

Le leadership des écoles catholiques de langue française

Atelier portant sur la mise en oeuvre de ***l'Outil
d'autoréflexion pour les leaders potentiels
des écoles catholiques de langue
française***

Année scolaire 2010-2011



Ordre du jour 16h15 à 18h15

- Accueil et prière
- Activité préalable à l'atelier
- Stratégie ontarienne en matière de leadership (MÉO)
- *Cadre de leadership de l'Ontario (MÉO)*
- *Activité A – Cadre de leadership de l'Ontario*
- *Activité B – Cadre de leadership et Outil d'autoévaluation*
- *Activité C – Outil d'autoévaluation*
- *Activité D – Plan annuel de perfectionnement (PAP)*
- Prochaines étapes
- Objectivation de l'atelier
- Souper



CONSEIL SCOLAIRE
CATHOLIQUE
DE DISTRICT DES
**GRANDES
RIVIÈRES**

Activité préalable à l'atelier

- Lecture de l'*Outil d'autoréflexion pour les leaders potentiels des écoles catholiques de langue française*
- Utilisation du code de couleurs vert / jaune / rouge (vert = acquis; jaune = en voie de développement; rouge = à développer) pour faciliter l'élaboration de son Plan annuel de perfectionnement (PAP)



Trois priorités provinciales en éducation

- de hauts niveaux de rendement des élèves;
- la réduction des écarts en matière de rendement des élèves;
- l'accroissement de la confiance du public dans l'éducation publique.

Rapport : *Appuyer chaque élève : Tonifier l'éducation en Ontario (2008)*



CONSEIL SCOLAIRE
CATHOLIQUE
DE DISTRICT DES
**GRANDES
RIVIÈRES**

Cinq capacités clés du leadership (MÉO)

- Fixer des objectifs;
- Harmoniser ressources et priorités;
- Promouvoir des cultures d'apprentissage coopératif;
- Utiliser des données;
- Prendre part à des conversations courageuses.

Stratégie ontarienne en matière de leadership (MÉO)

Trois initiatives :

- Le mentorat pour les leaders scolaires et les leaders du système nouvellement nommés;
- L'évaluation du rendement des directions d'école et des directions adjointes;
- La planification de la relève et le développement de talents.



Cadre de leadership de l'Ontario

Six domaines

- Culture, communauté et foi catholiques
- Établir les orientations
- Nouer les relations et développer la capacité des gens
- Mettre au point l'organisme
- Diriger le programme d'enseignement
- Assurer l'imputabilité



Culture, communauté et foi catholiques

- La direction soutient l'établissement d'une vision et d'une mission communes pour l'école catholique de langue française en accord avec la Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario.



Établir les orientations

- La direction d'école catholique de langue française élabore une vision axée sur la langue, la foi et la culture, favorise l'acceptation des objectifs collectifs et établit et communique des attentes élevées en matière de rendement et de la foi catholique.



Nouer les relations et développer la capacité des gens

- La direction d'école s'applique à établir des relations de confiance avec les élèves, le personnel, les familles et les collectivités, qui reposent sur le respect mutuel. La direction d'école donne aux autres les moyens de travailler dans le meilleur intérêt de tous les élèves. La direction d'école catholique de langue française avec son personnel et les élèves s'engage à maintenir et à augmenter l'effectif scolaire afin de contribuer par des interventions ciblées et planifiées, au développement durable de la communauté scolaire de langue française de l'Ontario.



CONSEIL SCOLAIRE
CATHOLIQUE
DE DISTRICT DES
**GRANDES
RIVIÈRES**

Mettre au point l'organisme

- La direction d'école catholique de langue française contribue au développement durable de la communauté scolaire en facilitant une culture de collaboration, en structurant l'organisme pour favoriser la réussite, et en établissant des liens entre les écoles et la communauté francophone.



CONSEIL SCOLAIRE
CATHOLIQUE
DE DISTRICT DES
**GRANDES
RIVIÈRES**

Diriger le programme d'enseignement

- La direction d'école catholique de langue française établit des attentes élevées en matière d'apprentissage et surveille l'efficacité de l'enseignement en milieu minoritaire. La direction d'école gère l'organisation de l'école efficacement afin que toutes et tous puissent se concentrer sur l'enseignement et l'apprentissage; assure un espace francophone qui maximise l'apprentissage et la construction identitaire de l'élève et du personnel de l'école, afin de développer leurs capacités à œuvrer en milieu minoritaire.



Assurer l'imputabilité

- Tel que stipulé dans le cadre d'imputabilité proposé pour l'Éducation en langue française, la direction d'école est responsable de mettre en place les conditions de succès de tous les élèves. Elle est responsable auprès des élèves, des parents, de la communauté, des superviseurs et du conseil de s'assurer que les élèves bénéficient d'une éducation de qualité. La direction d'école doit veiller à la réalisation des objectifs établis dans les plans d'amélioration de l'école.



Activité A

Cadre de leadership de l'Ontario

En dyade ou en petit groupe, associer les termes suivants aux définitions appropriées :

- Pratiques
- Compétences
- Hâbiletés
- Connaissances
- Attitudes



Pratiques

Les pratiques en leadership sont les actions, les comportements et les fonctions qui, selon la recherche et l'expérience professionnelle, ont des effets positifs sur les résultats des élèves.

Compétences

Les compétences sont l'ensemble des habiletés, connaissances et attitudes requises pour faire la mise en œuvre des pratiques du *Cadre de leadership de l'Ontario*.



Habiletés

Les habiletés sont les capacités inhérentes requises pour compléter une tâche ou une activité.



Connaissances

Les connaissances sont tout ce dont il faut connaître (savoir), comprendre et retenir pour compléter une tâche ou une activité.

Attitudes

Les attitudes sont les valeurs intrinsèques qui contribuent à la réalisation d'une tâche ou d'une activité.

Activité B

Cadre de leadership et Outil d'autoréflexion

- Remise du *Cadre de leadership de l'Ontario*
- Faire un survol du *Cadre de leadership de l'Ontario* et de l'*Outil d'autoréflexion pour les leaders potentiels des écoles catholiques de langue française* tout en notant quelques ressemblances et quelques différences
- Mise en commun



Activité C

Outil d'autoréflexion

ership

de l'Ontario ayant le plus grand nombre de pratiques à développer (le plus de pratiques surlignées en rouge).

2. Dans le domaine ciblé, noter des preuves pour au moins une pratique acquise (surlignée en vert) par regroupement (salle de classe, école, conseil/communauté).



CONSEIL SCOLAIRE
CATHOLIQUE
DE DISTRICT DES
**GRANDES
RIVIÈRES**

Activité C (suite)

3. Noter dans la case nommée '**compétences**', au moins une habileté, connaissance ou attitude qui a contribué à l'acquisition de cette pratique.
4. Dans le domaine ciblé, revoir les pratiques à développer dans chaque regroupement. Parmi celles-ci, identifier une pratique par regroupement à développer pendant l'année scolaire 2010-2011.
5. Identifier les compétences (habiletés, connaissances et attitudes) principales à développer pour chaque pratique ciblée.
6. Noter quelques preuves possibles qui pourraient servir au développement des pratiques et compétences ciblées. Ces preuves pourront ensuite servir comme stratégies de croissance sur le Plan annuel de perfectionnement (PAP).

Activité D

Plan annuel de perfectionnement (PAP)

- À la lumière de la fiche de travail de l'Activité C, compléter son *Plan annuel de perfectionnement (PAP)*

Ressource

- Vous pouvez vous reporter au site Web du Ministère pour obtenir des ressources complémentaires en matière de planification, de mise en œuvre et de suivi du mentorat :

www.ontario.ca/leadershipeneducation



Conclusion

- Prochaines étapes
- Objectivation de l'atelier
- Souper