

COMPRENDRE

LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE

14



ACCOMPAGNER
LE NOUVEAU
PERSONNEL
ENSEIGNANT

Coordination : Richard Lacombe, ACELF, et Valérie Morand, FNCSF
Rédaction : Ronald Boudreau, consultant en éducation (à l'exception de la page 12)
Révision linguistique : Révisart Services linguistiques
Édition : Lucie Grégoire, ACELF
Graphisme : Martine Desrochers

Ce fascicule a été élaboré dans le cadre du projet « Enseigner, un choix professionnel pour la vie », une initiative de la Fédération nationale des conseils scolaires francophones. La mise en œuvre de ce projet a été rendue possible grâce à l'appui financier de la *Stratégie de recrutement et de rétention d'enseignants pour les écoles de langue française en situation minoritaire* du ministère du Patrimoine canadien.

© Association canadienne d'éducation de langue française

Dépôt légal 2021
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-923737-84-3 (imprimé)
ISBN 978-2-923737-85-0 (en ligne)

VISER DES EFFETS DURABLES

L'école de langue française en contexte minoritaire canadien est en pleine croissance, et le nombre d'élèves ne cesse d'augmenter d'année en année. Bien entendu, quand le nombre d'élèves croît, celui du personnel enseignant augmente aussi. Par le fait même, l'effort de recrutement et de maintien en poste de nouveaux membres du personnel enseignant est devenu une préoccupation importante. Si l'abandon prématuré d'une carrière en enseignement ne date pas d'hier, il s'agit cependant d'un problème qui s'accroît avec les besoins croissants du système d'éducation de langue française.

Le présent fascicule arrive à point et s'adresse à toute personne responsable de l'accompagnement des nouveaux membres du personnel enseignant. Dans le contexte particulier où la langue d'enseignement est celle de la minorité, les raisons qui expliquent ces départs sont plus proches du choc culturel que des difficultés d'adaptation au contexte pédagogique ou administratif. Les défis propres à l'enseignement en milieu minoritaire francophone sont particuliers, et plusieurs nouveaux membres du personnel enseignant ne sont pas préparés à y faire face.

Au cœur d'une intégration et d'une insertion professionnelle réussies, une bonne connaissance des rouages de la construction identitaire s'impose comme pierre d'assise. Pour ce faire, les huit principes directeurs en construction identitaire développés par l'Association canadienne d'éducation de langue française (ACELF) vous seront présentés dans les pages suivantes. Sans que l'un soit prioritaire par rapport aux autres, ces principes ont été contextualisés dans la démarche qui vous est proposée là où ils semblaient les plus pertinents. À ce titre, soulignons que l'ensemble du document que vous tenez entre les mains est fondé sur l'un de ces principes, celui qui consiste à **viser des effets durables**. Le maintien en poste d'un personnel enseignant engagé dans la réussite scolaire et la construction identitaire des élèves est un élément clé du développement de l'école de langue française et est garant de sa pérennité.



Les 8 principes directeurs en construction identitaire

1. S'inscrire dans la francophonie contemporaine
2. Miser sur la créativité et l'innovation
3. Valoriser la diversité
4. Favoriser l'action concertée
5. Développer un rapport positif à la langue française
6. Créer des liens au sein de la francophonie
7. Encourager la mobilisation
8. Viser des effets durables

Pour en savoir plus, consultez le fascicule n° 4 sur acelf.ca/CCI

Une gamme d'outils inspirée des huit principes directeurs en construction identitaire de l'Association canadienne d'éducation de langue française (ACELF) est mise à votre disposition gratuitement pour contribuer à une intégration réussie des nouveaux membres du personnel enseignant et vise à appuyer l'accompagnement.

acelf.ca

La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) a conçu la Pédagogie à l'école de langue française (PELF) spécifiquement pour offrir des stratégies pratiques qui répondent aux besoins du milieu. La PELF servira de toile de fond au cheminement qui vous est proposé dans les pages suivantes.

pelf.ca

L'exercice de rédaction de ce document a permis de constater que ce qui est bon pour le maintien des élèves à l'école de langue française l'est aussi pour maintenir en poste les nouveaux membres du personnel enseignant. Ce document applique donc ces **principes directeurs** et cette **pédagogie** à l'accompagnement du nouveau personnel. Il a été conçu en vue de réaliser des apprentissages qui favoriseront le maintien à long terme d'un personnel enseignant engagé à offrir aux élèves des écoles de langue française la meilleure éducation qui soit. Bonne lecture!



DÉVELOPPER UN SENTIMENT D'APPARTENANCE



L'atmosphère de ma nouvelle école est agréable et je m'y sens bien. D'une certaine façon, je sens que je suis à ma place ici. Je suis quand même le petit nouveau et je le ressens surtout quand je vois mes collègues s'échanger des idées ou des documents pour s'entraider dans leur enseignement. Évidemment, je n'ai rien à échanger, puisque je débute et que j'ai tant à faire. Comme ça m'aiderait de recevoir un peu de cet appui! Un jour, sans doute, je pourrai contribuer, moi aussi...

Ahmed

Par définition, une condition est un élément requis pour que quelque chose puisse se produire. Dans le cadre de l'accueil d'un nouveau membre du personnel enseignant, le sentiment d'appartenance à la communauté scolaire joue un rôle prépondérant qui peut constituer une condition au bien-être.

L'accueil d'un nouveau membre du personnel enseignant est aussi une occasion de **créer des liens au sein de la francophonie**, et d'apprécier la diversité et l'originalité culturelles d'ici et d'ailleurs. Dans une francophonie aux multiples facettes, la communauté scolaire profitera d'expériences de provenances diverses pour s'enrichir et explorer de nouvelles avenues. Le nouveau membre du personnel enseignant vivra mieux les défis d'un nouvel emploi et d'une nouvelle réalité sociale et culturelle s'il sent qu'on s'intéresse à lui et qu'il a une contribution à apporter.

Des *relations interpersonnelles saines* entre collègues contribueront à atténuer les difficultés d'adaptation que pourrait rencontrer un nouveau membre du personnel.

D'une pierre deux coups



S'adapter à une nouvelle profession, à un nouvel environnement et à de nouveaux collègues relève de l'apprentissage, comme l'est tout changement dans la vie. Ainsi, il n'est pas surprenant que ce besoin de *relations interpersonnelles saines*, si fondamental à une insertion professionnelle réussie, s'apparente à l'une des deux conditions essentielles de la PELF :

Le climat de la salle de classe doit témoigner de saines relations interpersonnelles entre le personnel enseignant et les élèves.

*Au fil de la lecture de ce fascicule, sous la rubrique **D'une pierre deux coups**, vous découvrirez à la fois des pistes d'accompagnement d'un nouveau membre du personnel enseignant et une pédagogie qui favorise le succès des élèves à l'école de langue française en milieu minoritaire canadien.*

ÉTABLIR DES LIENS DE COLLÉGIALITÉ

Au-delà d'un réseau social agréable ou de franches amitiés, les fondements mêmes de l'enseignement seront souvent remis en question dans le contexte particulier d'une école de langue française en milieu minoritaire. Chaque personne arrive avec son propre bagage, ses expériences, ses préférences et sa vision de ses responsabilités en enseignement.

L'école joue un rôle important dans la redéfinition d'une francophonie ouverte sur le monde. Ainsi, **valoriser la diversité** permet, non seulement d'établir les bases d'un accompagnement réussi, mais aussi de renforcer le mandat citoyen de l'école.

Les discussions de nature pédagogique ou autre doivent être empreintes d'une ouverture d'esprit qui permet de faire place aux expériences et aux idées respectives. Tant la personne qui accompagne que celle qui est nouvelle dans la profession doivent reconnaître que toute discussion théorique ou pratique sur les méthodes d'enseignement et d'apprentissage relève du *partage de son influence* avec une autre personne. En ce sens, les questions que chacune des personnes doit se poser sont : Quels points importants l'autre soulève-t-il? Et si l'autre détenait une partie de la solution?

L'accompagnement d'un nouveau membre du personnel enseignant doit donc se vivre dans un contexte où chacun sent qu'il peut apprendre de l'autre dans le respect des habitudes et des préférences.





Je sortais de l'université quand j'ai accepté ce poste, et les autres collègues de l'école avaient tous au moins une dizaine d'années d'expérience. Au départ, tout le monde s'est montré bien ouvert à m'aider, mais chaque fois que je faisais face à une difficulté, je me sentais jugé. Quand une collègue m'a demandé si elle pouvait copier mon idée de « La garderie des mots » parce qu'elle trouvait ça génial, je me suis mis à pleurer et à rire en même temps. Elle n'avait aucune idée du bien qu'elle venait de me faire!

Lionel

D'une pierre deux coups



En tant qu'adultes, se sentir respectés, sentir que notre opinion compte et que l'autre est ouvert à des suggestions ainsi qu'à de nouvelles idées apporte du réconfort dans une relation de travail.

Le partage de l'influence est une autre condition essentielle pour la rétention des élèves, comme le préconise la PELF. Cette condition s'énonce comme suit :

Les élèves et le personnel enseignant ont une influence partagée sur le déroulement des apprentissages et ont un sentiment d'autonomie dans les tâches qu'ils effectuent.

L'écoute et le respect de l'autonomie sont également estimés des élèves et contribuent à leur faire apprécier l'école de langue française en plus de bien les préparer à leur rôle citoyen : c'est là une situation gagnant-gagnant.

FAVORISER LA **COMPRÉHENSION DES ENJEUX**



Henri aimait bien cuisiner, et nombreux étaient ses collègues et ses élèves d'autrefois qui s'ennuyaient des occasions où il leur faisait goûter ses créations. Dans son nouveau milieu, une vie parascolaire pour les élèves était encouragée, et il y vit une occasion de mettre son talent à profit en organisant des ateliers de cuisine.

Son initiative connaissait beaucoup de succès, et il en était très fier. Il fut plutôt surpris quand sa collègue Sophie lui fit la remarque qu'il était important que ses ateliers se déroulent entièrement en français. Il avait bien laissé les élèves faire jouer « leur » musique d'ambiance, mais son atelier, lui, n'était qu'en français! En discutant avec son mentor, il comprit l'importance de ce qu'il avait d'abord pris pour un détail : pour contrebalancer l'abondance d'activités en anglais du milieu, il se devait d'assurer la prépondérance du français dans toutes les facettes de son activité parascolaire.

Henri prend conscience de nouvelles réalités. Il aime bien cuisiner, mais c'est un art qui est moins reconnu dans la culture de son nouveau milieu. Les activités parascolaires, une pratique qu'il ne connaissait pas au départ, sont devenues un moyen de joindre l'utile à l'agréable. S'il aime cuisiner, il n'a jamais partagé ses techniques et ses secrets culinaires. Au fil des jours, il adopte de nouvelles façons de faire et il apprend de ses erreurs. Ce nouvel engagement personnel l'amène à **miser sur la créativité et l'innovation**, et à mieux comprendre comment se vit la construction identitaire des élèves ainsi que les défis qu'elle représente.

C'est dans une variété de situations, sur le plan tant personnel que professionnel, qu'un nouveau membre du personnel prend conscience que son rôle dans le contexte francophone minoritaire canadien diffère du modèle traditionnel. Il doit avant tout faire son propre cheminement dans ce domaine, appuyé bien entendu par la communauté scolaire, et prendre les actions nécessaires pour son bien-être au sein du nouveau milieu.

D'une pierre deux coups



Ce concept de *prise de conscience* et *d'action* porte un nom bien particulier dans le contexte de la PELF. En effet, la conscientisation se définit comme suit :

Les élèves et le personnel enseignant prennent conscience des enjeux de la francophonie et agissent sur leurs réalités.

L'action pédagogique doit ici mener les élèves à une prise de conscience des réalités qui les entourent, y compris le statut de leur langue. Cette prise de conscience, pour avoir un effet positif, doit par la suite mener à des actions et à des prises de position conséquentes.

Dans le cas d'un nouveau membre du personnel, la prise de conscience se produit souvent en discutant avec les élèves. Quel meilleur moyen de découvrir la francophonie d'un nouveau milieu et d'agir sur son futur qu'en l'explorant avec ses élèves!

ENRICHIR LE BAGAGE LINGUISTIQUE ET CULTUREL

Selon les origines et les expériences antérieures d'un nouveau membre du personnel enseignant, le contexte d'enseignement peut être fort différent de ce qui est connu. Établir des parallèles entre la situation connue et la situation nouvelle mènera à des discussions enrichissantes qui permettront de déterminer les éléments semblables sur lesquels on peut construire et les éléments différents qu'il faut analyser davantage pour déterminer quelle place ils occupent dans le nouveau contexte d'enseignement. En toile de fond, les changements doivent **s'inscrire dans la francophonie contemporaine** et viser un équilibre entre les pratiques antérieures et celles qui ont fait leurs preuves pour favoriser l'apprentissage des élèves dans le contexte minoritaire francophone actuel.

De prime abord, il importe qu'un nouveau membre du personnel enseignant prenne conscience du rôle actif qu'il doit jouer dans la construction identitaire de ses élèves. Bien peu de choses l'auront préparé, par exemple, à animer des interventions en classe qui visent souvent à **encourager la mobilisation** par la confrontation des idées et l'ouverture d'esprit, d'où l'importance de s'assurer que cet aspect de l'enseignement fait partie intégrante de son accueil et de son accompagnement.

L'exploration de l'environnement culturel dans lequel la communauté scolaire évolue figure parmi les principaux défis à relever pour une personne nouvellement en poste. Or, contribuer à la construction identitaire de ses élèves ne signifie pas que le nouveau membre du personnel enseignant doit effacer ses propres référents culturels pour les remplacer par ceux de son nouveau milieu. Il ne s'agit pas non plus pour l'enseignante débutante ou l'enseignant débutant d'en connaître à l'avance toutes les caractéristiques culturelles. Il s'agit plutôt d'enrichir son bagage personnel en explorant, avec les élèves, dans une perspective contemporaine et actuelle, comment la langue et la culture du milieu ont évolué au fil du temps. Il s'agit donc de mettre à jour ses propres connaissances et référents en y intégrant des éléments spécifiques du nouveau milieu.



D'une pierre deux coups



Pour se définir, il faut des mots, et le monde de l'éducation en français en contexte minoritaire s'en est donné : la PELF nomme ce concept l'actualisation. Comme l'étymologie du mot l'indique, il s'agit de rendre « actuel » son schème de référence, et ce, par rapport à la francophonie dans le nouveau contexte de l'école de langue française en contexte minoritaire.

Ce concept de la PELF se définit comme suit :

Les élèves et le personnel enseignant enrichissent leur bagage linguistique et culturel par une exploration commune de la francophonie dans une perspective contemporaine et actuelle.

Dans une certaine mesure, le rôle du nouveau membre du personnel enseignant en contexte minoritaire peut être facilité par ce besoin d'exploration AVEC les élèves, créant ainsi chez eux un sentiment favorable qu'ils percevront comme un accompagnement sincère et véritable.



Quand on parlait des événements culturels de notre village, on sentait que madame Remili était vraiment intéressée de savoir ce qu'on en pensait. Elle nous posait plein de questions et, des fois, on ne savait pas vraiment les réponses, et ça nous poussait à poser des questions à nos parents ou à faire des recherches. Nous, on lui posait des questions sur l'Algérie; c'est là qu'elle était née.

Adrien, élève de 8^e année



DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DU PASSEUR CULTUREL

Le membre du personnel enseignant nouvellement arrivé dans un milieu scolaire possède un bagage d'expériences personnelles et professionnelles qu'il compte bien mettre à profit dans son nouveau poste d'enseignement. L'accompagnement proposé doit tenir compte de cet important facteur. Quelle motivation peut favoriser l'engagement de cette personne? Quelle place l'importance de la transmission de la langue française occupe-t-elle chez elle? Comment assurer un esprit de collaboration qui facilitera la démarche?

Le nouveau membre du personnel doit comprendre d'emblée que le contexte minoritaire francophone oblige l'enseignement à s'ajuster pour **développer un rapport positif à la langue française** chez les élèves, peu importe le sujet d'enseignement. Il s'agit là d'un point de discussion important qui peut mener le nouveau membre du personnel enseignant à mettre l'accent sur des passions personnelles, des expériences vécues, voire des aspirations inexplorées.



J'ai obtenu mon poste quelques jours avant le début des classes et j'ai eu bien peu de temps pour me préparer à accueillir mes élèves. Quand la direction de l'école a annoncé des rencontres et des réunions d'accompagnement, je ne sentais pas que ça me serait utile, puisque j'avais déjà enseigné une dizaine d'années dans ma ville natale. Cependant, dès la première réunion, j'ai réalisé que le contexte minoritaire au Canada comprenait ses particularités et que je devais en tenir compte pour connaître des succès dans mon nouveau milieu.

Souleymane

Le filon le plus prometteur pour donner un sens à une intervention visant le maintien des nouveaux membres du personnel enseignant s'apparente au besoin de mieux les outiller dans leur rôle de passeur culturel. Bien comprendre le processus de construction identitaire des élèves facilitera l'adaptation au milieu minoritaire francophone. C'est ce qui donne tout son sens à la démarche d'accompagnement.

D'une pierre deux coups



La PELF donne un nom à cette démarche qui vise à s'assurer que l'apprentissage est empreint de sens pour l'élève : la **sensification**. Tout comme le nouveau membre du personnel enseignant a besoin de donner un sens à la démarche qu'on lui propose, l'élève doit comprendre comment les apprentissages qu'il vit à l'école sont pertinents et utiles à son cheminement personnel.

Ce concept de la PELF se définit comme suit :

Les élèves et le personnel enseignant vivent des apprentissages contextualisés qui donnent du sens à ce qu'ils vivent par rapport à la francophonie.

Faire vivre aux élèves des apprentissages pertinents et utiles à leur cheminement personnel, voilà un des concepts clés d'une pédagogie propre au contexte minoritaire canadien.

LES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

L'école est un carrefour où les gens se retrouvent entre cultures. Il est donc important que le nouveau personnel enseignant revisite la définition d'un francophone en contexte minoritaire. Pour ce faire, il doit faire appel aux compétences interculturelles qui sont essentielles pour contribuer à la réussite, au bien-être et au développement identitaire des élèves issus d'une francophonie plurielle.

Ces compétences visent à créer un milieu inclusif dépourvu de racisme, de mépris et de stéréotypes dans lequel les élèves, peu importe leur origine, sont traités avec empathie, dignité et respect. Le nouveau personnel enseignant doit, dès le départ, modéliser son ouverture d'esprit en tenant compte de la diversité perçue comme une richesse et un signe de la vitalité des communautés francophones.

Les compétences interculturelles s'articulent autour de trois éléments :

- Le savoir (la connaissance) : il fait appel aux connaissances, ce qu'un individu connaît, mais aussi à sa façon de connaître et d'apprendre. Par exemple, pour faire preuve d'équité, une enseignante ou un enseignant qui accorde une note de participation devra tenir compte du savoir dans sa façon d'enseigner.
- Le savoir-être (les attitudes) : il s'agit de l'habileté à interagir efficacement avec des gens de cultures différentes de la nôtre. Le savoir-être permet de créer des ponts entre les élèves de cultures différentes et des relations avec ces derniers.
- Le savoir-faire (la pratique) : il permet aux membres du personnel enseignant de développer leur capacité de réflexion professionnelle et personnelle sur leurs propres attitudes, croyances, préjugés et valeurs qui influencent les pratiques en enseignement et l'apprentissage des élèves.

Au cœur du savoir-faire se trouve la décentration, soit le fait de se mettre dans les chaussures de l'autre pour percevoir les complexités des différentes cultures et ainsi ouvrir un dialogue qui permet de comprendre l'autre, mais aussi de se faire comprendre de l'autre.

Le fait d'intégrer ces éléments dans les programmes d'études permet aux élèves de développer, à leur tour, des compétences interculturelles et crée ainsi des lieux d'apprentissage inclusifs qui favorisent leur pleine participation.

Note : Le texte ci-dessus est extrait du document *La diversité culturelle - Portrait de la situation* disponible sur pself.ca.



Lorsque Youssef est arrivé dans ma classe, je n'étais pas au courant de son parcours migratoire, de ce qu'il avait vécu. Il parle un peu le français. Et il ne comprend pas tout ce que je dis. Je voudrais l'aider dans son intégration, mais j'ai 30 élèves. J'étais déboussolée tout autant que mon élève. Heureusement, grâce à l'appui de ma direction d'école, nous avons pu constituer un dossier en reprenant son profil et ainsi déterminer ses besoins. Ça s'est fait en partenariat avec sa famille. J'ai aussi compris, grâce à des collègues, qu'il fallait privilégier les communications orales avec ses parents pour qui le français n'est pas la langue maternelle. J'ai dû adapter ma façon de faire. Depuis, je constate que Youssef est plus détendu et que cela favorise ses progrès en classe.

Aurélie



NOURRIR LA MOTIVATION

Au cours des premières années en enseignement, se sentir valorisé et encouragé dans ses premières expériences peut être déterminant pour assurer une carrière longue et brillante. Trois facteurs ont un effet déterminant sur la motivation d'une personne nouvelle dans la profession :

- Le sentiment d'autonomie, qui comprend le besoin naturel de faire ses propres choix;
- Le sentiment de compétence, intimement lié à celui d'avoir une incidence réelle sur l'apprentissage des élèves;
- Le sentiment d'appartenance, clairement reflété par cette impression qu'a une personne d'être estimée et valorisée par ses pairs, bref d'avoir le sentiment d'être « à sa place ».

Il s'agit de composantes fondamentales du succès dans toute profession. Un nouveau membre du personnel peut se sentir « dynamisé » par la direction d'école, les collègues et les parents, et souvent par les élèves eux-mêmes.

Une démarche d'accompagnement réussie accordera une place importante à la dynamisation du nouveau membre du personnel : applaudir ses bonnes décisions, reconnaître ses succès et apprécier sa contribution sont des actions qui favorisent le bien-être global de l'individu.

Quand l'école fait des efforts conscients pour **favoriser l'action concertée** de la famille, de la communauté et de l'école, le nouveau membre du personnel découvre du même coup une des sources importantes de la force de la francophonie de son nouveau milieu. L'effet dynamisant s'intensifie considérablement quand il s'agit d'un effort concerté de toute la communauté scolaire.



Tout semblait bien aller, et j'ai été très surprise quand Lucas est venu me présenter sa lettre de démission. Il sentait qu'il avait très peu d'emprise sur l'environnement et que les élèves ne prenaient rien au sérieux. C'était très différent de ce qu'il avait connu comme élève dans son pays d'origine, où il percevait que l'enseignant avait le contrôle sur tout. Bref, il se sentait dépassé par la tâche et pensait ne pas pouvoir s'adapter assez rapidement à son nouveau contexte d'enseignement.

La nouvelle eut l'effet d'une traînée de poudre dans la communauté scolaire. Avec un certain sentiment de culpabilité, ses collègues lui firent part de leur tristesse de le voir partir et louèrent ses compétences. Des parents le contactèrent pour l'encourager à revoir sa décision.

Finalement, c'est une pétition des élèves eux-mêmes qui fit pencher la balance. Il décida de donner une deuxième chance à cette carrière qu'il avait choisie par passion avant tout. Armée cette fois d'un plan d'accompagnement pour aider Lucas à s'ajuster à notre situation particulière, je suis persuadée qu'il poursuivra la brillante carrière en enseignement qu'il souhaitait au départ.

Rita, directrice d'école



D'une pierre deux coups



L'effet dynamisant dans l'apprentissage est un concept clé de la PELF et s'applique tant au personnel enseignant qu'aux élèves :

Les élèves et le personnel enseignant stimulent leur confiance langagière et culturelle, et leur motivation à s'engager dans la francophonie.

Dans le contexte scolaire, la dynamisation porte en particulier sur la confiance langagière et culturelle afin, d'une part, de vaincre l'insécurité linguistique qui est à contre-courant d'un apprentissage productif et, d'autre part, de s'ouvrir à une culture qui se redéfinit tous les jours, particulièrement aux yeux de la jeunesse. Elle vise, par ricochet, à encourager l'engagement citoyen dans une francophonie plurielle et diversifiée.




AGIR COMME MODÈLE

Chaque nouveau membre du personnel enseignant est unique et se présente avec un bagage qui lui est propre; chaque milieu comporte des caractéristiques qui lui sont particulières. Pour ces raisons, il n'existe aucun plan d'accompagnement standard qui répondra à toutes les situations. Votre rôle en tant que personne responsable de cet accompagnement est de tailler sur mesure, parmi toutes les options qui vous sont présentées, celle qui répondra le mieux aux réalités de votre contexte.

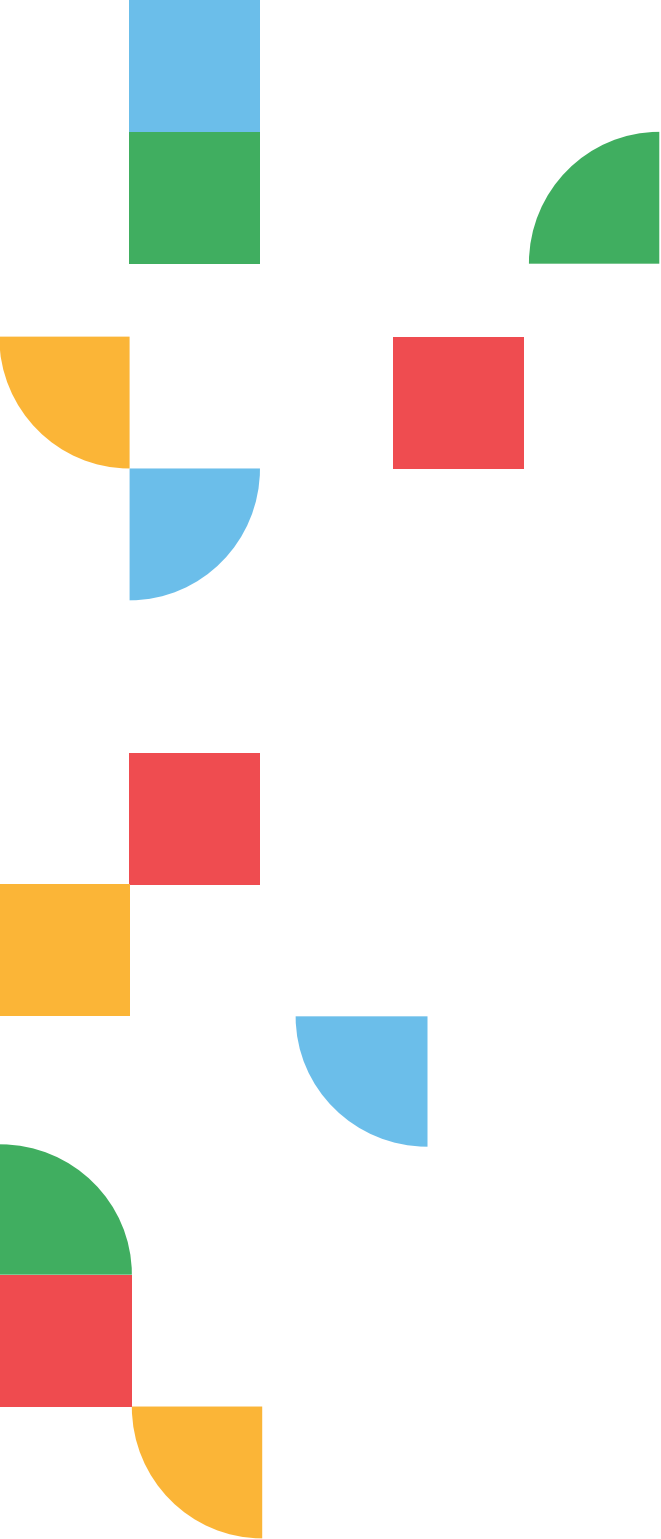
Les huit **principes directeurs** qui vous ont été présentés dans le document ont permis aux écoles des milieux francophones minoritaires canadiens de cheminer dans le processus complexe de la construction identitaire de leurs élèves. La **Pédagogie à l'école de langue française (PELF)**, qui s'est largement inspirée de ces huit principes, présente quant à elle deux conditions essentielles et quatre concepts clés intimement liés à l'acte d'enseigner dans les milieux qui nous préoccupent. Les principes directeurs et la PELF, en plus des nombreux outils offerts gratuitement sur le site acelf.ca, constituent la base d'un accompagnement réussi.

En terminant, quels que soient votre fonction et le rôle que vous jouez dans les premières années du personnel enseignant, retenez que vous êtes vous-même un modèle et un passeur culturel pour ces personnes. Partagez vos expériences, vos stratégies et votre propre cheminement identitaire. Encouragez l'ensemble des personnes intervenantes à faire de même afin d'accueillir à bras ouverts et de maintenir en poste ce personnel qui saura assurer le succès du projet de société qu'est l'école de langue française en milieu minoritaire.



DÉCOUVREZ
LA COLLECTION COMPLÈTE DES
FASCICULES COMPRENDRE LA
CONSTRUCTION IDENTITAIRE SUR
ACELF.CA/CCI





acelf
Association canadienne
d'éducation de langue française

Téléphone : 418 681-4661
Courriel : info@acelf.ca