

Lowell 2030 :

Transformation de l'apprentissage Autonomisation des apprenants



Lowell 2030 :

Transformation de l'apprentissage
Autonomisation des apprenants



Plan stratégique quinquennal

Table des matières

Lettre du surintendant	3
Valeurs fondamentales et Étoile du Nord	4
Portrait d'un lauréat	5
Processus d'engagement des parties prenantes	6
Vue d'ensemble des priorités stratégiques	9
Priorité 1 : Rigueur et pertinence dans chaque salle de classe	9
Priorité 2 : Des écoles sécurisées et avenante	12
Priorité 3 : Des talents hautement qualifiés et innovants	14
Priorité 4 : Un système porteur et efficace	16
Annexe	19

Lettre du surintendant

Chers élèves, familles, membres du personnel et membres de la communauté,

C'est avec une grande fierté et un profond sentiment de responsabilité que je vous présente notre plan stratégique quinquennal, **LPS 2030 : Transformation de l'apprentissage, Autonomisation des apprenants**. Fruit de plusieurs mois de collaboration et de réflexion, ce plan témoigne de notre engagement envers la réussite de chaque élève.

Notre district représente une riche mosaïque de cultures, de langues, de perspectives et d'expériences. Cette diversité est l'une de nos plus grandes forces et constitue un atout puissant pour préparer nos élèves à s'épanouir dans un monde de plus en plus interconnecté. Il est également utile que notre communauté ait défini, à travers le *Portrait d'un lauréat*, un ensemble de caractéristiques que nous souhaitons développer chez nos élèves. Pour concrétiser cette vision pour les lauréats, ce plan quinquennal prévoit l'intégration d'un contenu académique rigoureux à des expériences qui cultivent délibérément les compétences et les mentalités afin que nos élèves deviennent des apprenants permanents et des contributeurs productifs, tant au niveau local que mondial.

Notre plan stratégique est tourné vers l'avenir. Il fixe des objectifs clairs et précis et définit une voie à suivre. Au-delà de la simple définition de nos objectifs, le plan stratégique prend des décisions mûrement réfléchies pour guider nos actions et garantir que nous répondons aux besoins en constante évolution de nos élèves, de leurs familles et de nos communautés. Il sert également d'outil d'harmonisation, contribuant à garantir que nos ressources, nos efforts et notre énergie soient concentrés sur ce qui importe le plus : offrir chaque jour une éducation exceptionnelle à chaque enfant.

Nous savons qu'une véritable transformation ne se fait pas du jour au lendemain. Cela nécessite des efforts soutenus, une appropriation collective et une conviction commune quant à ce qui est possible. Ce plan représente notre engagement collectif envers l'amélioration continue et la création d'un avenir où chaque enfant, quelle que soit son origine, aura accès aux opportunités qu'il mérite. Nous nous engageons également à vous offrir régulièrement des occasions de vous impliquer à nos côtés.

J'invite chacun d'entre vous à lire ce plan avec espoir et détermination. Je vous demande de rester engagés dans ce projet, en apportant votre contribution sincère et votre partenariat tandis que nous mettons en œuvre les priorités et les initiatives identifiées dans le plan. Ensemble, nous concrétiserons ces objectifs, afin de créer des écoles où tous les élèves peuvent rêver grand, travailler dur et réussir.

Avec toute ma gratitude et mon partenariat,
Liam Skinner, surintendant général des écoles

Les convictions fondamentales de LPS

Nos convictions fondamentales constituent le socle sur lequel reposent nos pensées, notre comportement et notre travail. Ces convictions fondamentales sous-tendent l'orientation stratégique du district et nous insufflent un sentiment d'urgence et un sens à notre action :

- Une éducation de haute qualité est un droit fondamental pour chaque enfant que nous servons.
- L'enseignement et l'apprentissage sont au cœur de notre travail. Tout ce que nous faisons doit soutenir ce qui se passe en salle de classe.
- Les familles sont nos partenaires. L'école doit être un lieu accueillant pour les familles.
- L'amélioration durable de l'école nécessite un travail acharné et constant au fil du temps.
- Chaque adulte du système est responsable de la réussite de nos élèves. Mettre chaque enfant sur la voie de la réussite universitaire ou professionnelle est la responsabilité de toute la communauté.

Engagements fondamentaux des écoles publiques de Lowell

Les engagements fondamentaux des écoles publiques de Lowell représentent une responsabilité cruciale pour toutes les parties prenantes :

- Veiller à ce que chaque élève ait un sentiment d'appartenance, soit inclus et que les inégalités entre les élèves soient éradiquées.
- Assurer un financement et des ressources équitables entre les différentes écoles du district.
- Traiter toutes les familles avec courtoisie, dignité, respect et compréhension culturelle.

Théorie de l'action

Nous croyons que **lorsque** nous:

- Cultivons un enseignement rigoureux et pertinent dans chaque classe,
- Veillons à ce que toutes les écoles soient sûres et accueillantes,
- Investissons dans le recrutement, le développement et la fidélisation de talents exceptionnels et diversifiés,
- Mettons en place des systèmes efficaces et favorables qui alignent les ressources sur les besoins des élèves,

alors nous créerons les conditions permettant à chaque apprenant de Lowell de s'épanouir sur le plan scolaire, social et émotionnel, au sein d'un district scolaire actif et innovant qui évolue continuellement pour répondre aux besoins d'un monde dynamique.

Portrait d'un lauréat



Le Portrait d'un lauréat définit les objectifs communs d'une communauté pour tous les élèves à la fin de leurs études secondaires. Ces attributs représentent les compétences du XXI^e siècle nécessaires pour permettre à nos jeunes de réussir dans le parcours postsecondaire de leur choix et au-delà. Le Portrait d'un diplômé de Lowell est une vision élaborée en collaboration pour le district, qui vise à renforcer la rigueur académique et à développer les compétences personnelles, sociales et communicationnelles nécessaires pour réussir dans la vie professionnelle et personnelle.

Si les attributs du Portrait décrivent les élèves des écoles publiques de Lowell à la fin de leurs études, nous pensons que ces piliers peuvent être développés dès le plus jeune âge. C'est pourquoi nous souhaitons renforcer le lien avec le Portrait d'un lauréat pour les élèves, les familles et le personnel de nos écoles primaires et collèges.

Notre plan stratégique comprend un équilibre entre les priorités et les mesures à prendre qui traitent des composantes académiques et de développement des connaissances du Portrait d'un lauréat (esprit, compétences) ainsi que des compétences socio-émotionnelles essentielles (réseau, esprit, leadership et cœur). Alors que nous évaluons comment définir la réussite à la fin du plan, nous avons identifié des mesures qui s'alignent sur le Portrait d'un lauréat afin de nous assurer que nous nous rapprochons de notre objectif ultime, qui est de favoriser ces qualités chez chaque élève.

Processus d'engagement des parties prenantes

Financé par la Fondation Barr, le district s'est associé à Attuned Education Partners pour créer un rapport diagnostique organisationnel sur les atouts et les lacunes du district scolaire, qui a été largement influencé par les commentaires de la communauté.

Plus de 2 000 familles, membres du personnel et étudiants ont participé à une enquête menée en anglais, en khmer, en portugais et en espagnol. Attuned a également mené des entretiens individuels avec les responsables des écoles, du bureau central et du comité scolaire. En outre, Attuned et les responsables de Lowell ont organisé conjointement 11 groupes de discussion destinés aux lycéens, aux familles, au personnel et aux responsables communautaires. Ensemble, ces commentaires variés et transparents ont fourni des perspectives critiques sur l'impact des politiques et pratiques actuelles, ainsi que sur les espoirs de la communauté de Lowell pour l'avenir des écoles publiques de Lowell.

La communauté Lowell a joué un rôle essentiel dans l'élaboration du plan stratégique.



Ce que nous avons entendu de la communauté des écoles publiques de Lowell

En examinant les réponses au sondage et en discutant en direct avec les familles, les élèves, les directeurs et le personnel scolaire, nous avons été encouragés par la fierté partagée par tous ces groupes pour la communauté que les écoles publiques de Lowell ont forgée. Ils ont cité les points forts suivants sur lesquels s'appuyer pour aller de l'avant :

Environnement inclusif et favorable à un corps étudiant diversifié

« La communauté qui s'est constituée au sein des écoles publiques de Lowell est très diversifiée et inclusive. » - Élève du lycée Lowell High School (LHS)

« Abren sus puertas a todas las culturas que existen en este país. » (Traduction : « Ils ouvrent leurs portes à toutes les cultures qui existent dans ce pays. ») - Membre de la famille Lowell

« Notre sens de la communauté est notre plus grande force. Nous intervenons et faisons tout ce qu'il faut pour nous soutenir les uns les autres. » - Membre du personnel de Lowell

Personnel compétent et attentionné

« Les enseignants ici se soucient vraiment de nous, et ils font tout leur possible pour nous aider chaque fois que nous en avons besoin. » - Lycéens de Lowell

« Ensina com muito amor e carinho com as crianças e tem muita paciência com elas e sabedoria para educar a caminha para um futuro brilhante. (Traduction : Ils enseignent avec beaucoup d'amour et d'attention aux enfants, ils sont très patients avec eux et font preuve de beaucoup de sagesse pour les guider vers un avenir brillant.) » - Membre de la famille d'un élève de Lowell

« Les écoles publiques de Lowell disposent d'un personnel extrêmement dévoué au niveau scolaire. Tout le monde vient à l'école chaque jour prêt à aider tous les élèves à apprendre. » - Responsable scolaire de Lowell

Possibilités d'enrichissement et de renforcement de la communauté

« Oferecem vários clubes e atividades esportivas. » (Traduction : Ils proposent divers clubs et activités sportives). » - Lycéen de Lowell

« J'ai pu rejoindre quatre clubs et essayer un nouveau sport que j'adore. La plupart des écoles publiques du Massachusetts n'ont pas d'équipe d'aviron, mais faire partie de celle du secondaire de Lowell a été une expérience révélatrice qui m'a permis d'en apprendre davantage sur moi-même et sur les autres. » - Lycéen de Lowell

« La diversité des clubs, des activités sportives et des options parascolaires est impressionnante. Ces programmes soutiennent les élèves sur le plan scolaire et social, créant ainsi une expérience scolaire équilibrée. » - Membre de la famille Lowell

Les points de vue exprimés par les parties prenantes dans divers domaines clés ont été déterminants dans la définition des priorités et des initiatives à mettre en œuvre au cours des cinq prochaines années. De l'enseignement en classe pour des apprenants diversifiés à l'appartenance des élèves, en passant par une communication efficace entre le district et les écoles, l'affectation des élèves et le transport scolaire, nous avons entendu que, si la communauté des écoles publiques de Lowell est fière de sa culture d'engagement et d'attention envers tous les élèves, il existe également une demande claire pour l'amélioration des systèmes et des actions afin de garantir que tous nos jeunes disposent des outils nécessaires pour réussir leur avenir.

Variation des expériences et des résultats selon les écoles

« En tant que parent et enseignant, je peux affirmer avec certitude que tous les élèves ne reçoivent pas la même éducation. »- Personnel de Lowell

« Nous travaillons en vase clos et ne tirons pas parti des réussites existantes. »- Responsable scolaire de Lowell

« Oui, chacun est différent et a des besoins différents, mais il existe certaines politiques générales qui pourraient aider toutes les écoles à réussir. »- Membre de la famille Lowell

L'un des thèmes récurrents parmi les groupes de parties prenantes était que les expériences et la satisfaction des élèves, des familles, du personnel et des dirigeants varient considérablement d'une école à l'autre. De nombreux membres de la communauté estiment que Lowell fonctionne plus comme un ensemble d'écoles distinctes qu'un système unifié. Ce thème ressort également dans les données relatives aux résultats scolaires de nos élèves, qui varient considérablement d'une école à l'autre. L'un des objectifs principaux de Lowell 2030 est d'unifier davantage notre système afin d'assurer une qualité et des opportunités uniformes dans toutes les écoles, même si les campus conservent leur identité propre.

Au fil des pages ci-après, alors que nous partageons les priorités et initiatives pluriannuelles essentielles pour les écoles publiques de Lowell, nous avons inclus les témoignages de nos familles, élèves et membres du personnel afin de souligner le lien direct entre nos domaines d'intérêt et ce que nous avons entendu de la communauté.

Notre plan stratégique : Lowell 2030 :

Lowell 2030 est notre engagement à transformer l'éducation à Lowell au cours des cinq prochaines années. En encourageant l'innovation et la collaboration et en donnant les moyens à chaque apprenant de s'épanouir, nous construirons un district scolaire dynamique où la curiosité, la créativité et la pensée critique prospèrent. Notre vision repose sur quatre priorités essentielles :

- **Rigueur et pertinence dans chaque classe**
- **Des écoles sécurisées et accueillantes**
- **Talents exceptionnels et diversifiés,**
- **Efficacité opérationnelle**

Une vision d'excellence pour la rigueur et la pertinence dans chaque classe

Dans une classe très engagée et rigoureuse, les élèves réfléchissent activement, posent des questions et établissent des liens tout en se confrontant à des contenus complexes et significatifs. Nos élèves sont plongés dans des tâches stimulantes, s'engagent dans des efforts productifs et repoussent les limites de leur compréhension avec le soutien de leurs pairs et de leurs enseignants. La classe bourdonne de discussions animées, de résolution collaborative de problèmes et d'apprentissage basé sur la recherche, où chaque élève s'approprie son apprentissage en analysant divers points de vue, en appliquant ses connaissances de manière authentique et en persévérant face aux défis.

L'enseignement valorise la culture et la langue, garantissant ainsi que chaque élève se reconnaisse dans son apprentissage et dispose des outils nécessaires pour réussir. Les enseignants jouent le rôle de facilitateurs, invitant délibérément tous les élèves à explorer le contenu des cours ; ils guident les élèves vers une compréhension plus approfondie grâce à des questions stimulantes, des applications concrètes et des attentes élevées qui inspirent la curiosité intellectuelle et l'excellence académique.

Dans nos salles de classe, la rigueur va de pair avec la pertinence, l'effort est valorisé et les expériences d'apprentissage sont significatives et utiles pour les élèves, reliant ce qu'ils apprennent à leurs aspirations personnelles, leurs intérêts, leurs origines culturelles et les contextes du monde réel. Chaque élève a les moyens d'atteindre son plein potentiel en tant que penseur critique, fournisseur de solution et futur leader.

PRIORITÉ 1 :

Rigueur et pertinence dans chaque classe : Veiller à ce que chaque élève de Lowell soit stimulé sur le plan académique grâce à un enseignement respectueux de la culture et de la langue qui accélère ses résultats et le prépare à réussir dans l'enseignement supérieur.

CE QUE NOUS CHERCHONS À AMÉLIORER :

- **Soutien aux populations particulières :** D'importants écarts concernant les résultats scolaires persistent entre les sous-groupes d'élèves, les élèves latinos, multilingues, ayant des besoins importants et les élèves en situation d'invalidité étant moins performants dans des domaines clés tels que les *SAT math*, la maîtrise du MCAS et la participation à des cours avancés. Les parties prenantes recherchent également des ressources améliorées pour divers apprenants, en particulier pour les apprenants multilingues et les élèves autistes.
- **Obtention de diplômes et préparation à l'université :** Bien que notre taux d'obtention de diplôme de sortie dans les délais impartis ait atteint son niveau d'avant la COVID et dépasse celui des districts comparables, il reste inférieur à la moyenne de l'État. Le taux d'inscription à l'université a diminué de 10 points depuis 2019-2020, avec des écarts importants entre les sous-groupes d'étudiants pour ces deux indicateurs. Des écarts importants entre les sous-groupes d'élèves ont été observés pour ces deux indicateurs, même si certains progrès ont été notés en matière de réduction des écarts entre les taux d'obtention de diplôme de sortie et de décrochage scolaire.
- **Cohérence et rigueur du programme d'études :** Des programmes de haute qualité ont été adoptés dans certaines matières, mais des lacunes subsistent dans le domaine de l'enseignement de *English Language Arts* (ELA) de la maternelle à la 8^e année, les parties prenantes réclamant un arrimage à la science de la lecture. Les observations en salle de classe ont également fait état d'un manque de rigueur dans l'enseignement, de nombreuses classes ne respectant pas les normes du niveau scolaire.

« Nous devons évoluer vers un véritable programme scolaire fondé sur la science de la lecture, qui serait uniforme dans toutes les écoles primaires. » - Responsable scolaire

« Mon fils a des besoins particuliers, et j'ai parfois l'impression qu'il y a trop d'obstacles pour obtenir l'aide dont nous avons besoin pour nos élèves. » - Membre de la famille

« Investissez davantage dans les outils, les ressources et les programmes destinés aux élèves qui apprennent l'anglais. » - Membre du personnel

INITIATIVES

Les initiatives suivantes visent à instaurer une culture d'amélioration continue grâce à un développement professionnel collaboratif au service d'une préparation efficace des cours et d'un enseignement fondé sur les données. Les travaux à venir accordent également la priorité à la refonte des expériences d'apprentissage des élèves, en mettant particulièrement l'accent sur les apprenants multilingues, les élèves handicapés et un nouveau programme d'alphabétisation pour tous les élèves de la maternelle à la 8^e année.

Vision d'excellence pour des écoles sécurisées et accueillantes

1.1	Affiner et mettre en œuvre une vision pour une culture d'amélioration continue qui donne la priorité à la collaboration, à des attentes élevées et à un état d'esprit de croissance, où les administrateurs, les encadreurs et les pairs enseignants utilisent l'observation et les commentaires pour améliorer les pratiques d'enseignement et aider collectivement les élèves à atteindre notre Portrait d'un lauréat.
1.2	Doter les responsables, les encadreurs et les enseignants des compétences et des connaissances nécessaires pour mettre en œuvre avec succès notre nouveau programme d'alphabétisation de la maternelle à la 8 ^e année par le biais d'une formation complète, d'un encadrement et d'un soutien.
1.3	Affiner les systèmes de développement professionnel et leur mise en œuvre pour les éducateurs afin de soutenir les attentes en matière de programmes et d'enseignement à l'échelle du district et de renforcer les capacités du personnel des écoles.
1.4	Reconstruire l'expérience éducative des apprenants multilingues (MLL) en concevant et en mettant en œuvre intentionnellement un système qui garantit une programmation adaptée à leurs besoins uniques.
1.5	Concevoir et mettre en œuvre des directives pour la planification des unités et des leçons par matière, ainsi qu'un ensemble cohérent d'attentes en matière d'utilisation et d'opportunités de développement, afin de permettre aux enseignants de mieux comprendre et de préparer efficacement des leçons stimulantes et motivantes pour les élèves.
1.6	Concevoir et mettre en œuvre un enseignement fondé sur les données et des systèmes d'analyse du travail des élèves afin d'analyser efficacement l'apprentissage des élèves et de différencier l'enseignement.
1.7	Réimaginer et reconstruire l'expérience éducative des élèves ayant des PEIs en mettant en œuvre une refonte des programmes qui intègre des principes et des pratiques fondés sur la recherche afin de répondre au mieux aux besoins des élèves nécessitant un enseignement spécialisé.

Une école sécurisée et accueillante est un lieu où chaque élève et chaque membre de sa famille se sent valorisé, respecté et intégré. Dès qu'on franchit ses portes, on est accueilli avec chaleur, gentillesse et un sentiment d'appartenance. Les élèves se sentent en sécurité sur les plans physique, social et émotionnel, sachant que leur bien-être est une priorité absolue et qu'ils sont soutenus par des adultes attentionnés qui croient en leur potentiel.

Chaque école favorise un environnement inclusif et équitable où les différences sont célébrées et où la culture, la langue et l'identité des élèves sont respectées. Les familles sont de véritables partenaires dans le parcours éducatif, engagées dans une collaboration fructueuse avec les enseignants et les responsables scolaires. Une communication ouverte, des espaces accueillants et des possibilités de participation permettent aux parents et aux tuteurs de se sentir écoutés et habilités à contribuer à la réussite de leur enfant.

Les salles de classe et les espaces communs reflètent un climat positif et stimulant où les élèves se soutiennent mutuellement, engagent un dialogue respectueux et sont fiers de leur communauté d'apprentissage. Les attentes en matière de comportement sont claires et cohérentes, ce qui favorise une culture de confiance, de responsabilité et de respect mutuel. Les élèves s'épanouissent sur les plans scolaire, social et émotionnel, car ils savent qu'ils ont leur place et que leur communauté scolaire croit en leur réussite.

PRIORITÉ 2 :

Des écoles sécurisées et accueillantes : Favoriser des environnements d'apprentissage équitables et inclusifs à l'échelle du district, où les familles sont activement engagées au service de l'appartenance des élèves et de leur bien-être socio-émotionnel.

CE QUE NOUS CHERCHONS À AMÉLIORER

- **Assiduité scolaire** : Grâce à la collaboration entre le personnel et les familles, le taux d'absentéisme chronique à Lowell a baissé de 15 points depuis 2021-2022, et se situe désormais à moins de 5 % de la moyenne de l'État. Cependant, environ 1 élève sur 4 dans notre district est chroniquement absent, ce qui a un impact significatif sur les résultats scolaires.
- **Pratiques d'engagement familial** : Les perceptions des familles quant à l'appartenance et au sentiment d'accueil des élèves varient considérablement d'une école à l'autre. Si 80 % des parents interrogés ont déclaré se sentir les bienvenus dans l'école de leur enfant, on constate un écart de 38 points entre les écoles les mieux notées et les moins bien notées.
- **Appartenance des élèves** : 59 % des familles ont répondu que leur enfant ressentait un sentiment d'appartenance assez fort à son école. Bien que les familles apprécient l'engagement de Lowell en faveur de la sécurité des élèves et de la préparation aux situations d'urgence, elles estiment que des politiques cohérentes à l'échelle du district en matière de comportement des élèves seraient bénéfiques pour la culture scolaire au quotidien.
- **Accès à l'apprentissage précoce et à l'enrichissement** : Lorsque les familles ont décrit leur vision pour améliorer la situation à Lowell, elles ont souvent mentionné la nécessité d'augmenter le nombre de places pour les plus jeunes élèves du district et d'offrir un accès à des programmes parascolaires et après l'école.

« Que hubiera una mejor comunicación en caso de problemas con nuestros hijos. » (Traduction : Il faudrait améliorer la communication en cas de problèmes avec nos enfants.) - Membre de la famille

“ផ្តល់ព័ត៌មានអោយឪពុកម្តាយសិស្ស” (Traduction : [Lowell devrait] fournir des informations aux parents des

élèves.) - Élève

« Ils doivent se pencher sérieusement sur la prévention du harcèlement et faire davantage pour s'assurer qu'il ne se produise pas, et il en va de même pour les enfants qui ont des difficultés avec les autres enfants. » - Membre de la famille

« Certaines écoles n'appliquent pas une discipline cohérente. Le personnel et les parents remarquent cette incohérence, qui affecte les enfants. » - Membre du personnel

INITIATIVES

Les initiatives suivantes permettront de garantir un environnement chaleureux et accueillant dans chaque école, de renforcer les partenariats avec les familles grâce à une communication efficace et cohérente qui se traduira par une augmentation de la fréquentation et de l'engagement des élèves, et d'augmenter le nombre de places en maternelle et les programmes d'enrichissement dans tout le district :

2.1	Concevoir et lancer des programmes d'intervention pour réduire l'absentéisme chronique, en utilisant une approche de partenariat familial et les principes SEL pour s'attaquer aux causes profondes et améliorer l'assiduité des élèves.
2.2	Affiner et mettre en œuvre des pratiques cohérentes d'accueil des familles dans chaque école, en privilégiant une communication transparente sur les progrès des élèves et des ressources facilement accessibles afin de renforcer le sentiment d'appartenance et de partenariat.
2.3	Renforcer les capacités des établissements scolaires à créer et à mettre en œuvre des systèmes et des routines globaux à l'échelle de l'établissement qui favorisent un environnement d'apprentissage positif, favorable et sûr.
2.4	Renforcer et développer les programmes pré-maternelle dans l'ensemble du district afin que chaque enfant ait accès à des expériences d'apprentissage précoce de haute qualité qui favorisent l'établissement de bases solides pour la réussite scolaire et l'apprentissage tout au long de la vie.
2.5	Élargir l'accès des élèves à des activités enrichissantes à l'école et en dehors de l'école, afin de cultiver leurs centres d'intérêt et de renforcer leurs liens avec la communauté.

Vision d'excellence pour les talents hautement qualifiés et innovants

Ensemble, nous formons un district composé d'apprenants, de leaders et d'acteurs du changement, qui façonnent l'avenir grâce à un enseignement exceptionnel, une croissance continue et un engagement sans faille en faveur de l'équité et de la réussite des élèves.

Notre système scolaire devient un modèle en matière de talents, profondément engagé à attirer, développer et retenir un personnel collaboratif et expert qui garantit à chaque élève une éducation de haute qualité. Nos efforts de recrutement privilégient les enseignant(e)s qui adhèrent à notre culture d'amélioration continue, valorisent et reflètent la riche diversité de notre communauté, et apportent une grande expérience, des perspectives variées et un engagement envers la réussite des élèves. Dès leur arrivée dans notre district, ces enseignant(e)s talentueux bénéficient d'un environnement accueillant et favorable, où nous investissons dans une formation professionnelle, un mentorat et un développement du leadership de haute qualité afin de garantir que chaque enseignant dispose des outils et du soutien nécessaires à l'épanouissement. Grâce à des équipes collaboratives et au partage des meilleures pratiques, notre personnel perfectionne continuellement son savoir-faire, favorisant l'innovation et l'excellence dans chaque classe et chaque école.

Nous développons une culture de respect, d'appartenance et d'objectifs communs, où les enseignant(e)s sont inspiré(e)s par une mission collective visant à donner à chaque élève les moyens de réaliser son plein potentiel. En reconnaissant et en récompensant l'excellence, en favorisant les possibilités d'avancement professionnel et en garantissant une rémunération et des avantages sociaux compétitifs, nous cultivons un environnement dans lequel des professionnels dévoués choisissent de bâtir une carrière à long terme au service de nos élèves et de notre communauté.

PRIORITÉ 3 :

Recruter, former et fidéliser un personnel diversifié, collaboratif et compétent, profondément engagé à offrir une éducation de classe mondiale à chaque élève.

CE QUE NOUS CHERCHONS À AMÉLIORER

- **Maintien en poste du personnel certifié dans les zones à forte demande :** Si le taux de rétention du personnel est globalement plus élevé dans les écoles publiques de Lowell que dans de nombreux autres districts scolaires, il est beaucoup moins stable dans les classes accueillant des élèves handicapés et multilingues, en particulier ceux qui ont les besoins les plus importants.
- **Diversité du personnel :** Avec 18 % du personnel s'identifiant comme étant issu d'une minorité ethnique, contre 79 % des étudiants, les parties prenantes ont souligné l'intérêt d'une main-d'œuvre reflétant davantage la diversité du corps étudiant.

« Les écoles publiques de Lowell devraient [se concentrer sur] le recrutement et la formation de personnel spécialisé dans l'éducation spécialisée, ouvert et patient dans le processus d'acceptation des différents besoins d'apprentissage en classe. » - Membre de la famille

« Lowell devrait apporter davantage de soutien aux nouveaux enseignants. » - Membre du personnel

« Le fait d'avoir des enseignants issus de milieux différents permettrait aux élèves de se sentir mieux compris et plus à l'aise, en particulier ceux issus de familles immigrées. » - Élève

“Aumentar a diversidade no pessoal de apoio ajudaria a tornar a escola mais inclusiva.” (Traduction :Une plus grande diversité parmi le personnel de soutien contribuerait à rendre l'école plus inclusive).
-Élève

« Veiller à ce que davantage d'enseignants disposent de plus d'informations et soient formés pour aider les apprenants en anglais. » - Membre de la famille

INITIATIVES

Les initiatives ci-après permettront au district de recruter de manière stratégique et d'intégrer judicieusement des enseignants talentueux là où ils sont le plus nécessaires, tout en offrant à nos enseignants, assistants pédagogiques et personnel de soutien actuels des possibilités de formation professionnelle et de certification afin qu'ils puissent dispenser un enseignement d'excellence dans des classes spécialisées :

3.1	Concevoir et mettre en œuvre une filière de développement des talents qui donne la priorité au recrutement et à la fidélisation d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et diversifiée, en mettant l'accent sur les écoles à besoins élevés, en offrant des parcours clairs pour la croissance et le leadership.
3.2	Concevoir et lancer des programmes améliorés d'intégration et de mentorat destinés aux nouveaux recrues afin d'accroître l'efficacité et la fidélisation du personnel.
3.3	Mettre en place des structures internes pour fournir au personnel une formation en vue d'une double certification ainsi que d'autres formations professionnelles ciblées afin de renforcer la prestation de services en matière de MLL et d'éducation spéciale.

Vision d'excellence pour des systèmes efficaces et favorables

Notre district scolaire fonctionne efficacement, avec clarté et détermination, en veillant à ce que chaque structure et chaque processus soient conçus pour maximiser la réussite des élèves. Nous avons mis en place des systèmes rationalisés et axés sur les données qui nous permettent d'identifier les lacunes, de répondre de manière proactive aux défis, d'allouer les ressources de manière équitable et de favoriser l'amélioration continue dans toutes les écoles et tous les départements afin d'éliminer les inégalités et d'accélérer la réussite des élèves.

Grâce à des processus clairs et efficaces et à l'adoption judicieuse de nouveaux outils, les enseignants peuvent concentrer leur énergie là où elle est le plus nécessaire : l'apprentissage, l'enseignement et le soutien aux élèves.

La collaboration entre les départements et les écoles est fluide et ciblée, favorisant la transparence, la redevabilité et le partage des responsabilités en matière de résultats scolaires. En tirant parti des technologies modernes, de processus de travail efficaces et d'un leadership réactif, nous créons un district flexible, adaptable et prêt à connaître un succès durable.

Notre engagement en faveur de l'efficacité organisationnelle garantit que chaque dollar, chaque ressource et chaque effort sont consacrés à notre priorité absolue :

PRIORITÉ 4 :

Systèmes efficaces et favorables : Rationaliser les systèmes et les processus du district afin de répondre stratégiquement aux données, d'identifier et de traiter les inégalités et de donner la priorité aux résultats des élèves.

CE QUE NOUS CHERCHONS À AMÉLIORER :

- **Communication et attentes** : Le personnel de Lowell souhaitait une communication cohérente et des attentes bien définies entre le bureau central et les différentes écoles.
- **Affectation et transport des élèves** : De nombreuses familles de Lowell souhaitaient un processus équitable et transparent pour l'inscription et le placement scolaire, ainsi que des services de transport scolaire fiables et abordables.
- **Modernisation des installations** : Des améliorations importantes ont été demandées pour les installations scolaires, en particulier pour les systèmes de ventilation et de climatisation.

« Il serait avantageux de ralentir et de se concentrer sur l'amélioration des systèmes actuels plutôt que d'en ajouter de nouveaux. » - Responsable scolaire

« L'ensemble du processus [d'inscription] manque de clarté, notamment en ce qui concerne des informations importantes telles que le processus de tirage au sort. » - Membre de la famille

« Pourquoi [l'affectation des élèves] semble-t-elle si chaotique ? Nous avons demandé des écoles spécifiques en fonction de leur proximité, mais nos enfants ont été affectés à l'autre bout de la ville, ce qui nous complique la tâche pour les déposer et les récupérer. » - Membre de la famille

« Commencez à faire de la gestion des installations une priorité. Tous les étudiants et membres du personnel méritent de travailler et d'étudier dans un environnement propre et sûr. » - Membre du personnel

INITIATIVES

Les initiatives suivantes clarifieront les procédures opérationnelles standard afin que les politiques et pratiques des districts et des écoles soient plus cohérentes et mieux comprises. Ces initiatives visent également à répondre aux préoccupations des électeurs concernant le processus d'affectation des élèves et chercheront à établir un partenariat avec la ville de Lowell afin de garantir que chaque campus offre un environnement d'apprentissage physiquement sûr et confortable :

4.1	Affiner et mettre en œuvre des procédures et des processus normalisés dans toutes les écoles, en clarifiant les rôles et les responsabilités afin d'améliorer l'efficacité, la responsabilité et la transparence.
4.2	Concevoir et mettre en œuvre des systèmes équitables et efficaces pour l'affectation des élèves, l'inscription dans les écoles et l'accès à des programmes scolaires de qualité, en mettant l'accent sur l'optimisation de l'efficacité opérationnelle et de l'accès aux transports.
4.3	Soutenir la ville dans ses efforts visant à mettre en place un plan global pour les établissements scolaires qui donne la priorité aux besoins physiques des élèves et du personnel, en utilisant des méthodes rentables et durables afin d'optimiser les ressources et de créer des environnements d'apprentissage optimaux.

Mesurer le succès

Avec le Portrait d'un lauréat de Lowell comme guide, le comité directeur de LPS s'est mis très tôt au travail pour définir de manière collaborative à quoi ressemblera le succès en 2030, lorsque nous aurons mis en œuvre efficacement le plan stratégique. La définition de ces indicateurs dès le début de la planification stratégique a permis à l'équipe d'évaluer si les priorités envisagées par le district constituaient les meilleurs leviers pour avoir un impact positif sur les résultats des élèves. Les dix mesures de réussite qui ont été identifiées sont alignées sur les domaines du Portrait d'un lauréat de notre district, reflétant non seulement nos objectifs en matière de maîtrise des matières fondamentales par nos élèves, mais aussi nos aspirations à ce qu'ils progressent considérablement, quel que soit leur niveau de départ, tout en faisant preuve de persévérance et de capacité à se diriger eux-mêmes et à diriger les autres, afin de se construire un avenir radieux.

Domaine	Définition	Mesures proposées
Esprit	Exceller dans un monde complexe et en constante évolution.	Pourcentage d'élèves obtenant leur diplôme d'études secondaires dans les délais prévus Pourcentage de lauréats ayant suivi le programme MassCore
Compétences	Développer et mettre en pratique des compétences utiles dans la vie quotidienne.	Pourcentage d'élèves de 2e année atteignant ou dépassant les critères de référence DIBELS en matière de lecture et d'écriture Pourcentage d'élèves de 3e à 8e année et de 10e année maîtrisant les compétences requises pour le MCAS ELA et les mathématiques Réduction du nombre d'élèves « ne répondant pas aux attentes » en 3e, 4e, 5e, 6e, 7e, 8e et 10e année aux examens MCAS ELA et Mathématiques. Nombre de sous-groupes sélectionnés atteignant ou dépassant les objectifs du DESE en matière de redevabilité (pages 8-9) sur les tests MCAS en anglais et en mathématiques (note de 3 ou 4 pour le sous-groupe) <i>Sous-groupes : élèves issus de familles à faibles revenus, élèves EL et anciens élèves EL, et élèves handicapés.</i>
Cœur	Faire preuve de connaissance de soi et valoriser la diversité.	Note attribuée à la rubrique « Appréciation des perspectives diverses » telle que rapportée dans le HALS (à l'échelle du système)
Réseau	Communiquer, collaborer et aller jusqu'au bout des choses.	Pourcentage d'observations en classe où la plupart des élèves participent à des discussions académiques de haute qualité entre élèves (<i>indicateur 3c de l'outil d'évaluation DESE, il faut s'assurer que les écoles effectuent un nombre minimum d'observations par an pour mesurer cela</i>)
Esprit	Persévérer dans ses études et dans la vie.	Pourcentage d'élèves ayant assisté à 90 % ou plus des jours d'école - De la maternelle à la 8e année Pourcentage d'élèves ayant assisté à 90 % ou plus des jours d'école - Au Secondaire
Leadership	S'engager, responsabiliser et apporter des changements positifs.	Pourcentage d'élèves de 9e année qui déclarent participer à des activités parascolaires organisées par leur école ou leur communauté pendant leur scolarité dans les écoles publiques de Lowell.

Annexe

Séquence des initiatives par année

#1 : Rigueur et pertinence dans chaque classe (1/2)

Note : Cette priorité compte le plus grand nombre d'initiatives pour la première année.

SP#1	Rigueur et pertinence dans chaque classe :Veiller à ce que chaque élève de Lowell soit stimulé sur le plan académique grâce à un enseignement respectueux de la culture et de la langue qui accélère ses résultats et le prépare à réussir dans l'enseignement supérieur.	Principal	Y0 Printemps 2025	Y1 25-26	Y2 26-27	Y3 27-28	Y4 28-29	Y5 29-30
1.1	Affiner et mettre en œuvre une vision pour une culture d'amélioration continue qui donne la priorité à la collaboration, à des attentes élevées et à un état d'esprit de croissance, où les administrateurs, les encadreurs et les pairs enseignants utilisent l'observation et les commentaires pour améliorer les pratiques d'enseignement et aider collectivement les élèves à atteindre notre Portrait d'un lauréat.	Surintendant	Concevoir une mentalité axée sur la croissance et des attentes ciblées.	Lancer une mentalité axée sur la croissance et des attentes élevées. Concevoir des observations/commentaires.	Lancer des observations/commentaires ciblés.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.
1.2	Doter les responsables, les encadreurs et les enseignants des compétences et des connaissances nécessaires pour mettre en œuvre avec succès notre nouveau programme d'alphabétisation de la maternelle à la 8e année par le biais d'une formation complète, d'un encadrement et d'un soutien.	Surintendant Adjoint, Affaires académiques et enseignement	Conception (finalisation du processus d'adoption)	Lancer l'utilisation du programme d'études et la formation professionnelle qui l'accompagne	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.
1.3	Affiner les systèmes de développement professionnel et leur mise en œuvre pour les éducateurs afin de soutenir les attentes en matière de programmes et d'enseignement à l'échelle du district et de renforcer les capacités du personnel des écoles.	Surintendant adjoint Écoles et leadership	Concevoir	Lancer	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.
1.4	Reconstruire l'expérience éducative des apprenants multilingues (MLL) en concevant et en mettant en œuvre intentionnellement un système qui garantit une programmation adaptée à leurs besoins uniques.	Surintendant Adjoint, Affaires académiques et enseignement	Concevoir	Lancer des programmes destinés aux secondaires	Lancer des programmes supplémentaires	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.

#1 :Rigueur et pertinence dans chaque classe (2/2)

Initiatives supplémentaires pour la première année dans le cadre de la priorité n° 1

SP#1	Rigueur et pertinence dans chaque classe :Veiller à ce que chaque élève de Lowell soit stimulé sur le plan académique grâce à un enseignement respectueux de la culture et de la langue qui accélère ses résultats et le prépare à réussir dans l'enseignement supérieur.	Principal	Y0 Printemps 2025	Y1 25-26	Y2 26-27	Y3 27-28	Y4 28-29	Y5 29-30
1.5	Concevoir et mettre en œuvre des directives pour la planification des unités et des leçons par matière, ainsi qu'un ensemble cohérent d'attentes en matière d'utilisation et d'opportunités de développement, afin de permettre aux enseignants de mieux comprendre et de préparer efficacement des leçons stimulantes et motivantes pour les élèves.	Surintendant Adjoint, Affaires académiques et enseignement	Concevoir	Lancer	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.
1.6	Concevoir et mettre en œuvre un enseignement fondé sur les données et des systèmes d'analyse du travail des élèves afin d'analyser efficacement l'apprentissage des élèves et de différencier l'enseignement.	Surintendant adjoint Écoles et leadership			Concevoir	Lancer	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.
1.7	Réimaginer et reconstruire l'expérience éducative des élèves ayant des PEI en mettant en œuvre une refonte des programmes qui intègre des principes et des pratiques fondés sur la recherche afin de répondre au mieux aux besoins des élèves nécessitant un enseignement spécialisé.	Surintendant adjoint, Services de soutien aux élèves		Commencer la collecte des données	Concevoir	Lancer	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.

#2 : Des écoles sécurisées et accueillantes

SP #2	Des écoles sécurisées et accueillantes : Favoriser des environnements d'apprentissage équitables et inclusifs à l'échelle du district, où les familles sont activement engagées au service de l'appartenance des élèves et de leur bien-être socio-émotionnel.	Principal	Y0 Printemps 2025	Y1 25-26	Y2 26-27	Y3 27-28	Y4 28-29	Y5 29-30
2.1	Concevoir et lancer des programmes d'intervention pour réduire l'absentéisme chronique, en utilisant une approche de partenariat familial et les principes SEL pour s'attaquer aux causes profondes et améliorer l'assiduité des élèves.	Surintendant adjoint Surintendant adjoint, Services de soutien aux élèves	Concevoir	Poursuivre la conception + projet pilote	Lancer/faire croître	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.
2.2	Affiner et mettre en œuvre des pratiques cohérentes d'accueil des familles dans chaque école, en privilégiant une communication transparente sur les progrès des élèves et des ressources facilement accessibles afin de renforcer le sentiment d'appartenance et de partenariat.	Surintendant adjoint Surintendant adjoint, Services de soutien aux élèves		Concevoir	Lancer	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.
2.3	Renforcer les capacités des établissements scolaires à créer et à mettre en œuvre des systèmes et des routines globaux à l'échelle de l'établissement qui favorisent un environnement d'apprentissage positif, favorable et sûr.	Surintendant adjoint Surintendant adjoint, Services de soutien aux élèves			Concevoir	Lancer avec les dirigeants et le personnel de soutien	Poursuivre le lancement avec les pratiques de classe	Surveiller/affiner.
2.4	Renforcer et développer les programmes pré-maternelles dans l'ensemble du district afin que chaque enfant ait accès à des expériences d'apprentissage précoce de haute qualité qui favorisent l'établissement de bases solides pour la réussite scolaire et l'apprentissage tout au long de la vie.	Surintendant adjoint Surintendant adjoint, Affaires académiques et enseignement		Poursuivre les travaux en cours	Concevoir	Piloter	Lancer/faire croître	Surveiller/affiner.
2.5	Élargir l'accès des élèves à des activités enrichissantes à l'école et en dehors de l'école, afin de cultiver leurs centres d'intérêt et de renforcer leurs liens avec la communauté.	Surintendant adjoint Écoles et leadership				Concevoir	Lancer (en dehors des heures scolaires) Concevoir dans les activités scolaires	Lancer (les activités scolaires)

#3 : Talents hautement qualifiés et innovants

SP#3	Talents hautement qualifiés et innovants: Recruter, former et fidéliser un personnel diversifié, collaboratif et compétent, profondément engagé à offrir une éducation de classe mondiale à chaque	Principal	Y0 Printemps 2025	Y1 25-26	Y2 26-27	Y3 27-28	Y4 28-29	Y5 29-30
3.1	Concevoir et mettre en œuvre une filière de développement des talents qui donne la priorité au recrutement et à la fidélisation d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et diversifiée, en mettant l'accent sur les écoles à besoins élevés, en offrant des parcours clairs pour la croissance et le leadership.	Surintendant adjoint Opérations et ressources humaines		Concevoir + Lancer, partie 1 (groupe de personnel pour le cycle de recrutement du printemps 2026)	Lancer, partie 2 (autres groupes de personnel pour le cycle de recrutement du printemps 2027)	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.
3.2	Concevoir et lancer des programmes améliorés d'intégration et de mentorat destinés aux nouveaux recrues afin d'accroître l'efficacité et la fidélisation du personnel.	Surintendant adjoint, Opérations et ressources humaines			Concevoir	Lancer partie 1 (types de personnel spécifiques)	Lancer partie 2 (types de personnel supplémentaires)	Surveiller/affiner.
3.3	Mettre en place des structures internes pour fournir au personnel une formation en vue d'une double certification ainsi que d'autres formations professionnelles ciblées afin de renforcer la prestation de services en matière de MLL et d'éducation spéciale.	Surintendant adjoint Écoles et leadership					Concevoir	Lancer

#4 : Systèmes efficaces et favorables

SP#4	Systèmes efficaces et favorables : Rationaliser les systèmes et les processus du district afin de répondre stratégiquement aux données, d'identifier et de traiter les inégalités et de donner la priorité aux résultats des élèves.	Principal	Y0 Printemps 2025	Y1 25-26	Y2 26-27	Y3 27-28	Y4 28-29	Y5 29-30
4.1	Affiner et mettre en œuvre des procédures et des processus normalisés dans toutes les écoles, en clarifiant les rôles et les responsabilités afin d'améliorer l'efficacité, la responsabilité et la transparence.	Surintendant adjoint Finance	Concevoir	Lancer	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.
4.2	Concevoir et mettre en œuvre des systèmes équitables et efficaces pour l'affectation des élèves, l'inscription dans les écoles et l'accès à des programmes scolaires de qualité, en mettant l'accent sur l'optimisation de l'efficacité opérationnelle et de l'accès aux transports.	Surintendant adjoint Services de soutien aux élèves	Sélectionner un prestataire pour mener l'étude d'inscription	Concevoir	Lancer - Nouveau système d'inscription pour l'année scolaire 27-28	Lancer - Nouvelles options d'inscription pour l'année scolaire 28-29	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.
4.3	Soutenir la ville dans ses efforts visant à mettre en place un plan global pour les établissements scolaires qui donne la priorité aux besoins physiques des élèves et du personnel, en utilisant des méthodes rentables et durables afin d'optimiser les ressources et de créer des environnements d'apprentissage optimaux.	Surintendant adjoint, Opérations et ressources humaines		Concevoir	Lancer	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.	Surveiller/affiner.

Mesures du succès et objectifs quinquennaux

Domaine Portrait d'un lauréat	Mesure de la mission	Référence	Valeur de l'année précédente	Objectif quinquenal	Variation annuelle	Justification de l'objectif
Esprit	Pourcentage d'élèves obtenant leur diplôme d'études secondaires dans les délais prévus	74 % (22-23)	78 % (21-22)	90 %	À déterminer - en attente des données de 2024	- Fait passer Lowell du 3^e au 30^e centile parmi les districts du Massachusetts. - Dépasse les taux enregistrés dans l'État pour l'année 2022-2023 (89 %)
	Pourcentage de lauréats ayant suivi le programme MassCore	22 % (23-24)	22 % (22-23)	50 %	5,5 %	- Plus du double des taux actuels, tout en restant inférieurs aux niveaux enregistrés dans l'ensemble de l'État en 2023-2024 (84 %) - Nécessite un gain supérieur à 5 % par an pour atteindre l'objectif.
Compétences	Pourcentage d'élèves de 2 ^e année atteignant ou dépassant les critères de référence DIBELS en matière de lecture et d'écriture	51 % (23-24)	53 % (22-23)	70 %	3,90 %	Nécessite une croissance annuelle de près de 4 %, ce qui se traduirait par des gains substantiels en termes de résultats scolaires
	Pourcentage d'élèves de 3 ^e à 8 ^e année maîtrisant les compétences requises pour le MCAS ELA	23 % (23-24)	26 % (22-23)	44 %	4,20 %	- Fait passer Lowell du 9^e au 57^e centile parmi les districts du Massachusetts. - Dépasse les taux enregistrés dans l'État pour l'année 2023-2024 (39 %) et dépasse les objectifs de croissance annuels du DESE pour Lowell
	Pourcentage d'élèves de 3 ^e à 8 ^e année maîtrisant les compétences requises pour le MCAS mathématiques	29 % (23-24)	26 % (22-23)	50 %	4,20 %	- Fait passer Lowell du 17^e au 62^e centile parmi les districts du Massachusetts. - Dépasse les taux enregistrés dans l'État pour l'année 2023-2024 (41 %) et dépasse les objectifs de croissance annuels du DESE pour Lowell
	Pourcentage d'élèves de 10 ^e année maîtrisant les compétences requises pour le MCAS ELA	40 % (23-24)	40 % (22-23)	60 %	4,00 %	- Fait passer Lowell du 10^e au 49^e centile parmi les districts du Massachusetts. - Dépasse les taux enregistrés dans l'État pour l'année 2023-2024 (57 %)
	Pourcentage d'élèves de 10 ^e année maîtrisant les compétences requises pour le MCAS Mathématiques	32 % (23-24)	28 % (22-23)	50 %	3,60 %	- Fait passer Lowell du 15^e au 48^e centile parmi les districts du Massachusetts. - Dépasse les taux enregistrés dans l'État pour l'année 2023-2024 (48 %)
	Réduction du nombre d'élèves « ne répondant pas aux attentes » en 3 ^e à 8 ^e année MCAS ELA.	35 % (23-24)	33 % (22-23)	Réduire de moitié le pourcentage d'élèves ne répondant pas aux attentes pendant la durée du plan.	-3,50 %	- Réduire ces valeurs de moitié signifierait une amélioration significative au fil du temps et indiquerait qu'une plus grande importance est accordée aux matières dans lesquelles la plupart des élèves ne répondent pas aux attentes (3^e-8^e ELA). - De plus, fixer publiquement cet objectif de « réduction de moitié » est plus simple et plus axé sur les atouts que de communiquer des écarts cibles spécifiques pour chaque matière. - Nous recommandons de ne communiquer publiquement que l'« objectif descriptif ».
	Réduction du nombre d'élèves « ne répondant pas aux attentes » en 3 ^e à 8 ^e année MCAS mathématiques.	24 % (23-24)	27 % (22-23)		-2,40 %	
	Réduction du nombre d'élèves « ne répondant pas aux attentes » en 10 ^e année MCAS ELA.	24 % (23-24)	24 % (22-23)		-2,40 %	
	Réduction du nombre d'élèves « ne répondant pas aux attentes » en 10 ^e année MCAS Mathématiques.	25 % (23-24)	18 % (22-23)		-2,50 %	
	Nombre de sous-groupes sélectionnés atteignant ou dépassant les objectifs du DESE en matière de redevabilité en ELA	1/6 (23-24)	À déterminer	6/6	Sans objet :	Nous voulons que tous les groupes d'élèves sélectionnés, tous niveaux confondus, atteignent ou dépassent les objectifs du DESE en matière de redevabilité d'ici la fin du plan.

Domaine Portrait d'un lauréat	Mesure de la mission	Référence	Valeur de l'année précédente	Objectif quinquenal	Variation annuelle	Justification de l'objectif
	Nombre de sous-groupes sélectionnés atteignant ou dépassant les objectifs du DESE en matière de redevabilité en mathématiques	3/6 (23-24)	À déterminer	6/6	Sans objet :	
Cœur	Note attribuée à la rubrique « Appréciation des perspectives diverses » telle que rapportée dans le HALS (à l'échelle du système)	Taux de croissance (automne 2024)	Sans objet :	Note idéale	Sans objet :	- Note : Le système HALS attribue 5 notes à chaque mesure : Avertissement, Surveillance, Croissance, Approbation et Idéal (de la plus basse à la plus élevée). - Le passage de la note Croissance à la note Idéal signifiera une amélioration significative dans l'ensemble du district pendant la durée du plan.
Réseau	Pourcentage d'observations en classe où la plupart des élèves participent à des discussions académiques de haute qualité entre élèves.	47,1 % (25 mars)	Sans objet :	75 %	6,90 %	- Cibler les trois quarts des observations où la plupart des élèves participent à des discussions académiques de haute qualité permettrait d'obtenir une croissance significative, essentielle pour garantir la réussite des élèves dans tous les domaines. - Permet de prendre en compte les situations où aucune discussion n'est attendue (par exemple, lors d'un examen).
Esprit	Pourcentage d'élèves ayant assisté à 90 % ou plus des jours d'école - De la maternelle à la 8 ^e année	82,5 % (23-24)	77 % (22-23)	90 %	1,50 %	- Dépasse l'objectif de croissance fixé par le DESE pour Lowell (1 %), et ce taux dépasserait celui des établissements locaux comparables. - Dépasse les taux non scolaires à l'échelle de l'État (84 % en 2023-2024)
	Pourcentage d'élèves ayant assisté à 90 % ou plus des jours d'école - Au Secondaire	64,8 % (23-24)	62,2 % (22-23)	75 %	2,00 %	- Dépasse l'objectif de croissance fixé par le DESE pour Lowell (1 %), et ce taux dépasserait celui des établissements locaux comparables. - Aligné sur les taux des lycées de l'État (75 % en 2023-2024)
Leadership	Pourcentage d'élèves de 9 ^e année qui déclarent participer à des activités parascolaires organisées par leur école ou leur communauté.	Sans objet :	Sans objet :	50 %	Sans objet :	- Selon les estimations non officielles actuelles, environ 30 % des élèves de 9^e répondraient aujourd'hui à ce critère. Parvenir à atteindre 50 % entraînerait donc une croissance significative tout au long du plan. - Envisagez d'ajuster l'objectif lorsque les résultats des évaluations du district seront disponibles à la mi-avril.

Membres du comité directeur de planification stratégique :

David Anderson, directeur (école primaire McAuliffe)

Kevin Andriolo, directeur (école primaire Murkland)

Alice Brown-LeGrand, Surintendant adjoint aux services de soutien aux élèves

Wendy Crocker-Roberge, surintendante adjointe chargée des écoles et du leadership

Michael Fiato, directeur d'école (Lowell High School)

Dr Oneida Fox Roye, surintendante adjointe chargée des études et de l'enseignement

James Hall, surintendant adjoint des ressources humaines et des opérations

Latifah Phillips, surintendant adjointe de l'équité

Derek Pinto, surintendant adjoint des finances

Liam Skinner, surintendant général des écoles