



# Les 100 premiers jours

Juin – Septembre 2022

## ECOUTER & APPRENDRE

---

**Tony B. Watlington Sr,**  
*Surintendant du District Scolaire*



THE SCHOOL DISTRICT OF  
PHILADELPHIA

# Message du Surintendant Watlington



Alors que j'accueille l'incroyable honneur de devenir surintendant du district scolaire de Philadelphie, ma plus grande priorité est d'écouter et d'apprendre. Pendant mes 100 premiers jours de travail, je m'engagerai dans des conversations et des actions stratégiques, réfléchies et axées sur l'équité pour identifier ce qui est actuellement bien fait et ce qui doit être amélioré. En m'appuyant sur un style de leadership collaboratif et axé sur les résultats, je m'engagerai avec un large éventail de Philadelphiens pour apprendre davantage ce qui se lie à l'histoire de cette grande ville et pour savoir ce qui est nécessaire pour réaliser les objectifs et les directives du district scolaire de Philadelphie.

Philadelphie est une ville dynamique qui regorge de talents et des ressources collectives extraordinaires. Cette ville, connue pour son engagement historique en faveur de l'égalité, de l'amour et de l'affection fraternels, et de l'activisme, peut être le milieu où tous les enfants accélèrent leur apprentissage et reconnaissent leurs dons innés, quels que soient leur race, religion, genre, orientation sexuelle ou leur situation économique. En tant que surintendant, je travaillerai avec un sens aigu de l'urgence, en collaborant avec nos élèves, nos familles, notre personnel, les dirigeants de la ville et de l'État, les syndicats, les universités, les militants, les organisations de base et les chefs d'entreprise afin qu'ensemble nous puissions apporter concentration, énergie, et créativité à nos défis les plus complexes pour améliorer les réalisations des 198 645 enfants que nous servons. Que l'enfant étudie dans notre cadre scolaire traditionnel ou au sein de notre communauté d'écoles à charte, nous, les adultes, serons là pour lui fournir les ressources, l'amour et l'engagement nécessaires pour le voir s'épanouir. Le travail sera difficile, mais nos enfants comptent sur nous pour créer des opportunités et des résultats qui changeront leur vie, et celles de leurs familles.

Durant les 100 premiers jours, vous serez en mesure de voir, entendre et percevoir mon engagement à en apprendre davantage sur cette ville et le district scolaire. Je bâtirai des relations solides et significatives avec notre conseil scolaire, afin que nous soyons clairement alignés sur notre objectif moral et que nous agissions avec concentration et intentionnalité. Nous élargirons également notre engagement avec notre communauté afin que nous puissions tous contribuer activement au succès de notre système scolaire et atteindre les objectifs et les directives du district scolaire.

Cette tournée d'écoute et d'apprentissage se concentre sur cinq domaines prioritaires qui reflètent les objectifs et les directives, et sont le début d'un long voyage collaboratif vers l'excellence. Ce processus aboutira à un rapport contenant des conclusions et des recommandations qui aideront à orienter notre travail ensemble. J'attends avec impatience le jour où ce voyage aboutira, et que lorsqu'on demandera ensemble « Comment vont les enfants ? », nous aurons la preuve et la confiance que la réponse est « Tous les enfants vont bien ! » car toute autre réponse sera tout simplement inacceptable.

Je vous remercie d'avance pour cette opportunité de travail en partenariat avec vous. Nos meilleurs jours sont devant nous.

*Tony B. Watlington, Sr.*

**Confiance | Partenariat | Équité | Excellence | Apprentissage**

# Domaines de priorité en matière d'écoute et d'apprentissage pour accélérer la réalisation des objectifs et des directives tracés.

Ces cinq domaines prioritaires pour l'écoute et l'apprentissage m'aideront à éclairer mes réflexions et mes idées alors que nous travaillons ensemble pour atteindre les objectifs et les aspirations en faveur de tous les élèves que nous servons. Pour en savoir plus sur les objectifs et les directives du district, visitez le lien suivant : [philasd.org/goalsandguardrails](https://philasd.org/goalsandguardrails)



## Domaine de priorité n°1

Évaluer le bien-être des élèves et du personnel



## Domaine de priorité n°2

Engager nos partenaires et bâtir un lien de confiance



## Domaine de priorité n°3

Évaluer l'enseignement et l'apprentissage



## Domaine de priorité n°4

Évaluer la capacité et l'alignement du leadership du district scolaire



## Domaine de priorité n°5

Évaluer les opérations, les établissements et les finances du district scolaire



## Domaine de priorité n°1

### Évaluer le bien-être des élèves et du personnel

#### L'objectif :

Les élèves et le personnel ne peuvent pas s'épanouir s'ils ne sont pas physiquement ou émotionnellement en sécurité. En tant que district scolaire, nous devons aborder les questions liées au bien-être et à la sécurité dans le cadre d'un effort commun de collaboration, en réunissant les principaux partenaires du bureau du maire, du conseil municipal, du milieu des affaires, de nos quartiers et de nos écoles pour créer un espace de sécurité pour les élèves et le personnel afin d'apprendre et évoluer. Notre approche du bien-être et de la sécurité des élèves offrira à nos élèves une invitation et un accès à plus d'occasions pour s'engager dans des activités saines et significatives qui les aideront à favoriser un état d'esprit positif. Nous œuvrerons à ce que nos élèves voient la richesse des opportunités que la ville de Philadelphie leur offrira afin qu'ils deviennent des citoyens productifs.

#### Mesures d'action

- 1.1 Engager un agent de liaison communautaire qui soit en contact avec le surintendant pour coordonner la communication de base et les réponses aux problèmes de la communauté, y compris les problèmes de sécurité des élèves et du personnel.
- 1.2 Examiner les structures en place pour réunir les principaux dirigeants de la ville et de la communauté autour des problèmes d'absentéisme chronique, d'itinérance, de soutien d'urgence et de temps extrascolaire.
- 1.3 Évaluer les possibilités d'expansion des activités de programmation d'été, parascolaires et extra-scolaires en collaboration avec les agences municipales, les organisations communautaires et les partenaires clés.
- 1.4 Examiner la façon dont nous recevons ou répondons au retour des élèves, personnel, parents et membres de la communauté concernant le climat scolaire et les questions liées à la sécurité de l'école.
- 1.5 Examiner et évaluer les données sur les suspensions et les expulsions de nos écoles/districts, en mettant particulièrement l'accent sur les infractions violentes à l'intérieur et autour de nos écoles.
- 1.6 Examiner les données liées au climat de chaque école.
- 1.7 Examiner notre approche du soutien en santé mentale des élèves et du personnel et déterminer si nous investissons de manière appropriée dans des mesures de soutien et des services coordonnés en santé mentale pour les élèves et le personnel.
- 1.8 Évaluer les investissements qui ont été faits pour les pratiques réparatrices et les programmes de comportement positif, d'intervention et de soutien.



# Domaine de priorité n°2

## Engager nos partenaires et bâtir un lien de confiance

### L'objectif:

Bâtir la confiance commence par l'écoute pour comprendre, puis collaborer et communiquer efficacement en tant que partenaires pour aider tous les élèves à réussir. Il est essentiel pour nous de comprendre les espoirs et les rêves de notre communauté, y compris ceux des élèves, des familles, du personnel, des dirigeants municipaux et étatiques, des syndicats, des universités, des militants, des organisations communautaires et des chefs d'entreprise. De plus, nous devons nous assurer d'avoir des structures de collaboration solides et évaluer nos moyens de communication au niveau interne comme à l'externe.

### Mesures d'action

- 2.1 Lancer une tournée d'écoute et d'apprentissage pour comprendre les priorités et les besoins précis de toutes les communautés.
- 2.2 Augmenter le nombre de structures de collaboration avec le surintendant.
- 2.3 Rencontrer les principaux dirigeants en consultation avec le président du Conseil de l'Education, l'adjoint du maire, le conseil municipal, les représentants de l'État et la délégation législative, la communauté confessionnelle, les chefs d'entreprise et les membres de la communauté.
- 2.4 Organiser des séances publiques en présentiel et via des réunions Zoom avec des enseignants, des administrateurs, du personnel de soutien, d'autres membres du personnel scolaire et des employés du bureau central pour comprendre ce qui fonctionne et quels sont les domaines de stress/d'anxiété.
- 2.5 Initier des discussions et communiquer avec nos partenaires syndicaux pour établir une culture de respect et de confiance.
- 2.6 Évaluer les protocoles de communication internes, y compris la stratégie des médias sociaux, pour déterminer comment les messages à l'échelle du système sont compris par les membres du conseil, les directeurs, le personnel enseignant, le personnel non-enseignant et le personnel du bureau central.
- 2.7 Planifier des ateliers de réflexion pour le Conseil de l'Education pour examiner les protocoles de communication, les priorités de l'année 1 et le processus d'évaluation du surintendant
- 2.8 Évaluer l'état actuel des efforts de communication et d'engagement du district scolaire, et évaluer la qualité du site Web du district scolaire et des sites Web des écoles



# Domaine de priorité n°3

## Évaluer l'enseignement et l'apprentissage

### L'objectif:

L'enseignement et l'apprentissage qui se traduisent par une meilleure réussite scolaire et l'atteinte des objectifs escomptés sont au cœur de notre action. La Covid-19 a provoqué de graves perturbations dans l'apprentissage des élèves, et nous devons maintenant commencer à renforcer la cohérence de notre programme d'enseignement pour garantir que nos enseignants et nos écoles disposent de ce dont ils ont besoin pour donner la priorité à un enseignement et un apprentissage de haute qualité. Veiller à ce que tous les élèves non seulement obtiennent leur diplôme du district scolaire de Philadelphie, mais soient également prêts pour l'université et la carrière professionnelle, est l'objectif et la responsabilité de tous les employés, contractuels et bénévoles du district scolaire.

---

### Mesures d'action

3.1

Élaborer un processus de visites scolaires fréquentes et structurées à maintenir et soutenir les efforts d'amélioration des écoles.

3.2

Évaluer le processus actuel de planification de l'amélioration des écoles (y compris les plans d'amélioration des écoles) et s'assurer que les écoles disposent d'un système clair de soutien à plusieurs niveaux pour les élèves.

3.3

Évaluer les efforts actuels de développement professionnel pour soutenir le personnel administratif, enseignant et non enseignant et comprendre comment le budget met l'accent sur un investissement dans le perfectionnement du personnel.

3.4

Évaluer la cohérence des cadres pédagogiques du district en littératie et en mathématiques.

3.5

Viser les domaines de sous-performance scolaire et s'assurer de la mise en place de stratégies pour résoudre les causes profondes des tendances en matière de réussite des élèves.

3.6

Déterminer à quel degré les programmes actuels sont complets et fondés sur la recherche et dans quelle mesure ils sont alignés sur les normes et permettent la réussite/la croissance des élèves.

3.7

Évaluer les taux d'assiduité des élèves et du personnel, les taux d'abandon scolaire et les taux de graduation des élèves afin de soutenir la démarche du progrès vers les objectifs et les directives tracées.



## Domaine de priorité n°4

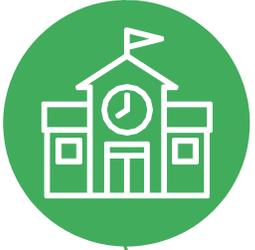
### Evaluer la capacité et l'alignement du leadership du district scolaire

## L'objectif

Il est essentiel pour le district scolaire de Philadelphie d'avoir une culture hautement performante, collaborative et axée sur les résultats. Pour nous assurer que nous fonctionnons comme une équipe hautement efficace dotée d'une culture professionnelle, nous évaluerons et renforcerons intentionnellement la capacité de notre leadership à atteindre les objectifs et se conformer aux directives. Je reprendrais ici une citation de l'auteur Jim Collins : « nous veillerons à ce que nous ayons les bonnes personnes dans le bus et assis aux bons sièges. Nous n'atteindrons point l'excellence par accident, mais bien par la conception »

## Mesures d'action

- 4.1 Faire des entretiens individuels et examiner les profils professionnels et les documents d'information avec tous les subordonnés directs.
- 4.2 Établir des inventaires d'évaluation du leadership pour mieux connaître le leadership exécutif.
- 4.3 Établir une équipe de transition composée de membres de la communauté scolaire publique de Philadelphie, de dirigeants locaux et d'experts nationaux en maternelle jusqu'en 12ème année (K-12).
- 4.4 Organiser des ateliers de réflexion avec les cadres supérieurs pour examiner les priorités du district, les données les plus récentes sur les réalisations, examiner les postes vacants actuels et prévus, et discuter des structures et des pratiques des équipes dirigeantes.
- 4.5 Examiner la structure actuelle, l'alignement et les capacités du bureau à atteindre les objectifs et les directives.
- 4.6 Évaluer l'autonomie et l'autorité des chefs d'établissement (directeurs d'écoles) dans la structure organisationnelle actuelle.
- 4.7 Organiser un deuxième atelier de réflexion avec les cadres supérieurs pour examiner les plans de responsabilisation et les structures organisationnelles pour atteindre les objectifs et les directives.



## Domaine de priorité n°5

### Évaluer les opérations, les établissements et les finances du district scolaire

#### L'objectif

Pour répondre aux besoins de tous les élèves du district scolaire de Philadelphie, il est essentiel que les opérations et les finances soient conformes à la politique du Conseil de l'Éducation et représentent l'excellence et la transparence. Chaque division sera évaluée pour déterminer comment elle maximise le soutien et les services aux écoles en utilisant un modèle d'amélioration continue. Nous évaluerons également en profondeur les problèmes qui existent au sein de nos établissements.

#### Mesures d'action

- 5.1 Organiser des réunions individuelles avec subordonnés directs sur les opérations, les ressources humaines et le budget, y compris l'utilisation des Fonds d'aide d'urgence pour les écoles élémentaires et secondaires (ESSER) et la manière dont les subventions locales, étatiques et fédérales sont utilisées et évaluées.
- 5.2 Examiner le solde des fonds du district, les projections financières, l'allocation des ressources et les processus de budgétisation ; évaluer comment le budget et le processus budgétaire du district sont alignés pour soutenir la réussite des élèves.
- 5.3 Organiser des réunions individuelles avec le Bureau de l'Avocat Général (OCG) pour examiner toute procédure judiciaire récente / en cours ou tout jugement en suspens contre le district et fournir un briefing sur le code de l'éducation de l'État en portant une attention particulière aux lois ayant actuellement ou susceptibles d'avoir un impact sur le district scolaire.
- 5.4 Examiner les évaluations et les plans d'action liés aux conditions des établissements du district scolaire afin de déterminer leur alignement avec le progrès du niveau de réussite des élèves suivant les objectifs et les directives du district scolaire ainsi que le processus de planification des établissements.
- 5.5 Recevoir une mise à jour sur toutes les activités de la fondation et la manière dont ces fonds soutiennent les écoles.
- 5.6 Examiner les principaux documents financiers du district, le budget, l'audit le plus récent, les subventions et tous les autres rapports et audits fournis par le Bureau de l'Inspecteur général et le Bureau des services d'audit du Conseil d'Éducation.
- 5.7 Examiner les contrats de travail et les horaires actuels.
- 5.8 Évaluer les mesures que le district scolaire entreprend pour équilibrer la centralisation des budgets et des services..



THE SCHOOL DISTRICT OF  
PHILADELPHIA

# LES 100 PREMIERS JOURS d'Apprentissage & d'enseignement

Tony B. Watlington Sr., Ed.D. | *Surintendant*

En savoir plus en visitant [philasd.org/100days](https://philasd.org/100days)

