

INSERTION PROFESSIONNELLE du personnel enseignant novice dans les écoles francophones du Nouveau-Brunswick

Ministère de l'Éducation
et du Développement de la petite enfance
du Nouveau-Brunswick

Version avril 2023

Table des matières

Définitions	4
L'insertion professionnelle	4
Le mentorat	4
Le personnel enseignant novice	4
Besoins émotionnels	5
Besoins informationnels	5
Besoins professionnels	5
Buts du programme	6
Fondements du programme	6
Rôles et responsabilités	7
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	7
District scolaire	7
Université de Moncton (Faculté des sciences de l'éducation)	8
Association des enseignantes et des enseignants francophones du N.-B.	8
Direction d'école	8
Ressources bibliographiques	10

Avant-propos

Le programme d'insertion professionnelle des enseignantes et des enseignants novices a été conçu afin de soutenir les enseignantes et les enseignants débutants dans leur cheminement et leur épanouissement professionnel dans les écoles francophones du Nouveau-Brunswick. Ce programme devient donc un point d'ancrage qui leur permettra, tout en étant accompagnés, de vivre un premier contact avec la réalité scolaire du Nouveau-Brunswick en tant que professionnels de l'éducation, de mieux percevoir leurs besoins de formation et d'optimiser leur potentiel.

Les premières années d'enseignement sont cruciales pour assurer une intégration réussie dans la profession enseignante. En effet, qu'elles soient nouvelles à la profession ou originaires d'autres systèmes scolaires à travers le monde, les personnes nouvellement embauchées dans un district scolaire francophone de notre province ont besoin d'être appuyées ; le programme d'insertion professionnelle des enseignantes et des enseignants novices sert à faciliter leur transition.

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance est heureux de s'associer avec les districts scolaires, la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton et l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick pour que le programme d'insertion professionnelle puisse servir à l'ensemble du système scolaire francophone en préparant adéquatement les enseignantes et les enseignants novices à la profession, ce qui, par conséquent, contribuera à la réussite éducative de tous les élèves.

Définitions

L'insertion professionnelle

Le processus d'insertion professionnelle est une période d'apprentissage, d'adaptation et d'intégration, durant laquelle la personne enseignante construit son identité professionnelle, développe un sentiment de confiance et d'appartenance et cherche à atteindre un équilibre de vie personnelle-professionnelle. Durant cette période, la personne doit se familiariser avec le milieu professionnel, les valeurs, la culture, le fonctionnement et les habitudes de l'école. Selon les types de personnalité, les expériences antérieures, le contexte scolaire, le type de contrat et la qualité de la formation initiale reçue, la durée de cette période d'insertion professionnelle peut varier entre plus ou moins cinq ans.

Le mentorat

Le mentorat est un processus d'accompagnement professionnel volontaire, à caractère formatif, d'un membre du personnel enseignant novice par un membre du personnel enseignant d'expérience. Cette relation de collaboration personnalisée entre collègues a pour objectif de répondre aux besoins particuliers du membre du personnel enseignant novice dans sa transition, dans son intégration, dans ses apprentissages et dans le développement de son potentiel personnel et professionnel.

Pour ce faire, la personne qui assume le rôle de mentor possède une expérience appréciable en enseignement (environ 5 ans).

Le personnel enseignant novice

Au sein d'un district scolaire francophone, on identifie comme « novice » un membre du personnel enseignant qui, embauché pour la première fois sous contrat, a cumulé moins de cinq années d'expérience à la signature du contrat. Les personnes enseignantes issues de l'immigration nouvellement embauchées font également partie de cette définition.

À noter que les journées de suppléance à long terme, ainsi que l'expérience en enseignement ailleurs qu'au Nouveau-Brunswick, sont reconnues comme de l'expérience à comptabiliser.

Ce qui caractérise tout membre du personnel enseignant novice, c'est le besoin d'un appui constant, à trois niveaux : émotionnel, informationnel et professionnel.

Besoins émotionnels

Par exemple :

- Équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle ;
- Relations saines de travail ;
- Soutien et sentiment de compétence et d'efficacité envers ses nouvelles fonctions ;
- Compréhension de ses appréhensions par rapport à son climat de classe;
- Développement des relations de confiance avec les élèves, les parents et la communauté.

Besoins informationnels

Par exemple :

- Liste du personnel de l'école, du district et du MÉDPE;
- Associations professionnelle et syndicale des enseignantes et des enseignants;
- Utilisation de l'équipement dans l'école;
- Guides pédagogiques et autres ressources pédagogiques;
- Rôle des divers intervenants et intervenantes en milieu scolaire;
- Horaire, réunions du personnel et supervision pédagogique;
- Politiques et lignes directrices de l'école, du district et du ministère;
- Fonctionnement général de l'école et tâches administratives.

Besoins professionnels

Par exemple :

- L'élaboration et la livraison du plan de leçon;
- La gestion de la classe;
- La gestion de son temps et des tâches quotidiennes;
- L'évaluation des apprentissages, la tenue des registres et le rapport des résultats scolaires;
- La collaboration avec les membres de l'équipe d'appui à l'apprentissage et les assistantes et assistants en éducation;
- La communication avec les parents et les membres de la communauté;
- La consultation des programmes d'études pour la planification à court et à long terme;

- La différenciation pédagogique pour adapter l'enseignement aux besoins variés et particuliers des élèves dans un environnement inclusif;
- L'autoévaluation de ses propres approches pédagogiques;
- La réflexion continue par rapport à la qualité des apprentissages en classe en lien avec les approches pédagogiques utilisées.

Buts du programme

Le programme vise à :

- Favoriser l'intégration harmonieuse du personnel enseignant novice ;
- Stimuler la réflexion sur les pratiques pédagogiques ;
- Favoriser le développement des compétences nécessaires, entre autres, à la création d'un environnement d'apprentissage inclusif ;
- Favoriser l'utilisation et le partage de ressources et de pratiques pédagogiques éprouvées ;
- Donner du renforcement et de la rétroaction constructive ;
- Aider l'enseignante ou l'enseignant novice à déterminer ses besoins en formation continue ;
- Optimiser le développement professionnel et personnel de l'enseignante ou l'enseignant novice ;
- Assurer des apprentissages de qualité en classe ;
- Retenir le personnel enseignant dans la profession.

Fondements du programme

Le programme fait appel à la responsabilisation de diverses parties prenantes afin de faciliter l'intégration de personnel enseignant novice à la profession. Entre autres bienfaits, un programme d'insertion professionnelle :

- Sécurise et aide le personnel enseignant novice pendant ses premières années d'enseignement ;

- Assure une plus grande continuité et une stabilité dans le personnel enseignant (recrutement et rétention);
- Valorise le personnel assigné à un rôle de mentorat ;
- Agit positivement sur la qualité des apprentissages des élèves ;
- Contribue à enrichir le système scolaire en permettant le développement institutionnel à long terme ;
- Permet de créer un environnement de travail sain et harmonieux ;
- Permet au personnel enseignant novice d'être rapidement fonctionnel dans leur environnement professionnel et de s'intégrer à leur profession et au personnel scolaire plus rapidement, non seulement dans l'accomplissement de leurs tâches individuelles, mais également en contribuant positivement à l'ensemble de l'école.

Rôles et responsabilités

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance

- Assurer la coordination provinciale du programme ;
- Assurer du financement pour les initiatives d'insertion professionnelle menées par les districts scolaires, selon les budgets accordés ;
- Participer au processus d'amélioration continue du programme d'insertion professionnelle.

District scolaire

- En étroite collaboration avec les directions d'écoles, coordonner la mise en œuvre du programme, sous la forme d'initiatives favorisant l'insertion professionnelle ;
- Développer et offrir la formation et les outils nécessaires aux directions d'école, au personnel novice ainsi qu'au personnel assigné au mentorat, en s'assurant de tenir compte des besoins d'information, des besoins d'ordre émotionnel et des besoins d'ordre professionnel de chaque personne ;

- Fournir au ministère, annuellement, une liste du personnel novice ainsi qu'un rapport des activités mises en œuvre en lien avec les fonds reçus;
- Participer au processus d'amélioration continue du programme d'insertion professionnelle.

Université de Moncton (Faculté des sciences de l'éducation)

- Avec pour public cible les personnes qui étudient à la Faculté des sciences de l'éducation, y compris les directions d'école :
 - Sensibiliser au sujet des réalités relatives à l'insertion professionnelle ;
 - Engager dans une démarche de réflexion sur leur projet de vie et de carrière ;
 - Informer de l'existence du programme provincial d'insertion professionnelle ;
- Participer au processus d'amélioration continue du programme d'insertion professionnelle.

Association des enseignantes et des enseignants francophones du N.-B.

- Faire la promotion du programme auprès de leurs membres, incluant les membres associés étudiants ;
- Offrir de l'accompagnement, des ressources, des programmes et des services sur le plan professionnel et syndical (en collaboration avec la FENB) ;
- Participer au processus d'amélioration continue du programme d'insertion professionnelle.

Direction d'école

- Avec pour public cible le personnel novice accueilli dans leur école :
 - Faciliter et appuyer la démarche de mentorat et d'appui ;

- Collaborer à l'intégration de la personne au sein du personnel de l'école ;
- Voir au bon fonctionnement du programme dans son école ;
- Faciliter le jumelage ;
- Proposer des mesures d'appui, les évaluer régulièrement et les ajuster au besoin ;
- Participer au processus d'amélioration continue du programme d'insertion professionnelle.

Ressources bibliographiques

Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick. (2018). *Tes débuts dans la profession enseignante. Guide préparé à l'intention du personnel enseignant novice*. Repéré à :

<https://fr.calameo.com/read/0047506169a650c374490>

Fédération des enseignantes et des enseignants de la Colombie-Britannique. (2014). *L'exercice de l'enseignement. Manuel pour le nouveau personnel enseignant et les enseignants suppléants*. Repéré à :

<https://bctf.ca/uploadedFiles/Public/NewTeachers/HandbookFrench/NTC-Fr.pdf>

Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ). (2014). *Guide d'insertion professionnelle et syndicale pour les enseignantes et enseignants*. Repéré à :
http://lafse.org/fileadmin/Formation_professionnelle/Documents_a_consulter/Liste_documents_FP/Guide_insertion_FP_nov_2014.pdf

Karsenti, T. (2017). *Est-il possible de prévenir le décrochage des jeunes enseignants? Résultats d'une recherche menée auprès de 483 jeunes enseignants*. Repéré à :
http://www.karsenti.ca/dcrochage/files_files/Rapport_CS_Laval_VF_Thierry_Karsenti.pdf

Le Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec. (2014). *Guide d'implantation d'un programme de mentorat en milieu scolaire Action M2*. Repéré à : <https://www.ctreq.qc.ca/wp-content/uploads/2014/09/Guide-Mentorat.pdf>

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2018). *Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant. Guide des éléments d'insertion professionnelle*. Repéré à :
<http://www.edu.gov.on.ca/fre/teacher/pdfs/Guidedeselementsinsertionprofessionnelle2018.pdf>

Nova Scotia teachers union (2013). *Manuel destiné aux enseignants en début de carrière pour survivre et réussir dans la classe*. Repéré à :
<http://nstu.ca/images/French%20Publications/early%20career%202013%20French%20web.pdf>

Organisation de coopération et de développement économiques. (2019). *Résultats de TALIS 2018 (volume I) : Des enseignants et chefs d'établissements en formation à vie*. Repéré à : https://read.oecd-ilibrary.org/education/resultats-de-talis-2018-volume-i_5bb21b3a-fr#page1

Quebec provincial association of teachers. (2019). *Guide d'entrée pour le personnel enseignant. Un guide à l'intention des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants qui travaillent dans les écoles publiques anglophones de la province de Québec*. Repéré à : <https://qpat-apeq.qc.ca/wp-content/uploads/2018/11/1166-QPAT-Handbook-for-New-Teacher-F.pdf>

The Alberta teachers' association. (2017). *Insertion professionnelle des enseignants. Guide à l'intention des directeurs d'école*. Repéré à : <https://www.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/Publications/School-Administrators/PD-182F%20Insertion%20Professionnelle%20des%20Enseignants%202017.pdf>

The Manitoba teachers' society. (2016). *Guide à l'intention des enseignantes et des enseignants débutants*. Repéré à : <http://www.mbteach.org/pdfs/hb/HBF-BeginTeachersHbook.pdf>