

Ministère de l'Éducation



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

Éducation Ontario

L'excellence pour tous et toutes

2006

Vidéoconférence

Le mentorat au secondaire

Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant

**Bâtir l'excellence dans
l'enseignement en Ontario
Le 24 novembre 2006**

Résultats visés par la session

- Se renseigner au sujet de stratégies utilisées par d'autres conseils pour répondre au défi du mentorat au secondaire
- 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 un conseil
 - Rainy River DSB
 - 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 vidéoconférence
- 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?

À quelle question aimeriez-vous
une réponse aujourd'hui?

Place au conseil Rainy River DSB

- Les expériences de ce conseil dans le domaine du mentorat au secondaire
- Questions des participantes et des participants au sujet de la présentation

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
- présenté selon des méthodes adaptées aux besoins des enseignantes et des enseignants
- circonstances de mentorat doivent se distinguer les unes des autres de manière à convenir à tous les types d'enseignantes et d'enseignants
- la mentore ou le mentor agit comme modèle, facilitatrice ou facilitateur, guide, coach et conseillère ou conseiller
- refléter le contexte de l'école et les exigences particulières du conseil;

Pour un programme réussi

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

Place à l'innovation

D'autres modèles possibles...

d'autres sources d'appui...

La mentore ou le mentor doit sentir qu'elle ou il est appuyé(e) dans sa tâche :

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

D'autres modèles possibles...

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

Hamilton-Wentworth District School Board

- mentor(e) est une ou un chef d'unité ou RUA
 - suit une « équipe » de 4 ou 5 nouveaux
 - orientation au niveau de l'école, culture d'école, attentes générales de l'école
 - organise des rencontres pour l'équipe avec les autres services de l'école
 - organise du perfectionnement commun : bulletins, logiciel de tenue de notes, PÉI, rencontres parents-enseignants,...
 - voit à organiser des rencontres avec du personnel ayant des cours semblables, des observations dans d'autres classes, accès au perfectionnement professionnel,...
- Avantages :
 - moins dispendieux; plus efficace
 - formation au leadership pour le RUA
 - crée des communautés d'apprentissage
- Défis :
 - relation moins personnelle, donc les nouveaux sont moins portés à poser des questions devant le groupe
 - plus difficile d'organiser des échanges entre enseignant(e)s du même niveau ou sujet

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](#)
- Toronto District School Board (<http://schools.tdsb.on.ca/asit/standards/btstart/index.asp>)

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 »

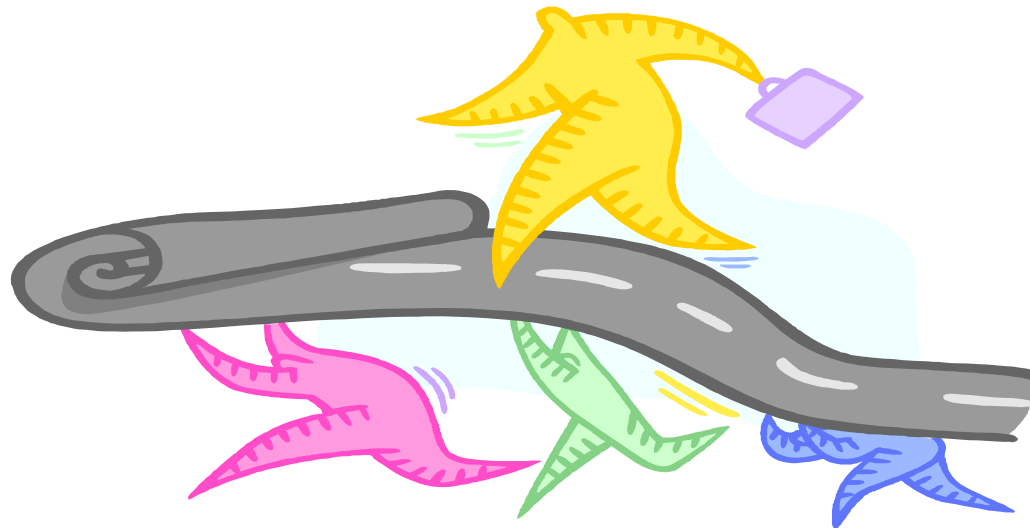
Réactions et rétroactions



Que se passe-t-il dans vos conseils?

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

Programme d'évaluation pédagogique de nouveau personnel enseignant
 Sous l'égide de la Direction de l'évaluation et de l'inspection en Ontario
 Vidéoconférence - Le mercredi 21 novembre 2006
 Le 21 novembre 2006 - 9 h 30 à 11 h 30

9 h 30 à 9 h 50	Tour de table
9 h 50 à 10 h 10	Présentation par le CSE de l'impact de la vidéoconférence et d'une présentation de questions
10 h 10 à 10 h 30	Autres ressources disponibles
10 h 30 à 11 h 00	Reactions et réflexions - Les expériences de autres comités
11 h 00 à 11 h 15	Suggestions et ressources supplémentaires
11 h 15 à 11 h 30	Évaluation de la vidéoconférence
11 h 30	Fin de la vidéoconférence

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

Feuille d'objectivation - Vidéoconférence sur le BIP/DE
 Le mercredi 21 novembre 2006 - le 21 novembre 2006

Instructions
 Afin de compléter la fiche d'objectivation et de la retourner électroniquement (formeval@education.gov.on.ca) ou par télécopieur (416-325-7019) à Armand Gagné, agent d'éducation, Direction de politiques et des normes en matière d'enseignement. Merci pour votre participation!

À la lumière des résultats vus pour la vidéoconférence, cochez la case qui s'applique

Résultat visé	Atteint		
	Absolument	Partiellement	Totalement
À la fin de la présentation, les participants et les participants surconférence ont pu :			
expliquer les avantages et les défis de la vidéoconférence par rapport à d'autres méthodes de communication pour répondre aux OES du ministre et du directeur de l'école			
expliquer les avantages et les défis de la vidéoconférence par rapport à d'autres méthodes de communication pour répondre aux OES du ministre et du directeur de l'école			
expliquer les avantages et les défis de la vidéoconférence par rapport à d'autres méthodes de communication pour répondre aux OES du ministre et du directeur de l'école			

1. Les résultats vus lors de cette vidéoconférence ont-ils répondu à mes attentes?

2. Que pourrai-je rechercher de cette vidéoconférence si elle est à relire?

3. Quels-est-ce que je suggérerais d'ajouter à cette vidéoconférence si elle est à relire? Est-ce que j'ai encore des questions qui me restent dans la tête?

4. Quelles ressources supplémentaires, le thème sera pourrai-je développer afin de mieux m'aider à faire la mise en œuvre du BIP/DE?

5. Prière d'ajouter tout autre commentaire ou suggestion.

Remerciements pour leur contribution

- Rainy River District School Board
 - Kendall Olsen
- Hamilton-Wentworth District School Board
 - Carol Scaini