

Ministère de l'Éducation



**PROGRAMME
D'INSERTION PROFESSIONNELLE DU
NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT**

Éducation Ontario

L'excellence pour tous et toutes

2006

Vidéoconférence

Le mentorat sur de grandes distances

Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant

**Bâtir l'excellence dans
l'enseignement en Ontario
Le 21 novembre 2006**

Résultats visés par la session

- Se renseigner au sujet de stratégies utilisées par d'autres conseils pour répondre au défi du mentorat sur de grandes distances
- Prendre connaissance des ressources disponibles pour aider à atténuer ce défi
- Partager les expériences des conseils de langue française à ce sujet
- Identifier des ressources supplémentaires qui pourraient aider dans ce dossier

Horaire prévu pour la vidéoconférence

- 9 h 30 à 9 h 50 Tour de table
- 9 h 50 à 10 h 10 Présentation par le CSC du Nouvel-Ontario suivie d'une période de questions
- 10 h 10 à 10 h 30 Autres ressources disponibles
- 10 h 30 à 11 h 00 Réactions et rétroactions
- 11 h 00 à 11 h 15 Suggestions de ressources
- 11 h 15 à 11 h 30 Évaluation de la vidéo
- 11 h 30 Fin de la vidéoconférence

Prière de noter que la vidéoconférence sera enregistrée afin de pouvoir s'en servir à titre de ressource dans les mois à venir

Tour de table

Qui est en ligne?

Place au CSC du Nouvel-Ontario

- L'expérience de ce conseil dans le domaine du mentorat à distance
- Questions des participantes et des participants

Autres ressources disponibles

- Points importants au sujet du mentorat
- Modèles possibles
- Autres ressources

Points importants

- Un programme à la couleur locale
 - composition et rôle du comité directeur
- Le mentorat – pas un programme à taille unique
 - modèle adapté aux besoins
 - différents niveaux de mentorat
- Pour un programme réussi
- Place à l'innovation

Un programme à la couleur locale

Rôle du Comité directeur

Guide des éléments d'insertion professionnelle (p.9)

Un élément essentiel à la réussite du PIPNPE est la création de partenariats avec les personnes concernées, notamment la création d'un comité directeur pour l'orientation du Programme. Pour mettre sur pied ce comité, le conseil devrait envisager de recruter :

- de nouvelles enseignantes ou de nouveaux enseignants;
- des mentor(e)s;
- des directrices ou des directeurs d'école;
- des personnes affiliées aux associations locales d'enseignantes et d'enseignants;
- des agentes ou agents de supervision responsables des éléments d'insertion professionnelle et de l'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant;
- des membres de facultés d'éducation;
- des personnes appartenant à d'autres organismes, selon les besoins.

Un programme à la couleur locale

Rôle du Comité directeur

Guide des éléments d'insertion professionnelle (p.9)

Un comité directeur efficace doit coordonner les soutiens, les politiques et les procédures à l'échelle du conseil pour aider les écoles à mettre le Programme en place. Le comité pourra être responsable :

- de la préparation d'un processus de sélection des mentors,
- des stratégies de jumelage et de retrait,
- de l'organisation des sessions à l'échelle du conseil, et
- de la formation des directrices et des directeurs pour qu'ils puissent offrir des programmes d'orientation à l'école

Mentorat – pas un programme à taille unique

Guide des éléments d'insertion professionnelle (pp. 21-24)

- processus de jumelage adapté aux besoins de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant et différents modèles :
 - mentorat individuel;
 - mentorat en petit ou grand groupe;
 - mentorat en équipe.
- présenté selon des méthodes adaptées aux besoins des enseignantes et des enseignants
- la mentore ou le mentor agit comme modèle, facilitatrice ou facilitateur, guide, coach et conseillère ou conseiller

Mentorat – pas un programme à taille unique

Livret des mentor(e)s (pp. 21-24)

Aperçu : Le rôle de la mentore ou du mentor

CONSULTATION : Offrir du soutien et des ressources

- Établir le contact au début de l'année scolaire
- Présenter l'école, ses habitudes 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(e)-nouvelle enseignante ou nouvel enseignant
- Les mentor(e)s efficaces font preuve de souplesse dans leurs positions et leurs rôles en tenant compte des besoins du nouveau personnel enseignant
- Les rapports florissants entre la mentore ou 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

Les trois « C » du mentorat :

- Consultation
- Collaboration
- Coaching



Pour un programme réussi

- des mentor(e)s disponibles
- des mentor(e)s qui comprennent leurs différents rôles et qui sont bien formé(e)s afin d'entreprendre ces rôles
- du temps et un moyen de se parler
- confiance et confidentialité

Mentorat structuré, solidaire et différencié

Guide des éléments d'insertion professionnelle (pp. 21-24)

Le mentorat de qualité est structuré, solidaire et différencié

- **structuré** – permet de libérer l'enseignante ou l'enseignant afin de rencontrer son mentor pendant la journée d'école pour perfectionner des aspects précis de son enseignement.
- **solidaire** – crée une culture marquée par la collégialité et la collaboration. Le mentorat devrait susciter une aide, proposer des défis et une progression sans qu'il y ait jugement de valeur. Certains critères (p. 23) devraient servir pour recruter et sélectionner des mentor(e)s volontaires de qualité.
- **différencié** – convenir à tous les types d'enseignantes et d'enseignants; refléter le contexte de l'école et les exigences particulières du conseil; comprendre un volet formation

Place à l'innovation

D'autres modèles possibles...

d'autres sources d'appui...

- La Communauté d'apprentissage professionnelle (CAP)
- L'équipe de mentor(e)s : l'enseignant(e) de la réussite, l'enseignant(e) de littératie, l'enseignant(e) responsable des élèves ayant des besoins particuliers, l'orienteur(e)
- Des équipes « d'expert(e)s » au niveau des conseils
- L'équipe des services pédagogiques du conseil
- Les conseillers pédagogiques du FARE

D'autres modèles possibles...

...modèles présentés à la conférence de l'IEPO

- Toronto District School Board (<http://schools.tdsb.on.ca/asit/standards/btstart/index.asp>)
 - [Modèles de mentorat](#)
 - [Un modèle à multiples niveaux](#)
 - [Ressources pour le mentorat en ligne](#)
- District School Board of Niagara
 - Élémentaire - mentor(e) sur place, Partner Teacher Team et Principal Partner Teacher Team (mentors des mentors)
- Hamilton-Wentworth District School Board
 - Secondaire – mentor(e) (chef d'unité ou RUA) avec 4 ou 5 nouveaux membres du personnel, responsable de faire équipe avec les autres services de l'école pour appuyer son groupe
- Keewatin-Patricia District School Board
 - Vidéoconférences pour mentor(e)s et NP pour aborder des formations particulières (préparation au préalable)
 - Établir un horaire fixe pour les rencontres de mentorat

D'autres ressources...

- Le site du PIPNPE
(edu.gov.on.ca/fre/teacher/induction.html)
 - ressources
 - livrets pour le nouveau personnel, les mentor(e)s et les directions
 - de nouveaux liens s'ajoutent
- Le CNIPE (Carrefour national de l'insertion professionnelle en enseignement)
(www.insertion.qc.ca)
- [Surmonter les défis](#)

Surmonter les défis

SURMONTER LES DÉFIS
La conférence interactive pour
le personnel enseignant débutant

bienvenue évaluation de la conférence inscription confidentialité Français

Pas encore inscrit(e) ? :
Inscription

Déjà inscrit(e) ? :

Courriel

Mot De

Passe

vous avez oublié votre mot
de passe ??

Bienvenue

Pour s'inscrire :

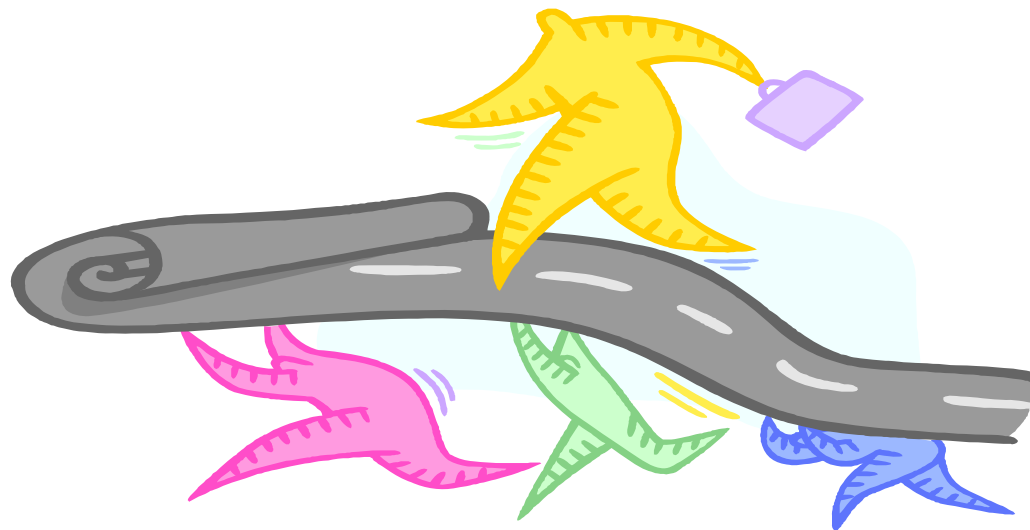
- visiter le site <http://www.survivethrive.on.ca/>
- choisir la langue de son choix
- choisir « Inscription »

Réactions et rétroactions



Tour de table – suggestions de ressources additionnelles

- Quel serait un besoin en ressources avec lequel le Ministère pourrait vous aider?
- De quelle façon et dans quel format pourrions-nous le mieux répondre à ce besoin?



Objectivation

- Prière de retourner par courriel ou télécopieur

The image shows two overlapping forms for a student evaluation program. The top form is titled "Programme d'évaluation par les étudiants de nos services éducatifs" and includes a table with columns for "Niveau de service", "Description du service", "Date de l'évaluation", "Nom de l'évaluateur", and "Date de l'évaluation". Below the table, there are several sections for providing feedback, including a section for "Points à retenir de la table ronde" and a section for "Suggestions de services à améliorer". The bottom form is a continuation of the evaluation process, featuring several large text boxes for providing detailed feedback and comments.

Remerciements pour leur contribution

- Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario
 - Danielle Venne
- Toronto District School Board
 - Jim Strachan
- District School Board of Niagara
 - Ronna Lockyer
- Hamilton-Wentworth District School Board
 - Carol Scaini
- Keewatin-Patricia District School Board
 - Wiedenhoeft (Parkin)
 - Bill Hovi
- Rainy River District School Board
 - Kendall Olsen