



CENTRE DANIEL-JOHNSON

Centre
de services scolaire
de la Pointe-de-l'île

Québec



ENSEMBLE, ENGAGÉS VERS LA RÉUSSITE

Reddition de comptes du projet éducatif

2019-2020

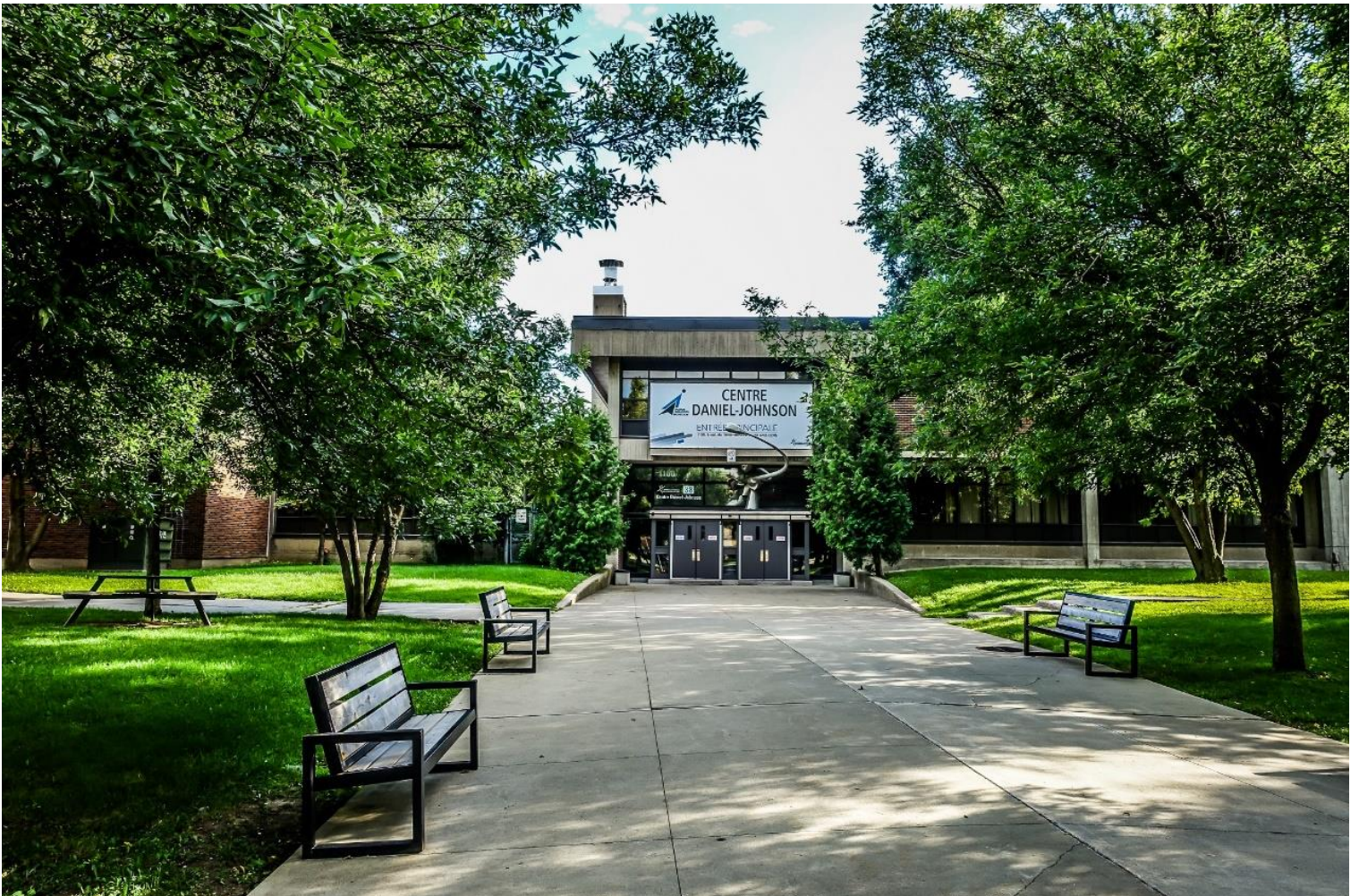


Table des matières

La reddition de comptes du projet éducatif	3
Le mot de la direction	4
La mission, la vision et les valeurs de notre établissement	5
Le contexte 19-20 de notre établissement	6
Nos moyens et nos résultats	9
Nos remerciements à nos collaborateurs	20

La reddition de comptes du projet éducatif

DÉFINITION

La reddition de comptes est la dernière étape d'une gestion axée sur les résultats. Elle consiste à évaluer le projet éducatif et à présenter le résultat de cette évaluation à la communauté.

L'établissement d'enseignement se doit de suivre et d'analyser le degré d'atteinte des objectifs ainsi que l'efficacité des moyens mis en place pour réaliser ses engagements. Dans une perspective d'amélioration continue, l'évaluation du projet éducatif est une occasion de partager des pratiques innovantes en vue de les intégrer, au quotidien, dans les pratiques pédagogiques.

(Gestion axée sur les résultats : pilotage du système d'éducation, Projet éducatif, Guide 4 de 5, p. 13, MEQ, 2018)

OBLIGATIONS

74. Le conseil d'établissement analyse la situation de l'école, principalement les besoins des élèves, les enjeux liés à la réussite éducative ainsi que les caractéristiques et les attentes de la communauté qu'elle dessert. Sur la base de cette analyse et en tenant compte du plan d'engagement vers la réussite du centre de services scolaire, il adopte le projet éducatif de l'école, voit à sa réalisation et procède à son évaluation selon la périodicité qui y est prévue.

Chacune de ces étapes s'effectue en concertation avec les différents acteurs intéressés par l'école et la réussite éducative. À cette fin, le conseil d'établissement favorise la participation des élèves, des parents, des enseignants, des autres membres du personnel de l'école et de représentants de la communauté et du centre de services scolaire.

75. Le conseil d'établissement transmet au centre de services scolaire le projet éducatif de l'école et le rend public dans les 30 jours suivant cette transmission. Il rend également publique l'évaluation du projet éducatif de l'école. Le projet éducatif et son évaluation sont communiqués aux parents et aux membres du personnel de l'école.

Le projet éducatif prend effet le jour de sa publication.

(Loi sur l'instruction publique, MEQ, 2020)

Le mot de la direction du Centre Daniel-Johnson

Le projet éducatif, démarche de réflexion sur les priorités éducatives de notre établissement, s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des nouvelles dispositions législatives de la Loi sur l'instruction publique (LIP). Il se veut un outil stratégique qui participe au mouvement de l'approche de gestion axée sur les résultats qui a cours dans le domaine de l'éducation.

La responsabilité des moyens et des actions menant à la réussite éducative de nos élèves relève du groupe le plus proche de ceux concernés par ces actions, notre équipe centre. Nous remercions tous les membres du comité de pilotage qui ont contribué avec à la démarche de mise en œuvre du projet éducatif et à sa reddition de comptes. Ils ont su mener à terme la tâche à accomplir.

Bonne lecture.

Daniel Buscemi
Directeur

Marc Richard
Directeur adjoint

La mission et les valeurs de notre établissement

MISSION

Le centre oriente sa mission, qui est d'offrir à la communauté des formations en plomberie et chauffage, mécanique automobile, secrétariat et comptabilité et d'assurer à ses élèves un apprentissage de qualité relié au monde du travail. Cette mission est orientée autour des valeurs de justice, d'équité, de cohérence, de rigueur, de transparence et de bienveillance. Six valeurs repères qui balisent et guident les actions du groupe et des individus.

Le contexte 2019-2020 de notre établissement

Reddition de comptes du projet éducatif
[Centre Daniel-Johnson]

NOTRE CLIENTÈLE

Le centre DANIEL-JOHNSON accueille annuellement près de 925 élèves issues de la grande région de Montréal, ces élèves proviennent principalement et dans l'ordre, de Montréal, de Repentigny, de Terrebonne, de ville d'Anjou, de Laval, de Montréal-Nord, de l'Assomption, de Saint-Léonard et de Mascouche.

Les formations au centre sont données bien au-delà de l'année scolaire en cours et durant toute la saison estivale. Les entrées s'y font en continu et les diplômés sortent au rythme des formations de durée variables. Les programmes de formation dispensés sont :

- DEP en Plomberie-Chauffage [1680H]
- DEP en Mécanique automobile [1800H]
- DEP en Secrétariat [1485]
- DEP en Comptabilité [1350]
- DEP en Vente-Conseil [900H]
- ASP en Lancement d'entreprises [330H]
- ASP en Réparation d'appareils au gaz naturel [600H],
- ASP en Secrétariat juridique [450H]
- ASP en Secrétariat médical [450H].

(DEP= Diplôme d'études professionnelles, ASP= Attestation de spécialisation professionnelle)

N.B. L'année scolaire 2019-2020 fut marquée par la pandémie du COVID-19 qui a entraînée des modifications aux services d'enseignement :

- du 13 mars au 24 avril : interruption complète ;
- du 27 avril au 22 mai : formation à distance lorsque possible ;
- du 25 mai au 17 juin : reprise partielle des activités.

Ceci entraîne évidemment que de nombreux indicateurs ne pourront être pris en considérations pour cette reddition de compte.

NOTRE ÉQUIPE

Le centre de formation compte 55 employés, dont 36 sont des enseignants. Plus de 65 % des enseignants ont 10 ans et plus d'expérience contre 20 % qui ont moins de 3 ans. L'établissement peut compter sur 8 employés du secteur de soutien administratif et 7 employés du secteur de soutien technique. Ce groupe d'employés s'assure de la bonne marche de tous les aspects extérieurs et périphériques aux services éducatifs offerts.

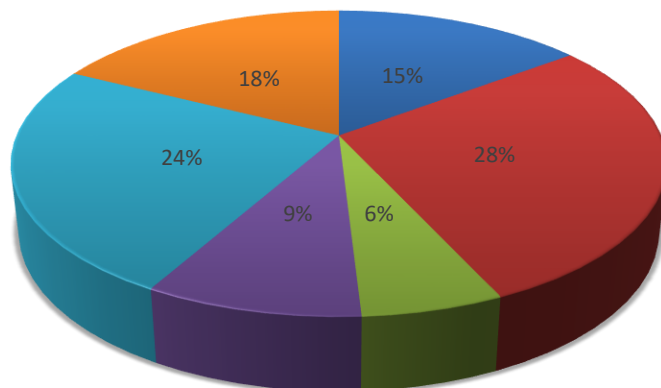
Les services complémentaires (conseillance, orthopédagogie, soutien psychosocial) sont assurés par 4 professionnels non enseignants. Les professionnels non enseignants comptent 2 conseillers pédagogiques, une orthopédagogue et une technicienne en travail social.

Reddition de comptes du projet éducatif
[Centre Daniel-Johnson]

NOTRE OFFRE PÉDAGOGIQUE 2019-2020

Le centre offre trois domaines phares pour lesquels 67 % de ses élèves poursuivent une formation. Certains programmes, comme lancement d'entreprise, sont offerts hors centre au-travers des organismes ou des organisations à but non lucratif.

Répartition des élèves par programme



- Mécanique auto
- Plomberie chauffage
- Réparation d'appareils au gaz naturel
- Comptabilité
- Secrétariat
- Lancement d'entreprise

Nos moyens et nos résultats

Enjeu 1

ORIENTATION

Déployer des stratégies permettant le suivi des apprentissages. Intervenir tôt pour la réussite des compétences de base.

OBJECTIFS

1.1 Dépister les élèves qui ont des difficultés d'apprentissage et d'adaptation dès le début de la formation.

1.2 Augmenter le taux de réussite des compétences de bases.

INDICATEURS

	Situation de départ	Situation Juin 2020	Situation Juin 2021	Cible Juin 2022
Nombre d'élèves dépistés	110	ND		121
Taux de réussite : Mécanique automobile Travaux d'atelier Systèmes électriques et électroniques	53% 67,5%	72% 90%		62% 76.5%
Plomberie chauffage Réseaux d'évacuation et de ventilation	70%	74%		79%
Secrétariat Révision de textes en français Opérations comptables Comptabilité Législation des affaires	21% 59.5% 50%	32% 59% 59%		30% 68.5% 59%

MOYENS RETENUS POUR 2019-2020

	Objectif 1.1 - État de réalisation
Noter dans Tosca les observations et les interventions faites auprès de l'élève. Tous les enseignants devront utiliser Tosca.	●
Consulter la TTS ou Orthopédagogue pour discuter de la situation de l'élève lors des rencontres suivies.	●
Questionnaire ○ Profil de l'élève au début de la formation dans la compétence 1 ; ○ Dépistage niveau de maîtrise en français (commerce)	●
Rencontres de préinscription par les CP (mécanique automobile)	●

LÉGENDE

● Réalisé ● En contrôle ● À surveiller ● Improbable ● Non amorcée

Reddition de comptes du projet éducatif
[Centre Daniel-Johnson]

	Objectif 1.2 - État de réalisation
Utilisation de plusieurs tests formatifs en pratique (plomberie)	●
Revoir les évaluations pratiques et les évaluations de connaissances pratiques (Plomberie)	●
Évaluation en continu comme évaluation de fin sanction afin d'augmenter le temps d'apprentissage à la formation.	●
Ajuster les exercices pratiques aux éléments du programme (mécanique)	●
Utilisation d'instruments conventionnels et électroniques en cours de formation et utiliser l'électronique en évaluation (mécanique auto)	●
Offrir dès l'entrée à la formation un cours de perfectionnement en français aux élèves dépistés (ACI)	●
Ajouter des outils pédagogiques (plomberie) : <ul style="list-style-type: none"> ○ Aide à la tâche (Procédurier, marche à suivre étape par étape); ○ Aide à penser (schématiser-dessin); Capsules vidéos. 	●
Offrir, dès l'entrée à la formation, un cours d'initiation pour les élèves qui n'ont aucune connaissance en informatique (ACI).	●

LÉGENDE

● Réalisé ● En contrôle ● À surveiller ● Improbable ● Non amorcée

●	La mise en œuvre du moyen est terminée.
●	La mise en œuvre du moyen s'est déroulée telle que prévue. Ce moyen devrait se poursuivre dans le temps...
●	La mise en œuvre du moyen a rencontré des contraintes. Ce moyen nécessitera probablement des ajustements...
●	La mise en œuvre du moyen a rencontré de grandes difficultés. Ce moyen nécessitera des ajustements importants ou une réflexion au regard de son maintien.

ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DES MOYENS

Objectif 1.1

Formation donnée par la CP en janvier 2020 sur les fonctionnalités de Toscanet et utilisation accrue par les enseignantes et les enseignants de ce moyen.

Rencontre chaque mois par la majorité des enseignants avec la TTS et l'orthopédagogue sur le suivi des élèves.

Questionnaire pour le profil de l'élève en voie de développement conçu et prêt à être utilisé sur Google Forms lors de la compétence métier et formation.

Dépistage du niveau de français lors de la séance d'information par le CP ; à partir de janvier 2021, test de français lors de l'accueil jour # 1 par l'enseignante.

Rencontres de préinscription par les CP en mécanique automobile : moyen abandonné, les enseignants de ce programme vont donner toutes les informations lors de la compétence métier et formation.

Objectif 1.2

En plomberie avec les plateformes Teams, Google class, etc. Plusieurs formatifs ont été élaborés par les enseignants pour la formation à distance.

Plusieurs évaluations en plomberie ont été revues.

L'évaluation en continu est en voie d'être implantée dans plusieurs compétences. Un suivi avec les conseillers pédagogiques est prévu.

Les exercices pratiques sont en cours d'ajustement pour être le plus en symbiose possible avec le programme et ce qui est réellement fait en industrie.

Certaines compétences et évaluations qui utilisaient des outils de mesures conventionnelles sont en changement pour l'utilisation des outils de mesures électronique. Par exemple : Micromètres électroniques, pied à coulisse électronique.

La formation en français est présentement sur pause suite à la fermeture du centre en mars 2020, Elle sera rétablie sous peu.

Outils pédagogiques ont été ajoutés en grand nombre en plomberie.

La formation initiation à l'informatique est présentement sur pause à la suite de la fermeture du centre en mars 2020, elle sera rétablie sous peu.

Reddition de comptes du projet éducatif
[Centre Daniel-Johnson]

MOYENS PRÉVUS EN 2020-2021

Poursuite du moyen	Noter dans Tosca les observations et les interventions faites auprès de l'élève. Tous les enseignants devront utiliser Tosca.
Poursuite du moyen	Consulter la TTS ou Orthopédagogue pour discuter de la situation de l'élève lors des rencontres suivies.
Poursuite du moyen	Questionnaire <ul style="list-style-type: none"> ○ Profil de l'élève au début de la formation dans la compétence 1 ; ○ Dépistage niveau de maîtrise en français (commerce)
Poursuite du moyen	Utilisation de plusieurs tests formatifs en pratique (plomberie)
Poursuite du moyen	Revoir les évaluations pratiques et les évaluations de connaissances pratiques (Plomberie)
Poursuite du moyen	Évaluation en continu comme évaluation de fin sanction afin d'augmenter le temps d'apprentissage à la formation.
Poursuite du moyen	Ajuster les exercices pratiques aux éléments du programme (mécanique)
Poursuite du moyen	Utilisation d'instruments conventionnels et électroniques en cours de formation et utiliser l'électronique en évaluation (mécanique auto)
Poursuite du moyen	Offrir dès l'entrée à la formation un cours de perfectionnement en français aux élèves dépistés (ACI)
Poursuite du moyen	Ajouter des outils pédagogiques (plomberie) : <ul style="list-style-type: none"> ○ Aide à la tâche (Procédurier, marche à suivre étape par étape); ○ Aide à penser (schématiser-dessin); Capsules vidéos.
Poursuite du moyen	Offrir, dès l'entrée à la formation, un cours d'initiation pour les élèves qui n'ont aucune connaissance en informatique (ACI).

Enjeu 2

ORIENTATION

Renforcer la formation et l'accompagnement du personnel.

OBJECTIFS

- 2.1 Rehausser l'accompagnement de nouveau personnel.
- 2.2 Identifier collectivement les besoins de perfectionnement du personnel
- 2.3 Augmenter le nombre de perfectionnements offert au personnel

INDICATEURS

	Situation de départ	Situation Juin 2020	Situation Juin 2021	Cible Juin 2022
Degré de satisfaction du personnel (sondage)	36,84%	ND*		70%
Nombre de besoins identifiés collectivement	3	8		12
Nombre de perfectionnement offert au personnel	7	ND		12

* sondage était prévu être fait en mai 2020

MOYENS RETENUS POUR 2019-2020

	Objectif 2.1 - État de réalisation
Offrir de l'accompagnement d'un « mentor » et prévoir une première rencontre avec un conseiller pédagogique lors d'une entrée en fonction afin de s'assurer de l'harmonisation des pratiques et le respect de la prestation de service auprès des élèves.	●
Les premières heures d'enseignement d'un nouvel enseignant devraient être des compétences de base.	●
Partager le matériel nécessaire sur le serveur « Commun » et faire une mise à jour	●
Prévoir une journée de préparation et d'intégration du nouvel enseignant dans une classe avant le début de l'enseignement.	●
Mise à jour du document pour le nouveau personnel du centre remis avant le début de l'enseignement.	●
Ajouter sur le site du centre, les premières pages de l'agenda (le rôle du personnel).	●

LÉGENDE ● Réalisé ● En contrôle ● À surveiller ● Improbable ● Non amorcée

Reddition de comptes du projet éducatif
[Centre Daniel-Johnson]

	Objectif 2.2 - État de réalisation
<i>Pour tous les secteurs :</i> <ul style="list-style-type: none"> • Formation sur les tableaux TBI. • Formation à tous les enseignants de Tosca.net • Didactique professionnelle (développer des outils variés en soutien à l'apprentissage) • Gestion de classe • Gestion des problématiques d'apprentissage des élèves à besoins particuliers 	●
<i>Spécifique à Plomberie et Chauffage</i> <ul style="list-style-type: none"> • Formation en électricité de base • Formation pour la qualification en gaz à Énergir. • Formation pour les planchers radiants. • Formation pour formateur ASP construction pour l'enseigner 	●
<i>Spécifique à Mécanique automobile</i> <ul style="list-style-type: none"> • Formation sur Véhicule hybride et électrique • Formation sur Système d'aide à la conduite et à la sécurité (ADAS) 	●

LÉGENDE ● Réalisé ● En contrôle ● À surveiller ● Improbable ● Non amorcée

	Objectif 2.3 - État de réalisation
Formation continue	●
Offrir aux enseignants en début d'années un menu de formation selon les besoins identifiés.	●

LÉGENDE ● Réalisé ● En contrôle ● À surveiller ● Improbable ● Non amorcée

ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DES MOYENS

2.1 Pour l'accompagnement des nouveaux enseignants de moins de cinq ans d'ancienneté, la CSSPI a prévu une formation qui est l'insertion professionnelle en F.P.

Pour les nouveaux enseignants, nous prévoyons de leur faire enseigner des tâches de base lorsque c'est possible.

La direction et les CP ont déposé le matériel nécessaire sur les serveurs des diverses formations au DEP du centre. Les nouveaux enseignants viennent au centre observer un enseignant en classe.

Sur le site Web du centre DJ, sous l'onglet services aux élèves nous avons déposé le code d'éthique du centre, un bottin de ressources, des renseignements généraux et le rôle du personnel avec les postes téléphoniques.

2.2 Pour tous les secteurs, plusieurs formations ont été offertes, tel que : formation sur les tableaux TBI, plusieurs formations sur les plateformes numériques, formation en mazout, formation ASP construction. Beaucoup d'offres de formations sont également à venir. Évidemment, la pandémie a fait en sorte que plusieurs formations n'ont pu être données après la fermeture des centres à la mi-mars.

2.3 La formation continue et l'offre en début d'année sont à venir.

Reddition de comptes du projet éducatif
[Centre Daniel-Johnson]

MOYENS PRÉVUS EN 2020-2021

Poursuite du moyen	Offrir de l'accompagnement d'un « mentor » et prévoir une première rencontre avec un conseiller pédagogique lors d'une entrée en fonction afin de s'assurer de l'harmonisation des pratiques et le respect de la prestation de service auprès des élèves.
Poursuite du moyen	Les premières heures d'enseignement devraient être des compétences de base.
Poursuite du moyen	Partager le matériel nécessaire sur le serveur « Commun » et faire une mise à jour
Poursuite du moyen	Prévoir une journée de préparation et d'intégration du nouvel enseignant dans une classe avant le début de l'enseignement.
Poursuite du moyen	Mise à jour du document pour le nouveau personnel du centre remis avant le début de l'enseignement.
Poursuite du moyen	Ajouter sur le site du centre, les premières pages de l'agenda (le rôle du personnel).
Poursuite du moyen	<p><i>Pour tous les secteurs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation sur les tableaux TBI. • Formation à tous les enseignants de Tosca.net • Didactique professionnelle (développer des outils variés en soutien à l'apprentissage) • Gestion de classe • Gestion des problématiques d'apprentissage des élèves à besoins particuliers
Poursuite du moyen	<p><i>Spécifique à Plomberie et Chauffage</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation en électricité de base • Formation pour la qualification en gaz à Énergir. • Formation pour les planchers radiants. • Formation pour formateur ASP construction pour l'enseigner
Poursuite du moyen	<p><i>Spécifique à Mécanique automobile</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation sur Véhicule hybride et électrique • Formation sur Système d'aide à la conduite et à la sécurité (ADAS)
Poursuite du moyen	Formation continue
Poursuite du moyen	Offrir aux enseignants en début d'années un menu de formation selon les besoins identifiés.

Enjeu 3

ORIENTATION

Développer des liens de partenariat entre le centre Daniel-Johnson et les différents acteurs de la communauté.

OBJECTIFS

Augmenter la visibilité du centre auprès des partenaires et de la communauté

INDICATEURS

	Situation de départ	Situation Juin 2020	Situation Juin 2021	Cible Juin 2022
Nombre d'action visant à assurer la visibilité et le rayonnement du centre de formation	6	8		15

MOYENS RETENUS POUR 2019-2020

	Objectif 3 - État de réalisation
Enseignant(e) volontaire pour aller visiter les compagnies afin de créer de part et d'autre de la visibilité et un partenariat.	●
Salon de l'emploi et de l'éducation	●
Utiliser les réseaux sociaux	●
Créer des événements et inviter des entrepreneurs (remise de certificats en fin de formation)	●
Maintenir une représentation comme membre au CÉTÉMMM (spécifique Mécanique automobile)	●
Créer des contacts avec les entreprises.	●
Publiciser les formations dans les écoles secondaires (représentation);	●
Suivi et entretien des liens avec les employeurs Visite de stage - Rétroaction (élève – employeur)	●

LÉGENDE ● Réalisé ● En contrôle ● À surveiller ● Improbable ● Non amorcée

Reddition de comptes du projet éducatif
[Centre Daniel-Johnson]

ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DES MOYENS

Pour l'enjeu 3, beaucoup de moyens sont rendus improbables à cause de la pandémie; tel que :
Le salon de l'emploi et de l'éducation, inviter des entrepreneurs au centre, les visites
de stages des étudiants et les visites en entreprises par les enseignants (elles sont de plus en plus difficiles).

La représentation est maintenue sur le CÉTÉMMM, nous sommes à élaborer un projet de publicité sur les réseaux sociaux et dans les écoles secondaires pour promouvoir nos DEP, réseaux où nous nous devons d'être de plus en plus visible (Web, Facebook, bientôt Instagram, Snapchat, etc.).

MOYENS PRÉVUS EN 2020-2021

Poursuite du moyen	Enseignant(e) volontaire pour aller visiter les compagnies afin de créer de part et d'autre de la visibilité et un partenariat.
Poursuite du moyen	Salon de l'emploi et de l'éducation
Poursuite du moyen	Utiliser les réseaux sociaux
Poursuite du moyen	Créer des événements et inviter des entrepreneurs (remise de certificats en fin de formation)
Poursuite du moyen	Maintenir une représentation comme membre au CÉTÉMMM (spécifique Mécanique automobile)
Poursuite du moyen	Créer des contacts avec les entreprises.
Poursuite du moyen	Publiciser les formations dans les écoles secondaires (représentation);
Poursuite du moyen	Suivi et entretien des liens avec les employeurs Visite de stage - Rétroaction (élève – employeur)

Nos remerciements à nos collaborateurs

L'équipe de direction tient à remercier tous ceux qui dans ces périodes difficiles ont choisi de travailler pour le bien-être de nos élèves et leurs formations. L'année scolaire 2019-2020 fut une schola anno horribilis, pour paraphraser Elizabeth II, et l'année 2020-2021 semble bien partie pour l'imiter. Dans ce contexte difficile, vous faites la différence pour nos élèves.



CENTRE DANIEL-JOHNSON

**Centre
de services scolaire
de la Pointe-de-l'Île**

Québec 