

Questions pour guider la réflexion pour commencer

Quelles stratégies et facettes du leadership conviennent le mieux à notre province ou à notre territoire?

Existe-t-il des pratiques prometteuses dont nous pouvons tirer parti?

Comment allons-nous tirer parti de nos forces et encourager les leaders de tous les groupes de parties prenantes à assumer des rôles de leadership?

Comment assurons-nous qu'il y a transmission et réception d'information constante et cohérente au sujet des changements?

Pour ce qui est de ce domaine, quelles sont nos forces et nos possibilités de progrès selon nous?

Stades de mise en œuvre dans le domaine « Façonner le changement »

Le tableau ci-dessous présente les indicateurs particuliers qui aident les provinces et les territoires à évaluer leurs progrès dans le domaine « Façonner le changement ». Passez en revue chaque indicateur et déterminez celui qui correspond à la position actuelle de votre province ou de votre territoire. Cela vous donnera aussi une idée de vos prochaines mesures d'action.

Tableau 3. Stades de mise en œuvre pour « Façonner le changement »

Éléments	Indicateurs de progrès		
	Démarrage	Développement	Intégration
Modèle de leadership	Il y a réalisation d'une recherche active pour comprendre le modèle de leadership privilégié ou efficace propre à une province ou à un territoire.	Les modèles de leadership privilégiés, sélectionnés au cours de la phase de démarrage sont utilisés dans l'ensemble du système avec les leaders du système (surintendantes et surintendants, directions d'école, etc.).	Les modèles de leadership font la transition vers l'amélioration continue et le changement. Un dialogue alterné entre le leadership au sommet et en bas est observé par le leadership au sommet et à la base.
	Il y a identification des leaders à tous les niveaux dans l'ensemble et au sein des systèmes.	Les leaders collaborent avec les parties prenantes à la création d'une vision ou d'un cadre communs et à l'élaboration d'un ensemble de compétences globales qui sont adaptées à l'environnement social, économique et culturel de la province ou du territoire.	Il y a promotion et utilisation du cadre de compétences globales de la province ou du territoire.
Communication	Il y a élaboration d'une stratégie de communication pour relier et distribuer les documents et les messages clés. Les mesures pour atténuer la mauvaise communication sont prises en considération dans la stratégie.	Les leaders dans l'ensemble du système reçoivent des communications ciblées et en temps opportun.	Les messages communs et cohérents au sujet du changement du système sont transmis par les leaders dans l'ensemble du système.
Renforcement des capacités	Les leaders au sommet encouragent activement le leadership à tous les niveaux et dans l'ensemble des groupes de parties prenantes. Le personnel enseignant (leader dans ses propres salles de classe) reçoit une formation relative à l'intégration des compétences globales et est encouragé à façonner et à adapter les compétences au contexte de ses écoles et salles de classe.	Les modèles de leadership privilégiés sont convertis en programmes et en ressources pour le développement du leadership, lesquels sont fournis dans une variété de moyens pour tous les niveaux de leadership.	Les leaders de tous les niveaux assument le leadership avec compétence et continuent de perfectionner leurs capacités en leadership.

Mesures prioritaires

Compte tenu des réponses aux questions ci-dessus et de l'évaluation de la situation actuelle de votre province ou de votre territoire par rapport au domaine « Façonner le changement », énumérez deux ou trois axes de progrès prioritaires.

Axes de progrès

1. _____
2. _____
3. _____