

## RÉSUMÉ

---

### Profil du conseil scolaire

Le Keewatin-Patricia District School Board (KPDSB), situé dans la région de Thunder Bay, en Ontario, est l'un des conseils scolaires dont le territoire est le plus vaste et les écoles les plus dispersées de la province. Très diversifiée, sa population compte un nombre élevé et croissant d'Autochtones. Le KPDSB dénombre 6 300 élèves répartis entre 24 écoles (18 écoles élémentaires et 5 écoles secondaires). En 2004-2005, il y avait 410 élèves en 3<sup>e</sup> année et 425 en 6<sup>e</sup> année.

### Collecte des données

La collecte des données a été effectuée ainsi : entrevues avec les cadres supérieurs et cinq directeurs ou directrices d'école, observations d'écoles et de salles de classe dans cinq écoles, examen de documents du conseil scolaire et de données de l'OQRE.

### Principales caractéristiques de la démarche globale du conseil scolaire à l'égard de l'amélioration

Le conseil scolaire concentre sur les interventions suivantes :

- promouvoir la littératie et l'apprentissage de tous les enfants;
- fournir du soutien pour la « période critique », de quatre à sept ans;
- réduire les écarts au niveau du rendement entre les élèves autochtones et les autres élèves;
- fonder les décisions relatives au rendement sur la recherche et les pratiques exemplaires;
- renforcer dans tout le système les capacités relatives à l'amélioration et au changement de l'enseignement, afin d'amorcer et de soutenir le changement;
- fournir au personnel enseignant du soutien et de la formation continue, afin de changer efficacement les stratégies d'enseignement au lieu d'offrir de façon intermittente des activités ponctuelles;
- recourir à l'apprentissage professionnel « côte à côte » incorporé à l'emploi;

- définir clairement les attentes relatives à l'apprentissage professionnel, les ressources, les stratégies d'enseignement et les pratiques d'évaluation indispensables à l'amorce et à la poursuite de l'amélioration et du changement du système;
- veiller à ce que la mise en œuvre soit planifiée soigneusement et échelonnée année par année, de manière à ce que les ressources et le perfectionnement professionnel soient en place pour le personnel, c'est-à-dire, « voir grand tout en commençant modestement »;
- faire en sorte que l'accroissement progressif des capacités soit viable à long terme;
- reconnaître le rôle essentiel joué par les directions d'école dans la poursuite du changement et de l'amélioration;
- faire participer les leaders des directions d'école à l'équipe de cadres supérieurs;
- veiller au rôle central de la surintendante du curriculum dans la supervision des initiatives en littératie et en numératie, aidée de la planification stratégique pertinente;
- veiller à ce que le surintendant et l'enseignante ressource de l'éducation de l'enfance en difficulté intègrent l'éducation de l'enfance en difficulté à la planification du curriculum;
- prévoir du mentorat afin de disposer d'un personnel enseignant très qualifié;
- avoir la conviction que le leadership du système est une responsabilité partagée;
- trouver les ressources financières nécessaires pour soutenir la priorité accordée à la littératie et à la numératie;
- utiliser des évaluations et des données qui valideront l'efficacité;
- établir une vision commune forte accompagnée d'un solide plan d'action et émettre des messages uniformes;
- inviter toutes les personnes intervenant dans le système à participer à la mise en œuvre d'une initiative;
- veiller à l'accroissement latéral des capacités (en s'associant avec les administrations scolaires et les conseils scolaires avoisinants).