



The Institute for
Education Leadership

L'Institut de leadership
en éducation

www.education-leadership-ontario.ca

PARTNER ORGANIZATIONS

Association des directions et
directions adjointes des écoles
franco-ontariennes

Association des gestionnaires de
l'éducation franco-ontarienne

Catholic Principals' Council of
Ontario

Council of Senior Business
Officials

Council of Ontario Directors of
Education

Ministry of Education

Ontario Catholic Supervisory
Officers' Association

Ontario Principals' Council

Ontario Public Supervisory
Officials Association

Module trois : Les conseils scolaires performants et leur leadership ***Des occasions de perfectionnement professionnel en cours d'emploi accessibles à tous les membres de l'organisation***

Contenu du module

Ordre du jour

Auto-évaluation

Exemples de recherches pertinentes

Annexe A : Waterloo Catholic District School Board

Annexe B : Brant Haldimand Norfolk Catholic District School
Board

Des occasions de perfectionnement professionnel en cours d'emploi accessibles à tous les membres de l'organisation

Ordre du jour

1. Objectifs

Après avoir participé à ce module, les leaders des conseils scolaires auront plus de facilité à :

- écarter une bonne partie des questions administratives courantes des réunions avec le personnel enseignant et les directions d'école afin que le temps qui leur était alloué serve presque entièrement au perfectionnement professionnel.
- organiser la plupart des occasions de perfectionnement professionnel de façon à ce qu'elles tiennent compte des initiatives d'amélioration du conseil scolaire et de l'école et s'inspirent des preuves les plus probantes des méthodes d'apprentissage.
- faire en sorte que presque toutes les écoles consacrent du temps à la collaboration sur les initiatives d'amélioration des pratiques pédagogiques. Pour que les écoles aient du temps à y consacrer, on leur fournit les ressources dont elles ont besoin, et les leaders bénéficient de perfectionnement professionnel sur la meilleure façon de mettre en œuvre ces initiatives.

2. Vue d'ensemble de recherches pertinentes ([présentation PowerPoint](#))

3. Étude de cas : Waterloo Catholic District School Board

En quoi cette étude de cas peut-elle aider à fournir des occasions de perfectionnement professionnel en cours d'emploi accessibles à tous les membres de l'organisation?

- Examen de l'étude de cas écrite (en équipes de quatre ou cinq personnes)
- Compte rendu des apprentissages de chaque équipe
- Synthèse des principales constatations

Module trois : Des occasions de perfectionnement professionnel en cours d'emploi accessibles à tous les membres de l'organisation

4. Étude de cas : Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board

En quoi cette étude de cas peut-elle aider à fournir des occasions de perfectionnement professionnel en cours d'emploi accessibles à tous les membres de l'organisation?

- Examen de l'étude de cas écrite (en équipes de quatre ou cinq personnes)
- Compte rendu des apprentissages de chaque équipe
- Synthèse des principales constatations

5. Comparer les leçons tirées de ces deux études de cas et du résumé de recherche et exposer leurs différences – discussion en grand groupe

- Établir des liens entre les recherches pertinentes et l'approche adoptée par son propre conseil scolaire.
- Revenir sur les leçons clés (ce qu'il faut absolument faire ou ne pas faire) et faire le plus de liens possible avec les études de cas et les recherches.

Auto-évaluation

En vous servant de l'échelle ci-bas, veuillez indiquer dans quelle mesure votre participation à ce module a amélioré votre capacité à franchir les étapes suivantes – ou vous a sensibilisé au besoin de le faire – liées à fournir des occasions de perfectionnement professionnel en cours d'emploi qui sont accessibles à tous les membres de votre conseil scolaire :

(Échelle : 1 = pas du tout, 2 = un peu, 3 = beaucoup, 4 = énormément)

1. Réduire énormément le temps consacré aux questions administratives courantes durant les réunions du personnel enseignant et des directions d'école. Faire en sorte que le temps auparavant réservé à ces questions soit presque entièrement alloué au perfectionnement professionnel.
2. Tenir compte des initiatives d'amélioration du conseil scolaire et de l'école dans l'organisation de la plupart des occasions de perfectionnement professionnel.
3. Organiser le perfectionnement professionnel de façon à combler les besoins de chaque école, des administrations ainsi que du personnel enseignant.
4. Offrir de nombreuses occasions de perfectionnement professionnel au personnel enseignant et administratif.
5. Donner aux écoles du temps pour le travail collaboratif portant sur les initiatives d'amélioration des pratiques pédagogiques et offrir des occasions de perfectionnement professionnel aux leaders pour qu'ils apprennent comment faciliter ce travail.
6. Tenir compte des données les plus probantes sur les méthodes d'apprentissage dans les activités de perfectionnement professionnel financées par le conseil scolaire.

Exemples de recherches pertinentes

Bransford, J., Brown, A., Cocking, R. (Eds.) (2000). *Brain, mind, experience and school*.
Washington : National Research Council.

Mangin, M., Dunsmore, K. (2015). How the framing of instructional coaching as a lever
for systematic or individual reform influences the enactment of coaching,
Educational Administration Quarterly, 51, 2, 179-213

Perkins, D., Salomon, G. (1992). Transfer of learning – Metacognitive strategies. In N.
Postelthwaite & T. Husen (Eds.). *International Encyclopedia of Education* (2nd
Edition)

Sun, M. et al (2013). Shaping professional development to promote diffusion of
instructional expertise among teachers, *Educational Evaluation and Policy
Analysis*, 35, 3, 344-369.

Annexe A : Waterloo Catholic District School Board

Questions d'orientation

De 2011 à 2013, le Waterloo Catholic District School Board a formé une équipe à faire des tournées d'observation dans l'optique de créer des modèles de soutien pour l'amélioration des pratiques pédagogiques. En mai 2014, une équipe de Harvard a été invitée à offrir un atelier de deux jours dans la région de Waterloo. Cet atelier portait sur l'organisation de tournées d'observation dans les écoles et a été offert à toutes les directions d'école et directions adjointes, consultantes et consultants et accompagnatrices et accompagnateurs en littératie et en numératie. Ces tournées, axées sur un problème lié à la pratique propre à chaque école, sont désormais en place dans le conseil scolaire. Les équipes de directions d'école apprenantes y prennent part et s'y conforment explicitement en vue de renforcer leurs propres capacités. Elles se rencontrent régulièrement et suivent une démarche uniforme, étant donné qu'elles collaborent sur le problème lié à la pratique présenté par chacune d'elles.

Lorsque vous aurez lu les différentes sections de l'étude de cas, articulez votre discussion de groupe autour des trois questions suivantes :

- 1. Que pensez-vous globalement de la pratique de perfectionnement professionnel en cours d'emploi du Waterloo Catholic District School Board et des autres conseils scolaires de la province?*
- 2. Comment mesureriez-vous les effets de cette pratique sur les capacités du personnel?*
- 3. Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients d'associer les équipes de directions d'école apprenantes à cette pratique?*

ÉTUDE DE CAS

Annexe B: Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board

Questions d'orientation

À l'automne 2012, les cadres supérieurs du Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board se sont pliés à un exercice d'élaboration de plans de croissance, en accordant une attention particulière aux domaines du Cadre de leadership de l'Ontario (CLO). La majorité des leaders ont indiqué qu'ils désiraient axer leurs plans sur les ressources personnelles en leadership du CLO. Lorsque vous aurez lu les différentes sections de la présente étude de cas, veuillez répondre, avec vos collègues, aux trois questions suivantes :

- 1. En quoi la démarche du Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board est-elle comparable à celle que vous avez adoptée dans votre conseil scolaire pour aider vos leaders et votre personnel de soutien à développer leurs ressources personnelles en leadership?*

Le Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board a choisi de faire siens les principes et les pratiques du coaching cognitif et a offert à tous une session de formation approfondie sur le sujet.

- 2. En quoi cette démarche axée sur le coaching cognitif est-elle comparable à votre démarche visant à assurer l'apprentissage continu de vos leaders actuels et futurs?*

Pour approfondir le perfectionnement professionnel de tout son personnel, le Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board offre un programme de formation sur le leadership intitulé S.A.L.T. (« Student Achievement Leadership Training » ou « formation des leaders sur le rendement des élèves »). Cette formation vise à aider les futurs leaders officiels et les leaders pédagogiques et à offrir des occasions générales de

développement du leadership au personnel enseignant du conseil scolaire. Ces sessions étaient offertes en soirée.

3. *En quoi la démarche de votre conseil scolaire relative à ce type de développement du leadership est-elle comparable à celle du Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board? Quelles difficultés avez-vous rencontrées? Comment les avez-vous surmontées?*

ÉTUDE DE CAS

-
1. Si vous envisagez apporter certains changements dans votre conseil scolaire à la suite de votre participation au module, veuillez les décrire.
 2. Quels changements pourrait-on apporter au module pour améliorer l'apprentissage des participantes et des participants?
 3. Comment pourrait-on faire un usage optimal de ce module dans l'avenir?

L'Institut de leadership de l'Ontario vous invite à partager vos réponses et suggestions avec la coordonnatrice de l'ILE à communication@education-leadership-ontario.ca.