

VOS commentaires

HIVER 2009



sur Un leadership axé sur des valeurs

Chères collègues,
Chers collègues,

Je suis enchanté de constater qu'*En conversation* continue de stimuler un dialogue professionnel et que vos réponses au deuxième numéro publié en janvier 2009 ont été nombreuses.

Comme le montrent les extraits ci-dessous, nous avons reçu des commentaires judicieux au sujet du leadership axé sur les valeurs, le thème de ce numéro. Nous avons aussi ajouté certaines observations au sujet du « cynisme persistant », dont il était également question dans ce numéro, ainsi que certaines pistes d'analyse très stimulantes sur ce que veut dire « être le meilleur système d'éducation au monde ».

Comme toujours, j'estime et respecte votre professionnalisme, et j'ai hâte de partager avec vous le prochain numéro d'*En conversation*.

Le sous-ministre,

Ben Levin



Numéro d'hiver 2009



Extraits des réponses des lectrices et des lecteurs : hiver 2009

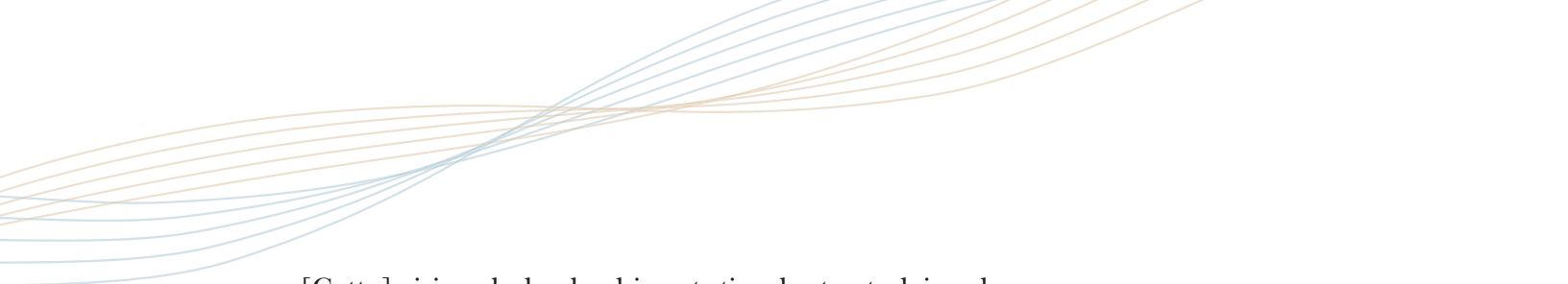
Un leadership axé sur des valeurs

« Le numéro d'hiver 2009 sur le leadership axé sur les valeurs, rédigé par Steve Marshall, était très convaincant et inspirant. Il y a quatre ans, les responsables du curriculum et les administrateurs de mon école ont utilisé le livre de Jim Collins *De la performance à l'excellence* pour fonder le plan d'amélioration de l'école. Les leaders scolaires se sont rencontrés à plusieurs reprises en petits groupes, puis en un groupe plus large, et nous avons ensuite invité les enseignantes et les enseignants à participer à des séances de remue-méninges et à des groupes de discussion. Ensemble, nous avons établi cinq piliers pour nous permettre d'aller de l'avant : culture et discipline, culture de la gentillesse et de la bienveillance, culture de l'excellence, amélioration de notre programme d'enrichissement et pour élèves doués, renforcement de la fierté et du leadership. Ces piliers sont axés sur l'amélioration des élèves et du personnel. Nous avons maintenu ces cinq piliers et centré notre formation professionnelle, nos ressources et nos efforts sur le renforcement de ces dimensions scolaires. Merci! »

« Cet article reflète l'importance de l'éthique et des valeurs dans notre travail. Les choses sont rarement tout noir ou tout blanc. Pour savoir comment intervenir dans les zones grises, nous avons besoin d'un espace où il est possible de prendre conscience des effets de nos décisions et des processus en œuvre. »

« Une recherche portant sur le leadership éthique, financée par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et l'Université Laval, a permis d'établir un processus de soutien du leadership éthique. Dans ce processus, nos actions sont orientées en fonction de trois formes principales d'éthique : l'éthique de la justice, l'éthique du soin et l'éthique de la critique. Selon les circonstances, les décisions sont influencées par ces trois formes d'éthique, l'une ayant préséance sur les trois autres. Au fond, chacun doit posséder les connaissances et le sens de l'éthique nécessaires ainsi que la volonté de faire une différence pour agir de façon éthique. »

« En fin de compte, nous sommes toujours amenés à faire ce qui est bien, pas forcément ce qui est à la mode. Être un leader exige des valeurs morales claires, un engagement à apprendre de façon continue et beaucoup de courage. Et comme on le mentionne dans cet article, la volonté d'agir pour les bonnes raisons. »



« [Cette] vision du leadership est stimulante et pleine de sens pour nous, les représentantes et représentants du milieu de l'éducation, qui tentons de forger l'avenir. [Ces] mots ont une signification particulière pour moi, car je continue d'apprendre la valeur de l'énergie positive. »

Le meilleur système d'éducation au monde

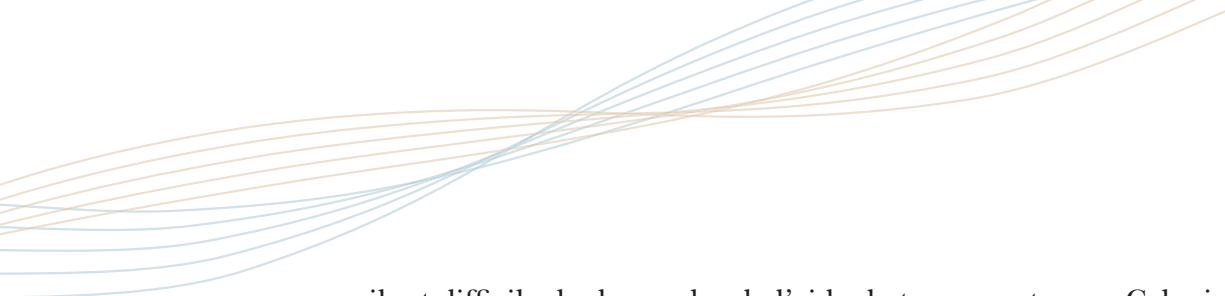
« Je sais que la volonté d'être le meilleur peut être une motivation pour une équipe. Ma préoccupation vient du fait qu'être "le meilleur" suppose la mise en place d'un milieu compétitif qui implique un classement du meilleur au moins bon, un classement qui repose en grande partie sur l'allocation des ressources. Il me semble que les habitudes de ceux qui réussissent définies par Covey mettent l'accent sur des valeurs et des formes de discipline qui promeuvent la compréhension et la coopération au sein de rapports où tout le monde gagne. J'espère que nous saurons appliquer ces valeurs et ces habiletés à l'échelle mondiale. »

« J'aimerais nous mettre au défi de considérer le rôle de la collaboration avec d'autres systèmes scolaires en vue d'améliorer l'éducation à l'échelle mondiale comme un indicateur de valeur. Vouloir être les meilleurs suppose une dichotomie entre "nous" et "eux". Si être "les meilleurs" signifie être reconnus comme des chefs de file dans le domaine du travail en collaboration avec des représentantes et représentants de l'éducation du monde entier afin d'échanger des ressources et des idées au bénéfice de tous les élèves, alors, je me prononce en faveur. Dans ce cas, être appelés "meilleurs" n'a plus aucun sens. Mais si "être les meilleurs" équivaut seulement à dépasser les autres en fonction de quelques indicateurs, alors je préfère laisser cette désignation aux personnes pour lesquelles la hiérarchisation des accomplissements prime sur la coopération multilatérale. »

Le cynisme persistant

« Que faire à propos des personnes qui exhibent un "cynisme persistant"? Ces gens font partie de nos milieux personnel et professionnel. Ils influencent non seulement les membres du personnel, mais aussi, et de façon plus importante, les élèves. Ces derniers sont jeunes, sensibles et réceptifs de nature, malgré les apparences. Ils n'oublient jamais. »

« Offrir des choix aux personnes cyniques peut donner l'un des deux résultats suivants : une résistance défensive ou un appel à l'aide. Le cynisme peut être en réalité un appel à l'aide auquel on peut répondre. Pour beaucoup d'entre



nous, il est difficile de demander de l'aide de temps en temps. Cela signifierait l'innommable : que nous nous sentons incapables de satisfaire aux attentes professionnelles qu'on nous impose. Notre rôle d'enseignant peut parfois mener à une forme d'isolation qui suggère que nous travaillons seul, sans l'aide des autres. Il s'agit alors d'une question d'orgueil et d'estime de soi. Demander de l'aide pourrait être signe de faiblesse, ce que certains d'entre nous ne sont pas prêts à admettre. »

« Je crois qu'il faut accepter la présence du cynisme et cesser d'éviter le "nuage". Si nous parvenons à lever le masque du cynisme, peut-être pourrions-nous trouver la racine du problème. Les effets du stress personnel et professionnel sont nombreux. »

« En résistant aux personnes cyniques, on risque de les isoler davantage, et ce n'est pas du tout le but recherché. Il faut résoudre ce problème ensemble. »