

## **PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE PERSONNEL ENSEIGNANT**

La Commission scolaire Lac-Témiscamingue et le SEUAT reconnaissent que divers moyens d'action favorisant l'insertion professionnelle sont déjà en place dans les établissements de la Commission:

- ❑ Perfectionnement;
- ❑ Personne-ressource pour répondre à des besoins ponctuels;
- ❑ Rencontres individuelles avec une enseignante ou un enseignant d'expérience;
- ❑ Supervision par la direction d'école ou de centre;
- ❑ Groupe de discussion;
- ❑ Création d'un réseau d'entraide;
- ❑ Travail en équipe;
- ❑ Échanges entre collègues du même cycle;
- ❑ Réunions d'information; remise de documents;

Les deux parties souhaitent maintenir et promouvoir le programme structuré d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant dans une perspective de soutien à celui-ci et de développement professionnel, en lien avec les orientations en matière de planification stratégique.

## INSERTION PROFESSIONNELLE

---

### LES OBJECTIFS DU PROGRAMME

Les objectifs du programme sont :

- ❑ Faciliter l'intégration organisationnelle du nouveau personnel enseignant;
- ❑ Fournir au nouveau personnel enseignant un soutien dans la recherche de réponses et de solutions aux problèmes rencontrés dans l'exercice de ses fonctions;
- ❑ Soutenir la progression du nouveau personnel enseignant dans son cheminement professionnel;
- ❑ Mettre en place des conditions favorisant la rétroaction sur la pratique professionnelle;
- ❑ S'appropriier les outils qui la ou le guideront vers l'autonomie permettant ainsi l'épanouissement dans la profession;
- ❑ Développer le sens d'appartenance à la profession enseignante.

Les diverses actions sont soutenues par le Service des ressources humaines, par le service des Ressources éducatives et le service de la Formation professionnelle et de l'éducation des adultes en collaboration avec le Syndicat de l'enseignement de l'Ungava de l'Abitibi-Témiscamingue notamment par la mise en place d'ateliers de formation réservés au nouveau personnel enseignant, par des séances d'information, par la remise de documentation à l'attention du nouveau personnel d'une école ou d'un centre, par la constitution des moyens d'échange, etc.

## **INSERTION PROFESSIONNELLE**

---

### **RESPONSABILITÉS DES ACTEURS :**

#### **Le Service des ressources humaines, le Service éducatif et le Service de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle :**

- ❑ Encourager et soutenir les établissements dans l'application du programme.
- ❑ Informer les directions d'établissement de l'existence du programme d'insertion professionnel.
- ❑ Assurer le suivi du programme au comité de participation des enseignantes et enseignants.
- ❑ Coordonner les jumelages entre mentors et mentorés.

#### **Les directions d'établissement :**

- ❑ Informer le personnel enseignant de l'existence du programme et plus spécifiquement du volet mentorat dès le début de l'année scolaire.
- ❑ Assurer le leadership de l'insertion professionnelle dans l'établissement.
- ❑ Prévoir une rencontre avec le nouveau personnel en début d'année et au cours de l'année.
- ❑ Fournir toute documentation comprenant des renseignements utiles sur la nature de l'organisation, les différents services offerts aux employés, les politiques et règlements en vigueur.
- ❑ Favoriser l'intégration sociale du nouveau personnel enseignant.
- ❑ Présenter le nouveau personnel enseignant au groupe de travail.
- ❑ Assurer un support ou un suivi concernant les besoins matériels et organisationnels.
- ❑ Guider le nouveau personnel enseignant dans le milieu et lui faisant part des normes générales et des valeurs de la culture organisationnelle.

## INSERTION PROFESSIONNELLE

---

### **VOLET : ACCUEIL DU NOUVEAU PERSONNEL**

Vers la troisième semaine du mois de septembre, le Service des ressources humaines convoque le nouveau personnel à une rencontre d'accueil où sont également présents les Services éducatifs. Ce rendez-vous a pour but de favoriser l'établissement d'un lien de confiance avec le personnel, d'informer sur les procédures propres à la commission scolaire et d'amorcer les activités prévues au présent programme.

### **VOLET : RÉSEAU D'ENTRAIDE (communauté de pratique)**

Faire partie d'une communauté de pratique (groupe de 6 à 8 personnes) permet au nouvel enseignant de s'associer d'autres enseignants qui comme lui, débutent dans la profession. Accompagnés d'un conseiller pédagogique, ces jeunes enseignants abordent des thématiques liées aux différentes composantes d'une gestion éducative de la classe et travaillent ensemble à trouver constamment des solutions aux problèmes rencontrés dans leur pratique professionnelle. Après un certain temps et au fur et à mesure que ces personnes partagent leurs connaissances et leurs expertises, elles apprennent ensemble. Les rencontres sont échelonnées sur quelques mois et tiennent compte des événements clés qui jalonnent l'année scolaire.

Modalités de participation : À trois reprises en cours d'année, les enseignants visés par le programme recevront une invitation pour participer à ce réseau. Étant donné que ces rencontres ont lieu sur le temps de classe, les frais de libération sont assumés par la commission scolaire.

### **VOLET : SERVICE PERSONNALISÉ D'ACCOMPAGNEMENT (SPA)**

Le service personnalisé d'accompagnement s'adresse au nouvel enseignant qui souhaite bénéficier de soutien pour améliorer ses compétences professionnelles. Cette démarche lui permet de porter un regard réflexif sur sa pratique, d'identifier ses forces et de cibler des interventions pouvant l'aider à atteindre ses objectifs de développement professionnel.

Le recours à un conseiller pédagogique ou à un enseignant d'expérience associé au programme peut aider le nouvel enseignant à bien s'outiller et ainsi faciliter la conduite d'activités pédagogiques, notamment en ce qui a trait à la planification et à l'évaluation des apprentissages. C'est aussi l'occasion d'approfondir sa compréhension du programme et, par conséquent, d'accroître sa maîtrise des contenus à enseigner.

L'enseignant nouvellement arrivé qui désire se prévaloir de service personnalisé d'accompagnement doit communiquer avec un conseiller pédagogique qui veillera soit à le rencontrer, soit à le mettre en lien avec un autre conseiller pédagogique, ou soit à le jumeler à un enseignant d'expérience associé au programme.



## **INSERTION PROFESSIONNELLE**

---

### **VOLET : VISITE DE CLASSE**

La possibilité de visiter la classe d'un enseignant d'expérience est un moyen privilégié d'observer la mise en œuvre d'une pratique pédagogique probante. Le nouvel enseignant qui désire faire la visite d'une classe doit communiquer avec un conseiller pédagogique qui veillera à le jumeler à un enseignant d'expérience associé au programme.

### **VOLET : PORTAIL ET COMMUNAUTÉS VIRTUELLES**

Les nouveaux enseignants peuvent consulter des communautés pédagogiques sur le portail de la Commission scolaire (ex : français, mathématique, documentation du ministère...). Ces communautés donnent accès à des ressources variées, fort précieuses pour les enseignants.

## INSERTION PROFESSIONNELLE

---

### Projet pilote

#### **VOLET : MENTORAT**

Un moyen privilégié consiste en l'accompagnement du nouveau personnel enseignant par une ou un collègue d'expérience. L'aide apportée par cette dernière ou ce dernier peut porter sur tout aspect de la pratique professionnelle, notamment la gestion de classe, les approches pédagogiques, la relation maître-élève, la gestion des problèmes de comportement, la gestion du temps, la planification, les programmes disciplinaires, etc.

#### **LE MENTOR**

Le mentor est un guide qui fournit aide et conseils sur tout aspect de la pratique professionnelle.

#### **Son rôle est de :**

- ❑ Soutenir le nouveau personnel enseignant dans le développement des compétences requises à la pratique du travail;
- ❑ Conseiller le nouveau personnel enseignant sur toute question;
- ❑ Donner du feed-back direct, utile et constructif;
- ❑ Sécuriser le nouveau personnel enseignant;
- ❑ Diriger le nouveau personnel enseignant vers les ressources appropriées lorsque le besoin se présente;
- ❑ Favoriser l'intégration professionnelle du nouveau personnel enseignant;
- ❑ Rencontrer, au besoin, le nouveau personnel enseignant concernant sa pratique d'enseignement, sa gestion de classe, sa planification, sa façon de gérer les rencontres avec les parents, etc., en vue de développer ou de consolider ses habiletés professionnelles.

## INSERTION PROFESSIONNELLE

---

### **Aptitudes recherchées chez un mentor et connaissances attendues:**

- ❑ Connaître les différents encadrements ministériels.
- ❑ Faire preuve de disponibilité.
- ❑ Faire preuve de transparence et d'empathie.
- ❑ Posséder des habiletés à travailler en équipe.
- ❑ Posséder des habiletés de communication interpersonnelle avec les élèves, le personnel et les parents.
- ❑ Appliquer une démarche réflexive dans sa pratique.
- ❑ Pouvoir formuler des rétroactions constructives.
- ❑ Avoir une facilité à tenir un discours pédagogique.
- ❑ Avoir une ouverture face à la problématique de l'entrée dans la profession.
- ❑ Faire preuve d'éthique professionnelle.
- ❑ Posséder une expertise aux plans pédagogique et relationnel.
- ❑ Démontrer un intérêt pour le développement professionnel.
- ❑ Avoir une bonne connaissance de la culture et des valeurs du milieu qui inspirent le projet éducatif de l'école.

Si durant l'année scolaire, un mentoré débute sa formation universitaire et que le mentor recommandé par la direction devient son enseignant associé, dans ce cas précis, la compensation prévue au programme d'insertion professionnelle ne sera pas versée, mais plutôt celle prévue à l'entente sur l'encadrement des stagiaires en vigueur, les deux programmes n'ayant pas comme objectif de verser une double compensation, mais la plus élevée des deux.

## INSERTION PROFESSIONNELLE

---

### Critères d'admissibilité pour être mentor :

#### Pour le secteur des jeunes:

- Être une enseignante régulière ou un enseignant régulier et légalement qualifié;
- Avoir un minimum de cinq années d'expérience dans l'enseignement;
- De préférence ne doit pas travailler dans le même établissement que la personne qu'elle ou qu'il accompagne;
- De préférence, appartenir au même champ d'enseignement ou à la même spécialité que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant;
- Se porter volontaire;
- Être **préalablement** recommandé par la direction de l'établissement (si la direction de l'établissement refuse de recommander une enseignante ou un enseignant, elle doit lui en donner les motifs).

#### Pour le secteur des adultes:

- Avoir un minimum de cinq années d'expérience dans l'enseignement et légalement qualifié;
- De préférence ne pas travailler dans le même établissement que la personne qu'elle ou qu'il accompagne;
- De préférence, appartenir au même champ d'enseignement ou à la même spécialité que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant;
- Se porter volontaire;
- Être **préalablement** recommandé par la direction de l'établissement (si la direction de l'établissement refuse de recommander une enseignante ou un enseignant, elle doit lui en donner les motifs).

#### Pour le secteur de la formation professionnelle :

- Avoir un minimum de cinq années d'expérience dans l'enseignement. Des années d'expérience sur le marché du travail dans le domaine approprié combiné à une expérience en enseignement pourraient aussi être évaluées;
- De préférence, appartenir à la même spécialité ou à la même sous-spécialité que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant;
- Se porter volontaire;



## **INSERTION PROFESSIONNELLE**

---

- Être **préalablement** recommandé par la direction de l'établissement (si la direction de l'établissement refuse de recommander une enseignante ou un enseignant, elle doit lui en donner les motifs écrits).

### **La compensation :**

Le temps consacré par le mentor à l'insertion professionnelle est reconnu dans sa tâche complémentaire et fait partie de sa semaine régulière de travail afin de donner un accompagnement de qualité au mentoré, tout en favorisant l'ouverture et l'analyse réflexive de ses apprentissages, et dans le but de créer des moments d'échanges, de partage et d'enrichissement.

### **Pour les secteurs préscolaire, primaire, secondaire et l'éducation des adultes :**

Un montant équivalant à deux (2) journées de libération par année scolaire ou deux (2) journées de libération sont allouées au mentor. Une (1) heure de temps complémentaire par cycle sera reconnue au mentor comme compensation pour chaque mentoré.

Le choix de la compensation doit être transmis à la personne responsable identifiée sur le formulaire prévu à cet effet au **plus tard le 15 avril et ce choix est définitif**.

Les journées de libération doivent faire l'objet d'une entente préalable avec la supérieure ou le supérieur immédiat durant l'année scolaire où elle a été acquise.

### **Pour le secteur de la formation professionnelle :**

Un montant équivalant à deux (2) journées de libération par année scolaire est versé en argent, à moins d'une entente particulière avec la direction du centre et de 30 min de temps complémentaire par semaine.

Pour tous les secteurs, le mentor n'accompagnera qu'un seul mentoré. Dans une situation exceptionnelle, il pourra lui être autorisé l'accompagnement d'une 2<sup>e</sup> enseignante ou d'un 2<sup>e</sup> enseignant. Dans un tel cas, il obtiendrait le double de la compensation.

## INSERTION PROFESSIONNELLE

---

### LE MENTORÉ

#### Nouveau personnel enseignant:

##### □ **Pour le secteur de l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire:**

Le personnel enseignant admissible au programme qui:

- Détient un contrat à temps partiel avec un minimum de 33 % de tâche ayant moins de 3 ans d'expérience,
- Doit s'approprier une nouvelle discipline;
- Change de clientèle en adaptation scolaire;
- A une classe à multi-niveaux pour la première fois;
- A un changement de champ;
- Vit un changement dans sa pratique ou son niveau d'enseignement qui suscite une réflexion et une analyse de la situation

##### □ **Pour le secteur de l'enseignement des adultes:**

- Tout nouveau personnel enseignant en voie d'inscription sur la liste de rappel à qui la commission scolaire offre un minimum de 200 heures d'enseignement pour l'année scolaire.
- Toute personne déjà inscrite sur la liste de rappel ayant moins de 3 ans d'expérience.
- Toute personne qui change d'ordre d'enseignement ou de secteur (ex : secondaire vers l'éducation des adultes).

##### □ **Pour le secteur de la formation professionnelle:**

- Tout nouveau personnel enseignant en voie d'inscription sur la liste de rappel à qui la commission scolaire offre un minimum de 180 heures d'enseignement pour l'année scolaire.

## INSERTION PROFESSIONNELLE

---

### □ Pour tous les secteurs

- Le temps de rencontre avec le mentor est reconnu au mentoré dans la tâche complémentaire à raison de 30 minutes par cycle, afin de recevoir un accompagnement de qualité du mentor, tout en favorisant l'ouverture et l'analyse réflexive de ses apprentissages, et dans le but de créer des moments d'échanges, de partage et d'enrichissement.
- Pour bénéficier du programme, le mentoré doit se porter volontaire.
- Le programme de mentorat est mis en place pour l'année en cours.
- Exceptionnellement, une personne ayant reçu une évaluation avec réserves dans le cadre du processus prévu à la liste de priorité d'emploi pourrait obtenir une prolongation dudit programme.

### SUIVI

À la fin de l'année scolaire, un temps sera à prévoir afin d'effectuer un retour sur le déroulement du volet mentorat nous permettant ainsi d'en faire une évaluation.