

Questions pour guider la réflexion pour commencer

Qui a le pouvoir décisionnel dans notre système?

Qui sont les agentes et agents de changement dans notre système?

Qui n'endosse pas la vision des compétences globales et la façon dont nous cherchons avec eux à répondre à leurs besoins?

Comment nous assurons-nous que les parties prenantes aident à façonner les changements au système?

Pour ce qui est des mesures de rendement, comment rendons-nous notre système moins punitif et plus concerté (p. ex., faire la transition des élèves au rendement insatisfaisant vers le travail concerté axé sur un aspect du développement et du changement)?

Pour ce qui est du domaine, quelles sont nos forces et nos possibilités de progrès selon nous?

Stades de mise en œuvre dans le domaine « S'approprier le changement »

Le tableau ci-dessous présente les indicateurs particuliers qui aident les provinces et les territoires à évaluer leurs progrès dans le domaine « S'approprier le changement ». Passez en revue chaque indicateur et déterminez celui qui correspond à la position actuelle de votre province ou de votre territoire. Cela vous donnera aussi une idée de vos prochaines mesures d'action.

Tableau 4. Stades de mise en œuvre pour « S'approprier le changement »			
Éléments	Indicateurs de progrès		
	Démarrage	Développement	Intégration
Gouvernance	Il y a eu détermination des pouvoirs décisionnels autorisés à propos du changement à tous les niveaux du système.	La distribution de la gouvernance a pris de l'ampleur, passant de quelques personnes à un grand nombre de parties prenantes, et ce, à tous les niveaux du système.	La gouvernance a été distribuée dans un but précis et significatif.
Reddition de comptes	Il y a eu détermination des responsables de rendre compte du changement dans l'éducation publique.	La reddition de comptes ne met plus l'accent sur le rendement insatisfaisant dans le système, mais cherche plutôt à appuyer et à légitimer une approche concertée pour collaborer à tous les niveaux du système en faveur du changement.	La reddition de comptes ayant trait à l'acquisition des compétences globales chez les élèves et les jeunes adultes a été élargie à plus de parties prenantes au sein et dans l'ensemble du système (p. ex., l'éducation postsecondaire et les employeurs). Par exemple, les groupes d'employeurs ont incorporé les compétences globales dans les systèmes de gestion du rendement.
Engagement	Il y a détermination des agentes et agents de changement d'une variété de communautés et d'antécédents, qualité non pas associée à leur position, mais à leur capacité d'influencer.	Des invitations ouvertes à participer à la mise en place de la transformation sont faites à toutes et tous.	Un groupe varié d'organisations et de parties prenantes prend une part active à l'élaboration, à la mise en œuvre et à la croissance du changement dans le système.
	Il y a établissement des éléments déterminants possibles pour appuyer une augmentation de l'engagement et de la collaboration (p. ex., le personnel enseignant joue un rôle actif dans la mise au point de la transformation).	Les personnes qui sont neutres ou qui résistent au changement sont invitées à faire part de leurs besoins et idées.	Les changements progressent grâce à la participation active d'une grande majorité des parties prenantes.
	Il y a détermination des voies de communication efficaces (p. ex., sites Web, médias sociaux, médias imprimés) pour les publics cibles de parties prenantes précises.	Les méthodes de communication atteignent les publics cibles et transmettent avec efficacité un message cohérent.	Les parties prenantes affirment qu'elles ont été informées, qu'elles comprennent les changements au système et qu'elles en font une promotion active.

Mesures prioritaires

Compte tenu des réponses aux questions ci-dessus et de l'évaluation de la situation actuelle de votre province ou de votre territoire par rapport au domaine « S'approprier le changement », énumérez deux ou trois axes de progrès prioritaires.

Axes de progrès

1. _____
2. _____
3. _____