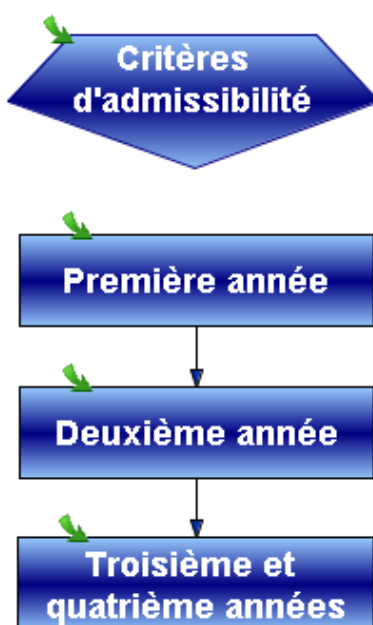
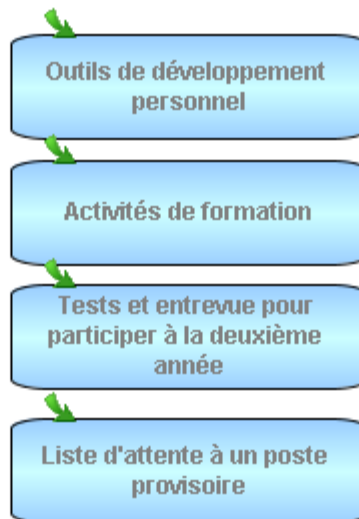


# PLAN DE RELÈVE À LA DIRECTION ET DIRECTION ADJOINTE D'ÉCOLE



## Première année

Formations qui contribueront à développer les compétences  
et les connaissances pour devenir des gestionnaires.



## Troisième et quatrième années

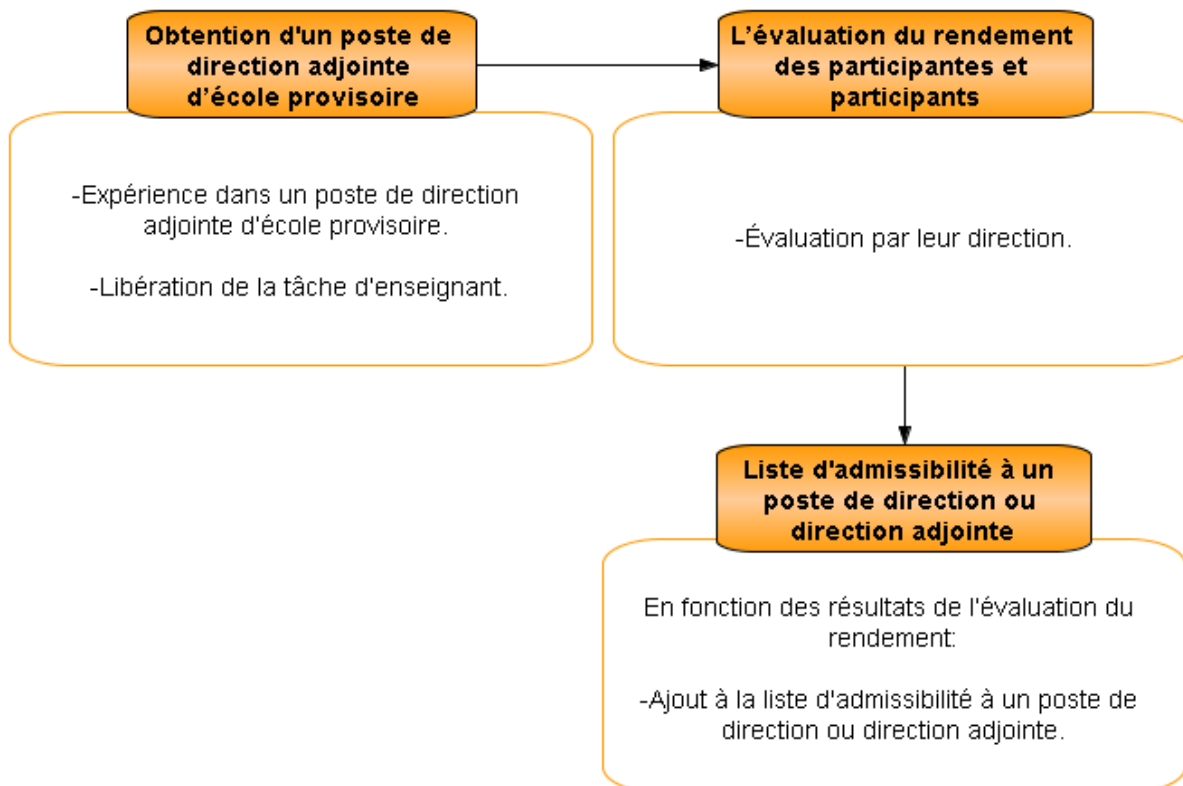
**Lorsque les participantes et les participants au plan de relève auront obtenu leur premier poste de direction ou direction adjointe, ils feront partie du deuxième volet du plan de relève, soit le Programme de mentorat.**

### Le mentorat

- Durée de 2 ans
- Dès l'entrée en poste de direction, direction adjointe
- Évaluation selon les procédures d'évaluation du rendement des directions et directions adjointes d'école.

## Deuxième année

La deuxième année du plan de relève est axée sur les notions pratiques d'une direction d'école.



À la fin de cette deuxième année, l'enseignante ou l'enseignant retourne à un poste d'enseignement

## Critères d'admissibilité

**- Avoir complété le PQD**

**ou**

**- Avoir complété la partie 1 du PQD et s'engager à terminer la partie 2 pendant la première année du programme.**

Le nombre de places est déterminé en fonction  
de la planification de la main-d'oeuvre

Si nous recevons plus de demandes que le nombre de places disponibles, des candidatures seront sélectionnées selon l'évaluation de leur dossier, contenant les documents suivants :

- Plan annuel de perfectionnement (PAP) (RH-F101)
  - Portfolio (RH-F032)
- Recommandation écrite d'une direction d'école

## Outils de développement personnel

### Auto-évaluation écrite

Développé spécifiquement pour le Conseil par la firme EPSI, l'auto-évaluation suggère des questions à développement.

Le but est d'évaluer les habiletés à occuper les fonctions de direction d'école.

Ce test permet de mesurer les compétences sur les éléments suivants :

1. Communication écrite en langue française
2. Connaissance des orientations du MEO et du Conseil
3. Gestion des ressources humaines
4. Gestion de crises
5. Planification organisationnelle et contrôle
6. Résolution de problèmes et prise de décision

### Test d'intérêt à la gestion

Développé par la firme EPSI, ce test permet d'évaluer les intérêts d'une personne vis-à-vis la fonction de gestion de premier niveau, intermédiaire et supérieure.

Ce test permet aux participantes et aux participants d'entreprendre un processus de réflexion dans une perspective de cheminement de carrière.

Les dimensions mesurées dans ce test sont :

#### Leadership

- L'autonomie
- L'autorité
- L'ouverture

#### Accomplissement

- L'avancement
- La réalisation

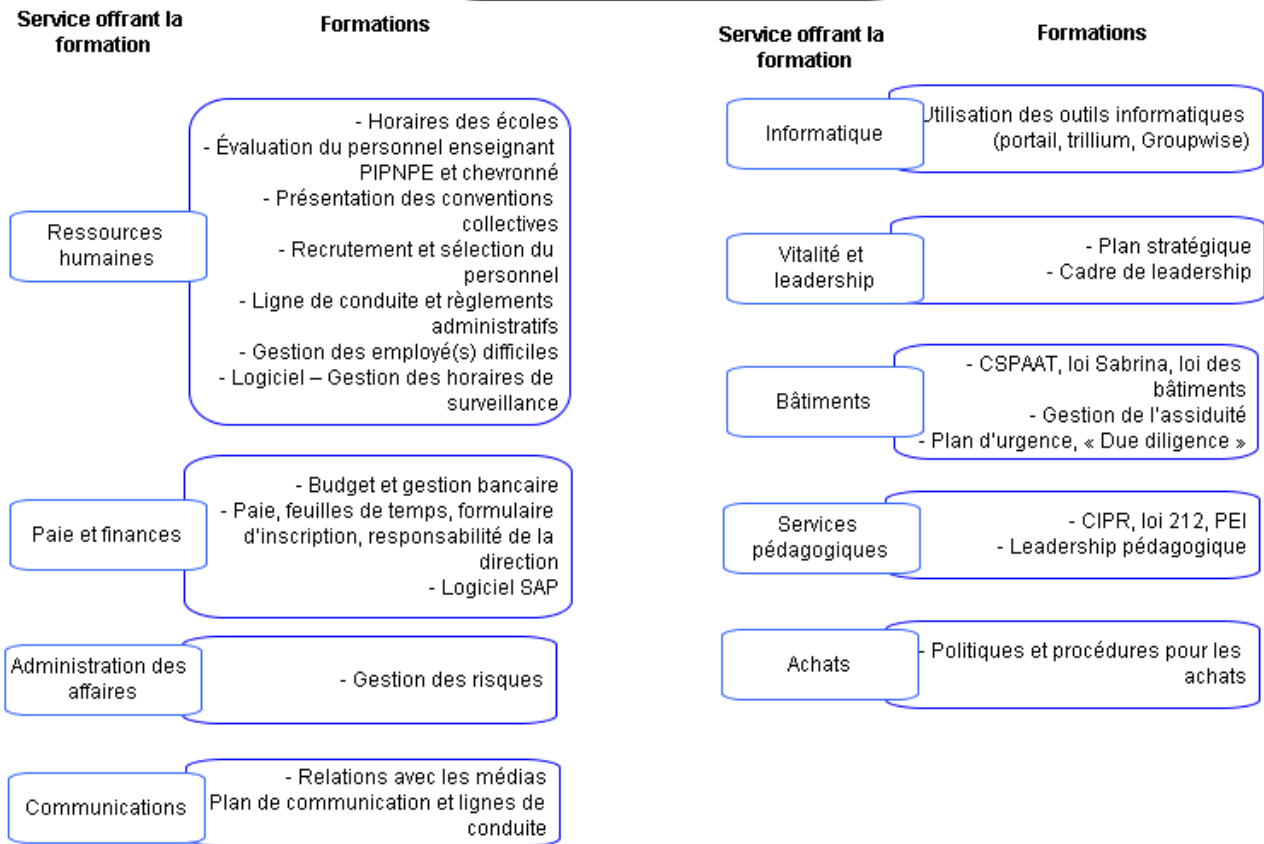
#### Investissement personnel

- Développement personnel
- Activités – mode de vie

## Liste d'attente à un poste provisoire

Les candidates et les candidats sélectionnés suite à l'entrevue sont ajoutés à la liste d'attente à un poste provisoire de direction adjointe.

## Activités de formation





## Tests et entrevue

### Test d'approche et de comportement au travail (TACT)

Élaboré par la firme EPSI, le TACT fournit des informations pertinentes sur le profil des candidates et candidats au travail.

Compétences évaluées:

1. Capacités de réflexion
2. Communication
3. Relations interpersonnelles
4. Capacités de leadership
5. Technique et professionnel
6. Qualités personnelles
7. Capacités de gestion
8. Entrepreneurship

### Le « Panier de gestion Option Affaires »

Utile pour évaluer une candidature pour l'obtention d'un poste de gestionnaire intermédiaire, quel que soit le domaine.

Évalue la capacité à réagir adéquatement par écrit à des situations susceptibles d'être rencontrées en emploi, dans le cadre d'un poste de gestion intermédiaire.

Compétences évaluées :

1. Capacités de réflexion
2. Communications
3. Capacités de gestion
4. Entrepreneurship

**En fonction des résultats du panier de gestion et du tact une entrevue de sélection sera effectuée**

### L'entrevue de sélection pour la liste d'attente à un poste provisoire

Effectuée par un comité composé de deux (2) surintendantes ou surintendants et une direction d'école.

Ces entrevues se dérouleront en conformité avec le règlement administratif N 510-R2 - Recrutement et sélection des directions, directions adjointes d'école et directions de service.

Compétences évaluées:

1. Communication orale
2. Capacités de gestion
3. Capacités de leadership
4. Relations interpersonnelles
5. Connaissances pratiques et techniques