

L'INSTANT DU MENTORAT : LA PARTICIPATION DES DIRECTEURS D'ÉCOLE À L'ÉGARD DU PIPNE ET DE L'ÉRPE

L'apprentissage à l'école : l'importance de la culture de l'école



La culture de l'école est une question tant de normes écrites et non écrites que de la façon dont on les vit dans les interactions quotidiennes avec les membres du personnel, les élèves, les parents, les tuteurs et le milieu scolaire élargi. Une culture d'apprentissage au niveau de l'école est essentielle à la mise en œuvre réussie du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant.

En deux mots, le leadership pédagogique et le soutien accordé par le directeur ou la directrice ainsi que le mentorat offert par les collègues enseignants et d'autres membres du personnel de l'école jouent un rôle décisif dans l'expérience vécue par le nouveau personnel enseignant.

Favoriser la participation des directeurs et directrices : idées à l'intention des équipes du PIPNE du conseil

En planifiant la participation des directeurs et directrices à l'égard du PIPNE, il peut être utile de songer aux nombreuses formes que leur engagement peut prendre. Le tableau ci-dessous se veut un point de départ dont les équipes du PIPNE des conseils peuvent tenir compte, puisque ces dernières fournissent du soutien tant officiel que non officiel.

Idées pratiques

- Fournir un « guichet unique » où les directeurs et directrices peuvent avoir accès à tous les renseignements liés au PIPNE; inclure une brève FAQ sur le PIPNE à l'intention des directions.
- Offrir des possibilités d'apprentissage professionnel permettant aux directeurs et directrices d'échanger des connaissances et des pratiques quant aux façons dont ils appuient efficacement le nouveau personnel enseignant.
- Dresser une liste de distribution par courriel des « directions qui font partie du PIPNE » (c.-à-d. les directions qui comptent du personnel enseignant débutant parmi leur personnel) et utiliser cette liste pour communiquer directement et à intervalles réguliers, tout au long de l'année.

Considérations

- Ces ressources « propres à chaque conseil » peuvent servir de complément au Partenariat pour la réussite : Livret des directrices et des directeurs d'école du ministère.
- L'apprentissage professionnel peut prendre diverses formes (ex. : séances officielles face à face, mentorat en compagnie de collègues à la direction, communautés de pratique et discussions en ligne).
- Les mises à jour électroniques mensuelles peuvent servir tant à rappeler les mesures de soutien qui sont disponibles quant au PIPNE qu'à fournir un mécanisme de communication bilatérale, ce qui permet aux équipes du PIPNE de recevoir directement de la rétroaction et des observations de la part des directions.

Vous cherchez d'autres idées pratiques?



Visitez notre Communauté d'@pprentissage Ontario sur le PIPNE, à l'adresse

<https://communaute.apprentissageelectroniqueontario.ca>, et voyez les stratégies de participation des directions dont vos collègues ont fait part durant notre séance Adobe Connect du 23 février.



L'INSTANT DU MENTORAT : LA PARTICIPATION DES DIRECTEURS D'ÉCOLE À L'ÉGARD DU PIPNE ET DE L'ÉRPE

Numéro 6, mars 2012

Comment rendre significatif le processus de la SIP et de l'ÉRPE : idées à l'intention des directeurs et directrices



S'insérant dans une culture d'apprentissage au niveau de l'école, le formulaire de Stratégie individuelle du PIPNE (formulaire SIP) et l'évaluation du rendement du personnel enseignant (ÉRPE) représentent des possibilités authentiques de dialogue, de réflexion et d'épanouissement professionnel.

Vous trouverez ci-dessous de « grandes idées » dont les directions peuvent tenir compte à mesure qu'elles encouragent la confiance interpersonnelle qui est essentielle si nous voulons rendre les processus du formulaire SIP et de l'ÉRPE authentiques et significatifs, à l'intention des nouveaux enseignants et enseignantes (et, en fait, de tout le personnel). Voyez des renseignements supplémentaires à ce sujet dans un prochain numéro du bulletin *La direction d'école s'informe*, publié par la Direction du développement du leadership.

Grandes idées

Points à considérer par les directeurs et directrices

Le formulaire SIP et l'ÉRPE sont un processus, pas un événement

- Intégrez des conversations axées sur l'apprentissage à vos interactions quotidiennes en compagnie du nouveau personnel enseignant et des mentors.

Cohérence

- Créez explicitement de la cohérence entre le formulaire SIP et l'ÉRPE et d'autres initiatives et priorités de l'école, du conseil et du ministère.

Collaboration

- Modélisez la collaboration avec le nouveau personnel enseignant et appuyez de multiples modèles de mentorat et de réseaux d'apprentissage professionnel.

Harmonisation

- Harmonisez l'apprentissage professionnel et les ressources avec la SIP de chaque nouveau membre du personnel enseignant.

Continuum d'épanouissement

- Utilisez l'ÉRPE comme une occasion axée sur l'épanouissement pour susciter un dialogue professionnel significatif.

Idées et ressources favorisant la mise en œuvre



Se brancher

Inscrivez-vous à la prochaine séance d'apprentissage professionnel Adobe Connect qui sera offerte aux équipes du PIPNE des conseils scolaires.

- Le 11 avril : Créer une culture d'apprentissage et de croissance — leadership des enseignantes et enseignants et planification de la relève.

<https://www.surveymonkey.com/s/PIPNELeadershipDuPersonnelEnseignant>



Écouter

- En ligne, la présentation sur la participation des directions au PIPNE et à l'ÉRPE.

<http://conn-o.osapac.org/InstantDuMentorat-mars>



Se joindre

- À la C@O du PIPNE et collaborer avec les collègues de tous les coins de l'Ontario.

<https://communaute.apprentissageelectroniqueontario.ca>



reach every student
appuyer chaque élève

