

2023 / 2024

RAPPORT

ANNUEL

SUR L'IMPACT

EDUCATIONAL LEADERSHIP CONSORTIUM  
OF NOVA SCOTIA



CONSORTIUM DE LEADERSHIP ÉDUCATIONNEL  
DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE



## **Reconnaissance des terres**

*Le Consortium de leadership éducationnel de la Nouvelle-Écosse tient à reconnaître qu'où que nous nous trouvions aujourd'hui dans la province, nous sommes au Mi'kma'ki, les terres traditionnelles et ancestrales non cédées du peuple mi'kmaw. Et il est de la responsabilité de chaque personne d'œuvrer pour la vérité et la réconciliation. Les traités concernent tout le monde.*

## **Reconnaissance des peuples**

*De plus, nous tenons à reconnaître la présence de très nombreuses générations de personnes d'ascendance africaine en Nouvelle-Écosse et à célébrer l'héritage de leurs contributions pour bâtir ce pays en honorant les personnes sans qui tout cela n'aurait pas été possible.*

# Message de la directrice générale



Bonjour, Hello, Kwe’,

Je suis ravie de présenter le deuxième rapport annuel sur l’impact du Consortium de leadership éducationnel de la Nouvelle-Écosse (CLENE). Ce document décrit les activités et les réussites de notre organisation pendant l’année scolaire 2023-2024.

Cette année scolaire était la quatrième et dernière visant à rencontrer les objectifs établis dans le document La planification pour la réussite du leadership (PRL) 2022-2023 du CLENE. De grandes avancées ont été réalisées pour que notre organisation puisse entamer les actions décrites dans le plan (PRL en anglais / PRL en français). Une sélection de résultats est présentée à la page 6.

Le CLENE poursuit l’examen, la mise à jour et l’expansion de sa programmation. Récemment, nous avons lancé cinq nouveaux modèles de perfectionnement professionnel. Le contenu du programme des leaders futurs (PLF) (Aspiring Leaders Program—ALP) et le nouveau contenu de l’École de leadership pédagogique (ELP) ont été révisés par les spécialistes en diversité et en équité. Nous avons offert des programmes dans toutes les régions de la province, et ce, en formats virtuel et hybride.

Une des principales réussites de notre PRL cette année est l’intégration de notre mission, notre vision et nos valeurs fondamentales (MVV). Ce travail prépare le terrain pour notre croissance et développement futurs afin de maintenir notre place à l’avant-garde de l’apprentissage en leadership professionnel en Nouvelle-Écosse. Veuillez consulter les nouveaux MVV à la page 4.

Grâce à notre travail assidu au cours des dernières années, l’organisation est bien placée pour aller de l’avant et établir de nouvelles priorités pour l’année scolaire à venir. Les premières étapes de ce travail sont présentées aux pages 10 et 13.

En plus de notre PRL, le CLENE se concentre aussi particulièrement et avec intention sur la diversité, l’équité, l’inclusion et l’accessibilité et sur comment intégrer ces éléments à tout ce que fait l’organisation. L’évaluation des compétences culturelles fait partie de ce travail (page 10).

En aout, nous avons tenu notre congrès annuel le plus réussi jusqu’à présent sur le thème d’accélérer l’apprentissage des élèves grâce au leadership collaboratif (page 9).

Nos partenaires ont joué un rôle important pour appuyer la croissance et le développement du CLENE cette année. Leurs contributions et leur appui constituent des éléments essentiels de notre succès. Nos partenariats ont créé une communauté diverse de voix qui enrichissent notre travail (page 8).

Je suis passionnée par les nombreuses possibilités et réussites qu’a connues le CLENE et j’ai hâte de miser sur notre succès.

Merci. Thank you. Weliq.

Stephanie Isenor-Ryan  
Directrice générale

## Table des matières

Reconnaissance des terres .....	2
Reconnaissance des peuples .....	2
Message de la directrice générale .....	3
Mission, vision et valeurs fondamentales .....	4
Principes de l’apprentissage professionnel efficace .....	5
Planification pour la réussite du leadership .....	6
PLF / ELP / AP .....	7
Conférence d’été sur le leadership .....	8
Diversité, équité, inclusion et accessibilité .....	9
Vers l’avenir .....	10
Analyse des forces, des problèmes, des possibilités et des obstacles .....	11
<i>Normes de leadership pédagogique de la Nouvelle-Écosse</i> .....	11
Partenaires .....	12
Stratégie de communication .....	13
Plus on est nombreux, plus le travail est léger .....	14
Les prochaines étapes pour le CLENE .....	15

# Mission, vision et valeurs fondamentales

## Mission

Améliorer l'éducation pour les élèves de la Nouvelle-Écosse en collaborant avec les partenaires afin de favoriser un leadership accessible, diversifié, inclusif et équitable.

## Vision

Autonomiser chaque leader pédagogique en Nouvelle-Écosse à l'aide de perfectionnement professionnel rigoureux, progressiste et sensible aux besoins.

## Valeurs

L'**inclusion** signifie la création d'une culture accessible, équitable et sensible à la culture, à la langue et aux réalités sociales.

L'**etuaptmumk** signifie le partage de savoirs et la compréhension de manière réciproque.

Les **relations** signifient l'établissement de liens authentiques.

Le **courage** signifie défendre ses croyances et lutter contre l'injustice.

La **sensibilité** signifie agir de manière proactive et s'adapter rapidement aux réalités changeantes.

En créant l'**image des valeurs du CLENE**, le comité des partenaires du CLENE a choisi avec soin ses couleurs, ses symboles et sa composition.

Le cercle n'a ni début ni fin pour qu'aucune des valeurs ne soit priorisée. Au lieu, chacune dépend des autres et elles se rassemblent toutes pour faire vivre collectivement la communauté qu'est notre organisation.

Les couleurs représentent l'espoir (jaune), la croissance et l'équilibre (vert), la responsabilité (bleu), le courage et la créativité (violet) et l'énergie et la vitalité (orange).

Les « rayons » en biais représentent la croissance et l'avancement continus. Le fond blanc accorde la priorité aux valeurs dans nos activités et dans les décisions que nous prenons comme organisation.



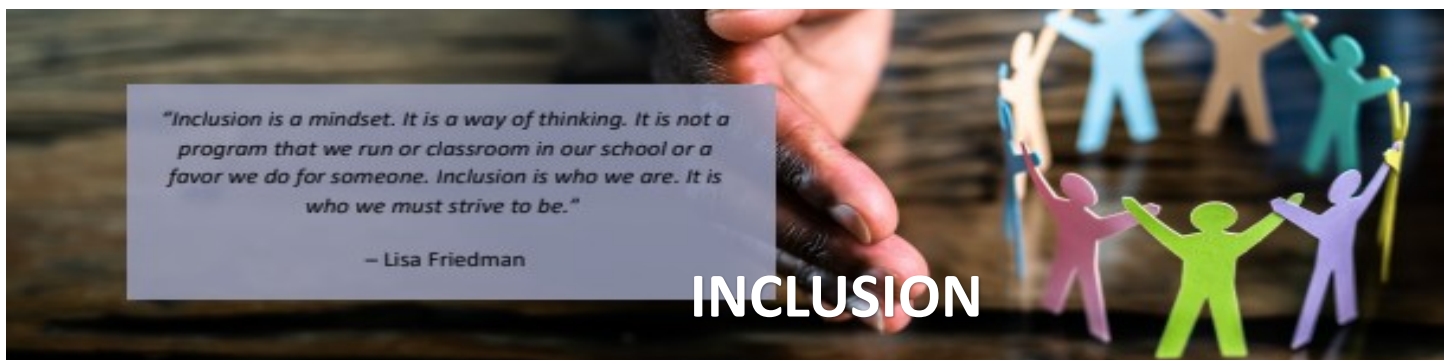
# Principes de l'apprentissage professionnel efficace

À titre de fournisseur important de programmes de développement de leadership pédagogique en Nouvelle-Écosse, le CLENE a adopté des principes d'apprentissage professionnel efficace (« Principles of Effective Professional Learning »). Il s'agit de principes fondateurs pour améliorer la qualité et l'impact du perfectionnement professionnel et qui orientent toutes les occasions d'apprentissage.

## Apprentissage professionnel efficace

Les principes visent les actions suivantes.

- Évoluer grâce à la consultation avec l'ensemble des partenaires en éducation et en y intégrant une représentation diverse sur le plan géographique et linguistique, parmi d'autres.
- Intégrer les recherches actuelles et la pédagogie fondée sur les données.
- Reconnaître le personnel enseignant et celui de l'administration comme personnes professionnelles et appuyer leur engagement au développement continu de leur pratique professionnelle à chaque stade de leur carrière.
- Reconnaître l'impact de l'enseignement efficace et du leadership solidaire sur la réussite des élèves.
- Améliorer le rendement du personnel enseignant et l'apprentissage des élèves.
- Respecter les normes de la pratique professionnelle et appuyer les plans de croissance professionnelle et le processus de croissance et d'évaluation du personnel enseignant.
- Intégrer les priorités et les initiatives individuelles, régionales et provinciales.
- Intégrer le bien-être et la réussite des élèves de manière cohérente au sein du cadre de la *Politique sur l'éducation inclusive* de la Nouvelle-Écosse.
- Intégrer des pratiques pédagogiques et de leadership inclusives, équitables et sensibles à la culture et à la langue.
- Favoriser la croissance individuelle et collective grâce à une approche axée sur l'enquête collaborative avec des collègues de partout en Nouvelle-Écosse.
- Ajouter aux connaissances et aux compétences du personnel enseignant afin de remettre en question certaines attitudes, d'approfondir la compréhension et de transformer les pratiques.
- Favoriser l'approfondissement des connaissances et des compétences grâce à l'application et à la réflexion.
- Aborder les obstacles à la participation et améliorer l'accès aux options de perfectionnement professionnel pour l'ensemble du personnel éducatif en Nouvelle-Écosse.
- Reconnaître la valeur des occasions d'apprentissage formelles et informelles.
- Intégrer la réflexion et la rétroaction des personnes participantes afin d'orienter l'amélioration continue des programmes offerts.



# Planification pour la réussite du leadership

En 2020, le conseil d'administration a approuvé le tout premier plan stratégique du CLENE : *La planification pour la réussite du leadership* (PRL). Ce plan décrit 19 buts à atteindre et 15 mesures à prendre dans trois secteurs de l'organisation.

- Organisation and gouvernance
- Apprentissage professionnel
- Programme des leaders futurs et l'École de leadership pédagogique

Les textes intégraux des versions anglaise et française de la PRL se trouvent ici : [PRL en anglais](#) / [PRL en français](#).

Une sélection de réussites connues entre 2020 et 2023 suit.

## Organisation et gouvernance

- Création d'énoncés de mission, de vision et de valeurs.
- Conversations avec les communautés afro-néoécossaise et mi'kmaw.
- Élaboration de la procédure de gouvernance *GOV#1: Nomination and Election Guideline* (« ligne directrice sur la mise en candidature et l'élection ») pour assurer le changement régulier des responsables, un comité de vérification financière et des protocoles d'élection.
- L'évaluation des compétences culturelles *Cultural Competency Assessment* a été élaborée et effectuée.
- Le sondage sur la réflexion aux valeurs *Values Self-Reflection Survey* a été élaboré et effectué.
- En partenariat avec le MEDPE et l'AAEPNE, conférences d'été annuelles en 2022 et 2023.
- Exploration de la possibilité d'un partenariat formel avec l'AAEPNE.
- Élaboration du plan de communications du CLENE.



## Apprentissage professionnel

- L'évaluation des besoins provinciaux a révélé trois grands domaines de croissance : l'inclusion en action, la pédagogie sensible à la culture et à la langue et la santé mentale et le bien-être des élèves. Aussi, amélioration de la planification des cours, ainsi que du mode et du format de la prestation des cours.
- Intégration de politiques et de cadres clés des pratiques professionnelles de la N.-É. pour toutes les options d'apprentissage professionnel (ex. normes de leadership, politique sur l'inclusion, etc.).
- En consultation avec des spécialistes en diversité et en équité, examen des programmes pour assurer la représentation des expériences, de l'histoire et des forces des communautés historiquement marginalisées et racialisées.
- Adaptation des programmes aux formats en présentiel, virtuels et hybrides.
- Offre de programmes partout en Nouvelle-Écosse.
- Respect des critères d'accessibilité déterminés par les personnes participantes.

- Préparation d'une version

## Programme des leaders futurs et l'École de leadership pédagogique

- Évaluation des besoins effectuée à l'aide d'entrevues auprès de personnes participantes actuelles et ayant terminé le programme, du personnel d'animation et du conseil d'administration, ainsi qu'en examinant les commentaires sur les cours.
- Mise à jour de tous les cours, ajout de ressources et examen par les spécialistes en diversité et en équité.
- Harmonisation des cours avec les priorités et les normes actuelles de la Nouvelle-Écosse (ex. normes de leadership, politique sur l'inclusion).
- Mise à jour de tous les cours de l'École de leadership pédagogique pour adopter un modèle d'apprentissage mixte.
- Adoption d'un système de gestion du contenu en ligne.
- Révision du cours 4 de l'ELP, dont le titre est maintenant *Recognizing and Acting on Discrimination and Racism* (« reconnaître et agir aux cas de discrimination et de racisme »), avec deux personnes éducatrices embauchées pour donner le cours (une personne enseignante Noire et une personne ainée mi'kmaw).
- Inclusion au cours 4 de l'ELP de l'obligation des personnes participantes de participer à des conversations professionnelles avec une diversité de personnes à l'intérieur et à l'extérieur du milieu scolaire.



# Programmes et apprentissage professionnel



Une variété d'options d'apprentissage professionnel est offerte pour répondre aux besoins et aux préférences du personnel éducatif : conférences, écoles d'été, modules, ateliers, webinaires et séminaires.

**Module 1** *Health Promoting Schools - Creating Healthy Schools Communities* (« promouvoir la santé dans les écoles - créer des communautés scolaires en santé »). Offert virtuellement / ouvert à l'ensemble du personnel enseignant en N.-É. (8 personnes participantes).

**Module 2** *Supporting Student Achievement and Well-Being through the Nova Scotia Inclusive Education Policy* (« appuyer la réussite et le bien-être des élèves grâce à la Politique sur l'éducation inclusive de la Nouvelle-Écosse »). Organisé par le CRECC (30 personnes participantes) et le CRETC (18 personnes participantes).

**Module 3** *Coaching for Quality Instruction* (« l'accompagnement pour un enseignement de qualité »). Organisé par le CRESS (18 personnes participantes).

**Module 4** *A Restorative Approach in Schools* (« une approche réparatrice dans les écoles »). Organisé par le CRES (131 personnes participantes).

**Module 5** *Inclusion in Action - Implementing UDL with Accessible Technology* (« l'inclusion en action – appliquer la conception universelle de l'apprentissage grâce aux technologies accessibles »).

**Atelier** sur la découverte personnelle *Insights Discovery*. **Module en développement** sur comment soutenir le personnel enseignant formateur *Supporting Associate Teachers*.



Le programme des leaders futurs dure 14 mois (cinq séminaires et deux écoles d'été) et est conçu pour le personnel enseignant et de mentorat et les responsables de département qui s'intéressent à devenir des directions ou des directions adjointes efficaces.

- Un certificat est décerné après l'évaluation finale et la réussite de toutes les composantes du programme.
- Nombre de participants dans l'PLF : 174
- Cohorte E en 2021-2022 : 35 personnes ont réussi le programme
- Cohorte F en 2022-2023 : 27 inscriptions
- Cohorte G en 2023-2024 : 15 inscriptions



Le programme de l'École de leadership pédagogique de la Nouvelle-Écosse dure trois ans (six cours) et mène à un diplôme en leadership pédagogique. Il est conçu pour les leaders dans les écoles et les leaders pédagogiques sur le plan régional.

- L'objectif du programme est d'améliorer la capacité du leadership pédagogique dans les écoles.
- Nombre de personnes ayant réussi le programme jusqu'à présent : 650
- Cohorte 11 en 2023-2024 (36 personnes participantes) terminera le programme cette année (33 % directions, 22 % directions adjointes, 22 % consultantes et consultants; le reste occupe des rôles de mentora/d'accompagnement, de coordination, de chefs de département ou d'enseignement).
- Cohorte 12 en 2024-2025 (35 personnes participantes).
- Cohorte 13 en 2025-2-26 (36 personnes participantes).
- Dans toutes les régions / le CSAP il y a des membres du personnel qui participent à l'apprentissage professionnel offert dans le cadre de l'ELP.



# Conférence d'été sur le leadership

ACCÉLÉRER L'APPRENTISSAGE DES ÉLÈVES

grâce au LEADERSHIP COLLABORATIF



La Conférence d'été sur le leadership, qui a eu lieu les 16 et 17 août 2023 au Delta Hotel à Dartmouth, a été coorganisée par le CLENE, l'AAEPNE et le MEDPE.



« Lyn et Zaretta sont une excellente combinaison et arrivent au bon moment étant donné ce que nous visons ici en N.-É. »

- Congressiste

Conférence d'été sur le leadership 2024

Définir nos objectifs par la réflexion dans le leadership

12-13 août

Dartmouth (N.-É.)

La conférence mettait en vedette **Lyn Sharratt**, autrice de *Clarity* (« clarté »), et **Zaretta Hammond**, autrice de *Culturally Responsive Teaching and the Brain* (« enseignement sensible à la culture et le cerveau »), ainsi que des personnes invitées locales comme Andrew Francis, Michel Colette, Carola Knockwood, Beth MacInnis et Kathy Toogood pour les séances simultanées en anglais et en français.

*La conférence était salle comble et toutes nos organisations partenaires étaient présentes. Au total plus de 220 personnes sont venues d'aussi loin que l'Alberta.*

« ...les séances étaient très pertinentes pour nos pratiques quotidiennes. »

- Congressiste

# Diversité, équité, inclusion et accessibilité

La planification pour la réussite du leadership 2020 a soulevé plusieurs obstacles systémiques au sein du CLENE. En réponse à ceci, le CLENE a concentré ses efforts dans les domaines de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité. À l'automne 2022, deux postes de spécialistes en diversité et en équité ont été affichés, afin d'orienter le leadership au sein de l'organisation.

Le travail au sein du CLENE est constant et intégré à tous les domaines.

- Les spécialistes en diversité et en équité sont membres de l'équipe de leadership du CLENE.
- Le plan d'action pour la diversité et l'équité a été élaboré pour définir les mesures prévues dans tous les domaines d'activité du CLENE.
- Des conversations ont été entretenues avec des communautés, des groupes et des organismes afro-néoécossais et mi'kmaw. Les résultats ont été présentés au conseil d'administration et au comité de programme. Ce travail se poursuit.
- Les spécialistes en diversité et en équité participent directement à l'élaboration, à l'examen, à la mise à jour et au processus décisionnel du Programme des leaders futurs (PLF), de l'École de leadership pédagogique (ELP) et du programme d'apprentissage professionnel.
- On tient compte de la diversité dans l'embauche de personnes qui élaborent et donnent les cours.
- Les spécialistes en diversité et en équité ont participé directement à l'élaboration des énoncés de mission, de vision et de valeurs.
- Les spécialistes en diversité et en équité ont participé directement à la création de la stratégie de communication du CLENE.
- Les spécialistes en diversité et en équité ont participé directement à l'élaboration de la ligne directrice du conseil d'administration sur la mise en candidature et l'élection *Governance Procedure #1: Nomination and Election Guideline*.
- La Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA) a participé à la cocréation du formulaire de demande d'accessibilité pour la conférence annuelle. Ces procédures sont maintenant utilisées dans toute l'organisation.

Les résultats de l'**évaluation des compétences culturelles** (page 10) orienteront les prochaines mesures à prendre pour aborder les obstacles systémiques, dont les microagressions, au sein du CLENE. Il s'agit d'un travail complexe et multidimensionnel qui exige un effort et une attention soutenus.

D'une importance particulière est la création récente du **comité consultatif sur le développement des cohortes d'ascendance africaine/autochtones** à partir de nos parties prenantes. Le mandat de cette équipe est d'offrir des conseils, de formuler des opinions et de proposer des recommandations sur comment mieux servir les personnes historiquement exclues des programmes du CLENE. Cela peut inclure, parmi d'autres choses, la création d'une cohorte de personnes participantes d'ascendance africaine et autochtones. Le CLENE appliquera les recommandations de ce comité. Les membres du comité représentent le Delmore « Buddy » Daye Learning Institute, le MEDPE, la CESPA, MK (Mi'kmaw Kina'matnewey), les régions scolaires, une entreprise communautaire et le CLENE.

*"Do the best you can until you know better.  
Then when you know better, do better."*

– Maya Angelou

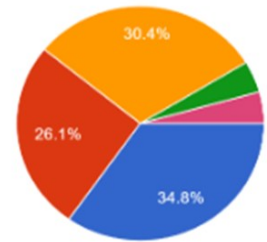
**COURAGE**

# Vers l'avenir

Ayant terminé la planification pour la réussite du leadership 2020-2023 sous le signe du succès, le conseil d'administration du CLENE a récemment lancé plusieurs initiatives pour déterminer les prochains domaines prioritaires de l'organisation en matière de croissance et d'évolution. En s'appuyant sur les nouveaux énoncés de mission, de vision et de valeurs, nous avons lancé le sondage sur les valeurs fondamentales et l'évaluation des compétences culturelles et avons analysé les forces, les problèmes, les possibilités et les obstacles avec nos partenaires. Il s'agit des premières étapes pour déterminer les priorités du CLENE.

## Sondage sur les valeurs fondamentales (décembre 2023)

- Le sondage a été effectué pendant une réunion conjointe du conseil d'administration et du comité de programme.
- On a demandé aux personnes répondantes de se donner une cote sur une échelle de Likert à six points pour indiquer à quel point ces valeurs sont intégrées à leur vie.
- De plus, en utilisant la même échelle, on a demandé aux personnes répondantes d'indiquer leur perception de l'intégration de ces valeurs dans l'organisation.
- 23 trois réponses ont été reçues d'un total possible de 33 partenaires et six membres du personnel.
- Les personnes répondantes ont aussi pu fournir des commentaires écrits.



### OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES

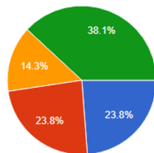
- Pour les valeurs de l'inclusion, de l'équité, des relations et de la sensibilité, des cotes plus élevées ont été accordées aux personnes répondantes elles-mêmes qu'au CLENE.
- Pour le courage, le CLENE a été accordé une cote plus élevée que les personnes répondantes elles-mêmes.
- Toutes les valeurs ont reçu des cotes élevées à la fois pour les personnes répondantes et le CLENE (quatre ou cinq), exception faite de l'équité, qui a reçu la cote la plus basse (deux) à la fois pour les personnes répondantes elles-mêmes et le CLENE.
- Les individus et le CLENE ont besoin de mieux comprendre et mieux agir pour intégrer la valeur de l'équité.
- Les prochaines valeurs sur lesquelles il faut miser sont le courage, l'inclusion, puis les relations.

Nous avons reçu 23 réponses.

- Membres du conseil : 34,8 % (8 personnes)
- Personnel contractuel : 30,4 % (7 personnes)
- Comité de programme : 26,1 % (6 personnes)
- Membre de comité : 4,35 % (1 personne)
- Personnel formateur : 4,35 % (1 personne)

## Évaluation des compétences culturelles (mars 2024)

Nous avons reçu 42 réponses.



- ELP / PLF / personnel formateur des modules : 28,1 % (16 personnes)
- Membres du conseil : 23,8 % (10 personnes)
- Comité de programme : 23,8 % (10 personnes)
- Personnel contractuel : 14,3 % (6 personnes)

- L'évaluation a été effectuée à l'aide d'un formulaire de Google Forms envoyé par courriel en janvier 2024 au conseil d'administration, au comité de programme, au personnel formateur et au personnel.
- Les personnes participantes ont répondu à 28 questions sous forme d'une échelle Likert à sept points pour indiquer la compétence perçue en matière de compétence culturelle de l'organisation dans les domaines du leadership, des relations, de la conscience, de la communication, des programmes, de la politique, des structures et des décisions. Les réponses écrites ont aussi été recueillies.
- 32 des 36 personnes de la cohorte finissante de l'ELP; 11 personnes participantes ont répondu à certaines questions comme suivi au sondage initial.

### OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES

- Ces données sont une source riche d'informations que l'on continue d'analyser.
- Il existe un besoin pour plus d'occasions d'apprentissage professionnel dans les domaines des compétences culturelles, du racisme, des microagressions et d'autres formes de discrimination pour les leaders, le personnel et le personnel formateur.
- Il existe un besoin d'augmenter la diversité des populations représentées au sein du CLENE dans tous les domaines.
- Les leaders doivent recevoir des formations sur la gestion des conflits interculturels.
- Le CLENE fait un travail adéquat en ce qui concerne ses stratégies de communication dans le domaine des compétences culturelles.
- Le personnel formateur a besoin d'un appui supplémentaire pour diversifier le contenu des programmes afin de répondre à la diversité des besoins culturels.

# S.P.O.B. Analysis

## Analyse des forces, des problèmes, des possibilités et des obstacles

Une des étapes les plus importantes pour définir les priorités organisationnelles est de réfléchir à l'état actuel des choses : *où sommes-nous en ce moment?* À l'occasion d'une rencontre des partenaires du CLENE, le groupe a examiné les données de sondages suivants et les résultats de la planification pour la réussite du leadership 2020 et a réfléchi à la vision et aux valeurs, aux commentaires recueillis lors des conversations avec la communauté et aux lignes directrices du CLENE sur l'apprentissage professionnel. C'était sur ces données que l'analyse des forces, des problèmes, des possibilités et des obstacles a été effectuée. Voici les idées générées.

<p><b>FORCES</b>  <b>Éléments du CLENE dont on peut se vanter.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le CLENE est ouvert au changement.</li> <li>• Une variété de programmes est offerte.</li> <li>• Le travail du CLENE lui tient à cœur.</li> <li>• Une diversité de partenaires membres.</li> <li>• Les personnes qui suivent les formations connaissent la réussite.</li> <li>• Marque établie.</li> </ul>	<p><b>PROBLÈMES</b>  <b>Réalités auxquelles le CLENE fait face.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Représentation diverse.</li> <li>• Recrutement de personnes participantes et d'un personnel divers.</li> <li>• Financement de l'article 60.</li> <li>• Surmonter les obstacles géographiques.</li> <li>• Apprentissage professionnel suffisant sur les compétences culturelles.</li> <li>• Compréhension partagée du vocabulaire.</li> </ul>
<p><b>POSSIBILITÉS</b>  <b>Les possibilités d'améliorer le rendement.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariats solides.</li> <li>• Lien aux normes de leadership.</li> <li>• Voix premières.</li> <li>• Profiter des relations avec les personnes ayant suivi les formations.</li> <li>• Réseautage provincial.</li> <li>• Espace sécuritaire pour une diversité de voix.</li> </ul>	<p><b>OBSTACLES</b>  <b>Choses qui pourraient rendre les obstacles plus difficiles.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadre de rémunération.</li> <li>• Motivation pour devenir leader.</li> <li>• La duplication des programmes de leadership par les régions.</li> <li>• La chaîne de communication est brisée à certaines places.</li> <li>• La perception que le CLENE est centralisé.</li> </ul>



### Normes de leadership pédagogique de la Nouvelle-Écosse

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a publié ses *Normes de leadership pédagogique* provinciales.

Le CLENE a étudié tous les programmes et les matériels pédagogiques actuels pour établir des liens intentionnels et explicites avec les normes. Tous les nouveaux programmes y sont explicitement liés. Le CLENE offre des possibilités d'apprentissage professionnel pour aider les leaders à respecter ces normes.

# Nos partenaires en éducation

« Nos partenaires en éducation en Nouvelle-Écosse sont la pierre angulaire du consortium. La diversité des voix, des expériences et des connaissances enrichit le développement du leadership et l'apprentissage professionnel que nous offrons partout en Nouvelle-Écosse. Au nom du conseil, je tiens à remercier tous les partenaires pour leurs contributions et leur engagement à une formation en leadership de haute qualité en Nouvelle-Écosse et à la prochaine phase de croissance du CLENE. »

- Lisa Doucet, présidente de la CESPA et présidente du conseil du CLENE



"Learn to see from one eye with the best in our Indigenous ways of knowing and from the other eye with the best in the Western (mainstream) ways of knowing. And learn to use both of these eyes together, for the benefit of all."

– Elder Albert Marshall

ETUAPTUMUK

# Communication : authentique et intentionnelle

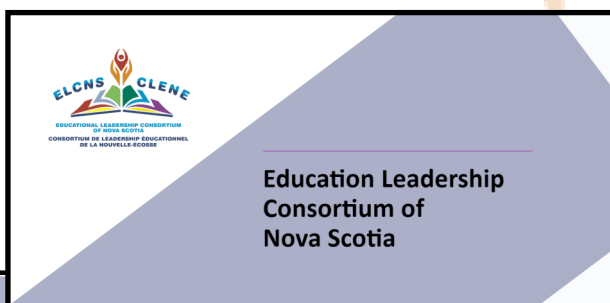
Le CLENE a créé une stratégie de communication qui servira de guide pour répondre à notre besoin d'améliorer et d'élargir les communications dans tous les domaines de notre travail. L'objectif est de créer des communications de haute qualité, stimulantes et sensibles qui représentent de façon fidèle nos valeurs, la marque et la culture de notre programme. Des communications authentiques et intentionnelles aideront à établir un intérêt particulier dans notre réussite collective. Nos communications mettront en vedette notre mission, notre vision et nos valeurs, cibleront des personnes candidates au fort potentiel pour les postes de leadership pédagogique et s'adresseront aux personnes ayant suivi les programmes du CLENE comme encore une manière de plus pour faire connaître les réussites de notre organisation.



Le CLENE a récemment créé un dépliant décrivant les principaux éléments du CLENE. À distribuer à une grande variété d'auditoires.

Présentation PowerPoint à utiliser avec les entreprises partenaires et les autres agences

*Jetez un coup d'œil sur nos médias sociaux!*



### ELCNS Programs

Professional Learning Opportunities

We are committed to renewing and refreshing our professional learning opportunities. Our **MODULES** include:

- A Restorative Administration
- Supporting Being Through Education
- Promoting Health Professionals
- Coaching for Learning
- **NEW for 2022**
- Supporting Universal Design for Learning
- Assistive Technology

### Core Values in Action

**Inclusion:** Creating an equitable, and culturally, linguistically, and socially responsive culture.

**Etuptmunk:** Reciprocal knowledge sharing and understanding.

**Relationships:** Building authentic connections.

**Courage:** Standing up for what you believe in and acting against injustice.

**Responsive:** Being proactive and adapting quickly to changing circumstances.



# Plus on est nombreux, plus le travail est léger

## Comité de direction

Présidence : Lisa Doucet, présidente de la CESP

Présidence adjointe : Gary Adams, directeur général régional du CRECC

Secrétaire : Amanda O'Regan-Marchand, agente de direction du personnel du NSTU

Trésorier : Steve Gallagher, directeur général régional du CREH

Membres extraordinaires : Kim Matheson, directrice générale du Centre pour l'équité dans la réussite et le bien-être, MEDPE  
Lace Marie Brogden, doyenne de la faculté de l'Éducation, STFX

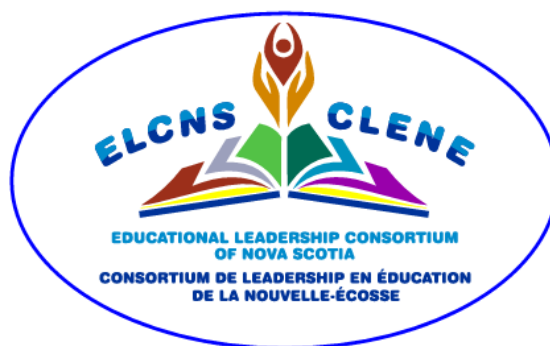
Membre d'office : Stephanie Isenor-Ryan, directrice générale du CLENE

## Conseil d'administration

- Dave Jones, directeur général régional du CREA
- Lynn Crawford-Carter, directrice des programmes et des services aux élèves du CRECBV
- Gary Adams, directeur général régional/Shelley MacLean, directrice des programmes et des services aux élèves du CRECC
- Michel Collette, directeur général du CSAP
- Steve Gallagher, directeur général régional du CREH
- Darrell Leblanc, directeur des programmes et des services aux élèves du CRES
- Angela Gladwin, directrice générale régionale du CRESS
- Jared Purdy, directeur général régional du CRETC
- Kim Matheson, directrice générale du Centre pour l'équité dans la réussite et le bien-être, MEDPE
- Janean Marshall, directrice des services scolaires de MK (Mi'kmaw Kina'matnewey)
- Ken Fells, Black Educators Association
- Amanda O'Regan-Marchand, agente de direction du personnel en apprentissage professionnel du NSTU
- Tim Simony, directeur général de l'AAEPNE
- Lisa Doucet, présidente de la CESP
- Ellyn Lyle, doyenne et professeure, École de l'éducation et de la santé de CBU
- Antony Card, doyen de la faculté de l'Éducation de MSVU
- Lace Marie Brogden, doyenne de la faculté de l'Éducation de STFX
- Dany Sheehy, doyen de l'immersion et de la faculté des programmes professionnels à l'USA
- Stephanie Isenor-Ryan, directrice générale du CLENE

## Comité de programme

- Matt Butler, superviseur des services de soutien scolaire du CREA
- Michelle Coleman, coordinatrice des partenariats de programme du CRECBV
- Kelly Hume, consultante du climat scolaire et de l'approche relationnelle du CRECC
- Lori Fraser, directrice régionale de la région du centre du CSAP
- Lisa Long, coordonnatrice des programmes du CREH
- Kathy Rhodes-Langille, coordonnatrice des services éducatifs afro-canadiens du CRES
- Beth Woodford-Collins, coordonnatrice des programmes d'évaluation et des mathématiques du CRESS
- Raquel Thompson, coordonnatrice de l'évaluation et de l'appréciation du rendement du CRETC
- Chris Boulter, directeur général de l'innovation, des programmes et des services éducatifs au MEDPE
- Ann Sylliboy, spécialiste postsecondaire, MK
- À déterminer : membre de la Black Educators Association
- Scott Armstrong, présidente du conseil d'administration de l'AAEPNE
- Wendie Wilson, agente de direction du personnel en apprentissage professionnel du NSTU
- Shelley McLean, coordonnatrice pour l'autisme en éducation et en apprentissage et développement collaboratifs, CESP
- Stephanie Isenor-Ryan, directrice générale du CLENE



## Les prochaines étapes pour le CLENE

Les prochaines années s'annoncent prometteuses pour notre organisation et notre communauté de partenaires. Nous continuerons d'élaborer des programmes **SENSIBLES** aux besoins en évolution du personnel éducatif et aux élèves de la Nouvelle-Écosse. Notre organisation sera **INCLUSIVE**; elle mettra l'accent sur les expériences vécues du personnel éducatif et des élèves de partout dans la province, ainsi que sur la diversité de leurs influences culturelles, régionales et linguistiques. Nous viserons **l'AVENIR** et saurons nous servir de nos **RESSOURCES**; nous serons une organisation professionnelle sensible, renseignée, opportune et accessible qui est guidée par notre mission, notre vision et nos valeurs.

Le CLENE déterminera trois ou quatre domaines prioritaires ayant émergé du sondage sur les valeurs fondamentales, l'évaluation des compétences culturelles et l'analyse des forces, des problèmes, des possibilités et des obstacles. Cela orientera nos objectifs pour les prochaines années.

Le CLENE agira selon les recommandations proposées par le comité consultatif sur le développement des cohortes d'ascendance africaine/autochtones.

Le CLENE continuera d'offrir ses programmes PLF / ELP renouvelés. Nous continuerons d'offrir les modules d'apprentissage professionnel et en lancerons des nouveaux (p. ex. module sur comment soutenir le personnel enseignant formateur).

Le CLENE explorera un partenariat plus formel avec l'AAEPNE.

*"Do the best you can until you know better.  
Then when you know better, do better."*

– Maya Angelou

**RESPONSIVE**

**Consortium de leadership en éducation  
de la Nouvelle-Écosse**

1496, Bedford Highway, unité 219  
Bedford (Nouvelle-Écosse) B4A 1E5  
Canada

EDUCATIONAL LEADERSHIP CONSORTIUM  
OF NOVA SCOTIA



CONSORTIUM DE LEADERSHIP ÉDUCATIONNEL  
DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE



Published April 2024