



District scolaire
francophone
Nord-Est

DISTRICT SCOLAIRE FRANCOPHONE NORD-EST

CADRE D'IMPUTABILITÉ, D'AMÉLIORATION ET D'INNOVATION

Juin 2022

TABLE DES MATIÈRES

Message de la direction générale.....	1
1. Vision, Mission et valeurs.....	2
2. Contexte.....	3
2.1 Responsabilisation et imputabilité.....	3
2.2 Mode de gouvernance et de gestion du CED.....	4
2.3 Finalités du Conseil d'éducation.....	5
2.4 Profil de sortie de l'élève.....	6
3. Principes directeurs.....	10
4. Planification stratégique annuelle.....	12
4.1 Cycle de planification stratégique.....	13
4.2 Carte stratégique.....	14
4.3 Cueillette de données.....	15
4.4 Profil du DSFNE et de ses écoles.....	16
4.5 Plan éducatif.....	19
4.6 Plan d'amélioration de l'école.....	20
5. Structures efficaces.....	24
5.1 Sphères d'accompagnement.....	25
5.2 Rôles et responsabilités de l'équipe d'accompagnement préventif et planifié.....	26
5.3 Le modèle de réponse à l'intervention (RAI).....	30
5.4 Communauté d'apprentissage professionnelle.....	31
5.5 Équipe stratégique.....	32
6. Actualisation du Cadre d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation.....	34
7. L'amélioration continue 2022-2023.....	35

MESSAGE DE DIRECTEUR GÉNÉRAL



C'est avec un sentiment du devoir accompli que nous vous présentons le nouveau cadre sur l'imputabilité, l'amélioration et l'innovation (CIAI) du District scolaire francophone Nord Est (DSFNE). Ce travail se veut une refonte de l'ancien cadre, qui avait vu le jour en 2016.

Au cours des deux dernières années, plusieurs réflexions ont été amorcées avec le Conseil d'éducation du district et nos différentes équipes afin de voir à une révision du CIAI. Les nombreuses discussions et consultations permettent maintenant de vous présenter les nouveaux éléments qui constitueront les bases de nos orientations pour l'avancement du DSFNE.

Le Conseil d'éducation du district, désireux d'embrasser pleinement le développement de ses personnes apprenantes de leur naissance à leur sortie du secondaire, a adopté cette année de nouvelles finalités : *Apprendre tout au long de sa vie; soutenir une vie saine et équilibrée; vivre son identité communautaire, linguistique et culturelle.* Ces finalités visent une approche plus holistique de ce que nous souhaitons pour nos personnes apprenantes, qu'elles soient aussi bien le reflet des réalités de la société que le reflet de nos réalités locales.

Ce cadre vient ainsi offrir un nouvel élan à nos écoles et à nos communautés. Il deviendra les assises sur lesquelles plusieurs projets verront le jour dans les prochaines années. Les composantes de ce nouveau guide serviront à l'alignement stratégique de nos actions pour le bénéfice de nos apprenants.

L'équipe est donc fière de vous présenter les éléments qui constituent ce nouveau cadre, un travail où l'innovation fut au rendez-vous.

Marc Pelletier



Directeur général



District scolaire
francophone
Nord-Est

Un nouveau **SENS**
À LA RÉUSSITE!



SCANNEZ-MOI
pour plus
d'information



VISION

Être une personne
apprenante heureuse,
fière et engagée



MISSION

Vivre des expériences
permettant aux personnes
apprenantes de mieux se
connaître tout en
contribuant à l'épanouissement
de leur région



VALEURS

Sentiment
d'appartenance,
mieux-être, collaboration,
engagement, créativité

2. CONTEXTE

Les personnes qui œuvrent dans le domaine de l'éducation constatent que le changement est devenu la norme et que les exigences de la tâche sont de plus en plus complexes. De même, on remarque une croissance accrue des attentes du public et de la société en général envers les responsables du système d'éducation. La reddition de comptes est devenue un élément important dans l'instauration d'une culture de transparence et dans le renforcement d'une plus grande prise en charge de l'éducation par l'ensemble des intervenants et intervenantes du milieu. Pour y répondre, il importe que les responsables communiquent de façon régulière les démarches qu'ils ont entreprises, les résultats qu'ils ont obtenus et les suivis qu'ils ont faits pour assurer l'amélioration continue de l'apprentissage.

2.1 Responsabilisation et imputabilité

La recension des écrits permet de noter tout le travail qui se fait dans le monde occidental en matière d'imputabilité, de redevabilité et de responsabilisation dans tous les systèmes financés par le public, peu importe les secteurs : la santé, les services sociaux, l'éducation, etc. De nombreuses provinces canadiennes et de nombreux conseils scolaires ont mis sur pied des mécanismes et des structures pour rendre compte de l'utilisation des fonds publics investis en éducation. On constate également l'existence d'un plus grand nombre d'outils et d'instruments de mesure ainsi que le développement d'indicateurs de performance de plus en plus précis. Le rapprochement entre imputabilité, amélioration de l'apprentissage et efficacité des systèmes d'éducation s'est solidement établi au cours des années.

Un regard critique sur la recherche dans le domaine confirme qu'il faut continuer à raffiner les indicateurs de performance et les critères d'évaluation. La collecte et l'analyse régulières des indices de mesure permettent d'établir un diagnostic précis des différentes composantes du système, de constater les points forts et les défis des écoles et de proposer des stratégies pour mener à bien le processus d'amélioration continue. Ces stratégies vont contribuer à améliorer la performance des écoles, à les appuyer dans la poursuite des plans d'amélioration et de gestion de la qualité et à engager l'ensemble du personnel à avoir des attentes élevées.

Le mouvement vers une plus grande imputabilité est irréversible; on verra de plus en plus ces mécanismes à l'avenir. Il est donc important de poser les exigences sur lesquelles les intervenants et intervenantes vont devoir s'engager, d'assurer une grande objectivité à l'exercice de redevabilité et de mettre l'accent sur les objectifs prioritaires fixés dans les plans d'amélioration de l'école et du DSFNE. Les orientations du DSFNE s'inscrivent dans l'amélioration continue du système éducatif et les écoles doivent s'engager à répondre adéquatement aux attentes d'une éducation de qualité permettant ainsi d'atteindre les finalités établies par le Conseil d'éducation du district (CED).

2.2 Mode de gouvernance et de gestion du CED

Le CED adhère au style de gouvernance par politiques selon la méthode Carver. Dans son engagement à suivre le mode de gouverner, le CED dirige, contrôle et inspire l'organisation par l'intermédiaire de politiques qui tiennent compte de ses valeurs et de ses perspectives tout en favorisant la responsabilité collective et en misant sur les effets à long terme de ses décisions.

Dans son souci de saine gestion, le CED préconise une démarche systémique et systématique d'examen de son rendement afin d'assurer une meilleure prestation des services, une transparence et une imputabilité accrues. La reddition de comptes de ses activités à ses « propriétaires/clients », c'est-à-dire aux contribuables, y compris les parents et les partenaires, est une des composantes importantes de sa démarche. Le CED a la responsabilité d'établir les orientations et les politiques, de fixer les fins à atteindre alors que la direction générale du District scolaire voit à assurer la mise en œuvre de ces politiques et à mettre en place des mécanismes en vue de vérifier leur atteinte. L'analyse d'un ensemble de données permet de comprendre le fonctionnement des écoles, de se rendre compte de leurs forces et de leurs défis et de mettre en place des modalités de régulation au service du développement et de la réussite. Des rapports de contrôle sont faits régulièrement au CED par la direction générale. La démarche d'imputabilité et d'amélioration permet de poser des diagnostics sur les différentes composantes du système, de proposer des stratégies pour la mise en œuvre des initiatives d'amélioration et de rendre compte de l'atteinte des finalités établies par le CED.

2.3 Finalités du Conseil d'éducation



Apprendre tout au long de sa vie La personne apprenante...

- ✓ développe des compétences par l'entremise d'un projet de vie et de carrière auquel il peut s'identifier;
- ✓ possède une grande diversité de compétences communicatives;
- ✓ accroît sa pensée critique;
- ✓ possède les compétences associées au savoir-être.



Soutenir une vie saine et équilibrée La personne apprenante...

- ✓ voit à son bien-être physique;
- ✓ voit à son bien-être mental, émotionnel et spirituel;
- ✓ valorise la diversité et le respect des différences;
- ✓ démontre son éco-responsabilité.

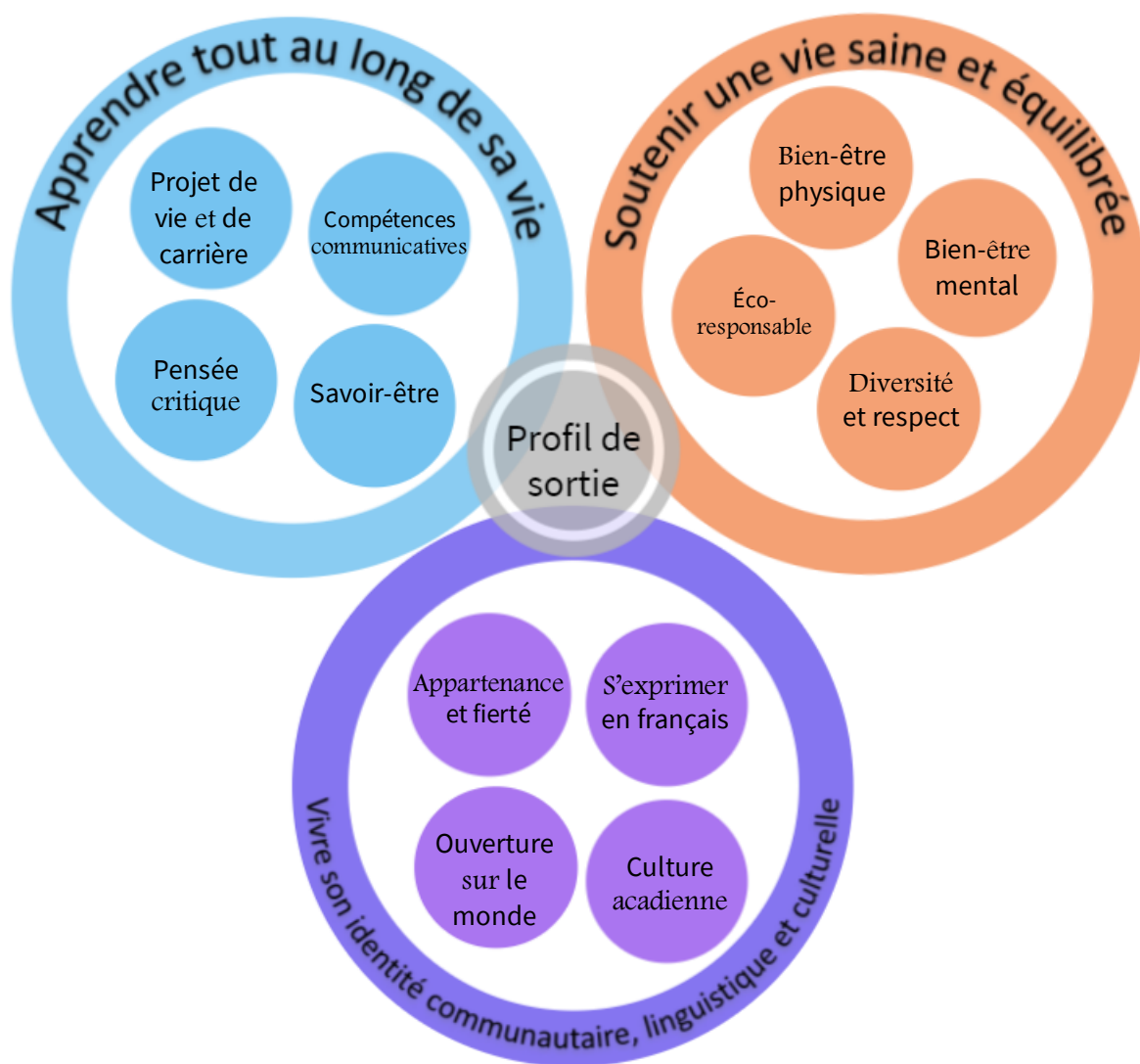


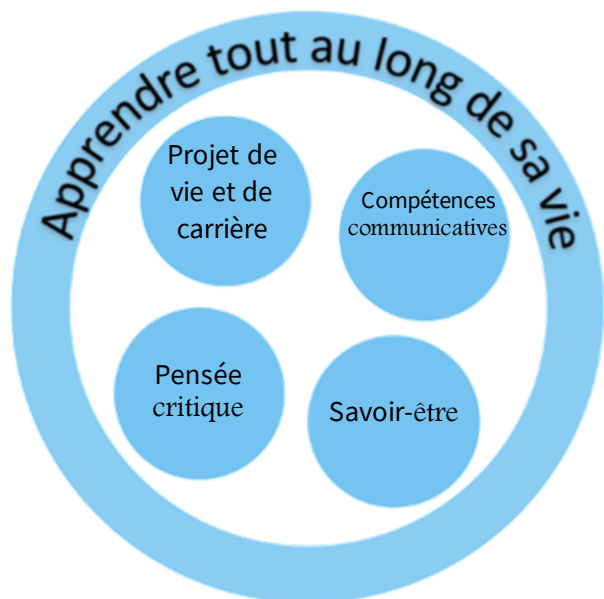
Vivre son identité communautaire, linguistique et culturelle La personne apprenante...

- ✓ exprime un sentiment d'appartenance et de fierté envers sa communauté;
- ✓ manifeste sa confiance et sa fierté de s'exprimer en français à l'école, dans sa communauté et ailleurs en société;
- ✓ possède une connaissance et une appréciation de la culture acadienne et francophone;
- ✓ exprime son ouverture au monde et son appréciation des cultures.

2.4 Profil de sortie de l'élève

Les finalités du CED du DSFNE servent à définir le profil de sortie de l'élève, c'est-à-dire, le développement des compétences, des connaissances, des habiletés et des comportements souhaités chez nos personnes apprenantes. Débutant dès la naissance, ce processus se poursuit chez la personne apprenante jusqu'à sa sortie du secondaire avec l'intention de bien préparer les apprenants et les apprenantes au monde de demain. Le profil de sortie sert de point de départ pour identifier les priorités du DSFNE, par conséquent les priorités de nos écoles. Ce développement se définit par l'entremise de trois sphères d'intervention qui ont pour but une approche globale du développement de l'enfant.





Apprendre tout au long de sa vie

La personne apprenante...

développe des compétences par l'entremise d'un projet de vie et de carrière auquel il peut s'identifier :

- Démontre une bonne connaissance de soi lui permettant de construire son identité;
- Jumèle ses connaissances et compétences à des expériences de travail dans des domaines variés;
- Transfère ses savoirs dans des contextes réels de la vraie vie.

possède une grande diversité de compétences communicatives :

- S'exprime clairement en français à l'oral et à l'écrit;
- Articule sa pensée dans des contextes faisant appel à différentes formes de communication;
- Exploite les différents moyens de communication rattachés aux technologies.

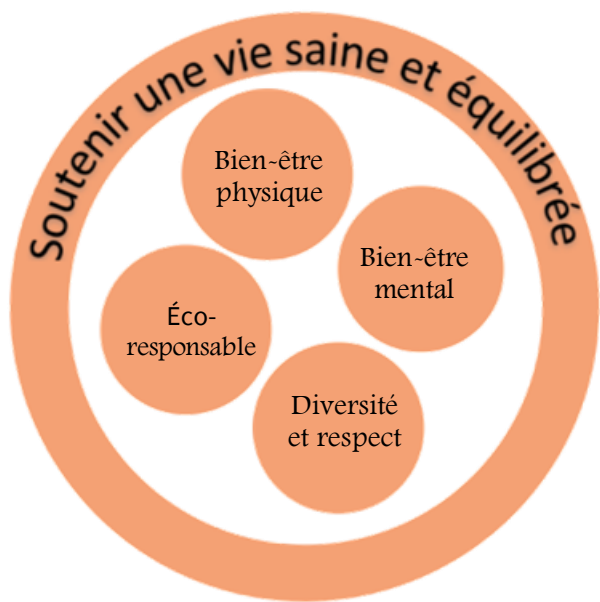
accroît sa pensée critique :

- Gère de l'information en vue de prendre des décisions;
- Prend une position éclairée;
- Résout des situations problématiques.

possède les compétences associées au savoir-être :

- Démontre de la créativité et un sentiment de d'entrepreneuriat;
- Fait preuve d'adaptation face aux changements;
- Peut collaborer avec ses pairs;
- Fait preuve d'autonomie;
- Peut gérer son temps efficacement.





Soutenir une vie saine et équilibrée

La personne apprenante...

voit à son bien-être physique :

- Adopte et maintient de saines habitudes alimentaires;
- Maintient un mode de vie physiquement actif.

voit à son bien-être mental, émotionnel et spirituel :

- Présente une confiance en ses habiletés (estime de soi);
- Démonstre une résilience face aux événements difficiles;
- Prend des temps d'arrêt pour faire des choix de vie;
- Développe des stratégies efficaces pour maintenir un équilibre de vie;
- Est capable de rapports interpersonnels positifs avec les autres.

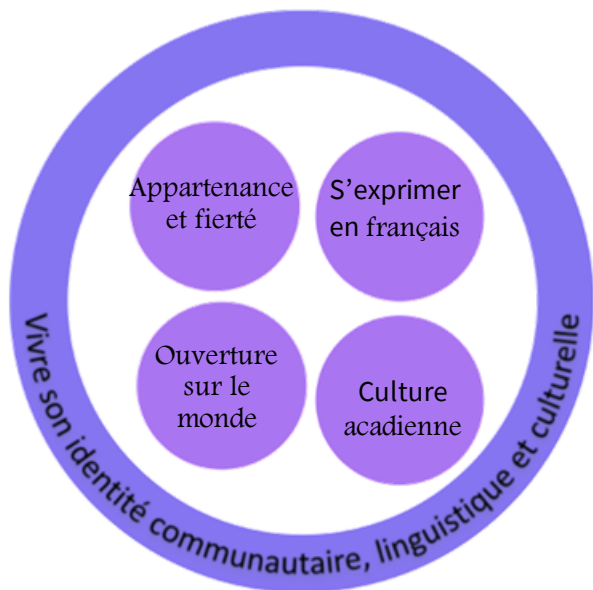
valorise la diversité et le respect des différences :

- Favorise des interactions positives avec ses pairs et la communauté scolaire;
- Appuie la diversité et veille au mieux-être de ses pairs;
- Valorise et célèbre la diversité dans la vie de tous les jours.

démontre son éco-responsabilité :

- Adopte une attitude positive pour aider à préserver l'environnement;
- Pratique les gestes dans le but de limiter son empreinte écologique et son impact sur l'environnement.





Vivre son identité communautaire, linguistique et culturelle La personne apprenante...

exprime un sentiment d'appartenance et de fierté envers sa communauté :

- Contribue et s'engage fièrement de différentes façons à la vitalité de sa communauté;
- Développe un sentiment de fierté par son engagement communautaire;
- Découvre la diversité et les possibilités qu'offrent sa région.

manifeste sa confiance et sa fierté de s'exprimer en français à l'école, dans sa communauté et ailleurs en société :

- Exprime un rapport positif à la langue française;
- Participe activement à des programmes d'activités artistiques, culturelles, citoyennes et communautaires;
- Est une personne ambassadrice pour sa région et sa culture francophone.

possède une connaissance et une appréciation de la culture acadienne et francophone :

- Réfléchit et agit en citoyen.ne responsable, averti, engagé au sein de leur école, de leur communauté et de la société;
- Apprécie l'environnement francophone qu'offre sa région, en y ressortant les avantages et les opportunités de cette dernière.

exprime son ouverture au monde et son appréciation des cultures :

- Reconnaît et apprécie les cultures de la Francophonie et du monde;
- Appuie une francophonie inclusive provenant d'expériences en différents contextes (sociaux, culturels, géographies, etc.);
- Démonstre des compétences interrelationnelles avec les autres cultures.



3. PRINCIPES DIRECTEURS

Les principes qui suivent servent à guider les personnes engagées dans la démarche d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation. Ces principes s'appliquent également à toutes les activités d'amélioration en cours au DSFNE.



Orientation vers la réussite des personnes apprenantes

Le cadre d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation vise à soutenir les écoles dans leurs efforts pour améliorer la réussite scolaire en tenant compte du contexte sociodémographique de chacune. Ainsi, il veille au bon fonctionnement du DSFNE et évalue sa performance en établissant des normes de rendement précises.



Approche client et qualité de service

Les activités du DSFNE s'orientent vers un changement de culture mettant au premier plan la satisfaction des personnes apprenantes et des parents en tout temps, y compris le personnel.



Amélioration et croissance

La démarche d'imputabilité vise l'amélioration continue du rendement global des personnes apprenantes par l'atteinte des finalités révisées. L'amélioration et la croissance s'appuient sur les indicateurs de performance qui servent à mesurer les progrès à partir de cibles et de normes réalistes et précises.



Intégration aux activités régulières

L'engagement et la responsabilité reliés au cadre d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation font partie de l'ensemble des activités du DSFNE. Le cadre est intégré dans la planification opérationnelle annuelle des écoles et du DSFNE.



Approche collective et partage des responsabilités

La démarche d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation se fait avec l'ensemble des équipes éducatives. Tous les efforts convergent vers la prestation d'une éducation de la meilleure qualité possible en établissant des stratégies d'amélioration et en favorisant le développement de l'autonomie professionnelle, tout en laissant place à l'innovation à tous les niveaux de l'organisation. Le maintien des attentes élevées, dans une perspective de collaboration, est au cœur du projet d'amélioration.



Accompagnement dans le changement

La démarche d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation sous-entend un engagement du DSFNE à soutenir ses écoles dans les changements apportés par ce nouveau cadre. Les différents secteurs favorisent un accompagnement sur le terrain en fonction des besoins spécifiques aux écoles.



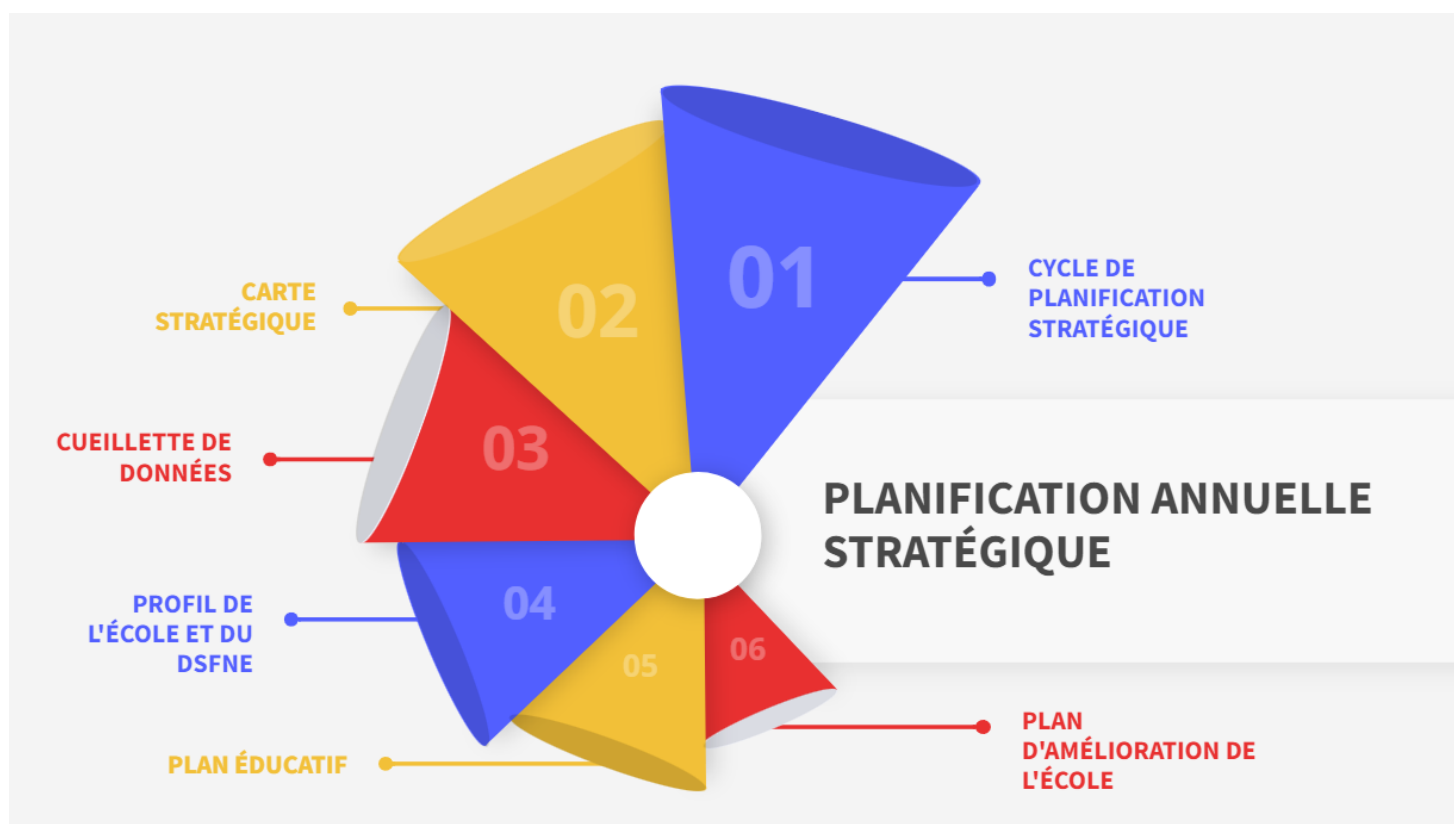
Transparence de la démarche et communication des résultats

La démarche d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation s'accomplit dans un climat de confiance et les résultats obtenus sont connus de tous et de toutes. La communication est ouverte et régulière entre les intervenants et intervenantes, le personnel des secteurs et les partenaires. L'écoute de la communauté et l'accueil des contributions variées des partenaires témoignent d'un véritable souci de transparence et de communication.

4. PLANIFICATION STRATÉGIQUE ANNUELLE

La planification stratégique est un outil qui permet au DSFNE d'établir des objectifs, des moyens et des délais pour atteindre des buts. Elle suit un ordre établi tel que la mise en pratique du cycle stratégique sur une année, l'établissement de la carte stratégique et la création d'indicateurs de performance nous permettant d'établir un profil de l'école et du DSFNE, un plan éducatif et un plan d'amélioration de l'école. En somme, la planification stratégique consiste à prendre aujourd'hui les meilleures décisions possibles pour demain.

Voici les bases sur lesquelles le DSFNE s'appuiera ces prochaines années, afin de constamment se renouveler, de s'améliorer, d'innover et d'atteindre les buts fixés.



4.1 Cycle de planification stratégique



La mise en place d'un cycle de planification annuel fait partie intégrante de l'application de la carte stratégique décrite ci-dessous, le cycle suit un schéma précis et se répète annuellement afin d'évaluer l'atteinte des objectifs, d'en fixer de nouveaux et de réajuster notre stratégie relativement aux défis qui nous attendent afin de sans cesse apporter un cadre idéal pour nos personnes apprenantes. Ce schéma répond à l'acronyme PEVA :

- **PLANIFIER** une stratégie permettant d'atteindre au sein de chaque finalité la priorité qui a été choisie par les équipes;
- **EXÉCUTER** la stratégie qui permettra l'aboutissement des projets de grande envergure;
- **VALIDER** l'évolution de nos projets grâce aux indicateurs de performance;
- **AMÉLIORER** notre plan stratégique face à l'avancement de nos projets.





4.2 Carte stratégique

Les finalités du Conseil d'éducation du district (section 2.3) influencent les choix et permettent au DSFNE de cibler les nouvelles priorités afin que chaque enfant, de la petite enfance à la fin du parcours scolaire développe et exploite son plein potentiel. Les finalités du CED ont été adoptées pour 5 ans et permettent de définir les priorités du DSFNE pour deux années et deux grands projets pour une année.



Pour consulter la version annuelle actualisée de la carte stratégique: [Cadre d'imputabilité - DSFNE](#)



4.3 Cueillette de données

INDICATEURS	ANNUEL	BIENNAL
Apprendre tout au long de sa vie	Continuum	Sondage du DSFNE
Soutenir une vie saine et équilibrée	IMER*	Sondage du DSFNE
Identité communautaire, linguistique et culturelle	Échelle de cheminement	Sondage du DSFNE
Environnement organisationnel	IMER* – IBE* Sondage d'appréciation de la direction par le personnel	Sondage du DSFNE Efficacité du modèle RAI*
Satisfaction de la communauté scolaire (données complémentaires)	Sondages de fin d'études secondaires (ministère) Sondage sur le capital humain (finissants)	Sondage du DSFNE Sondage du mieux-être du Conseil de la santé du Nouveau-Brunswick
Résultats aux examens provinciaux	Petite enfance – EPE-AD* Maternelle – EPE – OE* 2 ^{ème} année – lecture à haute voix 3 ^{ème} année – lecture 3 ^{ème} année - mathématiques 4 ^{ème} année – écriture 7 ^e – lecture 8 ^{ème} année – écriture, mathématiques et sciences 10 ^{ème} année – TCN* 10 ^{ème} année - TCLÉ*	


- ◆ *IMER – Inventaire du mieux-être et de la résilience*
- ◆ *IBE – Indice du bien-être*
- ◆ *RAI – Réponse à l'intervention*
- ◆ *EPE-AD – Évaluation de la Petite enfance-Appréciation directe*
- ◆ *EPE-OE – Évaluation de la Petite enfance-Observation de l'enseignant.e*
- ◆ *TCN – Test de compétence en numératie*
- ◆ *TCLÉ – test de compétence en lecture et écriture*




4.4 Profil du DSFNE et de ses écoles

Le profil du DSFNE est déterminé par la moyenne de l'ensemble des profils des écoles, ils sont un point de départ permettant la description et l'examen détaillé de la situation de nos personnes apprenantes au sein de nos écoles. Le profil se compose de quatre sections : **les priorités de l'année en cours**, **l'environnement organisationnel**, **les sondages** et **la réussite éducative**. Constamment dans l'idée d'accompagner nos personnes apprenantes dans la bonne direction et dans le prolongement de nos nouvelles finalités (*chapitre 2.3*), ce sont sur ces nouvelles bases que les profils de l'école et du DSFNE vont désormais se bâtir. À travers la création et l'élaboration d'indicateurs de performance, le DSFNE tient à collaborer au mieux avec les écoles afin que chaque personne apprenante se sente en mesure de construire l'adulte de demain. Dans ce sens, le profil du DSFNE et de l'école sert à orienter les décisions et les actions des intervenants et intervenantes scolaires et il fournit les bases pour la planification du plan d'amélioration de l'école.


Pour consulter la version annuelle actualisée du profil de l'école et du DSFNE : [Cadre d'imputabilité - DSFNE](#)



Apprendre tout au long de sa vie



Soutenir une vie saine et équilibrée



Vivre son identité communautaire, linguistique et culturelle

La personne apprenante développe des compétences par l'entremise d'un projet de vie et de carrière auquel elle peut s'identifier.

L'environnement d'apprentissage permet...	
Questionnement	Coconstruction des personnes apprenantes
Expertise	Coconstruction des personnes enseignantes

Données provenant du questionnaire de l'environnement d'apprentissage à 4 niveaux

La personne apprenante voit à son bien-être mental, émotionnel et spirituel.

Chez les personnes apprenantes...	
Sentiment d'appartenance	
Sentiment de compétence	
Sentiment d'autonomie	

Données provenant du rapport de l'Inventaire du mieux-être et de la résilience

La personne apprenante exprime un sentiment d'appartenance et de fierté envers sa communauté.

Les personnes apprenantes...	
Contribuent et s'engagent fièrement de différentes façons à la vitalité de leur communauté.	
Développent un sentiment de fierté par leur engagement communautaire.	
Découvrent la diversité et les possibilités qu'offre leur région.	

Données provenant de l'Échelle de l'ICLC à 5 niveaux



ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL

Mieux-être	Résultats
Bien-être du personnel	X/9
Satisfaction du personnel scolaire	Donnée à venir
Structures efficaces	Résultats
Modèle de réponse à l'intervention (RAI) appuyé par les structures de l'équipe stratégique et de la communauté d'apprentissage professionnelle (CAP)	Donnée à venir



DONNÉES COMPLÉMENTAIRES

Sondages	
Engagement intellectuel à l'école (6-9 ^e) ¹	Votre école District
Satisfaction de la communauté scolaire ²	Votre école District
Mieux-être des élèves du N.-B. ³	Votre école District
Plan d'éducation de 10 ans (8 ^e) ⁴	Votre école District
Sondage de fin d'études secondaire (12 ^e) ⁴	Votre école District
Capital humain 12 (12 ^e) ⁵	Votre école District

¹ Ministère de l'Éducation et Développement de la petite enfance et District scolaire francophone nord-est

² District scolaire francophone nord-est

³ Conseil de la santé du N.-B.

⁴ Ministère de l'Éducation et Développement de la petite enfance

⁵ Le réseau des complexes multifonctionnels N.-B. Inc.



Profil – école primaire



RÉUSSITE SCOLAIRE

Matières	Niveaux	EAN (%)		
		■	●	▲
EPE-AD ⁶	Petite enfance	ⓧ	ⓧ	ⓧ
EPE-OE ⁷	Maternelle	ⓧ	ⓧ	ⓧ

*Les enfants sont classés en 3 catégories avec l'approche d'enseignement adapté par niveau (EAN).

Niveau 1 ■ (enseignement de qualité en classe régulière)

Niveau 2 ● (enseignement de qualité en classe régulière et plus ciblé en petits groupes)

Niveau 3 ▲ (enseignement de qualité régulière et des interventions individualisées)

Matières	Niveaux	Taux de réussite	Taux de réussite	Moyenne	Moyenne
		(%) École	(%) DSFNE	(%) École	(%) DSFNE
Lecture à haute voix	2 ^e				
Lecture	3 ^e				
Mathématiques	3 ^e				
Écriture	4 ^e				
Mathématiques	6 ^e				
Écriture	7 ^e				
Lecture	7 ^e				
Sciences	8 ^e				
Mathématiques	8 ^e				

Profil – école secondaire

Matières	Niveaux	Taux de réussite	Taux de réussite	Moyenne	Moyenne
		(%) École	(%) DSFNE	(%) École	(%) DSFNE
Sciences	Communauté école 8 ^e				
Mathématiques	Communauté école 8 ^e				
TCLÉ ⁶	Secondaire				
TCN ⁷	Secondaire				



4.5 Plan éducatif

*Pour consulter la version annuelle actualisée du plan éducatif :
[Cadre d'imputabilité - DSFNE](#)*

4.6 Plan d'amélioration de l'école



Le profil de l'école détermine les axes d'évolution permettant l'élaboration du plan d'amélioration, il vient apporter les lignes directrices encourageant l'école à se fixer des objectifs et des moyens pour atteindre ses buts. Il se compose de quatre sections qui reflètent chacune des **trois grandes finalités du CED** (chapitre 2.3) et d'une section « **autres éléments à améliorer** ». Ainsi chaque école pourra s'appuyer sur les priorités fixées pour l'année et les indicateurs de performance afin de concevoir son plan d'amélioration.



Pour consulter la version annuelle actualisée du plan d'amélioration de l'école : [Cadre d'imputabilité - DSFNE](#)

SECTION 1 – APPRENDRE TOUT AU LONG DE SA VIE

Finalité: Apprendre tout au long de sa vie		
Priorité: 1: La personne apprenante développe des compétences par l'entremise d'un projet de vie et de carrière auquel elle peut s'identifier.		
Outil : continuum de l'environnement d'apprentissages et autres données complémentaires		
Objectif de la priorité: Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Cible du DSFNE : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Résultat actuel de l'école : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.		
Objectif SMART (Cible fixée par l'école) Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Stratégies (Maximum de 2) Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	
Suivi en 3 temps		
Avant le 30 novembre 2022 1. Où sommes-nous situés sur le continuum? Questionnement Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Expertise Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Coconstruction apprenants Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Coconstruction enseignants Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 2. Sommes-nous en voie d'atteindre la cible? ■ Oui <input type="checkbox"/> ■ Non <input type="checkbox"/> 3. Devons-nous modifier nos stratégies? ■ Oui <input type="checkbox"/> ■ Non <input type="checkbox"/> 4. Explications à l'aide d'exemples concrets : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Avant le 28 février 2023 1. Où sommes-nous situés sur le continuum? Questionnement Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Expertise Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Coconstruction apprenants Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Coconstruction enseignants Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 2. Sommes-nous en voie d'atteindre la cible? ■ Oui <input type="checkbox"/> ■ Non <input type="checkbox"/> 3. Devons-nous modifier nos stratégies? ■ Oui <input type="checkbox"/> ■ Non <input type="checkbox"/> 4. Explications à l'aide d'exemples concrets Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Avant le 15 mai 2023 1. Où sommes-nous situés sur le continuum? Questionnement Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Expertise Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Coconstruction apprenants Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Coconstruction enseignants Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 2. Avons-nous atteint la cible? Oui <input type="checkbox"/> Non Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 3. Devons-nous modifier nos stratégies pour l'an prochain? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> 4. Explications à l'aide d'exemples concrets Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.



SECTION 2 – SOUTENIR UNE VIE SAINE ET ÉQUILBRÉE

Finalité : <i>Soutenir une vie saine et équilibrée</i>		
Priorité: 2: <i>La personne apprenante voit à son bien-être mental, émotionnel et spirituel.</i>		
Outils : <i>rapport de l'IMER et autres données complémentaires</i>		
Objectif de la priorité: Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Cible du DSFNE : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Résultat actuel de l'école : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.		
Objectif SMART (Cible fixée par l'école) Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Stratégies (Maximum de 2) Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	
Suivi en 3 temps		
Avant le 30 novembre 2022 1. Où sommes-nous situés sur l'IMER? Appartenance Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Compétence Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Autonomie Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 2. Sommes-nous en voie d'atteindre la cible? ■ Oui <input type="checkbox"/> ■ Non <input type="checkbox"/> 3. Devons-nous modifier nos stratégies? ■ Oui <input type="checkbox"/> ■ Non <input type="checkbox"/> 4. Explications à l'aide d'exemples concrets Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Avant le 28 février 2023 1. Où sommes-nous situés sur l'IMER? Appartenance Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Compétence Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Autonomie Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 2. Sommes-nous en voie d'atteindre la cible? ■ Oui <input type="checkbox"/> ■ Non <input type="checkbox"/> 3. Devons-nous modifier nos stratégies? ■ Oui <input type="checkbox"/> ■ Non <input type="checkbox"/> 4. Explications à l'aide d'exemples concrets Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Avant le 15 mai 2023 1. Où sommes-nous situés sur l'IMER? Appartenance Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Compétence Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Autonomie Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 2. Avons-nous atteint la cible? Oui <input type="checkbox"/> Non Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 3. Devons-nous modifier nos stratégies pour l'an prochain? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> 4. Explications à l'aide d'exemples concrets Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.



SECTION 3 – VIVRE SON IDENTITÉ COMMUNAUTAIRE, LINGUISTIQUE ET CULTURELLE

Finalité : Identité communautaire, linguistique et culturelle		
Priorité : 1: La personne apprenante exprime un sentiment d'appartenance et de fierté envers sa communauté.		
Outil : échelle de cheminement ICLC et autres données complémentaires		
Objectif de la priorité: Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Cible du DSFNE : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Résultat actuel de l'école : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.		
Objectif SMART (Cible fixée par l'école) Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Stratégies (Maximum de 2) Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	
Suivi en 3 temps		
Avant le 30 novembre 2022 1. Où sommes-nous situés sur l'échelle ICLC? Engagement Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Fierté Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Découverte Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 2. Sommes-nous en voie d'atteindre la cible? ▪ Oui <input type="checkbox"/> ▪ Non <input type="checkbox"/> 3. Devons-nous modifier nos stratégies? ▪ Oui <input type="checkbox"/> ▪ Non <input type="checkbox"/> 4. Explications à l'aide d'exemples concrets Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Avant le 28 février 2023 1. Où sommes-nous situés sur l'échelle ICLC ? Engagement Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Fierté Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Découverte Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 2. Sommes-nous en voie d'atteindre la cible? ▪ Oui <input type="checkbox"/> ▪ Non <input type="checkbox"/> 3. Devons-nous modifier nos stratégies? ▪ Oui <input type="checkbox"/> ▪ Non <input type="checkbox"/> 4. Explications à l'aide d'exemples concrets Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.	Avant le 15 mai 2023 1. Où sommes-nous situés sur l'échelle ICLC? Engagement Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Fierté Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Découverte Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 2. Avons-nous atteint la cible? Oui <input type="checkbox"/> Non Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. 3. Devons-nous modifier nos stratégies pour l'an prochain? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> 4. Explications à l'aide d'exemples concrets Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

*SMART – Spécifique, Mesurable, Harmonisé, Réaliste et dans le Temps



SECTION 4 – AUTRES ÉLÉMENTS À AMÉLIORER

<p>Autre élément à améliorer* : Choisissez un élément. Préciser au besoin : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p>		
<p>Objectif de la priorité: Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Cible du DSFNE : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Résultat actuel de l'école : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p>		
<p>Objectif SMART (Cible fixée par l'école) Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p>	<p>Stratégies (Maximum de 2) Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p>	
<p>Suivi en 3 temps</p>		
<p>Avant le 30 novembre 2021</p> <p>1. Où sommes-nous situés... Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p> <p>2. Sommes-nous en voie d'atteindre la cible? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>3. Devons-nous modifier nos stratégies? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>4. Explications à l'aide d'exemples concrets Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p>	<p>Avant le 28 février 2022</p> <p>1. Où sommes-nous situés... Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p> <p>2. Sommes-nous en voie d'atteindre la cible? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>3. Devons-nous modifier nos stratégies? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>4. Explications à l'aide d'exemples concrets Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p>	<p>Avant le 15 mai 2022</p> <p>1. Où sommes-nous situés... Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p> <p>2. Avons-nous atteint la cible? Oui <input type="checkbox"/> Non Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p> <p>3. Devons-nous modifier nos stratégies pour l'an prochain? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>4. Explications à l'aide d'exemples concrets Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p>

¹À discuter avec la direction exécutive à l'apprentissage

5. STRUCTURES EFFICACES

De nombreuses recherches dans le domaine du développement organisationnel mettent en évidence l'importance du climat de travail et des équipes collaboratives. Ces recherches indiquent que les pratiques liées au travail en équipe constituent une excellente façon de développer les compétences du personnel et, par le fait même, d'optimiser le potentiel d'apprentissage des personnes apprenantes. Dans ces équipes, les membres ont un sentiment d'efficacité élevée au regard de leurs compétences à accompagner les apprenantes et apprenants, un plus grand engagement, des attitudes plus positives devant l'implantation de nouvelles pratiques et un leadership reconnu parce qu'ils sont engagés dans la poursuite d'un but commun : la réussite des personnes apprenantes.

C'est dans cette perspective que le DSFNE a retenu en priorité trois structures reconnues comme étant efficaces pour la progression de l'apprentissage des personnes apprenantes : **l'accompagnement, la communauté d'apprentissage professionnelle (CAP) et l'équipe stratégique**. Ces structures respectent non seulement le principe de transparence inhérent au Cadre d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation, mais favorisent également un dépistage précoce tout au long du cheminement de la personne apprenante et des interventions adaptées qui permettent de répondre à ses besoins le plus tôt possible (modèle de réponse à l'intervention).

Le leadership de la direction d'école est crucial pour le développement de ces trois structures qui relèvent de sa responsabilité. Ainsi la direction est tenue de superviser les équipes stratégiques de son école et de s'assurer que les pratiques d'enseignement et de soutien évoluent vers l'intégration de stratégies efficaces. Pour ce faire, la direction est tenue de vérifier le fonctionnement de certaines équipes collaboratives dont le rendement n'est pas à la hauteur des résultats attendus et d'en assurer la bonne marche selon les besoins et en lien avec le plan d'amélioration de l'école.



5.1 Sphères d'accompagnement

**Direction des ressources
humaines**



Carole Raymond

**Direction des services de la
Petite enfance**



Line Collin

**Direction des services
financiers et administratifs**



Marc Thériault

**Responsable de
l'amélioration continue et
de l'innovation**



Vincent Guitard

**◆ Gestion et leadership ◆ Administration
◆ Apprentissages ◆ Amélioration continue**

**Direction exécutive à
l'apprentissage**



Céline Robichaud

**Direction exécutive à
l'apprentissage**



Gilles Lurette

**Direction exécutive à
l'apprentissage**



Robert Roy-Boudreau

**Direction des services de
soutien aux apprentissages**



Susan Arseneault

5.2 Rôles et responsabilités de l'équipe d'accompagnement préventif et planifié

« Vers une pédagogie active, inclusive et différenciée »

1

UNE VISION COMMUNE

« Accompagner la communauté apprenante afin qu'elle développe une autonomie tout en créant des liens authentiques pour favoriser une culture de collaboration. Ceci, en posant une variété d'actions qui respectent la diversité de chacun. »

2

UNE PLANIFICATION STRATÉGIQUE



- Responsables d'équipes
- Équipes interdisciplinaires
- Chartes de projet (objectifs SMARTS, plan d'action, plan de formation, harmonisation des priorités et finalités du district)

3

UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

- Portrait d'école (appuyé par des comportements observables, les besoins du terrain et la voix du client)
- Harmonisation avec les priorités
- Choix d'accompagnement préventif ou planifié



4

UN PROCESSUS STANDARD



- Liste de vérification
- Communication régulière
- Collaboration entre les diverses équipes

PLANIFIÉ

- Une équipe multidisciplinaire par école
- Accompagnement collaboratif envers une école ayant plusieurs besoins ou défis (obstacles) préventifs
- Fréquence et intensité plus élevées
- Permet à l'école ciblée d'améliorer des défis dans plusieurs domaines

Équipe multidisciplinaire

**Comprends des accompagnateurs ayant des expertises dans différents domaines et ayant des différents rôles (ex: DEA, DSSA, responsable de l'amélioration continue, équipe d'accompagnement, etc.)*

PRÉVENTIF

- Six équipes interdisciplinaires
- Adresse certains défis (obstacles) ou selon les besoins
- Fréquence et intensité selon les besoins
- Accompagnement individuel ou en équipe

Équipe interdisciplinaire

** Comprend des regroupements de plusieurs accompagnateurs dont les compétences se chevauchent et s'harmonisent. Chaque accompagnateur collabore avec les autres pour atteindre l'objectif de l'équipe. Il y a une véritable dynamique de groupe à court, moyen et long terme (ex : équipe de littératie, équipe de numératie, équipe d'évaluation et pédago numérique, etc.)*

Littératie

Service de soutien

**Numératie et
multiniveau**

**Projet de vie et de
carrière**

**Sciences et Sciences
humaines**

**Évaluation et pédago
numérique**

Modèle de l'équipe d'accompagnement

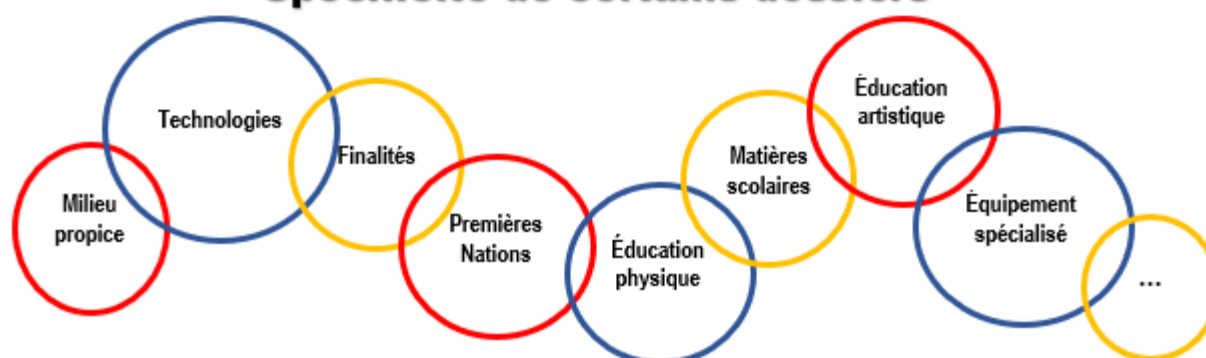
Compétences communes



Équipes interdisciplinaires

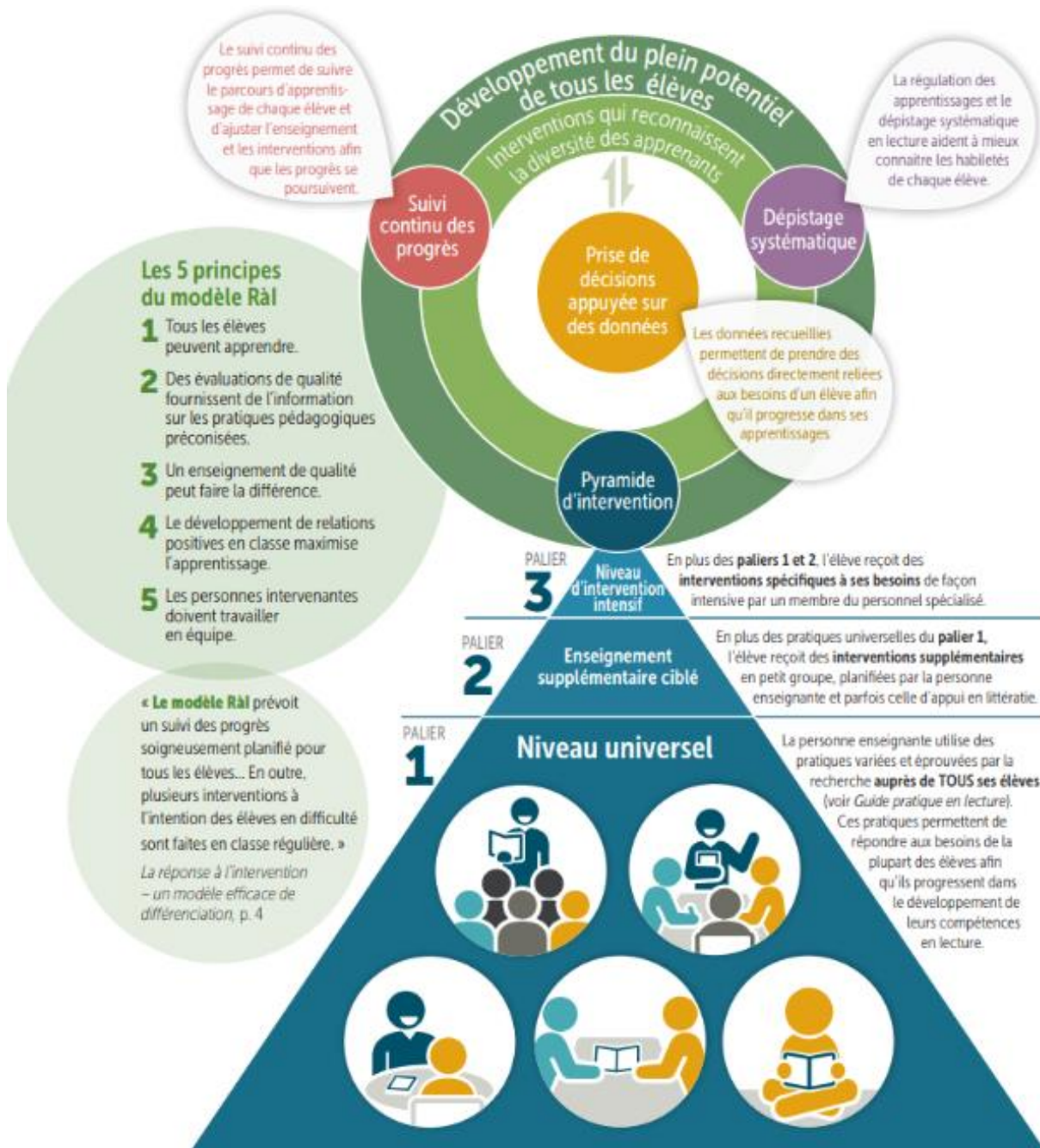


Spécificité de certains dossiers



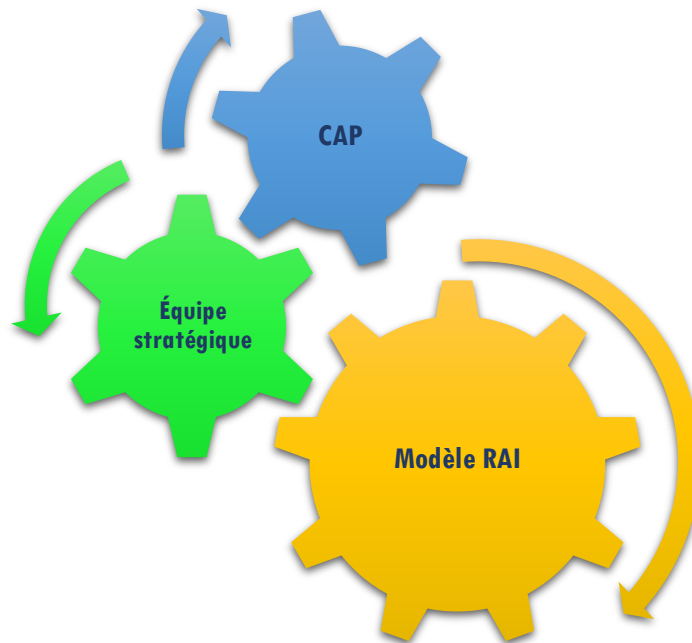
5.3 Le modèle de réponse à l'intervention (RAI)

Le modèle RAI repose sur le principe **que tous les enfants peuvent apprendre**. La prise de décisions est appuyée sur des données, les interventions sont appuyées de la recherche et reconnaissent la diversité des personnes apprenantes. Le modèle RAI vise une flexibilité afin de répondre le plus rapidement possible aux besoins variés de celles-ci. C'est un modèle vivant qui vise que l'école s'adapte aux besoins des personnes apprenantes, au lieu que celle-ci s'adapte au contexte de l'école.



5.4 Communauté d'apprentissage professionnelle

Deux structures permettent la mise en œuvre du modèle RAI : la CAP et l'équipe stratégique :



Une CAP est un mode de fonctionnement où des éducateurs travaillent en **équipes de collaboration** pour **améliorer le rendement de chaque personne apprenante** dans le but d'atteindre des **objectifs fixés** à partir de **résultats** dans une **vision commune**.

La CAP se vit au sein de **rencontres formelles** où **la personne apprenante** est toujours au centre des discussions. L'équipe collabore dans le but de retenir les pratiques les plus efficaces et d'amener l'élève dans sa zone proximale de développement.

Le travail en CAP se déroule selon un **cycle d'analyse** dont les principales étapes sont les suivantes :



En résumé, la CAP favorise la **responsabilité collective** en faisant en sorte que le personnel enseignant prend en charge **la réussite de toutes les personnes apprenantes** et non seulement celles de sa classe. Lorsque cette coresponsabilité est assurée, la CAP contribue à **soutenir l'innovation et à répondre aux besoins spécifiques** des personnes apprenantes.

Cadre d'imputabilité et d'amélioration du DSFNE, 2022

5.5 Équipe stratégique

*« Le modèle de livraison des services de l'équipe stratégique scolaire, soit la réponse à l'intervention (RAI), favorise l'approche par résolution de problèmes, facilite la collaboration entre les intervenants d'une équipe multidisciplinaire et permet au personnel scolaire de coordonner leurs (sic) interventions auprès des élèves, des enseignants qui évoluent dans un milieu scolaire inclusif »
(Équipe stratégique scolaire, MEDPE, mars 2014).*

La structure de l'équipe stratégique fonctionne selon un mode de stratégies préventives quant au comportement et aux apprentissages des élèves à risque. Les membres de l'équipe stratégique ont la responsabilité d'analyser leurs pratiques et leurs interventions dans une perspective de réussite scolaire.

Pour être efficace, l'équipe stratégique s'assure de mettre en place les éléments suivants :

STRUCTURE

- Le calendrier des rencontres hebdomadaires est remis au début de l'année scolaire;
- Le modèle RAI (Réponse de modèle à l'intervention), y compris la pyramide d'intervention, est présenté au personnel chaque année;
- Les personnes indiquées dans le document de l'équipe stratégique sont présentes;
- Les enseignants et enseignantes concernés sont présents;
- Le membre EJ est présent;
- La direction a reçu le profil de l'élève (résultats scolaires, forces, champs d'intérêt, etc.);
- La direction et les membres de l'équipe stratégique ont reçu le plan d'action de l'élève au moins une semaine avant la rencontre afin d'être dans un mode de recherche de solutions;
- Le déroulement de la rencontre est conforme au document de l'équipe stratégique;
- Mon Appui est la plateforme utilisée pour la gestion des données.

Prévention	Résolution de problème	Synthèse / analyse
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La réflexion/discussion et le rôle de pivot avec l'enseignant ou l'enseignante a eu lieu (consultation, traces des interventions, rapport des cap). ➤ La cueillette des données vient nourrir l'analyse. ➤ La structure de l'équipe stratégique permet d'être dans un mode préventif sur le plan des comportements. ➤ La structure de l'équipe stratégique permet d'être dans un mode préventif dans le domaine scolaire. ➤ La direction a reçu le plan d'action de l'élève. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'équipe stratégique a proposé des approches pédagogiques validées par la recherche. ➤ L'enseignant ou l'enseignante utilise des approches pédagogiques inclusives validées par la recherche. ➤ La pyramide d'intervention : le palier 1 a été exploité au maximum avant de passer aux autres paliers (interventions, APU, etc.). ➤ Les stratégies présentées reflètent le niveau d'intensité des interventions à l'intérieur de la pyramide. ➤ Les stratégies en place dans les domaines scolaire et comportemental sont éprouvées par la recherche. ➤ Le plan d'intervention est élaboré avec les parents et les intervenants et intervenantes impliqués. ➤ L'équipe stratégique accompagne l'enseignant et l'enseignante en classe dans la mise en œuvre des recommandations. ➤ L'équipe se questionne sur les effets du comportement sur les difficultés scolaires et vice-versa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réviser régulièrement le plan d'intervention. ➤ Assurer le suivi des recommandations faites par l'équipe. ➤ Établir le profil des membres du personnel pour cibler les besoins. ➤ Identifier, planifier et organiser les formations appropriées selon les besoins du personnel et des élèves. ➤ Prendre une décision, à la suite de l'analyse des données sur la période prédéterminée, à savoir si les suggestions apportées se poursuivent ou doivent être modifiées.

6. ACTUALISATION DU CADRE D'IMPUTABILITÉ, D'AMÉLIORATION ET D'INNOVATION

La mise en place du *Cadre d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation* s'accompagne d'actions précises qui sont engagées dans l'immédiat sous l'autorité de la direction générale et soutenues par les directions d'école. Le DSFNE entend assurer un suivi continu de la mise en œuvre de ce cadre afin de mesurer les progrès accomplis et il prendra les mesures nécessaires pour réaliser avec diligence la mise à jour du document.

Dans ce sens, le DSFNE fait le choix de revoir tous les cinq ans le Cadre d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation. En disposant d'un ensemble de données rendant compte des activités et des résultats de ses services, le DSFNE peut s'adonner à la vérification de l'application de stratégies d'amélioration par l'ensemble des écoles et à l'analyse des effets des pratiques sur les résultats attendus.





L'AMÉLIORATION CONTINUE 2022-2023

VERS L'ATTEINTE DES FINALITÉS DU CÉD

POURQUOI NOUS?

NOS SERVICES

- GESTION DE PROJET
- INNOVATION
- GESTION DE CHANGEMENT
- ANALYSE DE PROBLÉMATIQUE



Ressources supplémentaires au
sein de votre école!

Favoriser la réussite de vos idées et
de vos projets!

Une approche diversifiée qui
répond à vos besoins!

AMELIORATIONCONTINUE@NBED.NB.CA

À L'ÉCOUTE DE VOS IDÉES!

