2024

Voir en ligne :

Guide **d'insertion professionnelle**

Pour les directions d'écoles des conseils scolaires francophones de l'Alberta

Fédération des CONSEILS SCOLAIRES francophones de l'Alberta

Enseigner en Alberta

Préambule

Selon le Larousse, l'insertion professionnelle est "Un processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi." Dans le milieu scolaire, de par son rôle de leadeur, la direction d'école[1] joue un rôle crucial au niveau de l'insertion professionnelle du nouvel enseignant, que celui-ci soit un enseignant fraîchement sorti des bancs d'une université canadienne, ou qu'il soit en début de carrière dans une école francophone albertaine (depuis plus ou moins 2 ans).

Ce guide se veut un outil permettant à la direction d'école de créer les conditions gagnantes à une insertion professionnelle positive des nouveaux enseignants afin de retenir le plus grand nombre d'entre eux à court et moyen termes au sein de nos écoles francophones. Sans être exhaustif, il contient les grandes lignes qui peuvent vous orienter dans cette tâche. Certaines sections vous interpelleront différemment selon vos besoins.

Bonne lecture!

1 *Comprend la direction ainsi que la direction adjointe ou associée, tel que défini dans le Education Act.*

Il est important de rappeler que bien que ce soit une responsabilité de la direction d'école de veiller à ce que les nouveaux enseignants s'insèrent positivement, cette dernière n'agit pas seule. Sa plus grande responsabilité est de s'assurer que ce devoir soit partagé au sein de son école par l'ensemble de l'équipe-école et d'utiliser les ressources du conseil qui peuvent appuyer dans ce domaine.

Introduction

La littérature sur le sujet recense cinq dimensions importantes au niveau de l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants. Celles-ci sont notamment présentées dans l'article *"Les programmes d'insertion professionnelle des enseignants dans les commissions scolaires du Québec : portrait et appréciation des acteurs"*[2]. Ces dimensions, parfois nommées différemment, sont reprises dans différents écrits et sont donc toujours d'actualité. On y retrouve les dimensions suivantes :

- économique,
- de la tâche en tant que telle,
- de la socialisation organisationnelle,
- de l'apprentissage du métier d'enseignant,
- du bienêtre.

2 *Mukamurera, J., Martineau, S., Bouthiette, M., Ndoreraho, J.-P. (2013).*

Table des matières

Ce guide est divisé en quatre grands thèmes

1

Embauche, affectation et tâche 5

2

Socialisation organisationnelle 10

3

Apprentissage du métier d'enseignant 15

4

Bienêtre 30

1

Embauche, affectation et tâche

Nous avons regroupé les deux premières dimensions de l'insertion professionnelle dans cette section, soit la dimension économique et celle de la tâche en tant que telle.

La dimension économique comprend le statut de l'emploi, la durée du contrat, le salaire et la stabilité à plus ou moins long terme de ce contrat.

La deuxième dimension concerne la tâche en tant que telle, sa nature, ses conditions, ses responsabilités et sa charge de travail. Elle devrait tenir compte de la formation de l'enseignant et de ses expériences antérieures.

- Avez-vous planifié une rencontre avec vos nouveaux enseignants afin de les appuyer dans leur insertion?
- Avez-vous un plan d'accompagnement pour vos nouveaux enseignants?

Suite à l'embauche d'un nouvel enseignant, voici quelques bonnes pratiques que la direction peut mettre en place :

- Organiser, dès que possible, une rencontre avec le nouvel enseignant afin de :
    - l'informer explicitement de sa tâche d'enseignement;
    - s'assurer de lui préciser les matières qu'il devra enseigner, les ressources disponibles, les locaux assignés, etc. ;
    - si possible, lui donner le nom des collègues susceptibles de l'appuyer.
- S'assurer que l'enseignant a une adresse électronique du conseil et les outils technologiques requis.
- Présenter la Norme de qualité pour l'enseignement (Alberta Education) et rappeler l'importance de celle-ci et de son impact au niveau de la formation, du perfectionnement professionnel, de la supervision et de l'évaluation de tous les enseignants.
- S'assurer de communiquer au nouvel enseignant l'importance, le contenu et les implications du Code de conduite professionnelle des enseignants et des leadeurs scolaires. Celui-ci fixe des exigences qui décrivent la manière dont les enseignants et les leadeurs scolaires sont censés se comporter avec leurs élèves, les parents et tuteurs de leurs élèves, leurs collègues ainsi que les responsabilités générales envers la profession enseignante dans son ensemble.
- Encourager le nouvel enseignant à participer à la rencontre d'accueil des nouveaux enseignants du conseil scolaire s'il y en a une (habituellement au mois d'août)

Êtes-vous au courant de l'information partagée lors de la rencontre d'accueil de votre conseil scolaire? Celle-ci pourrait être utile afin de mieux orienter vos interventions.

- L'informer du congrès des nouveaux enseignants de l'ATA et lui présenter les avantages d'y participer.
- L'informer de l'existence de l'AEEFA, l'unité francophone de l'ATA.
- Vérifier s'il connaît les outils et les procédures à suivre pour l'obtention d'un congé impliquant ou non de la suppléance et l'accompagner au besoin.

Afin d'appuyer les ressources humaines au niveau des formalités administratives, demander au nouvel enseignant s'il a entamé toutes les démarches nécessaires afin de compléter le processus d'embauche et de paye.

2

SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE

Le nouvel enseignant apprivoise non seulement une nouvelle fonction, il lui faut aussi s'intégrer dans une structure sociale avec toutes ses règles dites et non-dites, sa culture, ses valeurs et ses attentes. Il doit confronter ses idées à celles du milieu d'accueil et y adhérer à la mesure de ses possibilités. En tant que leadeur, la direction d'école accompagne le nouvel enseignant dans la compréhension et l'intégration de son nouveau milieu, cette adhésion aura un rôle majeur sur son cheminement futur.

En contexte minoritaire, il est essentiel de comprendre la définition de l'école française langue première (l'école francophone), celle-ci est *"un établissement de vie, d'apprentissage et d'intégration linguistique, culturel et communautaire francophone."*[3] En d'autres termes, l'école francophone a un double mandat : éducatif et culturel. C'est cette spécificité qui la distingue de l'école d'immersion. Le document "École francophone ou école d'immersion", de la Fédération des parents francophones de l'Alberta, fournit un comparatif complet et clair.

Il est important aussi de bien saisir l'apport historique des francophones dans l'établissement de la province et de la vie en général de l'Alberta. Les francophones ont été les premiers à explorer et venir coloniser l'Alberta, le français fut la première langue européenne parlée sur le territoire albertain. Voici quelques ressources très intéressantes sur le sujet :

- Gouvernement de l'Alberta - Le patrimoine francophone en Alberta
- L'Alberta et la francophonie : Chronologie des initiatives du gouvernement de l'Alberta

Il est pertinent également de visiter le site web de son conseil scolaire pour connaître son historique et celui de l'établissement de ses écoles.

Il est à noter que la connaissance des lois qui régissent l'éducation en Alberta est un point essentiel que tout enseignant doit connaître, celui-ci sera repris ultérieurement dans la section *Adhérer aux cadres juridiques et aux politiques*.

Responsabilités au niveau de l'école

À titre de leadeur, la direction d'école est responsable de créer et mettre en oeuvre, avec sa communauté scolaire, une vision et une mission communes ayant pour but de permettre aux élèves de s'engager dans leurs apprentissages, d'apprendre, de réussir et de se sentir bien. La direction gère aussi efficacement les ressources tant humaines que matérielles ainsi que les opérations.

La direction a avantage à présenter les éléments suivants de façon explicite, il est recommandé de les regrouper au même endroit afin que l'information soit facilement accessible.

3 *Alberta Learning - Direction de l'éducation française (2000). Affirmer l'éducation en français langue première*

- La vision et la mission de l'école;
- S'assurer de préciser les événements importants durant l'année scolaire par un calendrier organisationnel, etc. ;
- Le code de vie de l'école et son application;
- La liste des membres du personnel et leurs fonctions;
- L'horaire de la journée et de surveillance;
- Les plans de l'école (plan de l'édifice, plan d'évacuation en cas d'urgence, point de rassemblement, etc.);
- Les règles et procédures de l'école qui peuvent être explicites et/ou implicites. La direction explique: la prise des présences, les devoirs, la gestion des comportements, les routines d'entrée et de sortie des élèves, les sorties éducatives, les mesures de sécurité (Ex.: Hour Zero), etc. ;
- Les moyens et les processus de communication de l'école qui permettent à l'information de circuler librement afin de maximiser l'implication et l'engagement de tous :
    - le site web de l'école;
    - sa façon de communiquer les informations importantes sur le plan mensuel et hebdomadaire à son personnel;
    - l'utilisation correcte des médias sociaux, des courriels, du portail PowerSchool, des sites web de classe, des plateformes éducatives (ex.: Seesaw, Classroom, Class Dojo, etc.);
    - l'importance des rapports de progrès et des bulletins afin de communiquer aux élèves et leurs parents les apprentissages effectués.

Avez-vous pensé à créer un manuel de l'enseignant spécifique à votre école qui pourrait présenter la culture de l'école, les règlements, les procédures, les attentes face au personnel et les dates importantes ?

Il est important aussi d'offrir un soutien particulier au nouvel enseignant, voici quelques manières de le faire :

- Offrir un programme d'accompagnement selon le modèle choisi par l'école (ex.: enseignant accompagnateur);
- Créer un comité d'accueil du nouveau personnel (enseignant ou autre membre de la communauté). Faire appel au leadership de l'ensemble des membres du personnel en les incitant à créer un un bon esprit d'équipe et un environnement accueillant, bienveillant, respectueux et sécuritaire;
- Faire appel, précédemment à l'arrivée du nouvel enseignant, au leadership des enseignants expérimentés de son école. Inciter à accompagner un nouvel enseignant;
- Coordonner une rencontre initiale et favoriser des temps de rencontre entre les deux enseignants dans la mesure de ses possibilités;
- Soutenir tant l'accompagnateur que celui qui est accompagné;
- Planifier et organiser des rencontres individuelles ou de groupe afin de bien suivre l'insertion professionnelle de chacun, de comprendre leurs besoins et d'y répondre. Aborder des sujets importants en préparation à des moments clés de la vie scolaire (rencontre de parents, préparation des bulletins, etc.);

- Mettre en place et communiquer les processus de supervision et d'évaluation des enseignants afin que le nouvel enseignant puisse rencontrer la Norme de qualité pour l'enseignement. Pour ce, entre autres, présenter les documents utilisés par son conseil scolaire pour l'évaluation et établir en collaboration avec l'enseignant, un calendrier des visites formelles en salle de classe.

Responsabilités au niveau du conseil scolaire

La direction vérifie si les éléments suivants ont été présentés lors de la journée d'accueil des nouveaux enseignants du conseil scolaire ou sinon, elle les présente elle-même à l'aide du site web de son conseil scolaire :

- La vision, la mission et les valeurs du conseil scolaire;
- Le plan stratégique;
- Le plan d'éducation;
- Les politiques et les procédures du conseil scolaire;
- Le personnel administratif dont celui des ressource humaines;
- Le personnel des services éducatifs;
- Le personnel des services technologiques;
- Les outils importants au niveau de la communication de l'information (Ex.: portail de l'employé, adresses courriels générales, etc.).

Ces informations sont facilement accessibles sur le site web du Conseil scolaire.

- Conseil scolaire du Centre Est
- Conseil scolaire du Nord-Ouest
- Conseil scolaire Centre-Nord
- Conseil scolaire FrancoSud

3

Apprentissage du métier d'enseignant

La troisième dimension comprend l'apprentissage du métier d'enseignant. C'est un processus ou l'enseignant acquiert les compétences pédagogiques et didactiques dont il a besoin. Au niveau de l'Alberta francophone, l'enseignant doit comprendre le Profil attendu de l'enseignant

Il est important d'être conscient, en tant que leadeur pédagogique, de votre rôle de modèle auprès des nouveaux enseignants.

La direction d'école bénéficie de tisser des relations de travail positives avec l'ensemble de la communauté scolaire. Elle est empathique et se préoccupe réellement du bien être des autres. Elle modélise les interactions souhaitées en agissant avec équité, respect et intégrité. En contexte minoritaire, elle promeut l'importance de développer la collaboration *École-Famille-Communauté* en matière de construction identitaire auprès des élèves.

Elle s'assure de présenter le rôle et les responsabilités de chaque membre de la communauté scolaire et encourage des relations positives avec tous les intervenants.

Les élèves : Une relation positive entre l'élève et son enseignant est un facteur essentiel pour la réussite scolaire. Pour ce, le classement établi par Hattie qui présente la liste de facteurs pour la réussite scolaire, le démontre bien.

Les parents : La direction rappelle, tout au long de l'année scolaire, l'importance de communiquer avec les parents lorsque cela est approprié. Elle met en évidence l'intérêt de créer un lien de confiance entre les parents et l'enseignant. Consulter à nouveau la section "Les moyens et les processus de communication de l'école" au besoin.

Les membres de l'équipe de direction d'école : La direction est une personne clé au niveau de l'accompagnement menant à l'insertion professionnelle du nouvel enseignant. Elle a avantage à anticiper ses besoins, ses interrogations et démontrer une ouverture et une disponibilité. Elle est bienveillante et offre un encadrement différencié et régulier. Le rôle de la direction d'école peut être partagé avec la direction adjointe.

Les collègues enseignants / suppléants : La direction d'école doit favoriser la collégialité en donnant des opportunités de rencontre et d'échange entre collègues sur des sujets divers. Elle rappelle l'importance de préparer des plans de suppléance complets et détaillés. Elle précise ses attentes à ce niveau.

Les aides pédagogiques / aide-élèves : La direction explique le rôle et les responsabilités de l'aide pédagogique. Pour ce, elle peut se référer aux documents suivants : Teachers and Educational Assistants: Roles and Responsibilities, Collaboration pour aider les élèves ayant des troubles d'apprentissage (p. 3-4) et Les aides- enseignants (AE) : un service utile et controversé en adaptation scolaire. Elle s'assure aussi de répartir les temps d'aide pédagogique en fonction des besoins des élèves.

Les adjoints administratifs : La direction clarifie leur rôle et encourage les relations positives entre les nouveaux enseignants et ces derniers car ils ont un rôle clé au niveau de l'organisation scolaire (rentrée scolaire, bulletins, rencontre de parents, fin d'année…).

Les consultants et autres intervenants (orthophoniste, ergothérapeute, psychologue, conseillers pédagogiques, moniteurs de langue, employés de projets en santé mentale, etc.) : La direction explique le rôle de chacun, encourage et guide les nouveaux enseignants à utiliser leurs services tout en respectant les procédures en place.

Les bénévoles : La direction encourage la présence de bénévoles à l'école, en salle de classe et lors de sorties éducatives et s'assure que le nouvel enseignant comprend les directives administratives du conseil en lien avec le bénévolat.

Avez-vous partagé avec vos nouveaux enseignants votre code de vie, des idées pour la première rencontre des parents, des exemples de gestion de classe ou de comportements, vos exigences en ce qui concerne la communication avec différents intervenants ?

Assurez-vous d'avoir présenté le processus d'évaluation auprès de chacun de vos nouveaux enseignants, et ce, le plus tôt possible dans l'année.

Dans votre rôle, il est primordial de donner l'exemple par votre engagement. Ainsi, la direction participe tout au long de sa carrière au perfectionnement professionnel et à la réflexion critique afin d'améliorer le leadeurship, l'enseignement et l'apprentissage. En contexte minoritaire, ceci signifie aussi l'importance de réseauter et de développer des communautés d'apprentissage francophones fortes.

Avez-vous donné accès aux ressources dont ils peuvent avoir besoin afin qu'ils se sentent outillés, compétents et intégrés à la vie scolaire?

Assurez-vous d'offrir de l'aide et de vous renseigner fréquemment des besoins de vos nouveaux enseignants. **Soyez présents et à l'écoute!**

Selon cette perspective, la direction d'école doit:

- Présenter ce qu'implique le perfectionnement professionnel dans son conseil scolaire. Chaque conseil scolaire a une directive administrative à cet effet qui s'inspire de la politique sur le perfectionnement, la supervision et l'évaluation des enseignants en Alberta.
- Informer les enseignants de l'obligation de rédiger un plan annuel de croissance professionnelle leur permettant d'atteindre des objectifs ou des buts d'apprentissage professionnel qui rencontrent les compétences

et les indicateurs de la *Norme de qualité de l'enseignement*. Les aider à déterminer les activités professionnelles, tout en tenant compte des plans d'éducation de l'école, du conseil scolaire et du Ministère, qui les aideront à améliorer leur pratique en enseignement. Leur présenter le document de l'ATA à propos des plans de croissance professionnelle.

- Connaître, utiliser et promouvoir le programme de développement professionnel proposé par le conseil scolaire selon les orientations stratégiques ou priorités mises de l'avant par celui-ci afin de « renforcer les capacités et les expertises professionnelles et collectives des enseignants de l'école »[4].
- Connaître, utiliser et promouvoir les ressources mises à la disposition des enseignants par les différents organismes:
    - le Consortium provincial francophone (CPFPP)
    - le Consortium de votre région (ARPDC) - Il existe 6 autres consortiums régionaux en Alberta.
    - l'ATA - l'AEEFA. On retrouve également sur le site de l'ATA une liste d'activités permettant le développement professionnel.

4 *Alberta Education (2023). Norme de qualité pour le leadeurship scolaire*

- Informer les enseignants, qu'en tant que membres actifs de l'ATA, ils ont droit de s'inscrire gratuitement à un des conseils de spécialistes dont le Conseil français, qui soutient l'enseignement en français en Alberta.
- Spécifier que tous les enseignants de l'Alberta sont tenus de prendre part au grand congrès annuel de l'ATA de sa région. Voir le document "Directives concernant l'obligation de participer aux grands congrès d'enseignants".
- Rappeler que l'ATA et l'AEEFA ont également des programmes de bourses permettant la participation à certaines activités de développement professionnel.
- Informer l'enseignant de la possibilité de recourir au programme de bourse individuelle pour enseignant /programmes de langues officielles en éducation (PLOÉ).

Offrir un leadeurship pédagogique

Il est de la responsabilité de la direction d'école de s'assurer que chaque élève ait droit à un enseignement de qualité et puisse vivre des activités d'apprentissage qui répondent à ses besoins. En contexte minoritaire, ceci signifie aussi de développer une pédagogie axée sur la construction identitaire et la francisation.

Elle doit être en mesure d'appuyer l'enseignant au niveau de la planification des activités d'apprentissage et s'assurer que l'enseignant ait une planification qui :

- comprend différents types de planification répartis dans le temps : à long terme (année scolaire), moyen terme (par unité, thème ou idée organisatrice) et court terme (quotidienne);
- se base sur les programmes d'études albertains (résultats d'apprentissage);
- est variée et différenciée, tout en tenant compte des élèves (niveaux scolaires, facteurs de diversité, francisation, EAL, besoins spéciaux);
- préconise des attentes élevées pour tous les apprenants;
- inclut des activités stimulantes et engageantes qui mettent de l'avant la collaboration;
- prévoit des stratégies variées et des modes d'évaluations adaptés;
- comprend une variété de ressources stimulantes et pertinentes (ressources de base et/ou complémentaires);

- inclut des activités de pédagogie culturelle/construction identitaire (ACELF-BAP, Site ÉduSource - REDO).

La direction d'école comprend bien et appuie l'enseignant au niveau de l'engagement et de la participation des élèves. Elle s'assure que l'enseignant ait :

- une excellente maîtrise des matières qu'il enseigne;
- une connaissance approfondie de ses élèves (intérêts, défis, forces, expériences vécues importantes). Au niveau du rendement académique, l'enseignant peut avoir recours à l'évaluation diagnostique, aux prétests et autres outils à sa disposition;
- une compréhension du processus d'apprentissage des élèves selon leur groupe d'âge;
- une connaissance et une compréhension du développement de la construction identitaire chez l'élève. Rappeler que l'implication de l'enseignant dans ce domaine, en milieu minoritaire, est essentielle au développement de l'élève;
- Une compréhension du programme de francisation albertain. Pour cela, inviter l'enseignant à consulter le site *La francisation l'affaire de tout le monde* et le guider dans l'utilisation des divers outils développés au niveau du conseil et/ou de l'école.

Afin de pouvoir bien appuyer l'enseignant, la direction a intérêt à posséder une bonne compréhension en matière d'évaluation des élèves. À titre informatif, voir la politique sur l'évaluation des élèves d'Alberta Education. Elle s'assure que l'enseignant comprend et applique les points suivants au niveau de l'évaluation:

- Elle fait partie du processus d'enseignement;
- Elle est directement liée aux différents programmes d'études albertains (résultats d'apprentissage);
- Elle comprend un ensemble d'évaluations formatives et sommatives;
- Elle doit être juste, exacte et équitable;
- Les méthodes utilisées sont variées et permettent aux élèves de démontrer l'atteinte des résultats d'apprentissage;
- Les élèves et les enseignants y ont un rôle actif;
- L'information obtenue à la suite des évaluations doit être communiquée régulièrement et dans des temps opportuns;
- L'information portant sur les résultats d'évaluations doit servir à améliorer la qualité de la programmation scolaire.

Pour plus d'informations à ce sujet, vous pouvez consulter le document suivant; Appuyer les conversations professionnelles sur l'évaluation : Un guide pour les leadeurs scolaires (Section 3 : Ressources pour appuyer les conversations professionnelles *Dimensions de bonnes pratiques d'évaluation en classe*) ou le visuel de l'AAC, l'évaluation de l'apprentissage des élèves en salle de classe.

Évaluations provinciales

Tout au long du cursus scolaire des élèves, Alberta Education met en place des outils afin de s'assurer que les élèves apprennent bien ce qu'ils doivent apprendre, selon les normes provinciales. Ces outils permettent aux écoles, aux conseils scolaires et au Ministère de suivre et d'améliorer l'apprentissage en fonction des données recueillies.

À ce niveau, la direction d'école est responsable du processus encourant ces évaluations et de l'accompagnement des enseignants qui sont concernés par celles-ci :

- Tests de rendements provinciaux , pour les enseignants des élèves de 6e et 9e année;
- Examens en vue de l'obtention d'un diplôme de fin d'études secondaires, pour les enseignants de cours de niveau 30.

Assurez-vous de soutenir vos nouveaux enseignants, à différents temps de l'année, tant sur le plan de la planification, de l'engagement et la participation des élèves ainsi que de l'évaluation. **N'hésitez pas à demander de l'aide des services pédagogiques s'il y a lieu.**

Diriger une communauté d'apprentissage

La direction d'école, en tant que leadeur, crée au sein de son école *« un environnement d'apprentissage inclusif où la diversité est valorisée, le sentiment d'appartenance est favorisé et tous les membres de la communauté scolaire se sentent accueillis, entourés, respectés et en sécurité"*[5].

Avez-vous fourni à vos nouveaux enseignants les profils de classe des élèves qui sont sous leur responsabilité ?

Avez-vous discuté des besoins des élèves ?

Avez-vous présenté les différentes personnes ressources disponibles afin d'appuyer les enseignants ?

Est-ce que vos attentes sont claires et explicites ?

Créer un environnement sécuritaire et bienveillant

La mise en pratique d'un leadeurship coopératif permet de mettre en place un environnement d'apprentissage accueillant, bienveillant, respectueux et sécuritaire. Voici quelques bonnes pratiques à instaurer et à encourager dans votre école :

- Développer une gestion de classe qui favorise un environnement positif et engageant;
- Créer des relations positives et un climat de classe basé sur le respect et l'encouragement de la participation de tous;

5 *Alberta Education (2023). Norme de qualité pour le leadeurship scolaire*

- Organiser le milieu scolaire de façon proactive pour développer les comportements attendus; (Pour plus d'informations, voir le document *L'organisation de la classe*);
- Enseigner explicitement des habiletés sociales;
- Utiliser le renforcement positif;
- S'assurer de permettre aux élèves d'avoir un rôle actif dans leur apprentissage;
- Reconnaître les besoins des élèves et si nécessaire (besoins ciblés-spécialisés) travailler en collaboration avec les spécialistes pour répondre aux besoins d'apprentissage;
- Différencier la pédagogie pour répondre aux besoins d'apprentissage variés des élèves sur le plan universel / ciblé;
- S'assurer que les enseignants aient accès et comprennent l'utilisation des outils leur permettant de répondre aux besoins des élèves (Ex.: Clevr, PowerSchool, etc.) ainsi que les ressources humaines pouvant les appuyer dans ce domaine (consultants et intervenants scolaires).

Appliquer des connaissances de base au sujet des Premières Nations, des Métis et des Inuits

La direction d'école s'assure de « *soutenir la communauté scolaire dans l'acquisition et l'application des connaissances de base sur les Premières Nations, les Métis et les Inuits dans l'intérêt de tous les élèves* »[6].

En ce sens, elle doit présenter des ressources et encourager l'enseignant à approfondir sa connaissance et sa compréhension des répercussions multiples qu'ont eu les traités et accords avec les Premières Nations, les traités et accords avec les Premières Nations ainsi que l'impact des pensionnats autochtones. En contexte minoritaire ceci signifie aussi de maximiser l'utilisation des ressources francophones.

- La direction encourage le nouvel enseignant à découvrir, apprécier, respecter les contributions, les perspectives, le vécu, l'art, etc. des Premières Nations, des Métis et des Inuits, tant ceux du passé que contemporains et de l'amener à faire vivre ce même processus avec ses élèves;
- Elle favorise l'utilisation de ressources variées, exactes, adaptées au niveau des élèves qui démontrent la force et la diversité des Premières Nations, des Métis et des Inuits.
- Elle rappelle l'importance de mettre en place les ressources en salle de classe qui permettent la réussite des élèves des Premières Nations, Métis et Inuits.

Quelques ressources utiles en lien avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits

- Alberta Education - Éducation à la réconciliation
- Consortium francophone - PNMI - eFormation
- ATA - PNMI
- Site du gouvernement canadien
- Université de l'Alberta - ressources PNMI
- Communication Jeunesse - Littérature Jeunesse autochtone
- Babelio - Littérature Jeunesse: Premières Nations Autochtones
- ONF - Cinéma autochtone

6 *Alberta Education (2023). Norme de qualité pour le leadeurship scolaire*

Adhérer aux cadres juridiques et aux politiques

Avez-vous expliqué le droit à l'école francophone, selon l'article 23 de la Charte canadienne des droits et libertés?

Avez-vous expliqué les particularités de la francophonie en milieu minoritaire ?

Avez-vous parlé de qui fréquente notre école, du profil de nos familles et de nos élèves ?

Le leadeur comprend l'incidence des contextes politiques, sociaux, économiques, juridiques et culturels sur les écoles et l'autorité scolaire, et agit en conséquence.[7]

- La direction d'école aide les membres de sa communauté scolaire à maintenir à jour leurs connaissances et d'agir en respectant la loi sur l'éducation (Education Act), ainsi que les autres lois provinciales et fédérales pertinentes;
- Au niveau francophone, la direction s'assure que le nouvel enseignant comprenne l'importance et l'intention de l'article 23 de la Charte des droits et libertés canadienne au sujet des droits à l'instruction dans la langue de la minorité;
- De façon ponctuelle, elle présente au nouvel enseignant, les politiques et directives administratives de son conseil scolaire, accessibles sur le site web de celui-ci;
- Elle accompagne les enseignants dans leur compréhension et adhésion au code de conduite professionnelle.

7 *Alberta Education (2023). Norme de qualité pour le leadeurship scolaire*

Le contexte de l'éducation francophone en Alberta

La direction d'école comprend et aide sa communauté scolaire à comprendre que l'accès à l'éducation en français est un enjeu majeur poursuivi par la communauté franco-albertaine.

Afin de saisir l'étendue de cette lutte qui a marqué l'identité de la communauté, la direction a avantage à présenter le cadre législatif et historique de l'évolution de l'éducation franco-albertaine. Les pages 6 à 8 du document Affirmer l'éducation en français langue première sont très informatives à ce sujet.

4

Bienêtre

La dimension personnelle et psychologique

"L'insertion professionnelle comporte des enjeux de gestion émotionnelle (choc de la réalité, craintes diverses, désillusion, stress), d'accomplissement personnel, de développement de soi, notamment en lien avec la confiance en soi, l'estime de soi, le sentiment d'efficacité personnelle, ses représentations du métier et son engagement professionnel (motivations, persévérance, implications).[8]

8 *Mukamurera, J., Martineau, S., Bouthiette, M, Ndoreraho, J.-P. (2013). Les programmes d'insertion professionnelle des enseignants dans les commissions scolaires du Québec: portrait et appréciation des acteurs.*

Les premières années d'enseignement sont exigeantes et le travail peut facilement prendre toute la place. La direction d'école a avantage à soutenir le nouvel enseignant tant sur le plan de la santé physique que mentale. Elle peut le faire individuellement, en petits groupes ou en mettant en place un système d'accompagnement ou de mentorat. Elle peut également instaurer un comité d'accueil.

Assurez-vous que l'intégration des nouveaux enseignants se passe sans trop de difficulté. Souciez-vous de leur sentiment d'autonomie, de compétence et d'appartenance.

- *Êtes-vous présent pour votre personnel ?*
- *Êtes-vous à l'écoute?*

En vue de l'intégration d'un nouvel enseignant, la direction fournit de l'appui à celui-ci afin de lui permettre de :

- **Reconnaître et accepter ses limites et les éléments qui sont hors de son contrôle.**
  La direction aide l'enseignant à voir ses forces et ses limites. Elle n'hésite pas à féliciter ses bons coups. Elle est honnête tout en étant bienveillante. Elle différencie ses attentes en fonction des besoins du nouvel enseignant. Elle est consciente que les forces et les limites de chacun peuvent évoluer;
- **Prendre le temps de réfléchir, de s'organiser et de se fixer des priorités.**
  Dans les premières années, tout ne peut pas être accompli ou être fait à la perfection. Il faut accepter des compromis. Aider l'enseignant à se fixer des objectifs professionnels réalistes est une bonne stratégie;
- **Trouver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.**
  L'encourager à poursuivre des activités personnelles qui permettent de se ressourcer : sports, lecture, marche, vie sociale;
- **Ne pas hésiter à demander de l'aide.**
  Lui rappeler que vous êtes là pour lui ainsi que ses collègues. Lui indiquer que demander de l'aide est un geste sain et non un signe de faiblesse;

- **Reconnaître les symptômes du stress.**
  L'aider à comprendre que le stress fait partie de la vie. Chaque personne le vit différemment et selon des contextes différents. En cas de besoin, présenter au nouvel enseignant le Centre d'études sur le stress humain (CESH);
- **Se créer un réseau social, de soutien.**
  Encourager le nouvel enseignant à se créer un système de soutien auquel il pourra faire appel dans toute situation;
- **Prendre connaissance des services de soutien disponibles.**
  Présenter les services offerts par l'entremise de l'employeur (voir le site web du conseil ou les RH) et ou l'association professionnelle l'ATA-Bienêtre.

Si l'enseignant est nouvellement arrivé en Alberta, vous pouvez l'amener à consulter le document suivant afin de l'aider à mieux connaître les ressources disponibles en français en Alberta : Répertoire des services en français - Accès aux ressources et services offerts en français par le gouvernement de l'Alberta.

Voici également quelques ressources qui peuvent l'aider à mieux connaître leur nouvel environnement:

- Association canadienne-française de l'Alberta (ACFA)
- Réseau Santé Alberta
- Fédération des parents francophones de l'Alberta (FPFA)
- Regroupement artistique fancohone de l'Alberta (AFA)
- Life in Alberta
- Gouvernement de l'Alberta - services offerts
- Tourisme Alberta

Le Lexique des acronymes est une excellente ressource afin de comprendre les différents acronymes en lien avec l'éducation ou les organismes communautaires francophones.

Calendrier à l'intention des directions d'école pour faciliter l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants

Vous trouverez dans le lien ci-haut un calendrier qui se veut un outil de rappel des différents aspects que la direction d'école a avantage à aborder tout au long de l'année scolaire afin de faciliter l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants.

Enseigner en Alberta

Notre province
a beaucoup à offrir
sur le **plan personnel**
et **professionnel**.

EnseignerenAlberta.ca

Ce document a été réalisé grâce à l'Entente Canada–Alberta sur l'enseignement dans la langue de la minorité et l'enseignement de la langue seconde (2020-2021 à 2022-2023).

Avec la collaboration d'Antoine Bégin, Mireille Cloutier, Saulnia Lacombe et Julie Vaillancourt.

Dernière mise à jour : mai 2024