

2024

Guide d'insertion professionnelle

Pour les directions
d'écoles des conseils
scolaires francophones
de l'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, la direction d'école¹, par son rôle de leader, joue un rôle crucial au niveau de l'insertion professionnelle du nouvel enseignant, qu'il soit fraîchement diplômé 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 d'en retenir le plus grand nombre 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 interpellent 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, la direction d'école n'agit pas seule. Sa plus grande responsabilité est de s'assurer que l'ensemble de l'équipe-école contribue à l'insertion des nouveaux collègues, tout en utilisant, au besoin, les ressources disponibles du conseil scolaire.

Introduction

La littérature sur le sujet recense cinq dimensions importantes au niveau de l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants. Elles 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 :

- aspect économique;
- tâche;
- socialisation organisationnelle;
- apprentissage du métier d'enseignant;
- bien-être.

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

Bien-être 30

Embauche, affectation et tâche



Nous avons regroupé dans cette section les deux premières dimensions de l'insertion professionnelle, 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?

À la suite de l'embauche d'un nouvel enseignant, voici quelques bonnes pratiques que la direction d'école peut mettre en place :

- Organiser dès que possible une rencontre avec le nouvel enseignant, afin de :
 - l'informer explicitement de sa tâche d'enseignement;
 - 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 dispose d'une adresse électronique du conseil scolaire et des outils technologiques requis.
- Présenter la Norme de qualité pour l'enseignement (*Alberta Education*) et en rappeler l'importance et l'impact au niveau de la formation, du perfectionnement professionnel, de la supervision et de l'évaluation de tous les enseignants.
- Présenter au nouvel enseignant le Code de conduite professionnelle des enseignants et des leaders scolaires, en insistant sur son importance, son contenu et ses implications. Le Code établit des exigences qui décrivent la manière dont les enseignants et les leaders scolaires sont censés se comporter avec leurs élèves, les parents et tuteurs ainsi que leurs collègues, de même 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 organisée par le conseil scolaire, le cas échéant.

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

- Informer l'enseignant de la tenue du congrès des nouveaux enseignants de l'ATA et lui présenter les avantages d'y participer.
- Informer l'enseignant de l'existence de l'AEFFA, l'unité francophone de l'ATA.
- Vérifier si l'enseignant 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



En plus d'apprivoiser une nouvelle fonction, le nouvel enseignant doit 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 leader, la direction d'école accompagne le nouvel enseignant dans la compréhension et l'intégration de son nouveau milieu. Cette adhésion de l'enseignant aura un impact majeur sur son cheminement futur.



En contexte minoritaire, il est essentiel de comprendre la définition de l'éducation en français langue première. L'école francophone 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 en Alberta. Les francophones ont été les premiers à explorer et à 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 également pertinent de visiter le site Web de son conseil scolaire pour connaître son historique et celui de l'établissement de ses écoles.

De plus, il est essentiel que tout enseignant connaisse les lois régissant l'éducation en Alberta, tel que précisé dans la section de ce guide intitulée « Adhérer aux cadres juridiques et aux politiques ».

Responsabilités au niveau de l'école

À titre de leader, la direction d'école est responsable de créer et de 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 doit aussi gérer efficacement toutes les ressources de l'école, tant humaines que matérielles, ainsi que les opérations.

La direction d'école a avantage à présenter de façon explicite les éléments énumérés à la page suivante. 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.
- Le calendrier organisationnel regroupant la liste des événements importants de l'année scolaire.
- Le code de vie de l'école et la manière de l'appliquer.
- La liste des membres du personnel et leurs fonctions
- L'horaire de la journée et de supervision.
- 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. a direction doit s'assurer que les nouveaux enseignants ont toute l'information nécessaire au sujet de la prise des présences, des devoirs, de la gestion des comportements, des routines d'entrée et de sortie des élèves, des sorties éducatives, des mesures de sécurité (*Hour Zero*, par exemple), 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;
 - la façon de communiquer les informations importantes au personnel, sur une base mensuelle et hebdomadaire;
 - l'utilisation correcte des médias sociaux, des courriels, du portail PowerSchool, des sites Web de classe, des plateformes éducatives (*Seesaw, Classroom, Class Dojo*, etc.);
 - l'importance des rapports de progrès et des bulletins scolaires afin de communiquer aux élèves et à leurs parents les apprentissages effectués.





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

Il est également important 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 des nouveaux employés, enseignants et autres. Faire appel au leadership de l'ensemble des membres du personnel en les incitant à créer un bon esprit d'équipe et un environnement accueillant, bienveillant, respectueux et sécuritaire.
- Avant l'arrivée d'un nouvel enseignant, faire appel au leadership des enseignants expérimentés de l'école et les inviter à accompagner leur nouveau collègue.
- Coordonner une rencontre initiale et, si possible, favoriser des temps de rencontre entre un nouvel enseignant et son accompagnateur.
- 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 les besoins et d'y répondre. Aborder des sujets importants en préparation à des moments clés de la vie scolaire, comme les rencontres de parents, la 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 faire, présenter, entre autres, les documents utilisés par le 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. Si ce n'est pas le cas, elle les présente elle-même, à l'aide du site Web du conseil scolaire :

- la vision, la mission et les valeurs du conseil scolaire;
- le plan stratégique;
- le plan d'éducation;
- les politiques, les directives administratives et les procédures du conseil scolaire;
- le personnel administratif, dont celui des ressources 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 courriel générales, etc.).

Ces informations sont facilement accessibles sur les sites Web des conseils scolaires, en cliquant sur leur logo, ci-dessous :



A photograph of a female teacher with glasses and a light-colored blazer leaning over a desk to assist a group of diverse students. The students are looking at a laptop or document on the desk. The scene is set in a bright classroom with large windows in the background. A blue diagonal line runs across the top left of the image. A semi-transparent pink overlay covers the bottom right portion of the image, where the title text is located.

Apprentissage du métier d'enseignant





La troisième dimension de l’insertion professionnelle comprend l’apprentissage du métier d’enseignant. C’est le processus par lequel 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.



À titre de leader pédagogique, il est important d'être conscient de votre rôle de modèle auprès des nouveaux enseignants.

Il est essentiel que la direction d'école tisse avec l'ensemble de la communauté scolaire des relations de travail positives, teintées d'empathie et qu'elle se préoccupe réellement du bien-être des autres. La direction 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 pour la construction identitaire des élèves.

La direction d'école 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.

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

Les parents – Tout au long de l'année scolaire, la direction rappelle aux enseignants 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.

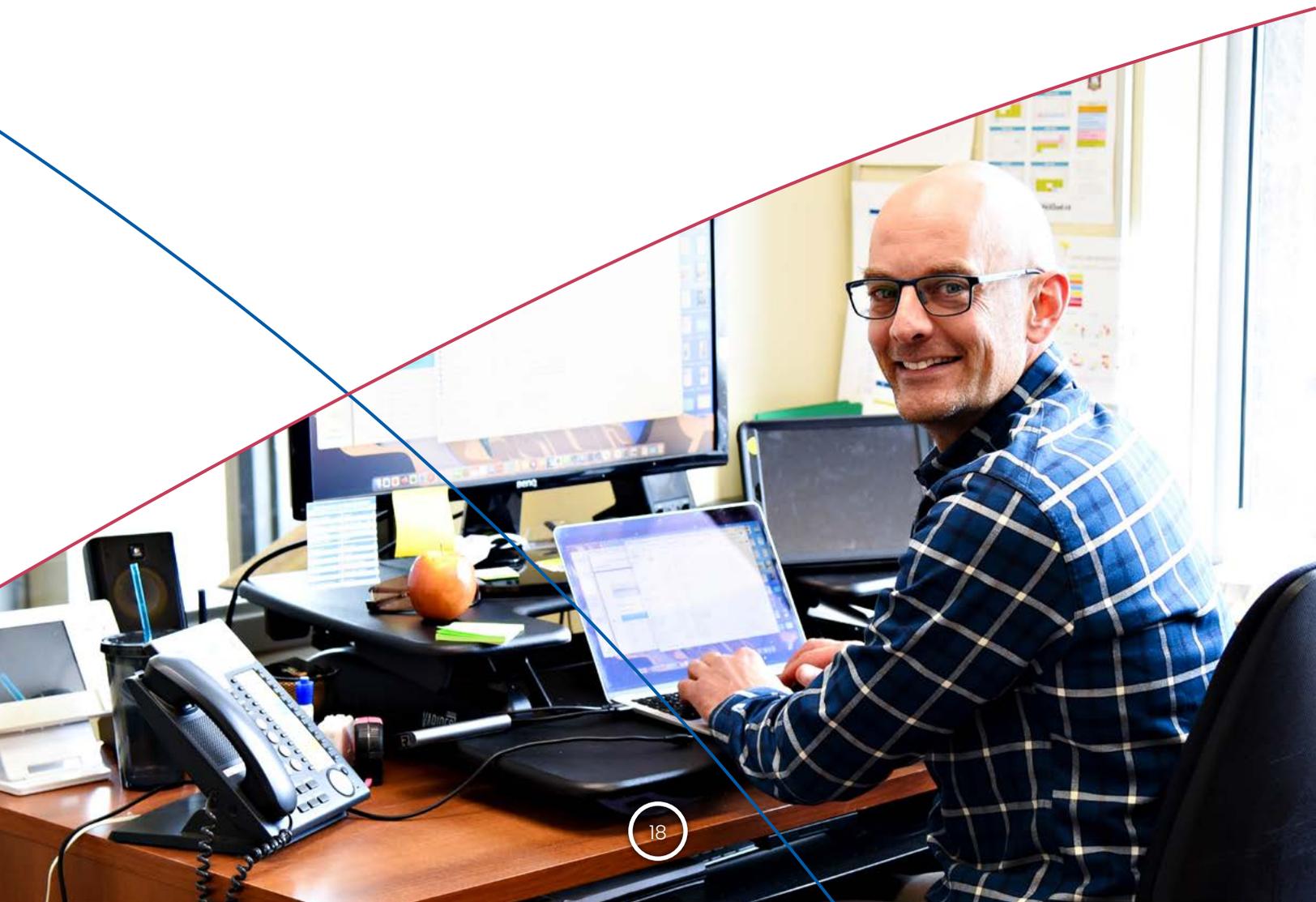
L'équipe de direction d'école – La direction est une personne clé au niveau de l'accompagnement pendant l'insertion professionnelle du nouvel enseignant. Elle a avantage à anticiper ses besoins et ses interrogations, et à démontrer de l'ouverture et de la disponibilité. Elle est bienveillante et offre 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 occasions de rencontre et d'échange entre collègues, sur des sujets divers. Elle rappelle l'importance de préparer des plans de suppléance complets et détaillés, et elle précise ses attentes à ce niveau.

Les aides pédagogiques/aide-élèves – La direction d'école explique le rôle et les responsabilités de l'aide pédagogique. Pour ce faire, 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 le rôle des adjoints administratifs et encourage les nouveaux enseignants à établir des relations positives avec eux, car ils jouent un rôle clé au sein de l'organisation scolaire (rentrée scolaire, bulletins, rencontres de parents, fin d'année, etc.).

Les consultants et autres intervenants (orthophonistes, ergothérapeutes, psychologues, conseillers pédagogiques, moniteurs de langue, employés de projets en santé mentale, etc.) – La direction d'école 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. Elle s'assure que le nouvel enseignant comprenne les directives administratives du conseil scolaire en lien avec le bénévolat.

Avez-vous communiqué aux nouveaux enseignants le code de vie de l'école, des idées pour la première rencontre de parents, des exemples de gestion de classe ou de comportement, vos exigences en ce qui concerne la communication avec différents intervenants?

Assurez-vous d'avoir présenté le processus d'évaluation à chacun des 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 d'école participe tout au long de sa carrière au perfectionnement professionnel et à une réflexion critique, afin d'améliorer le leadership, l'enseignement et l'apprentissage. En contexte minoritaire, cela signifie aussi qu'il est important de faire du réseautage et de développer des communautés d'apprentissage francophones fortes.

Avez-vous donné accès aux enseignants 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 au sujet des besoins des nouveaux enseignants. **Soyez présent et à l'écoute!**

Selon cette perspective, la direction d'école doit:

- Présenter ce qu'implique le perfectionnement professionnel au 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 qui leur permettra d'atteindre des objectifs ou des buts d'apprentissage professionnel conformes aux compétences et indicateurs de la Norme de qualité pour l'enseignement. Tout en tenant compte des plans d'éducation de l'école, du conseil scolaire et du ministère, aider les enseignants à déterminer les activités professionnelles qui leur permettront d'améliorer leur pratique en enseignement et leur présenter le document de l'ATA à propos des plans de croissance professionnelle.
- Connaître, utiliser et promouvoir le programme de développement professionnel du conseil scolaire, qui est basé sur les orientations stratégiques et les priorités mises de l'avant par ce dernier, 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 différents organismes :
 - Le consortium provincial francophone (CPFPP).
 - Le consortium de votre région (ARPCD).
Il existe 6 autres consortiums régionaux en Alberta.
 - L'ATA – l'AAEFA. 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 leadership scolaire



- Informer les enseignants qu'à titre de membres actifs de l'ATA, ils ont le droit de s'inscrire gratuitement à l'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 leur région. Voir le document «Directives concernant l'obligation de participer aux grands congrès d'enseignants».
- Rappeler que l'ATA et l'AEFEA 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 leadership pédagogique

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

La direction 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 ce que sont l'engagement et la participation des élèves et elle appuie l'enseignant à ce niveau, en s'assurant que l'enseignant ait:

- une excellente maîtrise des matières qu'il enseigne;
- une connaissance approfondie de ses élèves (intérêts, défis, forces, expériences importantes vécues). Au niveau du rendement académique, l'enseignant peut avoir recours à l'évaluation diagnostique, aux prétests et aux 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, en lui rappelant que l'implication de l'enseignant dans ce domaine, en milieu minoritaire, est essentielle;
- une compréhension du programme de francisation albertain, en l'invitant à consulter le site La francisation – L'affaire de tout le monde et en le guidant dans l'utilisation des divers outils développés au niveau du conseil scolaire et/ou de l'école.



Afin de bien appuyer l'enseignant, la direction d'école 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](#). La direction 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 jouent un rôle actif;
- l'information obtenue à la suite des évaluations doit être communiquée régulièrement et en temps opportun;
- l'information portant sur les résultats d'évaluations doit servir à améliorer la qualité de la programmation scolaire.



Pour plus d'informations au sujet de l'évaluation, vous pouvez consulter le document suivant : [Appuyer les conversations professionnelles sur l'évaluation : Un guide pour les leaders scolaires](#) (Section 3: Ressources pour appuyer les conversations professionnelles – Dimensions de bonnes pratiques d'évaluation en classe) ou le [visuel de l'AAC](#) sur 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. Les évaluations provinciales 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 encourageant ces évaluations et de l'accompagnement des enseignants qui sont concernés par celles-ci :

- [tests de rendement provinciaux](#), pour les enseignants des élèves de 6^e et 9^e 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 les nouveaux enseignants, à différents moments de l'année, tant sur le plan de la planification, de l'engagement et de la participation des élèves que de l'évaluation. **N'hésitez pas à demander l'aide des services pédagogiques, au besoin.**

Diriger une communauté d'apprentissage

La direction d'école, en tant que leader, 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 aux 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 pour appuyer les enseignants?

Est-ce que vos attentes sont claires et explicites?

Créer un environnement sécuritaire et bienveillant

La mise en pratique d'un leadership 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;

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

- créer des relations positives et un climat de classe basé sur le respect et l'encouragement de la participation de tous;
- 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 pour les besoins ciblés et 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 et ciblé;
- s'assurer que les enseignants aient accès et comprennent l'utilisation d'outils tels que *Clevr* ou *PowerSchool*, par exemple, afin de leur permettre de répondre aux besoins des élèves, et veiller à ce qu'ils sachent comment faire appel aux consultants et intervenants scolaires lorsque nécessaire.



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 des traités et accords avec les Premières Nations, de la législation et des accords concernant les Métis ainsi que de l'impact des pensionnats autochtones. En contexte minoritaire, cela signifie aussi de maximiser l'utilisation des ressources francophones.

- La direction d'école encourage le nouvel enseignant à découvrir, apprécier et respecter des éléments tels que les contributions, les perspectives, le vécu et les arts des Premières Nations, des Métis et des Inuits, tant ceux du passé qu'actuels, et de l'amener à faire vivre ce même processus aux élèves.
- Elle favorise l'utilisation de ressources variées, exactes et adaptées au niveau des élèves et 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 nécessaires en salle de classe, pour permettre la réussite des élèves des Premières Nations, des Métis et des 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 leadership scolaire.

Adhérer aux cadres juridiques et aux politiques

Avez-vous expliqué aux nouveaux enseignants les critères d'admissibilité à l'école francophone, en vertu de 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 du profil des familles et des élèves qui fréquentent votre école?

«Le leader 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 à 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 canadienne des droits et libertés au sujet du droit à l'instruction dans la langue de la minorité;
- de façon ponctuelle, la direction présente au nouvel enseignant, les politiques et directives administratives accessibles sur le site Web du conseil scolaire;
- elle accompagne les enseignants dans leur compréhension et adhésion au Code de conduite professionnelle.

7 Alberta Education (2023). Norme de qualité pour le leadership 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 pour la communauté franco-albertaine.

Afin de saisir l'étendue de la 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.

Bien-être

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 davantage à soutenir le nouvel enseignant, tant sur le plan de la santé physique que de la santé mentale. Elle peut le faire individuellement, en petits groupes ou en mettant en place un système d'accompagnement ou de mentorat. Elle peut également créer un comité d'accueil.

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

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

Pour faciliter son insertion, la direction d'école fournit de l'appui au nouvel enseignant, pour 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 le féliciter pour 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, il est possible que tout ne soit pas accompli ou 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.**
Encourager l'enseignant à poursuivre des activités personnelles qui lui permettent de se ressourcer : sports, lecture, marche, vie sociale.
- **Ne pas hésiter à demander de l'aide.**
Rappeler à l'enseignant que ses collègues et vous-même êtes là pour lui, que demander de l'aide est un geste sain et non un signe de faiblesse.

- **Reconnaître les symptômes du stress.**
Aider à comprendre que le stress fait partie de la vie. Chaque personne le vit différemment et dans des contextes variés. 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 ressources humaines) ou de l'association professionnelle des enseignants ([ATA – Bien-être](#)).

Si l'enseignant est nouvellement arrivé en Alberta, vous pouvez l'inviter 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 francohone 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 utilisés 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

Le lien ci-dessus mène à 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.

*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: juin 2024



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

EnseignerenAlberta.ca