



PROFIL DE COMPÉTENCES ET CRITÈRES DE SÉLECTION POUR LA NOMINATION D'UNE DIRECTION D'ÉTABLISSEMENT

ATTENDU QUE la Loi sur l'instruction publique (LIP) prévoit que le comité des ressources humaines a notamment pour fonction (193.1) d'assister les membres du conseil d'administration du centre de services scolaire dans l'élaboration d'un profil de compétence et d'expérience ainsi que des critères de sélection des personnes nommées par le centre de services scolaire en application des articles 96.8, 110.5 ou 198;

ATTENDU QUE la Loi sur l'instruction publique (LIP) prévoit que le directeur de l'école est nommé par le centre de services scolaire selon les critères de sélection qu'il établit après consultation du conseil d'établissement (96.8)

ATTENDU QUE la Loi sur l'instruction publique (LIP) prévoit que le conseil d'établissement doit être consulté par le centre de services scolaire sur les critères de sélection du directeur de l'école (Art. 79);

ATTENDU QU'en vertu de cet article, le centre de services scolaire ne peut procéder à des nouvelles affectations ou nouveaux engagements à la direction d'école sans réaliser cette consultation;

CONSIDÉRANT QUE la nomination d'une direction d'établissement doit répondre aux qualifications minimales requises telles que précisées dans le document : *Certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal. (MEES-DGRT 2018)*

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans;
- Huit années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- À compter du 1^{er} septembre 2001, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école.

CONSIDÉRANT le référentiel ***Pour la gestion efficace d'un établissement*** qui permet de mettre en œuvre une vision commune et partagée de ce que doit être une organisation collaborative, apprenante et performante, toute affectation ou engagement à titre de direction d'établissement se doit de s'y référer. (CSMB 2017)

Que la nomination d'une directrice ou d'un directeur d'école s'appuie sur les qualités, les compétences et les intentions suivantes :

- Les qualifications minimales requises définies dans les conditions de travail des cadres (MEES-DGRT 2018)
- Les cinq caractéristiques de la gestion efficace d'un établissement, tel que le précise le référentiel (CSMB 2017)
 - Une direction avec un **leadership pédagogique** affirmé et bienveillant permet d'accompagner et de mobiliser adéquatement les différents acteurs en faisant évoluer les processus et les croyances. Le leader est aussi un apprenant qui chemine et se perfectionne avec son équipe.
 - Une direction qui met de l'avant une **gestion axée sur les résultats** contribue à l'amélioration des pratiques en mettant l'accent sur l'atteinte de résultats concrets et réalistes et permet d'évaluer les effets des moyens mis en place et d'apporter les ajustements nécessaires.

- Une direction qui met en place des conditions ayant une influence positive sur l'organisation de son milieu, en s'assurant d'un **climat ordonné, bienveillant et sécuritaire** permet aux élèves et au personnel d'évoluer dans un environnement propice au développement de leur plein potentiel.
- Une direction qui multiplie les interactions autour d'objectifs communs en consultant son équipe-établissement, les parents, les élèves et la communauté dans une **approche collaborative** permet à tous de partager des savoirs et des compétences dans le but de trouver ensemble des solutions, de résoudre des problématiques ou de prendre des décisions.
- Une direction qui favorise la mise en valeur de **pratiques pédagogiques innovantes** basées sur les connaissances issues de la recherche; ayant un effet direct sur l'intérêt de l'élève à l'égard des matières enseignées, sur son appréciation de l'expérience d'apprentissage et sur sa réussite.
- Le profil de compétences :
 - Capacité à promouvoir des relations d'ouverture avec tous les intervenants (élèves, parents, personnel), avec la communauté et toutes les instances (Conseil d'établissement, CPEE);
 - Sens politique développé;
 - Capacité de leadership, de solidarité, de crédibilité, de transparence (jugement objectif et ouverture d'esprit);
 - Capacité d'écoute et disponibilité aux autres (dans la résolution des conflits, la perception des besoins et des intérêts du milieu);
 - Posture de bienveillance (considération, intégrité et transparence dans les interactions);
 - Connaissance des caractéristiques, des besoins et des intérêts du milieu (plurilingue, pluriethnique, défavorisé);
 - Capacité d'instaurer une gestion participative, habiletés de mobilisation et de valorisation du personnel;
 - Habiletés de communication à l'oral et à l'écrit;
 - Ouverture aux communautés culturelles, sensibilité à l'égard des élèves en difficulté;
 - Capacité de gestion (ressources humaines, éducatives, financières, matérielles, informatiques)

Établissement

Présidence du Conseil d'établissement

Consultation du Conseil d'établissement le _____