Utilisation du leadership transformatif pour soutenir le travail des enseignant.e.s en contexte de diversité

Carolyn M. Shields,
Wayne State University
cshields@wayne.edu

L’ éducation est l’arme la plus puissante que nous avons pour changer le monde.

Nelson Mandela

Lit de Procruste

Vue d’ensemble

- 1. Pourquoi le leadership transformatif?
- 2. Qu’est-ce que le leadership transformatif?
- 3. Comment le leadership transformatif peut répondre aux besoins d’une population scolaire en contexte de diversité?

Pourquoi le leadership transformatif?

Les influences mécanistes et bureaucratiques

- Théories technicistes et mécanistes sont utiles:
- Si l'on travaille dans un environnement stable
- Si les "machines" fonctionnent bien
- Si on fabrique des produits similaires, et
- Quand les participants humains sont conformistes.

(Taylor, Weber, Faylor)

L’échec des théories

Il faut une théorie plus robuste parce que

- La théorie du grand homme
- Le leadership transactionnel
- Le leadership serviteur
- Le leadership transformationnel
- et d’autres, n’ont pas permis d’éliminer les inéquités

Une critique

- Les réformes n’ont pas produit l’ équité parce que
  - Le privilège de la classe moyenne perpétue le statu quo
  - Les changements techniques ne peuvent pas interrompre des générations d’inéquité raciale et sociale
  - La simple conscientisation aux inéquités n’est pas suffisante pour les éliminer
    - (Oakes & Rogers, 2006)

La justice sociale

Burns

Transactional

Transforming Leadership

Transformational
(Transformationnel)

(Bass, Leithwood et al.,
Northhouse)

Transformative
(Transformatif)

(Blackmore, Dantley,
Shields, Starratt, Weiner)

Différences

LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL	LEADERSHIP TRANSFORMATIF
régler des directions	réaliser des changements équitables
développer les personnes	déconstruire et reconstruire les connaissances
consevoir de nouveau l'organisation	redistribuer le pouvoir
gérer le programme d'enseignement	équilibrer les biens publics et les biens privés
	travailler pour la démocratie, la libération, l'émancipation, et 'équité
	reconnaître l'importance de la prise de conscience globale et de l'interdépendance
	offrir à la fois la critique et la promesse
	faire appel au courage moral.

Qu’est-ce que Burns a voulu?

- Burns 1978 - une révolution complète de l’ensemble du système social
- 2003 - le leadership est une "réponse à des besoins humains exprimés par des valeurs publiques," dont la plus grande tâche "doit être de répondre aux milliards de personnes dans le monde qui en ont le plus besoin" (p. 2)

C’est ce que fait le Leadership Transformatif !

Le Leadership Transformatif

Deux hypothèses et huit principes.

1. Si l’élève est accepté, respecté, il peut mieux se concentrer sur ses études et la réussite scolaire augmente.

2. Si on favorise l’équilibre entre les biens publics et les biens privés, la démocratie est fortifiée.

Le leadership transformatif

- 1. accepter le mandat de réaliser des changements profonds et équitables
- 2. déconstruire les connaissances qui perpétuent l'inéquité et reconstruire les connaissances pour promouvoir l'équité
- 3. redistribuer le pouvoir
- 4. favoriser l'équilibre entre les biens publics et les biens privés
- 5. travailler pour la démocratie, la libération, l'émancipation, et l'équité
- 6. reconnaître l'importance de l'interconnexion, l'interdépendance et la prise de conscience globale
- 7. offrir à la fois la critique et la promesse
- 8. faire appel au courage moral. (Shields 2011, 2012)

Comment le leadership transformatif peut répondre aux besoins d'une population scolaire en contexte de diversité?

Accepter le mandate

Comprendre la transformation

Pour commencer

- évaluez votre organisation
- apprenez à vous connaître
  - et l’institution, et la communauté
- évaluez votre engagement, vos valeurs

Le deuxième principe: reconstruire les connaissances pour promouvoir l'équité

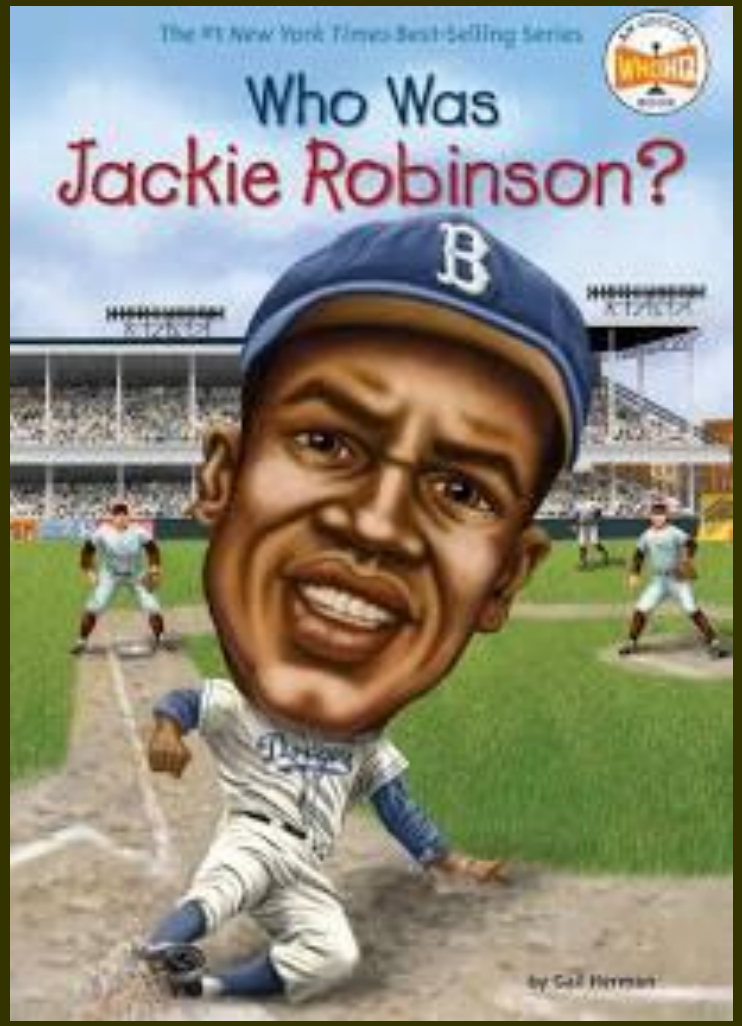
Important parce que :

«Ce qui distingue les leaders qui réussissent de ceux qui échouent, ce sont leurs modèles mentaux ou leurs structures de signification, et non leurs connaissances, informations, formation ou expérience en soi. Cependant, à quelques exceptions près, ce qui sont responsables du développement du leadership n'ont pas su le reconnaître» (Johnson, 2008).

Dialogue à propos des défis complexes

- la pensée axée sur les déficits,
- les préjugés implicites,
- le racisme,
- l‘homophobie,
- La transphobie,
- la xénophobie

Un exemple



Que feriez-vous?

Incorporer tous les principes

- On a besoin de tous les principes
- Le dernier principe fait appel au courage moral
- Il y a toujours de la résistance – on doit la repousser
- Mais, c'est notre rôle d'assurer le bien-être de tous nos élèves.

C’est possible: Catherine Lake

Un leader transformatif

Une école transformée

Population en 2003 – 79% Blanc

en 2007 - 36% Blanc et 33% en situation de pauvreté

Réussites :

Lecture

en 2003 - 52% atteint la norme

en 2007 – 89.6%

Mathématiques

en 2003 - 65% atteint la norme

en 2007 – 98.5%

En conclusion

L’ éducation est l’arme la plus puissante que nous avons pour changer le monde.

Est-ce que nous sommes suffisamment engagés pour changer nos programmes pour préparer des directions qui puissent vraiment changer le monde?

Merci beaucoup!

Carolyn M. Shields
Wayne State University
Detroit, MI

Distinctions

Transformational	Transformative
Setting Directions	Mandate for Deep & Equitable Change
Developing People	Deconstruct & Reconstruct Knowledge Frameworks
Redesigning the Organization	Address Inequitable Redistribution of Power
	Balance Public and Private Good
Managing the Instructional Program	Focus on Liberation, Democracy, Equity, Justice
	Understand Interconnections, Interdependence, Global Awareness
	Balance Critique and Promise
	Exemplify Moral Courage