

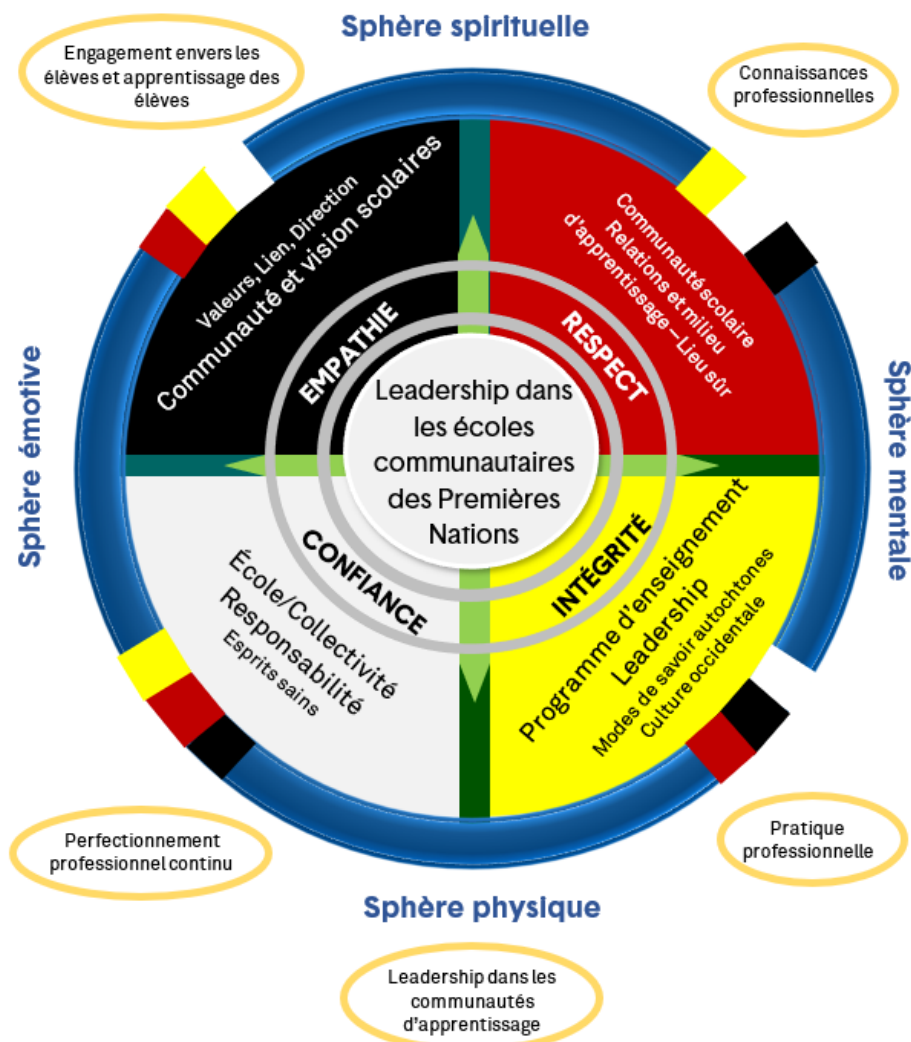


Ligne directrice du cours menant à la qualification additionnelle Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste

Annexe D – Règlement sur les qualifications requises pour enseigner

Juillet 2021

Cadre de leadership



This document is available in English under the title *Additional Qualification Course: Teaching and Leadership in First Nations, Métis and Inuit Settings, Specialist*



Table de matières

1. Introduction	1
2. Élaboration de la ligne directrice de la qualification additionnelle	4
3. Regard pédagogique critique	4
4. Cadre conceptuel	5
Mise en œuvre du cours menant à la qualification additionnelle	6
5. Contexte législatif	6
Contexte provincial	7
6. Identité professionnelle et vision de l'apprenant	8
7. Fondements de l'exercice professionnel	11
Ressources pour la formation des enseignants	14
Perspectives des Premières Nations sur l'apprentissage et ressources des Premières Nations	14
8. Cadre de questionnement pédagogique	15
A. Normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante	16
B. Législation, cadres de travail basés sur les droits fondamentaux et contexte ontarien	17
C. Concepts directeurs pour le questionnement pédagogique	18
D. Fondements théoriques du cours Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste	22
E. Conception, planification et mise en œuvre du programme	25
F. Leadership dans la situation pédagogique	27
G. Réflexion, documentation et interprétation de l'apprentissage	31
H. Recherche, apprentissage professionnel et avancement de la pédagogie	32
9. Conception et pratiques pédagogiques	33
Apprentissage expérientiel	34
10. Mesure et évaluation des participants	35



Annexe 1	38
Annexe 2	40
Annexe 3	43
Annexe 4	44
Annexe 5	45
Annexe 6	46
Annexe 7	47

Ligne directrice du cours menant à la qualification additionnelle Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste

1. Introduction

Les cours menant à une qualification additionnelle appuient les pédagogues dans la création de milieux d'apprentissage sécuritaires, sains, inclusifs et accueillants. Ils présentent le contexte pour explorer les connaissances et pratiques professionnelles qui permettent de tenir compte des forces, intérêts et besoins de chaque apprenant.

La création de milieux d'apprentissage inclusifs exige l'engagement de tous les partenaires : les pédagogues, les apprenants, les parents, les familles, les tutrices et tuteurs, les personnes chargées de la garde des enfants et la communauté. Cette vision de l'inclusion, ainsi que les efforts déployés pour la maintenir, exigent un travail soutenu et un partage des responsabilités. Cela veut dire qu'il faut réfléchir de façon collective et critique aux répercussions des politiques, pratiques et processus sur les milieux d'apprentissage inclusifs en utilisant une base antioppression et antiracisme.

Les réflexions critiques suivantes (schéma n° 1) offrent un cadre de travail possible parmi de nombreux autres afin d'orienter les pédagogues dans la création et le maintien d'une vision de l'éducation inclusive :

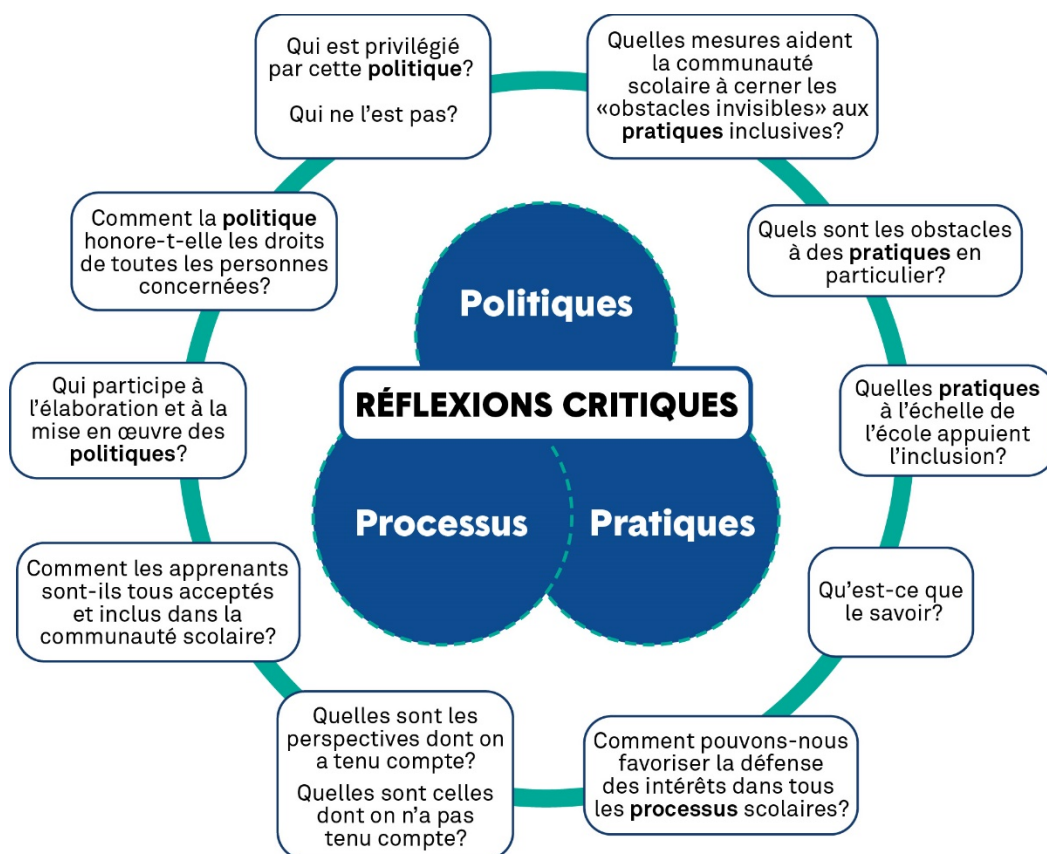


Schéma n° 1 : Les réflexions critiques

La ligne directrice du cours menant à la qualification additionnelle *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste de l'annexe D* fournit un cadre conceptuel (schéma n° 2) visant à aider tant les fournisseurs que les instructeurs à élaborer le cours et à en faciliter la prestation. La structure de la ligne directrice est conçue de façon à définir de manière fluide, holistique et intégrée les concepts clés liés à ce cours.

La ligne directrice du présent cours est structurée à l'aide du cadre conceptuel suivant qui concerne les perspectives, la voix et les relations des Premières Nations :

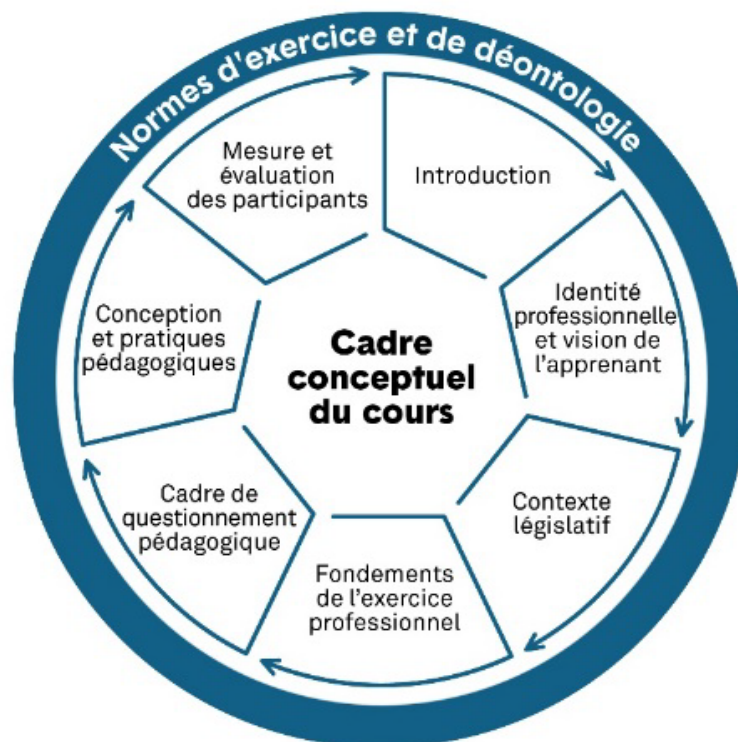


Schéma n° 2 : Cadre conceptuel

Les cours de l'annexe D menant à une qualification additionnelle de spécialiste en trois parties en vertu du Règlement sur les qualifications requises pour enseigner sont conçus afin :

- d'explorer de façon critique et d'améliorer les pratiques professionnelles, les pédagogies critiques, les connaissances et les compétences, tel qu'énoncé dans le cours *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, 1^{re} partie*
- de concevoir, de mettre en œuvre et de faciliter de façon critique un dialogue sur les occasions d'apprentissage qui incorporent les connaissances professionnelles, les compétences et les orientations pédagogiques, tel qu'énoncé dans le cours *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, 2^e partie*
- d'améliorer de façon critique et collaborative l'efficacité professionnelle et les pratiques de leadership émancipateur ainsi que d'œuvrer à l'avancement des connaissances en favorisant des cultures de réflexion et de questionnement critiques, tel qu'énoncé dans le cours *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste*.

2. Élaboration de la ligne directrice de la qualification additionnelle

Ce cours de spécialiste en trois parties s'adresse aux participants qui souhaitent assumer un rôle de leadership scolaire dans les écoles communautaires des Premières Nations. L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario reconnaît que les participants qui aspirent à mener des écoles des Premières Nations auront besoin de se pencher sur des questions et des sujets particulièrement pertinents au contexte dans lequel ils travaillent ou peuvent travailler.

Ce cours de spécialiste a été conçu en collaboration avec la direction des systèmes d'éducation des Premières Nations, le personnel enseignant, autochtone et non autochtone qui œuvre dans les milieux des Premières Nations, les gardiens du savoir des Premières Nations, les membres des collectivités, les dirigeants communautaires et les organismes des Premières Nations. L'inclusion de processus et de protocoles autochtones a guidé l'élaboration de ce document, car les connaissances, les modes de savoir, la culture, la langue et les traditions des Premières Nations sont respectées et célébrées dans toute l'organisation conceptuelle et le contenu du cours menant à la qualification additionnelle *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste*.

3. Regard pédagogique critique

Le cours menant à la qualification additionnelle *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste* pose un regard pédagogique critique pour explorer de façon holistique et intégrée de nombreux volets : fondements théoriques; théorie de l'apprentissage; planification; élaboration et mise en œuvre de programmes; conception et pratiques pédagogiques; évaluation; milieu d'apprentissage; et considérations éthiques et de recherche liées à l'enseignement et à l'apprentissage à tous les cycles. Grâce à ces explorations, les participants renforcent leur efficacité professionnelle en acquérant des connaissances approfondies, en affinant leur jugement professionnel et en générant de nouvelles connaissances pour la pratique.

4. Cadre conceptuel

La nation autochtone des Haudenosaunee (peuple de la maison longue) se compose de six nations : Mohawk, Oneida, Onondaga, Cayuga, Tuscarora et Seneca. Les valeurs des Haudenosaunee, nommées Ga'nighi:yo:/Kanikorioo, guident l'organisation du cours menant à la qualification additionnelle *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste*. Ces valeurs sont les suivantes : équité, partage, honnêteté, gentillesse, confidentialité, cohérence, intégrité, responsabilité, réceptivité, coopération, ouverture et fiabilité (schéma no 3). (Avant les premiers contacts, les Haudenosaunee participaient à une guerre interne de nation à nation. Un messager a apporté un message de paix et de bien-être. Ga'nighi:yo était ce message, un moyen pour le peuple d'arrêter de se battre et de devenir des êtres paisibles et attentionnés les uns envers les autres, comme une famille. Cette façon de vivre est devenue la loi des Haudenosaunee.)



Schéma n° 3 : Les valeurs Ga'nighi:yo:/Kanikorioo (respect et Bon Esprit)
Schéma utilisé avec la permission de l'établissement d'enseignement
Six Nations Polytechnic

La question primordiale qui encadre le cours menant à la qualification additionnelle *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste* : «Comment concrétiser l'épistémologie à deux rangs lorsqu'on élabore une position d'enseignement et de leadership?»

Mise en œuvre du cours menant à la qualification additionnelle

Les concepteurs, fournisseurs et instructeurs de cours utilisent le cadre conceptuel de la ligne directrice pour mettre en valeur les principaux concepts en fonction des contextes professionnels, des connaissances, des habiletés et de la compréhension des participantes et des participants.

La modélisation d'un milieu d'apprentissage positif qui reflète l'empathie, les valeurs du Bon Esprit, la diversité et l'équité est essentielle à la mise en œuvre holistique de ce cours, lequel appuie l'amélioration des connaissances professionnelles, de la pratique éthique, du leadership et du perfectionnement professionnel continu.

L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario reconnaît que les pédagogues qui œuvrent au sein des systèmes scolaires financés par la province ainsi que des écoles privées, indépendantes ou des Premières Nations doivent explorer des idées et des questions qui s'appliquent à leur propre contexte ou à celui dans lequel ils peuvent être amenés à travailler.

Il est important que les participants prônent les valeurs des traditions culturelles locales pertinentes dans leur propre contexte ou collectivité, en tant qu'élément fondamental du milieu scolaire.

Dans le présent document, les termes «participantes et participants» font référence aux pédagogues qui suivent le cours et les termes «apprenantes et apprenants» font référence aux jeunes qui fréquentent les écoles.

5. Contexte législatif

L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario est l'organisme d'autoréglementation de la profession enseignante dans la province. Sa responsabilité relativement aux cours menant à une qualification additionnelle comprend les éléments suivants :

- établir et faire respecter les normes d'exercice et de déontologie de la profession
- prévoir la formation continue des membres
- agréer les cours menant à une qualification additionnelle, plus précisément :

Le contenu du programme et le rendement attendu des personnes qui y sont inscrites correspondent aux habilités et aux connaissances énoncées dans les Normes d'exercice de la profession enseignante et les Normes de déontologie de la profession enseignante de l'Ordre ainsi que dans les lignes directrices formulées par l'Ordre.

Règlement 347/02 sur l'agrément des programmes de formation en enseignement, partie IV, paragraphe 24

Le Règlement 176/10 sur les qualifications requises pour enseigner énonce les qualifications additionnelles que les pédagogues peuvent détenir. En outre, ce règlement comprend les cours menant à une qualification additionnelle, à la qualification de perfectionnement des directrices et directeurs d'école, à la qualification de directrice ou de directeur d'école, aux qualifications pour enseigner aux cycles primaire et moyen et à la qualification d'agente ou d'agent de supervision. Un cours menant à une qualification additionnelle doit comporter au moins 125 heures, tel qu'approuvé par le registraire de l'Ordre. Les cours agréés menant à une qualification additionnelle reflètent les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante, ainsi que le *Cadre de formation de la profession enseignante*.

Les participantes et participants qui répondent aux exigences du Règlement sur les qualifications requises pour enseigner peuvent suivre le présent cours.

La qualification additionnelle *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste*, telle qu'énoncée dans l'annexe D du Règlement sur les qualifications requises pour enseigner, est inscrite sur le certificat de qualification et d'inscription des membres de l'Ordre ayant réussi le cours.

Contexte provincial

L'Ontario dispose de compétences distinctes en matière d'éducation qui sont présentées dans les lois provinciales et fédérales. Le gouvernement provincial de l'Ontario établit le cadre réglementaire des systèmes d'éducation élémentaire, secondaire et postsecondaire. La province est responsable de l'application de la *Loi sur l'éducation* et des règlements connexes pour 72 conseils scolaires et 33 administrations scolaires. De plus, il y a 134 collectivités des Premières Nations dans l'ensemble de l'Ontario.

En vertu de la *Loi sur les Indiens* et du traité, le gouvernement fédéral porte la responsabilité fiduciaire de fournir des services d'éducation aux membres inscrits des Premières Nations vivant dans les réserves. Des 134 collectivités des Premières Nations, toutes sauf deux ont compétence (contrôle local), ce qui signifie que 132 de ces collectivités sont responsables de l'administration des écoles des Premières Nations dans leur collectivité. En plus de diriger et d'administrer leurs écoles, les Premières Nations négocient des ententes sur les droits de scolarité pour les membres des Premières Nations qui vivent dans les réserves, mais qui fréquentent des écoles financées par les fonds publics.

6. Identité professionnelle et vision de l'apprenant

L'identité professionnelle de l'instructeur du cours et des participants qui est véhiculée dans la présente ligne directrice reflète la vision du pédagogue présentée dans les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante et le *Cadre de formation de la profession enseignante*, de même que par l'entremise des consultations relatives aux qualifications additionnelles. Un exemple de représentation autochtone de la vision du pédagogue et de l'apprenant est illustré par l'œuvre anishinaabe suivante.

Cette vision (schéma n°4) place le pédagogue professionnel dans un rôle d'érudit et adepte novateur, c'est-à-dire un pédagogue critique qui transmet la justice sociale et écologique. Les pédagogues s'engagent à adopter des pratiques qui s'appuient sur une base antioppression et antiracisme pour construire des milieux d'apprentissage inclusifs.

Le pédagogue



Description de l'artiste

Une enseignante se promène avec ses élèves. Elle possède bien des dons et assume la grande responsabilité de transmettre les enseignements aux jeunes. La communauté l'appuie dans ses fonctions de pédagogue.

Elle tient un tambour et un élève porte la baguette. Les deux élèves qui sont bien en vue ont beaucoup appris de leur enseignante. Elle a jeté pour eux les fondements de l'apprentissage. À leur tour, ils continueront d'élargir leurs connaissances et d'enrichir leur expérience la vie durant.

Les élèves que l'on voit moins clairement sont les plus jeunes qui devront recevoir les enseignements par le tambour et la chanson. Ils apprendront, eux aussi, l'importance de cette responsabilité et pourront suivre la voie du bien-être holistique.

Schéma n° 4 : Vision du pédagogue

L'apprenant



Description de l'artiste

Debout au centre du tableau, l'apprenant fait preuve de curiosité et éprouve le désir de connaître le milieu qui l'entoure.

Plein de courage, il parvient à s'éloigner de la communauté afin d'explorer tout ce qui est à apprendre.

La communauté l'appuie dans son apprentissage.

Il en vient à apprécier les objets animés et inanimés du milieu où il évolue ainsi qu'à connaître et à respecter tout ce qui existe.

Schéma n° 5 : Vision de l'apprenant

L'apprenant dans la présente qualification additionnelle applique des principes démocratiques et est autonome, indépendant, démocratique, averti, créatif, collaborateur, éthique, réfléchi, conciliant, inclusif, courageux et auto-efficace; un penseur critique qui sait résoudre les problèmes et dont la voix, le point de vue ainsi que le sens de l'efficacité et de la responsabilisation sont essentiels à la mise au point des méthodes d'enseignement et d'apprentissage fondées sur des bases antioppression et antiracisme. L'identité porte aussi la marque des relations avec la terre, le monde et tout ce qui s'y trouve, en association avec la culture et la langue.

À la lumière des consultations pour cette qualification additionnelle, la vision de l'apprenant (schéma n° 5) comprend aussi une personne résiliente, engagée et ambitieuse qui fait preuve d'humilité, de souplesse et d'un état d'esprit axé sur la croissance.

7. Fondements de l'exercice professionnel

Les *Fondements de l'exercice professionnel* communiquent une vision provinciale de ce que signifie être pédagogue en Ontario, laquelle constitue l'essence même du professionnalisme chez les pédagogues. Les normes d'exercice et les normes de déontologie de la profession enseignante (voir annexe 1) sont les assises de l'élaboration et de la mise en œuvre du présent cours. Comme principes de pratique professionnelle, les neuf normes mettent l'accent sur un perfectionnement professionnel continu. De plus, elles appuient le *Cadre de formation de la profession enseignante*, qui exprime clairement les principes de l'apprentissage des pédagogues et présente une gamme d'options favorisant le perfectionnement professionnel.

L'amélioration continue du jugement professionnel acquis par des expériences, du questionnement et une réflexion critique est essentielle pour incarner les normes ainsi que le *Cadre de formation de la profession enseignante* dans le présent cours et la pratique de l'enseignement.

Les représentations artistiques suivantes des Normes de déontologie de la profession enseignante ont été créées par un membre de la communauté des Six Nations. L'interprétation de l'artiste pour chacune de ces représentations figure à l'annexe 2.

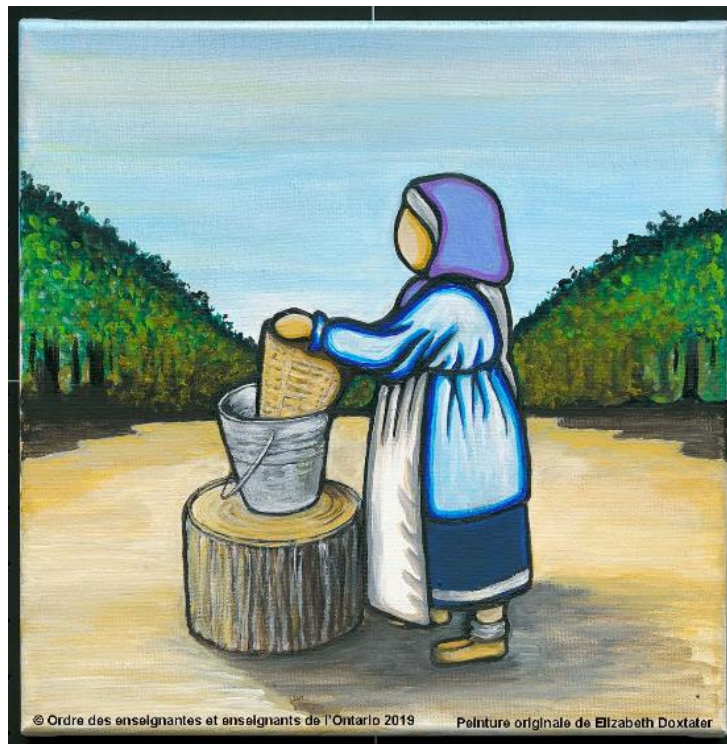


Schéma n° 6 : Représentation de l'empathie



Schéma n° 7 : Représentation de la confiance



Schéma n° 8 : Représentation du respect



Schéma n° 9 : Représentation de l'intégrité

Ressources pour la formation des enseignants

L'Ordre a développé des ressources qui appuient l'intégration efficace des normes aux cours menant à une qualification additionnelle. Elles présentent une variété de processus éducatifs basés sur le questionnement et la recherche qui visent l'intégration des normes à la pratique professionnelle (voir annexe 2). Vous pouvez les consulter sur le [site web de l'Ordre](#).

Ces ressources appuient le développement des connaissances professionnelles, du jugement et de l'efficacité par la praxie réflexive critique. On y présente des expériences vécues par des pédagogues de l'Ontario, qui ont pour but d'appuyer la formation des enseignants dans les cours menant à une qualification additionnelle.

Perspectives des Premières Nations sur l'apprentissage et ressources des Premières Nations

L'engagement pour la création d'un milieu d'apprentissage et d'expériences pédagogiques qui nourrissent l'esprit des apprenants autochtones est au cœur de l'enseignement et de l'apprentissage des Premières Nations. Les ressources (en anglais) *First Nations, Métis and Inuit Perspectives on Learning* et *First Nations, Métis and Inuit* soutiennent le perfectionnement professionnel continu et fournissent des perspectives fondamentales pour le cours menant à la qualification additionnelle *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste*.

De plus, les principes d'apprentissage des [Premières Nations](#) (en anglais) guident la conception et le contenu du cours menant à cette qualification additionnelle :

- l'apprentissage favorise, en définitive, le bien-être de soi, de la famille, de la collectivité, de la terre, des esprits et des ancêtres;
- l'apprentissage implique de reconnaître les conséquences de ses actes;
- l'apprentissage exige des responsabilités et des rôles générationnels;
- l'apprentissage reconnaît le rôle du savoir autochtone;
- l'apprentissage est ancré dans la mémoire, l'histoire et le récit;
- l'apprentissage exige patience et temps;
- l'apprentissage exige l'exploration de son identité;
- l'apprentissage implique de reconnaître que certaines connaissances sont sacrées et ne sont partagées qu'avec une permission ou dans certaines situations.

8. Cadre de questionnement pédagogique

Le cadre de questionnement pédagogique (schéma n° 10) de la présente ligne directrice étaye l'élaboration d'un cours holistique, intégré et expérientiel qui a pour assises le questionnement. Il appuie les connaissances et le jugement professionnels ainsi que les pédagogies et pratiques critiques des participantes et participants.

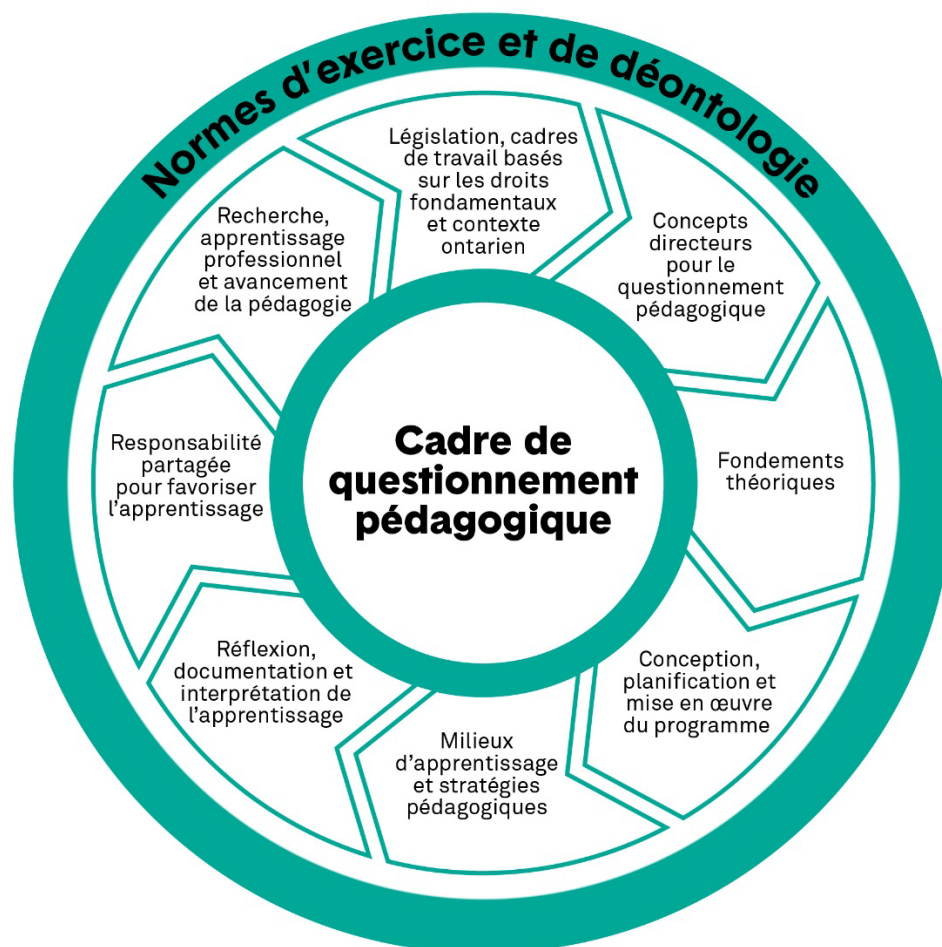


Schéma n° 10 : Cadre de questionnement pédagogique pour le cours
*Enseignement et leadership dans les milieux des
 Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste*

A. Normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante

Les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante représentent une vision collective de l'exercice professionnel. L'engagement envers les apprenants et leur apprentissage occupe une place fondamentale dans une profession enseignante solide et efficace. Conscients que leur position privilégiée leur confère la confiance des autres, les membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario assument ouvertement leurs responsabilités envers les apprenants, les parents, les familles, les personnes chargées de la garde des enfants, les tuteurs et tutrices, les partenaires en éducation, les collègues et autres professionnels ainsi que le public. Ils prennent aussi à cœur leurs responsabilités en ce qui concerne l'environnement.

L'intégration holistique des normes dans toutes les composantes du cours permet d'incarner la vision collective de la profession enseignante afin d'orienter la connaissance professionnelle, l'apprentissage et la pratique de l'enseignement. Les principes et concepts suivants appuient cette intégration holistique dans le présent cours :

- comprendre et incarner les concepts d'empathie, de confiance, de respect et d'intégrité
- faire preuve d'engagement envers les apprenants et leur apprentissage
- intégrer la connaissance professionnelle à sa pratique
- enrichir et perfectionner sa pratique professionnelle
- appuyer le leadership dans les communautés d'apprentissage
- participer au perfectionnement professionnel continu.

Les participants continueront à examiner de façon critique les pratiques professionnelles, les pédagogies et les cultures d'éthique sous l'angle des normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante par le dialogue professionnel et la réflexion collaborative.

Le concept de favoriser la recherche et la croissance dans un cadre holistique intégré peut aussi être adapté à l'aide de la roue de la médecine (schéma n° 11) [[«Teaching by the Medicine Wheel: An Anishinaabe Framework for Indigenous Education»](#) (en anglais)].

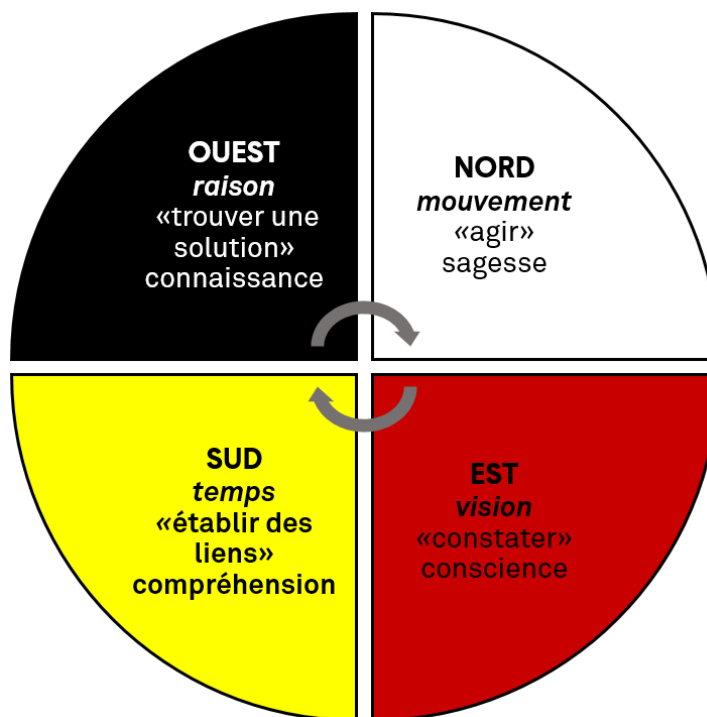


Schéma n° 11 : La roue de la médecine

Les fournisseurs doivent reconnaître que tous les groupes des Premières Nations n'utilisent pas le cercle d'influences comme un enseignement traditionnel et qu'il s'agit d'un cadre holistique utilisé par certains groupes autochtones.

B. Législation, cadres de travail basés sur les droits fondamentaux et contexte ontarien

Il est primordial que l'élaboration et la mise en œuvre des cours menant à une qualification additionnelle repose sur la législation et les cadres de travail basés sur les droits fondamentaux à l'échelle régionale, provinciale, nationale et internationale. Cette législation et ces cadres de travail soulignent les exigences et responsabilités relatives au maintien des droits humains, de la justice sociale, des pratiques libératoires et de l'accessibilité pour tout le monde.

Les fournisseurs et concepteurs de cours menant à des QA ainsi que les pédagogues qui les suivent doivent entreprendre une réflexion et un dialogue critiques sur cette législation et ces cadres de travail et, explore la signification de leur pratique pédagogiques.

La liste suivante n'est pas exhaustive, mais elle fournit un point de départ pour entamer l'exploration dans le cours :

- [Curriculum de l'Ontario](#)
- Code des droits de la personne de l'Ontario
- *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2005, chap. 11
- *Loi sur les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2001, chap. 32
- Charte canadienne des droits et libertés, Partie I, Annexe B, *Loi constitutionnelle* de 1982
- *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 1977
- *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*
- Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies
- Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones
- Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies

Ces documents servent de base à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre du cours

C. Concepts directeurs pour le questionnement pédagogique

Les concepts théoriques suivants sont fournis dans le but de faciliter la conception et la mise en œuvre holistique du cours Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste, par le questionnement pédagogique et professionnel.

Le présent cours favorise la réflexion critique et le dialogue inspirés des concepts suivants qui seront explorés de façon critique au moyen de processus équitables, holistiques et interreliés dans un cadre construit sur une base antioppression et antiracisme:

- favoriser une communauté de pratique critique qui examine de façon collective et intègre le curriculum de l'Ontario ainsi que les politiques, cadres de travail, stratégies et lignes directrices, et une épistémologie à deux axes pour préciser une position d'enseignement et de leadership
- créer une culture de questionnement qui explore et élargit l'importance des ressources, des lignes directrices et des normes relatives à la sécurité provenant des conseils scolaires et des associations de matières

- faire progresser une culture de questionnement critique qui examine de façon collective, les suppositions, les convictions et la compréhension liés à l'enseignement et à l'apprentissage dans le cadre du présent cours
- défendre une culture où l'identité et les pratiques professionnelles des pédagogues en tant que co-interrogateurs, spécialistes et chercheurs travaillant aux côtés d'apprenants chercheurs sont respectées dans la co-crédation de milieux d'apprentissage démocratiques et axés sur le savoir
- favoriser une culture à l'échelle de l'école et du système dans laquelle les façons de savoir, les cultures, les histoires, les innovations et contributions, les langues et les perspectives des Premières Nations sont incluses de façon significative et respectueuse aux processus d'enseignement et d'apprentissage ainsi qu'aux pratiques de leadership en tant que moyens valides de comprendre le monde
- faire avancer une culture de questionnement critique qui examine la perspective holistique des liens et des relations qui existent dans le contexte du leadership scolaire et de l'enseignement
- promouvoir une culture de leadership partagé qui soit engagée pour la conception collaborative et les pratiques pédagogiques critiques qui honorent la *Commission de vérité et de réconciliation du Canada : Appels à l'action*
- promouvoir une culture de leadership partagé qui examine de façon réfléchie la pédagogie critique en tant que fondement théorique lié aux différents systèmes de connaissance et moyens de faire partie de la collectivité
- explorer de façon critique les protocoles nécessaires à la recherche et à l'examen des connaissances, de la culture et des coutumes à caractère délicat et reconnaître les cas où des permissions et des limites sont nécessaires concernant des éléments sacrés et délicats
- faciliter de façon collaborative la création et la mobilisation du savoir relativement à la conception, à l'évaluation et à la mise en œuvre de pratiques ou de programmes à l'échelle locale (école), à l'échelle du conseil ou de l'administration scolaire, et à l'échelle provinciale et fédérale des écoles des Premières Nations

- encourager une culture qui soutient de façon collective l'examen critique des processus pédagogiques, y compris les pratiques de mesure et d'évaluation, qui lient le curriculum à l'identité, à la voix, aux intérêts et à la résilience des apprenants ainsi qu'au bien-être des apprenants
- favoriser une culture critique de la pratique pédagogique qui s'engage à examiner de façon réfléchie le leadership collaboratif avec les leaders de la collectivité, le personnel scolaire, les aînés, les détenteurs de connaissances traditionnelles et les parents ou tuteurs pour appuyer l'apprentissage, la résilience et le bien-être des apprenants
- nourrir une culture de leadership éthique qui explore de façon critique la relation entre le jugement professionnel des pédagogues et les diverses voix, perspectives, identités, responsabilisations et expériences des apprenants
- favoriser une culture de leadership essentiel qui reflète les valeurs, la culture et les croyances des collectivités locales des Premières Nations, ainsi que les méthodes participatives de gouvernance scolaire
- faciliter la compréhension des enjeux actuels de l'éducation des Premières Nations et les méthodes pour les aborder
- favoriser une culture de pratiques de leadership critiques et réflexives dévouée à la création et au maintien de milieux d'apprentissage holistiques qui façonnent l'identité des apprenants et favorisent leur développement intellectuel, social, affectif, physique, linguistique, culturel, spirituel et moral
- promouvoir une culture de leadership partagé pour enrichir la pratique professionnelle par un questionnement, un dialogue, mentorat, une réflexion, l'innovation et une pédagogie critique continus axés sur la collaboration
- promouvoir une culture de dialogue qui aborde de façon critique les questions liées aux pratiques, aux politiques et aux pédagogies durables sur le plan environnemental, en relation avec la Terre nourricière et les Ga'nighi:yo (p. ex., examiner la relation des Haudenosaunee avec le monde naturel au moyen du discours d'action de grâce, Ga'nighi:yo)
- entretenir une culture qui honore les expériences vécues par les participants, les membres de la collectivité, les leaders communautaires, les aînés et les gardiens du savoir traditionnel
- développer une culture d'éthique qui favorise de façon ouverte la réflexion critique et le dialogue dans le but d'améliorer le leadership, la sensibilité et l'efficacité éthiques collectifs

- examiner et évaluer l'incidence de diverses lois, réglementations et politiques fédérales et provinciales, y compris l'histoire des pensionnats indiens, sur les apprenants et les collectivités des Premières Nations
- examiner et évaluer de façon critique les programmes, les cadres et les lignes directrices qui profitent aux apprenants, aux écoles et aux collectivités des Premières Nations
- faciliter l'adoption d'un état d'esprit adapté à la culture et propice à la création de milieux d'apprentissage holistiques appropriés
- cultiver une culture éthique de collaboration avec le personnel scolaire, les parents, les tuteurs et les collectivités des Premières Nations afin d'élaborer des stratégies d'éducation holistiques qui favorisent la réussite scolaire et l'apprentissage des apprenants
- promouvoir le système : l'utilisation à grande échelle d'une variété de ressources traditionnelles et actuelles, y compris les ressources technologiques, pour améliorer les connaissances professionnelles dans l'enseignement et le leadership des Premières Nations
- créer et maintenir des milieux d'apprentissage sûrs, sains, équitables et inclusifs qui honorent et respectent la diversité des peuples des Premières Nations
- promouvoir une culture de collaboration interprofessionnelle pour explorer de façon critique l'élaboration et la mise en œuvre collaborative des plans d'enseignement individualisé et des plans de transition pour les apprenants qui incluent la voix et le point de vue de toutes les parties concernées
- favoriser une communauté de leadership partagé pour examiner de façon critique comment l'école ou le système prône l'ouverture à l'innovation, au changement, à des approches pédagogiques culturellement inclusives et à la démocratisation du savoir
- faciliter l'examen critique des indicateurs de rendement des apprenants et des écoles, et les activités de mesure du rendement
- promouvoir une culture de questionnement critique qui examine l'importance d'une réglementation pertinente à l'échelle municipale, provinciale, fédérale et internationale, de même que des responsabilités connexes de la pratique professionnelle
- faciliter un dialogue sur la législation et les politiques provinciales qui appuient l'accessibilité pour tous

- faciliter un dialogue sur la législation et les politiques provinciales qui appuient les droits de la personne pour tous
- faciliter un dialogue sur la législation et les politiques provinciales qui appuient la protection de la vie privée pour tous
- favoriser une culture de questionnement et de dialogue sur le colonialisme et ses effets sur l'enseignement, l'apprentissage et le bien-être.

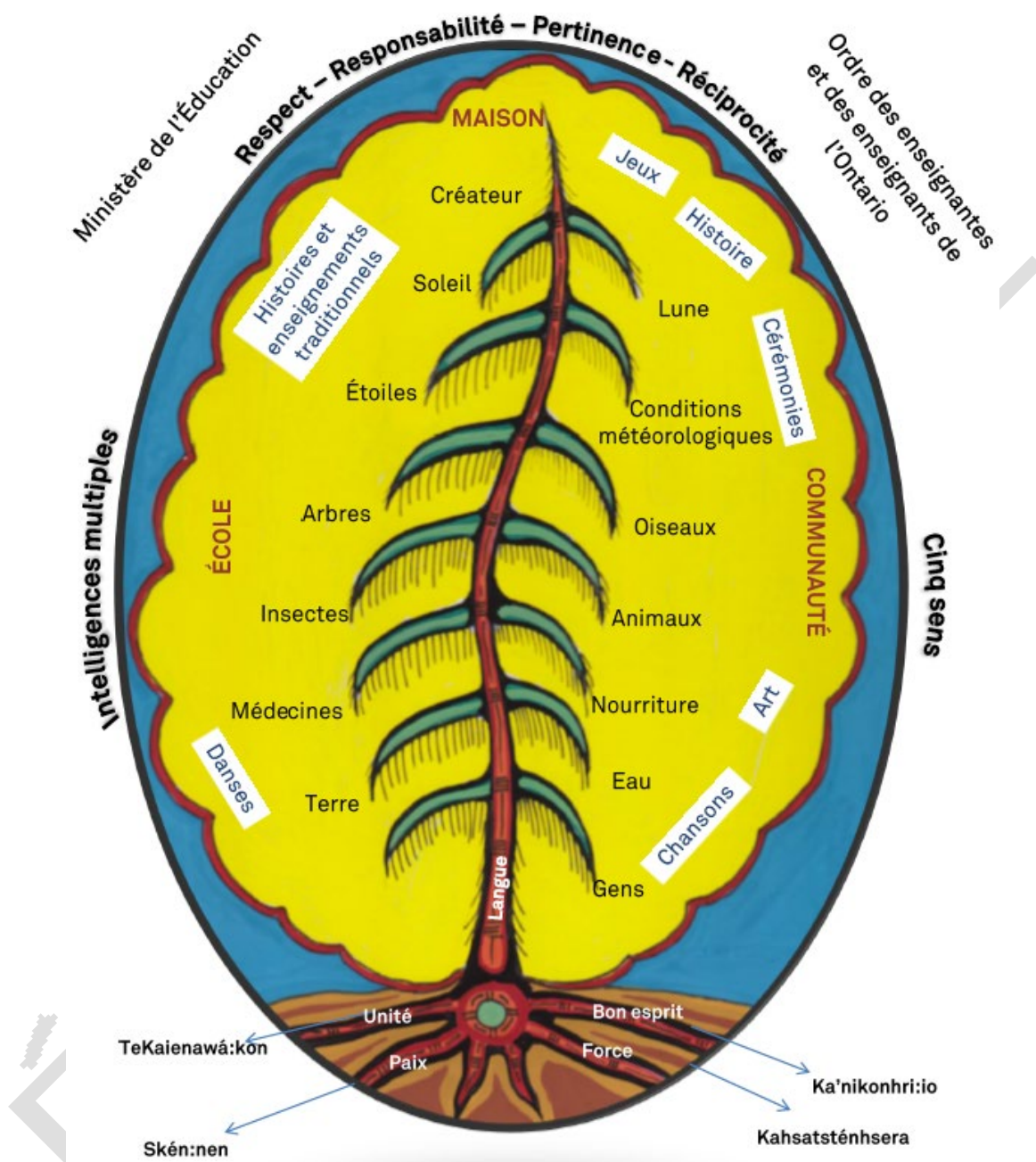
D. Fondements théoriques du cours Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste

L'exploration des concepts directeurs suivants se fera au moyen de processus de questionnement équitables, holistiques et interreliés dans un cadre construit sur une base antioppression et antiracisme:

- développer une culture de pratiques qui critique de façon collective les divers cadres de travail théoriques liés au présent cours, les principes fondamentaux de ces cadres et leurs applications pratiques à l'appui de l'apprentissage
- critiquer collectivement divers cadres théoriques en mettant l'accent sur l'enseignement et le leadership des Premières Nations
- faciliter la mobilisation des connaissances à l'aide de divers cadres conceptuels adaptés à la culture pour comprendre les attributs clés qui contribuent à l'apprentissage et à la réussite holistiques des apprenants des Premières Nations et à des positions de leadership efficaces
- créer une culture de dialogue et de leadership visant à respecter la vision du monde des Premières Nations en ce qui concerne les théories sur l'apprentissage et le leadership, de même que les besoins des apprenants
- entretenir une culture de questionnement critique des programmes d'études de l'Ontario, des ressources et des politiques, cadres et stratégies du gouvernement de l'Ontario en lien avec le cours *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste*
- examiner de façon critique le rôle de la colonisation dans l'histoire des peuples des Premières Nations et ses répercussions actuelles

- créer en collaboration une base de ressources, de contacts et de lieux autochtones adaptés à la culture, y compris des documents du Ministère, pour appuyer les apprenants, le leadership et l'engagement communautaire des Premières Nations
- examiner la diversité des peuples des Premières Nations au Canada, en mettant l'accent sur la région de l'Ontario
- favoriser une culture éthique éveillant une réflexion critique sur les dimensions associées à la création et au maintien de milieux d'apprentissage sûrs, inclusifs, accueillants et stimulants
- faire progresser une communauté de pratique réflexive qui explore la pertinence de la pédagogie critique et des théories constructivistes en tant que fondements théoriques de la présente qualification additionnelle
- favoriser l'établissement d'une communauté de pratique critique qui conçoit en collaboration des programmes éducatifs holistiques et inclusifs, s'appuie sur les capacités des apprenants et leur donne les moyens d'atteindre leurs objectifs d'apprentissage
- favoriser une culture de questionnement critique sur les théories du développement de l'enfant et de l'adolescent, en gardant à l'esprit le rôle capital de l'identité des Premières Nations
- explorer de façon critique le rôle des traumatismes historiques, y compris les pensionnats indiens, dans les réalités actuelles des apprenants et des collectivités des Premières Nations
- explorer de façon critique le processus et le rôle de l'auto-identification dans le soutien de l'apprentissage des apprenants
- favoriser une culture qui intègre des philosophies des Premières Nations liées à l'apprentissage des apprenants, aux modes de savoir, aux façons d'être et au leadership enseignant (p. ex., le Bon Esprit, les sept enseignements ancestraux et les enseignements wampum).

Les fondements théoriques de ce cours sont représentés par le cadre conceptuel du symbole mohawk, L'arbre de la paix (schéma n° 12). À l'aide de ce cadre, les principaux fondements théoriques du cours menant à la qualification additionnelle *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste* sont décrits de façon holistique dans les diverses parties interconnectées de l'arbre.



E. Conception, planification et mise en œuvre du programme

Lors de la prestation du cours menant à la qualification additionnelle *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste*, les instructeurs utilisent des stratégies pertinentes, significatives et pratiques pour offrir aux participants des expériences d'apprentissage conformes aux rôles de leader et d'enseignant. Ils reconnaissent et honorent les expériences vécues par les participants et répondent à leurs besoins individuels. Ils tiennent aussi compte des contextes dans lesquels les participants vivront et travailleront.

L'exploration des concepts directeurs suivants se fera au moyen de processus de questionnement équitables, holistiques et interreliés dans un cadre construit sur une base antioppression et antiracisme:

- cultiver la création et la mobilisation de connaissances liées à l'intégration conceptuelle de cadres de travail pour la planification du programme qui reflètent les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante ainsi que les ressources (en anglais) *First Nations, Métis and Inuit Perspectives on Learning* et *First Nations, Métis and Inuit*
- faciliter de façon collaborative des initiatives de justice sociale à l'appui de la planification, de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes
- développer une culture de questionnement et de leadership novateur liée aux stratégies et aux cadres de travail dans la conception, la planification, l'élaboration et la mise en œuvre du programme lié au cours *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste*
- créer et maintenir des communautés d'apprentissage positives, accueillantes et sûres pour les apprenants des Premières Nations grâce à une pédagogie, à des stratégies de leadership, au contenu des programmes d'études et à des ressources adaptées sur les plans culturel et linguistique
- élaborer un processus de questionnement sécuritaire pour les participants et les apprenants qui en sont à l'étape de la revendication culturelle
- explorer de façon critique et intégrer les processus d'apprentissage holistiques des Premières Nations, les connaissances et les ressources des collectivités locales dans la planification, l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'études en fonction des besoins des apprenants, des écoles et des collectivités

- comprendre l'importance d'un examen critique de la recherche qualitative et quantitative, y compris la recherche sur les Premières Nations, liée à la pratique professionnelle
- intégrer une pédagogie adaptée à la culture dans la planification et l'élaboration des programmes
- créer une culture de questionnement pour explorer et élargir la compréhension des fondements philosophiques qui renforcent l'efficacité professionnelle des pédagogues dans leur soutien à l'intégration dans le curriculum et à travers les disciplines
- promouvoir une culture de pratiques pédagogiques critiques des Premières Nations qui explore diverses approches de l'intégration dans le curriculum à l'aide de différents modèles de planification, du développement du contenu et des ressources, des pratiques pédagogiques et de la mise en œuvre de pratiques de mesure et d'évaluation équitables, justes et transparentes
- développer une culture de questionnement et de dialogue critiques portant sur l'intégration des concepts liés à la différenciation pédagogique, la conception universelle et la démarche par étapes dans la planification, l'élaboration et la mise en œuvre du programme s'adressant aux Premières Nations
- faciliter la création et la mobilisation des connaissances liées aux stratégies collaboratives qui appuient la résilience, le bien-être et la santé mentale de l'apprenant, en intégrant les approches et les recommandations des Premières Nations
- favoriser une culture de leadership partagé et de questionnement critique en ce qui a trait à l'exploration et à la mise en œuvre des processus d'enseignement qui respectent les styles d'apprentissage, les forces et les expériences des apprenants des Premières Nations
- faciliter l'offre d'expériences culturelles et éducatives authentiques des Premières Nations grâce à la présence de personnes-ressources, à des activités ou à des visites sur place des Premières Nations à l'échelle de tout le système
- promouvoir le mentorat, qui demande la participation d'un pédagogue, d'un leader ou d'un membre de la collectivité expérimenté des Premières Nations, auprès de collègues et dans tout le milieu scolaire

- participer à la mise en œuvre des plans de transition à l'échelle des écoles pour les apprenants des Premières Nations qui passent d'une école dans une réserve à une école hors réserve ou d'un programme d'immersion des Premières Nations à une école de langue anglaise dans une réserve, démarche faisant appel à différents membres du personnel scolaire
- faciliter une culture de compréhension et d'honneur communs des contributions des Premières Nations comme moyen d'établir des ponts de compréhension et de compétence culturelle
- promouvoir une culture d'innovation qui favorise le développement de ressources pédagogiques novatrices (p. ex., imprimées, visuelles et numériques) de pointe fondées sur la recherche et culturellement inclusives qui appuient l'apprentissage et la participation
- promouvoir une culture de questionnement et d'innovation favorisant des programmes ainsi que des occasions d'apprentissage de pointe qui appuient différents objectifs et types de cheminement scolaire
- favoriser le leadership partagé dans l'exploration critique, l'élaboration et la mise en œuvre de programmes pour les Premières Nations qui répondent aux expériences, aux identités, aux récits, au développement, aux forces, aux questions, aux intérêts et aux besoins des apprenants
- faciliter un leadership partagé dans la création de programmes et de milieux d'apprentissage où l'apprentissage de tous les membres de la communauté scolaire profite à la communauté dans son ensemble.

F. Leadership dans la situation pédagogique

L'exploration des concepts directeurs suivants se fera au moyen de processus de questionnement équitables, holistiques et interreliés dans un cadre construit sur une base antioppression et antiracisme:

- faciliter la création et la mobilisation de connaissances liées aux milieux d'apprentissage inclusifs et dynamiques qui reflètent les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante, et les ressources (en anglais) *First Nations, Métis and Inuit Perspectives on Learning* et *First Nations, Métis and Inuit*
- exercer un leadership partagé pour créer et maintenir des milieux d'apprentissage autochtones éthiques, positifs, équitables, conciliants, inclusifs, sécuritaires et engageants
- promouvoir une culture réceptive qui fait participer activement toutes les voix de la collectivité des Premières Nations, favorise le dialogue et la mentorat et développe un sentiment d'appartenance

- favoriser une culture de leadership portant sur la création et le maintien d'une communauté d'apprenants des Premières Nations autonomes et engagés, fondée sur la collaboration
- développer une culture de questionnement critique qui favorise des milieux d'apprentissage engageants et invitants, basés sur la confiance, qui encouragent la voix et le point de vue, le leadership, le questionnement critique et l'autorégulation de l'apprenant
- encourager une culture de questionnement critique et d'innovation liée aux stratégies pédagogiques qui appuient l'apprentissage, la résilience et le bien-être des apprenants des Premières Nations
- cultiver la conscience d'une position de leadership déficitaire et les façons dont la langue peut écarter ou annuler un tel déficit
- favoriser une culture de questionnement éthique qui examine le concept et le rôle du privilège en tant que leader scolaire des Premières Nations, qui cultive la sensibilisation aux préjugés et aux croyances personnels et les aborder
- faciliter la mobilisation pour l'avancement de l'éducation des Premières Nations
- favoriser une culture de communauté scolaire où l'interdépendance de tout est mise de l'avant
- favoriser une culture intégrant les valeurs et les attitudes des Premières Nations en matière d'enseignement et d'apprentissage holistiques, la diversité des expériences d'apprentissage et l'appréciation et la célébration des Premières Nations
- encourager l'échange d'histoires réelles des peuples des Premières Nations, y compris les expériences scolaires historiques et la réflexion sur les traumatismes historiques et leurs répercussions sur les apprenants et leur apprentissage dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits
- favoriser une culture de questionnement critique qui tient compte des contributions, de la riche histoire des peuples des Premières Nations et de la place qu'elles occupent dans l'éducation des Premières Nations
- cultiver une culture de leadership pour laquelle l'orientation et les valeurs se trouvent dans le rôle des traités, des wampums, des connaissances traditionnelles et des cadres d'apprentissage holistiques

- promouvoir une culture de dialogue et de questionnement critiques afin de soutenir l'identité professionnelle collective et le leadership des pédagogues reflétés dans les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante, ainsi que la ressource (en anglais) *First Nations, Métis and Inuit Perspectives on Learning*, le *Cadre de formation de la profession enseignante* et les *Fondements de l'exercice professionnel*
- favoriser les partenariats avec les collectivités des Premières Nations en tant qu'élément essentiel de l'enseignement et du leadership pour assurer le succès dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits
- favoriser une culture de leadership fondée sur la consultation communautaire pour orienter l'apprentissage des Premières Nations (p. ex., les budgets et la gestion des ressources).

Conformément à la pédagogie et à la circularité autochtones, le cours *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste* peut être conceptualisé comme le présente le schéma n° 13.

Cadre de leadership

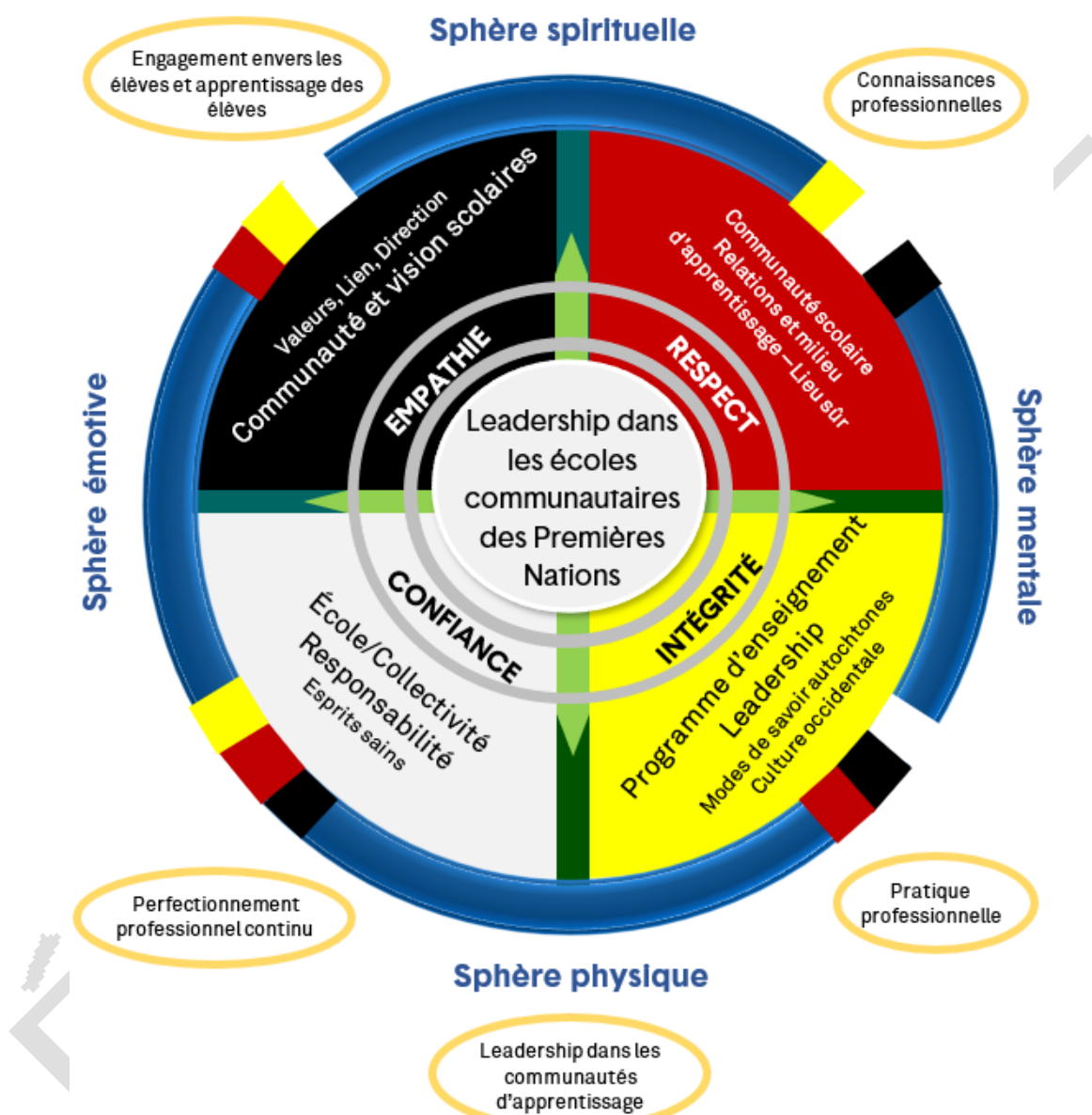


Schéma n° 13 : Leadership chez les Premières Nations

G. Réflexion, documentation et interprétation de l'apprentissage

L'exploration des concepts directeurs suivants se fera au moyen de processus de questionnement équitables, holistiques et interreliés dans un cadre construit sur une base antioppression et antiracisme:

- favoriser une culture axée sur des méthodes de mesure et d'évaluation justes, équitables, transparentes, valables et fiables qui respectent la dignité, le bien-être affectif, les identités et le développement des apprenants des Premières Nations
- interpréter et appliquer de façon critique les données fondées sur la vision du monde des Premières Nations et les expériences vécues par les apprenants pour orienter la communauté d'apprentissage
- promouvoir une culture de questionnement qui examine de façon critique les processus de rétroaction qui donnent aux apprenants les moyens et l'inspiration de réfléchir de façon positive à leurs objectifs d'apprentissage et de les définir
- promouvoir une culture réceptive et respectueuse qui s'intéresse aux lacunes perçues ou réelles en matière de rendement et qui utilise des stratégies pour y remédier
- faciliter la création d'une communauté de pratique qui s'engage à faire participer les apprenants à l'analyse critique et à l'interprétation du processus d'apprentissage, en leur donnant l'occasion de s'améliorer à cet égard
- favoriser une culture de questionnement critique axée sur les processus équitables et inclusifs pour réfléchir à l'apprentissage, le documenter et l'interpréter
- favoriser une culture dans tout le système qui valorise et d'honorer tous les dons et modes de savoir (p. ex., les intelligences multiples)
- favoriser une culture de questionnement qui examine de façon critique les pratiques de mesure, d'évaluation et de rapport conformes aux processus et principes énoncés dans les politiques, les cadres de travail et le curriculum de l'Ontario, de même que ceux établis par les collectivités et les écoles des Premières Nations
- faciliter une communauté de pratique éthique qui intègre de façon critique des pratiques d'évaluation pour l'apprentissage, en tant qu'apprentissage et de l'apprentissage

- faciliter une communauté de pratique éthique qui intègre de façon critique les pratiques d'évaluation qui comprennent la triangulation des données (observation, conversation et produit)
- faciliter l'établissement d'une communauté de pratique éthique qui utilise les données de base ainsi que les données d'évaluation actuelles afin de tenir compte des progrès des apprenants et de l'efficacité des stratégies utilisées
- faciliter l'établissement d'une communauté de pratique éthique qui appuie de multiples méthodes d'évaluation qui sont continues, variées et mises en œuvre sur une certaine période de temps pour appuyer l'apprentissage des apprenants des Premières Nations.

H. Recherche, apprentissage professionnel et avancement de la pédagogie

L'exploration des concepts directeurs suivants se fera au moyen de processus de questionnement équitables, holistiques et interreliés dans un cadre construit sur une base antioppression et antiracisme:

- favoriser une culture de réflexion qui examine de façon critique les pratiques passées, actuelles et en évolution dans le présent cours
- promouvoir une culture de leadership partagé pour explorer de façon critique et collaborative sa pratique professionnelle par le questionnement continu de la théorie, de la pédagogie et de l'andragogie
- favoriser une culture critique et éthique de la recherche et du savoir qui examine de façon critique des ressources et des connaissances traditionnelles des Premières Nations
- favoriser une culture de collaboration où les partenariats avec les ministères provinciaux et divers organismes des Premières Nations sont explorés et le soutien offert pour la recherche et le perfectionnement professionnel
- faciliter l'adoption de diverses stratégies de communication efficaces pour collaborer avec les parents ou tuteurs et le personnel de l'école, du conseil scolaire, de l'administration et des partenaires communautaires
- favoriser une culture de réflexion qui examine l'importance d'établir des relations de confiance avec les parents, les tuteurs et la communauté des Premières Nations comme élément essentiel à l'engagement et à la réussite des apprenants des Premières Nations
- promouvoir une culture qui honore les expériences vécues par les pédagogues et les aînés en tant qu'aperçu précieux des dimensions de l'enseignement et du leadership des Premières Nations

- favoriser un dialogue et un questionnement critiques sur le perfectionnement professionnel transformationnel par la recherche, l'avancement des connaissances et le leadership
- développer une culture de pédagogie critique qui utilise de façon critique la recherche et l'avancement de la pédagogie et de l'andragogie, y compris la reconnaissance de la pédagogie des Premières Nations, pour affiner et faire évoluer la pratique de l'enseignement
- faciliter une culture d'engagement collaboratif où la recherche et l'avancement de la pédagogie et de l'andragogie critiques sont employés pour faire progresser l'efficacité des leaders et des enseignants d'apprenants des Premières Nations
- favoriser de façon collaborative une culture de création et de mobilisation du savoir afin d'améliorer la pratique professionnelle et le leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

9. Conception et pratiques pédagogiques

La conception et les pratiques pédagogiques (schéma n° 14) du présent cours tiennent compte des théories d'apprentissage des adultes, des processus andragogiques efficaces et des méthodes d'apprentissage expérientielles qui favorisent la réflexion, le dialogue et le questionnement critiques.

Les participantes et participants collaborent avec les instructrices et instructeurs du cours à l'élaboration des recherches et des expériences d'apprentissage, des processus d'intégration holistique, ainsi que des méthodes de mesure et d'évaluation utilisées dans le cours.

Pour la mise en œuvre de ce cours, les instructeurs **facilitent** les processus andragogiques pertinents et pratiques qui permettent aux participants de vivre des expériences d'apprentissage, basées sur le questionnement, ayant rapport à la conception, la planification, l'enseignement, la pédagogie, la mise en œuvre, ainsi qu'à la mesure et l'évaluation du programme. Parmi les processus andragogiques, notons : l'apprentissage expérientiel, les jeux de rôle, les simulations, la rédaction d'un journal de bord, l'autogestion de projets, l'enseignement individualisé, l'interaction en petits groupes, le dialogue, la recherche-action, le questionnement, la documentation pédagogique, l'apprentissage collaboratif, la narration, les méthodes de cas et la praxie réflexive critique.

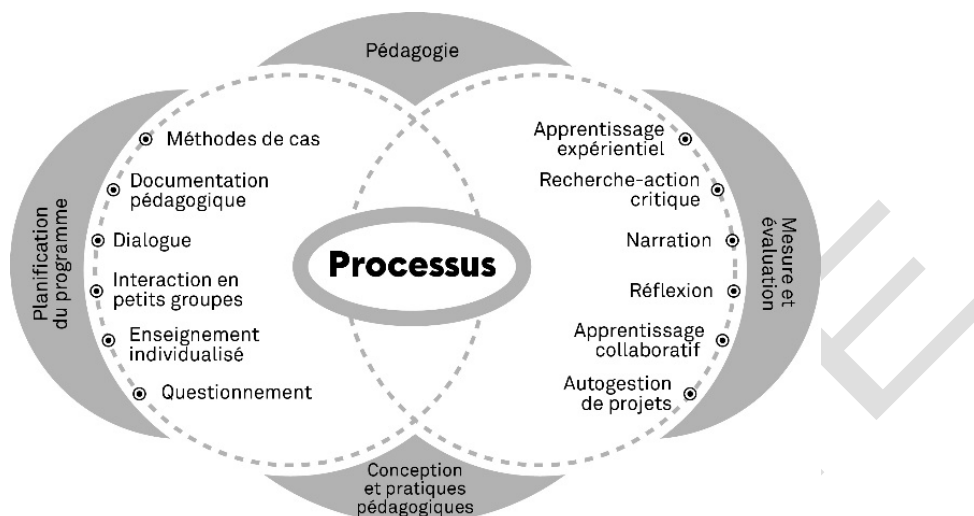


Schéma n° 14 : Processus pédagogiques

Les instructeurs du cours **incarnent** les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante, respectent les principes de l'éducation des adultes et l'expérience des participants, reconnaissent leurs acquis, adoptent des pratiques culturellement inclusives et répondent à leurs questions, intérêts et besoins particuliers. Il importe également que les participants créent des réseaux de soutien, reçoivent les commentaires de leurs pairs et de l'instructeur et communiquent à leurs collègues le résultat de leur apprentissage. Ils doivent aussi avoir l'occasion de faire des lectures professionnelles, de réfléchir, de discuter et de s'exprimer.

Les instructeurs **reflètent** le questionnement critique, la conception universelle, la différenciation pédagogique et les pratiques d'évaluation qui peuvent être reproduits ou adaptés dans diverses situations en classe.

Apprentissage expérientiel

Les participants auront l'occasion de prendre part à des activités d'apprentissage expérientiel se rapportant aux principaux concepts et aspects du cours *Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste* déterminés en collaboration avec l'instructeur. L'objectif de ces activités est d'appuyer la mise en œuvre et l'intégration de la théorie à la pratique dans un contexte réel d'enseignement et d'apprentissage. De plus, les participants analyseront et réfléchiront de façon critique à leur participation durant des occasions d'apprentissage et de questionnement expérientiel dans le présent cours. L'apprentissage expérientiel et le questionnement critique permettront de perfectionner le jugement professionnel, les connaissances, les compétences, l'efficacité et les pratiques pédagogiques des participants.

Les ressources de l'Ordre sur les normes de la profession facilitent l'apprentissage expérientiel au moyen de divers processus de questionnement professionnel. Vous pouvez les consulter sur le [site web de l'Ordre](#).

10. Mesure et évaluation des participants

Au début du cours, les participantes et participants collaborent, avec les instructeurs du cours, à l'élaboration des questions et des expériences d'apprentissage ainsi que des méthodes de mesure et d'évaluation utilisées dans le cours. Les instructeurs communiqueront régulièrement avec les participants, tout au long du cours, pour leur transmettre des observations significatives sur leur rendement.

L'évaluation des participants suit une approche équilibrée comprenant la combinaison d'une évaluation personnelle, par les pairs et mutuelle (instructeur et participant), ainsi qu'une évaluation de l'instructeur. Les stratégies de mesure et d'évaluation reflètent des pratiques efficaces et collaboratives basées sur le questionnement. On a recours à diverses approches pour permettre aux participants de démontrer leur apprentissage lié aux questionnements dans le cours. Des possibilités de mesures et d'évaluations formatives et sommatives font également partie du cours.

Il importe pour le participant inscrit à un cours menant à une qualification additionnelle de pouvoir effectuer des recherches pertinentes et utiles. Les travaux, les artéfacts et les projets permettent aux participants de faire des liens entre la théorie et la pratique. Les travaux doivent également permettre aux pédagogues de faire des choix et d'effectuer des recherches personnelles dans un cadre souple.

Les processus d'apprentissage appuient une exploration approfondie des concepts et questionnements. Ces processus se déroulent tout au long du cours et reflètent la pensée critique et la réflexion des participants à mesure qu'ils développent connaissances et compétences.

Les pratiques d'évaluation favoriseront également un questionnement critique plus approfondi grâce aux divers processus employés durant le cours. Ces processus d'évaluation basés sur le questionnement donnent l'occasion aux participants d'illustrer leur niveau de connaissances professionnelles et pédagogiques, de compétences, de pratiques éthiques et de leadership en enseignement.

On recommande aussi d'inclure une expérience culminante. Il est recommandé qu'une partie de cette expérience porte sur la question générale qui encadre le cours menant à la qualification additionnelle

Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, spécialiste : «Comment concrétise-t-on l'épistémologie à deux axes lorsqu'on précise une position d'enseignement et de leadership?» Cette synthèse de l'expérience reflétera les connaissances approfondies et la compréhension issue de la participation au présent cours. Elle comprendra également les réflexions critiques d'un participant et une analyse de son apprentissage sur une certaine période. N'oubliez pas que la qualification de la partie «spécialiste» peut être utilisée pour satisfaire à certaines des exigences préalables du *Programme menant à la qualification de directrice ou de directeur d'école* et du *Programme menant à la qualification d'agente ou d'agent de supervision*.

Les processus suivants sont fournis afin de guider les pratiques d'évaluation dans le cadre du présent cours; en outre, ils reflètent l'apprentissage expérientiel et les pédagogies critiques. Cette liste n'est pas exhaustive

- a) **Leadership pédagogique** : Co-crée, concevoir et évaluer de façon critique des occasions d'apprentissage culturellement inclusives qui incorporent la voix et le point de vue, les forces, les intérêts et les besoins. Les occasions d'apprentissage tiendront compte de diverses technologies et ressources et refléteront le curriculum du ministère de l'Éducation.
- b) **Documentation pédagogique** : Rassembler des notes concrètes (p. ex., notes manuscrites, photos, vidéos, enregistrements audio, artefacts et dossiers sur l'apprentissage) afin de permettre aux pédagogues, aux familles, aux personnes chargées de la garde des enfants, aux tuteurs et aux apprenants de réfléchir au processus d'apprentissage, d'en discuter et de l'interpréter.
- c) **Réflexion critique** : Analyser de façon critique les enjeux en éducation se rapportant au présent cours au moyen de recherches spécialisées sur divers supports (p. ex., narrations, documentation manuscrite et images ou graphiques).
- d) **Recherche-action critique** : Participer à de la recherche-action individuelle ou collaborative fondée sur l'exploration critique de diverses approches de la recherche-action.
- e) **Étude de cas** : Réfléchir de façon critique et se renseigner sur la pratique professionnelle par la rédaction ou la discussion de cas.
- f) **Plan de transition** : Réfléchir de façon critique au plan de transition d'un **apprenant**, l'analyser et formuler des recommandations pour l'améliorer.

- g) **Analyse narrative** : Analyser de façon collaborative et critique des narrations sur l'enseignement et l'apprentissage sous divers angles (p. ex., identité professionnelle, efficacité professionnelle, leadership éthique et pédagogies critiques) au moyen de procédés narratifs comme la rédaction ou discussion de récits.
- h) **Portfolio pédagogique** : Monter un portfolio professionnel qui analyse de façon critique les philosophies de l'enseignement et de l'apprentissage, les suppositions, les pratiques et les pédagogies conçues pour créer des milieux d'apprentissage éthiques et démocratiques.
- i) **Expérience d'apprentissage novatrice** : Concevoir et faciliter une expérience d'apprentissage engageante et novatrice qui reflète la différenciation pédagogique, la conception universelle et la démarche par étapes.
- j) **Plan de partenariat** : Concevoir un plan exhaustif visant à établir des partenariats collaboratifs entre les apprenants, les familles, les personnes chargées de la garde des enfants, les tutrices et tuteurs et l'école et les collectivités environnantes dans le but d'appuyer l'apprentissage, l'épanouissement et le bien-être.
- k) **Élaboration de P.E.I.** : Élaborer un P.E.I. en collaboration avec les familles, les personnes chargées de la garde des enfants, les tutrices et tuteurs, les apprenants et l'équipe-école.
- l) **Narration visuelle** : Créer une narration visuelle (p. ex., récit numérique) à l'appui de l'identité professionnelle collective de la profession enseignante qui fait progresser les connaissances professionnelles et la pédagogie.
- m) **Mobilisation communautaire** : Promouvoir les conversations communautaires sur les actions liées à l'intégration du curriculum ou à un curriculum fondé sur la culture, les traditions et la langue.
- n) **Leadership communautaire** : Appuyer les établissements d'enseignement locaux, les établissements de formation à l'enseignement et les cours menant à une qualification additionnelle conçus et offerts dans les collectivités des Premières Nations. Concevoir un cadre de réussite scolaire des Premières Nations.
- o) **Collaboration communautaire** : Concevoir et donner un cours menant à une qualification additionnelle par l'entremise d'un fournisseur local afin de recruter des instructeurs, des personnes-ressources et des participants, et de répondre à des besoins particuliers de la collectivité.

p) Recherche communautaire :

Explorer des stratégies pour établir des relations et une collaboration avec des parents, des grands-parents et des familles autochtones, de même qu'avec des personnes ayant des connaissances culturelles, y compris des enseignants, des employés et des chercheurs en langues et en culture des Premières Nations.

ÉBAUCCHE

Annexe 1

Normes de déontologie de la profession enseignante

Les normes de déontologie de la profession enseignante fournissent une vue d'ensemble de la pratique professionnelle. L'engagement envers les élèves et leur apprentissage occupe une place fondamentale dans une profession enseignante solide et efficace. Conscients que leur position privilégiée leur confère la confiance des autres, les membres de l'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario assument ouvertement leurs responsabilités envers les élèves, les parents, les tutrices et tuteurs, les collègues, les partenaires en éducation et autres professionnels ainsi que le public. Ils prennent aussi leurs responsabilités en ce qui concerne l'environnement.

Raisons d'être des normes de déontologie de la profession :

- inspirer aux membres la fierté de la profession enseignante et faire en sorte qu'ils soient dignes et qu'ils respectent ces valeurs
- reconnaître l'engagement et les responsabilités éthiques inhérentes à la profession enseignante
- conduire les membres à agir et à prendre des décisions de manière éthique
- promouvoir la confiance du public vis-à-vis de la profession enseignante.

Normes de déontologie de la profession enseignante :

Empathie :

Le concept d'empathie comprend la compassion, l'acceptation, l'intérêt et le discernement nécessaires à l'épanouissement des élèves. Dans l'exercice de leur profession, les membres expriment leur engagement envers le bien-être et l'apprentissage des élèves par l'influence positive, le discernement professionnel et le souci de l'autre.

sociale, de la confidentialité, de la liberté, de la démocratie et de l'environnement.

Intégrité :

Le concept d'*intégrité* comprend l'honnêteté, la fiabilité et la conduite morale. Une réflexion continue aide les membres à agir avec intégrité dans toutes leurs activités et leurs responsabilités professionnelles.

Confiance :

Le concept de *confiance* incarne l'objectivité, l'ouverture d'esprit et l'honnêteté. Les relations professionnelles des membres avec les élèves, les collègues, les parents, les tutrices et tuteurs ainsi que le public reposent sur la confiance.

Respect :

La confiance et l'objectivité sont intrinsèques au concept de *respect*. Les membres honorent la dignité humaine, le bien-être affectif et le développement cognitif. La façon dont ils exercent leur profession reflète le respect des valeurs spirituelles et culturelles, de la justice



Normes d'exercice de la profession enseignante

Les normes d'exercice de la profession enseignante fournissent un cadre pour décrire les connaissances, les compétences et les valeurs propres à la profession enseignante en Ontario. Elles expriment les objectifs et les aspirations de la profession, tout en communiquant une vision commune du professionnalisme qui oriente les pratiques quotidiennes des membres.

Raisons d'être des normes d'exercice de la profession :

- exposer une vision collective de la profession enseignante
- discerner les valeurs, les connaissances et les compétences propres à la profession enseignante
- orienter le jugement professionnel et les actions des membres
- promouvoir un langage commun pour favoriser une compréhension de ce que signifie être membre de la profession enseignante.

Normes d'exercice de la profession enseignante :

Engagement envers les élèves et leur apprentissage :

Les membres se soucient de leurs élèves et font preuve d'engagement envers eux. Ils les traitent équitablement et respectueusement et sont sensibles aux facteurs qui influencent l'apprentissage de chaque élève. Les membres encouragent les élèves à devenir des citoyennes et citoyens actifs de la société canadienne.

Connaissances professionnelles :

Les membres de l'Ordre visent à tenir à jour leurs connaissances professionnelles et saisissent les liens qui existent entre ces connaissances et l'exercice de leur profession. Ils comprennent les enjeux liés au développement des élèves, aux théories de l'apprentissage, à la pédagogie, aux programmes-cadres, à l'éthique, à la recherche en éducation, ainsi qu'aux politiques et aux lois pertinentes. Les membres y réfléchissent et en tiennent compte dans leurs décisions.

Pratique professionnelle :

Les membres de l'Ordre s'appuient sur leurs connaissances et expériences professionnelles pour diriger les élèves dans leur apprentissage. Ils ont recours à la pédagogie, aux méthodes d'évaluation, à des ressources et à la technologie pour planifier leurs cours et répondre aux besoins particuliers des élèves et des communautés d'apprentissage. Les membres peaufinent leur pratique professionnelle et cherchent constamment à l'améliorer par le questionnement, le dialogue et la réflexion.

Leadership dans les communautés d'apprentissage :

Les membres encouragent la création de communautés d'apprentissage dans un milieu sécuritaire où règnent collaboration et appui, et y participent. Ils reconnaissent la part de responsabilité qui leur incombe et assument le rôle de leader afin de favoriser la réussite des élèves. Les membres respectent les normes de déontologie au sein de ces communautés d'apprentissage et les mettent en pratique.

Perfectionnement professionnel continu :

Les membres savent que le perfectionnement professionnel continu fait partie intégrante d'une pratique efficace et influence l'apprentissage des élèves. Les connaissances, l'expérience, les recherches et la collaboration nourrissent la pratique professionnelle et pavent la voie de l'apprentissage autonome.



Annexe 2

Une représentation rotinonhsyón:nie des Normes de déontologie de la profession enseignante

Artiste : Elizabeth Doxtater, EAO

Empathie – Lavage du maïs

Le concept d'empathie comprend la compassion, l'acceptation, l'intérêt et le discernement nécessaires à l'épanouissement des apprenants. Dans l'exercice de leur profession, les membres expriment leur engagement envers le bien-être et l'apprentissage des apprenants par l'influence positive, le discernement professionnel et le souci de l'autre.

Traditionnellement, tous les habitants du village faisaient preuve d'empathie en offrant du soutien, des conseils et de l'encouragement continu aux enfants à chaque étape de leur enfance. Les aînés étaient les enseignants et aidaient à découvrir, grâce à leur perspicacité, les dons et forces uniques de chaque enfant.

En s'appuyant sur leur sagesse (jugement professionnel) acquise par l'expérience et leur compassion, les aînés établissaient des liens entre les forces observables d'un enfant et ce que pouvait être son rôle dans le village. Cela se faisait avec empathie, dans l'intérêt de tout le village. Les aînés faisaient cela dans le but de guider et d'appuyer les enfants dans leur rôle le plus approprié et le plus vital pour la communauté. Ce processus faisait du village tout entier un milieu d'apprentissage ouvert et accueillant.

Les fabricants de paniers choisissent et préparent les tiges qui conviennent le mieux à chaque type de panier. Ils les trient avec soin et les tissent pour créer des motifs de panier distincts. L'histoire de notre lien avec la terre est également tissée tout au long de ce processus, que l'on peut également comparer à la structure sociale de chaque village.

Le tableau représente une femme tenant un panier pour le lavage du maïs et lavant les cendres du maïs pour le préparer à la cuisson. De la plantation du maïs à sa récolte, en passant par sa préparation pour l'entreposage ou la consommation, chaque étape est importante et chaque personne qui participe au processus est essentielle.

Ces pratiques d'acceptation, de gentillesse et de compassion sont mises en œuvre dans l'intérêt fondamental des générations futures.

Dans cette peinture, on retrouve une représentation synchrétique. Le panier traditionnel est utilisé pour le lavage du maïs, mais au lieu d'un pot, un seau est utilisé pour retenir l'eau. Exprimé de façon beaucoup plus simple, nous pouvons mélanger nos outils avec soin, en allant de l'avant ensemble.

Respect – Pin blanc

La confiance et l'objectivité sont intrinsèques au concept de respect. Les membres honorent la dignité humaine, le bien-être affectif et le développement cognitif. La façon dont ils exercent leur profession reflète le respect des valeurs spirituelles et culturelles, de la justice sociale, de la confidentialité, de la liberté, de la démocratie et de l'environnement.

Dans les enseignements de la Grande Paix, un pin blanc a été déraciné et toutes les armes ont été jetées dans le trou, où une rivière souterraine les a transportées au loin pour toujours.

Le pin blanc est un symbole de paix, de pouvoir et du Bon Esprit. Le pin blanc est l'arbre qui pousse le plus haut et reste vert toute l'année, illustrant que la paix est perpétuelle. Les racines blanches de la paix serpentent dans quatre directions, promettant que toute personne qui recherche la paix peut suivre l'une des racines et se réfugier sous l'arbre.

Dans ce cadre, la paix se définit comme étant un esprit et un corps sains. Ceux-ci sont liés au bien-être émotif et au développement cognitif. Le pouvoir se définit par l'unité. L'unité honore la dignité humaine et les valeurs culturelles. Le Bon Esprit est parfois décrit comme une vertu. Cet élément comprend la compassion et l'équité, et peut également être appelé justice sociale.

Les armes qui ont été jetées dans le trou constituent une métaphore pour tout ce qui peut être nuisible : les images que nous voyons et affichons, les mots que nous entendons et disons. Ensemble, la paix, le pouvoir et le Bon Esprit représentent les enseignements de la Grande Paix (la loi autochtone de cette contrée) et se fondent sur le respect de la dignité humaine.

Confiance – Grand-mère Lune et tiges de maïs

Le concept de confiance incarne l'objectivité, l'ouverture d'esprit et l'honnêteté; les relations professionnelles des membres avec les apprenants, les collègues et les parents.

La lune est la grand-mère de tous. Grand-mère Lune est responsable des marées et décide quand planter les jardins et faire les récoltes.

En tant que norme d'enseignement, il est impératif que tous les intervenants soient traités avec équité et honnêteté. Ce tableau représente Grand-mère Lune dans le ciel, en train de veiller sur un groupe de tiges de maïs dans un champ.

Dans ces relations, leur rôle individuel est prévisible et fiable. C'est ainsi que la confiance se construit.

Ce tableau met en évidence la relation entre la lune et le maïs. L'air, la terre, les arbres et les eaux sont d'autres éléments importants dans cette relation. Ces éléments servent d'arrière-plan à la peinture ou sont évoqués pour leur contribution. Toutefois, ils sont tous importants et chacun joue un rôle important dans le cycle de croissance.

Intégrité – Épi de maïs

Le concept d'intégrité comprend l'honnêteté, la fiabilité et la conduite morale. Une réflexion continue aide les membres à agir avec intégrité dans toutes leurs activités et leurs responsabilités professionnelles.

La femme céleste était enceinte lorsqu'elle est venue sur Terre. Peu de temps après, elle a donné naissance à une fille. Sa fille étant devenue adulte, elle a donné naissance à deux jumeaux, mais elle est décédée lors de l'accouchement. Sur sa tombe ont poussé les plantes qui assurent notre subsistance : maïs, haricots et courges. Ces plantes sont toutes célébrées, mais le maïs véhicule un autre enseignement intrinsèque à l'intégrité : chaque grain de maïs pousse sur l'épi et est protégé par les feuilles du maïs.

Les feuilles de maïs sont importantes. Chaque année depuis des milliers d'années, elles protègent l'intégrité de chaque grain pendant qu'il pousse. La femme céleste est devenue notre Grand-mère Lune et elle continue de contrôler les cycles de plantation et de récolte, ainsi que les eaux. Elle surveille les jardins que nous cultivons.

Après la récolte du maïs, la feuille est soulevée de l'épi et est tressée alors qu'elle est toujours attachée à l'épi. Les ficelles de maïs tressées sont suspendues pour sécher comme elles le font depuis des milliers d'années, d'une génération à l'autre. Les feuilles de maïs sont fiables.

Honnêteté et action morale : la feuille de maïs a un rôle crucial à jouer. Elle protège l'intégrité de chaque grain sur chaque épi, sur chaque tige dans chaque champ, et chaque saison pendant très longtemps, tout en continuant à nous enseigner l'importance de protéger l'intégrité de chaque personne et de chaque chose dont nous devons prendre soin.

Ce tableau représente un épi de maïs. D'un côté, on retrouve un symbole céleste, représentant la partie moins tangible de la vie, et de l'autre côté, on retrouve ce qui est prévisible. Les haricots et la courge complètent la trinité de notre nourriture : le maïs, les haricots et la courge. Nous sommes attentifs au fait que, dans toutes ces relations externes et ces croyances personnelles, la feuille continue de protéger l'intégrité du maïs.

Annexe 3

Documents de référence à l'appui de l'élaboration du cours menant à la qualification additionnelle Enseignement et leadership dans les milieux des Premières Nations, des Métis et des Inuits, 1^{re} partie

- FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS ET DES ENSEIGNANTES DE L'ÉLÉMENTAIRE DE L'ONTARIO. First Nations, Métis and Inuit, 2018. Source : <http://www.etfo.ca/buildingajustsociety/fnmi/pages/fnmi.aspx>
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO. *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuits*, 2007. Source : <http://edu.gov.on.ca/fre/aboriginal/fnmiFrameworkf.pdf>
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO. *Stratégie d'éducation autochtone*, 2018. Source : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/autochtones/index.html>
- ONTARIO NATIVE LITERACY COALITION. *Culture-based curriculum: A framework*, 2001. Source : <http://en.copian.ca/library/learning/onlc/onlc.pdf>
- STUDENT ACHIEVEMENT DIVISION. *Fostering literacy success for First Nations, Métis and Inuit students*, 2013. Source : http://www.edu.gov.on.ca/eng/literacynumeracy/inspire/research/ww_fostering_literacy.pdf
- SECRÉTARIAT DE LA LITTÉRATIE ET DE LA NUMÉRATIE. *L'intégration des enseignements et des valeurs autochtones dans la salle de classe*, 2008. Source : http://www.edu.gov.on.ca/fre/literacynumeracy/inspire/research/Toulouse_fr.pdf

Ressources suggérées par consultations

- GOULET, L.M. et Goulet, K.N. *Teaching each other: Nehinuw concepts and indigenous pedagogies*, UBC Press, Colombie-Britannique, 2014.
- KNOWLEDGE NETWORK FOR APPLIED RESEARCH EDUCATION. *Knowledge mobilization through collective pedagogical inquiry in schools serving culturally and linguistically diverse students*, 2017. Source : <https://www.knaer-recrae.ca/index.php/about/phase-1-projects/162-culturally-and-linguistically-diverse-students>
- MUNROE, E.A., Borden L.L., Orr, A.M., Toney, D. et Meader, J. «Decolonizing education in the 21st century», *McGill Journal of Education*, vol. 48, n° 2, 2013. Source : <http://mje.mcgill.ca/article/viewFile/8985/6878>
- STYRES, S.D. *Pathways for remembering and recognizing indigenous thought in education: Philosophies of lethi'nihtenha Ohwentsia'kekha (land)*. University of Toronto Press, Scholarly Publishing Division, Toronto, 2017.
- TOULOUSE, P.R. *Achieving aboriginal student success: A guide for K to 8 classrooms*, Portage and Main Press, Winnipeg, 2011.
- TOULOUSE, P. *Beyond shadows: First Nations, Métis and Inuit student success*, Canadian Teachers' Federation, Ottawa, 2013. Source : <https://eric.ed.gov/?id=ED586058>
- VOWEL, C. *Indigenous writes: A guide to First Nations, Métis, and Inuit issues in Canada*, HighWater Press, Winnipeg, 2016.

Annexe 4

Texte de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) : Schéma numéro 1 : Position pédagogique critique de la page 5 de ce PDF

Le schéma numéro 1 représente les réflexions critiques. Au centre de l'image se trouve un diagramme de Venn qui montre les politiques, pratiques et processus. Autour de ce diagramme de Venn se trouvent des questionnements critiques relatifs à ces politiques, pratiques et processus.

Concernant les politiques, les réflexions incluent :

- Qui est privilégié par cette politique?
- Qui ne l'est pas?
- Comment la politique honore-t-elle les droits de toutes les personnes concernées?
- Qui participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques?

Concernant les pratiques, les réflexions incluent :

- Quelles pratiques à l'échelle de l'école appuient l'inclusion?
- Quels sont les obstacles à des pratiques en particulier?
- Quelles mesures aident la communauté scolaire à cerner les «obstacles invisibles» aux pratiques inclusives?
- Qu'est-ce que le savoir?

Concernant les processus, les réflexions incluent :

- Quelles sont les perspectives dont on a tenu compte?
- Quelles sont celles dont on n'a pas tenu compte?
- Comment les apprenants sont-ils tous acceptés et inclus dans la communauté scolaire?
- Comment pouvons-nous favoriser la défense des intérêts dans tous les processus scolaires?

Annexe 5

Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) Texte:

Schéma no 12 : Tsionerahtase' Kó:wa (arbre de la paix). de la page 27 de ce document.

Le schéma 12 est une représentation artistique mohawk du Tsionerahtase 'Kó: wa (Arbre de la paix) et reflète les compréhensions suivantes :

L'arbre représente l'apprentissage des langues. La taille de l'arbre reflète la portée et la profondeur de l'apprentissage des langues au niveau de la langue primaire. En tant que tel, l'arbre du langage au niveau primaire a de petits membres et de petites racines. Les membres de l'arbre représentent les thèmes du cours: Créateur, Soleil, Lune, Étoiles, Météo, Arbres, Oiseaux, Insectes, Animaux, Médicaments, Nourriture, Terre, Eau et Personnes. Ces thèmes sont tirés des diverses entités de la création qui sont abordées dans l'Ohén: ton Karihwatehkwen - Discours de remerciement.

La philosophie du Kaianerkó: wa, la Grande Loi de la Paix sert de fondement au cours et consiste en Unité, Paix, Force et Bon Esprit. Ceux-ci sont représentés comme les racines de l'arbre.

Les feuilles entourant l'arbre représentent le cercle d'apprentissage des langues et se composent d'enseignements et d'histoires traditionnelles, de chants, de danses, de cérémonies, de jeux, d'histoire et d'art - tous étant renforcés dans les activités et événements de l'école, de la maison et de la communauté.

Les quatre normes de l'éducation autochtone, (Karihwakweniéhntshera (respect), Onkwaió`ténhsera (responsabilité), Karihwanó: ron (pertinence) et Tekarihwaïenawá: kon (réciprocité)), ainsi que les cinq sens et les intelligences multiples entourent l'arbre et représentent les directives culturelles supplémentaires qui subsistent.

Encerclant l'image sont le ministère de l'Éducation, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et les communautés et les organisations politiques des Premières Nations, qui travaillent tous ensemble pour soutenir l'apprentissage des langues.

Tout au long des niveaux croissants d'apprentissage et de maîtrise des langues, les branches de l'Arbre deviennent des membres solides et étendus et les racines de l'Arbre s'enracinent plus profondément.

Annexe 6

Texte de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO): Schéma numéro 6: Processus pédagogiques de la page 37 de ce PDF

Le schéma numéro 6 est une représentation graphique des processus pédagogiques andragogiques possibles mis en œuvre dans les cours menant à des qualifications additionnelles. Au centre se trouve un diagramme de Venn. Dans la partie droite du diagramme de Venn, les candidats sont invités à explorer l'utilisation de l'apprentissage expérientiel, de la recherche-action critique, de la narration, de la réflexion, de l'apprentissage collaboratif et de l'autogestion de projets. Dans la partie gauche du diagramme de Venn, les candidats sont invités à explorer l'utilisation des méthodes de cas, de la documentation pédagogique, du dialogue, de l'enseignement individualisé, de l'interaction en petits groupes et du questionnement. Ces expériences d'apprentissage basées sur le questionnement s'interconnectent au centre pour former une multiplicité de processus à facettes multiples qui peuvent améliorer la pratique professionnelle. Les expériences d'apprentissage basées sur le questionnement décrites dans le diagramme de Venn sont liées aux quatre domaines suivants : La pédagogie, la mesure et l'évaluation, la conception et les pratiques pédagogiques et la planification du programme, qui forment un cercle extérieur autour du diagramme de Venn.

Annexe 7

Ressources fondées sur les normes de l'Ordre

Les ressources suivantes fondées sur les normes facilitent l'apprentissage par le questionnement professionnel. Elles sont disponibles sur le site [web de l'Ordre](#).

ALLARD, C.C., Goldblatt, P.F., Kemball, J.I., Kendrick, S.A., Millen, K.J., et Smith, D. «Becoming a reflective community of practice», *Reflective Practice*, vol. 8, n° 3, 2007, p. 299-314.

CHERUBINI, L., Kitchen, J., Goldblatt, P., et Smith, D. «Broadening landscapes and affirming professional capacity: A metacognitive approach to teacher induction». *The Professional Educator*, vol. 35, n° 1, 2011, p. 1-15.

CHERUBINI, L., Smith, D., Goldblatt, P.F., Engemann, J., et Kitchen, J. *Apprendre à partir de l'expérience : Appuyer les pédagogues débutants et les mentors* [trousse de ressources], Toronto, Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 2008.

CIUFFETELLI PARKER, D., Smith, D., et Goldblatt, P. «Teacher education partnerships: Integration of case studies within an initial teacher education program», *Brock Education*, vol. 18, n° 2, 2009, p. 96-113.

GOLDBLATT, P.F., et Smith, D. «Illuminating and facilitating professional knowledge through casework», *European Journal of Teacher Education*, vol. 27, n° 3, p. 334-354.

GOLDBLATT, P.F., et Smith, D. (s. la dir.). *Cases for teacher development: Preparing for the classroom*. Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc., 2005.

KILLORAN, I., Zaretsky, H., Jordan, A., Smith, D., Allard, C., et Moloney, J. «Supporting teachers to work with children with exceptionalities», *Canadian Journal of Education*, vol. 36, n° 1, 2013, p. 240-270.

ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Mise en pratique des normes par la recherche professionnelle* [trousse de ressources], Toronto, 2003.

ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Normes de déontologie de la profession enseignante et Normes d'exercice de la profession enseignante* [affiche], à oeeo.ca/resources/categories/professional-standards-and-designation, Toronto, 2006.

ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Vivre les normes au quotidien* [trousse de ressources], Toronto, 2008.

ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Apprendre à partir de l'expérience : Appuyer les pédagogues débutants et les mentors* [trousse de ressources], Toronto, 2009.

ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Les voix de la sagesse : Apprendre des aînés* [Vidéo en ligne], Toronto, 2010. Repéré au https://www.youtube.com/watch?v=AbxCtmteQ-U&feature=emb_logo

ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Outil de perfectionnement professionnel axé sur l'autoréflexion*, Toronto, 2010.

ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO et Ordre des éducatrices et éducateurs de la petite enfance. *Explorer la collaboration interprofessionnelle et le leadership éthique*, Toronto, 2014.

- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Dimensions éthiques de la pratique professionnelle*, Toronto, 2014.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Explorer la déontologie dans les relations professionnelles*, Toronto, 2014.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Gardiens du savoir – Guide de discussion*, Toronto, 2014.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Cadre de formation de la profession enseignante*, Toronto, 2016.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Fondements de l'exercice professionnel*, Toronto, 2016.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *L'éthique est un geste : manifester sa solidarité avec Haïti* [vidéo en ligne], Repéré au www.youtube.com/watch?v=XPM8WEPJU9Q, Toronto, 2016.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *L'éthique est un geste : manifester son empathie pour les enfants anishinaabe* [vidéo], Repéré au www.youtube.com/watch?v=edbR-KnCwv8, Toronto, 2016.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Consolider la vision : Discours critique sur les normes de déontologie de la profession enseignante*, Toronto, 2017.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Explorer les normes de déontologie de la profession enseignante par l'art anishinaabe* [affiches], Toronto, 2017.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Explorer les normes de déontologie de la profession enseignante par l'art anishinaabe* [guide de discussion], Toronto, 2017.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Explorer les normes d'exercice de la profession enseignante par l'art anishinaabe* [affiches], Toronto, 2017.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Explorer les normes d'exercice de la profession enseignante par l'art anishinaabe* [guide de discussion], Toronto, 2017.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *L'éthique est un geste : manifester sa solidarité avec Haïti* [guide de discussion], Toronto, 2018.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Explorer les pratiques de leadership par les études de cas*, Toronto, 2018.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. «Vision de l'apprenant et du pédagogue selon la culture anishinaabe», [Affiche], Toronto, 2018.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. «Explorer les pratiques éthiques : Conscience écologique et écojustice», [Affiches], Toronto, 2020.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. «Explorer les pratiques éthiques : Conscience écologique et écojustice», [Cartes-ressources], Toronto, 2020.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. *Une représentation rotinohsyón:nie des Normes de déontologie de la profession enseignante*, Toronto, 2020.
- ORDRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO. «Vision de l'apprenant et du pédagogue», [Affiche], Toronto, 2020.

- SMITH, D. «Developing leaders using case inquiry», *Scholar-Practitioner Quarterly*, vol. 4, n° 2, 2010, p. 105-123.
- SMITH, D. «Supporting new teacher development using narrative based professional learning», *Reflective Practice*, vol. 13, n° 1, 2012, p. 149-165.
- SMITH, D. «Teaching and learning through e-learning: A new additional qualification course for the teaching profession». Barbour, M. (s. la dir.). *State of the nation: K-12 online learning in Canada*. Open School BC, Victoria (Colombie-Britannique), 2012.
- SMITH, D. «A dialogic construction of ethical standards for the teaching profession», *Issues in Teacher Education*, 2013, p. 49-62.
- SMITH, D. «The power of collective narratives to inform public policy: Re-conceptualizing a Principal's Qualification Program», *International Journal of Leadership in Education*, vol. 16, n° 3, 2013, p. 349-366.
- SMITH, D. «Fostering collective ethical capacity with the teaching profession», *Journal of Academic Ethics*, vol. 12, n° 4, 2014, p. 271-286.
- SMITH, D. «Exploring inter-professional collaboration and ethical practice: A story of emancipatory professional learning», *Reflective Practice: International and Multidisciplinary Perspectives*, vol. 16, n° 5, 2015, p. 652-676. DOI : 10.1080/14623943.2015.1071246.
- SMITH, D. «Exploring leadership development with supervisory officers through case inquiry», *Reflective Practice*, vol. 16, n° 4, 2015, p. 559-574.
- SMITH, D. «Pedagogies for teacher education policy development in Canada: Democratic dialogue in international teacher education: Promising pedagogies, Part C», *Advances in Research on Teaching*, 22C, Emerald Group Publishing Limited, 2015, p. 253-279. DOI : 10.1108/S1479-368720150000022012.
- SMITH, D., Allard, C., Flett, J., Debassige, D., Maracle, B., Freeman, K., et Roy, S. (sous presse). *Nourishing the teaching spirit: Collaborative development of indigenous teacher education additional qualification course guidelines*.
- SMITH, D., et Goldblatt, P.F. (s. la dir.). *Guide de ressources pédagogiques*, Toronto, Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 2006.
- SMITH, D., et Goldblatt, P.F. (s. la dir.). *Exploring leadership and ethical practice through professional inquiry*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009.
- SMITH, D., Kelly, D., et Allard, C. «Dialogic spaces: A critical policy development perspective of educational leadership qualifications», *International Journal of Leadership in Education*, vol. 20, n° 4, p. 393-415. DOI: 10.1080/13603124.2015.1116608.
- SMITH, D., et Qua-Hansen, J. «Democratic dialogue as a process to inform public policy: Re-conceptualizing a supervisory officer's qualification program», *International Journal of Education Policy and Leadership*, vol. 10, n° 1, 2015, p. 1-32.



**Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario**

Fixer la norme
pour un enseignement
de qualité

Pour en savoir davantage :
Ordre des enseignantes et
des enseignants de l'Ontario
101, rue Bloor Ouest
Toronto ON M5S 0A1

Téléphone : 416-961-8800
Télécopieur : 416-961-8822
Sans frais en Ontario : 1-888-534-2222
info@oeeo.ca
oeeo.ca



[oct-oeeo.ca/fbfr](https://www.facebook.com/oct-oeeo.ca/fbfr)



[oct-oeeo.ca/pifr](https://www.pinterest.ca/oct-oeeo.ca/pifr)



[oct-oeeo.ca/twfr](https://twitter.com/oct-oeeo.ca/twfr)



[oct-oeeo.ca/yt](https://www.youtube.com/oct-oeeo.ca/yt)



[oct-oeeo.ca/igfr](https://www.instagram.com/oct-oeeo.ca/igfr)



[oct-oeeo.ca/li](https://www.linkedin.com/company/oct-oeeo.ca/li)