



Partenariat pour la réussite

Tirer le meilleur parti du
Programme d'insertion professionnelle
du nouveau personnel enseignant de l'Ontario

Livret des mentors

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce livret. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts et à ceux du nouveau personnel enseignant avec qui vous travaillez.

Septembre 2010

Ministère de l'Éducation de l'Ontario
Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant

Table des matières

INTRODUCTION	2
Bienvenue!	2
Pourquoi offrir du mentorat?	3
Comment m'appuiera-t-on?	3
Quel sera mon rôle?	3
Comment entamer le processus?	5
Quel est le rôle de la directrice ou du directeur de l'école?	6
PRATIQUES FRUCTUEUSES	6
Les trois « C »	6
Consultation	6
Collaboration	7
Coaching	8
PLANIFICATEUR PERSONNEL	9
Septembre	9
Octobre	10
Novembre	11
Décembre	12
Janvier	13
Février	14
Mars	15
Avril	16
Mai	17
Juin	18
ANNEXES	19
A Formulaire de <i>Stratégie individuelle du PIPNPE*</i>	19
B Contenu principal et outils pour le perfectionnement professionnel dans le cadre du PIPNPE	24
C Ressources en ligne	55

(* il s'agit d'un formulaire **obligatoire**, se référer au paragraphe 3.2 du *Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant : Guide des éléments d'insertion professionnell*)

INTRODUCTION

Bienvenue!

Ce livret a pour but de vous aider, en tant que mentor, à bénéficier pleinement de votre participation au Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE). Il contient une brève présentation du mentorat ainsi qu'une série de conseils et de ressources que vous pouvez utiliser pour rehausser votre participation au mentorat.

Il est important de vous souvenir que, lorsque vous entreprenez une relation de mentorat avec une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant, l'habileté vient avec la pratique. Nous n'apprenons pas à enseigner; nous enrichissons plutôt nos connaissances au fil de notre enseignement. En tant qu'enseignantes et enseignants, nous perfectionnons notre expertise et étendons nos connaissances lors des relations et conversations professionnelles avec des collègues et en appliquant et adaptant au besoin les renseignements et stratégies dans le contexte de notre salle de classe.

Ce document a pour but de vous aider ainsi que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant au fil de sa première année d'enseignement. Les questions d'autoréflexion ont pour but d'inciter à donner le meilleur de soi-même, d'encourager le dialogue professionnel et de fournir des idées qui stimuleront la conversation. Les ressources fournies dans ce livret ne visent aucunement à évaluer les compétences et connaissances du nouveau personnel enseignant mais plutôt à le renseigner au fil de son épanouissement et de son perfectionnement professionnel.

Vous trouverez dans ce livret un planificateur personnel mensuel pratique qui suggère des sujets et points que de nombreux mentors et le nouveau personnel enseignant explorent communément pendant l'année scolaire. Vous pourrez en outre inscrire vos observations, les étapes marquantes du mentorat et les prochaines étapes dans l'espace prévu. Quoique les besoins et le moment d'embauche de la personne avec qui vous travaillerez dicteront les activités à entreprendre chaque mois, ce livret vous permettra d'avoir l'assurance que votre processus de mentorat est complet et prend en compte les questions clés ainsi que les besoins et défis particuliers de nombreux nouveaux enseignants et enseignantes.

Important!

En ce qui a trait aux éléments d'insertion professionnelle, toute référence au « nouveau personnel enseignant » comprend aussi le « nouveau personnel suppléant à long terme ». Aux fins du Programme, le nouveau personnel suppléant à long terme est une enseignante suppléante ou un enseignant suppléant membre de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario qui occupe pour la première fois un poste de suppléante ou suppléant à long terme pour une période d'au moins 97 jours scolaires consécutifs en tant que suppléante ou suppléant de la même enseignante ou du même enseignant.

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce livret. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts et à ceux du nouveau personnel enseignant avec qui vous travaillez.

Pour de plus amples renseignements au sujet du PIPNE...

Les versions électroniques de *Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant : Guide des éléments d'insertion professionnelle, 2010* et *Évaluation du rendement du personnel enseignant : Guide des exigences et des modalités, 2010* sont disponibles au site **Appuyer l'excellence dans l'enseignement** du Ministère:

<http://www.edu.gov.on.ca/enseignement/index.html>

Prière de vous y référer pour tous renseignements au sujet du PIPNE et pour y trouver réponses à vos questions.

Pourquoi offrir du mentorat?

Le mentorat apporte un vaste éventail d'avantages non seulement au nouveau personnel enseignant mais aussi aux collègues chevronnés qui l'encadrent. En fait, de nombreux enseignants et enseignantes qui agissent comme mentors ont trouvé l'expérience aussi enrichissante, personnellement et professionnellement, que les nouveaux enseignants et enseignantes. La situation de mentor offre une occasion unique de consolider vos pratiques pédagogiques et d'améliorer vos compétences en enseignement et en apprentissage. Beaucoup en profitent également pour renouveler leurs liens avec la communauté scolaire et se sentent moins isolés. Chose certaine, pour la plupart des mentors, l'occasion de devenir guide, modèle et facilitatrice ou facilitateur auprès du nouveau personnel enseignant est une grande source de satisfaction.

Le mentorat ne sert pas à évaluer!

Même si le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant comprend l'évaluation du rendement par la direction de l'école, le mentorat que vous allez entreprendre n'est pas un processus d'évaluation et il est distinct et séparé de l'évaluation du rendement du personnel enseignant.

La relation créée entre le mentor et le nouveau personnel enseignant repose sur la confiance. Il est important d'établir cette confiance dès le début afin que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant puisse avoir un dialogue ouvert et honnête sur les réussites et les défis qu'elle ou il rencontre dans la salle de classe, sans craindre qu'ils soient pris en compte dans l'évaluation de son rendement.

Comment m'appuiera-t-on?

En plus de ressources comme le présent livret du ministère de l'Éducation, vous recevrez un appui de la direction de votre école tout au long de la période de mentorat. Vous pouvez vous attendre à ce que la directrice ou le directeur vous aide en :

- facilitant le processus de jumelage avec le nouveau personnel enseignant;
- veillant à ce que vous ayez accès à la formation au mentorat;
- allouant les ressources appropriées pour réaliser les buts énoncés dans le formulaire de *Stratégie individuelle du PIPNPE*, buts que vous aurez établis avec la personne que vous encadrez;
- définissant des procédés clairs et sûrs à suivre pour interrompre le mentorat (par le mentor ou par le nouveau personnel enseignant) en cas d'incompatibilité.

Quel sera mon rôle?

Le mentorat est une relation continue qui s'échelonne sur toute la première année d'enseignement d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant. Il s'agit d'une relation d'aide où le mentor agit comme modèle, facilitatrice ou facilitateur, guide, coach et conseillère ou conseiller. Elle ou il partage son expérience et ses connaissances avec la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant. Le tableau suivant résume le rôle du mentor en tant que consultante/consultant, collaboratrice/collaborateur et coach.

Aperçu : Le rôle du mentor

CONSULTATION : Offrir du soutien et des ressources

- Établir le contact au début de l'année scolaire ou de la période d'embauche
- Présenter l'école, ses routines et ses pratiques
- Veiller à ce que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant comprenne les élèves, les parents et la communauté servis par l'école
- Modéliser des pratiques pédagogiques efficaces

COLLABORATION : Créer des défis et encourager l'épanouissement professionnel

- Élaborer la *Stratégie individuelle du PIPNPE* avec la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant
- Aider cette personne à planifier la première journée, la première semaine, le premier mois
- Déterminer ses besoins avec elle et adapter le processus de mentorat tout au long de l'année

COACHING : Faciliter la vision professionnelle

- Apporter du soutien et du coaching pour la gestion efficace de la salle de classe, les communications avec les parents et d'autres aspects essentiels à l'exercice de la profession
- Apporter un appui moral et des encouragements
- Fournir des rétroactions sur l'exercice de la profession

CONSIDÉRATIONS CLÉS

- La confiance et les échanges sont essentiels à l'établissement d'une relation mentor-nouvelle enseignante ou nouvel enseignant
- Les mentors efficaces font preuve de souplesse dans leurs positions et leurs rôles en tenant compte des besoins du nouveau personnel enseignant
- Les rapports florissants entre le mentor et la personne que elle ou il accompagne sont réciproques; les deux s'instruisent et s'enrichissent.

*Traduction d'une adaptation de : Lipton, L. & Wellman, B. (2003). Mentoring Matters: A Practical Guide to Learning-Focused Relationships, 2nd Ed. Sherman CT. MiraVia, LLC
Utilisé avec permission. Renseignements supplémentaires : www.miravia.com*

Le processus de mentorat permet non seulement au mentor et à la personne que elle ou il accompagne de s'enrichir et de s'épanouir en tant que professionnels, mais il contribue aussi à renforcer la culture de collaboration et de collégialité dans l'école.

L'accueil du nouveau personnel enseignant dans la communauté d'apprentissage professionnelle (CAP) de l'école est très bénéfique pour tout le personnel enseignant et tous les élèves. De plus, les débutantes et les débutants dans la profession sont enthousiastes et veulent apporter une contribution utile à leur CAP. Le personnel enseignant chevronné peut aider de bien des façons ses collègues à apporter une contribution à la communauté scolaire tout en les aidant à gérer leur temps et en les sensibilisant aux priorités de l'école. À l'annexe B de ce livret, vous trouverez le contenu principal du perfectionnement professionnel et des outils pour vous appuyer ainsi que la personne que vous accompagnez dans le cadre de cette relation d'aide.

Comment entamer le processus?

Quoique le mentorat puisse prendre plusieurs formes (individuel, collectif, par équipe ou en ligne) le processus du PIPNPE commence toujours par une collaboration entre le mentor et la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant afin d'élaborer la *Stratégie individuelle du PIPNPE* adaptée au besoin de cette dernière ou de ce dernier. Cette stratégie fera aussi l'objet d'un entretien avec la direction de l'école qui, en fin de compte, devra l'approuver et allouer les ressources et les appuis appropriés.

Le formulaire de la *Stratégie individuelle du PIPNPE* peut être révisé tout au long de l'année à mesure que les besoins du nouveau personnel enseignant évoluent.

De même, au fil de l'année, vous devrez développer un plan d'action afin d'adapter vos activités de mentorat en fonction des besoins et des défis de la personne que vous accompagnez. Vous pourriez aussi envisager diverses façons de vous acquitter de votre rôle de mentor, notamment :

- Observation en salle de classe et séance-bilan
- Dialogue professionnel (individuellement ou en groupe)
- Conférence en ligne
- Séances d'apprentissage en cours d'emploi et sessions d'échange par la suite
- Perfectionnement professionnel partagé avec la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant
- Observation d'une leçon et formulation de commentaires particuliers
- Conférence afin de partager des idées et des stratégies pédagogiques
- Modélisation de stratégies pédagogiques
- Aide pour accéder à des ressources afin de rehausser l'apprentissage professionnel
- Coaching dans des domaines où des besoins ont été relevés (p. ex., gestion de la salle de classe, évaluation/préparation de bulletins, élèves ayant des besoins particuliers)

Dans ce livret : La *Stratégie individuelle du PIPNPE*

Voir dans les annexes un exemple de *Stratégie individuelle du PIPNPE* ainsi que les directives pour le compléter.

The image shows a tilted view of the 'Formulaire de stratégie individuelle du PIPNPE' form. The form is titled 'Formulaire de stratégie individuelle du PIPNPE' and features the Ontario logo. It includes fields for 'Nom', 'École', and 'Date de mise à jour'. The form is divided into several sections, including 'Description de la situation', 'Objectifs professionnels et académiques', 'Stratégies d'apprentissage', and 'Soutien et ressources'. The text is small and difficult to read, but the layout is clear.

Le mentorat efficace est ...

Structuré et ciblé, fondé sur des buts définis déterminés avec la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant; concerne des aspects précis de son perfectionnement au fil du temps.

Solidaire et propice à l'instauration d'une communauté coopérative et collégiale d'apprentissage professionnel au sein de l'école, communauté qui appuie le perfectionnement professionnel et renforce la capacité professionnelle.

Différencié et adapté aux besoins d'apprentissage, à l'expérience et à la formation de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant.

Quel est le rôle de la directrice ou du directeur de l'école?

En tant que chef de file de l'enseignement dans une école, la directrice ou le directeur joue un rôle crucial dans l'intégration d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant. En établissant de solides relations professionnelles avec le nouveau personnel enseignant et en appuyant les relations professionnelles entre les nouveaux enseignants et enseignantes et leurs mentors, la directrice ou le directeur est un catalyseur vital du perfectionnement professionnel qui contribue à façonner le travail et les compétences du personnel enseignant.

Le tableau ci-dessous énonce les rôles et responsabilités de chaque partenaire clé dans la mise en œuvre du PIPNPE au niveau de l'école.

Rôles et responsabilités	Nouveau personnel enseignant	Mentor	Direction d'école
<i>Stratégie individuelle du PIPNPE</i>	X	X	X √
Orientation au niveau de l'école		X	X √
Formation ou perfectionnement professionnel individuel	X	X	X √
Sélection des mentors	X	X	X √
Relation de mentorat	X	X	X
Évaluations du rendement du personnel enseignant	X		X √
X = consultation et élaboration √ = dernière approbation			

PRATIQUES FRUCTUEUSES

Les trois « C »

Le mentor efficace établit une relation interactive axée sur l'apprentissage et adaptée aux besoins de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant. Dans certains cas, elle ou il agit comme consultant ou consultante en transmettant des renseignements sur les procédés, politiques et pratiques. Dans d'autres cas, la situation peut exiger une collaboration dans laquelle les deux personnes travaillent à la planification d'activités ou à la résolution de problèmes. Finalement, le mentor peut offrir du coaching en guidant la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant dans un ou plusieurs aspects de l'exercice de la profession, comme la gestion de la salle de classe.

Consultation

En tant que consultant ou consultante, le mentor transmet des connaissances et des renseignements sur les procédés, politiques, pratiques et protocoles de l'école et du conseil de même que sur l'exercice de la profession. Par exemple, elle ou il peut expliquer le processus d'approbation des classes-visites ou fournir des renseignements sur le métier d'enseignant, comme l'établissement d'habitudes à suivre en salle de classe, l'application de stratégies pédagogiques ou la mise en œuvre d'un curriculum.

La consultation en action

Penser tout haut	En plus de donner une suggestion ou une solution, exposez la réflexion qui y a mené, les considérations que vous avez prises en compte et les raisons du choix final.
Offrir un menu	Appuyez la capacité de prise de décision de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant en lui offrant explicitement une série de solutions ou de choix possibles et en discutant de chacun.
Établir une banque d'idées	Créez une banque d'idées que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant peut consulter, comme une série de conseils sur la gestion de la salle de classe.
Exécuter une leçon-type	Communiquez une pratique efficace en offrant une leçon-type et en discutant au préalable des aspects de cette pratique sur lesquels la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant devrait se concentrer pendant que elle ou il vous observe.
Passer en revue des enregistrements d'enseignement	L'enregistrement vidéo peut constituer un moyen très utile d'explorer la pratique pédagogique car il offre la possibilité de voir, et de revoir, en détail des aspects particuliers de l'enseignement.
Consultation d'études récentes	Orientez la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant vers des ouvrages et revues professionnels, ou fournissez des renseignements découlant d'un perfectionnement professionnel récent. Vous lui démontrerez ainsi la voie de l'apprentissage tout au long de la vie et l'aidez probablement à repérer des possibilités de perfectionnement.

*Le contenu de ce chapitre est la traduction d'une adaptation de : Lipton, L. & Wellman, B. (2003). Mentoring Matters: A Practical Guide to Learning-Focused Relationships, 2nd Ed. Sherman CT. MiraVia, LLC
Utilisé avec permission. Renseignements supplémentaires : www.miravia.com*

Collaboration

En tant que collaboratrice ou collaborateur, le mentor partage la planification, la réflexion, la prise de décisions et la résolution de problèmes avec la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant. Les deux participent activement au processus en formulant des idées, partageant des réflexions sur l'exercice de la profession, établissant des priorités et élaborant des plans d'action. La collaboration est un rôle particulièrement productif pour le nouveau personnel enseignant car elle témoigne du respect de la part du mentor et laisse sous-entendre une relation de collégialité.

La collaboration en action

Planification conjointe / enseignement conjoint	Travaillez avec la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant pour créer une leçon ou une unité d'études, et étendez la collaboration en enseignant ensemble.
Devenir des partenaires d'études	Apprenez une nouvelle méthode pédagogique avec la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant, ou engagez-vous ensemble dans l'étude d'un article ou d'un livre puis partagez des expériences dans la salle de classe.
Concevoir une recherche-action	Approfondissez le partenariat d'études en élaborant et en exécutant un projet plus structuré de recherche-action afin d'encourager l'expérimentation et la curiosité consciente au sujet de l'exercice de la profession.
Explorer des études de cas	Utilisez des études de cas afin d'alimenter un dialogue en contexte sur l'exercice de la profession et d'offrir une expérience d'apprentissage enrichissante au mentor et à la nouvelle enseignante ou au nouvel enseignant.

Coaching

En tant que coach, le mentor appuie la réflexion, la résolution de problèmes et l'atteinte des buts du nouveau personnel enseignant. Par exemple, le coaching peut être offert avant, pendant ou après une activité particulièrement difficile, en mettant l'accent sur le renforcement de la capacité d'apprentissage autodirigé de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant.

Par conséquent, alors que le rôle de consultation consiste à transmettre des renseignements, celui de coaching encourage la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant à développer sa propre capacité de résoudre des problèmes et de s'instruire de son propre chef.

Le coaching en action	
Se garder de poser des jugements	Préservez l'efficacité du coaching en veillant à ce que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant seulement pose des jugements à mesure que elle ou il planifie, réfléchit, résout des problèmes et fait des choix.
Poser des questions	Interrogez la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant sur les succès, les préoccupations ou les défis dont elle ou il veut discuter, en utilisant des questions ouvertes qui encouragent la réflexion et invitent à faire un choix.
Réfléchir aux buts	Ayez des conversations axées sur les intérêts et buts de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant; équilibrez le soutien et l'examen critique en soulignant les réussites et en formulant de nouveaux domaines sur lesquels s'instruire.

PLANIFICATEUR PERSONNEL

Septembre

Matière à réflexion

La confiance et les échanges sont essentiels à l'établissement de toute relation entre le mentor et la personne que elle ou il encadre.

Consultation

- ❖ En confirmant au nouveau personnel enseignant que votre rôle est de l'appuyer et NON PAS de l'évaluer, vous serez tous deux plus à l'aise dès le début de la relation de mentorat.
- ❖ Une « visite de l'école » en compagnie de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant apporte des renseignements clés sur la logistique et les ressources de l'école.
- ❖ Des exemples de planification à long terme ou de plans de cours donnent un point de départ au nouveau personnel enseignant et ouvre la porte à la collaboration future.
- ❖ La réponse aux premières questions, petites et grandes, aide à établir la relation de mentorat.

Collaboration

- ❖ Développer ensemble un plan d'action pour votre relation de mentorat permet d'adapter vos activités aux besoins de la personne que vous encadrez.
- ❖ La collaboration avec le nouveau personnel enseignant alors qu'il prépare les premières rencontres avec les parents peut diminuer son appréhension.

Coaching

- ❖ Interroger la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant sur ses expériences passées, ses forces personnelles et ses buts constitue un moyen positif de reconnaître les atouts que elle ou il apporte à la profession enseignante.

Observations / Étapes marquantes

Prochaines étapes

Observations / Étapes marquantes	Prochaines étapes

Octobre

Matière à réflexion

L'observation en salle de classe d'une ou d'un collègue chevronné ayant une affectation semblable peut aussi être une belle occasion pour le nouveau personnel enseignant de réfléchir et de s'épanouir.

Consultation

- ❖ La mise en commun d'exemples précis d'instruments de mesure et stratégies d'évaluation peut être un point de départ utile pour une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant.
- ❖ Il peut être aussi important de sensibiliser cette personne aux règles « officieuses » de la culture de l'école que de lui remettre les règles « officielles ».

Collaboration

- ❖ La participation à une séance de perfectionnement professionnel en compagnie de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant peut améliorer les liens et le dialogue entre vous deux.
- ❖ Avouer que vous aussi, en tant que mentor, avez des questions et préoccupations peut en fait être encourageant pour une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant qui peut manquer d'assurance sur des points touchant la salle de classe.

Coaching

- ❖ Offrir des rétroactions et susciter des conversations axées sur l'apprentissage facilitera la pratique réflexive et le perfectionnement du nouveau personnel enseignant.

Observations / Étapes marquantes

Prochaines étapes

Novembre

Matière à réflexion

Le simple fait d'écouter attentivement est un des moyens les plus efficaces d'encadrer et d'appuyer le nouveau personnel enseignant.

Consultation

- ❖ La mise en commun de ressources pratiques (p. ex. des exemples de commentaires pour le bulletin) peut contribuer à alléger « le fardeau » de la préparation des bulletins.
- ❖ Des remarques positives et des conseils renforceront l'assurance et les pratiques pédagogiques du nouveau personnel enseignant.

Collaboration

- ❖ L'élaboration conjointe de stratégies et d'approches permettant de réduire les écarts entre ce qui est prévu et ce qui est effectivement accompli dans la salle de classe encouragera la croissance professionnelle.

Coaching

- ❖ Aider le nouveau personnel enseignant à recenser les aspects positifs des expériences en salle de classe et du rendement des élèves peut aider sa croissance et renouveler ses connaissances lorsqu'il est confronté aux défis de l'enseignement.

Observations / Étapes marquantes

Prochaines étapes

Décembre

Matière à réflexion

Les mentors efficaces s'efforcent activement d'offrir plus que des conseils et saisissent les possibilités de collaboration et de coaching en se basant sur les besoins du nouveau personnel enseignant avec qui ils travaillent.

Consultation

- ❖ La modélisation de stratégies particulières visant à reconnaître et à apprécier la diversité culturelle des élèves peut aider le nouveau personnel enseignant à atteindre tous les élèves de la classe.
- ❖ Encourager le nouveau personnel enseignant à « prendre des vacances » l'incite à établir l'équilibre que nous recherchons tous entre le travail et la vie personnelle.

Collaboration

- ❖ L'élaboration conjointe de stratégies et d'approches pédagogiques visant à répondre aux divers besoins et styles d'apprentissage de la classe peut apporter de belles occasions de réfléchir aux pratiques actuelles utilisées dans la salle de classe et de planifier le perfectionnement futur.

Coaching

- ❖ La paraphrase est un outil de coaching qui peut aider la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant à préciser ses pensées et sa compréhension lorsque il ou elle réfléchit aux premiers mois dans la salle de classe et commence à planifier le reste de l'année.

Observations / Étapes marquantes

Prochaines étapes

Janvier

Matière à réflexion

Les rapports florissants de mentorat sont réciproques – les deux parties s'instruisent et s'enrichissent.

Consultation

- ❖ Insister sur l'importance de la planification comme facteur principal de réussite lorsque le nouveau personnel enseignant établit les objectifs pédagogiques du reste de l'année.

Collaboration

- ❖ La réflexion commune sur les leçons apprises pendant la session d'automne peut apporter de précieuses constatations et offrir de nouvelles occasions d'améliorer l'efficacité dans la salle de classe.
- ❖ Revoir et réviser ensemble votre plan d'action pour la relation de mentorat permet d'adapter vos activités aux besoins et aux acquis de la personne que vous encadrez.

Coaching

- ❖ L'examen des objectifs personnels et pédagogiques peut aider le nouveau personnel enseignant à évaluer les progrès qu'il a accomplis jusqu'à présent.

Observations / Étapes marquantes

Prochaines étapes

Février

Matière à réflexion

Les mentors efficaces adaptent leurs stratégies et approches aux besoins du nouveau personnel enseignant.

Consultation

- ❖ La mise en évidence de stratégies particulières et de conseils pour aider les élèves moins performants apporte un précieux soutien au nouveau personnel enseignant.

Collaboration

- ❖ L'élaboration et l'adaptation conjointes de stratégies d'évaluation permettent de répondre aux besoins de tous les élèves dans la salle de classe.

Coaching

- ❖ La réflexion sur des « thèmes de réussite » peut instiller un sentiment de renouveau et de revitalisation au nouveau personnel enseignant aux prises avec des défis dans la salle de classe.

Observations / Étapes marquantes

Prochaines étapes

Observations / Étapes marquantes	Prochaines étapes

Mars

Matière à réflexion

Le mentorat aide à prendre conscience de ce que l'on fait et pourquoi on le fait.

Consultation

- ❖ L'examen de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle peut encourager le nouveau personnel enseignant à se reposer et à réfléchir pendant le congé de mars.

Collaboration

- ❖ La réflexion collective sur des idées afin d'améliorer la participation des parents peut être profitable autant pour le nouveau personnel enseignant que pour le mentor.

Coaching

- ❖ Poser des questions sur des objectifs pédagogiques particuliers à atteindre pendant le reste de l'année peut aider à sensibiliser le nouveau personnel enseignant à ce qui est vraiment important dans la salle de classe.

Observations / Étapes marquantes

Prochaines étapes

Observations / Étapes marquantes	Prochaines étapes

Avril

Matière à réflexion

Un objectif clé du processus de mentorat est d'encourager l'autonomie et l'assurance du nouveau personnel enseignant.

Consultation

- ❖ Des commentaires positifs sur des progrès que vous avez observés peuvent amener la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant à sentir que il ou elle a accompli quelque chose et que ces progrès ont été remarqués.

Collaboration

- ❖ La collaboration pour un projet, un club ou une équipe de l'école illustre la nature réciproque de la relation de mentorat.

Coaching

- ❖ Interroger le nouveau personnel enseignant sur ses options ou choix concernant une préoccupation ou un défi qu'il rencontre encourage l'autoréflexion et l'indépendance.

Observations / Étapes marquantes

Prochaines étapes

Mai

Matière à réflexion

La communication intentionnelle des connaissances et pratiques fait partie intégrante d'une relation efficace de mentorat.

Consultation

- ❖ La communication de connaissances sur les procédés concernant les postes vacants et le personnel excédentaire à l'école ou au conseil peut alléger les inquiétudes que peut avoir le nouveau personnel enseignant à cette période de l'année.

Collaboration

- ❖ La conception conjointe d'activités et de tâches de fin d'année peut être une occasion enrichissante tant pour le mentor que pour le nouveau personnel enseignant.

Coaching

- ❖ La réflexion sur les derniers défis à relever peut aider le nouveau personnel enseignant à ne pas perdre sa concentration à l'approche de la fin de l'année.

Observations / Étapes marquantes

Prochaines étapes

Observations / Étapes marquantes	Prochaines étapes

Juin

Matière à réflexion

Le mentorat est une occasion remarquable de se pencher de nouveau sur ce que nous jugeons vraiment important dans les domaines de l'enseignement et de l'apprentissage.

Consultation

- ❖ Les conseils sur les procédés et tâches habituelles de fin d'année assurent la transition en douceur vers l'été.

Collaboration

- ❖ La célébration de la fin de l'année scolaire est un moyen important de souligner les progrès personnels et professionnels des deux intervenantes ou intervenants dans la relation de mentorat.

Coaching

- ❖ La réflexion sur l'expérience de mentorat consolide l'apprentissage du mentor et de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant.
- ❖ Interroger le nouveau personnel enseignant sur ses objectifs futurs peut l'aider à évaluer le perfectionnement professionnel dont il a besoin.

Observations / Étapes marquantes

Prochaines étapes

ANNEXE A

Le formulaire de *Stratégie individuelle du PIPNPE*

Le formulaire de *Stratégie individuelle du PIPNPE* a été conçu comme déclencheur de discussions et d'apprentissage tout en servant de moyen de planification, de suivi et d'enregistrement des éléments du PIPNPE auxquels la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant participe. Il ne comprend aucun élément d'évaluation et ne sert qu'à indiquer que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant a complété son programme individualisé. Ce formulaire n'est pas une simple liste de contrôle.

Le Programme requiert que le présent formulaire de *Stratégie individuelle du PIPNPE* soit rempli. Veuillez consulter les appendices en ligne, à http://faab.edu.gov.on.ca/NTIP_FR.htm pour en obtenir la version à jour.

Le Programme requiert que ce formulaire soit rempli. Le tableau ci-dessous fournit un résumé du processus.

Directrice/Directeur d'école	Nouvelle enseignante/ Nouvel enseignant	Nouvelle suppléante/Nouveau suppléant à long terme (SLT)*	Mentor
<ul style="list-style-type: none"> ▪ dans le cadre de l'orientation à l'école, la directrice ou le directeur d'école fournira des renseignements sur les éléments du PIPNPE : orientation, perfectionnement professionnel et formation, mentorat ainsi qu'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant ▪ la directrice ou le directeur d'école remet le formulaire de Stratégie individuelle du PIPNPE à la nouvelle enseignante ou au nouvel enseignant et indique qu'il s'agit du formulaire que elle ou il devra utiliser pour consigner les mécanismes de soutien nécessaires pour chaque élément du PIPNPE (à l'exception de l'évaluation du rendement) et effectuer un suivi à ce propos ▪ la directrice ou le directeur d'école, compte tenu de la définition de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant qui figure dans le <i>PIPNPE : Guide des éléments d'insertion professionnelle (2008)</i>, lui 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dans le cadre de l'orientation à l'école, la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant reçoit des renseignements sur le PIPNPE : orientation, perfectionnement professionnel et formation, mentorat ainsi qu'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant ▪ la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant reçoit le formulaire de Stratégie individuelle du PIPNPE de la directrice ou du directeur d'école de même qu'une explication portant sur son utilisation ▪ la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant est responsable du formulaire de Stratégie individuelle du PIPNPE ▪ une fois que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant comprend à quelle catégorie elle ou il appartient et à quels éléments elle ou il doit participer, elle ou il collabore avec le mentor et la direction d'école (ou 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dans le cadre de l'orientation à l'école, la nouvelle ou le nouveau SLT reçoit des renseignements sur les éléments du PIPNPE : initiation, perfectionnement professionnel et formation, mentorat ainsi que le processus d'évaluation (le cas échéant) ▪ la nouvelle ou le nouveau SLT reçoit le formulaire de Stratégie individuelle du PIPNPE de la directrice ou du directeur d'école de même qu'une explication portant sur son utilisation ▪ la nouvelle ou le nouveau SLT est responsable de la Stratégie individuelle du PIPNPE ▪ une fois que la nouvelle ou le nouveau SLT comprend à quelle catégorie elle ou il appartient et à quels éléments elle ou il doit participer, elle ou il collabore avec le mentor et la direction d'école (ou 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dans le cadre de la formation des mentors, le mentor reçoit des renseignements sur le PIPNPE : orientation, perfectionnement professionnel et formation, et mentorat ▪ le mentor travaille en consultation et collaboration avec la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant ou la nouvelle ou le nouveau SLT pour déterminer la forme que la participation à ces

Directrice/Directeur d'école	Nouvelle enseignante/ Nouvel enseignant	Nouvelle suppléante/Nouveau suppléant à long terme (SLT)*	Mentor
<p>indique les éléments auxquels elle ou il doit participer</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la directrice ou le directeur d'école fait savoir à la nouvelle enseignante ou au nouvel enseignant que son mentor peut collaborer avec elle ou lui et qu'une fois qu'ils auront discuté des besoins et des stratégies prévues, la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant partagera ensuite le plan avec la directrice ou le directeur d'école pour que cette dernière ou ce dernier puisse approuver et allouer les ressources appropriées ▪ la directrice ou le directeur d'école n'évalue pas le formulaire de Stratégie individuelle du PIPNPE et les éléments d'insertion ▪ la directrice ou le directeur d'école, en tant que catalyseur de l'épanouissement professionnel de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant, par le biais d'un leadership conjoint, joue un rôle continu en matière de suivi des progrès et de réallocation des ressources, le cas échéant, pendant toute l'année ▪ la directrice ou le directeur d'école consigne sur le <i>Rapport sommatif pour le nouveau personnel enseignant</i> les éléments du PIPNPE auxquels la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant a participé ou participe (tel qu'indiqué auparavant à la nouvelle enseignante ou au nouvel enseignant par la directrice ou le directeur d'école, compte tenu de la définition de « nouvelle enseignante ou nouvel enseignant » figurant dans le <i>PIPNPE – Guide des éléments</i> 	<p>d'autres personnes, le cas échéant) pour déterminer la forme que la participation à ces éléments prendra, y compris les sujets, les stratégies, les calendriers, etc. (à l'exclusion de l'évaluation du rendement). Une fois prête ou prêt, la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant partage le plan avec la directrice ou le directeur d'école pour que elle ou il puisse approuver et allouer les ressources appropriées</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant continue de collaborer avec son mentor pour mettre le plan en action et effectuer les rajustements qui s'imposent ▪ la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant discute régulièrement avec la directrice ou le directeur d'école et son mentor des progrès du plan 	<p>d'autres personnes, le cas échéant) pour déterminer la forme que la participation à ces éléments prendra, y compris les sujets, les stratégies, les calendriers, etc. (à l'exclusion de l'évaluation du rendement). Une fois prête ou prêt, la nouvelle ou le nouveau SLT partage le plan avec la directrice ou le directeur d'école pour qu'elle ou il puisse approuver et allouer les ressources appropriées</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la nouvelle ou le nouveau SLT continue de collaborer avec son mentor pour mettre le plan en action et effectuer les rajustements qui s'imposent ▪ la nouvelle ou le nouveau SLT discute régulièrement avec la directrice ou le directeur d'école et son mentor des progrès du plan 	<p>éléments prendra, y compris les sujets, les stratégies, les calendriers, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le mentor rencontre et collabore avec la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant pour mettre le plan en action et suggérer les rajustements qui s'imposent ▪ le mentor continue de collaborer avec la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant pour mettre le plan en action et suggérer les rajustements qui s'imposent

Directrice/Directeur d'école	Nouvelle enseignante/ Nouvel enseignant	Nouvelle suppléante/Nouveau suppléant à long terme (SLT)*	Mentor
<p><i>d'insertion professionnelle, 2010).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ lorsque la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant a reçu deux <i>Satisfaisant</i> à l'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant, la directrice ou le directeur d'école signe le formulaire pour signaler que le PIPNPE est complété 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant signe le formulaire une fois que la participation aux éléments d'insertion professionnelle du PIPNPE est complétée 	<ul style="list-style-type: none"> * la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant à temps plein de l'éducation permanente qui participe aux éléments d'insertion professionnelle du PIPNPE devrait également utiliser le formulaire de Stratégie individuelle du PIPNPE. 	

FORMULAIRE DE STRATÉGIE INDIVIDUELLE DU PIPNPE



Nom:

Éléments du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNPE)	Objectifs d'apprentissage professionnel	Stratégies pour atteindre mes objectifs	Initiales de la direction*
<p>*les initiales de la direction d'école sont ajoutées aux éléments auxquels la nouvelle enseignante ou le nouveau enseignant ou la nouvelle ou le nouveau SLT a participé seulement si elle ou il change d'école ou de conseil avant d'avoir terminé le PIPNPE</p>			
Orientation			
Au niveau du conseil (voir la section 4.3 du Guide des éléments d'insertion professionnelle)			
Au niveau de l'école (voir la section 4.3 du Guide des éléments d'insertion professionnelle)			
<p>Perfectionnement professionnel et formation - Ces occasions doivent être différenciées pour satisfaire aux besoins des affectations particulières des enseignantes et enseignants (p. ex. rotation, itinérant, autonome, élémentaire, secondaire...etc.) Les occasions d'apprentissage professionnel peuvent aborder ce qui suit : gestion de la salle de classe; planification et évaluation; communication avec les parents; enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers et autres apprenants; priorités en éducation (Stratégie de littératie et de numératie, Réussite des élèves, Écoles sécuritaires, Enseignement dans les écoles de langue française, Apprentissage des jeunes enfants, Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive)</p>			
<p><u>Domaines de perfectionnement professionnel et formation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> p. ex., gestion de la salle de classe 	<p><u>Objectifs d'apprentissage professionnel</u></p> <p>p. ex., élaborer des routines de classe efficaces</p>	<p><u>Stratégies pour atteindre mes objectifs</u></p> <p>p. ex., participer à un atelier; rencontrer mon mentor; échanger avec mes collègues</p>	

Mentorat – Élaboration du formulaire de *Stratégie individuelle du PIPNPE* en consultation avec le mentor; Activités de mentorat (p. ex., planification, dialogue, perfectionnement professionnel, autre)

<u>Activité dans le cadre du mentorat</u>	<u>Objectifs d'apprentissage professionnel</u>	<u>Stratégies pour atteindre mes objectifs</u>	
<ul style="list-style-type: none"> p. ex., planification 	<p>p. ex., élaborer des stratégies efficaces pour maximiser le temps d'apprentissage continue</p>	<p>p. ex., observer mon mentor; participer à des échanges pré et post visite avec mon mentor</p>	

LES SIGNATURES SONT REQUISES **UNE FOIS** LE FORMULAIRE DE STRATÉGIE INDIVIDUELLE DU PIPNPE **COMPLÉTÉ.**

J'ai participé aux éléments du PIPNPE décrits ci-dessus.

Signature de l'enseignant(e)* : _____ **Date :** _____

* La nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant devrait garder une copie du formulaire complété

Cette nouvelle enseignante ou ce nouvel enseignant a obtenu *Satisfaisant* à deux évaluations du rendement et son nom sera transmis à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario afin de faire inscrire la mention du PIPNPE à son dossier.

Signature de la direction : _____ **Date :** _____

ANNEXE B

Contenu principal et outils pour le perfectionnement professionnel dans le cadre du PIPNPE

L'apprentissage professionnel joue un rôle important dans la réussite des élèves, surtout lorsqu'il est clairement ciblé, pratique, orienté par la recherche actuelle et partagé entre les enseignantes et les enseignants au sein d'une communauté professionnelle d'apprentissage sans risque, basée sur le soutien.

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts et à ceux du nouveau personnel enseignant avec qui vous travaillez.

Il ne s'agit pas d'une activité ponctuelle ni de la responsabilité exclusive de quelques enseignantes et enseignants; c'est un processus qui s'échelonne sur toute la carrière et qui est fondé sur un modèle d'apprentissage tout au long de la vie intégré dans la culture de l'école, du conseil scolaire et du ministère de l'Éducation, de même que dans la planification à tous les niveaux.

Selon les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants, la gestion de la classe, la planification et l'évaluation du rendement, et la communication avec les parents sont les sujets que l'élément de perfectionnement professionnel et formation du PIPNPE doit aborder en priorité.

L'apprentissage professionnel est particulièrement efficace lorsqu'il est lié aux objectifs de l'école et du conseil scolaire ainsi qu'au curriculum de l'Ontario. Les écoles et les conseils doivent donc planifier et mettre en œuvre des activités de perfectionnement professionnel en cours d'emploi pour le nouveau personnel enseignant, qui soient liées directement à leurs priorités et à celles du ministère, c'est-à-dire, un haut niveau de rendement des élèves et un taux élevé d'obtention du diplôme d'études secondaires, grâce à de meilleures compétences en littératie et en numératie. (Adapté de *La littératie au service de l'apprentissage : Rapport de la table ronde des experts en littératie de la 4^e à la 6^e année*)

Dans cet ressource :

Thèmes déterminés par le nouveau personnel enseignant

Gestion de la salle de classe

Planification et évaluation du rendement

Communication avec les parents et les tuteurs

Initiatives ministérielles

Actualisation linguistique en français

Écoles sécuritaires et Écoles saines

Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers

Enseignement aux élèves des Premières nations, Métis et Inuit

Équité et éducation inclusive

Littératie, de la maternelle à la 6^e année

Littératie, de la 7^e à la 12^e année

Numératie, de la maternelle à la 6^e année

Numératie, de la 7^e à la 12^e année

Politique d'aménagement linguistique

Programme d'appui aux nouveaux arrivants

Réussite des élèves et Apprentissage jusqu'à 18 ans

Les différents « sujets » du perfectionnement professionnel ne peuvent pas être perçus comme indépendants l'un de l'autre. La gestion de la salle de classe, par exemple, dépend autant d'une prestation efficace du programme que d'un environnement stable et inclusif. Afin d'encourager une approche holistique de la prestation en matière de perfectionnement professionnel, nous avons donc tenté d'intégrer les grandes notions, tel que la réussite pour tous les élèves, le respect de la diversité sous toutes ses formes et un accent sur la littératie, au sein des ressources et des outils présentés dans ce document.

Gestion de la salle de classe : **Perfectionnement professionnel et formation**

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur la «Gestion de la salle de classe» devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Développer une relation respectueuse au sein du groupe d'élèves et entre les jeunes et les adultes.
- Élaborer des stratégies pour bâtir et conserver un environnement de classe sécuritaire, inclusif, axé sur l'apprentissage et où la diversité est perçue comme une force.
- Élaborer des stratégies efficaces pour établir des procédures, des pratiques courantes et des normes de collaboration claires dans la classe.
- Élaborer des stratégies efficaces d'organisation du temps (horaire, transition, etc.) afin de maximiser la période d'apprentissage continue et le temps où l'élève s'applique à ses tâches.
- Élaborer des stratégies de collaboration avec les élèves afin d'établir et de faire respecter les règles et les normes de la salle de classe.
- Développer des stratégies efficaces pour gérer les comportements qui présentent des défis particuliers.



















Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant.

Gestion de la salle de classe :

Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

-  Quelles stratégies m'ont aidée ou aidé à mieux connaître mes élèves et à développer une relation respectueuse avec eux? Y a-t-il d'autres stratégies que j'aimerais utiliser?
-  De quelles façons est-ce que j'encourage l'établissement de relations respectueuses entre les élèves? (p. ex. discussions de groupe, jeux de rôles, ...)
-  Comment puis-je vérifier que ma classe est-elle sécuritaire, inclusive et axée sur l'apprentissage?
-  De quelle façon ma classe reflète-t-elle le thème de la diversité comme une force?
-  Comment chaque élève réagit-il aux stratégies de gestion de la salle de classe utilisées?
-  Quelles stratégies est-ce que j'utilise avec les comportements qui posent des défis particuliers? Sont-elles efficaces? Comment puis-je le vérifier?
-  Quelles stratégies de gestion du temps est-ce que j'utilise pour maximiser le temps d'apprentissage continu?
-  De quelle façon est-ce que j'engage la collaboration de mes élèves pour établir des normes, des règles et des procédures?
-  Est-ce que tous mes élèves peuvent identifier et expliquer les pratiques courantes et les exigences de la salle de classe? Si non, comment est-ce que je prévois y arriver?
-  De quelle manière est-ce que j'établis les normes de collaboration dans la classe?
-  Comment mes élèves appliquent-ils les normes de collaboration dans le cadre des activités faites en classe?
-  Quelles stratégies est-ce que j'utilise pour effectuer les transitions en classe?
-  Comment mes élèves réagissent-ils aux stratégies que je choisis?
-  De quelles façons ai-je aménagé ma classe afin de faciliter le travail de groupe, d'équipe, à deux et individuel?
-  À qui est-ce que je m'adresse lorsque j'ai des questions à propos de la gestion de la salle de classe?
-  À qui est-ce que je m'adresse lorsque j'ai besoin de comprendre une autre culture ou de gérer des conflits interculturels?
-  Selon mes observations personnelles, quelles sortes d'activités d'apprentissage ou de soutiens supplémentaires m'aideraient à gérer mon espace d'enseignement/ apprentissage de façon efficace?
-  ?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Planification de l'évaluation et de la communication du rendement : Perfectionnement professionnel et formation

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur la «Planification de l'évaluation et de la communication du rendement» devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Effectuer une planification à rebours.
- Effectuer une planification de l'évaluation qui tient compte des attentes génériques découlant de la Politique d'aménagement linguistique.
- Effectuer une planification distincte de l'évaluation des habiletés d'apprentissage et habitudes de travail.
- Partager les résultats d'apprentissage et les critères d'évaluation avec les élèves dès le début de l'apprentissage.
- Utiliser la grille d'évaluation du rendement pour fournir une rétroaction descriptive aux parents et aux élèves.
- Aider les élèves à développer leurs habiletés d'autoévaluation et d'évaluation des pairs.
- Préparer des questions efficaces qui permettent à l'élève d'explicitier sa pensée.
- Fournir et recevoir des rétroactions descriptives en temps opportun et portant spécifiquement sur l'apprentissage des élèves.
- Considérer toutes les preuves d'apprentissage qui proviennent des observations, des conversations et des productions des élèves pour déterminer la note finale.
- Composer et écrire des commentaires personnalisés sur les bulletins scolaires.

Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant.

Planification de l'évaluation et de la communication du rendement : Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

- 📖 Comment pourrais-je décrire le processus de planification à rebours que j'utilise? Est-ce que j'élabore la tâche d'évaluation de l'apprentissage (sommative) et que je planifie l'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation en fonction de celle-ci?
- 📖 Lors de la planification, est-ce que je tiens compte des attentes et des contenus d'apprentissage du curriculum pour formuler les résultats d'apprentissage? Est-ce que j'explique clairement les résultats d'apprentissage aux élèves?
- 📖 Au début de la leçon, est-ce que je m'assure que les élèves comprennent les critères d'évaluation? Est-ce que les critères d'évaluation sont construits en collaboration avec les élèves?
- 📖 Comment est-ce que je tiens compte des attentes génériques découlant de la Politique d'aménagement linguistique dans ma planification de l'évaluation?
- 📖 Comment est-ce que je différencie mes stratégies d'évaluation pour répondre aux besoins des élèves, aux exigences du programme d'enseignement et aux activités d'apprentissage proposées?
- 📖 Quels instruments de mesure (p. ex., des grilles adaptées, des listes de vérification) est-ce que j'utilise pour suivre le progrès des élèves et orienter l'enseignement? Y a-t-il d'autres instruments que je pourrais utiliser?
- 📖 Comment est-ce que je planifie l'évaluation des habiletés d'apprentissage et des habitudes de travail de telle sorte qu'elle n'influe pas sur la détermination de la cote ou de la note en pourcentage?
- 📖 Est-ce que je fournis de la rétroaction descriptive (basée sur les critères d'évaluation préétablis) aux élèves?
- 📖 Comment est-ce que je formule ma rétroaction descriptive aux élèves pour qu'ils s'améliorent?
- 📖 Comment est-ce que j'utilise l'information sur l'évaluation au service de l'apprentissage et en tant qu'apprentissage pour orienter l'enseignement?
- 📖 Comment est-ce que j'utilise les grilles d'évaluation du rendement pour fournir une rétroaction descriptive aux élèves et aux parents?
- 📖 Est-ce que mes évaluations respectent l'équilibre des compétences des grilles d'évaluation? Si non, comment puis-je atteindre cet équilibre?
- 📖 De quelle façon est-ce que j'utilise les copies-types et des exemples dans mes leçons, mon évaluation du travail des élèves et ma communication avec les parents?
- 📖 Quelles stratégies, y compris le modelage, est-ce que j'utilise pour développer et encourager l'évaluation par les pairs, l'autoévaluation et la détermination d'objectifs d'apprentissage personnels chez les élèves? Est-ce que j'ai des comportements observables qui démontrent que les élèves intériorisent ces habiletés?
- 📖 Est-ce que je prépare des questions qui permettent à l'élève d'explicitement sa pensée? Comment est-ce que j'utilise l'information recueillie par le questionnement pour planifier les prochaines interventions d'enseignement et d'apprentissage?
- 📖 Est-ce que ma planification de leçons me permet de considérer toutes les preuves d'apprentissage qui proviennent des observations, des conversations avec les élèves et des productions avant de déterminer la note finale?
- 📖 Est-ce que les commentaires anecdotiques que j'écris sur les bulletins scolaires des élèves décrivent ce qu'ils ont appris, leurs forces et identifient les prochaines étapes qu'ils devront entreprendre pour s'améliorer? Est-ce que j'utilise un langage usuel afin que les parents puissent facilement comprendre mes commentaires anecdotiques?
- 📖 Est-ce que j'ai besoin d'obtenir du soutien ou de participer à des activités d'apprentissage afin de planifier et d'évaluer le rendement des élèves de façon plus efficace?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Communication avec les parents ou les tuteurs : Perfectionnement professionnel et formation

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur la « Communication avec les parents et les tuteurs » devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Comprendre les points de vue des parents, tuteurs et familles.
- Développer une capacité de communiquer ouvertement et de collaborer.
- Développer des comportements, des capacités et des stratégies de communication qui favorisent des relations axées sur la collaboration avec les parents et les élèves.
- Développer des stratégies qui incitent les parents et les familles à aider à l'apprentissage de leurs enfants à la maison et à l'école.
- Développer des stratégies axées sur une communication continue avec les parents en regard des points suivants :
 - les activités en classe, les travaux à faire et les attentes (par exemple, les planificateurs, les bulletins, le site Web de la classe, etc.);
 - l'analyse et l'évaluation : aux fins d'une évaluation formative, informer et aider les élèves et les parents à comprendre les stratégies à utiliser, puis commenter positivement leurs efforts en vue d'une amélioration;
 - l'évolution des élèves (par exemple, les commentaires sur le bulletin scolaire, les conférences parents-enseignants, etc.);
 - les activités scolaires et les occasions de bénévolat.
- Développer des stratégies de règlement de conflit, tout particulièrement celles qui traitent de situations difficiles.
- Élaborer des stratégies d'enseignement qui favorisent des relations ouvertes et de collaboration avec les parents et les familles.

Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant.

Communication avec les parents ou les tuteurs : Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

- 📖 Comment est-ce que je facilite la participation des parents à l'enseignement de leurs enfants?
- 📖 Comment dois-je m'y prendre pour inciter les parents à appuyer l'accomplissement des élèves et le mieux-être de leurs enfants à la maison et à l'école?
- 📖 Ai-je planifié ma première rencontre avec les parents ou les familles de mes élèves de manière à favoriser une relation positive et de collaboration? Ai-je planifié une communication continue avec mes élèves, les parents et les familles?
- 📖 Quels moyens ai-je pris pour créer une occasion d'établir des voies de communication ouvertes et des échanges positifs avec mes élèves et les parents?
- 📖 Comment dois-je m'y prendre pour comprendre et intégrer les points de vue des parents dans mes communications avec eux?
- 📖 Comment dois-je faire pour rendre ma classe invitante pour les parents? Comment dois-je faire pour impliquer les parents qui désirent faire du bénévolat?
- 📖 Est-ce que j'ai des parents qui trouvent qu'il est plus difficile de s'impliquer en raison de la langue, de l'immigration récente, de la pauvreté ou du caractère nouveau de ce système? De quelle façon dois-je essayer de les rejoindre?
- 📖 Quelles stratégies dois-je utiliser pour communiquer et rencontrer les parents? De quelle façon est-ce que j'aide les parents à s'impliquer pour qu'ils appuient l'apprentissage de leurs enfants à la maison et à l'école?
- 📖 De quelle sorte d'aide aurais-je besoin lorsqu'il s'agit de faire appel à la médiation pour régler un litige? régler des problèmes avec les parents? utiliser des pratiques efficaces de collaboration avec les parents?
- 📖 Ai-je discuté et/ou serais-je prêt à discuter des points suivants avec les parents? :
 - des talents particuliers et des passe-temps de leurs enfants pour les aider à se concentrer sur leur apprentissage?
 - ce qu'on enseigne à leurs enfants?
 - comment aider leur enfant avec ses devoirs?
 - une communication continue?
 - encourager des attentes élevées et un soutien continu?
 - l'évaluation?
 - les attentes de ma classe et des stratégies axées sur un comportement positif et une discipline évolutive?
 - comment les parents peuvent-ils espérer de meilleurs résultats et un mieux-être des élèves à la maison et à l'école (de façon générale et individuelle)?
- 📖 De quoi ai-je besoin pour m'aider à me préparer à ces discussions?
- 📖 Ai-je le sentiment d'être prêt(e) :
 - à être présenté(e) aux parents avant ou au début de l'année?
 - à rencontrer les parents au début de l'année?
 - à une communication continue avec les parents, comme des appels téléphoniques et l'envoi de notes?
 - à des réunions parents-enseignants?
 - à écrire des commentaires sur les bulletins scolaires?
 - à cerner et régler les problèmes de communication?
- 📖 Sinon, de quoi ai-je besoin pour m'aider à m'y préparer?
- 📖 Que dois-je faire pour être au fait de ce qui se passe dans la vie de mes élèves à la maison et comment cela peut-il affecter leur rendement en classe?
- 📖 Comment dois-je consigner mes communications avec les parents? Que dois-je consigner?
- 📖 Comment dois-je décider quand écrire, téléphoner et rencontrer les parents?
- 📖 ?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Actualisation linguistique en français : **Perfectionnement professionnel et formation**

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur l'« Actualisation linguistique en français » devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Comprendre le processus d'acquisition d'une langue seconde ou additionnelle et connaître les caractéristiques et les besoins des élèves en voie d'acquisition de compétences langagières en français qui sont inscrits au programme d'ALF
- Connaître et utiliser les approches pédagogiques et les stratégies d'enseignement-apprentissage préconisées pour l'élève qui a une connaissance limitée ou très limitée du français et qui bénéficie du programme d'ALF édition révisée 2010.
- Comprendre la nécessité d'établir et de garder des traces du profil d'acquisition langagière en français de l'élève
- Connaître les principes d'accueil, d'accompagnement et de communication utilisés auprès des élèves en apprentissage du français et auprès de leurs parents.
- Connaître les caractéristiques d'un climat de classe sécurisant, propice à l'apprentissage et utiliser les techniques et stratégies qui favorisent un tel climat.

Au sujet du contenu principal

- Dans le cadre de la mise en œuvre du programme ALF révisé 2010, les conseils scolaires offrent de la formation, des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves en apprentissage du français.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant.

Actualisation linguistique en français :

Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

Programme d'Actualisation linguistique en français (ALF) révisé 2010

- 📖 Le niveau de compétences langagières des élèves bénéficiant du programme ALF varie considérablement. Afin de bien répondre aux besoins de chaque élève, à quelles approches pédagogiques, stratégies d'enseignement éprouvées ou variété d'activités d'apprentissage est-ce que j'ai recours?
- 📖 La langue première sert de tremplin et d'assise à l'apprentissage d'une autre langue. Comment est-ce que je permets à l'élève ou comment est-ce que je lui suggère d'établir des liens avec ce qu'il connaît de sa langue première?
- 📖 Quelles stratégies compensatoires est-ce que je suggère à mes élèves pour leur aider à se faire comprendre (gestes, dessins, paraphrases, synonymes, mots de la langue première, mots identiques ou semblables d'une langue à l'autre [congénères interlinguaux] etc.)?
- 📖 Quelles stratégies est-ce que j'utilise pour diminuer ou éliminer l'insécurité linguistique qui se manifeste souvent chez un apprenant du français en milieu minoritaire et ainsi favoriser la prise de parole?
- 📖 Comment est-ce que j'amène les élèves à se servir de la langue en tant qu'instrument de communication, de pensée, d'apprentissage et de construction identitaire et ainsi à participer pleinement à la vie de la communauté francophone?
- 📖 Comment est-ce que je me sers du profil de compétences langagières de l'élève pour déterminer son programme et suivre ses progrès.
- 📖 Pour mieux répondre aux besoins des élèves, comment est-ce que je tiens compte des aptitudes, des intérêts et des styles cognitifs et d'apprentissage de chacun?
- 📖 Pour faciliter l'interaction entre les élèves afin de promouvoir l'acquisition de compétences langagières en français qui se poursuivra à l'extérieur de la classe, comment est-ce que je favorise la coopération entre les élèves, la réalisation de projets thématiques signifiants ou l'enseignement coopératif?
- 📖 Lorsque je pose une question, comment est-ce que je m'assure d'accorder le temps nécessaire à l'élève pour structurer sa pensée avant de répondre?
- 📖 De quelle façon est-ce que j'exploite les référents culturels pour aider l'élève en apprentissage du français à poursuivre le développement de son identité culturelle.
- 📖 Je suis conscient qu'en milieu linguistique minoritaire l'école a un rôle de préservation de la langue et de la culture. En tant qu'agent principal de reproduction linguistique et culturelle, est-ce que je suis un modèle d'engagement et de fierté envers ma langue et ma culture auprès de mes élèves et au sein de ma communauté?
- 📖 Comment est-ce que j'interviens auprès des parents pour les aider à mieux accompagner leur enfant dans son apprentissage?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Écoles sécuritaires et Écoles saines : Perfectionnement professionnel et formation

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur les « Écoles sécuritaires et Écoles saines » devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Instaurer des pratiques efficaces destinées à assurer un environnement d'apprentissage sécuritaire et sain et une dynamique positive dans la relation entre les élèves afin de créer un milieu empreint d'un respect mutuel où peuvent cohabiter une variété de styles de vie et une diversité ethnoculturelle.
- Connaître les ressources permettant de créer un environnement d'apprentissage sécuritaire et sain comme le code de conduite de l'école ainsi que le cadre des *Fondements d'une école saine*.
- Connaître les stratégies d'enseignement et d'apprentissage qui favorisent un environnement sécuritaire, sain et inclusif.
- Connaître les attentes et les exigences des dispositions législatives, des politiques et des programmes en matière d'écoles sécuritaires et saines destinés à maintenir un environnement d'apprentissage sécuritaire et sain (p. ex., le type et la nature des incidents qui doivent être signalés, de même que la façon dont ces signalements et ces observations doivent être effectués, savoir comment utiliser l'EpiPen).

Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant.

Écoles sécuritaires et Écoles saines :

Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

Écoles sécuritaires

- 📖 Est-ce que je me suis familiarisé(e) avec le Code de conduite et les mesures de discipline de l'école et du conseil scolaire?
Est-ce que j'ai encore des questions à ce sujet?
- 📖 De quelle façon est-ce que j'utilise ces renseignements pour établir des règles et des pratiques courantes dans ma classe?
- 📖 Comment est-ce que je peux savoir que les règles et les pratiques courantes ont été bien comprises par tous les élèves?
- 📖 Comment est-ce que je m'assure que les règles et les pratiques courantes sont appliquées de façon cohérente et juste?
- 📖 Lorsque je forme des groupes d'élèves, de quelle façon est-ce que je tiens compte de la dynamique entre les élèves, de la dynamique positive ou négative entre certains élèves, et de l'inclusion afin de promouvoir le respect mutuel?
- 📖 De quelle façon est-ce que je fais la promotion du respect des divers styles de vie et cultures dans ma classe?
- 📖 Comment est-ce que j'aborde les situations potentiellement problématiques de façon proactive, que j'intègre de façon authentique la prévention de l'intimidation à ma planification et que je saisis des moments propices pour enseigner ou renforcer les comportements sociaux appropriés?
- 📖 De quelle façon est-ce que j'aborde les incidents de manière sérieuse et équitable, conformément aux protocoles et procédures de l'école et du conseil scolaire? Ai-je recours à un modèle progressif de discipline?
- 📖 Ai-je besoin de précisions au sujet de mes obligations en matière de signalement et d'intervention?
- 📖 Comment dois-je réagir devant un comportement inapproprié et irrespectueux?
- 📖 Est-ce que tous les élèves de ma classe connaissent la politique de l'école en matière d'intimidation et les procédures de déclaration et de traitement des incidents de cette nature? Comment ai-je fait pour m'en assurer?
- 📖 Qu'est-ce que je sais à propos du processus permettant de référer une victime d'intimidation aux ressources de soutien appropriées de l'école?
- 📖 À qui est-ce que je m'adresse lorsque j'ai des questions particulières à propos de la sécurité dans les écoles et de la prévention de l'intimidation?

Écoles saines

- 📖 Dans quelle mesure est-ce que je me suis familiarisé(e) avec les *Fondements d'une école saine*?
- 📖 De quelle façon est-ce que j'intègre dans ma classe les élèves ayant une variété d'habiletés et de besoins?
- 📖 Est-ce que je propose une variété d'activités relatives aux écoles saines pendant toute l'année (p. ex., en faisant la promotion de choix en matière d'alimentation saine, en partageant de l'activité physique quotidienne)?
- 📖 Ai-je mis en place une bonne routine dans des espaces plus grands (p. ex., à l'extérieur, au gymnase) afin de maximiser la participation et de gérer l'apprentissage des élèves de façon efficace et sécuritaire?
- 📖 De quelle(s) façon(s) est-ce que j'aide les élèves à faire des choix sains (p. ex., des aliments bons pour la santé, la participation à une activité physique, la prévention des blessures)?
- 📖 À qui est-ce que je m'adresse lorsque j'ai des questions particulières à propos des *Fondements sur l'école saine*?
- 📖 ?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers : Perfectionnement professionnel et formation

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur l'« Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers » devraient comprendre le contenu principal suivant :
















- Choisir et utiliser une large gamme de stratégies d'évaluation et d'enseignement pour les élèves ayant des besoins particuliers conforme au programme d'enseignement et au suivi des progrès.
- Connaître la différence entre les « modifications » et les « adaptations », ainsi que la façon d'utiliser ces catégories pour élaborer un plan d'enseignement individualisé (PEI) pour les élèves ayant des besoins particuliers.
- Connaître le processus du PEI conformément au « Plan d'enseignement individualisé (PEI), Guide 2004 », élaborer un PEI, mettre en application et passer en revue le PEI, et mettre à jour le PEI.
- Intégrer la technologie d'assistance dans la pratique pédagogique pour enseigner aux élèves ayant des besoins particuliers.
- Utiliser la conception universelle de l'apprentissage, l'enseignement différencié et les approches pédagogiques fondées sur les résultats comme contexte pour l'apprentissage professionnel.

Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant.

Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers : Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

-  Quels signes montrent que ma classe est un environnement d'apprentissage positif qui met en valeur la diversité?
-  Comment est-ce que je peux élaborer un profil de classe et un profil individuel de l'élève?
-  De quelles façons ai-je organisé ma salle de classe pour que les élèves puissent travailler indépendamment pendant que j'enseigne à un petit groupe d'élèves ayant des besoins particuliers?
-  Comment est-ce que je donne aux élèves des tâches ayant un degré de difficulté modéré pour leur permettre de ressentir un sentiment de fierté, de persistance et de satisfaction résultant d'un effort personnel et de leurs habiletés?
-  Est-ce que je sais quand utiliser une modification et une adaptation? Si non, quels sont les points à clarifier?
-  Est-ce que je sais comment déterminer le moment où un PEI doit être élaboré pour une ou un élève? Si non, quelles questions dois-je poser?
-  Est-ce que je sais comment élaborer, faire la mise en œuvre, réviser et faire la mise à jour du PEI pour mes élèves ayant des besoins particuliers? Si non, comment puis-je trouver cette information?
-  Est-ce que je sais comment préparer les bulletins pour les élèves ayant des besoins particuliers? Si non, comment puis-je trouver cette information?
-  De quelle façon ai-je ou vais-je diriger une réunion parent-enseignant avec les parents d'une ou d'un élève ayant des besoins particuliers?
-  Avec qui dois-je communiquer lorsque je m'inquiète du progrès d'une ou d'un élève de ma classe?
-  Quelles stratégies dois-je utiliser pour travailler de façon efficace avec une aide-enseignante ou un aide-enseignant dans ma salle de classe?
-  Dans quelle mesure est-ce que j'utilise les ressources offertes par le ministère de l'Éducation sur le site Internet ou les copies des ressources en éducation de l'enfance en difficulté de l'école ou du conseil scolaire?
-  De quelles façons est-ce que j'intègre la technologie d'aide dans la pratique pédagogique pour enseigner aux élèves ayant des besoins particuliers?
-  ?
-  ?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Enseignement aux élèves des Premières nations, Métis et Inuit : Perfectionnement professionnel et formation

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur l'« Enseignement destiné aux élèves des Premières nations, Métis et Inuit » devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Élaborer des stratégies pour apprendre à connaître et à respecter la culture et la langue des élèves.
- Élaborer des stratégies pour mettre en valeur les antécédents et les expériences des élèves.
- Adapter l'enseignement aux styles d'apprentissage et aux forces personnelles des élèves.
- Créer, obtenir et utiliser des ressources pédagogiques pertinentes et significatives pour les élèves des Premières nations, Métis et Inuit.
- Adopter des stratégies pour faire participer les parents et les collectivités autochtones au processus d'enseignement et d'apprentissage.

Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant.

Enseignement aux élèves des Premières nations, Métis et Inuit : Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

Respecter la diversité des élèves des Premières nations, Métis et Inuits et de leurs communautés

- 📖 Comment puis-je enrichir mes connaissances et celles des élèves sur les contextes culturels distincts de chacun des mes élèves autochtones (p. ex., Anishnaabe, Haudenosaunee, etc.)?
- 📖 Comment puis-je mieux comprendre le vécu unique de chaque élève d'une Première nation, Métis ou Inuit (p. ex., résidence hors réserve, statut, citoyen métis, urbain, etc.)?
- 📖 Comment est-ce que je développe des partenariats avec les communautés autochtones locales et y participe activement?

Habiliter les apprenantes et les apprenants des Premières nations, Métis et Inuits

- 📖 Comment est-ce que j'encourage et fais la promotion des compétences en leadership des élèves des Premières nations, Métis et Inuits en partenariat avec les autres élèves et adultes de l'école?
- 📖 Comment est-ce que j'inclus des modèles des Premières nations, Métis et Inuit dans mes activités pédagogiques?
- 📖 Quel processus faut-il suivre pour orienter une ou un élève des Premières nations, Métis et Inuit vers une source appropriée de programmation, y compris le programme de douance, une enseignante ou un enseignant pour la réussite des élèves ou une conseillère ou un conseiller en orientation?
- 📖 Comment est-ce que je m'y prends pour enseigner à mes élèves à déconstruire les préjugés dans les ressources d'apprentissage?

Planifier la réussite des élèves

- 📖 De quelle façon ma salle de classe et mes ressources d'apprentissage reflètent-elles les cultures et perspectives de mes élèves des Premières nations, Métis et Inuits de manière à améliorer les connaissances et la sensibilisation de tous les élèves?
- 📖 Que sais-je du degré de rendement et des styles d'apprentissage de mes élèves des Premières nations, Métis et Inuits?
- 📖 Quelles stratégies pédagogiques particulières est-ce que j'utilise pour promouvoir l'engagement des élèves des Premières nations, Métis et Inuits (formulation des questions, utilisation de temps d'attente, rétroaction immédiate, etc.)?
- 📖 Quelles ressources l'école et le conseil offrent-ils pour appuyer le personnel enseignant ayant des élèves des Premières nations, Métis et Inuits (comme des conseillers en éducation des Autochtones, des communautés en ligne, des répertoires des ressources autochtones, etc.)?
- 📖 Comment est-ce que j'initie des communications avec les parents des Premières nations, Métis et Inuits afin qu'ils puissent aider plus facilement l'école en tant que partenaires dans l'éducation de leurs enfants?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Équité et éducation inclusive : **Perfectionnement professionnel et formation**

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur l'« Équité et éducation inclusive » devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Connaissance des principaux concepts de la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive (EEI) et aptitude à les exprimer.
- Sensibilisation à des pratiques de classe particulières qui appuient le nouveau personnel enseignant dans la mise en œuvre par l'école de la stratégie d'EEI.
- Connaissance des huit domaines d'intervention et de la façon dont ils influencent le travail de l'enseignante ou de l'enseignant en classe.
- Compréhension des répercussions sur les pratiques de classe du nouveau personnel enseignant des lignes directrices du conseil sur les adaptations pour diverses religions.

Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant.

Équité et éducation inclusive :

Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

- 📖 De quelle façon est-ce que je favorise un engagement à réaliser l'équité des résultats et à combler l'écart entre les rendements des élèves?
- 📖 Est-ce que je sais que les principes d'équité et d'éducation inclusive s'appliquent à tous les élèves et pas seulement à certains groupes d'élèves?
- 📖 Est-ce que j'utilise un langage et des approches inclusifs et respectueux dans toutes mes interactions avec mes élèves et leurs parents?
- 📖 Est-ce que je vérifie l'accessibilité de tous les endroits situés à l'extérieur de l'école avant les excursions scolaires?
- 📖 Est-ce que j'attends beaucoup de tous mes élèves et est-ce que je m'attends à ce qu'ils aient tous un bon rendement et réussissent bien en classe?
- 📖 De quelles façons mes documents et mes activités de classe représentent-ils la diversité, les valeurs, les origines et les attentes de mes élèves?
- 📖 Suis-je disposé(e) à rechercher de nouvelles façons d'enseigner, à adapter les documents et à apprendre de quelle façon les droits humains, la discrimination et le biais influencent l'apprentissage de mes élèves?
- 📖 Quelles stratégies est-ce que j'emploie pour atteindre ma population diversifiée de parents et pour communiquer et travailler efficacement avec eux?
- 📖 De quelles façons est-ce que je donne l'exemple des valeurs et des principes de l'équité et de l'éducation inclusive dans ma classe?
- 📖 Est-ce que je me sens libre de présenter ma propre identité culturelle à mes élèves?
- 📖 Quelles sont mes attitudes à l'égard des élèves qui diffèrent de moi en termes d'orientation sexuelle, d'aptitude ou de handicap, de race, de culture, de religion et d'autres motifs de discrimination prohibés?
- 📖 Est-ce que je surveille mes propres interactions avec les élèves et les parents qui diffèrent de moi sur le plan racial, culturel ou spirituel (par exemple, en réagissant différemment, en les aidant ou en les protégeant trop)?
- 📖 Quelles mesures est-ce que je prends pour modifier mes croyances et mes biais personnels qui ne sont pas compatibles avec les principes de l'équité et de l'éducation inclusive?
- 📖 Dans quels cas ai-je utilisé des « moments propices à l'enseignement » pour lutter contre des comportements non inclusifs, irrespectueux ou discriminatoires?
- 📖 Comment ai-je travaillé avec mes élèves pour élaborer un processus par lequel les préoccupations et les problèmes liés à la discrimination peuvent être déterminés et résolus?
- 📖 Est-ce que j'encourage le leadership des élèves en faisant participer mes élèves à l'établissement et à la surveillance de pratiques d'éducation inclusive pour instaurer l'équité dans ma classe?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Littératie, de la maternelle à la 6^e année : **Perfectionnement professionnel et formation**

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur la « Littératie, de la maternelle à la 6^e année » devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Utiliser un éventail de stratégies et d'outils appropriés pour évaluer et assurer le suivi de l'apprentissage afin d'orienter l'enseignement et la conception pédagogique.
- Donner graduellement une plus grande responsabilité aux élèves en passant de l'enseignante ou de l'enseignant comme modèle à l'application individuelle des compétences en littératie.
- Choisir et utiliser des stratégies pour encourager les élèves à participer aux discussions.
- Utiliser les processus de résolution de problèmes comme base de l'enseignement des mathématiques.
- Créer une variété d'occasions d'apprentissage qui engagent les élèves à développer des habiletés en littératie pour le XXI^e siècle.
- Utiliser un vaste éventail de stratégies pédagogiques pour répondre aux différents besoins d'apprentissage.

Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà du perfectionnement professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités de perfectionnement professionnel et formation pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence du perfectionnement professionnel et de la formation pour le nouveau personnel enseignant.

Littératie, de la maternelle à la 6^e année :

Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

- 📖 De quelle façon les ressources et les stratégies pédagogiques utilisées en salle de classe mettent-elles en valeur la diversité ethnique et culturelle? De quelle façon mes élèves réagissent-ils à ces choix pédagogiques?
- 📖 De quelle façon est-ce que je planifie de longues périodes d'apprentissage ininterrompues au cours desquelles les élèves effectuent des recherches et appliquent de façon concrète ce qu'ils ont appris?
- 📖 De quelle façon est-ce que je laisse le temps aux élèves d'organiser leur pensée et de formuler leurs réponses?
- 📖 De quelle façon est-ce que j'encourage la participation (p. ex., le questionnement approfondi, la réflexion à haute voix, la stratégie « pense-parle-partage ») afin de soutenir l'intérêt des élèves et faciliter leur apprentissage?
- 📖 Comment est-ce que j'utilise les murs de ma classe pour enseigner (p. ex., un mur de mots, des travaux d'élèves, des tableaux permettant de clarifier les processus de réflexion)?
- 📖 Est-ce que j'affiche les travaux des élèves? Comment est-ce que je les utilise dans le cadre d'un apprentissage continu?
- 📖 De quelle façon est-ce que j'utilise des activités de communication orale par deux, en petit groupe et en grand groupe pour appuyer l'apprentissage?
- 📖 Comment puis-je aider mes élèves à évaluer leur pensée et à l'ajuster en conséquence?
- 📖 Quelles stratégies est-ce que j'utilise pour développer chez mes élèves des habiletés métacognitives?
- 📖 Quelles stratégies est-ce que j'utilise pour évaluer le niveau de compréhension et les connaissances préalables que possèdent mes élèves?
- 📖 Mes élèves discutent-ils des processus leur permettant de résoudre des problèmes et de trouver des solutions? Quelles sont mes observations à ce sujet?
- 📖 De quelle façon ai-je organisé les ressources dans ma classe pour encourager une utilisation autonome?
- 📖 Comment est-ce que j'intègre l'enseignement explicite de la lecture, de l'écriture, de l'expression orale et de l'écoute dans mes leçons?
- 📖 Est-ce que mes élèves ont un accès partagé à des textes de divers niveaux (pour des exercices de lecture dirigée) dans un espace de rangement central?
- 📖 De quelle façon ma classe et les ressources d'apprentissage reflètent-elles la diversité des langues, des thèmes et des textes?
- 📖 Est-ce que j'utilise des stratégies particulières pour encourager l'intérêt des garçons pour la lecture et l'écriture? De quelle façon les élèves réagissent-ils à ces stratégies?
- 📖 ?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Littératie, de la 7^e à la 12^e année : **Perfectionnement professionnel et formation**

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur la « Littératie de la 7^e à la 12^e année » devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Le choix et l'utilisation de stratégies de communication orale conformes au curriculum afin d'encourager les élèves à participer aux activités de discussion et d'écoute et à exercer une pensée critique.
- Le choix et l'utilisation de stratégies pédagogiques en lecture conformes au curriculum afin d'encourager les élèves à donner un sens à une variété de textes et à développer les habiletés supérieures de la pensée.
- Le choix et l'utilisation de stratégies pédagogiques en écriture conformes au curriculum afin d'encourager les élèves à créer des textes dans le but d'en communiquer le sens et à développer les habiletés supérieures de la pensée.
- L'utilisation de l'enseignement explicite et le modelage de stratégies de communication orale, de lecture et d'écriture, la formulation de commentaires de rétroaction descriptive sur les pratiques des élèves et l'évaluation de l'application des stratégies pédagogiques pour le développement des compétences liées à la littératie chez les élèves dans le cadre d'une approche culturelle de l'enseignement.
- Le modelage de stratégies métacognitives pour aider les élèves à comprendre leur façon de penser.
- Le choix et l'utilisation d'une variété de ressources alignées avec le curriculum pour maximiser l'apprentissage des élèves et le développement identitaire.


















Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà du perfectionnement professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités de perfectionnement professionnel et formation pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence du perfectionnement professionnel et de la formation pour le nouveau personnel enseignant.

Littératie, de la 7^e à la 12^e année :

Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

-  De quelle façon est-ce que je construis les connaissances pertinentes en matière de littératie chez mes élèves (p. ex., au niveau du vocabulaire et du genre de textes prescrits)?
-  Dans quelle mesure mes leçons intègrent-elles l'enseignement explicite des stratégies de communication orale, de lecture et d'écriture?
-  De quelle façon mes leçons intègrent-elles le modelage, le coaching et l'aiguillage des élèves dans le développement de leurs habiletés et de leur compréhension en lecture, en écriture et en communication orale?
-  Est-ce que je donne à mes élèves des occasions multiples et variées de pratiquer les stratégies de littératie? Comment pourrais-je donner à mes élèves davantage d'occasions de s'exercer dans mes leçons?
-  De quelle façon est-ce que je formule des rétroactions continues et descriptives lors des tâches en matière de littératie?
-  Comment puis-je savoir que les stratégies en matière de littératie ont eu un impact sur le rendement de mes élèves?
-  Est-ce que je choisis les stratégies de littératie qui reflètent les styles d'apprentissage et le profil de mes élèves?
-  Quelles stratégies métacognitives est-ce que je modélise pour mes élèves?
-  De quelle façon est-ce que je donne à mes élèves le temps d'organiser leurs pensées et de formuler leurs réponses?
-  De quelle façon est-ce que je donne des occasions à mes élèves de choisir les ressources appropriées (textes imprimés, oraux et visuels) pour la réalisation d'une tâche? (*L'éducation pour tous – 2005*).
-  Est-ce que mes élèves prennent plaisir à lire, écrire et communiquer oralement? Comment puis-je le savoir?
-  Mes élèves prennent-ils part à des discussions durant mes leçons puisque la communication orale est à la base de la littératie?
-  Dans quelle mesure est-ce que je procure à mes élèves une variété de textes qui conviennent à leurs différents niveaux de lecture et à leurs intérêts?
-  Quelles stratégies est-ce que j'utilise pour connaître les connaissances antérieures, les différences individuelles pour dresser le profil des élèves? Comment est-ce que j'utilise ces renseignements dans mon enseignement?
-  Dans mon choix de stratégies et de ressources pédagogiques, de quelle façon est-ce que je réponds aux besoins de chaque élève, dans sa diversité?
-  À propos de quelles stratégies pédagogiques voudrais-je en savoir davantage?
-  À qui puis-je m'adresser lorsque j'ai des questions en matière de littératie dans ma salle de classe?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Numératie, de la maternelle à la 6^e année : **Perfectionnement professionnel et formation**

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur la « Littératie et numératie, de la maternelle à la 6^e année » devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Choisir et utiliser différentes ressources documentaires conformes au curriculum.
- Donner graduellement une plus grande responsabilité aux élèves en passant de l'enseignante ou de l'enseignant comme modèle à l'application individuelle des compétences en littératie.
- Choisir et utiliser des stratégies pour encourager les élèves à participer aux discussions.
- Utiliser les processus de résolution de problèmes comme base de l'enseignement des mathématiques.
- Utiliser un vaste éventail de stratégies pédagogiques pour répondre aux différents besoins d'apprentissage.
















Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà du perfectionnement professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités de perfectionnement professionnel et formation pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence du perfectionnement professionnel et de la formation pour le nouveau personnel enseignant.

Numératie, de la maternelle à la 6^e année :

Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

-  De quelle façon les ressources et les stratégies pédagogiques utilisées en salle de classe mettent-elles en valeur la diversité ethnique et culturelle? De quelle façon mes élèves réagissent-ils à ces choix pédagogiques?
-  De quelle façon est-ce que je planifie de longues périodes d'apprentissage ininterrompues au cours desquelles les élèves effectuent des recherches et appliquent de façon concrète ce qu'ils ont appris?
-  De quelle façon est-ce que je laisse le temps aux élèves d'organiser leur pensée et de formuler leurs réponses?
-  De quelle façon est-ce que j'encourage la participation (p. ex., le questionnement approfondi, la réflexion à haute voix, la stratégie « pense-parle-partage ») afin de soutenir l'intérêt des élèves et faciliter leur apprentissage?
-  Comment est-ce que j'utilise les murs de ma classe pour enseigner (p. ex., un mur de mots, des travaux d'élèves, des tableaux permettant de clarifier les processus de réflexion)?
-  Est-ce que j'affiche les travaux des élèves? Comment est-ce que je les utilise dans le cadre d'un apprentissage continu?
-  De quelle façon est-ce que j'utilise des activités de communication orale par deux, en petit groupe et en grand groupe pour appuyer l'apprentissage?
-  Quelles stratégies est-ce que j'utilise pour évaluer le niveau de compréhension et les connaissances préalables que possèdent mes élèves?
-  Mes élèves discutent-ils des processus leur permettant de résoudre des problèmes et de trouver des solutions? Quelles sont mes observations à ce sujet?
-  De quelle façon ai-je organisé les ressources dans ma classe pour encourager une utilisation autonome des stratégies et des outils?
-  Comment ai-je intégré l'enseignement des compétences en résolution de problèmes dans mes leçons?
-  Comment ma classe montre-t-elle les connaissances mathématiques acquises par les élèves?
-  Comment ai-je planifié mes leçons afin d'enseigner les concepts mathématiques, les procédures, les algorithmes et les stratégies mathématiques au moyen de la résolution de problèmes?
-  Mes élèves ont-ils facilement accès aux outils d'apprentissage comme les calculatrices, les logiciels, l'Internet et le matériel de manipulation pour faciliter leur réflexion? Si non, quels changements pourrais-je apporter?
-  ?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Numératie, de la 7^e à la 12^e année : **Perfectionnement professionnel et formation**

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur la « Numératie, de la 7^e à la 12^e année » devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Des opportunités de perfectionnement professionnel afin de développer les compétences autant pour l'enseignement des concepts mathématiques que les approches pédagogiques utilisées pour les enseigner.
- L'utilisation de stratégies pédagogiques et métacognitives permettant de créer une attitude positive à l'égard des mathématiques et un climat positif dans la salle de classe.
- La connaissance de stratégies et de ressources efficaces et la façon d'utiliser le matériel de manipulation et les technologies nécessaires pour enseigner ou apprendre la numératie, y compris l'enseignement différencié, et ses applications dans la vie de tous les jours.
- L'utilisation de stratégies pour l'évaluation au service de l'apprentissage, en tant qu'apprentissage et de l'apprentissage en mathématiques, notamment des commentaires de rétroaction descriptive sur les pratiques des élèves et l'évaluation de l'application des stratégies pédagogiques pour le développement des compétences liées à la numératie chez les élèves dans le cadre d'une approche culturelle de l'enseignement.
- Le choix et l'utilisation d'une variété de ressources alignées avec le curriculum, dont les ressources imprimées, électroniques et didactiques pour maximiser l'apprentissage des élèves en mathématiques et le développement identitaire.
- L'utilisation de questions efficaces suivies de commentaires aux réponses des élèves pour encourager la prise de risque; montrer que les erreurs font partie du processus d'apprentissage et respecter la contribution de chaque élève.






















Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant

Numératie, de la 7^e à la 12^e année :

Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

-  Comment pourrais-je me concentrer sur les concepts mathématiques clés ou “les grandes idées” qui sont conformes au curriculum ?
-  Comment est-ce que je m’assure d’utiliser un éventail de ressources et de stratégies pédagogiques de même que différentes stratégies d’évaluation dans mes leçons?
-  Comment est-ce que je m’assure que l’évaluation au service de l’apprentissage, en tant qu’apprentissage et de l’apprentissage puisse maximiser l’apprentissage de chaque élève?
-  Quelles variétés de données d’évaluations diagnostiques, formatives et sommatives puis-je utiliser pour améliorer le rendement de mes élèves et ajuster ma planification.
-  Comment puis-je adapter ma planification de l’évaluation pour qu’elle convienne mieux aux profils des élèves de la classe?
-  De quelle façon mes leçons intègrent-elles le modelage, le coaching et l’aiguillage des élèves dans le développement des habiletés mathématiques?
-  Comment est-ce que j’utilise plusieurs stratégies, des adaptations et des modifications pour aider les élèves moins performants?
-  Comment est-ce que je mets en valeur les habiletés et les besoins des apprenantes et des apprenants adolescents de la classe?
-  De quelle façon est-ce que je procure à mes élèves un environnement propice pour apprendre les mathématiques par la résolution de problèmes concrets et l’utilisation des concepts mathématiques dans un contexte familier?
-  Comment est-ce que je permets aux élèves de mettre en pratique leurs connaissances mathématiques en plus d’explorer, d’enquêter et de communiquer de façon mathématique?
-  De quelle façon est-ce que j’encourage les élèves à trouver diverses stratégies pour résoudre les problèmes en utilisant différentes représentations, stratégies et ressources?
-  De quelle façon est-ce que j’utilise les organisateurs graphiques dans l’enseignement du vocabulaire technique pour aider les élèves à organiser les termes appris de manière à s’en rappeler plus facilement?
-  De quelle façon est-ce que j’utilise les technologies dans ma planification et mon enseignement?
-  Comment est-ce que je modèle et mets en valeur l’ouverture d’esprit?
-  De quelle façon est-ce que j’évalue les connaissances antérieures des élèves pour m’en servir comme point de départ à l’apprentissage?
-  De quelle façon est-ce que j’encourage mes élèves à explorer activement, tester les idées, établir des conjectures et donner des explications?
-  Comment est-ce que je développe les aptitudes sociales de mes élèves pour encourager le travail d’équipe efficace lors des activités d’apprentissage?
-  Comment est-ce que j’organise les groupes de travail? (groupes flexibles, paires flexibles ou individuellement?)
-  De quelle façon est-ce que je formule régulièrement des rétroactions constructives aux élèves et aux parents sur le développement cognitif et la satisfaction des exigences mathématiques de même que sur l’aptitude des élèves à apprendre?
-  De quelle façon est-ce que je planifie les questions qui nécessitent un raisonnement et une explication, qui encouragent le dialogue entre les élèves, qui donnent accès à diverses étapes de préparation et qui laissent suffisamment de temps aux apprenantes et aux apprenants pour réagir?
-  ?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n’est pas obligatoire d’utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Politique d'aménagement linguistique : **Perfectionnement professionnel et formation**

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur la «*Politique d'aménagement linguistique (PAL)*» devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Connaître et comprendre le mandat élargi de l'école de langue française en Ontario, les trois résultats provinciaux ainsi que les cinq axes d'intervention de la PAL.
- Comprendre les réalités contextuelles et les données sociodémographiques propres aux francophones qui vivent et apprennent en milieu minoritaire en Ontario.
- Connaître les ressources et les approches à privilégier pour optimiser le développement des compétences linguistiques et la transmission de la culture francophone en milieu minoritaire en Ontario.
- Connaître les stratégies pour s'engager personnellement afin d'appuyer la communauté francophone locale.
- Connaître les ressources et les stratégies permettant d'encourager les élèves à s'engager auprès de la communauté francophone locale.

Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description ici présentée a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant.

Politique d'aménagement linguistique : Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

- 📖 Est-ce que je me suis familiarisé(e) avec la *Politique d'aménagement linguistique* (PAL) et la politique locale du conseil scolaire découlant de la PAL?
- 📖 Est-ce que je me suis familiarisé(e) avec la politique locale du conseil scolaire régissant l'admission des élèves?
- 📖 Est-ce que je connais les ressources et les approches à privilégier pour optimiser le développement des compétences linguistiques et la transmission de la culture francophone? (p. ex. le document ministériel *Une approche culturelle de l'enseignement pour l'appropriation de la culture dans les écoles de langue française de l'Ontario*, la pédagogie culturelle)
- 📖 Est-ce que j'expose dans ma classe des affiches et du matériel sur les artistes et les événements culturels francophones? Comment est-ce que j'utilise ce matériel pour appuyer mon enseignement?
- 📖 Quels types de stratégies de communication orale est-ce que j'utilise dans ma classe?
- 📖 De quelle façon est-ce que je commente les erreurs des élèves? Est-ce que l'atmosphère de ma classe les encourage à accepter leurs erreurs comme partie intégrale du processus d'apprentissage d'une nouvelle langue?
- 📖 Est-ce que je donne suffisamment de temps aux élèves qui pensent dans les deux langues pour comprendre les questions que je leur pose?
- 📖 Comment est-ce que je facilite la communication avec les parents qui parlent peu ou pas le français?
- 📖 De quelle façon est-ce que j'encourage mes élèves à parler français dans la classe et à l'extérieur de la classe?
- 📖 Comment est-ce que j'évalue les différents niveaux de maîtrise du français dans ma classe? Comment est-ce que j'adapte mon enseignement à cette situation? (à partir de quelles stratégies pédagogiques ou de ressources?)
- 📖 De quelle façon est-ce que j'utilise des images et des objets pour illustrer le contenu, la culture et l'espace francophone?
- 📖 Quelles stratégies est-ce que j'utilise afin de favoriser la construction identitaire francophone de mes élèves?
- 📖 Quelles ressources est-ce que j'utilise pour promouvoir la diversité ethnoculturelle dans la communauté francophone de façon positive et inclusive?
- 📖 De quelle façon est-ce que je participe à la promotion de la communauté francophone?
- 📖 De quelle façon est-ce que j'encourage mes élèves à s'engager dans la communauté francophone?
- 📖 De quelle façon est-ce que j'intègre des éléments de la culture et de la société franco-ontarienne dans mon programme d'enseignement?
- 📖 À qui est-ce que je m'adresse lorsque j'ai des questions particulières à propos de l'enseignement du français en milieu minoritaire?
- 📖 De quel type d'appui est-ce que je crois avoir besoin pour travailler de façon plus efficace avec la PAL?
- 📖 ?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Programme d'appui aux nouveaux arrivants : **Perfectionnement professionnel et formation**

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur le « Programme d'appui aux nouveaux arrivants (PANA) » devraient comprendre le contenu principal suivant:

- Connaître les caractéristiques et comprendre les besoins des élèves nouveaux arrivants qui sont inscrits au PANA.
- Connaître et utiliser les approches pédagogiques et les stratégies d'enseignement-apprentissage préconisées pour l'élève nouvel arrivant qui n'a pu fréquenter régulièrement l'école ou a subi des interruptions dans sa scolarité et qui bénéficie d'un programme d'appui aux nouveaux arrivants édition révisée 2010.
- Comprendre la nécessité d'établir le profil socio-affectif et scolaire de l'élève nouvel arrivant.
- Connaître les principes d'accueil, d'accompagnement et de communication utilisés auprès des élèves nouveaux arrivants et de leurs familles.
- Connaître les caractéristiques d'un climat de classe sécurisant, propice à l'apprentissage et utiliser les techniques et stratégies qui favorisent un tel climat.

Au sujet du contenu principal

- Dans le cadre de la mise en œuvre du programme PANA (2010), les conseils scolaires offrent de la formation, des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et la mise à niveau des élèves nouveaux arrivants sous-scolarisés, et d'améliorer la réussite de ces élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant.

Programme d'appui aux nouveaux arrivants : Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.

Programme d'appui aux nouveaux arrivants (PANA) révisé 2010

- 📖 Le niveau de compétences scolaires des élèves bénéficiant du PANA varie considérablement. Afin de bien répondre aux besoins de chaque élève, à quelles approches pédagogiques, stratégies d'enseignement éprouvées ou variété d'activités d'apprentissage est-ce que j'ai recours?
- 📖 En début de scolarité, comment est-ce que j'invite les élèves qui bénéficient du PANA à se raconter afin qu'ils puissent se reconnaître et mettre en valeur leurs expériences? Quelle sorte d'activités est-ce que j'élabore à partir de ces récits?
- 📖 Pour créer un climat d'accueil et d'inclusion, comment est-ce que je fais la promotion de la connaissance des différentes cultures et du respect dans ma classe?
- 📖 Comment est-ce que je me sers du profil de l'élève pour établir son programme et suivre ses progrès? Pour mieux répondre aux besoins des élèves, comment est-ce que je tiens compte des aptitudes, des intérêts et des styles cognitifs et d'apprentissage de chacun?
- 📖 Pour faciliter l'interaction entre les élèves afin de promouvoir le développement de compétences en littératie et permettre l'intégration sociale qui se poursuivra à l'extérieur de la classe, comment est-ce que je favorise la coopération entre les élèves, la réalisation de projets thématiques signifiants ou l'enseignement coopératif?
- 📖 Lorsque je pose une question, comment est-ce que je m'assure d'accorder le temps nécessaire à l'élève pour structurer sa pensée avant de répondre?
- 📖 Je suis conscient(e) qu'en milieu linguistique minoritaire l'école a un rôle de préservation de la langue et de la culture. En tant qu'agent(e) principal(e) de reproduction linguistique et culturelle, est-ce que je suis un modèle d'engagement et de fierté envers ma langue et ma culture auprès de mes élèves et au sein de ma communauté?
- 📖 Comment est-ce que j'interviens auprès des parents pour les aider à mieux accompagner leur enfant dans son apprentissage?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

Réussite des élèves et Apprentissage jusqu'à 18 ans : Perfectionnement professionnel et formation

Dans le contexte de ce qu'un conseil scolaire offre déjà et compte tenu des besoins particuliers du nouveau personnel enseignant, le perfectionnement et la formation professionnels sur la «Réussite des élèves et Apprentissage jusqu'à 18 ans» devraient comprendre le contenu principal suivant :

- Utiliser des stratégies d'enseignement, des ressources, des outils et des occasions d'apprentissage visant la réussite des élèves en offrant une flexibilité et une variété de cours afin de permettre à tous les élèves de réussir au secondaire.
- Connaître et utiliser de façon efficace en salle de classe les différentes ressources pertinentes visant l'orientation aux carrières.
- Connaître et utiliser de façon efficace les stratégies permettant d'identifier et d'enseigner aux élèves moins performants.
- Connaître les moyens de faciliter l'accès à la conseillère ou au conseiller en orientation, à l'enseignante ou l'enseignant de la réussite, ou à la ou au responsable de l'enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers.
- Connaître et comprendre leur rôle dans la transition de tous les élèves de l'école élémentaire à l'école secondaire et de l'école secondaire à la variété de destinations postsecondaires.
- Connaître et comprendre les programmes pour la réussite des élèves offerts par l'école et le conseil scolaire (p. ex. récupération de crédits, occasions d'apprentissage expérientielles, programmes parallèles).






Au sujet du contenu principal

- La plupart des conseils scolaires offrent déjà des occasions d'apprentissage professionnel et de l'accompagnement à tout leur personnel enseignant afin d'assurer la qualité de l'enseignement et d'améliorer la réussite des élèves.
- Un apprentissage professionnel réussi doit être adapté aux responsabilités quotidiennes, ainsi qu'être réalisable, pertinent et opportun pour le nouveau personnel enseignant.
- La description précédente du contenu principal a été conçue pour répondre aux besoins du nouveau personnel enseignant au fur et à mesure qu'il progresse, au cours de sa première année dans la profession, tout au long du continuum d'apprentissage professionnel. Comme pour tout autre apprentissage, le niveau de compétence est appelé à s'améliorer avec le temps.
- Il ne s'agit pas d'une liste d'activités à entreprendre ou d'un outil d'évaluation pour juger de la compétence du nouveau personnel enseignant.
- Il s'agit plutôt d'un guide pour appuyer les conseils lorsqu'ils développent leurs activités d'apprentissage professionnel pour le nouveau personnel enseignant. Il leur permettra de revoir ce qui se fait déjà et de mieux l'arrimer aux pratiques réussies à travers la province et ainsi assurer un certain niveau de cohérence parmi les occasions d'apprentissage professionnel pour leur nouveau personnel enseignant.




Réussite des élèves et Apprentissage jusqu'à 18 ans : Outil d'autoréflexion du nouveau personnel enseignant

Les questions suivantes sont conçues pour appuyer le nouveau personnel enseignant dans son autoréflexion. Vous devriez choisir certaines des questions ci-dessous pour les utiliser comme points de départ de la conversation dans le cadre de votre relation de mentorat et comme guides pour la planification et la révision de votre stratégie individuelle du PIPNPE.









Stratégie visant la réussite des élèves et l'apprentissage jusqu'à 18 ans :

-  Est-ce que je connais les nombreux programmes à l'intention des élèves qui veulent suivre des études universitaires ou collégiales, faire un apprentissage ou entrer sur le marché du travail après avoir obtenu leur diplôme?
-  De quel type de connaissance ou de soutien ai-je besoin pour mieux répondre aux besoins de mes élèves moins performants?
-  Ai-je rencontré la conseillère ou le conseiller en orientation ou l'enseignante ou l'enseignant de la réussite de notre école? Quelle est ma compréhension de leur rôle?
-  Comment pourrais-je décrire les processus permettant de référer un ou une élève à la conseillère ou au conseiller en orientation ou à l'enseignante ou l'enseignant de la réussite ou de l'enseignement spécialisé dans notre école? Y a-t-il des points à clarifier?
-  ?

Identification des élèves moins performants :

-  Quelles stratégies est-ce que j'utilise pour identifier les élèves moins performants ou potentiellement à risque de ne pas réussir?
-  Y a-t-il des élèves qui risquent de ne pas réussir à leur plein potentiel? De quelle façon pourrais-je décrire mes observations à ce sujet?
-  ?

Susciter l'engagement des élèves et appuyer les élèves qui éprouvent des difficultés :

-  Quelles stratégies est-ce que j'utilise pour susciter l'engagement et la motivation des élèves à leur apprentissage? Quelles sont mes observations à l'égard de l'engagement des élèves?
-  De quelle façon les ressources utilisées dans ma classe reflètent-elles les différents intérêts, besoins et milieux ethnoculturels de mes élèves?
-  Quelles mesures d'intervention ai-je planifiées pour les élèves moins performants ou potentiellement à risque de ne pas réussir?
-  Qu'est-ce que j'ai appris à propos des intérêts et des plans de carrière de mes élèves?
-  De quelle façon ces renseignements ont-ils influencé mon choix de ressources et de stratégies pédagogiques?
-  De quelle façon est-ce que je comprends mon rôle pour faciliter la transition de mes élèves de l'école élémentaire à l'école secondaire ou de l'école secondaire aux destinations postsecondaires? De quelle façon est-ce que je remplis ce rôle?
-  À qui est-ce que je m'adresse lorsque j'ai des questions à propos des élèves moins performants?
-  ?

Comment utiliser ce questionnaire

Il n'est pas obligatoire d'utiliser ce questionnaire. Nous vous encourageons à appliquer uniquement les stratégies et outils qui répondent à vos besoins et intérêts.

ANNEXE C

RESSOURCES INTERNET

Outre la littérature abondante publiée sur les programmes d'insertion professionnelle et le mentorat, vous trouverez sur Internet de nombreux renseignements qui appuieront et enrichiront vos activités dans le cadre de l'insertion professionnelle.

Le Ministère a l'intention de continuer à élargir sa liste de ressources chaque année. Afin d'accéder à la liste la plus à jour, visitez le site du PIPNPE du Ministère aux adresses suivantes :

Français : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/teacher/induction.html>
Anglais : <http://www.edu.gov.on.ca/eng/teacher/induction.html>