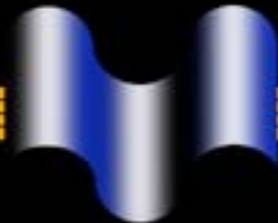


REDDITION DE COMPTES

Année scolaire 2007-2008



**CENTRE DE FORMATION
EN MÉTALLURGIE DE LAVAL**

COMMISSION
SCOLAIRE DE LAVAL

<http://www.cslaval.qc.ca/metallurgie>

REDDITION DE COMPTES

Version

Octobre 2008

Centre de formation en métallurgie de Laval
Commission scolaire de Laval
155, boul. Ste-Rose Est
Laval (Québec)
H7P 1P2

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1.....	1
Introduction	1
Chapitre 2.....	2
Le respect de la personne	2
Orientation 2	2
Objectifs.....	3
Moyens	3
Commentaires	3
Indicateur de réussite.....	4
Résultat	4
Commentaires	4
Chapitre 3.....	5
Le travail	5
Orientation 3	5
Objectifs.....	6
Moyens	6
Commentaires	6
1 ^{er} Indicateur de réussite.....	7
Résultat	7
Commentaires	7
2 ^{ième} Indicateur de réussite.....	8
Résultat	8
Commentaires	8

Chapitre 4.....	9
Collégialité entre le personnel.....	9
Orientation 7	9
Objectifs.....	10
Moyens	10
Commentaires	10
Indicateur de réussite.....	11
Résultat	11
Commentaires	11
Chapitre 5.....	12
Augmenter sa visibilité	12
Orientation 8	12
Objectifs.....	13
Moyens	13
Commentaires	13
Indicateur de réussite.....	14
Résultat	14
Commentaires	14
Chapitre 6.....	15
Conclusion.....	15
Remerciements	16
Reddition de comptes	16
Comité de rédaction.....	16
Personnel consulté.....	16
Membres du conseil d'établissement consultés	16

Introduction

Reddition de comptes

En juin 2008 se terminait le plan de réussite 2007-2008 et, du même fait, le plan d'orientation couvrant les années 2004-2008. Tel que stipulé par la Loi sur l'instruction publique, le Centre de formation en métallurgie de Laval se doit de rédiger sa reddition de comptes pour l'année scolaire 2007-2008. Cette reddition de comptes consiste à évaluer l'atteinte des objectifs et d'en ressortir une réflexion corrective afin de préparer le prochain plan de réussite.

Dans ce document, vous trouverez les orientations, les objectifs, les moyens, ainsi que des commentaires reliés aux orientations, puis suivront les indicateurs de réussite, leurs résultats et des commentaires.

Pour être conforme à la loi, ce document est écrit dans un langage clair et accessible, et nous avons tenté d'éliminer tous les termes techniques. Il faut aussi noter que la réussite de chaque indicateur n'est pas prescriptive, par contre, nous devons en expliquer le résultat.

Le respect de la personne

Orientation 2

Orientation

2

Le centre s'engage à promouvoir, à pratiquer et à exiger le respect de l'intégrité physique et morale de chacun, la tolérance envers les différences individuelles et le savoir-vivre.

Objectifs

Développer l'estime de soi et des autres.

- a) Conscientiser les élèves de la portée de leurs actes (SST).
- b) Développer chez l'élève des manières de communiquer dans la perspective d'entretenir avec les autres des relations respectueuses et harmonieuses. Apprendre à écouter, à réagir, à s'expliquer, à s'excuser, à se contrôler, à se taire...dans différentes situations.
- c) Développer chez l'élève l'habileté à utiliser un langage approprié aux besoins de la situation et adapté aux caractéristiques des interlocuteurs.
- d) Qualifier les élèves en vue de les aider à accéder au marché du travail.
- e) Aider l'élève à mieux construire son identité.
- f) Développer une attitude démontrant le respect sous toutes ses formes et en toute circonstance.

Moyens

Traiter davantage des notions du respect de la personne dans le cours de la communication en milieu de travail.

Mettre les élèves en situation de travail d'équipe.

Doter les enseignants d'outils d'évaluation et de contrôle pour le manque de respect de la personne.

Développer un code de déontologie.

Commentaires

Pour cette orientation, nous avons convenu que nous avons besoin d'outils. Le guide du suivi de l'élève nous permettait de cogiter de l'information mais il fallait l'enrichir. Un code de déontologie nous semblait être un élément qui pouvait valoriser davantage l'élève et sa réussite.

Indicateur de réussite

Nous aurons réussi si nous avons réalisé un projet « reconnaissance » pour nos élèves en formation.

Résultat

Nous avons réussi car nous avons organisé une remise de certificats d'attitudes professionnelles aux élèves qui ont démontré avoir appliqué et respecté les règles du code de déontologie professionnelle retenues par le centre.

Commentaires

Le volet « reconnaissance élève », que nous avons réalisé cette année, complète avec éloquence le projet de développement d'un code de déontologie professionnelle que le centre a mis sur pied pour favoriser le suivi et le succès des élèves inscrits dans ses programmes. Une remise de certificats de compétence, reconnaissant que l'élève a développé des attitudes et des comportements favorables au code de déontologie du centre, s'est déroulée avec succès à l'intérieur d'un groupe. En 2008-2009, nous aurons pour cible d'étendre cette activité à l'ensemble de notre clientèle.

Le travail

Orientation 3

Orientation

3

Le Centre de formation en métallurgie de Laval s'engage à faire vivre à ses élèves des activités où ils développeront le goût du travail constant et bien fait.

Objectifs

Le travail

Orientation axiologique

Orientation 3

- a) Développer chez l'élève le goût du travail bien fait et lui faire prendre conscience de la satisfaction personnelle qui en découle.
- b) Développer chez l'élève un sentiment de compétence plutôt que d'impuissance face à la tâche à réaliser.
- c) Initier et entraîner l'élève à se donner des méthodes de travail adaptées à diverses situations.
- d) Développer la rigueur chez l'élève.
- e) Initier et entraîner l'élève à mener à terme ce qu'il entreprend.

Moyens

Fournir à l'élève les outils pour qu'il puisse:

1. S'auto-évaluer.
2. Poser des diagnostics.
3. Appliquer des corrections.

Commentaires

De plus en plus nous tentons de rendre l'élève autonome; nous lui demandons de se poser des questions et d'analyser ses tâches mais il y a encore du travail à faire.

1^{er} Indicateur de réussite

Nous aurons réussi si nous avons appliqué un outil permettant à l'élève d'auto-évaluer ses attitudes et ses comportements.

Résultat

Nous avons réussi. Nous avons réalisé un outil permettant à l'élève d'auto-évaluer ses attitudes et ses comportements.

Commentaires

Des grilles d'auto-évaluation sont présentées aux élèves, et ce, à quatre moments différents de la formation menant au diplôme d'études professionnelles (DEP), et à deux moments pour une formation menant à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP). Toutefois, dans la réalité du centre, le programme soudage haute pression (ASP) s'adapte difficilement à cette auto-évaluation. Cette formation est de courte durée et supervisée généralement que par un seul enseignant. Pour ces raisons, cet outil d'auto-évaluation n'est plus justifié et difficilement applicable pour les élèves en soudage haute pression, et nous suggérons de retirer cet outil en 2008-2009 pour les élèves de ce programme.

2^e Indicateur de réussite

Nous aurons réussi si les enseignants ont évalué le savoir-être des élèves selon le nouveau code de déontologie.

Résultat

Nous avons réussi partiellement. Le savoir-être des élèves a été évalué selon le nouveau code de déontologie mais nous constatons cependant que l'évaluation n'a été faite que par une minorité de nos enseignants. Nous chercherons à connaître les difficultés que rencontrent les enseignants à appliquer les outils d'auto-évaluation qui sont présentés dans le cahier de suivi de l'élève, afin de trouver des solutions et de fournir un encadrement qui en faciliteront l'application.

Collégialité entre le personnel

Orientation 7

Orientation

7

Développer la collégialité entre le personnel du centre.

Objectifs

- a) Valider les épreuves.
- b) Uniformiser les projets en atelier.
- c) Faciliter l'enseignement lors de la suppléance.
- d) Augmenter l'efficacité de la préparation des cours pour chaque module.

Moyens

Mise en commun des informations.

Développer des projets de coopération.

Perfectionnement commun des enseignants pour une mise à niveau de chacun.

Commentaires

Plusieurs éléments ont été réalisés. La validation des épreuves est presque complétée. Plusieurs ont investi du temps soit dans la préparation de cours, l'introduction aux multimédias. Il y a eu beaucoup d'échanges entre le personnel.

Indicateur de réussite

Nous aurons réussi si nous avons permis au personnel de mieux comprendre les différences entre les générations.

Résultat

Nous avons réussi. Un perfectionnement sur les générations offert au personnel enseignant sur deux années consécutives a permis d'amorcer une réflexion sur cette situation.

Commentaires

Une collégialité informelle s'est vécue au sein de l'équipe : échanges et coopération entre les secteurs enrichissent le travail d'équipe et favorisent une meilleure compréhension entre les membres. La validation des épreuves demeure cependant à compléter et nous suggérons que cet aspect soit priorisé dans le plan de réussite 2008-2009.

Augmenter sa visibilité

Orientation 8

Orientation

8

Pour ces raisons, le centre s'engage à promouvoir et mettre en œuvre des activités, à trouver des solutions afin d'augmenter sa visibilité et ainsi faire connaître dans la société les métiers qui y sont enseignés.

Objectifs

Augmenter sa visibilité
Orientation particulière
Orientation 8

- a) Augmenter la visibilité du centre.
- b) Faire connaître davantage les formations offertes au centre « DEP et ASP ».

Moyens

Améliorer l'affichage.

Revoir la signature promotionnelle.

Participer à des activités de promotion dans les écoles secondaires.

Participer à des activités de promotion dans les centres d'éducation pour adultes.

Participer à des activités dans la communauté.

Promouvoir les journées « Portes ouvertes ».

Promouvoir les stages d'un jour.

Commentaires

Plusieurs des projets que nous avons mis en œuvre pour augmenter la visibilité du centre ont été complétés à ce jour. Le centre poursuit ses activités promotionnelles dans le but d'accroître sa visibilité, et ne perd pas de vue une adaptation éventuelle de ses espaces dans le but d'accueillir une plus grande clientèle.

Indicateur de réussite

Nous aurons réussi si notre centre est mieux identifié.

Résultat

Nous avons réussi partiellement à mieux représenter notre centre. Plusieurs activités promotionnelles ont été réalisées pour solliciter notre future clientèle. Quant à l'aspect physique du centre, pour augmenter sa visibilité et/ou son accessibilité, celui-ci n'a pu être adapté.

Commentaires

Une amélioration locative permettant d'augmenter la visibilité du centre ne sera possible qu'au moment où nous présenterons une restructuration de nos programmes qui nécessitera un agrandissement; bien entendu, cette restructuration devra être acceptée par la Commission scolaire de Laval. Il y a aussi la possibilité qu'il y ait une baisse de la clientèle à l'école secondaire adjacente, ce qui permettrait au Centre de formation en métallurgie de Laval de s'approprier des locaux.

Conclusion

Reddition de comptes 2007-2008

Le but de ce document est de rendre des comptes à la population selon les objectifs déterminés par tout le personnel du centre. Pour nous permettre d'évaluer l'atteinte de ces objectifs, nous nous référons aux indicateurs de réussite. Le résultat de ces cibles doit être évalué périodiquement.

Au cours de l'année scolaire 2007-2008, nous avons accompli de très belles choses. Cependant, certains objectifs n'ont pu être atteints que partiellement et, à moins d'indication contraire, ils feront partie de notre prochain plan de réussite.

En plus, le centre s'est permis d'élargir ses objectifs afin de les adapter au plan stratégique de la Commission scolaire de Laval en matière d'écocitoyenneté et de santé-sécurité. Dans cette optique, le centre a implanté une procédure de récupération des métaux, ainsi qu'une planification et une standardisation des exercices afin d'optimiser l'utilisation des matériaux; aussi, des comités de santé-sécurité ont été formés impliquant directement les élèves et le personnel du centre.

Remerciements

Reddition de comptes 2007-2008

Rédaction

Laroche, Jacinthe
Legault, André
Lemay, Yolande

Personnel consulté

Beauchemin, Florian
Bourrelle, Steve
Brazeau, Sylvain
Chapleau, Yves
Crête, Daniel
Chénier, Mario
Dion, Marc
Desbiens, Carl
Dubreuil, Marie-France

Ethier, Francine
Gour, Martin
Hamelin, Patrick
Laplante, Stéphane
Laramée, René
Lemay, Yolande
Lord, Robert
Robert, Rolland

Membres du conseil d'établissement

Bourrelle, Steve
Brouillard, Murielle
Cuggia, Francis
Crête, Daniel
Laplante, Stéphane
Laroche, Jacinthe

Legault, André
Lord, Robert
Machabée, Patrice
Morin, Gabriel
Pauzé, Carl
St-Denis, Marie-Hélène
Thifault, Robert