

L'aventure commence *ici!*





Cadre de leadership participatif

- C.S.C.N.O.
- Ébauche mars 2008 / Révisé juin 2009
- Présentée par E. Congi

Mission et vision du C.S.C.N.O.

Mission

Animé par l'Esprit de Jésus et par notre héritage francophone, le Conseil en collaboration avec ses élèves, ses parents, ses paroisses, ses communautés et son personnel, offre un milieu propice à l'apprentissage et un programme éducatif de qualité de la petite enfance à l'âge adulte.

Vision

Des élèves fiers d'être catholiques et francophones prêts à prendre leur place dans la société.

Croyances

Nous croyons que chaque élève :

- Est enfant de Dieu, chacun avec ses talents particuliers et ses propres intérêts;
- Apprend à son propre rythme et réussit lorsque nous lui fournissons les ressources, le temps et l'appui nécessaire;
- Progrèsse lorsqu'on lui propose des défis qui éveillent sa curiosité intellectuelle.

Nous croyons que :

- L'épanouissement intellectuel, physique, socio-affectif, spirituel et culturel de chaque élève est une responsabilité partagée entre l'élève, le personnel, sa famille, sa paroisse et sa communauté;
- Le développement de l'identité nécessite qu'on incorpore conjointement les aspects spirituel et culturel à la vie scolaire;
- Le temps réservé à l'apprentissage des élèves est prioritaire et doit être préservé;
- Un milieu sain, sécuritaire et un encadrement approprié sont nécessaires à l'épanouissement de l'élève;
- Des attentes élevées envers tous permettent d'atteindre des résultats visés.



Mission et vision du C.S.C.N.O.

Vertus

Nous agissons ensemble en tant que communauté d'apprentissage professionnelle francophone et chrétienne où règnent la foi; l'espérance, la charité et la solidarité culturelle.

Énoncés

L'aventure commence ici!

Au cœur de l'école... †oujours l'enfant!

Ensemble, éveiller les passions et outiller nos élèves à réaliser leur plein potentiel.

Axes d'intervention (PAL)

- Élève – Apprentissage : *Capacité accrue à acquérir les compétences en littératie et numératie afin de maximiser l'apprentissage.*
- Élève – Construction identitaire : *Capacité accrue à acquérir les compétences en communication orale afin de maximiser l'apprentissage et la construction identitaire.*
- Personnel – Leadership participatif : *Capacité accrue à œuvrer dans un système catholique de langue française afin d'appuyer les apprentissages scolaires et le développement identitaire de chaque élève.*
- Parents et communautés – Engagement : *Capacité accrue à participer à la vie scolaire de son enfant et l'épanouissement de la communauté catholique française.*
- Système – Vitalité institutionnelle : *Capacité accrue à maintenir et à augmenter l'effectif scolaire afin de contribuer à la vitalité des écoles catholiques de langue française*



Planification stratégique

Axes d'intervention

Résultats systémiques

À insérer le cadre stratégique et le cycle
d'amélioration



Notre *capacité* au C.S.C.N.O.

Au sein de toute culture organisationnelle qui connaît des succès, nous retrouvons un personnel engagé et compétent qui s'améliore volontairement de façon continue et qui exerce un leadership et une autonomie professionnelle dans le but d'atteindre des objectifs communs. Le C.S.C.N.O. se veut une grande famille catholique où l'appui et l'accompagnement de chacun des membres du personnel est une responsabilité de grande envergure.



Notre *capacité* au C.S.C.N.O.

Dans le but d'amener tous les élèves du C.S.C.N.O. à connaître une réussite scolaire, tout le personnel œuvre en collaboration, au sein de communautés d'apprentissage professionnelles, dans un climat chaleureux où règne la collégialité, le respect mutuel et l'évolution saine d'une conscience collective à l'égard des besoins des élèves. De plus, tout le personnel du C.S.C.N.O. s'engage à répondre à des attentes élevées en matière de rendement où la compétence professionnelle devient une fierté partagée. C'est ainsi que nous développons notre leadership participatif et notre capacité à œuvrer efficacement pour le bien-être des élèves qui nous sont confiés.





Appui à l'apprentissage

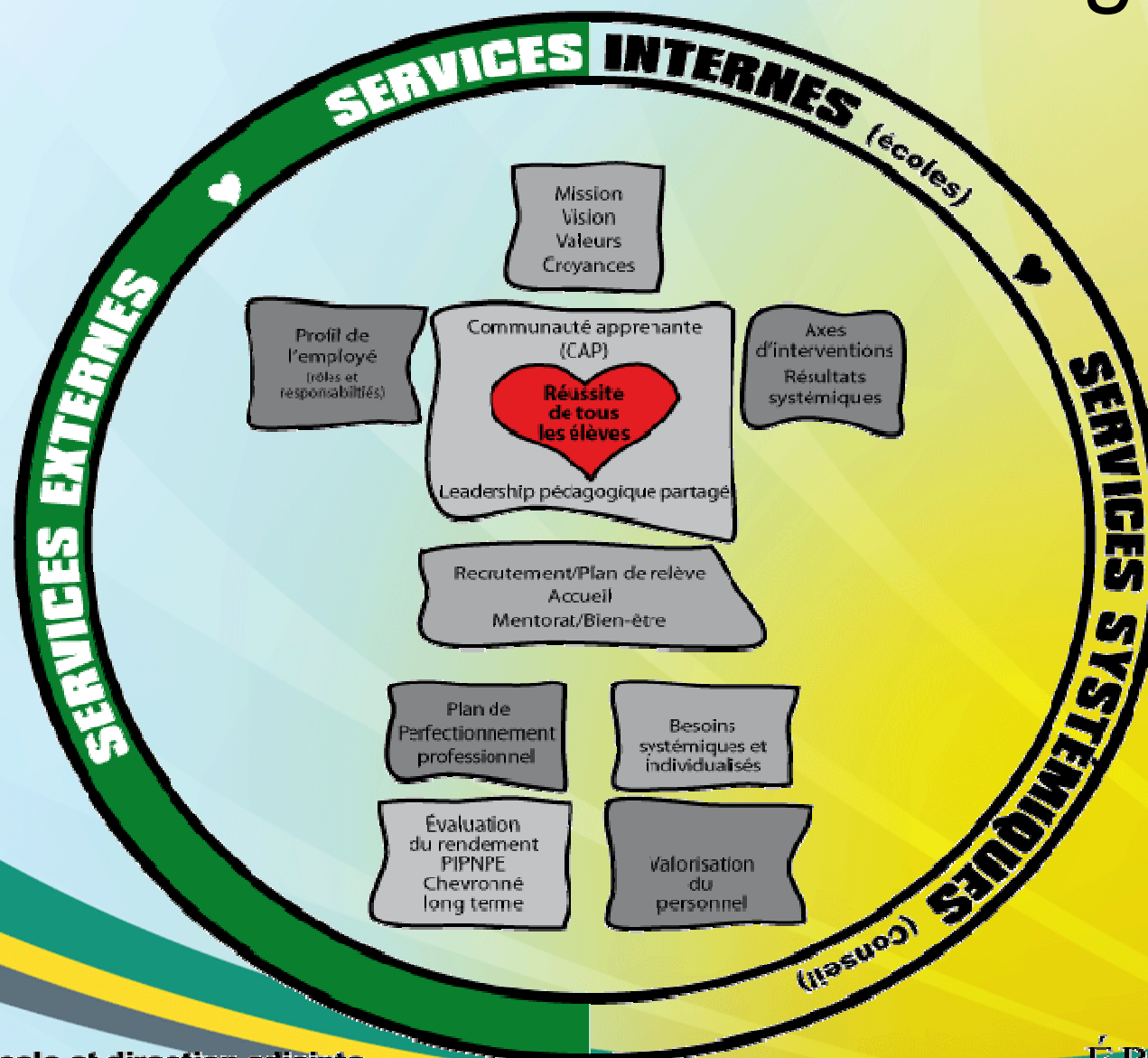
Afin de venir en aide à tous les élèves qui nous sont confiés, tous les services du système doivent être alignés et cohérents. Si nous visons la réussite de tous les élèves, le personnel de tous les services doit s'engager à faire tout ce qui est nécessaire afin d'appuyer, de près ou de loin, l'apprentissage des élèves.

Parmi les services d'appui à l'apprentissage, nous retrouvons:

- **Les services externes** (partenariats en éducation)
- **Les services systémiques** (services du siège social et autres services spécialisés et ponctuels)
- **Les services internes** (le personnel de l'école)

Il est à noter que les services d'appui à l'apprentissage varieront selon les fonctions de chaque type d'intervenant qui œuvre au sein du C.S.C.N.O.

Intervenant : Personnel enseignant



Personnel enseignant

Profil du personnel enseignant (à définir et à développer en consultation...implication de l'AEFO, profs chevronnés et PIPNPE, services péda, RH) (incluant rôles, responsabilités et compétences)

Recrutement, accueil et bien-être du personnel enseignant
(à définir, à planifier le processus, préparation d'une trousse ... implication de RH et directions de service, surintendance)
(inclure programme d'assiduité?)

Plan annuel de perfectionnement (PAP)
(à coordonner annuellement...implication de services péda, consultations et informatiser dans le Coffre)





Personnel enseignant

Perfectionnement professionnel soutenu

Le plan de perfectionnement professionnel soutenu du personnel enseignant du C.S.C.N.O. a pour but d'accroître la capacité de tous à œuvrer dans un milieu minoritaire et à améliorer de façon continue le niveau de rendement scolaire de tous les élèves, de la petite enfance à l'âge adulte.

Le C.S.C.N.O. propose des activités de perfectionnement professionnel qui découlent des orientations pédagogiques ministérielles et qui s'inspirent des pratiques pédagogiques efficaces et reconnues par la recherche en éducation.

Les activités de perfectionnement professionnel peuvent répondre à des besoins systémiques ou à des besoins personnalisés. En conséquence, le mode de prestation sera diversifié.

Personnel enseignant



Services externes

Appui au perfectionnement professionnel du personnel enseignant

- MEO (OQRE, secrétariat, CFORP, FARE, Instituts d'été), Solution Tree, Pédagogie culturelle, Firme Nadeau/Lessard, AEFO

Appui à l'apprentissage dans les écoles

- Sciences Nord, TFO, SAMFO, ACELF, ACREF, Apple-Smartboard

Partenaires communautaires

- Paroisses, Collège Boréal, Université Laurentienne, Service de police de Sudbury, autres conseils scolaires

(implication des directions de services pour coordination).

(à identifier les partenaires efficaces, implication de Finances pour budget décentralisé aux écoles, ressources électroniques dans le Coffre).

Personnel enseignant

Services systémiques

Profs satellites (personnel enseignant dans les écoles démontrant du leadership pédagogique qui serviront de modèles dans d'autres écoles) (implication de Finances pour budget décentralisé aux écoles, service d'appui à l'apprentissage pour coordination, RH)

Service d'appui à l'apprentissage (incluant EED) (à prioriser le contact direct avec les enseignants et présence dans les écoles à 80%, selon un horaire préétabli et 20% de planification, cibler particulièrement les écoles à grands besoins) (réviser (ou établir) les rôles, les responsabilités, les compétences et les attitudes des coordonnateurs, des conseillers pédagogiques, implication de RH, surintendance)





Personnel enseignant

Services internes (dans l'école)

Approche andragogique (apprentissage autonome, web, virtuel, lecture personnelle... à ajouter dans PAP..... le Coffre)

Pyramide d'intervention interne (Enseignant ressource ou autre personnel enseignant, modelage pour l'apprentissage, rôle de l'enseignant ressource à définir en consultation avec le service d'appui à l'apprentissage, profs chevronnés et PIPNPE, surintendance)

Communauté d'apprentissage professionnelle (CAP)

(leadership axé sur l'apprentissage, leadership pédagogique partagé, mise en œuvre d'une culture d'analyse de données, rencontres des leaders CAP...budget décentralisé pour les journées CAP, leadership de la direction d'école)

Personnel enseignant

Besoins en perfectionnement professionnel

(à déterminer lesquels seront d'ordre systémiques, consultations...enseignement différencié pour littératie et numératie, évaluation du rendement de l'élève et lesquels seront à la carte selon PAP, coordination du Service d'appui à l'apprentissage, surintendance)

- ✓ Compétences linguistiques du personnel (écrit et oral)
- ✓ Œuvrer en milieu minoritaire
- ✓ Gestion de classe (incluant climat relationnel maître/élève et gestion du comportement)
- ✓ Pédagogie identitaire
- ✓ Catholicité (4 champs de responsabilités)
- ✓ Évaluation du rendement de l'élève (accent sur les compétences, l'harmonisation, évaluations communes)
- ✓ Littératie (incluant stratégies de lecture et les besoins en littératie des garçons)



Personnel enseignant

...Besoins en perfectionnement professionnel

- ✓ Enseignement différencié et explicite (incluant pyramide d'intervention pour élèves en difficulté, identifiés ou non)
- ✓ Communication (collaboration et sens politique... avec les parents, collègues et élèves)
- ✓ Gestion du stress, motivation
- ✓ Planification de l'apprentissage (tableau de programmation)
- ✓ Mise en œuvre des CAP (gestion et analyse de données, utilisation du Coffre, pistage)
- ✓ Technologie (incluant tablette, Smartboard et domaines de spécialisation en techno...fabrication, soudure, automobile, etc.)



Personnel enseignant

...*Besoins en perfectionnement professionnel*

- ✓ ALF
- ✓ Numératie
- ✓ Testing provincial (3^e, 6^e, 9^e, TPCL)
- ✓ Apprentissages essentiels / alignement de l'enseignement (harmonisation au niveau de l'école)
- ✓ Développement du caractère de l'élève
- ✓ Planification de la transition de la 8^e à la 9^e année
- ✓ Orientation
- ✓ Sécurité dans les écoles (discipline progressive et interventions en situation de crise)

(PAL, stratégie axée sur la réussite des élèves, stratégie de littératie et de numératie, programme visant la réussite des élèves en milieu rural, récupération de crédits)



Personnel enseignant

Calendrier de perfectionnement professionnel 08/09

(à déterminer en mai/juin...planification trimestrielle?...mise à jour dans le Coffre)

Responsable	
Lieu	
Date	
Cycle/niveau/discipline ou matière	
PIP/NPE, ou chevronné ou long terme	
Budget (École, conseil, MEO)	
Mode de prestation (systémique, personnalisée, ateliers, vidéo-conférence, cours en ligne, modelage) Fournisseur (profs satellites, conseiller péda ou fournisseur externe)	
Activités de perfectionnement	
Axe d'intervention / Résultat systémique	





Personnel enseignant

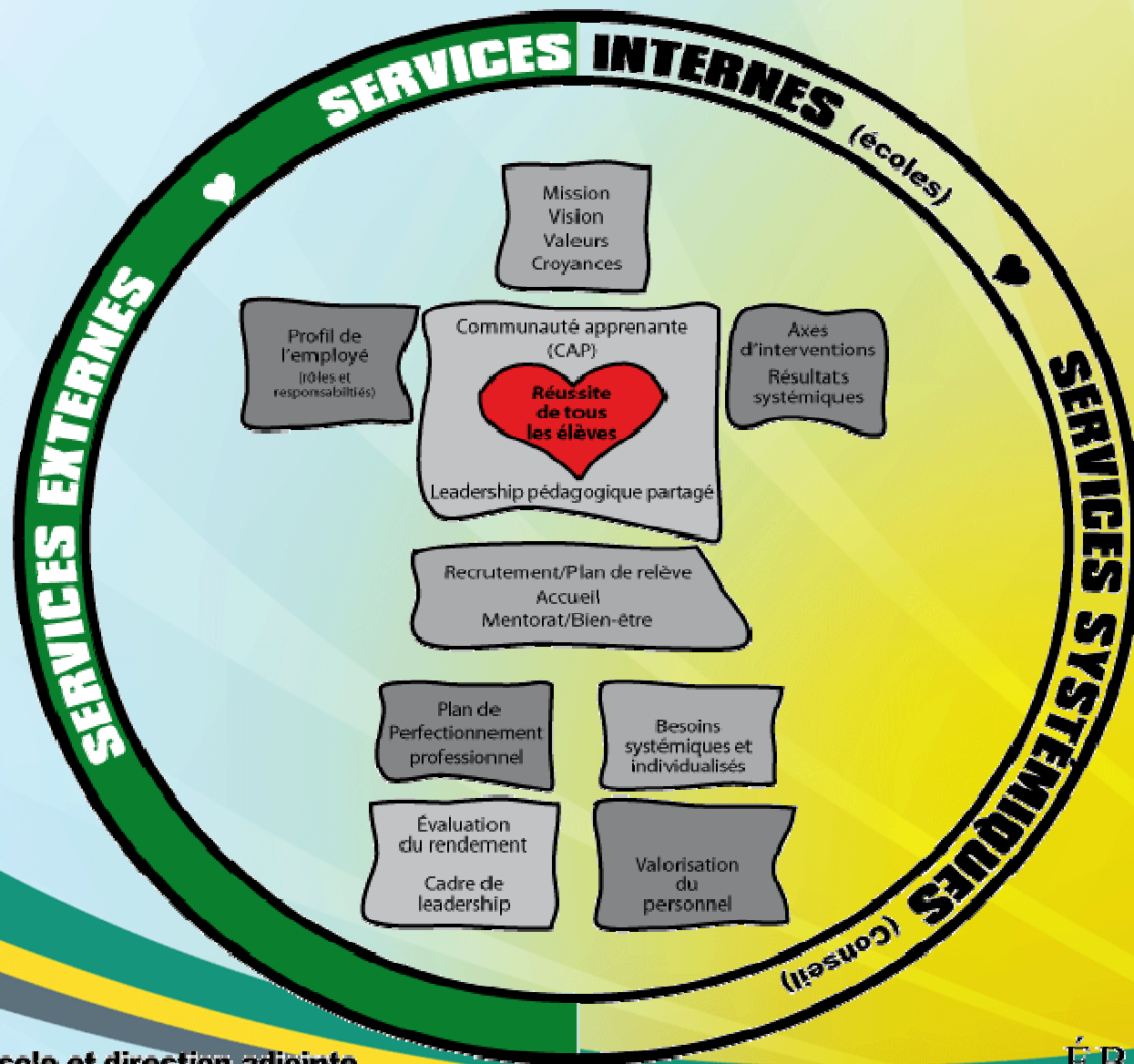
Évaluation du rendement

(à pister dans le Coffre)

- PIPNPE et long terme (orientation, mentorat....profs PIPNPE, mentors et RH), (formulaire dans le Coffre)
- Chevronné (à développer un plan d'accompagnement uniforme pour les profs n'ayant pas obtenu une note satisfaisante, implication de RH, des directions d'école) (formulaire dans le Coffre)

Valorisation du personnel enseignant (à établir des modalités systémiques de valorisation)

Intervenant : Direction d'école



Direction d'école et direction adjointe

ÉBAUCHE



Direction d'école

Profil de la direction d'école

(à définir et à développer en consultation...implication de l'APDNO, ADFO provinciale, directions, RH)

(incluant rôles, responsabilités et compétences)

Recrutement, accueil, accompagnement, bien-être et plan de relève

(à développer implication de RH et surintendance)

Plan de perfectionnement (PP) (à définir... fréquence...formations antérieures, intégré à l'évaluation de rendement...implication de RH et surintendance, dans le Coffre)



Direction d'école

Perfectionnement professionnel **soutenu**

Le plan de perfectionnement professionnel soutenu des directions d'école du C.S.C.N.O. a pour but d'accroître leur capacité à assurer la réussite de l'ensemble des élèves, dans un milieu minoritaire, de la petite enfance à l'âge adulte.

Le C.S.C.N.O. propose des activités de perfectionnement professionnel qui découlent des orientations pédagogiques ministérielles et qui s'inspirent des pratiques pédagogiques efficaces et reconnues par la recherche en éducation.

Les activités de perfectionnement professionnel peuvent répondre à des besoins systémiques ou des besoins personnalisés. En conséquence, le mode de prestation sera diversifié.





Direction d'école

Services externes

Appui au perfectionnement professionnel des directions d'école

- MEO (OQRE, secrétariat, CFORP, FARE), Solution Tree, Pédagogie identitaire, Firme Nadeau/Lessard, ADFO, experts-conseils en coaching.

Appui à l'apprentissage dans les écoles

- Sciences Nord, TFO, SAMFO, ACELF, ACREF, Apple-Smartboard

Partenaires communautaires

- Paroisses, Collège Boréal, Université Laurentienne, Service de police de Sudbury

(implication du Service d'appui à l'apprentissage pour coordination).

Direction d'école

Services systémiques (Conseil)

Directions satellites

(directions d'école démontrant du leadership pédagogique, qui atteignent des résultats et qui serviront de modèles auprès de leur pairs pour des besoins ponctuels....

Budgéter pour frais de déplacements au besoin,
implication de la surintendance pour coordination)

Service d'appui à l'apprentissage (incluant EED)

(coordination des ateliers offerts)



Direction d'école

Services internes (écoles)

Approche andragogique

(web, virtuel, lecture personnelle... à ajouter dans PP..... Le Coffre)

Communauté d'apprentissage professionnel (CAP)

(leadership pédagogique partagé, mise en œuvre d'une culture d'analyse de données, rencontres des leaders CAP...)





Direction d'école

...*Besoins en perfectionnement professionnel*

- ✓ Sens politique
- ✓ Oeuvrer en milieu minoritaire
- ✓ Mobilisation du personnel (gestion du changement et climat relationnel dans l'école)
- ✓ Pédagogie identitaire
- ✓ Catholicité (4 champs de responsabilités)
- ✓ Évaluation du rendement de l'élève (accent sur les compétences, l'harmonisation, évaluations communes)
- ✓ Littératie et numératie (incluant stratégies de lecture et les besoins en littératie des garçons)

Direction d'école



...Besoins en perfectionnement professionnel

- ✓ Enseignement différencié et explicite (incluant pyramide d'intervention pour élèves en difficulté, identifiés ou non)
- ✓ R-181 (processus et mise en œuvre)
- ✓ Gestion du D.S.O.
- ✓ Communication (collaboration avec les parents et les collègues)
- ✓ Gestion du temps et leadership (Covey)
- ✓ Mise en œuvre des CAP (analyse de données, utilisation du Coffre)

Direction d'école

...Besoins en perfectionnement professionnel

- ✓ Apprentissages essentiels / alignement de l'enseignement (harmonisation au niveau de l'école)
- ✓ Développement du caractère de l'élève
- ✓ Planification de la transition de la 8^e à la 9^e année
- ✓ Sécurité dans les écoles (discipline progressive et interventions en situation de crise)
- ✓ Mesure disciplinaire et administrative





Direction d'école

Calendrier de perfectionnement professionnel 08/09

(à déterminer en mai/juin.... Service d'appui à l'apprentissage et surintendance, le Coffre)

Responsable	
Lieu	
Date	
Palier élémentaire, palier secondaire ou modèle mat/12e	
Nouvelle direction ou chevronné	
Budget (conseil, MEO)	
Mode de prestation (systémique, personnalisée, ateliers, vidéo-conférence, cours en ligne, modelage) Fournisseur (surintendance, directions satellites, conseiller pédagogique ou fournisseur externe)	
Activités de perfectionnement	
Axe d'intervention / Résultat systémique	

Direction d'école

Évaluation du rendement

À élaborer selon les attentes ministérielles en matière de développement du leadership. **Implication de RH et formulaires à placer dans le Coffre.**

- Nouvelle direction (orientation, coaching ou mentorat...**plan à développer en consultation...implication RH, volet développement organisationnel**)
- Chevronné (formulaires à venir dans le **Coffre**)

Valorisation (à définir les modalités systémiques d'application)



Autres intervenants...

Même processus et composantes de planification que pour le personnel enseignant et la direction d'école... et ainsi de suite pour tous les intervenants au CSCNO...

Direction de l'éducation

Surintendants

Concierges

Secrétaires

Comptables

Techniciens

Préposés

Conseillers scolaires, etc.



L'aventure commence *ici!*

