



Commission scolaire
des Patriotes

PLAN
D'ENGAGEMENT VERS
LA RÉUSSITE DE LA CSP :
**TOUS PATRIOTES POUR
LA RÉUSSITE!**

PLAN OPÉRATIONNEL 2018-2022

TABLE DES MATIÈRES

LE PLAN OPÉRATIONNEL CSP 2018-2022 - MISE EN ŒUVRE	7
I. ORIENTATIONS ET OBJECTIFS	9
1.1 Orientation principale	
1.2 Orientations en appui aux objectifs 2, 3, 4 et 5	
1.3 Les objectifs de l'orientation principale	
2. ACTIONS ET PRATIQUES SPÉCIFIQUES	13
2.1 La cohérence	
2.2 Perfectionnement professionnel	
2.3 Apprentissage et réussite	
2.4 Leadership	
2.5 La collaboration école-famille	
3. INITIATIVES DÉPLOYÉES SUR QUATRE ANS	19
3.1 Ajout et répartition de certaines ressources	
3.2 Consolidation et développement d'actions préventives pour mieux soutenir les élèves et les parents	
3.3 Suivi des indicateurs de l'orientation I du PEVR	
3.4 Suivi des élèves qui ont quitté sans qualification ou diplôme d'études secondaires	
3.5 Soutien particulier en orthopédagogie pour certains milieux	
3.6 Projet pilote avec des enseignants de classes d'enseignement spécialisé pour le développement social et communicatif	
3.7 Comité de la réussite des élèves – Transition primaire-secondaire	
3.8 Suivi personnalisé pour les élèves débutant leur secondaire à 13 ans ou plus ou avec un plan d'intervention	
3.9 Soutien des élèves vulnérables en lecture, en écriture ou en mathématique au primaire	
3.10 Soutien des élèves vulnérables en français ou en mathématique au 1 ^{er} cycle du secondaire	
3.11 Comité FP, FGA, FGJ pour assurer une offre de parcours souple et adaptée	
3.12 Révision des procédés d'entretien des bâtiments	

- 3.13 Cadre de référence pour la supervision et le développement professionnels du personnel cadre de la CSP
 - 3.14 Soutien des équipes-écoles sur les stratégies universelles efficaces
 - 3.15 Révision du programme d'insertion professionnelle des cadres de la CSP et élaboration d'un plan de formation continue
 - 3.16 Diminution de la tâche administrative pour donner la priorité aux responsabilités pédagogiques
 - 3.17 Équipe de recherche et de développement
 - 3.18 Référentiel pour tous les enseignants de la CSP
 - 3.19 Politique de la formation continue
 - 3.20 Un milieu de vie ouvert, stimulant, sain et sécuritaire
 - 3.21 Programme de reconnaissance du personnel
 - 3.22 Faire bouger les élèves 60 minutes par jour
-

ACRONYMES

CAP :	Communauté d'apprentissage professionnel
CCG :	Comité consultatif de gestion
CFR :	Centre de formation du Richelieu
CP-École :	Comité de parents – école
CP-CO :	Conseiller pédagogique – conseiller d'orientation
CRR :	Comité de répartition des ressources
CSP :	Commission scolaire des Patriotes
DEP :	Diplôme d'études professionnelles
DES :	Diplôme d'études secondaires
DG :	Direction générale
ÉÉI :	École d'éducation internationale
ÉOI :	École orientante l'Impact
FGA :	Formation générale des adultes
FGJ :	Formation générale des jeunes
FP :	Formation professionnelle
HDAA :	Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage
MEES :	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MSSS :	Ministère de la Santé et des Services sociaux
PEVR :	Plan d'engagement vers la réussite
SARCA :	Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement
SdeG :	Service de garde
SGC :	Service du secrétariat général et des communications
SOS :	Service de l'organisation scolaire
SRÉ :	Service des ressources éducatives
SRH :	Service des ressources humaines
SRI :	Service des ressources informatiques
SRM :	Service des ressources matérielles
TEVA :	Transition de l'école à la vie active
TOS :	Technicien en organisation scolaire

L'adoption du Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) de la Commission scolaire des Patriotes (CSP), *Tous Patriotes pour la réussite!* constitue une gouvernance améliorée.

Tous Patriotes pour la réussite!, comme chacun des projets éducatifs des établissements, doit être utilisé sous l'angle d'une feuille de route consultée régulièrement et comme un outil d'aide à la décision.

« À titre de leaders inspirants, la question suivante guide désormais nos décisions : Est-ce que cette décision fait évoluer la Commission scolaire des Patriotes vers sa Vision? » !.

LE PLAN OPÉRATIONNEL CSP 2018-2022 MISE EN ŒUVRE

Le Plan opérationnel 2018-2022 détaille les initiatives mises en place et le moment de leur déploiement afin d'atteindre les objectifs de *Tous Patriotes pour la réussite!*. Chacune de ces initiatives constitue une priorité pour les unités administratives qui en ont la responsabilité. Une fois ces priorités énoncées, les ressources humaines et budgétaires nécessaires à leur réalisation doivent être réparties en cohérence, et ce, tant pour l'ensemble de la CSP qu'à l'intérieur de chacune de ses unités.

Constituant ainsi une feuille de route, *Tous Patriotes pour la réussite!* devient un outil « vivant ». Il est donc normal que ses principaux éléments soient repris régulièrement dans les ordres du jour des rencontres collectives au sein de toutes les unités administratives.

Le Plan opérationnel de la CSP est divisé en trois parties :

1. Un rappel des orientations de *Tous Patriotes pour la réussite!*;
 2. Des actions et des pratiques spécifiques qui sous-tendent et concrétisent les Valeurs Patriotes en constituant un phare guidant la CSP vers La Vision Patriotes;
 3. Des initiatives qui seront graduellement déployées de l'année 2018 à 2022.
-

I. ORIENTATIONS ET OBJECTIFS²

Telles que présentées lors de l'exercice participatif de collaboration qui a alimenté la Vision, les interventions se situent à trois niveaux correspondant aux axes de la *Politique de la réussite éducative* du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), soit l'élève, l'école et sa communauté. Par conséquent, le PEVR est constitué de trois orientations issues de cette vision. La principale vise le soutien de l'élève dans l'atteinte de son plein potentiel et les deux autres, tout aussi importantes, viennent appuyer cette première orientation.

2 : Plan d'engagement vers la réussite – Tous Patriotes pour la réussite! (p. 21)

ORIENTATION PRINCIPALE

I. Soutenir chaque élève dans l'atteinte de son plein potentiel

Cette orientation principale correspond à l'axe I de la *Politique de la réussite éducative* du MEES (L'atteinte du plein potentiel de toutes et de tous). Celle-ci place l'élève au centre de nos préoccupations et oriente chacune de nos actions afin que celui-ci se développe à son plein potentiel. Dans ce contexte, tous les acteurs ont un rôle à jouer afin d'agir tôt et rapidement en soutenant de façon continue et concertée chaque élève dans son engagement vers la réussite.

Pour y parvenir, la CSP doit encourager les écoles à concentrer leurs efforts d'amélioration sur les besoins des élèves relativement à leur réussite. La CSP doit collaborer avec les écoles pour établir des attentes élevées en matière de réussite. À ce titre, les actions des directions d'établissement et des enseignants pour améliorer l'enseignement et les apprentissages doivent être soutenues par la CSP.

ORIENTATIONS EN APPUI AUX OBJECTIFS 2, 3, 4 ET 5

Ces deux orientations, tournées vers la réussite des élèves, sont intimement liées et interdépendantes et se retrouvent au cœur même des éléments les plus importants de la Vision Patriotes sur laquelle prend appui le PEVR. Pour tous les acteurs de la CSP (élèves, employés, parents, partenaires)

qui ont pris part à l'exercice participatif, il est clair que ces deux orientations constituent les éléments les plus importants du PEVR qui permettront l'atteinte du plein potentiel de tous.

II. Évoluer de façon continue par la mise en place de meilleures pratiques

La CSP doit miser sur l'expertise de ses employés et considérer que le développement professionnel de ceux-ci est une fonction essentielle aux efforts d'amélioration. Elle doit mettre en œuvre des modalités de perfectionnement efficaces qui privilégient les approches collaboratives et le partage du leadership. Cela exige de mieux reconnaître les expertises, les apports et les initiatives des employés relatifs aux pratiques collaboratives. Les résultats du sondage mené dans le cadre de la démarche Tous Patriotes pour la réussite! démontrent que les employés estiment que la collaboration entre les acteurs de l'organisation est importante et que des efforts devront être mis de l'avant pour l'améliorer.

La CSP encourage la participation des employés à l'amélioration de leur propre pratique et doit les aider à acquérir une compréhension et une connaissance approfondie des meilleures pratiques fondées sur les meilleures données disponibles. Pour leur part, les employés sont d'avis qu'afin de repousser leurs propres limites et de maintenir un sentiment d'efficacité élevé, l'organisation doit leur offrir des occasions d'apprendre. Pour y parvenir, la CSP doit fournir une infrastructure, des ressources et du temps.

III. Être un milieu ouvert, stimulant, sain et sécuritaire

La CSP est un lieu d'apprentissage, un milieu de travail et de vie pour chaque élève et employé. Le sondage mené auprès des principaux acteurs a fait ressortir l'importance qu'accordent les répondants à l'attachement envers leur milieu (établissement, centre administratif). En général, le sentiment d'appartenance des employés, des élèves et des parents à leur école est très bon, mais leurs attentes sont encore plus élevées.

Pour leur part, bien que le sentiment de sécurité soit aussi très bon, les élèves et les employés estiment qu'il y a des efforts supplémentaires à mettre de l'avant dans leur école pour contrer, notamment, l'intimidation et la cyberintimidation. Les données recueillies démontrent également toute l'importance qu'accordent les employés à des relations et des communications empreintes de civilité.

Veiller au bien-être des élèves constitue un enjeu d'importance qui nécessite des efforts conjugués de tous les acteurs, notamment en ce qui a trait à la collaboration école-famille. Ceci implique d'assurer la circulation des informations, de faire preuve d'empathie et de transparence afin de favoriser une confiance mutuelle. Ces efforts permettront de susciter l'engagement des parents à la réussite de leur enfant en les accueillant, en les informant sur ses apprentissages, en les guidant dans son accompagnement et en leur donnant des occasions de s'impliquer à l'école.

LES OBJECTIFS DE L'ORIENTATION PRINCIPALE

À eux seuls, la mission, la Vision et les Valeurs Patriotes ainsi que les orientations ne suffisent pas à assurer une amélioration. Ils doivent s'accompagner d'objectifs visant un avancement global. De plus, les multiples recherches sur les corrélats des écoles efficaces font ressortir que le principal indicateur permettant de mesurer l'efficacité demeure la réussite des élèves. Les objectifs sont donc volontairement et uniquement axés sur l'orientation principale, soit l'atteinte du plein potentiel de chaque élève.

Les objectifs du PEVR sont établis en fonction de la Vision Patriotes et de la *Politique de la réussite éducative* du MEES. Ceux-ci sont en nombre restreint et orientés sur des résultats qui permettront d'atteindre l'objectif principal, soit l'amélioration de la diplomation et de la qualification des élèves de moins de 20 ans. Ils sont soutenus par des sous-objectifs constituant des mesures à court terme pour répondre aux défis à long terme (2030) que constituent les objectifs. Les sous-objectifs font l'objet d'un suivi en continu et comportent des indicateurs de rendement mesurables.

Les objectifs de l'orientation principale s'actualisent par le plan opérationnel qui tient également compte des deux orientations en appui dont la mise en œuvre prévoit les moyens à réaliser annuellement.

2. ACTIONS ET PRATIQUES SPÉCIFIQUES

LA COHÉRENCE

- Le PEVR met en place une approche cohérente en ce qui a trait à l'amélioration de la diplomation et de la qualification des élèves. Cette approche comporte un petit nombre d'objectifs qui sont maintenus continuellement durant une longue période (2018-2030). Les écoles ne sont donc pas encombrées avec un trop grand nombre d'initiatives.
- La CSP déploie des efforts considérables pour que le personnel des établissements dispose de ce dont il a besoin pour réaliser les améliorations prévues au PEVR. Elle encourage les améliorations à apporter dans les établissements qui s'inspirent de politiques, de pratiques, de cadres de travail clairs ainsi que d'objectifs communs qu'il est possible d'adapter. Les rôles de tous les intervenants sont clairement définis quant aux améliorations à apporter.
- La CSP met en place :
 - » un processus continu et systématique pour l'harmonisation des structures organisationnelles avec les efforts que déploie le personnel pour améliorer les pratiques pédagogiques;
 - » des procédures claires pour assurer l'harmonisation continue des politiques et des procédures en matière de personnel avec les objectifs d'amélioration qui concernent les élèves;
 - » un processus pour affecter les directions d'établissement les plus qualifiées aux établissements auxquels les besoins d'amélioration sont les plus importants;
 - » un processus permanent et systématique pour assurer l'harmonisation du budget avec les objectifs concernant l'amélioration des élèves.

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- Le perfectionnement professionnel est considéré comme une fonction essentielle aux efforts d'amélioration. Une infrastructure est donc fournie pour que le perfectionnement professionnel des employés soit optimal. Les modalités de perfectionnement professionnel sont efficaces et privilégient les approches collaboratives. La CSP doit notamment offrir aux employés, notamment aux directions d'établissement et aux enseignants de nombreuses occasions de perfectionnement pour développer leurs compétences.
- Les périodes de temps lors des rencontres collectives, et ce, peu importe le niveau, sont désormais presque entièrement orientées en fonction d'un perfectionnement professionnel. Peu de temps est consacré à la dimension administrative lors de ces rencontres. La CSP encourage donc la participation des employés à l'amélioration de leur propre pratique et les aide à acquérir une compréhension et une connaissance approfondie des meilleures pratiques fondées sur les meilleures données disponibles.
- Du temps est également consacré aux initiatives d'approches collaboratives, notamment celles visant l'amélioration des pratiques d'enseignement dans les établissements. Des ressources sont fournies aux écoles pour qu'elles aient du temps à y consacrer. Les directions d'établissement bénéficient d'un accompagnement et de la formation sur les meilleures façons de les mettre en œuvre.

APPRENTISSAGE ET RÉUSSITE

- L'apprentissage des élèves demeure la principale préoccupation du personnel et de la communauté. Dans ce contexte, la CSP réitère continuellement les objectifs du PEVR : *Tous Patriotes pour la réussite!* lors des rencontres du personnel, des occasions de développement professionnel, des rencontres de parents et des rencontres du Conseil des commissaires.
- La CSP encourage les écoles à concentrer leurs initiatives d'amélioration sur les besoins des élèves. Elle collabore avec les écoles pour établir des normes de réussite élevées et réalistes pour les élèves. À ce titre, les efforts des directions d'établissement et des enseignants pour améliorer l'enseignement et les apprentissages sont soutenus par celle-ci.
- Les apprentissages, les améliorations et les réussites des élèves et des employés sont reconnus.

LEADERSHIP

- La CSP encourage des formes de leadership partagé au sein du centre administratif et des établissements et elle assume la responsabilité de l'amélioration du leadership pédagogique dans les établissements. Les efforts déployés dans les établissements pour la mise en œuvre du curriculum sont soutenus.
- Les directions d'établissement se préoccupent de la qualité de l'enseignement au sein de leur établissement. Notamment, elles exercent leur rôle de leader pédagogique en travaillant en étroite collaboration avec leurs équipes et veillent à ce que l'amélioration de leur établissement soit coordonnée.
- La CSP possède des procédures soigneusement définies pour recruter, former et évaluer les directions d'établissement, les cadres scolaires et les membres de la Direction générale.

LA COLLABORATION ÉCOLE-FAMILLE

Le soutien d'une culture d'engagement positive des parents en lien avec la réussite de leur enfant fait écho à un des souhaits exprimés lors des consultations publiques ainsi qu'à un déterminant de la persévérance scolaire et de la réussite éducative qui est appuyé par la recherche, qui reconnaît que l'implication et l'engagement des parents, de même que l'importance qu'ils accordent à l'éducation, sont des conditions essentielles à la réussite de leur enfant.

C'est pourquoi le soutien de l'engagement parental constitue l'une des assises sur lesquelles repose La Vision et les Valeurs Patriotes. En effet, les membres de l'équipe de la CSP s'engagent à :

Susciter l'engagement des parents à la réussite de leur enfant en les accueillant, en les informant sur ses apprentissages, en les guidant dans son accompagnement et en leur donnant des occasions de s'impliquer à l'école.

Cet engagement peut se vivre à deux niveaux. En plus d'accompagner quotidiennement leur enfant dans ses apprentissages, les parents peuvent poursuivre leur implication au sein de leur école. À la CSP, plusieurs moyens pour agir efficacement sur la valorisation de l'éducation et l'engagement parental seront notamment axés sur la collaboration école-famille qui se développe principalement au sein de chacune des écoles.

3. INITIATIVES DÉPLOYÉES SUR QUATRE ANS

2018-2022

3.1 AJOUT ET RÉPARTITION DE CERTAINES RESSOURCES

3.1.1 AJOUT DE RESSOURCES

2018-2019

En cohérence avec la capacité réelle de déployer et de réaliser certaines initiatives prévues au *Plan opérationnel*, l'ajout de ressources (financières, humaines, techniques, etc.) s'avère essentiel. Pour amorcer et assurer la mise en œuvre, l'ajout de 76 postes ETP (équivalent temps plein) a été fait, notamment par :

1. L'augmentation du plan d'effectif des ressources professionnelles et de soutien qui sont décentralisées aux écoles primaires et secondaires;
2. L'ajout d'employés de soutien, de professionnels et de personnel cadre au sein des services suivants : DG, SRÉ, SRI, SRH et SRM;
3. L'augmentation du plan d'effectif des orthopédagogues au primaire et au secondaire;
4. L'augmentation du plan d'effectif des directions d'établissement.

ORIENTATIONS DU PEVR

- Orientation 1
- Orientation 3

RESPONSABLES

- Conseil des commissaires
- Direction générale

3.1.2 RÉPARTITION DE CERTAINES RESSOURCES

2018-2019

Utilisation de paramètres permettant l'introduction de la réussite scolaire des élèves comme critère à prendre en considération dans la répartition de certaines ressources.

Indicateur de suivi :

Ajout de paramètres prenant en considération la réussite des élèves dans les milieux ciblés ou pour les élèves visés par l'objectif d'équité pour la répartition de certaines ressources

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation 1
- Objectif 2 (équité)

RESPONSABLE

- Comité de répartition des ressources

3.2 CONSOLIDATION ET DÉVELOPPEMENT D'ACTIONN PRÉVENTIVES POUR MIEUX SOUTENIR LES ÉLÈVES ET LES PARENTS

Afin de favoriser la réussite éducative dès la petite enfance et la réussite de la transition avec le milieu scolaire, une collaboration avec différents partenaires pour assurer le dépistage précoce des élèves dont la réussite est à risque est mise de l'avant. Celle-ci vient soutenir les compétences parentales et contribuer à augmenter le niveau de littératie de la population adulte.

3.2.1 MISE EN PLACE D'UNE TABLE DE CONCERTATION

2018-2019

Mise en place d'une table de concertation entre la CSP et ses partenaires pour documenter les services offerts de part et d'autre aux parents d'enfants d'âge préscolaire dans les milieux à risque.

Bonification du formulaire d'inscription des parents – préscolaire 4 ans et 5 ans – pour les écoles dans les milieux à risque.

Indicateurs de suivi :

- Production d'un état de situation documentant les services offerts
- Bonification du formulaire d'inscription

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation 1 | Objectif 2 (équité)
- Orientation 3

RESPONSABLES

- Écoles primaires concernées
- Service des ressources éducatives (questionnaire)
- Service de l'organisation scolaire (technique)
- Service des ressources informatiques (technique)

3.2.2 MISE EN ŒUVRE D'UN ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS DES ÉLÈVES

2018-2019

En collaboration avec les partenaires, mise en œuvre d'un accompagnement des parents des élèves afin de soutenir les compétences parentales.

En collaboration avec les partenaires, déployer les Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA) dans certains milieux où le niveau de littératie des adultes est plus faible.

Déploiement des projets :

Un dictionnaire, une famille au sein des écoles situées dans les milieux à risque.

Escouade de la réussite (SARCA) auprès des milieux identifiés et qui ne sont pas à proximité des centres de formation.

ORIENTATIONS DU PEVR

- Orientation 3
- Orientation nationale

RESPONSABLES

- Formation générale des adultes
- Écoles primaires concernées (notamment les écoles situées en milieu défavorisé)
- Service des ressources éducatives

3.2.3 DÉPISTAGE DES ÉLÈVES DONT LA RÉUSSITE EST À RISQUE

2019-2020

Dépistage des élèves au préscolaire 4 ans et 5 ans dans les écoles où la réussite est à risque (en plus des informations fournies par le programme Ribambelle).

Indicateur de suivi :

Recension des meilleures pratiques de prévention et d'intervention au sein des écoles.

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation 1 | *Objectif 2 (équité)*

RESPONSABLE

- Service des ressources éducatives

3.3 SUIVI DES INDICATEURS DE L'ORIENTATION I DU PEVR

2018-2019 Élaboration de tableaux de bord permettant de suivre les indicateurs identifiés pour l'orientation I du PEVR en fonction des établissements concernés et en fonction de l'ensemble de la CSP.

Indicateur de suivi :

Élaboration des tableaux de bord

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation I
 - Objectif 1 (diplomation)
 - Objectif 2 (équité)
 - Objectif 3 (maîtrise de la langue)
 - Objectif 5 (milieu de vie)

RESPONSABLES

- Service des ressources informatiques
- Service des ressources éducatives (collaboration)

3.4 SUIVI DES ÉLÈVES QUI ONT QUITTÉ SANS QUALIFICATION OU DIPLÔME D'ÉTUDES SECONDAIRES

2018-2019
(ÉTÉ 2019) Suivi systématique et personnalisé de tous les élèves au deuxième cycle du secondaire qui ont quitté sans avoir obtenu une qualification ou un DES.

Indicateur de suivi :

Élaboration d'un processus et d'outils communs à toutes les écoles secondaires

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation I
 - Objectif 4 (cheminement scolaire)

RESPONSABLES

- Écoles secondaires offrant l'ensemble du 2^e cycle et l'EOI et centres

3.5 SOUTIEN PARTICULIER EN ORTHOPÉDAGOGIE POUR CERTAINS MILIEUX

2018-2019 Un accompagnement accru par un orthopédagogue est prévu pour les milieux en lien avec les zones à risque identifiées afin d'augmenter la réussite des élèves.

ORIENTATIONS DU PEVR

- Orientation 1
Objectif 3 (maîtrise de la langue)
- Orientation 2
- Orientation 3

RESPONSABLES

- Service des ressources éducatives
- Écoles primaires concernées

3.6 PROJET PILOTE AVEC DES ENSEIGNANTS DE CLASSES D'ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET COMMUNICATIF

2018-2019 Dans une perspective d'amélioration de la réussite et de réintégration dans les classes régulières des élèves qui sont en classe d'enseignement spécialisé, le projet-pilote vise à documenter, à améliorer, et à développer les pratiques à la CSP.

Indicateur de suivi :

Production d'un rapport documentant les pratiques actuelles et les améliorations réalisées.

ORIENTATIONS DU PEVR

- Orientation 1
Objectif 2 (équité)
- Orientation 2

RESPONSABLE

- Service des ressources éducatives

3.7 COMITÉ DE LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES – TRANSITION PRIMAIRE-SECONDAIRE

2018-2019

Français **OU**
mathématique

Mise en place dans chacun des secteurs d'un comité pour soutenir la réussite des élèves lors de la transition académique primaire-secondaire en français **ou** en mathématique.

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation I
Objectif 2 (équité)

2019-2020

Français **ET**
mathématique

Indicateur de suivi :

Mise en place d'un comité formé de directions et d'enseignants dans chacun des huit secteurs associés à une des écoles secondaires qui accueille des élèves en 1^{re} secondaire.

RESPONSABLES

- École secondaire d'un secteur et écoles primaires du bassin de l'école secondaire

3.8 SUIVI PERSONNALISÉ POUR LES ÉLÈVES DÉBUTANT LEUR SECONDAIRE À 13 ANS OU PLUS OU AVEC UN PLAN D'INTERVENTION

2018-2019

Mise en place d'un suivi personnalisé pour tous les élèves débutant leur secondaire avec les caractéristiques suivantes : 13 ans ou plus ou avec un plan d'intervention.

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation I
Objectif 2 (équité)
Objectif 4 (cheminement scolaire)

Indicateur de suivi :

Documenter les actions mises en place dans chacune des écoles et les impacts sur la réussite scolaire des élèves identifiés.

RESPONSABLES

- Écoles secondaires

3.9 SOUTIEN DES ÉLÈVES VULNÉRABLES EN LECTURE, EN ÉCRITURE OU EN MATHÉMATIQUE AU PRIMAIRE

2019-2020

Mise en place d'actions efficaces pour soutenir les apprentissages et la réussite des élèves jugés vulnérables (échec et réussite à risque) en lecture, en écriture ou en mathématique (primaire). L'analyse du contexte de la réussite en mathématique ou en français des élèves vulnérables permettra aux écoles de prioriser les actions en fonction de la discipline choisie.

Indicateur de suivi :

Moyens mis en place dans le cadre des projets éducatifs des écoles.

ORIENTATIONS DU PEVR

- Orientation 1
Objectif 2 (équité)
- Orientation 2

RESPONSABLES

- Écoles primaires

3.10 SOUTIEN DES ÉLÈVES VULNÉRABLES EN FRANÇAIS OU EN MATHÉMATIQUE AU 1^{ER} CYCLE DU SECONDAIRE

2019-2020

Mise en place d'actions efficaces pour soutenir les apprentissages et améliorer la réussite des élèves jugés vulnérables (en échec et dont la réussite est à risque) directement dans les projets éducatifs des écoles. L'analyse du contexte de la réussite en mathématique ou en français des élèves vulnérables permettra aux écoles de prioriser les actions en fonction de la discipline choisie.

Indicateur de suivi :

Moyens mis en place dans le cadre des projets éducatifs des écoles.

ORIENTATIONS DU PEVR

- Orientation 1
Objectif 2 (équité)
- Orientation 2

RESPONSABLES

- Écoles secondaires

3.11 COMITÉ FP, FGA, FGJ POUR ASSURER UNE OFFRE DE PARCOURS SOUPLE ET ADAPTÉE

2019-2020

Amélioration et bonification de l'offre de service des processus et des communications entre la formation générale des jeunes (FGJ), la formation professionnelle (FP) et la formation générale des adultes (FGA) afin d'assurer la meilleure intégration possible des compétences et de l'expertise afin de répondre aux besoins des élèves.

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation I
 - Objectif 1 (diplomation)*
 - Objectif 4 (cheminement scolaire)*

RESPONSABLE

- Service des ressources éducatives

3.11.1 VOIE DE CONCOMITANCE ENTRE LE PARCOURS DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2020-2021

Bonification de l'offre de service en développant une voie de double diplomation (DES et DEP) de façon accélérée et permettant d'accéder également aux études post secondaires (CEGEP).

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation I
 - Objectif 1 (diplomation)*

RESPONSABLES

- Formation professionnelle
- Service de l'organisation scolaire
- Écoles secondaires

Indicateur de suivi :

Ajout d'un programme en concomitance intégré dans certaines écoles secondaires avec un service de transport organisé par la CSP.

3.12 RÉVISION DES PROCÉDÉS D'ENTRETIEN DES BÂTIMENTS

2018-2019 Réalisation de l'audit complet de l'ensemble des bâtiments du parc immobilier à raison de 40 immeubles par année. Ainsi, chacun des immeubles est audité aux deux ans à partir des paramètres du *Cadre de gestion des infrastructures scolaires*. Les projets de maintien et de résorption (travaux d'entretien et de rénovation) sont regroupés par bâtiment afin de cibler de 20 à 25 établissements annuellement pour accélérer l'amélioration des indices de vétusté globaux de la CSP.

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation I
Objectif 5 (milieu de vie)

RESPONSABLE

- Service des ressources matérielles

Indicateurs de suivi :

- Schéma visuel de l'état de l'immeuble et de ses principales composantes élaboré à la suite de chaque audit
- Portrait de l'état de vétusté des immeubles de la CSP produit annuellement par le MEES

3.13 CADRE DE RÉFÉRENCE POUR LA SUPERVISION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNELS DU PERSONNEL CADRE DE LA CSP

2018-2019 Élaboration d'un premier cadre de référence des compétences de gestion nécessaires à l'exercice d'un leadership collaboratif et partagé. Il servira entre autres d'appui afin de reconnaître et préparer la relève en gestion, ainsi que pour la sélection des meilleurs candidats, la formation continue et la gestion de carrière de tous les gestionnaires.

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation 2

RESPONSABLES

- Direction générale
- Service des ressources humaines (collaboration)

Indicateur de suivi :

Rédaction d'un nouveau cadre de référence

3.14 SOUTIEN DES ÉQUIPES-ÉCOLES SUR LES STRATÉGIES UNIVERSELLES EFFICACES

2018-2019

Modification de l'offre de soutien du Service des ressources éducatives par un soutien des équipes-écoles orienté sur les stratégies universelles efficaces impliquant la présence d'approches collaboratives (équipe de collaboration) au sein des écoles.

ORIENTATION DU PEVR

— Orientation 2

RESPONSABLE

— Service des ressources éducatives

3.15 RÉVISION DU PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES CADRES DE LA CSP ET ÉLABORATION D'UN PLAN DE FORMATION CONTINUE

2018-2019

Directions
d'établissement

Le programme d'insertion professionnelle pour les cadres sera révisé afin d'être en adéquation avec le nouveau cadre de référence pour la supervision et le développement professionnels du personnel de la CSP. De plus, un premier plan pluriannuel de formation continue sera élaboré afin de soutenir le développement professionnel nécessaire au maintien des meilleures pratiques.

ORIENTATION DU PEVR

— Orientation 2

RESPONSABLE

— Service des ressources humaines

2019-2020

Gestionnaires

Indicateurs de suivi :

- Élaboration d'un plan de formation continue
- Révision du programme d'insertion professionnelle

3.15.1 FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES DIRECTIONS D'ÉTABLISSEMENT ET DES GESTIONNAIRES POUR SOUTENIR LA MISE EN ŒUVRE D'APPROCHES COLLABORATIVES

2018-2019
DÉBUTÉ EN
2016-2017

Démarche volontaire des directions d'établissement et des gestionnaires au sein de communautés de pratiques visant l'apprentissage et le développement des compétences de leadership afin de mettre en œuvre des approches collaboratives au sein des écoles et des services.

ORIENTATION DU PEVR

— Orientation 2

RESPONSABLE

— Direction générale

Indicateur de suivi :

Proportion des cadres accompagnés (priorité accordée aux directions d'établissement)

3.15.2 SOUTIEN DES DIRECTIONS D'ÉTABLISSEMENT DANS L'ÉLABORATION DES PROJETS ÉDUCATIFS ORIENTÉS SUR LES APPROCHES COLLABORATIVES

2018-2019
DÉBUT
2017-2018

Accompagnement de six jours afin de soutenir et guider les directions d'établissement ainsi que leurs équipes dans l'exercice d'élaboration de leur projet éducatif respectif en fonction du développement des approches collaboratives.

ORIENTATIONS DU PEVR

— Orientation 2

RESPONSABLE

— Direction générale

Indicateurs de suivi :

- Formation de six jours (François Massé)
- Formation lors des rencontres collectives (CCG, Tables)

3.16 DIMINUTION DE LA TÂCHE ADMINISTRATIVE POUR DONNER LA PRIORITÉ AUX RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES

2018-2019

Mise en place d'un comité de travail afin de diminuer la tâche administrative des directions d'établissement et d'augmenter ainsi le temps disponible pour leurs responsabilités pédagogiques.

ORIENTATION DU PEVR

— Orientation 2

RESPONSABLE

— Direction générale

Indicateur de suivi :

En suivi des recommandations du comité de travail sur la réduction de la tâche administrative des directions d'établissement, les moyens et les ressources seront graduellement mis en place au cours de l'hiver 2019.

3.17 ÉQUIPE DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT

2019-2020

La recherche en éducation est riche, mais difficilement accessible. Une équipe de recherche sera mise sur pied afin d'assurer une veille pédagogique et rendre accessible l'actualité de la recherche en éducation.

ORIENTATIONS DU PEVR

— Orientation 2

— Orientation 3

RESPONSABLE

— Service des ressources éducatives

Indicateur de suivi :

Diffusion aux parents et aux enseignants d'information relative à la pédagogie concernant :

- la vulgarisation de la recherche;
- le parcours scolaire;
- l'accompagnement et l'engagement parental;
- les stratégies d'enseignement à haut rendement.

3.18 RÉFÉRENTIEL POUR TOUS LES ENSEIGNANTS DE LA CSP

2019-2020

Élaboration d'un référentiel qui prendra en considération les principaux encadrements ministériels tels le Programme de formation de l'école québécoise, la progression des apprentissages et les cadres d'évaluation. En plus d'être un outil professionnel incontournable, ce référentiel constituera la trame de fond de l'accompagnement et de la formation inhérente au développement professionnel des enseignants.

Le référentiel sera constitué de trois sections :

- Section 1 : Guide recensant les pratiques d'enseignement universelles efficaces;
- Section 2 : Guide recensant les pratiques d'évaluation efficaces;
- Section 3 : Guide recensant les pratiques efficaces en gestion de classe.

Indicateurs de suivi :

- Production du référentiel
- Présentation aux enseignants

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation 2

RESPONSABLES

- Service des ressources éducatives
- Service des ressources humaines
- Directions d'établissement

3.19 POLITIQUE DE LA FORMATION CONTINUE

2021-2022

Afin de soutenir la qualité d'apprentissage qui est directement tributaire de l'expertise de chaque membre de son personnel, la CSP se dotera d'une politique de la formation continue. Celle-ci englobera les activités de perfectionnement, les activités d'insertion professionnelle et celles nécessaires de maintien dans l'emploi.

Indicateur de suivi :

Élaboration de la Politique

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation 2

RESPONSABLE

- Service des ressources humaines

3.20 UN MILIEU DE VIE OUVERT, STIMULANT, SAIN ET SÉCURITAIRE

Dans le but de soutenir les meilleures pratiques relatives à la qualité des relations et conséquemment à la qualité du milieu de vie, diverses formations sont élaborées et déployées en continu.

3.20.1 FORMATION DE TOUS LES CADRES SUR LA CIVILITÉ

2018-2019
DÉBUTÉ EN
2017-2018

Une formation offerte à tous les cadres sur l'importance et les conséquences de l'incivilité au travail et visant à les soutenir par l'adoption de meilleures pratiques de prévention et d'intervention.

Indicateur de suivi :

Mise en œuvre de la formation

ORIENTATION DU PEVR

— Orientation 3

RESPONSABLE

— Service des ressources humaines

3.20.2 FORMATION SUR LA BIENVEILLANCE POUR LES DIRECTIONS ET LES DIRECTIONS ADJOINTES D'ÉTABLISSEMENT

2018-2019

Cette formation est en lien avec le climat scolaire et les saines habitudes de vie. Elle traite de données probantes en matière d'enseignement explicite des comportements et s'inscrit dans une perspective d'amélioration des résultats des élèves.

Indicateur de suivi :

Mise en œuvre de la formation

ORIENTATION DU PEVR

— Orientation 3

RESPONSABLE

— Service des ressources éducatives

3.20.3 FORMATION CONCERNANT LA PRÉSENCE AU TRAVAIL

2018-2019 Formation offerte aux cadres afin d'améliorer la compréhension des enjeux de leur rôle et de leurs responsabilités dans la gestion de l'environnement en amont des situations pouvant entraîner une absence au travail et également de l'environnement relatif au retour au travail à la suite d'une absence prolongée.

Indicateur de suivi :

Mise en œuvre de la formation

ORIENTATION DU PEVR

— Orientation 3

RESPONSABLE

— Service des ressources humaines

3.20.4 FORMATION SUR L'APPROCHE CLIENT

2018-2019 Formation sur l'approche-client offerte au personnel en service aux parents, aux citoyens ou aux employés des différentes unités administratives.

Indicateur de suivi :

Mise en œuvre de la formation

ORIENTATIONS DU PEVR

— Orientation 3

RESPONSABLE

— Service du secrétariat général
et des communications

3.21 PROGRAMME DE RECONNAISSANCE DU PERSONNEL

- 2018-2019** Ce programme de reconnaissance du personnel aura pour assise l'énoncé de valeurs de la CSP dans lequel tous les membres de l'équipe de la CSP s'engagent notamment à :
- être des leaders inspirants;
 - susciter l'engagement des parents;
 - contribuer au développement d'un milieu de vie stimulant et accueillant pour chaque individu;
 - reconnaître et souligner les stratégies d'amélioration individuelle et collective.

Indicateur de suivi :

Instauration d'un événement annuel soulignant les réussites inspirantes d'employés.

ORIENTATIONS DU PEVR

- Orientation 3

RESPONSABLE

- Service du secrétariat général et des communications

3.22 FAIRE BOUGER LES ÉLÈVES 60 MINUTES PAR JOUR

- 2018-2019**
DÉBUTÉ EN
2017-2018
- Conformément aux conditions relatives à l'utilisation de l'allocation *À l'école, on bouge*, les écoles qui bénéficient de cette mesure s'engagent à offrir aux élèves des opportunités variées d'être physiquement actifs à l'école pendant au moins 60 minutes par jour.

ORIENTATION DU PEVR

- Orientation nationale

RESPONSABLES

- Écoles primaires

Tous
Patriotes
pour la réussite!