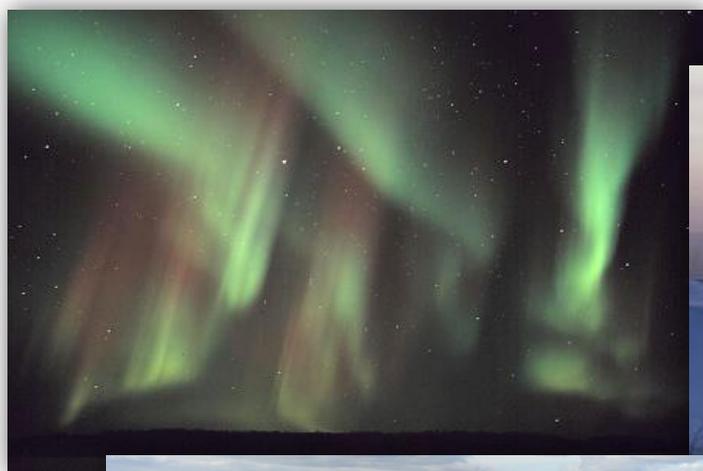




# Territoires du Nord-Ouest

**TROUSSE DE BIENVENUE À L'INTENTION DES NOUVEAUX ÉDUCATEURS AUX**



Nous souhaitons tout spécialement remercier tous ceux qui ont contribué à cette trousse de bienvenue ces dernières années. Les commentaires et suggestions émanant de nombreux éducateurs expérimentés se sont révélés extrêmement précieux et c'est avec plaisir que nous continuerons de les prendre en considération.

Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec M<sup>me</sup> Colleen Eckert, responsable des éducateurs et des programmes de mentorat, aux coordonnées ci-dessous :

Colleen Eckert  
Coordonnatrice du perfectionnement professionnel et de l'amélioration des pratiques d'enseignement  
Services aux organismes scolaires  
Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation  
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest  
colleen\_eckert@gov.nt.ca

Téléphone : 867-767-9353, poste 71262  
Télécopieur : 867-873-0338

# Table des matières

<b>Définitions</b> .....	<b>4</b>
<b>Le Renouveau en éducation aux TNO : de la prématernelle à la 12<sup>e</sup> année</b> .....	<b>8</b>
Principes fondamentaux .....	8
Initiatives du Renouveau en éducation des TNO .....	11
Contexte entourant le changement mis de l'avant .....	13
La nécessité d'un changement global .....	14
Le besoin de changement aux TNO .....	14
Le contexte actuel aux TNO .....	17
<b>Directives sur l'éducation des TNO</b> .....	<b>24</b>
Directive ministérielle des TNO sur l'intégration scolaire .....	25
Apprentissage axé sur les langues et les cultures autochtones .....	38
Éducation de la petite enfance .....	47
Un enseignement et un apprentissage de qualité .....	48
Suivi des acquis, évaluation et transmission des résultats .....	49
Approches d'évaluation en classe .....	50
<b>Insertion professionnelle du personnel enseignant des TNO</b> .....	<b>54</b>
Importance de l'insertion professionnelle et du mentorat des enseignants .....	55
Rôles et responsabilités associés à l'insertion professionnelle et au mentorat .....	57
Programme d'insertion professionnelle du personnel enseignant des TNO .....	59
Orientation préliminaire .....	60
Orientation .....	61
Mécanismes de soutien systémique permanents .....	63
Programme de mentorat des TNO .....	65
Formulaire de demande de mentorat .....	67
Échantillons de plans de mentorat .....	70
<b>Ressources</b> .....	<b>73</b>
<i>Loi sur l'éducation</i> des TNO .....	74
Perfectionnement et évaluation des enseignants .....	74
Perfectionnement et évaluation des directeurs d'école .....	76
Qualification pour l'obtention d'un brevet d'enseignement aux TNO .....	81
Perfectionnement professionnel (PP) .....	88
Conseils à l'intention des enseignants débutants .....	90
Conseils de la part des enseignants des TNO .....	92
Ressources .....	94
Sites Web .....	94
Bibliographie .....	96

## Définitions

**Adjoint au programme de soutien (AOS) :** Membre du personnel de l'école qui aide les enseignants titulaires à satisfaire les besoins personnels et scolaires des élèves.

**Administrateur local (AL) :** Chacune des 49 écoles des TNO et des 8 CSD ou commissions scolaires nomme un bénévole pour assurer les communications essentielles avec l'Association des enseignants et enseignantes des Territoires du Nord-Ouest (AETNO). Leur rôle consiste à faire circuler l'information entre les membres, le bureau central de l'AETNO et les présidents régionaux.

**Administrations scolaires de district (ASD) :** Organismes composés de personnes élues ou nommées pour promouvoir les intérêts de leur collectivité en matière de planification et de prestation des programmes d'enseignement dans leurs écoles.

**Association des enseignants et enseignantes des Territoires du Nord-Ouest (AETNO) :** Association offrant de l'information et des services à tous les enseignants des TNO. Les membres de l'AETNO sont sous contrat soit avec le GTNO, les écoles catholiques de Yellowknife ou l'Administration scolaire de district n° 1 de Yellowknife.

**Autres professionnels :** Fournisseurs de services connexes dans le milieu de l'éducation des TNO, ce qui inclut les ergothérapeutes, les orthophonistes, les physiothérapeutes, les travailleurs sociaux, les conseillers en santé mentale et en dépendance, les psychologues scolaires et les pédiatres.

**Cadre d'apprentissage commun :** Milieu diversifié dans lequel évoluent les élèves la majeure partie du temps d'enseignement, où les techniques d'apprentissage tiennent compte de leurs besoins individuels et sont conçues pour des élèves aux capacités variables qui apprennent aux côtés de leurs pairs dans l'école de la collectivité.

**Commission scolaire :** Le terme « commission scolaire », qui ne réfère pas à un organisme officiel aux TNO, est parfois utilisé pour parler des ASD et des CSD ou de leur personnel.

**Commission scolaire francophone :** Organisme composé de membres élus représentant les ayants droit francophones de Hay River et de Yellowknife. Agissant au même titre qu'un conseil scolaire de division pour les élèves de la minorité francophone des TNO, la Commission scolaire francophone prend les décisions relatives à la planification, aux activités et à la dotation en personnel des deux écoles communautaires sous sa responsabilité.

**Conseils scolaires de division (CSD) :** Organismes composés d'un membre de l'ASD de chacune des collectivités de la région et, dans certains cas, de représentants d'organisations régionales. Chaque CSD est responsable de la direction et de la gestion des écoles de sa région. En voici la liste :

CSD de Beaufort-Delta

CSD du Dehcho

CSD du Slave Sud

CSD du Sahtu

Commission scolaire francophone des Territoires du Nord-Ouest

L'Agence de services communautaires Tłı̨cẖo (ASCT) possède la même autorité qu'un CSD, et chaque collectivité tłı̨cẖo est représentée à l'ASCT, qu'elle soit régie ou non par une ASD.

À Yellowknife, l'Administration scolaire de district n° 1 de Yellowknife (YK1) et l'Administration scolaire confessionnelle publique de district de Yellowknife (écoles catholiques de Yellowknife [ECY]) possèdent

toutes les deux l'autorité d'une ASD. Il s'agit des deux seuls organismes scolaires autorisés à se financer au moyen de taxes.

Les ASD de Dettah et de Ndilo, les deux organismes scolaires les plus récents, relèvent quant à elles toutes les deux de YK1.

**Élèves confinés à domicile :** Élèves qui, sur ordre d'un médecin, sont obligés de rester à la maison et ne peuvent aller à l'école.

**Enrichissement :** Élévation des cibles d'apprentissage pour que les élèves soient suffisamment mis au défi; forme de mesure d'adaptation.

**Enseignant débutant :** Enseignant dans ses deux premières années de carrière.

**Enseignant nouvellement arrivé :** Enseignant qui possède déjà de l'expérience, mais en est à sa première année d'enseignement aux TNO. Plusieurs écoles offrent un programme de mentorat à tous les enseignants qui arrivent dans leur établissement.

**Enseignant responsable du programme de soutien (ERPS) :** Enseignant chevronné qui collabore directement avec les enseignants titulaires pour les aider à mettre en œuvre des stratégies pédagogiques qui répondent aux besoins diversifiés de leurs élèves.

**Enseignement différencié (ED) :** Pratique d'enseignement exemplaire qui tient compte des différences individuelles d'apprentissage, et où les enseignants adaptent donc leur planification et leur enseignement pour répondre aux différents besoins de leurs élèves. Cette pratique part du principe que le rythme d'apprentissage, le cheminement vers la réussite et les mesures d'aide nécessaires varient d'un élève à l'autre et propose donc d'adapter l'enseignement et l'apprentissage en faisant notamment varier la matière, l'acquisition et la démonstration des connaissances, la façon d'enseigner, l'évaluation, les tâches, la formation des groupes, les ressources et les processus. En d'autres mots, les pratiques d'enseignement sont flexibles et adaptées aux besoins des élèves, mais les objectifs du programme d'études demeurent les mêmes pour tous.

**Équipe de soutien scolaire (ESS) :** Équipe codirigée par l'administrateur de l'école et le ou les enseignants responsables du programme de soutien, qui aide les enseignants titulaires à régler des difficultés d'enseignement, à élaborer des stratégies et à résoudre des problèmes. Responsable de coordonner l'affectation du personnel de l'école ou d'autres ressources pour soutenir les enseignants et les élèves, elle peut aussi solliciter la participation d'autres professionnels ou de ressources de soutien dans la collectivité, s'il y a lieu.



**Insertion professionnelle** : Ensemble des mesures visant à accueillir un enseignant débutant ou nouvellement arrivé : activités visant à lui faire découvrir la collectivité, programme formel de mentorat, perfectionnement professionnel en enseignement, etc. Actuellement, les enseignants débutants et nouvellement arrivés sont également invités à assister à une conférence facultative ayant pour but de les familiariser avec les TNO, une activité organisée chaque année au mois d'août à Yellowknife

**Intégration scolaire** : Principe voulant que les élèves aient accès au programme d'éducation, et au soutien nécessaire, dans un environnement d'apprentissage commun au sein de la collectivité où ils résident.

**Mentorat** : Processus dynamique modelé en fonction des besoins de l'enseignant débutant ou de l'enseignant nouvellement arrivé, ainsi que des forces du mentor et de la relation qui s'établit entre les deux. Cette relation doit être empreinte de souplesse et laisser la place tant aux interactions professionnelles que personnelles.

**Mesures d'adaptation** : Mesures qui aident les élèves, notamment ceux qui ont des difficultés d'apprentissage et ceux qui ont besoin d'un plus grand accompagnement, à atteindre les résultats d'apprentissage attendus. Elles peuvent se traduire par des changements apportés au processus d'enseignement, au milieu d'apprentissage, aux échéanciers, aux mécanismes d'aide, aux évaluations ou aux travaux de l'élève. Les mesures d'adaptation sont consignées dans le plan de soutien à l'élève, mais elles ne modifient pas les attentes en matière de résultats d'apprentissage qui sont définies dans les documents du programme d'études.

**Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF)** : Ministère du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest regroupant les divisions suivantes : Développement de la petite enfance, Enseignement et apprentissage, Santé, bien-être et soutien aux élèves, Services aux organismes scolaires, Secrétariat de l'apprentissage et des langues autochtones, Secrétariat aux affaires francophones, Culture et patrimoine, Services de bibliothèque publique, Services, Sécurité du revenu et Mise en valeur des ressources humaines et des normes du travail.

**Organismes scolaires** : Les ASD et CSD de même que l'ASCT sont tous des organismes scolaires et sont désignés ainsi dans la *Loi sur l'éducation*.

**Plan de soutien à l'élève (PSE)** : Document concernant le soutien à l'apprentissage qui précise les mesures d'adaptation ou les modifications nécessaires pour qu'un élève réussisse au mieux son programme, et qui peut être modifié en tout temps selon l'évolution des besoins et des réussites de l'élève. Il existe différents types de plans de soutien à l'élève : un programme d'enseignement classique comprenant des mesures d'adaptation ciblant des difficultés d'apprentissage (M-12); un programme d'enseignement classique comprenant des mesures d'adaptation ciblant l'enrichissement (M-12), un programme d'enseignement modifié pour les élèves en deçà des résultats du niveau scolaire attitré (M-9); un programme d'enseignement modifié pour les élèves au-delà des résultats du niveau scolaire attitré (M-9).

**Programme d'enseignement** : Programme pédagogique allant de la prématernelle à la douzième année, suivant le programme d'études établi par le ministre. Les élèves peuvent suivre le programme d'enseignement classique (avec ou sans mesures d'adaptation), un programme d'enseignement modifié ou un programme d'enseignement individualisé.

**Programme d'enseignement classique :** Programme établi en fonction des résultats d'apprentissage énoncés dans le programme d'études des TNO pour un niveau scolaire en particulier.

**Programme et plan d'enseignement individualisé (PEI) :** Programme d'enseignement complet décrit dans un plan d'enseignement individuel, qui comprend une description des résultats annuels de l'élève et de ses objectifs à court terme déterminés selon un processus de collaboration en fonction des forces et des besoins de l'élève en question. Le plan peut déroger ou non aux résultats d'apprentissage formulés dans les programmes d'études des TNO. En général, un élève bénéficiant d'un plan d'enseignement individualisé a besoin de plus de soutien, de mesures d'adaptation, d'infrastructures, de ressources ou d'équipement que ses pairs.

**Programme et plan d'enseignement modifié (PÉM) :**

Programme conçu pour les élèves significativement en retard ou en avance par rapport à leur niveau scolaire normal dans au moins une matière, mais qui suit tout de même les résultats d'apprentissage formulés dans les programmes d'études des TNO. Ce programme, dont les méthodes pédagogiques s'articulent autour des résultats d'apprentissage du niveau scolaire réel, est basé sur les forces, les besoins et les intérêts de l'élève. Il peut comprendre des objectifs d'apprentissage, des méthodes d'enseignement, des mises en pratique et des procédures d'évaluation personnalisées, conformément aux principes de l'enseignement différencié. Le programme d'enseignement personnalisé est consigné dans un plan de soutien à l'élève.



**Résidence temporaire :** Situation des élèves qui résident dans des centres de traitement ou des foyers collectifs administrés par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) des TNO, notamment :

- les centres correctionnels pour les jeunes administrés par le ministère de la Justice des TNO;
- les établissements médicaux ou de soins de longue durée administrés par le MSSS;
- Les établissements médicaux ou de traitement à l'extérieur des TNO et approuvés par le MSSS;
- Les familles d'accueil temporaires.

**Soutien :** Ressources, stratégies ou services supplémentaires qui dépassent les services fournis à tous les élèves dans le cadre du programme scolaire général et sont offerts pour faciliter l'apprentissage d'un élève ou aider un élève à surmonter des difficultés d'apprentissage.

**Stratégies d'enseignement :** Techniques utilisées par les enseignants pour aider les élèves à devenir des apprenants autonomes et stratégiques. Ces stratégies d'enseignement deviennent des stratégies d'apprentissage lorsque les élèves choisissent par eux-mêmes celles qui leur conviennent et s'en servent efficacement pour réaliser leurs tâches ou atteindre leurs buts.

# Le Renouveau en éducation aux TNO : de la prématernelle à la 12e année

## Principes fondamentaux

Ces principes sont issus de la recherche et de nos rencontres avec la population. Ils guident les initiatives du Renouveau en éducation.



## Relations

**La base de l'apprentissage repose sur des relations authentiques avec soi-même, avec les autres, avec les idées et avec la terre.** L'école et la communauté sont indissociables. La participation active de tous les partenaires, qu'il s'agisse des élèves, des familles, de la collectivité, du personnel scolaire, des éducateurs, des gouvernements autochtones, des entreprises ou d'autres, influence les apprentissages qui s'effectuent à l'école et ailleurs. Apprendre implique une mise en relation avec des idées, des gens, des expériences de vie, des langues, la spiritualité et la culture. Tous ces facteurs émanent de notre milieu de vie et d'apprentissage; la connexion à la terre et aux gens de ce milieu est donc essentielle. Des relations significatives et respectueuses favorisent la libre expression, le développement d'une vision commune et la prise de décisions conjointe concernant l'apprentissage des élèves. Un élève dont la relation avec l'apprentissage est basée sur un véritable désir d'exploration et de découverte sert sa communauté et son apprentissage perpétuel.

## Compréhension écologique

**L'éducation aux TNO est un système dynamique de connexions qui touchent chacune aux relations et au bien-être individuels.** Le système d'éducation est un élément central et complexe du Nord; celui des TNO peut être comparé à un écosystème. Chaque action menée au sein du système vivant a des répercussions non seulement sur l'école et ses élèves, mais aussi sur les parents, les éducateurs, les communautés et le territoire élargi. Un écosystème ne subsiste que s'il est durable et que toutes les parties sont prises en considération. La santé de toute partie du système influence les autres par les liens existant entre elles. Pour assurer la solidité du système, tous les liens et les impacts potentiels entre les éléments et leur tout doivent être évalués.

## Identité

**Un sentiment positif de l'identité est activement encouragé.** Le sentiment d'identité d'une personne se construit et se transforme au gré de ses relations et de sa compréhension du monde qui l'entoure. Aux TNO, la terre influence significativement l'identité d'une personne. Les langues, les cultures et les valeurs des habitants du Nord doivent être reconnues par le système d'éducation afin que les apprentissages ne se résument pas qu'à des faits et à des compétences, mais englobent aussi les expériences de vie, la spiritualité et l'identité. Le système d'éducation des TNO doit créer, pour les individus et les groupes, des occasions de s'exprimer, de se sentir en possession de ses moyens, d'agir avec autonomie et de faire des choix d'apprentissage.

## Épanouissement personnel

**Chaque personne a des besoins multiples et doit les satisfaire avant de pouvoir se développer et devenir un citoyen compétent et engagé.** Les gens apprennent mieux lorsque leurs besoins sociaux, affectifs, physiques, cognitifs et spirituels sont satisfaits. Afin de permettre à chaque élève d'explorer et de combler ses propres besoins, le système d'éducation des TNO doit fournir un milieu sécuritaire, chaleureux et stimulant. Un environnement inadéquat affectera le bien-être, la résilience, l'estime de soi et la capacité à participer des individus.

## Apprentissage en commun

**Les gens acquièrent des connaissances et apprennent à la fois individuellement et au contact des autres.** Chaque personne, chaque groupe, apporte une contribution unique et indispensable à l'environnement d'apprentissage. Les idées se créent et évoluent à travers les différentes expériences, pensées, modes d'apprentissage et façons de faire de chacun. Le système d'éducation des TNO doit assurer des liens authentiques et significatifs entre l'apprentissage et la vie, la signification et les valeurs. Les apprenants bâtissent ensemble la connaissance lorsqu'ils se penchent sur une question et trouvent la réponse, en se heurtant aux vrais enjeux de la vie, aux problèmes et aux questions qui ont une incidence sur leur collectivité et sur eux-mêmes.

## Diversité

**La diversité est reconnue et valorisée au sein du système d'éducation.** Des gens aux antécédents sociaux, culturels, historiques, linguistiques, géographiques, économiques, spirituels et politiques variés partagent différentes conceptions du monde, différentes façons d'apprendre et de faire. Les relations dans lesquelles les gens se sentent libres de penser et d'exprimer leur unicité favorisent un apprentissage véritable et des milieux de travail valorisants. La diversité est primordiale; c'est grâce à elle qu'on peut se constituer un portrait plus complet des choses, qui nous permet de mieux comprendre et construire nos connaissances, de mieux avancer. En utilisant la force de ces différentes visions sur le monde, le système d'éducation des TNO peut satisfaire avec souplesse, équité et respect les différents besoins des apprenants et des collectivités.

## Forces et perfectionnement

**Le perfectionnement continu des apprenants est encouragé.** Le système d'éducation des TNO reconnaît et respecte le fait que chacun possède des expériences et des forces qui lui sont propres. Le même respect pour l'unicité s'applique aux éducateurs, aux groupes et aux collectivités. Tous les milieux d'apprentissage, processus et initiatives doivent être basés sur ce fondement et favoriser l'épanouissement. Nous devons aider les apprenants à s'évaluer et à définir leurs défis personnels. Nous devons promouvoir l'effort et la prise de risque, puisque cela engendre des idées et des solutions créatives aux problèmes, en plus d'encourager la résilience.

## Compétences

**Le perfectionnement des compétences est encouragé chez tous les apprenants.** Les gens compétents mobilisent leurs connaissances, aptitudes, comportements et valeurs pour se sortir de n'importe quelle situation. Lorsque des élèves vivent des situations de la vie réelle les forçant à réfléchir, à coopérer et à user de créativité, ils utilisent et perfectionnent ces compétences. Ils stimulent ainsi leur activité cérébrale et renforcent leurs connexions neuronales. Le système d'éducation des TNO favorise un apprentissage axé sur les compétences, où les élèves font eux-mêmes leurs choix d'apprentissage et prennent leurs propres décisions. Ils sont soutenus en prenant responsabilité pour leurs apprentissages et progrès. Dans cet environnement, les disciplines ne sont plus des corpus invariables de connaissances, ils deviennent des occasions d'expérimentation, d'aventure, de contribution. L'enseignant devient un facilitateur, un guide accessible pour l'aventure de l'apprentissage.

\*\* Pour plus d'information à propos des engagements et initiatives du GTNO en matière d'éducation, téléchargez ce document :

<https://www.ece.gov.nt.ca/sites/www.ece.gov.nt.ca/files/resources/nouvellesorientations-web.pdf>



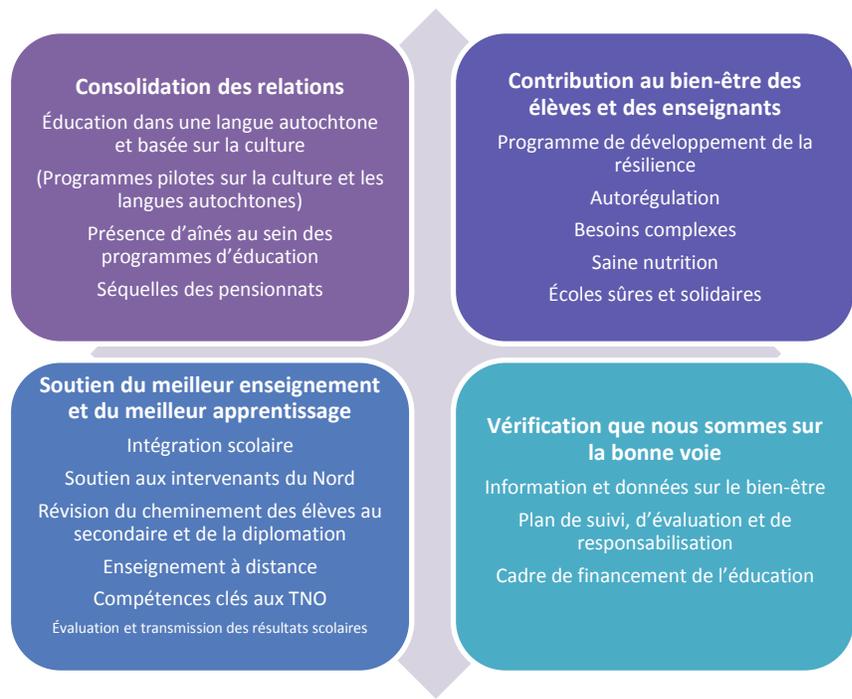
# Initiatives du Renouveau en éducation des TNO

L'initiative du Renouveau en éducation (de la prématernelle à la 12<sup>e</sup> année) s'est amorcée en 2012. Elle découle du constat généralisé et bien documenté que l'approche éducative qui était employée jusque-là aux TNO s'avérait, pour plusieurs élèves, infructueuse. Elle se base également sur le consensus émergent de la recherche universitaire et de la compréhension traditionnelle autochtone quant à la façon dont les gens apprennent, et sur la manière dont le système d'éducation pourrait mieux refléter ces compréhensions.

La phase initiale du Renouveau en éducation a consisté à analyser la recherche faite dans le Nord, au Canada et mondialement en éducation et à aller à la rencontre de la population pour l'écouter dans toute sa diversité, à la grandeur des TNO. Ce travail a fait naître une nouvelle compréhension des moyens qui devraient être utilisés afin de mesurer le succès d'un élève, ainsi qu'une nouvelle vision de l'enseignement et de l'apprentissage. Ce processus de recherche et de consultations a démontré que :

- Les élèves ont besoin d'établir des liens entre leur vie, ce qu'ils font à l'école et le monde en général.
- Les élèves doivent être maîtres de leurs apprentissages, de leurs comportements et de leur parcours; cela les motivera.
- Les élèves ont besoin de connaître et comprendre leurs origines – leur identité –, afin de déterminer ce qu'ils veulent devenir et apporter à la société.
- Une école doit être le cœur de sa communauté; tous doivent s'y sentir bienvenus, en sécurité et pouvoir y grandir au contact des autres.
- L'apprentissage, la créativité et l'implication émanent de relations saines, et ce à tous les niveaux.
- Les écoles ne sont pas strictement destinées à introduire des connaissances dans de jeunes esprits; elles servent à soutenir les élèves dans le développement de leurs valeurs, de leurs comportements et de leurs connaissances; en plus de favoriser un sentiment d'identité et un sens des responsabilités.

Les initiatives et projets choisis en premier pour amorcer le changement en éducation aux TNO ont été soigneusement sélectionnés dans le but d'appuyer les éléments ressortant de la recherche, de l'expérience des habitants du Nord et des principes généraux établis. Ils s'articulent autour de quatre axes :



## Consolidation des relations

Exemples d'initiatives du Renouveau en éducation visant à répondre à ce besoin :

- Obtention de financement pour favoriser la présence d'aînés dans toutes les écoles des TNO.
- Formation de sensibilisation et élaboration de programmes traitant des séquelles des pensionnats.
- Renouveau de la Directive sur l'enseignement de la culture autochtone et obtention de financement à ce sujet.

## Contribution au bien-être des élèves et des enseignants

Exemples d'initiatives du Renouveau en éducation visant à répondre à ce besoin :

- Programme pilote pour développer la résilience chez les élèves à risque.
- Mise en place de techniques d'autorégulation dans les écoles des TNO.
- Soutien financier pour l'obtention de collations et de repas santé dans toutes les écoles des TNO.
- Projet pilote destiné à soutenir la santé mentale et le counseling pour les plus petites communautés.
- Loi sur la lutte contre l'intimidation, règlements, plans pour des écoles sûres et solidaires et programmes visant à promouvoir des relations saines.

## Soutien du meilleur enseignement et du meilleur apprentissage

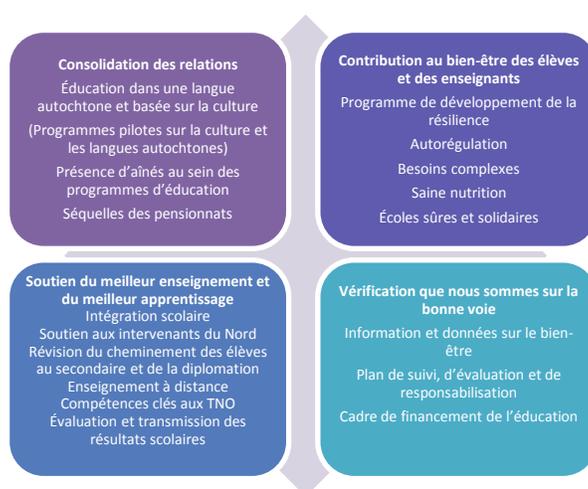
Exemples d'initiatives du Renouveau en éducation visant à répondre à ce besoin :

- Définition des compétences clés des gens du Nord et des élèves afin de se préciser le programme, l'enseignement et l'évaluation.
- Redéfinition du cheminement des élèves au secondaire et des exigences de diplomation.
- Développement d'une plateforme d'enseignement à distance pour les gens du Nord.
- Offre de formation continue et de perfectionnement professionnel à nos éducateurs dans des domaines comme la méditation et la pleine présence, ou encore l'intégration scolaire.
- Offre de jusqu'à 100 heures d'activités professionnelles : développement professionnel, évaluation des élèves et transmission des résultats scolaires, partage de l'expertise et collaboration professionnelle.

## Vérification que nous sommes sur la bonne voie

Exemples d'initiatives du Renouveau en éducation visant à répondre à ce besoin :

- Collecte d'informations justes en se référant aux universitaires et aux indicateurs de santé.
- Vérification et ajustement de nos projets pilotes avant de les étendre pour s'assurer que les fonds publics sont utilisés judicieusement. *Il faut avoir le courage de mettre un terme à ce qui ne fonctionne pas.*



# Contexte entourant le changement mis de l'avant

## Histoire de l'éducation aux TNO

Auparavant, l'un des premiers devoirs d'une collectivité consistait à enseigner à ses jeunes à devenir des *personnes compétentes*<sup>1</sup>. Depuis toujours, les aînés ont été au cœur de cette éducation, accompagnant l'enfant dans l'acquisition de connaissances, d'aptitudes, de comportements et de valeurs cruciales pour leur survie et celle de leur communauté. Mais cela a commencé à changer dans les années 1800.



**Années 1800 :** Les missionnaires arrivent et l'enseignement (en français ou en anglais) axé sur la religion est instauré. La création de pensionnats formalise cette méthode d'enseignement eurocanadienne. Plusieurs de ces écoles séparaient les enfants de leur famille, les coupant de leur langue, de leur communauté, de leur culture et de leur mode de vie.

L'histoire et les séquelles des pensionnats sont encore des blessures vives aux TNO; ils sont la cause même des défis que nous rencontrons aujourd'hui dans les communautés du Nord, et des relations que plusieurs habitants entretiennent avec l'éducation formelle.

**Années 1970 :** Les TNO commencent à se définir comme un territoire, avec l'éducation parmi les principales préoccupations.

**1982 :** On cherche à améliorer le système d'éducation de sorte qu'il reflète mieux les valeurs des collectivités et des habitants du Nord. Un Comité spécial sur l'éducation planche donc sur un nouveau plan, qui mène à un rapport intitulé *Learning, Tradition and Change*. Il s'ensuit la création des commissions scolaires et la mise en place d'une grande partie du système tel qu'on le connaît aujourd'hui.

**Années 1990 :** Les administrations scolaires de district (ASD) et les conseils scolaires de division (CSD) sont créés à l'échelle des collectivités et des régions.

Le monde et l'éducation ont beaucoup évolué au cours des 25 dernières années. Les systèmes d'éducation ont la tâche colossale de préparer nos jeunes pour le monde du travail, pour des emplois qui évoluent rapidement, et même qui n'existent pas tous encore. L'école vécue par les adultes d'aujourd'hui ne ressemble pas à ce que leurs enfants vivront. L'objectif du Programme d'insertion professionnelle du personnel enseignant des TNO consiste à améliorer les connaissances des enseignants débutants et nouvellement arrivés dans le Nord à propos de la riche histoire (passée et présente) des TNO, à mieux instruire tous les apprenants et à préparer les jeunes à relever les défis du futur. Le programme de mentorat du personnel enseignant des TNO vise quant à lui à développer un sentiment d'appartenance chez le nouvel enseignant et à l'accompagner dans son cheminement en tant que professionnel et en tant que membre actif de sa collectivité d'accueil.

---

<sup>1</sup> La notion de *personne compétente* est étudiée à l'échelle planétaire, y compris dans le programme *Dene Kede* (1993), où on indique que cette notion englobe les connaissances, les aptitudes, les attitudes et les valeurs retrouvées chez les aînés dénés, dans l'espoir de former des citoyens intègres dans leurs relations avec eux-mêmes, la terre, autrui et le monde spirituel (p. xiv).

## La nécessité d'un changement global

L'une des impulsions guidant les changements en éducation provient des nouvelles recherches effectuées sur le fonctionnement du cerveau et les méthodes d'apprentissage. L'intégration des nouvelles technologies, qui améliorent les possibilités d'apprentissage et permettent aux élèves d'interagir avec d'autres élèves partout dans le monde, pousse aussi au changement.

La recherche et les données recueillies montrent que plusieurs systèmes d'éducation à travers la planète peinent actuellement à préparer leurs jeunes à répondre aux exigences d'un monde en constante évolution. Partout, on cherche à impliquer les jeunes dans leur apprentissage et à les aider à développer les connaissances et compétences dont ils ont besoin pour réussir. Un principe fondamental ressortant de la recherche et des consultations publiques menées pour préparer le Renouveau en éducation est que l'apprentissage optimal passe par la satisfaction des besoins des élèves – un principe qui s'applique aussi aux enseignants afin qu'ils puissent jouer au mieux leur rôle. Nous savons que :

- Le terme « apprenants » fait référence aux élèves comme aux enseignants, de même qu'à toute autre personne impliquée dans la communauté scolaire ou dans une activité d'apprentissage spécifique.
- Les apprenants doivent participer activement et être stimulés par leurs apprentissages.
- Les apprenants doivent développer des habiletés, des compétences, des comportements et des valeurs s'accordant au 21<sup>e</sup> siècle.
- La facilité d'accès à l'information en ligne fait passer l'enseignant du rôle de « détenteur de l'information et de l'expertise » à celui d'accompagnant pouvant montrer aux élèves comment sélectionner, traiter et utiliser judicieusement l'information de manière utile, pour répondre à des questions pertinentes.
- La recherche et l'expérience ont établi qu'un apprentissage efficace se produit quand les élèves sont maîtres de leur propre éducation et qu'ils travaillent ensemble, dans la classe et à l'extérieur de celle-ci.
- La recherche dans le domaine de l'éducation révèle également qu'une éducation tenant compte du bien-être de l'individu sur tous les plans (cognitif, affectif, social, spirituel et physique) peut améliorer la réussite scolaire. Pour ce faire, l'autorégulation, la résilience et un sentiment positif de l'identité doivent être encouragés et enseignés. Il ne fait aucun doute que pour favoriser le succès d'un élève, l'environnement dans lequel il évolue et ses expériences doivent se développer de manière holistique.



# Le besoin de changement aux TNO

## Le plan d'enseignement sur le rendement scolaire des élèves autochtones

Durant l'année scolaire 2010-2011, les leaders ténois autochtones, communautaires et de la relève se sont réunis pour participer à des forums sur le rendement scolaire des élèves autochtones organisés pour trouver des moyens de réduire l'écart entre les élèves autochtones et les autres élèves sur le plan de la réussite scolaire. Le plan d'enseignement sur le rendement scolaire des élèves autochtones qui en a découlé établissait quatre priorités :

1. Services relatifs au développement de la petite enfance et aux soins pour les jeunes enfants;
2. Soutien aux élèves et aux familles;
3. Mise en place de ressources et d'un programme axés sur les langues et cultures autochtones;
4. Littératie.

Le plan d'enseignement sur le rendement scolaire des élèves autochtones a révélé que le système n'avait pas seulement besoin de modifications, mais qu'il devait plutôt être repensé en entier. En tant que partenaires présents et futurs en éducation, les gouvernements autochtones s'impliquent de plus en plus dans les discussions portant sur l'éducation. Les TNO entrent dans une période où les gouvernements autochtones, ayant négocié des ententes, ont retrouvé les droits leur permettant d'offrir une éducation formelle à leurs peuples. Ils commencent à négocier et assumeront éventuellement ces responsabilités. La signature de la déclaration de partenariat pour le rendement scolaire des élèves autochtones de 2011 a bien prouvé la volonté de soutien et l'engagement à travailler ensemble : des conditions favorables et nécessaires pour bâtir un système d'éducation plus solide et mieux adapté pour les TNO.

## Petites collectivités

La plupart des écoles des TNO sont de petites écoles qui font face à des obstacles particuliers : accès limité aux ressources, inflation des coûts, moins d'enseignants, classes multiniveaux. De plus, il s'avère plutôt difficile pour ces petites écoles d'offrir un large éventail de cours de niveau secondaire, qui sont nécessaires pour satisfaire les nombreux intérêts, talents et objectifs de leurs étudiants. Bon nombre de ces écoles ont besoin d'aide afin de mieux refléter la culture et les valeurs de leur communauté – au sein de leurs bâtiments, de leurs salles de classe et à travers leur enseignement. Plusieurs petites écoles finissent par engager des enseignants sans expérience, qui viennent d'ailleurs et qui peuvent très bien décider de repartir après seulement quelque temps.

## Éducation des Autochtones

Comprendre qu'une éducation authentique doit être ancrée dans le milieu de vie et la culture est une conception ancestrale et fondamentale pour la population autochtone. En élaborant aux TNO des programmes et une éducation axés sur la culture, nous pouvons mieux honorer les différentes formes de savoir et d'apprentissage des élèves, en plus de mieux répondre à leurs besoins en faisant de leur langue et de leur culture ancestrales des éléments déterminants de notre système d'éducation.

## Responsabilisation

Les Ténois veulent et méritent un système éducatif qui assume la responsabilité de chaque élève et du système dans son ensemble. La nécessité de changement était d'ailleurs ressortie des rapports du Bureau du vérificateur général publiés en 2010 et en 2012. Les recommandations confirmaient que pour faire preuve de responsabilité, il fallait définir des objectifs généraux clairs, des moyens d'évaluer les progrès et des façons de confirmer l'atteinte de ces objectifs. L'évaluation des apprentissages scolaires se doit en outre d'être honnête, pertinente, juste et personnalisée. Des garanties prudentes et constantes sont nécessaires pour s'assurer que les dépenses et la réalisation du programme sont faites de manière responsable, pratique et adéquate.

## Apprentissage par le questionnement

Les TNO doivent favoriser un environnement d'apprentissage où les élèves se sentent impliqués, motivés, et où ils apprennent par le questionnement et l'exploration dans des situations qui les sollicitent directement dans leur vie. Grâce à nos bonnes relations avec des partenaires comme l'Alberta (l'un de nos principaux partenaires en éducation), les TNO peuvent contribuer à des dossiers d'envergure nécessitant normalement un pouvoir d'action beaucoup plus grand que celui dont nous disposons actuellement.

## Données

Les données provenant des domaines de l'éducation et de la santé font ressortir des différences inquiétantes entre les petites et les plus grandes écoles du territoire de même qu'entre les TNO et le reste du Canada. Ces données soulignent un lien très marqué entre un faible rendement scolaire et la pauvreté, qui affecte particulièrement les petites collectivités.

## Partenariats

Certains changements ne reposent pas que sur le milieu scolaire. Répondre à ces besoins implique une participation de nombreux partenaires : parents, enseignants, membres de la collectivité, ressources diverses pouvant offrir du soutien sur les aspects sociaux, de la santé et des loisirs. La collaboration avec des partenaires et organismes locaux et l'établissement de liens avec des appuis extérieurs sont essentiels au succès des élèves ténois. La plus grande reconnaissance et participation de ces partenaires est donc primordiale.

L'engagement ressortant du processus de consultation sur le rendement scolaire des élèves autochtones a indiqué que les TNO étaient prêts et enclins à affronter les défis existants pour réaliser la vision d'avenir (mais ancrée dans le passé) d'une éducation promue par les gens du Nord. Il a été établi qu'un changement important et durable demanderait de la volonté, de la collaboration, du temps et du travail acharné de la part de toutes les parties impliquées dans l'éducation et la vie des élèves ténois. Ce désir commun de travailler ensemble contribue à l'unicité des TNO, endroit que les habitants du Nord sont fiers d'appeler leur *chez-soi*.

Le processus de consultation sur le rendement scolaire des élèves autochtones a fait naître une initiative plus globale visant à résoudre les enjeux systémiques en enseignement aux TNO. Pour se pencher sur ces questions, une approche ambitieuse, fondée sur la recherche et la cueillette de données, ainsi qu'un engagement considérable des éducateurs, parents, élèves et aînés, ont été indispensables.

De cette initiative est né le *Renouveau en éducation*, duquel a découlé un cadre d'action sur dix ans intitulé *Nouvelles orientations*, présenté à l'automne 2013. Un plan d'action évolutif triennal a aussi été mis au point, et continuera de guider le renouveau en éducation – et l'éducation en général – aux TNO au cours des prochaines années. Plusieurs grandes composantes de ce travail sont présentées à la page suivante.

# Le contexte actuel aux TNO

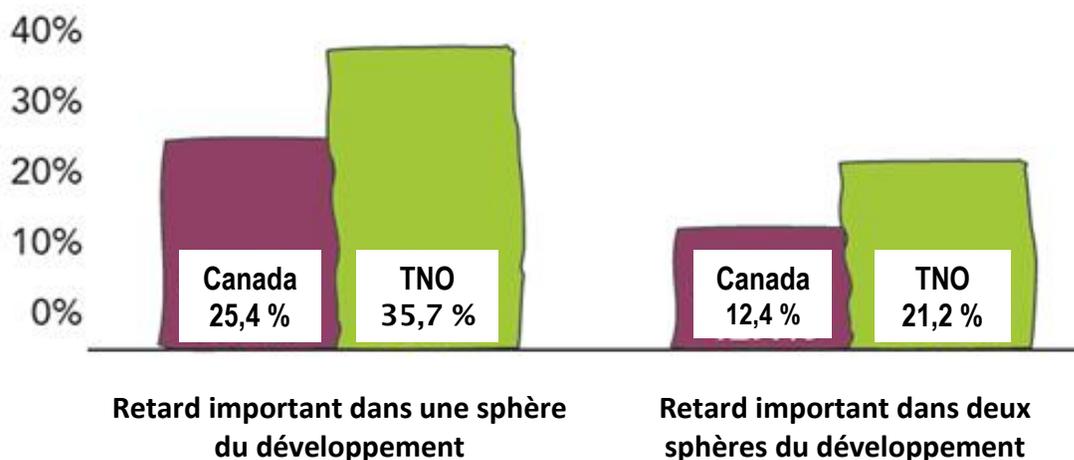
## Le système actuel

Le ministre de l'Éducation, de la Culture et de la Formation est responsable du système d'éducation des TNO. Le système est actuellement constitué du Ministère et des 9 administrations scolaires responsables de scolariser les jeunes de la maternelle à la douzième année, et ce dans les 49 écoles des 33 collectivités. Les TNO regroupent environ 8 400 élèves et 800 éducateurs.

## Développement de la petite enfance

La maturité scolaire est désormais mesurable par le développement social, affectif, physique, cognitif et langagier d'un enfant. Aux TNO, plusieurs enfants présentent d'importants retards de développement en arrivant dans le système. Un aperçu du niveau de développement des enfants de maternelle, obtenu à l'aide de l'Instrument de mesure du développement de la petite enfance (IMDPE), indique que plus de 35 % des enfants des TNO accusent déjà un retard de développement significatif à leur entrée à l'école. Plus précisément, cela signifie que chez les enfants de 5 ans évalués, environ 400 présentent des retards importants.

### Pourcentage des enfants de 5 ans présentant un retard de développement

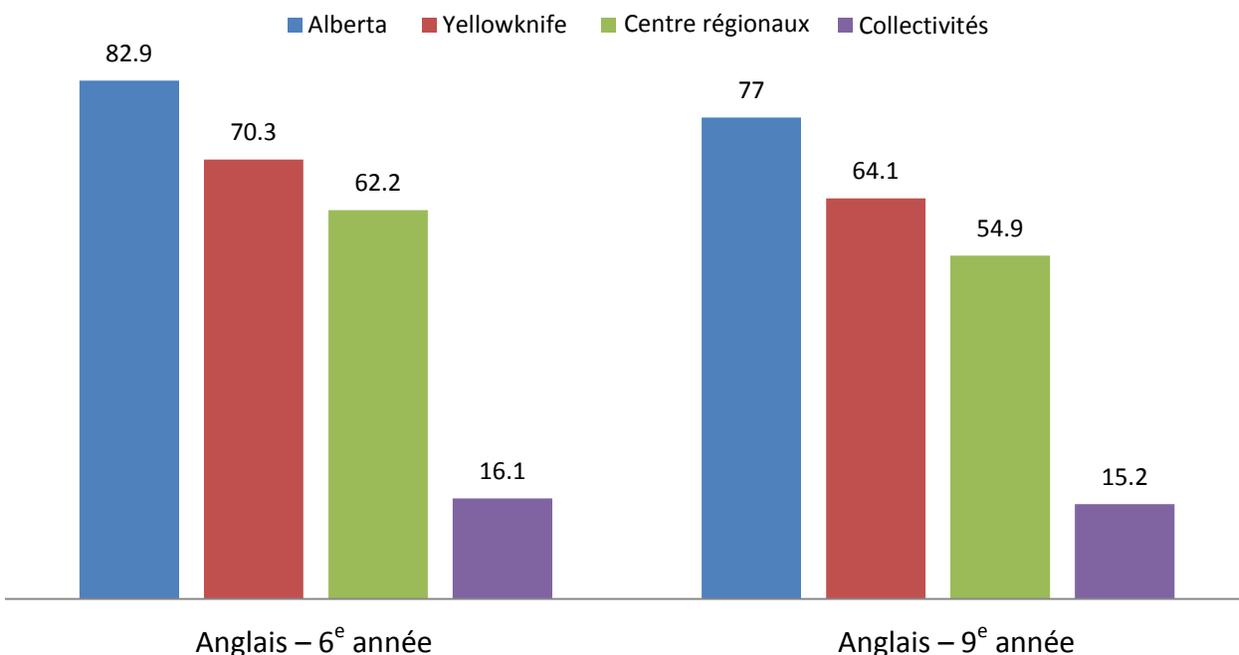


Le pourcentage d'enfants de 5 ans présentant un retard dans une sphère ou plus de leur développement (social, affectif, physique, cognitif ou langagier) atteint un impressionnant 60 % dans les petites collectivités. Le nombre d'enfants « à risque » d'un retard d'ordre physique, attribuable à l'alimentation, au sommeil et au bien-être en général, dépasse les 18 % – deux fois la moyenne du pays! Il est évident que du soutien aux enfants doit être offert, et ce avant l'entrée à l'école. Pour ce faire, il est crucial d'obtenir la collaboration d'autres ministères du GTNO, des parents, des familles et des collectivités.

## La scolarité, de la prématernelle à la douzième année

Les données provenant du programme d'aide aux élèves pour l'année 2016-2017 indiquent qu'environ 20 % des élèves des TNO n'atteignent pas les niveaux académiques requis pour leur âge. Dans les petites collectivités, le nombre d'élèves ne répondant pas aux exigences académiques dépasse la moyenne du territoire. En ce qui concerne les TNO, les résultats indiquent une plus faible réussite scolaire à mesure que l'élève grandit. Cela illustre l'urgent besoin de changement au sein de notre système d'éducation actuel, avec des interventions et du soutien plus précoces.

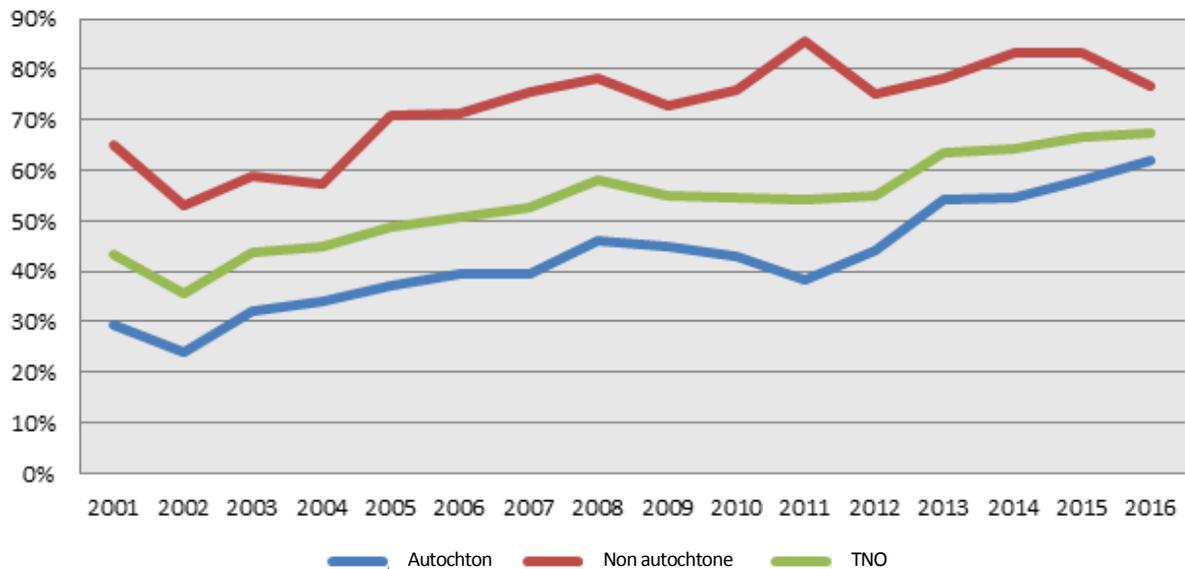
### Pourcentage des étudiants qui atteignent ou surpassent les niveaux requis en anglais, selon les tests de rendement



Dans l'ensemble, les élèves ténos réussissent moins bien que les autres élèves canadiens. Comme les tests de rendement de l'Alberta le prouvent, des élèves sont en difficulté dans toutes les collectivités des TNO, incluant les centres régionaux et Yellowknife. En outre, il existe un écart important entre la réussite des élèves autochtones et celle des autres élèves, un phénomène encore plus aigu dans les écoles des petites collectivités, où la population étudiante est presque totalement autochtone.

## Diplômés du secondaire aux TNO, en 2016

### Diplomation aux TNO selon l'origine ethnique, de 2001 à 2016



Aux TNO, les statistiques de diplomation au secondaire (qui varient quelque peu d'une année à l'autre vu la faible population étudiante) indiquent qu'à peine plus de 60 % des élèves autochtones et un peu moins de 80 % des élèves non autochtones ont obtenu leur diplôme en 2016.

Ces différences dans le niveau de réussite scolaire pourraient bien provenir, en partie, des conséquences des pensionnats. Elles sont aussi reliées à des défis plus grands (et qui devront être surmontés) sur les plans personnel, familial et communautaire pour les futurs adultes et dirigeants des TNO.

Les récents travaux de la Commission de vérité et réconciliation et l'élaboration de ressources pédagogiques et d'apprentissage propres au Nord, qui se tiennent compte de ces séquelles, sont des facteurs importants pour le nouveau départ des TNO.

■ Autochtone

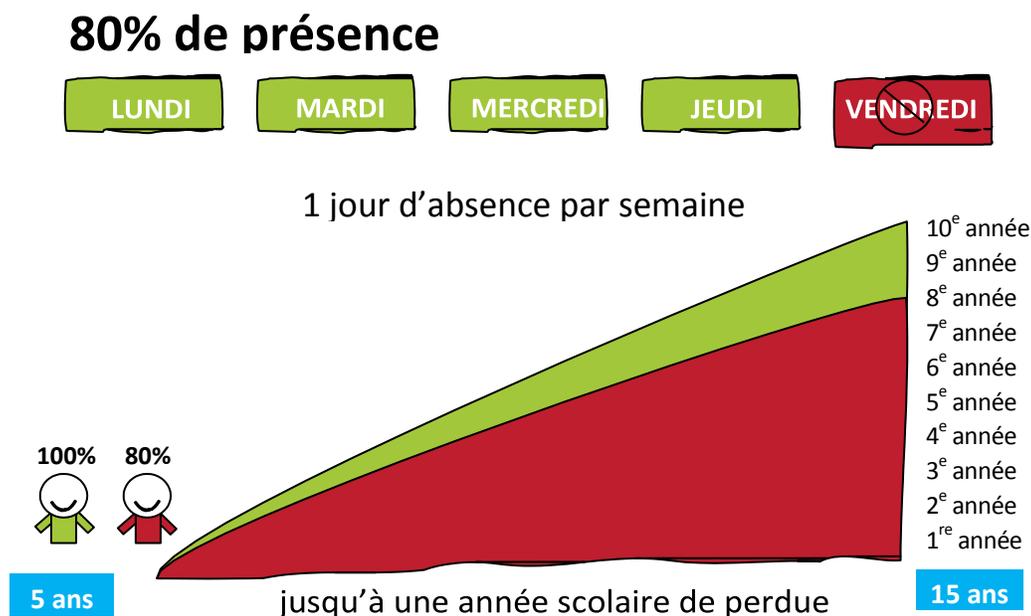


■ Non autochtone



## Fréquentation

Au cours de l'année scolaire 2015-2016, la fréquentation scolaire moyenne aux TNO était de 84 %. Le taux de fréquentation est plus faible dans les petites collectivités, en moyenne 78 %. À ce rythme, l'élève moyen de 4<sup>e</sup> année aux TNO aura raté la moitié d'une année scolaire; cela atteint 2 années complètes pour un élève de 10<sup>e</sup> année. Il ne fait aucun doute que l'absentéisme est un problème urgent sur lequel il faut se pencher sans tarder.



Les recherches montrent que la question de l'absentéisme est complexe, tout comme les raisons qui la sous-tendent. En fait, l'absentéisme peut être vu comme le symptôme d'une situation beaucoup plus grave, celui d'un système d'éducation qui nécessite renouvellement et innovation afin d'être pertinent et stimulant pour les élèves d'aujourd'hui.

## Regrouper les jeunes du même âge

Les pratiques d'*intégration scolaire* aux TNO permettent à tous les élèves d'intégrer un cadre d'apprentissage commun avec des pairs de leur âge. Dans chaque salle de classe se trouvent des étudiants avec des forces et des difficultés variées. Avec la *Directive ministérielle des TNO sur l'intégration scolaire (2016)*, les étudiants évoluent avec des jeunes de leur âge de la prématernelle à la 9<sup>e</sup> année. Du soutien et des programmes personnalisés leur sont offerts; ils sont le plus souvent documentés dans le plan de soutien à l'élève ou dans le plan d'enseignement individualisé.

Cette approche requiert que les éducateurs adaptent leurs pratiques d'enseignement ainsi que le programme de façon à refléter le niveau actuel de chaque élève, et ainsi l'aider à progresser.

Freiner ou accélérer les apprentissages d'un étudiant n'est dicté par aucune politique. Les principes généraux qui devraient déterminer le parcours académique d'un élève sont basés sur les intérêts et les besoins de ce dernier. Si le milieu scolaire juge qu'il est mieux de « ralentir » un étudiant en le faisant reprendre un niveau en particulier, cela peut se faire avec l'accord des parents, dans la mesure où le processus pour le faire est en place.

## Les Territoires du Nord-Ouest

Les Territoires du Nord-Ouest constituent un milieu de vie unique. L'époque à laquelle nous vivons nous permet maintenant d'avoir accès à beaucoup plus de choses qu'il y a 10 ans seulement, et ce, même si nous sommes très éloignés au nord. Plusieurs aspects distinguent notre territoire du reste du Canada.

### Gouvernance politique et territoriale

Le système politique des Territoires du Nord-Ouest en est un de consensus. Lors des assemblées législatives territoriales, les candidats aux élections sont élus en tant qu'indépendants; ils ne représentent aucun parti politique. Les 19 députés de l'Assemblée législative choisissent d'abord le Président de la Chambre des communes, puis le premier ministre. Le tout se déroule par voie de scrutin secret, et non pas en fonction d'une affiliation politique. Le premier ministre choisit ensuite six députés de l'Assemblée législative afin de former son Cabinet. Chaque député se verra accorder un portefeuille à gérer.

Les onze députés qui ne font pas partie du Cabinet constituent le Conseil exécutif; ils sont en quelque sorte l'opposition politique non officielle, responsables de s'assurer que le gouvernement demeure transparent et attentif à la population ténosé. Les onze membres du Conseil exécutif détiennent la balance du pouvoir. Le Cabinet ne peut ignorer la majorité. Toutefois, un gouvernement de consensus NE SIGNIFIE PAS que les décisions doivent être prises de façon unanime pour qu'une motion soit adoptée et une loi, promulguée. Le vote gagnant est celui obtenant la majorité. Les gouvernements territoriaux, comparativement aux gouvernements provinciaux, se distinguent par leur transparence.

### Différences entre provinces et territoires

Les deux principales différences entre les pouvoirs législatifs des territoires et ceux des provinces reposent sur le contrôle de la gestion et de la vente des terres publiques, ainsi que sur le pouvoir des provinces de modifier leurs constitutions.

Une autre différence repose sur l'importance de la décentralisation de certains pouvoirs, fonctions, responsabilités et ressources vers les différents ordres gouvernementaux (régional, municipal, local).

Dans l'éventualité où les Territoires du Nord-Ouest souhaiteraient obtenir le statut de province, un amendement à la Constitution du Canada serait exigé. Le consentement du Parlement du Canada, ainsi que la double majorité des provinces seront requis pour aller de l'avant. 7 provinces sur 10 et au moins 50 % de la population canadienne devront appuyer la motion.



## Gouvernements autochtones

Nombre de gouvernements autochtones des TNO ont conclu des ententes modernes à propos des terres, des ressources et de l'autonomie gouvernementale (au niveau régional et communautaire). D'autres poursuivent le processus de négociations. Les paliers régional et communautaire sont très présents au sein du gouvernement autochtone des TNO. Dans certaines collectivités, le gouvernement autochtone offre des services municipaux.

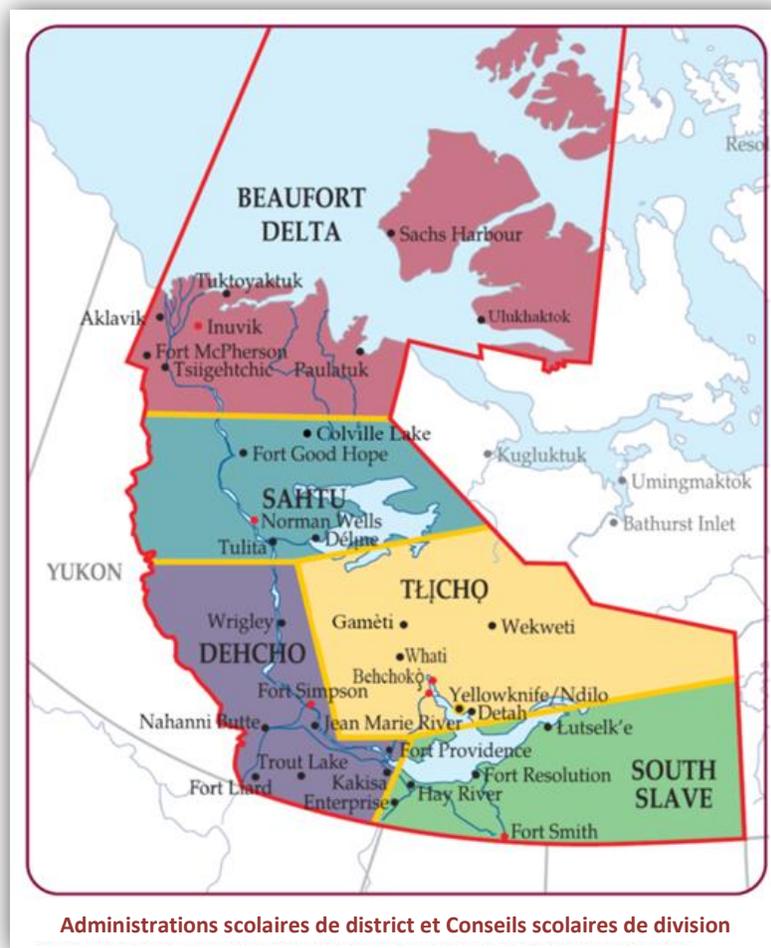
## Langues

Les Territoires du Nord-Ouest comptent 11 langues officielles, dont 9 sont d'origine autochtone. Ces langues sont : l'esclave du Sud, l'esclave du Nord, le cri, le chipewyan, le gwich'in, l'inuinnaqtun, l'inuktitut, l'inuvialuktun, le dogrib (tłı̨chǫ), le français et l'anglais.

## Gouvernance géographique

Les TNO sont formés de 33 collectivités :

- 3 centres régionaux : Inuvik, Fort Smith et Hay River (environ 3 200 habitants chacun en moyenne)
- 29 petites collectivités (environ 485 habitants chacune en moyenne)
- La capitale, Yellowknife (± 20 000 habitants)



## Gouvernance du système d'éducation

Le **gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO)** emploie approximativement 500 enseignants parmi ses six **conseils scolaires de division (CSD)**.

Deux conseils scolaires, à Yellowknife, emploient aussi des enseignants qui ne sont pas des employés du GTNO. **Les écoles catholiques de Yellowknife**, dont le conseil gère les écoles confessionnelles publiques, engagent plus d'une centaine d'enseignants. **L'Administration scolaire de district n° 1 de Yellowknife (YK1)**, une administration scolaire publique, emploie quelque 214 enseignants et auxiliaires d'enseignement.

Les écoles des communautés de N'Dilo et de Dettah ont leur propre conseil scolaire de division, mais relèvent de YK1.

## Nos écoles

Le territoire compte 49 écoles réparties à travers 32 collectivités :

- Tailles variées, accueillant de ± 4 à ± 600 élèves.
- La plupart acceptent les élèves de tous les niveaux (de la prématernelle à la 12<sup>e</sup> année).
- 10 écoles offrent un programme d'immersion française (à Fort Smith, Inuvik et Yellowknife).
- 2 écoles offrent des programmes d'immersion dans une langue autochtone (pour certains niveaux scolaires seulement – à Behchokò et Fort Providence).
- 2 écoles sont francophones (à Yellowknife et Hay River)

## Nos élèves

En 2016-2017, environ 40 % des élèves de la 1<sup>re</sup> à la 12<sup>e</sup> année ont bénéficié de programmes adaptés.

- 25 % des élèves suivaient un programme d'enseignement classique, mais avec mesures d'adaptation ciblant des difficultés d'apprentissage.
- 16 % des élèves suivaient un programme d'enseignement modifié en deçà des résultats du niveau scolaire attendu.
- 1,5 % des élèves suivaient un programme d'enseignement individualisé, et bénéficiaient de soutien, de mesures d'adaptation, d'installations, de ressources ou d'équipements spécifiques et nécessaires à leur apprentissage.



# Directives sur l'éducation des TNO

## Plan de cette section

### **Directive ministérielle des TNO sur l'intégration scolaire**

Énoncé de la directive

Vision de l'intégration scolaire

Méthodes, modèles et stratégies pour faciliter l'intégration en classe

Un modèle concerté d'intégration scolaire

### **Enseignement des langues et des cultures autochtones**

Énoncé de la directive

Adapter l'éducation aux cultures autochtones des TNO

Documents-cadres

Programmes de langues et de cultures autochtones

Apprentissage des langues autochtones

Soutien des enseignants débutants et nouvellement arrivés aux TNO

### **Apprentissage et développement de la petite enfance**

### **Enseignement, apprentissage et évaluation de qualité**

### **Suivi des acquis, évaluation et transmission des résultats**

Objectif

Définitions

Approches d'évaluation en classe

Approches d'évaluation systémique pour les TNO

Ressources additionnelles



# Directive ministérielle des TNO sur l'intégration scolaire

Conformément à la Directive ministérielle des TNO de 2016 sur l'intégration scolaire, les organismes scolaires doivent accueillir les élèves dans un cadre d'apprentissage commun dans la collectivité où ils résident, et offrir de l'aide au moyen d'équipes de soutien scolaire pour permettre aux enseignants de répondre aux différents besoins des élèves, y compris de ceux qui ont des difficultés d'apprentissage importantes.

La **vision de l'intégration scolaire** consiste à garantir à **tous** les élèves l'accès à une formation scolaire de qualité en répondant efficacement à leurs divers besoins de manière attentive, compréhensive, respectueuse et encourageante.

## L'intégration scolaire aux Territoires du Nord-Ouest :

reconnait que chaque élève peut apprendre;

est personnalisée – les décisions et les programmes d'enseignement mettent l'accent sur les forces et les besoins propres à chaque élève et sont pensés au mieux de ses intérêts;

assure l'accès à des occasions d'apprentissage adéquates grâce à des stratégies d'enseignement et de soutien éprouvées pour éliminer les difficultés d'apprentissage;

permet à tous les élèves d'intégrer un cadre d'apprentissage commun avec des pairs de leur âge dans la collectivité où ils habitent;

est mise en œuvre dans un lieu accessible où tous les élèves et le personnel de l'école se sentent accueillis, valorisés et en sécurité;

est respectueuse de la diversité des élèves et du personnel quant à la race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine ethnique, au lieu d'origine, aux croyances, à la religion, à l'âge, aux incapacités, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité sexuelle, à l'état matrimonial, à la situation de famille, à l'appartenance familiale, aux convictions politiques, aux associations politiques, à la condition sociale et aux condamnations qui peuvent faire l'objet d'un pardon ou d'une suspension du casier (paragraphe 5(1) de la *Loi sur les droits de la personne* des TNO, 2014);

se caractérise par la collaboration, c'est-à-dire que les parents, l'élève concerné (le cas échéant), les directeurs d'école, les titulaires de classe, les enseignants du programme de soutien, les adjoints au programme de soutien et d'autres professionnels collaborent pour prendre des décisions concernant les besoins d'apprentissage de l'élève;

encourage les parents et les tuteurs à participer à l'éducation de leurs enfants;

permet d'établir et de mettre à jour un programme d'apprentissage professionnel afin que le personnel d'éducation ait les connaissances et les compétences requises pour instruire efficacement la clientèle scolaire compte tenu de sa diversité;

favorise les partenariats entre les écoles et la collectivité, qui se traduisent essentiellement par différentes formes de soutien scolaire et différents programmes et services communautaires accessibles à tous les élèves.

Lorsqu'un élève connaît des difficultés d'apprentissage, il revient à l'enseignant de suivre ses progrès et de lui apporter son soutien lorsque c'est nécessaire. Si les meilleures pratiques d'enseignement ne répondent pas aux besoins de l'élève, il faut envisager de concevoir un PSE ou un PEI, en consultation avec l'équipe de soutien scolaire et les parents ou tuteurs.

Les plans sont des documents en constante évolution. L'enseignant, en collaboration avec l'équipe de soutien scolaire, définit, utilise et met à jour les objectifs d'apprentissage et les stratégies d'enseignement lorsque des mesures d'adaptation ou des changements importants sont nécessaires.

Pendant les rencontres portant sur un élève de sa classe, l'enseignant participe activement à l'équipe de soutien scolaire en utilisant ou en concevant un certain nombre de stratégies d'évaluation formative ou sommative qu'il adapte en fonction des situations et avec le temps afin de cerner les forces et les difficultés de l'élève. Ces stratégies d'enseignement et d'évaluation doivent évoluer en fonction des circonstances.

Tous les enfants possèdent un bagage de forces, d'expériences et de compréhension uniques qu'ils apportent en classe. La société s'enrichit lorsque tous les enfants sont valorisés. L'enseignant dispose des appuis suivants pour l'aider à planifier des programmes qui répondent aux besoins des élèves :

- À l'école, les enseignants responsables du programme de soutien et les aides-enseignants.
- À la commission scolaire, des consultants.
- Dans la collectivité, l'implication des parents et de la communauté dans l'éducation.
- Du temps de planification avec l'équipe scolaire.
- Du perfectionnement professionnel sur les stratégies comme l'enseignement multiniveau.

L'intégration scolaire profite à tous. Elle permet aux enfants qui ont pu être victimes d'exclusion de faire partie d'un groupe et aux autres élèves d'apprendre la compréhension, l'empathie et la tolérance envers la différence. Le plus grand obstacle est la manière de penser des gens. Si on reconnaît les forces des enfants au lieu de mettre l'accent sur leurs problèmes, on saura mieux discerner les possibilités qu'offre l'intégration scolaire. Il est essentiel de cerner les besoins des enfants, ce qui exige souvent des ressources et des programmes particuliers.



# Méthodes, modèles et stratégies pour faciliter l'intégration en classe

Voici quelques méthodes, modèles et stratégies qui peuvent aider les écoles à faciliter l'intégration. Veuillez consulter le guide des programmes de soutien des TNO et d'autres documents pour en savoir davantage.

## Conception universelle de l'apprentissage (CUA)

La CUA fournit un cadre d'amélioration du milieu d'apprentissage qui profite à tous. L'intégration des principes de la CUA aux étapes de conception et d'élaboration des programmes et méthodes utilisés en classe (p. ex. résultats d'apprentissage, activités, évaluations, méthodes pédagogiques) rend le savoir plus accessible à tous les élèves.

La CUA aide l'enseignant à assouplir sa pédagogie et à l'axer davantage sur l'élève. Elle mobilise l'élève dans le processus d'apprentissage et lui permet de faire des choix dans l'acquisition des connaissances et des compétences, de même que dans la façon de démontrer ses apprentissages.

## Niveaux de soutien (modèle intitulé « De la réaction à l'intervention »)

Il s'agit d'une approche à plusieurs niveaux permettant de rapidement repérer et soutenir les élèves qui ont des difficultés d'apprentissage, socioaffectives et comportementales grâce à un enseignement de haute qualité pour toute la classe, à un dépistage systématique auprès de tous les élèves et à l'application d'interventions au besoin.

## Enseignement différencié

Il s'agit d'adapter l'enseignement pour répondre aux besoins de chacun, notamment en modifiant le contenu, les procédés, les réalisations ou le cadre d'apprentissage. L'enseignant doit parfois réagir à l'apprenant dans la classe en adaptant son enseignement de façon à créer la meilleure expérience d'apprentissage possible.

## Apprentissage par le questionnement

Cette approche permet d'orienter l'expérience d'apprentissage en fonction des centres d'intérêt, des questions, des idées et des observations des élèves. Ces derniers se livrent à un raisonnement basé sur les faits, à une résolution créative des problèmes et à une recherche ouverte, souvent à partir de leur milieu et de leurs expériences.

## Modèle des intelligences multiples

Chacun a sa propre façon d'apprendre, de se rappeler, d'agir et de comprendre. Ce modèle met en lumière neuf différentes formes d'intelligence et encourage les éducateurs à utiliser de multiples modalités pour atteindre les élèves.

## Apprentissage coopératif

Les élèves travaillent en petits groupes, mais sont responsables individuellement du travail qu'ils produisent, ce qui facilite l'atteinte des résultats d'apprentissage et améliore les relations entre les élèves ainsi que la culture de collaboration dans la classe.

## Interventions et soutien comportementaux positifs (ISCP)

Les ISCP reconnaissent que le comportement est une forme de communication par laquelle l'élève exprime ses besoins. Des attentes cohérentes, communes, prévisibles, explicitement enseignées et renforcées positivement permettent aux enseignants de consacrer moins de temps à la gestion de la classe et davantage à l'enseignement.

## Autorégulation

L'autorégulation est la capacité de gérer son niveau d'énergie, ses émotions, ses comportements et son attention de façon socialement acceptable et pour atteindre des objectifs positifs comme le maintien de bonnes relations, l'apprentissage et le bien-être (Shanker, 2012). En appliquant les principes d'autorégulation dans la classe, l'éducateur peut aider l'élève en lui proposant des mesures d'adaptation, des stratégies, des routines, des outils et des leçons qui lui permettent de prendre conscience de son niveau d'énergie et de la façon de le moduler pour atteindre l'état le plus propice à l'apprentissage.

## Bien-être de l'éducateur

L'éducateur doit se sentir bien pour pouvoir prendre soin de ses élèves et leur offrir le meilleur cadre d'enseignement et d'apprentissage possible. L'enseignant doit donc se préoccuper de son propre bien-être afin d'être pleinement disponible pour ses élèves.

## Pratique tenant compte des traumatismes

Les traumatismes ont un effet énorme sur l'apprentissage et la santé. Les séquelles des pensionnats sur les collectivités des TNO sont incommensurables. Les éducateurs doivent en être conscients, ainsi que des autres traumatismes qui pourraient toucher la vie de leurs élèves, afin d'aider ces derniers à gérer leurs émotions, leur comportement et leur niveau d'énergie et d'attention pour apprendre le mieux possible. L'enseignant a besoin de l'équipe de soutien scolaire pour savoir quand et comment mettre en relation avec un professionnel qualifié un élève ayant subi un traumatisme.

## Enseignement et apprentissage professionnel collaboratifs

L'apprentissage professionnel et le développement des capacités du personnel des écoles, des régions et des districts sont des éléments de base essentiels à l'intégration scolaire.



## Un modèle concerté d'intégration scolaire

*L'intégration scolaire se fonde sur la collaboration entre les parents, la direction, les enseignants, les enseignants responsables du programme de soutien, les pairs et d'autres professionnels dans les décisions relatives aux besoins pédagogiques de chaque élève.*

Par **collaboration**, on entend un travail concerté en vue d'atteindre des résultats. En intégration scolaire, il faut faire appel aux forces des membres de l'équipe de soutien scolaire pour mieux répondre aux besoins des élèves. Dans un processus de collaboration, les membres de l'équipe s'efforcent d'aider l'enseignant qui leur en fait la demande à répondre aux besoins des élèves. Ils s'investissent dans la réussite de l'élève et de l'enseignant et cherchent activement à leur fournir un soutien concret. Tous les intervenants sont égaux, et chacun apporte son propre point de vue.



Par **consultation**, on entend la rencontre avec des personnes, souvent des experts, pour discuter d'une situation et demander conseil.

En intégration scolaire, on utilise la consultation au besoin pour avoir de nouvelles idées ou stratégies afin de mieux répondre aux besoins des élèves. Dans le cadre d'une consultation, l'expert n'est pas chargé de mettre en œuvre les stratégies. Il ne connaît pas forcément l'élève, la collectivité ou l'école. Son rôle est de conseiller et de donner une consultation de suivi si nécessaire. Il est essentiel que l'équipe de soutien scolaire évalue les conseils des experts et les adapte en fonction du contexte.

La collaboration et la consultation sont toutes deux utilisées en intégration scolaire. La collaboration est permanente et essentielle, alors que la consultation ne survient qu'au besoin, lorsque l'équipe de soutien scolaire le décide.

L'**accompagnement** et la **modélisation** sont des volets essentiels de la collaboration au sein de l'équipe de soutien scolaire. L'enseignant responsable du programme de soutien est dans une position idéale pour accompagner l'enseignant dans l'acquisition de nouvelles compétences et la modélisation de nouvelles stratégies. L'accompagnement et la modélisation sont des stratégies de perfectionnement professionnel pratiques qui renforcent l'intégration scolaire.

Le modèle de prestation de services qui suit décrit les rôles et responsabilités à la base d'une application efficace de l'intégration scolaire aux TNO. Ce modèle insiste notamment sur l'importance de soutenir les enseignants titulaires afin de leur permettre d'offrir des expériences d'apprentissage stimulantes et appropriées à tous leurs élèves.

**Pour être efficace, un cadre d'apprentissage doit prévoir un soutien à l'échelle :**

- A. de l'école;
- B. du système d'éducation;
- C. du système de santé et des services sociaux;
- D. de la collectivité.
- E. Soutiens scolaires
  
- F. Soutiens scolaires

## A. Soutiens scolaires

La Directive affirme clairement que l'enseignant titulaire joue un rôle central dans la réponse aux besoins de chaque élève. La capacité de l'enseignant titulaire à offrir un enseignement efficace à un groupe d'élèves diversifié dépend de nombreux facteurs. Peu importe ses compétences et son expérience, il est possible qu'il se retrouve dans des circonstances ou des situations inhabituelles et qu'il ait besoin d'aide.



Plusieurs écoles des TNO sont situées dans de petites collectivités et comptent peu d'élèves. Ces écoles doivent parfois relever des défis particuliers; par exemple, certaines d'entre elles n'ont pas d'enseignant responsable du programme de soutien. Il faut prendre toutes les mesures nécessaires pour répondre aux besoins des petites écoles de façon créative et équitable. La création d'une **équipe de soutien scolaire (ESS)** dans laquelle chaque membre joue efficacement son rôle est essentielle au succès de l'école intégratrice et de ses enseignants.

L'**équipe de soutien scolaire** comprend le directeur ou le directeur adjoint, l'enseignant responsable du programme de soutien, l'adjoint au programme de soutien (le cas échéant) et d'autres professionnels – conseillers, mentors ou autres. Dans une grande école, ces personnes peuvent former le noyau d'une équipe plus large, selon la taille du personnel. Cependant, peu importe la taille de la collectivité ou de l'école, la collaboration est essentielle à la résolution des problèmes et à la réponse aux besoins des élèves. Dans une très petite école, cette collaboration peut prendre la forme de rencontres virtuelles avec le personnel de la région ou du district, ou alors avec les enseignants et le personnel administratif d'une autre école.

Peu importe les circonstances, il n'est pas toujours facile d'appliquer le programme dans une population d'élèves diversifiée, mais c'est faisable. Cela demande beaucoup de collaboration entre les membres du personnel pour relever les défis qui surgissent inévitablement dans les classes. Des structures de collaboration fortes et efficaces qui tablent sur les connaissances, l'expérience et l'expertise des éducateurs de l'école et du district constituent les éléments de base du succès.

Le principal rôle des membres de l'équipe de soutien scolaire devrait être d'appuyer l'enseignant titulaire par l'accompagnement, le co-enseignement, l'aide à la planification et la consultation. Ils doivent travailler en équipe et avoir une vision commune axée sur la collaboration, le soutien entre collègues, la résolution de problèmes en équipe et les pratiques et stratégies prometteuses qui entraînent la réussite de l'enseignant et de l'élève.

Voici une analyse du rôle joué par les principaux membres de l'équipe de soutien scolaire.

### A.1. Le directeur (et le directeur adjoint)

Le directeur joue un rôle d'orientation essentiel au fonctionnement efficace de l'équipe scolaire en créant les conditions nécessaires (p. ex. horaire flexible) pour que l'enseignant responsable du programme de soutien (ERPS) puisse travailler efficacement auprès des titulaires; il travaille aussi en étroite collaboration avec l'ERPS afin que tout le personnel ait la possibilité de collaborer et de résoudre des problèmes au sein du modèle collaboratif de l'école.

Le directeur doit aussi veiller à ce que les enseignants aient accès à des occasions de perfectionnement professionnel sur les pratiques d'intégration et s'assurer de la bonne application du cadre de responsabilisation établi dans la Directive. Fondamentalement, le directeur doit promouvoir une culture d'intégration dans l'école et tenter d'obtenir le soutien de la collectivité et du district quant aux programmes et services propres à répondre aux besoins des enseignants et des élèves.

## A.2. L'enseignant responsable du programme de soutien

L'**enseignant responsable du programme de soutien (ERPS)** dirige l'équipe scolaire dans l'application de pratiques d'intégration efficaces, en collaboration avec le directeur et les autres membres de l'équipe. Dans une école intégratrice, le rôle de l'ERPS est d'apporter directement son soutien et sa collaboration aux enseignants titulaires. Idéalement, l'ERPS est un enseignant expérimenté et compétent, qui a de bonnes relations avec ses collègues et qui peut leur proposer toute une gamme de mesures de soutien pour leur permettre d'améliorer l'efficacité et la pertinence de leurs stratégies pédagogiques.

Les enseignants responsables du programme de soutien (ERPS) contribuent à l'éducation des élèves présentant divers besoins en agissant comme collègue, exemple et mentor auprès des enseignants en ce qui a trait aux pratiques inclusives d'enseignement. L'ERPS collabore avec tous les membres de l'équipe scolaire pour uniformiser la compréhension et l'application des pratiques et leur apporter son soutien lorsque c'est nécessaire.

L'ERPS se tient au courant des programmes scolaires des TNO, des recherches pertinentes, des situations atypiques et des pratiques pédagogiques intégratrices (p. ex. plans de leçons, Conception universelle de l'apprentissage ou CUA, méthodes d'évaluation) afin de collaborer avec l'enseignant titulaire qui, lui, est expert dans la matière enseignée.

Dans ce rôle, l'ERPS se concentre sur les activités et les fonctions qui aident directement l'enseignant titulaire à répondre aux besoins des élèves. La Directive fournit un cadre en la matière en fixant des priorités dans l'utilisation du temps de l'ERPS :

- L'ERPS doit consacrer au moins 60 % de son temps à des **activités de soutien à l'enseignant**.
- L'ERPS doit consacrer au plus 25 % de son temps à travailler **directement avec les élèves** (habituellement des élèves du niveau 3, ceux qui ont les besoins les plus complexes).
- L'ERPS doit consacrer au plus 15 % de son temps à d'autres fonctions.

## A.3. Les adjoints au programme de soutien

L'**adjoint au programme de soutien (APS)** apporte aux enseignants une aide précieuse pour répondre aux besoins des élèves et leur permettre de bien comprendre le programme scolaire et d'avoir accès aux services.

**Sous la supervision directe d'un enseignant qualifié, l'APS contribue à :**

- l'application des plans d'enseignement et des plans comportementaux (PSE et PEI);
- la gestion de classe et la supervision des élèves;
- l'enseignement et l'offre d'autres types de soutien aux élèves.

Les tâches de l'APS sont nombreuses et variées, et dépendent de la situation; cependant, elles ne se substituent pas aux responsabilités professionnelles de l'enseignant, et ne se limitent pas aux besoins d'un élève en particulier. La principale responsabilité de l'APS est de travailler auprès des élèves en difficulté, mais l'APS est également une ressource pour l'ensemble de la classe. L'adjoint au programme de soutien apporte à l'enseignant une aide que seule la présence d'un autre adulte dans la classe peut offrir.

### **Les tâches de l'adjoint au programme de soutien comprennent, entre autres, ce qui suit :**

- Contribuer à l'enseignement dans les écoles et les classes intégratrices en offrant un enseignement complémentaire, individuellement ou en petits groupes.
- Participer au suivi pédagogique du travail de l'élève (individuellement ou en petits groupes), tel que défini et planifié par l'enseignant et l'ERPS.
- Préparer, sous la direction de l'enseignant, des documents pédagogiques à l'intention des élèves (p. ex. documents en braille, objets de manipulation pour les enfants kinesthésiques, etc.).
- Recueillir, à l'aide de systèmes de collecte conçus par l'enseignant ou l'ERPS, des données d'évaluation formative sur les réalisations et le progrès des élèves ou des données sur leur comportement.
- Faciliter, selon les directives de l'enseignant ou de l'ERPS, les interactions entre pairs. Inviter les élèves à s'entraider. À la demande de l'enseignant et de l'ERPS, participer à des tâches autres que l'enseignement (p. ex. surveillance du groupe au terrain de jeu, au moment de monter dans l'autobus, dans la cafétéria, et pendant les sorties).
- Appliquer les pratiques et stratégies modernes prometteuses apprises lors d'une occasion de perfectionnement professionnel, d'une formation ou d'un atelier en milieu de travail.
- Donner les programmes préparés par l'enseignant, l'ERPS ou un autre professionnel (p. ex. orthophoniste, ergothérapeute), comme la formation en dynamique de la vie.
- Offrir les soins nécessaires permettant aux enfants d'accéder au système d'éducation (p. ex. toilette, alimentation, sécurité, etc.).

### **A.4. Les autres membres du personnel scolaire**

Dans certaines écoles, d'autres membres du personnel jouent un rôle dans le soutien à l'enseignement. Ce rôle varie selon le mandat associé au financement du poste. Voici certains des postes qui existent dans les écoles des TNO :

- Conseiller
- Art-thérapeute
- Enseignant ou instructeur de soutien en alphabétisation
- Enseignant ou instructeur de soutien en arithmétique
- Autre personnel de soutien

Ces membres du personnel, en tant que membres de l'équipe de soutien scolaire, aident l'élève ou l'enseignant au moyen de stratégies appropriées.



## A.5. L'enseignant titulaire

L'équipe de soutien scolaire et ses membres apportent leur aide à l'enseignant titulaire, mais c'est ce dernier qui rencontre chaque jour l'élève dans la classe et lui fournit les occasions d'apprentissage qui mèneront à sa réussite. La tâche de l'enseignant titulaire au 21<sup>e</sup> siècle n'est pas toujours facile. La collaboration et le travail d'équipe sont essentiels à l'atteinte des meilleurs résultats possible pour les élèves.

Voici comment les enseignants titulaires contribuent à l'éducation des élèves dans les écoles et les classes intégratrices, et répondent aux besoins pédagogiques de tous les élèves :

- En collaborant avec le personnel de l'école pour créer des occasions, pour tous les élèves, de participer comme acteur à part entière au cadre d'apprentissage commun (p. ex. planification de l'enseignement, aménagement de la classe, regroupement des élèves dans un objectif particulier, participation significative).
- En établissant en priorité une relation avec l'élève, puis en se familiarisant avec sa manière d'apprendre et ses niveaux de compétence afin de lui proposer des objectifs d'apprentissage adaptés.
- En utilisant les évaluations formatives, la conception universelle de l'apprentissage, la différenciation, les stratégies universelles (p. ex. autorégulation) et d'autres activités axées sur l'apprenant pour aider les élèves à cheminer et à atteindre les objectifs d'apprentissage du programme.
- En supervisant et en dirigeant le travail des adjoints au programme de soutien afin de maximiser leur efficacité dans l'aide aux élèves.
- En profitant des occasions d'accompagnement et de co-enseignement avec les enseignants responsables du programme de soutien aux élèves et d'autres collègues en vue de créer un milieu inclusif qui soit accueillant pour tous les élèves.



## B. Le système d'éducation

Le système d'éducation, qui chapeaute les différentes écoles, joue un rôle important dans le soutien nécessaire aux enseignants et au personnel scolaire pour répondre aux besoins des élèves : il se charge de l'établissement de politiques et de la recherche de mécanismes de financement; il fournit de l'aide concrète à la résolution de situations inhabituelles ou compliquées; il offre des possibilités de formation et de développement des compétences.

Le coordonnateur régional de l'intégration scolaire, le surintendant et le personnel du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation figurent aussi parmi les ressources de soutien.



## C. Le système de santé et de services sociaux

De par leur participation et leur soutien, les professionnels des services de santé et des services sociaux peuvent jouer un rôle essentiel dans la réussite de certains élèves. Certains professionnels interviennent à l'école de façon systématique, d'autres au cas par cas. Le MÉCF s'engage à collaborer avec le ministère de la Santé et des Services sociaux pour faciliter l'intégration des services d'éducation, des services de santé et des services sociaux afin d'aider les élèves à réussir à l'école.

**Le soutien du système de santé et des services sociaux peut comprendre les éléments suivants :**

### C.1. Services professionnels de l'administration des services de santé et des services sociaux (ASSSS)

- Audiologie
- Santé mentale
- Ergothérapie
- Médecins spécialistes (pédiatres, psychiatres)
- Physiothérapie
- Services médicaux de première ligne (médecin, infirmier praticien ou infirmier en santé communautaire)
- Travail social
- Orthophonie

### C.2. Services diagnostiques de l'Administration des services de santé et des services sociaux (ASSSS)

- Équipe de spécialistes du développement de l'enfant (ESDE) de l'Administration de santé territoriale Stanton (ASTS)
- Clinique d'évaluation diagnostique de l'ESDE
- Équipe d'intervention de l'ESDE
- Voici d'autres membres de l'équipe de spécialistes du développement de l'enfant de Stanton :
  - l'enfant et sa famille
  - le pédiatre
  - l'orthophoniste
  - l'ergothérapeute
  - le physiothérapeute
  - l'audiologiste
  - les professionnels de l'éducation
  - le coordonnateur de l'équipe de spécialistes du développement de l'enfant
- Programme de soutien à la famille et à la collectivité de l'ASTS pour l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale (ETCAF)
- Centre de diagnostic de l'ETCAF
- Services d'aide à la famille et à la communauté
- Les membres de l'équipe de diagnostic de l'ETCAF sont notamment :
  - le pédiatre
  - le psychologue
  - l'orthophoniste
  - l'ergothérapeute
  - l'audiologiste
  - le travailleur social
  - l'agent de liaison avec la famille
  - le coordonnateur de l'équipe de spécialistes du développement de l'enfant

## D. La collectivité

### D.2. Les gouvernements autochtones et les conseils de bande

Le leadership communautaire local joue un rôle essentiel dans le soutien aux programmes d'éducation dans les collectivités de toutes les régions. Chacune d'entre elles offre des programmes de services aux élèves et un soutien aux écoles, dont voici des exemples.

### D.2. Programmes communautaires potentiels

- Programmes linguistiques et culturels
- Programmes de cours particuliers
- Programmes d'approvisionnement des écoles
- Programmes de loisirs
- Services de counseling
- Services de lutte contre les dépendances

### D.3. Organismes communautaires et nationaux

Dans certaines collectivités des TNO, des organismes travaillent en étroite collaboration avec les éducateurs et les familles. En voici des exemples :

- Conseil pour les personnes handicapées des TNO
- Conseil d'alphabétisation des TNO
- Centre pour les familles du Nord
- Association de Yellowknife pour l'intégration communautaire
- Institut national canadien pour les aveugles (INCA)
- Association canadienne des troubles d'apprentissage
- YWCA – TNO ([www.ywcanwt.ca](http://www.ywcanwt.ca))
- Commission des droits de la personne des TNO ([nwthumanrights.ca/?lang=fr](http://nwthumanrights.ca/?lang=fr))
- Fondation des Lions du Canada – Chiens-guides ([www.chiens-guides.com](http://www.chiens-guides.com))

Il existe aussi des organismes nationaux qui donnent des renseignements utiles sur l'intégration scolaire. En voici des exemples :

- Inclusive Education Canada (IEC – [www.inclusiveeducation.ca](http://www.inclusiveeducation.ca))
- Centre de recherche canadien sur l'intégration scolaire – Université Western (<http://www.inclusiveeducationresearch.ca>) (en anglais seulement)
- Personnes d'abord du Canada ([www.peoplefirstofcanada.ca](http://www.peoplefirstofcanada.ca))
- Association canadienne pour l'intégration communautaire (ACIC – <http://www.caicl.ca>)
- Conseil des Canadiens avec déficiences ([www.ccdonline.ca](http://www.ccdonline.ca))
- Association des malentendants canadiens ([www.chha.ca](http://www.chha.ca))
- Alliance de vie active pour les Canadiens souffrant de handicap ([www.ala.ca](http://www.ala.ca))
- Crédit d'impôt pour personne handicapée ([www.cra-arc.gc.ca](http://www.cra-arc.gc.ca))

- Institut national canadien pour les aveugles – Alberta/TNO ([www.cnib.ca/en/alberta](http://www.cnib.ca/en/alberta))
- Société canadienne de la sclérose en plaques – Alberta/TNO (<https://mssociety.ca/division/alberta-and-northwest-territories-division>)
- Fondation des Lions du Canada – Chiens-guides ([www.chiens-guides.com](http://www.chiens-guides.com))
- Société canadienne de l'autisme ([www.autismsocietycanada.ca](http://www.autismsocietycanada.ca))
- Programme PREP (fierté, respect, autonomie, progrès) – Syndrome de Down (<http://www.prepprog.org/>)

## D.4. Les parents et les familles

Les parents sont les premiers enseignants et ils jettent, pour leurs enfants, les bases d'un apprentissage de toute une vie. Ils sont responsables de l'éducation pendant la petite enfance, et notamment de l'acquisition du langage, de la culture et des habiletés sociales.

Tous les élèves profitent de la participation de leurs parents à leur scolarisation, mais la participation parentale est encore plus importante pour les enfants qui ont des besoins particuliers. Les parents ou les tuteurs peuvent contribuer à l'éducation dans les écoles et les classes intégratrices en comprenant mieux les forces, les intérêts et les besoins de leur enfant. La planification des programmes se trouve facilitée par la participation des parents et des tuteurs aux activités de planification, notamment en ce qui a trait aux plans d'action et aux cercles d'amitié.

C'est la famille qui connaît le mieux l'enfant, et en cela elle peut aider l'éducateur dans sa planification. En communiquant à l'équipe de soutien scolaire ou à l'enseignant des informations importantes sur les méthodes d'apprentissage de l'enfant, sa santé physique et mentale, sa culture et son intégration dans la collectivité, la famille aide à fixer les priorités de la planification de l'enseignement et joue un rôle essentiel dans la réussite de l'enfant.

En collaboration avec le personnel de l'école, les membres de la famille peuvent définir ou choisir un ensemble de priorités d'apprentissage pour le trimestre, et contribuer à trouver le soutien nécessaire à la réussite de l'élève. La famille est là pour toujours et c'est dans l'intérêt de chacun qu'elle joue un rôle central dans l'éducation à long terme et la planification des transitions.



# Apprentissage axé sur les langues et les cultures autochtones

Les TNO font tout en leur pouvoir pour que tous les élèves et les éducateurs puissent évoluer dans un environnement scolaire où le respect et la promotion des valeurs, des conceptions et des langues qui ont cours dans la collectivité sont assurés. La *Loi sur l'éducation* garantit d'ailleurs l'intégration de programmes éducatifs fondés sur la culture et d'activités d'apprentissage des langues autochtones au programme d'enseignement classique.

L'éducation fondée sur la culture est une approche qui vise à refléter, à valoriser et à promouvoir les cultures et les langues des peuples autochtones des TNO et qui reconnaît l'importance de la multiplicité des connaissances traditionnelles, des modes d'apprentissage et de transmission du savoir et des visions du monde. Plutôt que de présenter différents aspects de la culture autochtone, l'approche privilégiée par les TNO consiste à ancrer les enseignements et les apprentissages dans la réalité culturelle, collective et environnementale de l'élève. La culture devient donc le véhicule même du savoir au lieu d'être un simple objet d'étude.

## Cette section vous renseigne sur :

- l'adaptation de l'éducation aux cultures autochtones des TNO;
- les documents-cadres sur les langues et les cultures autochtones;
- les programmes axés sur les langues et les cultures autochtones;
- les programmes d'apprentissage des langues autochtones;
- les mesures de soutien additionnelles pour les enseignants débutants ou nouvellement arrivés aux TNO.

## Adapter l'éducation aux cultures autochtones des TNO

L'adaptation de l'éducation aux cultures autochtones des TNO nécessite un virage pédagogique qui encourage l'inclusion de contenu, de concepts et de processus qui reflètent les cultures autochtones dans tous les aspects du système d'éducation officiel. Pour ce faire, il faut voir, concevoir et offrir l'enseignement dans une optique de culture autochtone, en l'adaptant à chaque collectivité.

Les enseignants des TNO doivent donc donner une place de choix aux traditions et aux pratiques autochtones dans leur école et chercher conseil auprès des aînés, des leaders et des autres dépositaires de la culture autochtone dans la collectivité.

## Les écoles des TNO doivent :

- Encourager les expériences éducatives culturelles pour tous les élèves.
- Faire en sorte que l'école reflète le milieu et les cultures locales.
- Participer activement au programme « Les aînés à l'école ».
- Offrir des programmes en langues autochtones.
- Aider les enseignants à mieux connaître la culture locale par l'offre de formations.

## Les enseignants des TNO sont invités :

- À aller à la rencontre des gens et à participer aux événements, fêtes et cérémonies qui se déroulent dans leur collectivité.
- À recourir aux ressources matérielles locales et aux gens de la collectivité, comme les aînés et les leaders, dans la planification et la prestation de leurs cours.

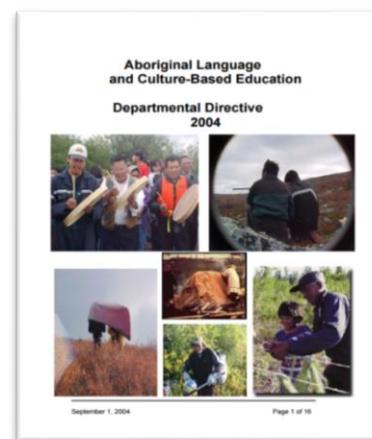
- À rencontrer rapidement les familles des élèves pour établir un dialogue.
- À demeurer en contact avec les parents tout au long de l'année scolaire pour les tenir informés des réussites et des défis particuliers de leur enfant.
- À intégrer la culture locale dans les classes et les leçons.
- À apprendre de leur mieux la ou les langues autochtones locales pour l'utiliser dans les leçons, en classe et à l'école.
- À prendre le temps de découvrir la collectivité et ses membres pour mieux saisir :
  - l'histoire particulière de cet endroit et des TNO;
  - son contexte politique, culturel et socioéconomique;
  - l'histoire locale et les séquelles des pensionnats à cet endroit;
  - les aînés et les modèles actuels, ainsi que les grandes figures historiques;
  - les revendications territoriales régionales;
  - les structures politiques et sociales;
  - les protocoles et les cérémonies observés par la collectivité.

## Les documents-cadres

Aux TNO, l'éducation s'appuie sur une série de documents-cadres, dont la *Loi sur l'éducation*, le *Cadre d'action pour le renouveau en éducation : Nouvelles orientations* ainsi que les directives et programmes d'études émanant du ministère.

L'une de ces directives et deux programmes d'études touchent directement l'intégration obligatoire des langues et des cultures autochtones dans toutes les écoles ténoises, soit :

- la Directive du MÉCF sur l'enseignement axé sur les langues et les cultures autochtones;
- le programme *Dene Kede* (pour les écoles des collectivités dénées : Gwich'in, Sahtú, Dehcho, Tłı̨chó et Akaitcho);
- le programme *Inuuqatigiit* (pour les écoles de la région visée par la Convention définitive des Inuvialuit).



## La Directive sur l'enseignement axé sur les langues et les cultures autochtones

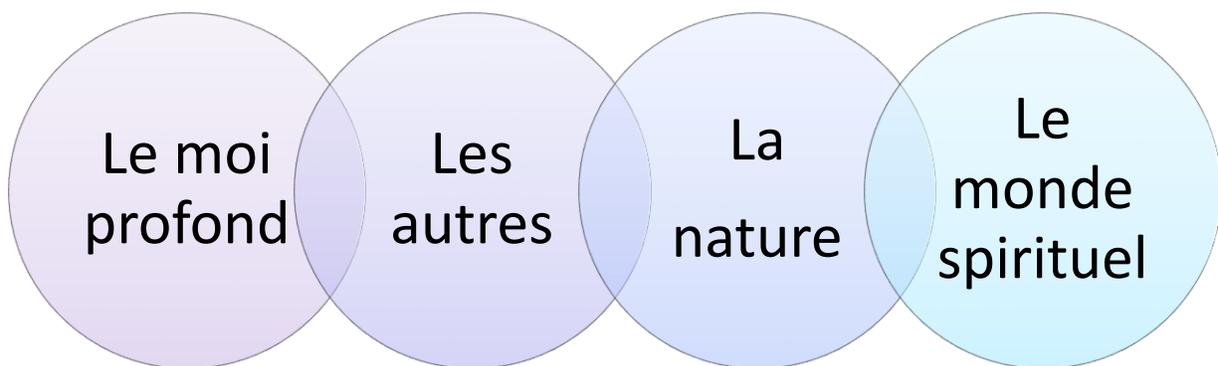
En 2004, le Ministère a publié la *Directive sur l'enseignement axé sur les langues et les cultures autochtones*<sup>2</sup>, que doivent lire et appliquer tous les administrateurs scolaires et les enseignants.

### Principes directeurs :

- Les membres de la famille (notamment les parents et les grands-parents) et de la collectivité sont les premiers enseignants des enfants.
- Les enfants autochtones réussissent mieux lorsque l'école valorise leur culture.
- La nature est un lieu d'apprentissage qui favorise grandement l'acquisition des langues et des cultures autochtones.
- L'apport des membres de la collectivité enrichit grandement le système d'éducation.

<sup>2</sup> La mise à jour de cette directive fait partie de l'initiative de renouveau et d'innovation en éducation du GTNO. La version actuelle demeure toutefois en vigueur jusqu'à la publication en 2018-2019 de la version mise à jour.

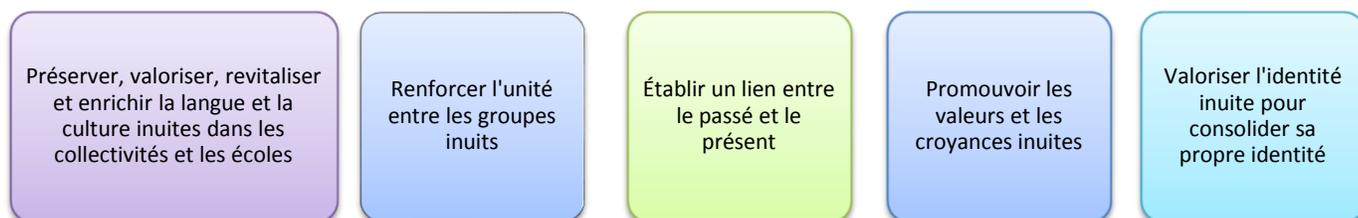




## Le programme *Inuuqatigiit*

Le programme *Inuuqatigiit* est un document de référence mis au point par des éducateurs et des aînés des collectivités inuites et inuvialuites de l'est et de l'ouest de l'Arctique canadien en fonction du principe d'adaptation de l'éducation à la collectivité défendu par les aînés.

Ce programme repose sur la conception inuite de l'apprentissage, qui est un processus multiforme visant à renforcer le sentiment de fierté des élèves envers leur identité et leur langue par la poursuite de cinq grands objectifs :



## Les autres programmes

Le MÉCF a décidé d'adopter, lors de la conception et de la rédaction de tous ses programmes, une perspective nordique reflétant le dynamisme et la vitalité des multiples cultures qui évoluent dans un environnement en constante mutation. Articulés autour d'une approche pédagogique et de matériel d'apprentissage culturellement adaptés, les programmes intègrent des connaissances traditionnelles et des exemples tirés de la géographie nordique, permettant ainsi aux élèves de découvrir et d'expérimenter une multiplicité des points de vue.

Pour en apprendre davantage sur les documents-cadres, les directives ministérielles et les programmes scolaires des TNO, visitez le site Web du MÉCF au : <http://www.ece.gov.nt.ca>

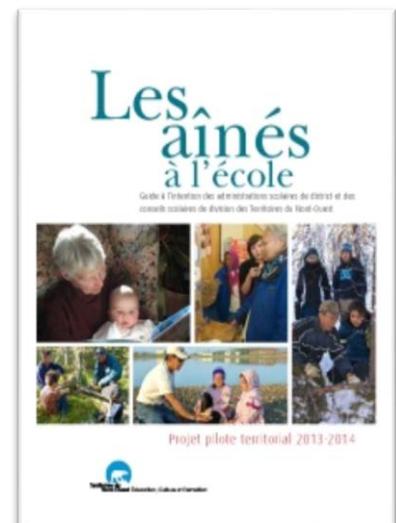
## Les programmes axés sur les langues et les cultures autochtones

Les TNO ont mis au point deux programmes visant à adapter l'éducation aux cultures autochtones qui, après avoir été testés dans le cadre du plan d'enseignement de 2011 sur le rendement scolaire des élèves autochtones, ont été rendus obligatoires dans toutes les écoles des TNO.

## Les aînés à l'école

Les TNO reconnaissent le rôle essentiel des aînés, qui contribuent grandement à l'intégration des langues et des cultures autochtones dans les écoles en transmettant leurs précieuses connaissances et compétences aux élèves et au personnel.

Le programme « Les aînés à l'école » a été créé pour renforcer l'engagement de ces derniers dans l'éducation des jeunes. Son but ultime est de faire découvrir le Nord et son patrimoine aux élèves par l'entremise d'expériences authentiques animées par les aînés, pour renforcer leur identité en tant que Tenois. Le guide du programme précise les façons de faire, les étapes et les considérations à respecter dans la mise en œuvre du programme, en plus de présenter des pratiques prometteuses.



## Les journées d'orientation culturelle destinées aux enseignants

Tous les membres de l'AETNO participent à deux journées d'orientation culturelle sur leur région, leur collectivité ou le territoire. Cette expérience a pour but de les aider à comprendre les aspects uniques de la culture, de l'histoire, des traditions et des valeurs des peuples autochtones aux TNO, et plus particulièrement des nations présentes dans la région et la collectivité où ils travaillent.

### Voici des exemples de sujets susceptibles d'être abordés :

- l'histoire du système d'éducation aux TNO, y compris celle des pensionnats;
- les savoirs, façons d'être et modes d'enseignement traditionnels;
- les légendes et les récits propres à la collectivité ou à la région;
- les notions de base de la langue autochtone de la collectivité ou de la région, à des fins communicationnelles;
- les expériences culturelles significatives dans la nature et dans la collectivité;
- les protocoles et les cérémonies faisant partie de la culture de la collectivité ou de la nation;
- l'enseignement axé sur les cultures et l'intégration des programmes *Dene Kede* ou *Inuuqatigiit*;
- les lieux et les personnes à connaître dans la collectivité.



Le fait de permettre aux enseignants et aux administrateurs de mieux connaître la collectivité dans laquelle ils vivent et travaillent aide à forger de bonnes relations entre les enseignants et les élèves ainsi que leurs parents, et avec la collectivité en général.

## L'apprentissage des langues autochtones

Le mode de vie traditionnel des Autochtones a connu de nombreux changements. On peut penser, notamment, à leur expérience des pensionnats autochtones, à leur sédentarisation et à leur participation à des activités économiques non traditionnelles. Ces changements ont apporté diverses répercussions, l'une des plus importantes étant le déclin continu des langues autochtones aux TNO.

Or, la langue est la pierre angulaire de la culture : elle joue un rôle déterminant pour la vitalité d'une communauté et l'estime de soi de ses membres, mais aussi pour la croissance et l'épanouissement individuel et collectif. La langue nous permet d'exprimer notre vision du monde, nos valeurs et notre fierté. Elle contribue à définir les relations entre les gens de même qu'à acquérir et à transmettre les connaissances nécessaires pour relever les défis que nous rencontrons.

Des statistiques montrent un déclin rapide des langues autochtones, particulièrement chez les locuteurs des TNO. Très peu d'enfants apprennent maintenant leur langue ancestrale à la maison et la plupart de ceux qui la parlent couramment ont plus de 50 ans. C'est pour contrer ce déclin que le MÉCF et les organismes scolaires ont conçu et continuent de concevoir des outils pour intégrer les langues et les cultures autochtones dans les écoles des TNO.

Durant l'année scolaire 2017-2018, une nouvelle version pilote du programme « Nos langues » a été introduite dans plusieurs écoles. Dans les écoles où un programme de base axé sur les langues autochtones a été mis en place avec succès, on a constaté que l'utilisation de cette nouvelle langue dépassait les limites de la classe et que les élèves l'intégraient à leurs activités routinières de même qu'à leurs interactions avec leurs pairs et l'ensemble du personnel. Dans un milieu d'apprentissage riche comme l'école, tout le monde – les employés, les administrateurs, les élèves et aussi, bien sûr, leur famille – est mis à contribution. En plus d'entraîner des résultats positifs pour les élèves dans toutes les matières, cette approche globale offre aux enseignants des occasions de perfectionnement professionnel et de planification collaborative. Élargir ainsi les visées d'un programme d'enseignement linguistique demande toutefois du leadership puisqu'il faut convaincre tous les intervenants de modifier leurs attitudes, leurs objectifs pédagogiques et leurs comportements.

### Les langues officielles

La *Loi sur les langues officielles* des TNO est la seule au Canada à officialiser le statut de neuf langues autochtones en plus de l'anglais et du français. En plus de reconnaître les nombreuses langues en usage aux TNO, la loi garantit la protection, l'enrichissement et la valorisation des langues autochtones. Ces neuf langues autochtones, présentées ci-dessous, appartiennent à trois familles linguistiques différentes : la famille athapascane (langues dénées), la famille eskimo-aléoute (langues inuites) et la famille algonquienne (langues cries).

#### Chipewyan (Dëne Sų́łné Yatı́)

- Parlée à Iutselk'e, Fort Resolution, Hay River, Fort Smith, Ndilq et Detah

#### Gwich'in

- Parlé à Aklavik, Inuvik, Tsiigehtchic et Fort McPherson

#### Esclave du Nord (Sahtúqt'ı́ne Yatı́)

- Parlé à Colville Lake, Fort Good Hope, Norman Wells, Tulit'a et Délı́ne

#### Esclave du Sud (Dene Zhatı́)

- Parlé à Sambaa K'e, Fort Liard, Nahanni Butte, Kakisa, Fort Providence, Jean Marie River, Wrigley, Hay River, Kátłódeeché et Fort Simpson

#### Tı́chq Yatı́

- Parlé à Gamèti, Wekweèti, Whatı́ et Behchokq; le dialecte willı́deh est parlé à Ndilq et Detah

5 langues dénées

#### Inuvialuktun

- Parlé à Sachs Harbour, Paulatuk, Tuktoyaktuk, Aklavik et Inuvik

#### Inuinnaqtun

- Parlé principalement à Ulukhaktok

#### Inuktitut

- Parlé par des locuteurs vivant généralement à Yellowknife et dans les centres régionaux

3 langues inuites

#### Cri (Nēhiyawēwin)

- Parlé principalement dans les régions de Fort Smith et Hay River

1 langue algonquienne

## Une approche d'apprentissage globale fondée sur l'exemple

Tous les membres du personnel de l'école ont un rôle à jouer pour préserver et revitaliser les langues autochtones, et ce, peu importe leur compétence linguistique. Lorsqu'un enseignant s'efforce d'apprendre une langue autochtone en usage dans son école et sa collectivité, il témoigne de la valeur accordée à cette langue. Ses difficultés à se rappeler les mots ou la bonne prononciation font écho à celles des élèves, qui redoutent moins ainsi de faire des erreurs.

Voici quelques idées pour intégrer les langues autochtones à l'école :

- Assister et participer aux cours de langues autochtones avec les élèves.
- Accueillir les élèves chaque matin avec une salutation en langue autochtone.
- Montrer une prière ou l'hymne national en langue autochtone.
- Encourager le plus souvent possible à parler en langue autochtone dans l'école.
- Intégrer les langues autochtones à d'autres matières.
- Utiliser des affiches ou des étiquettes en langue autochtone en classe et dans l'école.

## L'enseignement des langues autochtones

La *Loi sur les langues officielles* des TNO permet d'enseigner les langues autochtones dans le cadre de programmes de langue première, de langue seconde ou d'immersion. Les programmes proposés dépendent largement de la demande, qui doit être suffisante, ainsi que de la disponibilité d'enseignants qualifiés parlant couramment la langue enseignée, ainsi que de l'accès à du matériel pédagogique adéquat.

Lorsque les cours se donnent en anglais, le programme éducatif doit prévoir l'enseignement d'une autre langue officielle des TNO. Actuellement, aucune école n'offre de programme d'enseignement d'une langue autochtone à titre de langue première. Dans la plupart des écoles, l'enseignement se fait principalement en anglais, et une langue autochtone ou le français est enseigné comme langue seconde (cours de base ou immersion).

## L'apprentissage par immersion

Dans le cadre d'une immersion, tous les cours se donnent en langue autochtone. L'approche immersive est actuellement utilisée dans trois collectivités des TNO : Behchokò (maternelle-2<sup>e</sup> année), Inuvik (maternelle) et Fort Providence (maternelle-3<sup>e</sup> année).

S'il est prouvé que cette méthode est la plus efficace pour apprendre une langue seconde, elle est très difficile à mettre en place puisqu'elle requiert des enseignants qualifiés parlant couramment la langue enseignée ainsi que du matériel pédagogique suffisant et adéquat.

## Les cours de base

L'approche des cours de bases prévoit que les élèves suivent chaque semaine, de la 1<sup>re</sup> à la 9<sup>e</sup> année, des cours portant sur l'une des langues officielles, jusqu'à cumuler au moins 90 heures par année de cours sur cette langue. La majorité des écoles ténoises offrent ce type de programme. Des cours additionnels sont aussi parfois offerts aux élèves de la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année.

## Le programme « Nos langues »

Version préliminaire du programme d'enseignement des langues autochtones qui sera implanté de la prématernelle à la 12<sup>e</sup> année dans l'ensemble des TNO, le programme « Nos langues », dont les objectifs concordent avec les deux documents-cadres *Dene Kede* et *Inuuqatigiit*, comprend cinq niveaux d'apprentissage : débutant I, débutant II, intermédiaire, avancé et expert.

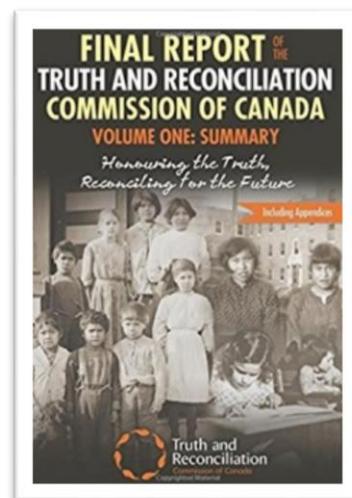
D'abord lancé à petite échelle en septembre 2017, le projet pilote sera étendu à toutes les écoles en 2018, puis officiellement mis en œuvre en septembre 2019.

## Le soutien aux enseignants débutants ou nouvellement arrivés aux TNO

### La formation sur les pensionnats autochtones

Tous les enseignants de la prématernelle à la 12<sup>e</sup> année ont la possibilité de suivre une formation sur l'histoire et les séquelles des pensionnats autochtones aux TNO. Cette formation aide les enseignants à comprendre les répercussions de ce système sur les cultures, les modes de vie, les langues et les familles de leurs élèves et de la collectivité dans laquelle ils vivent et travaillent. Les enseignants nouvellement arrivés aux TNO sont invités à la suivre.

De manière générale, les enseignants sont encouragés à lire et à se renseigner sur l'histoire et les conséquences des pensionnats autochtones dans le cadre de leur orientation au sein de leur école et de leur collectivité et, plus particulièrement, à consulter le premier volume du *Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada : Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir*.

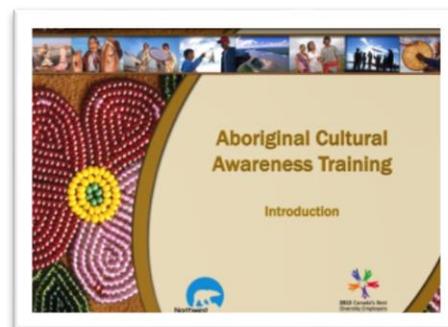


Voici les liens pour accéder au Sommaire du rapport : <https://goo.gl/AKCwyz> ainsi qu'aux appels à l'action : <https://goo.gl/EAxAD>.

### La sensibilisation aux cultures autochtones

Le ministère des Ressources humaines offre une formation en ligne pour sensibiliser les employés du GTNO aux cultures autochtones et les informer au sujet des peuples autochtones, des collectivités et des régions des TNO. Le contenu, adapté à la réalité du Nord, explique notamment le contexte historique des négociations entre le gouvernement et les Autochtones.

Cette formation, qui aide à prendre conscience des réalités culturelles autochtones, favorise une plus grande compréhension et une plus grande inclusion. Elle met également l'accent sur les valeurs de respect, de reconnaissance et de responsabilités et les partenariats qui ont présidé à la création du GTNO.



On peut accéder à l'introduction et aux quatre modules qui composent la formation de sensibilisation aux cultures autochtones (en anglais seulement) en suivant ce lien :

<http://www.hr.gov.nt.ca/fr/resources/aboriginal-cultural-awareness-training>

## Les centres d'enseignement et d'apprentissage

Les centres d'enseignement et d'apprentissage (CEA) des TNO appuient les enseignants et les moniteurs de langue chargés d'enseigner les langues autochtones dans les écoles. Ils ont pour mandat de préserver et de valoriser les langues et les cultures autochtones en favorisant leur intégration dans les programmes scolaires ainsi que l'apprentissage linguistique, notamment en produisant des livres et d'autres outils pédagogiques et en soutenant les enseignants. Bien que tous les centres partagent un mandat commun, leur structure peut différer pour refléter certaines particularités régionales. Ainsi, certains centres ont une adresse autonome alors que d'autres sont situés dans les écoles ou encore dans les bureaux des conseils de bandes ou des conseils scolaires.

Les rôles et responsabilités des CEA se sont diversifiés au fil du temps. Au départ, leur tâche principale était de concevoir et de publier des livres et du matériel pédagogique pour les classes. Depuis le lancement de *Dene Kede* et *Inuuqatigiit*, ils sont aussi chargés de la mise en œuvre de ces programmes, ce qui requiert une collaboration plus étroite avec l'ensemble du personnel scolaire dans le cadre d'ateliers et d'autres activités professionnelles.

## Les programmes d'apprentissage du français

Le français fait partie des onze langues officielles des TNO et six de nos collectivités offrent des programmes d'apprentissage du français sous diverses formes : cours de français langue seconde (cours de base), immersion dès la petite enfance ou cours intensifs et post-intensifs de perfectionnement. Certaines collectivités offrent aussi le programme francophone. Au total, les programmes d'apprentissage du français comptaient 2 726 élèves en 2014-2015, soit 33 % de tous les élèves inscrits de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année dans les écoles des TNO.

La majorité (63 %) des 2 512 élèves qui apprenaient le français comme langue seconde dans les écoles élémentaires et secondaires en 2014-2015 suivaient des cours de base. Ces cours sont offerts à Fort Smith, Hay River, Fort Simpson, Yellowknife et Norman Wells, où les élèves de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année consacrent en moyenne 90 heures à l'apprentissage d'une langue autochtone en usage dans la collectivité ou du français comme langue seconde, selon leur préférence.

Les programmes d'immersion comptent quant à eux 31 % des élèves apprenant le français comme langue seconde. L'immersion commence tôt, dès la maternelle ou la 1<sup>re</sup> année, et se poursuit jusqu'à la 12<sup>e</sup> année. En 2014-2015, 783 élèves participaient à un programme d'immersion française à Yellowknife, Inuvik et Fort Smith. En moyenne, 85 % du temps d'apprentissage se déroulait en français, un pourcentage variant grandement selon le niveau scolaire (100 % en maternelle contre 50 % de la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année).

Les élèves ont également la possibilité de suivre des cours intensifs ou post-intensifs de perfectionnement du français langue seconde. En 2014-2015, 156 élèves de Yellowknife et de Hay River bénéficiaient de ce programme où 75 % de la journée scolaire se déroule en français pendant la première moitié de la 6<sup>e</sup> année, un pourcentage qui passe à 25 % pendant la deuxième moitié de l'année. Après cette période d'apprentissage intensif, les élèves continuent dans une moindre mesure d'étudier en français, soit 20 % du temps de la 7<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année, puis 12,5 % du temps de la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année.

Toujours en 2014-2015, près de 215 élèves suivaient aussi un programme en français langue première, où toutes les matières, sauf l'anglais qui commence en 4<sup>e</sup> année, sont enseignées en français. Les élèves sont admis dans ces programmes, offerts dans une école de Yellowknife et une école de Hay River, selon les critères d'admissibilité des définis dans l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

La prestation des programmes linguistiques et culturels dépend grandement de notre capacité à recruter des enseignants et à les garder. Comme les enseignants en français langue première et langue seconde sont très recherchés au Canada, les attirer aux TNO constitue tout un défi.

## Éducation de la petite enfance

Les premières années de la vie d'un enfant déterminent les fondements d'un développement et d'un apprentissage harmonieux. Ces premières années constituent une occasion unique de façonner et de favoriser le sain développement des jeunes enfants sur les plans social, affectif, cognitif et physique.

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF), en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) travaille à mettre en œuvre *Partir du bon pied : Cadre de développement du jeune enfant* et les plans d'action qui en ont découlé. Publié en 2013, le document oriente les actions conduites par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest au cours d'une période de dix ans, dans le but d'améliorer le développement de tous les enfants âgés de 5 ans et moins. Avec son approche interdisciplinaire, ce travail collaboratif accompagne les enfants et leur famille afin que tous les jeunes, incluant ceux dans le besoin, atteignent leur plein potentiel.

Guidé par son cadre de travail, le MÉCF continue de veiller au soutien des enfants, des familles et des collectivités en leur permettant d'accéder à des programmes éducatifs, et de grande qualité, destinés à la petite enfance. Ces programmes visent à :

- ouvrir des classes de prématernelle pour les enfants de quatre ans dans toutes les collectivités des TNO;
- établir un plan d'action pour un service universel de garde d'enfants aux TNO;
- poursuivre les efforts pour accroître le nombre de professionnels qualifiés du développement de la petite enfance prenant part à des programmes de formation;
- élaborer un cadre sur l'apprentissage des enfants de 0 à 3 ans reflétant la diversité culturelle des TNO;
- améliorer, pour tous les programmes autorisés pour la petite enfance, la qualité des programmes d'enseignement et de garde agréés destinés à la petite enfance à l'aide de l'Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire (EEEP);
- instituer un fonds des services à la petite enfance pour répondre aux besoins des enfants vulnérables, à risque, ou ayant des besoins particuliers.

L'Instrument de mesure du développement de la petite enfance (IMDPE) est un volet important du cadre *Partir du bon pied* et des plans d'action du gouvernement. Créé par l'Offord Centre of Child Studies de l'Université McMaster, l'IMDPE consiste en une liste de vérification qui permet de mesurer le développement des enfants au moyen de cinq questions sur le développement de la petite enfance. Depuis 2012, ce test est utilisé une fois l'an par les enseignants de prématernelle et de maternelle des TNO.

L'IMDPE ne sert pas à diagnostiquer un enfant. Il propose plutôt un aperçu, basé sur la population, de la maturité d'apprentissage de groupes d'enfants âgés de 4 à 5 ans.

On peut trouver des documents en lien avec la petite enfance sur le site suivant :

<https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/developpement-de-la-petite-enfance/documents-formulaires-et-ressources>



# Un enseignement et un apprentissage de qualité

## Conception de matériel didactique

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, en collaboration avec divers partenaires en éducation (conseils scolaires de division, Conseil d'alphabétisation des TNO et plusieurs autres personnes) a créé une vaste gamme de livres et autres ressources didactiques. La section des ressources de ce document contient une liste du matériel conçu par le MÉCF. Cependant, plusieurs autres ressources nordiques sont accessibles autrement. En cherchant un peu, il ne fait nul doute que vous en trouverez beaucoup qui pourront appuyer les objectifs poursuivis dans votre salle de classe.

### Il vous sera utile de :

- **Naviguer** sur le site Web du Centre du patrimoine septentrional Prince-de-Galles à Yellowknife, à l'adresse <http://www.pwnhc.ca/fr/>. Il regorge de ressources : trousse éducatives à emprunter, chronologie historique des TNO, photos d'archives, bases de données interrogeables contenant de l'information sur les peuples de toutes les collectivités des TNO, collections de photographies et plus encore.
- **Interroger le site Web** du ministère de l'Environnement et des Ressources naturelles (MERN), qui a pour les écoles beaucoup de produits d'information, notamment sur les plantes et animaux du Nord (avec cartes de distribution des espèces), le recyclage, les consignes de sécurité face aux ours, les changements climatiques et la planification de la conservation (incluant de superbes ressources sur les différentes aires protégées des TNO). Certains éléments sont disponibles dans plusieurs langues officielles.
- **Communiquer avec** le Conseil d'alphabétisation des TNO. Il dispose d'incroyables ressources pédagogiques en numératie et en littératie, dont plusieurs dans différentes langues des TNO. Les ouvrages, les vidéos et les différentes ressources destinés aux personnes désirant produire leur propre matériel sont regroupés dans un catalogue.
- **Contact**er votre conseil scolaire de division pour connaître la liste des ressources produites à l'échelle locale et régionale. Dans certaines régions, des centaines de livres ont été écrits; plusieurs aînés ont aussi été enregistrés.
- **Explorer** les ressources créées par les gouvernements autochtones et d'autres organisations. Visitez le site Web de l'Institut social et culturel gwich'in, la chronologie historique du peuple inuvialuit, ou celle des Tłı̨chǫ.

À notre époque numérique, les éducateurs peuvent aussi créer des outils pédagogiques en ligne pouvant être partagés, transmis sous forme de liens ou intégrés dans un espace virtuel. Voici quelques idées :

- Enregistrer les expériences d'apprentissage réalisées par les élèves sous l'égide de leur enseignant. Ces enregistrements peuvent être publiés dans des espaces protégés, comme des sites de partage de vidéos, des articles Wiki, des blogues, etc.
- Sauvegarder des images d'attrait locaux, d'événements culturels, etc., sur un site de partage de photos en ligne avec licences de droits d'auteur (p. ex. licences Creative Commons).
- Contribuer à la rédaction collaborative d'articles Wikipédia sur des sujets municipaux, culturels, géographiques ou historiques pertinents.
- À l'aide d'un logiciel d'édition en ligne, créer en groupe un livre traitant d'une expérience ou d'un point d'intérêt local, en utilisant des images trouvées en ligne et libres de droits; vendre le livre en ligne, par l'entremise de la même application, et le rendre disponible à la bibliothèque de l'école et à la bibliothèque municipale.
- Les élèves peuvent aussi concevoir des ressources dans le cadre de projets de rédaction menant à la création d'un livre. Rédigés à partir de matériel facile à obtenir, leurs livres deviennent source de fierté. Ils peuvent être déposés à la bibliothèque afin d'être empruntés par les autres élèves.

- Les gens qui habitent le territoire sont l'une des meilleures ressources. Les parents, les membres de la collectivité et les artistes locaux peuvent également faire partie de vos ressources pédagogiques. Les gens qui connaissent bien certains sujets du programme d'études peuvent être invités à partager leurs connaissances devant le groupe-classe. Vous pouvez leur demander la permission de les filmer pour utiliser la vidéo ultérieurement. Si vous invitez des aînés en classe, il est très important de respecter le protocole communautaire et de déterminer les honoraires appropriés avant de procéder.

## Suivi des acquis, évaluation et transmission des résultats

### Le suivi des acquis, l'évaluation et la transmission des résultats aux TNO

Il est primordial que tous les enseignants des TNO comprennent bien toute l'importance de l'évaluation dans l'enseignement et dans le processus d'apprentissage, de même que la nécessité d'évaluer les progrès des élèves conformément aux attentes prévues dans le programme scolaire des TNO et d'en communiquer les résultats.

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MÉCF) offre actuellement deux documents de référence afin de guider l'évaluation et la transmission des résultats scolaires des élèves des TNO :

L'éducation pour tous nos enfants : Directive ministérielle sur l'évaluation des élèves et la communication des résultats (en anglais) [Educating All Our Children: Departmental Directive on Student Assessment, Evaluation and Reporting \(2010\)](#)

L'éducation pour tous nos enfants : Procédures, rôles et responsabilités en matière de suivi des acquis, d'évaluation et de transmission des résultats des élèves (en anglais) [Educating All Our Children: Procedures, Roles and Responsibilities for Student Assessment, Evaluation and Reporting \(2011-2012\)](#)

Le gouvernement des TNO encourage l'intégration scolaire pour tous les étudiants, et utilise différents styles d'instruction, basés sur des résultats d'évaluations, pour planifier l'apprentissage scolaire et les objectifs de chaque élève. Ce processus d'évaluation est le complément d'un modèle défini culturellement de l'intégration scolaire, modèle où l'évaluation ne vise pas à diagnostiquer les différences, mais plutôt à mettre en valeur l'apprentissage de manière créative grâce à un enseignement adapté et qui favorise la réussite individuelle. (*Phipot, Nesbit, Cahill & Jeffrey (2004) Cultural Diversity and Education: Interface Issues. Memorial University, Newfoundland, p. 77*)

Par son Renouveau en éducation, le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation veille à ce que les approches d'évaluation soient complètes, personnalisées et axées sur la progression. Cet engagement va de pair avec une offre d'outils et de mesures de soutien visant à optimiser les pratiques d'évaluation en classe, tout en encourageant et en renforçant la collaboration existant entre les enseignants et en assurant une plus grande uniformité dans tous les TNO.

### Définitions (tel que défini dans la Directive)

Le **suivi des acquis** consiste à recueillir de l'information sur la réussite et le rendement de l'élève au moyen d'une multitude de tâches conçues pour observer et bonifier l'apprentissage.

L'**évaluation** est le processus par lequel l'enseignant porte un jugement et prend des décisions à partir de son interprétation des données recueillies pendant le suivi des acquis afin de savoir dans quelle mesure les objectifs d'apprentissage fixés ont été atteints, et quelles connaissances et aptitudes sont encore à maîtriser. Évaluer implique également de juger de la qualité, de la valeur ou de l'effort ayant mené à la réponse fournie, dans le but de donner une rétroaction descriptive (évaluation formative) ou des notes (évaluation sommative).

La **transmission** des résultats sert à résumer les progrès accomplis par rapport aux attentes du programme scolaire et à les communiquer à différents groupes, dont les élèves mêmes, les parents, les administrateurs et le Ministère. Ce processus implique notamment la saisie des résultats dans les dossiers des élèves et l'envoi de données au Ministère.

## Évaluation en classe

Les activités proposées pour l'évaluation dépendent des résultats d'apprentissage visés et peuvent être utilisées dans plusieurs buts, dont ceux-ci :

### Évaluation formative de l'apprentissage

- Donne aux élèves ainsi qu'à leurs parents ou tuteurs de l'information régulière sur leur progrès scolaire.
- Offre de l'information pour mieux adapter les expériences d'apprentissage futures de l'élève en fonction de ses forces.

### Évaluation sommative de l'apprentissage

- Donne de l'information qui peut être utilisée pour évaluer et confirmer la réussite de l'élève par rapport aux résultats d'apprentissage attendus.
- Offre de l'information qui peut être utilisée pour comprendre l'efficacité de l'enseignement et ainsi améliorer l'apprentissage de l'élève.

### Autoévaluation

- Il s'agit d'un processus d'évaluation puissant axé sur le rôle de l'élève dans la démarche d'apprentissage.
- Se produit lorsque les élèves surveillent leur propre apprentissage et utilisent la rétroaction pour moduler leur compréhension.

### Évaluation diagnostique

- Pour diagnostiquer les forces et les besoins d'un élève.
- Pour collaborer avec les autres dans le but d'améliorer l'apprentissage de l'élève.
- Pour élaborer et mettre en place un plan d'intervention pour l'élève, si cela s'avère nécessaire.



## Approches d'évaluation en classe

Les élèves peuvent faire la preuve de leurs apprentissages de nombreuses façons différentes; les enseignants des TNO ont donc avantage à varier les activités d'évaluation en classe. Choisir une méthode d'évaluation appropriée dépend largement des résultats du programme d'apprentissage qui font l'objet de l'évaluation, de la raison motivant l'activité d'évaluation et de la façon dont les résultats seront utilisés.

Le jugement professionnel éclairé est essentiel pour des évaluations efficaces en classe. Afin d'orienter les enseignants des TNO dans le choix de l'approche évaluative qu'ils utiliseront en classe, le MÉCF leur recommande de consulter le document [\*Rethinking Classroom Assessment with Purpose in Mind \(2006\)\*](#) (Repenser l'évaluation en classe à la lumière de l'objectif poursuivi – en anglais), préparé par le Protocole de l'Ouest et du Nord canadien (PONC).

Quoique non exhaustifs, les tableaux suivants présentent quelques exemples de méthodes et d'outils que les enseignants peuvent employer dans leur classe.

## Évaluation formative

Méthode/Outil	Description
Rétroaction efficace	La rétroaction donnée par l'enseignant sur l'apprentissage de l'élève devrait être claire, opportune, axée sur les progrès et viser la tâche évaluée.
Questions	Questions stratégiques, ciblées et visant à clarifier et vérifier la compréhension de l'élève.
Observation	Observation systématique des élèves pendant qu'ils assimilent la matière.
Conversations à propos des apprentissages	Discussions avec les élèves pour s'enquérir de leur compréhension et de leurs conclusions.
Questionnaires et tests	Occasions pour les élèves de faire la démonstration de ce qu'ils ont appris pendant une leçon afin de vérifier s'ils sont prêts à passer à une autre activité ou à un autre concept.
Simulations	Activités de simulation ou jeux de rôles amenant les élèves à montrer les liens qu'ils établissent entre les concepts à l'étude.
Organisateurs graphiques (tableau KWL, napperons, etc.)	Organisateurs graphiques incitant les élèves à organiser leurs connaissances, leurs pensées et leur compréhension, tout en les aidant à tenir compte de ce qu'ils aimeraient apprendre et comprendre.
Question éclair	Réponse écrite à une « question éclair » à la fin d'un cours, ce qui permet à l'enseignant de savoir ce qu'ils ont compris.

## Autoévaluation

Méthode/Outil	Description
Autoévaluation	Processus invitant les élèves à réfléchir à leur propre travail en utilisant des critères définis pour évaluer leur apprentissage (p. ex. journal ou carnet d'apprentissage).
Participation des élèves dans la création des barèmes d'évaluation	Collaboration élèves/enseignant dans l'élaboration des barèmes de correction, ce qui permet aux élèves de mieux réaliser quelles sont les attentes à leur égard quant aux apprentissages à faire.
Utilisation de modèles avec les élèves	Modèles de processus – Pour donner aux élèves de l'information sur le processus de réflexion menant à la compréhension. Modèles progressifs d'écriture – Pour donner aux élèves différents échantillons d'écriture, ainsi qu'un continuum à différents stades de développement.
Évaluation et rétroaction par les pairs	Processus où les élèves évaluent la performance de leurs camarades en se servant de critères bien définis pour qualifier l'apprentissage de leurs pairs.
Listes de vérification	Description des critères à prendre en compte pour évaluer l'apprentissage des élèves.

## Évaluation sommative

Méthode/Outil	Description
Questionnaires, tests et examens	Occasions pour les élèves de démontrer l'étendue de leurs connaissances à la fin d'une leçon, d'une unité ou d'un cours et de recevoir une note pour leur travail.
Examens standardisés	Les évaluations sommatives standardisées peuvent fournir des renseignements utiles sur cheminement d'un élève. Les tests de rendement de l'Alberta (Alberta Achievement Tests), les examens de fin d'études de l'Alberta (Alberta Diploma Examinations), les tests de rendement canadien (Canadian Achievement Test, Version 4 – CAT-4) sont de bons exemples de tests utilisés aux TNO.
Projets et démarches exploratoires autonomes	Occasions pour les élèves de montrer les liens qu'ils font dans leur apprentissage par l'exploration, la production de rapports et la fabrication d'artefacts (ces évaluations peuvent aussi être formatives).
Démonstrations et présentations	Occasions pour les élèves de montrer ce qu'ils savent en préparant des expositions et des présentations orales et multimédias.
Tâches complexes d'évaluation	Tâches complexes qui encouragent les élèves à montrer leur compréhension des concepts à l'étude. Dans ce type d'activité d'évaluation, une seule tâche permet de vérifier un ensemble de choses; la tâche est en lien avec la matière enseignée et nécessite la participation active des élèves tout en faisant largement appel aux approches pédagogiques d'exploration autonome.

## Évaluation diagnostique

Méthode/Outil	Description
Système de gradation des textes de Fountas et Pinnell	Outil développé à l'externe pour déterminer les niveaux de lecture (indépendante et scolaire) d'un élève.
Inventaires des aptitudes en lecture de Jerry Johns	Outil développé à l'externe pour aider les enseignants à évaluer la reconnaissance et la compréhension des mots par les élèves, ainsi que la vitesse de lecture et la capacité d'écoute.
Teacher Rating of Oral Language and Literacy – TROLL (Échelle d'évaluation par l'enseignant des aptitudes à l'oral et à l'écrit)	Outil développé à l'externe pour évaluer les habiletés des élèves à l'oral, à la lecture et à l'écrit.

## Approches d'évaluation systémique pour les TNO

Les évaluations systémiques ne servent pas seulement en salle de classe. Elles renseignent également sur l'efficacité des différents paliers du système d'éducation (école, district, division, territoire). Les TNO participent à trois évaluations systémiques au cours d'une année : l'évaluation des niveaux fonctionnels des élèves (NFÉ), les tests de rendement de l'Alberta (TRA) et les examens de fin d'études de l'Alberta.

Les **niveaux fonctionnels des élèves (NFÉ)** se rapportent aux résultats scolaires obtenus dans le programme d'études ayant guidé les apprentissages d'un élève pendant la majeure partie de son année scolaire. Les résultats scolaires en langues et en mathématiques sont transmis par les enseignants, et ce, pour tous les élèves de 1<sup>re</sup> à 9<sup>e</sup> année. Les NFÉ sont transmis en mai, chaque année.

Les **tests de rendement de l'Alberta (TRA)** sont des examens standardisés mis au point en Alberta et administrés aux élèves de 6<sup>e</sup> à 9<sup>e</sup> année. Aux TNO, ils ne sont administrés qu'en langues et en mathématiques.

Les **examens de fin d'études de l'Alberta** sont des examens standardisés mis au point en Alberta pour les cours menant à l'obtention du diplôme en 12<sup>e</sup> année. Ces examens comptent pour 30 % de la note finale de l'élève pour chacun des cours menant à l'obtention du diplôme.

### Ressources additionnelles

- Les [\*principes d'équité relatifs aux pratiques d'évaluation des apprentissages scolaires au Canada\*](#) ont été élaborés par un groupe de travail piloté par un comité consultatif mixte formé de représentants de plusieurs associations professionnelles, en plus de représentants des ministères provinciaux et territoriaux et des différents ministères de l'éducation.
- L'[Alberta Assessment Consortium \(AAC\)](#) est un organisme à but non lucratif qui préconise l'adoption de bonnes pratiques d'évaluation en classe et développe un large éventail de ressources pour compléter les procédures d'évaluations formatives et sommatives.
- Le [Canadian Assessment for Learning Network \(CAfLN\)](#) est un organisme à but non lucratif voué à la conception et au maintien de bonnes pratiques d'évaluation des apprentissages dans l'enseignement primaire, secondaire et tertiaire partout au Canada.



# Insertion professionnelle du personnel enseignant des TNO

## Plan de cette section

- Importance de l'insertion professionnelle et du mentorat des enseignants
- Rôles et responsabilités associées à l'insertion professionnelle et au mentorat des enseignants
- Programme, modèle et calendrier de l'insertion professionnelle des enseignants des TNO
- Orientation préliminaire
- Orientation
- Mécanismes de soutien systémique permanents
- Programme de mentorat des TNO
- Formulaire de demande de mentorat
- Échantillons de plans de mentorat



# Importance de l'insertion professionnelle et du mentorat des enseignants

Le Programme d'insertion professionnelle du personnel enseignant des TNO offre aux enseignants et à ceux qui viennent travailler dans le Nord pour la première fois une panoplie de mesures d'apprentissage et de soutien. L'insertion professionnelle comprend bien sûr l'orientation par rapport à l'école, à la collectivité et à la culture, mais aussi la socialisation, le mentorat et l'encadrement professionnel. Il incorpore les pratiques visant à aider les enseignants à devenir des professionnels compétents et efficaces en classe. Le programme de mentorat contribue donc lui aussi à une intégration professionnelle réussie.

## La recherche a montré que :

- Entre 40 à 50 % des enseignants canadiens quittent la profession durant les trois à cinq premières années en poste. La première année en poste permet de prédire la réussite et la rétention. Les nouveaux enseignants sont plus influencés par leur premier milieu scolaire que par leur stage de formation.
- Le personnel enseignant et les administrateurs qui ont reçu eux-mêmes du soutien peuvent influencer sur bien des choses, ce qui a des répercussions sur les nouveaux enseignants.
- Les enseignants qui reçoivent du soutien ont recours à une plus grande gamme de pratiques pédagogiques et d'activités stimulantes pour intéresser les élèves. Les enseignants qui reçoivent du soutien planifient mieux leurs cours, utilisent plus de ressources didactiques, ont plus confiance en eux-mêmes et gèrent mieux leur classe.

## Objectifs de l'insertion professionnelle des enseignants

- Offrir soutien et encadrement aux éducateurs qui en sont au début de leur carrière dans les Territoires du Nord-Ouest.
- Aider les enseignants à faire un meilleur travail.
- Retenir les enseignants compétents au sein de la profession.
- Favoriser le bien-être personnel et professionnel des nouveaux enseignants.
- Établir la base d'une croissance professionnelle continue au moyen de relations structurées avec des mentors et des administrateurs, et promouvoir de bonnes relations avec les collègues, les aînés et d'autres professionnels de la collectivité.
- Transmettre la culture de l'école et de la profession enseignante.

## Avantage de l'insertion professionnelle

### Pour les élèves des TNO

- Continuité dans l'enseignement
- Création de relations positives
- Plus grande confiance en soi
- Meilleurs résultats scolaires

### **Pour les enseignants débutants et nouvellement arrivés**

- Succès plus rapide et efficacité accélérée
- Meilleur rendement et rétention du personnel enseignant
- Plus grande confiance en soi
- Satisfaction plus élevée au travail
- Plus grand bien-être personnel et professionnel
- Accroissement de l'engagement envers les élèves, l'école et la profession
- Plus grande possibilité de forger des liens avec la collectivité
- Niveau accru de confort et de soutien

### **Pour les mentors**

- Perfectionnement du leadership
- Croissance professionnelle et satisfaction à l'égard du travail plus élevées
- Plus grande collaboration
- Potentiel d'idées nouvelles et de leur mise en œuvre
- Image de soi rehaussée
- Partage de stratégies pédagogiques

### **Pour les administrateurs**

- Amélioration des relations entre la direction et le personnel enseignant
- Rétention des enseignants
- Perfectionnement du potentiel de leadership au sein du personnel
- Meilleures relations entre les enseignants et collaboration accrue
- Apprentissage favorisé pour les élèves

### **Pour l'école et la collectivité**

- Établissement d'un réseau de collègues grâce aux échanges entre mentors et protégés
- Rétention d'enseignants compétents
- Augmentation de la réussite scolaire des élèves
- Augmentation de la compréhension, par le personnel enseignant, de la collectivité et de sa culture

# Rôles et responsabilités associés à l'insertion professionnelle et au mentorat

Pour que le mentorat soit un succès, les rôles et les responsabilités des participants doivent être clairement définis.

## Rôle du mentor

- Si possible, prendre contact avec son protégé par courriel, par téléphone ou par la poste dès qu'il est recruté.
- Faire visiter la collectivité à son protégé et le présenter aux gens du coin.
- Veiller à expliquer la culture de la collectivité.
- Assister à la première session de formation, s'il est disponible, de même qu'à toutes les sessions de suivi.
- Faire connaître à l'enseignant débutant les routines, les procédures, les ressources et les installations de l'école.
- Prodiguer des encouragements et allouer du temps à l'enseignant débutant pour qu'il puisse réfléchir à sa pratique d'enseignement et en discuter.
- Comprendre les besoins et les défis typiques des enseignants débutants, qui ont besoin de temps et d'encouragements pour trouver les stratégies d'enseignement qui leur ressemblent.
- S'attendre à donner plus d'encadrement dans des domaines reconnus pour causer des difficultés aux enseignants novices, p. ex. la gestion de classe.
- Se préparer à communiquer efficacement avec les enseignants dans le cadre de rencontres individuelles.
- Établir une gamme de stratégies afin d'aider l'enseignant débutant à se faire accepter dans l'école et à y obtenir du soutien.
- Discuter du programme scolaire des TNO et de stratégies d'enseignement.
- Établir avec son protégé une relation de collègue à collègue.
- Souligner les réussites.

## Rôle du protégé

- Apprendre à connaître le mentor, tant sur le plan personnel que professionnel.
- Se familiariser avec les routines, les procédures et les ressources de l'école.
- Établir avec son mentor une relation de collègue à collègue.
- Discuter du programme scolaire des TNO et de stratégies d'apprentissage.
- Chercher à créer un environnement d'apprentissage adapté à la culture.
- Encourager la participation des parents et de la collectivité.
- Célébrer les réussites.

### **Rôle du coordonnateur de l'insertion professionnelle et du mentorat du MÉCF**

- Soutenir le programme de mentorat à l'échelle de la région et du district.
- Concevoir et tenir, à la demande, des ateliers de formation sur le mentorat.
- Distribuer la trousse d'insertion professionnelle et la trousse de mentorat.
- Travailler avec l'administration pour soutenir le programme de mentorat.
- Recueillir, auprès des écoles des TNO, les meilleures pratiques d'insertion professionnelle.
- Travailler avec les nouveaux enseignants et les enseignants débutants des TNO.
- Forger des liens et des partenariats avec le programme de formation à l'enseignement du Collège Aurora, aux TNO.
- Établir des liens et des partenariats au sein du MÉCF pour permettre aux enseignants débutants et aux enseignants nouvellement arrivés aux TNO d'avoir accès aux ressources, aux recherches et à l'expertise qu'il a à offrir.
- Mettre à jour tous les documents relatifs à l'insertion professionnelle aux TNO.
- Évaluer l'efficacité du Programme de mentorat des TNO.

### **Rôle de l'administration scolaire de district (ASD) et du conseil scolaire de division (CSD)**

- Appuyer le Programme d'insertion professionnelle des TNO.
- Planifier et tenir une séance d'orientation dans la collectivité pour les nouveaux enseignants et pour ceux qui reviennent (p. ex. les membres de l'ASD d'Aklavik accueillent et rencontrent chaque nouvel enseignant à son arrivée).
- Donner la possibilité aux nouveaux enseignants de participer à des événements communautaires.
- Penser à différentes façons d'accueillir les enseignants, p. ex. en mettant sur pied un programme d'« adoption » d'un enseignant.



# Programme d'insertion professionnelle du personnel enseignant des TNO

## Modèle et calendrier

Phase	Activité	Mois
<b>Phase I : Orientation préliminaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Envoi de la nouvelle trousse d'embauche comprenant les renseignements sur le mentorat et l'insertion professionnelle.</li> <li>• Information historique et culturelle, collectivité, région, territoire (logement, milieu, culture), information sur l'école, programme scolaire et ressources offertes sur le site Web :</li> <li>• <a href="https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/ressources-pour-les-enseignants-la-recherche-dun-emploi-aux-tno://www.ece.gov.nt.ca/en/services/ressources-prospective-teachers">https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/ressources-pour-les-enseignants-la-recherche-dun-emploi-aux-tno://www.ece.gov.nt.ca/en/services/ressources-prospective-teachers</a></li> <li>• Le mentor et le protégé prennent contact par courriel, par téléphone ou par la poste, selon ce qui était entendu</li> <li>• Envoi de l'invitation à la conférence s'adressant aux éducateurs fraîchement arrivés aux TNO (N2NEC)</li> </ul>	<p>De la date d'embauche jusqu'à l'arrivée dans la région ou la collectivité d'affectation</p> <p>Avril – août</p>
<b>Phase II : Orientation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conférence s'adressant aux éducateurs fraîchement arrivés aux TNO (N2NEC) – participation non obligatoire</li> <li>• Les duos mentor-protégé participent à des ateliers régionaux et à l'école</li> <li>• Soumettre les plans de mentorat avant le 30 septembre</li> <li>• École – visite et plan des lieux, ressources, attentes, politiques et activités</li> <li>• Activités communautaires</li> <li>• Cultures et langues</li> <li>• Ateliers régionaux (conseil scolaire de division)</li> <li>• Activités d'accueil de l'ASD</li> </ul>	<p>De la date d'arrivée dans la région ou la collectivité jusqu'à la fin du deuxième mois</p> <p>Août – octobre</p> <p>*La conférence N2N a habituellement lieu aux alentours de la troisième semaine d'août.</p>
<b>Phase III : Mécanismes de soutien systémique permanents</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme de mentorat structuré : congé pour activités professionnelles alloué aux équipes de mentorat</li> <li>• Réseaux de communication pour les nouveaux enseignants et les enseignants débutants</li> <li>• Planification et enseignement en équipe</li> <li>• Fichiers-ressources</li> <li>• Observation d'un enseignant de métier</li> <li>• Groupes d'étude</li> <li>• Personnes-ressources</li> <li>• Révision du plan de mentorat en novembre et en mai</li> </ul>	<p>Première année d'enseignement dans la région</p> <p>Août – juin</p>
<b>Phase IV : Perfectionnement professionnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfectionnement professionnel pertinent pour répondre aux besoins les plus importants du nouvel enseignant</li> <li>• Ateliers</li> <li>• Atelier à l'intention des enseignants débutants (selon les arrangements)</li> <li>• Cours</li> <li>• Apprentissage en ligne</li> <li>• Travail en comité</li> <li>• Réunions du personnel</li> <li>• Recherche</li> <li>• Élaboration de programmes d'études</li> </ul>	<p>Tel que précisé dans les calendriers de perfectionnement professionnel de l'école et de la région</p>

## Orientation préliminaire

Traditionnellement, les écoles des TNO font appel à un bassin d'enseignants venant de partout au Canada. Cette tendance se poursuit encore à l'heure actuelle bien qu'on retrouve, au sein du personnel enseignant, un nombre croissant d'enseignants du Nord issus de la population et des cultures du territoire. Le recrutement du personnel enseignant se déroule généralement entre janvier et juin. Cependant, certaines circonstances obligent parfois à procéder à l'embauche tard durant l'été ou pendant l'année scolaire.

Il est important que les enseignants débutants et nouvellement arrivés obtiennent dès leur embauche le plus d'information possible pour se préparer à faire la transition dans ce qui sera pour eux un nouveau milieu et, peut-être aussi, leurs débuts dans une nouvelle profession.

## Information concernant l'année scolaire

Par le passé, les enseignants débutants et les enseignants nouvellement arrivés aux TNO ont demandé à recevoir de l'information précise sur leur affectation d'enseignement, sur les programmes scolaires et sur les ressources aux TNO, de même que sur la philosophie de l'école et les attentes. Recevoir à l'avance tous ces renseignements leur donne le temps de comprendre les exigences professionnelles de leur nouvelle affectation et leur confère le temps nécessaire pour réunir les ressources didactiques personnelles leur permettant d'élaborer leur programme.

Le Programme d'insertion professionnelle du personnel enseignant des TNO a conçu un site Web à l'intention des enseignants débutants et des enseignants nouvellement arrivés aux TNO. On peut le trouver à l'adresse suivante : <https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/ressources-pour-les-enseignants-la-recherche-dun-emploi-aux-tno>. Ce site Web se veut une ressource pour quiconque souhaite venir vivre et enseigner aux TNO. Il contient des liens vers les programmes scolaires, les écoles et les régions culturelles, ainsi que les groupes linguistiques des TNO.

Avant d'arriver dans leur nouvelle collectivité et leur nouvelle école, les enseignants débutants et les enseignants nouvellement arrivés aux TNO souhaiteront en savoir le plus possible sur le milieu où ils vivront et enseigneront. L'information sur la collectivité, la région et le territoire en général facilitera leur transition, particulièrement s'il s'agit de leur première expérience d'enseignement dans le Nord ou dans une collectivité isolée. La connaissance de la culture des enfants et de l'histoire de la région leur permettra de bien se préparer à cette nouvelle expérience. Ils doivent arriver avec des connaissances préalables, mais aussi faire preuve d'ouverture d'esprit.

Enfin, ils doivent également se préparer au niveau personnel, notamment en ayant une idée précise des conditions de vie qui seront les leurs – logement, services communautaires, coût de la vie, voies de transport et articles nécessaires au confort personnel. Comme il existe de grandes variations, il est important de s'informer au sujet de la situation particulière de la collectivité d'accueil. Les nouveaux enseignants et les enseignants débutants doivent aussi comprendre leurs conditions salariales et leurs avantages sociaux et ne pas hésiter à poser des questions, le cas échéant, avant d'assumer leur nouveau poste d'enseignement.

## Information touchant l'orientation préliminaire

On peut se procurer ce type d'information auprès de plusieurs sources. Premièrement, le Conseil scolaire de division de la région à laquelle le nouvel éducateur sera affecté aura des renseignements spécifiques relativement à l'attribution des tâches.

On recommande à tous les enseignants débutants et nouvellement arrivés aux TNO de visiter le site Web de l'Association des enseignants et des enseignantes des Territoires du Nord-Ouest (AETNO), à l'adresse <https://nwta.nt.ca/> (en anglais), où ils pourront passer en revue leur convention collective et trouver des renseignements utiles sur l'enseignement aux TNO, ainsi que la structure de l'Association et les importants

services et mesures de soutien qu'elle offre. Si vous avez des questions précises à poser, vous pouvez envoyer un courriel à l'Association, à l'adresse [nwtta@nwtta.nt.ca](mailto:nwtta@nwtta.nt.ca), ou téléphoner au 867-873-8501.

Il est très important d'éliminer le plus grand nombre d'incertitudes possibles avant l'arrivée en poste. C'est là l'objet de l'orientation préliminaire, qui correspond à la période entre l'embauche et l'arrivée.

## Orientation

L'orientation des enseignants aux TNO a revêtu plusieurs formes au fil des ans. Cependant, l'objectif demeure le même : il s'agit d'un processus d'introduction des enseignants débutants et des enseignants nouvellement arrivés aux TNO au tissu professionnel de l'école, de la collectivité et de la région.

L'un des aspects très importants de l'orientation qui a lieu dans la plupart des collectivités des TNO consiste en une introduction à la culture et à la langue de l'endroit. L'orientation se déroule habituellement après l'arrivée de l'enseignant, pendant les deux premiers mois de sa nouvelle affectation. Elle comprend plusieurs activités d'introduction aux aspects professionnels, environnementaux et personnels de cette nouvelle expérience.

Nouvellement arrivée dans le paysage de l'orientation des enseignants des Territoires du Nord-Ouest depuis août 2015, la conférence à l'intention des éducateurs fraîchement arrivés aux TNO (**N2NEC**) est un événement de trois jours qui se tient à Yellowknife. La conférence est encore en rodage et est rendue possible grâce au Renouveau en éducation des TNO. L'espace wiki actuel, accessible à l'adresse <https://n2nec.wikispaces.com/> (en anglais), présente un complément d'information sur l'événement.

## Orientation régionale

Certaines régions organisent une séance d'orientation régionale ou une conférence à l'intention du nouveau personnel enseignant durant le premier mois. Les nouveaux membres du personnel y obtiennent de l'information sur les programmes scolaires des TNO, les ressources affectées aux programmes, la philosophie et les politiques régionales. Ils peuvent aussi trouver réponse à leurs questions au sujet du salaire et des avantages sociaux. C'est là un moment idéal pour rencontrer d'autres enseignants de la région, débutants et chevronnés, qui peuvent devenir un réseau de soutien pour le reste de l'année.

### L'orientation régionale peut comporter les éléments suivants :

- Mission et plan stratégique
- Programmes scolaires et ressources des TNO et de la région
- Personnes-ressources des TNO – coordonnateurs de programmes et consultants
- Personnes-ressources régionales
- Politiques et procédures
- Sensibilisation aux cultures
- Centres d'enseignement et d'apprentissage
- Possibilités de réseautage
- Prise de présence électronique et soumission de notes avec Gradebook
- Systèmes de courrier électronique
- Attentes des parents et des aînés
- Conseils de la part d'enseignants ayant l'expérience du Nord
- Salaire et avantages sociaux
- Information sur l'AETNO
- Réunion des directions d'écoles régionales

## Orientation par rapport à la collectivité

L'orientation par rapport à la collectivité peut revêtir différentes formes et est souvent organisée par l'Administration scolaire de division (ASD). Dans certaines collectivités, les nouveaux membres du personnel participent à une chasse au caribou automnale, visitent un camp de pêche local ou assistent à d'autres activités traditionnelles. Ces activités permettent aux membres de la collectivité de souhaiter la bienvenue aux nouveaux enseignants et de leur faire connaître leur culture. Ces expériences précieuses font germer des amitiés durables et présentent un aperçu utile du style de vie des élèves qui franchiront les portes de la salle de classe peu de temps après. C'est là également l'occasion d'éliminer des obstacles potentiels avant même qu'ils ne prennent forme. Certaines collectivités jumellent une famille de l'endroit au nouvel enseignant. C'est alors à cette famille que revient la responsabilité d'initier l'enseignant à la culture de la collectivité.

### L'orientation par rapport à la collectivité peut comporter les éléments suivants :

- Activité de bienvenue organisée par la collectivité ou l'ASD à l'intention des nouveaux enseignants
- Histoire de la collectivité
- Historique de l'éducation dans la collectivité
- Visite de la collectivité
- Comité d'accueil
- Famille d'accompagnement
- Calendrier des événements communautaires
- Orientation par rapport à la culture de la collectivité
- Sortie en nature, p. ex. chasse au caribou, partie de pêche, etc.
- Événement d'accueil communautaire, p. ex. pique-nique, chasse au trésor
- Présentation aux dirigeants et aux aînés de la collectivité
- Participation des nouveaux employés aux réunions de l'ASD
- Explication de l'organisation, des structures et des services de la collectivité



## Séances d'orientation sur le fonctionnement de l'école

Les séances d'orientation sur le fonctionnement de l'école sont habituellement organisées par la direction et possiblement par certains membres du personnel bien expérimentés. Au début de l'automne, la plupart des écoles organisent une soirée de rencontre avec le personnel enseignant. Pour les nouveaux enseignants, le fait de rencontrer les parents dans une atmosphère amicale constitue un élément important de leur orientation. Il est très important d'apprendre à connaître les parents d'un élève avant qu'un problème ne surgisse. Faites cette prise de contact dès le début; ce sera très bénéfique.

### Les séances d'orientation sur le fonctionnement de l'école peuvent comporter les éléments suivants :

- Visite de l'école
- Énoncés de la mission et des objectifs de l'école
- Procédures de perfectionnement professionnel
- Routines et ressources de l'école
- Technologie utilisée
- Politiques et procédures de l'école, c.-à-d. encadrement, suppléance
- Assemblée permettant de présenter les nouveaux enseignants
- Journées consacrées à l'administration avant la rentrée
- Soirée de rencontre avec le personnel enseignant et journée d'accueil
- Calendrier des événements de l'école
- Information professionnelle
- Information sur l'Association des enseignants et des enseignants des Territoires du Nord-Ouest
- Listes de vérification « pré-rentree » de l'enseignant
- Exemples de plans de cours à long terme provenant des enseignants précédents
- Information ou ateliers à propos de l'aide aux élèves



## Mécanismes de soutien systémique permanents

Les mécanismes de soutien systémique permanents fournissent un cadre de travail aux enseignants débutants et aux enseignants nouvellement arrivés en les aidant à mettre en application leurs connaissances, habiletés et expérience antérieure dans le contexte de leur affectation d'enseignement aux TNO. Ces mécanismes de soutien permettent aux nouveaux éducateurs de comprendre qu'ils sont engagés dans un processus qui n'exige pas d'eux qu'ils sachent tout ou fassent tout à la perfection dès le départ.

Ces mécanismes peuvent revêtir diverses formes. La plus populaire auprès des nouveaux enseignants aux TNO est le mentorat. S'il s'avère impossible d'offrir du mentorat structuré dans une école particulière, on peut envisager d'autres mécanismes, à caractère non officiel. Dans une très petite école, l'enseignant débutant ou nouvellement arrivé pourrait avoir à se créer un réseau de soutien par courriel, vidéo, WebEx ou téléconférence avec un enseignant de métier ou un consultant. Il est donc très avantageux pour eux de participer à la conférence N2NEC. Il ne faut pas sous-estimer la valeur des **mécanismes de soutien systémique permanents**, quelle que soit leur forme. Profiter de l'expérience d'autres éducateurs peut faire une énorme différence pendant les premières années d'enseignement.

## Formes de mécanismes de soutien systémique permanents aux TNO

### Programme de mentorat structuré

Un programme de mentorat structuré consiste à assigner à un enseignant débutant ou nouvellement arrivé aux TNO un mentor possédant une grande expérience qui lui offrira son soutien, des conseils professionnels sur la gestion de classe en passant par des renseignements sur la vie dans la collectivité.

### Planification et enseignement en équipe

Plusieurs enseignants du même niveau ou de la même matière se réunissent régulièrement pour faire de la planification ensemble. Idéalement, cette équipe regroupe des enseignants débutants et chevronnés.

Les enseignants échangent leurs idées, font des remue-méninges, choisissent une forme de présentation convenant à tout le monde et travaillent leur planification pour créer des plans de cours à court terme, hebdomadaires ou quotidiens plus détaillés. Les enseignants partagent la responsabilité de réunir des ressources et de concevoir du matériel didactique. La planification en équipe peut se transformer en enseignement en équipe devant des classes combinées. Pour les classes multiniveau, on pourrait recourir à l'apprentissage coopératif et à des méthodes d'enseignement mutuel entre élèves. La planification et l'enseignement en équipe permettent aux enseignants de diviser la tâche de préparation des cours et de l'enseignement, créant par le fait même un modèle de coopération pour leurs élèves. Cela réduit aussi le sentiment d'isolement des enseignants, tout en facilitant la rétroaction continue, ainsi que les possibilités de croissance et de réflexion professionnelles. L'allocation de temps pour la planification en équipe pourrait être facilitée par l'établissement d'horaires souples. L'appui de la direction est essentiel à cette étape.

## Site Web pour les enseignants débutants et les enseignants nouvellement arrivés aux TNO

À l'adresse <https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/ressources-pour-les-enseignants-la-recherche-dun-emploi-aux-tno>, les enseignants débutants et les enseignants nouvellement arrivés aux TNO peuvent trouver des liens menant à des ressources utiles, p. ex. des documents sur les programmes scolaires, des sites Web à leur intention, des idées de plans de cours, etc.

## Réseaux régionaux d'enseignants

Pendant les séances d'orientation et les ateliers régionaux, les enseignants débutants établissent généralement des réseaux d'entraide officieux. Ces réseaux peuvent offrir un appui précieux, tant sur le plan personnel que professionnel. Les enseignants débutants, surtout, peuvent bénéficier d'un contact régulier avec des collègues. Dans les petites écoles qui pourraient ne compter qu'un seul enseignant débutant ou un seul enseignant pour un niveau particulier, il convient d'encourager le réseautage par courriel ou par téléphone. Ces contacts peuvent réduire le sentiment d'isolement et offrir de précieuses possibilités de soutien personnel et professionnel.

## Observations d'enseignants exemplaires

Le fait de pouvoir observer une stratégie particulière en action constitue la meilleure façon d'apprendre. L'enseignant débutant pourrait demander à la direction qu'elle lui accorde du temps pour observer un enseignant de métier. Cette observation ne peut être efficace que si l'enseignant débutant et l'enseignant de métier ont des attentes claires. Ils devraient se rencontrer d'avance pour planifier la séance d'observation, puis après coup pour faire le point sur l'expérience. Il serait également utile, pour l'enseignant débutant, de parler de la manière d'intégrer la stratégie observée à son propre programme.

## Fichiers-ressources

La plupart des écoles conservent des fichiers de plans de cours à long terme, des échantillons de plans de leçons et des listes de ressources élaborés par les enseignants des années précédentes. Ces fichiers-ressources peuvent être très utiles, pour plusieurs raisons :

ils peuvent être réutilisés ou adaptés par les enseignants débutants;

ils peuvent servir de modèles;

ils permettent à un enseignant débutant d'avoir une idée de ce que sa classe a appris l'an dernier.

## Personnes-ressources

Il peut être difficile pour le nouveau personnel enseignant de savoir où aller ou vers qui se tourner pour obtenir de l'information. Cherchez conseil auprès de votre mentor, de l'administration ou d'autres membres du personnel. Rappelez-vous : il est important de respecter les voies habituelles lorsqu'on s'adresse à d'autres organismes. Voici quelques ressources utiles :

- Coordonnateur du programme d'insertion professionnelle et de mentorat du personnel enseignant des TNO
- Coordonnateurs des programmes d'études au ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation
- Consultant en formation à l'enseignement
- Consultants des conseils scolaires de division
- Centres d'enseignement et d'apprentissage

## Programme de mentorat des TNO

Le Programme de mentorat des Territoires du Nord-Ouest est un partenariat officiel entre un enseignant de métier ayant l'expérience du Nord et un enseignant débutant dans la profession ou nouvellement arrivé aux TNO. L'enseignant de métier a la formation requise pour guider et soutenir l'enseignant débutant dans les premières étapes de sa carrière d'enseignement.

### Voici quelques constats de recherche :

Les enseignants débutants ont besoin de soutien pour faire la transition vers la pratique professionnelle.

L'enseignement est la seule profession qui exige que les enseignants débutants fassent le même travail que les enseignants expérimentés.

Les activités de mentorat permettent au protégé comme au mentor d'acquérir des connaissances et des compétences concrètes qui profiteront à leurs élèves et dans leurs échanges avec leurs collègues.

Afin de contribuer de manière positive au renouveau en éducation, le mentorat doit être associé à une vision de qualité de l'enseignement.

Les mentors ont besoin de temps et de pratique pour apprendre à être de bons mentors.

Le mentorat dépasse le cadre du rôle social; c'est une pratique professionnelle à part entière.

Les enseignants débutants qui reçoivent du soutien vivent plus rapidement des succès et des expériences satisfaisantes que les autres.

Les débutants suivis par un mentor risquent moins d'abandonner la profession.



### Pourquoi le mentorat non structuré ne suffit pas :

Souvent, les éducateurs débutants n'osent pas demander d'aide et les enseignants expérimentés craignent de s'imposer.

Le mentorat non structuré ne mène pas toujours à l'amélioration et peut même limiter les enseignants débutants dans leur pratique.

Les programmes informels sont difficiles à reconnaître, à appuyer et à évaluer.

Il faut identifier les personnes qui reçoivent du soutien, ainsi que la quantité et la qualité du soutien reçu.

Les éducateurs débutants ont besoin de pouvoir observer différents modèles d'enseignement efficace.

**\*Communiquez avec votre direction si vous n'avez pas été jumelé à un mentor.**

# FORMULAIRE DE DEMANDE DE MENTORAT

Mentor \_\_\_\_\_

Protégé \_\_\_\_\_

Poste \_\_\_\_\_

Poste \_\_\_\_\_

École \_\_\_\_\_

École \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Le mentor et le protégé établissent conjointement le plan de mentorat et doivent se mettre d'accord sur ses dispositions; le plan est ensuite approuvé par la direction. Les objectifs prédéterminés sont des facteurs de réussite importants pour le programme; cependant, il est entendu qu'il faut conserver une certaine souplesse pour laisser place à l'adaptation. Le plan devrait comporter des objectifs à court et à long terme. Le principal objectif est de soutenir le protégé dans son enseignement au quotidien.

En plus du soutien continu, le mentor et son protégé choisissent quelques domaines de perfectionnement professionnel à travailler durant l'année (voir liste ci-dessous) en plus du soutien en continu fourni par le mentor.

## Les sessions de perfectionnement professionnel peuvent revêtir l'une des formes suivantes :

1. Séances de planification conjointes
2. Observation d'enseignants expérimentés en classe
3. Observation en classe du protégé et commentaires du mentor
4. Ateliers dirigés par le mentor ou des personnes-ressources
5. Lectures et visionnements professionnels
6. Autres activités

## Choisir des domaines dans la liste ci-dessous :

Enseignement multiniveaux

Élaboration de profils de classe

Planification à long terme

Conception universelle de l'apprentissage

Enseignement différencié

Sensibilisation aux cultures et approche culturelle de l'éducation

Modifications du programme

Gestion de classe

Apprentissage par le jeu

## Septembre

Objectif \_\_\_\_\_

Modalités \_\_\_\_\_

## Octobre

Objectif \_\_\_\_\_

Modalités \_\_\_\_\_

## Novembre

Objectif \_\_\_\_\_

Modalités \_\_\_\_\_

## Décembre

Objectif \_\_\_\_\_

Modalités \_\_\_\_\_

## Janvier

Objectif \_\_\_\_\_

Modalités \_\_\_\_\_

## Février

Objectif \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Modalités \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Mars

Objectif \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Modalités \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Avril

Objectif \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Modalités \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Mai/juin

Objectif \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Modalités \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**La direction d'école, le mentor et son protégé ont accepté ce plan de mentorat.**

Direction \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Mentor \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Protégé \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

# Échantillons de plans de mentorat

**L'échantillon A** (est un plan de mentorat établi entre un enseignant débutant et un mentor ayant l'expérience du Nord.)

Septembre	Octobre
<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Se concentrer à faire de la classe un milieu d'apprentissage invitant, stimulant et efficace.</li><li>• Se concentrer sur les routines en classe et les attentes.</li><li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li></ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Avoir des réunions à dates fixes.</li><li>• Faire de l'observation dans d'autres classes.</li><li>• Communiquer avec au moins un autre enseignant débutant par téléphone ou par courriel.</li></ul>	<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Faire de la planification à long terme.</li><li>• Apprendre à connaître les élèves sur le plan individuel.</li><li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li></ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Consulter des plans de cours des années antérieures.</li><li>• Planifier des réunions.</li><li>• Communiquer avec un autre enseignant débutant.</li></ul>
Novembre	Décembre
<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Se pencher sur les méthodes d'évaluation des élèves.</li><li>• Savoir communiquer avec les parents.</li><li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li></ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Organisation, par le mentor, d'une séance de remue-méninges avec des volontaires du personnel enseignant pour discuter de méthodes d'évaluation.</li><li>• Planification par le mentor et l'enseignant débutant des premiers bulletins et de la communication avec les parents</li><li>• Invitation à chaque membre du personnel à donner à l'enseignant débutant un conseil sur la communication avec les parents.</li></ul>	<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trouver des façons d'augmenter l'estime de soi et la motivation des élèves.</li><li>• Revoir le plan de mentorat.</li><li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li></ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Observation, par l'enseignant débutant, de méthodes de motivation dans deux autres classes.</li><li>• Session de remue-méninges du personnel sur la motivation.</li><li>• Revoir le plan dans le cadre d'une rencontre réunissant la direction, le mentor et l'enseignant débutant pour savoir où en sont les choses. Célébrer les réussites.</li><li>• Communiquer avec un autre enseignant débutant.</li></ul>
Janvier	Février
<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Se concentrer sur l'approche culturelle de l'éducation dans la salle de classe.</li><li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li></ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mentor – organiser une rencontre avec les aînés de la collectivité.</li><li>• Mentor – organiser une session d'information avec les enseignants qui représentent la culture de la majorité des élèves, si celle-ci est différente de celle de l'enseignant débutant.</li><li>• Communiquer avec un autre enseignant débutant.</li></ul>	<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Se concentrer sur l'intégration scolaire.</li><li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li></ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Effectuer des observations en classe – se concentrer sur les pratiques d'intégration scolaire.</li><li>• Mentor – Faire des observations dans la classe de l'enseignant débutant afin de lui présenter une rétroaction constructive.</li><li>• Communiquer avec un autre enseignant débutant.</li></ul>
Mars	Avril
<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Revoir et réviser les plans de cours à long terme.</li><li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li></ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tenir une séance de planification réunissant le mentor et l'enseignant débutant.</li><li>• Communiquer avec un autre enseignant débutant.</li></ul>	<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Revoir et adapter le milieu d'apprentissage et les attentes envers les élèves.</li><li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li></ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Planifier des séances de réflexion et de planification réunissant le mentor et l'enseignant débutant.</li><li>• Communiquer avec un autre enseignant débutant.</li></ul>
Mai	
<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Revoir l'évaluation et la communication avec les parents.</li><li>• Revoir le programme de mentorat.</li><li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li></ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Réviser et analyser le processus d'évaluation et de communication avec les parents employé lors des périodes de bulletins précédentes.</li><li>• Tenir une rencontre pour revoir le programme de mentorat avec la direction d'école, le mentor et l'enseignant débutant.</li><li>• Célébrer les réussites.</li><li>• Communiquer avec un autre enseignant débutant.</li></ul>	

**L'échantillon B** (est un exemple de plan de mentorat établi entre des mentors et des enseignants débutants planifiant conjointement les congés pour activités professionnelles de l'année. Les deux équipes ont prévu ensemble le programme de leurs congés pour activités professionnelles. Au moment d'élaborer leur plan de mentorat, elles ont coordonné la disponibilité des ressources et des consultants en fonction de leurs séances communes.)

<p><b>SEPTEMBRE</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduction au mentorat et examen de la trousse sur l'insertion professionnelle aux TNO.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atelier organisé par le bureau régional.</li> </ul>	<p><b>Octobre</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen de stratégies de gestion de classe efficaces.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demi-journée de congé pour activités professionnelles consacrée à la présentation, par les mentors, de stratégies utiles et fructueuses pour la gestion de classe, p. ex. en visionnant une vidéo (comme « The Effective Teacher » de Harry Wong).</li> </ul>
<p><b>Novembre</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Révision des techniques de gestion de classe.</li> <li>• Stratégies d'intégration scolaire multiniveaux.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visite d'un consultant du CDS pour présenter des stratégies de gestion de classe.</li> </ul>	<p><b>Décembre</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bien-être personnel.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remue-méninges sur les stratégies de réduction du stress.</li> <li>• Utilisation d'une demi-journée pour faire venir un consultant du CDS.</li> </ul>
<p><b>Janvier</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Révision du plan de mentorat, célébration des réussites.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation d'une demi-journée pour déterminer ce qui a bien fonctionné et les points à retravailler pour le reste de l'année.</li> <li>• Rencontre avec d'autres enseignants débutants et mentors pour échanger des idées et célébrer les réussites avec un groupe de pairs.</li> </ul>	<p><b>Février</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation de la collectivité et des parents.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demi-journée à consacrer à faire un remue-méninges de stratégies et à dresser une liste des ressources communautaires.</li> </ul>
<p><b>Mars</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estime de soi et motivation des élèves</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation d'une demi-journée pour revoir les ressources, partager des stratégies fructueuses et réunir de l'information tirée de recherches sur Internet.</li> </ul>	<p><b>Avril</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réévaluation et analyse des stratégies antérieures.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planification de séances de réflexion et de planification réunissant le mentor et l'enseignant débutant.</li> </ul>
<p><b>Mai</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégies d'enseignement novatrices.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partage de ressources et de stratégies qui ont bien fonctionné.</li> <li>• Création de dossiers collectifs pour réutilisation ultérieure.</li> </ul>	

**L'échantillon C** (est un exemple de plan de mentorat établi entre un enseignant expérimenté nouvellement arrivé aux TNO et un mentor d'expérience.)

<p><b>Septembre</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédiger le plan de mentorat.</li> <li>• Apprendre à connaître les élèves et les routines de l'école.</li> <li>• Instaurer des routines en classe pour les élèves.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consacrer une demi-journée de congé pour activités professionnelles à la rédaction du plan de mentorat.</li> <li>• Revoir les stratégies fructueuses avec le mentor.</li> <li>• Commencer un fichier-ressource sur les activités quotidiennes de l'école qui pourra être réutilisé ultérieurement.</li> </ul>	<p><b>Octobre</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire de la planification à long terme.</li> <li>• Commencer un fichier-ressource sur la collectivité.</li> <li>• Faire plus ample connaissance avec les élèves.</li> <li>• Prendre contact avec les parents.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner les plans de cours à long terme antérieurs, revoir les nouvelles directives du MÉCF, p. ex. sur l'évaluation.</li> <li>• Continuer à monter le fichier ressource sur l'école et y insérer les ressources communautaires.</li> <li>• Commencer les portfolios des élèves.</li> <li>• Inviter les parents à une soirée portes ouvertes, organiser des dîners mensuels avec les parents.</li> </ul>
<p><b>Novembre</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir les formats de présentation des bulletins scolaires, les inclure dans le fichier-ressource.</li> <li>• Prendre contact avec les parents.</li> <li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunir le personnel pour traiter des stratégies relatives aux bulletins.</li> <li>• Faire de la remise du premier bulletin l'occasion d'une conférence dirigée par le parent et l'élève</li> <li>• Communiquer avec d'autres nouveaux enseignants, organiser un repas à partager, célébrer le premier trimestre.</li> </ul>	<p><b>Décembre</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir le plan de mentorat.</li> <li>• Participer aux festivités communautaires.</li> <li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir le plan dans le cadre d'une rencontre réunissant la direction, le mentor et l'enseignant débutant pour savoir où en sont les choses. Célébrer les réussites.</li> <li>• Communiquer avec un autre enseignant débutant.</li> </ul>
<p><b>Janvier</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se concentrer sur l'approche culturelle de l'éducation dans la salle de classe.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir les programmes « L'éducation vue par les Dénés » (<i>Dene Kede</i>) et « Le curriculum vu par les Inuits » (<i>Inuuqatigiit</i>).</li> <li>• Le mentor organise une session d'information avec les membres de la collectivité et les enseignants qui représentent la culture de la majorité des élèves, si celle-ci est différente de celle de l'enseignant débutant.</li> <li>• Visiter le Centre de ressources linguistiques du CDS</li> </ul>	<p><b>Février</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se concentrer sur les stratégies d'évaluation.</li> <li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir les stratégies d'évaluation du MÉCF</li> <li>• Utiliser plusieurs stratégies d'évaluation, p. ex. les échelles d'évaluation</li> <li>• Échanger sur les stratégies d'évaluation avec d'autres enseignants, particulièrement ceux qui ont une affectation d'enseignement semblable.</li> </ul>
<p><b>Mars</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuer à travailler sur les stratégies d'évaluation.</li> <li>• Survivre à la deuxième remise des bulletins.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunir des exemples de travaux de tous les élèves dans des portfolios.</li> <li>• Commencer à rassembler l'information nécessaire aux bulletins scolaires au début du mois.</li> <li>• Assister à un atelier de perfectionnement professionnel sur l'évaluation avec le mentor.</li> </ul>	<p><b>Avril</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir et mettre à jour les plans de cours à long terme.</li> <li>• Revoir les attentes de l'approche culturelle de l'éducation.</li> <li>• Continuer à faire participer les parents et la collectivité dans la salle de classe.</li> <li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifier des séances de réflexion et de planification réunissant le mentor et l'enseignant débutant.</li> <li>• Revoir les ressources relatives au Nord, créer un fichier sur la collectivité.</li> <li>• Continuer à travailler à un guide décrivant les routines de l'école.</li> </ul>
<p><b>Mai</b></p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir le programme de mentorat.</li> <li>• Célébrer les réussites de l'année.</li> <li>• S'occuper de son bien-être personnel.</li> </ul> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenir une rencontre pour revoir le programme de mentorat avec la direction d'école, le mentor et l'enseignant débutant; célébrer les réussites.</li> <li>• Assister à la formation sur le mentorat pour la prochaine année scolaire.</li> <li>• Communiquer avec un autre enseignant débutant.</li> </ul>	

# Ressources

## Plan de cette section

- Loi sur l'éducation des TNO
- Perfectionnement et évaluation des enseignants
- Perfectionnement et évaluation des directeurs d'école
- Brevet d'enseignement aux Territoires du Nord-Ouest
- Code d'éthique de l'Association des enseignantes et enseignants des Territoires du Nord-Ouest
- Conventions collectives de l'Association des enseignantes et enseignants des TNO
- Protocoles : résolution de conflits
- Perfectionnement professionnel (PP)
- Conseils à l'intention des enseignants débutants
- Conseils des enseignants des TNO
- Ouvrages recommandés
- Sites Web
- Bibliographie



# Loi sur l'éducation des TNO

En tant qu'éducateur aux Territoires du Nord-Ouest (TNO), il s'avère particulièrement important de connaître les dispositions qui régissent le système d'éducation. Vous trouverez ci-dessous un lien vers le texte de la *Loi sur l'éducation* des TNO.

<https://www.justice.gov.nt.ca/en/files/legislation/education/education.a.pdf>

## Perfectionnement et évaluation des enseignants

### Groupes cibles du processus d'évaluation :

- Enseignants débutants et enseignants nouvellement arrivés aux TNO (**première ou deuxième année** d'enseignement aux TNO);
- Enseignants chevronnés à leur **cinquième année** d'enseignement aux TNO, ou à leur cinquième année du cycle de perfectionnement et d'évaluation.

### Principes de base

Le processus de perfectionnement et d'évaluation vise principalement à améliorer l'efficacité des enseignants.

Toutes les évaluations sont menées dans un contexte d'ouverture et de coopération avec l'enseignant. Il s'avère important que le directeur d'école communique à l'enseignant tous les renseignements pertinents au sujet du processus de perfectionnement professionnel et d'évaluation, et ce, dès le début de l'année scolaire.

Il incombe au directeur d'école d'assurer la supervision de tous les enseignants. À ce titre, le directeur procure aux enseignants le soutien informel et l'encadrement requis.

Les **enseignants débutants et les enseignants nouvellement arrivés aux TNO** feront l'objet d'une évaluation en bonne et due forme. Habituellement, ce processus d'évaluation s'échelonne sur plusieurs mois et compte au moins trois séances d'observation en classe (dans le cadre du volet de collecte de données). À la fin du processus d'évaluation, un rapport sera produit pour orienter les initiatives de perfectionnement professionnel ultérieures.

Les enseignants chevronnés ayant plus de deux années d'expérience d'enseignement aux Territoires du Nord-Ouest (y compris les enseignants dans un poste à durée déterminée) sont responsables de leur cheminement continu par l'entremise d'**activités de croissance professionnelle**. À leur cinquième année d'enseignement aux Territoires du Nord-Ouest (et sur une base quinquennale par la suite), les enseignants chevronnés sont soumis à un nouveau processus d'évaluation échelonné sur un an.

\*Le directeur d'école peut soumettre un enseignant à un processus d'évaluation à tout moment.

## Échéancier proposé pour le volet d'évaluation

### **Août-septembre**

- Rencontre d'information initiale (réunion du personnel) suivie d'une séance de planification individuelle



### **Septembre-octobre-novembre**

- Début du volet de collecte de données (incluant la première séance d'observation en classe)

Amorce du processus de documentation si le niveau de compétence de l'enseignant soulève des préoccupations



### **Décembre-janvier-février**

- Suite du volet de collecte de données (incluant la deuxième séance d'observation en classe)



### **Mars-avril**

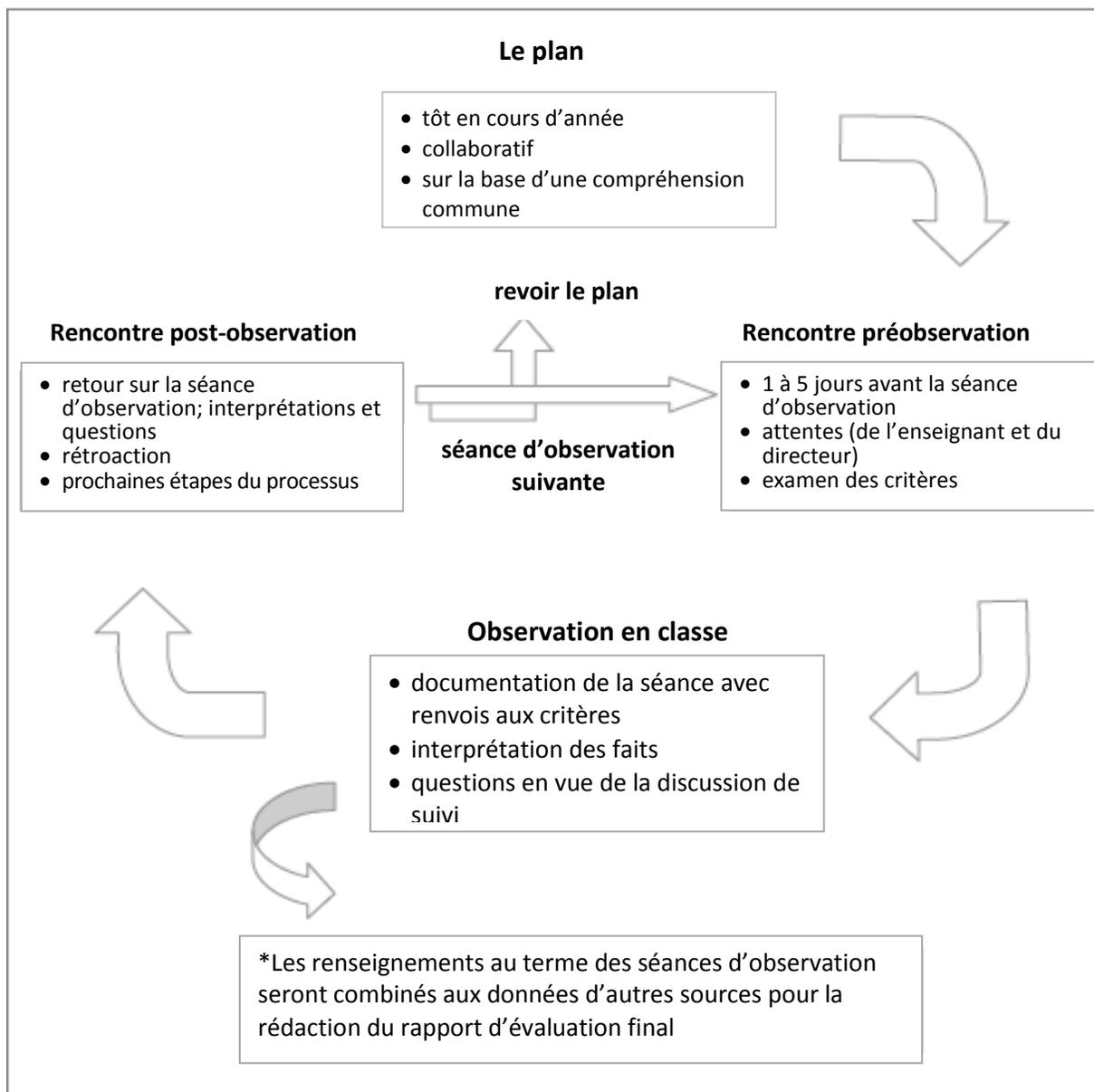
- Suite de la collecte de données (incluant la troisième séance d'observation en classe)



### **Avril-mai**

- Finalisation du rapport d'évaluation officiel et consignation au dossier de l'enseignant

## Cycle des séances d'observation en classe



## Perfectionnement et évaluation des directeurs d'école

Les directeurs d'école sont évalués durant leur première année et leur deuxième année, puis sur une base triennale par la suite.

Dans l'intervalle des processus d'évaluation, les directeurs d'école assurent eux-mêmes la progression de leur plan de croissance professionnelle.

Tous les directeurs d'école des Territoires du Nord-Ouest sont soumis à un processus d'évaluation régulier, qui vise à contrôler les compétences et les connaissances requises, ainsi que le caractère adéquat de leur approche pour diriger un établissement d'enseignement. Tous les directeurs d'école débutants ainsi que les nouveaux directeurs sont soumis à un processus d'évaluation. Par la suite, les directeurs d'école qui poursuivent leur mandat devraient être évalués au moins tous les trois ans. Il revient au surintendant d'amorcer un processus d'évaluation à l'égard d'un directeur d'école, ce qui peut survenir à tout moment en cours de mandat.

### Directeurs débutants et directeurs nouvellement arrivés aux TNO

Échéancier proposé – première année

#### Avant le début de l'année scolaire

Rencontre initiale pour s'assurer de la clarté du processus d'évaluation et définir les attentes pour l'année



#### Septembre-octobre – État de la situation (passage à l'école)

Échanges sur les programmes et la gestion de l'école, sur les attentes de la direction et sur le processus d'évaluation; détermination des mesures d'encadrement



#### Novembre-février – Suivi (passage à l'école)

Analyse et dialogue sur la gestion de l'école; examen des plans, des objectifs et des difficultés en contexte scolaire, ainsi que des mesures de soutien nécessaires; discussion sur divers aspects de la gouvernance (Loi sur l'éducation), sur les directives et sur la documentation relative aux programmes; échange sur le processus d'évaluation et la collecte de données



#### Mai-juin – Réflexion

Possibilité d'axer les échanges sur le profil d'auto-évaluation; compte-rendu (par écrit) du superviseur ou du surintendant (notamment à partir des données probantes colligées) La rétroaction portera entre autres sur la planification de l'amélioration scolaire ainsi que sur le perfectionnement professionnel.

## Processus d'évaluation\* – première année

\*L'évaluation officielle (par écrit) des nouveaux directeurs d'école survient habituellement au cours de la deuxième année de ce processus. Durant la première année, l'accent est plutôt mis sur la bonne compréhension du rôle du directeur d'école, sur la définition des compétences et des connaissances à perfectionner, de même que sur le soutien dans l'exercice de leurs fonctions. Certaines exceptions sont envisageables pour les directeurs d'école assumant un mandat d'une année seulement, ou ceux ayant sollicité une évaluation écrite au terme de leur première année.

Le superviseur ou le surintendant veille à fournir le soutien nécessaire et un encadrement continu.

Le processus prévoit un calendrier des visites scolaires, divers échanges sur le rôle et les attentes, ainsi que l'élaboration d'un plan scolaire et administratif.

### Objectifs pour l'année

- Consolider la compréhension du rôle et des responsabilités du directeur d'école.
- Définir un plan administratif pour l'année, notamment :
  - la planification initiale (nouveaux directeurs d'école ou titulaires nouvellement arrivés);
  - l'échéancier pour l'examen des principaux documents (*Loi sur l'éducation*, directives, etc.);
  - les exigences liées au plan scolaire ou définition des stratégies de soutien.

### Instauration d'un dialogue sur le leadership scolaire

- Amorcer la collecte de données dans le cadre du processus d'évaluation.
- Fournir une rétroaction à l'intention du directeur d'école vers la fin de la première année (dans la plupart des cas, il s'agira d'un compte-rendu sommaire de l'état de progression à verser au dossier du directeur, plutôt qu'un rapport final officiel).



## Échéancier proposé – deuxième année

### **Août-septembre – État des lieux**

Retour sur le plan d'évaluation (notamment au sujet des attentes, du calendrier des activités et des données probantes à colliger en cours de route); examen du plan administratif ou des plans et objectifs d'amélioration scolaire.



### **Novembre-janvier (passage à l'école) – Suivi**

Examen du plan d'évaluation; suivi de la collecte des données probantes; discussion relative aux éventuelles difficultés. *À ce stade, le superviseur ou le surintendant pourrait avoir amorcé la collecte des données (enquêtes, etc.). Moment opportun pour revoir les besoins d'encadrement et autres mesures d'appui.*



### **Avril-juin (passage à l'école) – Évaluation par écrit**

Suivi des données colligées et échange sur l'évaluation du directeur d'école; rétroaction (verbale) sur le processus d'évaluation jusqu'ici (résumé du rapport à paraître)



### **Juin-octobre – Évaluation finale**

Présentation d'un rapport provisoire au directeur d'école aux fins de discussion avant le dépôt du rapport final (soumis au titulaire pour signature avant d'être versé au dossier d'employé) *Le directeur d'école aura la possibilité d'annoter le rapport final.*

## **Processus d'évaluation des directeurs chevronnés** (deuxième année pour les nouveaux directeurs)

Les nouveaux directeurs d'école bénéficient d'un soutien et d'un encadrement constants.

L'évaluation quinquennale (ou plus) d'un directeur en service continu survient subséquemment à une évaluation officielle ayant permis de formuler des recommandations relatives à la croissance professionnelle dans certains domaines. Par conséquent, la présente évaluation pourrait cibler plus particulièrement ces volets.

Dans le cadre de ce processus, la collecte de données et d'éléments probants en appui à l'évaluation se poursuit. Le directeur d'école est invité à ouvrir un dossier précisément destiné au suivi de l'évaluation pour y consigner les activités et les mesures mises en œuvre au cours de cette période.

Le surintendant produira une évaluation écrite à partir des critères définis dans le profil du directeur d'école (« Dimensions »). Ce rapport sera étayé par des données et observations recueillies dans le cadre de visites scolaires, de discussions et de la collecte de données.

### **Cette évaluation vise notamment à :**

- cerner et documenter les compétences de base\*;
- évaluer le rendement et fournir de la rétroaction en lien avec la croissance professionnelle;
- alimenter le dialogue sur le leadership scolaire;
- favoriser une meilleure compréhension quant à l'importance du leadership en matière de changement.

La version provisoire du rapport fera l'objet de discussions avec le directeur d'école avant la consignation d'une version finale au dossier du titulaire du poste.

Association des enseignantes et enseignants des Territoires du Nord-Ouest (AETNO)



# Qualification pour l'obtention d'un brevet d'enseignement aux TNO

Les Services de qualification des enseignants des TNO sont représentés par deux personnes nommées par le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, et de deux membres délégués sur recommandation de l'AETNO.

- Les membres du comité établissent diverses politiques et procédures pour :
- la délivrance et le renouvellement des brevets d'enseignement;
- la délivrance et le renouvellement des brevets pour les titulaires d'un Brevet de directeur;
- l'évaluation des compétences et de l'expérience d'enseignement afin de déterminer l'échelon salarial de chaque enseignant;
- l'approbation des qualifications pédagogiques des enseignants en provenance d'un établissement d'enseignement postsecondaire;
- le renouvellement des brevets d'enseignement échus;
- le renouvellement des brevets d'enseignement pour les titulaires n'ayant pas acquis l'expérience nécessaire ou les cours requis;
- les prolongations pour satisfaire aux exigences de la réglementation;
- le degré de compétence des conseillers scolaires.

**Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des Services de qualification des enseignants des TNO, ou encore pour obtenir un brevet d'enseignement aux TNO, veuillez consulter les dispositions de la *Loi sur l'éducation*, ou communiquer avec le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation du Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.**

## Registraire des brevets d'enseignement aux TNO

Simon Lepage  
Courriel : [simon\\_lepage@gov.nt.ca](mailto:simon_lepage@gov.nt.ca)  
Téléphone : 867-874-2084  
Télécopieur : 867-874-3321

**Nota : La trousse de demande de brevet d'enseignement et d'évaluation salariale** est disponible sur le site Web du GTNO.

Formulaire de consignation de perfectionnement professionnel pour renouvellement de brevet : énoncé de perfectionnement professionnel pour **renouvellement** de brevet d'enseignement

- [Enseignants \(PDF\)](#)
- [Directeurs d'école \(PDF\)](#)

## Code d'éthique – Règlement no 16

### PRÉAMBULE

Le présent Code de déontologie établit les règles générales qui gouvernent les allégations et la conduite des membres de l'Association. Le respect du Code de déontologie est requis afin de maintenir des normes élevées en matière de services professionnels et pour encadrer l'attitude professionnelle des membres de l'Association dans leurs interactions avec les élèves, le public, l'Association, les autres membres de l'Association et l'employeur.

Les membres de l'Association sont tenus au respect dans leur comportement et leurs interactions avec les élèves, le public, l'employeur, l'Association et les autres membres de l'Association, sans jamais perdre de vue leurs droits et responsabilités de même que ceux des personnes qu'ils côtoient.

### RAPPORTS DES MEMBRES AVEC LES ÉLÈVES

- a. La première responsabilité des membres du personnel enseignant est axée sur les élèves.
- b. Tout membre du personnel enseignant doit garder à l'esprit que le bien-être intellectuel, moral, physique et social des élèves demeure l'objectif principal de l'enseignement.
- c. Dans le cadre de discussions en classe sur des sujets éventuellement controversés (tels que la politique, la religion ou la race), les membres du personnel enseignant sont tenus de privilégier une approche aussi objective que possible.
- d. Les membres du personnel enseignant reconnaissent que les rapports entretenus avec les élèves sont privilégiés, et s'abstiennent par conséquent d'exploiter ces relations pour en tirer avantage, à des fins matérielles ou autres.
- e. Les membres de l'Association reconnaissent et respectent le caractère confidentiel des renseignements concernant les élèves, et ne divulguent quelques renseignements personnels ou familiaux concernant un élève ou sa famille qu'à l'intention de personnes autorisées, d'employés ou d'organismes directement concernés par le bien-être de l'élève.
- f. Les membres du personnel enseignant sont tenus de respecter les droits individuels, les traditions ethniques et les croyances religieuses des élèves et de leur famille.
- g. Avant d'accepter d'accompagner un élève en tutorat individuel, les membres du personnel veillent à en informer l'enseignant régulier de l'élève et à obtenir son consentement préalable.
- h. Aucun membre du personnel enseignant ne perçoit quelque rémunération pour le tutorat de ses propres élèves, sauf en situation exceptionnelle.

## RAPPORTS DES MEMBRES AVEC L'ASSOCIATION

- a. Les membres de l'Association ont le droit et le devoir de participer aux affaires de l'Association, de se tenir informés, d'en informer les autres membres et, le cas échéant, de formuler des critiques à ce sujet, quand les faits semblent le justifier.
- b. Les membres de l'Association, à titre individuel ou en tant que membres d'un groupe d'enseignants, s'engagent à n'entreprendre aucune démarche individuelle non autorisée auprès d'employeurs ou d'organismes externes, au nom de l'Association ou encore au nom d'une association locale ou régionale.
- c. Les membres de l'Association, à titre individuel ou en tant que membres d'un groupe d'enseignants, s'engagent à n'entreprendre aucune démarche individuelle non autorisée auprès de la direction du Conseil central relativement à des questions devant être traitées par une association locale ou régionale.
- d. Les membres de l'Association reconnaissent et respectent l'autorité et les responsabilités de l'Association et de ses dirigeants, et évitent tout comportement de nature à causer préjudice aux stratégies de négociation ou autres intérêts de l'Association.
- e. Les membres de l'Association collaborent avec celle-ci relativement au processus d'investigation de toute plainte pour faute professionnelle.
- f. Les membres de l'Association collaborent avec celle-ci relativement au processus d'investigation et au règlement des griefs en vertu de la convention collective, et acquittent les engagements que l'Association a pris en leur nom à cet égard.
- g. Les membres de l'Association s'efforcent d'entretenir des relations harmonieuses et mutuellement avantageuses avec celle-ci.

## RAPPORTS DES MEMBRES AVEC LE PUBLIC

- a. Par leur comportement et en prêchant par l'exemple, les membres de l'Association reflètent une image attrayante de la profession, tant sur le plan des idéaux que de la pratique, dans le but d'intéresser les personnes ayant un profil compatible.
- b. À la demande des parents ou des tuteurs de l'élève, ou si la situation l'exige, les membres du personnel enseignant acceptent d'examiner la nature des services professionnels rendus, ainsi que les pratiques qu'ils privilégient lorsque libérés de leurs activités professionnelles.
- c. Les membres de l'Association exerçant des fonctions officielles sont autorisés à percevoir une indemnité raisonnable de congé et d'allègement afin de remplir correctement cette fonction publique. Toutefois, lorsque le temps nécessaire pour remplir une telle fonction publique empiète de façon déraisonnable sur l'exécution des tâches professionnelles, les membres concernés sont tenus en l'occurrence de faire une demande de congé sans salaire en lien avec leur poste d'enseignant.
- d. Les membres de l'Association s'emploient à favoriser le mieux possible les possibilités éducatives et à améliorer la qualité de l'éducation aux Territoires du Nord-Ouest.
- e. Les membres de l'Association privilégient le respect dans leurs comportements et interactions avec les membres du public, de manière à préserver la réputation d'excellence de la profession.

## RAPPORTS ENTRE LES MEMBRES

- 1) Les membres de l'Association sont tenus d'éviter toute critique blessante, dénigrante ou diffamatoire quant à la compétence professionnelle d'autres membres de l'Association, autrement que dans les limites du protocole suivant :
  - a) Les membres de l'Association expriment leur insatisfaction quant aux compétences d'un enseignant en s'adressant à l'enseignant lui-même, en privé.
  - b) Ayant formulé par écrit leur intention à l'endroit d'un autre enseignant, les membres de l'Association peuvent exprimer leur insatisfaction à l'égard d'un autre enseignant, en toute confidentialité, aux intervenants concernés, notamment les dirigeants de l'Association ou les membres du personnel susceptibles de prodiguer des conseils et de l'aide sur diverses questions touchant les compétences et le travail de l'enseignant.
  - c) Si la situation implique éventuellement un enfant maltraité, les membres de l'Association sont tenus de respecter les dispositions prévues par la loi et de communiquer avec les autorités compétentes.
- 2) Les membres de l'Association sont tenus d'éviter tout comportement susceptible d'ébranler la confiance des élèves à l'égard d'autres membres du personnel enseignant.
- 3) Pour signaler toute situation nuisible au milieu scolaire, les membres du personnel enseignant respectent les voies de communication habituelles en s'adressant d'abord à leurs superviseurs immédiats avant d'en référer à des autorités supérieures.
- 4) Les membres de l'Association s'efforcent d'entretenir des relations harmonieuses et mutuellement avantageuses avec les autres membres de l'Association.

## RAPPORTS DES MEMBRES AVEC LES EMPLOYEURS

- 1) Les membres de l'Association respectent les dispositions de la convention collective et s'efforcent de maintenir des relations harmonieuses et mutuellement avantageuses avec leur employeur.
- 2) Sauf autorisation expresse de l'employeur, les membres de l'Association évitent que diverses activités non pédagogiques n'empiètent sur le temps consacré à l'enseignement en classe ou ne nuisent à leur capacité de s'acquitter de leurs tâches professionnelles.
- 3) Les membres de l'Association qui prennent part à des activités parascolaires sollicitent l'adhésion de la direction de l'école.
- 4) Le directeur de l'école peut inviter (plutôt que contraindre) un membre du personnel enseignant à participer à des activités parascolaires en sus de ses tâches officielles, c'est-à-dire celles qui font partie de ses obligations professionnelles en vertu de la convention collective.
- 5) Les membres de l'Association qui participent à des activités parascolaires sont compensés relativement à la durée du travail régulier à l'école, et ce, afin que tous les membres du personnel enseignant soient proportionnellement responsables du programme scolaire.
- 6) Les membres de l'Association sont tenus de s'intéresser à divers volets de croissance professionnelle et d'enrichissement, que ce soit par les études, la recherche, les voyages, les conférences ou les réunions professionnelles (dans le cadre prévu par la convention collective).

## Conventions collectives

L'Association des enseignantes et enseignants des Territoires du Nord-Ouest (AETNO) chapeaute la négociation de trois conventions collectives distinctes au nom de ses membres.

Selon le secteur dont ils relèvent, les enseignants et administrateurs des TNO sont assujettis à l'une de ces trois conventions collectives.

Aux TNO, la convention collective des assistants en éducation relève généralement du Syndicat des travailleurs du Nord, sauf s'ils sont à l'emploi de l'administration scolaire de district n° 1 de Yellowknife (YK1). De fait, les assistants en éducation du conseil YK1 sont membres de l'AETNO et assujettis à la convention collective YK1.



### Votre convention collective sert à :

- établir les modalités et conditions d'emploi;
- définir les avantages sociaux, le traitement ainsi que les droits et responsabilités des enseignants;
- préciser la nature des liens qu'entretiennent les enseignants avec le directeur d'école, le conseil scolaire de division, l'administration scolaire de district et le surintendant;
- répondre aux besoins de l'ensemble des membres de l'unité de négociation;
- soutenir l'AETNO au bénéfice de ses membres.

### Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO)

<http://www.nwtta.nt.ca/vm/newvisual/attachments/926/Media/GNWTNWTTA20162020CollectiveAgreementEnglish.pdf>

### Écoles catholiques de Yellowknife

<http://www.nwtta.nt.ca/vm/newvisual/attachments/926/Media/NWTTAYCSCollectiveAgreement20122016FINAL.pdf>

### Administration scolaire de district n° 1 de Yellowknife (YK1)

<http://www.nwtta.nt.ca/vm/newvisual/attachments/926/Media/YK1NWTTACollectiveAgreement20162020English.pdf>

## Protocoles

### Résolution de conflits

Personne n'est à l'abri d'un conflit. Selon l'approche privilégiée, les conflits se vivent soit de manière constructive, soit de façon négative. Les trois principales causes de conflits sont :

- les malentendus;
- les désaccords;
- les divergences dans les méthodes, les façons de s'exprimer ou la perception des choses.

Les conflits résultent souvent de situations où la communication et la compréhension n'étaient pas optimales.

Quelques éléments susceptibles d'envenimer un conflit :

- la méfiance;
- la méprise au sujet des paroles ou des gestes d'autrui;
- le stress;
- un flou dans les rôles et responsabilités;
- l'incapacité à résoudre un problème;
- les lacunes dans les compétences interpersonnelles ou de communication;
- les différences culturelles.

### Exemples de comportements négatifs dans les interactions de groupe

<b>Condescendance</b>	<i>Rabaisser les idées des autres membres de l'équipe.</i>
<b>Intimidation</b>	<i>Confronter autrui par intimidation, sarcasme ou mépris.</i>
<b>Obstruction</b>	<i>Faire obstacle à la libre expression des idées.</i>
<b>Évitement</b>	<i>Ne pas accorder aux faits l'attention voulue.</i>
<b>Mise à l'écart</b>	<i>Manifester de l'indifférence à l'égard d'autrui.</i>
<b>Humour déplacé</b>	<i>Faire des plaisanteries excessives, des blagues inappropriées ou des moqueries.</i>
<b>Domination</b>	<i>Parler excessivement, interrompre les autres, critiquer et blâmer.</i>
<b>Distraction</b>	<i>Soulever des sujets choquants qui s'éloignent du travail collectif.</i>
<b>Égocentrisme</b>	<i>Mettre ses intérêts personnels avant ceux de l'équipe.</i>

Les comportements négatifs risquent d'alimenter la frustration, la colère et l'isolement, en plus de miner la motivation collective vers un but précis. Les équipes efficaces tendent à privilégier une vision positive où tous collaborent à la réalisation d'objectifs communs.

## Exemples de comportements positifs dans les interactions de groupe

<b>Paraphraser, répéter les messages clés</b>	<i>Clarifier le sens de ce quelqu'un veut exprimer en lui demandant si c'est bel et bien son interprétation.</i>
<b>Interrogation efficace</b>	<i>Poser des questions liées aux objectifs de l'équipe.</i>
<b>Encouragement</b>	<i>Favoriser l'expression d'opinions diversifiées.</i>
<b>Ouverture</b>	<i>Accueillir ce que les autres ont à dire, et communiquer équitablement à tour de rôle.</i>
<b>Écoute</b>	<i>Prêter attention à l'expression des idées des autres.</i>
<b>Harmonisation</b>	<i>Adopter une approche rassembleuse.</i>
<b>Conciliation</b>	<i>Savoir fléchir si son point de vue s'avère impopulaire, et reconnaître ses erreurs.</i>
<b>Acceptation</b>	<i>Respecter et valoriser les différences.</i>
<b>Soutien</b>	<i>Inciter les membres de l'équipe à valoriser leurs réussites.</i>

## Voies de communication

Il est important que la communication entre tous les membres soit ouverte et respectueuse, et qu'elle repose sur des **protocoles établis** (règles). En cas de problèmes ou de conflits potentiels, les voies de communication suivantes sont de mise :

Parents → Enseignants → Directeurs d'école → Surintendants

Enseignants → Administrateur local (AL) → AETNO

Directeurs d'école → Surintendants → Sous-ministre adjoint → Sous-ministre

Présidents des CSD → Ministre

## Perfectionnement professionnel (PP)

Pour conserver un Brevet d'enseignement professionnel par intérim, tout enseignant a l'obligation de suivre un minimum de 50 heures de perfectionnement professionnel durant les trois premières années du brevet. Certains comités de perfectionnement professionnel se chargent d'encadrer les activités de perfectionnement professionnel au niveau local.

Les enseignants nouvellement arrivés et les enseignants débutants sont tenus de participer au perfectionnement professionnel à l'échelle locale. Dans le cadre des programmes d'insertion professionnelle et de mentorat, le comité de perfectionnement professionnel propose des ateliers et des cours permettant aux enseignants d'établir des liens entre la théorie de formation à l'enseignement et leur expérience d'enseignement durant les premières années en poste. Les enseignants chevronnés en bénéficient également puisqu'ils ont l'occasion d'actualiser leurs connaissances et d'acquérir de nouvelles stratégies.

### Volets professionnels suggérés aux enseignants débutants

- Enseignement multiniveau
- Enseignement différencié
- Planification à long terme
- Intégration scolaire
- Sensibilisation à la culture
- Création d'un milieu d'apprentissage positif
- Gestion de classe
- Stratégies d'enseignement novatrices
- Évaluation des élèves
- Conception de matériel didactique
- Participation de la communauté
- Travail avec des assistants en éducation et des bénévoles
- Participation des parents

## Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation

À la demande des écoles et des administrations régionales, le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation offre des activités de perfectionnement professionnel en cours d'emploi, de même que des ateliers de perfectionnement professionnel. Les ateliers s'articulent autour de trois grands axes.

### Matières compétences au programme

- Évaluation
- Développement de carrière
- Apprentissage en ligne
- Santé et éducation physique
- Langues
- Mathématiques
- Études nordiques/études sociales
- Sciences
- Approche culturelle de l'éducation
- Atelier de soutien aux élèves
- Soutien comportemental
- Intégration scolaire
- Guérison et rétablissement
- Stratégies aidant les enseignants à répondre aux besoins des élèves

### **Participation à des initiatives de perfectionnement**

Les enseignants sont responsables de leur propre perfectionnement professionnel. Divers comités locaux et régionaux supervisent l'utilisation des fonds de perfectionnement professionnel pour des activités telles que des ateliers, des séminaires et des conférences. Un comité central décaisse des fonds pour diverses possibilités de perfectionnement professionnel, telles que des formations à distance, des cours d'été ainsi que des congés éducatifs à plus long terme.

Le Programme de formation à la direction en éducation des TNO est offert en deux modules à l'intention des enseignants du Nord qui possèdent au moins deux années d'expérience d'enseignement. Les différents modules du programme sont dispensés sur une période de 10 jours durant l'été dans une collectivité ténosie (premier été : module I; été suivant : module II; l'ordre des modules n'a pas d'importance). L'éducateur ayant suivi les deux modules du programme obtient le Brevet de directeur des TNO accordé par le Registraire des brevets d'enseignement des TNO. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du programme, communiquer avec la Division de l'exploitation et du développement en éducation, au 867-767-9353, poste 71262.

### **Financement du perfectionnement professionnel**

Les sommes réservées au perfectionnement professionnel sont régies par les règlements de l'AETNO et les modalités de la convention en vigueur. Pour obtenir plus de renseignements à propos des possibilités de perfectionnement professionnel, communiquez avec le comité local ou le directeur d'école, ou de consulter le site Web de l'AETNO, à l'adresse : <http://www.nwta.nt.ca>.

### **Formation en ligne**

Les enseignants ont accès à plusieurs formations en ligne. Renseignez-vous auprès de votre représentant de l'AETNO ou du bureau central de l'AETNO à Yellowknife pour savoir quelles subventions de perfectionnement professionnel sont disponibles.



# Conseils à l'intention des enseignants débutants

## Avant la rentrée

### Au moment d'accepter un nouveau poste...

- Communiquez avec le bureau régional des ressources humaines pour mettre en branle le processus de documentation.
- Demandez une trousse d'orientation préliminaire auprès de votre bureau régional ou de votre directeur d'école.
- Inscrivez-vous à la conférence éducateurs fraîchement arrivés aux TNO (N2NEC).
- Voyez si une séance d'orientation est prévue dans votre région.
- Informez-vous au sujet des possibilités de logement dans votre nouvelle collectivité (notez les détails par écrit).
- Vérifiez s'il existe un programme de mentorat auquel vous pouvez participer.
- Obtenez auprès de votre directeur d'école le nom des personnes-ressources de votre nouvelle collectivité (ainsi que leur numéro de téléphone et adresse électronique).
- Apprenez à mieux connaître la région où vous enseignerez, comme la géographie, l'histoire, la culture, etc. (consultez la liste sur le site Web).
- Renseignez-vous au sujet des programmes d'études des TNO en lien avec votre affectation d'enseignement (voir la sous-section « Vivre et enseigner aux Territoires du Nord-Ouest » de la section « Sites Web »).
- Commencez à vous préparer en vue de votre affectation d'enseignement.
- Réunissez des ressources pédagogiques utiles et pertinentes : affiches, autocollants, crayons, etc.
- Veillez à bien connaître les détails de votre contrat.

### À votre arrivée dans votre nouvelle collectivité...

- Arrivez idéalement une ou deux semaines avant la rentrée pour avoir le temps de vous adapter à votre nouveau foyer, votre nouvelle collectivité, votre nouveau milieu, voire votre nouvel environnement culturel.
- Présentez-vous aux adultes et aux enfants de la collectivité; soyez visible et amical.
- Explorez la collectivité et informez-vous au sujet des services locaux disponibles.
- Faites les démarches nécessaires pour obtenir les clés de l'école.
- Entrez en contact avec les enseignants ou les gens de la collectivité avec qui vous avez communiqué avant votre arrivée.

### Lorsque vous arrivez dans votre nouvelle école...

- Organisez la salle de classe à l'avance.
- Prenez connaissance de la documentation en examinant le programme d'études, les guides sur les programmes scolaires, les manuels à l'intention du personnel enseignant, ainsi que les dossiers de vos élèves.
- Structurez votre salle de classe pour en faire un milieu d'apprentissage confortable et plaisant (tant pour vous-même que pour vos élèves).
- Renseignez-vous sur les politiques et les procédures de votre école (parfois exposées dans un manuel à l'intention du personnel, ou dans le cadre d'une séance d'orientation pour le personnel). Sinon, renseignez-vous auprès de votre mentor ou du directeur d'école.

## Procédures à connaître

Chaque école s'est dotée de certaines procédures qu'il importe de connaître dès la première journée d'école. Prévoyez un temps avec le directeur pour discuter des procédures ci-dessous. Il faudra peut-être prévoir une période de formation pour quelques-uns de ces volets.

- Procédures d'inscription, listes de classe, formulaires d'engagement
- Attentes quant au jour de la rentrée
- Bulletin électronique
- Consignation électronique des présences
- Activités initiales et assemblées scolaires
- Règlements de l'école (ex. : politique sur les présences, arrivée à l'école, fin des classes)
- Clés de l'école et sécurité
- Horaires
- Frais pour les élèves, stocks de manuels, cahiers de travail
- Utilisation des ordinateurs par les élèves
- Responsabilités de supervision
- Suppléance
- Photocopies
- Papeterie, fournitures et budget pour autres articles
- Évaluation des élèves
- Fonds de bibliothèque pour élèves et enseignants
- Sorties scolaires
- Exercices d'incendie
- Procédures de confinement
- Rencontres du personnel
- Calendrier annuel des activités scolaires



# Conseils de la part des enseignants des TNO

## Survivre à sa première année en poste : le guide de Ken Ryan

- Avant de commencer votre première année d'enseignement, décidez tout de suite que vous resterez une année de plus.
- Si vous n'êtes pas organisé, devenez-le.
- Ne cherchez pas à obtenir l'amour de vos élèves. Recherchez le respect. Visez leur réussite. L'enseignant débutant qui souhaite être aimé est vulnérable et cette vulnérabilité diminue l'autorité nécessaire à la direction d'une classe.
- Soyez en très bons termes avec la secrétaire de l'école (et tout le personnel de soutien).
- Concentrez-vous sur l'apprentissage.
- Intégrez-vous pleinement au sein du personnel. Les collègues sont une source de grande satisfaction et de conseils sur le plan professionnel.
- Soyez à l'affût des signes que vous envoie votre corps, et respectez ses besoins.
- Acceptez votre autorité.
- Évitez de vous marier une semaine avant la rentrée!
- Trouvez un mentor, un enseignant de métier qui est disposé à être votre guide et votre confident durant l'année.

## Au quotidien...

- Soyez énergique – le travail est exigeant.
- Adoptez une attitude positive.
- Prenez des pauses de temps à autre.
- Préparez-vous : arrivez avec les yeux grands ouverts.
- Renseignez-vous sur votre collectivité d'accueil.
- Procurez-vous un logement à long terme convenable.
- Après votre arrivée dans la collectivité, n'en restez pas là : participez activement aux activités communautaires.
- Soyez aventureux et indépendant.
- Soyez à la fois élève et enseignant.
- Écoutez plus que vous ne parlez.

## Du côté de l'enseignement...

- Peu importe les règles de classe que vous établirez, assurez-vous de les énoncer de manière positive (p. ex. « En classe, on marche en tout temps », plutôt que « Il ne faut pas courir dans la classe »; ou encore « En classe, on parle à un volume approprié pour l'intérieur », plutôt que « Il ne faut pas crier ou hurler dans la classe ». Sinon, les élèves ont tendance à ne retenir que les mots courir, crier et hurler, et, évidemment, se mettent à courir, à crier et à hurler.
- Soyez conscients de l'ampleur de la tâche : c'est un travail exigeant.
- Restez souple : soyez prêt à essayer de nouvelles méthodes ou à vivre de nouvelles réalités, tant sur le plan professionnel que personnel.
- Faites preuve de diplomatie et apprenez à suivre le courant.
- Ne vous sentez pas personnellement visé, avoir la sensibilité à fleur de peau ne vous servira pas.
- Ne soyez pas trop dur envers vous-même : il y a toujours place à l'amélioration.
- Structurez dès le début de l'année vos systèmes de classement, vos listes de classe, vos routines de rangement.
- Soyez prêt à composer avec les différences individuelles.
- Soyez prêt à adapter le programme d'études aux besoins scolaires de vos élèves.
- Laissez toutes vos idées reçues sur les cultures à la maison : acceptez les gens comme ils sont, sans vouloir changer les choses.
- Soyez patient et prêt à vous adapter.
- Passez l'éponge sur les incidents négatifs; restez positif.
- N'ayez pas peur de poser des questions, tout le monde a vécu une nouvelle expérience à un moment ou un autre de sa vie.
- Tirez parti des possibilités de perfectionnement professionnel de qualité qui s'offrent à vous.
- Conservez des échantillons des travaux des élèves à divers moments de l'année, ils vous aideront à juger de leurs progrès au cours de l'année.
- Prenez les élèves à l'étape où ils en sont et soulignez leurs progrès.

## Au sujet des déplacements...

- Apportez des denrées pour la première journée ou les premiers jours. En effet, si vous arrivez après la fermeture du magasin du coin, vous pourriez avoir de la difficulté à vous procurer de la nourriture après les heures ouvrables.
- Si vous voyagez sur les routes durant l'hiver, mettez dans votre coffre des vêtements chauds, un sac de couchage, une bougie et des allumettes, du sable, une pelle, un câble de remorquage et de l'essence supplémentaires. Les routes du Nord ne sont pas toujours très passantes.

## Ressources

### Mentorat – Ouvrages et vidéos

Brock, B. et Grady, M. (1997). *From First-Year to First-Rate: Principals Guiding Beginning Teachers*. Thousand Oaks (Californie) : Corwin Press.

Danielson, C. (1996). *How to Help Beginning Teachers Succeed*, Alexandria (Virginie) : Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).

Evertson, C.M. et Smitey, M.W. (2000). « Mentoring effects on protégés' classroom practice: An experimental field study » dans *The Journal of Educational Research*, vol. 93, n° 5.

Gordon, Stephen P. et Maxey, Susan (2000). *How to Help Beginning Teachers Succeed*, 2<sup>e</sup> édition. Alexandria (Virginie) : ASCD.

Scherer, M. (1999). *A Better Beginning: Supporting and Mentoring New Teachers*, Alexandria (Virginie) : ASCD.

Wong, H. (1998). *The First Days of School*, Sunnyvale (Californie) : Harry K. Wong Publications.

*Mentoring the New Teacher* (1994). Alexandria (Virginie), ASCD (1-800-262-8803). \*Cette série de neuf vidéocassettes présente, au moyen d'études de cas, de véritables mentors et nouveaux enseignants qui font face aux problèmes les plus courants rencontrés par les nouveaux enseignants.

*The Effective Teacher*, Sunnyvale (Californie) : HKW Productions. \*Cette trousse comprend une série de huit vidéocassettes.



## Sites Web

### Ressources sur les Autochtones

Service de cartographie autochtone – <http://www.nativemaps.org>

Cercle arctique – <http://arcticcircle.uconn.edu>

Programme *Dene Kede* – <https://www.ece.gov.nt.ca/fr/ressources?denekede-inuuqatigiit>

Programme *Inuuqatigiit* – <https://www.ece.gov.nt.ca/fr/ressources?denekede-inuuqatigiit>

Les Premières Nations du Canada – <http://www.ainc-inac.gc.ca>

Réseau autochtone mondial – <http://www.nativeweb.org>

Technologie autochtone – <http://www.nativetech.org>

### Évaluation

Alberta Assessment Consortium (consultez le bureau du conseil scolaire pour accéder au site) – <http://aac.ab.ca>

Sujets d'intérêt pour les enseignants – <http://www.teacherplanet.com/rubrics-for-teachers>

### Programmes scolaires

Programmes du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation – <https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/k-12-education-and-curriculum>

Site Teachers First – [www.teachersfirst.com/matrix.cfm](http://www.teachersfirst.com/matrix.cfm)

Site du Protocole de l'Ouest et du Nord canadien – [www.wncp.ca](http://www.wncp.ca)

### Mentorat

Site de ressources pour le mentorat entre pairs (canadien) – <http://www.mentors.ca/mentor.html>

Site de mentorat « Mentoring Group » – <http://www.mentoringgroup.com/html/archive.html>

### Vivre et enseigner aux Territoires du Nord-Ouest

Renseignements sur les collectivités – <http://www.maca.gov.nt.ca/fr>

Services de bibliothèque publique des TNO – <http://www.nwtpls.gov.nt.ca/>

TNO Spectaculaire – <http://tnospectaculaire.com>

Information sur les déplacements aux TNO – <http://www.travel.org/nw-terri.html>

Renseignements sur les transports – <http://www.dot.gov.nt.ca/fr>

Association des enseignantes et enseignants des Territoires du Nord-Ouest – [www.nwtta.nt.ca](http://www.nwtta.nt.ca)

### Sensibilisation à l'utilisation des médias et littératie numérique

MediaSmarts – <https://mediasmarts-k12-nwt.wikispaces.com>

### Renouveau en éducation aux TNO

*Directions for Change* (version angl.) – <https://www.ece.gov.nt.ca/en/services/education-renewal>

*Nouvelles orientations* (version française) – <https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/renouveau-en-education-aux-tno>

## Bibliographie

*A Guide to Principal Practice: Principal Growth and Evaluation in the Northwest Territories* (2012). Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation des Territoires du Nord-Ouest.

*Manuel des membres des ASD et des SCD* (2016-2017). Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.

*Directive sur l'enseignement axé sur les langues et les cultures autochtones* (2004). Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation des Territoires du Nord-Ouest.

*L'éducation pour tous nos enfants : Directive ministérielle sur l'évaluation des élèves et la communication de leurs résultats* (2010). Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation des Territoires du Nord-Ouest.

*Cadre d'action pour le renouveau et l'innovation en éducation : nouvelles orientations* (2013). Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation des Territoires du Nord-Ouest.

*Directive sur l'évaluation et la promotion du perfectionnement professionnel des enseignants dans les écoles des TNO* (2004). Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation des Territoires du Nord-Ouest.

*Directive ministérielle des TNO sur l'intégration scolaire* (2016). *Lignes directrices sur l'intégration scolaire : en appui à la Directive ministérielle des TNO sur l'intégration scolaire.*

*NWT Teacher Induction: A Program for Beginning Teachers* (2002). Ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation des Territoires du Nord-Ouest.

