



The Institute for
Education Leadership
L'Institut de leadership
en éducation

www.education-leadership-ontario.ca

Questions d'entrevue en lien avec les ressources personnelles en leadership

Cette section a été conçue par un groupe de leaders scolaires et de leaders du système en poste, tant en éducation qu'en administration des affaires. Elle contient une série de questions d'entrevue que les conseils scolaires peuvent utiliser pour leur processus de sélection ou d'embauche de leaders scolaires et leaders du système. Elle peut aussi servir aux entretiens avec d'autres groupes d'employés, comme les conseillères et conseillers en programmes ou le personnel enseignant leader.

Le présent document contient des questions axées sur le comportement et des questions de mise en situation. Les questions axées sur le comportement amènent la personne à réfléchir à ses expériences vécues et décrire ses réponses. Les questions de mise en situation visent à explorer et à obtenir un aperçu de la pratique de leadership de la personne interrogée. La personne interrogée sera donnée une situation spécifique et sera invitée à décrire son plan d'action pour répondre à la question. Il est prévu que les réponses de la personne interrogée fourniront à l'équipe d'entrevue un aperçu sur la façon dont la candidate ou le candidat met en pratique ses ressources personnelles en leadership pour démontrer des pratiques de leadership dans des situations de la vie réelle.

Bien que nous présentions les ressources personnelles en leadership une à une, en pratique, les leaders s'en servent comme d'un tout synergique. Ils ne passent pas tour à tour du rôle de « théoricien du système », à celui de « personne résiliente » puis à celui d'« initiateur de relations ». Ils remplissent plutôt tous ces rôles en permanence et puisent dans toutes les ressources personnelles en leadership simultanément dans la plupart des cas. ([Passer des idées à l'action, Examiner les ressources personnelles en leadership d'ordre « social » - Percevoir et gérer les émotions et avoir des réactions émotionnelles appropriées, numéro 7, été 2014](#))

Dans la plupart des catégories, des questions sont prévues spécifiquement pour les leaders scolaires et les leaders du système, mais certaines d'entre elles ciblent les deux types de leaders.

On vous invite à explorer les ressources de l'IEL au www.education-leadership-ontario.ca.

Les questions, en format Word, peuvent être utilisées telles quelles ou être adaptées aux besoins de chaque conseil scolaire. Des éléments de réponses possibles sont offerts, mais les conseils scolaires sont invités à en proposer d'autres dans le cadre de la phase de mise à l'essai de ce projet.

Nous vous invitons à nous faire part des renseignements supplémentaires que votre conseil scolaire possède sur les questions d'entrevue et en particulier à nous transmettre de vos questions. Pour ce faire, écrivez à communication@education-leadership-ontario.ca. Ces questions seront ajoutées à la liste et affichées au site Internet de l'ILE.

On vous invite à explorer les ressources de l'IEL au www.education-leadership-ontario.ca.

Les ressources personnelles en leadership

A – Les ressources cognitives :	B – Les ressources sociales :	C – Les ressources psychologiques :
<p>A.1 – Capacité de résolution de problèmes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comprendre et interpréter les problèmes ● Définir des objectifs ● Énoncer des principes et des valeurs ● Reconnaître les contraintes ● Élaborer des processus de solution ● Rester calme/confiant en présence de problèmes difficiles <p>A.2 – Connaissance des conditions présentes dans l'école et dans les salles de classes et qui ont un effet direct sur l'apprentissage des élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conditions techniques / rationnelles ● Conditions émotionnelles ● Conditions organisationnelles ● Conditions familiales <p>A.3 – Pensée systémique</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Être en mesure de comprendre les liens denses, complexes et réciproques qui unissent les différentes composantes de l'organisation. ● Faire preuve de prévoyance et amener l'organisation à comprendre les diverses perspectives d'avenir et leurs conséquences. 	<p>B.1 – Percevoir les émotions</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reconnaître ses propres réactions émotionnelles ● Discerner les réactions émotionnelles d'autrui dans les indices verbaux et non verbaux <p>B.2 – Gérer ses émotions</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Réfléchir sur ses propres réactions émotionnelles et sur leurs conséquences potentielles ● Convaincre d'autres personnes à réfléchir sur leurs réactions <p>B.3 – Avoir des réactions émotionnelles appropriées</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Savoir maîtriser les émotions susceptibles d'influencer sur ses actions ● Pouvoir aider les autres à maîtriser leurs émotions, dans leur propre intérêt 	<p>C.1 – Optimisme</p> <ul style="list-style-type: none"> ● S'attendre régulièrement à des résultats positifs de ses efforts ● Déceler les situations qui présentent ou non une occasion d'exercer une influence ou une mainmise directe ● Prendre des risques positifs <p>C.2 – Auto-efficacité</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Croire en sa capacité d'accomplir une tâche ou d'atteindre un objectif ● Développer un sentiment positif d'auto-efficacité afin d'être capable de prendre des risques responsables, de faire des efforts considérables et de persister dans l'adversité <p>C.3 – Résilience</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Capacité de se relever d'un malheur ou de s'adapter au changement ● Capacité de faire face à des circonstances difficiles <p>C.4 – Proactivité</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Être en mesure de stimuler et gérer efficacement le changement sur une vaste échelle et dans des conditions complexes. ● Opérer des changements significatifs en prenant des initiatives et en faisant preuve de persévérance.

A – Ressources cognitives		
A.1 – Capacité de résolution de problèmes	Questions axées sur le comportement	Questions de mise en situation
Comprendre et interpréter les problèmes	<p><i>Leader scolaire et leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Parlez-nous d’une situation où vous avez perçu un manque d’engagement de la part de certains de vos collègues à participer aux activités mettant en valeur la francophonie. Comment avez-vous validé vos perceptions? Quelles mesures avez-vous prises pour améliorer cette situation? ● Parlez-nous d’un accompagnement que vous avez offert aux membres de votre équipe pour promouvoir et valoriser les diverses cultures et la contribution des nouveaux arrivants au sein de votre communauté scolaire. <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rencontrer les personnes de l’équipe pour discuter des moyens pour connaître davantage leur culture ainsi que celle du conseil scolaire ● Déterminer avec son équipe des stratégies qui promeuvent l’engagement et la fierté 	<p><i>En tant que futur leader scolaire et leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Depuis quelques mois, vous recevez des plaintes de parents d’un groupe ethnique particulier à l’égard de l’intimidation que subissent leurs enfants à l’école. L’agente de supervision en éducation est au courant de la situation et vous demande de lui faire rapport de l’état du dossier. Quelles mesures prenez-vous avant de rédiger votre rapport? ● Votre équipe est composée de personnes de différentes ethnies. Que planifieriez-vous faire pour promouvoir la francophonie auprès de votre équipe? Quel genre d’appui pourriez-vous leur offrir? ● Quelles stratégies proposeriez-vous pour favoriser la collaboration entre les différents groupes ethniques? <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Faire enquête sur les évènements

On vous invite à explorer les ressources de l’IEL au www.education-leadership-ontario.ca.

		<p>reliés au taxage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discuter avec le personnel pour trouver des moyens à mettre en place pour gérer le taxage • Discuter des attentes du conseil scolaire quant à l'importance de créer un espace francophone • Reconnaître les particularités de chaque groupe ethnique quant à la francophonie et l'importance de la langue et de la culture
<p>Définir des objectifs</p>	<p>Leader scolaire</p> <p>Comment avez-vous contribué à l'élaboration du plan d'amélioration pour le rendement des élèves de votre école?</p> <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir des liens entre le plan d'amélioration de l'école et le plan d'amélioration du conseil scolaire • Décrire le processus utilisé pour favoriser la participation du personnel à l'élaboration du plan d'amélioration de l'école pour le rendement des élèves (PAE) • Éléments du processus : étapes clairement définies, repères, échéances et étapes d'évaluation 	<p>En tant que futur leader scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels seraient vos objectifs pour mobiliser les parents dans l'actualisation du plan d'amélioration pour le rendement des élèves de l'école? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire en sorte que les parents et la communauté soient largement représentés au sein d'une équipe d'évaluation de façon à favoriser la participation du conseil scolaire <p>En tant que futur leader du système</p>

On vous invite à explorer les ressources de l'IEL au www.education-leadership-ontario.ca.

	<p>Leader du système</p> <p>Parlez-nous d'une situation où vous avez mobilisé des gens provenant de diverses ethnies à travailler ensemble à la réalisation d'un projet. Quelles furent les leçons apprises?</p> <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travailler avec l'équipe pour développer le plan d'amélioration • Mettre l'accent sur le processus (étapes clairement définies, repères, échéances et étapes d'évaluation) • Demander un groupe de personnes d'exercer un leadership pour une section du plan d'amélioration • Présenter les éléments d'un projet ainsi que les étapes suivies pour rencontrer les résultats escomptés • Donner quelques leçons apprises et expliquer la raison de leurs succès 	<ul style="list-style-type: none"> • Quels seraient vos objectifs pour mobiliser les divers intervenantes et intervenants au niveau du conseil scolaire dans l'actualisation du plan d'amélioration pour le rendement des élèves? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expliquer la raison d'être du projet • Faire des liens avec la vision et la mission du conseil scolaire • Partager les tâches du plan d'amélioration • Faire état des évènements à toutes les réunions du personnel • Laisser les gens ajouter leurs touches personnelles pour que le plan soit vivant
<p>Énoncer des principes et des valeurs</p>	<p>Leader scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles stratégies avez-vous mises en place pour actualiser les valeurs en lien avec la vision et la mission de votre école? 	<p>En tant que futur leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que feriez-vous pour vous assurer que la vision et la mission du conseil scolaire

	<p>Leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu’avez-vous fait pour actualiser les valeurs en lien avec la vision et la mission de votre conseil scolaire? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire un jeu-questionnaire pour connaître certains éléments-clés de la vision, la mission et les valeurs du conseil scolaire • Demander de travailler une valeur en particulier par mois et faire une mise à jour des changements lors de la prochaine réunion du personnel <p>Demander à chaque service ou cycle d’identifier la valeur à travailler au sein de leur équipe</p>	<p>soient vécues et véhiculées par les membres de votre équipe?</p> <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demander au personnel d’identifier des actions concrètes dans leur planification du Service en lien avec vision et la mission du conseil scolaire • Faire un jeu-questionnaire pour connaître certains éléments-clés de la vision, la mission et les valeurs du conseil scolaire • Rencontrer les membres du personnel individuellement pour susciter et renforcer leur engagement
<p>Reconnaître les contraintes</p>	<p>Leader scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parlez-nous d’une situation de conflit que vous avez vécue à l’école et des stratégies que vous avez mises en place pour régler cette situation. Qu’avez-vous appris de cette expérience? <p>Leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parlez-nous d’une situation de conflit que vous avez vécue dans votre milieu de travail et des stratégies que vous avez mises en place pour 	<p>En tant que futur leader scolaire ou leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous vous rendez compte que de plus en plus de ressources de langue anglaise circulent dans l’école. Que faites-vous pour remédier à cette situation? • Des parents remettent en question l’efficacité d’un enseignant. Comment gérez-vous la situation? • Faute de personnel qualifié dans une école, il arrive que certains cours soient

	<p>régler cette situation. Qu'avez-vous appris de cette expérience?</p> <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Présenter la situation; décrire les obstacles et le plan d'action ● Énumérez les succès et les défis à éviter lors d'un prochain conflit ● Énumérez les compétences développées à la suite de ce conflit 	<p>attribués à du personnel non qualifié. Que feriez-vous pour assurer la réussite scolaire de tous les élèves?</p> <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rencontrer les parents pour prendre acte de leurs préoccupations et leur dire que vous étudieriez la question ● Revoir la vision et la mission du conseil scolaire ● Revoir les attentes quant au mandat de l'école de langue française en situation minoritaire ● Offrir de l'aide pour trouver des ressources en français ● Offrir de l'appui des spécialistes au niveau du conseil scolaire au niveau de la formation, des ressources disponibles et d'accompagnement
--	---	---

<p>Élaborer des processus de solution</p>	<p><i>Leader scolaire et leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Parlez-nous d'une situation de crise que vous avez vécue dans le cadre de votre travail et des pistes de solutions vous avez mises en place. <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Expliquer la situation et présenter les pistes de solution ● S'assurer que la personne a été cherchée de l'aide comme appui ● S'assurer que la personne présente un processus concis et précis en précisant les résultats escomptés 	<p><i>En tant que futur leader scolaire</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vous constatez que les élèves d'une école parlent peu le français à l'extérieur de la salle de classe. Quelles solutions proposez-vous pour élargir l'espace francophone dans l'école? <p><i>En tant que futur leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vous constatez que les membres de votre service parlent peu le français au travail. Quelles solutions proposez-vous pour rectifier cette situation? <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Demander de revoir la planification mensuelle et annuelle du personnel ● Discuter avec les membres du conseil d'école de stratégies pour appuyer les parents et les élèves à utiliser davantage le français ● Être explicite quant aux attentes de la raison d'être d'une école de langue française ● Développer une gamme de stratégies avec le conseil étudiant et le personnel pour encourager l'utilisation du français à l'école ● Rencontrer les membres du personnel et leur présenter les constats ● Expliquer clairement les attentes
--	--	--

		<p>quant à l'utilisation du français au bureau et pendant les heures de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Si le problème persiste, rencontre la personne individuellement ● Inclure cette attente dans le processus d'évaluation professionnelle de la personne
<p>Rester calme et confiant en présence de problèmes difficiles</p>	<p><i>Leader scolaire et leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Décrivez-nous une situation stressante au cours de laquelle vous avez conservé votre calme et étiez confiant. <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identifier les éléments et expliquer la raison pour laquelle et ou comment la personne est restée calme 	<p><i>En tant que futur leader scolaire et leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dans le cadre de l'évaluation du rendement d'un employé, vous avez recommandé certaines formations pour appuyer son perfectionnement. Ce membre de votre personnel refuse d'assister à une formation. Que feriez-vous? <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rencontrer la personne pour expliquer les attentes ● Obtenir l'engagement de la personne quant à sa participation active aux formations

		<ul style="list-style-type: none"> • Demander à l'employé de voir les changements apportés à sa pratique suite aux formations • Faire un retour sur les formations lors des rencontres de suivi de l'évaluation du rendement
A.2 – Connaissance des conditions présentes dans l'école et dans les salles de classe et qui ont un effet direct sur l'apprentissage des élèves	Questions axées sur le comportement	Questions de mise en situation
Conditions techniques/rationnelles	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parlez-nous d'une situation inattendue où les ressources n'étaient pas adéquates pour accomplir votre travail. Qu'avez-vous fait? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que la personne explique les raisons pour lesquelles les ressources étaient inadéquates • Voir si la personne propose des pistes de solution 	<p>En tant que futur leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre de l'élaboration des bulletins, une école est temporairement privée du service informatique. Comment transigez-vous avec cette situation? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discuter avec le personnel et le superviseur immédiat des options pour rencontrer l'échéancier • Vérifier si le personnel peut se rendre à une autre école ou au conseil scolaire pour faire le travail • Dans l'éventualité que les options suggérées ne sont pas plausibles, s'assurer d'informer les parents du

		retard
Conditions émotionnelles	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Racontez-nous une situation où vous avez exprimé un différend d'opinion à un collègue, par rapport à la mise en œuvre d'une nouvelle initiative. <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● S'assurer que la personne a exercé du tact et de la diplomatie ● Voir les différentes façons que la personne s'est prise pour faire valoir son opinion ● Quelles compétences en leadership a-t-elle essayées pour présenter son point? 	<p>En tant que futur leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● À la suite du décès accidentel d'un élève, que faites-vous pour appuyer le personnel et les élèves? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Faire les démarches pour obtenir l'appui de l'équipe d'urgence du conseil scolaire ● Discuter avec le personnel des signes qui pourraient indiquer qu'un élève aurait besoin d'aide suite à cette réalité ● Être présent dans l'école et lors des activités ● Communiquer avec les parents de l'aide fourni aux élèves ● Rencontrer les membres du personnel qui semblent avoir de la difficulté à surmonter cette situation et leur offrir l'aide du Programme d'aide aux employés offert par le conseil scolaire
Conditions organisationnelles	Leader scolaire et leader du système	<p>En tant que futur leader scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pour des raisons de santé, une enseignante de votre école doit partir en

	<ul style="list-style-type: none"> • Donnez-nous un exemple où vous avez participé à l'élaboration d'un plan de marketing. Nommez quelques retombées positives. <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cibler la raison du besoin d'un plan de marketing • Présenter l'approche utilisée • Présenter le processus suivi pour l'élaboration, la consultation et la mise en œuvre 	<p>congé de maternité de façon précipitée. Comment assurez-vous la transition avec la personne qui prendra la relève?</p> <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtenir les services des membres de l'équipe des Services pédagogiques du conseil scolaire • Appuyer la personne qui remplace dans la planification de l'enseignement • Assigner un collègue comme mentor • Prévoir des rencontres de suivi pour favoriser une transition en douceur tout en soutenant l'enseignant suppléant <p>En tant que futur leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suite à l'ouverture d'une nouvelle école, comment procéderiez-vous à la nomination de la direction de l'école? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revoir la politique du conseil scolaire quant à la nomination d'une direction d'école lors d'une ouverture d'une nouvelle école • S'assurer que les directions d'école déjà en place ont eu la chance de se
--	--	--

		<p>prononcer sur leur assignation future</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un profil de la direction d'école recherchée • Consulter le ou les conseils d'école affectés par cette nouvelle ouverture d'école
Conditions familiales	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous venez tout récemment d'être nommé au poste de direction d'école ou d'agent(e) de supervision. Comment assurez-vous de maintenir un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter la situation et les moyens mis en place pour vivre l'équilibre • Présenter les embûches et les moyens pour les surmonter 	<p>En tant que futur leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un membre de votre personnel doit prendre un congé personnel pour une situation d'urgence. Comment pouvez-vous appuyer ce membre du personnel? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voir les tâches à accomplir pendant son absence et les prioriser • Présenter le travail à faire à l'équipe et voir comment chacune et chacun peut contribuer • Offrir son aide personnelle • Voir si le conseil scolaire a des programmes en place pour aider cette personne si la raison de l'absence peut affecter son rendement
A.3 – Pensée systémique	Questions axées sur le comportement	Questions de mise en situation

<p>Être en mesure de comprendre les liens denses, complexes et réciproques qui unissent les différentes composantes de l'organisation.</p>	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Parlez-nous d'une situation où vous avez présidé un comité de l'école ou du conseil scolaire où les participantes et participants avaient des intérêts différents. Comment avez-vous transigé avec ces personnes et réussi à les rallier? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Expliquer son rôle au sein du comité ● Présenter ses interventions; succès et défis ● Faire preuve d'écoute active avec une intervenante ou un intervenant qui avait une opinion différente ● Expliquer les pistes de solutions pour transiger avec une intervenante ou un intervenant qui ne partageait pas son opinion 	<p>En tant que futur leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● On vous demande en tant que supervision du Service, de préparer votre budget pour l'an prochain. Quelles sont les étapes à entreprendre lors de la préparation budgétaire? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Consulter les orientations du conseil scolaire quant à la planification budgétaire ● Consulter son superviseur pour connaître la réalité budgétaire du Service et du conseil scolaire ● Consulter son personnel dans l'élaboration du budget tout en tenant compte de leurs besoins mais aussi des projets du Service ● Présenter les différents éléments à respecter : limite budgétaire, formation des membres, projets en cours et futurs, les attentes incontournables de l'extérieur ● Présenter une ébauche au personnel du Service et à son superviseur
<p>Faire preuve de prévoyance et amener l'organisation à comprendre les diverses</p>	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Parlez-nous d'un projet complexe auquel vous avez participé pour répondre aux besoins 	<p>En tant que futur leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Quelles mesures prendriez-vous pour

<p>perspectives d'avenir et leurs conséquences</p>	<p>particuliers d'une clientèle cible et du rôle que vous avez exercé au sein du projet</p> <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Faire l'état du dossier; la raison d'être du projet et des résultats attendus ● Faire une recherche au sujet de d'autres projets semblables ● Expliquer le processus suivi ● Expliquer les étapes du processus : consultation, validation, budget, formation et autres 	<p>répondre aux besoins d'un groupe donné, et quel serait votre rôle dans ce plan?</p> <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Créer un processus pour définir les besoins à satisfaire pour favoriser la collaboration avec les leaders du groupe ● Recueillir des données de diverses manières (rencontres en personne, technologies) ● Décrire le processus suivi ● Décrire les étapes du processus (consultation, validation, budget, formation et évaluation) <p><i>En tant que futur leader scolaire et leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'école dont vous êtes responsable est identifiée, parmi quelques autres, comme endroit possible pour l'installation d'une nouvelle garderie en milieu scolaire. Vous êtes invités à participer à une rencontre qui servira à évaluer la faisabilité d'installer cette garderie dans votre école. Quelle recommandation soumettez-vous lors de la rencontre et quels sont les
---	---	---

		<p>éléments principaux soutenant votre position?</p> <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none">● Vérifier la politique du conseil scolaire quant à l'ouverture d'une garderie● Vérifier avec les dirigeants de la municipalité pour l'ouverture d'une garderie● Voir aux détails; rénovations, permis, embauche de la personne à la direction de la garderie● Travailler avec ses collègues quant à la visibilité et la promotion du programme● Développer un plan d'action avec toutes les étapes à suivre du début à l'ouverture
--	--	--

B – Ressources sociales		
B.1 – Percevoir les émotions	Questions axées sur le comportement	Questions de mise en situation
<p>Reconnaître ses propres réactions émotionnelles</p>	<p>Leader scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parlez-nous d’une situation difficile que vous avez vécue avec un parent. Comment vous en êtes-vous tiré? <p>Leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parlez-nous d’une situation difficile que vous avez vécue avec un collègue ou un membre de l’équipe administrative. Comment vous en êtes-vous tiré? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Description précise de la situation qui dénote une compréhension des circonstances • Solutions possibles relevées • Compétences utilisées pour régler le problème • Solutions avantageuses pour les deux parties • Type de suivi effectué • Leçons apprises de l’expérience 	<p>En tant que futur leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un membre du personnel vous critique ouvertement lors d’une réunion. Comment transigez-vous avec cette situation? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rester calme • Passer à un autre sujet • Après la réunion, aller parler avec le membre du personnel en question pour demander une rencontre • Demander au membre du personnel d’inviter son représentant syndical • Convoquer la personne à son bureau pour discuter de la situation • Être à l’écoute, expliquer les raisons pour lesquelles ce genre de comportement n’est pas acceptable • Résumer par écrit les éléments abordés lors de la rencontre et vos attentes. Expliquer les conséquences possibles d’un manquement à l’éthique professionnelle

<p>Discerner les réactions émotives d'autrui dans les indices verbaux et non verbaux</p>	<p><i>Leader scolaire et leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pouvez-vous nous décrire une situation où, par les indices verbaux et non verbaux, vous sentiez nettement que vos collègues n'étaient pas en accord avec vos propos. Qu'avez-vous fait? <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les indices verbaux et non verbaux • Relever si les indices observés sont réalités ou perceptions et vérifier avec la personne si votre observation des perceptions est réelles • Travailler avec la personne pour arriver à un consensus • Faire un suivi pour vérifier que la relation demeure saine et productive 	<p><i>En tant que futur leader scolaire</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Un membre du personnel enseignant entre dans le bureau de la direction d'école, visiblement perturbé, mais ne réussit pas à verbaliser ses émotions. Que faites-vous? <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que la situation est privée et quitter le bureau et lui donner le temps de retrouver son calme • nécessaire lui donner le temps de mettre ses idées en ordre • Lui donner le temps nécessaire pour organiser ses pensées • Lui suggérer d'écrire sur papier quelques points qui la dérangent • Démontrer l'écoute active et lui poser des questions ouvertes pour connaître la raison • La rencontrer plus tard dans la journée et encore plus tard dans la semaine pour faire un suivi • Lui suggérer le programme d'aide aux employés
---	--	--

B.2 – Gérer ses émotions	Questions axées sur le comportement	Questions de mise en situation
<p>Réfléchir sur ses propres réactions émotives et sur leurs conséquences potentielles</p>	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Parlez-nous d'une situation où vous n'étiez pas d'accord avec votre superviseur immédiat? Comment avez-vous géré cette situation? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Organiser une rencontre avec le superviseur pour présenter votre opinion ● Rester calme, ouvert et respectueux ● Présenter les options sans critiquer celle choisie par le superviseur ● Offrir son aide pour la mise en œuvre 	<p>En tant que futur leader scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La direction d'école rencontre un enseignant contre qui une plainte officielle pour méthodes d'évaluation inappropriées a été déposée par un élève. La direction demande à l'enseignant de décrire ses méthodes, mais celui-ci refuse et exige une représentation syndicale pendant l'échange. Que feriez-vous dans cette situation? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Expliquer votre rôle de direction d'école quant au traitement des plaintes ● Expliquer que cette rencontre initiale se veut exploratoire et non disciplinaire, et proposer une rencontre avec l'employé et son représentant syndical ● Expliquer à l'enseignant que la direction d'école a le devoir d'enquêter, et qu'à titre de

		<p>professionnel de l'enseignement, il doit coopérer</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Communiquer avec l'agente de l'éducation si l'enseignant refuse de coopérer <p>En tant que futur leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Un employé syndiqué dit que vous agissez rarement dans l'intérêt des employés, et que votre avancement professionnel vous importe plus. Comment réagissez-vous à ces commentaires? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Prendre le temps de déterminer si la perception de cet employé est fondée ou non ● Vérifier auprès d'autres collègues s'ils ont la même perception ● Rencontrer l'employé et lui demander des exemples concrets justifiant ses propos ● Travailler avec un mentor pour changer cette perception ● Évaluer l'approche adoptée pour
--	--	--

		changer d'image
Convaincre d'autres personnes à réfléchir sur leurs réactions	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parlez-nous d'une situation où vous avez eu à réagir à des commentaires négatifs provenant d'un collègue à l'égard de son employeur. Qu'avez-vous fait? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rencontrer l'employé et écouter ses raisons • Demander à l'employé de justifier ses commentaires négatifs • Être explicite que ce genre de comportement n'est pas professionnel et acceptable (se référer aux normes de la profession enseignantes de l'Ordre des enseignante et des enseignants de l'Ontario) • Expliquer vos attentes et vos responsabilités en tant que superviseur du personnel enseignant • Parler au sujet de la collaboration et de l'esprit d'équipe positif au sein de l'école 	<p>En tant que futur leader scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une enseignante réagit négativement, devant ses collègues, à une décision que vous avez prise en tant que direction d'école. La réaction de l'enseignante a suscité des discussions animées pendant la rencontre. Comment adressez-vous la situation? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rester calme • Reconnaître que l'enseignante est perturbée • Recueillir les raisons du mécontentement • Expliquer votre décision au personnel • Donner la possibilité de parler de cette décision, et demander au personnel de vous dire ce qu'ils croient être la meilleure façon de prendre acte de la décision • Être transparent • Réitérer votre décision et les raisons qui vous ont incité à la prendre • Réitérer vos attentes quant à ce genre de réaction négative

		<p>En tant que futur leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une direction d'école exprime sa frustration au sujet de son évaluation de rendement. Son évaluation indique plusieurs points à améliorer. Comment transigez-vous avec cette situation? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Écouter la direction d'école et ses justifications • Revoir l'ensemble des recommandations • Expliquer vos attentes face aux recommandations ainsi que l'appui qui lui est offert • Tenir la directrice de l'éducation ou son délégué au fait de la situation
Avoir des réactions émotionnelles appropriées	Questions axées sur le comportement	Questions de mise en situation
Savoir maîtriser les émotions susceptibles d'influer sur ses actions.	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Racontez-nous une situation où vous avez dû gérer vos émotions. <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter le contexte • Connaître les actions prises pour demeurer 	<p>En tant que futur leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous apprenez qu'un membre du personnel est allé à la pêche vendredi dernier et a réclamé une journée de maladie. Que faites-vous?

	<p>calme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les leçons apprises 	<p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire enquête et avoir les preuves réelles • Consulter le secteur des ressources humaines • Rencontrer le membre du personnel, et son représentant syndical s’il le souhaite, et l’informer qu’un avertissement sera ajouté à son dossier personnel • Préciser la nature de la rencontre, et expliquer qu’un congé de maladie a été utilisé pour aller à la pêche • Selon la politique ou la décision administrative du conseil scolaire, l’utilisation inadéquate d’un congé de maladie peut entraîner une perte de salaire.
<p>Pouvoir aider les autres à maîtriser leurs émotions, dans leur propre intérêt</p>	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décrivez-nous les mesures que vous avez prises pour aider un membre de votre personnel à maîtriser ses émotions, et ce, dans son propre intérêt. <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rencontrer le membre au préalable pour l’informer du potentiel difficile de la rencontre 	<p>En tant que futur leader scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un membre du personnel est perturbé par des propos négatifs d’un parent à son égard. Que faites-vous? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rencontrer le membre du personnel pour connaître les raisons qu’il est perturbé • Vérifier avec le parent ce qui semble être la raison du conflit

	<ul style="list-style-type: none"> ● Offrir d’agir en tant que coach afin discuter de la façon d’agir et de réagir ● Faire un retour suite à la rencontre 	<ul style="list-style-type: none"> ● Rencontrer le membre du personnel et le parent. Expliquer les principes à suivre et les attentes dès le départ, avant de discuter du problème et des solutions possibles ● Offrir au membre du personnel et au parent votre appui ● Expliquer au membre du personnel et au parent vos attentes quant à la collaboration et au professionnalisme attendu de chacun <p><i>En tant que futur leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Un membre du conseil élu critique ouvertement un employé du conseil. Que faites-vous? <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Informer la directrice de l’éducation de la situation ● Appuyer la directrice de l’éducation dans son intervention auprès du membre du conseil scolaire ● Informer l’employé au sujet des critiques et du fait que la présidence du conseil et la directrice de l’éducation mènent une enquête ● Informer l’employé du suivi fait auprès de la directrice de l’éducation
--	---	--

C – Ressources psychologiques		
C.1 – Optimisme	Questions axées sur le comportement	Questions de mise en situation
<p>S’attendre régulièrement à des résultats positifs de ses efforts</p>	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Parlez-nous d’une expérience où vous avez réalisé un projet d’envergure dont vous êtes le plus fier. Quels ont été les plus grands défis, comment avez-vous surmonté ces défis et partager vos succès? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Expliquer clairement la portée du projet et votre rôle ● Expliquer le plan de mise en œuvre avec toutes les étapes ● Expliquer le processus de collaboration, de validation ● Expliquer les facteurs de réussite 	<p>En tant que futur leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Quelles stratégies mettez-vous en place pour assurer le bon fonctionnement d’une CAP au sein d’une école qui ne connaît pas de bons résultats aux tests provinciaux? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Effectuer une analyse du contexte pour déterminer si le personnel est à l’aise avec la CAP ● Déterminer les obstacles qui pourraient nuire à la mise en œuvre de la CAP ● Travailler avec les employés pour éliminer les obstacles et leur offrir du soutien à mesure qu’ils progressent ● Une fois la confiance établie avec le personnel, inviter des employés d’autres écoles qui pourraient être plus avancés dans le processus ● Encourager le personnel, et reconnaître chaque petite étape franchie dans la bonne direction

		<p>En tant que futur leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Suite aux recommandations d'un vérificateur externe, quelles actions allez-vous entreprendre avec votre équipe? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Étudier le rapport du vérificateur externe ● Présenter les recommandations du vérificateur externe aux membres de l'équipe ● Élaborer un plan de redressement avec eux ● Offrir de faire appel à des experts pour le développement de certains processus ou directives ● Vérifier l'état de la mise en œuvre lors des réunions du personnel
<p>Décélérer les situations qui présentent ou non une occasion d'exercer une influence ou une mainmise directe</p>	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Donnez-nous un exemple d'une situation où vous avez dû motiver votre équipe afin d'arriver aux résultats escomptés? Qu'avez-vous fait? Quelles ont été les retombées positives? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Expliquer le contexte ● Présenter le plan et les processus mis en place ● Expliquer les stratégies de motivation mise en place ● Présenter les succès et les défis 	<p>En tant que futur leader scolaire et leader du système</p> <p>Un des objectifs dans le plan d'amélioration est de miser sur la co-planification et la collaboration afin de définir davantage les résultats d'apprentissage. Quel processus mettez-vous en place pour que le personnel?</p> <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Revoir avec le personnel les objectifs du plan et les raisons d'un tel plan ● Partager le leadership au niveau de l'équipe afin que chacun se sente impliqué

		<p>et assume la responsabilité du plan et de sa réussite</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fixer des échéances et des repères pour évaluer les progrès et le succès du plan • Féliciter et appuyer le personnel dans leurs actions et leur travail en équipe
Prendre des risques positifs	<p><i>Leader scolaire et leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Parlez-nous d'une situation où vous avez pris un risque dans le cadre de la réalisation d'une initiative. Quelles étapes avez-vous suivies? Quelles ont été les retombées positives de cette situation? <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter l'initiative • Présenter la raison du risque • Présenter les étapes suivies • Présenter le plan d'action et les personnes impliquées au succès 	<p><i>En tant que futur leader scolaire</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lors de la planification pour la prochaine année scolaire, la direction d'école fait des changements au niveau de l'assignation du personnel enseignant afin de mieux répondre aux besoins des élèves. Toutefois, certains membres du personnel ne sont pas très positifs par rapport à ces changements. Comment vous assurez-vous que le personnel enseignant appuie votre décision? <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Consulter les membres du personnel concernés • Les inviter à discuter, et souligner les avantages pour les élèves • À moins que le personnel ne présente des raisons exceptionnelles de bouleverser le plan, agir comme prévu • Présenter les motifs de la décision en établissant des liens entre le plan d'amélioration de l'école et la réussite et le bien-être des élèves

C.2 – Auto-efficacité	Questions axées sur le comportement	Questions de mise en situation
<p>Croire en sa capacité d’accomplir une tâche ou d’atteindre un objectif</p>	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Parler d’un projet complexe et en quoi votre rôle a contribué à sa réussite ● En quoi l’expérience acquise pourrait vous être utile dans d’autres situations? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pourquoi ce projet était-il complexe? ● Quelles méthodes utilisées pour mener à bien ce projet dénotent un sentiment de confiance? ● Demander à la répondante ou au répondant de vous dire les leçons qu’il ou elle a apprises et d’imaginer des situations dans lesquelles il ou elle pourrait en tirer profit 	<p>En tant que futur leader scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Une direction d’école doit fixer des cibles pour le plan d’amélioration de l’école. Quelles sont les étapes à entreprendre pour mobiliser le personnel dans l’atteinte de ces objectifs? <p>En tant que futur leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Une direction des service doit fixer des cibles pour le plan d’amélioration de son service. Quelles sont les étapes à entreprendre pour mobiliser le personnel dans l’atteinte de ces objectifs? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Faire des liens avec la vision, la mission et la planification stratégique du conseil scolaire ● Revoir le plan d’amélioration avec le personnel ● Impliquer le personnel dans le processus de fixer des cibles ● Consulter des collègues pour connaître leur processus et stratégies ● Examiner les résultats du plan d’amélioration de l’école de l’année dernière avec le personnel

On vous invite à explorer les ressources de l’IEL au www.education-leadership-ontario.ca.

		<ul style="list-style-type: none"> ● Impliquer le personnel dans le processus de fixer des cibles ● Inclure le personnel dans l'établissement des cibles ● Faire un retour trimestriel avec le personnel sur les cibles
<p>Développer un sentiment positif d'auto-efficacité afin d'être capable de prendre des risques responsables, de faire des efforts considérables et de persister dans l'adversité</p>	<p><i>Leader scolaire et leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Parlez-nous d'une initiative dont vous devez faire la mise en œuvre qui ne fait pas l'unanimité. Quelles stratégies ont été utilisées pour obtenir du soutien et parvenir à la réussite? <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Expliquer la situation, les raisons justifiant le manque de soutien du personnel au départ et les mesures prises pour susciter l'engagement ● Être honnête, franc et transparent ● Donner des exemples de leadership partagé pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'examen du plan 	<p><i>En tant que futur leader scolaire</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les effectifs de votre école sont à la baisse de façon considérable et le personnel de l'école est inquiet. Quelles sont les actions à entreprendre pour palier à cette situation? <p><i>En tant que futur leader du système</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Votre personnel ne travaille pas en collaboration et le moral est à la baisse ce qui affecte la productivité. Quelles sont les actions à entreprendre pour palier à cette situation? <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rencontrer individuellement les membres ● Rencontrer les membres de l'équipe et discuter ouvertement de la problématique et leur faire part de vos constatations issues des rencontres individuelles ● Défendre les intérêts du personnel en

On vous invite à explorer les ressources de l'IEL au www.education-leadership-ontario.ca.

		<p>fonction des besoins des élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travailler avec le personnel pour cerner le problème et préparer un plan d'action (comprenant des échéances et des cibles mesurables)
C.3 – Résilience	Questions axées sur le comportement	Questions de mise en situation
Capacité de se relever d'un malheur ou de s'adapter au changement	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parlez-nous comment vous avez surmonté une situation professionnelle difficile. Comment avez-vous relevé ce défi? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que le processus mis en place incorpore différentes compétences et stratégies • Être à l'écoute à savoir si la personne à travailler en équipe ou seule • Cerner les leçons apprises 	<p>En tant que futur leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au sein de votre équipe, vous devez faire la mise en œuvre d'un nouveau logiciel qui ne fait pas l'unanimité. Que faites-vous pour faciliter la mise en œuvre de ce changement? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revoir la raison d'être de la décision • Consulter des professionnels pour obtenir des pistes pour aider la mise en œuvre • Offrir de l'appui et de la formation aux membres de l'équipe
Capacité de faire face à des circonstances difficiles	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parlez-nous d'une expérience où vous 	<p>En tant que futur leader scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Depuis plusieurs années, un enseignant

On vous invite à explorer les ressources de l'IEL au www.education-leadership-ontario.ca.

	<p>avez fait face à beaucoup de résistance et/ou d'opposition de la part d'un collègue et dites-nous comment vous avez géré cette situation.</p> <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rencontrer le collègue et démontrer de l'écoute active • Discuter des différends et les mécanismes pour travailler en collaboration • Fixer une rencontre de suivi pour voir où en sont les choses 	<p>dont ce n'est pas sa didactique assume l'enseignement des cours de géographie. Bien qu'il n'ait pas les qualifications requises, il fait du beau travail et les élèves vivent de nombreux succès dans ses cours. Un autre enseignant qualifié en la matière revendique les cours de géographie. Comment gérez-vous la situation?</p> <p>En tant que futur leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Depuis plusieurs années, un employé non-qualifié détient un poste (p. ex., direction de services des ressources humaines). Il fait un excellent travail et est fort apprécié de ses pairs. Un autre membre du personnel qualifié revendique le poste. Comment gérez-vous la situation? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consulter le Service des ressources humaines • Consulter la convention collective ou les conditions de travail des employé(e)s non-syndiqué(e)s • Respecter la convention collective et la Loi sur l'éducation ainsi que les
--	--	--

		<p>conditions de travail des employé(e)s non syndiqué(e)s</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discuter de la situation avec les deux employés individuellement • Voir s'il est possible que les deux membres du personnel travaillent en collaboration
C.4 – Proactivité	Questions axées sur le comportement	Questions de mise en situation
Être en mesure de stimuler et gérer efficacement le changement sur une vaste échelle et dans des conditions complexes	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pouvez-vous nous parler d'une situation ou d'une expérience où vous avez eu à participer ou diriger une équipe de travail. Comment avez-vous contribué au succès et au travail d'équipe? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter le cas et les stratégies pour bien mener le projet • Quelles étaient les pistes pour faire face aux défis? • Voir les processus de collaboration mis en place pour mener le projet 	<p>En tant que futur leader scolaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • On vient de couper des postes dans le Service de l'informatique ce qui entraîne une baisse d'appui direct au personnel. Certains membres du personnel sont inquiets. Quelles solutions mettez-vous en place pour remédier à cette situation? <p>Éléments de réponses possibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voir s'il y a des formations offertes pour appuyer le personnel • Offrir les services d'une personne au sein de l'équipe qui est à l'aise avec l'informatique et les logiciels
Opérer des changements significatifs en prenant des initiatives et en faisant preuve de	<p>Leader scolaire et leader du système</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parlez-nous d'une initiative que vous avez 	En tant que futur leader scolaire et leader du système

On vous invite à explorer les ressources de l'IEL au www.education-leadership-ontario.ca.

<p>persévérance</p>	<p>entreprise au niveau de votre poste actuel qui a eu un impact positif sur le travail d'équipe.</p> <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Expliquer l'initiative ● Décrire le processus mis en place ● Connaître les leçons apprises 	<ul style="list-style-type: none"> ● Certains changements au niveau du budget s'imposent afin d'atteindre les objectifs du conseil. Vous savez que plusieurs membres du personnel ne seront pas d'accord avec les changements que vous avez apportés à la répartition budgétaire de l'école. Comment procédez-vous? <p><i>Éléments de réponses possibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rencontrer le personnel, expliquer les raisons et écouter leurs doléances ● Étudier avec eux les impacts et les pistes de solution ● Élaborer avec eux un plan d'action
----------------------------	--	--