



District scolaire  
francophone  
**Nord-Est**

**DISTRICT SCOLAIRE FRANCOPHONE NORD-  
EST**

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

*juillet 2024*

# TABLE DES MATIÈRES

Message du directeur général	3
1. Vision, mission et valeurs	4
2. Contexte	5
2.1 Responsabilité et imputabilité	5
2.2 Mode de gouvernance et de gestion du CED	6
2.3 Finalités du Conseil	7
2.4 Profil de sortie de l'élève	8
3. Principes directeurs	12
3.1 Valorisation des données	14
3.2 Des décisions prises sur des données probantes	15
4. Planification stratégique annuelle	16
4.1 Cycle de planification	17
4.2 Carte stratégique	18
4.3 Cueillette de données	19
4.4 Profil du DSFNE et de ses écoles	20
4.5 Plan d'amélioration de l'école	23
5. Structures efficaces	24
5.1 Sphères d'accompagnement - équipe de gestion	25
5.2 Sphères d'accompagnement - équipe de gestion élargie	26
5.3 Rôles et responsabilités de l'équipe d'accompagnement préventif et planifié	27
5.4 Le modèle de réponse à l'intervention	31
5.5 Communauté d'apprentissage professionnelle	32
5.6 Équipe stratégique	33
6. Actualisation du Cadre d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation	34
7. L'amélioration continue	35

# MESSAGE DU 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 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 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, tout comme les décisions basées sur des données probantes** sont devenues des éléments importants 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 Responsabilité et imputabilité

La recension des écrits permet de noter tout le travail qui se fait en matière d'imputabilité, de redevabilité et de responsabilisation dans tous les systèmes financés par le public : la santé, les services sociaux, l'éducation, etc. De nombreuses provinces canadiennes et de nombreux conseils scolaires ont mis sur pied 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 de mesure ainsi que le développement d'indicateurs de performance significatifs. Le rapprochement entre l'imputabilité, l'amélioration de l'apprentissage et l'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 mesures de performance et les critères d'évaluation. La collecte et l'analyse régulière de ces mesures permettent d'établir un diagnostic précis des différentes composantes du système, de constater les occasions d'amélioration et d'y proposer des stratégies. 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 définir les exigences sur lesquelles les intervenants et intervenantes vont devoir s'engager, assurer une grande objectivité à l'exercice de redevabilité et 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**

Dans son souci de saine gestion, le CED adhère au style de gouvernance selon la méthode Carver et préconise une démarche systémique d'examen de son rendement afin d'assurer une meilleure prestation des services. La reddition de comptes de ses activités aux contribuables, y compris aux parents et aux 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.



**Ghislaine Foulem**  
**Présidente du CED**

## 2.3 Finalités du Conseil

### 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 elle 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 écoresponsabilité.

### Vivre son identité communautaire, linguistique et culturelle

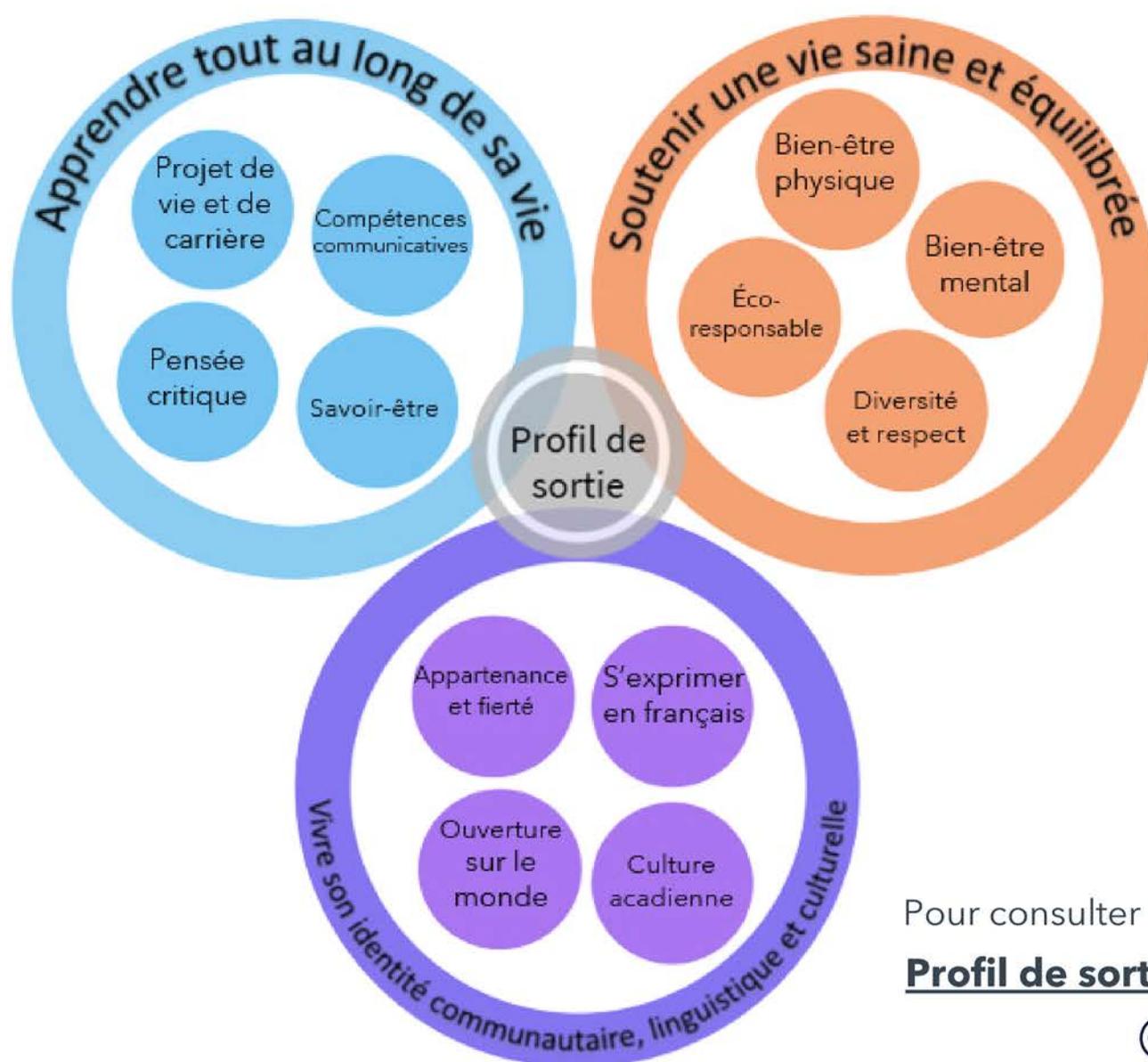
#### La personne apprenante...



- 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 personnes 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.



Pour consulter le **Profil de sortie**





# 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 elle peut s'identifier :**

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

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

- Présente une confiance en ses habiletés (estime de soi);
- Démontre 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;
- Capable de rapports interpersonnels positifs avec les autres.

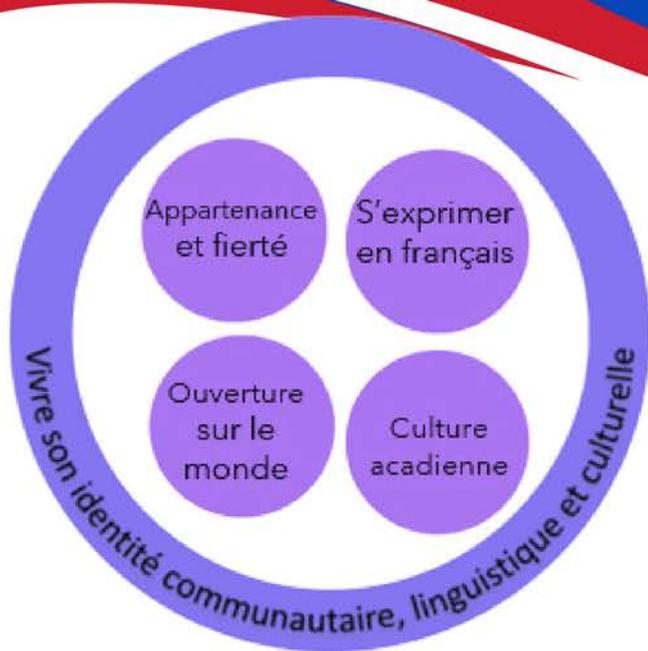
## valorise la diversité et le respect des différences :

- 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 écoresponsabilité :

- 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 citoyenne responsable, avertie, engagée au sein de son école, de sa communauté et de la société;
- Apprécie l'environnement francophone de sa région et ressort les avantages et les possibilités qu'offrent 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, géographiques, etc.);
- Démontre 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**.

## ORIENTATION VERS LA RÉUSSITE DES PERSONNES APPRENANTES



**Soutenir les écoles** dans leurs efforts pour **améliorer la réussite scolaire** en tenant compte du contexte sociodémographique de chacune. Ainsi, le cadre veille au **bon fonctionnement** du DSFNE et **évalue sa performance** en établissant des normes de rendement précises.

## APPROCHE CLIENT ET SERVICE DE QUALITÉ

Les activités du DSFNE s'orientent vers un changement de culture mettant au premier plan la **satisfaction de la communauté scolaire** en tout temps. Les secteurs sont **au service** des écoles.



## AMÉLIORATION CONTINUE



La démarche vise l'amélioration continue du **rendement global** des personnes apprenantes par l'atteinte des finalités révisées. L'amélioration continue s'appuie sur les **indicateurs** de résultats qui servent à mesurer les progrès à partir de cibles et de normes réalistes et précises. Les **décisions** tiennent compte des **données**.

## INTÉGRATION AUX ACTIVITÉS RÉGULIÈRES

**L'engagement** et la **responsabilité** reliés au cadre font partie de l'ensemble des activités du DSFNE. Le cadre est intégré dans la **planification stratégique annuelle** au DSFNE.



## LEADERSHIP PARTAGÉ ET APPROCHE ASCENDANTE

Ceci se traduit par la convergence 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 et d'innovation.



## ACCOMPAGNEMENT DANS LE CHANGEMENT



La démarche sous-entend un engagement du DSFNE à **soutenir ses écoles** dans les changements apportés par ce nouveau cadre. Les différents secteurs favorisent un **accompagnement** en fonction des **besoins** spécifiques aux écoles.

## TRANSPARENCE DE LA DÉMARCHE ET COMMUNICATION DES RÉSULTATS

La démarche s'accomplit dans un **climat de confiance** et les résultats obtenus sont connus. La **communication** est ouverte et régulière entre les personnes 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.



## CRÉATIVITÉ ET INNOVATION



L'organisation permet à chaque personne apprenante et à toutes les personnes employées de soumettre des **idées de projet**, de trouver des **solutions**, de **créer** et d'**innover** dans chacune de ses activités.

## 3.1 Valorisation des données

# LA VALORISATION DES DONNÉES

## QUANTITATIVES ET QUALITATIVES

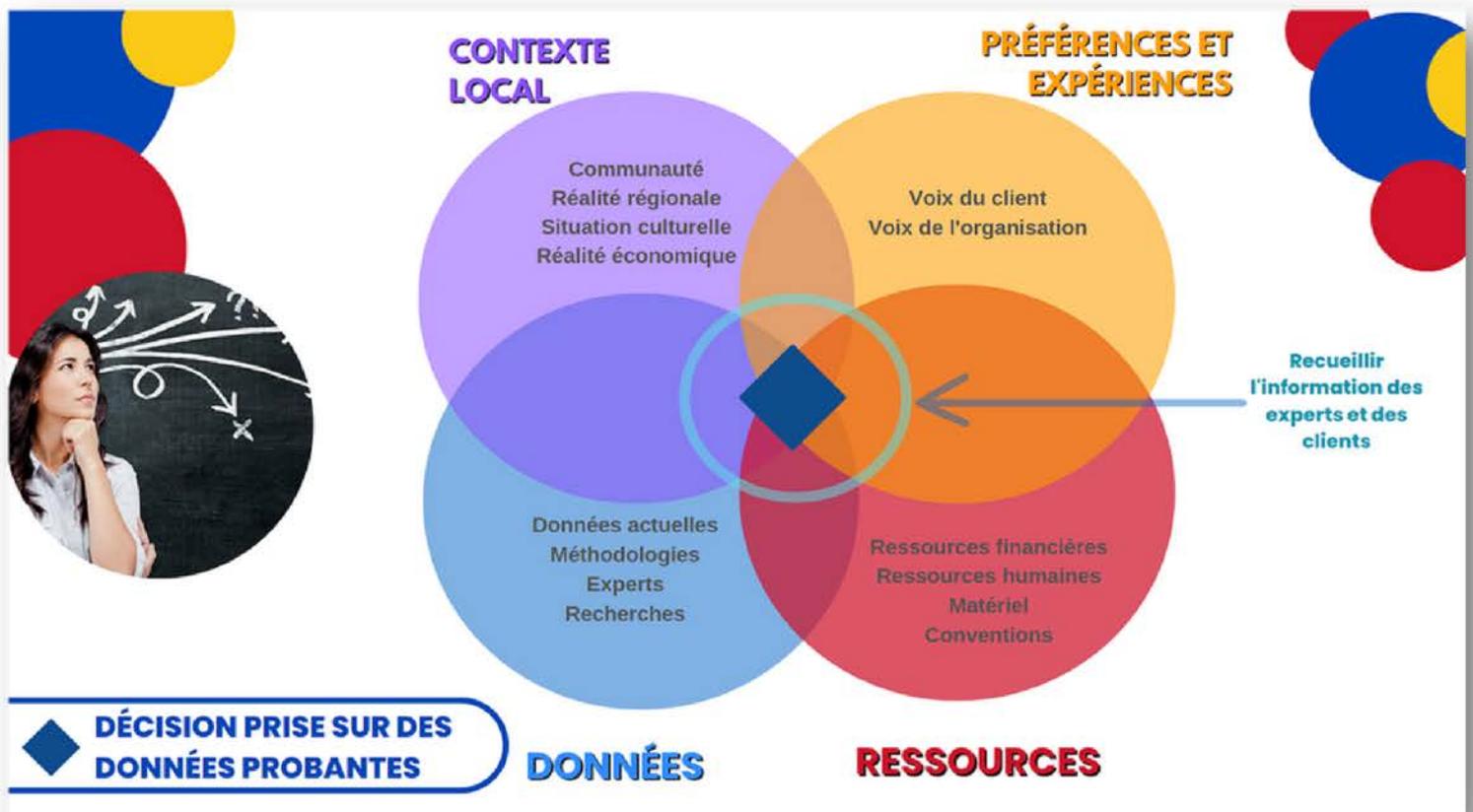
- Connaitre la situation actuelle;
  - Comparer les données;
- Résoudre les problèmes de façon proactive;
  - Faire des choix stratégiques;
  - Pouvoir s'améliorer...



## 3.2 Des décisions prises sur des données probantes

Les données probantes se réfèrent à des informations, des éléments de preuve ou des données qui soutiennent ou démontrent la validité d'une affirmation, d'une théorie, d'une hypothèse ou d'une décision.

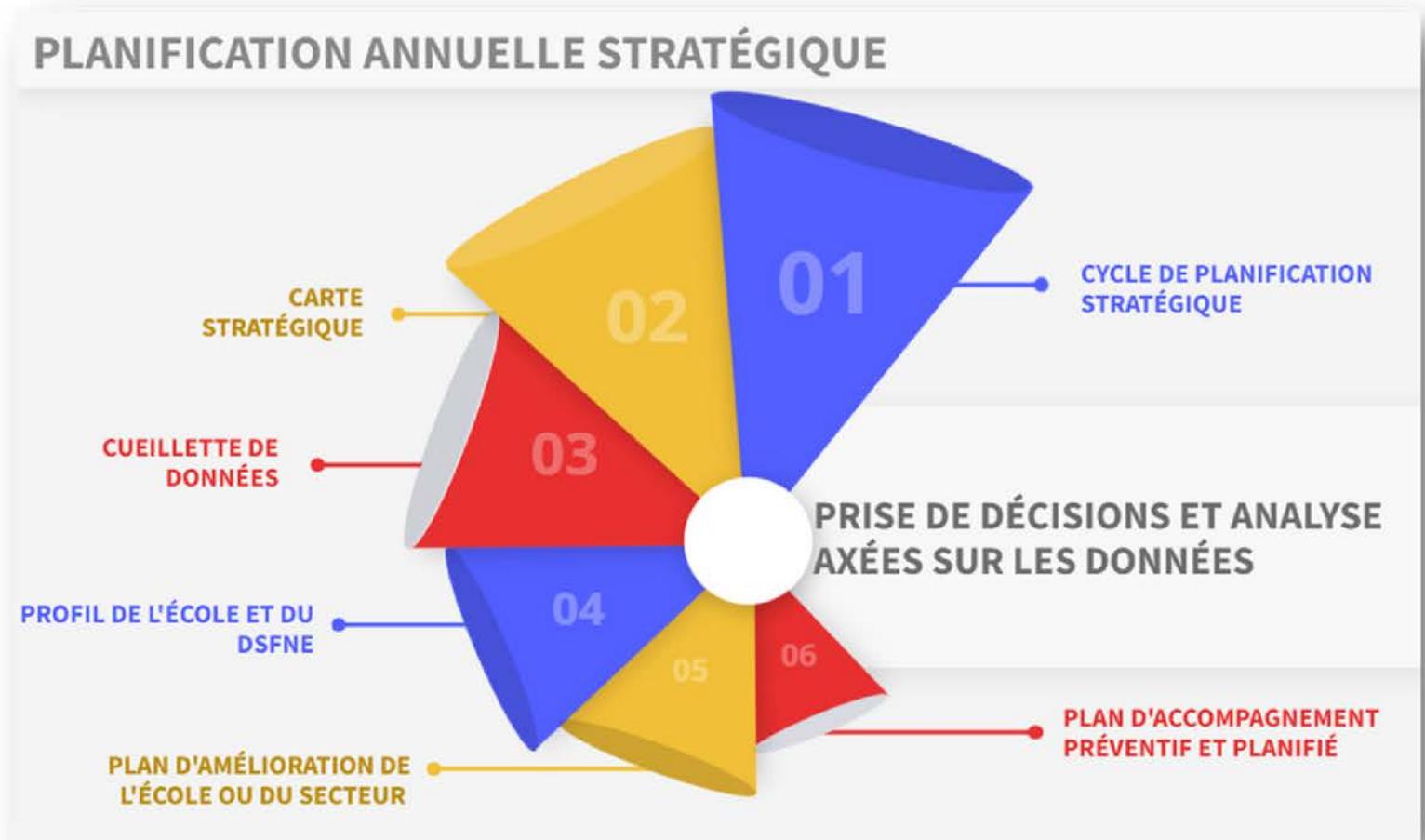
Les données probantes sont souvent utilisées dans le contexte de la recherche, de la médecine et d'autres domaines comme l'éducation où il est nécessaire de prendre des décisions basées sur des informations solides et vérifiables.



# 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 résultats 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

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 cinq ans et permettent de définir les priorités du DSFNE pour deux années et deux grands projets pour une année.



Les finalités du Conseil d'éducation du district 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.

### 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  
Collaboration  
Engagement  
Mieux-être  
Créativité

## LES FINALITÉS DU CED 2021-2026



Apprendre tout au long de sa vie



Soutenir une vie saine et équilibrée



Vivre son identité communautaire, linguistique et culturelle

### LES PRIORITÉS DU DSFNE 2024-2026

#### La personne apprenante...

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

34 projets d'école réimaginée

#### 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 écoresponsabilité.

### LES INITIATIVES 2024-2025

Les 7 dimensions du mieux-être

#### La personne apprenante...

- ★ exprime son ouverture au monde et son appréciation des cultures.
- ★ 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.

à déterminer

★ à développer    ★ à poursuivre    ★ à venir



Pour consulter la version annuelle actualisée de la carte stratégique :

[Carte stratégique DSFNE 2024-2025](#)



## 4.3 Cueillette de données

INDICATEURS	DONNÉES
Apprendre tout au long de sa vie	Échelle de l'environnement d'apprentissage Sondage de l'engagement intellectuel Sondage du Conseil de la santé du N.-B. 
Soutenir une vie saine et équilibrée	IMER[1] (dernière année 2022-2023) Sondage du Conseil de la santé du N.-B.  [1] IMER Inventaire du mieux-être et de la résilience des apprenants 
Identité communautaire, linguistique et culturelle	Échelle de cheminement Sondage du Conseil de la santé du N.-B. 
Environnement organisationnel	IMER - IBE[1] (aux 2 ans) [1] IMER et IBE Indice du bien-être du personnel
Données complémentaires	Sondages de fin d'études secondaires (ministère) Sondage de satisfaction de la communauté scolaire (aux 2 ans) Sondage du Conseil de la santé du N.-B.
Résultats aux examens provinciaux	Petite enfance - EPE-AD[1] Maternelle - EPE - OE[2] 2e année - lecture à haute voix 3e année - lecture et mathématiques 4e année - écriture 6e année - mathématiques 7e - lecture et écriture 8e année - mathématiques et sciences 10e année - TCN[3] et TCLÉ[4] [1] EPE-AD Évaluation de la Petite enfance - Appréciation directe [2] EPE-OE Évaluation de la Petite enfance - Observation de l'enseignant [3] TCN Test de compétences en numératie [4] TCLÉ Test de compétences 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**, qui 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, d'amélioration et d'innovation](#)



# Les priorités

## APPRENDRE TOUT AU LONG DE SA VIE

### L'environnement d'apprentissage permet...

Questionnement	22-23	Coconstruction des personnes apprenantes	22-23
Expertise	22-23	Coconstruction des personnes enseignantes	22-23

#### Lire pour le plaisir chaque jour (CSNB<sup>1</sup>)

4-5<sup>e</sup> année  
xx%  
6-12<sup>e</sup> année  
xx%

#### Engagement intellectuel<sup>1</sup>

4-5<sup>e</sup> année  
xx%  
6-12<sup>e</sup> année  
xx%

Résultats des évaluations externes<sup>1</sup>  
PAGE 3

## SOUTENIR UNE VIE Saine ET ÉQUILIBRÉE

4 et 5<sup>e</sup> année  
Xx%

Haut niveau de santé psychologique (CSNB<sup>1</sup>)

6-12<sup>e</sup> année  
Xx%



## VIVRE SON IDENTITÉ COMMUNAUTAIRE, LINGUISTIQUE ET CULTURELLE

### Les personnes apprenantes...

2021-22

2022-23

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.

Echelle de 0 à 25

Sentiment d'appartenance à sa communauté

(6-12<sup>e</sup> CSNB<sup>1</sup> 2021-2022)



Enseignants, atelier gestion du changement - 2023

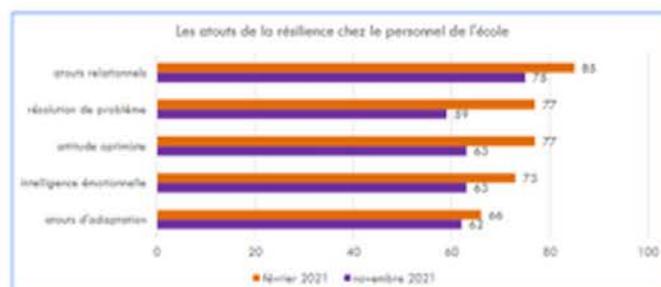
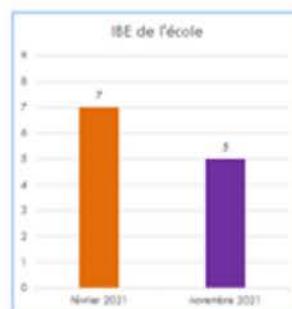
# L'environnement organisationnel



Enseignants, atelier gestion du changement - 2023

## ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL

En février 2023, xx employés ont complété l'Inventaire du mieux-être et de la résilience. L'IMER s'articule autour de 8 facteurs liés au mieux-être et à la résilience. Ces facteurs sont considérés comme étant essentiels pour favoriser le mieux-être, l'engagement et la productivité des employés.



# La réussite scolaire

## Profil - école primaire

APPRENDRE TOUT AU LONG DE SA VIE

### RÉUSSITE SCOLAIRE<sup>1</sup>

Ces indicateurs mesurent le rendement des personnes apprenantes en fonction des curriculums du Nouveau-Brunswick.

MATERNELLE			1 <sup>RE</sup> ANNÉE				
EPE-AD PETITE ENFANCE OCTOBRE 2022	■	●	▲	EPE-OE DÉCEMBRE 2022	■	●	▲
EPE-OE DÉCEMBRE 2023				EPE-OE JUIN 2023			
EPE-OE JUIN 2024							

<sup>1</sup>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	Taux de réussite École 21-22	Taux de réussite École 22-23	Taux de réussite DSFNE 22-23	Moyenne École 22-23	Moyenne DSFNE 22-23
Lecture à haute voix 2 <sup>e</sup>	%	%	%	-	-
Lecture 3 <sup>e</sup>	%	%	%	-	-
Mathématiques 3 <sup>e</sup>	%	%	%	%	%
Écriture 4 <sup>e</sup>	%	%	%	-	-
Mathématiques 6 <sup>e</sup>	%	%	%	%	%
Écriture 7 <sup>e</sup>	%	%	%	-	-
Lecture 7 <sup>e</sup>	%	%	%	-	-
Sciences 8 <sup>e</sup>	%	%	%	%	%
Mathématiques 8 <sup>e</sup>	%	%	%	%	%

Le **taux de réussite** représente **toutes** les personnes apprenantes (les personnes absentes et exemptées à l'examen **sont comptabilisées** dans le taux de réussite).

La **moyenne** représente les personnes apprenantes qui **ont écrit** l'examen (les personnes absentes et exemptées à l'examen **ne sont pas** comptabilisées dans la moyenne).

## Profil - école secondaire

APPRENDRE TOUT AU LONG DE SA VIE

### RÉUSSITE SCOLAIRE<sup>2</sup>

Ces indicateurs mesurent le rendement des personnes apprenantes en fonction des curriculums du Nouveau-Brunswick.

Matières	Taux de réussite Communauté 22-23	Taux de réussite DSFNE 22-23	Moyenne communauté 22-23	Moyenne École 22-23	Moyenne DSFNE 22-23
Écriture 7 <sup>e</sup>	%	%	-	-	-
Lecture 7 <sup>e</sup>	%	%	-	-	-
Sciences 8 <sup>e</sup>	%	%	%	%	%
Mathématiques 8 <sup>e</sup>	%	%	%	%	%
TCN 10 <sup>e</sup>	%	%	%	%	%
TCLÉ 10 <sup>e</sup>	%	%	-	-	-

Le **taux de réussite** représente **toutes** les personnes apprenantes (les personnes absentes et exemptées à l'examen **sont comptabilisées** dans le taux de réussite).

La **moyenne** représente les personnes apprenantes qui **ont écrit** l'examen (les personnes absentes et exemptées à l'examen **ne sont pas** comptabilisées dans la moyenne).

# JOURNÉES D'ORIENTATION

2023-2024



## 4.5 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 trois sections qui reflètent les **trois grandes finalités** du CED (chapitre 2.3) et d'une section « **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.

### Sections 1 et 2 - Éléments à améliorer au sein de l'école Section 3 - Finalités



Identification des indicateurs, de la mesure, des objectifs SMART et des stratégies



Trois temps d'arrêt durant l'année (octobre, février et mai)



Vérification des résultats, modifications des stratégies

## 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 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 - équipe de gestion

Il y a **onze secteurs d'accompagnement** au DSFNE. À l'intérieur de chacun de ces secteurs, les quatre sphères d'accompagnement se retrouvent telles que représentées ci-dessous : **gestion et leadership, apprentissages, administration et amélioration continue.**

## L'ÉQUIPE DE GESTION



**Marc Pelletier**  
Direction générale



**Brigitte Couturier**  
Responsable des communications et  
des relations stratégiques



**Marc Thériault**  
Direction administrative  
-services administratifs  
-services financiers



**Nadine Cormier Godin**  
Responsable de l'amélioration  
continue et de l'innovation



**Céline Robichaud**  
Direction exécutive à  
l'apprentissage



**Robert Roy-Boudreau**  
Direction exécutive à  
l'apprentissage



**Stéphanie Kerry**  
Direction des services de soutien aux  
apprentissages



**Line Collin**  
Direction des services à la Petite  
enfance



**Josée Castonguay**  
Direction adjointe à la petite  
enfance



**Carole Raymond**  
Direction administrative  
-ressources humaines  
-amélioration continue  
-technologies



**Farrah LeBlanc**  
Direction des ressources humaines



**Johanne Zanetti**  
Adjointe administrative à la  
direction générale

## 5.2 Sphères d'accompagnement - équipe de gestion élargie

L'équipe de gestion de gestion et de gestion élargie est composée des **responsables pour chacun des secteurs** d'activités du DSFNE.

### L'ÉQUIPE DE GESTION ÉLARGIE



**Isabelle Pelletier**  
Responsable des finances



**Gaëtan Babin**  
Responsable du transport scolaire



**Carole Losier**  
Direction adjointe des ressources  
humaines



**Kevin Arseneau**  
Responsable des installations



**Roland LeBlanc**  
Responsable de l'équipement et des  
infrastructures informatiques



**Sandrine Saugrain**  
Responsable du recrutement  
et de la rétention



**Luc Belliveau**  
Conseiller en santé  
et sécurité au travail

## 5.3 Rôles et responsabilités de l'équipe d'accompagnement préventif et planifié

*« Vers une pédagogie active, inclusive et différenciée »*



### UNE VISION

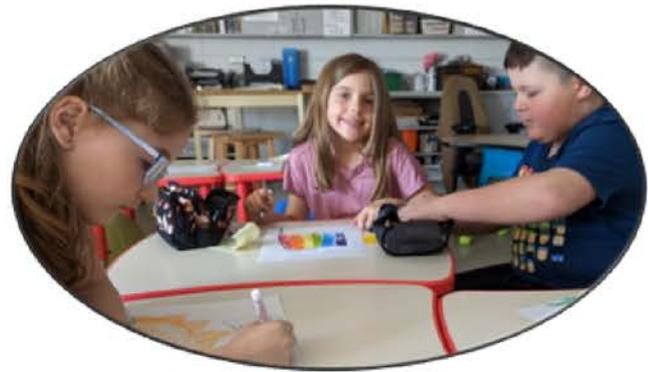
*« Accompagner la communauté apprenante afin qu'elle développe une autonomie tout en créant des liens authentiques pour favoriser une culture de collaboration. Ceci, en posant une variété d'actions qui respectent la diversité de chacun. »*

### UNE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

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

# 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



**Personnes apprenantes, 2e année  
École Sœur-Saint-Alexandre - 2023**

## UN PROCESSUS STANDARD

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



**CAP, École La Passerelle - 2023**

## PLANIFIÉ

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

## PRÉVENTIF

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

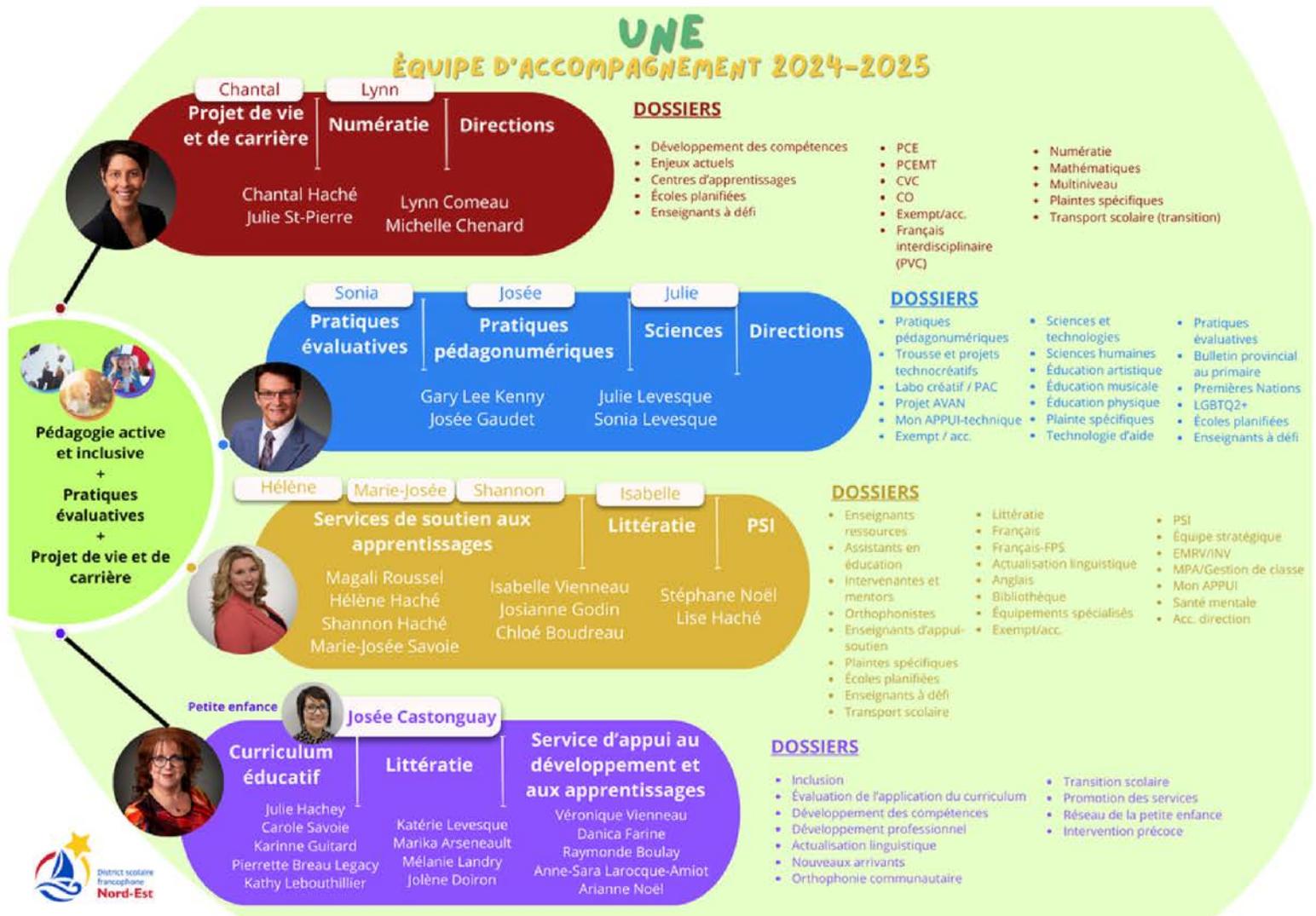
### Équipe multidisciplinaire

\*Comprend 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.)

### 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 pédagonumérique, etc.)

# Modèle de l'équipe d'accompagnement



# 5.4 Le modèle de réponse à l'intervention

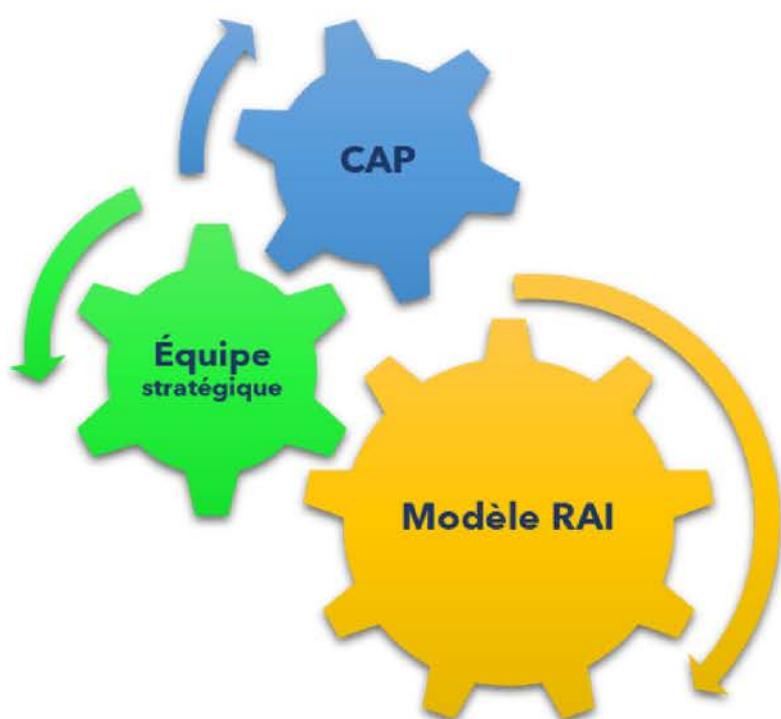
Le modèle RAI repose sur le principe que **tous les enfants peuvent apprendre**. La prise de décisions est **appuyée sur des données**, les interventions sont **appuyées de la recherche** et reconnaissent la **diversité des personnes apprenantes**. Le modèle RAI vise une flexibilité afin de répondre 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.



Source du schéma : Aidons nos élèves en lecture! Ministère de l'Éducation et du Développement de la Petite enfance

## 5.5 Communauté d'apprentissage professionnelle

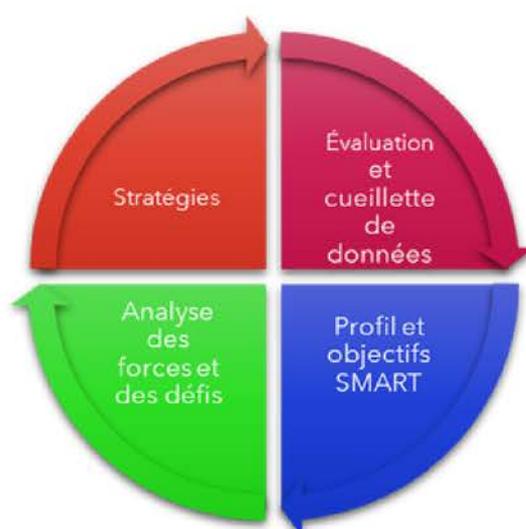
Deux structures permettent la mise en œuvre du modèle RAI :  
**la CAP et l'équipe stratégique.**



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 prenne 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*

## 5.6 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 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 aux **comportements et aux apprentissages** des apprenants 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 :

- Le calendrier des rencontres hebdomadaires;
- Le modèle RAI et la pyramide d'intervention;
- La présence des personnes concernées (voir le document de l'équipe stratégique);
- Le profil de l'élève (résultats scolaires, forces, champs d'intérêt, etc.);
- Le déroulement conforme de rencontres (document de l'équipe stratégique);
- La plateforme monAPPUI.

## 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.



**Personnes apprenantes 3-4e année  
École L'Étincelle - 2023**



## L'équipe de l'amélioration continue



SIMPLIFIER • ORGANISER • INNOVER

## NOS SERVICES

- GESTION DE PROJET
- INNOVATION
- GESTION DE CHANGEMENT
- ANALYSE DE PROBLÉMATIQUE
- PLANIFICATION
- ANALYSE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

## POURQUOI NOUS?

- Appui aux 3 finalités du CED et aux projets d'école réimaginée
- Organisation et planification de projets
- Planification annuelle et stratégique
- Offres de formation
- Cadre d'imputabilité, d'amélioration et d'innovation (CIAI)
- Profils d'école
- Sondages et rapports
- Ressources supplémentaires au sein de votre école ou de votre secteur

[ameliorationcontinue@nbed.nb.ca](mailto:ameliorationcontinue@nbed.nb.ca)



\*Personnes apprenantes, École La Croisée - 2023