



Ontario
College of
Teachers

Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario

Ligne directrice du Programme menant à la qualification de directrice ou de directeur d'école

Règlement sur les qualifications requises pour enseigner

Juin 2023



This document is available in English under the title
Principal's Qualification Program.

Table des matières

Préface	1
Introduction	2
Section A : Fondements des programmes menant à une QA	3
Perfectionnement professionnel en Ontario	3
Contexte d'apprentissage de l'Ontario	6
Agrément :	8
Section B : Conception des programmes menant à une QA	10
Programme menant à la qualification de directrice ou de directeur d'école	10
Exigences du programme	10
Annexe 1	25
Annexe 2	27



Préface

L'élaboration des lignes directrices de programmes menant à une qualification additionnelle (QA) est basée sur les consultations approfondies et sur la rétroaction recueillie auprès des rédactrices et rédacteurs de cours, des conceptrices et concepteurs de cours, ainsi que des membres de la profession enseignante.

Les fournisseurs de cours ainsi que les instructrices et instructeurs peuvent utiliser les lignes directrices comme cadres d'élaboration de leurs cours.

Les lignes directrices sont divisées en deux sections :

Section A : Fondements des programmes menant à une QA

Cette section expose les éléments fondamentaux du contenu du programme. Le système d'éducation de l'Ontario tient compte de ces éléments pour favoriser le bien-être du pédagogue et de l'apprenant. Ils sont essentiels à la création d'un milieu d'apprentissage sécuritaire, accueillant et inclusif pour tous les apprenants et les pédagogues.

Section B : Conception des programmes menant à une QA

Cette section examine les dispositions réglementaires et les concepts de base qui forment les conditions d'agrément pour tous les programmes menant à une QA. Elle expose également les éléments particuliers du contenu qui permettent aux pédagogues d'approfondir leurs connaissances et leurs compétences relatives au programme.

Dans le présent document, le terme «candidat» fait référence aux pédagogues qui suivent le cours et le terme «apprenant» fait référence aux élèves.

Introduction

L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'«Ordre») est l'organisme d'autorèglementation de la profession enseignante en Ontario et est responsable de ce qui suit :

- établir et faire respecter les normes professionnelles et déontologiques applicables à ses membres;
- prévoir la formation continue de ses membres;
- agréer les cours menant à une QA.

L'Ordre appuie l'excellence en enseignement en préparant les pédagogues à travailler dans des contextes pédagogiques et des milieux géographiques divers :

- écoles publiques de langue française
- écoles provinciales
- écoles publiques de langue anglaise
- écoles privées
- écoles catholiques de langue française
- écoles indépendantes
- écoles catholiques de langue anglaise
- milieux urbains
- milieux ruraux
- écoles des Premières Nations
- régions éloignées.

La présente ligne directrice se veut un cadre d'élaboration des cours menant à une QA et vise à ce qu'ils répondent aux conditions d'agrément établies dans le règlement.

Section A : Fondements des programmes menant à une QA

Placer les intérêts et le bien-être des apprenantes et apprenants au premier plan est au cœur de l'enseignement en Ontario.

Perfectionnement professionnel en Ontario

Le perfectionnement professionnel fait partie intégrante de la profession enseignante. Les pédagogues participent à des activités de perfectionnement professionnel dans l'objectif d'améliorer le rendement des apprenants de la province.

Les pédagogues suivent un programme de formation initiale à l'enseignement de quatre sessions afin d'obtenir les qualifications requises pour enseigner en Ontario. Tout au long de leur carrière, ils continuent de participer à des activités de perfectionnement professionnel adoptant diverses formes, dont des séances offertes par le ministère de l'Éducation, par les conseils scolaires ou par des partenaires communautaires, des lectures professionnelles, et des programmes menant à une QA.

Le programme menant à la qualification de directrice ou de directeur d'école reflète **les théories et processus d'apprentissage des adultes** qui favorisent la réflexion critique, le dialogue et le questionnement. Les instructeurs facilitent les pratiques d'apprentissage chez les adultes, ce qui permet aux candidats de vivre des expériences d'apprentissage basées sur le questionnement et liées à l'enseignement aux

Les programmes menant à une QA sont conçus par des pédagogues et ont pour objectif de guider et d'améliorer l'exercice professionnel. Ces programmes permettent aux pédagogues d'approfondir leurs connaissances et compétences en matière de conception et de mise en œuvre de programmes spécifiques. Ils soutiennent également l'exercice professionnel en préparant les pédagogues à des rôles précis au sein de la communauté éducative.

Le programme menant à la qualification de directrice ou de directeur d'école est conçu pour explorer de façon proactive les dimensions du leadership liées à la gestion efficace d'écoles financées par les fonds publics. Les candidates et candidats augmenteront leur capacité à favoriser l'amélioration de l'école.

Encadré dans un fondement antioppression, les candidates et candidats analyseront les enjeux et élaboreront des stratégies pour cibler et éliminer les barrières à l'échelle de l'école et du système afin d'inculquer une culture qui favorise la réussite, le bien-être et l'apprentissage tout au long de la vie des apprenants.

Les pédagogues s'appuient sur les *Fondements de l'exercice professionnel* pour guider leur perfectionnement professionnel.

En Ontario, les directrices et directeurs d'école sont des partenaires et des leaders résilients dans les communautés d'apprentissage professionnelles. Ils encouragent l'équité, la diversité et l'inclusion dans les classes et les écoles de la province. Les directrices et directeurs d'école sont des penseurs critiques et créatifs chargés de prendre des décisions éthiques car ils soutiennent l'amélioration continue de la pratique professionnelle.

Cadre de formation de la profession enseignante

Le *Cadre de formation de la profession enseignante* décrit les occasions et processus qui appuient le perfectionnement professionnel continu des pédagogues. Les programmes menant à une QA permettent aux pédagogues de mettre à profit et de faire progresser leurs connaissances, leurs compétences, leurs pratiques et leurs valeurs.

Normes de déontologie de la profession enseignante



Normes d'exercice de la profession enseignante



Vous pouvez consulter ces ressources fondées sur les normes sur le [site web de l'Ordre](#).

Contexte d'apprentissage de l'Ontario

Les pédagogues de l'Ontario reconnaissent que l'apprentissage est influencé par les forces, les besoins, les champs d'intérêt et les identités individuels de l'apprenante et l'apprenant. L'éducation en Ontario est complexe et dynamique. Les écoles de l'Ontario sont des communautés d'apprentissage qui reflètent la diversité de la province. Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario sert de fondement à une éducation équitable, inclusive et accessible.

La profession enseignante en Ontario continue d'évoluer en réponse à la diversité actuelle et changeante des apprenantes et apprenants. Ainsi, les pédagogues sont appelés à suivre des principes fondamentaux qui orientent leurs pratiques pédagogiques. Grâce au perfectionnement professionnel continu, ils approfondissent leur compréhension des principes énoncés ci-dessous. Ce faisant, ils enrichissent leurs pratiques professionnelles pour appuyer l'apprentissage et pour favoriser le bien-être de chaque apprenant.

Fondement antioppression

Un fondement antioppression reconnaît que les manifestations systémiques du pouvoir et des privilèges ont conduit à de multiples formes d'oppression, d'injustice et d'inégalité. Il reconnaît que des préjugés et des suppositions liés au pouvoir et aux privilèges influencent l'apprentissage des pédagogues et des apprenants, et ont une incidence sur leur bien-être. Les pédagogues ont la responsabilité éthique et professionnelle commune de cerner et de remettre en question les obstacles individuels et systémiques afin d'appuyer l'apprentissage, et de favoriser le bien-être et l'inclusion de chaque apprenant.

Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action

Les pédagogues de l'Ontario ont la responsabilité de s'appuyer sur le rapport *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action* et d'aligner leur pratique professionnelle sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Ils s'engagent dans une action réconciliatrice authentique en explorant et en intégrant les histoires, les perspectives et les systèmes de connaissances des Premières Nations, des Métis et des Inuits dans l'enseignement et l'apprentissage. En tant que partenaires de traité, les pédagogues reconnaissent que la conversation et la collaboration avec les communautés autochtones les guideront sur la voie de la réconciliation.

Politique d'aménagement linguistique

L'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés* garantit aux membres de la minorité francophone ou anglophone de la province où ils résident le droit à une instruction dans leur langue maternelle.

En Ontario, la Politique d'aménagement linguistique (PAL) définit le mandat unique des écoles de langue française. Les pédagogues agissent à titre d'ambassadeurs et promeuvent la langue française et la culture francophone auprès des apprenantes et apprenants. Ils approfondissent leur compréhension de l'identité linguistique et culturelle des apprenants francophones. Ils développent ensemble un sentiment d'appartenance à la francophonie en Ontario, au Canada et dans le reste du monde.

Accessibilité pour tous

L'accessibilité pour tous est ancrée dans la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. L'accessibilité, l'inclusion, l'équité et la diversité sont des éléments fondamentaux de l'enseignement et de l'apprentissage au quotidien. L'accessibilité crée des occasions à chaque apprenant de participer pleinement à leur apprentissage, de mettre en valeur leurs capacités et de bénéficier de tous les aspects du système d'éducation. La mise en œuvre de stratégies d'adaptation, de contenus accessibles et d'une conception inclusive pour l'enseignement et l'apprentissage tient compte des forces et des besoins de chaque apprenant.

Apprentissage pour tous : Responsabilités légales et éthiques liées à l'éducation spécialisée

Les pédagogues croient que tous les élèves peuvent apprendre. Comme le prévoit la *Loi sur l'éducation*, les pédagogues sont tenus de fournir des programmes et des services qui sont adaptés aux forces et aux besoins de chaque apprenant. Des pratiques d'enseignement et d'apprentissage fondées sur des faits et centrées sur l'apprenant offrent des occasions équitables pour tous. Des milieux d'apprentissage inclusifs respectent les identités de chaque apprenant et favorisent son développement cognitif, social, affectif et physique.

Agrément :

Programme de qualification additionnelle

Conditions d'agrément des cours menant à une QA énoncées à l'article 24 du Règlement de l'Ontario 347/02 sur l'agrément des programmes de formation en enseignement.

Un programme de qualification additionnelle peut être agréé en application du présent règlement si les conditions suivantes sont réunies :

1. Le contenu du programme et le rendement attendu des personnes qui y sont inscrites correspondent aux habiletés et aux connaissances énoncées dans les *Normes d'exercice de la profession enseignante* et les *Normes de déontologie de la profession enseignante de l'Ordre* ainsi que dans les lignes directrices formulées par l'Ordre.
2. Le programme satisfait aux exigences du règlement sur les qualifications requises pour enseigner applicables à l'inscription d'une qualification additionnelle sur le certificat de qualification et d'inscription général de la personne qui réussit le programme.
3. Le programme est actuel, fait référence au programme d'études de l'Ontario et à la législation et aux politiques gouvernementales pertinentes et offre de vastes connaissances dans ses différents domaines d'étude.
4. Le contenu des cours du programme laisse suffisamment place à la mise en pratique de la théorie.
5. L'organisation et la structure du programme conviennent au contenu des cours.
 - 5.1 Le programme compte au moins 125 heures de travail jugées acceptables par le registraire.
6. Les objectifs du programme sont clairement définis et il existe un mécanisme officiel d'examen ou d'évaluation du degré de réussite du programme.
7. La majorité des éducateurs qui enseignent le programme ont une expérience pertinente en enseignement en Ontario.
8. Le fournisseur s'est doté de mécanismes de contrôle interne adéquats visant à protéger l'intégrité des dossiers des étudiants liés au programme.
9. Le fournisseur s'est engagé à améliorer sans cesse le programme et à en assurer la qualité et, s'il s'agit d'un programme existant, il a mis en place des mesures qui témoignent de cet engagement.
Règl. de l'Ont. 347/02, art. 24; 2009, chap. 33, annexe 13, par. 3 (2); Règl. de l'Ont. 182/10, art. 8.

Programme menant à la qualification de directrice ou de directeur d'école

Le programme menant à la qualification de directrice ou de directeur d'école peut être agréé en application de l'article 24.2 du présent règlement s'il remplit les conditions suivantes :

(1) Un programme menant à la qualification de directrice ou de directeur d'école de 1^{re} partie peut être agréé en application du présent règlement s'il remplit les conditions suivantes :

- a) il remplit les conditions énoncées à l'article 24;
- b) il comprend au moins 125 heures de travail jugées acceptables par le registraire. Règl. de l'Ont. 182/10, art. 9.

(2) Un programme menant à la qualification de directrice ou de directeur d'école de 2^e partie peut être agréé en application du présent règlement s'il remplit les conditions suivantes :

- a) il remplit les conditions énoncées à l'article 24;
- b) il comprend au moins 125 heures de travail jugées acceptables par le registraire;
- c) il exige, comme condition de réussite du programme, qu'un stage de leadership jugé acceptable par le registraire soit terminé avec succès. Règl. de l'Ont. 182/10, art. 9.

Section B : Conception des programmes menant à une QA

Le Règlement de l'Ontario 176/10 sur les qualifications requises pour enseigner précise les qualifications additionnelles que les pédagogues peuvent détenir. Le programme menant à la qualification de directrice et directeur d'école (PQD) comprend une 1^{re} partie, une 2^e partie et un stage de leadeurship. Chaque partie du programme doit comporter au moins 125 heures et le stage de leadeurship un minimum de 50 heures d'expérience. La réussite du PQD est inscrite sur le certificat de qualification et d'inscription du membre de l'Ordre.

Programme menant à la qualification de directrice ou de directeur d'école

Le PQD est conçu pour aider les candidats à acquérir les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires pour défendre et promouvoir l'équité et les droits de la personne en tant que direction ou direction adjointe dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario. Le programme permet aux candidats d'explorer les domaines du leadeurship dans le Cadre de leadership de l'Ontario pour :

- diriger et gérer dans des contextes caractérisés par le changement et la complexité;
- cerner et adresser les barrières systémiques;
- développer leurs capacités personnelles et professionnelles.

Exigences du programme

Les directions d'école de l'Ontario répondent à des besoins complexes tout en maintenant un environnement pédagogique antioppressif qui garantit que chaque apprenant puisse profiter d'occasions d'apprentissage équitables. Le PQD permet aux candidats de faire progresser leur pratique professionnelle par l'apprentissage ciblé et l'application de pratiques de leadeurship qui reflètent les meilleurs intérêts de tous les intervenants. Ils seront exposés à la nouvelle législation et à la législation en vigueur (annexe 1), ainsi qu'à des ressources (annexe 2) à explorer dans le contexte du programme.

Ce programme est conçu et offert en employant des pratiques d'enseignement aux adultes.

1^{re} partie

Le programme menant à la qualification de directrice ou de directeur d'école fait évoluer la pratique professionnelle, les connaissances et les compétences des candidats vers un rôle de leadership au moyen des éléments obligatoires suivants :

Direction d'école en tant que leader et gestionnaire :

- fondement antioppression pour un leadership basé sur l'équité
- vision personnelle de l'éducation de langue française et sa signification pour le rôle de direction d'école
- relation entre les théories du leadership et le style de leadership personnel, y compris les compétences liées au leadership en milieu minoritaire
- leadership participatif visant l'apprentissage tout au long de la vie, le développement identitaire et la pédagogie en milieu minoritaire
- autoévaluations pour guider et améliorer son style de leadership et ses ressources personnelles
- rôle de direction d'école en tant que leader et gestionnaire
- dynamiques et influences du pouvoir et des privilèges sur la culture scolaire et les approches pédagogiques
- façon dont les normes de déontologie et d'exercice de la profession enseignante et le *Cadre de formation de la profession enseignante* peuvent renforcer le rôle de direction d'école
- processus visant à favoriser les communautés de pratique (p. ex., exploration de la pédagogie fondée sur l'enquête), le perfectionnement professionnel continu (p. ex., plans de perfectionnement annuels) et l'efficacité professionnelle
- styles et pratiques de leadership qui favorisent les relations professionnelles et le renforcement des capacités (p. ex., perfectionnement du personnel)
- compétences, habiletés et stratégies en matière de leadership (p. ex., communication adaptée à la culture, processus d'entrevue, de consultation et d'embauche) pour soutenir le fonctionnement efficace et efficient de l'école

- modèles fondés sur les acquis pour comprendre la diversité au sein de la communauté
- culture d'accompagnement et de mentorat soutenue par des politiques et des pratiques connexes
- utilisation d'un langage clair, accessible et bienveillant (p. ex., définition d'un langage complexe ou technique à l'aide d'explications accessibles).

Obligations et responsabilités légales :

- mandat des écoles de langue française de l'Ontario et les politiques connexes
- législation (p. ex., *Code des droits de la personne* de l'Ontario, *Loi de 2017 contre le racisme*, L.O. 2017, chap. 15, *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et *Loi sur la protection et la promotion de la santé*) et politiques pertinentes à l'échelle municipale, provinciale, fédérale et internationale qui appuient les droits de la personne et la protection de la vie privée pour tous
- obligations légales et responsabilités éthiques des candidats conformément à la législation, aux politiques et aux pratiques provinciales en vigueur
- infrastructure, politiques et pratiques de la province et du conseil scolaire en ce qui concerne la planification de l'amélioration des écoles (p. ex., écoles sécuritaires et accueillantes, dossiers des élèves y compris les bulletins scolaires, la confidentialité et la fréquentation scolaire)
- modèles autochtones de gouvernance en éducation, de processus pédagogiques et de pratiques d'enseignement
- connaissance du rapport *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action* et de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
- exigences juridiques et répercussions des lois (p. ex., *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*), des politiques et des règlements qui s'appliquent au rôle de direction d'école
- utilisation éthique de la technologie à l'appui de la sécurité, de la vie privée et du bien-être de chaque apprenant

- contexte législatif et historique qui régit l'éducation et reflète le contexte ontarien (p. ex., éducation catholique et publique, éducation en français et en anglais, éducation des Premières Nations, Métis et Inuits, et éducation spécialisée), y compris les politiques et le *Code des droits de la personne de l'Ontario*
- politiques et pratiques d'évaluation du rendement et leur lien avec le perfectionnement professionnel continu
- protocoles et plans pour un milieu scolaire sécuritaire (p. ex., prévention et intervention en cas de crise, plans d'urgence, plans d'évacuation et procédures de confinement)
- politiques en matière de relations de travail, conventions collectives et procédures de griefs liées au rôle de direction d'école
- implications juridiques du rôle des conseils d'écoles et du travail avec des bénévoles dans les écoles.

Leadership stratégique et responsabilité :

- traitement des préjugés, de la discrimination et des barrières individuels et systémiques (p. ex., représentation disproportionnée d'apprenants issus de groupes en quête d'équité dans les programmes spécialisés) ainsi que des manifestations de pouvoir et de privilège pour favoriser l'équité et l'inclusion
- stratégies pour aborder le capacitisme qui existe dans les processus et les pratiques
- processus et stratégies pour engager l'école et la communauté à l'élaboration d'une vision scolaire commune qui s'aligne avec les priorités du conseil scolaire de langue française et de la province pour créer des milieux d'apprentissage sécuritaires
- effets du privilège et du positionnement dans le leadership sur les processus de prise de décision
- politiques, lignes directrices, cadres, stratégies, processus et ressources actuels du ministère de l'Éducation pour soutenir la planification des programmes au sein de l'école
- cadres liés à l'intelligence émotionnelle, politique, sociale, collective, numérique et culturelle

- culture favorisant la durabilité environnementale et la responsabilité mondiale
- culture de citoyenneté démocratique et de justice sociale qui s'engage à répondre aux besoins de la communauté
- politiques, processus et stratégies qui favorisent et soutiennent la diversité, l'équité, le bien-être et l'efficacité
- environnement d'apprentissage de langue française respectueux de la diversité linguistique et culturelle des apprenants pour favoriser leur responsabilisation
- espaces sécuritaires et éthiques pour l'inclusion de la voix et du leadership de l'apprenant
- processus et protocoles permettant de communiquer des comptes rendus précis et transparents sur le rendement de l'école
- possibilités de faire partie et d'assumer le leadership d'initiatives axées sur l'équité qui priorisent la sécurité, l'action et la voix des pédagogues et des apprenants
- compréhension des impacts de la structure, des processus et des pratiques organisationnelles sur la culture de l'école et le bien-être de la communauté scolaire.

Leadership pédagogique :

- processus et pratiques liés à la capacité accrue à œuvrer en milieu minoritaire afin d'appuyer l'apprentissage et le développement identitaire francophone de chaque apprenant
- soutien à l'intégration des deux attentes génériques du curriculum et des référents culturels dans les pratiques d'enseignement et d'évaluation
- soutien au personnel dans la mise en œuvre de pratiques pédagogiques qui favorisent l'acquisition des compétences linguistiques en français ainsi que le développement du bilinguisme additif chez l'apprenant
- pédagogie critique, enseignement différencié, conception universelle et apprentissage par l'expérience qui répondent aux besoins et au profil de chaque apprenant

- pédagogies adaptées qui renforcent l'efficacité des apprenants et leur apprentissage
- application de politiques éducatives qui soutiennent l'apprentissage et les pratiques pédagogiques
- processus et stratégies pour la mise en œuvre du curriculum et le développement des compétences transférables de chaque apprenant
- processus inclusifs pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'enseignement individualisé (PEI) et de transition de l'apprenant qui incluent la voix et les perspectives de tous concernés
- pratiques qui examinent les cadres de la diversité, de l'équité, de la défense des intérêts et de l'antioppression pour favoriser une culture inclusive
- alignement des pratiques en classe, dans l'école, au sein du conseil scolaire et à l'échelle de la province
- programmes et processus qui lient le curriculum aux capacités, aux intérêts, aux forces, aux identités et aux besoins de chaque apprenant
- politiques et processus visant à soutenir le développement cognitif, social, affectif et physique de chaque apprenant
- intégration des technologies de l'information et de la communication pour améliorer l'enseignement et l'apprentissage.

Recherches et théories de l'apprentissage et de l'enseignement

- recherches et tendances émergentes dans les contextes local, provincial, national et mondial (p. ex., antioppression, diversité, identité de genre, santé mentale et éducation spécialisée)
- recherches et théories actuelles en matière de leadership en éducation (p. ex., Cadre de leadership de l'Ontario pour les directions d'école et les directions adjointes) y compris le leadership en milieu minoritaire
- recherche liée aux conflits et aux processus de facilitation, de négociation et de médiation
- recherche et données (p. ex, qualitatives et quantitatives) pour guider la pratique professionnelle et l'élaboration d'un profil de la diversité culturelle au sein de la population scolaire et du personnel scolaire

- stratégies de collecte, de gestion et d'analyse des données pour guider l'élaboration d'un plan d'amélioration de la classe et de l'école
- théories du développement et de l'intelligence qui favorisent l'apprentissage pour tous les élèves
- théories, modèles et stratégies pour une prise de décision et une résolution de problèmes efficaces
- mise en évidence de principes tenant compte des traumatismes (p. ex., sécurité, confiance, choix, collaboration, autonomisation, humilité culturelle) et application de ceux-ci dans des contextes de leadership.

Relations et partenariats :

- stratégies liées à la création et au maintien d'un espace francophone qui tient compte du dynamisme et respecte le pluralisme de la communauté de langue française
- stratégies pour engager les familles, les personnes responsables de la garde d'enfants, les tuteurs et tuteuses, les Aînés, et les Gardiennes et Gardiens du savoir dans des activités visant le développement linguistique, culturel et éducatif des apprenants
- processus et protocoles de communication adaptés à la culture pour favoriser une culture de responsabilité partagée, de leadership et de reddition de comptes
- processus et stratégies de communication pour inciter le personnel, les apprenants, les familles, les personnes chargées de la garde des enfants, les Aînés, les Gardiennes et Gardiens du savoir, et les partenaires communautaires à soutenir l'apprentissage
- modèles de partenariats efficaces pour nouer des relations
- partenariats avec des organismes communautaires pour soutenir l'apprentissage et le bien-être des élèves
- stratégies pour soutenir les réseaux d'apprentissage professionnels et les contextes de médias sociaux
- stratégies visant à favoriser une culture scolaire qui encourage l'échange des connaissances et le partage des responsabilités.

2^e partie

Direction en tant que leader et gestionnaire :

- style de leadership personnel sous l'angle de l'équité, de la justice, de l'éthique, du privilège, du pouvoir et des pratiques antioppression
- intersectionnalité entre le style de leadership personnel, son identité, ses ressources et son contexte professionnel en milieu minoritaire
- leadership participatif visant l'apprentissage tout au long de la vie, le développement identitaire et la pédagogie en milieu minoritaire
- capacité éthique collective dans le cadre de la pratique professionnelle comme elle est décrite dans les normes de déontologie et d'exercice de la profession enseignante et le *Cadre de formation de la profession enseignante*
- possibilités d'approfondir la compréhension du rôle de direction d'école au moyen d'expériences partagées
- compétences, habiletés et stratégies en matière de leadership (p. ex., communication adaptée à la culture) pour assurer le fonctionnement efficace et efficient des écoles
- conception d'un profil de leadership comprenant un plan d'épanouissement personnel, de perfectionnement professionnel et des ressources en leadership
- pratiques et stratégies administratives qui favorisent un fonctionnement efficace et efficient des écoles
- stratégies qui favorisent le bien-être et l'équilibre pour soi-même et pour le personnel
- utilisation d'un langage clair, accessible et bienveillant (p. ex., définition d'un langage complexe ou technique à l'aide d'explications accessibles).

Obligations et responsabilités légales :

- mandat des écoles de langue française de l'Ontario et les politiques connexes
- obligations légales et responsabilités éthiques selon la législation, les politiques et les pratiques provinciales en vigueur
- gouvernance, politiques et priorités du conseil scolaire en matière d'apprentissage des apprenants, d'efficacité professionnelle et de planification de l'amélioration de l'école
- connaissance et renforcement des capacités liées aux modèles de gouvernance autochtones en éducation
- connaissance du rapport *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action* et de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
- signification et implications des évaluations provinciales, nationales et internationales
- implications de la *Loi sur les relations de travail*, de la *Loi sur les normes d'emploi* et des conventions collectives
- contexte législatif et historique qui régit l'éducation et qui reflète le contexte ontarien (p. ex., éducation catholique et publique, éducation en français et en anglais, éducation des Premières Nations, des Métis et des Inuits et éducation spécialisée), y compris le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et les politiques.

Leadership stratégique et responsabilité :

- processus et pratiques liés à la capacité accrue à œuvrer en milieu minoritaire afin d'appuyer l'apprentissage et le développement identitaire francophone de chaque apprenant
- environnement d'apprentissage de langue française respectueux de la diversité linguistique et culturelle des apprenants pour favoriser leur responsabilisation

- traitement des préjugés, de la discrimination et des obstacles individuels et systémiques ainsi que des manifestations de pouvoir et de privilège pour favoriser l'apprentissage et le bien-être (p. ex., pratiques de leadership éthiques dans les actions quotidiennes)
- stratégies pour aborder le capacitisme qui existe dans les processus et les pratiques
- dimensions de la diversité, de l'accès, de l'équité et de la défense des droits afin de favoriser une culture scolaire engagée à un fondement antioppression
- stratégies pour la mise en œuvre de politiques et de procédures qui soutiennent des milieux d'apprentissage sécuritaires, équitables et inclusifs
- culture qui favorise la voix, le leadership, l'enquête, l'empathie et le souci de l'autre de chaque apprenant
- stratégies pour aborder les dilemmes éthiques liés à la gestion des conflits et à la prise de décision
- processus et planification stratégiques qui font appel à la diversité, aux valeurs et aux expériences de la communauté scolaire et des conseils scolaires
- stratégies pour communiquer, inspirer et mettre en œuvre une vision commune
- culture d'enquête et possibilités de perfectionnement professionnel pour renforcer le leadership partagé, la cohérence et la responsabilité
- stratégies pour s'engager aux processus d'examen et d'amélioration au niveau de l'école et du système
- culture de citoyenneté démocratique et de justice sociale engagée à répondre aux besoins de la communauté
- innovation et moyens d'établir un milieu qui favorise la prise de risques intellectuels
- stratégies pour présenter des comptes-rendus précis et transparents du rendement de l'école
- ressources humaines et fiscales pour soutenir les programmes d'enseignement

- possibilités de faire partie et d'assumer le leadership d'initiatives axées sur l'équité qui priorisent la sécurité, l'action et la voix des pédagogues et des apprenants
- compréhension des impacts de la structure, des processus et des pratiques organisationnelles sur la culture de l'école et le bien-être de la communauté scolaire.

Leadership pédagogique :

- leadership dans la mise en œuvre de pratiques pédagogiques qui favorisent l'acquisition des compétences linguistiques en français ainsi que le développement du bilinguisme additif chez l'apprenant
- leadership partagé dans la révision, la conception et la mise en œuvre du curriculum
- processus visant à favoriser une culture d'enquête qui contribue à l'apprentissage des élèves et à l'amélioration de l'école
- analyse des plans de l'école pour améliorer l'apprentissage, le bien-être et la réussite des apprenants
- inclusion respectueuse des histoires, des perspectives et des systèmes de connaissances des Premières Nations, des Métis et des Inuits dans les processus d'enseignement et d'apprentissage
- créativité et innovation dans la conception et la mise en œuvre de programmes qui soutiennent le leadership des pédagogues
- stratégies pour lier les expériences vécues des apprenants, du personnel, des familles, des personnes chargées de la garde des enfants, des Aînés et des Gardiennes et Gardiens du savoir pour orienter l'enseignement et l'apprentissage
- stratégies pour favoriser une culture d'évaluation qui soutient l'apprentissage de chaque apprenant
- pratiques pour appuyer le développement cognitif, social, affectif et physique de chaque apprenant

- planification des programmes et possibilités d'apprentissage qui développent les compétences transférables de l'apprenant pour soutenir toutes les transitions et tous les itinéraires d'études
- stratégies pour favoriser la croissance professionnelle au moyen du processus d'évaluation du rendement
- pratiques pour relier la planification de l'amélioration de l'école et les plans d'apprentissage professionnel individuels
- histoire, politiques et procédures associées à l'Office de la qualité et de la responsabilité en éducation (OQRE) de l'Ontario.

Recherches et théories de l'apprentissage et de l'enseignement :

- recherche liée au leadership en milieu minoritaire
- recherches et théories qui reflètent la nature changeante de la société et son influence sur l'apprentissage et le bien-être
- fondements théoriques pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation du curriculum, des programmes et des pratiques
- théories du développement et de la formation de l'identité qui favorisent le bien-être, l'efficacité et la responsabilisation de l'apprenant
- modèles de prise de décision pour alimenter la planification à l'échelle de l'école
- stratégies visant à favoriser une culture de recherche et de questionnement chez les intervenants
- théorie et processus du changement organisationnel
- collecte, analyse et interprétation des données pour enrichir la planification de l'amélioration de la classe et de l'école
- mise en évidence de principes tenant compte des traumatismes (p. ex., sécurité, confiance, choix, collaboration, autonomisation, humilité culturelle) et application de ceux-ci dans des contextes de leadership.

Relations et partenariats :

- processus et stratégies liés à la création et au maintien d'un espace francophone qui tient compte du dynamisme et respecte le pluralisme de la communauté de langue française
- partage de la responsabilité et de l'obligation de rendre des comptes pour responsabiliser les personnes et les équipes, et promouvoir l'efficacité collective
- possibilités de collaboration, d'engagement et de leadership pour les apprenants, les pédagogues, les familles, les personnes chargées de la garde des enfants, les Aînés, les Gardiennes et Gardiens du savoir et les intervenants dans des activités visant le développement linguistique, culturel et éducatif des apprenants
- processus pour établir des partenariats entre les apprenants, les familles, les personnes chargées de la garde des enfants, les Aînés, les Gardiennes et Gardiens du savoir et les pédagogues pour soutenir l'apprentissage de tous les apprenants et accroître l'offre de services en français
- stratégies pour intégrer et promouvoir l'école de langue française au sein de la communauté
- pratiques adaptées à la culture qui permettent à toutes les voix (p. ex., les apprenants, le personnel, les Aînés, les intervenants et les membres de la communauté) de participer à définir les priorités de l'école qui favorisent le rendement et le bien-être de l'apprenant
- stratégies d'engagement pour les conseils d'école
- stratégies et technologies de communication et d'information pour favoriser et maintenir l'engagement des partenaires et des groupes d'intervenants en éducation de langue française
- réseaux professionnels et rôle des associations de direction d'école en matière de soutien continu et d'apprentissage professionnel.

Le stage de leadeurship

Le stage de leadeurship est une expérience d'enquête pédagogique guidée par le Cadre de leadership pour les directions d'école et les directions adjointes qui se trouve dans le *Cadre de leadership de l'Ontario : Guide à l'intention des leaders scolaires et des leaders du système pour mettre en application le cadre de leadership de l'Ontario*. Le stage de leadeurship vise à donner aux candidats l'occasion de s'engager en tant que membre de l'équipe administrative d'une école dans un rôle de leadeurship auprès des apprenants, des pédagogues, des familles, des Aînés, des Gardiennes et Gardiens du savoir, des personnes chargées de la garde des enfants et de la communauté.

Les candidats doivent élaborer un projet de stage de leadeurship avant d'être recommandés pour l'achèvement de la 1^{re} partie et réussir le stage de leadeurship avant d'être recommandés pour l'achèvement de la 2^e partie. Le stage de leadeurship doit s'appliquer à un milieu scolaire et être encadré par une direction ou une direction adjointe qualifiée en exercice. Il est attendu que la durée du stage de leadeurship soit d'au moins 50 heures, dont 20 heures peuvent être de l'observation.

Composantes du stage de leadeurship

Mentorat pour le stage de leadeurship

Les candidates choisiront une personne à la direction ou à la direction adjointe pleinement qualifiée, expérimentée et en exercice pour assurer leur mentorat.

Proposition de stage de leadeurship

La proposition de stage de leadeurship est une entente entre le candidat, le mentor et l'instructeur du PQD décrivant la nature de l'enquête que le candidat doit entreprendre. Cette enquête est collaborative et son cadre conceptuel est fondé sur la recherche.

Les candidats doivent soumettre leur proposition écrite à la personne désignée par le fournisseur (p. ex., l'instructeur du cours) pour approbation avant de commencer le stage.

Journal de bord du stage de leadeurship

Les candidats doivent tenir un journal qui consigne les activités auxquelles ils ont participé tout au long du processus de stage de leadeurship. La documentation peut comprendre des réflexions (p. ex., la description de défis et de réussites), des sommaires et des activités menées avec le personnel. Le journal peut également inclure des réflexions sur les activités de perfectionnement professionnel comme des conférences, des ateliers, des recherches et des lectures professionnelles liés au stage de leadeurship.

Observation

Ce volet facultatif permet aux candidats d'observer une direction ou une direction adjointe dans une école. Il leur donne l'occasion de faire l'expérience du leadeurship en action et dans de multiples contextes.

Rapport final

Les candidats doivent rédiger un rapport sur leur stage de leadeurship. Il comprend leurs expériences d'apprentissage et leur réflexion sur l'incidence de celles-ci sur leurs pratiques de leadeurship.

Annexe 1

Législation et documents connexes

La liste ci-dessous devra être modifiée pour tenir compte des changements de la législation :

- *Charte canadienne des droits et libertés*, L.R.O. 1982, chap. 23
- *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19
- *Code des droits de la personne de l'Ontario*
- *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*
- *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*
- *Loi contre le racisme* (2017)
- *Loi pour des écoles tolérantes*, L.O. 2012, chap. 5
- *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, L.R.O. 1990, chap. M.56
- *Loi Sabrina*, L.O. 2005, chap. 7
- *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2005, chap. 11
- *Loi sur la garde d'enfants et la petite enfance*, L.O. 2014, chap. 11, annexe 1
- *Loi sur la réduction de la pauvreté*, 2009
- *Loi sur la prévention et la protection contre l'incendie*, L.O. 1997, chap. 4
- *Loi sur la profession enseignante*, L.R.O. 1990, chap. T.2
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1
- *Loi sur la santé mentale*, L.R.O. 1990, chap. M.7 et législation
- *Loi sur le divorce*, L.R.C. 1985, chap. 3 (2^e supp.)
- *Loi sur l'éducation*, L.R.O. 1990, chap. E.2. (ainsi que tous les règlements pris en application de cette loi)
- *Loi sur les services en français de l'Ontario*, L.R.O., 1990, chap. F.32
- *Loi sur l'immunisation des élèves*, L.R.O. 1990, chap. I.1

- *Loi sur l'Office de la qualité et de la responsabilité en éducation*, L.O. 1996, chap. 11
- *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, L.O. 1996, chap. 12 (ainsi que les règlements pris en application de cette loi)
- *Loi sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*, L.O. 2007, chap. 7, annexe 8
- *Loi sur les Indiens*, L.R.C. 1985, chap. I.5
- *Loi sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, chap. 41
- *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*, L.C. 2002, chap. 1
- *Loi sur les jeunes contrevenants*, L.R.C. 1985, chap. Y.1
- Normes de santé publique de l'Ontario : exigences relatives aux programmes, aux services et à la responsabilisation (les Normes)
- Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française (PAL) [2004].

Considérations supplémentaires :

- droits linguistiques et écoles de langue française
- effets de la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, de la *Loi sur les relations de travail* et de la *Loi sur les normes d'emploi*
- effets du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et motifs de discrimination interdits par le Code
- effets de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- effets de la *Charte canadienne des droits et libertés*, y compris les droits à l'instruction dans la langue de la minorité
- effets du rapport *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*
- effets de la *Loi sur les Indiens*
- effets de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
- législation liée à l'éducation de l'enfance en difficulté

- législation relative aux qualifications du personnel enseignant
- législation relative aux fautes professionnelles
- législation spécifique à la cybersécurité, à la collecte de données et à la protection de la vie privée (p. ex., *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé*)
- questions entraînant des répercussions sur le droit de l'éducation.

Annexe 2

Ressources

La liste ci-dessous constitue un point de départ pour l'exploration dans le contexte du PQP :

- Banque pancanadienne de référents culturels signifiants de la francophonie
- Bienveillance et sécurité dans les écoles de l'Ontario
- *Cadre d'efficacité pour la réussite de chaque élève à l'école de langue française (M –12) : Pour appuyer l'amélioration des écoles et la réussite des élèves*, 2013
- *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières Nations, des Métis et des Inuit*, 2007
- *Cadre de leadership de l'Ontario : Guide à l'intention des leaders scolaires et des leaders du système pour la mise en application du Cadre de leadership de l'Ontario*, 2013
- *Cadre de leadership de l'Ontario : Guide à l'intention des leaders scolaires et des leaders du système pour la mise en application du Plan stratégique triennal de l'Ontario contre le racisme*
- *Cadre de leadership de l'Ontario en action*, 2013
- Centre de toxicomanie et de santé mentale – CAMH
- *Commission ontarienne des droits de la personne : Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, 2005
- *Éducation de l'enfance en difficulté en Ontario de la maternelle et du jardin d'enfants à la 12^e année : Guide de politiques et de ressources*, 2017

- Éducation environnementale
- *Faire croître le succès : Évaluation et communication du rendement des élèves fréquentant les écoles de l'Ontario*, 2010
- Institut de leadership en éducation
- Législation applicable régissant l'éducation financée par les fonds publics, notamment la *Loi sur l'éducation* et la *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*
- Normes de déontologie et d'exercice de la profession enseignante
- Normes de santé et de sécurité
- *Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation*, 2017
- Plan d'action pour les jeunes noirs
- Ressources éducatives de l'Ontario (REDO)
- Santé mentale en milieu scolaire Ontario
- Stratégie d'éducation autochtone
- *Tracer son itinéraire vers la réussite. Programme de planification d'apprentissage, de carrière et de vie pour les écoles de l'Ontario, Politique et programme de la maternelle à la 12^e année*, 2013
- *Une approche culturelle de l'enseignement pour l'appropriation de la culture dans les écoles de langue française de l'Ontario : Cadre d'orientation et d'intervention*, 2009
- *Une pédagogie sensible et adaptée à la culture – Adopter des pratiques équitables et inclusives dans les conseils scolaires de langue française en Ontario*, 2021
- *Un personnel qui se distingue! Profil d'enseignement et de leadership pour le personnel des écoles de langue française de l'Ontario – Guide d'utilisation*, 2011.



oct-oeeo.ca/fbfr



oct-oeeo.ca/ytfr



oct-oeeo.ca/Xfr



oct-oeeo.ca/lifr



**Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario**

L'organisme de réglementation
de l'enseignement en Ontario

Pour en savoir davantage :
Ordre des enseignantes et des
enseignants de l'Ontario
101, rue Bloor Ouest, Toronto
Toronto ON M5S 0A1

Téléphone : 437-880-3000
Sans frais (Canada et É.-U.) :
1-833-966-5588
info@oeeo.ca
ATS : 711
oeeo.ca