

Plan pour le renforcement de la qualité des programmes - Exemple 2

Ce plan a été mis au point en vue d'aider les responsables des programmes d'éducation et de garde des jeunes enfants à progresser dans leurs efforts pour améliorer la qualité de leur programme. On peut l'utiliser de façon séparée ou en le combinant aux données recueillies à l'aide de l'outil d'évaluation pour l'amélioration de la qualité (EAQ) ou des processus d'autoévaluation de l'initiative « La qualité, ça compte! ». Vous avez à définir entre deux et quatre buts et nous vous invitons à utiliser, pour cela, le guide pour les centres agréés de garde d'enfants sur les critères d'admissibilité et les plans d'amélioration de la qualité relevant de cette initiative.

| | |
|--|--|
| Date 30 mars 2026 | Centre ou salle de classe Centre éducatif Growing Minds |
| BUT N° 1 | |
| | Informer |
| Quel est le domaine d'EAQ ou l'élément de « La qualité, ça compte! » qui présente un potentiel d'amélioration? | |
| <i>Exemple - Administration</i> | |
| | Réfléchir |
| Quel est le but qui nous aidera à nous améliorer dans ce domaine et pourquoi ce travail a-t-il un sens? | |
| <i>Exemple - Assurer la mise à jour et la mise en œuvre de la politique du centre sur le comportement, en vue de garantir qu'elle est conforme à la réglementation sur l'éducation et la garde des jeunes enfants et ancrée dans les principes du cadre pédagogique.</i> | |
| <i>Ce but a un sens, dans la mesure où il favorise la mise en place d'une communauté éducative pour les jeunes enfants proposant un milieu positif et sûr, dans lequel les élèves se sentent soutenus, respectés et compris, le personnel éducatif a le sentiment d'être bien préparé et d'avoir le soutien nécessaire et les familles font confiance au centre pour ce qui est de guider le développement affectif et social de leur enfant de façon délibérée et conforme aux règles déontologiques.</i> | |
| En quoi ce but favorise-t-il l'inclusion? | |
| <i>Exemple - Ce but favorise l'inclusion parce qu'il garantit que les enfants sont tous guidés et soutenus selon une approche qui respecte les forces, l'identité, les capacités et le vécu de chacun d'entre eux. Le centre est doté d'une politique sur le comportement ancrée dans le cadre pédagogique pour l'éducation des jeunes enfants de la Nouvelle-Écosse, qui tient compte du fait que le comportement est une forme de communication et que les enfants ont différentes manières d'exprimer leurs besoins, leurs émotions et leur bagage culturel. Avec une telle approche, le personnel éducatif se sent plus à l'aise quand il s'agit de diverger de l'utilisation d'une solution unique à tous les problèmes et d'adopter des pratiques inclusives et tenant compte des besoins.</i> | |
| Quelles sont les ressources ou les structures de soutien qui sont nécessaires pour nous améliorer dans ce domaine? | |
| <i>Exemple</i> <i>Formation et soutien pour le personnel</i> | |
| <ul style="list-style-type: none">• <i>formation d'initiation et formations de rappel au sujet de la politique sur le comportement</i>• <i>perfectionnement professionnel sur l'apprentissage socioaffectif, sur les pratiques inclusives et sur l'art de guider le comportement en tenant compte des besoins</i>• <i>réflexion en équipe et mentorat pour veiller à la cohérence de la mise en application de la politique</i> | |
| <i>Collaboration avec les familles et la collectivité</i> | |

- *clarté des outils de communication pour les familles*
- *liens de partenariat avec les spécialistes extérieurs à l'établissement pour l'offre aux enfants d'un soutien supplémentaire*

Milieu et matériel

- *supports visuels, emplois du temps, signaux*
- *espaces inclusifs pour les périodes calmes, les périodes d'activité et la prise en compte des besoins sensoriels*

Contrôle et évaluation

- *outils pour observer, prendre en note et surveiller les comportements*
- *travail régulier de réflexion avec ajustements en fonction des données recueillies*

Agir

Quelles sont les mesures ou les stratégies que nous allons adopter pour réaliser ce but en matière d'amélioration de la qualité?

Exemple

| Mesure ou stratégie | Personne responsable | Échéancier |
|---|--|-------------------------------|
| 1. Passage en revue de la règlementation de la Nouvelle-Écosse sur la petite enfance, des principes du cadre pédagogique et du guide sur l'élaboration des politiques sur le comportement pour vérifier que tout est conforme | directrice ou directeur | d'ici à avril 2026 |
| 2. Mise à jour de la politique du centre sur le comportement pour tenir compte de la nécessité d'adopter des pratiques inclusives, respectueuses et adaptées au stade de développement des enfants | directrice ou directeur / équipe de direction | d'ici à mai 2026 |
| 3. Formation de l'ensemble du personnel sur la politique mise à jour, avec des stratégies pour guider le comportement en amont et des informations sur les pratiques interdites | directrice ou directeur / coordonnatrice ou coordonnateur de l'inclusion | juin 2026 - en continu |
| 4. Distribution de la version mise à jour de la politique aux familles au moment de l'inscription de l'enfant, lors des rencontres et dans le bulletin d'information | directrice ou directeur / personnel éducatif | mai - juin 2026 |
| 5. Présentation de supports visuels, de routines et de modifications du milieu pour mieux guider les enfants dans leur comportement | personnel éducatif | juillet 2026 - en continu |
| 6. Déploiement de stratégies pour guider le comportement en amont dans les routines et les jeux du quotidien | personnel éducatif | aout 2026 - en continu |
| 7. Observation, prise en note et surveillance du comportement des enfants afin d'évaluer l'efficacité des stratégies déployées | directrice ou directeur / personnel éducatif | à chaque trimestre |
| 8. Collaboration avec les familles et, quand cela est nécessaire, avec des partenaires extérieurs à l'établissement pour le soutien aux enfants présentant des problèmes persistants ou des problèmes graves de comportement | directrice ou directeur / personnel éducatif | en continu |
| 9. Organisation annuelle d'une formation de rappel avec passage en revue de la politique pour tous les membres du personnel | directrice ou directeur | tous les ans à partir de 2027 |

Que ferons-nous pour déterminer notre niveau de réussite? Quels sont les éléments objectifs ou indicateurs de qualité qui serviront à montrer les progrès dans la réalisation du but?

Exemple - Pour déterminer le niveau de réussite, on vérifiera si le personnel éducatif s'efforce bien de déployer en amont, de façon systématique, des stratégies respectueuses pour guider le comportement dans les routines du quotidien et si les enfants manifestent eux-mêmes des capacités d'autorégulation, font des choix positifs et ont des interactions sociales axées sur la coopération. Les éléments objectifs dont on disposera comprendront des notes d'observation, des documents de suivi du comportement, des supports visuels pour le programme et des signaux, ainsi que des réflexions par écrit du personnel, le tout illustrant le déploiement cohérent de la politique et le fait que le personnel a un niveau croissant d'assurance en matière d'appui aux enfants sur le plan de leur développement socioaffectif.

Quels sont les principes, les pratiques et les buts pour l'apprentissage figurant dans le cadre pédagogique pour la petite enfance sur lesquels nous travaillerons au fil de la réalisation du but pour l'amélioration de la qualité du programme?

Exemple - But pour l'apprentissage dans le cadre pédagogique : « bien-être ». Nous nous concentrerons sur le soutien à la régulation des émotions chez les enfants, sur leur sentiment de sécurité et sur leur capacité d'affirmer de façon positive leur identité, grâce à des relations sensibles à leurs besoins, des routines prévisibles et des pratiques respectueuses pour les guider dans leur comportement.

Résultats

Après la mise en œuvre du plan d'amélioration de la qualité décrit ci-dessus, résumez ci-dessous ce qui s'est passé. Quelles ont été les retombées pour les enfants, le programme, le personnel et la collectivité de la mise en œuvre du plan? En quoi cela a-t-il facilité l'inclusion? Quelles sont les ressources dont il serait utile de disposer dans la durée afin de permettre à votre programme de continuer de connaître la réussite dans ce domaine? Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées et qu'est-ce que vous avez fait pour aller de l'avant? Qu'est-ce que vous auriez fait différemment si vous aviez pu?

Exemple - Après la mise en œuvre du plan d'amélioration de la qualité, le personnel éducatif a effectué un travail systématique de mise à jour et de mise en application de sa politique sur le comportement, qui est conforme au cadre pédagogique de la province. Le personnel éducatif a fait preuve d'une assurance et d'une cohérence grandissantes dans l'utilisation en amont de stratégies respectueuses pour guider les enfants dans leur comportement et les enfants ont montré qu'ils étaient capables de réguler leurs émotions, d'avoir des interactions positives avec leurs camarades et de participer aux routines du quotidien.

Le plan a favorisé l'inclusion en traitant le comportement comme une forme de communication et en offrant de façon équitable des dispositifs de soutien, comme des signaux visuels, des routines prévisibles et des initiatives de collaboration avec les familles. Les enfants ayant des besoins ou issus de milieux relevant de la diversité ont bénéficié d'un meilleur soutien et les familles se sont senties mieux informées et plus concernées.

Pour que l'initiative continue de porter ses fruits, il sera utile de continuer de proposer des activités de perfectionnement professionnel, un accès à des dispositifs de soutien à l'extérieur de l'établissement, des plages de temps pour la réflexion et des versions mises à jour des supports visuels et des ressources disponibles dans le milieu. Parmi les difficultés rencontrées, on note le manque de temps pour la formation et pour la vérification de la cohérence des stratégies sur l'ensemble des membres du personnel. Pour surmonter ces difficultés, nous avons déployé les choses de façon progressive, avec un travail régulier de réflexion. À l'avenir, il sera utile, pour renforcer le déploiement des stratégies, de proposer des dispositifs de mentorat plus tôt dans le processus, ainsi que des périodes supplémentaires pour s'exercer.

| | | | |
|-----------------------------------|---------------|--------------------------|--------------|
| Personne ayant envoyé le document | Noah Thompson | Date d'envoi du document | 30 mars 2026 |
| Approbation du SAQ | Oliver Chen | Date d'approbation | 31 mars 2026 |