

Ligne directrice du  
Programme menant à la qualification  
d'agente ou d'agent de supervision  
Juillet 2017



Ontario  
College of  
Teachers  
Ordre des  
enseignantes et  
des enseignants  
de l'Ontario

## Sur la couverture

**Alison Gaymes** : directrice d'école, Toronto District School Board

**Monique Ménard** : directrice de l'éducation, Conseil scolaire catholique Franco-Nord

**Doug Yack** : surintendant, Toronto District School Board, et participant à la consultation

# Table des matières

1. L'agente et l'agent de supervision en Ontario	1
2. Vision du programme	1
3. Contexte législatif	2
3.1 Une vision collective du professionnalisme	4
3.2 Ressources sur les normes de la profession	5
4. Contexte pédagogique de l'Ontario	5
5. Questionnements fondamentaux	6
6. Contenu du PQAS	7
7. Module 1 : Perspective de leadership personnel	7
8. Module 2 : Perspective de leadership et de changement organisationnel	8
9. Module 3 : Perspective de leadership provincial	10
10. Module 4 : Perspective de leadership du système	12
11. Stage de leadership	13
12. Mesure et évaluation des participants	16

<b>Annexe I</b>	<b>18</b>
<b>Normes de déontologie de la profession enseignante</b>	<b>18</b>
<b>Normes d'exercice de la profession enseignante</b>	<b>20</b>
<b>Annexe II : Ressources</b>	<b>22</b>
<b>Ressources sur les normes de la profession</b>	<b>22</b>
<b>Ressources supplémentaires</b>	<b>24</b>
<b>Législation</b>	<b>26</b>

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

## 1. L'agente et l'agent de supervision en Ontario

En Ontario, les agentes et agents de supervision sont des leaders-serviteurs qui réfléchissent de façon critique afin de diriger et de répondre aux besoins et aux demandes du milieu scolaire dont ils sont responsables et pour lesquels ils établissent une responsabilité collective. Ils interagissent avec une grande variété de pédagogues, de familles, d'aidants, de conseillers, de représentants des ministères et d'intervenants afin de créer une culture à l'échelle du système favorisant l'apprentissage des élèves et le bien-être de la communauté du conseil scolaire. Les agents de supervision jouent un rôle crucial dans la mise en œuvre et le maintien de pratiques et de procédures à l'intention des leaders de l'école et du système afin d'appuyer un système d'éducation équitable et inclusif. Ils favorisent la cohérence du système par des directives ciblées, la promotion de cultures de questionnement collaboratives, la création d'occasions d'apprentissage approfondi et la reddition de comptes.

Les agents de supervision occupent une position unique pour jouer un rôle crucial dans l'inspiration et l'autonomisation des directeurs d'école, du personnel des conseils scolaires et des pédagogues afin de créer des climats accueillants qui favorisent l'innovation et la bienveillance dans les écoles.

## 2. Vision du programme

Les agentes et agents de supervision efficaces possèdent de vastes connaissances et sont réceptifs à la diversité et à la complexité de

la société ontarienne. Ils comprennent que les changements mondiaux, économiques, technologiques, environnementaux et sociopolitiques ont des répercussions sur la préparation des élèves de l'Ontario à leur participation à l'échelle mondiale et régionale. Par conséquent, le Programme menant à la qualification d'agente ou d'agent de supervision (PQAS) appuie le leadership des participantes et participants dans différents milieux d'éducation dynamiques et diversifiés. Le PQAS est conçu pour offrir des occasions d'améliorer les connaissances, l'efficacité, les capacités et les ressources de leadership des participants à l'égard du système. Les participants explorent de façon critique des processus efficaces pour travailler de façon collaborative avec une variété de pédagogues, de familles, d'aidants, de conseillers, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et ses filiales, des associations de directrices et de directeurs d'école, des représentants des ministères et des intervenants. Les participants auront également l'occasion de réfléchir au rôle de l'agent de supervision lié aux politiques, à la législation et au contexte réglementaire de l'éducation financée par les fonds publics.

Le PQAS reflète :

- les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante
- le Cadre d'efficacité à l'intention des conseils scolaires, tiré du document intitulé *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)

- le leadership au niveau du conseil scolaire de langue française, tiré du document intitulé *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)
- le leadership au niveau du conseil scolaire catholique de langue française, tiré du document intitulé *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)
- le Cadre de leadership pour les agentes et agents de supervision des écoles de langue française, tiré du document intitulé *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)
- le Cadre de leadership pour les agentes et agents de supervision des écoles catholiques de langue française, tiré du document intitulé *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)
- le *Cadre d'efficacité pour la réussite de chaque élève à l'école de langue française (M12) : Pour appuyer l'amélioration des écoles et la réussite des élèves* (2013)
- le *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit* (2007)
- la *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française (PAL)* [2004].

Le PQAS améliore les capacités en leadership, les convictions et les approches et ressources de leadership afin d'établir des orientations de façon collaborative et d'entretenir des relations positives. Le PQAS fournit également aux participants des occasions

d'explorer les moyens d'appuyer la cohérence et l'imputabilité à l'échelle du système afin de répondre aux objectifs qui favorisent le renforcement des capacités et la gestion efficace du système scolaire.

### 3. Contexte législatif

L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'Ordre) est l'organisme d'autoréglementation de la profession enseignante de l'Ontario. Ses objectifs sont énoncés dans la *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*. L'Ordre a facilité en collaboration avec ses partenaires en éducation, la création de la présente ligne directrice qui sert de cadre à l'élaboration, à l'agrément et à la mise en œuvre du PQAS offert par les fournisseurs approuvés de l'Ontario.

La responsabilité de l'Ordre relativement au PQAS se définit comme suit :

- établir et faire respecter les normes d'exercice et de déontologie de la profession
- prévoir la formation continue des membres
- agréer les cours menant à une qualification additionnelle, plus précisément

*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.*

(Règlement 347/02 sur l'agrément des programmes de formation en enseignement, partie IV, paragraphe 24 [1]).

Le PQAS comprend quatre modules et un stage de leadership. Chaque module est d'une durée de 50 heures. Le stage de leadership a également une durée minimale de 50 heures. (Règlement 347/02 sur l'agrément des programmes de formation en enseignement, alinéas 24.3 [1] i et ii). Les participantes et participants doivent terminer les quatre modules et le stage de leadership dans un délai de cinq ans après le début du programme (Règlement 176/10 sur les qualifications requises pour enseigner, paragraphe 35 [2] 1).

Les PQAS agréés reflètent les normes de déontologie et d'exercice de la profession enseignante. 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.

### 3.1 Une vision collective du professionnalisme

Les nombreux processus de formation professionnelle et d'apprentissage énoncés dans le *Cadre de formation de la profession enseignante* renforcent et incarnent les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante. La vision collective du professionnalisme (schéma 1) souligne les corrélations holistiques entre la pratique éthique, les connaissances professionnelles, les compétences, les valeurs et le perfectionnement professionnel

continu créés de façon collaborative avec les membres de la profession, les intervenants et le public. Une composante clé du PQAS met l'accent sur le rôle en constante évolution d'un professionnel efficace qui incarne une position d'enseignement et de leadership critique et qui est hautement qualifié dans la facilitation de contextes d'apprentissage éthiques qui célèbrent la diversité et sont accessibles à tous les apprenants. Il se montre également prêt à explorer une pensée critique novatrice et avant-gardiste.

#### Une vision collective du professionnalisme



Schéma 1



### 3.2 Ressources sur les normes de la profession

L'Ordre a élaboré des ressources qui appuient l'intégration efficace des normes au PQAS. Elles présentent une variété de processus éducatifs basés sur le questionnement qui visent l'intégration des normes à la pratique. La liste de ces ressources se trouve à l'annexe II du présent document, ainsi que sur le site de l'Ordre à [www.oeeo.ca](http://www.oeeo.ca).

La présente ligne directrice a été conçue pour refléter les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante.

## 4. Contexte pédagogique de l'Ontario

Les agentes et agents de supervision de l'Ontario assurent le leadership en éducation dans des contextes éducatifs variés et diversifiés. Ils appuient l'apprentissage, la réussite et le bien-être des élèves provenant de divers milieux culturels, linguistiques, économiques et spirituels. Le système d'éducation de l'Ontario offre aux pédagogues qui souhaitent devenir agents de supervision de nombreuses occasions d'apprendre et d'appliquer des connaissances, d'utiliser des compétences et d'adopter les pratiques essentielles pour créer et maintenir des cultures démocratiques respectueuses de la diversité à l'échelle du conseil scolaire et des systèmes scolaires.

En Ontario, c'est le gouvernement provincial qui établit le cadre stratégique pour l'enseignement élémentaire, secondaire et postsecondaire. Les différents territoires de compétence en matière d'éducation sont nommés dans la législation provinciale et fédérale. La province est responsable de l'administration de la *Loi sur l'éducation* et des règlements y afférents pour les 72 conseils scolaires ainsi que les administrations scolaires et hospitalières qui composent

les systèmes d'éducation pour les écoles catholiques de langue française, les écoles catholiques de langue anglaise, les écoles publiques de langue française et les écoles publiques de langue anglaise.

De plus, il y a 133<sup>1</sup> communautés des Premières Nations en Ontario. En vertu d'un traité et de la *Loi sur les Indiens*, le gouvernement fédéral a la responsabilité fiduciaire d'assurer les services d'éducation aux membres des Premières Nations vivant dans les réserves. Toutes sauf deux des 133 communautés des Premières Nations ont compétence et sont responsables de l'administration des écoles dans les réserves et des négociations à l'égard des ententes pour les frais de scolarité des élèves autochtones qui vivent dans les réserves et fréquentent les écoles financées par les fonds publics.

Une entente sur les services d'éducation établit les attentes communes des parties concernant les programmes, les services et l'équipement que doit fournir le conseil scolaire pour répondre aux besoins des élèves des Premières Nations, y compris les services communs qui sont fournis à tous les élèves ainsi que tout autre programme, service ou équipement faisant l'objet d'une entente. L'entente sur les services d'éducation établit les attentes communes des parties concernant le montant des frais que doit payer la Première Nation et le moment du paiement.

Les écoles et systèmes scolaires de langue française sont guidés par la *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française* (PAL), laquelle énonce des objectifs précis dans cinq domaines d'intervention afin de répondre aux besoins linguistiques et culturels des élèves

<sup>1</sup> Selon le Bureau de l'éducation des Autochtones du ministère de l'Éducation, mars 2016.

éduqués en milieu minoritaire. Ces domaines comprennent la prestation d'un enseignement de haute qualité, la construction identitaire, l'engagement des familles, l'entraide entre les écoles, les entreprises et la communauté culturelle, et la vitalité des établissements. La politique d'aménagement linguistique est le canevas à partir duquel les conseils scolaires de langue française orientent les décisions qui reflètent l'héritage linguistique et culturel de la communauté francophone en Ontario.

L'éducation en Ontario est variée et dynamique. Les agents de supervision, les directions d'école, les enseignants, le personnel de soutien, les élèves, les familles, les aidants, les membres des conseils d'école et autres intervenants sont soucieux de bâtir, de façon collective, un avenir meilleur pour les élèves. Ensemble, tous ces intervenants guident et influencent l'éducation dans la province.

L'Ordre reconnaît que les pédagogues des quatre systèmes scolaires financés par la province ainsi que des écoles privées, indépendantes ou des Premières Nations doivent explorer, par l'entremise d'un mode de prestation intégré, des idées et des questions pertinentes à leur contexte unique ou à celui dans lequel ils peuvent être amenés à travailler.

## 5. Questionnements fondamentaux

Le PQAS met l'accent sur l'intégration des connaissances, des attitudes, des compétences et des pratiques dans tous les modules pour permettre aux participantes et participants d'examiner de façon critique l'importance de ce qui suit :

- intégrer les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante dans la pratique professionnelle
- créer et maintenir des communautés d'apprentissage qui appuient l'éducation inclusive et équitable et favorisent l'excellence, la responsabilité, les partenariats et l'innovation
- favoriser la cohérence du système par des directives ciblées, veillant à la promotion de cultures de questionnement collaboratives, la création d'occasions d'apprentissage approfondi et l'assurance de l'imputabilité
- élaborer de façon collaborative des plans stratégiques pour les systèmes scolaires et déterminer ou élaborer des structures de mise en œuvre
- donner l'exemple d'un solide engagement envers le but, la mission et les objectifs de l'éducation financée par les fonds publics dans une société démocratique
- favoriser la responsabilité et l'imputabilité pour l'apprentissage, le bien-être et l'autonomisation des élèves
- améliorer la voix, l'apprentissage, le bien-être et le leadership de l'élève par l'élaboration, l'harmonisation et le suivi collaboratifs des politiques, des programmes, des structures, des processus, des ressources et du personnel à l'échelle du système
- s'engager dans des cultures collaboratives axées sur le développement personnel et professionnel continu et le bien-être
- promouvoir la réussite, le bien-être et l'apprentissage de l'élève la vie durant en collaboration avec les conseillers, les membres du personnel, les conseils d'école, les familles, les aidants, les élèves et les communautés
- faciliter les occasions de perfectionnement professionnel collaboratives et continues pour les directions d'école, les enseignants et le personnel des conseils scolaires
- prévoir et promouvoir les ressources humaines, matérielles, financières et fiscales et les technologiques adéquates, et les répartir de façon à assurer la gestion et le leadership efficaces des systèmes scolaires
- gérer et diriger en prêtant une attention

particulière aux relations humaines, à l'application des règlements ainsi qu'aux exigences de la loi et du conseil scolaire

- anticiper, amorcer, faciliter, gérer et accepter les changements, et y participer
- fonctionner avec succès dans un milieu dynamique caractérisé par des enjeux et des défis de plus en plus complexes
- analyser, expliquer et appliquer les lois, les statuts, les règlements et les politiques du gouvernement et des conseils scolaires s'appliquant à l'éducation en Ontario afin d'appuyer la transformation sociale
- intégrer l'histoire, les cultures, les traditions, la vision du monde, la gouvernance et les pédagogies des Premières Nations, des Métis et des Inuits
- envisager, collaborer et établir des partenariats avec les intervenants en éducation à propos de tous les aspects touchant les préoccupations et initiatives de la province et des conseils scolaires
- renforcer, appuyer et promouvoir les qualités de leadership pour guider l'efficacité professionnelle dans divers contextes
- promouvoir le leadership par le milieu à l'échelle de l'école, du conseil scolaire et de la province pour appuyer la propriété et la responsabilité collective
- anticiper et guider, en fonction de l'environnement politique actuel, les tendances locales, provinciales, nationales et mondiales, ainsi que les enjeux en éducation, et agir en conséquence
- communiquer avec efficacité en tant que leader du système et agent de changement
- explorer une utilisation soucieuse de la technologie pour améliorer les communications
- examiner l'efficacité des structures organisationnelles en vue de respecter les priorités du système d'éducation en Ontario et d'une société démocratique
- intégrer les domaines de leadership précisés 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 (2013) au sein de la pratique professionnelle.*

## 6. Contenu du PQAS

Le PQAS comporte quatre modules qui permettent d'examiner les composantes essentielles du rôle d'agent de supervision. Les modules et le stage de leadership reflètent le Cadre de leadership pour les agentes et agents de supervision des écoles de langue française et le Cadre de leadership pour les agentes et agents de supervision des écoles catholiques de langue française, tirés du document *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)*. De plus, il est aligné avec l'étude intitulée *Conseils scolaires performants et leur leadership*.

Le PQAS allie la théorie et la pratique tout au long des quatre modules pédagogiques et du stage de leadership. Les modules permettent aux participants de profiter d'occasions d'apprentissage à l'appui des pratiques de réflexion critique dans les rôles de leader du système. Voici les modules pédagogiques : perspective de leadership personnel, perspective de renforcement des capacités et de changement organisationnel, perspective de leadership provincial et perspective de leadership du système.

## 7. Module 1 : Perspective de leadership personnel

Dans ce module, les participantes et participants continuent de développer leurs ressources de leadership personnel et de les mettre en pratique dans le contexte de leadership du système. L'accent est mis sur la compréhension de l'interaction de l'éthique personnelle et professionnelle et sur le besoin de réflexion et d'apprentissage continu. Il porte également sur le renforcement des

capacités du participant relativement à l'établissement et au maintien d'une mission, d'une vision et d'objectifs largement partagés.

### 7.1 Profil personnel et professionnel

Les participants réfléchissent de façon critique et examinent ce qui suit :

- les valeurs personnelles, l'intégrité et les convictions
- l'optimisme, l'efficacité personnelle, la résilience et la défense des droits
- l'élaboration et l'articulation d'une vision pédagogique personnelle
- le soi-même en tant qu'individu et leader empathique
- l'intelligence émotionnelle, sociale, collective, culturelle et numérique
- l'apprentissage à long terme, la définition des objectifs et la planification de carrière
- l'écoute et les aptitudes à la communication
- les préférences d'apprentissage
- le rôle comme agent de changement
- la capacité d'influencer et l'impératif éthique de réagir
- le professionnel éthique réfléchi
- le bien-être personnel et organisationnel.

### 7.2 Compétences et connaissances professionnelles

Les participants réfléchissent de façon critique et examinent ce qui suit :

- la pensée critique et systémique
- la pensée innovatrice et créative
- les compétences en gestion des conflits, en médiation et en négociation
- le mentorat et l'accompagnement relatifs à la gestion des problèmes
- les compétences pour la résolution de problèmes et la prise de décisions
- les rôles et responsabilités des conseillers, des membres de conseils scolaires et des

agents de supervision, et les relations entre eux

- les compétences pour le réseautage
- les compétences en négociation à l'échelle du système ou de la province
- la capacité à exercer son influence et à orienter l'élaboration de la politique
- la communication avec les intervenants
- la création de milieux professionnels positifs.

## 8. Module 2 : Perspective de leadership et de changement organisationnel

Dans ce module, les participantes et participants intègrent la théorie et la pratique visant à créer la cohérence du système, à diriger le programme pédagogique, à renforcer les capacités du personnel de prendre des décisions éclairées, à offrir des occasions de perfectionnement professionnel en cours d'emploi et à développer des relations de travail productives avec le personnel et les intervenants. L'accent est mis sur la compréhension du leadership et de la gestion du point de vue du système.

### 8.1 Leadership

Les participants réfléchissent de façon critique et examinent ce qui suit :

- le leadership éthique et la gestion
- la prise de décisions éthiques
- le mentorat et l'accompagnement
- le développement de l'esprit d'équipe et la collaboration
- la position d'éthique et d'autonomisation
- la mise en place et le renforcement des partenariats
- la promotion de l'égalité, de la diversité et de l'éducation inclusive
- le renforcement des capacités
- le respect de la diversité dans le leadership

- la promulgation du leadership en réponse à une variété de contextes
- les pratiques anti-oppression et antiracisme.

## 8.2 Leader du programme d'enseignement

Les participants réfléchissent de façon critique et examinent ce qui suit :

- le leader de modèles de programmes inclusifs, flexibles et équitables qui incorporent la voix, le leadership et la participation de tous les élèves
- la cohérence pédagogique qui fait participer les élèves à des occasions d'apprentissage expérientielles et alternatives et qui favorise leurs significations personnelles profondes
- la participation du public, des pédagogues, des élèves et des intervenants dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes, des politiques et des pratiques pédagogiques à l'échelle du système
- les politiques actuelles, les lignes directrices et autres documents de référence se rapportant à l'éducation élémentaire et secondaire en Ontario
- la sensibilisation et la réceptivité à la diversité et le respect de la diversité
- les modèles autochtones de gouvernance de l'éducation
- les processus pédagogiques autochtones et les pratiques d'enseignement
- la défense de l'importance des programmes et des services équitables qui appuient les besoins et les profils d'apprentissage de tous les élèves
- les processus de gestion du curriculum : examen, élaboration et mise en œuvre
- la supervision des pratiques d'enseignement et d'évaluation aux fins de l'amélioration de l'apprentissage de tous les élèves
- l'appui au perfectionnement professionnel

- continu des directeurs d'école, des enseignants et du personnel de soutien
- l'utilisation des données pour guider la pratique pédagogique professionnelle afin d'améliorer l'apprentissage et le bien-être des élèves
- le renforcement des capacités en matière de littératie des données
- les stratégies pour le curriculum à l'échelle du système scolaire et le renouveau et l'innovation pédagogiques
- les tests provinciaux, nationaux et internationaux, y compris ceux de l'Office de la qualité et de la responsabilité en éducation (OQRE)
- le développement d'organismes et de réseaux d'apprentissage
- la planification de l'amélioration de l'école et du conseil scolaire, guidée par le jugement professionnel, l'analyse des données détaillées, l'établissement de liens avec les expériences vécues et la collaboration professionnelle.

## 8.3 Gestion et changement organisationnel

Les participants réfléchissent de façon critique et examinent ce qui suit :

- la promotion et le maintien d'une culture fondée sur le questionnement et la recherche
- la facilitation de la planification stratégique pour l'amélioration du conseil scolaire
- les stratégies pour la promotion de la sensibilisation du public afin de faciliter la communication interculturelle qui incarne la transparence et défend les initiatives du conseil scolaire
- les stratégies qui favorisent l'établissement d'un sentiment de confiance, d'appartenance et de bien-être chez les élèves et les membres du personnel
- la prévention et la gestion de crise et

l'intervention en cas de crise

- la gestion des ressources humaines, y compris les conventions collectives, la médiation et les enjeux liés aux négociations et aux relations de travail
- la supervision visant le développement professionnel et l'évaluation du rendement
- l'élaboration d'équitable, éthique et transparente des ressources humaines
- la gestion équitable et éthique des ressources matérielles
- la littératie financière et l'établissement des budgets, y compris pour la défense des intérêts et l'imputabilité
- les processus liés aux projets et à la gestion des risques, et les modèles pour appuyer des systèmes complexes et des enjeux pédagogiques
- le modèle stratégique et l'utilisation des rapports exécutifs et des rapports du conseil scolaire pour faire progresser les initiatives et les plans d'amélioration à l'échelle du système
- la planification et la défense des infrastructures technologiques d'entreprise qui font avancer la vision du système
- l'intégration de la législation sur les droits de la personne et de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

### 9. Module 3 : Perspective de leadership provincial

Dans ce module, les participantes et participants approfondissent leurs connaissances des lois, des politiques et des structures qui fournissent un cadre pour la prise de décisions éthiques et légales liées au domaine de l'éducation en Ontario. La société ontarienne étant complexe et diversifiée, l'objectif est d'appliquer les connaissances acquises afin de résoudre les questions difficiles qui se posent.

### 9.1 Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Les participants développent leurs connaissances et compétences liées au rôle d'agent de supervision dans le modelage et la promotion d'une vision collective du professionnalisme.

Les participants réfléchissent de façon critique et examinent ce qui suit :

- l'importance de la *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* pour le leadership à l'échelle du système, l'autoréglementation de la profession et le maintien de la confiance du public
- le conseil de l'Ordre
- les objets, les rôles, les responsabilités et la structure organisationnelle de l'Ordre
- les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante et le *Cadre de formation de la profession enseignante* liés à l'autoréglementation professionnelle et à la prise de décisions éthiques
- l'intégration des ressources de l'Ordre dans la pratique professionnelle
- la collaboration pour l'appui de l'autoréglementation de la profession enseignante.

### 9.2 Ministère de l'Éducation

Les participants développent leurs connaissances et leurs compétences liées au rôle d'agent de supervision sur le plan de l'imputabilité du conseil scolaire de langue française envers le ministère de l'Éducation.

Les participants réfléchissent de façon critique et examinent ce qui suit :

- la structure organisationnelle et les relations avec les conseils scolaires
- les rôles, les responsabilités et les interactions avec les conseils scolaires
- les processus d'élaboration des politiques et les directives

- les stratégies pour la collaboration et les partenariats avec le ministère de l'Éducation
- la surveillance des opérations du conseil scolaire
- les diverses structures et responsabilités qui existent pour les programmes d'éducation financés par le gouvernement fédéral (p. ex., financement, curriculum, ressources, services sociaux).

### 9.3 Législation

Les participants augmentent leurs capacités liées à la législation provinciale et fédérale actuelle et future, notamment les lois, règlements, politiques et moyens de consulter la législation.

Les participants réfléchissent de façon critique et examinent ce qui suit :

- la législation relative aux qualifications requises pour enseigner
- la législation sur l'éducation relative à l'embauche et à l'affectation des enseignants
- la législation relative au financement de l'éducation
- la législation relative à la faute professionnelle
- les lois et projets de loi susceptibles d'influer sur le financement de l'éducation en Ontario
- les questions qui influent sur les lois et finances en éducation
- les lois et projets de loi susceptibles d'influer sur les politiques et méthodes relatives aux ressources humaines dans les conseils scolaires
- la législation sur l'éducation de l'enfance en difficulté
- les décisions juridiques courantes dont les répercussions sont pertinentes
- les répercussions de la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires*

- les répercussions de la *Loi sur les relations de travail* et la *Loi sur les normes d'emploi*
- les répercussions du *Code des droits de la personne de l'Ontario*
- les répercussions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- les répercussions de la *Charte canadienne des droits et libertés*, y compris les droits à l'instruction dans la langue de la minorité
- les répercussions de la *Loi sur les Indiens*
- les répercussions de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*.

### 9.4 École et société

Les participants réfléchissent de façon critique, examinent et augmentent leurs capacités relativement à ce qui suit :

- les questions sociales et politiques et les tendances mondiales qui ont une incidence sur l'éducation
- le contexte historique des quatre systèmes d'éducation financés par les fonds publics et des écoles des Premières Nations sur les réserves en Ontario
- les traités et la Commission de vérité et réconciliation du Canada
- les statuts, règlements et politiques gouvernementales ayant une incidence sur l'éducation en Ontario
- les répercussions de la *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française*
- la conception et la mise en œuvre de processus qui accueillent et appuient les nouveaux élèves, les nouvelles familles et les personnes chargées de la garde des enfants dans la communauté scolaire
- les écoles inclusives et équitables qui honorent la diversité (p. ex., les visions du monde des Premières Nations, des Métis et des Inuits).

## 10. Module 4 : Perspective de leadership du système

Dans ce module, les participantes et participants développent et consolident leurs connaissances concernant la régie des politiques, la pensée systémique et la vision de la province et du conseil scolaire comme fondement pour l'établissement de liens et le développement des ressources humaines afin d'atteindre les objectifs du système. L'accent est mis sur la compréhension du rôle d'agente et d'agent de supervision dans la conception et la mise en œuvre du plan stratégique et de la culture organisationnelle.

### 10.1 Régie

Les participants approfondissent leurs connaissances et leurs compétences liées au rôle d'agent de supervision sur le plan de l'appui à la régie du conseil scolaire. Le personnel-cadre collabore avec le conseil d'administration et lui prodigue des conseils pour appuyer la formulation des valeurs partagées, de la vision et de l'orientation qui composent le plan stratégique du conseil scolaire de langue française et qui guident la planification opérationnelle et la régie. Le personnel-cadre défend et appuie le développement de politiques qui reflètent l'orientation stratégique du conseil, et il conçoit des processus administratifs et des procédures à l'appui de la concrétisation de la vision.

Les participants réfléchissent de façon critique et examinent ce qui suit :

- le mandat des conseils scolaires concernant le rendement des élèves en vertu de la *Loi sur le rendement des élèves et la gouvernance des conseils scolaires (2009)*
- le rôle des conseillers, des élèves conseillers, des présidents des conseils d'administration des conseils scolaires, des directeurs de l'éducation et des agents de supervision
- le rôle de l'ensemble du personnel du conseil scolaire dans le développement d'un organisme durable
- la facilitation et la conception des processus de collaboration avec les conseillers afin d'appuyer efficacement la régie des politiques et la planification stratégique du conseil scolaire de langue française
- le milieu de travail positif et professionnel entre le conseil d'administration et l'administration supérieure
- les responsabilités, l'imputabilité et les obligations
- les structures et soutiens administratifs pour assurer le fonctionnement harmonieux des conseils scolaires, tel que prescrit par diverses politiques et divers modèles de gouvernance.

### 10.2 Vision et planification stratégique

Les participants développent leurs connaissances et leurs compétences liées au rôle d'agent de supervision sur le plan de la réalisation de la vision et de l'orientation stratégique du conseil scolaire. Le personnel-cadre favorise des relations productives et développe des ressources humaines et des pratiques de renforcement des capacités durables.

Les participants réfléchissent de façon critique et examinent ce qui suit :

#### Vision

- l'élaboration, l'articulation et la promotion de façon collaborative d'une vision commune pour tous les intervenants
- l'adoption et le respect de la diversité et de l'innovation dans la création et le maintien de cultures inclusives
- le développement d'une vision pédagogique à l'échelle du système par la recherche, l'avancement des connaissances et les tendances mondiales
- la création et le maintien de milieux



d'apprentissage inclusifs, équitables et sécuritaires pour tous.

Relations collaboratives avec le personnel et les intervenants

- la co-création de cultures transformatrices et éthiques
- le réseautage et les partenariats communautaires
- la liaison du conseil scolaire avec les organismes et les services communautaires
- l'engagement des parents, des conseils d'école et des comités de participation des parents
- le leadership et la participation des élèves
- le leadership des enseignants et des directeurs d'école
- l'autonomisation et l'appropriation du personnel
- le pouvoir et l'influence de la collectivité et la valeur d'établir ces relations par le réseautage à l'échelle de la province
- l'engagement envers l'apprentissage de tous les élèves et l'accent mis sur celui-ci.

Développement et maintien durables d'organismes, de ressources humaines et de pratiques de renforcement des capacités

- l'anticipation et la gestion des changements
- les élèves, les pédagogues, les leaders du système et les membres de la communauté, en tant qu'agents influents de changement
- les processus et les protocoles de communication innovateurs pour appuyer l'engagement et le leadership partagé
- les pratiques de recrutement et de fidélisation du personnel
- le développement du leadership
- la planification de la relève
- les politiques et les pratiques de recrutement et d'embauche équitables et transparentes
- les appuis aux personnes qui souhaitent devenir des leaders du système et aux leaders nouveaux et expérimentés
- l'institutionnalisation des pratiques de

renforcement des capacités pour tout le personnel

- les processus d'affectation et de transfert équitables et justes
- la gestion des risques, les milieux d'apprentissage et de travail sécuritaires et les protocoles d'urgence
- les pratiques et processus anti-oppression et antiracisme.

## 11. Stage de leadership

### 11.1 Objectif

Le stage de leadership est une composante obligatoire du PQAS. Le stage représente une expérience éducative solide conçue pour permettre de démontrer sa capacité à intégrer et à mettre en pratique le contenu des modules du PQAS et ses compétences en leadership dans un conseil scolaire ou un milieu éducatif similaire. Il est important que cette expérience offre une occasion aux participantes et participants de collaborer avec des agents de supervision et space de les observer.

Le stage de leadership est une initiative de leadership à l'échelle du système guidée par le Cadre de leadership pour les agentes et agents de supervision des écoles de langue française et le Cadre de leadership pour les agentes et agents de supervision des écoles catholiques de langue française, tirés du document intitulé *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). Il a pour but de donner aux participants l'occasion de faire l'expérience du rôle et des responsabilités de l'agent de supervision. De plus, il est aligné avec l'étude intitulée *Conseils scolaires performants et leur leadership*.

## 11.2 Exigences du stage de leadership

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), les participants qui suivent le programme développent une initiative de leadership précise liée au rôle d'agent de supervision. Le stage de leadership comprend la collaboration avec le personnel approprié du conseil scolaire, le conseil d'école ou les représentants de la communauté et les regroupements d'employés. L'accent du stage de leadership reflète la ligne directrice du PQAS. Les initiatives de leadership provinciales, la recherche et les percées dans le domaine guident le stage de leadership.

Le stage permet aux participants de jouer le rôle d'agent de supervision dans l'équipe administrative d'un conseil scolaire ou d'un groupe semblable de leaders en éducation. Le participant assume la responsabilité du stage de leadership; à cette fin, la rétroaction régulière de l'institutrice ou de l'instructeur qui enseigne le programme et du mentor fait partie intégrante du stage. Le stage de leadership ne peut commencer qu'une fois approuvé par le fournisseur.

Le stage doit avoir une durée d'au moins 50 heures. Les participants doivent suivre avec succès les quatre modules et le stage de leadership dans les cinq ans suivant le début du programme (Règlement 176/10 sur les qualifications requises pour enseigner, paragraphe 35 [2] 1).

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

- concevoir et diriger une initiative à l'échelle du système
- planifier et diriger un projet mis en œuvre par le ministère de l'Éducation.

- lancer un processus de collaboration qui examine de façon critique la politique d'un conseil scolaire aux fins d'une présentation aux conseillers
- concevoir et mettre en œuvre une stratégie intégrée à l'échelle du système pour favoriser la responsabilité collective dans le but d'améliorer l'inclusion, de développer une identité positive et d'encourager un apprentissage approfondi.

## 11.3 Composantes du stage de leadership

**Mentorat du stage de leadership**

Les participants travaillent avec un mentor approuvé par le fournisseur du PQAS. Le fournisseur du PQAS évalue et approuve le stage de leadership. Le mentor travaille de concert avec le participant pour déterminer un sujet approprié pour le stage et offre un soutien continu. Le mentor fournit également des renseignements au fournisseur du PQAS à propos de la réussite du stage. Le participant communique au besoin avec le fournisseur et le mentor pour discuter de la progression du stage et pour recevoir une rétroaction. Les participants qui ne travaillent pas dans un conseil scolaire doivent établir ce type de partenariat avec un agent de supervision qualifié et expérimenté dans leur milieu. Un tel arrangement doit être approuvé par le fournisseur du PQAS.

**Projet de stage de leadership**

Le projet de stage représente une entente entre le participant, le fournisseur du PQAS et le mentor et souligne la nature de l'initiative qui sera entreprise. Le projet doit être approuvé par le fournisseur et recevoir l'appui du mentor avant le début du stage.

Le projet de stage de leadership doit énoncer clairement ce qui suit :

- l'objectif, la vision et la pertinence du stage – *Pourquoi est-il important?*
- les objectifs du stage et les liens entre le projet de stage et le contenu de la ligne directrice du PQAS – *Pourquoi est-il pertinent?*
- les avantages prévus du stage sur le plan personnel et à l'échelle du système – *Quelle est son incidence?*
- l'établissement des critères d'évaluation et des prochaines étapes du stage de leadership – *Quelle est la suite?*

#### Rapport final du stage de leadership

Les participants rédigent un rapport final à propos du stage. Le rapport final peut traiter des questions ci-dessous et comprendre d'autres exigences, telles que précisées par le fournisseur :

- les liens avec les initiatives du Ministère et du conseil scolaire
- les renvois aux lois, aux politiques du conseil scolaire et aux textes pertinents
- les considérations financières et les détails
- les processus de consultation et de participation
- les sources et la collecte des données
- les avantages pour les élèves, les familles, les aidants, le personnel de l'école, le conseil scolaire et l'ensemble du système relativement à l'amélioration de l'enseignement et de l'apprentissage
- la preuve d'un leadership efficace à l'échelle du système
- les avantages pour sa propre formation professionnelle
- les réflexions sur le stage de leadership relativement aux quatre modules
- les liens entre le stage de leadership, les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante et le *Cadre de formation de la profession enseignante*
- l'harmonisation et la pertinence du stage de leadership relativement aux documents suivants :
  - le Cadre d'efficacité à l'intention des conseils scolaires, tiré du document intitulé 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* (2013)
  - le leadership au niveau du conseil scolaire de langue française, tiré du document intitulé *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)
  - le leadership au niveau du conseil scolaire catholique de langue française, tiré du document intitulé *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)
  - le Cadre de leadership pour les agentes et agents de supervision des écoles de langue française, tiré du document intitulé *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)
  - le Cadre de leadership pour les agentes et agents de supervision des écoles catholiques de langue française, tiré du document intitulé 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* (2013)
  - le *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*
  - la *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française* (2004)
  - le *Cadre d'élaboration des politiques de*

*l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit (2007)*

- les résultats et les recommandations découlant de l'expérience du stage de leadership
- le rapport du mentor.

Journal de bord sur le stage de leadership

Le participant doit tenir un journal décrivant et documentant la mise en œuvre du stage, en indiquant les dates et la durée de toutes les activités du stage. Parmi les documents pouvant être présentés, mentionnons les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions, ainsi que des échantillons de travail. Le journal peut également comprendre des activités de perfectionnement professionnel, notamment des conférences, des ateliers, des rapports d'observation, des recherches, des lectures professionnelles liées au stage, ainsi que des réunions avec les mentors.

Responsabilités du fournisseur pour le stage de leadership

Le fournisseur du PQAS :

- coordonne le stage de leadership
- établit les critères d'évaluation de toutes les composantes du stage de leadership
- s'assure que les participants, les instructeurs et les agents de supervision qui jouent le rôle de mentor comprennent les exigences et les responsabilités du stage de leadership
- aide le participant à élaborer son projet de stage, y compris la description, l'échéancier des activités, les résultats d'apprentissage ainsi que les processus de mesure et les critères d'évaluation
- approuve le projet de stage
- effectue une évaluation sommative des acquis du participant et formule une recommandation sur la réussite du stage
- tient des dossiers
- répond aux demandes de réévaluation des résultats du stage
- rend compte de la réussite du PQAS à l'Ordre.

## 12. Mesure et évaluation des participants

Au début du programme, les participantes et participants collaborent avec les instruitrices et instructeurs du programme à l'élaboration des questions et des expériences d'apprentissage ainsi que des méthodes de mesure et d'évaluation utilisées dans le programme. Les instructeurs communiqueront régulièrement avec les participants, tout au long du programme, pour leur transmettre des observations significatives sur leur rendement.

L'évaluation des participants se fait selon une approche équilibrée comprenant la combinaison d'une évaluation personnelle, par les pairs et mutuelle par l'instructeur et le participant, ainsi qu'une évaluation de l'instructeur. Les stratégies de mesure et d'évaluation reflètent des pratiques efficaces et collaboratives basées sur le questionnement. On a recours à diverses approches pour permettre aux participants de démontrer leur apprentissage lié aux questionnements de base. Des possibilités de mesures et d'évaluations formatives et sommatives font également partie du programme.

Il importe pour le participant inscrit au PQAS de pouvoir effectuer des recherches pertinentes et utiles. Les travaux, les artefacts et les projets permettent aux participants de faire des liens entre la théorie et la pratique. Les travaux doivent également permettre aux pédagogues de faire des choix et de concevoir des occasions de questionnement personnel dans un cadre souple.

Les processus d'apprentissage appuient une exploration approfondie des concepts et des questionnements. Ces processus se déroulent pendant le programme et intègrent la pensée

critique et la réflexion, au fur et à mesure que le participant acquiert des connaissances et des compétences.

Les pratiques d'évaluation appuient également des questionnements importants et approfondis utilisant une variété de processus pendant la durée du programme. Ces processus d'évaluation basés sur le questionnement offrent aux participants des occasions d'illustrer l'étendue de leurs connaissances professionnelles et pédagogiques, de leurs compétences, de leurs pédagogies, de leurs pratiques éthiques et de leur leadership pédagogique.

On recommande d'inclure une épreuve finale de synthèse dans le programme. Cette expérience reflète les connaissances approfondies et la compréhension acquises dans les modules du PQAS et le stage de leadership. Elle comprend des réflexions critiques et une autoanalyse de l'apprentissage d'un participant pendant la durée du PQAS.

## Annexe I

### Normes de déontologie de la profession enseignante

Les normes de déontologie de la profession enseignante fournissent une vue d'ensemble de la pratique professionnelle. L'engagement envers les élèves et leur apprentissage occupe une place fondamentale dans une profession enseignante solide et efficace. Conscients que leur position privilégiée leur confère la confiance des autres, les membres de l'Ordre assument ouvertement leurs responsabilités envers les élèves, les parents et tuteurs, les collègues, les partenaires en éducation et autres professionnels ainsi que le public. Ils prennent aussi à cœur leurs responsabilités en ce qui concerne l'environnement.

Raisons d'être des normes de déontologie de la profession enseignante :

- inspirer aux membres la fierté de la profession enseignante et faire en sorte qu'ils soient dignes et qu'ils respectent ces valeurs
- reconnaître l'engagement et les responsabilités éthiques inhérents à la profession enseignante
- conduire les membres à agir et à prendre des décisions de manière éthique
- promouvoir la confiance du public vis-à-vis de la profession enseignante.

Normes de déontologie de la profession enseignante :

#### Empathie

Le concept d'*empathie* comprend la compassion, l'acceptation, l'intérêt et le discernement nécessaires à l'épanouissement des élèves. Dans l'exercice de leur profession, les membres expriment leur engagement envers le bien-être et l'apprentissage des élèves par l'influence positive, le discernement professionnel et le souci de l'autre.

#### Confiance

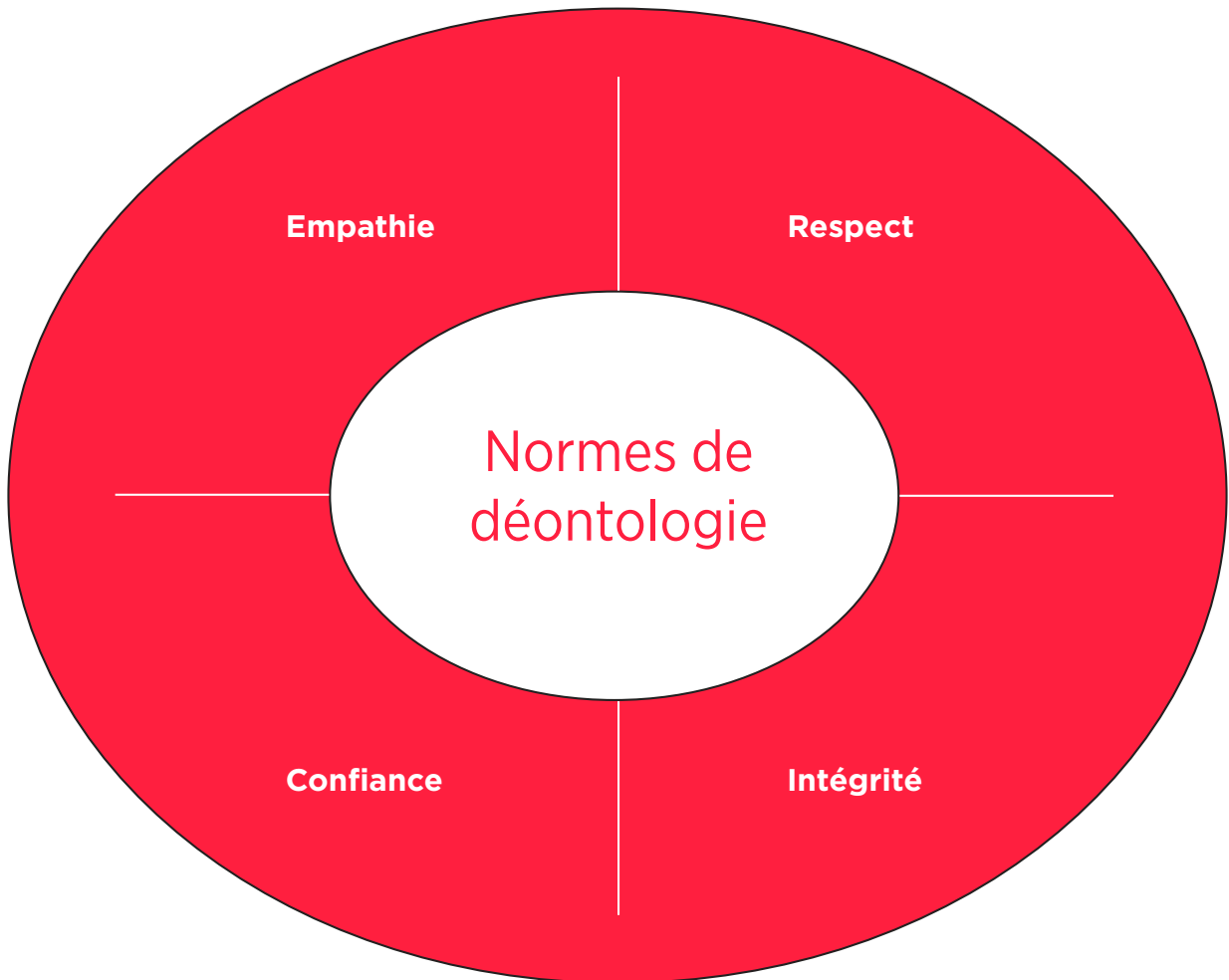
Le concept de *confiance* incarne l'objectivité, l'ouverture d'esprit et l'honnêteté. Les relations professionnelles des membres avec les élèves, les collègues, les parents et tuteurs, ainsi que le public reposent sur la confiance.

#### Respect

La confiance et l'objectivité sont intrinsèques au concept de *respect*. Les membres honorent la dignité humaine, le bien-être affectif et le développement cognitif. La façon dont ils exercent leur profession reflète le respect des valeurs spirituelles et culturelles, de la justice sociale, de la confidentialité, de la liberté, de la démocratie et de l'environnement.

#### Intégrité

Le concept d'*intégrité* comprend l'honnêteté, la fiabilité et la conduite morale. Une réflexion continue aide les membres à agir avec intégrité dans toutes leurs activités et leurs responsabilités professionnelles.



## **Normes d'exercice de la profession enseignante**

Les normes d'exercice de la profession enseignante fournissent un cadre pour décrire les connaissances, les compétences et les valeurs propres à la profession enseignante en Ontario. Elles expriment les objectifs et les aspirations de la profession, tout en communiquant une vision commune du professionnalisme qui oriente les pratiques quotidiennes des membres.

Raisons d'être des normes d'exercice de la profession enseignante :

- exposer une vision collective de la profession enseignante
- discerner les valeurs, les connaissances et les compétences propres à la profession enseignante
- orienter le jugement professionnel et les actions des membres
- promouvoir un langage commun pour favoriser une compréhension de ce que signifie être membre de la profession enseignante.

Normes d'exercice de la profession enseignante :

Engagement envers les élèves et leur apprentissage

- Les membres se soucient de leurs élèves et font preuve d'engagement envers eux. Ils les traitent équitablement et respectueusement et sont sensibles aux facteurs qui influencent l'apprentissage de chaque élève. Les membres encouragent les élèves à devenir des citoyennes et citoyens actifs de la société canadienne.

Leadership dans les communautés d'apprentissage

Les membres encouragent la création de communautés d'apprentissage dans un milieu sécuritaire où règnent collaboration et appui,

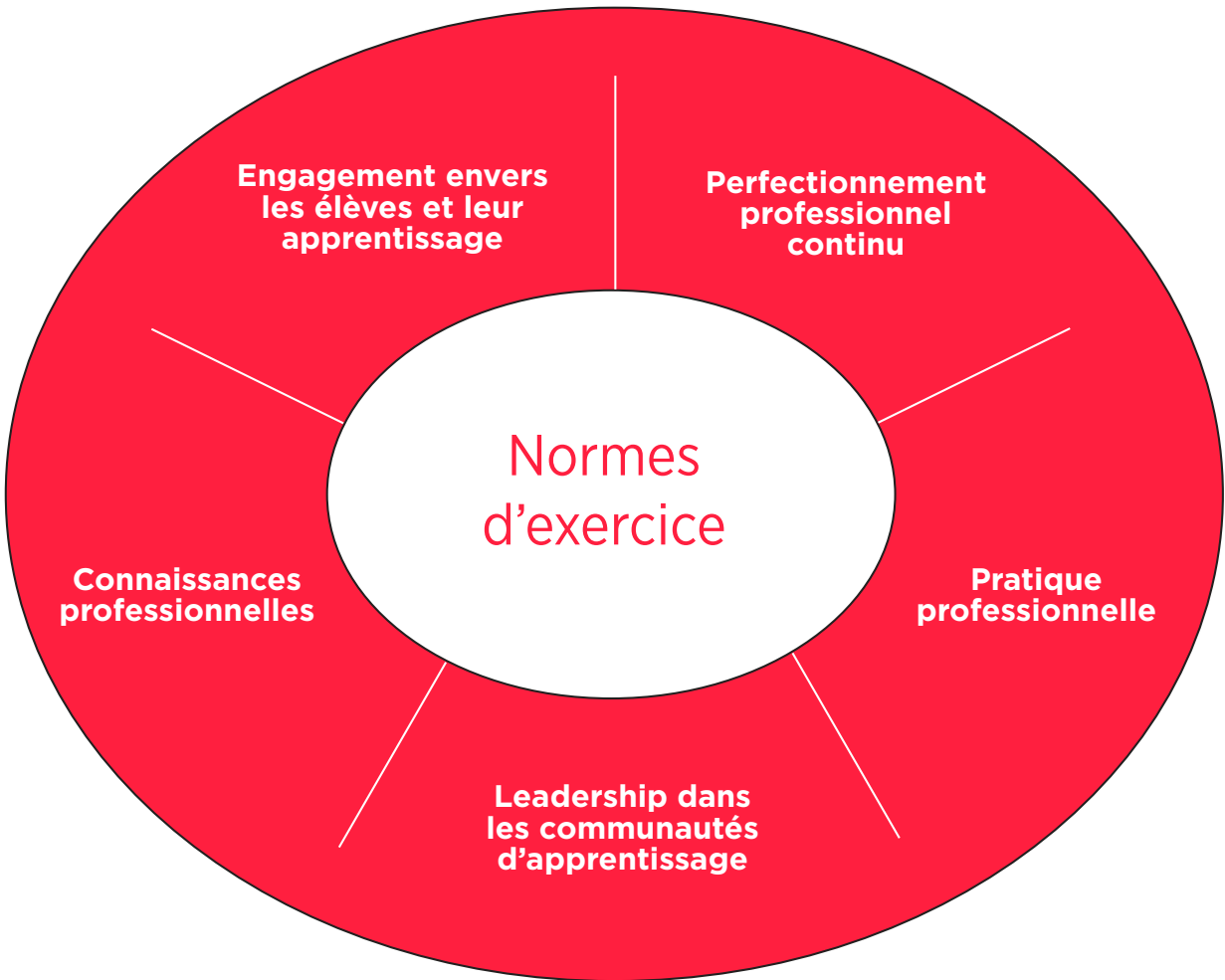
et y participent. Ils reconnaissent la part de responsabilité qui leur incombe et assument le rôle de leader afin de favoriser la réussite des élèves. Les membres respectent les normes de déontologie au sein de ces communautés d'apprentissage et les mettent en pratique.

Perfectionnement professionnel continu  
Les membres savent que le perfectionnement professionnel continu fait partie intégrante d'une pratique efficace et influence l'apprentissage des élèves. Les connaissances, l'expérience, les recherches et la collaboration nourrissent la pratique professionnelle et pavent la voie de l'apprentissage autonome.

Connaissances professionnelles  
Les membres de l'Ordre visent à tenir à jour leurs connaissances professionnelles et saisissent les liens qui existent entre ces connaissances et l'exercice de leur profession. Ils comprennent les enjeux liés au développement des élèves, aux théories de l'apprentissage, à la pédagogie, au curriculum, à l'éthique, à la recherche en éducation, ainsi qu'aux politiques et aux lois pertinentes. Les membres y réfléchissent et en tiennent compte dans leurs décisions.

Pratique professionnelle  
Les membres de l'Ordre s'appuient sur leurs connaissances et expériences professionnelles pour diriger les élèves dans leur apprentissage. Ils ont recours à la pédagogie, aux méthodes d'évaluation, à des ressources et à la technologie pour planifier leurs cours et répondre aux besoins particuliers des élèves et des communautés d'apprentissage. Les membres peaufinent leur pratique professionnelle et cherchent constamment à l'améliorer par le questionnement, le dialogue et la réflexion.





## Annexe II : Ressources

### Ressources sur les normes de la profession

Les ressources suivantes sur les normes sont disponibles sur le site de l'Ordre à [www.oceo.ca](http://www.oceo.ca).

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (2003). *Mise en pratique des normes par la recherche professionnelle* (trousse n° 1); Toronto; 2003.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (2008). *Vivre les normes au quotidien* (trousse n° 2); Toronto; 2008.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. *Outil de perfectionnement professionnel axé sur l'autoréflexion*; Toronto; 2010.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. *Fondements de l'exercice professionnel*; Toronto; 2012.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. *Conseils essentiels pour les membres de la profession*; Toronto; 2013.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. *Explorer la déontologie dans les relations professionnelles*; Toronto; 2014.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. *Gardiens du savoir – Guide de discussion*; Toronto; 2014.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. *Explorer les Normes de déontologie de la profession enseignante par l'art anishinaabe*; Toronto; 2015.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. *Dimensions éthiques de la pratique professionnelle*; Toronto; 2016.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. *Cadre de formation de la profession enseignante*; Toronto; 2016.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (réalisateur). *Gardiens du savoir* [DVD]. Toronto; 2014.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (réalisateur). *Les voix de la sagesse : apprendre des aînés* [DVD]; Toronto; 2010.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et Université Brock. *Apprendre à partir de l'expérience : Appuyer les pédagogues débutants et les mentors* [trousse n° 3]; Toronto; 2008.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. *Explorer la collaboration interprofessionnelle et le leadership éthique*; Toronto; 2015.

Parker, D.C., Smith, D. et Goldblatt, P. (2009). *Teacher Education Partnerships: Integration of Case Studies within an Initial Teacher Education Program*. Brock Education, 18(2), 96-113.

## Ressources supplémentaires

Le Programme menant à la qualification d'agente ou d'agent de supervision s'inspire du curriculum actuel de l'Ontario, de la législation pertinente, des politiques gouvernementales et des ressources. Ces documents sont les assises de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme.

La liste suivante est fournie à titre d'exemple seulement et n'est pas exhaustive.

Brown, A. *Consolidated Ontario education statutes and regulations*; Carswell Legal Publications; Toronto; 2008.

Chiefs of Ontario. *The new agenda: A Manifesto for First Nations Education in Ontario*; Toronto; 2004.

Site des programmes-cadres du ministère de l'Éducation de l'Ontario : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/teachers/curriculum.html>.

Institut de leadership en éducation de l'Ontario. *Outil d'autoévaluation du leadership*. Toronto; 2006.

Institut de leadership en éducation de l'Ontario. *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*; Toronto; 2013.

Institut de leadership en éducation de l'Ontario. *Les conseils scolaires performants et leur leadership*; Toronto; 2013.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française*; Toronto; 2004.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit*; Toronto; 2007.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *L'admission, l'accueil et l'accompagnement des élèves dans les écoles de langue française de l'Ontario*; Toronto; 2009.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*; Toronto; 2009.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *Faire croître le succès : Évaluation et communication du rendement des élèves fréquentant les écoles de l'Ontario*; Toronto; 2010.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *L'apprentissage pour tous : Guide d'évaluation et d'enseignement efficaces pour tous les élèves de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année*; Toronto; 2013.

- Ministère de l'Éducation 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; Toronto; 2013.
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario. Vers un juste équilibre : Pour promouvoir la santé mentale et le bien-être des élèves (Guide du personnel scolaire); Toronto; 2013.
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario. Atteindre l'excellence : Une vision renouvelée de l'éducation en Ontario; Toronto; 2014.
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario. La collaboration professionnelle. [Politique/Programmes Note 159]. Toronto; 2016.
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario. Faire croître le succès – Le supplément de la maternelle et du jardin d'enfants : Évaluation et communication du rendement dans les écoles de l'Ontario; Toronto; 2016.
- Robins, S.L. Protégeons nos élèves : Examen visant à identifier et à prévenir les cas d'inconduite sexuelle dans les écoles de l'Ontario; Imprimeur de la Reine pour l'Ontario; Toronto; 2000.
- Smith, D. et Goldblatt, P. Explorer les pratiques déontologiques et le leadership par le questionnement professionnel. Université Laval : QC; Les Presses de l'Université Laval; 2009.
- Smith, D. et Goldblatt, P. Des vertes et des pas mûres! : Guide de réflexion sur les imprévus de la vie enseignante. Centre franco-ontarien de ressources pédagogiques; Ottawa; 2005.
- Commission de vérité et réconciliation du Canada. Appels à l'action; Winnipeg; 2015.
- Commission de vérité et réconciliation du Canada. Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir; Winnipeg; 2015.
- Commission de vérité et réconciliation du Canada. Les survivants s'expriment; Winnipeg; 2015.
- Commission de vérité et réconciliation du Canada. Ce que nous avons retenu : Les principes de la vérité et de la réconciliation; Winnipeg; 2015.
- Nations Unies. Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones; ON; 2008.

## Législation

Voici une liste de lois pertinentes qui guident la pratique en Ontario. Les législations récentes et existantes seront présentées aux participantes et aux participants dans le cadre du PQAS. Le programme pourrait être révisé en fonction des modifications apportées aux législations.

- *Loi pour des écoles tolérantes*, L.O. 2012, chapitre 5
- *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 les garderies*, L.R.O. 1990, chapitre D.2
- *Loi sur le divorce*, L.R.C. 1985, chapitre 3 (2<sup>e</sup> 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 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
- *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





Ordre des  
enseignantes et  
des enseignants  
de l'Ontario

Fixer la norme pour un  
enseignement de qualité

This publication is also available in English under the title  
*Supervisory Officer's Qualification Program Guideline.*

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

Téléphone : 416-961-8800  
Télécopieur : 416-961-8822  
Sans frais en Ontario : 1-888-534-2222  
Courriel : [info@oeeo.ca](mailto:info@oeeo.ca)  
[www.oeeo.ca](http://www.oeeo.ca)