

Développement de l'école

Plan d'action stratégique

Enjeu stratégique : Améliorer le climat de l'école en favorisant le bien-être, le sentiment d'appartenance et l'engagement.

Éléments utilisés pour identifier l'enjeu stratégique. Résultats des sondages : Climat à l'école. Manque d'engagement des parents à l'école. Engagement des élèves (inattentifs). Certains élèves disent qu'ils ne cherchent pas d'aide d'un adulte.

Actions	Personne(s) responsable(s)	Échéance	Indicateur(s) d'efficacité
Organiser des activités à l'échelle de l'école - Assemblés	Tout le personnel	En continu	- Définir les activités - Calendrier d'activités élaboré et communiqué
Promouvoir l'alimentation saine - Promouvoir plus d'activités liées à l'alimentation	Journal géré par Luce et le titulaire de 6 ^e année.	En continu	- Recettes diffusées (journal des élèves)
Initiatives pour valoriser les enseignants, augmenter leur fierté - Organiser des activités amusantes pour les enseignantes		En continu	- En raison de la pandémie, c'est possible de se sentir isolé. Donc en faisant des activités, les enseignants se sentent unis, bien et appréciés.
Activités physiques quotidiennes (APQ)	Tout le personnel	En continu	- Les élèves sont plus actifs
Promouvoir et faire des ateliers pour la santé mentale et le bien-être des élèves.	Conseiller en orientation	En continu	- Implication active auprès des élèves pour promouvoir la santé mentale et instaurer les discussions entourant le socio-émotionnel dans les classes.
Faire de l'école EGV un modèle d'inclusivité	Tout le personnel	En continu	- Intégration de la pédagogie des premières nations - Créer un espace inclusif pour tous les élèves (Club des arcs-en-ciel)

Plan de soutien	
Temps d'apprentissage professionnel requis	Soutien financier requis
<ul style="list-style-type: none"> - Développement professionnel - Lecture d'articles scientifiques et discussions pédagogiques. - Journée de formation au sujet des pratiques et la pédagogie autochtone - Développement professionnel – Inclusivité 	

Sommaire de fin d'année

Progrès

Prochaines étapes

Enjeu stratégique : Développer l'efficacité collective de l'équipe afin d'assurer l'encadrement et le soutien des élèves vers la réussite académique.

Éléments utilisés pour identifier l'enjeu stratégique. Résultats des élèves, Cadre de mesure de performance

Actions	Personne(s) responsable(s)	Échéance	Indicateur d'efficacité
Différenciation : Organiser davantage l'enseignement et l'évaluation en fonction des principes de la différenciation et de la conception universelle de l'apprentissage (CUA).	Direction, Enseignants	En continu	<ul style="list-style-type: none"> - Les enseignants utilisent davantage de stratégies d'enseignement et d'évaluation. - Les enseignants ont un profil de chaque élève, identifiant les styles d'apprentissages et les intérêts. - Les élèves sont plus engagés. - Le rendement des élèves s'améliore.
Poursuivre la mise en place de la politique de l'enseignement et l'apprentissage adaptés aux élèves (EAAÉ) <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des communautés d'apprentissage professionnelles. <ul style="list-style-type: none"> • Identifier et mettre en œuvre une structure formelle pour l'analyse des données. - Identifier et mettre en place des actions qui favorisent le bien-être social et émotionnel des élèves. - Identifier et mettre en place des actions qui favorisent le développement des habiletés en mathématiques. 	Direction, Enseignants	À commencer à la première étape, en continu	<ul style="list-style-type: none"> - Les communautés d'apprentissage professionnelles sont en place. - Les données sont recueillies et analysées. - Le rendement des élèves s'améliore. -Le nombre d'incidents liés à des problèmes de gestion des émotions diminue. -Les enseignants se perçoivent comme étant plus compétents dans l'enseignement des mathématiques.
Mettre en place des équipes de planification communes entre enseignants de mêmes niveaux, ou de mêmes paliers avec la spécialiste en lecture et avec l'aide à l'apprentissage et à l'enseignement <ul style="list-style-type: none"> - Projets/Activités 	Direction Enseignants	À commencer à la première étape, en continu	<ul style="list-style-type: none"> -Les enseignants se rencontrent régulièrement pour planifier et partager ensemble. -Les enseignants se perçoivent comme étant plus compétents dans leur enseignement.
Mettre en place un système d'observation informelle pour fournir de la rétroaction aux enseignants <ul style="list-style-type: none"> - Observations informelles quotidiennes ou hebdomadaires - Rencontres de mise au point pour les plans de perfectionnement professionnel (mi-année). 	Direction Enseignants	À commencer à la première étape, en continu	<ul style="list-style-type: none"> -Les enseignants reçoivent de la rétroaction par rapport aux domaines d'enseignement qui figurent dans la politique d'évaluation des enseignants -La direction entre dans les salles de classe quotidiennement -La direction coordonne des rencontres pour discuter du progrès du PPP avec les enseignants
Intégrer davantage les TIC sur le plan pédagogique.	Direction Enseignants	À commencer à la première étape, en continu	<ul style="list-style-type: none"> - Les enseignants et les élèves se servent des outils numériques pour approfondir les connaissances. - Les enseignants utilisent les TIC comme moyen de différenciation lié à la CUA.

Plan de soutien	
Temps d'apprentissage professionnel requis	Soutien financier requis
<p>Apprentissage professionnel portant sur les communautés d'apprentissage professionnelles Plusieurs options sont possibles pour mieux expliquer les CAP aux enseignants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sessions d'information virtuelles avec les coordonnateurs - Littérature professionnelle - Soutien des coordonnateurs <p>Temps de consultation avec la spécialiste en mathématiques M-6 : « À pas de géant »</p> <p>Temps de consultation avec les coordonnateurs de programmes</p>	<p>Personnes-ressources, ordinateur et connexion internet Temps des coordonnateurs des programmes ou de la direction des services éducatifs</p> <p>Suppléance pour remplacer les enseignants, 4-6 (1 jour)</p> <p>Suppléance pour remplacer les enseignants (2 jours)</p>

Sommaire de fin d'année	
Progrès	Prochaines étapes