



Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant

Guide des éléments d'insertion professionnelle (2021)

Aperçu du Guide des éléments d'insertion professionnelle

(1) Contexte et objectifs	3 à 6
(2) Admissibilité	7 à 8
(3) Mise en œuvre efficace du programme	9 à 17
(4) Rôles et relations	18 à 24
(5) Financement	25
(6) Ressources en ligne	26

Intention de ce guide

À compter de septembre 2018, la portée du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) est élargie pour y inclure un ensemble plus vaste de nouvelles enseignantes, de nouveaux enseignants et de mentors.

Ce document, *Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant – Guide des éléments d'insertion professionnelle (2021)* est publié pour guider les conseils scolaires¹ en vertu du paragraphe 271 (1) de la *Loi sur l'éducation* et remplace le *Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant – Guide des éléments d'insertion professionnelle (2010)*. Il vise à fournir :

- des éclaircissements permettant de déterminer qui est admissible à participer au PIPNE;
- une orientation concernant une mise en œuvre efficace du programme.

Le document *Évaluation du rendement du personnel enseignant : Guide des exigences et des modalités (2010)* demeure la ressource la plus à jour sur les exigences d'évaluation du personnel enseignant permanent nouvellement embauché ainsi que du personnel enseignant chevronné.

Nous serons heureux de recevoir vos commentaires pour améliorer ce guide. Pour nous faire part de vos idées et suggestions, communiquez avec nous à l'adresse : NTIP-PIPNE@ontario.ca. Nous vous remercions de votre engagement continu à soutenir l'apprentissage et l'épanouissement du nouveau personnel enseignant, de ses mentors et de nos élèves.

¹ Aux fins du PIPNE et à moins d'information contraire, toute référence à un « conseil » fait référence à un conseil scolaire de district, à une administration scolaire et à l'administration des écoles provinciales.

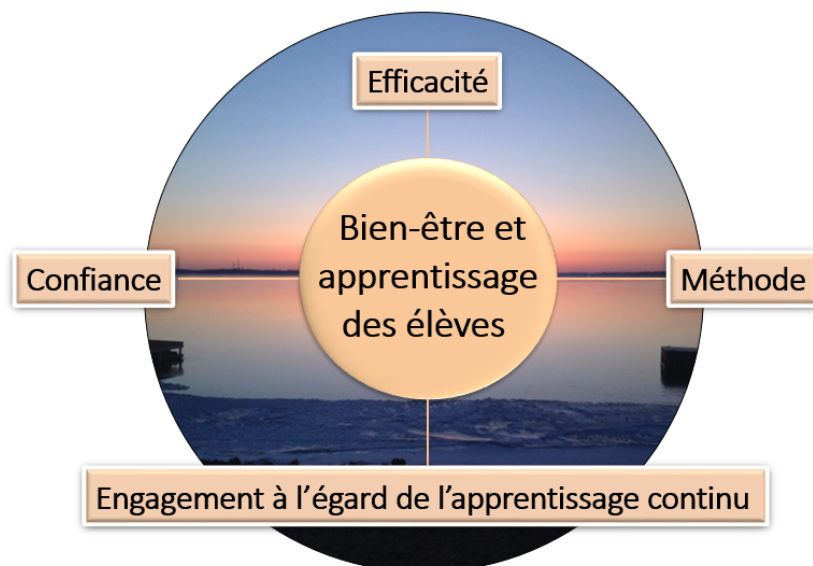
(1) Contexte et objectifs

Objectifs du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant

Le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) est la deuxième étape intégrée au travail d'un apprentissage professionnel continu à l'intention des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants en prolongeant et en complétant la première étape : les programmes de formation initiale à l'enseignement. Il offre un soutien professionnel permettant au nouveau personnel de développer les habiletés et les connaissances pour devenir des enseignantes et enseignants efficaces en Ontario.

Les quatre objectifs fondamentaux du PIPNE sont expliqués ci-dessous, du point de vue d'un nouvel enseignant ou d'une nouvelle enseignante :

- **Confiance**
 - *J'en suis capable... Je dispose du soutien nécessaire pour être un enseignant ou une enseignante efficace.*
- **Efficacité**
 - *Mon enseignement fait une différence dans la vie et l'apprentissage de chaque élève.*
- **Méthode pédagogique**
 - *Je suis en mesure de répondre aux divers besoins d'apprentissage de mes élèves grâce à une gamme de méthodes pédagogiques efficaces.*
- **Engagement à l'égard de l'apprentissage continu**
 - *Je veux continuer d'apprendre et de m'épanouir en tant que professionnel, en collaboration avec mes élèves, mes collègues, les membres de l'administration, les parents/tuteurs et la communauté scolaire.*



Les éléments d’insertion que sont l’orientation, le mentorat et l’apprentissage professionnel continu offrent un réseau de mesures de soutien personnalisées pour le nouveau personnel enseignant et appuient directement les objectifs principaux du PIPNPE. Le bien-être et l’amélioration de l’apprentissage des élèves est l’objectif ultime du Programme d’insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant.

Commission de vérité et de réconciliation : appels à l’action

L’éducation joue un rôle essentiel dans le cadre de notre réponse collective aux appels à l’action de la Commission de vérité et de réconciliation (CVR). Les appels à l’action n° 62 et n° 63 visent plus particulièrement à veiller à ce que le personnel scolaire soit formé sur l’intégration des connaissances et des méthodes d’enseignement Autochtone en classe.

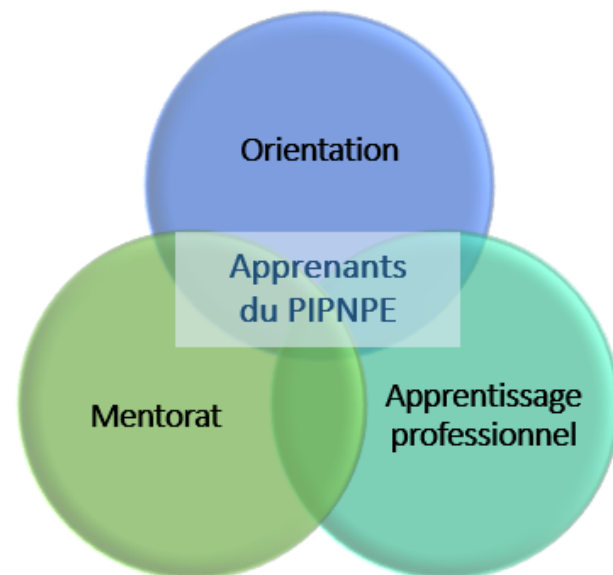
Il est essentiel que ces possibilités d’apprentissage s’inscrivent dans l’apprentissage professionnel du nouveau personnel enseignant dans le cadre du PIPNPE. La création de liens et la collaboration avec les partenaires autochtones, y compris les aînés des peuples des Premières Nations et des Inuits, les sénateurs métis, les gardiens du savoir, sont essentielles pour soutenir ce travail.

Aperçu des éléments d'insertion professionnelle du PIPNPE

Le Programme comprend les éléments suivants pour l'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant :

- orientation à l'école et au conseil scolaire;
- mentorat par des enseignantes et des enseignants chevronnés;
- apprentissage professionnel adapté aux besoins du nouveau personnel enseignant.

L'apprenant se trouve au centre des éléments d'insertion. En plus des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants, les apprenants du PIPNPE comprennent les enseignantes associées et enseignants associés, les mentors, les directions, le personnel du conseil et autres collègues. Le PIPNPE est utile lorsque tous les apprenant(e)s y contribuent en fonction de leurs besoins réels.



Grâce au PIPNPE, des concepts d'apprentissage puissants, comme le mentorat, permettent de décloisonner l'enseignement, de favoriser la collaboration et d'appuyer le leadership du personnel scolaire par le partage volontaire des connaissances et des pratiques entre collègues. En ce sens, le PIPNPE se révèle être un bon exemple de professionnalisme collaboratif.

Lorsque le nouveau personnel enseignant et celui plus expérimenté travaillent et apprennent ensemble (par exemple pour lutter contre l'intimidation), tous nos élèves en bénéficient.

En résumé, les quelques premières années d'enseignement sont un moment crucial pour l'apprentissage et l'épanouissement professionnels. Les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants qui reçoivent du soutien et du mentorat dans le cadre du PIPNPE deviendront les mentors de la prochaine génération de nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants et, en fin de compte, des élèves auxquels ils enseigneront.

Comment évolue le PIPNPE

Créé en 2006, le PIPNPE continue d'évoluer pour refléter la complexité de l'enseignement et de l'apprentissage. Notre consultation continue auprès des conseils scolaires, ainsi que les résultats importants tirés d'études longitudinales, ont permis d'approfondir notre compréhension commune de ce que le mentorat et l'apprentissage authentique pourraient apporter aux apprenants du PIPNPE.

Le tableau ci-dessous résume notre parcours d'apprentissage dans le cadre du PIPNPE et la vision de l'avenir du PIPNPE qui continue d'être axée sur les apprenants.

DE	À
<p>Contenu de base</p> <ul style="list-style-type: none">Liste des sujets du contenu de base du PIPNPE – à utiliser pour le suivi des apprentissages prescrits	<p>Voix, choix et capacité d'agir</p> <ul style="list-style-type: none">Apprentissage authentique grâce à un menu de soutiens différenciés correspondant au contexte, à l'expérience, à l'affectation et aux objectifs d'apprentissage de chaque enseignant et enseignante.L'apprentissage est directement lié à l'amélioration des résultats pour tous les élèves (par exemple la prévention de l'intimidation, l'intervention et le désamorçage).
<p>Accent sur la structure – Avez-vous un mentor?</p> <ul style="list-style-type: none">Un jumelage pour le mentorat individuelLa formation des mentors du PIPNPELa participation des directions d'école	<p>Accent sur les relations – Êtes-vous mentoré?</p> <ul style="list-style-type: none">Un réseau de mentorat regroupant un grand nombre de mentors dans un environnement de relation de confiance.Mentorat pour les mentors axé sur les compétences fondamentales de mentorat (p. ex., bâtir une confiance relationnelle, fournir une rétroaction significative, utiliser de puissants concepts de mentorat).Encouragement des directions d'école
<p>Le PIPNPE pour certains</p> <ul style="list-style-type: none">Le PIPNPE comble les écarts pour le nouveau personnel enseignant dont les affectations ne s'harmonisent pas aux critères de financement.	<p>Le PIPNPE pour tous</p> <ul style="list-style-type: none">La souplesse pour permettre aux conseils d'offrir un continuum de soutien aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants comptant moins de cinq (5) années en poste, sans égard à l'affectation.L'inclusion des enseignantes et enseignants associés et des mentors des enseignantes et des enseignants suppléants

(2) Admissibilité

Personnel obligatoire en vertu du PIPNPE

Les conseils doivent appuyer :

- Les embauches permanentes à la première année
 - Le personnel enseignant agréé par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario embauché à un poste permanent – à temps plein ou à temps partiel – par un conseil scolaire afin d'enseigner pour la première fois au sein du système financé par les fonds publics de l'Ontario
 - Les embauches à la deuxième année qui n'ont pas complété avec succès le PIPNPE.

Mentors

Les conseils doivent appuyer :

- Les enseignantes et enseignants chevronnés qui soutiennent les membres du personnel enseignant assujettis au PIPNPE.

Personnel enseignant suppléant à long terme

Les conseils sont invités à fournir des éléments d'insertion professionnelle au personnel suivant :

- Le personnel enseignant en première année d'affectation de 97 jours ou plus
 - Le personnel enseignant suppléant agréé effectuant leur première affectation à long terme, c'est-à-dire en poste pendant 97 jours consécutifs d'école ou plus en remplacement d'un seul et même enseignant ou enseignante.

Enseignantes et enseignants admissibles au PIPNPE supplémentaires

Toute enseignante et tout enseignant comptant moins de cinq (5) années en poste qui n'entre pas dans la définition ci-dessus est admissible au soutien. L'inclusion de ces enseignantes et enseignants comme étant admissibles à participer à l'un ou l'autre des éléments d'insertion professionnelle du PIPNPE vise à accorder aux conseils la souplesse nécessaire pour réagir aux réalités locales en matière d'embauche et ainsi peut-être offrir aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants un soutien prolongé. Les conseils peuvent décider d'inclure une catégorie complète d'enseignantes et enseignants admissibles au PIPNPE ou d'accorder leur soutien selon une analyse cas par cas.

Les enseignantes et les enseignants suivants sont admissibles au PIPNPE :

- Personnel enseignant suppléant
- Personnel enseignant suppléant à court et à long terme débutants (quelle que soit la durée de l'affectation)
- Personnel enseignant en formation continue

- Personnel enseignant affecté à un poste permanent après la première année
- Mentors soutenant tout nouveau membre du personnel enseignant (p. ex., étudiante ou étudiant à la formation initiale, personnel enseignant suppléant, etc.)
 - Les enseignantes et enseignants associés accueillant une étudiante ou un étudiant à la formation initiale provenant d'une faculté d'éducation sont inclus dans cette définition, au même titre que les enseignantes et les enseignants enseignant(e)s assurant le mentorat d'une enseignante ou d'un enseignant de langues autochtones.

Évaluation du nouveau personnel enseignant

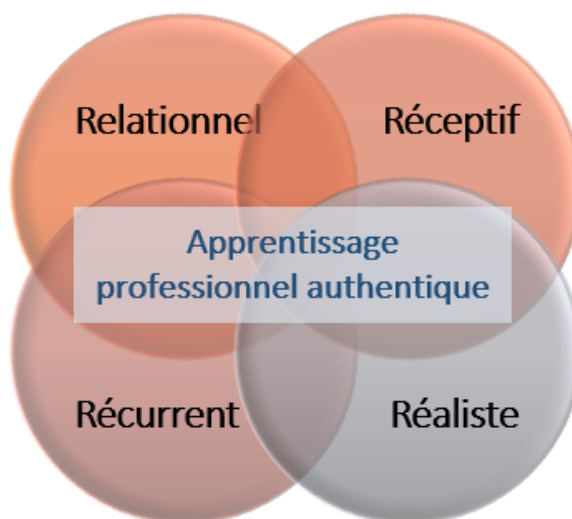
En plus des éléments d'insertion professionnelle du PIPNPE, les nouveaux employés permanents sont évalués à deux reprises au cours des 12 premiers mois de leur emploi dans le cadre du processus d'évaluation du rendement du personnel enseignant (voir la page 24).

La participation au PIPNPE pour le nouveau personnel enseignant suppléant à long terme touche uniquement les éléments d'insertion professionnelle. Aucun changement n'a été apporté aux processus d'évaluation ou aux exigences actuels à l'échelon du conseil pour le personnel enseignant suppléant à long terme.

Harmoniser le soutien du PIPNPE au seuil de l'évaluation du nouveau personnel enseignant est important pour leur succès. Par exemple, les enseignantes et les enseignants à temps partiel nouvellement embauchés avec des affectations de quatre mois (80 jours) bénéficieraient de l'accès aux éléments d'initiation au début de leur affectation.

(3) Mise en œuvre efficace du programme

Alors que nous cherchons à placer les apprenants au cœur du PIPNPE, les 4R de l'apprentissage authentique peuvent servir à provoquer un exercice de réflexion sur la manière dont l'apprenant peut créer son propre PIPNPE.



Les 4R de l'apprentissage authentique

Relationnel

- La confiance relationnelle crée un espace d'apprentissage inclusif où tous les partenaires du processus d'apprentissage sont à l'écoute les uns des autres (élèves, personnel scolaire, parents, collectivité scolaire).
- Tous les apprenants construisent en collaboration des communautés de pratique qui s'appuient sur leurs points forts, leurs attributs et leurs expériences.

Réceptif

- On est à l'écoute des apprenants, et leurs voix individuelles et collectives informent directement le modèle d'apprentissage.
- Le quoi et le comment de l'apprentissage se fondent sur des objectifs d'apprentissage authentiques qui sont désignés par les participants.
- L'apprentissage a du sens pour les apprenants et entraîne une collaboration authentique, le choix et la voix des apprenants, ainsi que la participation active et la capacité d'agir.

Récurrent

- De riches tâches d'apprentissage reflètent des idées intégrées selon lesquelles l'apprentissage est un processus vague, itératif et récursif.
- Les protocoles utilisés pour l'application de l'apprentissage, le suivi et l'évaluation de l'incidence sont intégrés au processus d'apprentissage.

Réaliste

- Les apprenants bâtissent ensemble un apprentissage pertinent qui présente des liens et des applications authentiques.
- On utilise des conceptions d'apprentissage qui s'appuient sur les réseaux de pairs pour l'apprentissage profond et qui favorisent le partage volontaire des connaissances et des pratiques.
- Le lien direct entre l'apprentissage et le bien-être des élèves est évident (donc, les élèves sont au cœur de l'apprentissage).

Ce que nous avons appris

Des travaux de recherche longitudinale menés par Christine Frank & Associates (CFA) indiquent que le PIPNPE est efficace. Le nouveau personnel enseignant bénéficiant de l'appui du PIPNPE a fait des progrès significatifs et durables en matière de confiance, d'efficacité, de méthodes pédagogiques et d'engagement envers l'apprentissage continu.

Bien que le contexte et les circonstances soient uniques à chaque conseil scolaire, il en ressort, de manière remarquablement uniforme dans l'ensemble de la province, les mêmes grandes idées pour rendre le PIPNPE encore plus significatif. Alors que nous nous affairons à élargir la portée du PIPNPE, les thèmes émergents d'apprentissage ci-dessous laissent présager des pratiques prometteuses en vue d'un appui à l'épanouissement et à l'apprentissage professionnels pour tout le nouveau personnel enseignant.

Résumé visuel des thèmes d'apprentissage émergents du PIPNPE



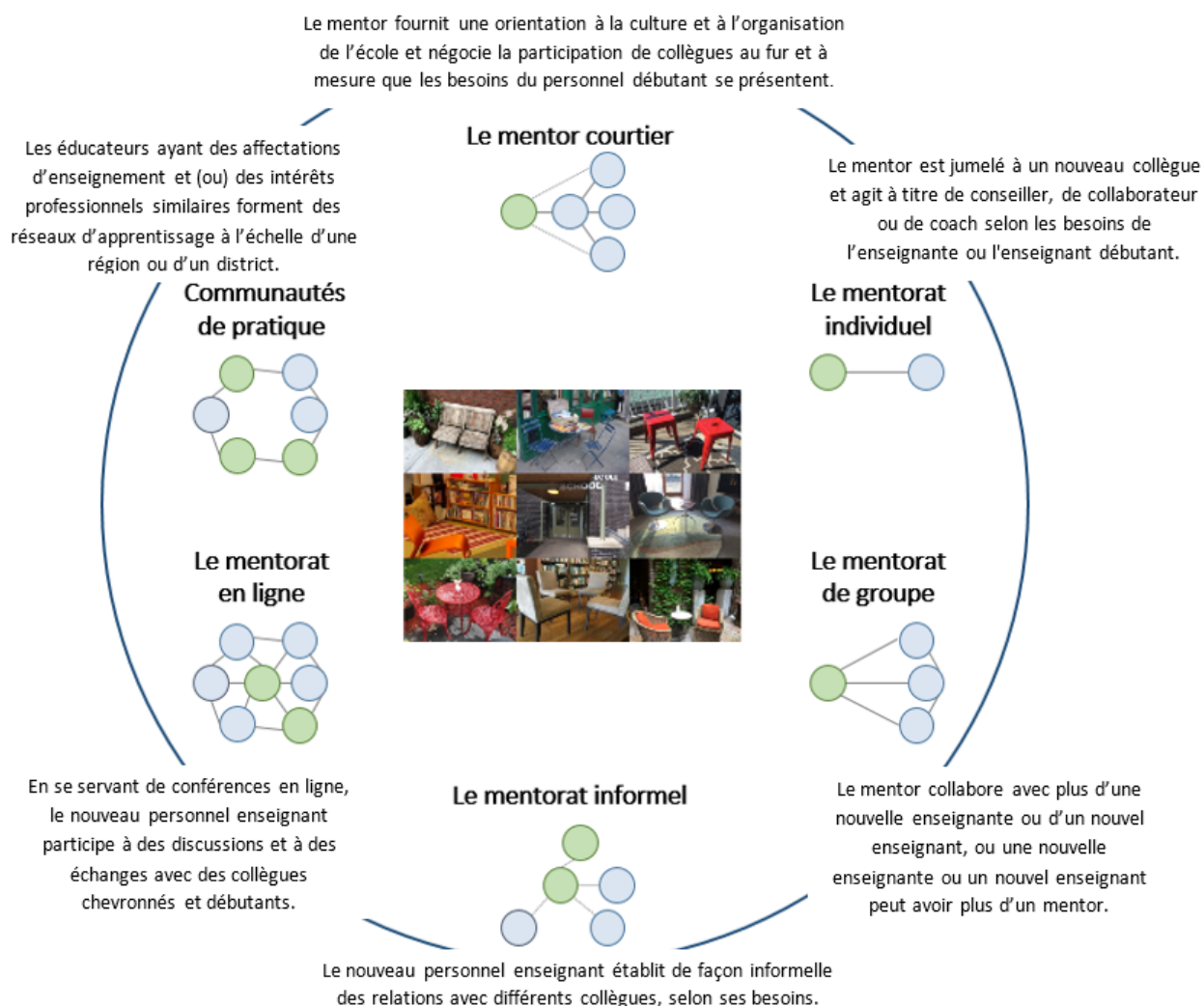
Sources de données

- [Recherche longitudinale sur l'apprentissage du nouveau personnel enseignant \(2016–2021\)](#)
- [Principaux constats sur le PIPNPE provenant de la recherche longitudinale en classe \(2012-2015\)](#)
- [Groupes de discussion du PIPNPE avec le nouveau personnel enseignant, les mentors et les directions \(2012-présent\)](#)

Bâtir un réseau de mentorat

Dans leur recherche longitudinale sur le PIPNPE, Christine Frank & Associates ont constaté que les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants ayant connu un bon épanouissement avaient eu accès à cinq, six ou sept outils de mentorat. En d'autres mots, ils avaient bâti un réseau de mentorat qui offrait des possibilités d'épanouissement personnalisé avec le soutien de multiples mentors.

Chaque réseau est unique, car fondé sur des besoins d'apprentissage authentique particuliers. Plus les fils du réseau sont nombreux, plus ils sont robustes. L'une des choses les plus utiles que puissent faire les mentors est d'aider une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant à se créer un réseau en favorisant les liens avec les collègues, les administrateurs et les autres mentors.



Apprentissage professionnel différencié

La perspective d'apprentissage authentique fera en sorte que le PIPNPE sera personnalisé en fonction des besoins de chaque enseignante ou enseignant débutant. Par exemple, une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant avec cinq (5) années d'expérience de suppléance à la journée et à long terme n'aura pas les mêmes objectifs d'apprentissage ou les mêmes besoins en matière d'évaluation dans le cadre du PIPNPE qu'un nouveau diplômé provenant d'une faculté d'éducation qui s'engage dans sa première année de suppléance à long terme.

Offrir un menu d'apprentissage professionnel dans le cadre du PIPNPE permet de donner une voix et un choix. Il permet la création d'un enseignement personnalisé fondé sur les possibilités d'apprentissage authentique. Ces derniers sont directement liés aux expériences et aux objectifs d'apprentissage dans une classe réelle de chaque nouvelle enseignante ou nouvel enseignant.

Exemple de menu d'apprentissage

Objectif d'apprentissage du PIPNPE Enseignante / Enseignant

- *Améliorer ma capacité de fournir de la rétroaction significative aux élèves au sujet de leur apprentissage*

Idées directrices

- *Grâce au PIPNPE, un certain nombre de journées conjointes de planification professionnelle est prévu pour soutenir l'apprentissage et la collaboration entre les enseignantes et enseignants débutants et un réseau de mentors.*
- *Bien que tous les modèles d'apprentissage dans le menu comportent un volet de collaboration, chacune des enseignantes et chacun des enseignants du PIPNPE, de concert avec leur réseau de soutien, choisit les éléments du menu qui répondent le mieux à ses besoins d'apprentissage authentique.*

CHOIX N° 1 – Observation et analyse rétrospective

- Enseignant(e) débutant(e) et mentor s'observent l'un(e) l'autre ou l'enseignant(e) débutant(e) et le mentor observent ensemble une autre classe.
- L'observation est suivie d'une analyse rétrospective et d'une planification collaborative.

CHOIX N° 2 – Co-planification / Co-enseignement

- L'enseignant(e) débutant(e) et le mentor collaborent à la planification et à l'enseignement d'une leçon (ou d'une série de leçons) ainsi qu'à l'analyse rétrospective, à la réflexion et à la poursuite de collaboration continue.

CHOIX N° 3 – Harmonisation de l'évaluation

- L'enseignant(e) débutant(e) et le mentor évaluent ensemble le travail de l'élève pour permettre une compréhension uniforme des normes de réussite et pour éclairer leurs méthodes pédagogiques.

CHOIX N° 4 – Communautés de pratique continues

- Le personnel enseignant débutant et les mentors s'engagent dans un apprentissage en réseau par l'entremise de communautés de pratique continues avec des collègues ayant une tâche semblable de niveau ou de sujet et (ou) des objectifs d'apprentissage similaires.

CHOIX N° 5 – Choix de possibilités d'apprentissage formel

- Le personnel enseignant débutant et les mentors prennent part ensemble à des ateliers en personne, à des conférences et à des cours en ligne liés à leurs objectifs d'apprentissage, l'analyse rétrospective et la planification.

Mentorat pour les mentors

Dans notre effort visant à soutenir le nouveau personnel enseignant par le mentorat, une question importante se révèle : *qui mentore les mentors?* Dans le cadre de notre travail commun de soutien du PIPNPE, nous nous trouvons de plus en plus engagés auprès des conseils scolaires fournissant un continuum de mesures de soutien et d'occasions [d'apprentissage de base à l'intention des mentors](#). Les compétences de mentorat sont hautement transférables et comprennent les suivantes :



L'apprentissage réciproque est un élément fondamental de toute relation de mentorat. L'un des résultats les plus puissants du mentorat est le fait qu'il sert de moyen pour le « décloisonnement » de la pratique intégrée au travail et favorise la réflexion, l'apprentissage et l'épanouissement des mentors eux-mêmes. Bref, le mentorat est un acte d'apprentissage.

Personnel enseignant associé

Comme le précise la *Section 2 – Admissibilité*, les conseils scolaires peuvent désormais inclure les enseignantes et enseignants associés dans les groupes de mentors qu'ils soutiennent. Cette relation est importante puisque les enseignantes et enseignants associés sont les premiers candidats au rôle de mentor des étudiantes et étudiants à la formation initiale qui commencent leur parcours d'apprentissage professionnel.

Les compétences fondamentales du mentorat énoncées ci-dessus s'appliquent tout autant aux enseignantes et enseignants associés qu'aux mentors du PIPNPE. Contrairement aux mentors du PIPNPE, les enseignantes et les enseignants associés ont pour responsabilité supplémentaire d'évaluer la pratique pédagogique des étudiantes ou étudiants à la formation initiale. À ce titre, les enseignantes et enseignants associés doivent travailler en partenariat avec la faculté d'éducation tout en composant avec les besoins divergents et entrecroisés des étudiantes ou étudiants à la formation initiale, des élèves, et de la communauté scolaire.

Favoriser l'encouragement de la direction d'école

Dans le cadre de ses travaux de recherche longitudinale du PIPNPE, Christine Frank & Associates ont conclu que les commentaires et encouragements réguliers de la direction d'école constituaient les meilleurs indicateurs d'épanouissement au sein du PIPNPE. Cet indicateur démontre la puissance de l'écoute et de l'encouragement, ainsi que la capacité de la direction d'école à jouer un rôle important dans le réseau de mentorat du nouveau personnel enseignant.

Donc, au même titre que nous cherchons à savoir qui mentore les mentors, nous pouvons nous poser la question à savoir *qui encourage nos directions d'écoles?* Tous les éléments fondamentaux du mentorat s'appliquent tout aussi fortement aux directions lorsqu'ils cherchent à soutenir le nouveau personnel enseignant ainsi que tous les membres du personnel dans leur école.

Offrir un continuum de soutien pour tout le nouveau personnel enseignant

Nos travaux de recherche longitudinale en cours révèlent des écarts importants en ce qui a trait aux occasions offertes au personnel suppléant à court et à long terme dont les affectations ne respectent pas les critères d'admissibilité au soutien du PIPNPE énoncés précédemment. Plus particulièrement, nous avons constaté le manque de mentorat et d'accès formels à un apprentissage professionnel pertinent. Comme précisé à la *Section 2 – Admissibilité*, l'élargissement de la portée du PIPNPE vise à combler les lacunes en fournissant aux conseils la souplesse nécessaire pour soutenir tout membre du personnel enseignant pendant leurs cinq premières années d'emploi.

Enseignantes et enseignants formés à l'étranger

Les enseignantes et les enseignants pour qui l'enseignement et le contexte canadien et ontarien sont tous deux des aspects nouveaux peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire. Lors de la planification de l'orientation et des possibilités de mentorat continu, il importe de garder en tête que les démarches relatives aux concepts d'apprentissage, à la gestion de la classe et à la culture de l'école diffèrent largement selon l'emplacement dans le monde. Parmi les concepts susceptibles de nécessiter du soutien supplémentaire pour réaliser les options du menu d'apprentissage présenté à la page 13, il y a les suivants :

- des démarches axées sur les élèves
- pour les enseignantes et les enseignants dans les écoles de langue française – l'enseignement dans un contexte de langue minoritaire
- la différenciation pédagogique
- l'implication des parents
- l'autorégulation
- l'évaluation comme apprentissage et comme outil d'apprentissage

Sites d'apprentissage

Les sites d'apprentissage sont des classes où le personnel enseignant et les mentors observent ensemble l'enseignement et l'apprentissage en action. L'observation est tout simplement la matière première. C'est l'observation qui est essentielle à la réussite de cette conception de l'apprentissage.

En se concentrant sur les aspects « et alors », « et maintenant quoi », les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants parviennent à se détacher de ce qu'ils ont vu et à envisager d'appliquer les apprentissages dans leurs propres classes.

Nos données de recherche de 2018 démontrent que ces concepts d'apprentissage transversal sont recherchés dans l'ensemble des affections du nouveau personnel enseignant. De toutes les activités auxquelles participe le nouveau personnel enseignant avec des mentors, cette activité constitue le concept d'apprentissage offrant la corrélation la plus forte à l'épanouissement dans la méthode pédagogique (selon la perception du nouveau personnel enseignant).

Mesurer l'impact

La Direction de la conduite professionnelle, des politiques et des normes en matière d'enseignement a élaboré des modèles simplifiés de sondage pour les enseignantes et les enseignants débutants, les mentors et les directrices et directeurs d'écoles en fonction des objectifs fondamentaux du PIPNPE.

Le but de ces modèles est de fournir aux conseils intéressés un outil pratique qu'ils peuvent utiliser et adapter pour aider à mesurer l'impact du PIPNPE. Les modèles présentent les activités de mentorat et conceptions d'apprentissage génériques du PIPNPE, et nous invitons les conseils à personnaliser leurs sondages en fonction de la conception des programmes à l'échelle locale.

[Outil de sondage à l'intention des conseils](#)

Auto-identification volontaire du personnel

La collecte volontaire et confidentielle de données d'auto-identification permet une compréhension plus claire des membres du personnel qui travaillent actuellement au sein du système d'éducation provincial, ainsi que des changements dans leur nombre au fil du temps. L'auto-identification du personnel peut aider les conseils scolaires à cultiver le soutien et l'ouverture dans les milieux d'apprentissage et à améliorer les programmes et les services.

Retombées possibles sur les éléments d'insertion professionnelle du PIPNPE

Alors que nous réfléchissons sérieusement aux moyens qui permettront de faire du PIPNPE un programme significatif, nous mettons en évidence les questions ci-dessous fondées sur les 4R à l'intention des équipes des conseils scolaires.

Questions d'orientation

	Relationnel Réactif Récursif Réel
ORIENTATION	<ul style="list-style-type: none">• Comment les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants peuvent-ils être intentionnellement liés à l'école et au conseil? (et entre eux)• Quelles méthodes de prestation pourraient être utilisées? (p. ex., en personne, en ligne, un amalgame)• Comment faire pour que l'orientation soit vécue comme un processus plutôt qu'un événement?• Quelles sont les ressources du PIPNPE et de mentorat disponibles à l'intention des directions d'école?
MENTORAT	<ul style="list-style-type: none">• Comment les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants peuvent-ils s'y prendre pour bâtir des relations avec les mentors?• Comment les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants peuvent-ils avoir accès à des journées conjointes de planification afin de collaborer avec de multiples mentors et apprendre d'eux?• Quelles sont les possibilités et les ressources d'apprentissage mises à la disposition des mentors pour leur permettre de continuer à développer leurs compétences fondamentales de mentorat?• Quelles sont les possibilités et les ressources d'apprentissage mises à la disposition des directions pour leur permettre de continuer à développer leurs compétences fondamentales de mentorat?
APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL	<ul style="list-style-type: none">• Comment peut-on élaborer un menu de soutiens différenciés adapté au contexte, à l'expérience, aux affectations et aux objectifs d'apprentissage de chaque enseignant et enseignante?• Comment les responsables du PIPNPE au sein des conseils peuvent-ils s'y prendre pour collaborer avec d'autres collègues (p. ex., responsables en éducation autochtone) afin de maintenir et d'élargir la portée de l'apprentissage professionnel?• Comment établit-on des relations?• Quels sont les liens directs à la classe et à l'amélioration des résultats pour tous les élèves? (par exemple la prévention de l'intimidation, l'intervention et le désamorçage)• Quelle sera l'impact sur l'apprentissage? Comment le saurons-nous?
Création d'un réseau de mentorat Apprentissage professionnel différencié Mentorat pour les mentors Favoriser l'encouragement de la direction d'école Offrir un continuum de soutien pour tout le nouveau personnel enseignant	

Autres considérations relatives au programme

Joindre tous les apprenants – Mesures de soutien pour les élèves atteints de troubles du spectre autistique

Tous les élèves méritent d’avoir accès aux mesures de soutien dont ils ont besoin pour réussir en classe et dans la vie. Les besoins des élèves qui reçoivent des programmes et des services d’éducation de l’enfance en difficulté, y compris ceux qui sont atteints de troubles du spectre autistique (TSA), sont très diversifiés.

Les conseils scolaires sont encouragés à inclure des sujets liés à l’éducation de l’enfance en difficulté, y compris des possibilités de formation fondées sur l’analyse comportementale appliquée (ACA), dans le cadre de leur PIPNPE, au besoin, pour répondre aux besoins de leurs nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants. Des ressources de soutien à l’intention des conseils scolaires sont accessibles à l’adresse suivante :

<http://www.edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/speced/autism.html>

Prévention de l'intimidation – Favoriser un climat scolaire positif

Le climat scolaire peut être défini comme le milieu d’apprentissage et les relations au sein d’une école et d’une communauté scolaire. Tous les membres de la communauté scolaire jouent un rôle important pour ce qui est de favoriser et de promouvoir un environnement scolaire où tous les membres se sentent en sécurité, valorisés et acceptés et où les principes d’équité et d’éducation inclusive sont mis en valeur et intégrés dans le milieu d’apprentissage.

Un climat scolaire positif est un climat où les membres de la communauté scolaire font preuve de respect, d’équité et de gentillesse dans leurs interactions, et où les élèves reçoivent les encouragements et le soutien leur permettant de devenir des leaders et des modèles positifs dans leur communauté scolaire. Un climat scolaire positif est un élément essentiel de la prévention de l’intimidation.

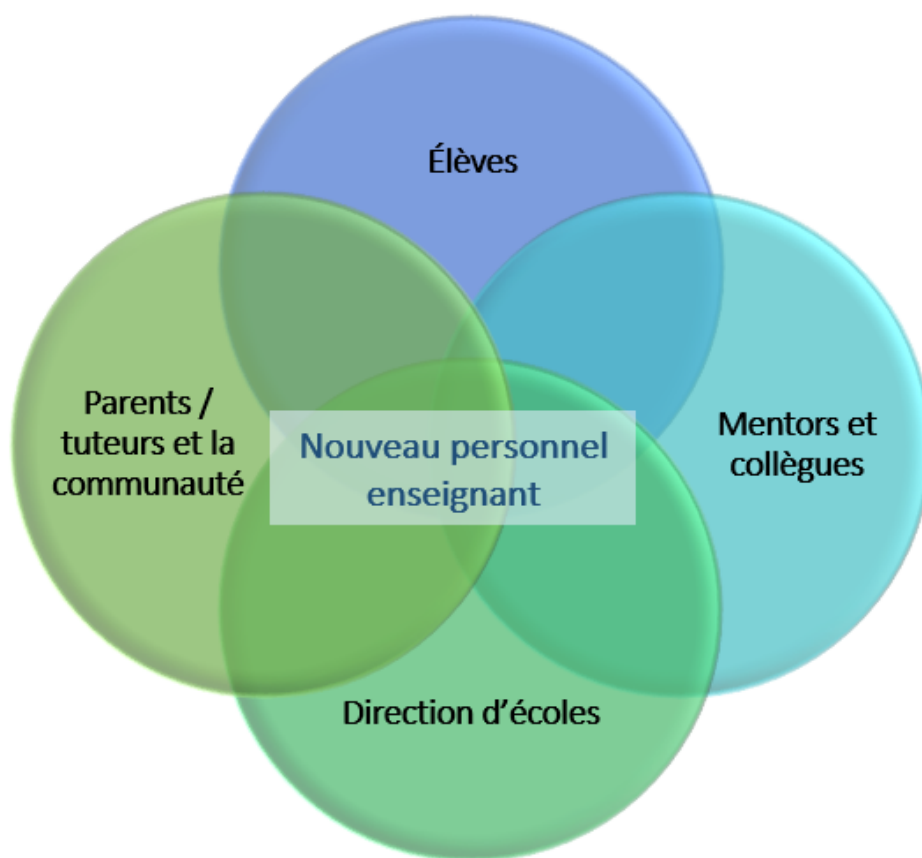
Les conseils scolaires sont encouragés à inclure des possibilités de formation sur la prévention de l’intimidation, l’intervention et le désamorçage, dans le cadre de leur PIPNPE, au besoin, pour répondre aux besoins de leurs nouveaux enseignants. Des ressources de soutien à l’intention des conseils scolaires sont accessibles à l’adresse suivante :

www.ontario.ca/ecolessecuritaires

(4) Rôles et relations

Nouveau personnel enseignant

Le PIPNPE est un programme en milieu scolaire. L'apprentissage est axé sur les liens que forme le nouveau personnel enseignant avec les élèves, les mentors, les collègues, les directions, les parents, et les partenaires communautaires, qui sont indispensables à son épanouissement professionnel et, en fin de compte, à l'apprentissage de leurs élèves.



Structure et relations

Souvent, lorsque nous nous adaptons ou que nous adoptons une initiative ou un programme, nous essayons de reproduire une structure sans nous attarder à bien comprendre les complexités de la relation qui permet à cette structure d'être réellement efficace. Une réflexion sur notre approche du mentorat met en évidence cette distinction :

- *Avez-vous un mentor?* (la structure – jumelage pour le mentorat individuel)
- *Êtes-vous mentoré?* (les relations – un réseau de mentorat regroupant un grand nombre de mentors dans un contexte de confiance relationnelle)

En tant que participants actifs dans leur apprentissage, le nouveau personnel enseignant crée leur propre PIPNPE.

Avec les élèves :

- En tissant des liens
- en reconnaissant que l'apprentissage est désordonné
- en recherchant leurs points forts
- en reconnaissant les expériences vécues et les façons individuelles de savoir

Avec les mentors et les collègues :

- en choisissant différents mentors
- en recherchant des occasions d'apprentissage professionnel
- en écoutant, en observant, en échangeant, en réfléchissant et en apprenant

Avec la direction :

- en partageant les réussites
- en demandant du soutien
- en participant activement à la Stratégie individuelle du PIPNPE et au processus d'évaluation du rendement du personnel enseignant

Avec les parents ou tuteurs et la communauté :

- en créant des liens avec les partenaires, y compris les partenaires et les collectivités Autochtones, pour que l'apprentissage dépasse les murs de la classe
- en s'impliquant dans les communautés
- en trouvant un équilibre entre le travail et la vie

Le PIPNPE à l'école

Le tableau ci-dessous résume la façon dont les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants collaborent avec les mentors et les directions d'école. Comme le rôle des mentors est « non évaluatif », les mentors ne participent pas au processus d'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant permanent ni à d'autres évaluations officielles des enseignantes et enseignants suppléants.

	Nouveau personnel enseignant	Mentors	Directrices/ Directeurs
Orientation	✓	✓	✓
Mentorat	✓	✓	✓
Apprentissage professionnel	✓	✓	✓
Stratégie individuelle du PIPNPE	✓	✓	✓ A
Évaluation du rendement du personnel enseignant (nouvel enseignant permanent seulement)	✓		✓ A
✓ = participation directe		A = approuvé	

Mentors

Les relations de mentorat respectent les forces et les attributs des nouvelles enseignantes et enseignants et des enseignantes et enseignants chevronnés. Comme le précise la *Section 3 – Mise en œuvre efficace du programme*, de multiples modèles de mentorat permettent la création d'un réseau de soutien personnalisé pour les enseignantes et enseignants débutants et appuient directement les objectifs principaux du PIPNPE.

Peu importe le modèle de mentorat, le fait d'aider leurs collègues à examiner leur propre travail est ce que les mentors peuvent faire de mieux pour eux, leur permettant ainsi de prendre connaissance de leurs forces et de leurs richesses, plutôt que de s'attarder uniquement sur leurs défis et les aspects déficients. Grâce à ce décloisonnement du travail, les réussites et les beaux moments que prodigue l'enseignement peuvent être mis en évidence, élevés et célébrés. C'est là ce qui distingue le professionnalisme collaboratif authentique axé sur l'apprenant.

L'acrostiche ci-dessous décrit les aspects fondamentaux essentiels à toute relation de mentorat. Pour qu'une relation soit réussie, il est essentiel que toutes les parties aient accepté volontairement de participer au mentorat.

M utuelles	<ul style="list-style-type: none">• Les bonnes relations de mentorat sont caractérisées par la réciprocité : tous les intéressés apprennent et s'épanouissent.
É volutives	<ul style="list-style-type: none">• Les mentors ont une attitude souple et savent adapter leur rôle aux besoins des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants.
N on évaluatives	<ul style="list-style-type: none">• Le mentorat n'est pas l'occasion d'évaluer ou de juger le rendement de l'enseignante ou de l'enseignant.
T ranquillités	<ul style="list-style-type: none">• La confiance relationnelle se construit à travers l'écoute attentive et elle est favorisée par un environnement caractérisé par la tranquillité d'esprit et le respect mutuel.
O uvertes	<ul style="list-style-type: none">• Grâce à des schémas d'apprentissage efficaces (p. ex., l'observation en classe et l'analyse rétrospective), la pratique de l'enseignement est déprivatisée, et le partage des connaissances et pratiques peut se produire.
R éelles	<ul style="list-style-type: none">• Les activités de mentorat sont fondées sur les vrais objectifs d'apprentissage de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant, et elles sont reliées à ses expériences réelles d'enseignement et d'apprentissage.
S outenues	<ul style="list-style-type: none">• L'école et le conseil reçoivent un appui pour mettre en place des relations de mentorat efficaces (p. ex., des journées conjointes de planification professionnelle pour les nouvelles enseignantes ou les nouveaux enseignants et leurs mentors).

Directions d'école

L'encouragement des directrices ou des directeurs d'école s'est révélé un facteur clé de l'épanouissement du nouveau personnel enseignant. Les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants, qui ont souligné le rôle important de leur direction d'école dans leur perfectionnement, font confiance à celui-ci. Ils ont estimé qu'ils pouvaient parler ouvertement de leur apprentissage sans s'inquiéter d'être jugés. En fait, les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants ont estimé qu'ils pouvaient compter sur le soutien de leur direction d'école.

Voici des exemples de la façon dont les directrices ou les directeurs peuvent appuyer l'apprentissage et l'épanouissement professionnels du nouveau personnel enseignant en intégrant les compétences fondamentales de mentorat énoncées à la page 13 de ce guide.

La création d'un réseau de mentorat	<ul style="list-style-type: none">• Mettre le nouveau personnel enseignant en contact avec plusieurs mentors dans leur école.• Favoriser les relations du nouveau personnel enseignant et des mentors à l'extérieur des murs de leur école ayant une expérience liée à leur contexte d'enseignement précis (p. ex., enseignement des langues autochtones, études des Premières Nations, des Métis et des Inuits, éducation de l'enfance en difficulté).
Bâtir une confiance relationnelle	<ul style="list-style-type: none">• Mettre en pratique les valeurs d'inclusion, d'ouverture et de pratique en collaboration.• Participer à des conversations visant à fixer des objectifs.• Écouter• Travailler en vue de la réconciliation et répondre aux appels à l'action de la CVR.
Animer des conversations axées sur l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">• Faire preuve de souplesse et adapter son rôle (conseiller, collaborateur, coach) en fonction des besoins de chaque personne.• Approfondir la compréhension des défis particuliers à chaque contexte d'enseignement (p. ex., Politique d'aménagement linguistique et culturelle de l'Ontario, enseignement des langues autochtones, études des Premières Nations, éducation de l'enfance en difficulté).
Fournir une rétroaction significative	<ul style="list-style-type: none">• Se rendre disponible pour répondre aux questions, pour participer aux conversations et pour offrir des commentaires.• Avoir recours aux protocoles, comme les questions à échelle de notation et l'interrogation appréciative pour aider le nouveau personnel enseignant à réfléchir sur leur pratique et à acquérir un sentiment de confiance et d'efficacité.
Utiliser de puissants concepts de mentorat	<ul style="list-style-type: none">• Favoriser pour le nouveau personnel enseignant et les mentors, la possibilité de prendre part à l'observation et à l'analyse rétrospective dans leur propre école ou ailleurs.• Répartition du temps et des ressources pour soutenir la collaboration avec de multiples mentors

Surintendant désigné du PIPNPE / coordonnateur du PIPNPE

Le leadership à l'échelon du conseil est essentiel à la mise en œuvre réussie du PIPNPE dans les écoles. Tous les conseils scolaires désignent un surintendant ayant la responsabilité de surveiller le programme. Ce surintendant peut attribuer un rôle de coordonnateur du PIPNPE à un employé actuel ou retraité du conseil et lui accorder un salaire pouvant atteindre 50 000 \$ pour remplir cette fonction (voir la *Section 5 – Financement* pour obtenir des renseignements supplémentaires).

Par ailleurs, les conseils scolaires sont responsables de la soumission de données liées au PIPNPE au ministère, y compris le plan et le rapport final du PIPNPE. Les conseils sont également tenus de favoriser la participation des enseignantes et des enseignants du PIPNPE à la recherche et à l'évaluation relative au programme au ministère.

Équipe de direction du PIPNPE

L'équipe de direction du PIPNPE du conseil rassemble tous les participants dans un partenariat visant à appuyer la réussite du nouveau personnel enseignant. Une équipe de direction efficace examine les données du programme (p. ex., les sondages du conseil scolaire menés auprès du nouveau personnel enseignant, des mentors, des directions) en vue d'éclairer la planification, la communication et les concepts d'apprentissage. La composition de l'équipe de direction devrait inclure des membres de chaque organisme partenaire du PIPNPE :

- Fédérations
- Nouveau personnel enseignant
- Mentors
- Directions d'école
- Facultés d'éducation
- Surintendant désigné du PIPNPE / coordonnateur du PIPNPE
- Autres membres du personnel et partenaires communautaires engagés à soutenir le PIPNPE, y compris les collectivités et les partenaires autochtones.

Stratégie individuelle du PIPNPE

Une culture fondée sur le milieu scolaire est essentielle pour que la Stratégie individuelle du PIPNPE soit significative. Dans une culture d'apprentissage collaboratif, la Stratégie individuelle du PIPNPE crée une occasion importante pour des conversations continues axées sur l'apprentissage continu entre la direction de l'école, les mentors et le nouveau personnel enseignant au sujet des objectifs d'apprentissage professionnel de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant.

Lorsque la direction de l'école rencontre une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant pour discuter d'objectifs et de stratégies, suggérer des ressources et offrir du soutien, la Stratégie individuelle du PIPNPE devient un document vivant. En tant que document vivant, la Stratégie individuelle du PIPNPE peut très bien devenir « un plan désordonné » qui est modifié tout au long de l'année.

Outre les nouveaux employés permanents, tout le personnel enseignant suppléant est encouragé à utiliser la Stratégie individuelle du PIPNPE pour documenter son parcours d'apprentissage au fil du temps.

[formulaires et modèles](#)

Personnalisation de la Stratégie individuelle du PIPNPE

Les conseils peuvent envisager la possibilité de modifier le format de la Stratégie individuelle du PIPNPE, tout en conservant les champs requis, afin de maximiser son potentiel pour devenir un plan d'épanouissement professionnel et un dossier évolutif axé sur le processus d'apprentissage.

Nous examinons actuellement la possibilité de mettre à jour la Stratégie individuelle du PIPNPE de manière à favoriser l'apprentissage et la collaboration et nous vous invitons à nous faire parvenir vos commentaires à l'adresse NTIP-PIPNPE@ontario.ca.

Évaluation du rendement du personnel enseignant à l'intention des nouveaux membres permanents

Le processus d'évaluation du rendement du personnel enseignant constitue une occasion de dialoguer, de réflexion et d'épanouissement professionnel. Il s'agit d'une collaboration entre les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants et leurs directions en vue de fournir une évaluation du personnel enseignant utile, axée sur l'épanouissement.

La publication *Évaluation du rendement du personnel enseignant : Guide des exigences et des modalités* (2010) fournit des renseignements détaillés sur les échéances, les processus et les étapes à suivre dans le cadre du processus d'évaluation pour le personnel enseignant permanent nouveau et chevronné.

Selon le guide, le nouveau personnel enseignant permanent est évalué à deux reprises au cours des douze (12) premiers mois suivant son embauche. Afin de satisfaire aux exigences de PIPNPE, ils doivent recevoir deux fois la cote *satisfaisant* dans les 24 mois suivant leur embauche. Le diagramme des résultats de l'évaluation du rendement du personnel enseignant pour le nouveau personnel enseignant figurant aux pages 40 et 41 du manuel donne un aperçu du processus d'évaluation.

Après l'obtention du résultat « satisfaisant » aux deux (2) évaluations du PIPNPE, les conseils scolaires sont tenus de présenter les noms des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario dans les 60 jours civils. Une notation reflétant la réussite du PIPNPE est inscrite sur le certificat de qualification et d'inscription des enseignantes et des enseignants figurant au registre public des enseignants de l'Ordre des enseignantes et enseignants et des enseignants de l'Ontario.

(5) Financement

Processus de financement

Le PIPNPE est financé annuellement par des Subventions pour les besoins des élèves dans le cadre de la Subvention visant les qualifications et l'expérience du personnel enseignant. Le financement à l'intention des conseils scolaires comporte deux éléments :

- Un montant de base de 50 000 \$
- Un montant proportionnel attribué « par enseignante ou enseignant » multiplié par le nombre d'enseignantes ou enseignants indiqué aux échelons 0, 1 et 2 de la grille du conseil scolaire à l'égard des qualifications et de l'expérience du personnel enseignant de l'année précédente.

Remarque : les administrations scolaires reçoivent un financement proportionnel calculé selon leurs données d'embauche communiquées à la Direction de la conduite professionnelle, des politiques et des normes en matière d'enseignement.

Paramètres de financement

Dépenses	Admissible	Remarques
Salaires du personnel du conseil ayant pour tâche d'assurer la supervision et la coordination du PIPNPE	✓	<ul style="list-style-type: none">• Maximum de 50 000 \$• Doivent être financés à partir du montant de base
Journée professionnelle pour les enseignantes et enseignants assujettis au PIPNPE (personnel enseignant permanent dans leur première année d'embauche)	✓	<ul style="list-style-type: none">• Peut être financé à partir du montant de base ou d'un montant proportionnel
Journée professionnelle pour les enseignantes et enseignants admissibles au PIPNPE (tout membre du personnel enseignant comptant moins de cinq (5) années en poste qui n'entre pas dans la définition du PIPNPE)	✓	<ul style="list-style-type: none">• Peut être financé à partir du montant de base ou d'un montant proportionnel
Journée professionnelle pour les mentors	✓	<ul style="list-style-type: none">• Peut être financé à partir du montant de base ou d'un montant proportionnel
Ressources visant à soutenir l'apprentissage professionnel dans le cadre du PIPNPE (p. ex., cours en vue de qualifications additionnelles, inscriptions à des congrès, textes professionnels, produits consommables, frais de location de salle)	✓	<ul style="list-style-type: none">• Peut être financé à partir du montant de base ou d'un montant proportionnel
Dépenses et ressources en immobilisations à l'intention des élèves (p. ex., meubles pour la classe, manuels, équipement technologiques, soutiens pédagogiques).	X	<ul style="list-style-type: none">• Autres sources de financement

(6) Ressources en ligne

Espace d'apprentissage du PIPNPE

Un riche éventail de ressources connexes visant à soutenir le nouveau personnel enseignant, les mentors, les directions et équipes des conseils du PIPNPE peut être consulté à l'adresse :

- <https://tiny.cc/PIPNPE21>

De même que le PIPNPE, cet espace en ligne continuera de croître et d'évoluer. Nous sommes enthousiastes à l'idée de continuer à apprendre avec vous.

PIPNPE - Informations en un coup d'œil



[Nouveau personnel enseignant](#)



[Mentors](#)



[Directions d'école](#)



[Directions de conseil](#)



[PIPNPE – Guide des éléments d'insertion professionnelle \(2021\)](#)

Index

Apprentissage professionnel		Financement	25
• 4R	9	Mentors	
• Différenciation	12	• Mentorat pour les mentors	13
• Sites d'apprentissage	15	• Relations	20
Commission de vérité et de réconciliation	4	• Réseau de soutien	11
Directions		• Structure et relations	18
• Encouragements	14	Nouveau personnel enseignant	
• Relations	21	• Admissibilité au PIPNPE	7
Éléments d'insertion professionnelle		• Auto-identification	15
• Aperçu	5	• Relations	18, 19
• Questions d'orientation	16	Thèmes d'apprentissage	10
• Tisser des liens à l'école	19	Objectifs du PIPNPE	3, 4
Enseignantes et enseignants formés à l'étranger	14	Outil de sondage à l'intention des conseils	15
Équipe de direction du PIPNPE	22	Personnel enseignant associé	13
Évaluation du rendement du personnel enseignant	24	Ressources en ligne	26
Évolution du PIPNPE	6	Stratégie individuelle du PIPNPE	22, 23
		Surintendant / coordonnateur du PIPNPE	22