

Plan de relève

Le Conseil scolaire s'est doté d'un plan de relève transparent et de haut calibre visant à identifier et à attirer des candidates et des candidats potentiels vers des rôles de leadership. Il dispose ainsi d'une liste de leaders qualifiés et compétents reflétant la diversité culturelle de nos écoles. Le plan de relève comprend un système de collecte de données, une définition du profil du leader, une stratégie de recrutement et un programme de chef de file.

Collecte de données

Le Conseil utilise des données pertinentes et courantes pour déterminer les besoins à court et à long terme afin de dresser un portrait réel du système en ce qui a trait à la relève des leaders du système et des leaders scolaires. Étant donné l'étendue du territoire et les distances entre les familles d'école, le Conseil tiendra compte des particularités propres à chaque région.

Le Conseil maintient une liste à jour des données suivantes :

- Années de service en enseignement
- Années de service à la direction et à la direction adjointe d'école
- Années de service à la surintendance ou la direction générale
- Date anticipée pour la retraite
- Sexe : leaders du système et leaders scolaires
- Personnel enseignant qualifié à la direction d'école et à la surintendance
- Profil démographique de chaque région

Profil du leader

Le CSDCCS définit le profil du leader en fonction du Cadre de leadership de l'Ontario et des cinq capacités clés du leadership tout en tenant compte de la vision et de la mission du Conseil.

Afin d'actualiser la mission du Conseil,

VISION

L'élève francophone catholique du Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud est un citoyen ou une citoyenne à part entière dans sa collectivité, capable d'affirmer sa foi, sa langue et sa culture avec fierté. Il ou elle relève avec confiance et créativité les nombreux défis que lui propose une société diversifiée, concurrentielle et mondiale.

MISSION

La mission du Conseil est d'offrir à l'élève une éducation de qualité dans un milieu de vie catholique et francophone où le respect de la personne, le sens d'appartenance à la collectivité franco-ontarienne, la promotion de l'excellence et l'équité sont des valeurs visibles et essentielles à son épanouissement.

le CSDCCS définit le profil d'un leader du système et d'un leader scolaire comme suit :

« Le leader possède les cinq capacités clés du leadership, tirées du Cadre de leadership de l'Ontario; il ou elle peut :

1. Fixer des objectifs;
2. Harmoniser ressources et priorités;
3. Promouvoir des cultures d'apprentissage coopératif;
4. Utiliser des données;
5. Prendre part à des conversations courageuses. »

Veillez vous référer aux documents publiés par le MEO en annexe.

Ces cinq capacités clés lui permettent alors de progresser vers les trois principaux objectifs énoncés par le ministère de l'Éducation tels que :

- Hauts niveaux de rendement des élèves;
- Réduction des écarts en matière de rendement des élèves;
- Accroissement de la confiance du public dans l'éducation publique.

ainsi que d'atteindre les résultats escomptés au niveau provincial dans la mise en œuvre de la Politique d'aménagement linguistique et la mission de l'école catholique de langue française en Ontario,

- Élèves : Capacité accrue à acquérir les compétences en communication orale afin de maximiser l'apprentissage et la construction identitaire
- Personnel scolaire : Capacité accrue à œuvrer en milieu minoritaire afin d'appuyer les apprentissages scolaires et le développement identitaire de chaque élève
- Cadre : capacité accrue à maintenir et à augmenter l'effectif scolaire afin de contribuer à la vitalité de l'école de la langue française et de la communauté francophone

Stratégies de recrutement

Chaque direction et direction adjointe a la responsabilité d'identifier les membres du personnel enseignant qui démontrent des qualités de leadership et de les encourager à développer davantage les compétences associées au profil de leader scolaire.

Les surintendances assument la même responsabilité face aux directions d'école.

Les stratégies suivantes visent à promouvoir le recrutement des leaders potentiels au poste de direction ou direction adjointe :

- Inviter l'enseignant(e) à assumer le rôle d'enseignant(e) désigné(e);
- Inviter l'enseignant(e) à assumer les tâches d'enseignante accompagnatrice ou enseignant accompagnateur;
- Inviter à l'enseignant(e) siéger à différents comités tels que : CIPR, équipe de la réussite, comité de la pastorale ou culturel, conseil d'école ou des comités du conseil scolaire, etc. ;
- Inviter l'enseignant(e) à jouer le rôle d'enseignant(e) associé(e) ou de mentor(e) auprès d'un nouveau membre du personnel enseignant;
- Encourager l'enseignant(e) obtenir les qualifications nécessaires pour obtenir un poste de direction ou direction adjointe;
- Guider l'enseignant(e) dans l'élaboration et la réalisation de son plan annuel de perfectionnement;
- Encourager l'enseignant(e) à siéger à différents comités avec les partenaires communautaires : garderie, associations francophones, communautés catholiques, organismes communautaires, etc.;
- Encourager l'enseignant(e) à participer au programme de chef de file du Conseil scolaire;
- Encourager l'enseignant(e) à participer à des activités au niveau du ministère de l'Éducation ou de l'OQRE : rédaction et notation des tests de l'OQRE, rédaction et révision des programmes cadres, etc.;
- Encourager l'enseignant(e) à postuler pour un poste de responsabilité au niveau du Conseil scolaire et du ministère de l'Éducation;
- Inviter l'enseignant(e) à se bâtir un portfolio professionnel dans lequel il ou elle conserve des traces de leur cheminement professionnel;

- Proposer des lectures professionnelles pertinentes;
- Inviter à participer à des ateliers, des conférences, des séminaires, des colloques et autres qui leur permettent d'accroître leurs connaissances des dossiers de l'heure;
- Autres initiatives pouvant faire l'objet d'un développement au niveau du leadership.

Les stratégies suivantes visent à promouvoir le recrutement des leaders potentiels au poste de surintendance :

- Inviter la direction à siéger à différents comités au niveau systémique;
- Inviter la direction à jouer le rôle de mentor(e) auprès d'un nouveau membre à la direction;
- Encourager la direction à obtenir les qualifications nécessaires pour obtenir un poste de surintendance;
- Guider la direction dans l'élaboration et la réalisation de son plan de croissance annuel;
- Encourager la direction à siéger à différents comités avec les partenaires communautaires à titre de représentante du Conseil scolaire ;
- Encourager la direction à participer à des activités au niveau du ministère de l'Éducation ou de l'OQRE;
- Encourager la direction à postuler pour un poste de responsabilité au niveau du Conseil scolaire, du ministère de l'Éducation, de l'OQRE ou de l'Ordre des enseignantes et des enseignants;
- Proposer des lectures professionnelles pertinentes;
- Inviter à participer à des ateliers, des conférences, des séminaires, des colloques et autres qui leur permettent d'accroître leurs connaissances des dossiers de l'heure;
- Autres initiatives pouvant faire l'objet d'un développement au niveau du leadership.

Programme chef de file pour un poste de conseiller pédagogique, direction-adjointe et direction d'école

Le programme de chef de file est accessible à tout le personnel enseignant qui démontre des qualités de leadership dans leur école et dans leur milieu respectif. Ce programme s'adresse au personnel enseignant qui s'intéresse à un poste de leadership au sein du Conseil scolaire. Les objectifs du programme visent à faire connaître et à développer les composantes essentielles d'un leadership catholique et culturel en milieu minoritaire ainsi que des ateliers sur les volets pédagogiques et administratifs. De plus les participantes et les participants ont l'occasion de s'auto-évaluer afin de déterminer s'ils ou elles ont les connaissances, les attitudes, les compétences et la motivation nécessaires pour assumer un poste de leadership.

Le programme de chef de file est réparti sur cinq journées de formation et comprend les composantes suivantes :

- a) Une **réflexion personnelle** quant à aux compétences de leadership des participants : cette auto-réflexion sera liée au Cadre de leadership de l'Ontario et permettra aux participants de discuter du rôle d'un leader dans une école catholique de langue française en milieu minoritaire.

- b) Une **séance d'information au sujet des dossiers de l'heure en éducation** : un membre de l'équipe des différents services administratifs et pédagogiques présentera les dossiers de l'heure ainsi que les projets importants vécus au sein du conseil pour réaliser la Mission de l'école catholique de langue française.

- c) Une **formation sur la planification stratégique du CSDCCS** :
Les participants auront l'occasion de se familiariser avec le Plan systémique avec les résultats visés par le conseil et les compétences nécessaires pour le réaliser afin de contribuer à la réussite académique et la construction identitaire (langue, foi et culture) de l'élève.

- d) Une **formation en intelligence émotionnelle et leadership** : les participants rempliront un questionnaire pour connaître leurs forces et leurs défis en lien avec un leadership efficace et participeront à une séance de formation des compétences essentielles.

- e) Une séance de partage de la part de conseillers pédagogiques, directions de l'élémentaire et du secondaire afin de mieux comprendre les rôles et responsabilités particulièrement dans :

- La gestion du temps
- Etre agent de changement
- La gestion du personnel
- La gestion des attentes de la communauté
- Les voies de communication

f) Une séance synthèse des sujets traités pendant la formation : les participants seront invités à faire des liens avec les sujets traités lors de la formation et des lectures proposées par le ministère de l'Éducation dans le cadre de son initiative «Passer des idées à l'action». Cette séance permettra aux participants de prioriser les informations reçues afin de remplir leur plan de perfectionnement professionnel et de se préparer pour assumer un poste de leadership au sein du conseil scolaire. Les participants auront aussi l'occasion de réfléchir sur leur plan de 5 ans.