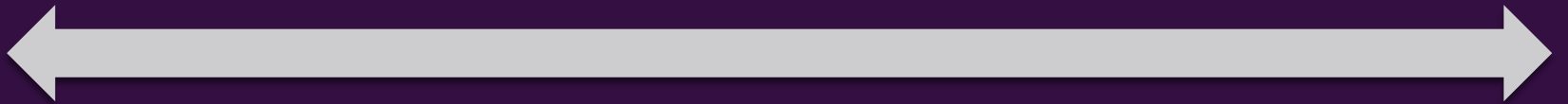


Module 2



Le leadership axé sur le changement pour favoriser le développement de cultures collaboratives et l'apprentissage en profondeur





Conseil scolaire de la
région de **Peel**

Plus de 250 écoles

Plus de 160 000 élèves

Communauté des plus diversifiées



Cultures collaboratives



Culture de l'épanouissement professionnel
Modélisation de l'apprentissage
Renforcement de l'expertise
Travail collaboratif



Compétences nécessaires à un apprenant en chef

3 aspects clés

- Capacité à modéliser l'apprentissage
- Capacité à façonner la culture
- Capacité à maximiser l'impact sur l'apprentissage

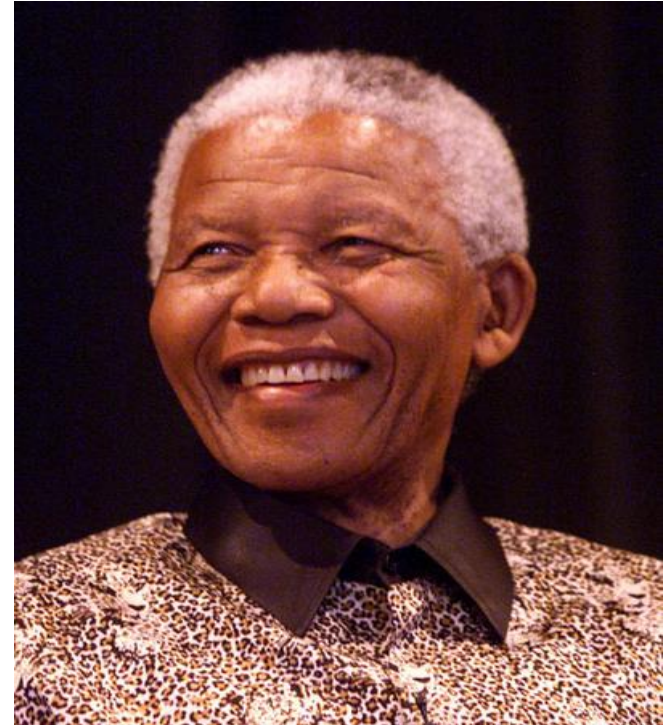


Modéliser

L'apprenant en chef montre que l'épanouissement professionnel doit être une priorité

à tous les échelons du système et il prend en main le renforcement de l'expertise.

Il cherche le talent, joue le rôle de mentor, favorise l'épanouissement professionnel et souligne les réussites à toutes les étapes du développement.



Façonner la culture



L'apprenant en chef façonne

l'environnement dans le but de favoriser la création de liens plus profonds, et de stimuler la confiance et l'engagement.

Maximiser l'impact sur l'apprentissage

L'apprenant en chef maximise l'impact

sur l'apprentissage des élèves en insistant sur la qualité de l'apprentissage des élèves et des adultes, et en concentrant la conversation sur celle-ci



Le leadership du changement en action



Processus de changement efficaces



Les processus de changement efficaces **façonnent et refaçonnent** les idées de qualité à mesure qu'ils renforcent chez les participants leur **potentiel** et leur **appropriation**.

Faire appel au groupe pour changer le groupe

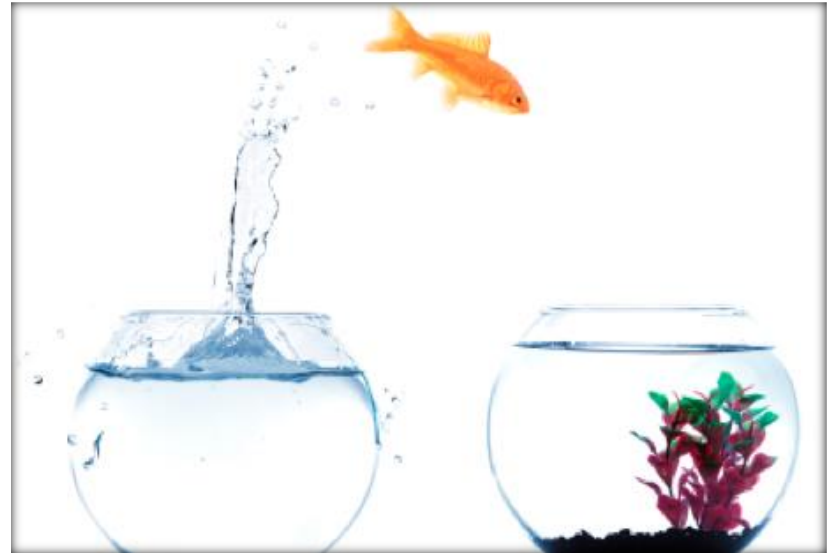


Usage équilibré des stratégies...

De pression



D'attraction



S'inspirer des autres pour s'améliorer



Faire un usage
équilibré des
stratégies de
pression et
d'attraction...

Pression

Remettre en question le
statu quo

Développer la confiance en
misant sur la clarté des
communications et des
attentes

Prendre conscience de
l'urgence de changer les
choses et d'obtenir des
résultats durables

Attraction

Créer des liens entre les buts
et les objectifs communs

Établir une culture de
l'apprentissage

Susciter la participation en
misant sur la motivation
intrinsèque

Établir des réseaux et des
partenariats externes

L'apprenant en chef...

Stratégie de changement	Nous avons observé...	Dans notre commission scolaire...
Fait appel au groupe pour changer le groupe		
Fait un usage équilibré des stratégies de pression et d'attraction		
S'inspire des autres pour apporter des améliorations		

Enrichissement de l'apprentissage



Objectifs d'apprentissage clairs

Pédagogie précise

Transformation des pratiques par le renforcement de l'expertise

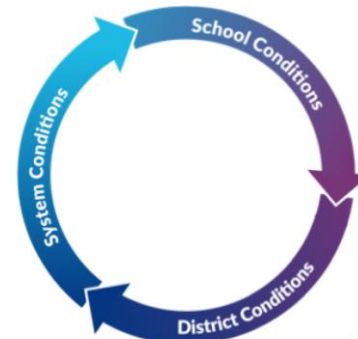
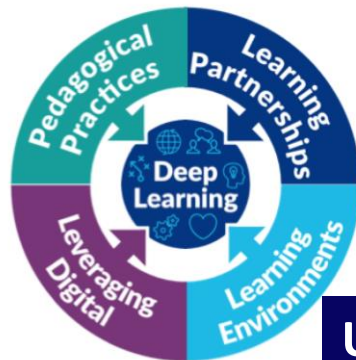


Collaborative Inquiry

Compétences
d'apprentissage
en profondeur

Conception des
expériences
d'apprentissage

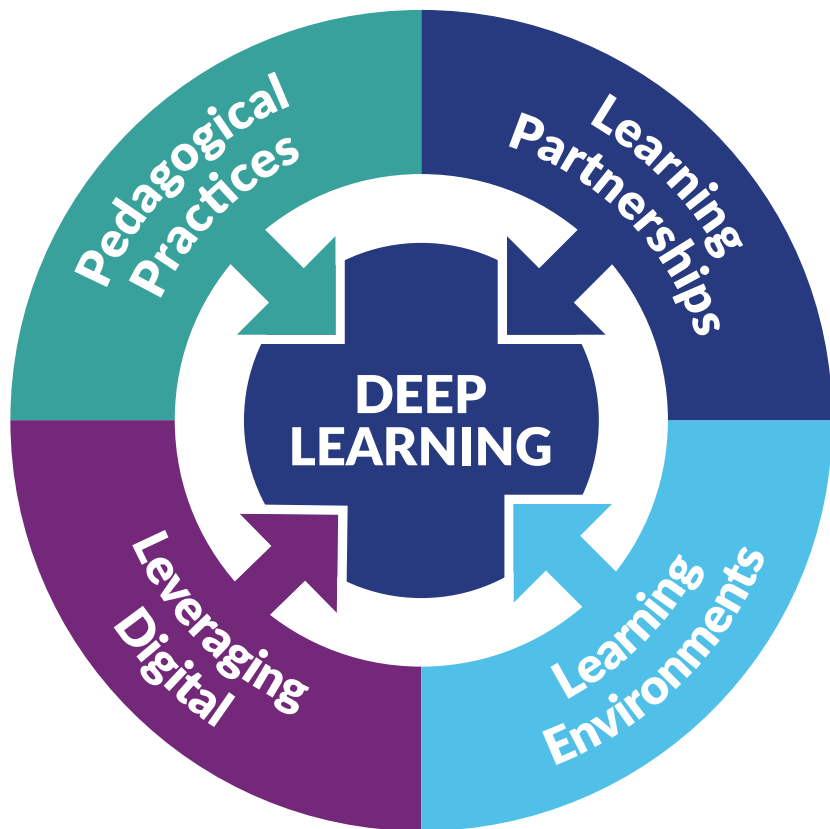
Conditions



Utiliser les outils et les processus
pour développer un langage
commun et améliorer la pratique



Objectifs d'apprentissage clairs



Nouvelles pédagogies
plus précises favorisant
l'apprentissage en
profondeur



.....

Nouvelles pédagogies plus précises

.....

Pratiques pédagogiques	Environnements d'apprentissage
Partenariats d'apprentissage	Exploitation des technologies numériques

Fusion des pratiques pédagogiques éprouvées et émergentes

Proven Pedagogical Practices

Models

- Inquiry
- Problem based
- Experiential
- Simulations
- Integrative thinking

Design Skills

- Universal design
- Scaffolding
- Gradual release of responsibility

Teaching strategies

- Cooperative learning
- Graphic organizers
- Reciprocal teaching
- Thinking skills

Assessment

- Formative
- Summative
- peer & self

FUSION

Emerging Innovative Practices

Models

- Co design learning partners
- Blended learning
- On line learning

Strategies

- Gaming
- Coding
- Minecraft
- E portfolios
- Video conferencing
- Digital storytelling
- QR codes
- collaboration tools
- Threaded discussions
- Blogs, wikis
- Apps
- Screencasts

Assessment

- Feedback analytics
- Self assessment
- Peer assessment



Que nous disent nos enseignants?



Qu'est-ce que nous Observons et apprenons?

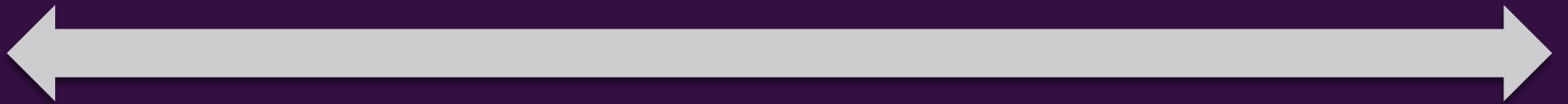
- Transformation des pratiques pédagogiques
- Augmentation de la « fierté professionnelle » des éducateurs
- Acquisition des compétences d'apprentissage en profondeur par les élèves
- Émergence de notre hypothèse d'équité



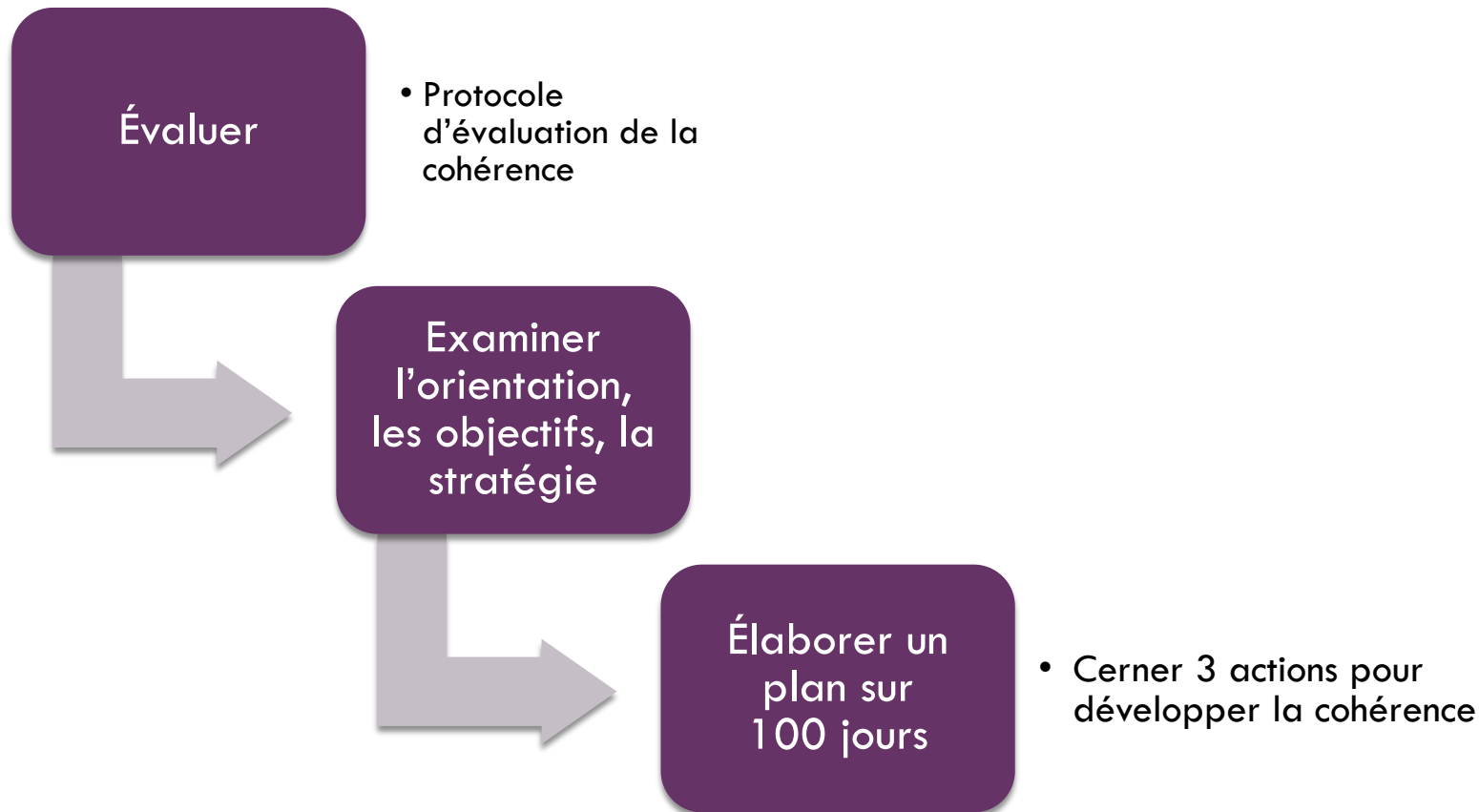
Module 3



Passer à l'action : plan sur 100 jours pour
améliorer la cohérence



Stratégie pour développer la cohérence



Protocole d'évaluation du cadre de cohérence

- Utilisez le protocole pour recueillir des preuves au sujet de chacun des indicateurs.
- En équipe, discutez de votre réflexion.
- Cernez les forces et les lacunes.

Passer de l'harmonisation à la cohérence

Orientation ciblée	Cultures collaboratives	Enrichissement de l'apprentissage	Obligation de reddition de compte
Clarté et profonde compréhension commune des objectifs et des priorités des écoles et de la commission scolaire	Développement de l'expertise pour favoriser le travail collaboratif en profondeur	Pédagogie précise et processus de questionnement collaboratif	Expertise et partage de la responsabilité à l'égard des résultats



Plan sur 100 jours

1. Évaluez votre situation actuelle.
2. Élaborez une stratégie de mise en œuvre d'actions possibles à l'aide du tableau synthèse sur la cohérence.
3. Cernez les mesures clés qui seront prises au cours des 100 prochains jours pour améliorer la cohérence à votre école.

Le nouveau rôle du leadership

1. Développer une vision commune et collective
2. Communiquer les priorités avec constance et engagement
3. Reddition de comptes constructive : attentes élevées + renforcement des capacités
4. Encadrer les ressources : fournir les ressources + modéliser l'apprentissage
5. Libérer et développer le centre et la base