

Ministère de l'Éducation



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

Éducation Ontario

L'excellence pour tous et toutes

2006

Vidéoconférence

Recrutement et rétention de mentor(e)s

Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant

**Bâtir l'excellence dans
l'enseignement en Ontario
Le 23 novembre 2006**

Résultats visés par la session

- Se renseigner au sujet de stratégies utilisées par d'autres conseils pour répondre au défi du recrutement et de la rétention de mentor(e)s
- 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 les conseils
 - CÉPEO
 - CSDÉC du Sud-Ouest
 - 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 CÉPEO
- Place au CSDÉC du Sud-Ouest
 - Les expériences de ces conseils dans le domaine du recrutement et de la rétention de mentor(e)s
 - Questions des participantes et des participants au sujet de ces présentations

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;

Mentorat – pas un programme à taille unique

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

- critères pour recruter et sélectionner des mentors de qualité parmi les enseignantes et les enseignants qui se portent volontaires. Les mentors doivent :
 - être membres en règle de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario;
 - être des enseignantes et des enseignants chevronnés, aptes à travailler avec des adultes comme avec des enfants;
 - bien connaître le curriculum en usage ainsi que les méthodes d'enseignement et d'apprentissage les plus récentes;
 - avoir des aptitudes manifestes pour résoudre les problèmes;
 - être d'excellents modèles en tant que professionnels de l'enseignement;
 - être ouverts aux opinions et aux commentaires d'autrui et être des apprenantes et des apprenants la vie durant;
 - avoir une excellente qualité d'écoute;
 - posséder de très bonnes aptitudes à la communication et aux relations interpersonnelles.

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
- 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

Conseil scolaire de district Centre-Sud-Ouest

- Consultation auprès des personnes impliquées ainsi que les responsables de la formation initiale au campus Glendon de l'U. d'Ottawa afin de mettre sur pied une équipe de travail pour développer le cadre conceptuel et les étapes de mise en oeuvre
- Document de recrutement :
 - Raison d'être du programme
 - Critères de sélection des mentor(e)s
 - Formulaire d'inscription qui doit être signé par la direction de l'école
- Session d'échange et de sensibilisation
- Questionnaire pour les mentor(e)s afin de permettre un jumelage plus efficace
- Assignation des mentor(e)s
- Formation de 2 jours pour les mentor(e)s
- Guide des mentor(e)s présentant des outils pratiques
- Sessions d'échanges pour les mentor(e)s

D'autres modèles possibles...

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

District School Board of Niagara

- Dépliant publicitaire faisant connaître les attentes envers et les avantages à devenir mentor(e)s
- Programme structuré: élémentaire – équipes de 2 mentor(e)s par niveau par région (Partner Teacher Team) et équipes de mentor(e)s des mentor(e)s pour chaque niveau (Principal Partner Teacher Team) qui se rencontrent mensuellement
- Processus de sélection
 - Directions d'école soumettent les noms
 - Comité directeur établit la liste de personnes à approcher
 - Directions approchent les personnes qui peuvent accepter ou refuser
 - Personne prend un engagement de 2 ans
 - Liste de mentor(e)s est revue annuellement

D'autres modèles possibles...

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

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

- En mai, les mentor(e)s de l'année précédente signalent leur intérêt à poursuivre l'année suivante
- Les personnes intéressées soumettent leur nom avec la recommandation de la direction d'école
- Les personnes sont ensuite formées et rencontrent le nouveau personnel enseignant
- La nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant choisit son mentor(e) en tentant de travailler avec quelqu'un dans l'école, au même niveau ou qui enseigne la même matière

D'autres modèles possibles...

Carrefour national de l'insertion professionnelle en enseignement (CNIPE)

(http://www.insertion.qc.ca/IMG/doc/doc_mentor_complet_06-10-23.doc)

- Les objectifs du mentorat
- Le rôle comme mentor
- Les principales aptitudes ou habiletés personnelles, interpersonnelles et professionnelles que doit présenter le mentor
- Conditions et obligations inhérentes au rôle
- Formulaire d'offre de candidature à titre de mentor/accompagnateur dans l'insertion professionnelle d'enseignantes et d'enseignants débutants

D'autres modèles possibles...

Rainy River District School Board

- Invitation à tout le personnel enseignant leur demandant d'indiquer leur intérêt à participer
- Formulaire d'inscription disponible auprès de la direction de l'école pour signaler son intérêt ou suggérer un ou une collègue. Les directions peuvent aussi soumettre des candidates et candidats
- Toutes les personnes qui en font la demande sont formées; tous comprennent cependant qu'il est possible de ne pas être choisi.
- Dans la mesure du possible les mentor(e)s sont dans la même école que les nouveaux.
- Quand il n'y a pas de mentor(e) formé dans l'école, la direction peut suggérer une nouvelle personne qui sera alors formée.
- Reconnaissance des mentor(e)s deux fois l'an : remerciements à Noël et un petit cadeau à la fin de l'année (du budget du conseil)

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>)
 - [Rôles et responsabilités des mentor\(e\)s efficaces](#)

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 :

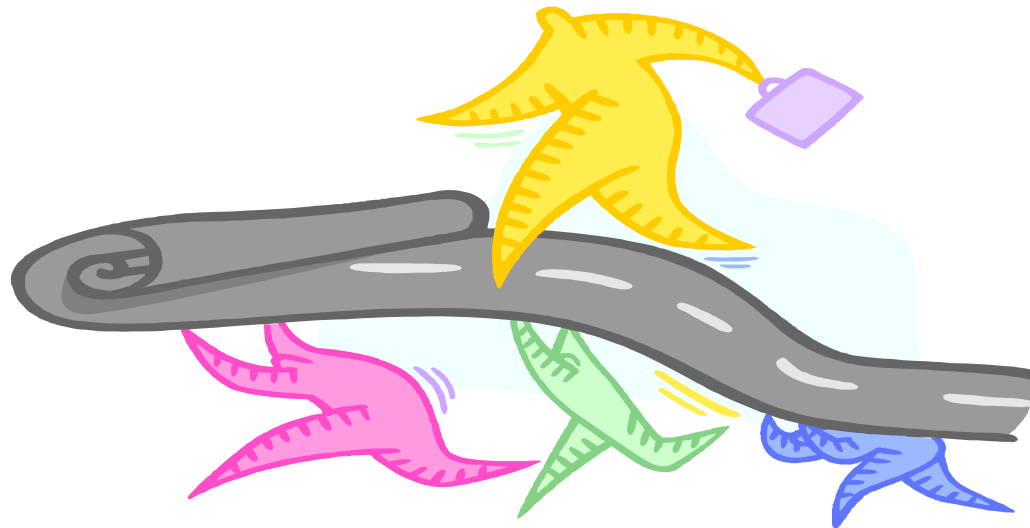
- visiter le site <http://www.survivethrive.on.ca/>
- choisir la langue de son choix
- choisir « Inscription »

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

Programme d'actions pédagogiques du nouveau personnel enseignant	
Site: L'Université d'Ottawa / Université en Ontario	
Vidéoconférence - Le service aux étudiants d'été	
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 C.S. de XXXXXXXXXX et de XXXXXXXXXX et de XXXXXXXXXX
10 h 10 à 10 h 30	Autres ressources disponibles
10 h 30 à 11 h 10	Reactions et rétroactions - Les expériences des autres conseillers
11 h 10 à 11 h 15	Suggestion de ressources supplémentaires
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.

Date d'objectivation - Vidéoconférence sur le BPPSE
Le recevoir au: ~~XXXXXXXXXX~~ / ~~XXXXXXXXXX~~ le 21 novembre 2006

Objectifs

Afin de compléter la fiche d'objectivation et de la retourner électroniquement (XXXXXXXXXX@XXXXXXXXXX.ca) ou par télécopieur (416-525-7019) à Annette Gagné, agente d'inspiration, directeur de politiques et des normes en matière d'étudiants.
Merci pour votre participation.

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

Indicateur vu	Absolument	Partiellement	Levée
À la fin de la présentation, les participants et les participantes ont été encouragés à:			
se réorganiser et agir sur le matériel vu lors de la conférence par d'autres conseils pour apporter au OES du matériel et/ou autres ressources			
prendre en considération les besoins de conseil et/ou de conseil			
partager les expériences des conseils de soutien			
identifier des ressources supplémentaires qui pourraient être utilisées			

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

2. Que pourrais-je retirer de cette vidéoconférence si elle est à relire?

3. Qu'est-ce que je suggérerais d'ajouter à cette vidéoconférence si elle est à relire?
Est-ce que j'ai des questions que j'aimerais poser dans la conférence?

4. Quelles ressources supplémentaires, le futur site pourrait-il développer afin de mieux m'aider à faire la mise en œuvre du BPPSE?

5. Aïriez-vous ajouter toute autre commentaire ou suggestion?

Remerciements pour leur contribution

- Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario
 - Francine Chessman
- Conseil scolaire de district des écoles catholiques du Sud-Ouest
 - Danielle Francis
- Conseil scolaire de district Centre-Sud-Ouest
 - Daniel Lefebvre
- Carrefour national de l'insertion professionnelle en enseignement
 - Lorraine Lamoureux et son équipe
- District School Board of Niagara
 - Ronna Lockyer
- Hamilton-Wentworth District School Board
 - Carol Scaini
- Keewatin-Patricia District School Board
 - Wiedenhoeft (Parkin) et Bill Hovi
- Rainy River District School Board
 - Kendall Olsen