

Recherche longitudinale sur le PIPNPE – Principales constatations

Au terme d'une étude de recherche longitudinale menée au cours des trois dernières années, le cabinet Christine Frank & Associates (CFA) a constaté que le nouveau personnel enseignant avait fait des progrès importants et durables par rapport aux quatre objectifs de base du PIPNPE (confiance, efficacité, pratique pédagogique et engagement envers l'apprentissage continu).

Quels sont les grands facteurs qui font toute la différence pour le nouveau personnel enseignant? Le tableau interactif ci-dessous résume les résultats de la recherche et comprend des liens donnant un accès direct aux ressources pertinentes. On trouvera tous les liens ci-dessous, ainsi que les *Faits saillants de la 3^e année de l'étude de CFA* ici : <http://mentoringmoments.ning.com>.

QUALITÉ DU MENTORAT

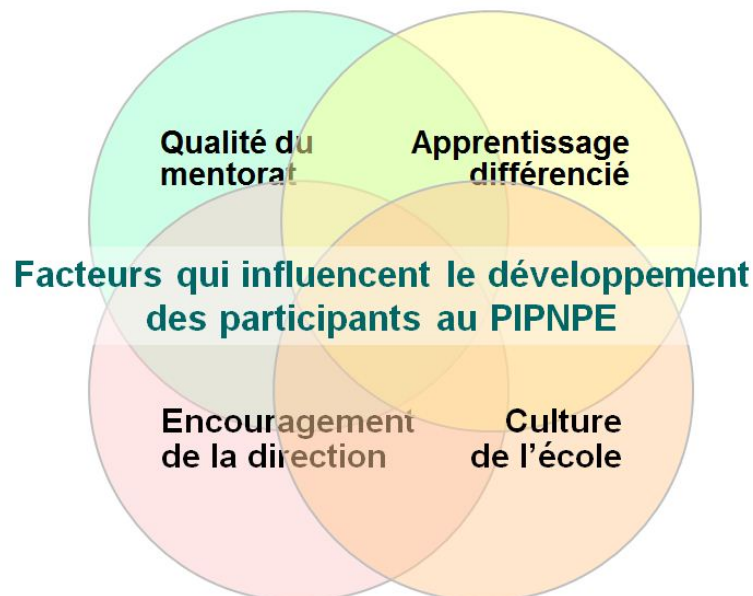
Le fait d'avoir un mentor désigné officiellement n'est pas lié aux progrès. Avoir un mentor signifie

- De puissantes conceptions de mentorat
- Observation en salle de classe et débriefage
- Apprendre à cibler la conversation

APPRENTISSAGE DIFFÉRENCIÉ

Les membres du nouveau personnel enseignant ayant connu une forte croissance ont utilisé 5 à 7 outils du PIPNPE.

- Création d'un menu d'apprentissage authentique grâce aux jours libérés conjoints
- Exemples provenant de conseils scolaires

**ENCOURAGEMENT DE LA DIRECTION**

Les commentaires et encouragements réguliers de la direction constituaient le principal élément permettant de prédire la croissance au sein du PIPNPE.

- Le pouvoir de l'écoute
- Des commentaires significatifs et axés sur la croissance

CULTURE DE L'ÉCOLE

Une culture d'école axée sur la collaboration était un facteur important dans l'édification d'un sentiment de confiance et d'efficacité.

- Création d'un réseau de mentorat par de multiples modèles de mentorat
- Le mentorat pour tous



Visites du PIPNPE aux conseils – Principales constatations

La Division des politiques et des normes en matière d'enseignement, en collaboration avec les agentes et agents régionaux de l'éducation, ont eu le privilège d'effectuer 60 visites dans des conseils scolaires dans le cadre du PIPNPE entre 2012 et 2015, la période quinquennale de visites.

Lors de chaque visite, on demandait aux participants des groupes de discussion quels aspects du PIPNPE leur étaient les plus utiles dans leur cheminement professionnel, et comment on pourrait rendre le PIPNPE encore plus efficace. Grâce à la « suffrageocratie » (« dotmocratie »), les participants ont désigné les idées qui leur semblaient les plus pertinentes pour leur expérience vécue.

Les résultats de la suffrageocratie sont en quelque sorte un miroir pour chaque équipe du PIPNPE, qui reflète les forces du programme actuel et les voix du personnel enseignant – nouveau ou chevronné – qui cherche à adapter et à créer un PIPNPE authentique et important qui encourage l'apprentissage et le développement de tous.

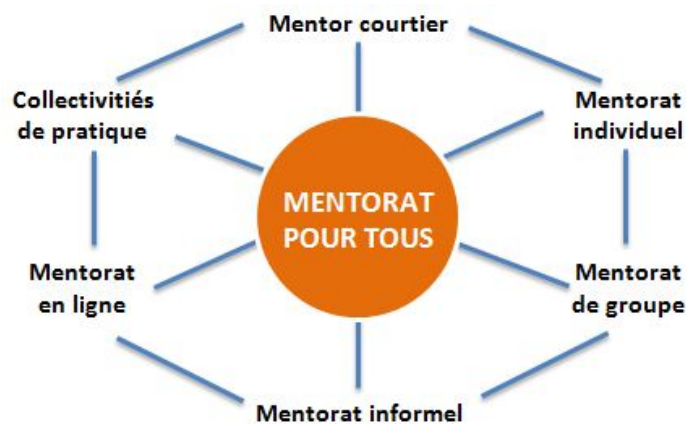
COMMENT METTRE EN ŒUVRE LE PIPNPE DE FAÇON PLUS EFFICACE?
(Suffrageocratie – Remue-méninges / Priorités / Plan d'action)

CRÉATION D'UN RÉSEAU DE MENTORAT

- Créer un réseau de mentorat comportant plusieurs modèles de mentorat à l'intérieur et à l'extérieur de l'école.

MENTORAT POUR LES MENTORS

- Soutenir les mentors, car ils sont essentiels au succès du PIPNPE.

**DAVANTAGE DE JOURS LIBÉRÉS CONJOINTS POUR ENCOURAGER LA COLLABORATION**

- Augmenter le nombre de jours libérés conjoints et permettre qu'on les utilise avec plusieurs mentors.

OFFRE LE CHOIX D'UN VÉRITABLE MENU D'OPTIONS D'APPRENTISSAGE

- Offrir plus de choix et d'initiative dans l'apprentissage, compte tenu du vaste éventail d'expériences préalables que contribuent plusieurs participants du PIPNPE, et permettre la différenciation des mesures de soutien en fonction des vrais besoins d'apprentissage.

**PERSPECTIVE POUR 2015-2016 – RESSOURCES D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL POUR LES ÉQUIPES DE PIPNPE DES CONSEILS**

- <http://mentoringmoments.ning.com/group/mentoring-mentors/page/PIPNPE>

