Evaluation du Leadership Exécutif du Doyen

Domaine 1 : Domaine personnel

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| P | Jusqu’à quel point ces capacités sont-elles démontrées : | Tjrs | Parfois | Rarement | Evidence/Commentaire |
| P1 | Adhérence aux valeurs éthiques et pratique professionnelle |  |  |  |  |
| P2 | Agit en bon exemple pour les autres |  |  |  |  |
| P3 | Montre respect et tolérance du background social, culturel et religieux des autres |  |  |  |  |
| P4 | Reste calme sous pression et peut contrôler ses émotions |  |  |  |  |
| P5 | A le sens de l’humour et maintient une perspective équilibrée |  |  |  |  |
| P6 | Dépasse facilement les situations d’agression ou d’adversité (résilience) |  |  |  |  |
| P7 | Accepte, réfléchit et agit en prenant en considérations les critiques constructives |  |  |  |  |
| P8 | Gère son temps, mets des priorités et délègue de façon efficace |  |  |  |  |
| P9 | Agit pour résoudre les conflits de façon appropriée |  |  |  |  |
| P10 | Connaît ses points forts et ses points à développer en tant que leader |  |  |  |  |
| P11 | Prend des risques calculés et implémente les nouveaux projets avec confiance |  |  |  |  |
| P12 | Maintient une vie professionnelle équilibrée et un bien-être émotionnel et physique |  |  |  |  |
| P13 | Planifie et réalise un plan pour son propre développement personnel et professionnel |  |  |  |  |
| P14 | Collecte et évalue des informations suffisantes avant de prendre une décision |  |  |  |  |
| P15 | Agit de façon décisive en cas de nécessité |  |  |  |  |
| P16 | Prend en considération l’impact de ses décisions sur les autres et sur le système avant d’agir |  |  |  |  |
| P17 | Cherche les causes réelles des problèmes et agit pour les résoudre |  |  |  |  |
| P18 | Reconnaît et réalise la complexité des relations humaines |  |  |  |  |

Domaine 2 : Domaine interpersonnel

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I | Jusqu’à quel point ces capacités sont-elles démontrées : | Tjrs | Parfois | Rarement | Evidence/Commentaire |
| I1 | Ecoute activement et pose des questions pour comprendre et clarifier les problèmes |  |  |  |  |
| I2 | Fait des compliments au niveau personnel et public, dans la faculté et à l’extérieur |  |  |  |  |
| I3 | Exprime ses idées de façon logique et fluente, adaptant le style selon les besoins de l’audience |  |  |  |  |
| I4 | Donne des critiques constructives et professionnelles |  |  |  |  |
| I5 | Utilise les technologies de communication de façon efficace au besoin |  |  |  |  |
| I6 | Crée une ambiance de respect, confiance et soutien mutuels |  |  |  |  |
| I7 | Démontre une compétence de médiation efficace, négociation et résolution de conflits |  |  |  |  |
| I8 | Reconnaît la valeur des individus et leurs qualités |  |  |  |  |
| I9 | Construit des équipes cohérentes et collaboratives |  |  |  |  |
| I10 | Utilise les talents des membres de la faculté |  |  |  |  |
| I11 | Donne un avis professionnel concernant le travail des autres |  |  |  |  |
| I12 | Délègue son autorité au besoin et soutient la personne chargée de responsabilités |  |  |  |  |
| I13 | Encourage la participation des étudiants et autres (anciens, maîtres de stages…) |  |  |  |  |
| I14 | Développe et encourage les réseaux de soutien et d’aide à l’apprentissage |  |  |  |  |
| I15 | Motive les groupes ayant des besoins et attentes qui diffèrent les uns des autres |  |  |  |  |
| I16 | Célèbre publiquement les achèvements des étudiants et des membres du personnel |  |  |  |  |
| I17 | Utilise plusieurs stratégies pour engager tout le personnel au niveau de la programmation et mise en place des politiques de la faculté |  |  |  |  |
| I18 | Maintient sa visibilité et donne du temps pour interagir avec les étudiants et le personnel. |  |  |  |  |

Domaine 3 : Domaine éducationnel

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| E | Jusqu’à quel point ces capacités sont-elles démontrées : | Tjrs | Parfois | Rarement | Evidence |
| E1 | Connaît les conditions qui assurent un enseignement et apprentissage de qualité |  |  |  |  |
| E2 | A une philosophie claire et cohérente de l’enseignement et apprentissage |  |  |  |  |
| E3 | Met en place le lien entre le cursus, l’évaluation et la pédagogie |  |  |  |  |
| E4 | A une connaissance approfondie et d’envergure internationale de la triade cursus, évaluation et pédagogie |  |  |  |  |
| E5 | Sait promouvoir, identifier, et évaluer les pratiques pédagogiques de qualité |  |  |  |  |
| E6 | Implémente des stratégies de valeur pour aligner cursus, évaluation et synthèse |  |  |  |  |
| E7 | Soutient les enseignants dans l’implémentation de l’enseignement et apprentissage de qualité |  |  |  |  |
| E8 | Utilise et intègre les technologies informatiques dans les programmes et l’évaluation |  |  |  |  |
| E9 | Crée un environnement de sécurité et de bien-être pour maximiser l’apprentissage |  |  |  |  |
| E10 | Développe des systèmes pour soutenir l’apprentissage, le développement et les comportements des étudiants et du personnel |  |  |  |  |
| E11 | Donne l’exemple et promeut le respect des cultures des étudiants, leurs besoins en développement et approches d’apprentissage |  |  |  |  |
| E12 | Incorpore la recherche sur l’apprentissage dans l’amélioration des programmes, de l’enseignement et de l’apprentissage |  |  |  |  |
| E13 | Développe une culture de leadership des étudiants et de prise de décision |  |  |  |  |
| E14 | Développe et contribue positivement à la mise en place de projets d’équipes |  |  |  |  |
| E15 | Applique les bonnes pratiques de l’apprentissage de l’adulte et de réflexion critique pour aider le personnel |  |  |  |  |
| E16 | Participe activement aux réseaux d’enseignement et d’apprentissage intra- et inter-facultaires |  |  |  |  |
| E17 | Participe aux projets de recherche-action et en utilise ses résultats pour améliorer les pratiques dans la faculté |  |  |  |  |

Domaine 4 : Domaine stratégique

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| S | Jusqu’à quel point ces capacités sont-elles démontrées : | Tjrs | Parfois | Rarement | Evidence |
| S1 | Promeut et travaille pour la réalisation de la vision de la faculté |  |  |  |  |
| S2 | Promeut la culture de l’amélioration continue |  |  |  |  |
| S3 | Contribue au planning stratégique de toute la faculté |  |  |  |  |
| S4 | Utilise des stratégies de changement pour améliorer le personnel et l’apprentissage de l’étudiant de façon continue |  |  |  |  |
| S5 | Collecte des données de façon continue pour faire des plans en connaissance de cause |  |  |  |  |
| S6 | Démontre une habileté de réflexion et planification créative et stratégique |  |  |  |  |
| S7 | Développe les programmes de la faculté de façon collaborative |  |  |  |  |
| S8 | Négocie et implémente une variété de stratégies de développement du leadership et de support |  |  |  |  |
| S9 | Etablit et maintient des processus pour développer le leadership des enseignants et des étudiants |  |  |  |  |
| S10 | Promeut la faculté et l’éducation publique en toute opportunité |  |  |  |  |
| S11 | Agit en avocat de l’intérêt des étudiants et membres du personnel |  |  |  |  |
| S12 | S’engage dans le soutien des étudiants et de la communauté |  |  |  |  |

Domaine 5 : Domaine organisationnel

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| O | Jusqu’à quel point ces capacités sont-elles démontrées : | Tjrs | Parfois | Rarement | Evidence/Commentaire |
| O1 | Planifie, implémente et évalue les plans, politiques et procédures pour assurer l’alignement entre syllabus et requis du système |  |  |  |  |
| O2 | Etablit des rapports réguliers sur la performance des membres de la faculté et de leur amélioration dans des domaines précis |  |  |  |  |
| O3 | Comprend le rôle de la gestion du risque et les responsabilités légales liées aux opérations courantes |  |  |  |  |
| O4 | Négocie et met en place des processus et programmes pour développer les compétences professionnelles des membres du personnel |  |  |  |  |
| O5 | Développe et prend l’initiative pour améliorer le bien-être des membres du personnel |  |  |  |  |
| O6 | Maintient des processus efficaces pour le support et le monitoring des performances des membres du personnel |  |  |  |  |
| O7 | Négocie et met en place des processus pour assurer les requis de l’accréditation des membres du personnel |  |  |  |  |
| O8 | Comprend la complexité de gestion des relations et processus |  |  |  |  |
| O9 | Assure un cycle de gestion efficace pour faciliter analyse des données, planification, allocation du budget et comptabilité |  |  |  |  |
| O10 | Participe à l’organisation du cursus, des programmes, et au management des ressources financières |  |  |  |  |
| O11 | Utilise la technologie informatique pour communiquer et accomplir des tâches organisationnelles importantes |  |  |  |  |
| O12 | Met et justifie les priorités dans les différents domaines de responsabilité |  |  |  |  |
| O13 | Assure les opportunités pour la réflexion critique, le monitoring et la mise en revue des pratiques d’enseignements |  |  |  |  |
| O14 | Développe et communique des idées claires concernant les structures, processus, délégations, rôles, responsabilités et comptes à rendre dans les domaines de responsabilité |  |  |  |  |
| O15 | Assure que les comptes à rendre sont clairement énoncés dans les documents |  |  |  |  |