

OUTIL D'AUTORÉFLEXION POUR LES DIRIGEANTS SCOLAIRES

Dans le domaine du leadership, l'autoréflexion est un processus par lequel les dirigeants examinent leurs expériences du leadership aux fins d'apprentissage, d'amélioration continue et de développement. Cet outil vise à fournir une structure qui permet aux dirigeants de réfléchir à leurs pratiques et à leurs comportements de leadership, d'évaluer l'impact de ces actions de leadership et de cerner les réussites ainsi que les domaines qui doivent être améliorés.

Domaine d'intérêt	Diriger une communauté scolaire sûre, bienveillante et inclusive		
Description	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.		
Pratique et comportement de leadership	Faire la promotion de la santé mentale et du bien-être des élèves, du personnel et de soi-même		
	Mesures de mise en œuvre des pratiques et des comportements de leadership	Questions de réflexion	Espace pour la réflexion
Développement de soi	<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"> ■ Comment avez-vous créé et cultivé un climat éducatif d'engagement envers la santé mentale et le bien-être de tous les élèves et du personnel? ■ Qu'avez-vous fait pour cerner et éliminer délibérément les obstacles systémiques auxquels font face le personnel et les élèves afin de favoriser la santé mentale et le bien-être? 	
Enrichissement des équipes	<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"> ■ Quelles mesures de soutien sont en place pour les élèves et les familles aux points de transition dans leur parcours d'apprentissage? ■ Comment avez-vous développé des partenariats qui tirent parti de ressources communautaires et intersectorielles qui favorisent la santé mentale et le bien-être des élèves et du personnel? 	
Direction des écoles	<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 		

Pratique et comportement de leadership	Façonner des écoles sensibles à la culture		
	Mesures de mise en œuvre des pratiques et des comportements de leadership	Questions de réflexion	Espace pour la réflexion
Développement de soi	<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"> ■ Comment modelez-vous une attitude ouverte et accueillante à l'égard de tous les élèves et les membres du personnel? ■ Comment vous assurez-vous que vos pratiques scolaires sont respectueuses de la culture et adaptées à celle-ci? 	
Enrichissement des équipes	<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"> ■ Comment vous assurez-vous que la compréhension des cultures est évidente dans la communauté scolaire? ■ Quelles stratégies sont en place pour vous aider et pour aider votre personnel à comprendre l'expérience vécue par divers groupes dans le système de l'éducation? ■ Comment avez-vous promu les cultures des Premières Nations, des Métis de la Rivière-Rouge et des Inuits dans l'école? 	
Direction des écoles	<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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Que faites-vous pour promouvoir les cultures francophones et la langue française dans l'école? 	

Pratique et comportement de leadership		Adopter et mener des pratiques pour une éducation inclusive	
Mesures de mise en œuvre des pratiques et des comportements de leadership		Questions de réflexion	Espace pour la réflexion
Développement de soi	<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"> ■ Quelles structures avez-vous mises en place pour favoriser la réussite de tous les élèves et pour suivre leurs progrès? ■ Comment vous assurez-vous que la diversité des forces et des besoins des élèves est reconnue? ■ Quelles pratiques et croyances avez-vous mises en œuvre pour assurer des possibilités et des résultats d'apprentissage plus équitables pour les élèves marginalisés et vulnérables? ■ Comment vous êtes-vous servi de données afin de réduire les obstacles systémiques à l'apprentissage des élèves? 	
Enrichissement des équipes	<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 		
Direction des écoles	<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 		

Pratique et comportement de leadership		Garantir la sécurité de l'environnement d'apprentissage et de travail	
Mesures de mise en œuvre des pratiques et des comportements de leadership		Questions de réflexion	Espace pour la réflexion
Développement de soi	<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"> ■ Quelles pratiques ou quelles stratégies avez-vous mises en place pour favoriser des comportements sociaux et émotionnels positifs chez tous les élèves et les membres du personnel? ■ Quelles approches à l'échelle de l'école relatives à la sécurité et au sentiment d'appartenance avez-vous mises en place pour réduire les comportements néfastes tels que l'intimidation, la violence, les menaces et le harcèlement? ■ Comment vous engagez-vous dans des conversations concernant l'intersection des identités des élèves et de la réussite et du bien-être? ■ Quels protocoles ou plans de gestion des risques (p. ex. plans d'intervention d'urgence, santé et sécurité au travail, plans d'intervention critique) sont en place et à quelle fréquence sont-ils revus et mis à jour? ■ Comment vous assurez-vous que les membres du personnel se sentent valorisés et soutenus dans leur capacité à créer des milieux d'apprentissage sécuritaires, engageants et inclusifs? 	
Enrichissement des équipes	<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 		
Direction des écoles	<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 		

Sommaire des autoréflexions

Qu'est-ce que j'ai essayé dans ce domaine d'intérêt?	Quelles leçons ai-je tirées des choses que j'ai essayées?
Quels sont mes points forts?	Quelles sont mes possibilités de croissance?

Prochaines étapes possibles :