

« *L'essentiel est invisible pour les yeux* »
« *Apprivoise-moi* » St-Exupéry



POUR FAVORISER L'ÉVOLUTION D'UNE CULTURE,
LA PERSONNE DOIT ÊTRE AU CŒUR DU
PROCESSUS D'AMÉLIORATION CONTINUE

Intention éducative

Illustrer pourquoi et comment la personne doit être au cœur de nos préoccupations si nous souhaitons améliorer les niveaux de réussite des élèves.

Créer des liens

- Effet Enseignant sur la réussite des élèves : + de 50 %.
- Effet Direction : près de 25 %.
- La personne que vous êtes peut faire la différence.
- Imaginez avec ce que vous faites.

D'un point de vue stratégique

- Faire du développement organisationnel par les personnes, pour les personnes (capital le plus important).
- Gestion axée sur l'apprentissage (processus relationnel).
- Gestion axée sur les résultats (processus administratif).

Leadership moteur

- C'est autour de la mission, intrinsèque à l'organisation, que doivent s'attacher toutes actions, tous choix, toutes priorités.
- Le gestionnaire doit avoir et porter une vision (pouvoir) qui éclaire la mission (pas de pouvoir).
- La réussite des élèves est tributaire de la capacité des personnes à travailler sur elles-mêmes, pour les autres, et d'un accord presque parfait de la corde reliant leur cœur à leur cerveau.
- Le développement et le succès des élèves ne sont aussi possibles que dans la mesure où les ressources humaines qui les accompagnent sont mobilisées, soutenues, accompagnées, reconnues.

Investir en amont

- Recrutement : une mise à jour des profils s'impose.
- Sélection : un chantier à planifier.
- Embauche : une approche concertée.
- Intégration et soutien : un programme rigoureux à élaborer.
- Accompagnement : une expertise à consolider.
- Formation : une responsabilité partagée (péd., adm.)

Enseigner les meilleures pratiques, les meilleurs comportements

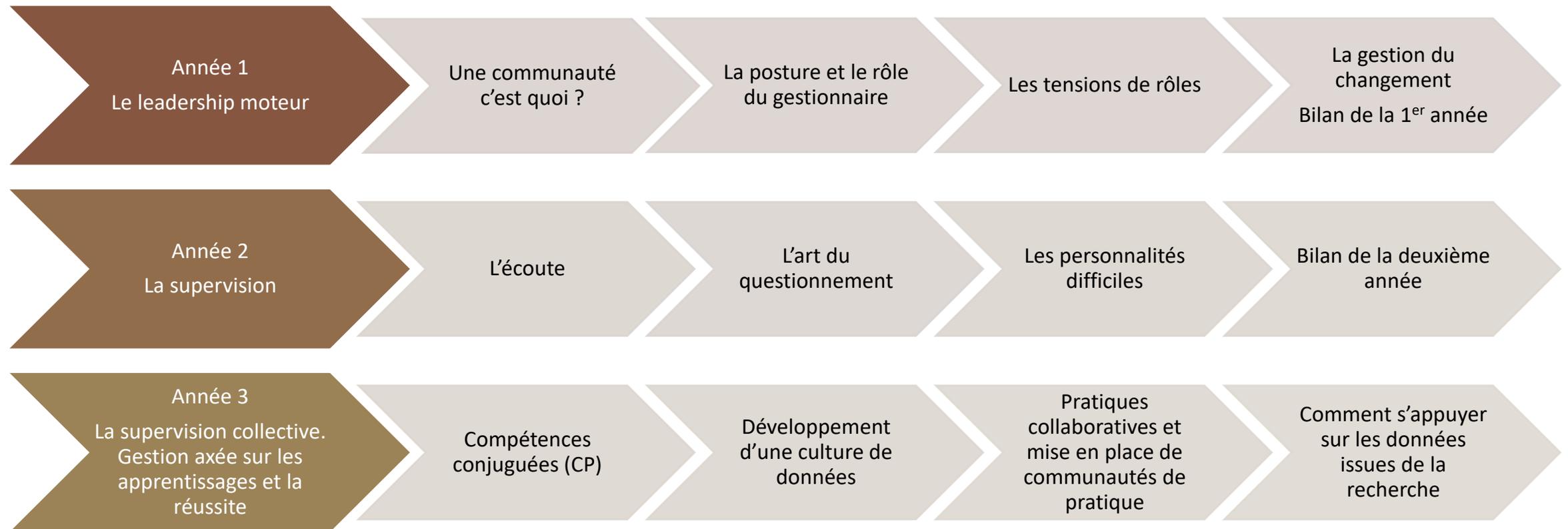
- DIP-DEX communautés et les impacts.
- Les pratiques collaboratives.
- Des mécanismes autoportants.
- La supervision.

Un processus qui nous offre des leviers

- Groupe d'apprentissage.
- DIP-DEX.
- Mentorat et coaching.
- Formation universitaire.
- Processus de mise en place de communautés de pratique mettant en valeur les retombées.
- Outil de supervision des gestionnaires permettant le développement des compétences.

La Relève et la formation continue (DIP DEX)

Réflexion sur la formation et participation de différents services



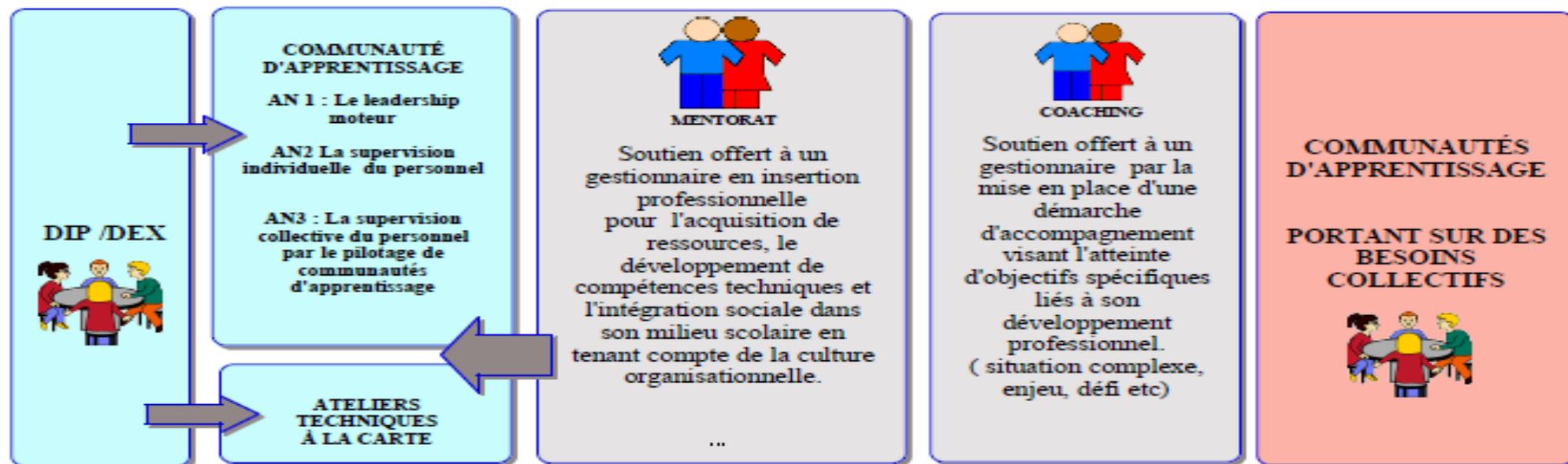
DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL POUR LES GESTIONNAIRES DE LA CSDHR

BUT

Favoriser la rétention et le bien-être du personnel
en s'appuyant sur nos valeurs de cohérence, de coopération, d'innovation et d'engagement
afin d'augmenter la réussite et la persévérance scolaire et développer un environnement
éducatif de qualité.

LORS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE
(3 ANS)

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
CONTINU



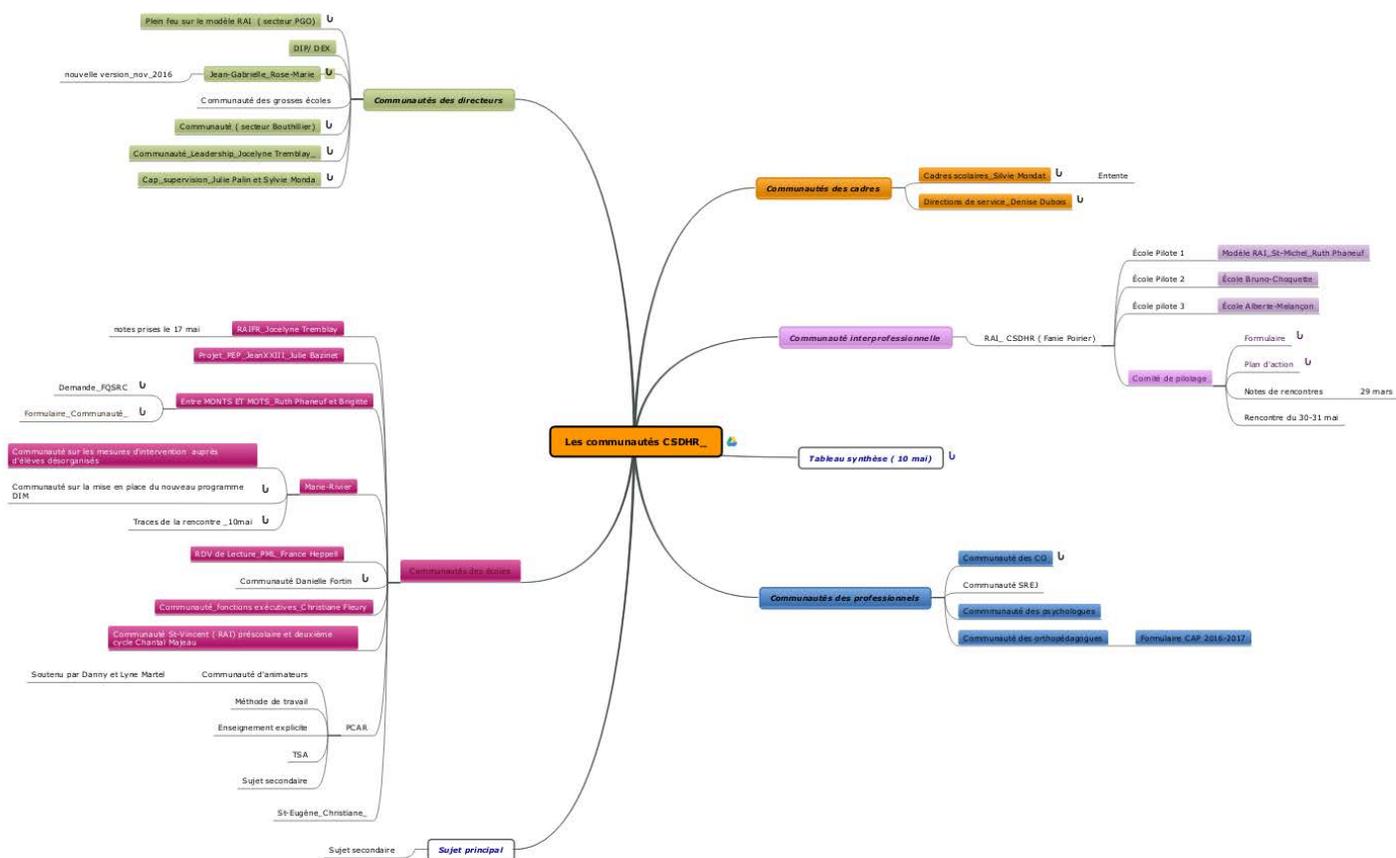
Un continuum de communautés CSDHR



Engagement à long terme (3 ans)

Origine des communautés et déploiement à la CSDHR

PROJET CAR



PLANIFIER LA MISE EN PLACE D'UN PROJET DE COMMUNAUTÉ DANS LES ÉCOLES DE LA CSDHR

DÉFINITION DE LA PROBLÉMATIQUE	
Situation actuelle des élèves	Situation souhaitée (pour les élèves)
<ul style="list-style-type: none"> Quelle est la compétence (disciplinaire ou transversale) que nos élèves, ou une proportion inquiétante d'entre eux, ont de la difficulté à développer? Vis à vis cette compétence : quel est le problème spécifique (attitudes, savoirs, démarche d'apprentissage, métacognition,...) Quels sont les leviers/obstacles concernant ce problème? (organisation du travail, matériel, culture de l'organisation, ressource financière,...) Qu'est-ce qui n'est pas optimal dans notre façon actuelle d'intervenir et dans les approches que nous utilisons pour aider nos élèves à développer cette compétence? (méthodes, attitudes, techniques, compétences,...) 	<ul style="list-style-type: none"> Quelle est la compétence disciplinaire ou transversale que nous désirons cibler? Vis-à-vis cette compétence, quelles sont vos attentes en terme de cheminement pour vos élèves? (attitudes, savoirs, démarche d'apprentissage, métacognition,...) Quels sont les éléments de notre milieu à modifier ou à mettre en place? Quelles sont les interventions ou les approches que nous désirons mettre en place? (méthodes, attitudes, techniques, compétences,...)



OBJECTIFS DE LA COMMUNAUTÉ POUR ATTEINDRE LA SITUATION SOUHAITÉE (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste, temporel) : (Vous aurez peut-être à prioriser un élément parmi plusieurs pour atteindre la situation souhaitée. Les autres éléments pourront être traités, dans les années subséquentes)		
Son lien avec le plan stratégique	Son lien avec le projet éducatif de l'école	
QUE DEVRONS-NOUS APPRENDRE OU AMÉLIORER POUR ATTEINDRE LA SITUATION SOUHAITÉE?		
Compétence à développer selon le référentiel de compétences	Traces pour démontrer le développement de la compétence	Outil de consignation

	ÉVALUATION/ANTICIPATION DES RETOMBÉES	
	Traces pour démontrer les retombées	Outils de consignation
Sur les élèves		
Sur l'organisation (le cas échéant)		

PLAN D'ACTION POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF		
Étape de réalisation	Modalité d'organisation ou de mise en œuvre	Calendrier/échéancier
		<small>La dernière rencontre de l'année servira à évaluer les actions en termes de retombées et à anticiper la prochaine année</small>

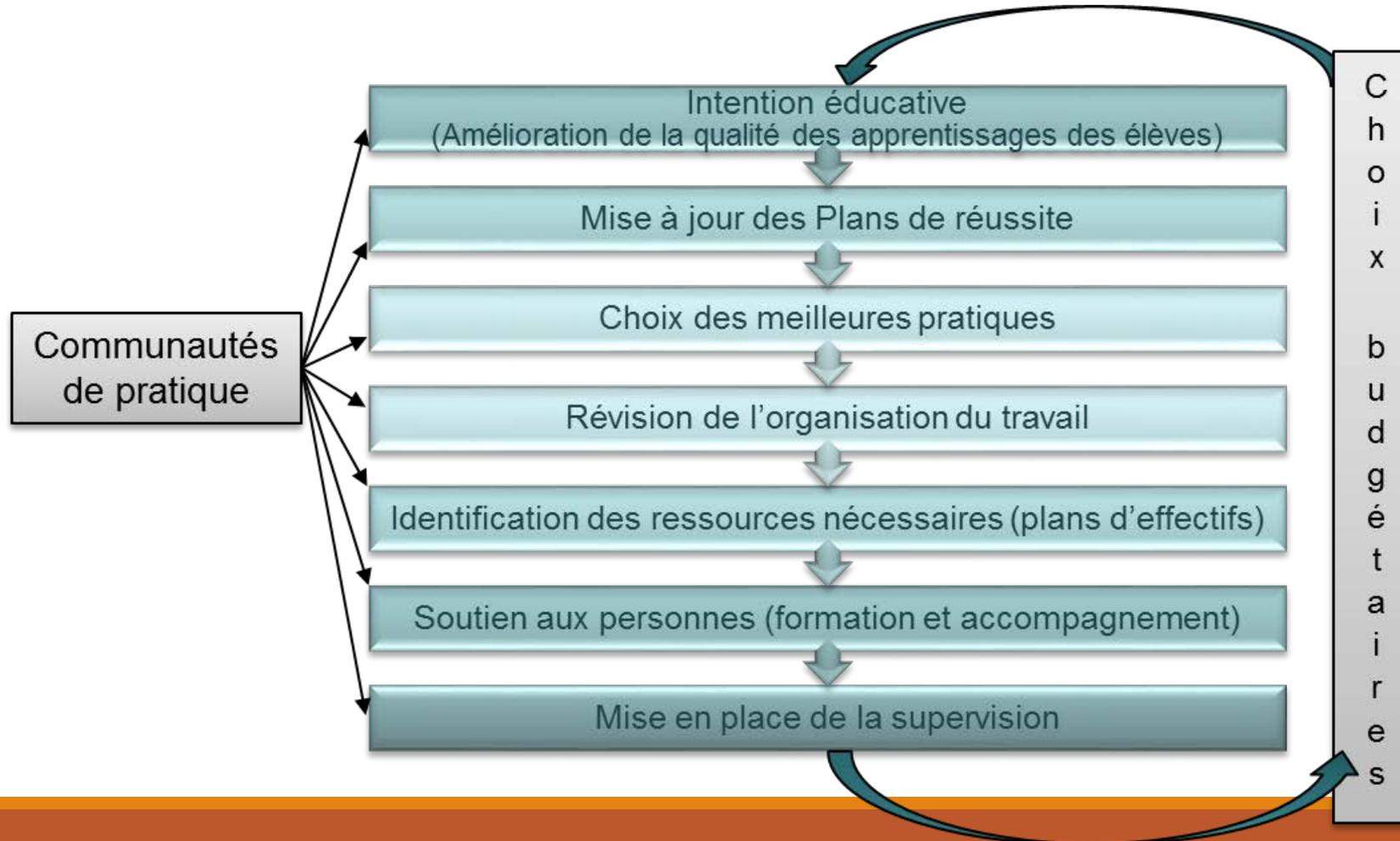
CONNAISSANCES VALIDÉES	
Quels sont les principaux leviers favorisant la réussite des élèves qui sont pris en compte dans cette communauté (voir vers)?	Quels sont les thèmes (selon votre situation souhaitée) pour lesquels vous devez rechercher des connaissances validées afin d'orienter vos actions?

RESSOURCES NÉCESSAIRES		
Ressources humaines (collaborateur interne ou externe)	Ressources financières	Ressources matérielles

Quelques Impacts

- Reconnaissance.
- Sentiment de compétence.
- Sentiment d'efficacité personnelle.
- Développement d'un leadership scolaire d'une équipe de travail.
- Développement professionnel individuel centré sur les besoins de l'élève.
- Conscience de l'impact des pratiques sur les résultats des élèves.
- Sentiment d'appartenance fort.

Ne plus jamais laisser le hasard agir sur les résultats des élèves



Axe de convergence, une approche service actualisée



Nos cartes gagnantes

Si je veux des meilleurs résultats...

- *Ça prend les meilleurs services.*

Si je veux avoir les meilleurs services...

- *Ça prend les meilleures pratiques.*

Si je veux les meilleures pratiques...

- *Ça prend les meilleures personnes*

Si je veux les meilleures personnes...

- *Il faut tenir compte de leurs compétences et*

- *Avoir la meilleure stratégie de soutien et d'accompagnement.*



Viser juste

- Une intention éducative : l'amélioration des résultats des élèves.
- Une clé de succès : la mise en œuvre des meilleures pratiques pédagogiques et de gestion.
- Le moyen : le développement des compétences.
- Le siège de l'amélioration : les pratiques collaboratives.
- Les meilleurs placements : les ressources humaines.
- Le mécanisme de régulation : la supervision.

Cartes à jouer

- Créer des liens.
- S'entendre sur la photo de départ.
- S'entendre sur les rôles et responsabilités.
- Identifier les enjeux et les défis.
- Identifier les ressources nécessaires.
- Faire des choix.
- Se donner les moyens de nos ambitions.
- Mettre en œuvre les actions à réaliser.
- Soutenir, accompagner et reconnaître.
- Mesurer évaluer et célébrer.

Agir sur soi, pour les autres

Vous avez été engagés !

- Nos choix deviennent nos priorités.
- La mise en œuvre des pratiques collaboratives et la supervision sont nos ultimes moyens, elles deviennent le cœur de notre plan d'action.

Vous engagerez-vous ?