

Lycée Kyoto

- ✓ **Concevoir le projet d'établissement du lycée Kyoto : rencontre de deux cultures pédagogiques et administratives**
- ✓ **Des actions innovantes pour mieux accompagner tous les élèves**

Renseignements utiles

Académie : Poitiers /DRAF-SRFD Poitou-Charentes

Nom et adresse complète de l'école ou l'établissement : Lycée Kyoto - 26 avenue de la Fraternité – 86000 POITIERS

Téléphone : 05.49.36.29.40

Fax : 05.49.36.29.41.

Mél de l'établissement : ce.0861094x@ac-poitiers.fr

Adresse du site de l'école ou de l'établissement : <http://www.lycee-kyoto.eu>

Coordonnées du coordonnateur de projet : Mme Kieffer ; Mme Texier

Classe(s) concernée(s) ou niveau(x) concerné(s) : Tous les élèves et les étudiants inscrits ainsi que les anciens élèves

Discipline(s) concernée(s) : Toutes

Durée prévue de l'expérimentation : 3ans pour les actions d'accompagnement individualisé

La conception du projet d'établissement démarre avec la validation de la mise en œuvre du projet architectural en juin 2007. La formulation définitive du projet d'établissement est prévue en novembre 2009.

Expérimentation d'initiative locale

La conception du projet d'établissement est cadrée par des circulaires nationales tant au niveau du Ministère de l'Agriculture que de l'Education Nationale

Le Résumé

L'objectif principal de l'action consistait à construire un projet d'établissement :

En s'appuyant sur les savoir-faire des équipes pédagogiques et administratives

En favorisant la concertation et la consultation des membres du personnel

En faisant émerger les besoins à partir d'un diagnostic global

La démarche est innovante à plusieurs titres :

- elle engage la rencontre de deux équipes pédagogiques, éducatives et administratives issues de deux ministères.
- elle nécessite une réflexion sur le sens même du projet d'établissement. L'approche proposée par l'Education Nationale n'est pas exactement semblable à celle de l'Enseignement Agricole.

Mots clés : individualisation ; accompagnement ; voie professionnelle ; insertion

STRUCTURES	CHAMP DE LA LOI	THEMATIQUES	TYPES DE DÉROGATION	ASPECTS NOVATEURS
Lycée professionnel	L'organisation pédagogique de la classe, de l'école ou de l'établissement	Climat dans l'établissement -EEDD -Enseignement des disciplines -Élèves à besoins spécifiques -Evaluation -Formation par alternance/ professionnelle/entreprise -Organisation du temps scolaire, des horaires de cours, du rythme scolaire -Ouverture internationale /échanges/jumelages -Réussite en seconde -TICE -Tutorat	Accompagnement de la communauté éducative (personnels administratifs, techniques, éducatifs et pédagogiques) pour la construction du projet d'établissement 2009-2012	<i>éléments qui vous paraissent innovants :</i> Co-construction d'un projet d'établissement pour la construction du projet d'établissement dans le cadre de la fusion de deux lycées professionnels de deux ministères (Education Nationale ; Ministère de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Pêche) Rencontre de deux cultures pédagogiques et administratives

Bilan de l'expérimentation

Date de la validation par l'autorité académique : juillet 2008

Dès septembre 2007, début de l'accompagnement par l'ENESAD et la MEIP

1/ la mise en œuvre de l'expérimentation : les objectifs

- Concevoir le projet d'établissement en mettant en œuvre une démarche et des outils méthodologiques favorisant la co-construction du projet d'établissement

la description de la démarche

- La démarche de conception du projet d'établissement s'est appuyée sur un ensemble d'étapes, inspirées de la méthodologie préconisée par la cellule d'appui aux projets d'établissement (CAPE –ENESAD ENFA)

Etape 1 : Se connaître (octobre 2007 à avril 2008) pour construire un projet d'établissement partagé

Des membres du personnel volontaires des deux sites sont invités à participer à des temps de réflexion conduits par un cabinet expert en relations humaines (M.SABY) afin de constituer des liens relationnels entre les deux équipes.

Le groupe de liaison a abouti à la sélection de mots clés, porteurs de sens pour faire émerger le projet d'établissement.

Les thématiques retenues sont : l'accueil, la formation et l'innovation, la communication et les relations au territoire.

Etape 2 : Amorcer une réflexion collective – Etablir du lien entre les deux équipes (décembre 2007 – juin 2008)

A partir des mots-clés débattus et validés par l'ensemble des personnels, des ateliers de réflexion sont proposés.

Lors de chaque réunion plénière, les propositions des différents ateliers sont présentées à l'ensemble des personnels.

Ceci offre la possibilité, pour chaque participant, de connaître l'ensemble des points abordés et de se construire une représentation globale du projet.

Des référents (1 par site) par thématique sont désignés pour assurer le suivi des propositions.

Etape 3 : Assurer la synthèse, débattre des problèmes, estimer les opportunités et les obstacles, définir une stratégie de pilotage (mars 2008 – juin 2009)

Un groupe « référents » est constitué. Il comprend :

- les référents chargés d'animer la réflexion de l'une des thématiques
- l'équipe de direction
- des personnes volontaires (notamment celles impliquées dans le groupe de liaison)

Se réunissant au moins une fois par trimestre, ce groupe a pour objectif de poursuivre et de finaliser les travaux débutés en réunion plénière. Les échanges sont animés par l'équipe de direction ou les pilotes.

Etape 4 : Evaluer l'existant par un diagnostic interne. (octobre 2008 – février 2009)

En s'appuyant sur des outils proposés et présentés conjointement par la MEIP et l'ENESAD, l'équipe a pu réaliser un inventaire des pratiques allant de l'organisation des travaux administratifs aux pratiques pédagogiques.

Le niveau de transférabilité a pu être estimé afin de :

- construire un projet d'établissement s'appuyant sur des savoir-faire mobilisables et d'assurer une continuité historique.
- de cerner les innovations et les expérimentations à conduire. (voir le document sur les actions d'accompagnement individualisé ci-dessous)

Etape 5 : Formaliser les idées et les réflexions

L'ensemble des personnels a été invité à formaliser, à l'écrit, des actions s'inscrivant dans le projet d'établissement.

Des échanges sont organisés au sein des différents groupes thématiques. Les pilotes et le groupe *référents* sont chargés d'assurer le suivi de cette première formalisation.

Etape 6 : Dégager les valeurs et les axes du projet d'établissement

A partir des fiches-actions, des tendances ont pu être dégagées facilitant la formulation d'axes et d'objectifs prioritaires, structurant le projet d'établissement.

Etape 7 : Formaliser le projet d'établissement

Cette phase est mise en oeuvre avec une volonté forte de concertation avec les personnels afin d'éviter toute dérive administrative.

Une réunion plénière rassemblant les équipes pédagogiques a été l'occasion de présenter les axes et les actions du projet pédagogique.

Cette proposition constitue la base de débats éventuels avant sa présentation en Conseil Intérieur.

Réajustés en fonction des éléments de la réunion plénière, les axes, les objectifs et les actions sont présentés en Conseil Intérieur. C'est une deuxième occasion offerte pour la consultation et la concertation des personnels.

Une structure générale du projet d'établissement a été votée en Conseil d'administration (le 2 juillet 2009)

Le document final sera voté au CA du 4^{ème} trimestre 2009.

Les premiers indicateurs choisis

- Quantité et qualité de la concertation des personnels
- Implication des personnels dans les actions

Les partenariats

MEIP, ENESAD, CAPE (Cellule d'appui aux projets d'établissement), Cabinet de M.SABY

2/ les effets attendus (et inattendus...) chez les élèves et l'impact dans l'établissement

La méthode appliquée pour concevoir le projet d'établissement n'a pas impliqué les élèves de manière directe et leurs représentants ne se sont pas prononcés lors des différents conseils.

Les membres des équipes de deux sites s'identifient mieux.

3/ les éléments facilitateurs et les freins

Les freins

Représentation « administrative » du projet d'établissement (mise en cause de la crédibilité de la démarche)

La définition du rôle et de la fonction des pilotes était floue.

Construction de la méthode de travail au fur et à mesure

Planification difficilement identifiable

Gestion de l'installation dans les locaux (suivi du chantier, gestion des postes...)

Les éléments facilitateurs

Proximité géographique des deux sites (organisations matérielles peu contraignantes)

Appuis méthodologiques extérieurs (ENESAD et MEIP)

Année de transition entre la fusion administrative et l'installation dans les nouveaux locaux

4/ le rôle éventuel d'une instance pédagogique dans le projet d'établissement (commission permanente, conseil pédagogique, conseils d'enseignement ...)

En fin de projet, les différents conseils (Conseil Intérieur et conseil d'administration) ont été nécessaires pour valider le contenu du projet d'établissement

5/ un premier bilan de l'action au vu des indicateurs choisis

En fonction des étapes de la construction du projet, l'implication a été plus ou moins importante.

6/ la poursuite ou la réorientation de l'expérimentation

Evaluer la méthode mise en œuvre

Capitaliser les outils et les démarches pour la transmettre à d'autres établissements réunissant plusieurs ministères.

Des actions innovantes pour mieux accompagner tous les élèves *Des réorganisations nécessaires dans le temps et l'espace*

Un inventaire méthodique des pratiques

Le diagnostic débuté en 2008 et poursuivi en 2009, a été conduit par plusieurs collègues de disciplines différentes, engagés dans divers projets. Il a permis l'inventaire des nombreuses pratiques pédagogiques et organisationnelles communes ou originales, mises en oeuvre sur les deux sites différents par leurs ministères et leurs filières. Nous avons donc mutualisé la richesse de toutes ces pratiques et décidé de les étendre à tous les entrants en les organisant.

Ces pratiques visaient à accompagner au mieux les élèves dans leur évolution scolaire avec pour objectif commun la réussite du plus grand nombre d'élèves et leur bien être social : condition indispensable à une scolarisation de qualité. Le diagnostic a fait ressortir des besoins de lisibilité dans l'accompagnement des jeunes, jusqu'à leur sortie du système scolaire, voir jusqu'à leur insertion professionnelle. Il manquait aussi la structuration de ces dispositifs en une organisation cohérente et planifiée simplement sur l'année.

Des engagements pris pour répondre aux besoins des élèves qui seront mis en œuvre de façon progressive

1. Redéfinition et harmonisation des rôles du professeur principal
2. Définition des objectifs souhaités de l'heure de vie de classe, organisation dans le temps, pérennisation, harmonisation des pratiques.
3. Mise en place d'adultes référents pour les élèves qui en ont besoin (projets à mener ou difficultés à résoudre)
4. Création d'une « commission de vie scolaire » pour repérer les besoins des jeunes et leur proposer des aides rapides temporaires ou durables ; avec pour le jeune, une contractualisation des étapes de la formation.
5. Organisation du travail des équipes pédagogiques (temps, contenu, actions, projets, difficultés)

Des dispositifs d'accompagnement inscrits dans la durée

Ces besoins repérés nécessitent de nouveaux dispositifs, et une planification des actions pour un suivi dès l'entrée dans la structure et tout au long de la formation dans le Parcours Individualisé de Formation (le P.I.F.)

1. Semaine d'accueil et de positionnement des acquis
2. Entretien de motivation sur la filière et/ou le métier choisi et le projet professionnel
3. Mise en place de l'aide individualisée : méthodes de travail principalement, organisation du travail personnel de l'élève, accompagnement aux nouvelles disciplines, travail en modules disciplinaires....
4. Préparation des stages, visites d'entreprises, rapports de stage et d'activités, bilan de stages en entreprise.

5. Réorganisation souhaitée des conseils de classe en semestres avec un déroulement en deux temps : une partie collective et une partie d'entretiens individuels.
6. Poursuite de l'aide aux devoirs et création des conditions permettant le travail en autonomie.

Toutes ces étapes seront formalisées dans un livret de suivi construit progressivement avec chaque jeune entrant afin de contractualiser les engagements pris. Cela permettra de garder une mémoire des étapes, de mesurer l'évolution positive du jeune au long de sa formation, dans le but de le rendre plus acteur de sa formation.

Nous pourrions aussi distinguer les difficultés réelles et ressenties et mettre en place des mesures particulières d'accompagnement si nécessaire. Pour les élèves en dernière année de cycle, nous souhaitons les accompagner dans la préparation à leur poursuite d'étude prochaine par des formations/adaptations par exemple dans le cadre du dispositif BAC +.

Un nouvel espace possible : le CDR

Création envisagée pour 2010- 20011 d'un Centre De Ressources complétant le CDI en cours de création.

Un seul des deux sites possédait un CDI, l'autre site profitait de la mutualisation du fond documentaire du lycée général voisin. La création de deux sections nouvelles de niveau BTS, a exigé un autre registre de livres et de publications.

Les besoins en enseignement général et en ouverture culturelle sont importants, tant en matière de lecture pour les loisirs (BD revues romans classiques) que pour les bases documentaires disciplinaires, professionnelles, liées aux Projets pluri -disciplinaires à Caractère Professionnel ou aux projets de classe.

Le CDI est aussi un lieu où l'organisation et la disposition doivent être réfléchis pour inciter nos jeunes à lire, à faire des recherches documentaires construites et efficaces et bien que l'espace prévu sur les plans ait la meilleure situation de tout le lycée, il reste à le rendre convivial , dynamique et surtout ouvert sur le monde.

Par ailleurs les démarches de recherches documentaires initiées dans le cadre de nombreuses disciplines mais aussi en interdisciplinarité, nécessitent une organisation, tant pour le travail personnel, que pour le travail en petit groupe.

Les projets d'innovation pédagogique évoqués plus haut vont obligatoirement ouvrir la nécessité du travail en autonomie, soit pour rattraper des compétences insuffisamment acquises, soit pour approfondir dans un domaine ou pour réviser.

Il faudra aussi un lieu pour l'activité de recherche de formation ou de préparation à la recherche d'emploi, pour les jeunes de formation initiale bien sûr, mais en particulier pour les étudiants de BTS, puis les adultes du centre de formation d'apprentis, lorsqu'il sera créé ; c'est le rôle d'un CDR.