

# Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

Après l'enseignement, le leadership est l'influence la plus importante sur la réussite des élèves. Le document de discussion du ministère de l'Éducation de l'Ontario, intitulé « Diriger l'éducation : nouveaux mécanismes de soutien aux directrices, aux directeurs, aux directrices-adjointes et aux directeurs-adjoints des écoles de l'Ontario financées par les deniers publics », diffusé en décembre 2005, cerne un certain nombre d'initiatives pour le développement, le soutien et le maintien du plus haut niveau possible de leadership dans les écoles de la province.

Dans le document, un engagement précis a été pris afin d'appuyer l'élaboration d'une initiative de mentorat à l'intention des directrices et directeurs d'école. Des recherches plus poussées et les commentaires des directrices et directeurs et des agentes et agents de supervision ont indiqué que le groupe visé devrait être élargi afin d'inclure les directrices adjointes et directeurs adjoints, les agentes et agents de supervision ainsi que les directrices et directeurs de l'éducation. En avril 2007, le ministère a donc investi 4 000 000 \$ pour créer le Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système.

Le Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système vise à faire l'essai d'un certain nombre de modèles de mentorat et de coaching axés sur des paramètres fondés sur des données probantes et à déterminer les modèles ou les éléments des modèles qui permettent d'appuyer le plus efficacement le perfectionnement des responsables nouvellement nommés des écoles et du système en Ontario.

Le Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système est un élément de la Stratégie de leadership de l'Ontario. Cette stratégie énonce qu'un leadership efficace au sein des écoles et du système est essentiel à la réalisation des objectifs du ministère, à savoir :

- améliorer le rendement des élèves;
- réduire le fossé de rendement qui existe entre les élèves;
- accroître la confiance du public dans l'éducation publique.

Le Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système a été élaboré conformément au cadre de leadership du ministère. Le cadre de leadership vise à :

- inspirer une vision partagée du leadership dans les écoles et les conseils;
- promouvoir un langage commun qui favorise la compréhension du leadership et de ce que cela signifie d'être un leader;
- déterminer les compétences et les pratiques qui décrivent un leadership efficace;
- diriger la conception et la mise en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement des leaders.

## Participation au programme pilote

Il existe deux méthodes de prestation distinctes : la méthode dirigée par une association, lorsque les associations de directrices et directeurs d'école de deux ou plusieurs conseils sont regroupées pour former un consortium, et la méthode dirigée par un seul conseil. Il y a quatorze conseils qui participent à la méthode dirigée par une association et six conseils qui ont choisi la méthode dirigée par un seul conseil. Les personnes visées par ces deux méthodes sont les directrices et directeurs et les directrices adjointes et directeurs adjoints nouvellement nommés qui ont moins de trois années d'expérience dans leurs fonctions et, dans certains conseils, un petit nombre d'agentes et d'agents de supervision nouvellement nommés. De plus, les associations des agentes et agents de supervision des écoles publiques et catholiques ont établi des partenariats avec trente-cinq conseils de la province afin de faire l'essai de modèles de mentorat et de coaching qui ont été adaptés afin de répondre aux besoins des agentes et agents de supervision et des directrices et directeurs de l'éducation.

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

### PREMIÈRE PARTIE : MÉTHODE DIRIGÉE PAR UNE ASSOCIATION

Personne(s)-ressource(s) principale(s) de l'association et du conseil	Groupe(s) visé(s)	Recrutement du mentor ou du coach	Nom du ou des modèles, description et caractéristiques particulières du ou des modèles
<b>Association des directions et directions adjointes des écoles franco-ontariennes (ADFO)</b>			
<b>Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (CEPEO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs et directrices adjointes et directeurs adjoints en exercice du conseil</li> <li>• Autres personnes-ressources du conseil et de l'extérieur du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels combinant les deux éléments.</li> <li>• Recours à la technologie afin de résoudre les problèmes de communication liés à l'emplacement géographique.</li> <li>• Participation des directrices et directeurs et des directrices adjointes et directeurs adjoints à un atelier sur le mentorat et le coaching, présenté par Jocelyne Racine, de Nadeau Lessard Inc., afin de lancer le projet.</li> <li>• Participation des mentors et des protégés à un atelier d'une journée sur le quotient émotionnel (QE) et le leadership et à un exercice d'autoévaluation du QE et du leadership.</li> <li>• Collaboration avec l'ADFO et le CSDCGR afin d'élaborer des outils de mise en œuvre.</li> </ul>
<b>Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières (CSDCDGR)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels combinant les deux éléments.</li> <li>• Recours à la technologie afin de résoudre les problèmes de communication liés à l'emplacement géographique.</li> <li>• Participation des directrices et directeurs et des directrices adjointes et directeurs adjoints à un atelier sur le mentorat et le coaching, présenté par Jocelyne Racine, de Nadeau Lessard Inc., afin de lancer le projet.</li> <li>• Réalisation d'un sondage auprès des protégés afin de déterminer s'ils participeront à un exercice d'autoévaluation du QE et du leadership.</li> <li>• La personne responsable communiquera avec chaque protégé et, au besoin, elle les rencontrera individuellement afin de les appuyer dans certains domaines, en fonction de leurs besoins.</li> <li>• Collaboration avec l'ADFO et le CEPEO afin d'élaborer des outils de mise en œuvre.</li> </ul>

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

Personne(s)-ressource(s) principale(s) de l'association et du conseil	Groupe(s) visé(s)	Recrutement du mentor ou du coach	Nom du ou des modèles, description et caractéristiques particulières du ou des modèles
<b>Catholic Principals' Council of Ontario (CPCO)</b> <b>Consortium de conseils du CPCO – Algonquin and Lakeshore Catholic, Halton Catholic, Hamilton-Wentworth Catholic, Huron Perth Catholic, Northeastern Catholic, Toronto Catholic</b>			
<b>Algonquin and Lakeshore Catholic DSB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil et de l'extérieur du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels au sein du conseil.</li> <li>• On étudiera la possibilité de faire du mentorat à distance afin de répondre à des besoins particuliers au-delà du district, p. ex., vidéoconférence, téléconférence, Internet, blog.</li> <li>• Accent mis sur le modèle de « coaching hybride », de Gary Bloom, du New Teacher Centre, en Californie et la formation d'une équipe du conseil qui dirigera l'initiative.</li> <li>• Accent mis sur le développement des compétences énoncées dans le cadre de leadership catholique.</li> </ul>
<b>Halton Catholic DSB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil</li> <li>• Agentes et agents de supervision en exercice du conseil agissent comme mentors auprès des agentes et agents de supervision nouvellement nommés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat individuel et mentorat à distance.</li> <li>• Trois séances de coaching en 2007-2008 pendant lesquelles des mentors chevronnés présenteront un atelier en cours d'emploi à un petit groupe portant sur des sujets pertinents pour les nouvelles directrices et nouveaux directeurs.</li> <li>• Trois rencontres entre mentors et protégés au cours de l'année 2007-2008.</li> <li>• Trois séances de coaching en 2007-2008 pendant lesquelles des mentors chevronnés présenteront un atelier en cours d'emploi à un petit groupe portant sur des sujets pertinents pour les nouvelles directrices et nouveaux directeurs.</li> <li>• Accent mis sur le développement des compétences énoncées dans le cadre de leadership catholique.</li> </ul>
<b>Hamilton-Wentworth Catholic DSB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat individuel, mentorat en équipe et mentorat à distance.</li> <li>• Accent mis sur le développement des compétences énoncées dans le cadre de leadership catholique.</li> </ul>

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

Personne(s)-ressource(s) principale(s) de l'association et du conseil	Groupe(s) visé(s)	Recrutement du mentor ou du coach	Nom du ou des modèles, description et caractéristiques particulières du ou des modèles
<b>Huron Perth Catholic DSB – partnered with Avon Maitland DSB (OPC and CPCO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat individuel.</li> <li>• Mentorat en équipe.</li> <li>• Mentorat à distance à l'aide du logiciel <i>Breeze</i>.</li> <li>• Programme pour les protégés, comprenant l'orientation et le perfectionnement professionnel, conçu pour répondre à des besoins d'apprentissage et à des intérêts particuliers.</li> <li>• Partenariat avec le conseil voisin d'Avon Maitland.</li> <li>• Accent mis sur le développement des compétences énoncées dans le cadre de leadership catholique.</li> </ul>
<b>Northeastern Catholic DSB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints, directrices et directeurs et agentes et agents de supervisions ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs et agentes et agents de supervision en exercice et à la retraite du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat en groupe.</li> <li>• En raison de la disparité géographique, le modèle de mentorat et de coaching utilisé consiste en un mentor itinérant qui se déplace pour travailler avec les protégés et offrir un soutien en matière de leadership.</li> <li>• Mentor travaille individuellement avec 24 participantes et participants du conseil scolaire en ayant recours à diverses méthodes de prestation, dont des rencontres en personne, des visites à l'école, en cours d'emploi, en ligne, téléconférences et vidéoconférences.</li> <li>• Accent mis sur le développement des compétences énoncées dans le cadre de leadership catholique.</li> </ul>
<b>Toronto Catholic DSB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs et agentes et agents de supervision en exercice et à la retraite du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels.</li> <li>• Observation au poste de travail.</li> <li>• Communication et partage de renseignements à l'échelle du système.</li> <li>• Intégration au projet pilote des structures et des activités de mentorat existantes.</li> <li>• Accent mis sur le développement des compétences énoncées dans le cadre de leadership catholique.</li> </ul>

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

Personne(s)-ressource(s) principale(s) de l'association et du conseil	Groupe(s) visé(s)	Recrutement du mentor ou du coach	Nom du ou des modèles, description et caractéristiques particulières du ou des modèles
<p><b>Ontario Catholic Supervisory Officers' Association (OCSOA)</b></p> <p><b>Surintendantes et surintendants de l'éducation : York, Windsor-Essex, Toronto, Ottawa, Durham, Eastern Ontario, Waterloo</b></p> <p><b>Directrices et directeurs de l'éducation : Sudbury, Thunder Bay, Bruce-Grey, London, Brant Haldimand Norfolk, Durham, Dufferin-Peel, Renfrew, Northwest, Windsor-Essex, Algonquin Lakeshore, St. Clair, Eastern Ontario</b></p>			
<p><b>Ontario Catholic Supervisory Officers' Association (OCSOA)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surintendantes et surintendants de supervisions ayant moins de 16 mois d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentors d'agentes et d'agents de supervision de partout dans la province</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat individuel, mentorat en équipe et mentorat à distance à l'aide du logiciel <i>Breeze</i>.</li> <li>• Impression de ressources et création de modèles et promotion d'une culture de mentorat avec les collègues de la directrice ou du directeur afin d'assurer la viabilité du projet.</li> <li>• Modèle de programme de mentorat et de coaching réussi pour les agentes et agents de supervision; intégration prévue du processus à toutes les réunions régionales de l'OCSOA.</li> <li>• Accent mis sur le développement des compétences énoncées dans le cadre de leadership catholique.</li> </ul>
<p><b>Ontario Catholic Supervisory Officers' Association (OCSOA)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs de l'éducation ayant moins de 16 mois d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs de l'éducation en exercice dans d'autres conseils de la province et agissant comme mentors</li> <li>• Directrices et directeurs d'autres conseils de la province qui ont pris leur retraite récemment, et agissant comme coachs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat individuel, mentorat en équipe et mentorat à distance à l'aide du logiciel <i>Breeze</i>.</li> <li>• Impression de ressources et création de modèles et promotion d'une culture de mentorat avec les collègues de la directrice ou du directeur afin d'assurer la viabilité du projet.</li> <li>• Modèle de programme de mentorat et de coaching réussi pour les directrices et directeurs; partie intégrante des réunions des directrices et directeurs de l'éducation du English Catholic Council Ontario (ECCODE).</li> <li>• Collaboration avec les directrices et directeurs de l'OPSOA, par l'entremise du CODE.</li> <li>• Accent mis sur un solide système de soutien du réseautage axé sur l'élaboration d'un projet de cadre de leadership pour les directrices et directeurs de l'éducation catholiques.</li> </ul>

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

Personne(s)-ressource(s) principale(s) de l'association et du conseil	Groupe(s) visé(s)	Recrutement du mentor ou du coach	Nom du ou des modèles, description et caractéristiques particulières du ou des modèles
<b>Ontario Principals' Council</b> <b>Consortium de conseils de l'OPC – Algoma, Avon-Maitland, Limestone, Thames Valley, Toronto, Upper Grand</b>			
<b>Algoma District School Board</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat individuel.</li> <li>• Directrices et directeurs chevronnés jumelés avec des directrices et directeurs et des directrices adjointes et directeurs adjoints.</li> <li>• Type de formation unique au consortium de l'OPC faisant appel à un modèle de mentorat et de coaching combinés assurés par des coachs professionnels agréés.</li> <li>• Mentors invités à assister à la séance d'été de l'OPC sur le mentorat présentée par la spécialiste Lois Zachary.</li> </ul>
<b>Avon-Maitland District School Board – partnered with Huron Perth Catholic District School Board (OPC and CPCO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> <li>• Cohorte composée de participantes et participants de l'un ou l'autre des conseils</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables chevronnés des écoles de chaque conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching combinés.</li> <li>• Chaque mentor et coach agit comme chef d'équipe d'un groupe de responsables scolaires.</li> <li>• Les mentors et les coachs participent aux séances de planification et dirigent les discussions sur une vaste gamme de sujets.</li> <li>• Les partenaires du réseau offrant un soutien individuel aux nouvelles administratrices et nouveaux administrateurs proviennent du conseil scolaire coïncident Huron Perth Catholic District School Board.</li> <li>• Type de formation unique au consortium l'OPC faisant appel à un modèle de mentorat et de coaching combinés assurés par des coachs professionnels agréés.</li> <li>• Mentors invités à assister à la séance d'été de l'OPC sur le mentorat présentée par le spécialiste Lois Zachary.</li> </ul>
<b>Limestone District School Board</b>	Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat en groupe.</li> <li>• Chaque mentor et coach travaille avec un groupe de responsables scolaires afin de former une communauté d'apprentissage professionnel.</li> <li>• Les expériences d'apprentissage englobent les membres de l'équipe d'apprentissage ainsi que la relation mentor-protégé.</li> </ul>

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

Personne(s)-ressource(s) principale(s) de l'association et du conseil	Groupe(s) visé(s)	Recrutement du mentor ou du coach	Nom du ou des modèles, description et caractéristiques particulières du ou des modèles
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Type de formation unique au consortium l'OPC faisant appel à un modèle de mentorat et de coaching combinés assurés par des coachs professionnels agréés.</li> <li>• Mentors invités à assister à la séance d'été de l'OPC sur le mentorat présentée par la spécialiste Lois Zachary.</li> </ul>
<b>Thames Valley District School Board</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching en équipe mené par un facilitateur.</li> <li>• Utilise un style de mentorat et d'apprentissage en équipe à deux volets permettant de bénéficier des avantages du mentorat individuel et de l'apprentissage en équipe.</li> <li>• Dans le premier volet, chaque mentor offre une orientation et un soutien quotidien (mentorat par les pairs).</li> <li>• Dans le deuxième volet – cinq paires de mentors et de protégés sont regroupées avec un facilitateur, appelé navigateur, créant ainsi une équipe d'apprentissage des directrices et directeurs.</li> <li>• Type de formation unique au consortium de l'OPC faisant appel à un modèle de mentorat et de coaching combinés assurés par des coachs professionnels agréés.</li> <li>• Mentors invités à assister à la séance d'été de l'OPC sur le mentorat présentée par la spécialiste Lois Zachary.</li> </ul>
<b>Toronto District School Board</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil et agissant comme mentors et coachs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels en cours d'emploi.</li> <li>• Les mentors travaillent également avec des équipes de directrices et directeurs dans le cadre d'un projet coordonné.</li> <li>• Type de formation unique au consortium de l'OPC faisant appel à un modèle de mentorat et de coaching combinés assurés par des coachs professionnels agréés.</li> <li>• Mentors invités à assister à la séance d'été de l'OPC sur le mentorat présentée par la spécialiste Lois Zachary.</li> </ul>
<b>Upper Grand District School Board</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching combinés et mentorat en groupe.</li> <li>• Une approche équilibrée entre le mentorat et le coaching individuels et en groupe sera offerte.</li> <li>• Initiative conforme au programme de développement du</li> </ul>

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

Personne(s)-ressource(s) principale(s) de l'association et du conseil	Groupe(s) visé(s)	Recrutement du mentor ou du coach	Nom du ou des modèles, description et caractéristiques particulières du ou des modèles
	années d'expérience		<p>leadership du conseil.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprend les équipes d'apprentissage des directrices et directeurs composées de directrices et directrices adjointes et de directeurs et directeurs adjoints nouveaux et chevronnés et animées par une administratrice ou un administrateur chevronné.</li> <li>• Type de formation unique au consortium de l'OPC faisant appel à un modèle de mentorat et de coaching combinés assurés par des coachs professionnels agréés.</li> <li>• Mentors invités à assister à la séance d'été de l'OPC sur le mentorat présentée par la spécialiste Lois Zachary.</li> </ul>
<p><b>Ontario Public Supervisory Officials' Association (OPSOA)</b>  <b>Agentes et agents de supervision de DSB of Niagara, DSB Ontario North East, Grand Erie, Hastings Prince Edward, Hamilton-Wentworth, Lakehead, Near North, Rainy River, Superior Greenstone, Thames Valley, Toronto, Waterloo, York Region, et d'autres à déterminer. Directrices et directeurs de Limestone, Near North, Rainy River, Waterloo.</b></p>			
<p><b>Ontario Public Supervisory Officials' Association (OPSOA)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agentes et agents de supervision ayant moins de trois années d'expérience et, dans certains cas, celles et ceux qui ont de l'expérience et de nouvelles responsabilités</li> <li>• Directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience et directrices et directeurs nommés à un nouveau conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agentes et agents de supervision et directrices et directeurs qui ont pris leur retraite récemment – dix venant des conseils des protégés, dix venant de l'extérieur des conseils des protégés et cinq directrices et directeurs qui ont pris leur retraite récemment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels faisant appel à des modèles du conseil et d'autres conseils.</li> <li>• Formation continue de mentors et de coachs fondée sur la version révisée du guide d'apprentissage professionnel.</li> <li>• Inscription continue des protégés demandant un mentor ou un coach et début immédiat du programme.</li> <li>• Comprend des activités de rayonnement afin d'étendre le programme à l'échelle de la province.</li> <li>• Utilisation accrue de la technologie afin de fournir un soutien dans les régions éloignées.</li> </ul>

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

### DEUXIÈME PARTIE : MÉTHODE DIRIGÉE PAR UN CONSEIL

Personne(s)-ressource(s) principale(s) de l'association et du conseil	Groupe(s) visé(s)	Recrutement du mentor ou du coach	Nom du ou des modèles, description et caractéristiques particulières du ou des modèles
<b>MÉTHODE DIRIGÉE PAR UN CONSEIL</b> <b>Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud, Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien, Keewatin-Patricia, Rainy River, Trillium Lakelands, York Catholic</b>			
<b>Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud (CSDCCS)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels.</li> <li>• Élaboration d'un continuum sur les compétences en leadership lié au cadre de leadership du ministère, à la politique d'aménagement linguistique et à la mission des conseils catholiques.</li> <li>• Conception d'outils avec FARE (<b>Formation du personnel à l'amélioration de la réussite scolaire des élèves</b>) : évaluation diagnostique, continuum pour le développement des compétences, journaux, outils anecdotiques.</li> <li>• Aux fins de la planification de la carrière, les mentors offrent un soutien aux enseignantes et enseignants qui souhaitent devenir directrices ou directeurs.</li> </ul>
<b>Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien (CSDCEO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs en exercice du conseil et un coach du conseil maintenant à la retraite</li> <li>• Personnes recommandées par les agentes ou agents de supervision</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels.</li> <li>• Recours à la technologie pour assurer un coaching virtuel afin d'appuyer en tout temps les protégés chevronnés.</li> <li>• Élaboration d'un continuum sur les compétences en leadership lié au cadre de leadership du ministère, à la politique d'aménagement linguistique et à la mission des conseils catholiques.</li> <li>• Accès périodique au coaching virtuel, aux vidéos et aux brèves séances de perfectionnement professionnel en ligne.</li> <li>• Aux fins de la planification de la carrière, les mentors offrent un soutien aux enseignantes et enseignants qui souhaitent devenir directrices ou directeurs.</li> </ul>

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

Personne(s)-ressource(s) principale(s) de l'association et du conseil	Groupe(s) visé(s)	Recrutement du mentor ou du coach	Nom du ou des modèles, description et caractéristiques particulières du ou des modèles
<p><b>MÉTHODE DIRIGÉE PAR UN CONSEIL</b></p> <p><b>Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud, Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien, Keewatin-Patricia, Rainy River, Trillium Lakelands, York Catholic</b></p>			
<p><b>Keewatin-Patricia District School</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> <li>• Agentes et agents de supervision nouvellement nommés seulement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs chevronnés et à la retraite du conseil et de l'extérieur du conseil jumelés à des protégés – peuvent établir des relations au-delà du territoire de compétence</li> <li>• Un agent de supervision à la retraite du conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels, en groupe et à distance.</li> <li>• Le modèle choisi reflètera les besoins des paires.</li> <li>• Recours surtout au mentorat individuel pour les paires, mais chaque paire participera à du mentorat en groupe dans le cadre d'une communauté d'apprentissage professionnel.</li> <li>• Utilisation possible du mentorat à distance, à l'aide de vidéoconférences, afin d'appuyer les activités de mentorat et de coaching qui sont surtout de nature individuelle.</li> </ul>
<p><b>Rainy River DSB</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs chevronnés du conseil</li> <li>• Directrices et directeurs en exercice au sein d'autres conseils</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels et mentorat en équipe assurés par des directrices et directeurs en exercice du conseil et d'autres conseils scolaires.</li> <li>• Prestation de mentorat par les pairs, de mentorat à distance et de mentorat inter-palier afin d'enrichir le mentorat et le coaching individuels.</li> <li>• Intégration du soutien dans le cadre des communautés d'apprentissage professionnel lors des réunions mensuelles de l'équipe de direction du conseil.</li> <li>• Projet donnant la possibilité d'assurer un coaching à court terme (coaching par les pairs et à distance), et mettant un accent prononcé sur le développement des compétences en leadership, tel que déterminé par la ou les personnes faisant l'objet du coaching (évaluation des besoins).</li> </ul>

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

Personne(s)-ressource(s) principale(s) de l'association et du conseil	Groupe(s) visé(s)	Recrutement du mentor ou du coach	Nom du ou des modèles, description et caractéristiques particulières du ou des modèles
<p><b>MÉTHODE DIRIGÉE PAR UN CONSEIL</b></p> <p><b>Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud, Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien, Keewatin-Patricia, Rainy River, Trillium Lakelands, York Catholic</b></p>			
<p><b>Trillium Lakelands DSB</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> <li>• Enseignantes et enseignants et administratrices et administrateurs faisant partie des bassins de personnes embauchables</li> <li>• Liste prioritaire des protégés établie en consultation avec les directrices et directeurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administratrices et administrateurs qui ont pris leur retraite récemment du conseil, y compris les directrices adjointes et directeurs adjoints, les directrices et directeurs et les agentes et agents de supervision</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels et certaines activités permettant de former des paires de protégés ayant le même mentor ou coach.</li> <li>• Axé sur la formation de mentors et de coaches dévoués et très efficaces qui s'occupent de plusieurs protégés.</li> <li>• Promotion de la formation de mentors et de coaches par l'entremise du courrier électronique, de ressources en ligne, de rencontres individuelles et de la participation à certaines conférences.</li> <li>• Chaque relation est unique parce qu'elle répond aux besoins de la personne protégée. Toutefois, pour les personnes faisant partie des bassins de directrices et directeurs embauchables, certains textes et certaines activités sont disponibles afin d'améliorer le programme.</li> <li>• Le mentorat et le coaching constituent les éléments centraux du plan et de l'engagement du conseil en matière de développement du leadership.</li> <li>• Un aspect unique de ce projet pilote est le rôle de l'agente ou de l'agent de développement du leadership dans le jumelage des mentors et des protégés. Cette personne assure le perfectionnement professionnel des mentors et la surveillance des relations.</li> </ul>
<p><b>York Catholic DSB</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices adjointes et directeurs adjoints et directrices et directeurs ayant moins de trois années d'expérience</li> <li>• Agentes et agents de supervision ayant moins de trois années d'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrices et directeurs chevronnés et en exercice du conseil</li> <li>• Directrices et directeurs à la retraite du conseil</li> <li>• Participation volontaire</li> <li>• Jumelage des mentors et des protégés déterminé par un questionnaire sur les</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorat et coaching individuels avec possibilités d'avoir recours au mentorat en groupe.</li> <li>• Possibilité de mentorat par des jumelages avec des pairs chevronnés ou des jumelages dont le mentor est un supérieur hiérarchique.</li> <li>• Programme de mentorat et de coaching prévoyant des possibilités de mentorat informel et de réseautage.</li> <li>• Promotion du mentorat inversé afin de transcender les possibilités que des problèmes d'ordre hiérarchique nuisent à la croissance et aux relations professionnelles.</li> </ul>

## Aperçu du Programme pilote de mentorat et de coaching pour les responsables des écoles et du système

Personne(s)-ressource(s) principale(s) de l'association et du conseil	Groupe(s) visé(s)	Recrutement du mentor ou du coach	Nom du ou des modèles, description et caractéristiques particulières du ou des modèles
<b>MÉTHODE DIRIGÉE PAR UN CONSEIL</b> <b>Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud, Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien, Keewatin-Patricia, Rainy River, Trillium Lakelands, York Catholic</b>			
		intérêts et les demandes personnelles, et soumis à l'approbation des deux personnes concernées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientation et formation des mentors et des protégés facilitées par les directrices et directeurs qui ont participé à un programme de coaching cognitif d'une durée de huit jours.</li> </ul>