



Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario – Apprendre auprès du personnel enseignant débutant et avec lui

(juin 2026)

Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario – Apprendre auprès du personnel enseignant débutant et avec lui

La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO) et ses filiales attachent une très grande importance à l'amélioration de la préparation, du recrutement, du maintien en poste, du mentorat et de la croissance professionnelle du personnel enseignant débutant. Dans cette optique, nous avons fait participer le personnel enseignant débutant à un processus d'interrogation appréciative au moyen d'une série de groupes de discussion qui ont eu lieu de février à juin 2026.



Qu'est-ce qui fonctionne bien?
(thématiques de réussite)



Qu'est-ce qui ne fonctionne pas?
(irritants ou obstacles)



Quelles sont les prochaines étapes?
(moisson d'idées sur une stratégie collaborative)

Comme l'indique le modèle logique ci-dessous, l'objectif de chaque groupe de discussion d'*Apprendre auprès du personnel enseignant débutant et avec lui* est d'éclairer directement le continuum de l'apprentissage professionnel et du soutien offert par les facultés d'éducation, les conseils scolaires et les fédérations d'enseignantes et enseignants.

Modèle logique

Si

- Nous avons recours à l'interrogation appréciative pour écouter ce que le personnel enseignant débutant de toute la province a à dire et en tirer des enseignements...

Alors

- Nous comprendrons mieux ce qui suit :
 - Qu'est-ce qui fonctionne bien dans les programmes de formation initiale à l'enseignement et dans le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (thématiques de réussite)
 - Les problèmes et les défis auxquels fait face le personnel enseignant débutant (irritants ou obstacles)
 - La meilleure façon de préparer et de soutenir le personnel enseignant débutant (moisson d'idées sur une stratégie collaborative)

Et

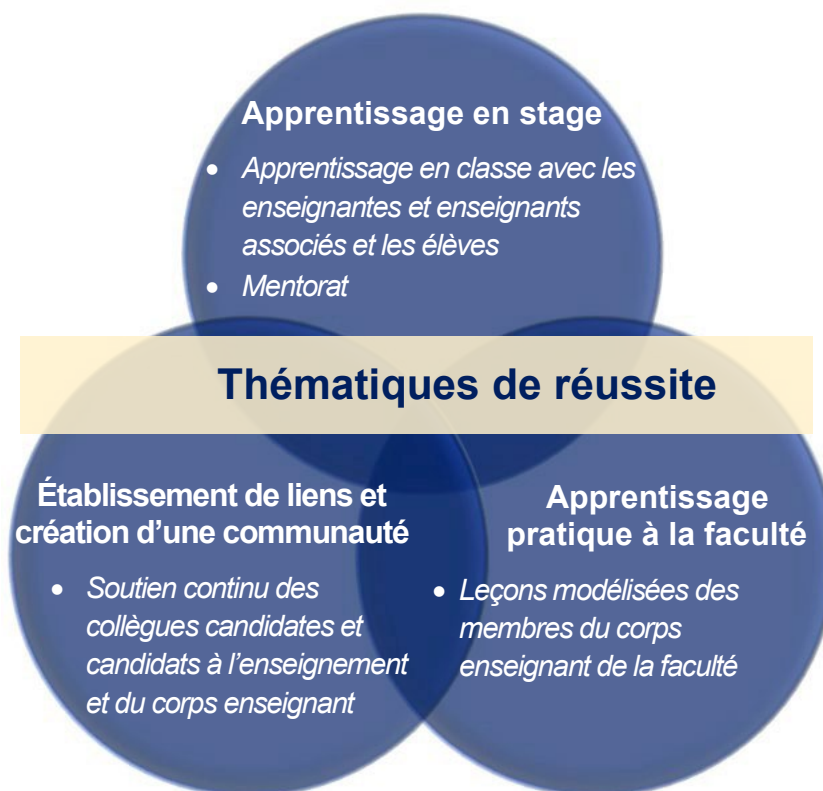
- Notre apprentissage peut être triangulé avec les résultats de l'étude de recherche conjointe de la FEO et de l'Ontario Association of Deans of Education (OADE), qui devrait être administrée à l'automne 2026, et, de cette façon, éclairer l'apprentissage professionnel et le soutien fournis par les facultés d'éducation, les conseils scolaires et les fédérations d'enseignantes et d'enseignants.
- La préparation, le recrutement, le maintien en poste, le mentorat et la croissance professionnelle du personnel enseignant débutant seront améliorés.

Le personnel enseignant débutant a été invité par la présidence du comité de liaison de formation à l'enseignement (Teacher Education Liaison Committee) des facultés d'éducation qui souhaitent participer à ce processus d'interrogation appréciative. Au total, six groupes de discussion ont eu lieu; cinq facilités par la FEO et un par l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO). Au total, 28 enseignantes et enseignants comptant moins de cinq années en poste y ont participé. L'annexe du présent rapport contient des renseignements démographiques supplémentaires sur les participantes et les participants aux groupes de discussion.

Le présent rapport résume ce que nous avons appris de ces groupes de discussion et les idées concrètes du personnel enseignant débutant pour améliorer sa préparation professionnelle et son entrée dans la profession enseignante.

Thématiques de réussite

*Pensez à votre engagement à veiller au bien-être et à l'apprentissage de vos élèves...
Quelle a été l'expérience d'apprentissage la plus significative que vous ayez vécue en tant que candidate ou candidat à l'enseignement?*



Apprentissage en stage

Apprentissage en classe avec les enseignantes et les enseignants associés et les élèves

- Voir l'apprentissage en action en classe
- Voir les idées en action et se passionner de plus en plus pour l'enseignement
- Apprendre par la pratique, au-delà des idées tirées d'un exposé
- Apprendre à connaître les élèves et la façon dont elles et ils apprennent
- Établir des liens avec les élèves et apprendre d'elles et d'eux – leur permettre de vous voir comme une personne, un modèle à suivre et partager vos valeurs humaines avec elles et eux
- Apprendre comment les documents (p. ex. le plan d'enseignement individualisé [PEI]) se concrétisent dans la pratique auprès des élèves
- ❑ Avoir plusieurs stages dans différentes écoles – cela a favorisé l'apprentissage de différentes approches pédagogiques

Mentorat

- Avoir une enseignante ou un enseignant mentor pour nous guider, surtout après la pandémie de COVID-19
- Recevoir du soutien, des encouragements et des ressources d'enseignantes ou d'enseignants mentors
- Bénéficier du mentorat de mon enseignante ou enseignant associé (p. ex. conseils pratiques, outils d'évaluation, information en classe)
- M'inspirer de mon stage pour poursuivre des recherches structurées sur les programmes de littératie
- Recevoir un soutien pratique de la direction de mon école

Établissement de liens et création d'une communauté

Soutien continu des collègues candidates et candidats à l'enseignement et du corps enseignant

- Établir des liens avec d'autres candidates et candidats à l'enseignement – cela était favorisé par la petite taille de notre cohorte et s'est traduit par un partage continu des expériences d'apprentissage et des défis avec nos paires et pairs au début de notre carrière.
- Avoir un groupe soudé d'éducatrices et d'éducateurs qui favorisait le soutien entre paires et pairs, la collaboration et la mise en commun de ressources – nous avons grandi ensemble.
- ❑ Avoir une conseillère ou un conseiller pédagogique pour faciliter les interactions individuelles et en petits groupes et nous soutenir avec empathie et gentillesse
- Bénéficier du soutien du personnel de l'université qui était patient, aimable et compréhensif
- Bénéficier du soutien des professeures et des professeurs par l'intermédiaire de Zoom et en personne (p. ex. notre directeur de programme est venu à notre cérémonie de remise des diplômes maison pendant la pandémie de COVID-19)

Apprentissage pratique à la faculté

- Bénéficier de modèles de leçons du corps enseignant de la faculté
- Participer à un apprentissage pratique avec les approches de modèles de leçons du corps enseignant de la faculté pour intéresser les élèves à l'apprentissage
- ❓ Participer à des ateliers axés sur les outils pratiques pour entrer dans la profession avec des autrices et des auteurs, le corps enseignant et la direction

Se faire entendre et exercer une influence en tant qu'éducatrice ou éducateur

- Avoir des occasions de contribuer au programme – cela a permis d'apprendre comment défendre les intérêts et aborder les préoccupations avec professionnalisme

Problèmes et défis

Quels problèmes et défis rencontrez-vous actuellement dans votre classe? (aussi appelés irritants ou obstacles)



Complexité de la classe

Problèmes de comportement

- Comportement en classe – nombreux défis, complexité
- Gérer le comportement des élèves, répondre aux besoins socio-affectifs et composer avec les réalités de plus en plus complexes des classes
- Gestion de classe – comportements des élèves et correction des lacunes découlant de la pandémie de COVID-19
- Trouver un juste équilibre entre les besoins individuels d'une ou d'un élève et ceux de l'ensemble de la classe
- Grandes classes avec des besoins multiples
- Manque de soutien pour les élèves ayant des besoins complexes
- Autorégulation – aucun transfert observé dans les interactions avec les élèves et les autres éducatrices et éducateurs

Violence dans les écoles

- Besoins importants chez les élèves – complexité de la classe, violence en classe
- Sentiment de vulnérabilité en raison de la violence en classe
- Sentiment d'insécurité
- Violence physique et verbale en classe – le défi consiste à savoir comment soutenir l'élève et aller de l'avant

Motivation des élèves

- Manque d'intérêt pour l'apprentissage et la volonté d'achever le travail
- La motivation est un enjeu pour toutes les années (même à la maternelle et au jardin d'enfants)
- La technologie offre une solution de paresse (p. ex. intelligence artificielle pour accomplir les tâches assignées)
- Utilisation responsable de la technologie, des médias sociaux et de l'intelligence artificielle
- Certaines et certains élèves sont surchargés (pratique de sports, d'arts ou d'autres activités parascolaires). Par conséquent, elles et ils sont fatigués et n'accordent pas d'importance au temps passé en classe.

Manque de soutien

Administration

- Attentes différentes de la part de plusieurs administratrices et administrateurs
- Manque de cohérence quant aux attentes et variation des objectifs (quatre directrices et directeurs en quatre ans)
- Ne pas être mise ou mis au courant des problèmes des élèves (p. ex. santé mentale) par l'administration
- Se voir attribuer plusieurs préparations de cours en fonction des plages horaires restantes – ne pas avoir d'espace attribué au sein d'un département

Accès au perfectionnement professionnel (PP)

- Manque d'occasions de faire des observations en classe en tant que nouvelle enseignante ou nouvel enseignant – besoin de soutien et de représentation syndicale pour y remédier
- ❓ Devoir exécuter les programmes prescrits par le conseil scolaire sans posséder les connaissances préalables ni avoir accès au perfectionnement professionnel
- Nous avons besoin de davantage d'expertise pour mettre en œuvre ce qui nous est demandé (p. ex. outils d'évaluation à titre d'enseignante ou d'enseignant suppléant à long terme [SLT])
- Être évalués dans les domaines où le PP fait défaut

Ressources

- Tenter de s'y retrouver parmi plusieurs ressources – lorsqu'on débute, il y a tellement de choses à assimiler, sans avoir encore d'expérience
- Ressources limitées (p. ex. immersion en français, sciences)

Travailler avec les parents

- Engagement des parents, le soutien constitue un défi dans certains cas
- Demandes des parents et obstacles rencontrés, par rapport à une collaboration positive

En gardant à l'esprit les thématiques de réussite et les irritants ou obstacles, quels conseils donneriez-vous aux facultés d'éducation, aux conseils scolaires et aux fédérations d'enseignantes et d'enseignants qui cherchent à mieux préparer et soutenir le personnel enseignant débutant?

Facultés d'éducation



Accroître la durée et la portée des stages

- Offrir moins de cours et plus d'apprentissages par l'expérience grâce à des stages plus longs
- Prolonger la durée des stages
- ❓ Faire en sorte que le stage commence en septembre pour améliorer l'apprentissage quant à la façon d'organiser une classe, d'établir les routines et les attentes en matière de comportement, ainsi que d'autres éléments pratiques
- Faire en sorte que le stage commence au début de l'année scolaire, car cela permettrait de voir comment se construisent la classe et la communauté scolaire
- Offrir des stages dans diverses écoles, classes et années
- Fournir au moins trois stages distincts (aspect socioéconomique)

Offrir des cours davantage axés sur la pratique

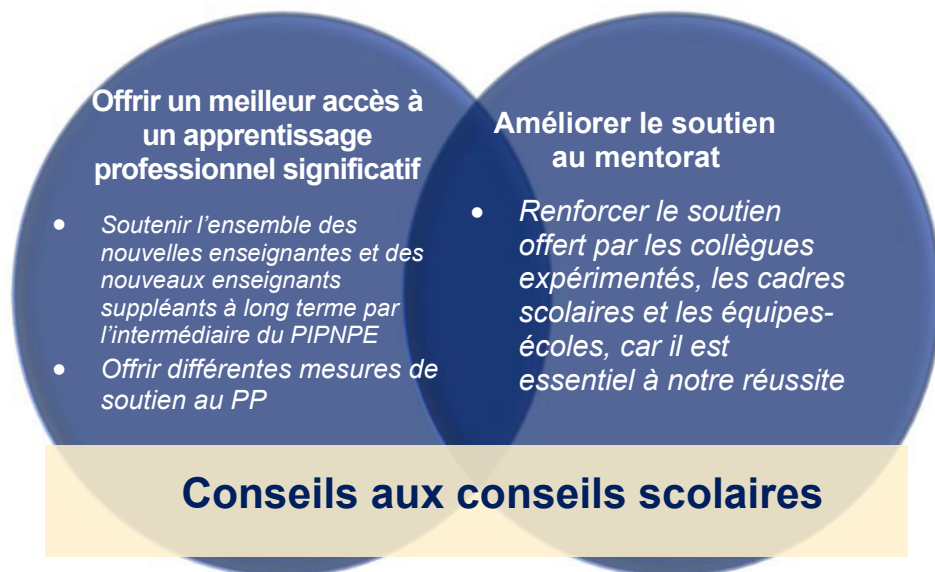
Harmoniser les expériences d'apprentissage dans le cadre de la formation à l'enseignement avec les réalités des salles de classe

- Participer à la résolution conjointe de problèmes afin de se préparer de façon proactive aux réalités des salles de classe (complexité, violence, etc.)
- Examiner des scénarios réels en classe où les choses ne se déroulent pas toujours comme prévu (p. ex. discussions fondées sur des mises en situation (« Que feriez-vous? »))
- Enseigner la gestion de classe – idées pratiques pour des salles de classe modernes
- Fournir des outils, des systèmes et des approches pratiques pour favoriser un comportement positif
- Fournir du contenu substantiel, comme la manière de porter un regard critique sur une leçon
- Pratiques réparatrices – offrir à la faculté ou conjointement avec le conseil scolaire local
- Apprentissage socio-affectif
- Enseignement tenant compte des traumatismes
- Répondre aux divers besoins d'apprentissage
- Tout ce que la direction me demandera (attentes pour l'automne – p. ex. cahier de suppléance, plans à long terme, etc.)
- Se concentrer sur la mise en pratique de l'apprentissage pendant la deuxième moitié du temps passé à la faculté
 - Partie 1 – Contenu de base
 - Partie 2 – Soutien pour être la meilleure enseignante ou le meilleur enseignant possible au cours de vos cinq premières années

Accorder davantage d'importance à l'évaluation

- Porter une attention particulière à la façon dont l'évaluation peut être intégrée aux cours de la faculté – nous apprendre à évaluer sans nous en remettre constamment à notre enseignante ou enseignant adjoint
- ❓ Nous permettre d'approfondir notre compréhension des pratiques d'évaluation objective – cela nécessite plus qu'un cours de trois semaines à la faculté
- Nous exposer à la notation harmonisée des travaux des élèves à la faculté et élaborer les prochaines étapes en fonction de l'évaluation
- Nous donner de la formation sur l'utilisation de l'observation et de la conversation pour évaluer l'apprentissage
- Se concentrer sur la façon d'expliquer les notes au moyen d'exemples pratiques et de commentaires dans le bulletin
- Nous apprendre à rédiger les bulletins et les PEI, car nous avons peu d'occasions d'observer cela pendant nos stages.

Conseils scolaires



Améliorer l'accès à un apprentissage professionnel significatif

Soutenir l'ensemble des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants SLT par l'intermédiaire du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE)

- Le PIPNE devrait commencer plus tôt dans l'année si vous êtes une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant SLT
- Donner accès au PP du PIPNE même si la durée de la suppléance à long terme est inférieure à 97 jours
- Assurer l'accès à la formation en tant qu'enseignante et enseignant SLT afin de soutenir les élèves ayant des besoins élevés
- Nous permettre de participer au PP offert par le conseil scolaire à titre d'enseignante ou enseignant SLT

Offrir différentes mesures de soutien au PP

- Assurer l'uniformité du soutien du PIPNE dans tous les conseils scolaires (p. ex. premier conseil : très organisé, coopératif, temps libre, réunions mensuelles... deuxième conseil : soutien limité)
- Prévoir plus de journées libres d'enseignement pour l'observation en classe et le débriefage – il s'agit d'occasions d'apprentissage très utiles, mais l'accès est inégal
- Offrir le PP de façon proactive avant que des difficultés ne surviennent (p. ex. si le succès n'est pas au rendez-vous, vous recevez beaucoup de PP du PIPNE – cela devrait être l'inverse)
- Offrir plus de PP aux nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants
 - Pratiques exemplaires – diagnostics pour la littératie et les mathématiques
 - Planification des ressources
 - Réponse à divers besoins d'apprentissage (p. ex. équité, comportement)
 - Apprentissage socio-affectif
 - PP avec des entraîneuses et des entraîneurs pédagogiques dans les programmes du conseil scolaire
 - Rédaction des bulletins, des PEI

Améliorer le soutien au mentorat

- Renforcer le soutien offert par les collègues expérimentés, les cadres scolaires et les équipes-écoles, car il est essentiel à notre sentiment de compétence professionnelle, à la résolution de problèmes et à la réussite à long terme
- ☐ Offrir plus d'occasions, dans le cadre du PIPNE, de passer du temps avec du personnel enseignant chevronné, tant dans notre école que dans d'autres écoles
- Prévoir plus de temps libre avec des personnes mentores – deux journées ne suffisent pas
- S'assurer que les personnes mentores veulent aider et fournir des conseils et du soutien pour bâtir la relation de mentorat
- Désigner concrètement une personne comme personne mentore – il est malaisé de communiquer avec un réseau de personnes en l'absence de structure et de soutien
- Fournir des personnes mentores dans le cadre du PIPNE pour les enseignantes et les

enseignants suppléants

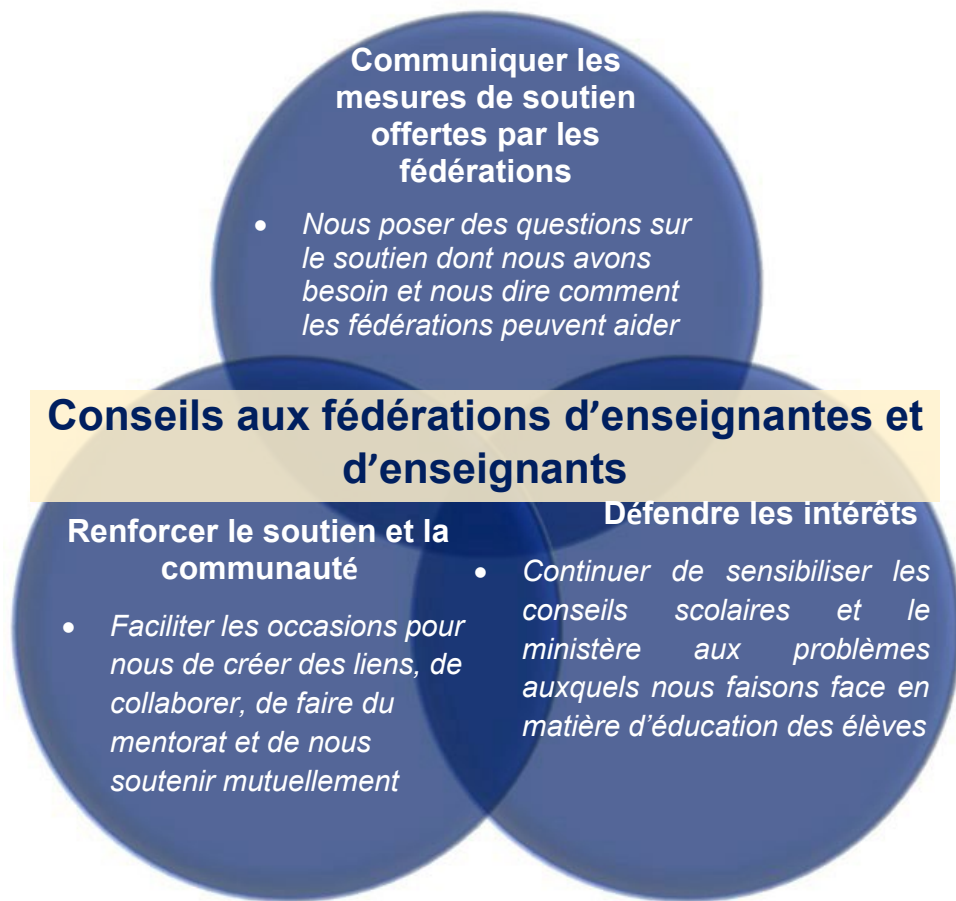
- Prolonger les possibilités de mentorat au-delà des premières années d'enseignement
- Créer des possibilités de partage des ressources (p. ex. dossier de 2^e année sur Google Drive)

Offrir du soutien pour s'y retrouver dans le système

- Rendre les procédures d'embauche plus transparentes
- Veiller à ce que le processus d'embauche soit humain (p. ex. échanges avec une personne du conseil scolaire au moment de l'embauche, pas uniquement par une série de courriels)

Autres idées

- Permettre aux membres du personnel enseignant suppléant à la journée de participer aux journées pédagogiques du conseil scolaire et d'avoir accès aux ordinateurs portables du conseil
- Faciliter l'accès aux ressources essentielles en classe
- Accorder un financement supplémentaire pour la classe aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants



Communiquer comment les fédérations peuvent soutenir les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants

- Communiquer les ressources et les services offerts aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants – ce qu’ils offrent et la façon dont ils nous soutiennent
- Nous rassembler en tant que nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants – nous demander comment nous pouvons vous soutenir
- Venir dans nos écoles – libérer du temps pour écouter les voix collectives des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants et apprendre d’elles
- Réaliser une évaluation des besoins afin de contribuer à combler les lacunes (p. ex. PEI)
- Fournir aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants un soutien clair au moyen d’une FAQ – à qui s’adresser et à quel moment?
- Créer une trousse d’outils que les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants reçoivent au moment de l’embauche, indiquant les ressources et le nom des personnes qui sont prêtes à aider dans différents domaines
- Fournir plus d’information aux représentantes et représentants syndicaux dans les écoles au sujet des enseignantes et des enseignants suppléants

Renforcer le soutien et la communauté

- Faciliter les occasions de faire du réseautage et de créer des liens avec des collègues afin de favoriser la collaboration, le mentorat et la création de communautés de pratique
- Favoriser le maintien en poste dans le secteur de l’éducation en offrant du soutien, des ressources et des occasions de créer des liens avec des collègues
- Fournir des occasions d’entrer en contact avec des collègues syndiqués – un élément humain important
- Lutter contre l’isolement en appuyant le mentorat (p. ex. journées d’accompagnement pour l’observation en classe et le débriefage)
- Offrir le soutien d’une représentante ou d’un représentant syndical par des suivis et par le partage de perspectives fondées sur les tendances observées
- Offrir de la formation aux enseignantes et aux enseignants suppléants qui ne peuvent pas accéder au PP offert par leur conseil scolaire
- Organiser un PP plus décentralisé – pas uniquement à Toronto

Défendre les intérêts

- Continuer de sensibiliser les conseils scolaires et le ministère aux problèmes auxquels nous faisons face relativement à l’éducation de nos élèves
- Tenir les conseils scolaires responsables (p. ex. soutien constant pour l’ensemble des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants, ressources)
- Revendiquer et défendre l’accès au PP pour les enseignantes et les enseignants suppléants
- Poursuivre la négociation pour les classes plus petites

Reconnaissance et poursuite de notre apprentissage

Nous aimerions conclure ce rapport en exprimant notre profonde reconnaissance aux enseignantes et aux enseignants débutants qui ont participé à notre processus d'interrogation appréciative. Leur engagement sincère à soutenir le bien-être et l'apprentissage des élèves (et à se soutenir entre elles et eux) était évident pendant nos groupes de discussion.

En étant à l'écoute de notre personnel enseignant débutant et en apprenant de lui, nous espérons jeter les bases de la poursuite des travaux de recherche, de la défense des intérêts et du soutien en faveur de nos nouvelles et nouveaux membres et, au bout du compte, de nos élèves. Vos idées et votre collaboration sont les bienvenues alors que nous continuons d'apprendre les uns des autres et ensemble.

Jim Strachan

Conseiller en éducation

Mentoring for Mentors

mentoringforall@icloud.com

Lindy Amato

Directrice, Relations

professionnelles

Fédération des enseignantes

et des enseignants de

l'Ontario

lindy.amato@otffeo.on.ca

Kalpana Makan

Conseillère en éducation

kalpana.makan@otffeo.on.ca

Annexe – Données démographiques des groupes de discussion

Faculté d'éducation	
Université Brock	5
Université d'Ottawa (français)	4
Université d'Ottawa (anglais)	1
Université Queen's	5
Université de Windsor	5
Université Lakehead	2
Université de Niagara	2
Université de Nipissing	2
Université Western	2
TOTAL	28

Nombre d'années d'enseignement	
Une ou moins	7
Deux	4
Trois	6
Quatre	7
Cinq	4
TOTAL	28

Notes supplémentaires

- Quatre groupes de discussion ont eu lieu virtuellement et deux ont eu lieu en personne.
- ❓ 24 participantes et participants ont obtenu leur diplôme d'un programme de formation à l'enseignement en anglais, et quatre l'ont obtenu d'un programme en français.
- 23 participantes et participants enseignent actuellement au primaire et cinq enseignent au secondaire.