

RH-01-06

OFFICIEL

PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE PERSONNEL ENSEIGNANT

La Commission scolaire Marie-Victorin et le Syndicat de Champlain 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;
- etc.

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.

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.

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 Champlain 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 des ressources éducatives et le Service de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes:

- ❑ Encourager et soutenir les établissements dans l'application du programme;
- ❑ Informer les directions d'établissement de l'existence du programme de mentorat.

Les directions d'établissement :

- ❑ D'informer le personnel enseignant de l'existence du programme et plus spécifiquement du volet mentorat dès le début de l'année scolaire;
- ❑ Coordonner les jumelages entre mentors et mentorés;
- ❑ Assurer le leadership de l'insertion professionnelle dans l'établissement;
- ❑ Prévoir une rencontre avec le nouveau personnel en début d'année et à la 101^e journée, s'il y a lieu;
- ❑ Fournir toute brochure comprenant des renseignements utiles sur la nature de l'organisation, les différents services offerts aux employés, les politiques et règlements en vigueur;
- ❑ Assurer le suivi du programme au CPEE.

Ces responsabilités s'exercent auprès du nouveau personnel enseignant dans l'établissement, y incluant l'enseignante et l'enseignant ayant obtenu un changement de champ ou un changement d'école ou de centre.

Les directions d'établissement et le mentor :

Les directions d'établissement et le mentor s'associent afin :

- ❑ De favoriser l'intégration sociale du nouveau personnel enseignant;
- ❑ De procéder à une visite guidée du lieu de travail;
- ❑ De présenter le nouveau personnel enseignant au groupe de travail;
- ❑ D'assurer un support ou un suivi concernant les besoins matériels et organisationnels;
- ❑ De guider le nouveau personnel enseignant dans le milieu en lui faisant part des normes générales et des valeurs de la culture organisationnelle.

INSERTION PROFESSIONNELLE

VOLET MENTORAT :

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.

Pour le secteur des jeunes, des adultes et de la formation professionnelle :

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.

INSERTION PROFESSIONNELLE

La compensation :

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

Un montant de deux cents vingt-cinq dollars (225 \$) par année scolaire ou une (1) journée de libération (la moitié pour une demi-année) est alloué au mentor pour accompagner une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant.

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**.

La journée de libération doit faire l'objet d'une entente préalable avec la supérieure ou le supérieur immédiat et se prendre par journée complète (demi-journée pour demi-année), durant l'année scolaire où elle a été acquise.

Pour le secteur de la formation professionnelle :

La compensation est versée en argent (225 \$), à moins d'une entente particulière avec la direction du centre.

Pour tous les secteurs, le mentor n'accompagnera qu'un seul mentoré. Dans une situation exceptionnelle, la direction d'établissement pourra lui autoriser l'accompagnement d'une 2^e enseignante ou d'un 2^e enseignant. Dans un tel cas, il obtiendrait le double de la compensation.

Critères d'admissibilité pour être mentor :

Pour le secteur des jeunes:

- Être une enseignante régulière ou un enseignant régulier;
- Au secondaire, ne pas être enseignant ressource (Voir annexe);
- Avoir cinq années d'expérience dans l'enseignement;
- 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).

INSERTION PROFESSIONNELLE

Pour le secteur des adultes:

- Avoir cinq années d'expérience dans l'enseignement;
- Ne pas être chef de groupe¹ (voir annexe);
- 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 cinq années d'expérience dans l'enseignement ou cinq années d'expérience combinée enseignement et marché du travail;
- Ne pas être chef de groupe¹ (voir annexe);
- Travailler dans le même établissement que la personne qu'elle ou qu'il accompagne;
- De préférence, appartenir à la même spécialité ou à la même sous-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).

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.

¹ Le chef de groupe ne pourra être mentor que lorsqu'aucun autre enseignant n'est disponible. Toutefois, il ne pourra pas participer à l'évaluation du mentoré.

INSERTION PROFESSIONNELLE

Aptitudes recherchées chez un mentor :

- ❑ 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;
- ❑ Être en démarche réflexive;
- ❑ 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.

INSERTION PROFESSIONNELLE

Le mentoré

Nouveau personnel enseignant :

- ❑ **Pour le secteur de l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire:**
 - Toute personne qui reçoit le soutien d'un mentor et qui :
 - Détient un contrat à temps partiel avec un minimum de 40 % de tâche ayant moins de 3 ans d'expérience (pour les % de tâche inférieurs, l'enseignant pourra bénéficier du programme sur recommandation de la direction).
 - L'enseignante ou l'enseignant avec ou sans mentor attiré pour l'année ayant obtenu l'approbation de la direction pour l'inscription au programme et qui :
 - Doit maîtriser une nouvelle discipline;
 - Change d'ordre d'enseignement (ex : secondaire vers primaire);
 - Change de clientèle en adaptation scolaire;
 - A une classe-cycle pour la première fois;
 - A une classe au préscolaire pour la première fois;
 - Doit utiliser une nouvelle méthode d'enseignement (ex. : enseignement par projet).
- ❑ **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 et à qui la commission scolaire offre un minimum de 200 heures d'enseignement pour l'année scolaire en cours.
 - L'enseignante ou l'enseignant avec ou sans mentor attiré pour l'année ayant obtenu l'approbation de la direction pour l'inscription au programme et qui :
 - Change d'ordre d'enseignement ou de secteur (ex : secondaire vers l'éducation des adultes);
 - Doit utiliser une nouvelle méthode d'enseignement (ex. : enseignement par projet).

INSERTION PROFESSIONNELLE

□ 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.

□ Pour tous les secteurs

- Le temps de rencontre avec le mentor est reconnu dans la tâche complémentaire 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 mentoré peut bénéficier du programme pendant une période maximale de 10 mois.
- 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.

LES AUTRES ASPECTS DU PROGRAMME

Toute nouvelle enseignante ou tout nouvel enseignant dans l'établissement peut bénéficier des divers moyens d'action énoncés en page 1.

Longueuil, le 25 avril 2006

Révisé pour l'année 2017-2018

ML

CHEF DE GROUPE

ANNEXE

11-10.07 Chef de groupe (Éducation des adultes)

13-10.10 Chef de groupe (Formation professionnelle)

- A) Si la commission décide de nommer des enseignantes ou enseignants au poste de chef de groupe, celles-ci ou ceux-ci sont sous l'autorité de la directrice ou du directeur et leur nomination n'est valide que dans la seule mesure où la présente clause est respectée intégralement.
- B) Le poste de chef de groupe comporte 2 aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions de chef de groupe proprement dites.
- C) Quant à ses fonctions de chef de groupe proprement dites, la ou le chef de groupe doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :
- 1) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement aux activités d'enseignement;
 - 2) agir à titre de coordonnatrice ou de coordonnateur et d'animatrice ou d'animateur auprès des enseignantes ou enseignants de son groupe et les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves;
 - 3) collaborer avec les autres enseignantes ou enseignants et les professionnelles ou professionnels en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
 - 4) assister plus particulièrement l'enseignante ou l'enseignant en probation de son groupe et participer à son évaluation;
 - 5) sur demande de sa supérieure ou son supérieur, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son groupe et au contrôle de son utilisation;
 - 6) conseiller et aviser sa supérieure ou son supérieur sur l'action pédagogique (FP seulement)¹.
- D) La ou le chef de groupe doit être libéré d'une partie de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant afin de lui permettre de mieux s'acquitter de ses fonctions de chef de groupe proprement dites. Le temps de cette libération partielle doit être consacré exclusivement à ses fonctions de chef de groupe. Il appartient à la commission, après consultation du syndicat, de déterminer cette partie pour chacune d'elles ou chacun d'eux. Cependant, la détermination de cette libération partielle ne peut être supérieure à 10 heures par semaine.
- E) La nomination comme chef de groupe se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cause, sauf dans le cas d'une nomination dont la durée est inférieure à une année.

¹ **Le texte souligné s'applique au secteur de la formation professionnelle seulement**

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT-RESSOURCE

1. Conditions de travail

L'enseignante ou l'enseignant-ressource est libéré pour un maximum de 50 % de sa tâche éducative pour exercer ses fonctions. Elle ou il est réputé appartenir au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination à titre d'enseignante ou d'enseignant-ressource.

Il revient à la direction de l'école de déterminer, dans le cadre des ressources disponibles à l'école, le pourcentage de libération de la tâche éducative de l'enseignante ou l'enseignant-ressource, en tenant compte du modèle d'organisation des services de l'école. Dans ce cadre, il appartient à la direction de l'école d'assigner à l'enseignante ou l'enseignant-ressource les différentes activités professionnelles comprises dans sa tâche éducative, et ce, sans égard au paragraphe D) de la clause 8-6.03.

2. Nomination de l'enseignante ou l'enseignant-ressource

La commission nomme annuellement l'enseignante ou l'enseignant-ressource après consultation de l'équipe enseignante concernée.

Le poste d'enseignante ou d'enseignant-ressource comporte 2 aspects, à savoir les fonctions d'enseignante ou d'enseignant et les fonctions d'enseignante ou d'enseignant-ressource proprement dites. L'enseignante ou l'enseignant-ressource exerce ses fonctions auprès des groupes ordinaires.

3. Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant-ressource

3.1 Auprès des élèves en difficulté, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- offre un accompagnement personnalisé, notamment pour chaque élève qui entre au secondaire avec une année de retard;
- assume un rôle de suivi scolaire et d'aide auprès d'élèves à risque ou d'élèves ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage, particulièrement ceux ayant des difficultés relatives au comportement;
- assume des tâches d'encadrement auprès de ces élèves et les soutient, d'une part, dans leur démarche en vue de trouver des solutions à leurs problèmes et, d'autre part, dans diverses facettes de leur vie scolaire.

3.2 Auprès des enseignantes et enseignants de l'école, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- travaille en concertation avec les enseignantes et enseignants responsables des élèves en difficulté qui lui sont adressés en portant une attention particulière aux enseignantes et enseignants en début de carrière.

3.3 Auprès des autres intervenantes et intervenants, l'enseignante ou l'enseignant-ressource :

- travaille en concertation avec les autres intervenantes et intervenants qui œuvrent auprès des élèves : psychoéducatrices ou psychoéducateurs, psychologues, travailleuses sociales ou travailleurs sociaux, techniciennes ou techniciens en éducation spécialisée, etc.

L'enseignante ou l'enseignant-ressource s'acquiesce d'autres fonctions compatibles avec la clause 8-2.01 (fonction générale) pouvant lui être attribuées et de nature à aider les élèves et les enseignantes ou enseignants.