



Rapport de l'équipe de transition

Résumé exécutif

Octobre 2022

Une étude de l'association Américaine des administrateurs scolaires a indiqué que les surintendants récemment recrutés, et leurs districts, bénéficient d'une transition efficace. Juste après son entrée dans le district scolaire de Philadelphie en tant que nouveau surintendant, Dr Tony B. Watlington, Sr. a mis en place un processus structuré pour sa transition. Le processus se compose de trois phases avec des résultats spécifiques



1ère phase- Les priorités des 100 premiers jours

Destiné à rassembler les avis des parties prenantes afin de connaître les besoins et les préoccupations de la communauté et du district - juin - octobre 2022.

2ème Phase - L'équipe de transition

Destiné à formuler une vue complète du district et à faire des recommandations pour des actions stratégiques - juillet - octobre 2022.

3ème Phase- Le plan stratégique

Destiné à développer des parcours et de futures stratégies pour atteindre la vision du Conseil pour que tous les élèves prospèrent, réussissent et dirigent dans une société mondiale - novembre 2022 - juin 2023.

Le rapport actuel documente et détaille le processus et les résultats de la 2ème phase : l'équipe de transition. Il décrit les activités et les délibérations de chacun des cinq sous-comités : Réussite des élèves ; Opérations ; Culture de district antiraciste ; Participation de la communauté et communication ; et Expériences scolaires enrichissantes et bien développées. Chaque groupe a été chargé d'une mission spécifique qui a guidé son travail. La procédure de l'équipe de transition a impliqué plus de 100 parties prenantes internes, communautaires et externes qui ont procédé à un examen approfondi du district.

Grâce à des enquêtes et des discussions, des examens de documents, les demandes de renseignements, des analyses et des groupes de discussion, les membres de l'équipe ont déterminé les forces et les défis liés à chaque domaine du sous-comité et ont formulé 91 recommandations et propositions à court et à long terme.



Les sous-comités ont noté un certain nombre de points forts dans le district. Le district scolaire de Philadelphie a été capable de passer d'une position de budget déficitaire à une concentration sur la réalisation d'investissements dans les élèves, le personnel et les établissements. De plus, la dissolution de la commission de réforme scolaire en 2018 et le retour à un contrôle local dirigé par un conseil d'éducation ont constitué une importante réalisation pour le district. Toutes les sous-commissions ont noté le travail acharné et la détermination du personnel du district. C'est par leurs efforts, et ceux des partenaires externes, que les principaux défis du passé ont été affrontés et résolus.

Les sous-comités ont aussi noté les problèmes qui subsistent et sur lesquels il faut se concentrer et trouver des solutions, comme la réussite scolaire des élèves, la sécurité et la réparation des établissements, les communications et les opérations. Au fur et à mesure que les sous-comités ont élaboré leurs recommandations, trois thèmes majeurs sont apparus comme des priorités essentielles pour atteindre les objectifs et les protections du Conseil de l'éducation et l'excellence opérationnelle :

Communication/Service aux usagers

La communication interactive et la participation du personnel, des élèves, des parents/familles et de la communauté sont impératives pour rétablir la confiance.

Coordination/Collaboration

Une collaboration plus grande et des systèmes entre départements sont nécessaires pour mener les opérations du district et résoudre les problèmes plus efficacement

Responsabilité/Évaluation

La responsabilité partagée de la réussite des élèves doit être établie et soutenue par une collecte et un suivi des données plus stratégiques afin de suivre et de rendre compte des progrès réalisés vers les objectifs spécifiques du district.

Le travail de l'équipe de transition permettra au Dr Watlington de définir son plan stratégique et de fixer des objectifs concrets et évaluables pour l'avenir. En mettant en œuvre des recommandations spécifiques, Dr Watlington sera capable de rassembler la force et l'intelligence collectives du district scolaire de Philadelphie sous sa direction collaborative pour accélérer le progrès.



Pour en savoir plus, rendez-vous sur philasd.org/100days.