿Cuántos sistemas en la actualidad? Cero sistemas identificados	Mayo	Esta es la principal acción expresada en los fines.

<p>1.1.2 Retención (preliminar) en el Distrito de educadores BIPOC y multilingües al mismo índice (o mayor) que otros educadores</p> <p>1.1.4a Maestros BIPOC</p> <p>1.1.4b Maestros ELA-S</p> <p>1.1.4c Líderes escolares BIPOC</p> <p>1.1.4d BIPOC en general</p>	<p>Administrado por el Distrito</p>	<p>Igual o mayor <i>(ponderación=0.5 cada uno)</i></p>	<p>N/C</p>	<p>Septiembre</p>	<p>Cambiar la cultura y el clima con una fuerza laboral que refleje las poblaciones que atendemos.</p>
<p>1.1.3 Porcentaje de aumento del sentido de pertenencia de los estudiantes racial y lingüísticamente diversos en la pregunta "¿Cuánto sientes que perteneces a tu escuela?" de la encuesta "Your Voice/Tu Voz".</p> <p>1.1.2a Negros, 1.1.2b Latinos, 1.1.2c Multilingües.</p>	<p>Administrado por el Distrito</p>		<p>Mayo de 2021, limitado a las escuelas administradas por el Distrito</p> <p>1.1.2a 68 % 1.1.2b 69 % 1.1.2c 73 %</p>	<p>Junio</p>	<p>Que una parte importante de los estudiantes se sienta incluida es su experiencia de la cultura de aprendizaje y expectativas de los maestros y otros estudiantes. No obstante, en este período no es posible un cambio de sistemas o experiencia de los estudiantes o el personal. Se pasa al próximo ciclo.</p>

<p>1.1.4 Porcentaje de aumento del sentido de pertenencia de las familias racial y lingüísticamente diversas en la pregunta “¿Se sienten bienvenidos en la escuela de sus hijos?” de la encuesta “Your Voice/Tu Voz”. 1.1.3a Negros, 1.1.3b Latinos, 1.1.3c Multilingües.</p>	<p>Administrado por el Distrito</p>		<p>Desde el otoño de 2021, limitado a las escuelas administradas por el Distrito</p> <p>1.1.3a 91.1 % 1.1.3b 93.0 % 1.1.3c Establecer punto de referencia en 2022</p>	<p>Junio</p>	<p>Esto aborda los compromisos de Enlaces Familiares y Comunitarios.</p> <p>No obstante, en este período no es posible un cambio de sistemas o experiencia. Se pasa al próximo ciclo.</p>
---	-------------------------------------	--	---	--------------	---

Evidencia de los resultados alcanzados

Meta: Descubrir y desmantelar los sistemas duraderos de opresión que existen dentro de nuestro sistema escolar y reconstruir experiencias más equitativas para los estudiantes, familias y miembros de los equipos.

Específicamente, los educadores de color y multilingües serán contratados por la misma remuneración que el resto de los educadores de DPS sobre la base de los cálculos preliminares de contratación realizados por Recursos Humanos en septiembre de 2022. Tanto la medición como el objetivo son razonables, dado que las tendencias nacionales indican que los maestros abandonan la profesión a un ritmo alarmante.

Si cumpla con el 75 % de las medidas anteriores, lo consideraré como un logro.

Los datos actualizados en septiembre de 2022 muestran lo siguiente:

Indicador	Grupo	Objetivo	Punto de referencia	Datos
TP1.1.2) Retención preliminar en el Distrito de educadores BIPOC y multilingües al mismo índice (o mayor) que otros educadores	1.1.2a Maestros BIPOC	N/C	Restablecer punto de referencia en 2022	87.0 %
	1.1.2b Maestros ELA-S			91.0 %
	1.1.2c Líderes escolares BIPOC			87.0 %
	1.1.2d BIPOC en general			84.5 %
TP1.1.2) Retención preliminar en el Distrito de maestros, líderes escolares y educadores	Todos los maestros	N/C	Restablecer punto de referencia en 2022	85.7 %
	Todos los líderes escolares			87.7 %
	Todos los educadores			84.1 %

En general, se cumplieron todos los objetivos, con la excepción de los líderes escolares BIPOC. Los líderes escolares BIPOC presentaron un índice de retención de 87 % en comparación con la de todos los líderes escolares, que fue de 87.7 %. Si bien está a menos de un punto porcentual de la marca, supera el umbral de 75 % acordado en mi interpretación razonable de los fines 1.1. Además, muchos de nuestros líderes escolares BIPOC han pasado a la Oficina Central para asumir nuevos roles; por lo tanto, estaremos redoblando nuestros esfuerzos para contratar más líderes BIPOC en las escuelas.

Declaración de fines 1.2

Como resultado de los efectos de la pandemia en la enseñanza y el aprendizaje, visualizamos una experiencia acelerada de aprendizaje por medio de una educación sostenible cultural y lingüísticamente. Esto da lugar a una nueva forma de visualizar una educación equitativa para TODOS nuestros estudiantes, en lugar de repetir las inequidades históricas del Distrito. Los alumnos se convertirán en estudiantes independientes que utilizan sus destrezas y conocimientos para contribuir al cambio de nuestra sociedad global.

Con este fin, esperamos lo siguiente:

1. Que todos los estudiantes demuestren una experiencia educativa integral que incluya las artes y las destrezas de lectoescritura, aritmética y pensamiento crítico a nivel de su grado o por encima, tanto como un todo como por subgrupos. Que los estudiantes cuyo aprendizaje esté por debajo del nivel de su grado demuestren un crecimiento mayor que el que corresponde a cada año escolar.
2. Que todos los estudiantes tengan exposición a planes de estudios pertinentes desde el punto de vista cultural y lingüístico que reflejen adecuadamente los aportes y desafíos de los

demás con base en la religión, la raza, el origen étnico, la identidad de género, la orientación sexual, el idioma y las capacidades.

3. **Que todos los estudiantes tengan oportunidades de demostrar su autonomía para contribuir al cambio como producto de su aprendizaje.**
4. **Que los estudiantes con discapacidades reciban los recursos y el apoyo necesarios para poder superar los obstáculos que se les presenten.**
5. **Que todos los estudiantes demuestren competencia a nivel de grado en las evaluaciones del estado y del Distrito. Aquellos cuya competencia esté por debajo del nivel de su grado demostrarán un crecimiento académico considerable en cada año escolar.**

Interpretación razonable

Durante los dos últimos años, la enseñanza en todo el mundo se vio perturbada. Los estudiantes perdieron mucho terreno en su aprendizaje y en las áreas de contenido temático. Según algunas estimaciones, los estudiantes BIPOC y multilingües perdieron hasta 12 meses de aprendizaje. Esto no tiene precedentes y requiere que los distritos eliminen las diferencias académicas mientras enfrentan los efectos colaterales de la propagación de una pandemia y de poblaciones no vacunadas de la comunidad. Otro desafío es la falta de datos confiables de evaluaciones del estado para poder establecer objetivos.

No obstante, nuestra meta principal es educar a los estudiantes, apoyar a las familias y cambiar vidas preparando a los estudiantes para la educación superior o para la vida profesional.

Resultados

Dado el poco tiempo que tuvo el superintendente de establecer y poner en práctica una hoja de ruta estratégica, algunos de los objetivos y puntos de referencia se verán reflejados en el año escolar 2021-22, pero algunas medidas de cumplimiento recién se verán en el año escolar 2022-23.

1. El cumplimiento de esta declaración de fines se logrará para el año escolar 2021-2022, siempre que se den las siguientes circunstancias:
 - a. Que se restablezcan los puntos de referencia en el año escolar 2021-2022 para que podamos publicar los objetivos de participación y logros con el fin de que los estudiantes alcancen un desempeño a nivel de su grado y por encima de este en las evaluaciones del estado de Colorado, como las Medidas de Colorado para el Éxito Académico (CMAS), el Examen de Lengua y Literatura en Español de Colorado (CSLA), la Ley READ y la Evaluación de Aptitud Escolar de Colorado (COSAT). Este objetivo es razonable, ya que restablece nuestra capacidad para fijar metas significativas y medibles del desempeño académico.
 - b. Que comience el plan de seguimiento del desempeño a lo largo del año en las evaluaciones que están en línea con los estándares del estado para indicar si los estudiantes están o no rumbo a cumplir con los objetivos a nivel de su grado en matemáticas y lectoescritura. Este es un nivel razonable de desempeño, ya que perdimos la capacidad de prever el desempeño de los estudiantes como resultado de los efectos del COVID-19.

- c. Que se establezca una experiencia educativa integral para los estudiantes.
2. Que se asegure que todos los estudiantes multilingües reciban instrucción de alta calidad en su idioma materno, desarrollo integrado del vocabulario de contenido temático y desarrollo del idioma inglés, según lo demostrado por una revisión de programas de Adquisición del Idioma Inglés. Se trata de un estándar razonable de medición, ya que es la manera más completa de medir el cumplimiento del Plan Propuesto Modificado.

El cumplimiento de esta declaración de fines en el año escolar 2022-23 y en los años sucesivos requerirá más medidas, como las siguientes:

1. Reducir el número de estudiantes cuya lectura esté por debajo del nivel de su grado de kindergarten a 3.^{er} grado, según lo medido por los datos de la Ley READ.
2. Observar que el 70 % de los estudiantes de escuelas administradas por el Distrito informen sobre planes de estudios pertinentes desde el punto de vista cultural y lingüística a través de la encuesta "Your Voice/Tu Voz". Se trata de un estándar razonable de medición y nivel de desempeño, ya que se enfoca en las experiencias de los estudiantes y no en los planes del maestro, y requiere la utilización de una encuesta para obtener las respuestas de los estudiantes. El objetivo del 70 % es razonable, ya que se trata del seguimiento de un nuevo parámetro.
3. Observar que el 50 % de los estudiantes de escuelas administradas por el Distrito informen que tienen autonomía por medio de la encuesta "Your Voice/Tu Voz". Se establece un índice que registra la autonomía del estudiante en función de cinco preguntas clave sobre su aprendizaje. El estándar de la medida es razonable, ya que se centra en lo que experimentan los estudiantes. Se estableció un objetivo del 50 % porque se trata de una medida que se implementa por primera vez.
4. Observar que el X % de los estudiantes con discapacidades reciban los apoyos necesarios, tal como lo demuestre el cumplimiento de los estándares del Departamento de Educación de Colorado (CDE). Como resultado de la pandemia, nuestro Distrito tuvo problemas de falta de personal que impidieron que los estudiantes con discapacidades recibieran los servicios de manera completa. Este estándar de medida y el objetivo son razonables.
5. Observar que el desempeño de los estudiantes por debajo del nivel de su grado crezca en el percentil 65 o mayor. El fundamento de una medida alternativa o mayor que un año de crecimiento es el siguiente: las evaluaciones CMAS y P/SAT no están ideadas para indicar más de un año de crecimiento. En Colorado, el crecimiento no se expresa en ganancias o pérdidas de puntos en los resultados de las pruebas, sino en percentiles de crecimiento del desempeño estudiantil. De acuerdo con el Modelo de Crecimiento de Colorado, se comparan los estudiantes con el mismo historial de desempeño. Esto nos ayuda a entender si el crecimiento es elevado, característico o bajo. Conforme al Departamento de Educación de Colorado (CDE), no hay en este momento una única "regla de oro" para decidir cuáles son los percentiles bajos, característicos, o los percentiles de crecimiento alto o de crecimiento promedio, y es importante reconocer que el crecimiento "alto" puede no ser suficiente para que los estudiantes se encaminen al dominio de los contenidos. Tal como lo define la norma del Consejo de Educación de Colorado, el percentil de crecimiento del desempeño de un único estudiante que se ubique en el rango percentil 35 a 65 refleja un crecimiento característico, y el percentil de crecimiento del desempeño de un único estudiante que se ubique por encima de 65 refleja un crecimiento elevado.

Indicador	¿Familia de escuelas o administrada por el Distrito?	Objetivo	Punto de referencia	Plazo	Justificación
1.2.1a Punto de referencia de % de competencia en matemáticas: CMAS, de 3. ^{er} a 8. ^o grado, en general 1.2.1b Negros 1.2.1c Latinos 1.2.1d Multilingües 1.2.1e Con discapacidades <i>(ponderación=0.5 cada uno)</i>	Familia de escuelas	N/C	Establecer punto de referencia en 2022	Agosto	El porcentaje de competencia en la evaluación CMAS de matemáticas de 3. ^{er} a 8. ^o grado nos da una indicación de la preparación de los estudiantes encaminados a graduarse y la competencia a nivel de grado.
1.2.1f Punto de referencia de % de parámetros en matemáticas en COSAT, 9. ^o a 11. ^{er} grado, en general 1.2.1g Negros 1.2.1 h Latinos 1.2.1i Multilingües 1.2.1j Con discapacidades <i>(ponderación=0.5 cada uno)</i>	Familia de escuelas	N/C	Establecer punto de referencia en 2022	Agosto	El porcentaje de parámetros en la evaluación COSAT de matemáticas de 9. ^o a 11. ^{er} grado nos da una indicación de la preparación de los estudiantes encaminados a graduarse y la competencia a nivel de grado.
1.2.1k Punto de referencia de % de competencia en lectoescritura: CMAS, de 3. ^{er} a 8. ^o grado, en general 1.2.1l Negros 1.2.1m Latinos 1.2.1n Multilingües 1.2.1o Con discapacidades <i>(ponderación=0.5 cada uno)</i>	Familia de escuelas	N/C	Establecer punto de referencia en 2022	Agosto	El porcentaje de competencia en la evaluación CMAS de lectoescritura de 3. ^{er} a 8. ^o grado nos da una indicación de la preparación de los estudiantes encaminados a graduarse y la competencia a nivel de grado.

<p>1.2.5p Punto de referencia de % de parámetros: COSAT EBRW, de 9.º a 11.º grado</p> <p>1.2.1q Negros</p> <p>1.2.1r Latinos</p> <p>1.2.1s Multilingües</p> <p>1.2.1t Con discapacidades (ponderación=0.5 cada uno)</p>	Familia de escuelas	N/C	Establecer punto de referencia en 2022	Agosto	El porcentaje de competencia en la evaluación CMAS de lectoescritura de 3.º a 8.º grado nos da una indicación de la preparación de los estudiantes encaminados a graduarse y la competencia a nivel de grado.
<p>1.2.1u Establecer plan de sistema de evaluación alineado con los estándares del estado</p>	Administrado por el Distrito	N/C	N/C	Septiembre	
<p>1.2.1v Elaborar una definición y una medida de educación integral (ponderación=2)</p>	Administrado por el Distrito	N/C	N/C	Septiembre	Las investigaciones mostraron que la participación de los estudiantes aumenta considerablemente cuando las lecciones reflejan su contexto cultural y racial.
<p>1.2.2 Porcentaje de escuelas que pasaron tentativamente la revisión del programa multilingüe (ponderación=2)</p>	Familia de escuelas	55 %	Desde 2019: 54 %	Junio	Esta medida aborda la cultura y el clima que vivencian los estudiantes multilingües en el aula. Si se presiona a los estudiantes a hablar un solo idioma, podría interpretarse como una prohibición a una cultura inclusiva y diversa.
<p>1.2.1k % de lectoescritura a nivel de grado en READ, kindergarten a 3.º grado (¿agregar meta de SBGL?), en general</p> <p>1.2.1l Negros</p> <p>1.2.1m Latinos</p> <p>1.2.1n Multilingües</p> <p>1.2.1o Con discapacidades</p>	Familia de escuelas		<p>Desde 2019:</p> <p>1.2.1k 68.2 %</p> <p>1.2.1l 58 %</p> <p>1.2.1m 64 %</p> <p>1.2.1n 63 %</p> <p>1.2.1o 31 %</p>	Agosto	

<p>1.2.2a Porcentaje de estudiantes multilingües que responde “por lo menos, a veces” a la pregunta “¿Les gusta a los maestros que hables en más de un idioma en el aula?” de la encuesta “Your Voice/Tu Voz” (solo multilingües)</p>	<p>Administrado por el Distrito</p>	<p>88 %</p>		<p>Junio</p>	<p>Impacto potencial de las dificultades de personal que resultaron en una mayor utilización de suplentes y personal de la Oficina Central.</p>
<p>1.2.2b Número promedio de subgrupos de estudiantes que dicen en la encuesta “Your Voice/Tu Voz” que aprenden de personas de diferentes razas, mujeres, personas con discapacidades, personas homosexuales, lesbianas, bisexuales, transgénero y queer que hablan otros idiomas.</p>	<p>Administrado por el Distrito</p>		<p>Desde sept. 2021: 2.15</p>	<p>Junio</p>	
<p>1.2.4 Servicio adecuado y oportuno para los estudiantes con discapacidades según lo indicado por: 1.2.4a Indicador 11: realización de evaluaciones iniciales dentro del plazo 1.2.4b Indicador 12: transición oportuna de la Parte C (educación preescolar) a la Parte B (edad escolar) (monitoreo) 1.2.4c Indicador 2 - Deserción en escuelas secundarias</p>	<p>Familia de escuelas</p>		<p>1.2.4a (el año anterior, la tendencia fue negativa durante el COVID) 84 % 1.2.4b (promedio de los últimos tres años) 85 % 1.2.4c (promedio de los últimos tres años) 29.5 %</p>	<p>Febrero</p>	<p>Basado en los informes del CDE</p>

Evidencia de los resultados alcanzados

Meta: El cumplimiento de esta declaración de fines se logrará para el año escolar 2021-2022, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. Que se restablezcan los puntos de referencia, las evaluaciones alineadas y la experiencia educativa integral para los estudiantes.
 - a. Restablecer los puntos de referencia en el año escolar 2021-2022 para que pueda publicar los objetivos de participación y logros con el fin de que los estudiantes alcancen un desempeño a nivel de su grado y por encima de este en las evaluaciones del estado de Colorado, como las Medidas de Colorado para el Éxito Académico (CMAS), el Examen de Lengua y Literatura en Español de Colorado (CSLA), la Ley READ y la Evaluación de Aptitud Escolar de Colorado (COSAT). Este objetivo es razonable, ya que restablece nuestra capacidad para fijar metas significativas y medibles del desempeño académico.
 - b. Comenzar el plan de seguimiento del desempeño a lo largo del año en las evaluaciones que están en línea con los estándares del estado para indicar si los estudiantes están o no rumbo a cumplir con los objetivos a nivel de su grado en matemáticas y lectoescritura. Este es un nivel razonable de desempeño, ya que perdimos la capacidad de prever el desempeño de los estudiantes como resultado de los efectos del COVID-19.
 - c. Establecer una experiencia educativa integral para los estudiantes.
2. Que se asegure que todos los estudiantes multilingües reciban instrucción de alta calidad en su idioma materno, desarrollo integrado del vocabulario de contenido temático y desarrollo del idioma inglés, según lo demostrado por una revisión de programas de Adquisición del Idioma Inglés. Se trata de un estándar razonable de medición, ya que es la manera más completa de medir el cumplimiento del Plan Propuesto Modificado.

Si cumpla con el 75 % de las medidas anteriores, lo consideraré como un logro.

Medidas de septiembre

Indicador	Grupo	Objetivo	Datos de referencia
1.2.1z Establecer un plan de sistema de evaluación alineado con los estándares del estado.	Administrado por el Distrito	N/C	<p>Prioridad 1: revisar y fortalecer la implementación de la estrategia de evaluación local.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 26 de septiembre: los directores colaborativos tienen capacitación profesional para preparar las primeras reuniones venideras para compartir información con las escuelas. ● 3 de octubre: comienzan las conversaciones sobre datos de la Ley READ. Los datos de principios de año se recopilarán para noviembre.

		<p>Prioridad 2: desarrollar una estrategia de evaluación para todas las escuelas para que se implemente en 2023-24.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hacer el borrador del RFP del Distrito. ● Trabajar en un contrato con un proveedor para probar posibles opciones. <p>Control de datos de evaluaciones para 2022-23:</p> <p>Kindergarten a 2.º grado: lectoescritura temprana</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Las reuniones para compartir información con los directores colaborativos se enfocarán mínimamente en la Ley READ (3 veces al año) y en evaluaciones mensuales de unidades de destrezas básicas. Las reuniones para compartir información también incluyen el nivel de desempeño del estudiante en las evaluaciones formativas del plan de estudios. <p>3.º a 8.º grado: matemáticas y lectoescritura</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Evaluaciones interinas: las reuniones para compartir información con los directores colaborativos se enfocarán en dominios prioritarios alineados con los objetivos de aprendizaje estudiantil del Distrito y que se evalúan en las evaluaciones intermedias. ● Ley READ/I-Ready: las reuniones para compartir información con los directores colaborativos se enfocarán en la Ley READ/I-Ready para los estudiantes con planes READ además de los estudiantes de 6.º grado. <p>9.º a 12.º grado: matemáticas y lectoescritura</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Las escuelas de 9.º a 12.º grado tendrían como mínimo reuniones trimestrales con los directores colaborativos. ● Curso de culminación: las reuniones para compartir información se enfocarán en el nivel de desempeño del estudiante en las competencias evaluadas ese trimestre por el grado o curso por medio del curso de culminación. ● Ley READ/I-Ready: las reuniones para compartir información se enfocarán en la Ley READ/I-Ready para los estudiantes con planes READ además de los estudiantes de 9.º grado.
--	--	---

1.2.1a Elaborar una definición y una medida de educación integral.	Administrado por el Distrito	N/C	Proceso de elaboración de una definición y una medida de educación integral
---	------------------------------	-----	---

Resumen

Mi equipo estableció un plan para un sistema de evaluación alineado con los estándares del estado. A medida que emergemos de la pandemia, entendemos que deberíamos enfocarnos en un portafolio de evidencias (BOE) para tener un panorama completo del desempeño de los estudiantes. Nuestra reciente reorganización en espacios de colaboración nos permite aprovechar a los líderes escolares y del Distrito para alcanzar la meta de manera eficiente. Con esta finalidad, proponemos lo siguiente, que se encuentra detallado en la tabla anterior.

Prioridad 1: revisar y fortalecer la implementación de la estrategia de evaluación local.

- 26 de septiembre de 2022. Se capacita a los directores colaborativos en los protocolos de las reuniones para compartir información de sus escuelas.
- 3 de octubre de 2022. Comienzan las conversaciones sobre datos de la Ley READ con la utilización del protocolo recién adoptado para la revisión de datos. Los datos de principios de año se recopilarán para noviembre.

Prioridad 2: desarrollar una estrategia de evaluación para todas las escuelas para que se implemente en 2023-24.

- El equipo está haciendo el borrador del RPF del Distrito para lograr esta meta. Honramos y respetamos las flexibilidades de nuestra familia de escuelas y también entendemos la necesidad de mitigar los efectos de la pandemia en el desempeño de los estudiantes.
- Estamos trabajando en un contrato con un proveedor para probar opciones potenciales.

En general, se cumplieron todos los objetivos.

Logros del superintendente en 2021-22

Esta sección incluye los logros del superintendente durante el año escolar 2021-22 y su impacto en DPS y la comunidad de DPS. Estos logros se suman a los resumidos en las interpretaciones razonables y los informes de monitoreo que las acompañan.

Alineamiento e impacto de los fines

E.1 Equidad

Fecha	Logro	Impacto	Fines
10/1/2021	Se designó de nuevo como miembro del Consejo Directivo y tesorero de la Asociación de Administradores y Superintendentes Latinos.	Establecer conexiones con una red nacional de administradores y superintendentes latinos.	E-1 Equidad
10/21/2021	En colaboración con el Consejo de Educación, implementó una matriz disciplinaria para reducir los prejuicios y combatir la desproporcionalidad.	Reducir las suspensiones y expulsiones de nuestros estudiantes más marginados.	E-1 Equidad
12/10/2021	Se eliminaron las franjas discrecionales del marco LEAP.	Demuestra el compromiso con la equidad.	E-1 Equidad
6/28/2022	Premiado por la Alcaldía en la recepción de líderes afroamericanos.	Mayor alcance de la red de contactos de un líder de DPS.	E-1 Equidad

E.2 Enseñanza y aprendizaje

Fecha	Logro	Impacto	Fines
10/1/2021	Tutorías a nivel de grado financiadas con los fondos de ayuda para COVID: investigación de tutorías de alta intensidad en lugar de tutorías a nivel de grado.	Los estudiantes recibieron tutorías de alta intensidad para mitigar los efectos del COVID. Además, fue la primera vez que DPS realizó contrataciones basadas en resultados. Esto permite a DPS pagarles a los contratistas en función de los resultados y no del tiempo invertido. DPS es el primer distrito escolar que utiliza investigadores de la Universidad de Harvard para apoyar recursos	E-2 Enseñanza y aprendizaje

		eficaces en las contrataciones basadas en resultados.	
10/12/2021	U.S. News & World Report ubicó a dos escuelas primarias y secundarias de DPS entre las 10 primeras de Colorado; la Escuela Primaria Polaris ocupa el primer lugar del estado y la Escuela Primaria Cory también estuvo entre las 10 primeras.	Compromiso con la excelencia académica	E-2 Enseñanza y aprendizaje
4/29/2022	Primera máquina expendedora de libros de DPS	Demuestra el compromiso con la innovación y la lectoescritura.	E-2 Enseñanza y aprendizaje
6/1/2022	Propuesta ampliada de Summer Connections (antes conocida como Academia de verano).	Más estudiantes pudieron acceder a los programas de verano en un esfuerzo para atender la pérdida de aprendizaje debido al COVID.	E-2 Enseñanza y aprendizaje

E.3 Bienestar de los estudiantes y el personal

Fecha	Logro	Impacto	Fines
11/18/2021	Se otorga a los administradores los derechos de la Ley TECDA.	En colaboración con la asociación DSLA. Ejemplo de liderazgo colaborativo.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
12/16/2021	Se estableció un auténtico Consejo de Colaboración en el que participan escuelas chárter asociadas en lo que respecta al cierre o consolidación de escuelas.	Ejemplo de liderazgo colaborativo.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
2/8/2022	En respuesta al proceso Reimaginar Montbello, (1) otorgó a los exmaestros de Montbello derechos de preferencia en las entrevistas de trabajo para puestos en la nueva escuela Montbello a los que se presenten y para los que reúnan los requisitos; (2) implementó un Comité de Personal (en lugar de la exclusiva decisión del director) para seleccionar postulantes para las vacantes cubiertas por la DCTA, y (3) otorgó un estipendio de retención de	Se respeta así el legado de los maestros y el personal de la Escuela Preparatoria Montbello y, al mismo tiempo, se asume el compromiso con un abordaje colaborativo de la toma de decisiones.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal

	\$2,000 para maestros y proveedores de servicios especializados afectados por causa de la reunificación.		
3/11/2022	Se otorgaron los años de servicio de prueba a los maestros de escuelas con estatus de innovación (Innovation).	En colaboración con zonas de innovación.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
8/19/2021	Evento de bienvenida en el zoológico.	Comienzo positivo: inyección de ánimo al personal.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
1/1/2022	100 % de cumplimiento con el mandato de vacunación de la ciudad de Denver, el mayor empleador de la ciudad.	Contribuyó a volver a la enseñanza 100 % presencial.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
3/21/2022	Creó una limitación ejecutiva revisada para el Consejo sobre la política de limitaciones ejecutivas. Propuesta para los derechos y protecciones estándar de los maestros.	Abordó la disparidad entre los grupos de empleados que generó tensiones dentro del sistema.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
4/24/2022	Fue presentado como "Líder de quien aprender" en la cumbre anual del Instituto para la Innovación Educativa.	Incrementó el alcance de la red de contactos de un líder de DPS. Modelo para el personal de liderazgo de DPS.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
5/11/2022	Modificó SB197 con éxito mediante arbitraje no vinculante.	Implementó con éxito una alianza con los legisladores.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal

6/7/2022	Fue invitado a hacer una presentación en la serie final de Connecting Compadres de la Asociación de Administradores y Superintendentes Latinos sobre el trabajo entre las partes interesadas para dismantelar los sistemas opresivos.	Incrementó el alcance de la red de contactos de un líder de DPS.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
6/10/2022	Fue invitado a la cohorte de liderazgo de Colorado Inclusive Economy.	Incrementó el alcance de la red de contactos de un líder de DPS.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
4/14/2022	Estableció una alianza con CASE, haciendo de DPS su mayor grupo de miembros, lo que resultó en el primer director del año reconocido en más de 20 años, Sheldon Reynolds.	Alianza clave para el desarrollo de líderes dentro de DPS.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
1/7/2022	Respaldó personalmente la idea de poner a las escuelas primero en relación con las dificultades en la dotación de personal por el COVID. Para ello, suplió personalmente y comprometió personal de la Oficina Central a las escuelas.	Demuestra el compromiso con mantener abiertas las escuelas y da el ejemplo al personal.	E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal

E.4 Salud y seguridad

Fecha	Logro	Impacto	Fines
8/30/2021	Todos los enfermeros contratados durante el año escolar 2021-22 recibieron un bono de contratación de \$2,000.	Aumentar nuestro compromiso con las metas de salud y seguridad.	E-4 Salud y seguridad

E.5 Posgraduación y ciudadanía global

Fecha	Logro	Impacto	Fines
6/1/2022	Recibió la beca de exploraciones urbanas otorgada por Downtown Denver Partnership.	Incrementó el alcance de la red de contactos con los socios comunitarios.	E-5 Posgraduación y ciudadanía global

9/7/2021	Elegido por el gobernador Polis para integrar la Comisión de Aprendizaje Práctico Empresarial (BEL).	La visión de esta comisión es integrar las oportunidades de aprendizaje práctico en la red de desarrollo de talento de Colorado.	E-5 Posgraduación y ciudadanía global
----------	--	--	--

E.6 Sostenibilidad

Fecha	Logro	Impacto	Fines
10/5/2021	Lanzó el primer invernadero comercial del Distrito.	Demuestra el compromiso con la sostenibilidad y las acciones sobre el cambio climático.	E-6 Sostenibilidad
1/27/2022	Inauguró el primer autobús escolar eléctrico.	Demuestra el compromiso con la sostenibilidad y las acciones sobre el cambio climático.	E-6 Sostenibilidad

Convergencia de múltiples declaraciones de fines

Fecha	Logro	Impacto	Fines
3/27/2022	Dio el discurso principal en el Congreso de Primavera sobre Educación en RTM.		
6/21/2022	Achieving Excellence Academy se abrió para estudiantes de 9.º grado.	Programa Summer Connections para estudiantes de color.	E-1 Equidad, E-2 Enseñanza y aprendizaje
8/30/2021	En un intento por atender la escasez de maestros suplentes, (1) aumentó la remuneración diaria de los suplentes de \$111.12 a \$160 a los suplentes subautorizados, y a \$200 a los suplentes con acreditación; (2) dio reembolsos de suplentes con acreditación para empleados, y (3) incentivó a los empleados de la Oficina Central a trabajar de forma voluntaria como suplentes.		E-2 Enseñanza y aprendizaje, E-1 Equidad, E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
9/1/2021	Fue invitado a participar en un grupo de trabajo nacional por el Consejo de Escuelas de Grandes Ciudades. Expresó su compromiso con la excelencia académica y el bienestar de los empleados durante tiempos de crisis. El grupo de trabajo del programa TUDA brinda una medición		E-2 Enseñanza y aprendizaje, E-1 Equidad, E-3 Bienestar de los

	fundamental del desempeño de los estudiantes de Estados Unidos. Informa sobre el desempeño académico en matemáticas, lectura, ciencias y escritura de determinados distritos urbanos y de todo el país, y aporta un contexto de cómo es el desempeño de DPS en relación con distritos escolares urbanos similares.		estudiantes y el personal
11/8/2021	Todos los enfermeros de tiempo completo cubiertos por la DCTA que lideraron la respuesta de las escuelas ante el COVID-19 recibieron un estipendio de \$2,000 con el sueldo pagado el 22 de diciembre de 2021 por apoyar los protocolos de COVID-19 en el año escolar 2021-22.	Expresó su compromiso con la excelencia académica y el bienestar de los empleados durante tiempos de crisis.	E-2 Enseñanza y aprendizaje, E-1 Equidad, E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
11/8/2021	Para atender la falta de maestros suplentes, que se exacerbó durante la pandemia, el superintendente aumentó la remuneración por cobertura de clases de los maestros de \$26.29 a \$35.00 en el año escolar 2021-22.	Expresó su compromiso con la excelencia académica y el bienestar de los empleados durante tiempos de crisis.	E-2 Enseñanza y aprendizaje, E-1 Equidad, E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
3/25/2022	¡1,869 becarios de DSF! Se trata del número más alto de becarios de DSF desde su fundación en 2006. El máximo anterior había sido en 2017-18, con 1,833 becarios. Este número no solo es asombroso por sí mismo y merecedor de celebración, sino que es fundamental mencionar que el equipo alcanzó este parámetro en momentos en que las inscripciones a nivel superior están cayendo en todo el país. ¡Estamos directamente contrarrestando esa tendencia!	Demuestra el compromiso con el progreso y el éxito académico.	E-1 Equidad, E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal
6/8/2022	Dio a todos los líderes escolares bonos por COVID por superar e ir más allá de sus obligaciones.	Reconoce sus compromisos con el liderazgo escolar.	E-2 Enseñanza y aprendizaje, E-3 Bienestar de los estudiantes y el personal, E-4 Salud y bienestar

8/25/2021	Estableció un gabinete ejecutivo del superintendente y un gabinete del superintendente.	Estableció una estructura de liderazgo para implementar el nuevo plan estratégico.	E-1 a E-5
	Completó un recorrido para escuchar y aprender.	Ayudó a delinear la hoja de ruta estratégica y, más directamente, la necesidad de un Equipo de Transición interno y externo.	E-1, E-2, E-3, E-4, E-5
	Estableció un Equipo de Transición.	El Equipo de Transición proporcionó 10 prioridades para delinear la hoja de ruta estratégica.	E-1 a E-5
1/15/2022	Estableció un nuevo Equipo Asesor del Plan Estratégico.	Contribuyó a delinear la hoja de ruta estratégica.	E-1 a E-5
4/24/2022	Recibió el premio "Superintendente Más Valiente" en la cumbre anual del Instituto para la Innovación Educativa.	Incrementó el alcance de la red de contactos de un líder de DPS.	E-1 a E-5
4/28/2022	Recibió una distinción en los Premios Profesionales y de Excelencia en las Comunicaciones 2022 de la Asociación de Relaciones Públicas de las Escuelas de Colorado (COSPPRA). El programa reconoce la excelencia en la planificación, implementación y evaluación de las relaciones públicas. La campaña titulada "Recorrido para escuchar y aprender de 100 días del superintendente Dr. Alex Marrero" obtuvo un Premio Dorado al Desempeño.	Incrementó el alcance de la red de contactos de un líder de DPS.	E-1 a E-5
5/1/2022	Reestructuró la Oficina Central.	Con esta medida, se ahorraron \$9 millones. Paso fundamental en la obtención de recursos para el nuevo plan estratégico.	E-1 a E-5
6/2/2022	Creó criterios y un procedimiento de inscripciones en declive liderado por la comunidad y apoyado por el Distrito.	Tenemos un criterio específico y una rúbrica para el cierre de escuelas de ahora en adelante.	E-1 a E-5
6/2/2022	Visitó las 202 escuelas de DPS de nuestra familia de escuelas.	¡Finalizado en un año! Envía un fuerte mensaje a los directores.	E-1 a E-5
6/6/2022	Fin de año: Junio Universal en el Jardín Botánico.	¡Completó con éxito el primer año como superintendente!	E-1 a E-5

Apéndice

Informes completos de monitoreo

- [RI.1 - Informe de monitoreo de equidad - Mayo de 2022](#)
- [RI.2 - Informe de monitoreo de enseñanza y aprendizaje - Agosto de 2022](#)
- [RI.3 - Informe de monitoreo de bienestar de los estudiantes y el personal - Junio de 2022](#)
- [RI.3 - Informe de monitoreo de bienestar de los estudiantes y el personal - Agosto de 2022](#)
- [RI.4 - Informe de monitoreo de salud y seguridad - Mayo de 2022](#)
- [RI.4 - Informe de monitoreo de salud y seguridad - Junio de 2022](#)
- [RI.5 - Informe de monitoreo de posgraduación y ciudadanía global - Junio de 2022](#)
- [RI.5 - Informe de monitoreo de posgraduación y ciudadanía global - Agosto de 2022](#)

Interpretaciones razonables

- [RI.1 - Interpretación razonable de equidad - Mayo de 2022](#)
- [RI.2 - Enseñanza y aprendizaje - Junio de 2022](#)
- [RI.3 - Bienestar de los estudiantes y el personal - Mayo de 2022](#)
- [RI.4 - Salud y seguridad - Mayo de 2022](#)
- [RI.5 - Posgraduación y ciudadanía global - Mayo de 2022](#)