

ANNEX 1 - COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK - ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

ORIENTATION STRATÉGIQUE NUMÉRO 1 - RENFORCER LES VALEURS, LA LANGUE ET LA CULTURE INUITES

La CBJNQ garantit à la CSK qu'elle détient la compétence sur le secteur de l'éducation. Notre intention est d'exercer pleinement ce droit et d'agir, dans le cadre des services éducatifs que nous offrons, comme la seule institution inuite qui protège, préserve et développe la langue, la culture et le mode de vie inuits. Afin de garantir la réussite de nos jeunes dans l'environnement mondialisé d'aujourd'hui, nous devons faire en sorte de leur donner l'occasion d'évoluer au sein d'un système d'éducation qui suscite un sentiment de fierté et qui renforce leur identité inuite. La transmission de nos valeurs et de notre culture inuites ainsi que de la langue inuktitut doit rester au cœur des services éducatifs que nous offrons.

ORIENTATION STRATÉGIQUE NUMÉRO 2 - VEILLER À CE QUE LA CSK ÉVOLUE EN TANT QU'ORGANISATION INUITE AU SERVICE DES INUITS ET EN COLLABORATION AVEC CEUX-CI

Le développement institutionnel de la Commission scolaire Kativik en tant qu'organisation au service des Inuits et en collaboration avec ceux-ci a été déterminé comme sa propre orientation stratégique. Toutefois, il est important de souligner que cette approche doit demeurer le fondement de toutes nos activités et de l'élaboration de nos programmes éducatifs, au-delà des quatre objectifs décrits dans le présent document. Notre vision est celle d'une commission scolaire dirigée par des leaders inuits forts et éduqués, dotée à tous les niveaux d'un personnel inuit compétent et confiant : professionnels, gestionnaires, personnel de soutien et enseignants.

ORIENTATION STRATÉGIQUE NUMÉRO 3 - GARANTIR LE SUCCÈS ET LE BIEN-ÊTRE DES ÉLÈVES.

En ce qui a trait au nombre d'élèves qui terminent leurs études secondaires, il y a un écart important entre les élèves inuits et la moyenne provinciale. Pour cette raison, il est essentiel d'encourager et de soutenir la persévérance scolaire. Dans le contexte actuel du Nunavik, où nos communautés sont touchées par des enjeux sérieux et complexes, nos écoles et nos centres d'éducation doivent offrir à nos élèves le milieu stable et sécuritaire dont ils ont besoin pour réussir. En tant que commission scolaire, nous devons trouver des façons d'accueillir l'engagement des parents et des membres de la communauté dans l'éducation de nos enfants et de nos jeunes.

La persévérance scolaire doit également aller au-delà de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. Il y a aussi d'importantes lacunes à combler sur le marché du travail au Nunavik si les Inuits doivent occuper les postes techniques, administratifs et professionnels offerts dans notre région. À l'heure actuelle, 35 % des emplois au Nunavik requièrent un diplôme d'études collégiales ou universitaires (source : KRG, 2015). Or, seulement 3,1 % de la population inuite détient un diplôme d'études collégiales et 2 %, un diplôme d'études universitaires (source : KRG 2011). Ultimement, notre objectif en tant qu'organisation est de veiller à ce que les bénéficiaires la CBJNQ puissent profiter pleinement des perspectives économiques offertes dans le cadre de nos accords sur les revendications territoriales.

ORIENTATION STRATÉGIQUE NUMÉRO 4 - TRAVAILLER AVEC LES COMMUNAUTÉS INUITES ET LES AUTRES INTERVENANTS POUR RENFORCER NOTRE POPULATION, NOS DROITS ET NOS COMMUNAUTÉS.

En tant que fournisseur de services éducatifs pour le Nunavik, la Commission scolaire Kativik continuera de travailler de près avec d'autres organisations régionales pour définir une vision commune de l'avenir des Nunavimmiut. Au-delà de chaque compétence et domaine d'expertise désigné, la Commission scolaire demeurera activement engagée dans le développement de partenariats, dans le but de concrétiser cette vision.

ORIENTATION STRATÉGIQUE NUMÉRO 1
RENFORCER LES VALEURS, LA LANGUE ET LA CULTURE INUITES

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
1. Renforcer les valeurs, la langue et la culture inuites au moyen des services éducatifs de la CSK.	1.1. Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures visant à soutenir un enseignement, bien enraciné dans les communautés et les écoles locales, de la culture et de la nature, avec l'aide de guides locaux ou d'enseignants compétents.	1.1. Élaborer des programmes de langue et de culture, avec la mise en œuvre de projets pilotes, y compris la révision et l'évaluation des programmes.	1.1. Tous les élèves sont compétents en langue et en culture inuites.
2. Élaborer de manière continue des programmes appropriés pour répondre aux besoins des apprenants inuits.	2.1. Élaborer et appliquer des normes de contrôle de la qualité des programmes. 2.2. Offrir une expertise en matière de développement des programmes, y compris l'utilisation et l'intégration de nouvelles technologies. 2.3. Créer un groupe de travail pour examiner les certifications d'enseignement des langues. 2.4. Diriger de nouveaux parcours éducatifs dans certaines écoles secondaires.	2.1. Offrir un programme de langue inuktitute jusqu'à la sixième année. 2.2. Au moyen d'une coordination interservices étroite, veiller à ce qu'il y ait une cohérence entre tous les programmes pertinents élaborés pour le secteur régulier et ceux élaborés pour l'éducation des adultes. 2.3. Évaluer et estimer les possibilités de projets pilotes relatifs aux parcours. 2.4. Étendre les possibilités à toutes les écoles secondaires de la CSK, tout en y appliquant les modifications apportées lors de l'évaluation.	2.1. Fondation d'un collège ou d'une université du Nunavik, qui appuie également les concepteurs de programmes scolaires inuits, avec la participation des Aînés, afin d'intégrer les savoirs inuits dans certains domaines spécialisés.
3. Procéder à des évaluations et à des recherches pour améliorer continuellement les processus et les systèmes qui garantissent une éducation de qualité.	3.1. Compléter l'évaluation de la CSK des Écoles compatissantes, un projet pilote sur l'enseignement de la culture et de la nature, du développement du programme en inuktitut et de tout autre projet particulier mis en œuvre par la CSK.	3.1 Créer un service de recherche à la CSK dont le mandat serait de déterminer les meilleures pratiques culturelles dans le domaine de l'éducation.	3.1. Les études de recherches et d'évaluation de la CSK sont publiées et utilisées au collège ou à l'université du Nunavik.

ORIENTATION STRATÉGIQUE NUMÉRO 2

VEILLER À CE QUE LA CSK ÉVOLUE EN TANT QU'ORGANISATION INUITE AU SERVICE DES INUITS ET EN COLLABORATION AVEC CEUX-CI

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
1. Éduquer et former des employés inuits dans toutes les catégories d'emploi et à tous les niveaux.	1.1. Offrir du mentorat, de la formation et du soutien à tous les employés inuits, y compris des mesures et des incitatifs, afin qu'ils obtiennent un diplôme d'études secondaires ou des diplômes de niveau supérieur.	1.1. Former les employés de la CSK au moyen de cours et d'ateliers ciblés pour améliorer l'efficacité sur les lieux de travail.	1.1. Des programmes accrédités à temps plein de niveau collégial et universitaire sont offerts, avec l'infrastructure communautaire nécessaire là où des Inuits enseignent ou donnent des formations aux Inuits.
2. Assurer une gestion efficace de toutes les écoles et de tous les centres de la CSK.	2.1. Définir la vision de la CSK d'une école ou d'un centre autonome. 2.2. Déterminer les secteurs où l'autonomie des écoles et des centres pourrait être développée. 2.3. Déterminer les besoins en formation appropriés chez les administrateurs inuits.	2.1. Offrir de la formation, adaptée à la vision qu'a la CSK de l'autonomie des écoles, à tous les administrateurs des écoles et des centres inuits.	2.1. Les écoles et les centres autonomes de la CSK bénéficient de tout le soutien nécessaire dans un cadre commun d'opérations.
3. Planifier, développer et entretenir les infrastructures dans tous les établissements de la CSK.	3.1. Pourvoir les postes à l'entretien avec des employés locaux qualifiés : 3.1.1. Promouvoir les carrières en entretien des infrastructures à la CSK auprès des élèves et des nouveaux diplômés inuits (des programmes d'études postsecondaires et de formation professionnelle). 3.1.2 Collaborer avec les services de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle pour faire en sorte que les programmes de formation professionnelle soient adaptés aux besoins d'entretien des infrastructures de la CSK. 3.1.3 Revoir et réviser de façon continue le programme d'entretien de la CSK.	3.1. Évaluer les programmes de formation des adultes et de formation professionnelle en matière de développement et d'entretien des infrastructures de façon à satisfaire les besoins de la CSK. 3.2. Évaluer les programmes de formation des adultes et de formation professionnelle en matière de développement et d'entretien des infrastructures de façon à satisfaire les besoins d'autres organisations du Nunavik.	3.1. Un programme d'entretien pleinement opérationnel et efficace est désormais offert. 3.2. Tous les postes d'entretien sont comblés avec des employés qualifiés et compétents.
4. Recruter des employés inuits.	4.1. Définir la vision de la CSK d'une fondation culturelle inuite, et faire en sorte que l'organisation évolue en ce sens. 4.2. Veiller à offrir un soutien pour faciliter les	4.1 Revoir et évaluer les programmes de mentorat, de stage et de formation de la CSK pour faire en sorte que tous les besoins soient comblés.	4.1. Atteindre 95% de représentation inuite au sein du personnel de la CSK, dans toutes les catégories d'emploi (gestion, professionnels, enseignants et personnel de soutien)

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
	communications interculturelles et la sensibilisation à tous les niveaux de l'organisation.		

ORIENTATION STRATÉGIQUE NUMÉRO 3 GARANTIR LE SUCCÈS ET LE BIEN-ÊTRE DES ÉLÈVES.

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
1. Augmenter le taux d'obtention du diplôme d'études secondaires.	1.1. Établir un plan de départ. 1.2. Analyser les statistiques de diplomation au secondaire au cours des cinq dernières années. 1.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation au secondaire pour la période 2018-2023.	1.1. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation au secondaire pour la période 2018-2023 ¹ . 1.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation au secondaire pour la période 2023-2028.	1.1. Combler l'écart entre le taux de diplomation des élèves du secondaire de la CSK et le taux de diplomation des élèves non-autochtones du secondaire ailleurs au Québec
2. Augmenter le taux de réussite à l'école primaire.	2.1. Établir un plan de départ. 2.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de réussite scolaire au primaire pour la période 2018-2023.	2.1. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de réussite scolaire au primaire pour la période 2018-2023 (voir note 1). 2.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de réussite scolaire au primaire pour la période 2023-2028.	2.1 Combler l'écart entre le taux de réussite scolaire des élèves du primaire de la CSK et le taux de réussite scolaire des élèves non-autochtones du primaire ailleurs au Québec
3. Améliorer la persévérance scolaire.	3.1. Établir un plan de départ concernant la rétention des élèves au niveau primaire. 3.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention au niveau primaire pour la période 2018-2023. 3.3. Établir un plan de départ concernant la rétention des élèves au niveau secondaire.	3.1 Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention au primaire pour la période 2018-2023 (voir note 1, p. 5). 3.2. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention au secondaire pour la période 2018-2023 (voir	3.1 Des stratégies gagnantes ont été élaborées et mises en œuvre, permettant à la CSK d'atteindre concrètement ses objectifs de rétention scolaire aux niveaux secondaire et primaire.

¹ Une version actualisée de ce document sera rendue publique en septembre 2018. Celle-ci affichera les pourcentages spécifiques d'augmentation applicables à l'ensemble des taux, ainsi que les rendements visés pour la période 2018-2023.

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
	3.4. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention au niveau secondaire pour la période 2018-2023.	note 1, p. 5). 3.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention aux niveaux primaire et secondaire pour la période 2023-2028.	
4. Réduire l'intimidation dans les écoles et les centres.	4.1. Offrir des formations et des instruments d'intervention au personnel scolaire afin de réaliser les objectifs suivants : a. Améliorer la détection et la gestion des situations d'intimidation et de cyberintimidation. b. Établir un plan de départ en matière de données sur les incidents violents survenant dans nos écoles. c. Fixer un seuil de référence applicable à la réduction des incidents violents pour la période 2018-2023. d. Faire le lien entre les mesures et les interventions destinées à combattre l'intimidation, d'une part, et le projet sur les Écoles compatissantes, d'autre part, et utiliser les données du PBIS pour autant que ce soit réalisable et applicable.	4.1. Continuer d'offrir des formations et des instruments d'intervention au personnel scolaire afin de réaliser les objectifs suivants : a. Continuer d'améliorer la détection et la gestion des situations d'intimidation et de cyberintimidation. b. Atteindre le seuil de référence applicable à la réduction des incidents violents pour 2018-2023 (voir note 1, p. 5). c. Fixer un seuil de référence applicable à la réduction des incidents violents pour la période 2023-2028. d. Continuer de faire le lien entre les mesures et les interventions destinées à combattre l'intimidation, d'une part, et le projet sur les Écoles compatissantes et le PBIS, d'autre part, pour autant que ce soit réalisable et applicable.	4.1. Les interventions sont couronnées de succès et on constate de nombreux cas de résolution immédiate. Les incidents d'intimidation sont exceptionnels.
5. Augmenter le taux de réussite chez les élèves ayant des difficultés d'apprentissage.	5.1. Établir un plan de départ pour mesurer la réussite des élèves ayant des difficultés d'apprentissage, en incluant une analyse détaillée par école et par centre. 5.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'amélioration du taux de réussite des élèves ayant des difficultés d'apprentissage pour la période 2018-2023.	5.1. Continuer d'offrir des formations afin d'aider les enseignants à détecter et à gérer les élèves ayant des difficultés d'apprentissage. 5.2. Identifier les besoins et les fonds nécessaires pour résoudre les obstacles à l'amélioration du taux de réussite des élèves ayant des difficultés d'apprentissage. 5.3. Atteindre le seuil de référence applicable à l'amélioration du taux de réussite des élèves ayant des difficultés d'apprentissage pour la	5.2. Combler l'écart de rendement entre les élèves de la CSK ayant des difficultés d'apprentissage et le reste des élèves de la CSK

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
		période 2018-2023 (voir note 1, p. 5). 5.4. Fixer un seuil de référence applicable à l'amélioration du taux de réussite des élèves ayant des difficultés d'apprentissage pour la période 2023-2028.	
6. Augmenter les taux de persévérance et d'obtention de diplôme des élèves des programmes d'éducation des adultes et de formation professionnelle.	6.1. Établir un plan de départ. 6.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention parmi les étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2018-2023. 6.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2018-2023.	6.1. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2018-2023 (voir note 1, p. 5). 6.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention parmi les étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2023-2028. 6.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2023-2028.	6.1. Des stratégies gagnantes ont été élaborées et mises en œuvre, permettant à la CSK d'atteindre concrètement ses objectifs de rétention scolaire aux niveaux secondaire et primaire. 6.2. Comblent l'écart entre le taux de diplomation des étudiants de l'Éducation des adultes et de la Formation professionnelle de la CSK et celui des étudiants non-autochtones en ÉA-FP ailleurs au Québec
7. Augmenter le nombre d'élèves inscrits aux programmes d'éducation des adultes et de formation professionnelle (EAFP).	7.1. Établir un plan de départ. 7.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du nombre d'étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2018-2023. 7.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits dans des programmes d'ÉA-FP par suite de références provenant du secteur régulier pour la période 2018-2023.	7.1. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du nombre d'étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2018-2023 (voir note 1, p. 5). 7.2. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits dans des programmes d'ÉA-FP par suite de références provenant du secteur régulier pour la période 2018-2023 (voir note 1, p. 5). 7.3. Fixer un seuil de référence applicable à	7.1. Des stratégies gagnantes ont été élaborées et mises en œuvre, permettant à la CSK d'augmenter considérablement le nombre d'étudiants inscrits en Éducation des adultes et en Formation professionnelle.

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
		<p>l'augmentation du nombre d'étudiants en Éducation des adultes et en Formation professionnelle pour la période 2023-2028.</p> <p>7.4. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits dans des programmes d'ÉA-FP par suite de références provenant du secteur régulier pour la période 2023-2028.</p>	
<p>8. Augmenter le nombre d'étudiants inscrits au postsecondaire ainsi que les taux de persévérance et d'obtention de diplôme des étudiants de niveau postsecondaire.</p>	<p>8.1. Établir un plan de départ.</p> <p>8.2. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2018-2023.</p> <p>8.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2018-2023.</p>	<p>8.1 Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2018-2023 (voir note 1, p. 5).</p> <p>8.2. Atteindre le seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2018-2023 (voir note 1, p. 5).</p> <p>8.3. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de rétention parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2023-2028.</p> <p>8.4. Fixer un seuil de référence applicable à l'augmentation du taux de diplomation parmi les étudiants du niveau postsecondaire pour la période 2023-2028.</p>	<p>8.1. Combler l'écart entre le taux de diplomation des étudiants de la CSK de niveau post-secondaire et celui des étudiants non-autochtones ailleurs au Québec</p> <p>8.2. Des stratégies gagnantes ont été élaborées et mises en œuvre, permettant à la CSK d'atteindre concrètement ses objectifs de rétention au niveau post-secondaire.</p>
<p>9. Promouvoir de saines habitudes de vie.</p>	<p>9.1. Promouvoir et soutenir des projets et des activités scolaires qui favorisent l'adoption de saines habitudes de vie.</p> <p>9.2. Faire en sorte que toutes les écoles du Nunavik mettent en œuvre au moins un projet durable par année, axé sur l'adoption de saines habitudes de vie, dont l'alimentation et l'activité physique.</p>	<p>9.1. Faire en sorte que toutes les écoles du Nunavik mettent en œuvre au moins deux projets durables par année, axés sur l'adoption de saines habitudes de vie, dont l'alimentation et l'activité physique.</p>	<p>9.1. Des projets durables mettant en valeur de saines habitudes de vie sont mis en œuvre dans nos écoles.</p>

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
10. Collaborer avec les membres de nos communautés pour favoriser le bien-être des élèves.	10.1. Élaborer des protocoles internes pour soutenir les jeunes et favoriser leur bien-être.	10.1. Mettre en œuvre et évaluer annuellement le projet des écoles compatissantes.	10.1. Améliorer et protéger le bien-être des enfants
11. Encourager les parents, les membres de la famille et les communautés à prendre part à l'éducation et au bien-être de leurs enfants.	11.1. Déterminer les besoins des parents et des membres de la famille afin d'élaborer des mesures les encourageant à s'investir davantage dans l'éducation de leurs enfants et dans les activités reliées à l'école.	11.1. Élaborer un plan pour favoriser l'engagement des parents et des membres de la famille dans l'éducation de leurs enfants (plan d'engagement des parents).	11.1. Continuer d'encourager l'implication des parents et des familles dans tous les aspects de la vie scolaire de leur enfant : les parents s'impliquent de façon active dans l'éducation des enfants en s'occupant d'eux, en faisant du bénévolat à l'école, en comblant les besoins éducatifs de leurs enfants à la maison et en s'efforçant constamment de créer une communauté sécuritaire.
12. Garantir la réussite des élèves en fournissant un soutien à tous les employés de la CSK en matière de perfectionnement professionnel, notamment des formations complètes et des outils directement liés au Nunavik, ainsi qu'à la culture, aux valeurs et à l'histoire des Inuits.	12.1. Définir les besoins en matière de perfectionnement professionnel des employés de la CSK nouvellement arrivés ou qui travaillent depuis longtemps au sein des divers services (enseignants, professionnels, personnel de soutien et dirigeants). 12.2. Élaborer un programme de soutien complet et cohérent en matière de perfectionnement professionnel à l'intention de tous les employés de la CSK. 12.3. Définir les composants obligatoires du programme de formation et de perfectionnement professionnel.	12.1. Offrir le programme de formation et de perfectionnement professionnel auprès de tous les employés de la CSK. 12.2. Superviser la mise en œuvre du programme ainsi que son incidence sur la réussite des élèves et la rétention du personnel	12.1. Le personnel de la Commission scolaire Kativik est adéquatement formé et compétent.
13. Veiller au développement de compétences en lecture et en calcul servant de base à tout apprentissage en inuktitut, en français et en anglais.	13.1. Incorporer le développement de la littératie et de la numératie dans tout travail d'élaboration de programmes. 13.2. Élaborer des instruments pour évaluer les compétences des élèves en littératie et en numératie et suivre leurs progrès. 13.3. Établir un plan de départ 13.4. Fixer des seuils de référence et évaluer les progrès.	13.1. Évaluer les progrès. 13.2. Réviser et ajuster les démarches et les programmes en matière de développement de la littératie et de la numératie.	13.1. Les élèves de la Commission scolaire Kativik s'impliquent dans leur apprentissage.

ORIENTATION STRATÉGIQUE NUMÉRO 4

TRAVAILLER AVEC LES COMMUNAUTÉS INUITES ET LES AUTRES INTERVENANTS POUR RENFORCER NOTRE POPULATION, NOS DROITS ET NOS COMMUNAUTÉS.

OBJECTIFS	SUR 2 ANS (2016-2018)	SUR 5 ANS (2018-2023)	VISION
1. Collaborer avec les leaders du Nunavik pour veiller à ce que les services éducatifs offerts par la CSK respectent une vision commune de l'avenir des Nunavimmiuts.	1.1. Contribuer, avec tous les leaders du Nunavik, à l'élaboration d'un processus pour élaborer une vision et une compréhension communes de l'avenir des Nunavimmiuts. 1.2. Déterminer les secteurs au sein desquels les services éducatifs fournis par la CSK peuvent être harmonisés à cette vision commune.	1.1. Déterminer les enjeux prioritaires en matière d'éducation dans le cadre des partenariats du Nunavik.	1.1. Souligner les accomplissements du partenariat.