



RENDRE LE PLAN ANNUEL DE PERFECTIONNEMENT SIGNIFICATIF

SÉRIE DE LIVRES NUMÉRIQUES POUR LE PERFECTIONNEMENT DU
PERSONNEL ENSEIGNANT



reach every student
appuyer chaque élève

 Ontario





Introduction

La raison d'être de ce livre numérique est de constituer un point de départ pour les directrices et directeurs d'écoles et les équipes des conseils scolaires qui sont intéressés à acquérir des stratégies pratiques pour donner du sens au plan annuel d'apprentissage (PAP).

La Direction des politiques et des normes en matière d'enseignement remercie tous les participants aux [Séances de réseautage régional PAP / ERPE](#) et aux [Projets pilotes sur les pratiques efficaces](#), dont l'engagement et les contributions ont rendu possible la préparation de ce livre numérique.

Les équipes des conseils scolaires sont invitées à adapter ces ressources en fonction des besoins des directions d'école et du personnel enseignant. Les suggestions et contributions concernant d'autres ressources seront très appréciées. On peut les envoyer à <http://mentoringmomentsning.com>

Quelques pistes pour la navigation

Icône à cliquer	Action*
	Téléchargement – lien vers un fichier Acrobat
	Regarder – lien vers un vidéoclip
	Écouter – lien vers une webémission Adobe
	Voir – lien vers un Ning L'Instant du mentorat

*Accès Internet requis

La valeur manifestée par la direction d'école envers le processus de PAP est très importante, car cela traduit son respect envers le professionnalisme dans l'enseignement, en reconnaissant et en soutenant le perfectionnement professionnel des enseignantes et enseignants.

Participant au groupe de discussion des enseignants PAP et ERPE

1^{re} GRANDE IDÉE – LE PAP FAIT PARTIE D’UNE CULTURE SCOLAIRE COLLABORATIVE ET AXÉE SUR L’APPRENTISSAGE

La culture scolaire est régie par des normes formelles et informelles qui déterminent les interactions au jour le jour entre les membres du personnel, les élèves, les parents ou tuteurs et le reste de la communauté d’école. Une culture d’apprentissage centrée sur l’école est essentielle pour rendre le Plan annuel de perfectionnement significatif.

Le dialogue avec les enseignantes et les enseignants au sujet de l’enseignement et de l’apprentissage constitue l’une des fonctions les plus importantes de la direction d’école, et c’en est une qui peut avoir la plus grande influence sur le succès des élèves. Des conversations axées sur l’apprentissage ne se limitent pas à une rencontre annuelle au sujet des objectifs de PAP d’une enseignante ou d’un enseignant, ou à des réunions pré ou post-observation pendant une année d’évaluation; en fait, elles doivent avoir lieu de façon régulière (par ex. comme suivi à une évaluation ponctuelle, une réunion d’équipe ou du personnel, une réunion de la communauté d’apprentissage professionnelle ou une simple conversation à bâtons rompus dans la salle du personnel).

Le Plan d’apprentissage annuel dans la pyramide d’évaluation inversée



Grâce à des discussions régulières avec les enseignantes et les enseignants au sujet de l’enseignement et de l’apprentissage, les directrices et directeurs d’écoles renforcent leur crédibilité et construisent des rapports de confiance qui préparent les deux parties à mener des conversations axées sur l’apprentissage tout au long des [processus de PAP et d'ERPE](#). La directrice ou le directeur et l’enseignante ou l’enseignant ont plus de chances de se sentir à l’aise pour discuter ouvertement de la pratique pédagogique, des objectifs et de la rétroaction centrée sur la croissance si les discussions sur le PAP et l’ERPE comptent parmi les nombreuses conversations axées sur l’apprentissage qui ont régulièrement lieu.

Liens entre le PAP et une culture scolaire collaborative – Idées et ressources sur la suite des événements afin de soutenir la mise en œuvre

Au niveau de l'école

- En collaboration avec son personnel enseignant, le directeur ou la directrice cherche des occasions d'établir des réseaux d'apprentissage professionnel d'enseignantes et d'enseignants ayant des objectifs d'apprentissage communs. Le directeur encourage ces réseaux de collaboration durant les réunions du personnel, les réunions de niveaux, de cycles ou de sections et lors de journées pédagogiques.
- Les enseignantes et enseignants collaborent à l'élaboration des objectifs et des stratégies du PAP et ils discutent périodiquement des progrès réalisés quant à leur plan.
- Les membres du personnel enseignant utilisent les communautés d'apprentissage professionnel (CAP) en tant que forum d'élaboration du PAP.
- La direction se sert du temps libéré au niveau de l'école pour aider les membres du personnel enseignant à travailler ensemble en vue d'élaborer et/ou de mettre en œuvre des objectifs de PAP et pour tenir des réunions mixtes direction-personnel enseignant portant sur le PAP.
- Les directeurs et directrices démontrent la valeur qu'ils attribuent au PAP de l'enseignant ou de l'enseignante en réfléchissant à leurs propres expériences en matière d'évaluation du rendement et de plan annuel de croissance et en se demandant comment ils peuvent transmettre la même valeur aux enseignantes et enseignants, par le biais de leur propre pratique.

Au niveau du système

- Les surintendants et surintendantes modèlent la valeur du PAP grâce aux réunions et/ou discussions qu'ils tiennent avec les directeurs ou directrices quant à leur plan annuel de croissance. Les surintendants et surintendantes modèlent la valeur d'un processus significatif, de collaboration et d'épanouissement en compagnie des directions. Les conseils peuvent fournir aux directions des occasions explicites de réfléchir à la valeur des expériences qu'ils ont vécues quant à leur propre évaluation du rendement et à leur plan annuel de croissance, et de voir comment ils peuvent transmettre la même valeur au personnel enseignant grâce à leur propre pratique.

Ressources pratiques



La direction s'informe: Plan annuel de perfectionnement et évaluation du rendement du personnel enseignant



A Principal Reflects on the Value of the ALP
(disponible en anglais seulement)



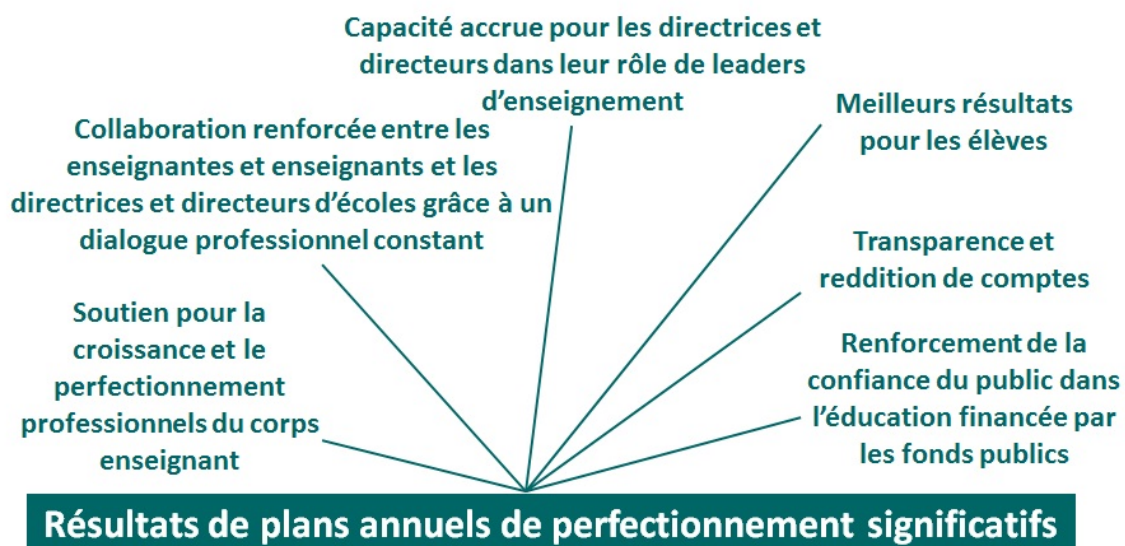
Le pouvoir de l'écoute

2^e GRANDE IDÉE – LE PAP EST UN DOCUMENT ÉVOLUTIF

Dans la culture d'apprentissage décrite avec la 1^{re} grande idée, le Plan annuel de perfectionnement crée une importante occasion d'avoir des conversations axées sur l'apprentissage, de façon formelle ou informelle, entre la direction d'école et le personnel enseignant, par rapport aux objectifs d'apprentissage individuels et collectifs.

Ce dialogue continu peut faire en sorte que le PAP soit un « document évolutif », créé et déterminé par l'enseignante ou l'enseignant. À ce titre, le PAP est fondé sur les besoins d'apprentissage de l'élève ou les véritables buts de perfectionnement personnel nourris par l'enseignante ou l'enseignant. Au sein du PAP, on retrouve ce que Michael Fullan dit être une « cohérence » entre les initiatives de l'école, du conseil scolaire ou du ministère.

En soutenant le PAP de l'enseignante ou de l'enseignant, la directrice ou le directeur d'école a une autre chance de créer une culture de travail collaborative et d'en donner l'exemple. La valeur conférée au PAP par la rencontre avec l'enseignante ou l'enseignant pour discuter des objectifs et des stratégies, suggérer des ressources et offrir un soutien peut empêcher le PAP de rester sur les tablettes et en faire, au contraire, un document évolutif. À ce titre, il pourrait devenir un brouillon qui est modifié tout au long de l'année et qui reflète les progrès effectués et les dialogues réflexifs.



Les directrices et directeurs d'écoles peuvent continuer de rendre les PAP encore plus valables à titre de documents évolutifs en harmonisant l'apprentissage professionnel et les ressources avec les objectifs d'apprentissage des PAP des membres du personnel. Grâce à la collaboration, les directrices et directeurs peuvent reconnaître les succès, avoir accès à l'expertise et reconnaître et soutenir les besoins en croissance et apprentissage au fur et à mesure qu'ils font leur apparition.

Veiller à ce que le PAP soit un document évolutif – Idées et ressources sur les choses à faire pour soutenir la mise en œuvre

Au niveau de l'école

- Le directeur ou la directrice, en compagnie d'une équipe d'enseignantes et d'enseignants, réunit des données sur le PAP en thèmes communs et les affiche dans un endroit bien en vue, dans son bureau et/ou dans la salle du personnel. La direction garde les objectifs des PAP du personnel enseignant au premier plan lorsque des occasions d'apprentissage professionnel et de leadership se présentent. Cela indique au personnel enseignant que le directeur ou la directrice accorde de l'importance à ses objectifs d'apprentissage. L'équipe utilise aussi les thèmes communs pour établir des rapports et/ou des réseaux entre collègues et pour concevoir de l'apprentissage différencié à l'intention du personnel, en fonction des thèmes des objectifs d'apprentissage.
- La direction appuie les enseignantes et enseignants et les objectifs figurant dans leurs PAP en accédant aux ressources de l'école, du conseil ou du ministère (ex. : fonds de perfectionnement professionnel, documentation professionnelle, temps libéré, Programme d'apprentissage et de leadership du personnel enseignant).
- La direction et le personnel enseignant créent des occasions, tout au long de l'année, qui leur permettent de parler entre eux à propos de leurs objectifs d'apprentissage et de leurs progrès (ex. : conversations axées sur l'apprentissage en petits groupes lors d'une réunion du personnel, discussion en équipe lors d'une réunion de section, de cycle ou de niveau). La direction participe aux discussions de collaboration et de réflexion; les discussions quant au PAP n'ont pas toujours besoin de se tenir seul à seul.
- Les enseignantes et enseignants réfléchissent à leurs objectifs et/ou à leur apprentissage continu en compagnie de la direction, soit en se réunissant de nouveau à la fin de l'année, soit en bouclant la boucle quant à l'année précédente lorsqu'ils se rencontrent pour discuter du PAP révisé, au début de l'année subséquente.







Au niveau du système

- Les conseils, conjointement avec les enseignants et les fédérations, dressent une liste de thèmes très larges quant au plan annuel de perfectionnement, à partir de laquelle l'enseignante ou l'enseignant choisit un thème général quant à l'objectif d'apprentissage. À partir de ce thème général, l'enseignante ou l'enseignant rédige un objectif d'apprentissage qui adresse ses propres besoins. Cela aide un peu le personnel enseignant à établir le thème de son apprentissage et peut servir au niveau de l'école ou du système pour analyser et colliger les thèmes des PAP.
- L'équipe de perfectionnement du personnel, un comité mixte représentant la fédération et le

conseil, analyse et collige les thèmes des PAP; ces données servent à établir l'orientation des occasions d'apprentissage professionnel au sein du système et/ou d'une journée pédagogique. Les séances d'apprentissage sont conçues et animées par des enseignantes et enseignants; elles permettent à ces derniers de choisir et de s'auto diriger.

- Les conseils font correspondre le processus des demandes de financement soumises par le personnel enseignant qui veut assister à de l'apprentissage professionnel au PAP ainsi qu'aux objectifs établis par ce dernier.
- Le PAP est promu en tant que document *évolutif* dont les enseignantes et enseignants sont responsables. Ce devrait être un « plan peu soigné » qui puisse être modifié tout au long de l'année et sur lequel des progrès et un dialogue puissent influencer.
- Pour établir de la cohérence entre les priorités de l'école, du conseil et du ministère d'une part, et celles du PAP d'autre part, le conseil révisé le formulaire du PAP pour y inclure des cases à cocher où l'enseignante ou l'enseignant peut indiquer si son objectif du PAP est lié à sa plus récente ÉRPE, au plan d'amélioration de l'école, au plan d'amélioration du conseil, à une initiative du ministère ou à un objectif professionnel personnel. Le formulaire lui donne aussi l'occasion d'exprimer comment ses objectifs sont liés à l'apprentissage des élèves.

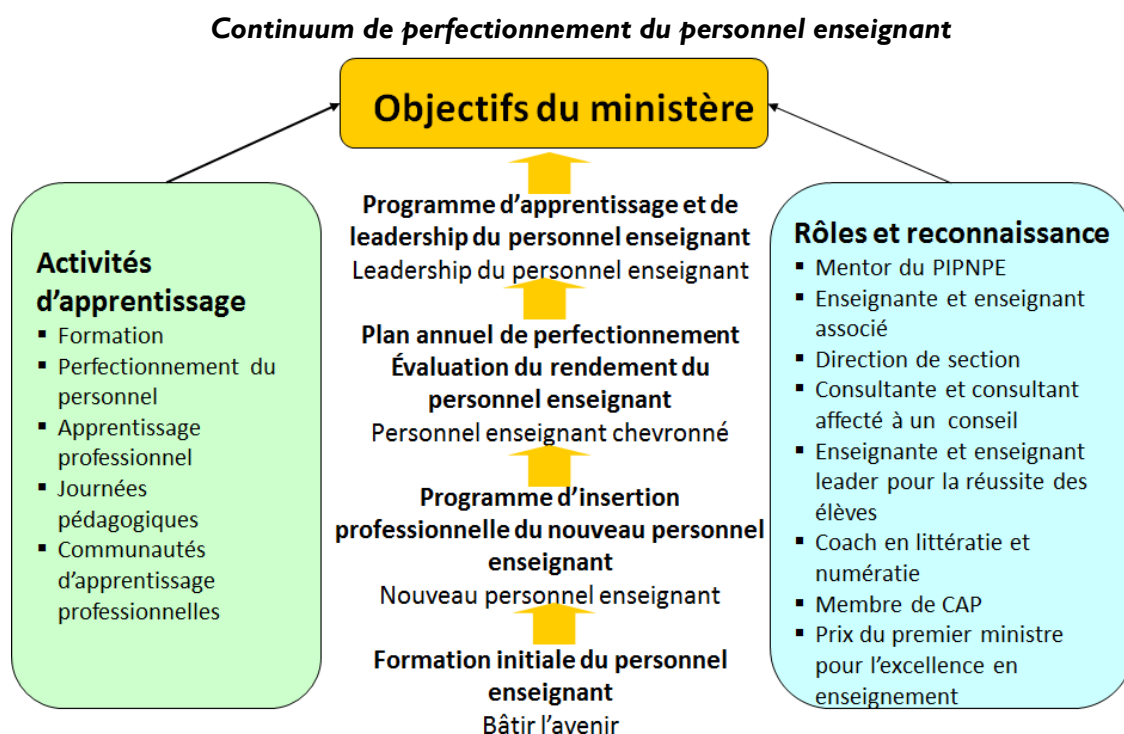
Ressources pratiques

	<i>Examples of completed ALPs</i> <i>(disponible en anglais seulement)</i>
	<i>Faire participer les directrices et les directeurs au PIPNPE et au processus de l'ÉRPE</i>
	<i>Webémission - Faire participer les directrices et les directeurs</i>
	<i>Projets pilotes sur les pratiques efficaces quant au PAP et à l'ÉRPE</i>
	<i>Programme d'apprentissage et de leadership du personnel enseignant (PALPE)</i>
	<i>Récolte de stratégies - Faire participer les directrices et les directeurs</i>

À propos de la série de livres numériques pour le perfectionnement du personnel enseignant

Rendre le *Plan annuel de perfectionnement significatif* est le premier d'une série de livres numériques qui seront publiés par la Direction des politiques et des normes en matière d'enseignement. Chacun sera harmonisé avec le continuum de perfectionnement du personnel enseignement, illustré dans le diagramme ci-dessous, et pourra être téléchargé à partir du site suivant :

<http://mentoringmoments.ning.com/group/ebooks>



Poursuite du dialogue

L'Instant du mentorat est une communauté de pratique virtuelle, créée à l'intention des éducatrices et éducateurs de l'Ontario afin de soutenir le perfectionnement professionnel du personnel enseignant (PIPNPE / PALPE / PAP et ERPE). Joignez-vous à cette communauté d'apprentissage à l'adresse suivante :

<http://mentoringmomentsning.com>