



District

Mission:

LCSD Challenges students to reach their fullest potential through personal, engaged and rigorous learning in the classroom and beyond.

Board

Priorities:

Ensure all students stay on or above grade level each year and graduate prepared to successfully implement a plan for college or career.

Every day, we are college or career ready.

Provide all students with engaging learning opportunities.

Rigor and engagement are everywhere.

Create a space that is safe, inclusive and welcoming for all.

Diversity and culture make us better.

Plan and execute the capital and human capital investments that will make our district better.

We plan for the future.

Lake County School District Board of Education

Nov. 10, 2025 5:30 pm Regular Meeting

Location: District Office-Room 11 & via Zoom

1. 5:30 Call to order
2. 5:31 Pledge of Allegiance
3. 5:32 Roll Call
4. 5:33 Preview Agenda
5. 5:34 Public Participation

Members of the public who wish to address the board on non-agenda items are welcome to do so at this time. Please sign up with board secretary. We ask you to please observe the following guidelines:

- Confine your comments to matters that are germane to the business of the School District.
- Recognize that students often attend or view our meetings. Speaker's remarks, therefore, should be suitable for an audience that includes kindergarten through twelfth grade students.
- Understand that the board cannot discuss specific personnel matters or specific students in a public forum.

6. 5:40 Consent Agenda
 - a. Oct. 13, 2025 Regular Meeting Minutes
 - b. Oct. 27, 2025 Special Meeting Minutes
 - c. Employee Status
 - d. Board Member time sheets
7. 5:41 Spotlight- IT-Andy Hall
8. 5:50 Strategic Plan Update
9. 6:35 Consolidation Update
10. 6:45 CFO Update
11. 7:00 Superintendent update
12. 7:05 Board Reports
13. 7:10 Agenda Planning
14. Adjourn
15. Upcoming meeting or event:
 - a. Dec. 8, 2025 Regular Meeting @ 5:30 pm @ District Office/Zoom
 - b. Dec. 10-13, 2025 Members of the Board will attend the CASB Conference in Colorado Springs
 - c. Jan. 12, 2026 Regular Meeting @ 5:30 pm @ District Office/Zoom

Estimated duration of meeting is 2.5 to 3 hours **Updated 11/6/2025

A few welcoming notes:

The board's meeting time is dedicated to its strategic mission and top priorities. • The "consent agenda" has items which have either been discussed prior or are highly routine. By not discussing these issues, we are able to spend time on our most important priorities. • "Public participation" is an opportunity to present brief comments or pose questions to the board for consideration or follow-up. Time limits are 3 minutes for individual speakers if fewer than 20 individuals have signed up to speak; 2 minutes' limit and 5 minutes for groups of 20 signed up; and 1 minute for individual and 3 minutes for groups if more than 30 have signed up to speak. Please see Board Policy GP-14 (Governance Process) for the full policy. The boundaries are designed to help keep the strategic meeting focused and in no way limits conversations beyond the board meeting. • Your insights are needed and welcomed and the board encourages you to request a meeting with any board member, should you have something to discuss. • If you are interested in helping the district's achievement effort, please talk with any member of the leadership team or call the district office at 719-486-6800. Opportunities abound. Your participation is highly desired.



Misión del

Distrito:

LCSD desafía a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial a través del aprendizaje personal, comprometido y riguroso en el aula y más allá.

Prioridades de la junta:

Asegúrese de que todos los estudiantes se mantengan en o por encima del nivel de grado cada año y se gradúen preparados para implementar con éxito un plan para la universidad o una carrera.

Todos los días estamos preparados para la universidad o una carrera.

Brindar a todos los estudiantes oportunidades de aprendizaje interesantes.

El rigor y el compromiso están en todas partes.

Crea un espacio seguro, inclusivo y acogedor para todos.

La diversidad y la cultura nos hacen mejores.

Planificar y ejecutar las inversiones de capital y capital humano que mejorarán nuestro distrito.

Planeamos para el futuro.

Junta de Educación del Distrito Escolar del Condado de Lake

10 de noviembre de 2025 5:30 pm Reunión ordinaria

Ubicación: Oficina del distrito y via Zoom

1. 5:30 Llamada al orden
2. 5:31 Juramento a la bandera
3. 5:32 Pasar lista
4. 5:33 Vista previa de la agenda
5. 5:34 Participación pública

Los miembros del público que deseen dirigirse a la junta sobre temas que no estén en la agenda pueden hacerlo en este momento. Regístrese con el secretario de la junta. Le pedimos que observe las siguientes pautas:

- Limite sus comentarios a asuntos relacionados con los negocios del Distrito Escolar.
- Reconozca que los estudiantes a menudo asisten o ven nuestras reuniones. Por lo tanto, los comentarios del orador deben ser adecuados para una audiencia que incluya a estudiantes de jardín de infantes a duodécimo grado.
- Entender que la junta no puede discutir asuntos específicos de personal o estudiantes específicos en un foro público.

6. 5:40 Orden del día consensuado
 - a. Acta de la reunión ordinaria del 10 de octubre de 2025
 - b. Acta de la reunión extraordinaria del 27 de octubre de 2025
 - c. Estado del empleado
 - d. Hojas de horas de los miembros de la junta
7. 5:41 Presentación destacada: Departamento de TI - Andy Hall
8. 5:50 Actualización del plan estratégico
9. 6:35 Actualización sobre la consolidación
10. 6:45 Actualización CFO
11. 7:00 Actualización del Superintendente
12. 7:05 Informes de la Junta
13. 7:10 Planificación de la Agenda
14. Aplazar
15. Próxima reunión o evento:
 - a. 8 de diciembre de 2025: Reunión ordinaria a las 17:30 h en la Oficina del Distrito/Zoom
 - b. Del 10 al 13 de diciembre de 2025: Los miembros de la Junta asistirán a la Conferencia de la CASB en Colorado Springs
 - c. 12 de enero de 2026: Reunión ordinaria a las 17:30 h en la Oficina del Distrito/Zoom

La duración estimada de la reunión es de 2,5 a 3 horas ** Actualizado 11/6/25

Algunas notas de bienvenida:

El tiempo de reunión de la junta se dedica a su misión estratégica y sus principales prioridades. • La "agenda de consentimiento" tiene elementos que han sido discutidos previamente o son muy rutinarios. Al no discutir estos temas, podemos dedicar tiempo a nuestras prioridades más importantes. • La "participación pública" es una oportunidad para presentar breves comentarios o plantear preguntas a la junta para su consideración o seguimiento. Los límites de tiempo son 3 minutos para oradores individuales si menos de 20 personas se han inscrito para hablar; Límite de 2 minutos y 5 minutos para grupos de 20 inscritos; y 1 minuto para individuales y 3 minutos para grupos si más de 30 se han inscrito para hablar. Consulte la Política de la Junta GP-14 (Proceso de gobernanza) para conocer la política completa). Los límites están diseñados para ayudar a mantener la reunión estratégica enfocada y de ninguna manera limita las conversaciones más allá de la reunión de la junta. • Sus ideas son necesarias y bienvenidas y la junta le anima a solicitar una reunión con cualquier miembro de la junta, en caso de que tenga algo que discutir. • Si está interesado en ayudar en el esfuerzo de rendimiento del distrito, hable con cualquier miembro del equipo de liderazgo o llame a la oficina del distrito al 719-486-6800. Abundan las oportunidades. Su participación es muy deseada d.

A few welcoming notes:

The board's meeting time is dedicated to its strategic mission and top priorities. • The "consent agenda" has items which have either been discussed prior or are highly routine. By not discussing these issues, we are able to spend time on our most important priorities. • "Public participation" is an opportunity to present brief comments or pose questions to the board for consideration or follow-up. Time limits are 3 minutes for individual speakers if fewer than 20 individuals have signed up to speak; 2 minutes' limit and 5 minutes for groups of 20 signed up; and 1 minute for individual and 3 minutes for groups if more than 30 have signed up to speak. Please see Board Policy GP-14 (Governance Process) for the full policy). The boundaries are designed to help keep the strategic meeting focused and in no way limits conversations beyond the board meeting. • Your insights are needed and welcomed and the board encourages you to request a meeting with any board member, should you have something to discuss. • If you are interested in helping the district's achievement effort, please talk with any member of the leadership team or call the district office at 719-486-6800. Opportunities abound. Your participation is highly desired.

SCHOOL BOARD MINUTES

Regular Meeting

Oct. 13, 2025

Meeting called to order –Director Baker called the meeting to order.

Roll Call of Members - The regular meeting of the Board of Directors for Lake County School District R-1 was called to order on Oct. 13, 2025 at 5:30 p.m. and was held at the District Office and via Zoom. Directors Baker, Earley, Cooper, Lozano and Superintendent Bartlett were present.

Pledge of Allegiance –Director Baker led the pledge of allegiance.

Preview of agenda- No changes needed.

Public Participation- Jane Harelson was in attendance and spoke regarding PB Swims.

Action items- It was moved by Director Lozano to approve the consent agenda. Director Cooper seconded the motion;

	Baker		Cooper	Earley	Lozano
Aye	X		X	X	X
Nay					
Absent					
Abstain					

motion carried 4-0-0-0.

Bright Start Update- Megan Vinci, from Bright Start, was in attendance and gave an update from

Bright Start.

Discussion Item- Tanya Lenhard and Mary Jelf were in attendance and spoke regarding the Head Start Continuation Grant Application and was able to answer questions.

Action items- It was moved by Director Lozano to approve The Head Start Continuation Grant Application. Director Earley seconded the motion;

	Baker		Cooper	Earley	Lozano
Aye	X		X	X	X
Nay					
Absent					
Abstain					

motion carried 4-0-0-0.

Strategic Plan update- Cheri Wrench and Susan Meek were in attendance and gave the board an update and spoke on the next event on the 23rd and 24th of October.

Discussion Items- Jim Mulcey, CFO, and Charlie Zitnik, gave an update on the Energy project and next steps.

Action items- It was moved by Director Cooper to approve Resolution NO. 26-07 Authority for financial agreement-Revised. Director Lozano seconded the motion;

	Baker		Cooper	Earley	Lozano
Aye	X		X	X	X
Nay					
Absent					
Abstain					

motion carried 4-0-0-0.

Discussion Item- Superintendent Bartlett led a discussion on the UIP and shared data to support.

Action items- It was moved by Director Cooper to approve the UIP. Director Lozano seconded the motion;

	Baker		Cooper	Earley	Lozano
Aye	X		X	X	X
Nay					
Absent					
Abstain					

motion carried 4-0-0-0.

Discussion Item- Superintendent Bartlett led a discussion on the board vacancy and next steps.

Action items- It was moved by Director Lozano to approve Resolution NO. 26-10 Declaring a Vacancy on the Board of Education. Director Earley seconded the motion;

	Baker		Cooper	Earley	Lozano
Aye	X		X	X	X
Nay					
Absent					
Abstain					

motion carried 4-0-0-0.

Budget Reports- Rena Sanchez and Jim Mulcey were in attendance and went over the budget reports and were able to answer questions.

Discussion Item- Superintendent Bartlett led a discussion on the superintendent 360 and next steps.

Superintendent Update- Superintendent Bartlett reported on Homecoming, enrollment update, and the consolidation of schools' update.

Board Reports- Director Baker went to the LURA meeting but there was not a quorum. Director Cooper attended the DAC meeting and the finance committee meeting will now be every other month. Director Earley was not able to meet with student senate. Director Lozano had no report as she was unable to make the Policy Council meeting.

Upcoming meetings and agenda planning were discussed.

It was moved by Director Cooper to adjourn the meeting. Director Lozano seconded the motion; motion carried.

Meeting adjourned at 7:35 pm.

ATTEST:

Melissa Earley, Secretary

John Baker, President

SCHOOL BOARD MINUTES

Special Meeting

Oct. 27, 2025

Meeting called to order –Director Baker called the meeting to order.

Roll Call of Members - The special meeting of the Board of Directors for Lake County School District R-1 was called to order on Oct. 27, 2025 at 5:30 p.m. and was held at the District Office and via Zoom. Directors Baker, Cooper, Earley, Lozano and Superintendent Bartlett were present.

Pledge of Allegiance –Director Baker led the pledge of allegiance.

Preview of agenda- No changes needed.

Public Participation- No public participation.

Discussion Item- Taylor Trelka, Julissa Enriquez and Amy Peters, from the calendar committee, were in attendance and shared a presentation and walked the board through the results and put forth a recommendation to the board for the LCSD Student calendar for 2026-2027.

Action Items-It was moved by Director Lozano to approve the gold calendar concept for the next 3 years calendars and the gold calendar as present for the 2026-2027 student calendar. Director Earley seconded the motion,

	Baker		Cooper	Earley	Lozano
--	-------	--	--------	--------	--------

Aye	X		X	X	X
Nay					
Absent					
Abstain					

motion carried 4-0-0-0.

Quarterly Reports- Superintendent Bartlett went over the quarterly budget reports and the board was able to answer questions.

Policy Monitoring-SSG-2 and SSG-3- The board reviewed the monitoring from Superintendent Bartlett of policy SSG-2 and SSG-3.

Policy review- The board had policies SSG-7 and SS-8 in the packet and were able review.

Upcoming meetings and agenda planning were discussed.

It was moved by Director Lozano to adjourn the meeting. Director Cooper seconded the motion; motion carried.

Meeting adjourned at 6:20 pm.

ATTEST:

Melissa Earley, Secretary

John Baker, President

Lake County School District R-1
Employee Status Report
November 11, 2025

prepared: 11/6/2025

Certified Staff

Recommended for Hire

<u>Name</u>	<u>Assignment</u>	<u>Degree</u>	<u>License- Endorsement</u>	<u>Experience</u>
<u>Name</u>	<u>Current Assignment</u>	<u>Transfer Assignment</u>	<u>Location</u>	<u>Effective</u>

Resignations/Terminations

_____, President

_____, Secretary

Lake County School District R-1

prepared: 11/6/2025

Employee Status Report

November 11, 2025

Support Staff/Classified**Recommended for Hire**

Boyle, Kathryn	Substitute Teacher	District	11/5/2025
DeBord, Lucia	Project Dream Crew Leader	LCIS	10/23/2025
Fay, Sean	Transportation Director/ Back Up Driver	District	11/11/2025
Knapic, Gerald	Substitute Teacher	District	11/5/2025
Knapic, Laura	Substitute Teacher	District	11/5/2025
Kunkel, Ryan	Substitute Teacher	LCIS	11/5/2025
Shaver, Cameron	Project Dream Crew Leader	LCIS	10/31/2025
Short, Madeline	Substitute Teacher	District	11/4/2025
Tharp, Francisco	Consolidation Logistics Coordinator	District	11/12/2025
Wilder, Taylor	Substitute Teacher	District	11/11/2025

Name**Current Assignment****Transfer Assignment****Effective****Resignations/Terminations**

DeVoe, Rhonda	Preschool Family and Community Partnerships Manager	LCES-Center	11/3/2025
Medina, Dorothy Ann	Special Education Paraprofessional	LCIS	11/10/2025

_____, President		_____, Secretary	

Lake County School District R-1

prepared: 11/6/2025

Employee Status Report

November 11, 2025

<u>2025-2026 Openings</u>		
<u>Certified/Staff</u>		
Early Childhood Special Education Teacher	LCES-Preschool	2025-2026
Family and Community Partnerships Manager	LCES-Preschool	2025-2026
Music Instructor	LCES	2025-2026
Part-Time Out of School Time Supervisor- Project Dream	LCHS	2025-2026
Preschool Support	LCES	2025-2026
Project Dream Activity Bus Driver	District	2025-2026
Special Education Instructional Paraprofessional	LCIS	2025-2026
<u>Coaches</u>		
HS Assistant Girls' Basketball Coach		2025-2026

PAY PERIOD
October 1, 2025 TO October 31, 2025

DATE:	DESCRIPTION	HOURS	RATE	TOTAL
10/1/2025	District Accountability Committee		\$0	\$0
10/13/2025	Board of Education - Regular Meeting	2.10	\$75	\$75
10/27/2025	Board of Education - Special Meeting	0.85	\$75	\$75
TOTAL		2.95		\$150

 1 November 2025

Employee's Signature Date

Supervisor's Signature _____ Date _____

Lake County School District
328 West 5th Street
Leadville, Colorado 80461
www.lakecountyschools.net

AGENDA COVER MEMO

TO: Board of Education
PRESENTER(S): Andy Hall
MEMO PREPARED BY: Andy Hall
INVITED GUESTS: None
TIME ALLOTTED ON AGENDA: 10 minutes
DATE OF MEETING: Monday, Nov 10, 2025
ATTACHMENTS: 2 (inventory and knowledgebase dashboards)
RE: *Title from agenda*, Presentation

TOPIC SUMMARY

Background: Annually, the IT department will report to the BoE on accomplishments, progress, and challenges faced by the department.

Topic for Presentation:

Accomplishments:

- Technology inventory and knowledgebase systems
 - Dashboard examples attached.
- Inventory update for all Chromebooks
- Wireless network updates (SSIDs, password, etc.)

Progress and in-progress activity:

- New access point deployment
- Long-range planning documentation
- Electronic tools to improve effectiveness and efficiency

Challenges and needs:

- Updating equipment
- Physical security systems
- Ongoing and evolving cybersecurity concerns

Knowledge Base

- Articles
- New Article
- Categories
- New Category

Search...

Go

Login

Articles Dashboard

Apple (View All)

Title	Created At	Actions
Staff Apple accounts - iPhone	2025-09-23 17:12:31	Edit Delete
Add iPad to Securly MDM	2025-06-06 16:52:37	Edit Delete

Applications (View All)

Title	Created At	Actions
State Testing	2025-06-05 16:35:07	Edit Delete
Staff vs Student productivity applications	2025-06-05 16:11:07	Edit Delete

Chromebooks (View All)

Title	Created At	Actions
Student device check-in/check-out software	2025-06-04 19:24:52	Edit Delete
Student labels for Chromebooks	2025-06-04 18:46:12	Edit Delete

Network (View All)

Title	Created At	Actions
Virtual servers - HS	2025-10-28 21:39:29	Edit Delete
Student BYOD network	2025-09-22 18:59:18	Edit Delete
LAMP server	2025-06-05 19:48:05	Edit Delete
New staff users	2025-06-05 17:15:12	Edit Delete
OU structure - Google	2025-06-05 16:24:13	Edit Delete

Phones (View All)

Title	Created At	Actions
Phone system explanation	2025-10-28 21:15:34	Edit Delete

Printers [\(View All\)](#)

Title	Created At	Actions
Poster Printer at DO	2025-06-05 16:51:48	Edit Delete

- Do not include any passwords or personally-identifiable information in any article.
- For help or to request access, email help@lakecountyschools.net
- If any corrections to articles need to be made, please email help@lakecountyschools.net

© 2025 Your Organization

Dashboard

Devices Checked Out (Current)

905

Devices Checked In (Current via Movements)

32

Latest movement per device has a check-in date.

Never Checked Out

910

Devices with no movement history.

Checked Out This Week

9

Since Oct 27, 2025

Checked In This Week

5

Since Oct 27, 2025

Active Checkouts by Building

Building	Active Checkouts
LCHS	492
LCIS	269
LCES	86
CCHS	58

Active Checkouts by Type

Type	Active Checkouts
Chromebook	889
Laptop	16

Active Checkouts by Model

Model	Active Checkouts
Lenovo 100e Chromebook 2nd Gen	175
HP Chromebook 14a-na0	171
ASUS Chromebook C204	145
ASUS Chromebook CR1100CKA	136
Lenovo 100e Gen 2	95
Dell Chromebook 3100	93
Lenovo 100e Gen 2 AST	52
Samsung Chromebook 3	19
HP Probook 450 G9	4
HP ProBook G7	3
Dell Inspiron 15	2
HP Probook 450 G6	2
HP ProBook G9	2
Asus C204	1
Asus C204e	1
HP Chromebook Plus 15	1
HP Probook	1
HP Probook 450 G7	1
Lenovo Thinkbook G6	1

Active Checkouts by Grade

Grade	Active Checkouts
3	56
4	64
5	72
6	66
7	59
8	71
9	67
10	54
11	45
12	51
staff	300



Lake County School District
Learning Beyond Walls

Strategic Planning Workshop

Facilitated by Spark &
Compass Consulting
on October 23
and 24, 2025



Purpose of the Strategic Planning Committee Workshop



Special two-day workshop to develop the heart of the community-driven Strategic Plan for Lake County School District.

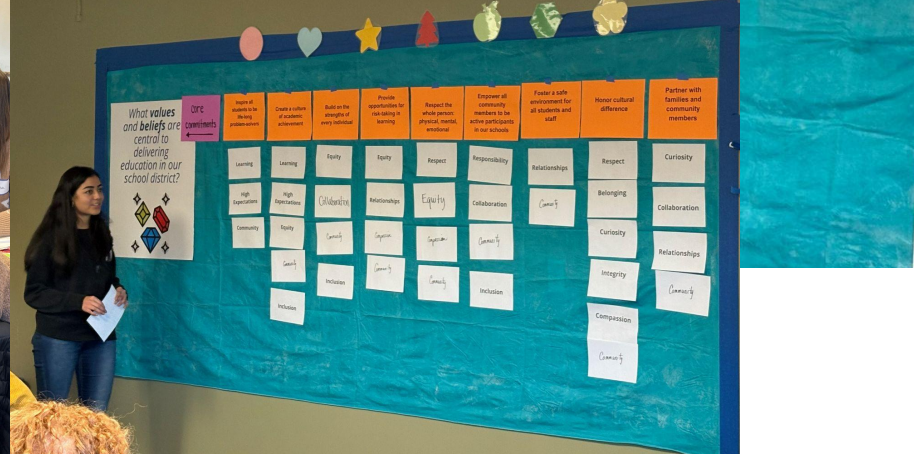


Synthesize findings from the stakeholder engagement phase.



Review Core Commitments, develop Profile of a Learner elements, create a practical vision, identify blocks or barriers, and establish strategic directions for the next five years.





Key Questions for Day #1



What beliefs and commitments are central to delivering education in the Lake County School District?



What characteristics do we want to commit to valuing and teaching within the Lake County School District?



What do we want to see in place in 3 to 5 years as a result of our work?





Lake County School District
Learning Beyond Walls

Community Engagement
Findings were presented
to the Board of Education
at last month's meeting

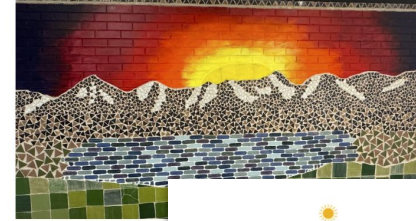


Key Takeaways to Guide Strategic Plan Development

- Diversity is the greatest asset
- Social-emotional support is important and foundational
- Trauma-informed and cultural-informed approach is critical
- All LCSD students can be global learners
- Celebrate diversity
- Clearly communicate our target
- Strong connections creates stronger district

October 2025

Community Engagement Report for Lake County School District



Lake County School District
Learning Beyond Walls

2025 de octubre

Informe de Participación con la Comunidad del Distrito Escolar del Condado de Lake



LCSD Strategic Policies & How the Work of the Strategic Planning Committee Intersects

SP-1 Board Policy Introduction

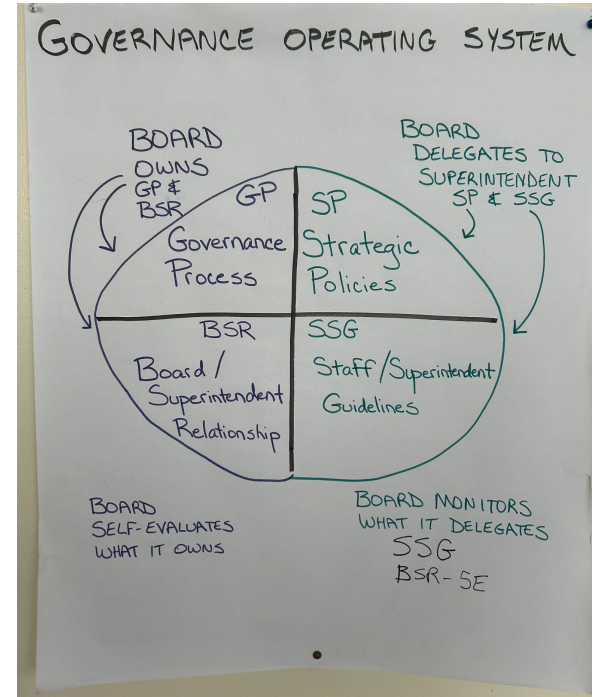
SP-2 Mission

SP-3 Results Based Governance Policy

SP-4 Management Oversight Policy

SP-4C-1 Management Oversight Calendar

SP-5 District Instructional and Learning Policy



What beliefs and commitments are central to delivering education in the Lake County School District?

Core Commitments
in Policy

* Inspire all students to be life-long problem-solvers	Create a culture of academic achievement	Build on the strengths of every individual	** Provide opportunities for risk-taking in learning	Respect the whole person: physical, mental, emotional
• Learning • High expectations • Community • Curiosity	• Learning • High expectations • Equity • Community • Inclusion • Curiosity • Growth	• Equity • Collaboration • Community • Inclusion • Growth • Curiosity	• Equity • Relationships • Compassion • Community • Learning • Curiosity	• Respect • Equity • Compassion • Community

Values Identified in
Engagement
Report

*** Empower all community members to be active participants in our schools	** Foster a safe environment for all students and staff	**** Honor cultural difference	*** Partner with families and community members
• Responsibility • Collaboration • Community • Inclusion • Growth	• Relationships • Community	• Respect • Belonging • Curiosity • Integrity • Compassion • Community • Courage	• Curiosity • Collaboration • Relationships • Community • Respect

LCSD Core
 Commitments
 are found in
 Board Policy
SP-2

* Change "Inspire" to "Equip" and add "growth mindset"
 ** Combine with "Foster safe environment..." and add "productive struggle"
 *** Combine with "Partner..."
 **** Update wording

What characteristics do we want to commit to valuing and teaching within the Lake County School District?

Profile Elements	Responsible Contributor	Ethical Leader			Resilient Creator		Intentional Inquirer	
8 Habits from SP-5	Responsibility	Respect	Collaboration with peers, teachers, family members, and the community	Compassion through empathy, caring, and service	Perseverance	Craftsmanship	Curiosity & Critical Thinking	Creativity
Engagement Report	• Responsibility • Self-discipline • Work ethic • Resilience • Agency • Accountability	• Cultural awareness • Confidence	• Collaboration • Communication • Encouragement • Authenticity • Buy-in	• Empathy • Cultural awareness • Responsibility • Encouragement • Civic engagement	• Adaptability • Growth mindset • Self-discipline • Work ethic • Problem-Solving • Critical thinking • Resilience	• Growth mindset • Work ethic • Confidence • Reflection	• Communication • Problem-solving • Life-long learner • Enthusiasm • Reflection	• Growth mindset • Communication • Problem-solving • Critical thinking • Collaboration

Responsible Contributor

We take ownership for our actions and commitments — following through with integrity, accountability, and care for our community.

Descriptors

- Demonstrates self-discipline and strong work ethic
- Acts with honesty, integrity, and accountability
- Fulfills commitments and contributes to shared goals
- Engages in civic life and community improvement
- Balances individual responsibility with collective good



Ethical Leader

We lead with empathy, fairness, and courage — using our voice and actions to uplift others, reach across differences, and do what’s right, even when it’s hard.

Descriptors

- Models integrity and ethical decision-making
- Treats others with respect, compassion, and inclusion
- Actively creates belonging by honoring and connecting across differences.
- Communicates authentically and listens to diverse perspectives
- Inspires collaboration and shared responsibility for the common good.



Resilient Creator

We approach challenges with persistence and imagination — adapting, problem-solving, and creating new possibilities when faced with obstacles.

Descriptors

- Demonstrates perseverance and a growth mindset
- Approaches setbacks as opportunities to learn and improve
- Thinks creatively to design innovative solutions
- Balances courage and flexibility in the face of change
- Inspires others through optimism, effort, and continuous learning



Intentional Inquirer

We seek understanding with purpose and curiosity — asking thoughtful questions, exploring multiple perspectives, and applying learning to the world around us.

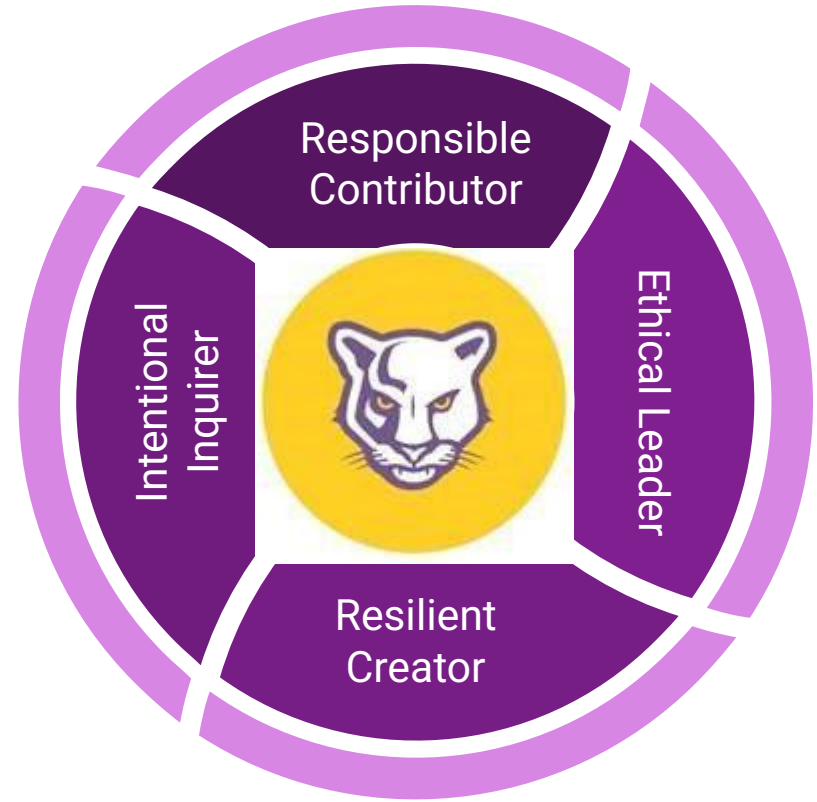
Descriptors

- Demonstrates curiosity and a love of learning
- Thinks critically and creatively to make sense of complex ideas
- Asks purposeful questions to deepen understanding
- Reflects on experiences to draw connections and insights
- Applies learning to real-world contexts with curiosity and intention



Profile of a Learner

Together, these four elements define Lake County School District's Profile of a Learner — the traits and characteristics our community believes every student should develop.



What do we want to see in place in 3 to 5 years as a result of our work?

Roadmap

Extraordinary Panther Pride	Engaged Student Learners	* Empowering Student Pathways	** Exceptional Staff Commitment	Consistently Aligned Systems
• Loud school spirit • Healthy culture • Growth in LCSD & family collaboration (Convivio) • Community bond • Supportive relationships w/ families & district • Increase spectators at school activities / events / sports • Everyone has a passion or hobby • Club & sport engagement • Community presence at games / events • Student-pushed policy change • Student-led community activities • Increase cultural competence & sense of belonging / inclusion	• Consistent high expectations • 80% of all students proficient in ELA & math • Interactive lessons • Individualized projects that spark learning • Hands-on learning (outdoors) • Individualized learning support • Project based learning opportunities • Student-led discussions • Bilingual instruction for English learners available • Student-led community activities	• Internships, pre-apprenticeships, apprenticeships • Career aligned internships • Unlimited career pathways • The most options (post-secondary extra-curricular, etc) • Meaningful opportunities post-secondary pathways • Post-secondary guidance • Further educational opportunities early on • Business partners competing for student internships • Robust partnerships for learning/training	• Teacher pay competitive w/ Summit • Staff training & retention • Student / teacher long-term relationships • Key influential figures (Mr. R) • Returning staff	• Vertical alignment academic / social emotional learning teacher moves • Aligned teaching practices = decreased cognitive load • Strategic plan in place that lives on beyond individual leaders

Sample Ideas

* Review title header

** Update title header (staff?)

Key Questions for Day #2



What is blocking us from moving toward our vision?



What innovative, substantial actions will deal with the blocks and move us toward our vision?



What changes, if any, are recommended for the LCSD mission statement in order to reflect the core commitments and identified student success profile elements?



What is blocking us from moving toward our vision?

The Strategic Planning Committee identified several key areas of focus to help strengthen alignment and ensure the district's systems continue to support student and staff success.

- Aligned and Coherent Systems
- Consistent and Transparent Communication
- Inclusive Culture and Strong Relationships
- Focused Leadership and Collective Capacity
- Strategic Partnerships and Community Context



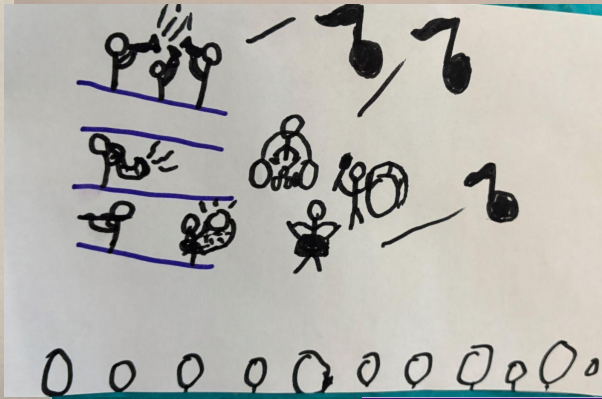
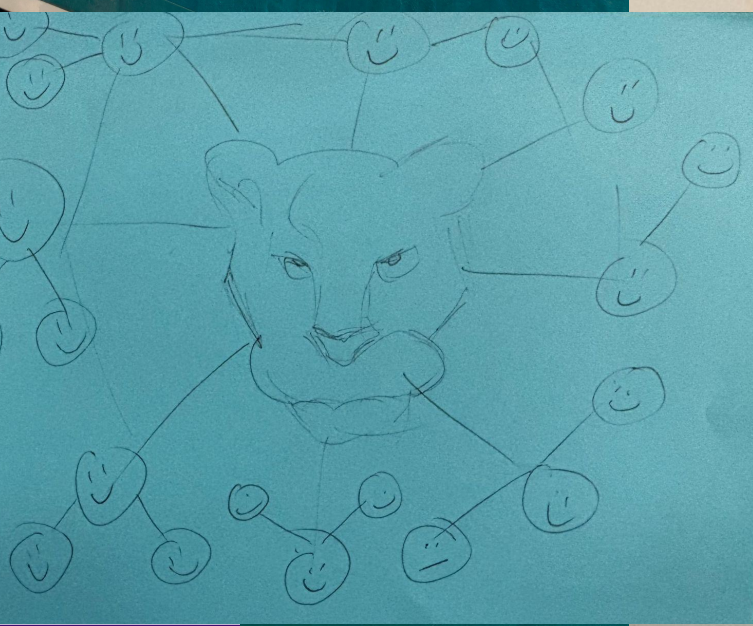
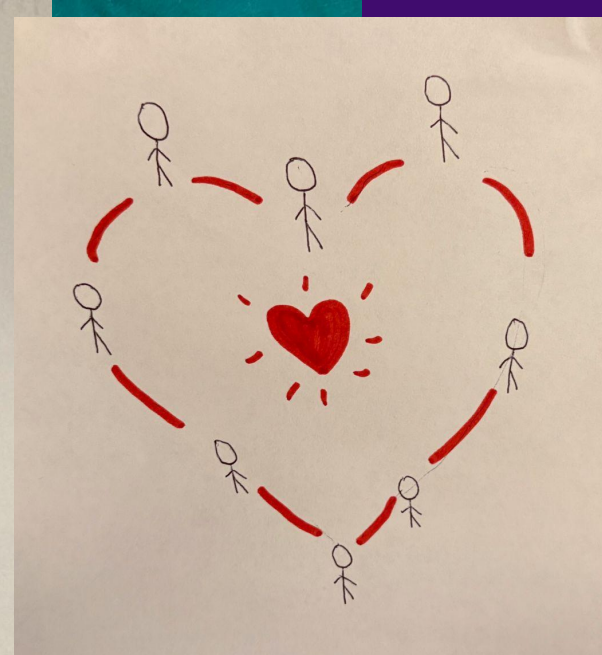
What innovative, substantial actions will deal with the blocks and move us toward our vision?

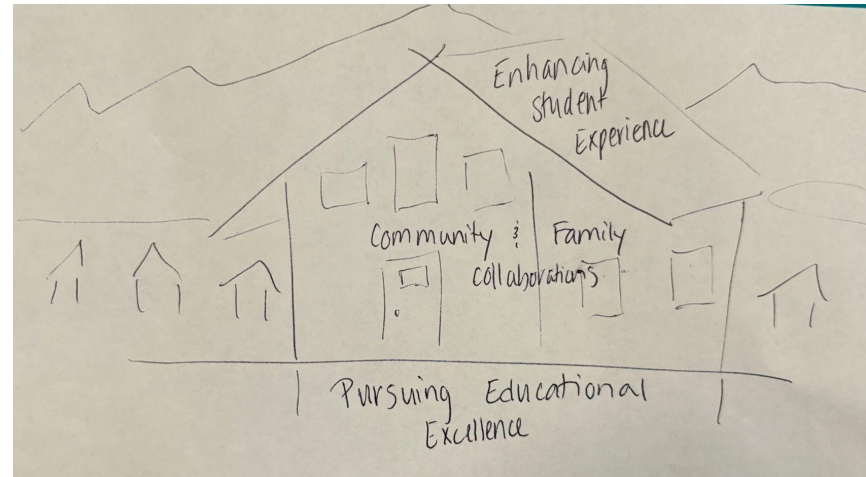
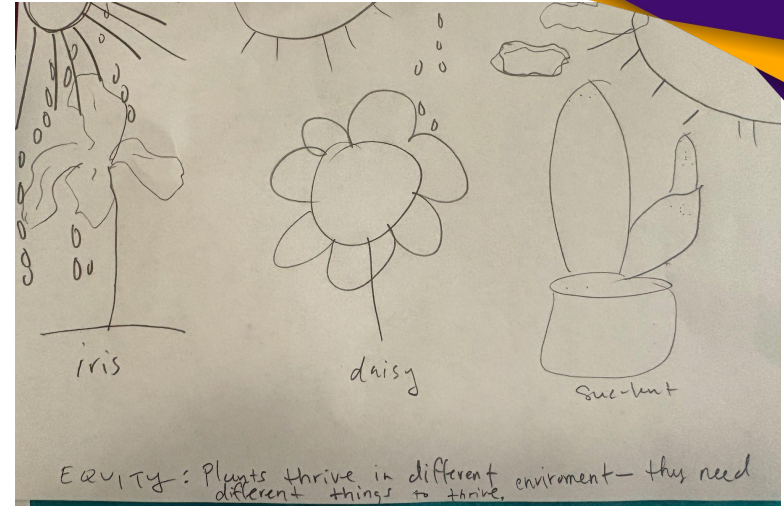
Strategic
Directions

Pursuing Educational Excellence	P1 - Develop Unified Vision for Instruction - Hire curriculum specialist - Focus on highly researched classroom practices - Include anti-racism in curriculum early on - Continuum of classroom expectations between schools - Hire curriculum & instruction person - Hire curriculum & career specialist - Maintaining language blocks & programs - Develop a unified vision for instruction	P2 - Build Shared Staff Commitment - District staff reset on expectations - Cultural reset (motivational speaker & buy-in) - Strengthen new staff induction & mentorships - Human capital specialist (onboarding new staff / teachers)	P3 - Stabilize School Systems - System inventory - Consolidate our schools - Clarification on board roles - Stop changing school schedules - Curriculum for all (not just ELA & math)
	P4 - Foster Future Opportunities - School-business committee - Add career connected programming - Teach / enforce workforce expectations early on - Intentional pathway development	P5 - Build Student Engagement - Unification campaign from Student Senate - Two pep rallies a month - Diversify elective classes - Utilize community meetings (student voice, build connections) - More diverse representation in the school community - Creative scheduling w/ focus on electives - Create a student advisory group to the superintendent - Non-traditional lessons & classes	P6 - Expand Student Connections - Student buddies - Create student to student mentorships - Maintaining language blocks & programs - Expand Student Senate across schools (build leaders)
	P7 - Strengthen Community Connections - Community outreach for celebrations - Communication manager - Strengthen community partnerships - Regular, focused intentional invites to community events - Free Spanish / English classes at CMC	P8 - Strengthen Family Connections - Communication streamlined over consistent platforms - Unstructured time to feel connected (food, community, fun activities) - Live-stream sporting events - Expand promotions on social media platforms	

Priorities

Sample
Ideas





Excellence



What changes, if any, are recommended for the LCSD mission statement in order to reflect the core commitments & student success profile elements?

- Concerns About Specific Wording**
- Alignment and Gaps with Core Commitments**
- Alignment with Practical Vision Themes**
- Tone and Emotional Impact**
- Recommended Next Steps to include**
 - ◆ Inclusion, belonging, and community partnership**
 - ◆ Challenge with support**
 - ◆ Student and staff growth and well-being**

Immediate Next Steps



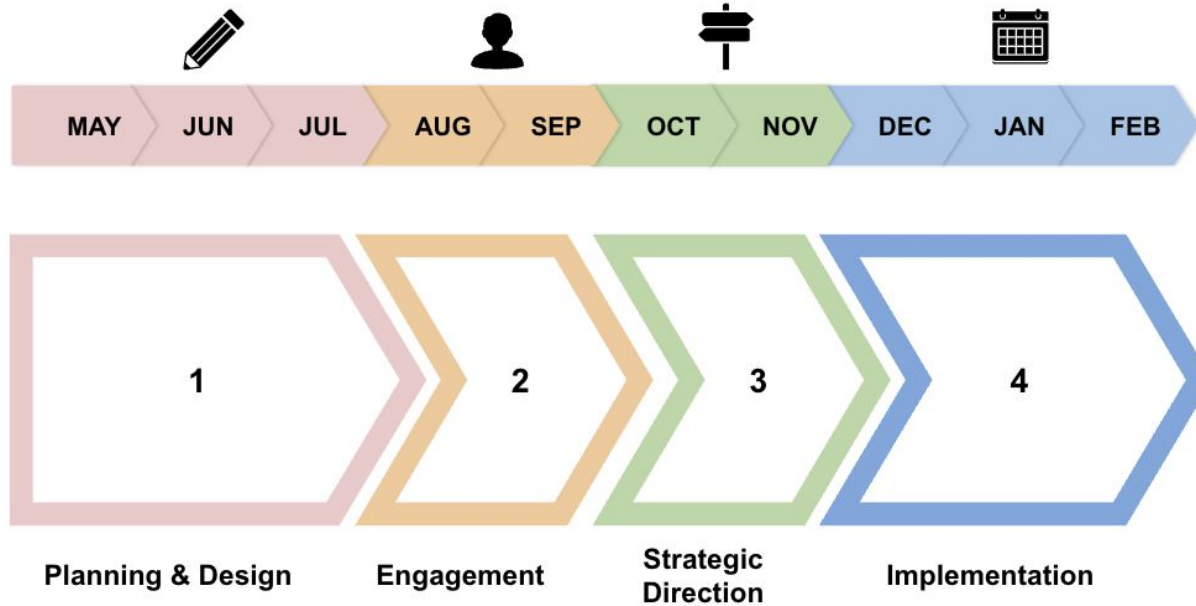
Begin Implementation Planning with Staff



Schedule Time with the Board

- **Review SPC feedback on mission**
- **Review and update Strategic Policies**

Timeline Review

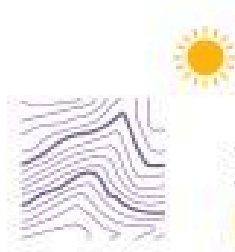




Lake County School District
Learning Beyond Walls

Questions





Lake County School District
Learning Beyond Walls

October 2025

Community Engagement Report for Lake County School District



TABLE OF CONTENTS

Background.....	3
Definition and Purpose of Strategic Planning.....	3
Key LCSD Stats.....	5
Engagement Strategies Employed.....	6
Community Survey.....	6
Focus Groups and Interviews.....	7
Key Findings.....	7
Hopes, aspirations, and dreams for our Community.....	8
Hopes, aspirations, and dreams for our students in LCSD.....	11
Core values LCSD should prioritize.....	14
How has the world changed and societal impacts.....	16
Skills and mindsets necessary for career & postsecondary readiness.....	20
Advantages LCSD students have.....	23
Barriers LCSD students face.....	26
Strengths of the school district.....	30
Areas to improve in the school district.....	33
What should be done to make our district the 'ideal district' for ALL students in our community?.....	37
Next Steps: Setting the District's Strategic Direction.....	44
Strategic Plan Consultants.....	45

Background

Lake County School District (LCSD) is developing a community-driven strategic plan to guide District efforts over the next five years. The plan will help the District identify their priorities, set goals, and determine how they can best allocate their resources to support student learning and success.

The community's input is essential in this process. This Engagement Report outlines the input received from LCSD families, staff, students, and community members about what's working well and what could be improved in the school district. This feedback will be central to the work of the Strategic Planning Committee and will help them develop a plan that reflects the needs and priorities of the community.

Together, the District can develop a strategic plan that supports their students and positions the school district for success. Thank you for engaging in this process that will help the school district improve student outcomes, allocate precious resources, and strengthen the community.

Definition and Purpose of Strategic Planning

A strategic plan is a roadmap to the District's future. A strategic planning process is a systematic approach used by school districts to identify priorities, set goals, and determine how to allocate resources to achieve those goals over the next several years.

LCSD's Strategic Plan Mission: To empower our community to chart a path to the future that will accelerate the process of change so that all of LCSD's students have meaningful opportunities and innovative educational programs for all students, so they reach their learning potential including meeting or exceeding state and district content standards through partnerships between home, school, and community.



LCSD's Strategic Plan Vision: Enhance the Lake County community through a collective roadmap that ensures that the next generation of leaders and citizens educated through Lake County School District graduate prepared to succeed in life.

Strategic Planning Process and Timeline

The strategic planning model provides a five-year framework for decision-making that builds upon the shared vision and values held by the community. The specific phases empower leaders with critical information and strategies to bring decisions into focus.

The actions identified by the LCSD Board of Education and district leadership that are important to ensure a successful strategic planning process are described below.

Establish a process that:

- Is intentional and community-driven
- Utilizes transparency and respect
- Focuses on optimism and growth
- Increases the value of public education

This process will result in:

- A shared vision for Lake County School District
- A plan that is actionable, clear, and perpetual
- Measurable goals

Four Phases of Strategic Planning

Phase 1: Planning & Design

Purpose — Establish relationships with the entire project team, establish a common understanding of the approach, and confirm the project goals.

Deliverables — Launched the LCSD Community Survey and finalized the Communication Plan.

Phase 2: Engagement

Purpose — Develop an environmental assessment reflecting the perceptions of the school district and community in order to inform the strategic direction.

Deliverables — Launched LCSD Community Survey, conducted focus groups, and drafted the Engagement Report.

Phase 3: Strategic Direction

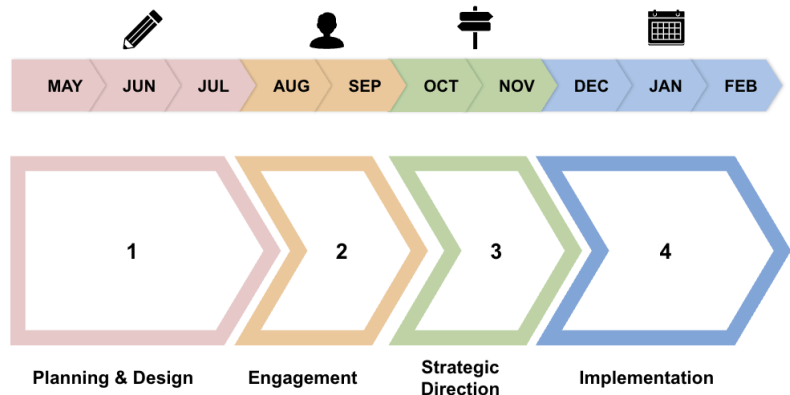
Purpose — Answer questions — “Where does the District want to be in five years?” and “How do we get there?”

Deliverables — Meet with the Strategic Planning Committee, create the Student Success Profile, and develop strategic priorities.

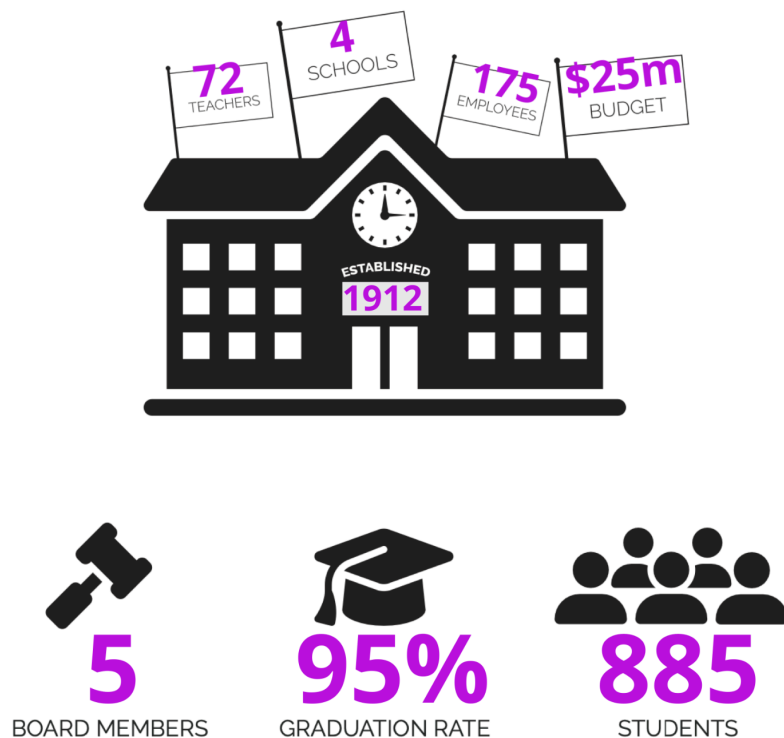
Phase 4: Implementation

Purpose — Create an implementation plan and successfully launch the plan.

Deliverables — Meet with Champion Teams, develop Implementation Plan, and release final strategic plan.



Key LCSD Stats



Engagement Strategies Employed

As part of the LCSD community-driven strategic planning process, it is essential to collect feedback from stakeholders to inform the environmental assessment. We utilized focus groups to connect with representative samples of various stakeholders who have an interest in the success of the Lake County School District. Examples of these stakeholder groups included LCSD students, families, staff, and community members. Listening to these stakeholders' perspectives regarding their needs and what benefits the organization should produce helps inform the strategic planning process.

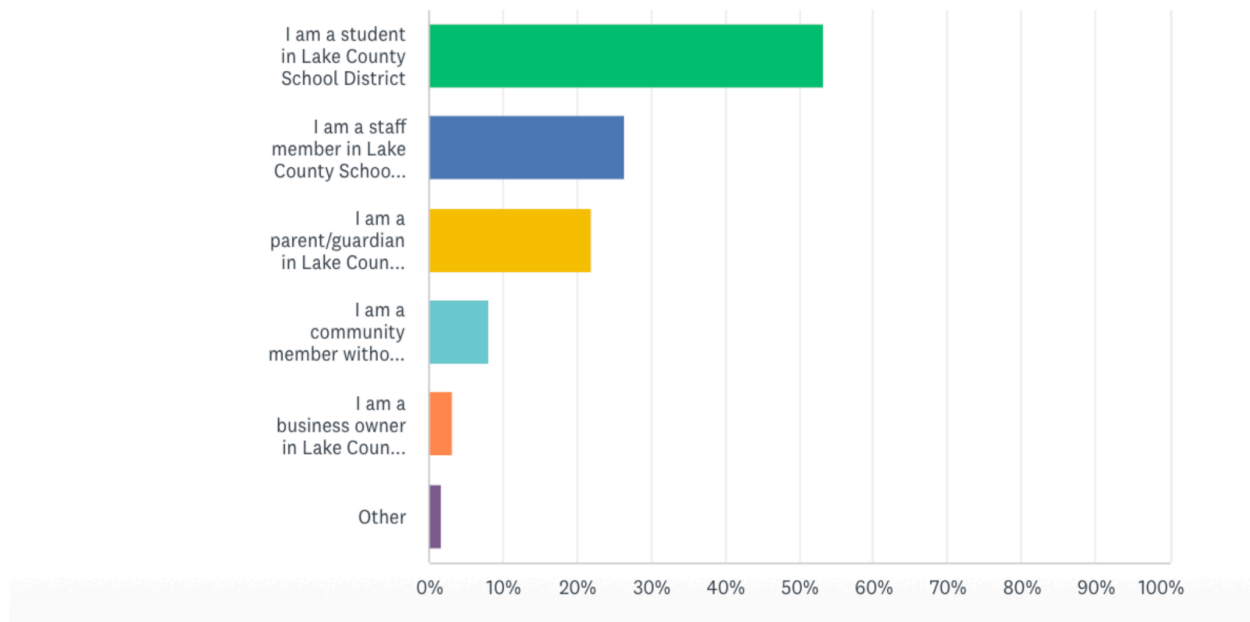
The Engagement Phase of the work included a variety of stakeholder engagement opportunities that were held with an emphasis on answering: *What are the hopes, aspirations, and dreams for our students in Lake County School District?*

Stakeholder feedback was collected in a variety of ways.

Community Survey

The LCSD Community Survey launched in August 2025 and was posted for approximately two months, receiving a total of 191 responses. All interested respondents were invited to participate in a focus group based on their stakeholder group — students, families, community, school and district staff — for further discussion about the community-driven Lake County School District strategic plan.

Please click on each of the following descriptors that apply to you.



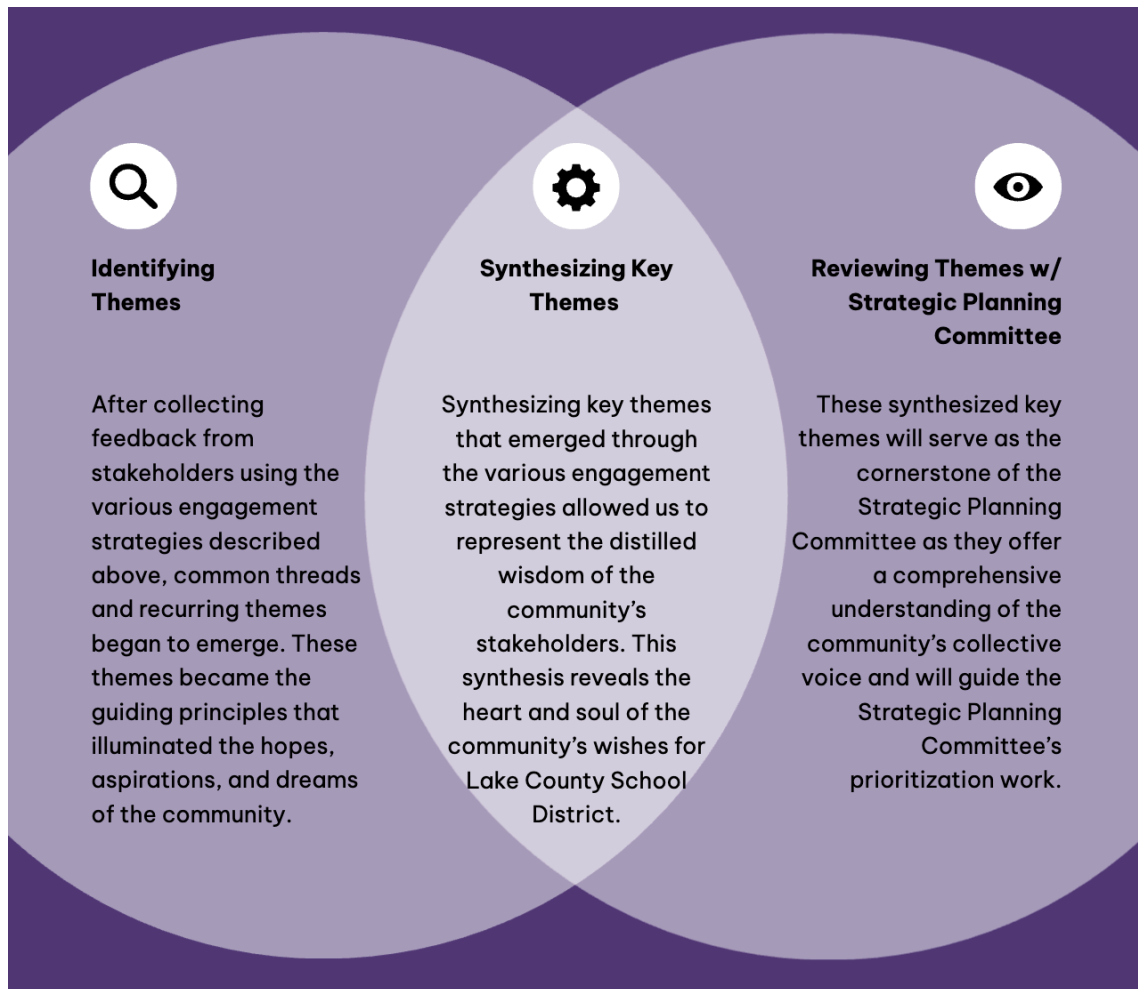
Posters and yard signs promoting the LCSD Community Survey were made available at schools and throughout the community. The local paper promoted the survey as well. An analysis of the results are found in the “Key Findings” segment of this report.

Focus Groups and Interviews

The consultants hosted 27 focus groups with more than 140 stakeholders across the District in September 2025. Families, students, staff, and community members participated in these focus groups that were intentionally designed for approximately eight to ten participants each and purposefully maintained participant anonymity. Interviews were also conducted with key stakeholders, including individual Board of Education members. An analysis of the results are found in the “Key Findings” segment of this report.

Key Findings

The following summarizes the responses to the survey and feedback provided during the focus groups and interviews.



Hopes, aspirations, and dreams for our Community

Across the survey responses and focus groups, LCSD stakeholders described a shared vision for a *thriving, inclusive community* deeply connected to its schools and natural environment. Residents aspire to preserve the area's small-town spirit while expanding opportunities for students and families. They envision a community that values diversity, fosters unity and pride, and ensures every child—and every resident—feels safe, supported, and empowered to succeed. While perspectives varied across groups, there was clear alignment around the belief that a *strong, equitable school district is central to LCSD's long-term vitality*.

A Connected, Supportive Community

Participants across all groups — families, students, staff, and community members — expressed pride in the close-knit nature of Lake County. They value the “everyone knows everyone” relationships that define the area and see that connectedness as the foundation for belonging and trust. Families and staff spoke about the District as a community anchor and a source of stability. Residents described their ideal Leadville as one where “we take care of each other” and “students have their hearts rooted in the magic of Leadville,” reflecting the importance of a shared investment in children’s success.

Students echoed this sense of belonging, emphasizing how small class sizes and strong teacher-student relationships help them feel seen and supported. However, both students and families also noted that connection takes intentional effort — calling for more inclusive spaces, cultural awareness, and opportunities for the community to come together beyond school walls.

Preserving Small-Town Character While Building Opportunity

Stakeholders consistently expressed a desire to maintain Lake County’s small-town charm and sense of community while also expanding economic, educational, and recreational opportunities. Many noted that growth is inevitable but stressed the need to balance growth that retains Leadville’s authenticity and prioritizes families and local businesses. Families and community members emphasized expanding opportunities for youth — through access to higher education, workforce pathways, and extracurricular activities — so students can see a future in Leadville without feeling they must leave to succeed.

Community members discussed the importance of aligning economic development with educational access — creating local career pipelines and ensuring the District remains a source of pride and possibility for the whole community.

Unity Through Diversity and Inclusion

Equity and inclusion surfaced as essential hopes for the community’s future. Participants spoke openly about the changing demographics of Lake County and the importance of embracing its bilingual, multicultural identity. Spanish-speaking families in particular

described a desire for a community where their children are respected, treated equally, and have the same opportunities as their peers. They emphasized the need for more bilingual staff, equitable treatment in discipline, and stronger efforts to reduce cultural and racial divides in schools and the broader community.

Educators, community partners, and district leaders echoed these sentiments, expressing a shared commitment to inclusivity as both a value and a goal. Several focus groups pointed to the need for community-wide learning around cultural understanding and respect — acknowledging both progress made and the ongoing work required to ensure all residents feel represented and heard.

A Safe, Healthy, and Caring Environment

Safety, well-being, and trust were recurring priorities. Families and district staff alike expressed concern about national and local trends impacting mental health, safety, and stability — from rising social pressures to economic insecurity. Families, particularly in Spanish-speaking focus groups, voiced a desire for schools that are safe from drugs and bullying and where students feel cared for and supported every day. Educators noted how trauma and instability in the broader community affect students' readiness to learn and highlighted the need for coordinated supports across agencies to meet families' needs.



Across all groups, participants framed community health — emotional, social, and physical — as integral to a strong education system. They believe the District and its partners must continue to build systems of care that promote well-being for students, staff, and families alike.

Shared Vision for the Future

At its core, Lake County's community vision centers on *connection, opportunity, and equity*. Residents see the District as a vital driver of that vision — a bridge between generations, cultures, and possibilities. The hopes and dreams captured through this process reveal not only optimism but also a collective commitment to shaping a future that reflects Lake County's values of respect, resilience, and belonging.

Hopes, aspirations, and dreams for our students in LCSD

Across all stakeholder groups, the community's hopes for LCSD students center on *success, confidence, and opportunity*. Families, educators, and community members share a vision of every student graduating prepared for life beyond school—academically capable, emotionally strong, and proud of who they are. Students added their own perspective: they want to *enjoy learning, feel supported, and have a say in shaping their education*. The shared aspiration is clear: Lake County School District should be a place where every student is seen, challenged, and inspired to reach their full potential.

Preparing Students for Success in Life

Community members, parents, and educators consistently expressed a desire for students to graduate prepared to pursue meaningful opportunities — whether in college, the workforce, or other endeavors. Families and district staff emphasized *academic readiness, resilience*, and the importance of *practical life skills* — from problem-solving and financial literacy to communication and teamwork. Board members and educators reinforced that preparation for life after high school must include *strong academics* as well as *real-world experiences* such as internships, concurrent enrollment, and hands-on learning opportunities.

Students themselves connected success with *having choices*: being able to pursue higher education, join the workforce, or enter a trade without limits. At the same time, several high school students noted that success is not one-size-fits-all — they want schools to honor *different pathways* and to celebrate success in all forms, not just traditional academic achievement.

Confidence, Character, and Joy in Learning

Many focus group participants — especially families, staff, and Board members — said their greatest wish is that students *love learning*. They spoke about wanting LCSD students to discover joy and purpose in their education and to build confidence through curiosity and creative problem-solving, while families wished for teachers to help kids “*think for themselves*” and “*love the process of learning*.”

Students echoed this sentiment by describing the kind of teachers who make them feel motivated—those who are *engaging, kind, and patient*, and who take time to *build relationships and make learning fun*.

Their comments reveal a desire for a more *interactive, hands-on, and encouraging learning environment*, one that sparks both pride and curiosity.



Belonging, Inclusion, and Representation

A major theme across survey responses and focus groups was the hope that every student — regardless of background, language, or identity — feels they belong and are valued in LCSD. Families described wanting their children to feel *respected, supported, and included*, while Spanish-speaking families voiced concerns about unequal treatment and called for *more bilingual teachers and fairness in how students are disciplined and celebrated*.

Students reinforced this, particularly in high school discussions, by saying they want *more teachers and mentors* to reflect their community and show that success is possible for everyone. Staff and Board members emphasized the importance of *cultural understanding and empathy* as essential skills for students to carry into adulthood.

Together, these perspectives form a shared aspiration: for LCSD to be a place where *diversity is honored as a strength* and where *representation and inclusion* are woven into the student experience.

Balanced, Healthy, and Supported Lives

Mental health and well-being surfaced repeatedly in focus groups as essential to student success. Educators described the growing emotional challenges students face, from anxiety and social pressures to trauma and family stress, and the need for continued investment in *mental health resources, counseling, and social-emotional learning*. Families and district staff expressed appreciation for existing supports such as school-based therapy and advisory programs but also voiced a desire for *more proactive, consistent systems of care*.

Students echoed this priority in their own way, emphasizing the value of *trusted adults* and the importance of having someone to talk to when they feel overwhelmed. Their hopes reflect a vision of balance — schools that focus not only on academics, but also on *helping students feel safe, understood, and cared for*.



Vision for the Future

When describing their dreams for students, community members returned to a central belief: *students are the heart of Lake County's future*. They want young people to graduate with a deep sense of pride in who they are and where they come from — ready to contribute, give back, and lead. As one participant summarized, *"I really want our students to leave [Lake County] prepared for the world, and to come back as leaders in our community ready to contribute."*

The collective aspiration is a future where *every student thrives* — academically, socially, and personally — within a District that nurtures joy, confidence, and opportunity for all.

Core values LCSD should prioritize

Across all engagement activities, stakeholders described a vision for Lake County School District grounded in *respect, equity, and community*. Participants want schools to be places where *every student feels valued*, where *learning is engaging and challenging*, and where *relationships form the foundation for success*. While words like *respect, inclusion, and responsibility* appeared frequently, participants emphasized that values should be *lived daily*, not just displayed on posters. The community's collective message was clear: LCSD's core values must reflect both *who we are now* and *who we aspire to become*.

Responsibility and High Expectations

Participants across stakeholder groups emphasized the importance of *personal responsibility*, for students, staff, and families alike. Teachers and Board members discussed the value of *holding one another accountable* to high standards, not settling for "*good enough*." Families and community members echoed this, describing a desire for *consistency and follow-through* in academics, communication, and behavior expectations.

Students connected responsibility to *effort and perseverance*, saying they want to be encouraged to try harder and to see adults believe in their potential. Many shared that when teachers push them with clear expectations and support, they feel more capable and motivated. In this way, responsibility is seen not only as an individual trait but as a shared commitment between home, school, and community to give students the best chance to succeed.

Respect, Integrity, and Relationships

Respect stood out as one of the most frequently mentioned values among all stakeholder groups. Students spoke about wanting to be treated with *kindness and fairness* and to see that same respect modeled by adults. Teachers and families echoed the importance of mutual respect between students, staff, and families, noting that how we treat each other directly influences student motivation and school culture.

Board members, community participants, and district staff all reinforced that respect and integrity go hand in hand — rooted in *trust, honesty, and accountability*. These relationships between educators, families, and students are seen as the *heart of learning* and the foundation of every other district goal.

Equity, Inclusion, and Belonging

A commitment to *equity and inclusion* surfaced in nearly every conversation. Stakeholders spoke of wanting a District that truly meets *all students where they are* academically, linguistically, and emotionally. Families emphasized the importance of *bilingual support, cultural understanding, and equitable access to opportunities*. Spanish-speaking families were particularly clear about the need to address disparities in discipline and representation, calling for more *bilingual staff* and *fair treatment* for Hispanic students.

Staff described equity as the ability to *give students what they need to succeed*, not the same thing for every student. They also acknowledged that LCSD's growing diversity requires continued effort to ensure *every family feels heard and included* in school life. These conversations underscore the community's belief that *belonging is essential for learning* — students thrive when they feel respected, supported, and seen.

Learning, Curiosity, and Growth

Students, staff, and families alike identified *learning* — and the curiosity that drives it — as a defining value for LCSD. Families said they want their children to “*love learning*,” to see education as exciting rather than obligatory. Teachers spoke of fostering *curiosity and creativity* as essential 21st-century skills, while Board members highlighted *joy in learning* as a hallmark of a healthy school culture.



Educators also emphasized the value of a *growth mindset* — teaching students to embrace challenges, learn from mistakes, and keep improving. The belief that every student can grow, regardless of their starting point, reflects LCSD’s broader vision of continuous improvement and hope.

Community, Collaboration, and Compassion

Finally, participants across all focus groups emphasized that LCSD’s values should reflect the *collective spirit of Leadville and Lake County*. Words like *community, teamwork, compassion, and collaboration* appeared repeatedly.

Community groups spoke about extending the District’s culture beyond school walls — strengthening partnerships with nonprofits, local businesses, and higher education institutions. Compassion, too, was described as essential for building resilience and trust. As one student said simply, “*Compassion means kindness — you help someone when they fall down.*”

These values — community, collaboration, and compassion — capture the essence of Lake County’s identity: a place that looks out for one another and believes that *together, we rise*.

Shared Vision

Taken together, these conversations paint a picture of a District that values *respect, equity, learning, responsibility, and community*. These principles are not abstract ideals—they are *living commitments* that guide how LCSD teaches, leads, and connects. As the District moves forward in shaping its strategic plan, these values will serve as the compass for ensuring that every decision, partnership, and classroom practice reflects the heart of Lake County: *a caring community united in support of its students*.

How has the world changed and societal impacts

Across focus groups and survey responses, participants described a world that feels *faster, more complex, and more demanding* — a reality that deeply shapes the experiences of students, families, and educators in Lake County. The community recognizes that schools now carry responsibilities far beyond academics — supporting mental health, navigating technology, addressing equity, and preparing students for an unpredictable future. While

participants acknowledged that change brings challenges, they also expressed optimism that Lake County School District can help students develop the *resilience, adaptability, and empathy* needed to thrive in a rapidly shifting world.

The Acceleration of Technology

The most consistently discussed change was the growing presence of technology and its influence on how students learn and interact. Families, teachers, and students alike pointed to the *double-edged nature* of digital tools. On one hand, technology expands access to information and creates new opportunities for collaboration and career readiness.



On the other, it contributes to *distraction, shortened attention spans, and social isolation*.

Students talked about “*staring at screens all day*” and wanting “*more breaks and more hands-on learning*.” Teachers described struggling to balance digital learning with authentic, in-person connection, while families voiced concern about *overreliance on Chromebooks and online platforms*. Many adults also noted that *digital citizenship and media literacy* must now be intentionally taught — helping students learn how to use technology responsibly, rather than letting it control them.

Together, these conversations suggest that the challenge for LCSD is not whether to use technology, but *how to use it well* to enhance learning, not replace relationships.

Growing Social and Emotional Pressures

Participants across groups emphasized how today’s world places *unprecedented emotional and social pressures* on students. Staff described increases in anxiety, depression, and trauma among youth, with more students arriving at school carrying the weight of family or

community challenges. Families noted the impact of *social media*, peer comparison, and constant connectivity, which can amplify insecurity and stress.

Educators spoke of the need for *comprehensive mental health support* and a stronger emphasis on *social-emotional learning* to help students build self-awareness, empathy, and coping skills. Students affirmed this need, highlighting the importance of having *trusted adults* and spaces where they feel safe to talk. Cloud City students credited programs like DBT (Dialectical Behavioral Therapy) for helping them manage emotions and relationships, calling for such practices to be expanded district-wide.

The community's message is clear: preparing students for the future must also mean *helping them feel secure, grounded, and emotionally well today*.

Changing Family and Community Dynamics

Another theme that surfaced across the focus groups was the shifting landscape of family life and community engagement. Families and educators described how *economic realities and work demands* have changed the rhythms of daily life. Many families now commute long distances or hold multiple jobs, limiting time for school involvement. Community members observed that this has made it harder for families to feel connected and for schools to sustain strong family partnerships.

Staff also noted broader social changes — rising housing costs, growing income inequality, and an increase in transient or second-home populations — that have reshaped the community fabric. These dynamics create both challenges and opportunities. While some families struggle with access and stability, others bring new resources and perspectives that can enrich the District's work if engagement structures are inclusive and intentional.

Amid these shifts, one consistent value remained: the importance of *community as a source of strength and belonging*. Participants repeatedly called for schools to continue serving as *a hub that brings people together across differences*.

Cultural and Demographic Shifts

Lake County's growing cultural and linguistic diversity was frequently discussed as both a point of pride and an ongoing area of focus. Families and staff celebrated the District's

bilingual programs and multicultural identity, but many — especially Spanish-speaking families — emphasized the need for deeper inclusion and equity. Several participants described how *cultural misunderstandings and inequitable treatment* continue to affect students and families, calling for stronger efforts to build *cultural competence and representation* in schools.

At the same time, community members noted that Lake County's diversity is one of its greatest assets — preparing students for a more interconnected and global world. Teachers and leaders agreed, describing bilingualism and multicultural awareness as *skills for the future*, not challenges to overcome. The collective hope is for LCSD to fully embrace its diversity as a foundation for unity and innovation.



A Changing World of Work and Learning

Participants also reflected on how the definition of “success” has evolved. Families, teachers, and Board members observed that the traditional path from high school to college to career no longer fits all students. Instead, the modern world demands *flexibility, creativity, and lifelong learning*.

Educators and families voiced a strong desire for LCSD to expand *career and technical pathways, internships, and experiential learning opportunities* that connect academics to real-world application. Students expressed interest in *learning practical skills* — from trades to entrepreneurship — alongside traditional academics. This aligns with survey results showing that adaptability, problem-solving, and communication were among the most valued skills for students' future readiness.

Stakeholders emphasized that preparing students for tomorrow means cultivating *curiosity, persistence, and the ability to navigate change with confidence*.

Resilience, Optimism, and Community Strength

Despite recognizing many challenges, participants consistently spoke with hope about Lake County's future. They pointed to the *resilience* of students and staff, the *commitment of the community*, and the *strong leadership* that has guided the District through change.

Across all focus groups, there was agreement that LCSD's greatest opportunity lies in helping students grow into *compassionate, capable, and courageous young adults* — prepared not only for success, but also to contribute meaningfully to their world.

Shared Outlook

The community's reflections on change reveal a powerful truth: while the world around Lake County is shifting rapidly, its core values — *connection, perseverance, and care* — remain constant. Participants see LCSD as a stabilizing force in uncertain times, one that can equip students with the tools, mindset, and humanity to navigate an ever-changing future.

Skills and mindsets necessary for career & postsecondary readiness

LCSD stakeholders expressed a unified belief that in addition to a strong academic preparation, students need more to be prepared for life beyond high school. Success in an increasingly complex world requires *adaptability, resilience, curiosity, and strong interpersonal skills*. Families, staff, and community members want students to graduate as *confident problem-solvers and communicators* who can work collaboratively, think critically, and persist through challenges. Students echoed these hopes, describing success as finding a meaningful path in life — whether through college, a trade, or community contribution — and developing the mindset to keep learning and growing no matter what comes next.

Adaptability, Resilience, and Growth Mindset

Stakeholders across all groups highlighted *adaptability* as the single most important quality for the future. In an era of constant change — from new technologies to evolving job markets — students must learn to *adjust, recover, and thrive in unfamiliar situations*. Educators emphasized teaching students how to “*learn how to learn*,” cultivating curiosity and perseverance rather than memorization.



Staff linked resilience to *self-efficacy and problem-solving skills*; helping students see setbacks as part of the learning process rather than failures. Families spoke of wanting their children to graduate with *confidence and determination* — the ability to keep trying even when things are difficult. Students echoed this sentiment in their own way, describing success as *being able to bounce back and make good choices* when life gets hard.

Communication and Collaboration

Effective communication and collaboration emerged as equally essential life skills. Educators emphasized the importance of *speaking, listening, and working across differences* — skills they see as increasingly critical in both college and the workforce. Families and community members noted that teamwork and communication are “*skills for life*,” just as vital as academic knowledge.

Board and community members also discussed the role of schools in teaching *civic and interpersonal communication* — helping students express themselves respectfully, engage in dialogue, and contribute constructively to their community. Students stated they appreciate opportunities to *work in groups, lead projects, and share ideas*, and asked for more classes and experiences that build those skills.

In short, participants agreed that communication and collaboration are not just workplace competencies—they are *core human skills* that define how students contribute to society.

Critical Thinking and Problem-Solving

Focus group participants consistently identified *critical thinking*, *curiosity*, and *creative problem-solving* as foundational to success in modern life. Staff noted that the world students are entering values *innovation and inquiry* — the ability to analyze, question, and find solutions, not just recall facts.

Families expressed concern that “too much teaching to the test” limits opportunities for deep thinking and creativity. They encouraged the District to give students *authentic, hands-on experiences* that require analysis, experimentation, and decision-making. Community members echoed this, urging LCSD to continue expanding *project-based learning* and *career pathways* that let students apply classroom knowledge to real-world challenges.

Students agreed, saying they learn best when lessons are “*more fun and interactive*” and “*we get to do things, not just listen.*” These reflections underscore a shared commitment to cultivating *thinkers and innovators* prepared for a future that values creativity as much as content knowledge.

Responsibility, Work Ethic, and Self-Discipline

Many stakeholders emphasized that readiness for the future also means building *habits of responsibility and perseverance*. Families and teachers alike discussed the importance of *showing up, following through, and taking ownership* of one’s work. Several staff members observed that these skills are learned through *consistent expectations and accountability*, both in school and at home.

Students associated responsibility with *self-discipline and motivation*. They noted that success requires effort and personal investment: “*If you put the effort in, it will work for you.*” Educators described these traits as teachable behaviors that must be reinforced through consistent routines and recognition.

These discussions reveal a community belief that character and mindset are inseparable from academic success — the “*how*” of *learning* is just as important as the “*what*.”

Cultural Awareness and Empathy

As Lake County continues to grow in diversity, stakeholders identified *cultural awareness* and *empathy* as critical for future readiness. Families and educators alike said that students who can collaborate with people of different backgrounds, perspectives, and languages will have a distinct advantage in college, careers, and civic life.

Spanish-speaking families spoke of wanting schools to teach *mutual respect and understanding* between cultures, ensuring that bilingualism and multiculturalism are seen as strengths. Students echoed this desire for *respectful communication* and *inclusive school cultures* that prepare them for an interconnected world.

Community members described empathy as both a value and a skill and saw it as vital to building a more connected, compassionate community.

A Mindset for Lifelong Learning

Finally, participants across all groups expressed hope that LCSD graduates will leave school as *lifelong learners*. Board members and staff spoke about preparing students not just for their first job or degree, but for a lifetime of change and growth.

Students described lifelong learning as *finding something you love and building on it*. Their reflections reveal that readiness is about more than career; it’s about *purpose, confidence, and curiosity*.

Together, these insights portray a community united in its belief that readiness is not a destination but a mindset, one that empowers students to learn, adapt, and lead in an ever-changing world.

Advantages LCSD students have

When asked what sets LCSD students apart, participants across all engagement groups spoke with pride and warmth. They described LCSD students as *resilient, caring, and deeply*

connected to their community. The District's small size, rich diversity, and access to outdoor experiences create an environment where students are *known, supported, and surrounded by opportunity.* While families and staff acknowledged the limitations that come with being a rural district, they also emphasized that these very characteristics foster a *close-knit, adaptable culture* where every student can find their place and voice.

Small Schools, Big Relationships

The most frequently cited advantage of LCSD is the *strong sense of connection* between students, staff, and families. Families and teachers repeatedly said that “*everyone knows everyone,*” and that this closeness allows for more *personalized attention* and *genuine care.* Students echoed this sentiment.



Community members contrasted this with larger districts where students can get lost in the crowd. In LCSD, relationships are seen as the foundation for success — building trust, accountability, and belonging. Staff members shared that the District's small size allows educators to *see the whole child* — academically, socially, and emotionally — and to tailor support accordingly.

As one participant put it, “*Our small size is our greatest strength—everyone knows everyone.*”

A Community that Cares

Teachers, families, and board members all spoke about the *deep partnership between schools and community organizations,* citing examples like Project Dream, Get Outdoors Leadville, the Lake County Community Health Center, and Colorado Mountain College (CMC).

These partnerships are viewed as a powerful advantage — creating learning extensions beyond the classroom and giving students access to *resources, mentors, and real-world experiences.* Families said these collaborations demonstrate the community's “*all-in*”

commitment to its young people, while staff emphasized that these partnerships model *the shared responsibility* needed to help every student succeed.

Diversity as a Strength

Lake County's cultural and linguistic diversity was celebrated across focus groups as a defining advantage for students. Families described it as a "*real-world education*," giving children early exposure to multiple languages, perspectives, and traditions. Many participants noted that LCSD's bilingual programs and multicultural classrooms help students build *empathy, adaptability, and global awareness*.

Students shared that learning alongside peers from different backgrounds helps them appreciate differences and develop *stronger social skills*. Staff and community members agreed, saying the District's diversity reflects the future workplace and society students will enter — making it one of LCSD's greatest assets.

Spanish-speaking families also noted that their children benefit from *bilingual instruction and cross-cultural friendships*, while emphasizing the need to continue strengthening equity and representation in teaching staff so that diversity remains a lived value as well as an advantage.

Opportunities Beyond the Classroom

Many stakeholders pointed to the variety of *extracurricular, outdoor, and dual-enrollment opportunities* available to LCSD students as unique strengths. Families praised CMC partnerships that allow high school students to graduate with college credits or associate degrees, while students celebrated access to *hands-on learning* through internships, arts programs, and athletics.

Outdoor education and recreation also emerged as signature assets. Families and community



members highlighted how the local culture of *hiking, skiing, and environmental stewardship* helps students develop teamwork, resilience, and a lifelong connection to nature. Teachers described these experiences as “*classrooms beyond the walls,*” helping students apply lessons from school to the world around them.

For many, these opportunities define the LCSD experience — where learning is not confined to a desk, and success is measured in growth, courage, and curiosity.

Resilience and Grit

A recurring theme in every group was the *resilience* of LCSD students. Families and staff described students as *resilient, resourceful, and determined*, qualities shaped by both the beauty and challenges of living in a mountain community. Educators said LCSD students often develop a unique *grit and adaptability* that serves them well beyond graduation, whether navigating academic challenges, outdoor adventures, or life transitions.

District leaders noted that this resilience is strengthened by a community that values perseverance and celebrates effort.

A Foundation for the Future

Collectively, these insights highlight the many ways LCSD’s setting, size, and spirit create meaningful advantages for students. The combination of *close relationships, strong partnerships, cultural richness, and community pride* fosters an environment where every student can be seen, supported, and inspired.

Barriers LCSD students face

While Lake County stakeholders take pride in their schools and students, they also recognize the barriers that limit access, opportunity, and consistency across the District. Participants described a complex set of challenges — ranging from economic and geographic realities to systemic inequities and limited resources. Families, educators, and students alike spoke of the need for more *staff stability, expanded opportunities, and equitable support systems* that meet the needs of all learners. Beneath the concerns was a

shared conviction: LCSD's students are capable of great things, but the system must continue to evolve to ensure every child has the same chance to succeed.

Limited Resources and Staffing Challenges

Like many school systems across the country, Lake County is grappling with the nationwide teacher shortage and the persistent statewide issue of inadequate school funding that fails to meet local needs. The most widely cited barrier across all engagement groups was the strain caused by *limited financial and human resources*. District and school staff described persistent challenges in recruiting and retaining teachers, paraprofessionals, and specialized service providers — particularly in a high-cost mountain community. “*We train excellent teachers who can then go elsewhere,*” one staff member noted, pointing to the lack of affordable housing and the competitive labor market as major constraints.

Families echoed these concerns, saying turnover makes it difficult to build stable relationships and maintain program continuity. Families and community members recognized the District's efforts to do more with less but stressed that staffing shortages can leave students without the consistency they need. Across all groups, participants agreed that strengthening *recruitment, retention, and compensation structures* must remain a priority to sustain quality teaching and learning.

Economic and Geographic Barriers

Many participants discussed the unique challenges of living and learning in a rural mountain community. Families described how *housing costs, limited childcare options, and transportation barriers* affect access to education and enrichment opportunities. Spanish-speaking families, in particular, noted that work schedules and distance make it difficult to attend school events or meetings, limiting their ability to engage.

Community members pointed out that Lake County's remote location also limits access to higher education, healthcare, and advanced career pathways compared to urban districts. Teachers shared that some students struggle to envision future possibilities because they “*don't see what's out there.*”

Despite these realities, participants emphasized that Lake County's small size also creates opportunities for innovation and partnership. They called for continued collaboration with community organizations and regional partners to expand *access to resources, experiences, and postsecondary opportunities*.

Equity Gaps and Cultural Divides

A major barrier identified across multiple focus groups — especially among Spanish-speaking families and students — was the persistent experience of inequity in treatment, access, and representation. Families described disparities in how Hispanic students are disciplined or supported and voiced concern that Spanish-speaking families are *"not always listened to."* Several called for more *bilingual teachers and administrators* and for staff to receive *training in cultural awareness and anti-bias practices*.

Some students echoed this, noting that *"most of the Latino adults in our schools work in the kitchen or as a custodian,"* and expressing a desire for more Hispanic teachers who could serve as role models. They also discussed the social divide that sometimes exists between White and Hispanic students, particularly in extracurricular settings.

These insights highlight a need for ongoing work to create an *inclusive culture where language and identity are celebrated as strengths*. Stakeholders believe that increasing staff diversity and representation would help bridge divides and ensure every student feels fully seen and valued.

Academic Readiness and Opportunity Gaps

Teachers, administrators, and families identified *academic preparation and opportunity gaps* as barriers that can affect long-term success. Staff expressed concern that inconsistent attendance, frequent moves, and varying readiness levels make it challenging to ensure every student meets high standards. Families noted that students sometimes enter high school without the foundational skills or confidence they need to excel, particularly in math and literacy.

Educators also cited *limited advanced coursework and restricted elective options* as barriers to engagement. Students agreed, expressing a desire for *more class options, hands-on learning,*

and *career programs* that connect to real-life goals. Community members urged the District to continue developing partnerships that expand pathways into *college, trade, and career programs* through collaborations with CMC and other local institutions.

Across all stakeholder groups, there was agreement that expanding *academic rigor, enrichment, and access to opportunity* will help close existing gaps and keep students inspired to learn.

Social and Emotional Challenges

Students, families, and educators alike acknowledged the growing social and emotional challenges facing young people today. Teachers described an increase in anxiety, trauma, and social isolation among students, which can interfere with learning and relationships. Families echoed this concern, emphasizing the importance of *mental health support, trusted adults, and proactive communication* between home and school.

While participants praised LCSD's use of programs like DBT and advisory time, many said these supports need to be *more consistent and visible across all schools*. Students also pointed to social divisions, bullying, and peer pressure — particularly for those who feel different or marginalized — as barriers to feeling fully engaged and confident.

Stakeholders agreed that helping students feel *safe, supported, and connected* must remain a foundational goal for the District's next phase of growth.

Systemic Strain and Change Fatigue

Finally, district staff and leaders acknowledged that ongoing change, whether in curriculum, leadership, or systems, has created strain across the organization. Several participants described initiative fatigue, with too many priorities competing for limited time and capacity. Others noted that while change is necessary, it must be managed thoughtfully to maintain trust and morale. Staff emphasized the need for *clear direction, consistent leadership, and continued investment in professional development* to ensure that improvement efforts take root and last.

Shared Outlook

Although the barriers are real, the tone of these discussions was not one of defeat, but of determination. Participants expressed deep faith in LCSD's students and optimism about the District's direction. Across all voices, the message was clear: with continued focus on *equity, access, stability, and support*, LCSD can overcome its challenges and ensure that every student's potential becomes their reality.

Strengths of the school district

When asked about the greatest strengths of the LCSD, participants across all stakeholder groups spoke with pride about the *people, community spirit, and commitment to students* that define the District. Students, families, staff, and community members consistently highlighted the *dedication of teachers*, the *resilience of students*, and the *partnerships that connect schools to the broader community*. Many acknowledged that while challenges exist, LCSD's progress in recent years reflects a District that is *innovative, caring, and determined to grow*. Above all, respondents described LCSD as a system built on *heart* — where educators and families work together to ensure every child has the opportunity to succeed.

Dedicated, Caring, and Resilient Staff

The most universally recognized strength of LCSD is its *people*. Across focus groups, participants celebrated the passion and commitment of teachers, paraprofessionals, and support staff who go above and beyond for students. District and school leaders praised the creativity and teamwork of staff members who find ways to meet student needs despite limited resources.

Staff and community members also expressed deep appreciation for district leadership, highlighting the Superintendent's experience, statewide connections, and local commitment as invaluable assets. Many noted that small communities are often overlooked, but her understanding of both



the local context and broader educational landscape helps ensure Lake County's voice is heard. As one participant shared, "Kate is an asset—she lives in the community, has state-level experience and connections, and staff have a lot of faith in her—she is amazing."

Students echoed this appreciation, describing teachers who *"make learning fun," "listen when we need help,"* and *"care about who we are, not just what we know."* Educators themselves pointed to *collaboration and relationships* as the reason LCSD continues to improve even in difficult circumstances.

This deep sense of mission and commitment to community is viewed as the foundation of LCSD's success and one of its defining strengths.

Strong Sense of Community and Collaboration

A second, closely related strength is LCSD's *strong community partnerships and collaborative spirit*. Families, community members, and staff described a culture of teamwork that extends beyond school walls. The District's partnerships with organizations such as Project Dream, Full Circle, Get Outdoors Leadville, and Colorado Mountain College (CMC) were repeatedly cited as examples of how LCSD leverages community assets to expand learning and support.

Board members and district leaders emphasized that this collaboration is not just practical — it is cultural. *"The community is behind you"* one stakeholder said. Families appreciated the sense that the District listens to families and is increasingly transparent about challenges and progress.

This spirit of connection — between schools, families, and partners — creates a unique ecosystem where learning, wellness, and community life are intertwined. Stakeholders see this as one of LCSD's most distinctive and enduring strengths.

Diversity and Inclusion as Assets

Many participants identified Lake County's *diversity* as one of its greatest assets. Families expressed pride in living in a community where multiple cultures and languages come together, and where students grow up with an understanding of difference and empathy.

Staff and community members described LCSD as a District that reflects the real world, preparing students to live and work in a global society.

Students said that being part of a bilingual, multicultural community helps them learn *respect, adaptability, and open-mindedness*. Several educators noted the District's efforts to celebrate culture through bilingual programs, inclusive curriculum, and events that showcase the richness of the community. While participants acknowledged ongoing work toward equity, they also recognized LCSD's commitment to *building belonging and representation* as a meaningful strength that sets the District apart.

Student Resilience and School Pride

Students themselves were consistently described as a source of inspiration and pride. Teachers and families praised LCSD youth for their *resilience, creativity, and work ethic*. Despite challenges, students demonstrate a remarkable ability to keep showing up and find joy even when things are hard.



In student focus groups, participants expressed pride in their schools' progress and in opportunities that allow them to grow — such as concurrent enrollment, outdoor learning, and leadership programs. They also noted the supportive relationships that make them feel safe and seen.

Staff echoed this sentiment, highlighting a renewed sense of *school pride and student engagement* as evidence of LCSD's continued growth and momentum.

Innovation and Continuous Improvement

Participants across leadership and staff focus groups highlighted LCSD's *willingness to innovate* as a defining strength. District leaders described a culture of *continuous improvement* — trying new approaches, learning from experience, and adjusting based on

feedback. Teachers noted the District's investments in curriculum alignment, instructional support, and professional development that have improved consistency and quality.

Board members and administrators also emphasized the District's growing focus on *data-informed decision-making* and *community voice* as key elements of its progress. This mindset — open to change, reflective, and collaborative — was recognized as essential to sustaining LCSD's positive trajectory.

Shared Vision and Commitment to Students

Finally, the most consistent message across all stakeholder groups is the shared belief that *students are at the center* of everything LCSD does. Families, staff, and community members expressed confidence in the District's direction under current leadership and praised the Board and superintendent for modeling transparency and accountability.

Across groups, participants expressed hope that LCSD will continue to strengthen alignment between schools, programs, and partnerships so that every student feels supported from preschool to graduation. Many pointed to recent progress — improved academic structures, stronger collaboration, and renewed trust — as signs that the District's collective efforts are paying off.

As one community member summarized, *"Our educators care deeply about our kids."*

Shared Outlook

The reflections gathered through survey responses and focus groups portray a District defined by *heart, resilience, and collaboration*. LCSD's greatest strengths — its people, partnerships, and passion — form the foundation on which its future will be built. The community's pride in its schools is matched by its determination to keep improving. In Lake County, the belief is simple and powerful: *when we lift our students, we lift the whole community*.

Areas to improve in the school district

While participants across all stakeholder groups expressed pride in the District's progress and direction, they also shared clear, candid feedback about where LCSD must continue to

grow. Common themes emerged around *academic rigor and consistency, staff retention and support, communication and trust, equitable opportunities, and mental health and well-being*. Stakeholders expressed optimism about the District's leadership and trajectory but emphasized that lasting improvement depends on *sustained focus, clear priorities, and systems that support both students and staff*. The overarching message: LCSD has a strong foundation — it now needs to deepen, align, and sustain its work.

Academic Rigor, Engagement, and Consistency

Across survey responses and focus groups, families, students, and staff called for a stronger, more consistent focus on *academic challenge and engagement*. Families said they want classrooms that push students to think critically and prepare them for what comes next, while teachers acknowledged the need to strengthen alignment in curriculum, instruction, and assessment.

Students described learning experiences that are engaging when lessons are *interactive and hands-on*, but noted that some classes feel *boring or repetitive*. Several asked for *more elective choices, advanced coursework, and career-relevant learning opportunities*.

Teachers and leaders agreed that LCSD's next phase should focus on *consistency across grade levels and schools* — ensuring that every student experiences rigorous, high-quality instruction every day.

Staff Recruitment, Retention, and Support

The second area for improvement identified across all groups was *staff stability and support*. Staff and families alike expressed concern about the impact of turnover on student learning and school culture. District staff highlighted ongoing challenges in attracting and retaining qualified educators due to housing costs, compensation, and the pressures of working in a small district.

Many staff members shared that while they are proud of the progress LCSD has made, the pace of change has created *fatigue and stress*. Several suggested that the District prioritize *workload balance, professional growth opportunities, and mental health support for staff*. Families and students recognized the dedication of teachers but also emphasized the

importance of *continuity* — the ability for students to have consistent relationships with trusted educators over time.

Participants agreed that maintaining a stable, supported workforce is key to sustaining improvement.

Communication, Transparency, and Trust

Families and staff both identified communication as an area of improvement that could strengthen trust and collaboration. Families appreciated the District's efforts to communicate more frequently but asked for greater *clarity, consistency, and two-way feedback*. They expressed a desire for more opportunities to share input and to understand how their feedback informs decisions.

Teachers and principals echoed this theme, noting that communication within the District — between leadership, schools, and staff — also plays a vital role in ensuring alignment and reducing frustration. Spanish-speaking families emphasized that communication must be *linguistically and culturally responsive*, with information shared in both languages and through accessible formats.

Community members praised recent improvements in transparency but encouraged LCSD to continue *closing the loop* with stakeholders by sharing progress updates and celebrating successes alongside challenges.

In short, participants view effective communication not simply as a logistical task, but as the foundation for *trust and belonging*.

Equity and Access to Opportunities

Equity surfaced in nearly every conversation as both a value and an area for continued growth. Families, staff, and students emphasized the need to ensure that *resources, opportunities, and expectations* are consistent across schools and for all student groups. Spanish-speaking families in particular raised concerns about *unequal treatment*, limited access to advanced coursework, and a need for *more bilingual staff and materials*.

Students and staff also spoke about expanding access to *clubs, sports, and extracurriculars* — especially for students who may face financial, language, or transportation barriers. Families urged the District to strengthen support for *students with special needs* and those navigating academic or social-emotional challenges.

Educators said that equity also means *holding high expectations for every student* while providing differentiated support to meet those expectations. As one teacher summarized, *"Equity means meeting each student where they are, ensuring equitable access to resources, opportunities, and learning experiences so every learner can thrive."*

Mental Health and Student Well-Being

Stakeholders across groups emphasized that mental health and well-being must remain a central priority. Teachers and administrators described a growing need for *social-emotional supports* and *mental health services* as students navigate stress, trauma, and post-pandemic adjustment. Students themselves highlighted the importance of *trusted adults* and *safe spaces* where they can seek help without stigma.

Families and community members praised the District's progress in expanding counseling and advisory programs but called for greater consistency across schools. Many expressed concern about bullying, peer pressure, and the social isolation that technology and social media can amplify.

Staff and families agreed that supporting well-being also means fostering *balance and joy* in school life. *"We want school to be a place kids look forward to coming every day,"* one parent said. The shared vision is a District that nurtures both *academic and emotional growth* through strong relationships and proactive care systems.

Leadership Alignment and Sustainability

Several participants, particularly district staff and principals, spoke about the importance of *leadership alignment and focus* in sustaining progress. They described the last several years as a period of significant improvement but cautioned that ongoing leadership transitions at multiple levels have made it difficult to maintain consistent systems and culture.

Educators called for *clear, long-term priorities* that remain steady over time, along with *professional development and mentoring* that help new leaders succeed. Staff praised the superintendent and board for building trust and direction but emphasized the importance of *staying the course* and ensuring that every initiative ties back to the District's vision.

This theme reflects both optimism and pragmatism — a recognition that the foundation is strong but that *sustained focus and consistency* will determine how far LCSD can go.

Shared Outlook

The feedback collected through survey responses and focus groups paints a picture of a community deeply invested in the District's continued improvement. Stakeholders see LCSD as a District on the rise — one that has already made meaningful progress and has the potential to achieve even more through focus, collaboration, and care.

As one community member said, "*Keep the momentum going, consistency requires continuity.*" The community's call to action is clear: build on what's working, address what's not, and keep students at the center of every decision.

What should be done to make our district the 'ideal district' for ALL students in our community?

When invited to imagine the *ideal Lake County School District*, participants spoke with both pride and aspiration. Their vision blends the values that make LCSD unique — *community, diversity, and care* — with a deep desire for *excellence, opportunity, and equity*. Families, staff, students, and community members see an ideal district as one where every student feels *belonging and purpose*, where teachers are *supported and inspired*, and where learning extends *beyond the walls* into the broader community. The common dream: a District that empowers all students to reach their potential while preserving the spirit of Leadville — a place where every child is known, every family is included, and every graduate leaves confident in who they are and where they are headed.

A Place Where Every Student Belongs

Across all focus groups and survey responses, belonging and inclusion emerged as central to the community's vision of an ideal district. Families and staff described a school system

that honors *diversity as a strength*, ensuring that language, culture, and identity are celebrated and reflected throughout the District.

Spanish-speaking families envisioned schools where “*students are respected, treated fairly, and represented by more teachers who understand their culture.*” Students echoed this, asking for “*more Hispanic teachers so kids feel welcomed*” and for schools that “*listen to students and help them.*” Teachers and administrators agreed, describing the need for *culturally responsive classrooms* and ongoing *equity and inclusion training* for all staff.

In the ideal LCSD, *belonging is intentional*. Every student sees themselves in the curriculum, in the staff who guide them, and in the values that define the school community.

Empowered Teachers and Supported Staff

Many participants emphasized that creating an ideal district begins with *supporting and empowering educators*. Teachers and principals spoke of the need for *time, resources, and stability* to focus on instruction and relationships. Families recognized how hard staff work and urged the District to ensure teachers are respected, appreciated, and able to sustain the work they love.

Staff envisioned an ideal LCSD that invests in *professional development*, builds *career pathways for local educators*, and provides *competitive pay and housing support* to attract and retain talent. District staff also described wanting to expand *collaborative leadership models* that give teachers a stronger voice in decision-making. Additionally, the shared belief that teacher well-being fuels student success was echoed throughout the engagement process.

Engaged Learning and Real-World Opportunities

A District that fully prepares students for their futures was a defining theme of the community’s dream. Families, staff, and students alike described wanting schools that are *rigorous, engaging, and connected to real life*. Participants envisioned classrooms where *learning is active, not passive* — filled with hands-on projects, problem-solving, and exploration.

Students asked for more *career pathways, electives, and experiential learning*, such as internships, apprenticeships, and college courses through CMC. Families highlighted the

value of *career and technical education* that equips students with both academic and practical skills. Educators described an ideal LCSD where students see a reason for what they're learning and graduate ready for whatever they choose next.

As one teacher summarized, "*The ideal district inspires curiosity, values creativity, and helps every student find their passion.*"

A Culture of Joy, Respect, and Pride

Stakeholders also expressed a desire for LCSD to be a place filled with *joy, respect, and school spirit*. Students and families discussed wanting schools that feel "*fun and alive*" — with more clubs, celebrations, and opportunities for students to connect. Several noted that school spirit had waned in recent years and called for renewed efforts to rebuild pride through events, traditions, and community participation.

Teachers and leaders saw this as more than just enthusiasm — it's about *building a culture of belonging and motivation*. A joyful school culture, they said, strengthens relationships, boosts engagement, and supports emotional health.

In this vision, respect and joy go hand in hand: every classroom is a safe, welcoming space where learning feels meaningful and everyone contributes to a positive environment.

Strong Partnerships and Community Connection

The ideal district described by participants is not one that operates in isolation but one that thrives through *partnerships and collaboration*. Families and community members want LCSD to continue deepening its ties with local organizations, businesses, and higher education institutions.

Board members and district staff highlighted the potential of partnerships to expand opportunities in areas like *career readiness, health and wellness, family engagement, and outdoor education*. Spanish-speaking families emphasized the importance of *authentic communication* and *shared decision-making* between families and schools.

Across all groups, there was agreement that LCSD's strength lies in its relationships — with families, with the community, and with one another. In the ideal district, those relationships form the foundation of every initiative and every success.

Safe, Supportive, and Healthy Schools

Safety and well-being were also identified as essential components of the ideal district. Families and staff described a future where every student has *access to mental health supports, trusted adults, and consistent behavioral expectations*. Students talked about the need for schools that are "*safe from bullying*" and where "*people care how you're really doing.*"

Educators envisioned stronger *systems of support* that address both academic and emotional needs, ensuring no student falls through the cracks. Families praised recent improvements in counseling and advisory programs and encouraged continued focus on *mental health, balance, and student voice*.

In the community's dream, LCSD is not just a place to learn — it is a place to grow, connect, and feel cared for.

Shared Vision

The dreams shared through this process paint a picture of a District rooted in *equity, opportunity, and community connection*. Stakeholders imagine an LCSD where students feel proud of who they are, teachers are empowered to innovate, and families are true partners in the work.

That vision reflects the essence of this community's aspirations: schools that not only educate, but *inspire belonging, confidence, and hope for every child*.

Are there any other areas to focus upon that you would like the team to consider when building out the LCSD strategic plan?

When asked what additional areas should be considered in the strategic plan, participants offered thoughtful, forward-looking feedback that reflects both pride in the District's progress and a strong desire to see that progress endure. The most common themes

centered on *staff retention and sustainability, mental health and wellness, communication and trust, family and community partnerships, and expanding student opportunities*. Stakeholders view the upcoming strategic plan as a chance to both celebrate what is working and to ensure the systems and supports are in place to sustain improvement for years to come. Their collective message: keep people — students, staff, and families — at the heart of every decision.

Investing in and Retaining Great People

Across all stakeholder groups, one of the strongest calls was for the District to prioritize *retaining and supporting its educators and leaders*. Teachers and staff described the need for *manageable workloads, competitive pay, affordable housing options*, and a continued focus on *professional development and growth pathways*. Families echoed this, saying that staff stability is critical to maintaining the strong relationships that define LCSD schools.

Several participants spoke about ensuring that the strategic plan includes explicit goals around *teacher recruitment, mentoring, and leadership succession planning* to preserve the District's momentum. District leaders also emphasized that staff retention is not only about salary but about *culture, recognition, and feeling valued*.

Mental Health, Wellness, and Student Support

Mental health and wellness were among the most frequently mentioned priorities for the next phase of the District's work. Teachers and families noted the continued impact of social pressures, technology, and post-pandemic adjustment on student well-being. They called for more *counselors, school-based mental health professionals, and social-emotional learning supports* to help students manage stress, build resilience, and stay engaged in school.

Students emphasized the importance of having *trusted adults* and working to ensure every student has a trusted adult they can talk to. Staff and families agreed that strengthening the *whole-child approach* — connecting emotional health to academic success — will be critical in the coming years.

Stakeholders also mentioned supporting *staff mental health and balance*, noting that a healthy, supported workforce is essential for sustaining the District's progress.

Communication, Transparency, and Trust-Building

Families and staff repeatedly identified communication as an area that should be embedded throughout the new strategic plan. Families asked for *more proactive, two-way communication* that keeps them informed about decisions, progress, and opportunities for involvement. Spanish-speaking families specifically emphasized the importance of *bilingual and culturally responsive communication* to ensure equitable access to information and engagement.

Teachers and principals discussed the need for clear, consistent messaging within the organization as well, ensuring that district priorities are aligned and understood at every level. Several participants praised recent improvements in transparency and encouraged the District to continue "*closing the loop*" by showing how community feedback influences action.

Expanding Opportunities for Students

Another key area of focus was the desire to expand *academic, extracurricular, and real-world learning opportunities* for all students. Families and students expressed enthusiasm for more *electives, dual-enrollment courses, outdoor learning, and career exploration programs*. Teachers and administrators echoed this, emphasizing the importance of helping students *see what's possible* through exposure to different career paths and postsecondary options.

Participants also called for more equitable access to *sports, clubs, and enrichment programs* — particularly for students who face barriers such as cost or transportation. Many stakeholders said these experiences are vital for helping students develop confidence, leadership, and connection to school.

Community members encouraged the District to continue strengthening partnerships with *Colorado Mountain College, local businesses, and nonprofits* to expand pathways that prepare students for success beyond graduation.

Family and Community Partnerships

Families, staff, and community members emphasized that family engagement should remain a central focus of the new plan. Families said they want schools to continue building relationships that feel *welcoming, respectful, and collaborative*. Spanish-speaking families called for *family liaisons and more opportunities for dialogue* between teachers and families, particularly around student progress and school culture.

District and community partners spoke about the importance of aligning resources to ensure families have access to *wraparound supports* — including health, housing, and after-school programming. They described LCSD's partnership network as a strength and encouraged continued investment in community-school connections that meet the whole spectrum of student needs.

Long-Term Stability and Alignment

District staff and board members also noted that the strategic plan should focus on *sustainability and alignment* — building systems that can withstand leadership transitions or funding shifts. Teachers and leaders alike said it's time for the District to "*stay the course*," emphasizing the importance of *consistency and focus* on both academic and operational priorities.

Several participants recommended that the plan include measurable goals for *student outcomes, staff development, and community engagement* — paired with accountability structures that ensure progress continues beyond individual leaders or grants.

Shared Outlook

The ideas gathered in response to this question highlight both *confidence in LCSD's direction* and *commitment to continuous improvement*. Stakeholders see the upcoming strategic plan not as a reset, but as a refinement — an opportunity to build on existing strengths while tackling persistent challenges with clarity and collaboration.

Their collective message is both pragmatic and hopeful: stay focused, take care of people, listen to the community, and keep creating opportunities that help every student thrive.

Next Steps: Setting the District's Strategic Direction

Moving forward, the strategic direction phase will leverage the work conducted during the engagement phase with a goal of answering the primary strategic planning questions of: *"Where does Lake County School District want to be in five years?"* and *"How do we get there?"*.



The Strategic Planning Committee (SPC) will meet over two full-day sessions to focus on:

- Reviewing the LCSD Core Commitments and Providing Feedback
- Developing the Student Success Profile
- Creating the Practical Vision
- Identifying Strategic Directions
- Reviewing the LCSD Mission and Providing Feedback

The Strategic Planning Committee will consist of about 25 individuals selected by the strategic planning consultants based on meeting the purpose, goals, and outcomes of the strategic planning process. The group will be representative of the LCSD community and will include key staff members who will be responsible for implementing the strategic plan operationally.

The culmination of this work will result in a strategic plan that defines the desired future state of the District based on considerable research, extensive input from a variety of stakeholders, and consensus on the vision and mission of LCSD.

Strategic Plan Consultants



Susan Meek

Susan has nearly three decades of experience in nonprofits, government, and private industry with a primary focus on operations, communications, and governance in the education sector in Colorado. She is accredited as a Governance Systems Professional (GSP) and received her MBA in Business Economics and Public Policy from George Washington University.



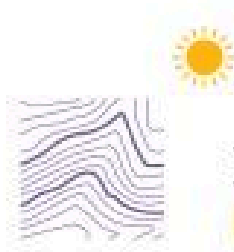
Bret Miles

Bret is a career-long public educator with three decades of experience. Most of Bret's career has been in rural Colorado serving as a teacher, principal, superintendent, BOCES Director, and as a statewide association leader. Bret is a certified instructor for Balanced Leadership and Classroom Instruction that Works, holds a Master's in Education from Regis University, and lives in Holyoke.



Cheri Wrench

Cheri is a visionary, bilingual education executive certified in Prosci change management with 20+ years' experience in K-12 education and 6+ years' experience in consulting. Cheri grew up in Colorado's public education system and is a product of both the urban and rural schools she attended across Colorado. She holds a Distinguished Principal Certificate of Completion from the Relay Graduate School of Education.



Lake County School District
Learning Beyond Walls

2025 de octubre

Informe de Participación con la Comunidad del Distrito Escolar del Condado de Lake



TABLA DE CONTENIDO

Antecedentes.....	3
Definición y Propósito de la Planificación Estratégica.....	3
Datos Clave del LCSD.....	5
Estrategias de Participación Utilizadas.....	6
Encuesta de la Comunidad.....	6
Grupos de Enfoque y Entrevistas.....	7
Resultados Clave.....	8
Esperanzas, aspiraciones, y sueños para nuestra comunidad.....	8
Esperanzas, aspiraciones, y sueños para nuestros estudiantes en el LCSD.....	11
Valores fundamentales que el LCSD debe priorizar.....	14
Cómo ha cambiado el mundo y sus impactos en la sociedad.....	17
Habilidades y mentalidades necesarias para la preparación profesional y postsecundaria.....	22
Ventajas que tienen los estudiantes del LCSD.....	26
Obstáculos que enfrentan los estudiantes del LCSD.....	29
Fortalezas del distrito escolar.....	33
Áreas de mejora en el distrito escolar.....	37
¿Qué se debe hacer para que nuestro distrito sea el ‘distrito ideal’ para TODOS los estudiantes de nuestra comunidad?.....	41
¿Hay otras áreas en las que le gustaría que el equipo se enfocara al desarrollar el plan estratégico del LCSD?.....	45
Próximos Pasos: Estableciendo la Dirección Estratégica del Distrito.....	49
Consultores del Plan Estratégico.....	50

Antecedentes

El Distrito Escolar del Condado de Lake (LCSD) está desarrollando un plan estratégico basado en la comunidad para guiar los esfuerzos del distrito durante los próximos cinco años. Este plan ayudará al distrito a identificar sus prioridades, establecer metas, y decidir cómo usar mejor sus recursos para apoyar el aprendizaje y el éxito de los estudiantes.

La participación de la comunidad es esencial en este proceso. Este Informe de Participación presenta las opiniones recibidas de las familias, empleados, estudiantes, y miembros de la comunidad del LCSD sobre lo que está funcionando bien y lo que podría mejorar en el distrito escolar. Estos comentarios serán una parte central del trabajo del Comité de Planificación Estratégica y ayudarán a crear un plan que refleje las necesidades y prioridades de la comunidad.

Juntos, el distrito puede desarrollar un plan estratégico que apoye a sus estudiantes y prepare al distrito escolar para el éxito. Gracias por participar en este proceso que ayudará al distrito a mejorar los logros académicos de los estudiantes, usar bien sus recursos, y fortalecer la comunidad.

Definición y Propósito de la Planificación Estratégica

Un plan estratégico es una guía para el futuro del distrito. El proceso de planificación estratégica es una forma organizada que los distritos escolares usan para identificar prioridades, establecer metas, y decidir cómo usar sus recursos para lograr esas metas en los próximos años.

Misión del Plan Estratégico del LCSD: Dar poder a nuestra comunidad para trazar un camino hacia el futuro que acelere el proceso de cambio, de modo que todos los estudiantes del LCSD tengan oportunidades significativas y programas educativos innovadores que les permitan alcanzar su máximo potencial de aprendizaje, cumpliendo o



superando los estándares de contenido del estado y del distrito, a través de alianzas entre el hogar, la escuela, y la comunidad.

Visión del Plan Estratégico del LCSD: Fortalecer a la comunidad del Condado de Lake mediante una guía colectiva que asegure que la próxima generación de líderes y ciudadanos, formados en el Distrito Escolar del Condado de Lake, se gradúe preparada para tener éxito en la vida.

Proceso y Cronograma de Planificación Estratégica

El modelo de planificación estratégica ofrece un marco de trabajo de cinco años para la toma de decisiones, basado en la visión y los valores compartidos por la comunidad. Las fases específicas brindan a los líderes información y estrategias clave para enfocar las decisiones.

Las acciones identificadas por la Junta de Educación del LCSD y el liderazgo del distrito son importantes para asegurar un proceso de planificación estratégica exitoso.

Establecer un proceso que:

- Es intencional y está guiado por la comunidad
- Se basa en la transparencia y el respeto
- Se enfoca en el optimismo y el crecimiento
- Aumenta el valor de la educación pública

Este proceso dará como resultado:

- Una visión compartida para el Distrito Escolar del Condado de Lake
- Un plan que sea práctico, claro, y duradero
- Metas medibles

Cuatro Fases de la Planificación Estratégica

Fase 1: Planificación y Diseño

Propósito — Establecer relaciones con todo el equipo del proyecto, crear un entendimiento común sobre el enfoque, y confirmar los objetivos del proyecto.

Resultados — Lanzamiento de la Encuesta de la Comunidad del LCSD y finalización del Plan de Comunicación.

Fase 2: Participación

Propósito — Desarrollar una evaluación del entorno que refleje las percepciones del distrito escolar y de la comunidad, para ayudar a definir la dirección estratégica.

Resultados — Lanzamiento de la Encuesta de la Comunidad del LCSD, realización de grupos de enfoque, y redacción del Informe de Participación.

Fase 3: Dirección Estratégica

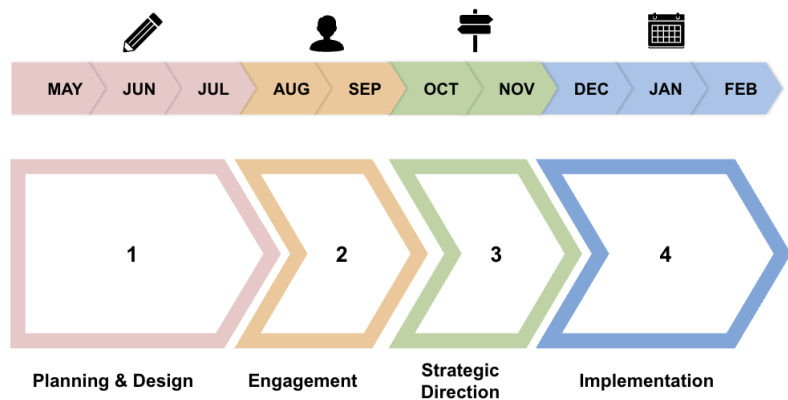
Propósito — Responder a las preguntas — “¿Dónde quiere estar el distrito en cinco años?” y “¿Cómo llegamos allí?”

Resultados — Reunirse con el Comité de Planificación Estratégica, crear el Retrato de un Estudiante Exitoso, y desarrollar las prioridades estratégicas.

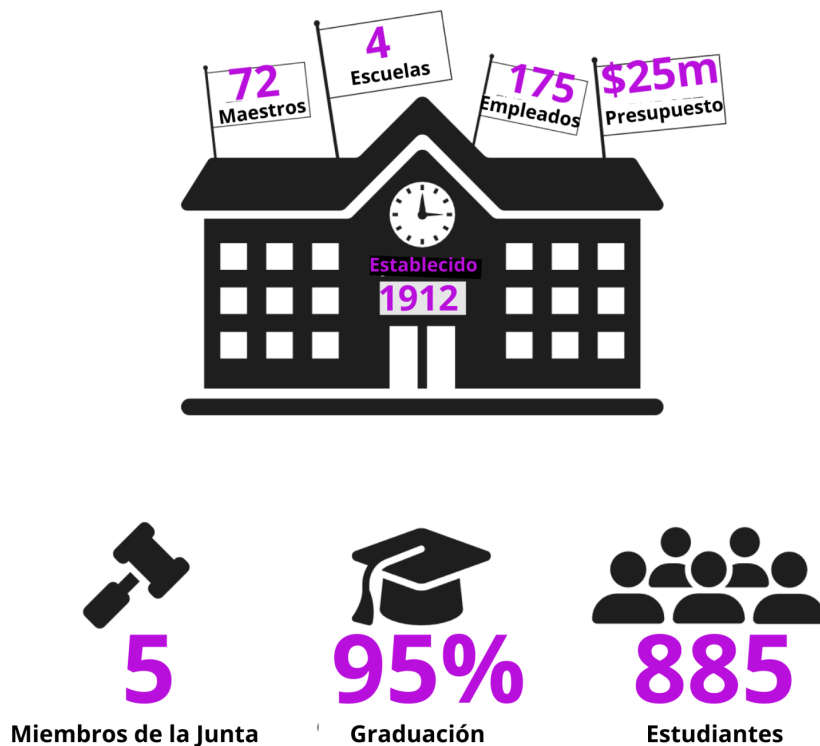
Fase 4: Implementación

Propósito — Crear un plan de implementación y lanzar el plan con éxito.

Resultados — Reunirse con los Equipos Líderes, desarrollar el Plan de Implementación, y publicar el plan estratégico final.



Datos Clave del LCSD



Estrategias de Participación Utilizadas

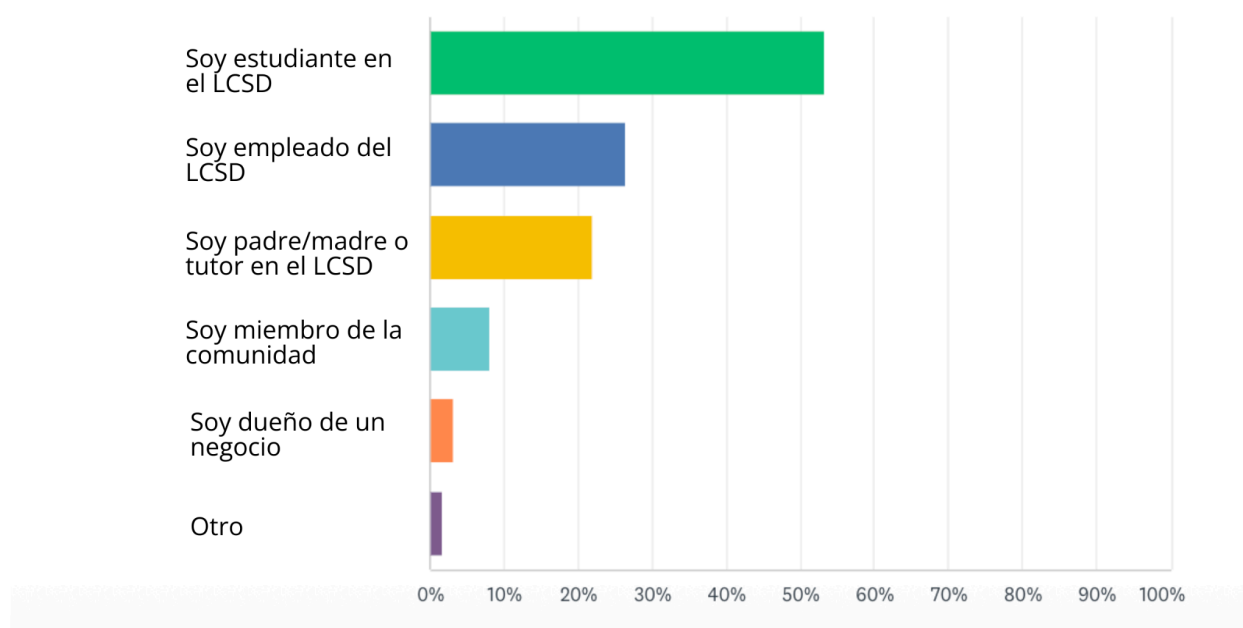
Como parte del proceso de planificación estratégica del LCSD, guiado por la comunidad, es esencial escuchar comentarios de las partes interesadas para orientar la evaluación del entorno. Se utilizaron grupos de enfoque para conectarse con muestras representativas de diferentes personas y grupos interesados en el éxito del Distrito Escolar del Condado de Lake. Algunos ejemplos de estos grupos incluyen estudiantes, familias, empleados, y miembros de la comunidad del LCSD. Escuchar las opiniones de estas personas sobre sus necesidades y sobre los beneficios que el distrito debe ofrecer ayuda a orientar el proceso de planificación estratégica.

La fase de participación incluyó diferentes oportunidades para escuchar y colaborar con las partes interesadas, con un enfoque en responder a la pregunta: *¿Cuáles son las esperanzas, aspiraciones, y sueños para nuestros estudiantes en el Distrito Escolar del Condado de Lake?* Los comentarios de las partes interesadas se recopilaban de diversas maneras.

Encuesta de la Comunidad

La Encuesta de la Comunidad del LCSD se lanzó en agosto de 2025 y estuvo disponible por aproximadamente dos meses, recibiendo un total de 191 respuestas. Todas las personas interesadas fueron invitadas a participar en un grupo de enfoque según su grupo — estudiantes, familias, comunidad, y empleados del distrito o de las escuelas — para seguir conversando sobre el plan estratégico del Distrito Escolar del Condado de Lake, creado con la participación de la comunidad.

Haga clic en cada una de las siguientes descripciones que se apliquen a usted.



Promovimos la encuesta de la comunidad del LCSD con carteles y letreros en las escuelas y en la comunidad. El periódico local también ayudó a promover la encuesta. Un análisis de los resultados se encuentra en la sección “Resultados Clave” de este informe.

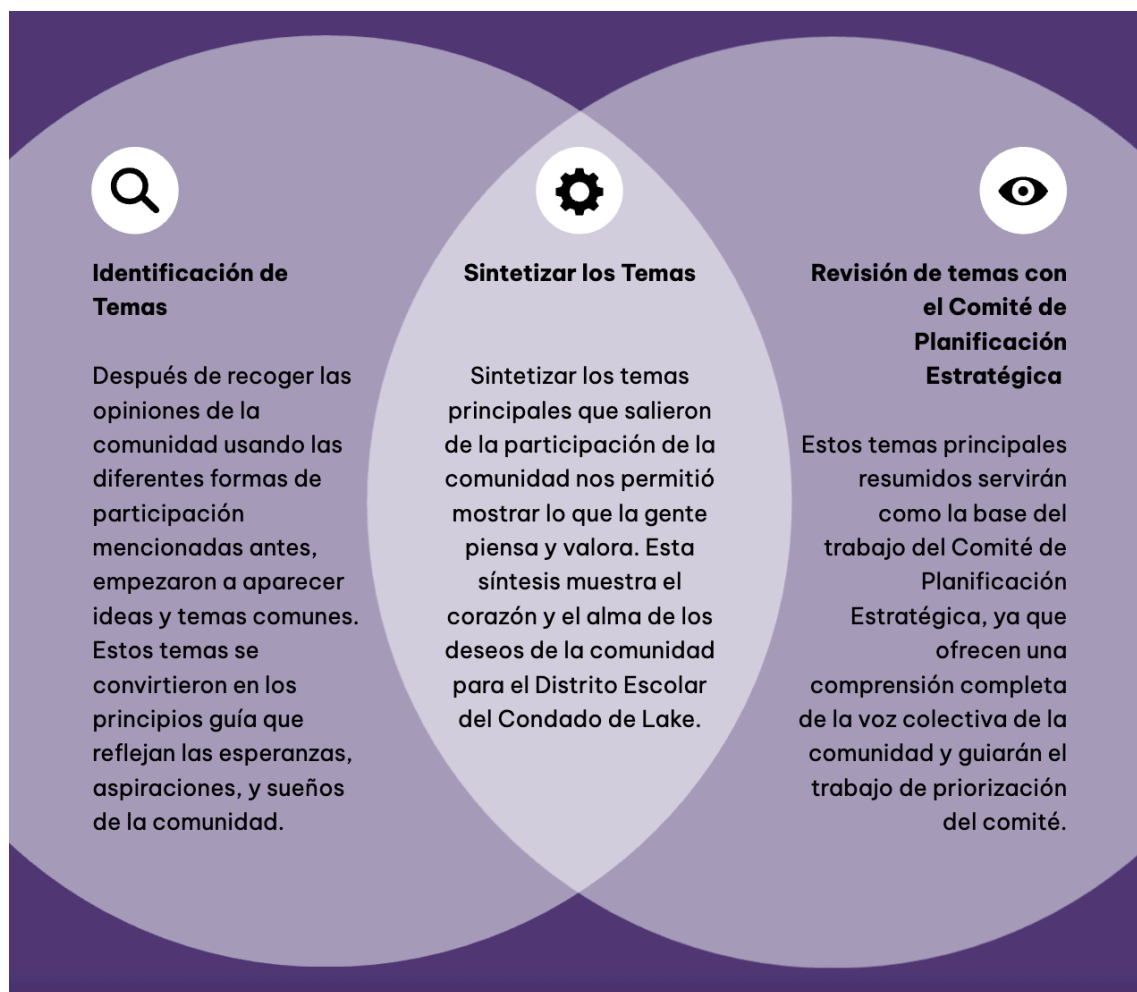
Grupos de Enfoque y Entrevistas

Los consultores organizaron 27 grupos de enfoque con más de 140 participantes de todo el distrito en septiembre de 2025. En estos grupos participaron familias, estudiantes, empleados, y miembros de la comunidad, los cuales se planearon intencionalmente para incluir entre ocho y diez personas en cada grupo, manteniendo la confidencialidad de los participantes.

También se realizaron entrevistas con personas clave, incluyendo a miembros individuales de la Junta de Educación. Un análisis de los resultados se encuentra en la sección “Resultados Clave” de este informe.

Resultados Clave

Lo siguiente resume las respuestas de la encuesta de la comunidad y los comentarios compartidos durante los grupos de enfoque y las entrevistas.



Esperanzas, aspiraciones, y sueños para nuestra comunidad

En las respuestas de la encuesta de la comunidad y en los grupos de enfoque, las personas del LCSD compartieron una visión común de *una comunidad unida, inclusiva, y conectada* con sus escuelas y su entorno natural. Los residentes quieren mantener el espíritu de pueblo pequeño, pero al mismo tiempo crear más oportunidades para los estudiantes y las familias. Imaginan una comunidad que valore la diversidad, promueva la unidad y el orgullo, y asegure que cada niño y cada residente se sientan seguros, apoyados y con la

confianza para tener éxito. Aunque hubo diferentes opiniones entre los grupos, todos coincidieron en que *un distrito escolar fuerte y justo es esencial para el bienestar y el futuro del LCSD*.

Una Comunidad Unida y de Apoyo

Los participantes de todos los grupos — familias, estudiantes, empleados, y miembros de la comunidad — expresaron orgullo por la unión que existe en el Condado de Lake. Valoran las relaciones donde “todos se conocen” y ven esa conexión como la base del sentido de pertenencia y la confianza. Las familias y los empleados hablaron del distrito como un punto central de la comunidad y una fuente de estabilidad. Los residentes describieron su Leadville ideal como un lugar donde “nos cuidamos unos a otros” y “los estudiantes tienen su corazón en la magia de Leadville”, mostrando la importancia de trabajar juntos por el éxito de los niños.

Los estudiantes también compartieron ese sentimiento de pertenencia y mencionaron que las clases pequeñas y las buenas relaciones con los maestros los hacen sentir vistos y apoyados. Sin embargo, tanto estudiantes como familias dijeron que mantener esa conexión requiere esfuerzo, y pidieron más espacios inclusivos, más conciencia cultural y más oportunidades para reunirse como comunidad fuera de la escuela.

Mantener el Espíritu de Pueblo Pequeño Mientras se Crean más Oportunidades

Las personas que participaron expresaron su deseo de conservar el encanto y el sentido de comunidad del Condado de Lake, mientras se amplían las oportunidades económicas, educativas, y recreativas. Muchos comentaron que el crecimiento es inevitable, pero que es importante mantener un equilibrio para conservar la autenticidad de Leadville y apoyar a las familias y a los negocios locales. Las familias y los miembros de la comunidad hablaron sobre la importancia de ofrecer más oportunidades para los jóvenes — con acceso a la educación superior, caminos hacia el empleo, y actividades extracurriculares — para que los estudiantes puedan ver un futuro en Leadville sin sentir que deben irse para tener éxito.

Los miembros de la comunidad también destacaron la importancia de conectar el desarrollo económico con el acceso educativo, creando oportunidades de empleo local y

asegurando que el distrito siga siendo una fuente de orgullo y esperanza para toda la comunidad.

Unidad a Través de la Diversidad y la Inclusión

La equidad y la inclusión surgieron como esperanzas esenciales para el futuro de la comunidad. Los participantes hablaron abiertamente sobre los cambios en la población del Condado de Lake y la importancia de aceptar su identidad bilingüe y multicultural. Las familias que hablan español, en especial, expresaron su deseo de vivir en una comunidad donde sus hijos sean respetados, tratados con igualdad, y tengan las mismas oportunidades que los demás. Mencionaron la necesidad de tener más empleados bilingües, un trato justo en la disciplina, y más esfuerzos para reducir las divisiones culturales y raciales en las escuelas, y en toda la comunidad.

Los educadores, los socios comunitarios, y los líderes del distrito compartieron esas mismas ideas, mostrando un compromiso común con la inclusión como valor y como meta. Varios grupos de enfoque mencionaron la necesidad de que toda la comunidad aprenda más sobre la comprensión y el respeto cultural, reconociendo tanto el progreso logrado como el trabajo que aún falta para que todos los residentes se sientan representados y escuchados.

Un Ambiente Seguro, Saludable, y con Cuidado

La seguridad, el bienestar, y la confianza fueron temas que se repitieron con frecuencia. Las familias y los empleados del distrito mostraron preocupación por los problemas nacionales y locales que afectan la salud mental, la seguridad, y la estabilidad — como las presiones sociales y la inseguridad económica. Las familias, especialmente en los grupos de enfoque en español, expresaron su deseo de tener escuelas libres de drogas y de acoso, donde los estudiantes se sientan cuidados y apoyados cada día.

Los educadores comentaron que el trauma y la inestabilidad en la comunidad afectan la preparación de los estudiantes para aprender y señalaron la importancia de coordinar apoyos entre diferentes agencias para responder a las necesidades de las familias.

En todos los grupos, los participantes hablaron de la salud de la comunidad — emocional, social, y física — como una parte esencial de un buen sistema educativo. Creen que el distrito y sus socios deben seguir construyendo redes de apoyo que promuevan el bienestar de los estudiantes, los empleados, y las familias.

Visión Compartida para el Futuro

En su esencia, la visión de la comunidad del Condado de Lake se enfoca en *la conexión, las oportunidades, y la equidad*. Los residentes ven al distrito como una parte importante de esa visión — un puente entre generaciones, culturas, y nuevas posibilidades. Las esperanzas y los sueños compartidos en este proceso muestran no sólo optimismo, sino también un compromiso colectivo para construir un futuro que refleje los valores del Condado de Lake con respeto, resiliencia, y sentido de pertenencia.

Esperanzas, aspiraciones, y sueños para nuestros estudiantes en el LCSD

En todos los grupos, las esperanzas de la comunidad para los estudiantes del LCSD se enfocan en *el éxito, la confianza, y las oportunidades*. Las familias, los educadores, y los miembros de la comunidad comparten la visión de que cada estudiante se gradúe preparado para la vida después de la escuela — con buenos conocimientos, fuerza emocional, y orgullo por quién es. Los estudiantes compartieron su propia perspectiva: quieren *disfrutar el aprendizaje, sentirse apoyados, y tener voz en su educación*. La meta compartida es clara: el Distrito Escolar del Condado de Lake debe ser un lugar donde cada estudiante sea visto, retado, e inspirado a alcanzar todo su potencial.

Preparando los Estudiantes para el Éxito en la Vida

Los miembros de la comunidad, los padres, y los educadores expresaron constantemente su deseo de que los estudiantes se gradúen preparados para seguir oportunidades significativas — ya sea en la universidad, el trabajo, u otros caminos. Las familias y los empleados del distrito destacaron la importancia de la *preparación académica, la resiliencia, y las habilidades prácticas para la vida* — desde resolver problemas y manejar el dinero hasta comunicarse y trabajar en equipo. Los Miembros de la Junta y los educadores reforzaron que la preparación para la vida después de la preparatoria debe incluir *bases*

académicas sólidas, así como *experiencias del mundo real*, como prácticas profesionales, clases con doble crédito, y oportunidades de aprendizaje práctico.

Los mismos estudiantes relacionaron el éxito con *tener opciones*: poder seguir estudiando, trabajar, o aprender un oficio sin límites. Al mismo tiempo, varios estudiantes de preparatoria comentaron que el éxito no es igual para todos — quieren que las escuelas respeten los *diferentes caminos* y celebren el éxito en todas sus formas, no solo el logro académico tradicional.

Confianza, Carácter, y Alegría por Aprender

Muchos participantes de los grupos de enfoque — especialmente familias, empleados, y miembros de la junta — dijeron que su mayor deseo es que los estudiantes *amen aprender*. Hablaron sobre su deseo de que los estudiantes del LCSD encuentren alegría y propósito en su educación, y que ganen confianza a través de la curiosidad y la resolución creativa de problemas, mientras que las familias expresaron su deseo de que los maestros ayuden a los niños a *pensar por sí mismos* y a *amar el proceso de aprendizaje*.

Los estudiantes compartieron ese mismo sentimiento al describir a los maestros que los motivan — aquellos que son *atentos, amables, y pacientes*, y que se toman el tiempo para *crear relaciones* y *hacer que el aprendizaje sea divertido*. Sus comentarios muestran el deseo de tener un ambiente de aprendizaje más *interactivo, práctico, y motivador* — un *ambiente de aprendizaje práctico, activo, y alentador* que despierte tanto el orgullo como la curiosidad.



Pertenencia, Inclusión, y Representación

Un tema importante que apareció en las respuestas de la encuesta de la comunidad — y en los grupos de enfoque — fue la esperanza de que cada estudiante, sin importar su origen, idioma, o identidad, sienta que pertenece y que es valorado en el LCSD. Las familias expresaron su deseo de que sus hijos se sientan *respetados, apoyados, e incluidos*, mientras que las familias que hablan español compartieron preocupaciones sobre un trato desigual y pidieron *más maestros bilingües y justicia en cómo se disciplina y se reconoce a los estudiantes*.

Los estudiantes reforzaron esta idea — especialmente en las conversaciones de la preparatoria — al decir que quieren *más maestros y mentores* que reflejen su comunidad y muestren que el éxito es posible para todos. Los empleados y los Miembros de la Junta destacaron la importancia de la *comprensión cultural y la empatía* como habilidades esenciales que los estudiantes deben llevar a la vida adulta.

En conjunto, estas perspectivas forman una meta compartida: que el LCSD sea un lugar donde *la diversidad sea reconocida como una fortaleza y donde la representación y la inclusión* formen parte de la experiencia de cada estudiante.

Vidas Equilibradas, Saludables, y con Apoyo

La salud mental y el bienestar aparecieron repetidamente en los grupos de enfoque como aspectos esenciales para el éxito de los estudiantes. Los educadores hablaron sobre los desafíos emocionales que enfrentan los estudiantes desde la ansiedad y las presiones sociales hasta el trauma y el estrés familiar y sobre la necesidad de seguir invirtiendo en *recursos de salud mental, consejería, y aprendizaje social y emocional*. Las familias y los empleados del



distrito expresaron su agradecimiento por los apoyos que ya existen, como la terapia en las escuelas y los programas de orientación, pero también compartieron su deseo de tener *sistemas de apoyo más proactivos y consistentes*.

Los estudiantes mencionaron esta prioridad a su manera, destacando el valor de tener *adultos de confianza* y la importancia de *ayudar a los estudiantes a sentirse seguros, comprendidos, y cuidados*. Sus esperanzas reflejan una visión de equilibrio — escuelas que no solo se enfoquen en lo académico, sino también en *ayudar a los estudiantes a sentirse seguros, comprendidos, y cuidados*.

Visión para el Futuro

Al describir sus sueños para los estudiantes, los miembros de la comunidad mencionaron una creencia central: *los estudiantes son el corazón del futuro del Condado de Lake*. Quieren que los jóvenes se gradúen con un profundo sentido de orgullo por quiénes son y de dónde vienen — listos para contribuir, retribuir, y liderar. Como resumió un participante, *“Realmente quiero que nuestros estudiantes salgan del [Condado de Lake] preparados para el mundo, y que regresen como líderes en nuestra comunidad listos para contribuir.”*

La aspiración colectiva es un futuro donde cada *estudiante prospere* — académica, social, y personalmente — dentro de un distrito que fomente la alegría, la confianza, y las oportunidades para todos.

Valores fundamentales que el LCSD debe priorizar

En todas las actividades de participación, las personas describieron una visión para el Distrito Escolar del Condado de Lake basada en *el respeto, la equidad, y la comunidad*. Los participantes quieren que las escuelas sean lugares donde *cada estudiante se sienta valorado, donde el aprendizaje sea interesante y desafiante, y donde las relaciones formen la base del éxito*. Aunque palabras como *respeto, inclusión, y responsabilidad* aparecieron con frecuencia, los participantes destacaron que los valores deben vivirse cada día, no solo mostrarse en carteles. El mensaje colectivo de la comunidad fue claro: los valores fundamentales del LCSD deben reflejar *quiénes somos ahora y quiénes aspiramos a ser*.

Responsabilidad y Altas Expectativas

Los participantes de todos los grupos destacaron la importancia de la *responsabilidad personal* tanto para los estudiantes, como para los empleados, y las familias. Los maestros y los Miembros de la Junta hablaron sobre el valor de *rendir cuentas entre sí* y de no conformarse con que algo sea “*suficientemente bueno*.” Las familias y los miembros de la comunidad coincidieron, expresando su deseo de *consistencia y seguimiento* en lo académico, la comunicación, y las expectativas de comportamiento.

Los estudiantes relacionaron la responsabilidad con *el esfuerzo y la perseverancia*, diciendo que quieren ser motivados a esforzarse más y sentir que los adultos creen en su potencial. Muchos compartieron que, cuando los maestros los retan con expectativas claras y apoyo, se sienten más capaces y con más ganas de aprender. De esta manera, la responsabilidad se ve no solo como una cualidad personal, sino también como un compromiso compartido entre el hogar, la escuela, y la comunidad para dar a los estudiantes la mejor oportunidad de tener éxito.

Respeto, Integridad, y Relaciones

El respeto destacó como uno de los valores más mencionados entre todos los grupos de participantes. Los estudiantes hablaron sobre su deseo de ser tratados con *amabilidad y justicia* y de ver ese mismo respeto reflejado en los adultos. Los maestros y las familias coincidieron en la importancia del respeto mutuo entre los estudiantes, los empleados, y las familias, señalando que la forma en que nos tratamos unos a otros influye directamente en la motivación de los estudiantes y en la cultura escolar.

Los Miembros de la Junta, los participantes de la comunidad, y los empleados del distrito reforzaron que el respeto y la integridad van de la mano — basados en *la confianza, la honestidad, y la responsabilidad*. Estas relaciones entre educadores, familias, y estudiantes se ven como el *corazón del aprendizaje* y la base de todas las metas del distrito.

Equidad, Inclusión, y Sentido de Pertenencia

El compromiso con la *equidad* y la *inclusión* surgió en casi todas las conversaciones. Las personas expresaron su deseo de tener un distrito que realmente *atienda a todos los*

estudiantes según su nivel académico, su idioma, y su situación emocional. Las familias destacaron la importancia del *apoyo bilingüe*, la *comprensión cultural*, y el *acceso equitativo a las oportunidades*. Las familias que hablan español fueron especialmente claras sobre la necesidad de abordar las diferencias en la disciplina y la representación, pidiendo *más empleados bilingües* y un *trato justo* para los estudiantes hispanos.

Los empleados describieron la *equidad* como la capacidad de *dar a los estudiantes lo que necesitan para tener éxito*, no lo mismo para todos. También reconocieron que la creciente diversidad del LCSD requiere seguir trabajando para asegurar que *cada familia se sienta escuchada e incluida* en la vida escolar. Estas conversaciones destacan la creencia de la comunidad de que *el sentido de pertenencia es esencial para el aprendizaje* — los estudiantes prosperan cuando se sienten respetados, apoyados, y vistos.

Aprendizaje, Curiosidad, y Crecimiento

Los estudiantes, los empleados, y las familias identificaron el *aprendizaje* — y la curiosidad que lo impulsa — como un valor fundamental para el LCSD. Las familias dijeron que quieren que sus hijos “*amen aprender*”, que vean la educación como algo emocionante y no como una obligación. Los maestros hablaron sobre la importancia de fomentar la *curiosidad* y la *creatividad* como habilidades esenciales del siglo XXI, mientras que los Miembros de la Junta destacaron la *alegría por aprender* como una señal de una cultura escolar saludable.



Los educadores también resaltaron el valor de una *mentalidad de crecimiento* — enseñar a los estudiantes a aceptar los desafíos, aprender de los errores, y seguir mejorando. La creencia de que cada estudiante puede crecer, sin importar su punto de partida, refleja la visión general del LCSD de mejora continua y esperanza.

Comunidad, Colaboración, y Compasión

Finalmente, los participantes de todos los grupos de enfoque destacaron que los valores del LCSD deben reflejar *el espíritu colectivo de Leadville y del Condado de Lake*. Palabras como *comunidad, trabajo en equipo, compasión, y colaboración* se mencionaron repetidamente.

Los grupos comunitarios hablaron sobre la importancia de extender la cultura del distrito más allá de las paredes de las escuelas — fortaleciendo las alianzas con organizaciones sin fines de lucro, negocios locales, y centros de educación superior. La compasión también se describió como esencial para construir resiliencia y confianza. Como dijo un estudiante de manera sencilla, *“La compasión significa amabilidad — ayudas a alguien cuando se cae.”*

Estos valores — *comunidad, colaboración, y compasión* — reflejan la esencia de la identidad del Condado de Lake: un lugar donde las personas se cuidan unas a otras y creen que *juntos, salimos adelante*.

Visión Compartida

En conjunto, estas conversaciones muestran la imagen de un distrito que valora el *respeto, la equidad, el aprendizaje, la responsabilidad, y la comunidad*. Estos principios no son ideas abstractas — son *compromisos vivos* que guían la forma en que el LCSD enseña, lidera, y se conecta. A medida que el distrito avanza en el desarrollo de su plan estratégico, estos valores servirán como una brújula para asegurar que cada decisión, alianza, y práctica en el aula refleje el corazón del Condado de Lake: *una comunidad solidaria unida en apoyo de sus estudiantes*.

Cómo ha cambiado el mundo y sus impactos en la sociedad

En los grupos de enfoque y en las respuestas de la encuesta de la comunidad, los participantes describieron un mundo que se siente *más rápido, más complejo, y más exigente* — una realidad que influye profundamente en las experiencias de los estudiantes, las familias, y los educadores del Condado de Lake. La comunidad reconoce que las escuelas ahora tienen responsabilidades que van mucho más allá de lo académico — apoyar la salud mental, manejar la tecnología, atender la equidad, y preparar a los

estudiantes para un futuro impredecible. Aunque los participantes reconocieron que el cambio trae desafíos, también expresaron optimismo en que el Distrito Escolar del Condado de Lake puede ayudar a los estudiantes a desarrollar la *resiliencia, la adaptabilidad, y la empatía* necesarias para prosperar en un mundo que cambia rápidamente.

La Aceleración de la Tecnología

El cambio más mencionado fue la creciente presencia de la tecnología y su influencia en la forma en que los estudiantes aprenden e interactúan. Las familias, los maestros, y los estudiantes hablaron sobre la *doble naturaleza* de las herramientas digitales. Por un lado, la tecnología amplía el acceso a la información y crea nuevas oportunidades de colaboración y preparación profesional. Por otro lado, contribuye a la *distracción, la falta de atención, y el aislamiento social*.



Los estudiantes hablaron sobre “*mirar pantallas todo el día*” y querer “*más descansos y más aprendizaje práctico*.” Los maestros describieron la dificultad de equilibrar el aprendizaje digital con la conexión real y presencial, mientras que las familias expresaron su preocupación por la *dependencia excesiva de los Chromebooks y las plataformas en línea*. Muchos adultos también mencionaron que ahora se debe enseñar intencionalmente la *ciudadanía digital y la educación sobre los medios y la tecnología* — ayudando a los estudiantes a aprender a usar la tecnología de manera responsable, en lugar de dejar que los controle.

En conjunto, estas conversaciones sugieren que el desafío para el LCSD no es decidir si usar la tecnología, sino *cómo usarla bien* para mejorar el aprendizaje, y no reemplazar las relaciones.

Aumento de las Presiones Sociales y Emocionales

Los participantes de todos los grupos destacaron cómo el mundo actual impone *presiones sociales y emocionales sin precedentes* sobre los estudiantes. Los empleados mencionaron un aumento en la ansiedad, la depresión, y el trauma entre los jóvenes, con más estudiantes que llegan a la escuela cargando con los retos de sus familias o comunidades. Las familias hablaron del impacto de *las redes sociales*, la comparación entre compañeros, y la conexión constante, que pueden aumentar la inseguridad y el estrés.

Los educadores hablaron sobre la necesidad de contar con *apoyo integral para la salud mental* y de dar más importancia al *aprendizaje social y emocional* para ayudar a los estudiantes a desarrollar conciencia de sí mismos, empatía, y habilidades para enfrentar desafíos. Los estudiantes confirmaron esta necesidad, destacando la importancia de tener *adultos de confianza* y espacios donde se sientan seguros para hablar. Los estudiantes de Cloud City mencionaron programas como DBT (Terapia Conductual Dialéctica) que les han ayudado a manejar sus emociones y relaciones, y pidieron que estas prácticas se amplíen en todo el distrito.

El mensaje de la comunidad es claro: preparar a los estudiantes para el futuro también significa *ayudarlos a sentirse seguros, centrados, y emocionalmente bien hoy*.

Cambios en la Dinámica Familiar y Comunitaria

Otro tema que surgió en los grupos de enfoque fue el cambio en la vida familiar y en la participación de la comunidad. Las familias y los educadores describieron cómo *las realidades económicas y las exigencias del trabajo* han cambiado los ritmos de la vida diaria. Muchas familias ahora viajan largas distancias o tienen varios empleos, lo que limita el tiempo para involucrarse en la escuela. Los miembros de la comunidad observaron que esto ha hecho más difícil que las familias se sientan conectadas y que las escuelas mantengan alianzas sólidas con ellas.

Los empleados también mencionaron cambios sociales más amplios — el aumento en los costos de vivienda, la creciente desigualdad económica, y el incremento de poblaciones transitorias o con segundas residencias — que han transformado el tejido de la comunidad. Estas dinámicas crean tanto desafíos como oportunidades. Mientras algunas

familias enfrentan dificultades de acceso y estabilidad, otras aportan nuevos recursos y perspectivas que pueden enriquecer el trabajo del distrito si las estructuras de participación son inclusivas e intencionales.

En medio de estos cambios, un valor constante se mantuvo: la importancia de *la comunidad como fuente de fortaleza y sentido de pertenencia*. Los participantes pidieron repetidamente que las escuelas sigan siendo un *centro que une a las personas a través de sus diferencias*.

Cambios Culturales y Demográficos

La creciente diversidad cultural y lingüística del Condado de Lake fue un tema frecuente, visto tanto como motivo de orgullo como un área que necesita atención constante. Las familias y los empleados celebraron los programas bilingües del distrito y su identidad multicultural, pero muchos — especialmente las familias que hablan español — destacaron la necesidad de una inclusión y una equidad más profundas. Varios participantes describieron cómo los *malentendidos culturales y el trato desigual* continúan afectando a los estudiantes y a las familias, y pidieron más esfuerzos para fortalecer la *competencia cultural y la representación* en las escuelas.

Al mismo tiempo, los miembros de la comunidad señalaron que la diversidad del Condado de Lake es uno de sus mayores recursos, ya que prepara a los estudiantes para un mundo más conectado y global. Los maestros y los líderes coincidieron, describiendo el bilingüismo y la conciencia multicultural



como *habilidades para el futuro*, no como desafíos que superar. La esperanza compartida es que el LCSD adopte plenamente su diversidad como base para la unidad y la innovación.

Un Mundo Cambiante de Trabajo y Aprendizaje

Los participantes también reflexionaron sobre cómo ha cambiado la definición de “éxito”. Las familias, los maestros, y los Miembros de la Junta observaron que el camino tradicional de la preparatoria a la universidad y luego a una carrera ya no funciona para todos los estudiantes. En cambio, el mundo actual exige *flexibilidad, creatividad, y aprendizaje continuo*.

Los educadores y las familias expresaron un fuerte deseo de que el LCSD amplíe los *caminos profesionales y técnicos, las prácticas profesionales, y las oportunidades de aprendizaje práctico* que conecten lo académico con la aplicación en la vida real. Los estudiantes mostraron interés en *aprender habilidades prácticas* — desde oficios hasta emprendimiento — junto con los estudios académicos tradicionales. Esto coincide con los resultados de la encuesta de la comunidad, que mostraron que la adaptabilidad, la resolución de problemas, y la comunicación se consideran entre las habilidades más valiosas para el futuro de los estudiantes.

Las personas destacaron que preparar a los estudiantes para el mañana significa fomentar la *curiosidad, la perseverancia, y la capacidad de enfrentar el cambio con confianza*.

Resiliencia, Optimismo, y Fortaleza de la Comunidad

A pesar de reconocer muchos desafíos, los participantes hablaron con esperanza sobre el futuro del Condado de Lake. Mencionaron la *resiliencia* de los estudiantes y los empleados, el *compromiso de la comunidad*, y el *liderazgo fuerte* que ha guiado al distrito a través de los cambios.

En todos los grupos de enfoque hubo acuerdo en que la mayor oportunidad del LCSD está en ayudar a los estudiantes a convertirse en *jóvenes compasivos, capaces, y valientes* — preparados no solo para tener éxito, sino también para contribuir de manera significativa a su mundo.

Perspectiva Compartida

Las reflexiones de la comunidad sobre el cambio revelan una verdad importante: aunque el mundo alrededor del Condado de Lake cambia rápidamente, sus valores fundamentales — *la conexión, la perseverancia, y el cuidado* — permanecen constantes. Los participantes ven al LCSD como una fuerza de estabilidad en tiempos inciertos, una que puede ofrecer a los estudiantes las herramientas, la mentalidad, y la humanidad para enfrentar un futuro en constante cambio.

Habilidades y mentalidades necesarias para la preparación profesional y postsecundaria

Las personas del LCSD expresaron una creencia común: además de una sólida preparación académica, los estudiantes necesitan más para estar listos para la vida después de la preparatoria. El éxito en un mundo cada vez más complejo requiere *adaptabilidad, resiliencia, curiosidad, y sólidas habilidades interpersonales*. Las familias, los empleados, y los miembros de la comunidad quieren que los estudiantes se gradúen como *comunicadores y solucionadores de problemas seguros de sí mismos*, capaces de trabajar en colaboración, pensar de manera crítica, y perseverar ante los desafíos. Los estudiantes compartieron esas mismas esperanzas, describiendo el éxito como encontrar un camino significativo en la vida — ya sea en la universidad, en un oficio, o en el servicio a la comunidad — y desarrollar la mentalidad de seguir aprendiendo y creciendo sin importar lo que venga después.

Adaptabilidad, Resiliencia, y Mentalidad de Crecimiento

Las personas de todos los grupos destacaron la *adaptabilidad* como la cualidad más importante para el futuro. En una época de cambios constantes — desde nuevas tecnologías hasta mercados laborales en evolución — los estudiantes deben aprender a *adaptarse, recuperarse, y prosperar en situaciones desconocidas*. Los educadores



enfataron la importancia de enseñar a los estudiantes a *“aprender a aprender,”* fomentando la curiosidad y la perseverancia en lugar de la memorización.

Los empleados relacionaron la resiliencia con la *autoeficacia* y las habilidades para resolver problemas, ayudando a los estudiantes a ver los tropiezos como parte del proceso de aprendizaje y no como fracasos. Las familias hablaron de su deseo de que sus hijos se gradúen con *confianza y determinación* — la capacidad de seguir intentando incluso cuando las cosas son difíciles. Los estudiantes compartieron ese mismo sentimiento a su manera, describiendo el éxito como *poder recuperarse* y tomar buenas decisiones cuando la vida se pone complicada.

Comunicación y Colaboración

La comunicación y la colaboración efectivas surgieron como habilidades esenciales para la vida. Los educadores destacaron la importancia de *hablar, escuchar, y trabajar con personas diferentes* — habilidades que consideran cada vez más importantes tanto en la universidad como en el mundo laboral. Las familias y los miembros de la comunidad señalaron que el trabajo en equipo y la comunicación son *“habilidades para la vida,”* tan importantes como los conocimientos académicos.

Los Miembros de la Junta y los miembros de la comunidad también hablaron sobre el papel de las escuelas en la enseñanza de la *comunicación cívica e interpersonal* — ayudando a los estudiantes a expresarse con respeto, participar en el diálogo, y contribuir de manera constructiva a su comunidad. Los estudiantes dijeron que disfrutaban las oportunidades para *trabajar en grupo, liderar proyectos, y compartir ideas*, y pidieron más clases y experiencias que les ayuden a desarrollar esas habilidades.

En resumen, los participantes coincidieron en que la comunicación y la colaboración no son solo competencias laborales — son *habilidades humanas* que definen cómo los estudiantes contribuyen a la sociedad.

Pensamiento Crítico y Resolución de Problemas

Los participantes de los grupos de enfoque identificaron de manera constante el *pensamiento crítico, la curiosidad, y la resolución creativa de problemas* como la base del éxito

en la vida moderna. Los empleados señalaron que el mundo al que los estudiantes están entrando valora la *innovación y la investigación* — la capacidad de analizar, cuestionar, y encontrar soluciones, no solo memorizar información.

Las familias expresaron su preocupación de que “enseñar demasiado para el examen” limita las oportunidades para pensar profundamente y ser creativos. Animaron al distrito a ofrecer a los estudiantes *experiencias auténticas y prácticas* que requieran análisis, experimentación, y toma de decisiones. Los miembros de la comunidad coincidieron, pidiendo al LCSD que siga ampliando el *aprendizaje basado en proyectos y los caminos profesionales* que permitan a los estudiantes aplicar lo aprendido en clase a desafíos reales.

Los estudiantes estuvieron de acuerdo, diciendo que aprenden mejor cuando las lecciones son “*más divertidas e interactivas*” y “*podemos hacer cosas, no solo escuchar.*” Estas reflexiones muestran un compromiso compartido de formar *pensadores e innovadores* preparados para un futuro que valore la creatividad tanto como el conocimiento académico.

Responsabilidad, Ética de Trabajo, y Autodisciplina

Muchas personas destacaron que estar listos para el futuro también significa desarrollar *hábitos de responsabilidad y perseverancia*. Las familias y los maestros hablaron sobre la importancia de *asistir, cumplir con los compromisos, y hacerse responsables de su propio trabajo*. Varios empleados observaron que estas habilidades se aprenden mediante *expectativas y responsabilidades consistentes*, tanto en la escuela como en el hogar.

Los estudiantes relacionaron la responsabilidad con la *autodisciplina y la motivación*. Mencionaron que el éxito requiere esfuerzo y compromiso personal: “*Si te esfuerzas, te irá bien.*” Los educadores describieron estas cualidades como comportamientos que se pueden enseñar y que deben reforzarse a través de rutinas constantes y reconocimiento.

Estas conversaciones muestran que la comunidad cree que el carácter y la mentalidad están estrechamente ligados al éxito académico — el “*cómo*” del *aprendizaje* es tan importante como el “*qué*”.

Consciencia Cultural y Empatía

A medida que el Condado de Lake continúa creciendo en diversidad, las personas identificaron la *consciencia cultural y la empatía* como elementos esenciales para estar preparados para el futuro. Las familias y los educadores coincidieron en que los estudiantes que puedan colaborar con personas de diferentes orígenes, perspectivas, y lenguas tendrán una ventaja especial en la universidad, en sus carreras, y en la vida cívica.

Las familias que hablan español expresaron su deseo de que las escuelas enseñen el *respeto y la comprensión mutuos* entre culturas, asegurando que el bilingüismo y el multiculturalismo se vean como fortalezas. Los estudiantes compartieron ese mismo deseo de *comunicación respetuosa y culturas escolares inclusivas* que los preparen para un mundo interconectado.

Los miembros de la comunidad describieron la empatía como un valor y también como una habilidad, y la consideraron esencial para construir una comunidad más unida y compasiva.

Una Mentalidad de Aprendizaje Continuo

Finalmente, los participantes de todos los grupos expresaron su deseo de que los graduados del LCSD salgan de la escuela como *aprendices para toda la vida*. Los Miembros de la Junta y los empleados hablaron sobre preparar a los estudiantes no solo para su primer trabajo o título, sino para una vida llena de cambios y crecimiento.

Los estudiantes describieron el aprendizaje continuo como *encontrar algo que te gusta y construir sobre eso*. Sus reflexiones muestran que estar preparado es más que una carrera; se trata de *propósito, confianza, y curiosidad*.

En conjunto, estas ideas reflejan a una comunidad unida en su creencia de que estar preparado no es una meta final, sino una mentalidad — una que da a los estudiantes la capacidad de aprender, adaptarse, y liderar en un mundo en constante cambio.

Ventajas que tienen los estudiantes del LCSD

Cuando se les preguntó qué distingue a los estudiantes del LCSD, los participantes de todos los grupos de participación hablaron con orgullo y cariño. Describieron a los estudiantes del LCSD como *resilientes, solidarios, y profundamente conectados con su comunidad*. El tamaño pequeño del distrito, su rica diversidad, y el acceso a experiencias al aire libre crean un entorno donde los estudiantes son *conocidos, apoyados, y rodeados de oportunidades*. Aunque las familias y los empleados reconocieron las limitaciones de ser un distrito rural, también destacaron que esas mismas características fomentan una *cultura unida y adaptable* donde cada estudiante puede encontrar su lugar y su voz.

Esquelas Pequeñas, Relaciones Grandes

La ventaja más mencionada del LCSD es el *fuerte sentido de conexión* entre los estudiantes, los empleados, y las familias. Las familias y los maestros repitieron muchas veces que “*todos se conocen*,” y que esta cercanía permite una *atención personalizada y un cuidado genuino*. Los estudiantes compartieron ese mismo sentimiento.



Los miembros de la comunidad compararon esto con los distritos más grandes, donde los estudiantes pueden perderse entre la multitud. En el LCSD, las relaciones se ven como la base del éxito — construyendo confianza, responsabilidad, y sentido de pertenencia. Los empleados compartieron que el tamaño pequeño del distrito permite a los educadores *ver al estudiante como un todo* — en lo académico, lo social, y lo emocional — y ofrecer apoyo según sus necesidades.

Como dijo un participante: “*Nuestro tamaño pequeño es nuestra mayor fortaleza — todos se conocen.*”

Una Comunidad que se Preocupa

Los maestros, las familias, y los Miembros de la Junta hablaron sobre la *profunda colaboración entre las escuelas y las organizaciones de la comunidad*, mencionando ejemplos como Project Dream, Get Outdoors Leadville, el Centro de Salud Comunitario del Condado de Lake, y Colorado Mountain College (CMC).

Estas alianzas se consideran una gran ventaja — crean oportunidades de aprendizaje más allá del aula y ofrecen a los estudiantes acceso a *recursos, mentores, y experiencias reales*. Las familias dijeron que estas colaboraciones demuestran el compromiso total de la comunidad con sus jóvenes, mientras que los empleados destacaron que estas alianzas muestran la *responsabilidad compartida* necesaria para ayudar a cada estudiante a tener éxito.

La Diversidad como Fortaleza

La diversidad cultural y lingüística del Condado de Lake fue celebrada en todos los grupos de enfoque como una gran ventaja para los estudiantes. Las familias la describieron como una *“educación del mundo real,”* que da a los niños una exposición temprana a diferentes idiomas, perspectivas, y tradiciones. Muchos participantes mencionaron que los programas bilingües del LCSD y las aulas multiculturales ayudan a los estudiantes a desarrollar *empatía, adaptabilidad, y conciencia global*.

Los estudiantes compartieron que aprender junto a compañeros de diferentes orígenes les ayuda a valorar las diferencias y a desarrollar *habilidades sociales más sólidas*. Los empleados y los miembros de la comunidad coincidieron, diciendo que la diversidad del distrito refleja el futuro entorno laboral y social en el que los estudiantes vivirán — lo que la convierte en uno de los mayores recursos del LCSD.

Las familias que hablan español también mencionaron que sus hijos se benefician de la *instrucción bilingüe y las amistades interculturales*, y destacaron la importancia de seguir fortaleciendo la equidad y la representación entre los maestros para que la diversidad siga siendo un valor vivido, además de una ventaja.

Oportunidades más allá del Aula

Muchas personas destacaron la variedad de *oportunidades extracurriculares, al aire libre, y de doble inscripción* disponibles para los estudiantes del LCSD como grandes fortalezas. Las familias elogiaron las alianzas con el CMC que permiten a los estudiantes de preparatoria graduarse con créditos universitarios o títulos asociados, mientras que los estudiantes celebraron el acceso al *aprendizaje práctico* a través de las *prácticas profesionales*, los programas de arte, y los deportes.



La educación y la recreación al aire libre también surgieron como grandes ventajas. Las familias y los miembros de la comunidad resaltaron cómo la cultura local de *senderismo, esquí, y cuidado del medio ambiente* ayuda a los estudiantes a desarrollar trabajo en equipo, resiliencia, y una conexión duradera con la naturaleza. Los maestros describieron estas experiencias como “*aulas más allá de las paredes,*” que ayudan a los estudiantes a aplicar lo que aprenden en la escuela al mundo que los rodea.

Para muchos, estas oportunidades definen la experiencia del LCSD — donde el aprendizaje no se limita a un escritorio, y el éxito se mide en crecimiento, valentía, y curiosidad.

Resiliencia y Determinación

Un tema que se repitió en todos los grupos fue la resiliencia de los estudiantes del LCSD. Las familias y los empleados describieron a los estudiantes como *resilientes, ingeniosos, y decididos*, cualidades formadas tanto por la belleza como por los desafíos de vivir en una comunidad de montaña. Los educadores dijeron que los estudiantes del LCSD suelen desarrollar una *determinación y adaptabilidad* únicas que los ayudan mucho después de graduarse, ya sea al enfrentar desafíos académicos, aventuras al aire libre, o cambios en la vida.

Los líderes del distrito señalaron que esta resiliencia se fortalece gracias a una comunidad que valora la perseverancia y celebra el esfuerzo.

Una Fundación para el Futuro

En conjunto, estas ideas destacan las muchas formas en que el entorno, el tamaño, y el espíritu del LCSD crean ventajas significativas para los estudiantes. La combinación de *relaciones cercanas, alianzas sólidas, riqueza cultural, y orgullo comunitario* fomenta un ambiente donde cada estudiante puede ser visto, apoyado, e inspirado.

Obstáculos que enfrentan los estudiantes del LCSD

Aunque las personas del Condado de Lake se sienten orgullosas de sus escuelas y de sus estudiantes, también reconocen los obstáculos que limitan el acceso, las oportunidades, y la consistencia en todo el distrito. Los participantes describieron un conjunto complejo de desafíos — desde las realidades económicas y geográficas hasta las desigualdades del sistema y los recursos limitados. Las familias, los educadores, y los estudiantes hablaron sobre la necesidad de *más estabilidad de los empleados, más oportunidades, y sistemas de apoyo equitativos* que respondan a las necesidades de todos los estudiantes. Detrás de estas preocupaciones hay una creencia compartida: los estudiantes del LCSD son capaces de lograr grandes cosas, pero el sistema debe seguir evolucionando para asegurar que cada niño tenga la misma oportunidad de tener éxito.

Recursos Limitados y Desafíos con los Empleados

Como muchos sistemas escolares del país, el Condado de Lake enfrenta la escasez nacional de maestros y el problema continuo a nivel estatal de una financiación escolar insuficiente que no cubre las necesidades locales. El obstáculo más mencionado en todos los grupos de participación fue la presión causada por los *recursos financieros y humanos limitados*. Los empleados del distrito y de las escuelas describieron los desafíos constantes para contratar y mantener maestros, asistentes, y proveedores de servicios especializados — especialmente en una comunidad de montaña con un alto costo de vida. Un empleado comentó: *“Formamos excelentes maestros que luego pueden irse a otros lugares,”* señalando la

falta de vivienda asequible y el mercado laboral competitivo como limitaciones importantes.

Las familias compartieron estas preocupaciones, diciendo que la rotación de empleados dificulta construir relaciones estables y mantener la continuidad de los programas. Las familias y los miembros de la comunidad reconocieron los esfuerzos del distrito por hacer más con menos, pero resaltaron que la falta de empleados puede dejar a los estudiantes sin la estabilidad que necesitan. En todos los grupos, los participantes coincidieron en que fortalecer *la contratación, la retención, y las estructuras de compensación* debe seguir siendo una prioridad para mantener una enseñanza y un aprendizaje de calidad.

Barreras Económicas y Geográficas

Muchos participantes hablaron sobre los desafíos únicos de vivir y aprender en una comunidad rural de montaña. Las familias describieron cómo *los costos de vivienda, las opciones limitadas de cuidado infantil, y las barreras de transporte* afectan el acceso a la educación y a las oportunidades de aprendizaje. Las familias que hablan español, en particular, mencionaron que los horarios de trabajo y la distancia dificultan asistir a eventos o reuniones escolares, lo que limita su participación.

Los miembros de la comunidad señalaron que la ubicación remota del Condado de Lake también limita el acceso a la educación superior, la atención médica, y los caminos profesionales avanzados, en comparación con los distritos urbanos. Los maestros compartieron que algunos estudiantes tienen dificultades para imaginar posibilidades futuras porque *“no ven lo que hay afuera.”*

A pesar de estas realidades, los participantes destacaron que el tamaño pequeño del Condado de Lake también crea oportunidades para la innovación y la colaboración. Pidieron continuar el trabajo conjunto con las organizaciones comunitarias y los socios regionales para ampliar el acceso a *recursos, experiencias, y oportunidades postsecundarias*.

Desigualdades en la Equidad Educativa y Divisiones Culturales

Un obstáculo importante identificado en varios grupos de enfoque — especialmente entre las familias y los estudiantes que hablan español — fue la experiencia constante de

desigualdad en el trato, el acceso, y la representación. Las familias describieron diferencias en la forma en que se disciplina o se apoya a los estudiantes hispanos y expresaron su preocupación de que las familias hispanohablantes *“no siempre son escuchadas.”* Varias pidieron *más maestros y administradores bilingües* y que los empleados reciban *capacitación en conciencia cultural y prácticas contra los prejuicios*.

Algunos estudiantes compartieron esta opinión, señalando que *“la mayoría de los adultos latinos en nuestras escuelas trabajan en la cocina o como conserjes,”* y expresaron su deseo de tener más maestros hispanos que puedan servir como modelos a seguir. También hablaron sobre la división social que a veces existe entre los estudiantes blancos e hispanos, especialmente en las actividades extracurriculares.

Estas observaciones resaltan la necesidad de seguir trabajando para crear una *cultura inclusiva donde el idioma y la identidad se celebren como fortalezas*. Las personas creen que aumentar la diversidad y la representación de los empleados ayudaría a cerrar las divisiones y asegurar que cada estudiante se sienta completamente visto y valorado.

Preparación Académica y Desigualdades en las Oportunidades

Los maestros, los administradores, y las familias identificaron las *desigualdades en la preparación académica y en las oportunidades* como obstáculos que pueden afectar el éxito a largo plazo. Los empleados expresaron su preocupación porque la asistencia irregular, los cambios frecuentes de escuela, y los diferentes niveles de preparación dificultan asegurar que todos los estudiantes alcancen altos estándares. Las familias señalaron que algunos estudiantes llegan a la preparatoria sin las habilidades básicas o la confianza que necesitan para sobresalir, especialmente en matemáticas y lectura.

Los educadores también mencionaron que la *oferta limitada de cursos avanzados y de optativas restringidas* representa un obstáculo para la participación. Los estudiantes estuvieron de acuerdo, expresando su deseo de tener *más opciones de clases, aprendizaje práctico, y programas profesionales* que se conecten con metas reales de vida. Los miembros de la comunidad animaron al distrito a seguir desarrollando alianzas que amplíen los caminos hacia *programas universitarios, técnicos, y profesionales* a través de colaboraciones con el CMC y otras instituciones locales.

En todos los grupos de participantes hubo acuerdo en que ampliar la *exigencia académica, el enriquecimiento, y el acceso a las oportunidades* ayudará a cerrar las desigualdades existentes y a mantener a los estudiantes motivados para aprender.

Desafíos Sociales y Emocionales

Los estudiantes, las familias, y los educadores reconocieron los crecientes desafíos sociales y emocionales que enfrentan los jóvenes hoy en día. Los maestros describieron un aumento en la ansiedad, el trauma, y el aislamiento social entre los estudiantes, lo cual puede afectar el aprendizaje y las relaciones. Las familias compartieron esta preocupación, destacando la importancia del *apoyo a la salud mental, los adultos de confianza, y la comunicación proactiva* entre el hogar y la escuela.

Aunque los participantes elogiaron el uso de programas como DBT y el tiempo de orientación, muchos dijeron que estos apoyos deben ser *más consistentes y visibles en todas las escuelas*. Los estudiantes también mencionaron las divisiones sociales, el acoso escolar, y la presión de grupo — especialmente para quienes se sienten diferentes o marginados — como obstáculos para sentirse plenamente integrados y seguros.

Las personas coincidieron en que ayudar a los estudiantes a sentirse *seguros, apoyados, y conectados* debe seguir siendo un objetivo fundamental para la próxima etapa de crecimiento del distrito.

Presión del Sistema y Cansancio por los Cambios

Finalmente, los empleados y los líderes del distrito reconocieron que los cambios constantes, ya sea en el plan de estudios, el liderazgo, o los sistemas, han creado una presión dentro de la organización. Varios participantes describieron un cansancio por tantas iniciativas, con demasiadas prioridades que compiten por el tiempo y la capacidad limitados. Otros señalaron que, aunque el cambio es necesario, debe manejarse con cuidado para mantener la confianza y la motivación. Los empleados destacaron la necesidad de *una dirección clara, un liderazgo constante, y una inversión continua en el desarrollo profesional* para asegurar que los esfuerzos de mejora se establezcan y perduren.

Perspectiva Compartida

Aunque los obstáculos son reales, el tono de estas conversaciones no fue de derrota, sino de determinación. Los participantes expresaron una gran confianza en los estudiantes del LCSD y optimismo sobre el rumbo del distrito. En todas las voces, el mensaje fue claro: con un enfoque constante en la *equidad, el acceso, la estabilidad, y el apoyo*, el LCSD puede superar sus desafíos y asegurar que el potencial de cada estudiante se convierta en su realidad.

Fortalezas del distrito escolar

Cuando se les preguntó sobre las mayores fortalezas del LCSD, los participantes de todos los grupos hablaron con orgullo sobre *las personas, el espíritu comunitario, y el compromiso con los estudiantes* que definen al distrito. Los estudiantes, las familias, los empleados, y los miembros de la comunidad destacaron constantemente *la dedicación de los maestros, la resiliencia de los estudiantes, y las alianzas que conectan las escuelas con la comunidad en general*. Muchos reconocieron que, aunque existen desafíos, el progreso del LCSD en los últimos años refleja un distrito *innovador, solidario, y decidido a crecer*. Por encima de todo, los participantes describieron al LCSD como un sistema construido con *corazón* — donde los educadores y las familias trabajan juntos para asegurar que cada niño tenga la oportunidad de tener éxito.

Empleados Dedicados, Solidarios, y Resilientes

La fortaleza más reconocida del LCSD es *su gente*. En todos los grupos de enfoque, los participantes celebraron la pasión y el compromiso de los maestros, los asistentes educativos, y los empleados de apoyo que van más allá por sus estudiantes. Los líderes del distrito y de las escuelas elogiaron la creatividad y el trabajo en equipo de los empleados que encuentran formas de atender las necesidades de los estudiantes a pesar de los recursos limitados.



Los empleados y los miembros de la comunidad también expresaron un gran aprecio por el liderazgo del distrito, destacando la experiencia, las conexiones a nivel estatal, y el compromiso local de la Superintendente como recursos muy valiosos. Muchos señalaron que las comunidades pequeñas a menudo son pasadas por alto, pero que su conocimiento tanto del contexto local como del panorama educativo más amplio ayuda a asegurar que la voz del Condado de Lake sea escuchada. Como compartió un participante: “Kate es un gran recurso — vive en la comunidad, tiene experiencia y conexiones a nivel estatal, y los empleados confían mucho en ella — es increíble.”

Los estudiantes compartieron ese mismo aprecio, describiendo a los maestros que *“hacen que aprender sea divertido,” “escuchan cuando necesitamos ayuda,” y “se preocupan por quiénes somos, no solo por lo que sabemos.”* Los propios educadores señalaron que la colaboración y las relaciones son la razón por la que el LCSD sigue mejorando incluso en circunstancias difíciles.

Este profundo sentido de misión y compromiso con la comunidad se considera la base del éxito del LCSD y una de sus mayores fortalezas.

Fuerte Sentido de Comunidad y Colaboración

Una segunda fortaleza, muy relacionada, es el *fuerte trabajo en conjunto y el espíritu colaborativo* del LCSD. Las familias, los miembros de la comunidad, y los empleados describieron una cultura de trabajo en equipo que se extiende más allá de las paredes de las escuelas. Las alianzas del distrito con organizaciones como Project Dream, Full Circle, Get Outdoors Leadville, y Colorado Mountain College (CMC) se mencionaron repetidamente como ejemplos de cómo el LCSD aprovecha los recursos de la comunidad para ampliar el aprendizaje y el apoyo.

Los Miembros de la Junta y los líderes del distrito destacaron que esta colaboración no es solo práctica — también es parte de la cultura. Como dijo uno de los participantes: *“La comunidad te respalda.”* Las familias apreciaron sentir que el distrito escucha a las familias y que cada vez es más transparente sobre los desafíos y los avances.

Este espíritu de conexión — entre escuelas, familias, y socios — crea un ecosistema único donde el aprendizaje, el bienestar, y la vida comunitaria están entrelazados. Las personas ven esto como una de las fortalezas más distintivas y duraderas del LCSD.

La Diversidad y la Inclusión como Fortalezas

Muchos participantes identificaron la *diversidad* del Condado de Lake como una de sus mayores fortalezas. Las familias expresaron orgullo por vivir en una comunidad donde se unen múltiples culturas e idiomas, y donde los estudiantes crecen con comprensión hacia las diferencias y empatía. Los empleados y los miembros de la comunidad describieron al LCSD como un distrito que refleja el mundo real, preparando a los estudiantes para vivir y trabajar en una sociedad global.

Los estudiantes dijeron que formar parte de una comunidad bilingüe y multicultural les ayuda a aprender *respeto, adaptabilidad, y mente abierta*. Varios educadores mencionaron los esfuerzos del distrito por celebrar la cultura a través de programas bilingües, planes de estudio inclusivos, y eventos que muestran la riqueza de la comunidad. Aunque los participantes reconocieron que todavía hay trabajo por hacer en cuanto a la equidad, también destacaron el compromiso del LCSD con *fortalecer el sentido de pertenencia y la representación* como una fortaleza importante que distingue al distrito.

Resiliencia Estudiantil y Orgullo Escolar

Los propios estudiantes fueron descritos constantemente como una fuente de inspiración y orgullo. Los maestros y las familias elogiaron a los jóvenes del LCSD por su *resiliencia, creatividad, y ética de trabajo*. A pesar de los desafíos, los estudiantes muestran una notable capacidad para seguir adelante y encontrar alegría incluso cuando las cosas son difíciles.



En los grupos de enfoque estudiantiles, los participantes expresaron orgullo por el progreso de sus escuelas y por las oportunidades que les permiten crecer — como la

inscripción concurrente, el aprendizaje al aire libre, y los programas de liderazgo. También mencionaron las relaciones de apoyo que los hacen sentirse seguros y vistos.

Los empleados compartieron ese mismo sentimiento, destacando un renovado sentido de *orgullo escolar y participación estudiantil* como evidencia del crecimiento y el impulso continuo del LCSD.

Innovación y Mejora Continua

Los participantes de los grupos de enfoque de liderazgo y empleados destacaron la *disposición para innovar* del LCSD como una de sus mayores fortalezas. Los líderes del distrito describieron una cultura de *mejora continua* — probar nuevos enfoques, aprender de la experiencia, y hacer ajustes según la retroalimentación. Los maestros mencionaron las inversiones del distrito en la alineación del plan de estudios, el apoyo a la enseñanza, y el desarrollo profesional, lo que ha mejorado la consistencia y la calidad.

Los Miembros de la Junta y los administradores también enfatizaron el creciente enfoque del distrito en la *toma de decisiones basada en datos y la voz de la comunidad* como elementos clave de su progreso. Esta mentalidad — abierta al cambio, reflexiva, y colaborativa — fue reconocida como esencial para mantener la trayectoria positiva del LCSD.

Visión Compartida y Compromiso con los Estudiantes

Finalmente, el mensaje más constante en todos los grupos de participantes es la creencia compartida de que *los estudiantes están en el centro* de todo lo que hace el LCSD. Las familias, los empleados, y los miembros de la comunidad expresaron confianza en el rumbo del distrito bajo el liderazgo actual y elogiaron a la Junta y a la Superintendente por modelar transparencia y responsabilidad.

En todos los grupos, los participantes expresaron esperanza en que el LCSD siga fortaleciendo la alineación entre las escuelas, los programas, y las alianzas, para que cada estudiante se sienta apoyado desde preescolar hasta la graduación. Muchos mencionaron los avances recientes — estructuras académicas mejoradas, mayor colaboración, y

confianza renovada — como señales de que los esfuerzos colectivos del distrito están dando resultados.

Como resumió un miembro de la comunidad: *“Nuestros educadores se preocupan profundamente por nuestros estudiantes.”*

Perspectiva Compartida

Las reflexiones recopiladas a través de las respuestas de la encuesta de la comunidad y los grupos de enfoque muestran un distrito definido por *corazón, resiliencia, y colaboración*. Las mayores fortalezas del LCSD — su gente, sus alianzas, y su pasión — forman la base sobre la cual se construirá su futuro. El orgullo de la comunidad por sus escuelas va acompañado de su determinación por seguir mejorando. En el Condado de Lake, la creencia es simple y poderosa: *cuando elevamos a nuestros estudiantes, elevamos a toda la comunidad*.

Áreas de mejora en el distrito escolar

Aunque los participantes de todos los grupos expresaron orgullo por el progreso y el rumbo del distrito, también compartieron comentarios claros y sinceros sobre las áreas donde el LCSD debe seguir creciendo. Surgieron temas comunes relacionados con la *exigencia y consistencia académica, la retención y el apoyo a los empleados, la comunicación y la confianza, las oportunidades equitativas, y la salud mental y el bienestar*.

Las personas expresaron optimismo sobre el liderazgo y la dirección del distrito, pero enfatizaron que una mejora duradera depende de mantener *un enfoque constante, prioridades claras, y sistemas que apoyen tanto a los estudiantes como a los empleados*. El mensaje principal: el LCSD tiene una base sólida — ahora necesita profundizar, alinear, y sostener su trabajo.

Exigencia Académica, Participación, y Consistencia

En las respuestas de la encuesta de la comunidad y los grupos de enfoque, las familias, los estudiantes, y los empleados pidieron un enfoque más sólido y constante en la *exigencia académica y la participación*. Las familias dijeron que quieren aulas que impulsen a los estudiantes a pensar de manera crítica y los preparen para lo que viene después, mientras

que los maestros reconocieron la necesidad de fortalecer la alineación entre el plan de estudios, la enseñanza, y la evaluación.

Los estudiantes describieron experiencias de aprendizaje que son más interesantes cuando las lecciones son *interactivas y prácticas*, pero mencionaron que algunas clases resultan *aburridas o repetitivas*. Varios pidieron *más opciones optativas, cursos avanzados, y oportunidades de aprendizaje relacionadas con carreras profesionales*.

Los maestros y líderes coincidieron en que la siguiente fase del LCSD debe enfocarse en lograr *consistencia entre los diferentes grados y escuelas* — asegurando que cada estudiante reciba una enseñanza rigurosa y de alta calidad todos los días.

Contratación, Retención, y Apoyo a los Empleados

La segunda área de mejora identificada en todos los grupos fue la *estabilidad y el apoyo a los empleados*. Tanto los empleados como las familias expresaron preocupación por el impacto de la rotación en el aprendizaje de los estudiantes y en la cultura escolar. Los empleados del distrito señalaron los desafíos continuos para atraer y retener educadores calificados debido a los costos de vivienda, la compensación, y las presiones de trabajar en un distrito pequeño.

Muchos empleados compartieron que, aunque se sienten orgullosos del progreso que ha logrado el LCSD, el ritmo del cambio ha generado cansancio y estrés. Varios sugirieron que el distrito dé prioridad al equilibrio de la carga laboral, las oportunidades de crecimiento profesional, y el apoyo a la salud mental de los empleados. Las familias y los estudiantes reconocieron la dedicación de los maestros, pero también enfatizaron la importancia de la continuidad — la posibilidad de que los estudiantes mantengan relaciones estables con educadores de confianza a lo largo del tiempo.

Los participantes coincidieron en que mantener una fuerza laboral estable y apoyada es clave para sostener la mejora del distrito.

Comunicación, Transparencia, y Confianza

Las familias y los empleados identificaron la comunicación como un área de mejora que podría fortalecer la confianza y la colaboración. Las familias reconocieron los esfuerzos del

distrito por comunicarse con más frecuencia, pero pidieron *más claridad, consistencia, y retroalimentación en ambas direcciones*. Expresaron el deseo de tener más oportunidades para compartir sus opiniones y entender cómo sus comentarios influyen en las decisiones.

Los maestros y los directores repitieron este tema, señalando que la comunicación dentro del distrito — entre el liderazgo, las escuelas, y los empleados — también cumple un papel fundamental para garantizar la alineación y reducir la frustración. Las familias de habla hispana enfatizaron que la comunicación debe ser *lingüística y culturalmente receptiva*, con información compartida en ambos idiomas y en formatos accesibles.

Los miembros de la comunidad elogiaron las mejoras recientes en transparencia, pero animaron al LCSD a seguir *cerrando el ciclo* con los participantes, compartiendo actualizaciones sobre los avances y celebrando los logros junto con los desafíos.

En resumen, los participantes ven la comunicación efectiva no solo como una tarea logística, sino como la base de la *confianza y el sentido de pertenencia*.

Equidad y Acceso a Oportunidades

La equidad surgió en casi todas las conversaciones como un valor y también como un área que debe seguir fortaleciéndose. Las familias, los empleados, y los estudiantes destacaron la importancia de garantizar que *los recursos, las oportunidades, y las expectativas* sean consistentes en todas las escuelas y para todos los grupos de estudiantes. Las familias de habla hispana, en particular, expresaron preocupación por el *trato desigual*, el acceso limitado a cursos avanzados, y la necesidad de *más empleados bilingües y materiales en ambos idiomas*.

Los estudiantes y los empleados también hablaron sobre ampliar el acceso a *clubes, deportes, y actividades extracurriculares* — especialmente para los estudiantes que enfrentan barreras económicas, de idioma, o de transporte. Las familias pidieron al distrito fortalecer el apoyo a *los estudiantes con necesidades especiales* y a aquellos que enfrentan desafíos académicos o socioemocionales.

Los educadores explicaron que la equidad también significa *mantener altas expectativas para cada estudiante* mientras se brinda el apoyo diferenciado necesario para alcanzarlas.

Como resumió un maestro: *“La equidad significa encontrarse con cada estudiante donde está, garantizando un acceso equitativo a los recursos, las oportunidades, y las experiencias de aprendizaje para que cada estudiante pueda prosperar.”*

Salud Mental y Bienestar Estudiantil

Los participantes de todos los grupos enfatizaron que la salud mental y el bienestar deben seguir siendo una prioridad central. Los maestros y administradores describieron una creciente necesidad de *apoyos socioemocionales y servicios de salud mental* mientras los estudiantes enfrentan el estrés, el trauma, y la adaptación después de la pandemia. Los propios estudiantes destacaron la importancia de contar con *adultos de confianza y espacios seguros* donde puedan buscar ayuda sin sentir estigma.

Las familias y los miembros de la comunidad elogiaron el progreso del distrito al ampliar los programas de consejería y asesoría, pero pidieron más consistencia entre las escuelas. Muchos expresaron preocupación por el acoso escolar, la presión de grupo, y el aislamiento social que la tecnología y las redes sociales pueden aumentar.

Los empleados y las familias coincidieron en que apoyar el bienestar también significa fomentar el equilibrio y la alegría en la vida escolar. Como dijo un padre: *“Queremos que la escuela sea un lugar al que los niños tengan ganas de venir todos los días.”* La visión compartida es la de un distrito que nutre tanto el crecimiento académico como el emocional a través de relaciones sólidas y sistemas de apoyo proactivos.

Alineación Liderazgo y Sostenibilidad

Varios participantes, especialmente los empleados del distrito y los directores, hablaron sobre la importancia de la *alineación y el enfoque del liderazgo* para mantener el progreso. Describieron los últimos años como un período de gran mejora, pero advirtieron que los continuos cambios de liderazgo en varios niveles han dificultado mantener sistemas y una cultura consistentes.

Los educadores pidieron *prioridades claras y a largo plazo* que se mantengan firmes con el tiempo, junto con *desarrollo profesional y mentoría* que ayuden a los nuevos líderes a tener éxito. Los empleados elogiaron a la superintendente y a los Miembros de la Junta por

generar confianza y dirección, pero enfatizaron la importancia de *mantener el rumbo* y garantizar que cada iniciativa esté alineada con la visión del distrito.

Este tema refleja tanto optimismo como realismo — un reconocimiento de que la base es sólida, pero que *la concentración y la consistencia sostenidas* determinarán hasta dónde puede llegar el LCSD.

Perspectiva Compartida

Las opiniones reunidas a través de las respuestas de la encuesta de la comunidad y los grupos de enfoque muestran a una comunidad profundamente comprometida con la mejora continua del distrito. Los participantes ven al LCSD como un distrito en crecimiento — uno que ya ha logrado avances importantes y que tiene el potencial de alcanzar aún más a través del enfoque, la colaboración, y el cuidado.

Como dijo un miembro de la comunidad: “*Sigan con el impulso; la consistencia requiere continuidad.*” El llamado de la comunidad es claro: fortalecer lo que funciona, abordar lo que no, y mantener a los estudiantes en el centro de cada decisión.

¿Qué se debe hacer para que nuestro distrito sea el ‘distrito ideal’ para TODOS los estudiantes de nuestra comunidad?

Cuando se les invitó a imaginar el *distrito escolar ideal del Condado de Lake*, los participantes hablaron con orgullo y aspiración. Su visión combina los valores que hacen único al LCSD — *comunidad, diversidad, y cuidado* — con un profundo deseo de *excelencia, oportunidad, y equidad*. Las familias, los empleados, los estudiantes, y los miembros de la comunidad ven un distrito ideal como un lugar donde cada estudiante siente *pertenencia y propósito*, donde los maestros están *apoyados e inspirados*, y donde el aprendizaje va *más allá de las paredes* hacia la comunidad en general. El sueño compartido: un distrito que empodere a todos los estudiantes para alcanzar su potencial mientras preserva el espíritu de Leadville — un lugar donde cada niño es conocido, cada familia está incluida, y cada graduado se va con confianza en quién es y hacia dónde se dirige.

Un Lugar Donde Cada Estudiante Pertenece

En todos los grupos de enfoque y respuestas de la encuesta de la comunidad, la *pertenencia y la inclusión* surgieron como elementos centrales de la visión de la comunidad para un distrito ideal. Las familias y los empleados describieron un sistema escolar que valora la *diversidad como una fortaleza*, asegurando que el idioma, la cultura, y la identidad se celebren y se reflejen en todo el distrito.

Las familias de habla hispana imaginaron escuelas donde *“los estudiantes sean respetados, tratados con justicia, y representados por más maestros que entiendan su cultura.”* Los estudiantes coincidieron, pidiendo *“más maestros hispanos para que los niños se sientan bienvenidos”* y escuelas que *“escuchen a los estudiantes y los ayuden.”* Los maestros y administradores estuvieron de acuerdo, describiendo la necesidad de *aulas culturalmente receptivas y capacitación continua en equidad e inclusión* para todos los empleados.

En el LCSD ideal, *la pertenencia es intencional*. Cada estudiante se ve reflejado en el plan de estudios, en los empleados que los guían, y en los valores que definen a la comunidad escolar.

Maestros Empoderados y Empleados Apoyados

Muchos participantes enfatizaron que crear un distrito ideal comienza con *apoyar y empoderar a los educadores*. Los maestros y directores hablaron de la necesidad de *tiempo, recursos, y estabilidad* para concentrarse en la enseñanza y las relaciones. Las familias reconocieron el esfuerzo de los empleados y pidieron que el distrito garantice que los maestros sean respetados, valorados, y capaces de mantener el trabajo que aman.

Los empleados imaginaron un LCSD ideal que invierte en *desarrollo profesional*, crea *rutas de carrera para educadores locales*, y ofrece *salarios competitivos y apoyo con la vivienda* para atraer y retener talento. Los empleados del distrito también expresaron su deseo de ampliar *modelos de liderazgo colaborativo* que den a los maestros una voz más fuerte en la toma de decisiones. Además, se repitió la creencia compartida de que el bienestar de los maestros impulsa el éxito de los estudiantes en todo el proceso de participación.

Aprendizaje Activo y Oportunidades del Mundo Real

Un distrito que prepara completamente a los estudiantes para su futuro fue un tema clave en el sueño de la comunidad. Las familias, los empleados, y los estudiantes describieron que desean escuelas que sean *rigurosas, interesantes, y conectadas con la vida real*. Los participantes imaginaron aulas donde *el aprendizaje sea activo, no pasivo* — llenas de proyectos prácticos, resolución de problemas, y exploración.

Los estudiantes pidieron *más rutas profesionales, materias optativas, y aprendizaje práctico*, como *prácticas profesionales, aprendizajes laborales*, y cursos universitarios a través del CMC. Las familias destacaron el valor de la *educación técnica y profesional*, que prepara a los estudiantes con habilidades tanto académicas como prácticas. Los educadores describieron un LCSD ideal donde los estudiantes entienden el propósito de lo que aprenden y se gradúan listos para lo que elijan hacer después.

Como resumió un maestro: *“El distrito ideal inspira curiosidad, valora la creatividad, y ayuda a cada estudiante a encontrar su pasión.”*

Una Cultura de Alegría, Respeto, y Orgullo

Los participantes también expresaron su deseo de que el LCSD sea un lugar lleno de *alegría, respeto, y espíritu escolar*. Los estudiantes y las familias hablaron de querer escuelas que se sientan *“divertidas y llenas de vida”* — con más clubes, celebraciones, y oportunidades para que los estudiantes se conecten. Varios señalaron que el espíritu escolar ha disminuido en los últimos años y pidieron renovar los esfuerzos para reconstruir el orgullo a través de eventos, tradiciones, y la participación de la comunidad.

Los maestros y líderes vieron esto como algo más que entusiasmo — se trata de *construir una cultura de pertenencia y motivación*. Dijeron que una cultura escolar alegre fortalece las relaciones, aumenta la participación, y apoya la salud emocional.

En esta visión, el respeto y la alegría van de la mano: cada aula es un espacio seguro y acogedor donde el aprendizaje tiene sentido y todos contribuyen a un ambiente positivo.

Alianzas Sólidas y Conexión con la Comunidad

El distrito ideal descrito por los participantes no es uno que funcione de manera aislada, sino uno que prospere gracias a las *alianzas y la colaboración*. Las familias y los miembros de la comunidad quieren que el LCSD siga fortaleciendo sus lazos con organizaciones locales, negocios, y universidades.

Los Miembros de la Junta y los empleados del distrito destacaron el potencial de las alianzas para ampliar las oportunidades en áreas como *preparación profesional, salud y bienestar, participación familiar, y educación al aire libre*. Las familias de habla hispana enfatizaron la importancia de una *comunicación auténtica y toma de decisiones compartida* entre las familias y las escuelas.

En todos los grupos hubo acuerdo en que la fuerza del LCSD está en sus relaciones — con las familias, con la comunidad, y entre ellos mismos. En el distrito ideal, esas relaciones forman la base de cada iniciativa y de cada éxito.

Escuelas Seguras, Solidarias, y Saludables

La seguridad y el bienestar también se identificaron como componentes esenciales del distrito ideal. Las familias y los empleados describieron un futuro donde cada estudiante tenga *acceso a apoyos de salud mental, adultos de confianza, y expectativas de comportamiento consistentes*. Los estudiantes hablaron de la necesidad de escuelas “*libres de acoso*” y donde “*a las personas realmente les importe cómo estás.*”

Los educadores imaginaron *sistemas de apoyo* más sólidos que atiendan tanto las necesidades académicas como las emocionales, asegurando que ningún estudiante se quede atrás. Las familias elogiaron las mejoras recientes en los programas de consejería y asesoría, y animaron a mantener el enfoque en la *salud mental, el equilibrio, y la voz de los estudiantes*.

En el sueño de la comunidad, el LCSD no es solo un lugar para aprender — es un lugar para crecer, conectar, y sentirse cuidado.

Visión Compartida

Los sueños compartidos a lo largo de este proceso muestran la imagen de un distrito basado en la *equidad, las oportunidades, y la conexión con la comunidad*. Los participantes imaginan un LCSD donde los estudiantes se sientan orgullosos de quiénes son, los maestros estén empoderados para innovar, y las familias sean verdaderos aliados en el trabajo educativo.

Esa visión refleja la esencia de las aspiraciones de esta comunidad: escuelas que no solo eduquen, sino que *inspiran pertenencia, confianza, y esperanza en cada niño*.

¿Hay otras áreas en las que le gustaría que el equipo se enfocara al desarrollar el plan estratégico del LCSD?

Cuando se les preguntó qué otras áreas deberían considerarse en el plan estratégico, los participantes ofrecieron comentarios reflexivos y con visión de futuro que reflejan tanto el orgullo por el progreso del distrito como un fuerte deseo de que ese progreso continúe. Los temas más comunes se centraron en la *retención y sostenibilidad de los empleados, la salud mental y el bienestar, la comunicación y la confianza, las alianzas entre familias y comunidad, y la ampliación de las oportunidades para los estudiantes*. Los participantes ven el próximo plan estratégico como una oportunidad para celebrar lo que está funcionando y asegurar que existan los sistemas y apoyos necesarios para mantener las mejoras en los próximos años. Su mensaje colectivo fue claro: mantener a las personas — estudiantes, empleados, y familias — en el centro de cada decisión.

Invertir en y Retener a Grandes Personas

En todos los grupos de participantes, uno de los llamados más fuertes fue que el distrito dé prioridad a *retener y apoyar a sus educadores y líderes*. Los maestros y empleados describieron la necesidad de *cargas de trabajo manejables, salarios competitivos, opciones de vivienda accesible, y un enfoque continuo en el desarrollo profesional y las rutas de crecimiento*. Las familias coincidieron, diciendo que la estabilidad de los empleados es fundamental para mantener las relaciones sólidas que caracterizan a las escuelas del LCSD.

Varios participantes hablaron sobre la importancia de asegurar que el plan estratégico incluya metas claras relacionadas con la *contratación de maestros, la mentoría, y la planificación de sucesión en el liderazgo* para mantener el impulso del distrito. Los líderes del distrito también destacaron que la retención de empleados no depende solo del salario, sino también de la *cultura, el reconocimiento, y el sentirse valorado*.

Salud Mental, Bienestar, y Apoyo Estudiantil

La salud mental y el bienestar estuvieron entre las prioridades más mencionadas para la siguiente fase del trabajo del distrito. Los maestros y las familias notaron el impacto continuo de las presiones sociales, la tecnología, y la adaptación posterior a la pandemia en el bienestar de los estudiantes. Pidieron *más consejeros, profesionales de salud mental en las escuelas, y apoyos para el aprendizaje socioemocional* que ayuden a los estudiantes a manejar el estrés, fortalecer la resiliencia, y mantenerse comprometidos con la escuela.

Los estudiantes destacaron la importancia de tener *adultos de confianza* y de garantizar que cada estudiante cuente con alguien con quien pueda hablar. Los empleados y las familias coincidieron en que fortalecer el *enfoque integral del estudiante* — conectando la salud emocional con el éxito académico — será fundamental en los próximos años.

Los participantes también mencionaron la necesidad de apoyar la *salud mental y el equilibrio de los empleados*, señalando que una fuerza laboral saludable y apoyada es esencial para mantener el progreso del distrito.

Comunicación, Transparencia, y Construcción de Confianza

Las familias y los empleados identificaron repetidamente la comunicación como un área que debe integrarse en todo el nuevo plan estratégico. Las familias pidieron una *comunicación más proactiva y en ambas direcciones* que las mantenga informadas sobre decisiones, avances, y oportunidades de participación. Las familias de habla hispana enfatizaron específicamente la importancia de una *comunicación bilingüe y culturalmente receptiva* para garantizar un acceso equitativo a la información y a la participación.

Los maestros y directores hablaron de la necesidad de mensajes claros y consistentes dentro de la organización, asegurando que las prioridades del distrito estén alineadas y se comprendan en todos los niveles. Varios participantes elogiaron las mejoras recientes en

transparencia y animaron al distrito a seguir “*cerrando el ciclo*” al mostrar cómo los comentarios de la comunidad influyen en las acciones.

Ampliar las Oportunidades para los Estudiantes

Otra área clave de enfoque fue el deseo de ampliar las *oportunidades académicas, extracurriculares, y de aprendizaje del mundo real* para todos los estudiantes. Las familias y los estudiantes expresaron entusiasmo por *más materias optativas, cursos de doble inscripción, aprendizaje al aire libre, y programas de exploración profesional*. Los maestros y administradores coincidieron, destacando la importancia de ayudar a los estudiantes a *ver lo que es posible* mediante la exposición a diferentes trayectorias profesionales y opciones postsecundarias.

Los participantes también pidieron un acceso más equitativo a *deportes, clubes, y programas de enriquecimiento* — especialmente para los estudiantes que enfrentan barreras como el costo o el transporte. Muchos participantes dijeron que estas experiencias son esenciales para ayudar a los estudiantes a desarrollar confianza, liderazgo, y conexión con la escuela.

Los miembros de la comunidad alentaron al distrito a seguir fortaleciendo las alianzas con *Colorado Mountain College, los negocios locales, y las organizaciones sin fines de lucro* para ampliar los caminos que preparan a los estudiantes para tener éxito después de la graduación.

Alianzas con Familias y la Comunidad

Las familias, los empleados, y los miembros de la comunidad enfatizaron que la participación familiar debe seguir siendo un enfoque central del nuevo plan. Las familias dijeron que quieren que las escuelas continúen construyendo relaciones que sean *acogedoras, respetuosas, y colaborativas*. Las familias de habla hispana pidieron *enlaces familiares y más oportunidades de diálogo* entre los maestros y las familias, especialmente sobre el progreso de los estudiantes y la cultura escolar.

Los socios del distrito y de la comunidad hablaron sobre la importancia de coordinar los recursos para asegurar que las familias tengan acceso a *apoyos integrales* — incluyendo salud, vivienda, y programas después de la escuela. Describieron la red de alianzas del

LCSD como una fortaleza y alentaron a seguir invirtiendo en conexiones entre las escuelas y la comunidad que respondan a todo el espectro de necesidades de los estudiantes.

Estabilidad y Alineación a Largo Plazo

Los empleados del distrito y los Miembros de la Junta también señalaron que el plan estratégico debe centrarse en la *sostenibilidad y la alineación* — construyendo sistemas que puedan resistir los cambios de liderazgo o de financiamiento. Los maestros y líderes coincidieron en que es momento de que el distrito “*mantenga el rumbo,*” destacando la importancia de la *consistencia y el enfoque* tanto en las prioridades académicas como en las operativas.

Varios participantes recomendaron que el plan incluya metas medibles relacionadas con *los logros de los estudiantes, el desarrollo de los empleados y la participación de la comunidad* — junto con estructuras de responsabilidad que garanticen que el progreso continúe más allá de los líderes o los fondos temporales.

Perspectiva Compartida

Las ideas reunidas en respuesta a esta pregunta destacan tanto la *confianza en la dirección del LCSD y el compromiso con la mejora continua* como la esperanza en el futuro. Los participantes ven el próximo plan estratégico no como un reinicio, sino como un ajuste — una oportunidad para fortalecer las fortalezas existentes y abordar los desafíos persistentes con claridad y colaboración.

Su mensaje colectivo es tanto pragmático como optimista: mantener el enfoque, cuidar a las personas, escuchar a la comunidad, y seguir creando oportunidades que ayuden a cada estudiante a prosperar.

Próximos Pasos: Estableciendo la Dirección Estratégica del Distrito

De ahora en adelante, la fase de dirección estratégica aprovechará el trabajo realizado durante la fase de participación, con el objetivo de responder las preguntas principales de la planificación estratégica: “¿Dónde quiere estar el Distrito Escolar del Condado de Lake en cinco años?” y “¿Cómo llegamos allí?”.



El Comité de Planificación Estratégica (SPC) se reunirá durante dos sesiones de trabajo de día completo para enfocarse en:

- Revisar los Compromisos Básicos del LCSD y ofrecer recomendaciones
- Desarrollar el Retrato de un Estudiante Exitoso
- Crear la Visión Práctica
- Identificar las Direcciones Estratégicas
- Revisar la Misión del LCSD y ofrecer recomendaciones

El Comité de Planificación Estratégica estará compuesto por aproximadamente 25 personas seleccionadas por los consultores del plan estratégico, según el propósito, las metas, y los resultados esperados del proceso de planificación. El grupo representará a toda la comunidad del LCSD e incluirá a empleados clave que serán responsables de poner en práctica el plan estratégico.

El resultado final de este trabajo será un plan estratégico que defina el futuro deseado del distrito, basado en una investigación sólida, una amplia participación de diversas partes interesadas, y un consenso sobre la visión y la misión del LCSD.

Consultores del Plan Estratégico



Susan Meek

Susan tiene casi tres décadas de experiencia en organizaciones sin fines de lucro, el gobierno, y el sector privado, con un enfoque principal en operaciones, comunicación, y gobernanza dentro del sector educativo en Colorado. Tiene la acreditación como Profesional en Sistemas de Gobernanza (GSP) y obtuvo su Maestría en Administración de Empresas (MBA) en Economía Empresarial y Políticas Públicas en la Universidad George Washington.



Bret Miles

Bret ha sido educador público durante toda su carrera, con tres décadas de experiencia. La mayor parte de su trayectoria profesional ha sido en zonas rurales de Colorado, donde ha trabajado como maestro, director, superintendente, director de BOCES, y líder de una asociación estatal. Bret es instructor certificado en Liderazgo Equilibrado y Enseñanza Eficaz en el Aula, tiene una Maestría en Educación de la Universidad Regis, y vive en Holyoke.



Cheri Wrench

Cheri es una líder visionaria y ejecutiva bilingüe en educación, certificada en gestión del cambio por Prosci, con más de 20 años de experiencia en educación K-12 y más de 6 años en consultoría. Creció dentro del sistema de educación pública de Colorado y es producto de las escuelas urbanas y rurales a las que asistió en todo el estado. Tiene un Certificado de Directora Distinguida otorgado por la Relay Graduate School of Education.

Lake County School District
328 West 5th Street
Leadville, Colorado 80461
www.lakecountyschools.net

AGENDA COVER MEMO

TO: Board of Education
PRESENTER(S): Kate Bartlett
MEMO PREPARED BY: Kate Bartlett
INVITED GUESTS: 0
TIME ALLOTTED ON AGENDA: 15 min
DATE OF MEETING: 11/10/2025
ATTACHMENTS: 1

RE: *School Consolidation Update*, Presentation

TOPIC SUMMARY

Background: The Board has voted to consolidate our schools in 2026-27. 3rd-5th grades will move to LCES and 6th grade will move to LCHS.

Topic for Presentation: We have been hard at work implementing plans for the school merge. Major updates include:

- *Support roles* - Cisco Tharp will be joining our team as a part-time, hourly employee to help coordinate logistics and manage the project plan. Ron Schumacher will be coaching the LCES leadership team as their merge is the most complex.
- *Input from Building Leadership Teams* - On November 4, all four BLTs gathered for our biennial District BLT. We did a listening session to receive advice from the teams on managing change and leading a successful school merge.
- *Change to LCHS Floor Plan* - Based on LCHS staff feedback, we have decided to place grades 6th-8th in the downstairs wing at LCHS instead of upstairs. Please find the pro/con analysis attached. The LCHS BLT plus the 6th grade rep will review this on November 18th.
- *Rollout of LCES Floor Plan & Staff Input* - On November 18th, the LCES and LCIS BLTs will come together to review the floor plan draft for LCES. We will solicit staff input before rolling out the plan to the remainder of the staff.

LCHS Floor Plan Options

Needs

- 10 spaces: 9 full sized classrooms to house 6,7,8 + 1 SpEd

	Plan to Move Up	Plan to Stay
What is it?	Move JH upstairs to the E-wing	Keep JH in the D-wing
Details	Convert loft to classroom Convert FN to SpEd Use E114 (downstairs) as 9th room Convert D109 to chem room (fume hood)	Use C121 as classroom Use West Library with accordion wall Convert FN to SpEd
Pros	Gain loft space Mostly secluded from 9-12	West library could be a multi-purpose space in future if not needed as a classroom Less moving by staff Bigger rooms Science room does not need to be remodeled
Cons	Loft is small - occupancy? Loft is not behind fire door Stairs Science room cost	Not as secluded and will be going through Xroads frequently Lose C121 as PD space
Cost	New furniture for loft New tech for new rooms \$85 for SpEd wall (FN) \$150K for loft \$__ Fume Hood Signage	\$20K New furniture in C121 and library New tech for new rooms \$85 for SpEd wall (FN) \$__ accordion wall in library + lighting Signage (Middle School)?
Overall	More expensive More disruptive to teachers Doesn't accomplish what we hoped (self-contained)	Cheaper Less disruptive to teachers At least as good as other option to keep grades separate

Lake County School District
328 West 5th Street
Leadville, Colorado 80461
www.lakecountyschools.net

AGENDA COVER MEMO

TO: Board of Education
PRESENTER(S): Jim Mulcey
MEMO PREPARED BY: Jim Mulcey
INVITED GUESTS: 0
TIME ALLOTTED ON AGENDA: 20
DATE OF MEETING: 11/10/2025
ATTACHMENTS: 1
2025-11-CFO Update.pdf

RE: CFO Update

TOPIC SUMMARY

Background: Update on Financial matters.

Topic for Presentation: The following topics will be presented:

1. Preliminary FY25 Audit Results
2. FY26 Enrollment
3. FY26 Execution
4. FY27 Budget



Financial Update

November 2025



Financial Update

- FY25 Draft Audit
- FY26 Enrollment
- FY26 Budget Execution
- FY27 Budget



FY25 Draft Audit

- Audit Performed by McMahan & Associates
 - Final Audit to be presented at the 12 Dec BoE Meeting
- The General Fund is showing a \$1.126M Surplus
 - Surplus was Intentional to build Reserves against Volatility in Funding Due to Federal-Level Changes
 - Minus the \$300K for Retention Bonuses, the surplus is \$826K
 - We Intentionally Deferred Capital Projects
 - Pay & Benefits underran by \$270K
 - Non-Payroll underran by \$130K



FY25 Draft Audit

- Fund 21 (Food Service) Did Not Require the Additional Transfer Authorized by the BoE in June
 - The Transfer remained at \$230K from the Revised Budget
 - Up to \$265K was Authorized by the BoE in June
 - Ending Fund Balance of \$55K (including \$5,270 in Inventory)
- Fund 23 (Pupil Activity) Grew Fund Balance from \$381K to \$414K
- Fund 26 (The Center) Grew Fund Balance from \$291K to \$461K
- Fund 31 (Bond Redemption) Grew Fund Balance from \$3.254M to \$3.347M



FY25 Draft Audit

- Fund 41 (Building) was not included in the Revised Budget as no costs were anticipated in FY25
 - The fund balance of \$181K is the remaining amount from Bond & BEST contributions after the construction of LCES
 - We understood these funds were in legal limbo regarding if any would return to the District
 - The State (joint account owner) pulled back all the funds earlier this year
 - Showing as a \$181K over appropriation, but we are discussing the accounting with the auditors



FY25 Draft Audit

- Fund 43 (Capital Projects) Grew Fund Balance from \$547K to \$574K
- End of Fiscal Year Reserves
 - LCHS Reserve was \$294K
 - LCES Reserve was \$104K
 - LCIS Reserve was \$25K
 - Land Dedication Reserve was \$51K
- Multiple projects funded in FY25 were still in progress



FY25 Draft Audit

- Fund 64 (Health Insurance) Fund Balance grew from -\$88K to \$50K
 - We Transferred \$533K from the General Fund
 - \$563K was Authorized by the BoE in June
- Expenditures in the Accrual Period (60 days) were less than estimated
 - We don't know prior to the end of the fiscal year how many expenses will land in the accrual period



FY25 Draft Audit

- The Bonuses were paid without Medicare deductions
 - We're making payments to the IRS to offset via amendment
 - May cost the District an additional \$17K
 - The last time we filed these, the IRS returned all the funds



FY25 Draft Audit

- We may need to file for an extension for filing our audit
- OMB has stated that financial audit statements cannot be issued until they finalize the 2025 compliance supplement
 - OMB is impacted by the current Federal shutdown so it's unclear when they will issue this supplement
- This will affect many districts
- We may issue the audit (except Section G)



FY26 Enrollment

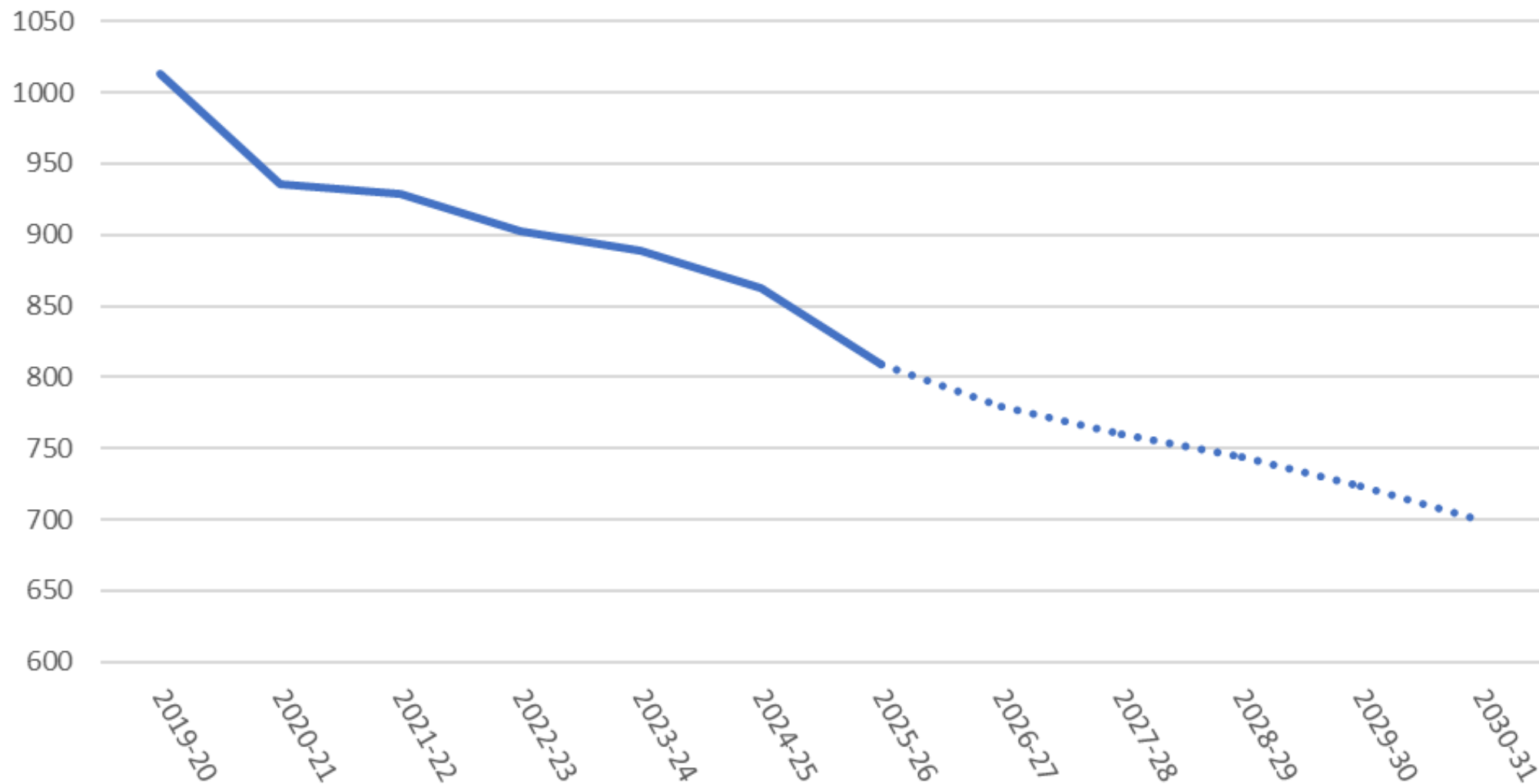
- FY26 Original Budget Anticipated K-12 Enrollment of 823
 - Preliminary Enrollment from October Count was 810.5 (-12.5)
 - Four Year Averaging Limits the impact to ~3 FTE
- Impact to FY26 Budget
 - Original Budget Anticipated \$11.726M in Funding Formula
 - Based on 810.5 Enrollment we may see \$11,700M (-\$26K)



Enrollment (2019-2031)

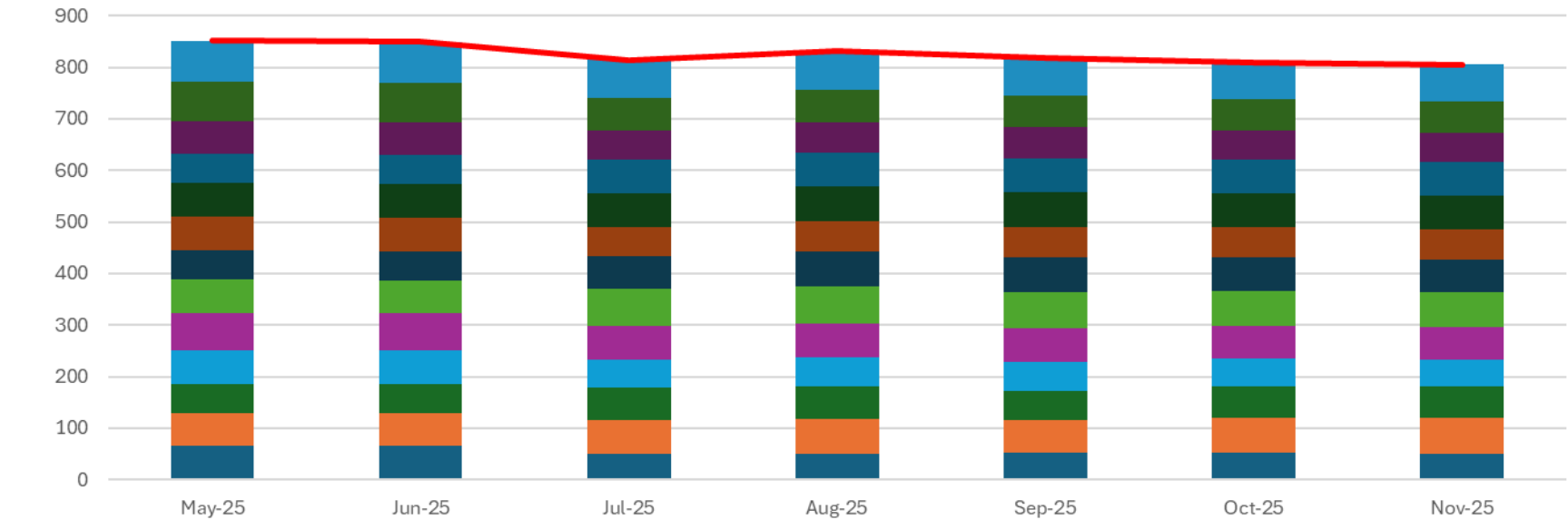
2019-2026 (Actual)

2027-2031 (Projected)





Total Enrollment by Grade (Stacked)



	May-25	Jun-25	Jul-25	Aug-25	Sep-25	Oct-25	Nov-25
12	80	79	74	76	72	71	71
11	77	77	62	62	63	60	61
10	62	62	58	59	61	57	56
9	58	58	65	67	65	65	65
8	65	65	65	66	67	66	66
7	65	65	57	60	59	59	59
6	57	57	63	67	67	64	64
5	64	63	72	73	71	69	67
4	73	72	65	65	64	63	63
3	66	66	55	57	57	55	53
2	55	55	62	63	57	60	60
1	63	63	67	68	63	68	69
K	67	67	49	49	52	52	51
K-12	852	849	814	832	818	809	805

K 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 K-12



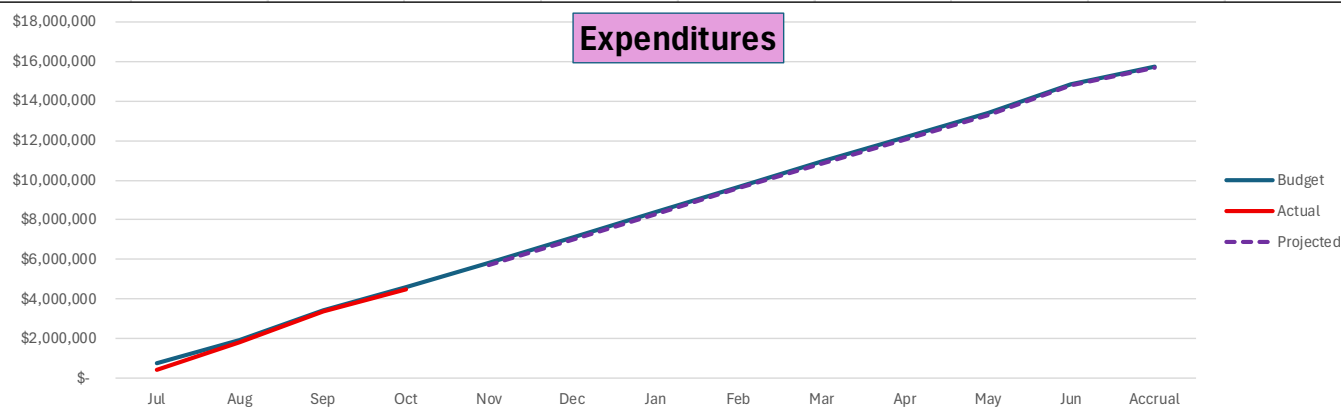
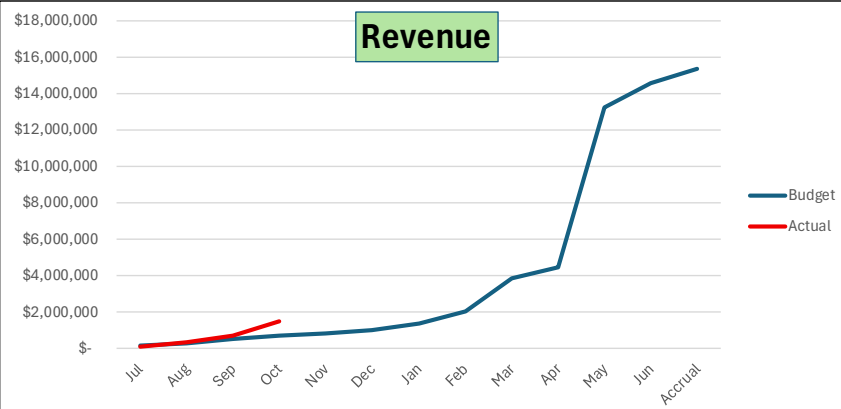
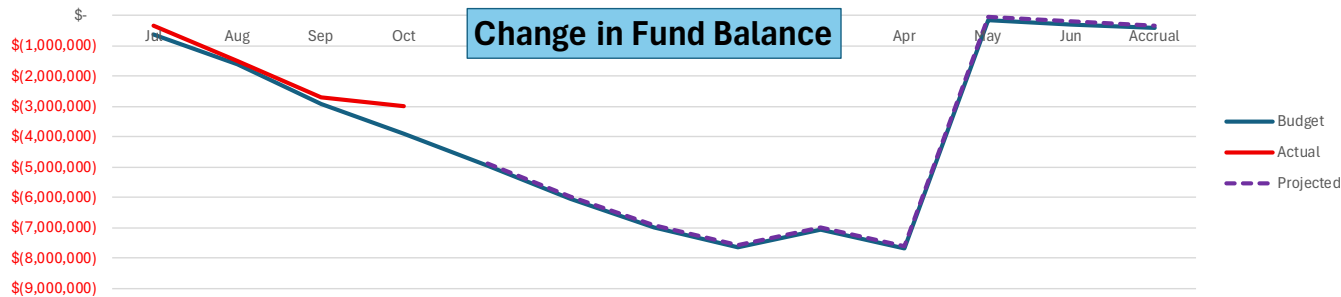
FY26 Budget Execution

- General Fund
 - Earlier than planned receipt of ESEA Funds pus Revenue ahead of Budget
 - Expenditures tracking to budget
 - Expect first borrowing this month



Fund 10

General Fund

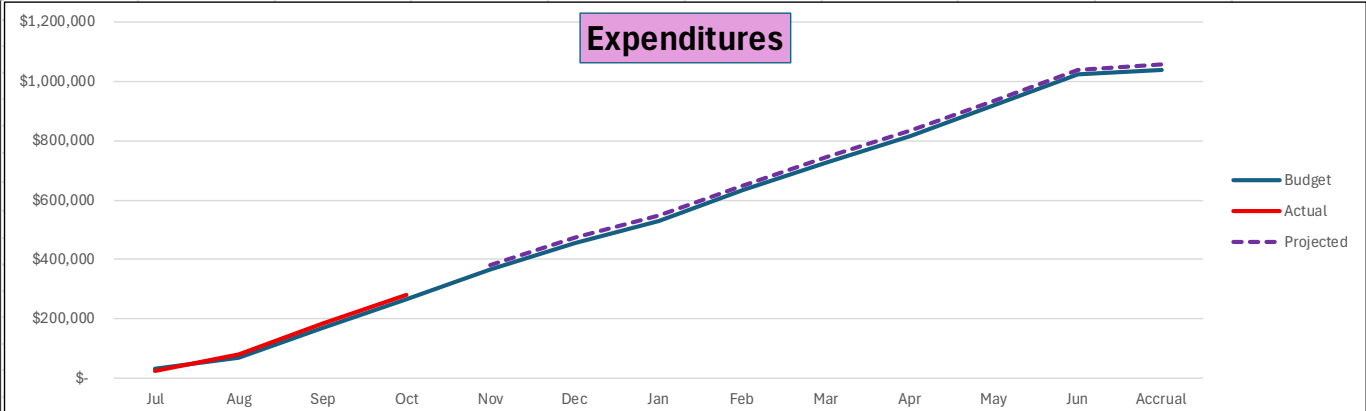
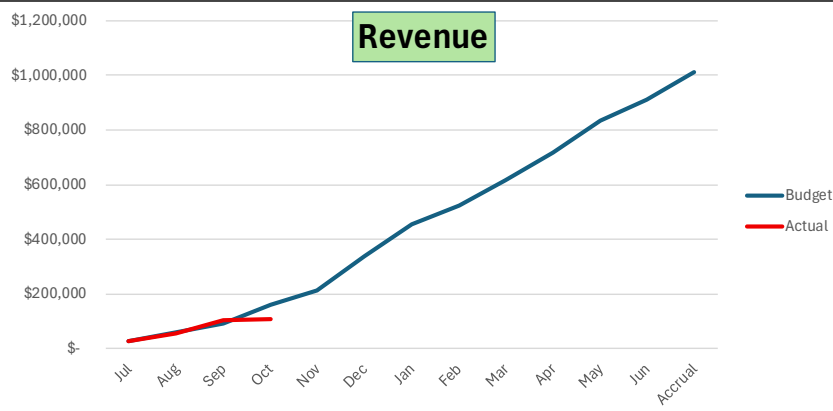
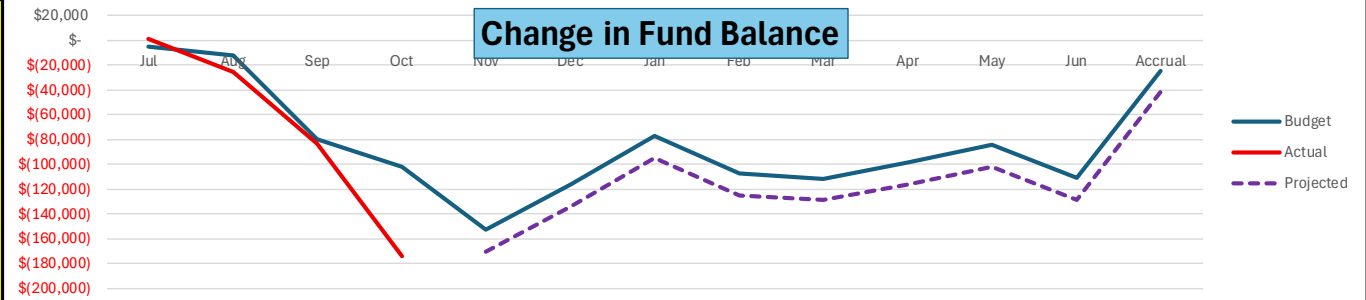


Revenue	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Revenue (Incl Transfers In)	\$ 154,632	\$ 317,055	\$ 509,019	\$ 700,867	\$ 850,055	\$ 1,030,031	\$ 1,368,825	\$ 2,020,887	\$ 3,853,012	\$ 4,478,926	\$ 13,265,932	\$ 14,579,620	\$ 15,344,871
Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ 118,044	\$ 349,184	\$ 705,458	\$ 1,532,304									
Variance Over (Under) Budget	\$ (36,588)	\$ 32,129	\$ 196,439	\$ 831,437									
Actual Revenue (% of Annual Budget)	1%	2%	4%	9%									
Prior Year Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ 182,099	\$ 132,123	\$ 736,256	\$ 973,489	\$ 1,441,096	\$ 1,629,309	\$ 2,126,981	\$ 2,991,026	\$ 5,059,075	\$ 5,690,199	\$ 13,337,719	\$ 14,873,273	\$ 15,410,227
Prior Year Actual Revenue (% of Annual Budget)	1%	1%	5%	6%	9%	11%	12%	17%	32%	32%	75%	83%	86%
Expenditure	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 781,445	\$ 1,938,333	\$ 3,426,937	\$ 4,594,589	\$ 5,814,590	\$ 7,084,786	\$ 8,369,987	\$ 9,675,839	\$ 10,923,980	\$ 12,167,113	\$ 13,397,791	\$ 14,864,805	\$ 15,763,595
Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 431,875	\$ 1,829,596	\$ 3,386,709	\$ 4,509,389									
Vairance Over (Under) Budget	\$ (349,570)	\$ (108,737)	\$ (40,228)	\$ (85,201)									
Actual Expenditure (% of Annual Budget)	2%	11%	19%	26%									
Projected Expenditure					\$ 5,729,389	\$ 6,999,585	\$ 8,284,787	\$ 9,590,638	\$ 10,838,779	\$ 12,081,912	\$ 13,312,590	\$ 14,779,605	\$ 15,678,395
Prior Year Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 1,330,382	\$ 2,329,811	\$ 3,413,023	\$ 4,414,783	\$ 5,627,813	\$ 6,765,373	\$ 7,904,595	\$ 8,994,378	\$ 10,049,443	\$ 11,150,265	\$ 12,516,620	\$ 13,732,384	\$ 14,358,314
Prior Year Actual Expenditure (% of Annual Budget)	9%	15%	22%	29%	37%	44%	44%	50%	56%	62%	70%	77%	80%
Change in Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Change in Fund Balance (Loss)	\$ (626,813)	\$ (1,621,279)	\$ (2,917,917)	\$ (3,893,722)	\$ (4,964,535)	\$ (6,054,754)	\$ (7,001,162)	\$ (7,654,952)	\$ (7,070,968)	\$ (7,688,187)	\$ (131,858)	\$ (285,185)	\$ (418,724)
Actual Change in Fund Balance (Loss)	\$ (313,831)	\$ (1,480,413)	\$ (2,681,251)	\$ (2,977,084)									
Projected Change in Fund Balance (Loss)					\$ (4,879,334)	\$ (5,969,554)	\$ (6,915,962)	\$ (7,569,751)	\$ (6,985,767)	\$ (7,602,987)	\$ (46,658)	\$ (199,984)	\$ (333,524)
Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Fund Balance - BFB \$3,614,207	\$ 2,987,394	\$ 1,992,928	\$ 696,290	\$ (279,515)	\$ (1,350,328)	\$ (2,440,547)	\$ (3,386,955)	\$ (4,040,745)	\$ (3,456,761)	\$ (4,073,980)	\$ 3,482,349	\$ 3,329,022	\$ 3,195,483
Budgeted Fund Balance (% of Annual Budget)	17%	11%	4%	-2%	-8%	-14%	-19%	-23%	-20%	-23%	20%	19%	18%
Actual Fund Balance	\$ 3,300,376	\$ 2,133,794	\$ 932,956	\$ 637,123									
Actual Fund Balance (% of Annual Budget)	19%	12%	5%	4%									
Projected Fund Balance					\$ (1,265,127)	\$ (2,355,347)	\$ (3,301,755)	\$ (3,955,544)	\$ (3,371,560)	\$ (3,988,780)	\$ 3,567,549	\$ 3,414,223	\$ 3,280,683
Projected Fund Balance (% of Annual Budget)					-7%	-14%	-19%	-23%	-19%	-23%	21%	20%	19%



Fund 21

Food Service

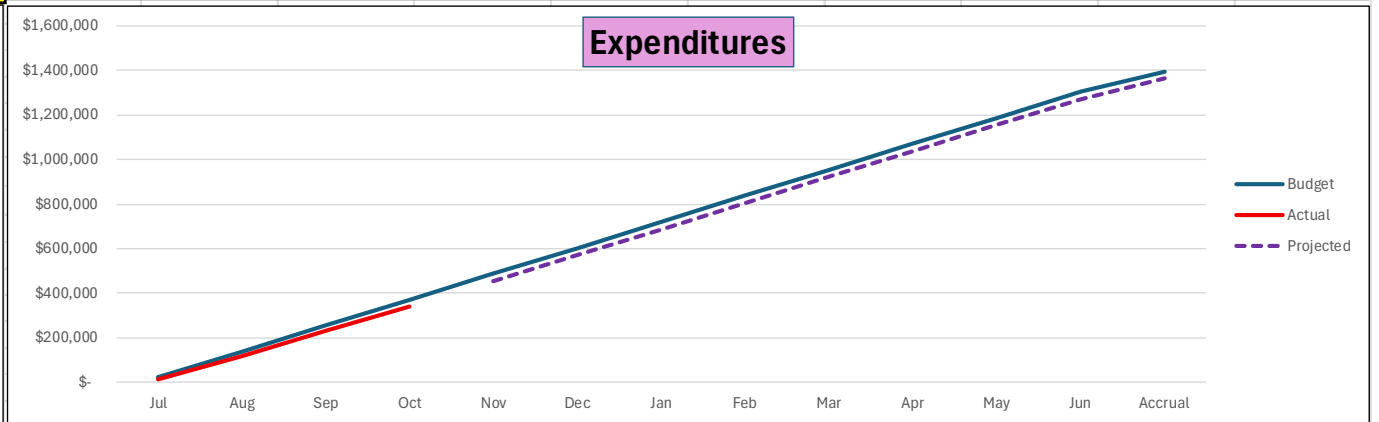
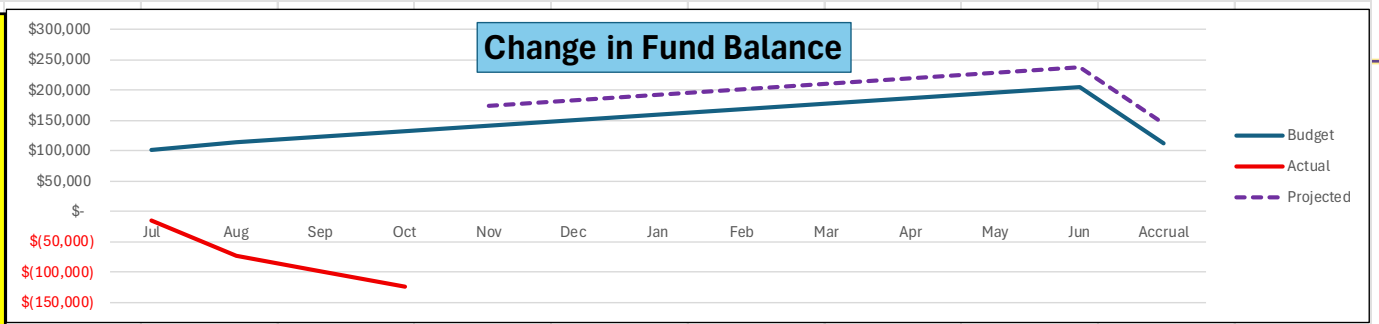
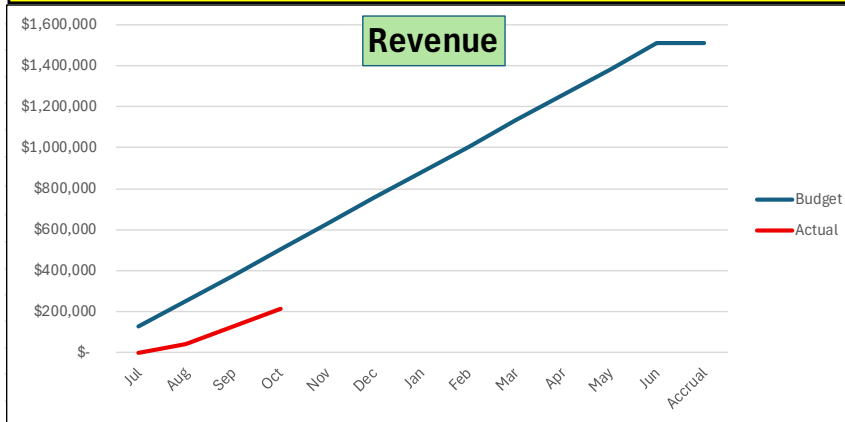


Revenue	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Revenue (Incl Transfers In)	\$ 28,498	\$ 58,111	\$ 91,640	\$ 162,338	\$ 212,145	\$ 339,554	\$ 453,738	\$ 525,246	\$ 614,921	\$ 718,535	\$ 833,994	\$ 911,440	\$ 1,013,014
Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ 25,806	\$ 55,939	\$ 102,331	\$ 107,998									
Variance Over (Under) Budget	\$ (2,691)	\$ (2,173)	\$ 10,691	\$ (54,339)									
Actual Revenue (% of Annual Budget)	3%	5%	10%	10%									
Prior Year Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ 89,463	\$ 23,551	\$ 49,877	\$ 85,165	\$ 227,434	\$ 348,576	\$ 453,991	\$ 558,028	\$ 640,476	\$ 727,289	\$ 769,014	\$ 859,197	\$ 972,071
Prior Year Actual Revenue (% of Annual Budget)	9%	2%	5%	8%	22%	34%	50%	61%	70%	79%	84%	94%	106%
Expenditure	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 33,730	\$ 70,404	\$ 171,496	\$ 264,321	\$ 365,081	\$ 455,906	\$ 530,641	\$ 632,567	\$ 726,340	\$ 816,835	\$ 917,909	\$ 1,022,289	\$ 1,037,311
Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 24,197	\$ 81,332	\$ 185,939	\$ 281,823									
Vairance Over (Under) Budget	\$ (9,533)	\$ 10,928	\$ 14,443	\$ 17,502									
Actual Expenditure (% of Annual Budget)	2%	8%	18%	27%									
Projected Expenditure					\$ 382,583	\$ 473,408	\$ 548,143	\$ 650,069	\$ 743,842	\$ 834,336	\$ 935,410	\$ 1,039,790	\$ 1,054,813
Prior Year Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 24,027	\$ 80,924	\$ 153,688	\$ 244,850	\$ 336,570	\$ 413,296	\$ 486,435	\$ 570,581	\$ 644,850	\$ 730,428	\$ 822,836	\$ 895,714	\$ 912,950
Prior Year Actual Expenditure (% of Annual Budget)	2%	8%	15%	24%	33%	41%	53%	62%	70%	80%	90%	98%	100%
Change in Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Change in Fund Balance (Loss)	\$ (5,232)	\$ (12,293)	\$ (79,856)	\$ (101,984)	\$ (152,937)	\$ (116,352)	\$ (76,903)	\$ (107,322)	\$ (111,419)	\$ (98,300)	\$ (83,915)	\$ (110,848)	\$ (24,297)
Actual Change in Fund Balance (Loss)	\$ 1,610	\$ (25,393)	\$ (83,608)	\$ (173,824)									
Projected Change in Fund Balance (Loss)					\$ (170,438)	\$ (133,854)	\$ (94,405)	\$ (124,823)	\$ (128,920)	\$ (115,802)	\$ (101,417)	\$ (128,350)	\$ (41,799)
Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Fund Balance - BFB \$49,298	\$ 44,066	\$ 37,005	\$ (30,558)	\$ (52,686)	\$ (103,639)	\$ (67,054)	\$ (27,605)	\$ (58,024)	\$ (62,121)	\$ (49,002)	\$ (34,617)	\$ (61,550)	\$ 25,001
Budgeted Fund Balance (% of Annual Budget)	4%	4%	-3%	-5%	-10%	-7%	-3%	-6%	-6%	-5%	-3%	-6%	2%
Actual Fund Balance	\$ 50,908	\$ 23,905	\$ (34,310)	\$ (124,526)									
Actual Fund Balance (% of Annual Budget)	5%	2%	-3%	-12%									
Projected Fund Balance					\$ (121,140)	\$ (84,556)	\$ (45,107)	\$ (75,525)	\$ (79,622)	\$ (66,504)	\$ (52,119)	\$ (79,052)	\$ 7,499
Projected Fund Balance (% of Annual Budget)					-12%	-8%	-4%	-7%	-8%	-6%	-5%	-8%	1%



Fund 19/26/27

Preschool

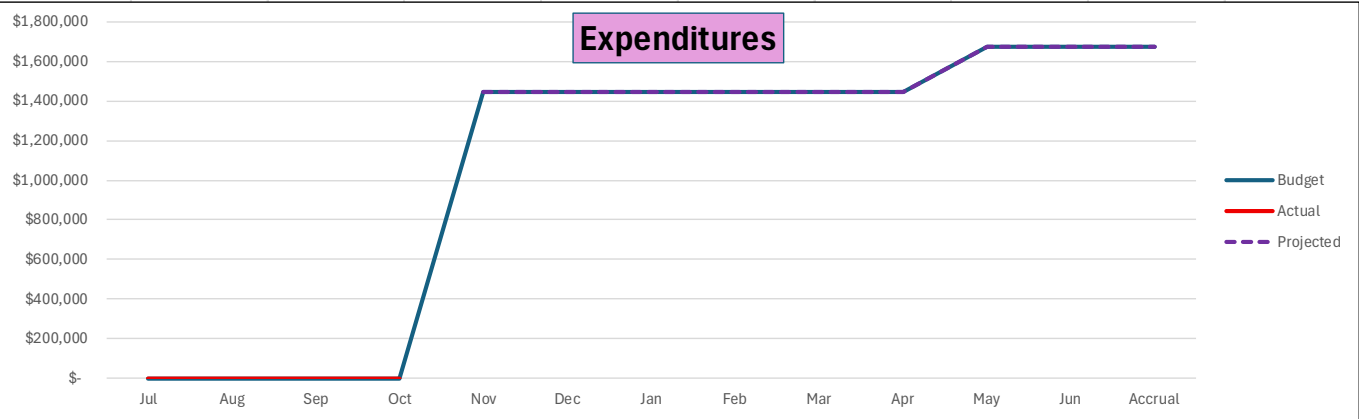
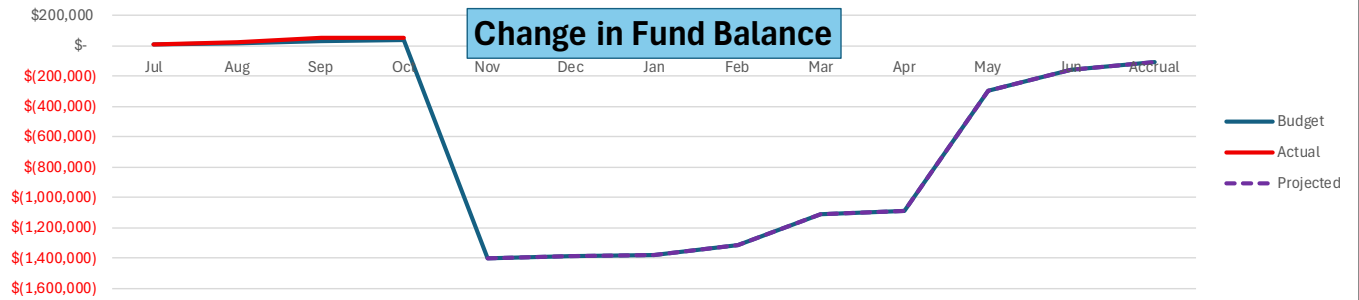
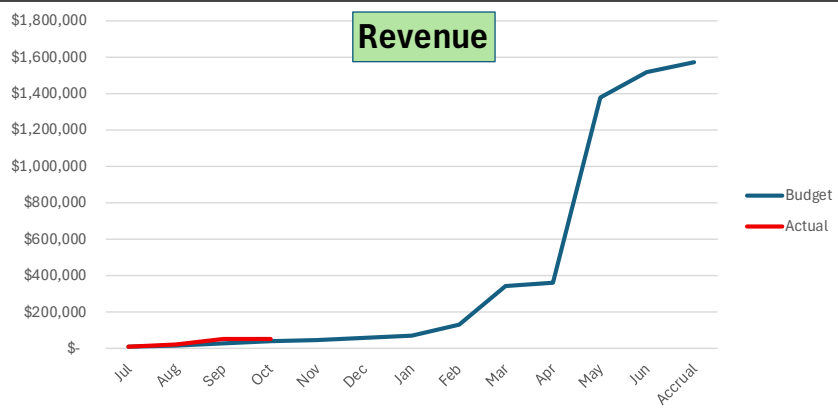


Revenue	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Revenue (Incl Transfers In)	\$ 125,804	\$ 251,609	\$ 377,413	\$ 503,217	\$ 629,021	\$ 754,826	\$ 880,630	\$ 1,006,434	\$ 1,132,238	\$ 1,258,043	\$ 1,383,847	\$ 1,509,651	\$ 1,509,651
Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ -	\$ 44,765	\$ 130,141	\$ 215,534									
Variance Over (Under) Budget	\$ (125,804)	\$ (206,844)	\$ (247,272)	\$ (287,683)									
Actual Revenue (% of Annual Budget)	0%	2%	7%	12%									
Prior Year Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Prior Year Actual Revenue (% of Annual Budget)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Expenditure	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 24,126	\$ 137,797	\$ 254,392	\$ 370,988	\$ 487,584	\$ 604,179	\$ 720,775	\$ 837,370	\$ 953,966	\$ 1,070,562	\$ 1,187,157	\$ 1,303,753	\$ 1,396,223
Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 13,980	\$ 117,370	\$ 228,707	\$ 338,708									
Vairance Over (Under) Budget	\$ (10,145)	\$ (20,427)	\$ (25,685)	\$ (32,280)									
Actual Expenditure (% of Annual Budget)	1%	7%	13%	19%									
Projected Expenditure					\$ 455,304	\$ 571,899	\$ 688,495	\$ 805,091	\$ 921,686	\$ 1,038,282	\$ 1,154,877	\$ 1,271,473	\$ 1,363,943
Prior Year Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Prior Year Actual Expenditure (% of Annual Budget)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Change in Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Change in Fund Balance (Loss)	\$ 101,679	\$ 113,812	\$ 123,020	\$ 132,229	\$ 141,438	\$ 150,646	\$ 159,855	\$ 169,064	\$ 178,272	\$ 187,481	\$ 196,689	\$ 205,898	\$ 113,428
Actual Change in Fund Balance (Loss)	\$ (13,980)	\$ (72,605)	\$ (98,566)	\$ (123,174)									
Projected Change in Fund Balance (Loss)					\$ 173,718	\$ 182,926	\$ 192,135	\$ 201,343	\$ 210,552	\$ 219,761	\$ 228,969	\$ 238,178	\$ 145,708
Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Fund Balance - BFB \$345,905	\$ 447,584	\$ 459,717	\$ 468,925	\$ 478,134	\$ 487,343	\$ 496,551	\$ 505,760	\$ 514,969	\$ 524,177	\$ 533,386	\$ 542,594	\$ 551,803	\$ 459,333
Budgeted Fund Balance (% of Annual Budget)	25%	26%	26%	27%	27%	28%	28%	29%	29%	30%	30%	31%	26%
Actual Fund Balance	\$ 331,925	\$ 273,300	\$ 247,339	\$ 222,731									
Actual Fund Balance (% of Annual Budget)	18%	15%	14%	12%									
Projected Fund Balance					\$ 519,623	\$ 528,831	\$ 538,040	\$ 547,248	\$ 556,457	\$ 565,666	\$ 574,874	\$ 584,083	\$ 491,613
Projected Fund Balance (% of Annual Budget)					29%	29%	30%	30%	31%	31%	32%	33%	27%



Fund 31

Bond Redemption

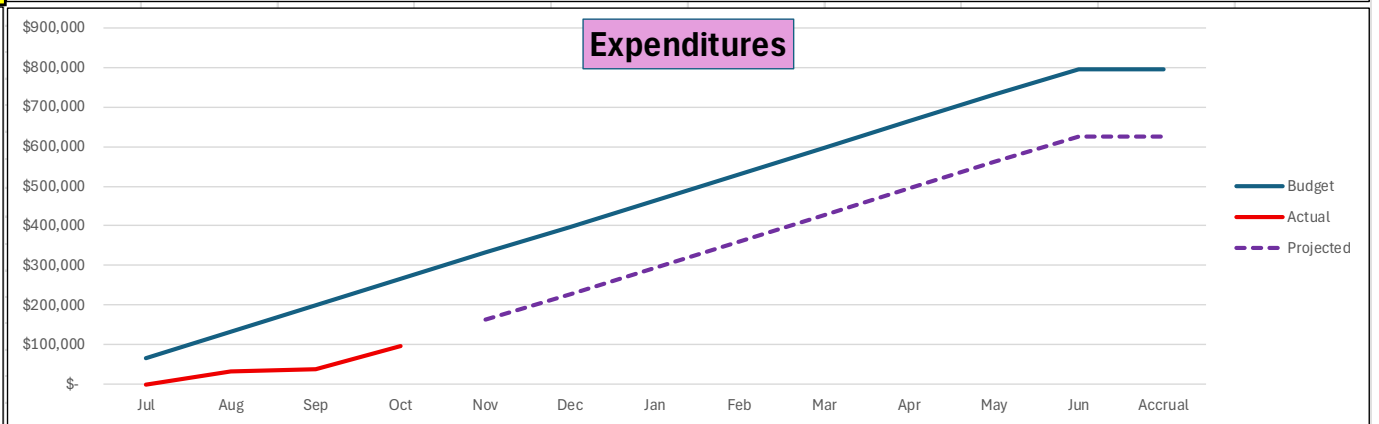
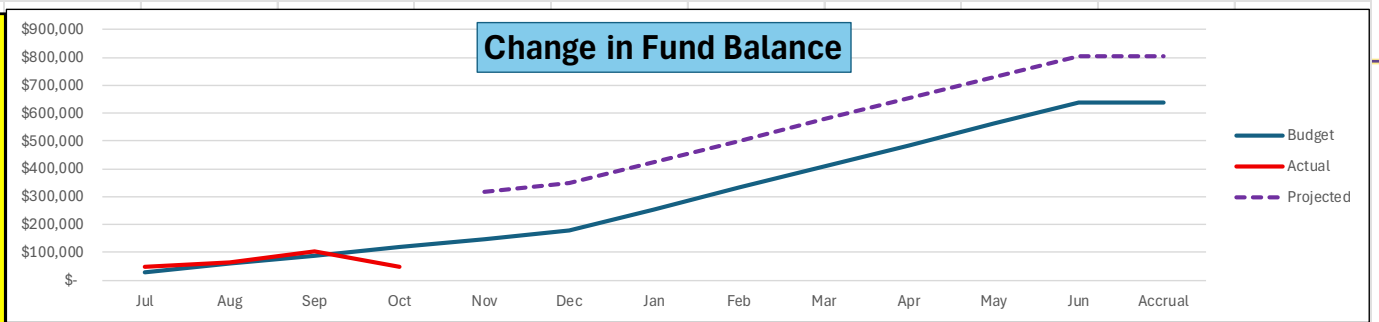
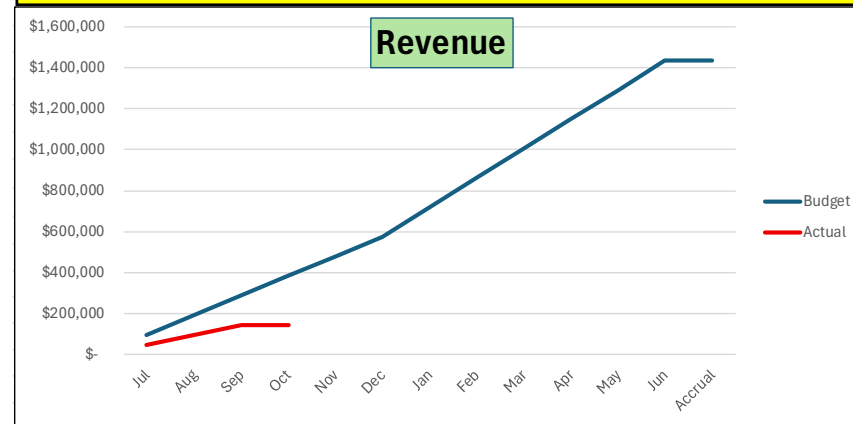


Revenue	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Revenue (Incl Transfers In)	\$ 10,000	\$ 20,000	\$ 30,000	\$ 40,000	\$ 50,000	\$ 60,000	\$ 70,000	\$ 135,100	\$ 340,850	\$ 362,450	\$ 1,380,200	\$ 1,516,350	\$ 1,570,000
Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ 11,259	\$ 23,473	\$ 55,671	\$ 55,671									
Variance Over (Under) Budget	\$ 1,259	\$ 3,473	\$ 25,671	\$ 15,671									
Actual Revenue (% of Annual Budget)	0%	0%	1%	1%									
Prior Year Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ 199,073	\$ 15,112	\$ 42,292	\$ 81,422	\$ 142,498	\$ 155,434	\$ 164,932	\$ 226,945	\$ 436,620	\$ 506,676	\$ 1,510,053	\$ 1,566,969	\$ 1,752,296
Prior Year Actual Revenue (% of Annual Budget)	4%	0%	1%	2%	3%	3%	3%	5%	9%	10%	31%	32%	36%
Expenditure	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,446,805	\$ 1,446,805	\$ 1,446,805	\$ 1,446,805	\$ 1,446,805	\$ 1,446,805	\$ 1,676,108	\$ 1,676,108	\$ 1,676,108
Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -									
Vairance Over (Under) Budget	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -									
Actual Expenditure (% of Annual Budget)	0%	0%	0%	0%									
Projected Expenditure					\$ 1,446,805	\$ 1,446,805	\$ 1,446,805	\$ 1,446,805	\$ 1,446,805	\$ 1,446,805	\$ 1,676,108	\$ 1,676,108	\$ 1,676,108
Prior Year Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,431,750	\$ 1,431,750	\$ 1,431,750	\$ 1,431,750	\$ 1,431,750	\$ 1,431,750	\$ 1,676,628	\$ 1,676,628	\$ 1,676,628
Prior Year Actual Expenditure (% of Annual Budget)	0%	0%	0%	0%	28%	28%	29%	29%	29%	29%	35%	35%	35%
Change in Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Change in Fund Balance (Loss)	\$ 10,000	\$ 20,000	\$ 30,000	\$ 40,000	\$ (1,396,805)	\$ (1,386,805)	\$ (1,376,805)	\$ (1,311,705)	\$ (1,105,955)	\$ (1,084,355)	\$ (295,908)	\$ (159,758)	\$ (106,108)
Actual Change in Fund Balance (Loss)	\$ 11,259	\$ 23,473	\$ 55,671	\$ 55,671									
Projected Change in Fund Balance (Loss)					\$ (1,396,805)	\$ (1,386,805)	\$ (1,376,805)	\$ (1,311,705)	\$ (1,105,955)	\$ (1,084,355)	\$ (295,908)	\$ (159,758)	\$ (106,108)
Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Fund Balance - BFB \$3,297,346	\$ 3,307,346	\$ 3,317,346	\$ 3,327,346	\$ 3,337,346	\$ 1,900,541	\$ 1,910,541	\$ 1,920,541	\$ 1,985,641	\$ 2,191,391	\$ 2,212,991	\$ 3,001,438	\$ 3,137,588	\$ 3,191,238
Budgeted Fund Balance (% of Annual Budget)	68%	68%	68%	69%	39%	39%	39%	41%	45%	45%	62%	64%	66%
Actual Fund Balance	\$ 3,308,605	\$ 3,320,819	\$ 3,353,017	\$ 3,353,017									
Actual Fund Balance (% of Annual Budget)	68%	68%	69%	69%									
Projected Fund Balance					\$ 1,900,541	\$ 1,910,541	\$ 1,920,541	\$ 1,985,641	\$ 2,191,391	\$ 2,212,991	\$ 3,001,438	\$ 3,137,588	\$ 3,191,238
Projected Fund Balance (% of Annual Budget)					39%	39%	39%	41%	45%	45%	62%	64%	66%



Fund 43

Capital Projects

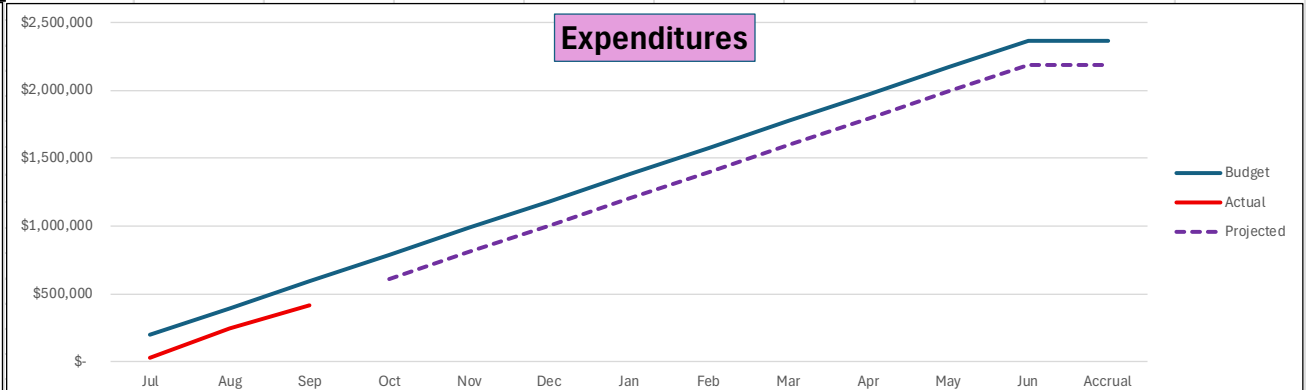
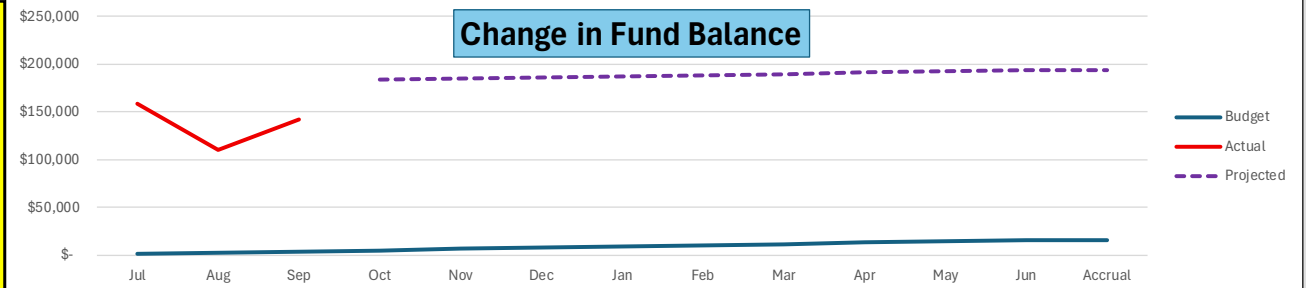
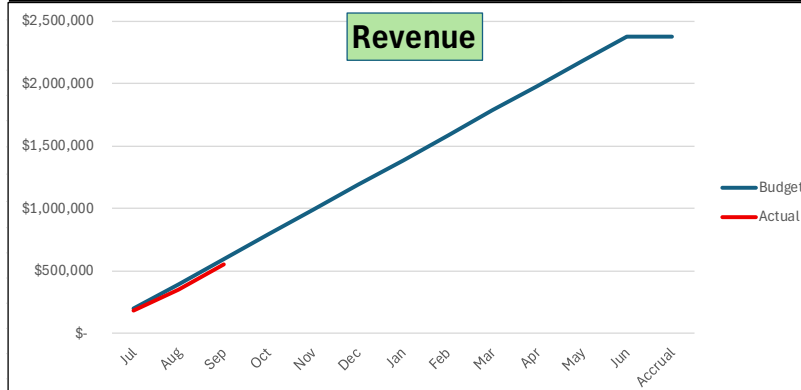


Revenue	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Revenue (Incl Transfers In)	\$ 96,072	\$ 192,144	\$ 288,216	\$ 384,288	\$ 480,360	\$ 576,433	\$ 719,475	\$ 862,517	\$ 1,005,559	\$ 1,148,601	\$ 1,291,643	\$ 1,432,977	\$ 1,432,977
Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ 48,083	\$ 96,167	\$ 144,250	\$ 144,250									
Variance Over (Under) Budget	\$ (47,989)	\$ (95,978)	\$ (143,966)	\$ (240,038)									
Actual Revenue (% of Annual Budget)	4%	9%	13%	13%									
Prior Year Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ 14,083	\$ 29,394	\$ 43,477	\$ 57,560	\$ 71,644	\$ 85,727	\$ 85,727	\$ 85,727	\$ 88,237	\$ 89,464	\$ 89,464	\$ 89,464	\$ 89,464
Prior Year Actual Revenue (% of Annual Budget)	3%	5%	8%	10%	13%	15%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%
Expenditure	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 66,367	\$ 132,734	\$ 199,101	\$ 265,468	\$ 331,834	\$ 398,201	\$ 464,568	\$ 530,935	\$ 597,302	\$ 663,669	\$ 730,036	\$ 796,403	\$ 796,403
Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ -	\$ 32,483	\$ 38,433	\$ 95,817									
Vairance Over (Under) Budget	\$ (66,367)	\$ (100,251)	\$ (160,667)	\$ (169,650)									
Actual Expenditure (% of Annual Budget)	0%	3%	4%	9%									
Projected Expenditure					\$ 162,184	\$ 228,551	\$ 294,918	\$ 361,285	\$ 427,652	\$ 494,018	\$ 560,385	\$ 626,752	\$ 626,752
Prior Year Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ -	\$ 192,456	\$ 192,956	\$ 192,956	\$ 192,956	\$ 211,972	\$ 211,972	\$ 211,972	\$ 213,418	\$ 230,731	\$ 235,266	\$ 307,047	\$ 355,485
Prior Year Actual Expenditure (% of Annual Budget)	0%	34%	34%	34%	34%	38%	14%	14%	14%	15%	16%	20%	24%
Change in Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Change in Fund Balance (Loss)	\$ 29,705	\$ 59,410	\$ 89,116	\$ 118,821	\$ 148,526	\$ 178,231	\$ 254,906	\$ 331,582	\$ 408,257	\$ 484,932	\$ 561,607	\$ 636,575	\$ 636,575
Actual Change in Fund Balance (Loss)	\$ 48,083	\$ 63,683	\$ 105,817	\$ 48,433									
Projected Change in Fund Balance (Loss)					\$ 318,176	\$ 347,882	\$ 424,557	\$ 501,232	\$ 577,907	\$ 654,582	\$ 731,258	\$ 806,225	\$ 806,225
Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Fund Balance - BFB \$573,977	\$ 603,682	\$ 633,387	\$ 663,093	\$ 692,798	\$ 722,503	\$ 752,208	\$ 828,883	\$ 905,559	\$ 982,234	\$ 1,058,909	\$ 1,135,584	\$ 1,210,552	\$ 1,210,552
Budgeted Fund Balance (% of Annual Budget)	56%	59%	62%	65%	67%	70%	77%	85%	92%	99%	106%	113%	113%
Actual Fund Balance	\$ 622,060	\$ 637,660	\$ 679,794	\$ 622,410									
Actual Fund Balance (% of Annual Budget)	58%	60%	63%	58%									
Projected Fund Balance					\$ 892,153	\$ 921,859	\$ 998,534	\$ 1,075,209	\$ 1,151,884	\$ 1,228,559	\$ 1,305,235	\$ 1,380,202	\$ 1,380,202
Projected Fund Balance (% of Annual Budget)					83%	86%	93%	100%	108%	115%	122%	129%	129%



Fund 64

Health Insurance



Revenue	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Revenue (Incl Transfers In)	\$ 198,303	\$ 396,607	\$ 594,910	\$ 793,214	\$ 991,517	\$ 1,189,821	\$ 1,388,124	\$ 1,586,427	\$ 1,784,731	\$ 1,983,034	\$ 2,181,338	\$ 2,379,641	\$ 2,379,641
Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ 184,766	\$ 355,544	\$ 554,962										
Variance Over (Under) Budget	\$ (13,538)	\$ (41,063)	\$ (39,948)										
Actual Revenue (% of Annual Budget)	8%	15%	23%										
Prior Year Actual Revenue (Incl Transfers In)	\$ 168,928	\$ 323,487	\$ 558,970	\$ 749,743	\$ 931,566	\$ 1,109,378	\$ 1,305,858	\$ 1,501,323	\$ 1,787,870	\$ 1,985,814	\$ 2,204,832	\$ 2,403,031	\$ 2,410,627
Prior Year Actual Revenue (% of Annual Budget)	7%	13%	22%	29%	36%	43%	57%	65%	78%	87%	96%	105%	105%
Expenditure	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 197,006	\$ 394,012	\$ 591,018	\$ 788,024	\$ 985,030	\$ 1,182,037	\$ 1,379,043	\$ 1,576,049	\$ 1,773,055	\$ 1,970,061	\$ 2,167,067	\$ 2,364,073	\$ 2,364,073
Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 25,699	\$ 245,614	\$ 412,802										
Vairance Over (Under) Budget	\$ (171,307)	\$ (148,398)	\$ (178,217)										
Actual Expenditure (% of Annual Budget)	1%	10%	17%										
Projected Expenditure				\$ 609,808	\$ 806,814	\$ 1,003,820	\$ 1,200,826	\$ 1,397,832	\$ 1,594,838	\$ 1,791,844	\$ 1,988,850	\$ 2,185,856	\$ 2,185,856
Prior Year Actual Expenditure (Incl Transfers Out)	\$ 191,530	\$ 318,985	\$ 576,815	\$ 690,915	\$ 932,266	\$ 1,057,891	\$ 1,360,575	\$ 1,474,162	\$ 1,633,713	\$ 1,980,832	\$ 2,124,444	\$ 2,344,195	\$ 2,381,236
Prior Year Actual Expenditure (% of Annual Budget)	7%	12%	22%	27%	36%	41%	59%	64%	71%	86%	93%	102%	104%
Change in Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Change in Fund Balance (Loss)	\$ 1,297	\$ 2,595	\$ 3,892	\$ 5,189	\$ 6,487	\$ 7,784	\$ 9,081	\$ 10,379	\$ 11,676	\$ 12,973	\$ 14,271	\$ 15,568	\$ 15,568
Actual Change in Fund Balance (Loss)	\$ 159,067	\$ 109,930	\$ 142,160										
Projected Change in Fund Balance (Loss)				\$ 183,406	\$ 184,703	\$ 186,001	\$ 187,298	\$ 188,595	\$ 189,893	\$ 191,190	\$ 192,487	\$ 193,785	\$ 193,785
Fund Balance	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Accrual
Budgeted Fund Balance - BFB \$50,000	\$ 51,297	\$ 52,595	\$ 53,892	\$ 55,189	\$ 56,487	\$ 57,784	\$ 59,081	\$ 60,379	\$ 61,676	\$ 62,973	\$ 64,271	\$ 65,568	\$ 65,568
Budgeted Fund Balance (% of Annual Budget)	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Actual Fund Balance	\$ 209,067	\$ 159,930	\$ 192,160										
Actual Fund Balance (% of Annual Budget)	9%	7%	8%										
Projected Fund Balance				\$ 233,406	\$ 234,703	\$ 236,001	\$ 237,298	\$ 238,595	\$ 239,893	\$ 241,190	\$ 242,487	\$ 243,785	\$ 243,785
Projected Fund Balance (% of Annual Budget)				10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%

October Data Not Available in Time



FY27 Budget

- Governor's Budget
 - 30% Phase-in of the new Formula
 - 3-Year Averaging
 - Legislature will negotiate the final bill
 - State budget still faces challenges
- Calendar
 - Nov-Apr – Budget Discussions
 - Financial Roadshow to Finance Committee, DAC, Staff, and Students
 - Regular BoE Updates regarding Projections and Staffing
 - May – Preliminary Budget
 - June – Original Budget (Official Resolution)