

Résumé des rencontres de 2003-  
2004 sur le [plan de réussite](#)

Membres du comité :

Line Brabant (directrice)  
Serge Brunelle (responsable SDG)  
Jean-Denis Dufort (parent)  
Patrice Forest (directeur par  
intérim)  
Monique Godard (enseignante)  
Nathalie Lefebvre (enseignante)  
Jacques Rhéaume (parent)

Rédigé par :

Nathalie Lefebvre et Patrice Forest

10 mai 2004

## Plan de réussite, école Rose-des-Vents

Les grands objectifs de notre plan de réussite affirment de façon franche notre école et ses valeurs.

### Éducation sociale des élèves

Se donner des moyens pour responsabiliser les élèves et pour favoriser chez eux l'apprentissage de la liberté et de la démocratie.

*Objectif à court terme : 1 an*

### Développement global de l'enfant et défis personnels adaptés

Amener l'enfant à se fixer des défis à sa mesure et à identifier des moyens pour les atteindre favorisant ainsi son développement global.

*Objectif à court terme 1 an*

### Conception de la réussite et bulletin

Se donner des moyens pour concevoir un bulletin qui correspond à notre pédagogie et à notre conception de la réussite. Se donner divers moyens afin de définir ce qu'est la réussite selon les différents partenaires du milieu.

*Objectif à long terme : 3 ans*

### Ouverture à la communauté

Se donner des moyens pour connaître les ressources de la communauté interne et élargie et pour les exploiter afin de soutenir les élèves dans leurs apprentissages.

*Objectif à court terme : 1 an*

### Gestion participative

Parents

Se donner des moyens pour interagir avec les parents qui n'adhèrent pas aux valeurs de l'école

Encourager et maintenir la participation de tous les parents afin d'offrir le soutien adéquat aux élèves.

*Objectif à court terme : 1 an*

Direction

Se donner des moyens afin que la direction améliore sa clarification des demandes et adapte son style de gestion à une école alternative.

*Objectif à court terme : 1 an*

Enseignants

Se donner des moyens afin de rendre les particularités de notre école moins lourdes pour les enseignants et ainsi éviter un grand roulement du personnel.

*Objectif à court terme : 1 an*

Service de garde

Maintenir le dialogue et la concertation entre le service de garde et les enseignantes.

*Objectif à court terme : 1 an*

### Recherche et développement

Se donner des moyens pour alimenter la recherche et le développement au sujet des écoles alternatives afin que les enfants profitent toujours d'une pédagogie innovatrice.

*Objectif à long terme : 3 ans*

### Enfants à défis particuliers

Le comité d'admission doit élaborer une politique d'admission qui respecte la capacité du milieu à absorber ce type d'élèves.

*Objectif à court terme : 1 an*

### Manque d'espace

Se donner des moyens pour obtenir plus d'espace à l'école et au service de garde.

*Objectif à long terme : 3 ans*

Objectif : Éducation sociale, diminution de l'intimidation et révision du code de vie

Temps : court terme (1 an)

Aspects : Relation éducative et coéducation

Moyens :

1 -- Code de vie

- Il est intégré à l'agenda et à la vie de l'école.
- Il faudrait établir une gradation des conséquences (surtout relativement à l'intimidation.)
- Il faut spécifier l'aspect « intimidation » dans le code de vie.
- On souhaite que l'outil soit signé par les parents.

2— Comité des idées

- Il devrait avoir comme mandat de dynamiser et de voir, en collaboration avec les intervenants, au respect du code de vie. (Par exemple : choisir une thématique du code à travailler à chaque mois.)

3— Cercle de réunion

- Il s'y fait de la gestion des conflits sur une base de coopération.

4— Groupe-classe

- Il serait souhaité que le comité groupe-classe organise un groupe-classe éclaté sur l'intimidation.

5— Démarche réflexive

- Il y a beaucoup d'outils (agenda, bulletin, carnet de projets) et d'interventions qui favorisent la réflexion,

l'analyse et la recherche de pistes de solutions chez les élèves. (Voir objectif 3)

#### 6— Rencontres de concertation enseignantes et éducatrices

- Rencontre annuelle de concertation d'une demi-journée entre les enseignantes et le service de garde à maintenir dans le but de faire converger les actions et interventions vers des actions communes. Cette rencontre devrait avoir lieu plus tôt dans l'année.
- Il serait souhaitable de continuer ce genre de rencontres en raison d'une heure par mois lors des mercredis-parents.
- Il est important de réfléchir à la forme que prendront ces rencontres.

#### 7— Comité des compétences sociales

— les mandats du comité des compétences sociales viendront des rencontres entre les éducatrices et les enseignantes.

Objectif : Développement global de l'enfant, défis personnels adaptés et enfants à défis particuliers.

Indicatifs :

- Favoriser le dépassement.
- Maintenir la motivation.
- Susciter l'effort.
- Respecter la capacité du milieu.

Temps : court terme (1 an)

Aspects : Relation éducative, coéducation, cogestion et recherche et développement

Moyens :

1-Révision des outils

- Trouver les meilleurs moyens d'assurer l'identification et le suivi des défis et les intégrer à nos outils.
- Utiliser les compétences transversales dans l'identification des défis. Trouver une façon et un langage pour les rendre accessibles aux enfants et aux parents.
- Insérer la notion de moyens pour atteindre les défis.
- Trouver une façon que chaque enfant ait son propre plan de réussite personnalisé.
- Associer le comité TIC dans la création des outils.
- Libérer les enseignants pour la création de ces outils.

2— Journées de réflexion

- Lors de ces journées, discuter de la notion de défis à sa mesure, ni trop faciles à réaliser, ni trop difficiles. Discuter de la notion d'efforts reliés à l'atteinte des défis, à l'école et au Réseau.

### 3— Groupes classes éclatés et discussions avec les parents

- Prévoir des moments d'échanges entre les partenaires sur divers sujets reliés aux défis : le dépassement, les compétences transversales, la gradation dans l'autonomie des enfants, comment aider l'enfant à réaliser ses défis, etc.

### 4-Enfants à défis particuliers

- Le comité d'admission se verra confier par le CÉ le mandat d'élaborer une politique d'admission qui tienne compte de la capacité du milieu à absorber les élèves EHDA.

Objectif : Conception de la réussite, recherche et développement et bulletin

Temps : long terme (3 ans)

Aspects : Relation éducative, coéducation, cogestion et recherche et développement

Moyens :

1-Révision des outils

( En plus de ce qui est proposé pour les autres objectifs)

- L'agenda des grands a été révisé.
- Les carnets de projets des grands et des petits ont été révisés dans le but de mieux tenir compte de la démarche d'apprentissage, d'uniformiser le langage utilisé dans les diverses classes et de mettre davantage d'emphase sur le processus.
- Un petit guide des étapes du projet a été réalisé dans le but de faire mieux connaître les diverses étapes aux partenaires.
- Il faut absolument réviser notre bulletin afin qu'il convienne à notre pédagogie, nos valeurs, notre conception de la réussite et qu'il mette l'emphase sur le processus plutôt que sur le produit fini.
- Les enseignantes de l'école travaillent en équipe sur la révision des outils en cours d'année, selon les budgets disponibles.

2— Journées de réflexion sur la réussite

- Lors de la journée pédagogique du 30 janvier 2004, les enseignantes ont eu une journée de discussion sur la question : « C'est quoi réussir ? »
- Le comité de pédagogie a organisé un temps de

réflexion pour tous les partenaires sur les conceptions de la réussite le 5 mai 2004.

### 3— Réseau des écoles alternatives

Nous maintiendrons une participation aux activités proposées par le Réseau.

### 4—- Conception de la réussite

Notre conception de la réussite doit faire l'objet d'une réflexion collective afin que tous la connaissent et y adhèrent. Elle est évolutive et l'état actuel de notre réflexion se retrouve dans le préambule de ce plan de réussite.

Objectif: Ouverture à la communauté, gestion participative et manque d'espace

Temps : court terme (1 an)

Aspects : Cogestion

Moyens :

1— Réseau des écoles alternatives— La direction participe au réseau des écoles alternatives. Cela l'aide à adopter un style de gestion participatif et lui donne de l'appui pour affirmer les valeurs et les besoins d'une école alternative.—

- Il est souhaité qu'on connaisse bien les ressources offertes par le réseau afin que l'école et les élèves puissent en bénéficier—

- Les acteurs de Rose-des-Vents doivent faire davantage connaître les besoins d'une école alternative à l'institution (CSDM).

2— Conseil d'établissement —

- Il serait utile d'utiliser le conseil d'établissement pour sensibiliser davantage les instances politiques à l'égard de nos besoins.

- Lorsqu'il y a des enjeux importants à discuter au CÉ, il serait souhaitable qu'il y ait des rencontres préalables avec certains des membres—

- Il est souhaitable que les décisions se prennent suite à une consultation. Dépendamment des sujets, celle-ci se fera via le conseil d'établissement ou par consultation plus large.

- Le CÉ a la responsabilité de solliciter et de maintenir la

participation des parents.

### 3— Bulletin d'information du personnel (BIP)

- Le BIP est l'outil pour communiquer les points d'informations au personnel afin d'alléger les réunions.
- Il est de la responsabilité du personnel de bien lire le BIP et de prendre note des informations importantes.

### 4— Rencontres enseignante-direction-président du CÉ

- Au besoin, une enseignante et le président du CÉ (ou son représentant) rencontreront la direction afin de discuter avec elle de la gestion participative dans l'école, ce qui incluent tous les parents dont la participation ne correspond pas à leur engagement.

### 5-Adhésion du service de garde aux valeurs de l'école

- Il faut maintenir l'adhésion du service de garde aux valeurs de l'école en développant les rencontres avec les enseignantes et en améliorant la communication.

### 6- Tâche des enseignants

- Il faut que le CÉ, dans l'élaboration des mandats des comités, tienne compte du nombre restreint d'enseignants et de leur tâche déjà lourde, afin d'éviter une grande rotation du personnel.

### 7- Manque d'espace

- Justifier à l'interne le besoin d'augmenter l'espace et

créer une table qui mobilise les ressources de la communauté afin de trouver des solutions qui comblent les besoins des différents organismes.