

RÉSOLUTION : 116-09 79-15
Date d'adoption : 28 avril 2015 28 avril 2015
En vigueur : 28 avril 2015 28 avril 2015
À réviser avant :

Directives administratives :

OBJECTIFS :

1. Le Conseil met sur pied un programme de relève des directions et des directions adjointes visant à identifier les candidates et les candidats potentiels au sein du personnel enseignant du CEPEO et :
 - leur permettre de se familiariser avec les exigences touchant le Programme de qualification des directions d'école (PQD), les tâches et les compétences requises pour exercer les fonctions de direction et/ou de direction adjointe au CEPEO;
 - les préparer, par l'entremise d'une série de modules présentant les approches privilégiées par le CEPEO sur le plan du leadership pédagogique, de la gestion ainsi que des relations avec les parents et la communauté;
 - les encourager à œuvrer à titre de membre de l'équipe de direction du CEPEO.

ÉTAPES :

2. La surintendance lance une invitation au personnel enseignant par l'entremise des directions d'école afin de cibler des candidat(e)s susceptibles à vouloir participer à une session portant sur le leadership scolaire. Les éléments suivants font l'objet de présentation lors de cette session :
 - Le Cadre de leadership de l'Ontario (CLO) pour les directions et directions adjointes des écoles de langue française;
 - Le plan stratégique pluriannuel, la mission, la vision ainsi que les valeurs organisationnelles du CEPEO;
 - Le rôle des directions et des directions adjointes et le profil de compétences recherché au CEPEO en matière de leadership scolaire;
 - Les exigences et le fonctionnement du programme de qualification des directions d'école (PQD).
3. Suite à la session, les candidat(e)s potentiels, qui le désirent, complètent un formulaire de demande d'inscription au Programme de relève du CEPEO.
4. La surintendance et le service des ressources humaines peuvent à tout moment relancer un appel d'intérêt afin de rajouter des candidat(e)s au bassin de leaders en devenir.
5. La surintendance et le service des ressources humaines trient les formulaires de demande et dressent une liste des candidat(e)s qui participeront au programme en tenant compte des besoins dans l'ensemble du territoire du conseil.
6. Dans le cas des directions adjointes et des directions déjà en poste, les étapes qui suivent sont également applicables afin d'assurer une harmonisation du perfectionnement professionnel des cadres du CEPEO.
7. Le service des ressources humaines avise par écrit les candidat(e)s retenu(e)s pour participer au programme.

8. Le programme comporte trois phases dans lesquelles les candidat(e)s suivent des modules de formation préparatoire à la prise de poste de direction ou direction adjointe portant sur une variété de thèmes répartis selon les niveaux de développement, de perfectionnement et de consolidation des compétences.
9. Le Service des ressources humaines achemine, à la personne à la coordination du programme de relève, la liste des participant(e)s afin de procéder à l'assignation d'un mentor à chacun(e). Dans la mesure du possible, les directions ou directions adjointes accompagnent le(s) candidat(e)s de leur école respective en tant que mentor.
10. Le Service des ressources humaines coordonne l'administration de tests diagnostiques et compile les résultats de chaque participant(e) en vue de dresser son profil et d'élaborer un plan individuel de développement des compétences (PIDC).
11. Les modules de formation recommandés sont présentés aux participant(e)s et sont consignés dans un portfolio professionnel.
12. Au-delà de la formation, le plan de relève peut comprendre d'autres activités d'apprentissage professionnel (AAP) telles :
 - a. Des lectures professionnelles et des ressources telles des Webinaires, monographies et capsules issues du domaine du leadership pédagogique;
 - b. Un stage d'observation en milieu de travail;
 - c. Un stage pratique sur le terrain (ex. : relever un défi ou assurer un mandat signifiant);
 - d. Le remplacement ponctuel à la direction adjointe (ex. : provisoire ou intérimaire).
13. Une fois l'ensemble des modules complétés, la personne à la surintendance responsable du plan de relève, en collaboration avec la direction et/ou la direction adjointe parrainant la candidate ou le candidat, achemine le bilan du profil par rapport aux critères d'identification du programme de relève qui identifie :
 - a. les points forts;
 - b. les points à améliorer;
 - c. des suggestions quant à leur plan de développement professionnel et à leur accompagnement sur le plan du leadership scolaire.
14. La personne à la surintendance responsable du plan de relève peut, selon les besoins, mettre sur pied d'autres activités de promotion et de perfectionnement professionnel en vue de répondre aux besoins organisationnels.
15. Les candidates et les candidats ayant participé au programme de relève et qui ont complété les exigences requises (ex. : PQD) sont invités à participer au processus de sélection pour les listes d'admissibilité (*PER29-DA_Recrutement du personnel à la direction et à la direction adjointe des écoles - Liste d'admissibilité*).
16. Les candidats nouvellement nommés dans un poste de direction adjointe ou de direction bénéficient également d'un accompagnement similaire dans le cadre de leurs nouvelles fonctions et bénéficieront d'activités adaptées à leur poste et à leurs besoins telles que présentées à l'alinéa 6.

17. Le Plan d'amélioration des compétences (PAC) des directions adjointes et des directions sera l'outil privilégié pour confirmer le PAC.

Il incombe à la personne à la direction de l'éducation d'élaborer des directives administratives pour assurer la mise en œuvre de cette politique.

Référence : s.o.