



DOCUMENT D'INFORMATION
ANNÉE SCOLAIRE 2012-2013

L'ACCUEIL EN FORMATION PROFESSIONNELLE : LE PARADIGME DE L'ENSEIGNANT¹

Dans toutes les professions, l'idée de changement, d'évolution obligeant à des repositionnements identitaires, semble partagée (Jorro, 2007).

Dès le début de leur périple, les enseignants en formation professionnelle vivent un monde de transitions.

Ils:

- passent de l'application de leur métier à l'enseignement de ce métier par la communication, la démonstration et la supervision;
- font face à une confrontation de leur réalité du métier avec la vision pédagogique des compétences de leur programme d'études;
- doivent s'appropriier les services et les équipements mis à leur disposition;
- doivent collaborer avec l'équipe pédagogique de leur programme d'études;
- constatent qu'à leur perfectionnement du métier s'ajoute une obligation de suivre une formation universitaire pour l'obtention d'un baccalauréat en enseignement professionnel;
- et plusieurs autres défis.

Grands sont les besoins de ces enseignants en pleine mutation s'appropriant le contexte du Centre de formation professionnelle Pierre-Dupuy, qui d'après ses besoins de relève leur fournit un encadrement pour leur intégration professionnelle.

Dans le cadre de nos actions de notre plan de réussite éducative, l'une d'entre elles concerne l'intégration professionnelle des enseignants. Par conséquent, une formation sera offerte dans le courant de l'année scolaire 2012-2013 soit les 21 et 23 août 2012.

Le Centre de formation professionnelle Pierre-Dupuy est le plus grand des trois centres de formation professionnelle de la Commission scolaire Marie-Victorin. Il est également un des plus grands centres de formation professionnelle du Québec.

L'ensemble des acteurs du Centre Pierre-Dupuy collaborent pour assurer des services de qualité et ils contribuent ainsi au développement des compétences personnelles, sociales et éducatives afin que nos apprenants soient des personnes autonomes et responsables, capables de s'intégrer à la société et d'en assurer son développement.

Nous vous souhaitons la bienvenue dans cette équipe qui prodigue un enseignement de qualité pour assurer la réussite de nos élèves.

¹ Tout au long du texte, la forme masculine est utilisée sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Au Centre Pierre-Dupuy, nous mobilisons tous les acteurs afin de favoriser la réussite scolaire et éducative de nos élèves. Dans le respect du régime pédagogique de la formation professionnelle et du principe de l'égalité des chances, le Centre Pierre-Dupuy a une triple mission : **instruire, socialiser et qualifier**. Il a également la responsabilité de favoriser chez les élèves le développement d'attitudes d'ouverture sur le monde et de respect de la diversité.

Notre raison d'être, notre finalité s'exprime donc ainsi :

Développer chez l'élève des compétences multiples au regard des attitudes, des habiletés techniques et des connaissances qui lui permettront une participation sociale et une insertion professionnelle réussie.

Les orientations du Centre Pierre-Dupuy visent à donner un sens plus particulier à la mission qu'il a pour mandat de réaliser.

POUR RÉALISER NOTRE MISSION, NOUS DEVONS :

- **SOUTENIR ET DÉVELOPPER** le potentiel d'apprentissage de nos élèves.
- **CONTRIBUER** au développement des compétences personnelles et sociales afin que nos élèves soient des personnes autonomes et responsables, capables de s'intégrer à la société et d'en assurer son développement.
- **TRANSMETTRE** à nos élèves des compétences transférables et adaptables à l'évolution du marché du travail.

Le Centre Pierre-Dupuy vise à être une organisation en constante évolution où le personnel et la communauté se mobilisent et collaborent pour assurer des services de qualité. Non seulement devons-nous agir ensemble pour développer le plein potentiel de chaque élève, il importe qu'il y ait adéquation entre le développement des compétences professionnelles et le marché du travail. Le Centre Pierre-Dupuy collabore avec les entreprises de la région en matière de formation et de développement de la main d'œuvre.

VALEURS DU CENTRE PIERRE-DUPUY

Une valeur organisationnelle est un principe d'action générale et **idéale** que le personnel du Centre Pierre-Dupuy considère comme fondamental.

Ouverture d'esprit : nous reconnaissons la richesse de la différence et de l'unicité de chaque personne en faisant preuve de souplesse et de capacité d'adaptation;

Humanisme : nous préconisons les relations interpersonnelles respectueuses et harmonieuses afin de favoriser l'épanouissement des personnes dans le respect et le bien-être collectif afin de valoriser la recherche de nouveaux défis et un sentiment d'appartenance.

Communication: nous encourageons cette action fondamentale pour développer une coopération dans la clarté, la liberté d'expression, la vision, le partenariat, le partage, l'entraide, la solidarité et l'esprit d'équipe.

Service à la clientèle : nous prônons l'efficacité, la rigueur et la compétence qui sont les valeurs sur lesquelles le Centre Pierre-Dupuy fonde son service à la clientèle. Nos services sont diversifiés et adaptés aux capacités et aux besoins des élèves. L'ensemble de nos services et l'excellence de nos formations sont des éléments primordiaux pour assurer notre engagement auprès de nos partenaires industriels et sociaux.

Organisation apprenante : nous sommes dans une dynamique axée sur l'apprentissage, la créativité, la réflexion, la communication d'idées dans une approche pédagogique novatrice et adaptée aux pratiques professionnelles courantes.

Professionalisme : La rigueur, l'honnêteté, l'intégrité, l'objectivité, l'imputabilité, l'intellectualisation, le perfectionnement et l'autonomie sont les différentes qualités qui devraient animer l'exercice de la profession. Avec l'application de toutes ces valeurs, nous prodiguons un enseignement de qualité pour assurer la réussite scolaire de nos élèves.

Pour pouvoir offrir une formation axée sur la réussite, il est nécessaire de se donner préalablement une définition commune de la réussite en considérant sa portée sociale et éducative. Au Centre Pierre-Dupuy, nous avons la conviction qu'instruire, socialiser et qualifier sont des mandats complémentaires et que la réussite éducative peut garantir la réussite scolaire. C'est dans ce cadre que le Centre Pierre-Dupuy assume sa mission. Nous souhaitons que l'élève finissant ait non seulement acquis des compétences techniques et générales pour exercer un métier spécialisé, mais qu'il ait également développé les habiletés nécessaires pour pouvoir s'intégrer et évoluer avec succès dans notre société. Ainsi, l'élève en général aura la possibilité de :

- **Réfléchir** : il aura acquis des connaissances, intégré des valeurs, développé une culture afin de pouvoir poser un regard critique et prendre des décisions éclairées.
- **Être autonome** : il pourra faire et prendre sa place dans la société en sachant comment se comporter, réagir et s'organiser.
- **Avoir confiance** : il pourra mieux se connaître en développant plusieurs facettes de sa personnalité et avoir davantage d'assurance en lui parce qu'il aura fait diverses expérimentations.
- **Choisir** : il pourra faire des choix à partir des connaissances acquises, des habiletés développées et des découvertes réalisées; la liberté, c'est de pouvoir choisir.
- **Avoir du plaisir** : il aura du plaisir à apprendre, à découvrir, à se qualifier, à socialiser et à réussir. En vivant quotidiennement des expériences significatives et enrichissantes et grâce à la qualité de sa relation avec ses enseignants, l'élève assure sa réussite éducative. Son plaisir de connaître comme sa réussite passent par ceux des enseignants qui sont pour lui un modèle.
- **Adhérer à une culture de formation continue** : la formation continue constitue un moyen d'amélioration ou d'acquisition des connaissances, des habiletés, de la culture et des compétences personnelles et professionnelles au-delà de la formation initiale.

Le Centre Pierre-Dupuy est une organisation centrée sur sa mission éducative et elle propose une carte de formation offrant 25 programmes d'études, dont 19 DEP et 6 ASP aussi variés qu'indispensables pour l'avenir de la société québécoise.

ÉLECTROTECHNIQUE

Code du programme	Titre du programme	Sanction des études	Durée (heures)
5295	Électricité	DEP	1800
5281	Électromécanique de systèmes automatisés	DEP	1800
5271	Réparation d'appareils électroniques audiovisuels	DEP	1800

FABRICATION MÉCANIQUE

Code du programme	Titre du programme	Sanction des études	Durée (heures)
5267	Mise en œuvre de matériaux composites (volet aérospatial)	DEP	900
5223	Techniques d'usinage	DEP	1800
5244	Tôlerie de précision (volet aéronautique, volet industriel)	DEP	1275
5224	Usinage sur machines-outils à commande numérique	ASP	420

ARTS

Code du programme	Titre du programme	Sanction des études	Durée (heures)
5327	Décoration intérieure et présentation visuelle	DEP	1800

SOINS ESTHÉTIQUES

Code du programme	Titre du programme	Sanction des études	Durée (heures)
5245	Coiffure	DEP	1455
5035	Esthétique	DEP	1350

ALIMENTATION ET TOURISME

Code du programme	Titre du programme	Sanction des études	Durée (heures)
5236	Vente de voyages	DEP	1245

ADMINISTRATION, COMMERCE ET INFORMATIQUE

Code du programme	Titre du programme	Sanction des études	Durée (heures)
5231	Comptabilité	DEP	1350
5309	Gestion d'une entreprise de la construction	ASP	450
5264	Lancement d'une entreprise	ASP	330
5323	Représentation	ASP	450
5212	Secrétariat	DEP	1485
5226	Secrétariat juridique	ASP	450
5227	Secrétariat médical	ASP	450
5321	Vente-conseil	DEP	900

MÉTALLURGIE

Code du programme	Titre du programme	Sanction des études	Durée (heures)
5195	Soudage-montage	DEP	1800

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Code du programme	Titre du programme	Sanction des études	Durée (heures)
5303	Briquetage-maçonnerie	DEP	900
5300	Carrelage	DEP	690
5319	Charpenterie-menuiserie	DEP	1350
5250	Dessin de bâtiment	DEP	1800
5315	Réfrigération	DEP	1800

Le programme d'intégration et de développement professionnel des enseignants vise à aider et à conseiller les enseignants sur tout aspect de la pratique professionnelle afin de développer chez eux une pratique réflexive.

Objectifs : Accompagner les enseignants dans le développement de leurs compétences professionnelles et dans l'exploitation de leur potentiel.

Développer l'autonomie, le sens de la responsabilité et de la persévérance dans une démarche réflexive qui privilégie une formation continue.

Faciliter l'intégration professionnelle et sociale des enseignants dans le cadre de notre mission éducative.

Procurer un soutien dans la recherche de réponses et de solutions aux problèmes rencontrés dans l'exercice de leurs fonctions.

Développer le sens d'appartenance à la profession enseignante.

Le programme d'intégration professionnelle comprend quatre (4) axes :

Un axe administratif sous la responsabilité de la direction et des directions adjointes.

Procédure d'accueil : un cartable d'accueil a été élaboré pour rassembler toutes les informations pertinentes et essentielles au bon départ d'un enseignant.

Cet axe comprend les éléments suivants :

- Portrait de la Commission scolaire Marie-Victorin;
- portrait du Centre de formation professionnelle Pierre-Dupuy;
- procédures pour les formulaires administratifs;
- politiques pour le stationnement du personnel;
- présentation de la convention de gestion et de réussite éducative;
- agenda scolaire;
- remise des clés des locaux;
- présentation du personnel administratif (qui fait quoi?);
- présentation de la tâche de l'enseignant (horaire, contrat), évaluation de l'enseignant, etc.;
- procédures en cas d'absence;
- procédures d'urgences;
- liste téléphonique du personnel du Centre;
- procédures en cas de tempête de neige (chaîne téléphonique);
- organigramme administratif;
- visite complète du Centre;
- intégration du mentoré;
- tutorat;
- procédures du service des examens;
- présentation des professionnels;
- attribution d'un bureau;
- évaluation des enseignants.

Des moments de rencontre d'accueil, de suivi, d'observation et d'évaluation sont prévus dans le cadre de l'année scolaire, avant l'accession à la liste de rappel.

Un axe pédagogique sous la responsabilité des conseillers pédagogiques et qui comprend les éléments suivants :

Formation d'accueil :

- interprétation des documents ministériels;
- notions d'évaluation des apprentissages;
- interprétation d'un plan de compétence (module);
- interprétation d'un plan (scénario) de leçon;
- techniques de gestion de classe;
- baccalauréat en enseignement professionnel.

Capsules pédagogiques mensuelles :

- stratégies d'enseignement;
- normes et modalités d'évaluation des apprentissages;
- évaluation en aide à l'apprentissage;
- évaluation aux fins de sanction;
- procédures du service des examens;
- adresses des sites Internet pédagogiques;
- Loi sur les droits d'auteurs et les établissements d'enseignement;
- motivation scolaire;
- procédure de demande de perfectionnement enseignant;
- procédure du perfectionnement régional;
- formules pédagogiques;
- matériels didactiques.

Retour : Plan de module;
Plan de leçon;
Gestion de classe.

Un axe départemental sous la direction du chef de groupe et qui comprend les éléments suivants :

- ◆ Une visite des salles de classe et des ateliers;
- ◆ présentation des collègues;
- ◆ présentation du magasinier et de la secrétaire;
- ◆ procédures des différents services du Centre (examens, reprographie, achat, activités éducatives, professionnels, etc.);
- ◆ présentation du matériel didactique disponible;
- ◆ aider l'enseignant à comprendre et à appliquer les méthodes et techniques d'enseignement selon le cadre des politiques et des programmes en vigueur;
- ◆ favoriser l'intégration des l'enseignants par de l'accompagnement dans la gestion de classe, planification de son enseignement et l'utilisation des outils pédagogiques.

Un axe mentorat selon le programme d'insertion professionnelle, réalisé conjointement par la Commission scolaire Marie-Victorin et le syndicat de l'enseignement de Champlain².

Le mentorat est une forme d'accompagnement d'un enseignant débutant par un enseignant expérimenté. La relation s'établit sur une base de volontariat et de collaboration mutuelle pour un soutien et un développement harmonieux du potentiel personnel et professionnel à travers une demande d'analyse réflexive.

Le mentor vise à rendre le nouveau personnel enseignant le plus autonome et le plus efficace possible dans sa pratique pédagogique et dans son cheminement professionnel. Accompagner le nouveau personnel veut dire « être avec... », guider, partager.

Mandats

Le mentorat a pour buts :

- de fournir au nouvel enseignant la possibilité d'avoir une personne à qui se confier et qui peut l'aider, le conseiller, l'accompagner et l'encourager dans son acte d'enseignement;
- de développer l'autonomie, la responsabilisation et poursuivre l'utilisation de la démarche réflexive dans l'actualisation des compétences professionnelles comme formule privilégiée pour une formation continue;
- de permettre de développer l'identité professionnelle dans un climat d'entraide et d'assurer la persévérance dans la profession;
- de prêter un appui afin de leur permettre d'exploiter leur potentiel pour bien remplir le rôle qui leur incombe.

Programme d'insertion professionnelle au secteur de la formation professionnelle en collaboration avec les universités de Sherbrooke et du Québec à Montréal³

² Voir l'annexe I

³ Voir l'annexe II

Horaire des journées d'accueil

Local: B-2101

21 août 2012 :

8 h 30 à 10 h 30	Intégration administrative
10 h 30 à 10 h 45	Pause
10 h 45 à 11 h 30	Interprétation des documents ministériels
11 h 30 à 12 h 45	Dîner
12 h 45 à 14 h 00	Notions de planification d'une compétence
14 h 00 à 14 h 15	Pause
14 h 15 à 15 h 30	Notions d'évaluation aux fins de sanction

22 août 2012 :

8 h 30 à 10 h 30	Plan de leçon
10 h 30 à 10 h 45	Pause
10 h 45 à 11 h 30	Plan de leçon
11 h 30 à 12 h 45	Dîner
12 h 45 à 14 h 30	Gestion de classe
14 h 30 à 14 h 45	Pause
14 h 45 à 15 h 30	Formation universitaire

Vous devez vous inscrire (autorisation à demander à votre direction adjointe) au perfectionnement régional des commissions scolaires de la Montérégie à l'atelier pédagogique suivant : Planification de l'enseignement d'un module dans une approche par compétence (ce perfectionnement sera rémunéré).

Planification des capsules pédagogiques :

Local : C-2201 dans le pavillon ACI à l'étage

Horaire : de 14 h 00 à 16 h 00

Calendrier :

- Mercredi, 19 septembre 2012 Agir en tant que professionnel héritier, critique et interprète d'objets de savoirs ou de culture dans l'exercice de ses fonctions.
- Mercredi, 17 octobre 2012 Concevoir des situations d'enseignement-apprentissage pour les contenus à faire apprendre, et ce, en fonction des élèves concernés et du développement des compétences visées dans le programme de formation.
- Mercredi, 21 novembre 2012 Piloter des situations d'enseignement-apprentissage pour les contenus à faire apprendre, et ce, en fonction des élèves concernés et du développement des compétences visée dans le programme de formation.
- Mercredi, 5 décembre 2012 Évaluer la progression des apprentissages et le degré d'acquisition des compétences des élèves pour les contenus à faire apprendre.
- Mercredi, 23 janvier 2013 Planifier, organiser et superviser le mode de fonctionnement du groupe-classe en vue de favoriser l'apprentissage et la socialisation des élèves.

Dans le courant du premier semestre, une observation d'une heure de votre prestation d'enseignant sera effectuée par le conseiller pédagogique, et ce, afin d'objectiver sur votre pratique professionnelle. Vous devrez prendre rendez-vous avec votre conseiller pédagogique.

Vous aurez également à réaliser deux plans de leçon et les faire valider par votre conseiller pédagogique.

Toutes observations ou tous commentaires de la part de vos conseillers pédagogiques sont de nature confidentielle et en aucun cas ils ne serviront à votre évaluation qui sera faite par votre direction adjointe.

Vous pouvez consulter les ordres du jour des capsules pédagogiques en annexe 3⁴.

⁴ Voir l'annexe III

LEXIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Activité globale

- Instrument de mesure permettant de s'assurer de l'acquisition de la compétence visée par le module.
- Évaluation diagnostique rassemblant toutes les précisions de la compétence en lien avec tous les critères de performance indiqués dans le module.

Activités d'apprentissage

Actions ou travaux s'adressant à l'élève en vue de réaliser des apprentissages visant l'acquisition de la compétence. Une activité d'apprentissage peut être préparée pour un ou plusieurs éléments de la compétence ou pour une ou plusieurs compétences.

Alternance travail-études

Dans le cadre de l'alternance travail-études, une partie de la formation se fait en milieu de travail et implique plus d'un stage en cours de formation. Les objectifs, le nombre, le moment et la durée des stages sont alors déterminés conjointement par l'école et l'entreprise. Les stagiaires sont obligatoirement associés aux activités et aux opérations habituelles de l'entreprise. Aussi, ces stages sont généralement plus longs et plus fréquents que les stages traditionnels et ils demandent une plus grande participation des entreprises d'accueil. Ce mode d'organisation prépare mieux les élèves à l'insertion au marché du travail, mais permet aussi à l'école de mieux cerner les besoins de formation auxquels les programmes doivent répondre.

Analyse de la situation de travail

Cette étape de l'élaboration des programmes permet de fournir des données essentielles pour la détermination des compétences recherchées pour l'exercice d'un métier ou d'une profession. Elle est effectuée dans le cadre d'un atelier formé de travailleuses et de travailleurs généralement du métier ou de la profession. Ces personnes sont appelées à faire la description, entre autres choses, des tâches, des opérations, des contextes de réalisation, des critères de performances et des conditions de sécurité.

Approche par compétences

L'approche par compétences inscrit la place de l'apprentissage dans l'action et la place de l'évaluation tout au long de l'apprentissage. Elle se traduit par une philosophie d'intervention afin d'amener l'élève à agir dans différents contextes selon des performances définies, avec tous les savoirs nécessaires pour réussir et progresser. Dans l'action, elle se réalise à travers des situations reflétant la vie professionnelle et elle s'appuie sur une mobilisation des ressources individuelles.

Approche programme

La cohérence d'un programme apparaît dans une vision d'ensemble de ses différentes composantes. Une approche programme dans un établissement nécessite une planification systémique mettant à contribution, en synergie, les différents acteurs concernés. Les échanges et la collaboration entre les enseignants et autres spécialistes de la pédagogie, notamment, permettent de partager des compréhensions communes du programme et des intentions éducatives. Au regard de l'évaluation, la synergie favorise une objectivation du jugement professionnel en confirmant des perceptions et des pratiques, de même que la compréhension des performances attendues pour l'acquisition de la compétence. La mise en commun d'une vision facilite le partage de responsabilités de l'équipe-programme. Comme résultante pour l'élève, la formation devient plus signifiante lorsque les apprentissages sont présentés dans une vision partagée par les enseignants, et que ces apprentissages sont mis en relation d'une compétence à une autre, et ce, tout au long de la formation.

Attestation de formation professionnelle (AFP)

L'AFP est la sanction attestant de la réussite d'un programme visant un métier semi-spécialisé ces programmes sont élaborés par les commissions scolaires, mais doivent être validés et approuvés par le MELS avant d'être offerts. Pour plus d'information, notamment pour connaître les conditions d'admission et de sanction, veuillez vous référer à l'Instruction de la formation professionnelle (dispositions 2.1 et 3.1, ainsi que l'annexe VIII), au Régime pédagogique de la formation professionnelle (articles 11 et 21) ainsi qu'au Guide des métiers semi-spécialisés disponible dans l'Inforoute FPT.

Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)

L'ASP est une sanction attestant de la spécialisation d'un élève dans un champ de compétences plus spécialisé que celui visé par un DEP. Les programmes d'ASP sont élaborés par le MELS. Pour plus d'information, notamment pour connaître les conditions d'admission et de sanction, veuillez vous référer à l'Instruction de la formation professionnelle (dispositions 2.1 et 3.3, ainsi que l'annexe I), au Régime pédagogique de la formation professionnelle (articles 13 et 23) ainsi qu'au Guide des programmes d'études disponible dans l'Inforoute FPT.

Buts du programme

Les buts du programme présentent le résultat recherché au terme de la formation ainsi qu'une description générale du métier visé. Ils présentent de plus les quatre buts généraux de la formation professionnelle.

Cadre d'élaboration des programmes

Les programmes de formation professionnelle et technique sont développés par l'approche dite « par compétences », selon un processus, faisant appel à des collaborateurs des milieux du travail et de l'éducation, afin d'assurer leur pertinence, leur cohérence, leur faisabilité et leur adéquation avec les besoins du monde du travail québécois. Les programmes élaborés par le MELS sont ceux sanctionnés par les DEP et ASP. L'autre programme visant l'AFP est élaboré par l'établissement.

Le Comité national des programmes d'études professionnelles et techniques (CNPEPT) a été créé pour conseiller le MELS au sujet de l'élaboration des programmes de formation professionnelle et technique et est consulté aux étapes stratégiques du processus d'élaboration des programmes.

Compétence

La compétence est le pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches, des activités de vie professionnelle ou personnelle, et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs : connaissances et habiletés de divers domaines, stratégies, perceptions, attitudes, etc.

La compétence en formation professionnelle est traduite en comportement ou en situation. Elle présente des repères pour les apprentissages, les savoirs liés et les balises, groupés en fonction des éléments de la compétence ou de la situation éducative.

1. Compétence traduite en comportement

La compétence traduite en comportement est relativement fermée. Elle décrit les actions et les résultats attendus de l'élève. Elle comprend :

- L'énoncé de la compétence, qui résulte de l'analyse de la situation de travail, des buts généraux du programme et d'autres déterminants.
- Les éléments de la compétence, qui décrivent les aspects essentiels à la compréhension de la compétence elle-même, sous la forme de comportements particuliers. On y évoque les grandes étapes d'exécution d'une tâche ou les principales composantes de la compétence.
- Le contexte de réalisation, qui correspond à la situation de mise en œuvre de la compétence, au seuil d'entrée sur le marché du travail. Le contexte ne vise pas à décrire la situation d'apprentissage ou d'évaluation.
- Les critères de performance définissent des exigences à respecter et accompagnent soit les éléments de la compétence, soit l'ensemble de la compétence. Pour chacun des éléments, ils permettent de porter un jugement rigoureux sur l'acquisition de la compétence. Pour l'ensemble de la compétence, ils décrivent des exigences liées à l'accomplissement d'une tâche ou d'une activité et donnent des indications sur la performance recherchée ou sur la qualité globale du produit ou du service attendu.

L'évaluation des apprentissages porte sur les résultats attendus.

LEXIQUE



2. Compétence traduite en situation

La compétence traduite en situation est relativement ouverte et elle décrit les phases d'une situation éducative dans laquelle se retrouve l'élève. Les produits et les résultats varient selon les personnes. Elle comprend :

- L'énoncé de la compétence, qui résulte de l'analyse de la situation de travail, des buts généraux du programme et d'autres déterminants.
- Les éléments de la compétence, qui mettent en évidence les éléments essentiels de la compétence et permettent une meilleure compréhension de celle-ci quant à l'intention poursuivie.
- Le plan de mise en situation, qui décrit, dans ses grandes lignes, la situation éducative dans laquelle on place l'élève pour lui permettre d'acquérir la compétence visée. Il comporte habituellement trois phases d'apprentissage soit : information, réalisation et synthèse.
- Les conditions d'encadrement, qui définissent les balises à respecter et les moyens à mettre en place, de façon à rendre possibles les apprentissages et à avoir les mêmes conditions partout. Elles peuvent comprendre des principes d'action ou des modalités particulières.
- Les critères de participation, qui décrivent les exigences de participation que l'élève doit respecter pendant l'apprentissage. Ils portent sur la façon d'agir et non sur des résultats à obtenir en fonction de la compétence visée. Des critères de participation sont généralement présentés pour chacune des phases de la situation éducative.

L'évaluation porte sur l'ensemble des savoirs sous-jacents à l'acquisition de la compétence et sur une appréciation de la qualité de la participation et du cheminement de l'élève. Elle se réalise en fonction des éléments de la compétence et de la situation éducative, à des moments clés du développement de la compétence.

Didactique

Discipline éducationnelle dont l'objet est la planification, le contrôle et la régulation de la situation pédagogique. (nom)

Qui concerne ou qui a pour but la planification d'un enseignement. « Un processus didactique ». (adj.)

Diplôme d'études professionnelles (DEP)

Un DEP est une sanction attestant de la réussite d'un programme visant un métier ou une profession. Les programmes menant au DEP sont élaborés par le MELS. Pour plus d'information, notamment pour connaître les conditions d'admission et de sanction, veuillez vous référer à l'Instruction de la formation professionnelle (dispositions 2.1 et 3.2, ainsi que l'annexe I), au Régime pédagogique de la formation professionnelle (articles 12 et 22) ainsi qu'au Guide des programmes d'études disponible dans l'Inforoute FPT.

Durée

Selon une logique pédagogique, du temps d'enseignement est assorti au temps requis pour la formation de l'élève, temps moyen évalué pour l'acquisition de la compétence. Le temps indiqué en rapport avec chacune des compétences n'est pas une composante obligatoire du programme, mais prend son importance pour l'organisation de la formation et comme rationnel de financement du programme d'études.

Épreuve à des fins de sanction

- Instrument de mesure permettant de sanctionner la compétence de l'élève, son degré de maîtrise au regard de l'objectif du module.
- Évaluation basée exclusivement sur les critères indiqués dans le tableau de spécifications.

Étude préliminaire

Étude précisant les besoins de formation liés à une ou à quelques métiers ou professions et fournissant les éléments nécessaires à l'élaboration ou à la révision des programmes d'études.

Évaluation

L'évaluation est le processus qui conduit à porter un jugement sur les apprentissages, à partir de données recueillies, analysées et interprétées, en vue de décisions pédagogiques et administratives. Cette définition met en évidence deux fonctions de l'évaluation : elle vient d'abord en aide à l'apprentissage et permet également la reconnaissance des compétences.

Exercices d'apprentissage

Ce sont les exercices de connaissances pratiques et les exercices pratiques visant l'acquisition de la compétence du module.

Formation professionnelle

La formation professionnelle, constituée de l'ensemble des programmes d'études professionnelles (sanctionnés par une AFP, un DEP ou une ASP), est régie par la Loi sur l'instruction publique, le Régime pédagogique de la formation professionnelle et l'Instruction de la formation professionnelle et est offerte aux jeunes et aux adultes. Les métiers ou professions associés à ces programmes sont d'un niveau de complexité moindre que celles associées aux programmes d'études techniques. Les programmes d'études professionnelles sont dispensés par des établissements d'enseignement secondaire :

- Centres de formation administrés par les commissions scolaires;
- Établissements privés.

Une formation professionnelle mène à l'exercice d'un métier spécialisé ou semi-spécialisé. L'information de la formation professionnelle et technique propose un guide des programmes d'études.

Instruction

La formation professionnelle est règlementée par la Loi sur l'instruction publique et le Régime pédagogique de la formation professionnelle. Le MELS publie chaque année l'Instruction de la formation professionnelle pour informer les commissions scolaires concernant les décisions prises par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, notamment au niveau des autorisations de programmes, et de les renseigner au sujet des applications du régime pédagogique et de la loi.

Intentions éducatives

Les intentions éducatives sont des visées pédagogiques qui présentent des orientations à favoriser dans la formation de l'élève en matière de grandes habiletés intellectuelles ou motrices, d'habitudes de travail ou d'attitudes. Elles touchent généralement des aspects significatifs du développement personnel et professionnel qui n'ont pas fait l'objet de formulations explicites en ce qui concerne les buts du programme ou les compétences. Elles précisent l'action pédagogique attendue pour mettre en contexte les apprentissages des élèves, avec les dimensions sous-jacentes à l'exercice d'un métier ou d'une profession. Les intentions éducatives servent à guider les établissements dans la mise en œuvre du programme.

Loi

La formation professionnelle et technique publique est règlementée par deux lois, deux règlements et une instruction :

- En formation professionnelle, par la Loi sur l'instruction publique, le Régime pédagogique de la formation professionnelle et l'Instruction de la formation professionnelle.

Mentorat

Vient de la mythologie grecque : Mentor, l'ami d'Ulysse, à qui ce dernier confia la gérance de ses biens et l'éducation de son fils Télémaque, au moment de partir en voyage. Le mentorat résulte de démarches personnelles réciproques « mentor-protégé ».

Moyens d'enseignement

Désigne l'ensemble des outils, supports et soutien technique, à la disposition de l'enseignant.

Exemple : tableaux;
notes de cours;
documents audiovisuels;
micro-ordinateurs;
etc.

Notes de cours

C'est l'ensemble de la documentation que l'enseignant remet au début du module ou graduellement tout au long du module.

Pédagogie

Le mot pédagogie vient du grec *paid* : enfant et *agogos* : *guide*. C'est l'art d'éduquer. Le terme désigne les méthodes et pratique d'enseignement et d'éducation. Faire preuve de pédagogie signifie enseigner un savoir ou une expérience par des méthodes adaptées à un individu ou un groupe d'individus.

Plan de leçon

- Un canevas de base de toutes les étapes prévues pour la leçon, ordonnées de façon logique.
- Indique le déroulement du cours.
- Permet d'exercer une planification serrée.
- Décrit quoi enseigner et comment l'enseigner.
- Met l'emphase sur :
 - o la diversité des stratégies et des moyens d'enseignement;
 - o l'alternance entre les activités d'enseignement et d'apprentissage;
 - o le rôle **actif** que l'élève doit jouer dans ses apprentissages.

Plan de module (de cours)

- Une vue d'ensemble du module.
- Un guide pour l'élève pour toute la durée du cours.
- Un instrument de consultation qui permet à l'élève de suivre :
 - o la progression de ses apprentissages;
 - o le déroulement du cours;
 - o la démarche d'évaluation formative et sommative.

Portrait de secteur

Étape de l'élaboration des programmes visant à recueillir et à analyser les données portant sur un secteur de formation afin de :

- Déterminer les besoins de formation du marché du travail;
- Établir des hypothèses de développement concernant les programmes du secteur de formation en question.

Probation

L'accès à la profession d'enseignante ou d'enseignant, sur une base temporaire (permis) ou permanente (brevet), est confirmé par un droit de pratique, lequel est autorisé après une période probatoire qui a pour but de vérifier la capacité d'enseigner d'une candidate ou d'un candidat.



Programme

Le programme d'études professionnelles est constitué d'un ensemble cohérent et organisé de compétences à acquérir et à développer. Il décrit les apprentissages attendus chez l'élève en fonction d'une performance déterminée et les situe dans un contexte de réalisation précisant la mise en œuvre de la compétence.

Il fait l'objet d'un document pédagogique officiel qui permet de sanctionner la réussite des études pour l'exercice d'un métier ou d'une profession au seuil d'entrée sur le marché du travail. Le programme comprend également des spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction.

Défini dans un cadre légal, le programme comporte des composants obligatoires et des composantes indicatives qui doivent être enrichis ou adaptés selon les besoins des élèves. Le programme présente des compétences et des spécifications obligatoires et à titre indicatif, une matrice des compétences, des buts du programme, des intentions éducatives, des savoirs liés à la compétence et des balises. Pour chacune des compétences, un nombre d'heures est suggéré et on y associe des unités de formation. Le programme est traduit pour sa mise en œuvre en activités d'apprentissage et d'évaluation par les établissements d'enseignement.

Sanction des études

La sanction de la formation professionnelle est sous la responsabilité du MELS, qui décerne ainsi les AFP, DEP et ASP. Afin de soutenir les établissements de formation professionnelle dans leurs activités d'évaluation, le MELS publie un référentiel pour l'évaluation des apprentissages intégrant des spécifications à titre prescrit.

Par ailleurs, le MELS produit des documents afin d'aider les établissements d'enseignement à reconnaître de façon formelle les acquis et les compétences par la reconnaissance des acquis extrascolaires.

Savoirs liés

Les savoirs liés à la compétence définissent les apprentissages essentiels et significatifs que l'élève doit faire pour mettre en œuvre et assurer l'évolution de la compétence. Les savoirs liés sont en relation avec le marché du travail et sont accompagnés de balises qui renseignent sur le champ d'application, le niveau de complexité ou le contenu de formation. Ni les savoirs liés, ni les balises n'ont un caractère prescrit.

Secteur de formation

À des fins de gestion et d'harmonisation de l'offre de formation, les programmes d'études professionnelles présentant des affinités au regard principalement des compétences qu'ils visent à développer ont été regroupés dans 21 secteurs de formation. Il n'y a pas adéquation absolue aux secteurs d'activité économique dans lesquels ces compétences sont exercées.

Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction

Les spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction sont des repères essentiels sélectionnés parmi les critères de performance du programme d'études ou en découlent. Les indicateurs présentent les aspects essentiels et les plus significatifs pour l'acquisition de la compétence et de tous ses éléments, situés à l'intérieur de situations éducatives favorisant le développement de la compétence. Les critères d'évaluation précisent l'indicateur, l'angle sous lequel l'évaluation doit se faire ou la performance attendue au regard de chaque indicateur ou du développement de l'ensemble de la compétence. Certains critères doivent être obligatoirement réussis pour que la compétence soit reconnue en fonction du seuil de réussite indiqué dans les spécifications. Les spécifications sont obligatoires et peuvent être présentées dans un document tiré à part le programme d'études.

Stratégie d'apprentissage

Ensemble d'opérations mentales et de méthodes de travail intellectuel mises en œuvre par l'élève au cours des apprentissages. Elles consistent à acquérir des connaissances, à traiter de l'information, à l'emmagasiner pour être capable de la réactiver.

Exemple : approche coopérative;
 approche par projet;
 stage en milieu de travail.

Stratégie d'enseignement

Ensemble de méthodes et de techniques ou de formules pédagogiques, utilisables en salle de classe visant à faire apprendre, à faire comprendre. Celles-ci se doivent d'être variées afin de convenir à tous les styles d'apprentissage.

Exemple : étude de cas;
 démonstration.

Stratégie d'enseignement/d'apprentissage. Une stratégie d'enseignement ne suscite pas nécessairement l'apprentissage souhaité chez tous les sujets. Il ne faut donc pas confondre les expressions stratégie d'enseignement et stratégie d'apprentissage.

Style cognitif

Ensemble des façons particulières d'appréhender, d'emmagasiner, de transformer et d'utiliser l'information.

Approche personnelle, globale et relativement stable qui caractérise la manière distincte que préfère utiliser une personne pour penser, apprendre, comprendre, organiser son expérience et son savoir, percevoir et traiter l'information, appréhender des éléments perceptuels ou résoudre un problème dans une grande variété de situations.



Style d'apprentissage

Mode préférentiel modifiable via lequel le sujet aime maîtriser un apprentissage, résoudre un problème, penser ou, tout simplement, réagir dans une situation pédagogique. Cette caractéristique, propre à chacun, se traduit par une orientation marquée vers les personnes ou vers les tâches, par des capacités perceptuelles différentes, par une sensibilité plus ou moins grande à un encadrement extérieur, par une propension à travailler seul ou en équipe, par une préférence pour un enseignement structuré.

Style d'enseignement

Configuration de comportements et d'attitudes (faits et gestes, intérêts, communication, caractère) qui caractérisent une enseignante, un enseignant au regard des composantes et des diverses relations d'une situation pédagogique.

Ensemble de caractéristiques personnelles ayant trait à l'enseignement et étant représentées par des attitudes et des actions spécifiques à chaque situation pédagogique (sujet, agent, objet et milieu).

Unité

L'unité est un étalon servant à exprimer la valeur de chacune des compétences d'un programme d'études en leur attribuant un certain nombre de points pouvant s'accumuler pour l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation; l'unité correspond à quinze heures de formation.



La Commission scolaire Marie-Victorin et le Syndicat de l'enseignement 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 entendent mettre en œuvre un 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.

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 de la rétroaction directe, utile et constructive;
- 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.

LE MENTOR (suite)

Pour le secteur des jeunes, le temps consacré par le mentor à l'insertion professionnelle est reconnu dans sa tâche et fait partie de sa semaine régulière de travail (à l'exclusion du temps consacré à la tâche éducative et au temps de travail de nature personnelle).

Pour le secteur des adultes et celui de la formation professionnelle, le temps consacré par le mentor à l'insertion professionnelle est reconnu dans sa tâche et fait partie de sa semaine régulière de travail (à l'exclusion du temps consacré à dispenser des cours et leçons, au suivi pédagogique relié à sa spécialité et au temps de travail de nature personnelle).

Un montant de deux cents dollars (200,00 \$) 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. Pour le secteur de la formation professionnelle, la compensation est versée en argent, à moins d'une entente particulière avec la direction du centre.

Exceptionnellement, le mentor pourrait accompagner un maximum de deux (2) personnes. Dans un tel cas, il obtiendrait le double de la compensation.

Critères d'admissibilité pour être mentor au secteur de la formation professionnelle :

- Avoir cinq années d'expérience dans l'enseignement ou cinq années d'expérience combinée enseignement et marché du travail;
- 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 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).

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.

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. 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 180 heures d'enseignement pour l'année scolaire en cours.

Le temps de rencontre avec le mentor est reconnu dans la semaine régulière de travail du nouveau personnel enseignant (à l'exclusion du temps consacré à dispenser des cours et leçons, au suivi pédagogique relié à sa spécialité et au temps de travail de nature personnelle).

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.

DISTINGUER LE PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE AU SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Encadrement des stagiaires

- Ce programme se fait en collaboration avec les universités de Sherbrooke et du Québec à Montréal;
- Ce programme consiste à l'encadrement des stagiaires par un enseignant associé;
- Plus précisément, l'enseignante ou l'enseignant associé :
 - accueille la ou le stagiaire dans sa classe;
 - conseille la ou le stagiaire et l'assure d'un soutien pédagogique adéquat;
 - s'inscrit avec la ou le stagiaire dans une démarche d'analyse réflexive;
 - évalue les compétences de la ou du stagiaire;
 - accompagne la ou le stagiaire dans sa découverte des diverses facettes du milieu scolaire, professionnel et syndical;
 - facilite l'intégration de la ou du stagiaire aux activités prévues par l'équipe-cycle.
- Donc, le temps des rencontres et autres **est à l'extérieur** de la tâche de l'enseignant à la Commission scolaire.
- Une rémunération de 170 \$ est versée à l'enseignant associé par l'Université de Sherbrooke pour les stages IFP 101-102-103.
- L'entente mutuelle 2007-2010 (CSMV/Syndicat) sur l'encadrement des stagiaires prévoyait :
 - Une compensation de 225 \$ par stagiaire pour un stage de 3 crédits et de 450 \$ par stagiaire pour un stage de 6 crédits.
 - Une compensation de 100 \$ pour une formation de 3 heures, suivie en dehors des heures normales de travail.

Insertion professionnelle à la CSMV

Programme structuré d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant dans une perspective de soutien à celui-ci et de développement professionnel.

Accompagnement du nouveau personnel enseignant par une ou un collègue d'expérience. L'aide apportée porte 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.

Insertion professionnelle à la CSMV (suite)

Actuellement, le programme d'insertion professionnelle est en fonction pour le secteur des jeunes et à l'éducation des adultes.

- Le temps consacré par le mentor à l'insertion professionnelle est reconnu dans sa tâche (*dans le « B » 20-27 heures – autres tâches confiées par la direction*) et fait partie de sa semaine régulière de travail.
- La compensation pour le mentor est soit un montant de 200,00\$ ou une journée de libération.
- Le mentor peut accompagner un maximum de deux mentorés.

RÔLE DU CHEF DE GROUPE (*article 13-10.10 de la convention collective*)

- A. 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 comme coordonnatrice ou coordonnateur et animatrice ou 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.
- B. 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.

CAPSULE PÉDAGOGIQUE I

COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE 1

PLAN DE LEÇON

MERCREDI, 19 SEPTEMBRE 2012

- Comprendre les différents savoirs à enseigner de telle sorte qu'il puisse favoriser la création de liens significatifs chez l'élève.
- Manifester une compréhension critique de son cheminement culturel et d'en apprécier les potentialités et les limites.
- Manifester une compréhension critique des savoirs à enseigner de telle sorte qu'il puisse favoriser la création de liens significatifs chez l'élève.
- Construire des liens dans les activités d'apprentissage proposées, avec la culture des élèves.



CAPSULE PÉDAGOGIQUE II

COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE 3

PLAN DE LEÇON

MERCREDI, 17 OCTOBRE 2012

- Concevoir correctement des activités d'enseignement-apprentissage variées et d'un niveau de complexité raisonnable permettant la progression des élèves dans le développement de leurs compétences.
- Intégrer ces activités dans une planification à long terme.



CAPSULE PÉDAGOGIQUE III

COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE 4

PLAN DE LEÇON

MERCREDI, 21 NOVEMBRE 2012

- Guider, par des interventions appropriées, les élèves dans la réalisation de tâches d'apprentissage.
- Animer les élèves dans l'accomplissement d'un travail.
- Détecter les problèmes d'enseignement-apprentissage qui surviennent et utiliser les ressources appropriées pour y remédier.



CAPSULE PÉDAGOGIQUE IV

COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE 5

PLAN DE LEÇON

MERCREDI, 12 DÉCEMBRE 2012

- Détecter en situation d'apprentissage, les forces et les difficultés des élèves.
- Préciser, de façon autonome, des correctifs à apporter à son enseignement.
- Contribuer avec ses pairs à la préparation de matériel d'évaluation, à l'interprétation des productions des élèves au regard du développement des compétences et à l'élaboration d'outils de communication destinés aux parents.
- Communiquer à l'élève les résultats d'un processus d'évaluation diagnostique et d'en indiquer aux parents et aux mentorés de l'équipe pédagogique les éléments de stratégies d'intervention corrective envisagés.



CAPSULE PÉDAGOGIQUE V

COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE 6

PLAN DE LEÇON

MERCREDI, 16 JANVIER 2013

- Mettre en place et maintenir des routines permettant un déroulement efficace des activités usuelles de la classe.
- Repérer et corriger des problèmes de déroulement qui nuisent au fonctionnement groupe-classe.
- Anticiper des problèmes de déroulement des activités de la classe et planifier des mesures en vue de les prévenir.
- Déterminer et appliquer des moyens permettant de régler des problèmes avec les élèves présentant des comportements inappropriés.

