

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO

AIDE À LA MISE EN OEUVRE DU

PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE DU NOUVEAU

PERSONNEL ENSEIGNANT (PIPNE)

SESSIONS RÉGIONALES DE JUIN 2006

Résumé des commentaires

15 août 2006

Table des matières

Introduction	3
Résumé de la discussion	4
Vision	4
Questions clés	4
Annexe A : Vision du PIPNPE par région	5
Annexe B : Résumé des points et des besoins	9
Annexe C : Questions et idées clés par région	11
Annexe D : Évaluation de l'atelier	17

Introduction

Les huit sessions visant à appuyer la mise en œuvre du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) ont eu lieu en juin 2006 dans les bureaux régionaux du Ministère à : Barrie, London (2 séances), North Bay/Sudbury, Ottawa, Toronto, Thunder Bay, plus un atelier pour les conseils de langue française tenu à Toronto. (Note : des séances de formation à l'évaluation du rendement du personnel enseignant dans le cadre du PIPNE ont aussi eu lieu en juin et juillet 2006 à l'intention des équipes d'experts des conseils.)

Les objectifs des ateliers, qui avaient le même format et le même ordre du jour, un peu adaptés cependant pour le programme de l'après-midi afin de tenir compte des besoins régionaux particuliers, étaient de :

- passer en revue les attentes liées aux éléments du PIPNE;
- préciser comment ces liens avec le PIPNE améliorent la vision et les buts du PIPNE en général;
- mener une réflexion et une analyse des retombées des activités de 2005-2006 liées au PIPNE sur la réussite de sa mise en œuvre, les buts et initiatives du Ministère et des conseils scolaires et les partenariats possibles pour le PIPNE;
- dresser un premier plan du PIPNE pour 2006-2007 et au-delà.

Les participants ont rempli un questionnaire afin de fournir des renseignements sur :

- la préparation des conseils à instaurer le PIPNE
- les sujets et les besoins
- l'évaluation de l'atelier

Outre leur l'enthousiasme et leur ouverture à l'endroit du PIPNE, les participants ont eu des réserves sur les délais serrés de mise en œuvre et sur la somme de travail à accomplir pour instaurer leur cadre de travail, concevoir les procédés et systèmes et offrir la formation à tous les intervenants dans ce programme. Il est grandement nécessaire de renforcer la capacité, et les conseils, quoique prêts à y travailler, ont indiqué que le temps posait un problème.

Les participants ont largement approuvé les forums de discussion organisés par le Ministère dans un format semblable aux ateliers d'avril et de juin. Il semble qu'entre deux des trois sessions régionales seraient suffisants pour répondre à la plupart des besoins. Ils devraient être tenus à l'automne, en hiver ou au printemps mais pas en juin. Étant donné les degrés divers de préparation et d'expérience des conseils au chapitre du PIPNE, il faudrait dresser des ordres du jour différents.

Les participants ont été très satisfaits des ateliers de juin et ont beaucoup apprécié l'animation assurée par le Ministère (voir le résumé des évaluations des ateliers à l'annexe D).

Résumé de la discussion

Vision

L'exercice d'établissement de la vision a révélé de nombreuses perspectives et, quoique l'accent porte actuellement sur les tâches de la mise en œuvre, les participants ont indiqué qu'il serait utile de poursuivre le débat sur la vision et les buts à plus long terme du PIPNE afin d'établir une vision commune et cohérente du programme. Une vision commune à tous les responsables de la mise en œuvre du programme laissera de la place à la différenciation au niveau local et à des approches novatrices. (L'annexe A résume les visions du PIPNE établies lors de chaque atelier régional.)

Questions clés

**Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE)
Ateliers régionaux de juin 2006
Résumé des commentaires**

Les réponses aux questionnaires ont clairement fait ressortir les principaux points et préoccupations des conseils de la province au sujet de la mise en œuvre du PIPNPE (annexe C).

Ils ont surtout indiqué qu'ils connaissaient parfaitement les exigences concernant les échéances de la mise en œuvre du PIPNPE, le 31 juillet et septembre 2006, et de la mise en œuvre à plus longue échéance, et qu'ils étaient bien préparés ou presque prêts, à l'exception de cinq qui ne l'étaient pas du tout. Le personnel du Ministère est en contact avec ceux qui ne sont pas encore prêts et continuera à travailler avec eux pour les aider à mettre le programme en œuvre (annexe D).

Les participants ont apprécié les renseignements fournis ainsi que l'accessibilité hors pair du personnel, surtout le contact humain et l'incroyable assistance qu'ils ont obtenue. Les thèmes récurrents furent l'inclusion et le financement des suppléants à long terme et l'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant. (Note : Étant donné que les sessions du mois de juin ont eu lieu avant les séances de formation destinées aux équipes d'experts des conseils, les conseils n'avaient pas encore reçu de renseignements clairs sur l'évaluation du rendement du nouveau personnel enseignant.)

Des points communs à toute la province ressortent clairement des commentaires des participants : mise en œuvre de l'élément de mentorat; élaboration de ressources du PIPNPE pour le perfectionnement professionnel et la formation, et temps à y consacrer; diffusion des pratiques exemplaires, réseautage et communications avec les partenaires de l'éducation; financement et dates des paiements de transfert; collecte de données et rapports; évaluation du programme. Ces renseignements ont été regroupés dans des tableaux et, afin de renseigner les conseils sur chaque point, ce document contient la stratégie et les délais de réponse du Ministère (annexe B).

Annexe A : Vision du PIPNPE par région

Barrie	London 1&2	Conseils de LF	Ottawa	Sudbury	Thunder Bay	Toronto
Liens plus forts avec les conseils coïncidents et les établissements	Amélioration de l'apprentissage des élèves Il existe un système qui appuie tant le nouvel enseignant que le mentor et la direction	Meilleures relations entre les divers partenaires	Une expérience positive signifie qu'à la fin du PIPNPE, le nouveau membre du personnel enseignant est prêt à agir comme mentor	Comité d'apprentissage professionnel (CAP)	CAP vibrant	... dans les trois prochaines années :
Enseignants débutants confiants	Collaboration entre les membres du personnel enseignant Le soutien pour le nouveau personnel enseignant se poursuit après la première année	Mélioration de la rétention du pers. ens.	Meilleure communauté d'apprentissage professionnel	Le CAP n'est ni coûteux ni lourd	Mentorat structuré	Communautés d'apprentissage professionnel
Accent sur le CAP	Ancré dans la culture scolaire Il existe un volet de soutien pour les SLT	Réduire l'isolement	Modèle différencié qui appuie les SLT	Vidéoconférence – commune	PP – contexte de l'école	Différente d'une école à l'autre mais constante
Soutien futur aux SLT	Accent sur l'apprentissage des élèves plutôt que sur la survie	Meilleure apprentissage chez les élèves	Continuité des affectations et de la localisation du nouveau	Intervention officielle de la direction	Moins de stress – tout le personnel enseignant	Deuxième volet de soutien – accompagnement du nouveau personnel

Annexe A : Vision du PIPNPE par région						
Barrie	London 1&2	Conseils de LF	Ottawa	Sudbury	Thunder Bay	Toronto
	On effectuera une étude pour montrer qu'un changement se produit	Perf. Prof. sur mesure mais uniforme	personnel enseignant			enseignant
Financement stable au-delà de 3 ans	Enseignants en meilleure santé Programme complet d'insertion professionnelle totalement accepté et financé par les partenaires	Personnel plus compétent	Le nouveau personnel enseignant se sent soutenu	Éléments clairs et séparés de mentorat et d'administration	Partie de la culture	Soutien constant et équitable – programme bien élaboré
Soutien provincial constant pour le nouveau personnel enseignant – soutien permanent	Se sentent moins isolés Culture de soutien au nouveau personnel enseignant	Meilleur mentorat	Les administrateurs acceptent le PIPNPE	Les directrices et directeurs sont de vrais chefs de file de l'enseignement et sont appuyés – consolider les initiatives	Affectations appropriées	Développement de la profession – changement culturel
Attentes communes et constantes concernant la formation	Environnement d'enseignement plus favorable Le personnel enseignant de toutes les classes s'entraide – porte ouverte	Cohérence des stratégies dans une même école (C.A.P.)	Transition harmonieuse de l'école ... à la communauté pour le nouveau personnel enseignant	Durable – plus d'un an	Meilleur maintien en poste	Services offerts toute l'année
Maintien en poste du nouveau personnel	Le dialogue et la conversation entre les		Soutien intégré au niveau du système	Réseau	Apprentissage permanent – tous les niveaux	Renforcement de la capacité au moyen de

Annexe A : Vision du PIPNPE par région						
Barrie	London 1&2	Conseils de LF	Ottawa	Sudbury	Thunder Bay	Toronto
enseignant	représentants de facultés d'éducation et les conseils scolaires seraient enrichis et réguliers					l'infrastructure
	Accent sur les élèves On aura du personnel enseignant bien formé		Liens avec les établissements	Fournir du PP sans sacrifier le temps en salle de classe	Collaboration	Nouvelles relations, nouvelle culture au moyen d'une structure officielle
Mentorat – formation commune	Enrichir et améliorer l'exercice du personnel enseignant Messages constants		Capacité accrue d'enseignement en salle de classe	Inclure les SLT	Plus de durabilité	
Esprit de collaboration et changement culturel	Les enseignants-mentors sont appréciés à l'école autant que l'enseignant responsable ou le chef de département Culture commune d'apprentissage		Culture d'ouverture et de transparence	Le nouveau personnel enseignant ne fait pas partie de la définition actuelle		

Annexe A : Vision du PIPNPE par région

Barrie	London 1&2	Conseils de LF	Ottawa	Sudbury	Thunder Bay	Toronto
	La transition d'un rôle à l'autre est appuyée Changement de la culture – Comment les gens échangent et s'instruisent		Culture officielle de mentorat afin que le soutien soit constant, disponible d'une école à l'autre, d'un conseil à l'autre, peu importe où on va	Soutien pour les AE – mentorat, etc.		
	Les affectations d'enseignement sont appropriées pour le nouveau personnel enseignant Possibilités d'apprentissage pour les SLT. L'expérience améliorera leurs perspectives d'emploi permanent					
	Groupe de mentors formés L'apprentissage des élèves sera amélioré					
	Offrir aux SLT l'expérience du PIPNPE Le programme et					

Annexe A : Vision du PIPNPE par région						
Barrie	London 1&2	Conseils de LF	Ottawa	Sudbury	Thunder Bay	Toronto
	les leçons apprises serviraient à éclairer les programmes des facultés d'éducation					
	Les nouveaux administrateurs comprendraient clairement leur rôle en matière de soutien au nouveau personnel enseignant Tous les nouveaux enseignants, à temps plein ou à temps partiel, auraient un appui complet					
	Le programme aidera les nouveaux enseignants à réfléchir à leurs pratiques pédagogiques					

Annexe B : Résumé des points et des besoins

Points et besoins	Stratégie de réponse du Ministère	Délai
Mentorat : ressources, modules de formation, formateurs, procédés de sélection et de jumelage	<ul style="list-style-type: none"> Afficher les modules actuels de formation des mentors des conseils sur le site Web du PIPNPE. Afficher et envoyer aux conseils des copies électroniques des guides pour les directrices et directeurs, les mentors et le nouveau personnel enseignant; guides qui contiennent des exemples de pratiques exemplaires et des aide-mémoire afin d'appuyer les éléments de l'insertion professionnelle. Les conseils qui ont besoin de former des mentors sont invités à communiquer avec le Ministère; le personnel du Ministère prendra des mesures pour que des équipes de formation des mentors travaillent avec eux. Clarification des processus exposés dans <i>PIPNPE : Guide des éléments d'insertion professionnelle de 2006</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Sur réception des documents des conseils Avant la fin du mois d'août 18 août
Temps pour l'élaboration des ressources du PIPNPE pour le PP et la formation	<ul style="list-style-type: none"> Affichage en ligne de guides succincts pour les mentors, la direction et le nouveau personnel enseignant, qui contiennent des exemples de pratiques exemplaires et des aide-mémoire afin d'appuyer les éléments d'insertion professionnelle, y compris du contenu de PP de base adapté aux besoins du nouveau personnel enseignant, p. ex. initiatives de littératie et de numératie. Ajout de deux journées pédagogiques pour fournir plus de temps aux participants au PIPNPE. Modèles et ressources en ligne pour faciliter le PP. 	<ul style="list-style-type: none"> Avant la fin du mois d'août Journées pédagogiques en septembre 2006 En préparation
Diffusion des pratiques exemplaires, réseautage, conférences et communications entre les conseils, les facultés, les fédérations et le Ministère	<ul style="list-style-type: none"> Les conseils ont été invités à envoyer des ressources au Ministère à nicole.dekorte@ontario.ca afin de les faire afficher sur le site Web du Ministère. Des séances régionales par téléconférence et en personne sont prévues et incluront d'autres membres des comités de direction du PIPNPE. p. ex., des fédérations. On peut se procurer la liste des personnes-ressources des conseils pour le PIPNPE aux niveaux provincial et régional auprès de l'agent(e) d'éducation responsable du PIPNPE au bureau régional. Le rapport sommaire des projets-pilotes du 	<ul style="list-style-type: none"> Permanent

	<p>mentorat a été envoyé à tous les conseils et se trouve aussi au bureau régional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le personnel du Ministère continuera ses visites régulières dans les conseils afin de leur offrir du soutien. • Les personnes-ressources des conseils concernant le PIPNPE recevront des renseignements sur les conférences, p. ex., conférence sur l'insertion professionnelle – OISE et ministère de l'Éducation. • Dialogue permanent avec des partenaires de l'éducation. • Transmission électronique des diaporamas des ateliers de juin. • Enquête sur la possibilité de réseautage en formats divers entre les conseils. 	<ul style="list-style-type: none"> • 3-4 nov.
Financement : Renseignements en temps opportun	<ul style="list-style-type: none"> • Les conseils seront informés de leur allocation (pour les besoins de la planification, ils peuvent utiliser l'allocation de 2005-2006 si le nombre d'enseignants est le même). 	<ul style="list-style-type: none"> • Fin octobre
Date des paiements de transfert	<ul style="list-style-type: none"> • Les paiements de 2006-2007 seront répartis sur toute l'année. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 août, 6 décembre, 7 mars, 7 septembre
Collecte de données et rapports	<ul style="list-style-type: none"> • Plan d'action rationalisé qui inclut un rapport sur l'ensemble de l'année. 	<ul style="list-style-type: none"> • Août
Évaluation du programme	<ul style="list-style-type: none"> • Le Ministère confiera à une chercheuse ou un chercheur, retenu à la suite d'un appel d'offres, la tâche d'évaluer les retombées du programme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Septembre - permanent

Annexe C : Questions et idées clés par région

	<i>Quel rôle la direction de l'école devrait-elle jouer dans la sélection des mentors?</i>	<i>Quel rôle le conseil devrait-il jouer dans la sélection des mentors</i>	<i>Comment jumeler les mentors et les personnes qu'ils encadrent afin de constituer l'équipe la plus efficace?</i>	<i>Quels éléments faudrait-il prendre en compte lors de la surveillance de l'efficacité des relations de mentorat?</i>	<i>Quelles stratégies novatrices pourrait-on utiliser pour offrir le détachement nécessaire à chaque mentor et à la personne qu'il encadre?</i>
Barrie	La direction a un rôle de « portier ».	Travailler avec la direction des écoles pour assurer l'efficacité du processus de sélection, la réaffectation, souligner les politiques relatives à la confidentialité	CAP et équipe de mentors	Les parties s'entendent	Financement du PIPNPE
	Promouvoir une communauté d'apprentissage professionnel où le personnel est responsable du nouveau personnel enseignant	Rôles et responsabilités du personnel du conseil dans le processus du PIPNPE	La direction doit intervenir dans tous les aspects : responsabilité et reddition de comptes	Surveillance continue	Horaires novateurs
		Intégrer le mentorat dans les buts des conseils	Critères de sélection clairs	Sans caractère évaluatif	Journées pédagogiques prescrites
				Évaluation des besoins	Rotation jumelée
					Organiser des conférences, du clavardage, des groupes de discussion en ligne, des vidéoconférences, du

Annexe C : Questions et idées clés par région

	<i>Quel rôle la direction de l'école devrait-elle jouer dans la sélection des mentors?</i>	<i>Quel rôle le conseil devrait-il jouer dans la sélection des mentors</i>	<i>Comment jumeler les mentors et les personnes qu'ils encadrent afin de constituer l'équipe la plus efficace?</i>	<i>Quels éléments faudrait-il prendre en compte lors de la surveillance de l'efficacité des relations de mentorat?</i>	<i>Quelles stratégies novatrices pourrait-on utiliser pour offrir le détachement nécessaire à chaque mentor et à la personne qu'il encadre?</i>
					PP en ligne
London 1	Recommander les enseignants qui ont les caractéristiques appropriées pour faire le bénévolat	Établir des paramètres fondés sur la législation	Un bon jumelage est crucial	Connexion	Créativité, souplesse, compétences en établissement d'horaires
	Illustrer les caractéristiques d'un mentor	Appuyer la direction, surtout lorsqu'elle commence à saisir le processus	Intervention – partie importante du processus	Communication des pratiques exemplaires	
		L'alignement et l'articulation du PIPNPE fait partie de la stratégie globale		La réflexion est essentielle	
		Élaborer une politique		Engagement réciproque à continuer la relation	
London 2	Présenter le mentorat comme un outil positif de réussite	Les conseils établissent les activités et stratégies visant à reconnaître et à apprécier les mentors	Dans la même école, affectation semblable	Processus de réflexion	Établissement conjoint de l'horaire avant le début de l'année

Annexe C : Questions et idées clés par région

	Quel rôle la direction de l'école devrait-elle jouer dans la sélection des mentors?	Quel rôle le conseil devrait-il jouer dans la sélection des mentors	Comment jumeler les mentors et les personnes qu'ils encadrent afin de constituer l'équipe la plus efficace?	Quels éléments faudrait-il prendre en compte lors de la surveillance de l'efficacité des relations de mentorat?	Quelles stratégies novatrices pourrait-on utiliser pour offrir le détachement nécessaire à chaque mentor et à la personne qu'il encadre?
	Collaboration	Établir des lignes directrices, le processus et le cadre de travail	Intervention du mentor et de la personne encadrée	Maintien en poste des mentors	Utiliser une période pour activité spéciale
	Processus de sélection		Équipe de mentors (2 niveaux)	Maintien en poste du nouveau personnel enseignant	Trouver des moyens d'utiliser l'argent pour que le mentor et le nouveau membre du personnel enseignant passent du temps ensemble (c.-à-d. personnaliser le PP)
	Déterminer les critères			Établir des points de repère et critères	
	Communication				
	« Être un animateur »				
Ottawa	Nécessité d'un processus d'évaluation des besoins	Établir le cadre de travail	Le jumelage est facilité par l'administration de l'école	Commentaire des enseignants débutants et du mentor (officiels et non officiels)	Temps de préparation partagé
	Être la « valeur sûre »	Communiquer avec les partenaires	Équilibre entre le conseil et l'école	Effectuer un examen avec les participants bénévoles	Légitimer d'autres périodes (social)
	Prévoir un processus de désistement « honorable »	Surveiller	Bénévolat		Fonds de la fédération (2 ^e année)

Annexe C : Questions et idées clés par région

	Quel rôle la direction de l'école devrait-elle jouer dans la sélection des mentors?	Quel rôle le conseil devrait-il jouer dans la sélection des mentors	Comment jumeler les mentors et les personnes qu'ils encadrent afin de constituer l'équipe la plus efficace?	Quels éléments faudrait-il prendre en compte lors de la surveillance de l'efficacité des relations de mentorat?	Quelles stratégies novatrices pourrait-on utiliser pour offrir le détachement nécessaire à chaque mentor et à la personne qu'il encadre?
	dans des circonstances spéciales				
		Collecter des données	Auto-sélection		
		Rapport à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario	Feuilles de renseignements personnels		
Sudbury	Communiquer	Promotion du programme	Concordance des styles	Social	Horaire flexible
	Faciliter	Calendrier et format	Les forces et les besoins concordent	Culture scolaire et communautaire	Détachement intégré
	Soutenir	Stratégies du district pour assurer la réussite	Proximité géographique	Priorités (école, conseil, c.-à-d. enseignement de la morale)	Financement du temps
		Sensibilité aux autres responsabilités	Similitudes entre la division et la matière	Aborder les besoins individuels	
		Soutien financier pour améliorer le mentorat dans le PIPNPE		Boîte à outils des enseignants (curriculum, planification, ressources, stratégies d'évaluation)	
Thunder Bay	Encourager le « bon » mentor	Les critères sont connus	Compatibilité	Être prêts à envisager d'autres activités qui renforceront la relation entre le mentor et la	· Nourrissez-les ... pendant la pause du déjeuner

Annexe C : Questions et idées clés par région

	Quel rôle la direction de l'école devrait-elle jouer dans la sélection des mentors?	Quel rôle le conseil devrait-il jouer dans la sélection des mentors	Comment jumeler les mentors et les personnes qu'ils encadrent afin de constituer l'équipe la plus efficace?	Quels éléments faudrait-il prendre en compte lors de la surveillance de l'efficacité des relations de mentorat?	Quelles stratégies novatrices pourrait-on utiliser pour offrir le détachement nécessaire à chaque mentor et à la personne qu'il encadre?
				personne encadrée	
	La direction doit être un modèle de rôle de mentor!	Soutien et participation de tous les partenaires	Matière, année, division		Établissement de l'horaire
		Offrir des incitatifs	Se fonder sur les besoins du nouveau personnel enseignant		Financer des solutions de rechange
			Localisation		
Toronto	Rôle dans le recrutement et la sélection	Fournir le cadre de travail	Demander à la personne encadrée avec qui elle aimerait travailler	Fréquence des réunions	Réserver une partie des réunions du personnel
	Doit faire partie de la culture de l'école	Formation de base pour les administrateurs et les mentors	Recenser les mentors intéressés	Contenu des réunions	Assemblées – Libération du mentor et de la personne encadrée afin qu'ils se rencontrent
	Doit assurer la facilitation et l'évaluation	Établir un réseau de mentors formés	Monter une banque de mentors	Attitude des mentors et des protégés	Cours offerts conjointement
		Établir des critères acceptés	Matière, division	Responsabilité partagée	Réunions de division
			Styles équilibrés et intégrés	Comprendre les buts communs	L'administration assure les cours

Annexe C : Questions et idées clés par région

	Quel rôle la direction de l'école devrait-elle jouer dans la sélection des mentors?	Quel rôle le conseil devrait-il jouer dans la sélection des mentors	Comment jumeler les mentors et les personnes qu'ils encadrent afin de constituer l'équipe la plus efficace?	Quels éléments faudrait-il prendre en compte lors de la surveillance de l'efficacité des relations de mentorat?	Quelles stratégies novatrices pourrait-on utiliser pour offrir le détachement nécessaire à chaque mentor et à la personne qu'il encadre?
					Recours à des suppléants
Conseils de LF	Être ambassadeur du programme en le valorisant Respecter les critères établis par le conseil Recommander les mentors	S'assurer que les mentors soient volontaires coordonner jumelage inter – écoles Etablir les critères de sélection Conseil à demander aux directions de soumettre une liste de recommandation de mentors Conseil doit approuver la liste Mentor recommandé par un collègue selon des critères Valorisation des mentors Fournir l'appui nécessaire pour le succès Consultation avec AEFO La formation des mentors et des protégés	Chimie – volanté commune Corrélation – Besoins et expertise Aller chercher les divers mentors pour rejoindre les différents besoins de la personne Développer le profil du mentor et du protégé et les jumeler Jumeler selon le cycle enseigné	Avoir des rencontres cycliques Avoir des résumés des rencontres (journal de bord, compte-rendus) Rencontres avec le mentor Fiche (feuille de route complétée par mentor et protégé – sujets discutés) AEFO...rôle & collaboration, participation	Horaires novateurs Jumelage de classes Suppléance Aligner les temps de gestion si possibles Journées pédagogiques Institutes d'été pour formation des nouveaux enseignants

Annexe D : Évaluation de l'atelier

La partie C du questionnaire consistait en une évaluation des ateliers.

Il y a eu 128 réponses au total. Pour la plupart, les conseils ont fourni une réponse combinant l'ensemble des réponses de leurs participants. Il a par conséquent été entendu de prendre la moyenne des réponses de plusieurs participants d'un même conseil. Le nombre total de réponses inclut celles des participants de facultés d'éducation et de fédérations de personnel enseignant.

Question 1 : Dans l'ensemble, l'atelier a constitué une excellente occasion d'échanger des renseignements avec d'autres participants

Question 2 : Les séances du matin ont été très instructives

Question 3 : Les séances de l'après-midi ont été très utiles

Question 4 : Les séances m'ont permis d'exprimer mes points de vue et mes idées

Question 5 : Les animateurs ont veillé à ce que l'on respecte le processus mais n'ont pas étouffé les participants

Question 6 : Les installations et les rafraîchissements ont contribué à rendre l'atelier productif

Le tableau ci-dessous résume les réponses à ces 6 questions. Les réponses dénotent un très haut degré de satisfaction des participants.

Question	Pas du tout d'accord		Relativement pas d'accord		Indécis		Relativement d'accord		tout à fait d'accord		Total des réponses aux questions	Total des Relativement d'accord et Tout à fait d'accord	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		N	%
1	1	1			1	1	19	26	53	72	74	72	99
2	1	1			2	3	29	38	44	58	76	73	96
3					2	2	28	38	44	59	74	72	97
4							21	28	54	72	75	75	100
5					1	1	12	16	63	83	76	75	99
6							11	15	61	85	72	72	100

Question 7 : L'apprentissage attendu de l'atelier était-il clair?

Il y a eu 71 réponses à cette question. 70 ou 98,5 % des participants ont dit que les objectifs d'apprentissage étaient clairs.

Question 8 : Dans quelle mesure cet atelier a-t-il atteint les objectifs d'apprentissage proposés?

Cinq objectifs d'apprentissage avaient été établis pour les séances :

1. Examiner les attentes des éléments du PIPNPE
2. Articuler comment ces liens avec le PIPNPE améliorent la vision et les buts du PIPNPE en général
3. Effectuer une réflexion et une analyse des retombées des activités du PIPNPE de 2005-2006 sur la réussite de la mise en œuvre du PIPNPE, les buts et initiatives du Ministère et des conseils scolaires, et les partenariats possibles pour le PIPNPE
4. Élaborer un premier plan du PIPNPE pour 2006-2007 et au-delà

Les participants devaient indiquer dans quelle mesure l'atelier a atteint les objectifs d'apprentissage proposés. Le tableau ci-dessous résume les réponses. Les réponses des participants montrent que les objectifs d'apprentissage ont été atteints.

Objectifs d'apprentissage	Non atteints		Atteints en partie		Complètement atteints		Réponses aux questions	Total des réponses Atteints en partie et Complètement atteints	
	N	%	N	%	N	%		N	%
1			15	20	61	80	76	76	100
2	1	1	23	31	50	68	74	73	99
3			21	27	58	73	79	79	100
4	1	2	22	37	37	62	60	59	98
5	3	4	32	48	32	48	67	64	96

Question 9 : Qu'attendiez-vous de l'atelier? Avez-vous obtenu satisfaction?

Les participants ont indiqué qu'ils attendaient des clarifications sur les attentes pour 2005-2006 ou 2006-2007, d'autres renseignements sur le programme, des renseignements sur d'autres programmes, l'énoncé et la comparaison de buts et d'approches, du réseautage, des renseignements détaillés sur l'établissement d'un programme, des échanges d'informations et de ressources, la collaboration avec d'autres conseils, l'examen de pratiques exemplaires et des réussites et échecs. Certaines personnes ne connaissaient pas le programme et attendaient des renseignements de base. D'autres espéraient des débats approfondis sur des points et options.

Les réponses indiquent que les séances ont très bien répondu à leurs attentes.

Question 10 : Quels aspects de l'atelier vous ont particulièrement plu?

Les réponses indiquent que les participants ont apprécié :

- Le débat et les échanges
- Le programme et les exercices (surtout les graffitis). L'atelier avait un rythme rapide et énergique; il combinait l'échange et le traitement d'informations
- Le ton de l'atelier et l'approche détendue de collaboration
- Les exemples des conseils qui avaient mené des projets-pilotes