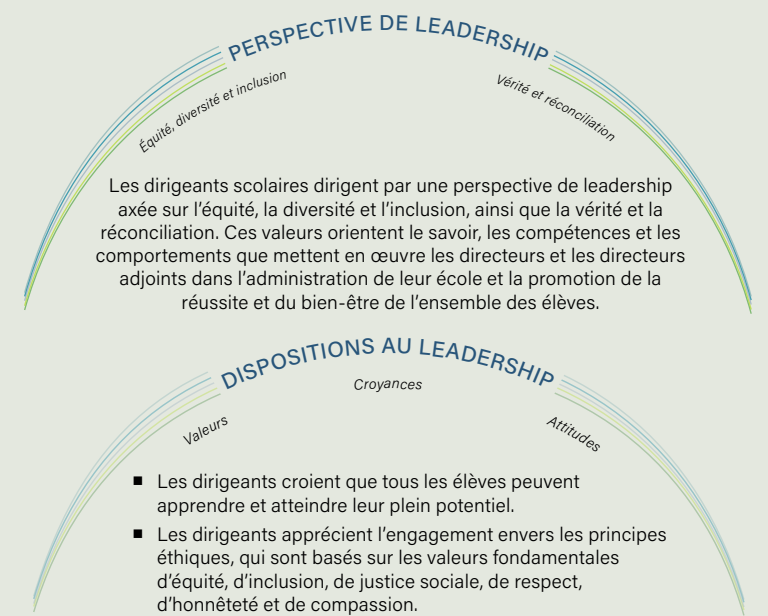


CADRE DE LEADERSHIP SCOLAIRE DU MANITOBA



Programme anglais ■ Programme d'immersion française ■ Programme français ■ Programme d'études technologiques



Les dirigeants scolaires dirigent par une perspective de leadership axée sur l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi que la vérité et la réconciliation. Ces valeurs orientent le savoir, les compétences et les comportements que mettent en œuvre les directeurs et les directeurs adjoints dans l'administration de leur école et la promotion de la réussite et du bien-être de l'ensemble des élèves.

- Les dirigeants croient que tous les élèves peuvent apprendre et atteindre leur plein potentiel.
- Les dirigeants apprécient l'engagement envers les principes éthiques, qui sont basés sur les valeurs fondamentales d'équité, d'inclusion, de justice sociale, de respect, d'honnêteté et de compassion.
- Les leaders font preuve d'optimisme, de confiance, d'humilité, d'attention, de courage, d'adaptabilité, de curiosité, de conscience de soi, d'autorégulation et d'un engagement envers l'apprentissage tout au long de la vie.

PERSPECTIVE DE LEADERSHIP : équité, diversité et inclusion, et vérité et réconciliation DISPOSITIONS AU LEADERSHIP : valeurs, croyances et attitudes

CHAMP PRIORITAIRE DU LEADERSHIP diriger l'apprentissage

Le dirigeant scolaire joue un rôle très important dans la création et le maintien d'un environnement d'apprentissage axé sur la réussite de tous les élèves. Il instaure un climat scolaire axé sur l'élève et participe à des interactions centrées sur l'enseignement et à des processus d'enquête avec le personnel. Il s'efforce constamment de perfectionner ses propres capacités et celles du personnel.

Pratiques et comportements de leadership	Mesures de mise en œuvre des pratiques et des comportements de leadership		
	Développement de soi	Enrichissement des équipes	Direction des écoles
Créer un environnement d'apprentissage axé sur l'élève	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promouvoir des attentes élevées en matière d'apprentissage ■ Respecter et mettre à profit les forces, la diversité et la culture de chaque élève dans l'environnement d'enseignement et d'apprentissage ■ Prôner une responsabilité collective pour l'apprentissage et le bien-être des élèves 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Collaborer avec les enseignants pour créer une responsabilité partagée à l'égard de l'apprentissage des élèves ■ Collaborer systématiquement avec le personnel et les enseignants à la collecte et à l'analyse des éléments probants de l'apprentissage et du bien-être des élèves 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Instaurer et entretenir un climat où les individus adoptent et co-créent des pratiques qui favorisent un enseignement et un apprentissage efficaces ■ Exploiter les ressources et les réseaux à l'extérieur des murs de l'école afin de renforcer et d'affiner les pratiques
Participer à des interactions portant sur l'enseignement et l'enquête avec le personnel enseignant	<ul style="list-style-type: none"> ■ Démontrer une connaissance du programme, de l'apprentissage et du bien-être des élèves, de la pédagogie et de l'évaluation qui soit étayée par des données probantes et des recherches pédagogiques 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Démontrer et favoriser des processus axés sur l'enquête en action ■ Impulser une direction à la mise en œuvre du programme, de l'instruction et des pratiques d'évaluation ■ Promouvoir l'inclusion des langues et des perspectives autochtones ■ Encadrer les enseignants dans l'utilisation régulière de commentaires constructifs pour favoriser leur amélioration 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Veiller à ce que le programme d'enseignement s'aligne sur les programmes et les politiques de la province, applique une pédagogie efficace et tient compte des besoins et du bien-être de chaque élève ■ Établir des questions d'enquête qui s'appuient sur des faits connus sur les élèves ■ Cerner des stratégies visant à améliorer l'apprentissage et le bien-être des élèves ■ Faire le suivi des stratégies pour mesurer l'atteinte des résultats escomptés et ajuster les plans en conséquence
Soutenir son propre perfectionnement professionnel et celui du personnel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exploiter les qualités de leadership des autres ■ Développer une profonde compréhension du processus d'enquête, y compris des recherches pertinentes ■ Promouvoir l'enquête dans l'apprentissage personnel en élaborant un plan annuel d'apprentissage professionnel par enquête 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Renforcer l'autonomie du personnel dans la création de tâches d'apprentissage par enquête qui tiennent compte des identités des élèves ■ Appuyer l'apprentissage professionnel au sujet des répercussions des traumatismes intergénérationnels sur les familles et les enfants ■ Prôner l'apprentissage professionnel qui met de l'avant les visions du monde, les valeurs et les traditions des peuples autochtones ■ Sélectionner des expériences de perfectionnement professionnel qui génèrent des possibilités d'apprentissage percutantes et y prendre part avec le personnel 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Soutenir la collaboration et les communautés d'apprentissage professionnel ■ Façonner et entretenir une culture d'encadrement et de mentorat axée sur l'apprentissage et le bien-être des élèves

CHAMP PRIORITAIRE DU LEADERSHIP diriger l'organisation

Le dirigeant scolaire gère stratégiquement l'organisation, ses activités et ses ressources pour promouvoir l'atteinte de résultats positifs pour l'école et les élèves. Il acquiert une finesse politique qui englobe les contextes juridique, socioéconomique et social de l'éducation au Manitoba. Il veille à l'affectation équitable des ressources, gère stratégiquement le personnel et prône une éducation publique de qualité.

Pratiques et comportements de leadership	Mesures de mise en œuvre des pratiques et des comportements de leadership		
	Développement de soi	Enrichissement des équipes	Direction des écoles
Veiller à ce que les ressources soient affectées en fonction des besoins	<ul style="list-style-type: none"> ■ Démontrer la compréhension de l'influence du pouvoir et du privilège sur les processus organisationnels (p. ex., les choix de programmes d'enseignement adéquats, la discipline des élèves, les pratiques de recrutement et de maintien en poste du personnel) ■ Toujours remettre en question ses propres préjugés 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Collaborer avec des équipes au sein de l'école afin d'assurer l'utilisation optimale du temps, de l'espace et des ressources matérielles ■ S'efforcer constamment de trouver les structures qui véhiculent des préjugés culturels ou le racisme systémique 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Affecter stratégiquement les ressources afin de favoriser l'amélioration continue des pratiques d'enseignement ainsi que de l'apprentissage et du bien-être des élèves ■ Gérer des politiques, des programmes et des routines scolaires qui optimisent l'apprentissage et le bien-être des élèves ■ Diriger l'élimination des processus ou des structures qui favorisent des préjugés ou le racisme systémique ■ Veiller à ce que les ressources soient affectées en fonction des caractéristiques propres à chaque programme, école et communauté
Orienter la gestion stratégique du personnel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Considérer les identités sociales et les styles de leadership diversifiés comme un atout lors de l'affectation des possibilités et des responsabilités de leadership à l'école ■ Comprendre les conventions collectives et y adhérer 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mettre en œuvre des stratégies efficaces pour l'embauche, la rétention, le soutien, la supervision et l'évaluation des enseignants et du personnel ■ Promouvoir l'importance des conventions collectives et des politiques dans la création de processus décisionnels bénéfiques et justes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Optimiser l'allocation du personnel de manière à favoriser l'apprentissage et le bien-être des élèves
Remplir son rôle de dirigeant en tenant compte des contextes politique, juridique et social de l'éducation au Manitoba	<ul style="list-style-type: none"> ■ Faire preuve d'une compréhension des questions et des tendances locales, provinciales, nationales, autochtones et internationales en matière d'éducation ■ Apprendre et honorer les protocoles autochtones afin de participer à des événements et à des cérémonies communautaires et scolaires et d'en organiser avec compétence ■ Se familiariser avec les traités et les relations et responsabilités qui en découlent et les honorer 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Établir des structures et des pratiques qui tiennent compte du contexte unique de l'école et de la division ■ Collaborer avec le personnel pour démontrer l'harmonie entre la vision de l'apprentissage au sein de l'école et de la division et la vision globale de la province 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aider la communauté scolaire à comprendre les exigences juridiques, les politiques et les procédures qui encadrent les programmes d'éducation au Manitoba ■ Appliquer les lois, les politiques et les codes pertinents pour lutter contre la discrimination, le harcèlement et le traitement inéquitable des élèves et du personnel

CADRE DE LEADERSHIP SCOLAIRE DU MANITOBA

PERSPECTIVE DE LEADERSHIP : équité, diversité et inclusion, et vérité et réconciliation
DISPOSITIONS AU LEADERSHIP : valeurs, croyances et attitudes

CHAMP PRIORITAIRE DU LEADERSHIP promouvoir une vision d'amélioration continue

Le dirigeant scolaire s'occupe de cocréer une vision, des stratégies et des buts pour une éducation de grande qualité, en tenant compte des priorités de la collectivité, de la division et de la province. Cette vision cocrée est partagée et reflète la promesse que chaque élève réalise son plein potentiel et développe un sentiment de bien-être et d'appartenance profond.

Pratiques et comportements de leadership	Mesures de mise en œuvre des pratiques et des comportements de leadership		
	Développement de soi	Enrichissement des équipes	Direction des écoles
Cocréer et diffuser une vision de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Établir une vision et une mentalité personnelles d'amélioration continue Comprendre le privilège personnel et son influence sur la prise de décision Acquérir des connaissances des stratégies qui ont la plus grande incidence sur l'apprentissage des élèves 	<ul style="list-style-type: none"> Créer et appuyer des procédures pour communiquer et entretenir une vision partagée de la réussite et du bien-être des élèves Veiller à ce que la vision de l'apprentissage soit définie en collaboration Aligner la vision de l'apprentissage aux politiques de la division et de la province, tout en tenant compte des besoins de l'école 	<ul style="list-style-type: none"> Mobiliser les partenaires et les titulaires de droits autochtones pour s'assurer que la vision de l'apprentissage intègre les valeurs de la communauté Diffuser largement une vision de l'apprentissage à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté scolaire Implanter une culture d'amélioration continue, d'innovation et de créativité, qui encourage le personnel et les élèves à prendre des risques
Diriger la planification stratégique à l'échelle de l'école	<ul style="list-style-type: none"> Démontrer son engagement personnel à l'égard de l'amélioration continue Cultiver un engagement profond à ce que tous les élèves apprennent et atteignent leur plein potentiel Prôner l'importance, la bonne utilisation et la gérance des données 	<ul style="list-style-type: none"> Établir en collaboration des buts centrés sur les élèves qui promeuvent l'apprentissage, le bien-être et l'appartenance Appliquer l'analyse des données et un éventail de données probantes à la planification, la surveillance et la reddition de comptes de l'école Promouvoir l'innovation et les changements positifs qui favorisent l'apprentissage et le bien-être des élèves 	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que la diversité des élèves soit prise en compte dans le plan annuel d'amélioration de l'école Intégrer la voix des élèves à la planification et à la prise de décision de l'école

CHAMP PRIORITAIRE DU LEADERSHIP nouer des liens

Le dirigeant scolaire entretient des relations significatives de confiance dans l'école, avec la communauté et avec ses collègues. Il démontre de l'entregent, établit et renforce ses relations à l'école, et s'efforce d'avoir des interactions positives avec les familles, les aînés, les gardiens du savoir et les grands-parents, la communauté des nouveaux arrivants, les groupes culturels issus de la diversité et la communauté.

Pratiques et comportements de leadership	Mesures de mise en œuvre des pratiques et des comportements de leadership		
	Développement de soi	Enrichissement des équipes	Direction des écoles
Démontrer de l'entregent	<ul style="list-style-type: none"> Faire preuve de compassion et de respect envers autrui Pratiquer l'écoute active avec empathie Établir la confiance par la transparence et l'ouverture 	<ul style="list-style-type: none"> Démontrer l'aptitude à tenir des conversations courageuses et respectueuses en établissant des cultures de compassion et de soutien pour l'ensemble du personnel et des élèves 	<ul style="list-style-type: none"> Cultiver des relations qui véhiculent les valeurs fondamentales de l'école, de la division et de la province Façonner une culture fondée sur l'ouverture, la confiance et la transparence
Bâtir et renforcer des relations avec les individus et les équipes à l'intérieur des murs de l'école	<ul style="list-style-type: none"> Porter attention à l'ensemble du personnel et créer une culture qui met de l'avant une mosaïque d'expériences Faire sentir aux membres du personnel que leurs opinions et leur travail sont importants à la prise de décision 	<ul style="list-style-type: none"> Prôner un dialogue ouvert et multilatéral au sein des relations de travail conviviales Créer des occasions de collaboration Souligner les contributions du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir des interactions respectueuses et bienveillantes au sein de la communauté scolaire Inviter les parents, les aides familiales, les familles, les aînés et les gardiens du savoir aux activités et aux célébrations à l'école et interagir avec eux à ces occasions
Mobiliser de façon positive les familles et la communauté	<ul style="list-style-type: none"> S'efforcer de communiquer dans la langue parlée de la famille et de la communauté S'informer sur les enjeux risquant de stigmatiser et de marginaliser les élèves, le personnel, la famille et les membres de la communauté, et lutter contre la stigmatisation et la marginalisation Entretenir sa sensibilisation aux cultures, y compris la compréhension des différentes cultures et traditions 	<ul style="list-style-type: none"> Établir des relations solidaires avec les familles et les aides familiales Toujours veiller à ce que l'école représente les valeurs et la diversité de la communauté Offrir la possibilité aux familles et aux aides familiales de participer activement à l'éducation de leur enfant 	<ul style="list-style-type: none"> Nouer des partenariats authentiques et respectueux avec les familles, les Premières Nations, les Métis de la rivière Rouge, les Inuits, les nouveaux arrivants, les groupes culturels, les partenaires de l'éducation et la communauté Communiquer avec les familles et la communauté de manière à créer une culture de confiance, de respect et d'inclusivité

CHAMP PRIORITAIRE DU LEADERSHIP diriger une communauté scolaire sûre, bienveillante et inclusive

Le dirigeant scolaire cultive une communauté scolaire accueillante, sûre et bienveillante à l'égard de tous les élèves, du personnel et de la communauté. Les dirigeants efficaces ont à cœur leur propre santé mentale et bien-être et ceux des élèves et du personnel. Ils façonnent des écoles sensibles à la culture afin de favoriser un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire.

Pratiques et comportements de leadership	Mesures de mise en œuvre des pratiques et des comportements de leadership		
	Développement de soi	Enrichissement des équipes	Direction des écoles
Faire la promotion de la santé mentale et du bien-être des élèves, du personnel et de soi-même	<ul style="list-style-type: none"> Préconiser un environnement d'apprentissage accueillant, solidaire, respectueux et bienveillant Chercher à comprendre le rôle du privilège dans notre société Prendre soin de soi et démontrer le bien-être en faisant des choix positifs qui améliorent la santé personnelle et physique 	<ul style="list-style-type: none"> Créer des mesures de soutien pour les élèves et les familles aux points de transition dans le continuum d'apprentissage Créer et entretenir des espaces qui favorisent l'acquisition de visions positives du personnel, des familles et des élèves Faire preuve de sensibilité envers les besoins d'autrui 	<ul style="list-style-type: none"> Cultiver un climat d'éducation qui prône le bien-être de l'ensemble des élèves et du personnel et qui est ouvert aux familles et aux membres de la communauté Établir des partenariats qui s'appuient sur des ressources communautaires et intersectorielles
Façonner des écoles sensibles à la culture	<ul style="list-style-type: none"> Faire preuve d'ouverture et de bienveillance envers l'ensemble du personnel et des élèves Reconnaître et respecter les origines et les pratiques culturelles des élèves, de même que leurs communautés uniques et diversifiées 	<ul style="list-style-type: none"> Entretenir une culture scolaire sûre et bienveillante, et communiquer l'attente que le personnel et les élèves parlent et agissent avec respect Privilégier et entretenir des relations qui réduisent l'anxiété, et démontrer une culture de compassion et d'inclusion S'engager à aider le personnel à renforcer sa compréhension et son affirmation de la diversité dans la culture de l'école 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir des pratiques sensibles à la culture et la compréhension de toutes les cultures Promouvoir les cultures des Premières Nations, des Métis de la rivière Rouge et des Inuits à l'école Promouvoir la langue française et la culture francophone à l'école
Adopter et mener des pratiques pour une éducation inclusive	<ul style="list-style-type: none"> Démontrer un engagement personnel profond à l'égard de la réussite et du bien-être des élèves Traiter tous les élèves avec équité et respect, en reconnaissant les forces et les besoins de chacun 	<ul style="list-style-type: none"> Faire des plans pour la réussite et le bien-être des élèves Surveiller la réussite et le bien-être des élèves, particulièrement ceux qui ont un plan d'éducation et ceux dont les identités raciales et sociales influencent la manière dont la société perçoit leurs capacités Mettre de l'avant les pratiques et les croyances requises pour que les élèves marginalisés et vulnérables puissent bénéficier de possibilités et de résultats plus équitables 	<ul style="list-style-type: none"> Cerner et éliminer les obstacles systémiques qui limitent les possibilités éducatives de tous les élèves, ainsi que ceux qui empêchent les familles et les membres de la communauté de s'impliquer dans l'école et sa culture S'attaquer aux obstacles systémiques en utilisant des données probantes
Garantir la sécurité de l'environnement d'apprentissage et de travail	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir des comportements sociaux et affectifs positifs auprès de l'ensemble du personnel et des élèves Adopter des pratiques d'instruction et d'évaluation qui représentent et affirment les identités des élèves et en faire le suivi 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborer avec le personnel pour créer, à l'échelle de l'école, une approche en matière de sécurité et d'appartenance qui s'attaque aux comportements nuisibles Prendre part à des conversations sur l'intersection des identités des élèves et sur leur réussite et leur bien-être 	<ul style="list-style-type: none"> Diriger la sécurité à l'école et mettre en œuvre des protocoles de gestion des risques Veiller à ce que le personnel se sente valorisé et épaulé dans sa capacité à créer des environnements d'apprentissage sûrs, stimulants et inclusifs