



Ligne directrice du Programme menant à la qualification d'agente ou d'agent de supervision

Annexe D – Règlement sur les qualifications requises pour enseigner

Avril 2023



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

Table des matières

Préface	1
Introduction	2
Section A : Fondements des cours menant à une QA	3
Perfectionnement professionnel en Ontario	3
Contexte d'apprentissage de l'Ontario	6
Agrément : programme de qualification additionnelle	8
Section B : Conception du programme	10
Programme menant à la qualification d'agente ou d'agent de supervision	10
Exigences du programme	10
Stage de leadership	16
Annexe 1	19
Annexe 2	22



Préface

L'élaboration des lignes directrices de cours 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 cours menant à une QA

Cette section expose les éléments fondamentaux du contenu du cours. 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 sûr, accueillant et inclusif pour tous les apprenants et les pédagogues.

Section B : Conception des cours menant à une QA

Cette section examine les dispositions réglementaires et les concepts de base qui forment les conditions d'agrément pour tous les cours 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 cours.

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'autoréglementation 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 |
| • écoles des Premières Nations | • milieux ruraux |
| | • 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 cours 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 cours menant à une QA.

Les cours menant à une QA sont conçus par des pédagogues et ont pour objectif de guider et d'améliorer l'exercice professionnel. Ces cours 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 d'agente ou d'agent de supervision 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

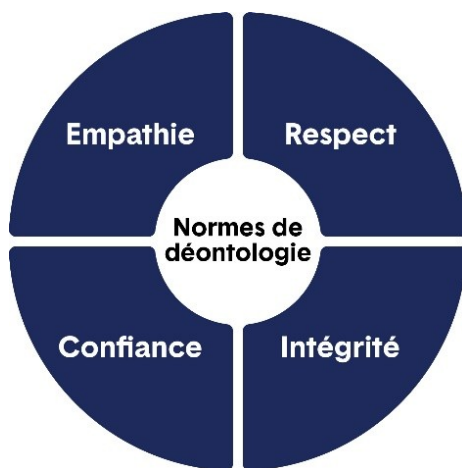
Le Programme menant à la qualification d'agente ou d'agent de supervision est conçu pour permettre aux leaders en éducation d'explorer de façon proactive les dimensions liées à la gestion efficace d'un système d'éducation financé par les fonds publics en augmentant leur capacité de leadership afin d'améliorer le système et les écoles. En utilisant une base antioppression, les candidats cernent et éliminent les obstacles au sein du système et des écoles en vue de favoriser une culture qui valorise la réussite, le bien-être et l'apprentissage tout au long de la vie de l'apprenant.

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

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 cours 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 de l'apprenante ou de 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 pour chaque apprenant de participer pleinement à son apprentissage, de mettre en valeur ses 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 habilités 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 d'agente ou d'agent de supervision

Le programme menant à la qualification d'agente ou d'agent de supervision peut être agréé en application de l'article 24.2 du présent règlement si les conditions suivantes sont réunies :

24.3 Un programme menant à la qualification d'agent de supervision peut être agréé en application du présent règlement s'il remplit les conditions suivantes en plus de celles énoncées à l'article 24 :

1. Le programme comprend :
 - i. quatre modules d'enseignement, chacun comptant au moins 50 heures de cours,
 - ii. un module comptant au moins 50 heures de stage en milieu de travail.
2. Les modules d'enseignement fournissent une formation qui, de l'avis du registraire, est liée au poste d'agent de supervision, dans les matières suivantes :
 - i. Les lois, les règlements et les politiques gouvernementales touchant l'éducation en Ontario.
 - ii. Les programmes-cadres et autres documents de référence se rapportant à l'enseignement élémentaire et secondaire en Ontario.
3. Le programme comprend l'étude des théories et pratiques de la supervision, de l'administration et de l'organisation des affaires. Règl. de l'Ont. 182/10, art. 9.

Section B : Conception du programme

Le Programme menant à la qualification d'agente ou d'agent de supervision (PQAS) comprend quatre modules pédagogiques et un stage de leadership, chacun ayant une durée minimale de 50 heures. La présente qualification additionnelle figure dans le Règlement 176/10 sur les qualifications requises pour enseigner.

La qualification d'agente ou d'agent de supervision est inscrite sur le certificat de qualification et d'inscription des membres de l'Ordre ayant suivi le programme avec succès.

Programme menant à la qualification d'agente ou d'agent de supervision

Le PQAS permet aux pédagogues de développer leur capacité personnelle et professionnelle en leadership pour gérer efficacement un système d'éducation financé par les fonds publics qui défend et promeut l'équité et les droits de la personne grâce à une compréhension :

- de la législation et des règlements provinciaux et fédéraux ainsi que des directives ministérielles;
- des recherches empiriques, des politiques et des règlements actuels sur l'efficacité des conseils scolaires pour faciliter la gestion du changement;
- du pouvoir, des privilèges et des préjugés systémiques pour appuyer l'amélioration du système avec le personnel et les intervenants;
- d'une culture qui encourage et respecte la diversité et l'innovation;
- des connaissances professionnelles dans les aspects académiques, organisationnels et opérationnels de la gestion des conseils scolaires en Ontario, en particulier les conseils scolaires de langue française en milieu minoritaire;
- des partenariats avec les apprenants, les familles, les tutrices et tuteurs, les Aînés, les Gardiennes et Gardiens du savoir, les agences et les intervenants, à l'interne et à l'externe, dans diverses communautés.

Exigences du programme

Les agentes et agents de supervision jouent un rôle critique dans l'établissement et le maintien de pratiques et procédures pour les leaders des écoles et du système tout en faisant preuve d'un engagement pour le but, la mission et les objectifs de l'éducation au sein de la société démocratique de l'Ontario. Le PQAS permet aux candidats de faire progresser leur apprentissage professionnel et leurs pratiques de leadership au niveau du système pour appuyer un système d'éducation équitable et inclusif. Ils seront exposés à la législation nouvelle et existante (annexe 1) ainsi qu'à des ressources (annexe 2) à explorer dans le contexte du programme.

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

Le Programme menant à la qualification d'agente ou d'agent de supervision fait progresser la pratique professionnelle, les connaissances et les compétences des candidats dans le rôle de leader du système au moyen des éléments obligatoires suivants :

Équité et droits de la personne – contenu obligatoire dans chaque module :

- fondement antioppression qui favorise l'équité, la diversité, l'inclusion, la santé mentale et le bien-être
- défis, barrières, besoins et atouts historiques, actuels, culturels et communautaires pour favoriser la réussite du système
- leadership qui reflète la promotion et la protection des droits de la personne, les droits des Autochtones et les droits de l'éducation en langue française
- obligations légales et responsabilités éthiques liées au *Code des droits de la personne*, à la *Loi de 2017 contre le racisme*, L.O. 2017, c 15, à la *Loi de 2015 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et à la protection de la vie privée pour tous
- législation relative à la cybersécurité, à la collecte de données et à la protection de la vie privée (p. ex., *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* et *Loi sur la protection des renseignements médicaux personnels*)
- lois provinciales et fédérales actuelles et proposées (p. ex., *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, *Loi sur les Indiens*, traités, enfance en difficulté, santé mentale et écoles sécuritaires)
- recherches et tendances émergentes dans un contexte local, provincial, national et mondial (p. ex., recherche sur le leadership en milieu minoritaire et théories sur le changement et la gestion du changement)
- théories liées aux questions sociales et politiques, aux tendances mondiales, aux enjeux contemporains et aux barrières dans les systèmes et les écoles
- 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.

Module 1 – Agente ou agent de supervision en tant que leader du système :

- styles de leadership fondés sur des données probantes pour orienter leur profil de leadership professionnel
- ressources personnelles (p. ex., autoefficacité, résilience, adaptabilité et bien-être), valeurs, préjugés et croyances

- intelligence émotionnelle, politique, sociale, collective, numérique et culturelle
- leadership du système qui respecte les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante, ainsi que le *Cadre de formation de la profession enseignante*
- capacités à inciter des changements stratégiques contribuant à la pérennité des institutions et au développement durable de la communauté francophone
- connaissances professionnelles dans les aspects académiques et organisationnels de la gestion des conseils scolaires
- pensée conceptuelle et utilisation des recherches et des données pour engager le personnel dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une vision partagée de l'apprentissage, de l'avenir de l'éducation, de la planification stratégique, du développement de la main-d'œuvre et des compétences
- acuité politique pour représenter les voix de la classe, des écoles, des conseils scolaires et de la communauté afin d'influer sur les politiques et de les façonner
- habiletés et compétences en leadership situationnel qui répondent au privilège et au positionnement dans les processus décisionnels
- processus, stratégies et compétences en matière de gestion des risques pour appuyer des enjeux systémiques et éducationnels complexes
- stratégies pour améliorer les compétences en prévention, en intervention et en gestion des crises, ainsi qu'en gestion des conflits, en médiation et en négociation (p. ex., tenir des conversations difficiles)
- compétences telles que la communication et le réseautage, l'écoute active et le signalement, la résolution de problèmes et la prise de décision
- culture de système (p. ex., constitution d'équipes et collaboration, responsabilisation et appropriation du personnel) qui favorise la confiance, le sentiment d'appartenance et le bien-être
- développement du leadership, des programmes et du soutien pour les membres du personnel (p. ex., pratiques de recrutement et de rétention du personnel en poste) qui sont des leaders aspirants, novices et chevronnés du système
- 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
- utilisation d'un langage clair, accessible et bienveillant (p. ex., définition d'un langage complexe ou technique à l'aide d'explications accessibles).

Module 2 – Gouvernance :

- rôles, responsabilités et structure organisationnelle du Parlement (Règles de procédure Robert), du ministère de l'Éducation et de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
- mandat des conseils scolaires par rapport au rendement des apprenants qui s'aligne sur la *Loi de 2009 sur le rendement des élèves et la gouvernance des conseils scolaires*
- rôle et responsabilités liés au fonctionnement des conseils scolaires, y compris les structures administratives et services de soutien, et les relations entre les conseillers scolaires, les conseils scolaires et les agents de supervision, pour maintenir un milieu de travail professionnel positif
- politiques, lignes directrices et documents de référence actuels se rapportant à l'éducation élémentaire et secondaire en Ontario
- politiques liées à la citoyenneté démocratique dans des contextes à l'échelle locale, nationale et mondiale qui respectent la diversité et favorisent la justice sociale
- modèles autochtones de gouvernance de l'éducation, des processus pédagogiques et des pratiques de l'enseignement
- aborder les barrières et les injustices systémiques enchâssées dans les politiques et les pratiques soulevées dans les rapports de l'exécutif et du conseil scolaire
- politiques et procédures en matière de ressources humaines (p. ex., évaluation du rendement) et de gestion du personnel, y compris les conventions collectives, la médiation et la négociation, et les enjeux de relations de travail
- plans de continuité des affaires et des mesures d'urgence
- infrastructures organisationnelles qui font progresser la vision du système d'éducation de langue française et appuient le personnel et les apprenants
- élaboration de politiques et de procédures administratives du conseil scolaire fondées sur les lois, les notes Politique/Programmes (NPP) du ministère de l'Éducation et autres conditions règlementaires
- engagement avec le public, les pédagogues, les apprenants, les familles (p. ex., conseils d'école et comité de participation des parents, comité consultatif sur l'éducation de l'enfance en difficulté, comité consultatif sur l'éducation autochtone) et les intervenants dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes, des politiques et des pratiques du système scolaire

- développement d'organisations et de réseaux d'apprentissage pour améliorer et étendre la vision et le mandat du conseil scolaire d'éducation de langue française.

Module 3 – Gestion du changement systémique :

- interconnexion des responsabilités entre les agents de supervision académiques et d'affaires
- théories et stratégies de gestion du changement pour appuyer le rôle d'agent ou d'agent de supervision en tant qu'agent de changement
- pensée conceptuelle innovante et culture d'enquête et de recherche pour mettre en œuvre une approche systémique du changement fondée sur l'antioppression
- planification de l'amélioration des écoles et du conseil scolaire étayée par des rapports, le jugement professionnel, l'analyse de données, les liens avec les expériences vécues et la collaboration professionnelle
- processus de supervision des pratiques d'enseignement et d'évaluation pertinentes et adaptées à la culture qui appuient l'innovation pour améliorer l'apprentissage de chaque apprenant
- leadership dans la conception de programmes inclusifs, souples et équitables qui intègrent la voix, le leadership et l'engagement des apprenants et des intervenants
- plaider pour des programmes et des services équitables en français (p. ex., occasions d'apprentissage par l'expérience et alternatif) qui appuient les besoins, le profil, l'itinéraire d'études et les objectifs de carrière de chaque apprenant
- stratégies et approches tenant compte des traumatismes (p. ex., soutiens aux besoins en santé mentale, écarts sociaux et répercussions de la pandémie) qui appuient le personnel et améliorent le rendement de l'apprenant dans les écoles
- processus pour appuyer l'apprentissage professionnel continu du personnel des écoles et du conseil scolaire
- mentorat et accompagnement (p. ex., renforcement des capacités du personnel) pour appuyer l'engagement envers chaque apprenant et la concentration sur l'apprentissage de chaque apprenant
- stratégies pour établir et maintenir des partenariats, y compris la liaison avec les agences et services communautaires
- 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.

Module 4 – Redevabilité :

- politiques et processus liés au financement de l'éducation en Ontario, y compris la vérification des systèmes
- littératie financière et établissement de budget, y compris la défense des intérêts et la production de rapports
- types et sources de données pour orienter les décisions liées au système et améliorer la gouvernance ainsi que les pratiques et politiques en matière de ressources humaines
- données relatives aux processus, au contenu, aux données démographiques des apprenants et du personnel, aux perceptions et aux expériences pour une prise de décision partagée
- données permettant d'orienter les pratiques systémiques pour améliorer l'apprentissage, la santé mentale et le bien-être de l'apprenant
- politiques et processus d'embauche conformes à la législation sur les droits de la personne
- processus et stratégies pour développer les capacités du personnel à soutenir le développement linguistique et culturel de l'apprenant afin de veiller à la vitalité du système d'éducation en langue française
- processus pour engager le personnel dans le soutien de la durabilité environnementale et économique
- évaluations provinciales, nationales et internationales
- plans de communication à l'échelle locale et au niveau du système pour valoriser les initiatives du conseil scolaire (p. ex., faciliter les relations interculturelles) et promouvoir la sensibilisation du public
- stratégies de communication adaptées à toutes les parties prenantes lors de célébrations, de changements systémiques, de perturbations et d'urgences.

Stage de leadeurship

Objectif

Le stage de leadeurship est une initiative de leadeurship à l'échelle du système guidée par le Cadre de leadership au niveau du conseil scolaire qui figure dans Le 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*.

Le stage représente une expérience éducative approfondie conçue pour permettre aux candidats d'intégrer et de mettre en pratique le contenu des modules du PQAS et leurs compétences en leadeurship dans un conseil scolaire ou un milieu d'éducation semblable. Il leur permet d'approfondir leurs compétences en tant que leaders qui promeuvent l'équité, l'inclusion et le bien-être à l'échelle du système.

Le stage de leadeurship fournit des occasions aux candidats à démontrer :

- fondement antioppression qui aborde l'impact des privilèges et du positionnement en matière de leadeurship pour favoriser l'équité, la diversité, l'inclusion, la santé mentale et le bien-être;
- leadeurship du système et utilisation de la recherche et des données;
- autoévaluation et monitoring de la croissance personnelle, de l'apprentissage tout au long de la vie, des objectifs et de la planification de carrière;
- développement d'organisations et de réseaux d'apprentissage pour améliorer la vision et le mandat du système d'éducation de langue française.

Exigences du stage de leadeurship

Les candidats identifient une initiative en matière de leadeurship en se fondant sur leur autoévaluation tout au long des quatre modules, et de concert avec leur fournisseur du PQAS et leur mentor (un agent de supervision qualifié et expérimenté au sein d'un conseil scolaire ou d'un milieu d'éducation semblable). Le stage de leadeurship comprend la collaboration avec le personnel du conseil scolaire, le conseil d'école, les représentants de la communauté, les regroupements d'employés, les syndicats et les fédérations.

Le stage de leadeurship a une durée minimale de 50 heures. Les candidats doivent terminer les quatre modules et le stage de leadeurship au plus tard cinq ans après avoir commencé le programme (Règlement sur les qualifications requises pour enseigner, alinéa 35 [2] 1). Le stage ne peut commencer qu'une fois approuvé par le fournisseur du PQAS.

Les suggestions suivantes pour le stage de leadership sont données à titre d'exemples seulement :

- concevoir et mettre en œuvre une stratégie intégrée à l'échelle du système pour favoriser la responsabilité collective de renforcer l'équité et l'inclusion, de développer une identité positive et d'encourager un apprentissage approfondi (p. ex., la continuité de l'enseignement en situation de crise, l'utilisation des données et statistiques relatives à la race pour orienter la prestation du curriculum, et les politiques et pratiques en matière de ressources humaines)
- intégrer sa compréhension de la façon de s'engager dans un leadership équitable
- concevoir et diriger une initiative à l'échelle du système
- planifier et diriger un projet initié par le ministère de l'Éducation
- initier un processus de collaboration pour examiner de façon critique la politique d'un conseil scolaire aux fins d'une présentation aux conseillers scolaires
- mener à bien une initiative d'embauche ou de recrutement des ressources humaines
- examiner et améliorer un processus financier, une opération budgétaire ou un flux commercial
- aider à mettre en place une stratégie de planification des technologies de l'information (TI), à former le personnel, et à renouveler les systèmes et les logiciels.

Composantes du stage de leadership

Mentorat du stage de leadership

Le mentor approuvé travaille de concert avec le candidat afin de trouver un sujet approprié pour le stage et offre un soutien continu. Tel qu'exigé, le candidat communique avec le fournisseur et le mentor pour discuter de la progression du stage et pour recevoir une rétroaction. Le mentor fournit également des renseignements au fournisseur du PQAS à propos de la réussite du stage.

Proposition de projet de stage de leadership

La proposition de projet de stage représente une entente entre le candidat, le fournisseur du PQAS et le mentor, et souligne la nature de l'initiative que le candidat entreprendra.

Le candidat doit présenter sa soumission écrite au fournisseur du PQAS ou à son délégué (p. ex., instructrice ou instructeur de cours) aux fins d'approbation avant le début du stage.

Rapport final du stage de leadeurship

Le candidat rédige un rapport final à propos du stage du PQAS qui démontre la preuve d'un leadeurship efficace du système. Le rapport comprend ses expériences d'apprentissage et ses réflexions découlant de celles-ci sur sa pratique de leadeurship.

Journal de bord sur le stage

Le candidat doit tenir un journal qui témoigne des activités menées tout au long du stage de leadeurship. La documentation peut inclure les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions, ainsi que des échantillons de travail, des photographies, des vidéos et d'autres éléments visuels. Le journal peut également comprendre des activités de perfectionnement professionnel, notamment des conférences, des ateliers, le jumelage, des recherches et des lectures professionnelles liées au stage, ainsi que des réunions avec les mentors.

Annexe 1

Législation

La liste ci-dessous fera l'objet de mises à jour pour refléter les modifications apportées aux lois :

- *Loi pour les écoles tolérantes*, L.O. 2012, chapitre 5
- *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2005, chapitre 11
- *Loi de 2017 contre le racisme*
- *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, L.R.O. 1990, chapitre C.11
- *Loi sur la garde d'enfants et la petite enfance*, L.O. 2014, chapitre 11, annexe 1
- *Loi portant sur la réforme du droit de l'enfance*, L.R.O. 1990, chapitre C.12
- *Loi sur le divorce*, L.R.C. 1985, chapitre 3 (2^e suppl.)
- *Loi sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*, L.O. 2007, chapitre 7, annexe 8
- *Loi sur l'éducation*, L.R.O. 1990, chapitre E.2 (ainsi que tous les règlements pris en application de cette loi)
- *Loi sur l'Office de la qualité et de la responsabilité en éducation*, L.O. 1996, chapitre 11
- *Loi sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, chapitre 41
- *Loi sur le droit de la famille*, L.R.O. 1990, chapitre F.3
- *Loi sur la prévention et la protection contre l'incendie*, L.O. 1997, chapitre 4
- *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chapitre H.19
- *Loi sur l'immunisation des élèves*, L.R.O. 1990, chapitre I.1
- *Loi sur les Indiens*, L.R.C. 1985, chapitre I.5
- *Loi sur les relations de travail*, L.O. 1995, chapitre 1
- *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, L.R.O. 1990, chapitre M.56
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chapitre O.1
- *Loi sur la responsabilité des occupants*, L.R.O. 1990, chapitre O.2
- *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*, L.O. 1996, chapitre 12 (ainsi que tous les règlements pris en application de cette loi)
- *Loi sur la santé mentale*, L.R.O. 1990, chapitre M.7 et dispositions législatives

- *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française*, 2004
- *Loi sur la réduction de la pauvreté*, 2009
- *Loi Sabrina*, L.O. 2005, chapitre 7
- *Loi sur la salubrité de l'eau potable*, L.O. 2002, chapitre 32
- *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, L.O. 2014, chapitre 5
- *Loi sur la profession enseignante*, L.R.O. 1990, chapitre T.2
- *Loi sur l'entrée sans autorisation*, L.R.O. 1990, chapitre T.21
- *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*
- *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*, L.C. 2002, chapitre 1
- *Loi sur les jeunes contrevenants*, L.R.C. 1985, chapitre Y.1.

Autres considérations :

- décisions juridiques faisant jurisprudence
- droits linguistiques et écoles de langue française
- implications de la *Charte canadienne des droits et libertés*, notamment des Droits à l'instruction dans la langue de la minorité
- implications de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
- implications 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*
- implications de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- implications de la *Loi sur les Indiens*
- implications du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et des motifs illicites de discrimination en vertu du Code
- implications du rapport *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*
- législation sur la santé mentale législation particulière à la cybersécurité, à la collecte de données et à la protection de la vie privée (p. ex., *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé*)
- législation pouvant influencer sur les politiques et les processus relatifs aux ressources humaines dans les conseils scolaires

- législation relative au financement de l'éducation et au processus de vérification
- législation relative aux qualifications requises pour enseigner
- législation sur la faute professionnelle
- législation sur l'éducation de l'enfance en difficulté
- législation sur l'éducation relative à l'embauche et à l'affectation des enseignantes et enseignants
- lois et projets de loi actuels et futurs susceptibles d'influer sur le financement de l'éducation en Ontario
- questions susceptibles d'influer sur les lois et les finances en éducation
- règlements et politiques sur les écoles sécuritaires et tolérantes.

Annexe 2

Ressources

La liste ci-dessous constitue un point de départ pour explorer dans le contexte du PQAS :

- *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*
- Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH)
- *Code des droits de la personne* de l'Ontario
- Commission de vérité et réconciliation du Canada : *Appels à l'action*
- 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
- Institut de leadership en éducation
- législation applicable régissant l'enseignement financé par des fonds publics, notamment la *Loi sur l'éducation* et la *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*
- normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante
- normes de sécurité et de santé
- *Plan d'action ontarien pour l'équité en matière d'éducation*, 2017
- Plan d'action pour les jeunes noirs
- Santé mentale en milieu scolaire Ontario
- Stratégie d'éducation autochtone.



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