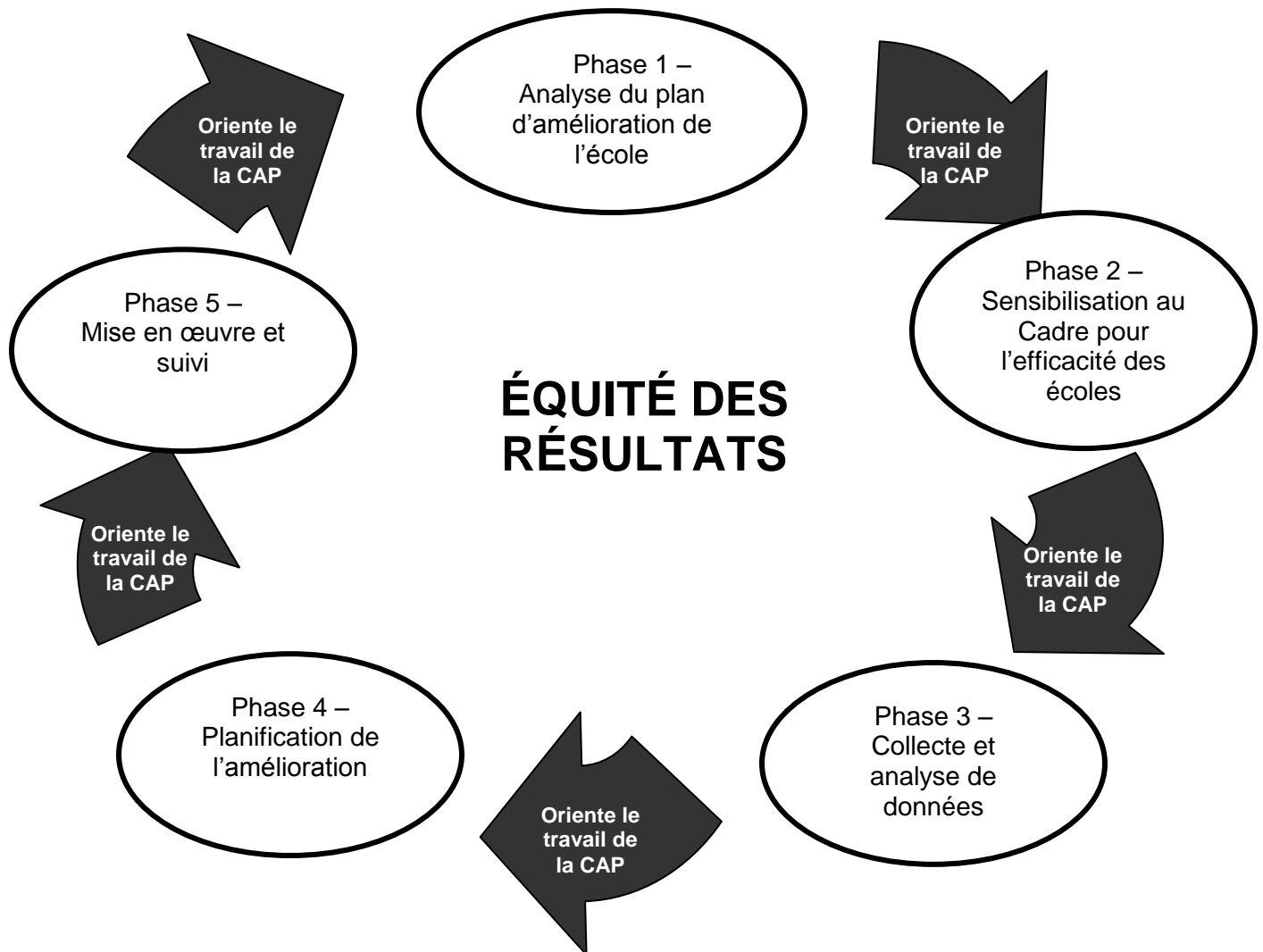


Cadre pour l'efficacité des écoles : un processus collectif d'amélioration continue de l'efficacité des écoles élémentaires de l'Ontario
Le Cadre a été conçu pour aider les conseils et les écoles à maintenir une culture d'amélioration continue.
Toutes les écoles s'engageront dans le processus d'autoévaluation des écoles pour orienter la planification de l'amélioration.

Guide pour le processus d'autoévaluation des écoles Version abrégée



La figure ci-haut illustre le processus d'autoévaluation des écoles dans lequel la direction et l'équipe d'amélioration de l'école (ÉAÉ) jouent un rôle principal. Elle démontre les différentes phases du processus et les actions essentielles à entreprendre dans chacune des phases. L'accroissement continu des capacités du personnel et la mise en œuvre d'une communauté d'apprentissage professionnelle (CAP) au sein de l'école constituent des parties intégrantes de ce processus.

Phase 1 – Analyse du plan d’amélioration de l’école

Avant d’entreprendre le processus d’autoévaluation de l’école, il faut procéder à un examen des priorités et des cibles du plan d’amélioration des écoles (PAÉ) actuel. Il faut définir les progrès accomplis et les défis constatés jusqu’à présent. Il est fort probable que de nouvelles priorités seront définies ou d’anciennes priorités révisées à la fin du cycle d’autoévaluation. Il faudra les intégrer au PAÉ.

Phase 2 – Sensibilisation au Cadre pour l’efficacité des écoles

Il importe de donner au personnel l’occasion de se familiariser avec le Cadre pour l’efficacité des écoles, de l’étudier et d’en discuter. Il y a bien des façons de le faire, mais il importe que, quelle que soit la méthode choisie, le personnel acquière une compréhension commune du cadre et des indicateurs.

- **Activité casse-tête (en pièces détachées)** - Une personne de chaque groupe d’attache travaille dans un groupe différent pour approfondir une partie particulière du Cadre pour l’efficacité des écoles. Le groupe d’attache se réunit ensuite pour que chaque personne puisse transmettre ses nouvelles connaissances au groupe entier.
- **Lecture individuelle** – Chaque membre du personnel lit en entier le Cadre pour l’efficacité des écoles. Suit une discussion de tout le groupe. Un membre du groupe inscrit les principaux points de chacune des parties sur une grande feuille.
- **Lecture individuelle** – Chaque membre du personnel lit en entier le Cadre pour l’efficacité des écoles. Suit une discussion en petits groupes. Un membre de chaque groupe inscrit les points principaux de chacune des parties sur une grande feuille. Les points principaux sont ensuite communiqués en plénière.

Phase 3 : Collecte et analyse de données

L’équipe d’amélioration de l’école offre au personnel une occasion de passer en revue les résultats des évaluations provinciales, au niveau du conseil et au niveau de l’école dans le but de préciser ou de réviser le PAÉ. Le personnel devrait ensuite considérer chacun des indicateurs des composantes essentielles du Cadre pour l’efficacité des écoles qui sont liés aux objectifs du PAÉ. À cette fin, les membres du personnel devront réfléchir à leurs pratiques, individuellement ou en groupe, relativement à chacun des indicateurs. Ils devraient également déterminer quels travaux d’élèves ou quelles autres preuves correspondent à chaque indicateur. Ces éléments pourraient être inscrits dans la colonne « Preuves » des feuilles de travail du Cadre pour l’efficacité des écoles.

La prochaine étape consiste à définir les forces et les domaines qui méritent une attention particulière à l’égard des indicateurs. Bien sûr, on sait que toutes les écoles ne sont pas dans la même situation. On sait également que les écoles, les cycles et les années d’études pourraient se

trouver dans des situations différentes à l'égard des indicateurs pour chacune des composantes essentielles. Après avoir identifié les domaines nécessitant plus d'attention, le personnel peut passer en revue le PAÉ afin de déterminer la concordance entre les objectifs et les indicateurs identifiés Il se pourrait que le PAÉ ait besoin d'être révisé ou peaufiné. Le personnel devrait limiter son choix à un maximum de 3 objectifs d'amélioration. Le PAÉ fournira un objectif général et les divers cycles pourront alors sélectionner un aspect de l'objectif à atteindre basé sur leurs données.

Après cette discussion, le personnel remplit le tableau sommaire qui suit.

Objectifs	Indicateurs relatifs aux objectifs	Où nous situons-nous à présent?	Où voulons-nous nous situer?	Quels travaux d'élèves ou autre preuve nous diront que nous y sommes arrivés?	Que devons-nous faire différemment ou apprendre pour y arriver?	Qui peut nous aider?	Qui assure le monitoring du processus? Quand?
1.							
2.							
3.							

Phase 4 : Planification de l'amélioration

En se servant de l'information consignée au tableau sommaire, la direction, l'ÉAÉ ou tout le personnel analysent les conséquences de ces observations dans le but d'élaborer un plan de suivi qui sera intégré au cycle d'amélioration continue de l'école.

Le PAÉ devrait faire appel à des stratégies à haut rendement, prévoir un échéancier, définir les responsabilités (y compris le monitoring de la mise en œuvre du plan), les indicateurs de progrès, les points de contrôle, les ressources (humaines et matérielles) nécessaires et les besoins en matière d'accroissement des capacités.

Phase 5 : Mise en œuvre et monitoring

Le monitoring continu en assure la réussite. Voici quelques questions à poser pour aider au monitoring de la mise en œuvre :

- Dans quelle mesure atteignons-nous les objectifs relatifs à l'apprentissage et au rendement des élèves?
- Quelles en sont les preuves?
- Quelles mesures prendrons-nous pour assurer une amélioration continue?

Voici quelques moyens pouvant être utilisés par l'ÉAÉ pour surveiller la mise en œuvre du plan :

- s'assurer que le plan révisé de l'école est le sujet central de discussion à chaque réunion du personnel, du cycle et de la communauté d'apprentissage professionnelle (CAP);
- s'assurer que les mesures précises énoncées dans le plan d'amélioration de l'école révisé guident le perfectionnement professionnel et les échanges professionnels;
- prévoir des réunions régulières de l'ÉAÉ afin d'évaluer les progrès, selon les points de contrôle et les échéanciers;
- prévoir des occasions de susciter une réflexion du personnel au sujet des travaux des élèves et de l'évaluation du rendement des élèves;
- prévoir des occasions de susciter des discussions stratégiques au sein du personnel, par exemple une expérience de co-enseignement précédée et suivie de discussions réfléchies du personnel, l'analyse collective du suivi du rendement des élèves, l'harmonisation de l'évaluation des travaux des élèves et des discussions de groupe sur les stratégies pédagogiques qui donnent de bons résultats.

Monitoring par la surintendance responsable de l'école

La surintendance responsable de l'école devrait :

- rencontrer régulièrement l'ÉAÉ pour évaluer les progrès accomplis, selon les points de contrôle et les échéanciers;
- faire des visites régulières en classe et s'entretenir de manière formelle et informelle avec le personnel au sujet du rendement des élèves;
- prendre part à des conversations sur l'enseignement et l'apprentissage et sur l'évaluation de l'apprentissage des élèves;
- poser des questions comme celles-ci :
 - Dans quelle mesure atteignons-nous les objectifs relatifs à l'apprentissage et au rendement des élèves?
 - Quelles en sont les preuves?
 - Quelles mesures prendrons-nous pour assurer une amélioration continue?