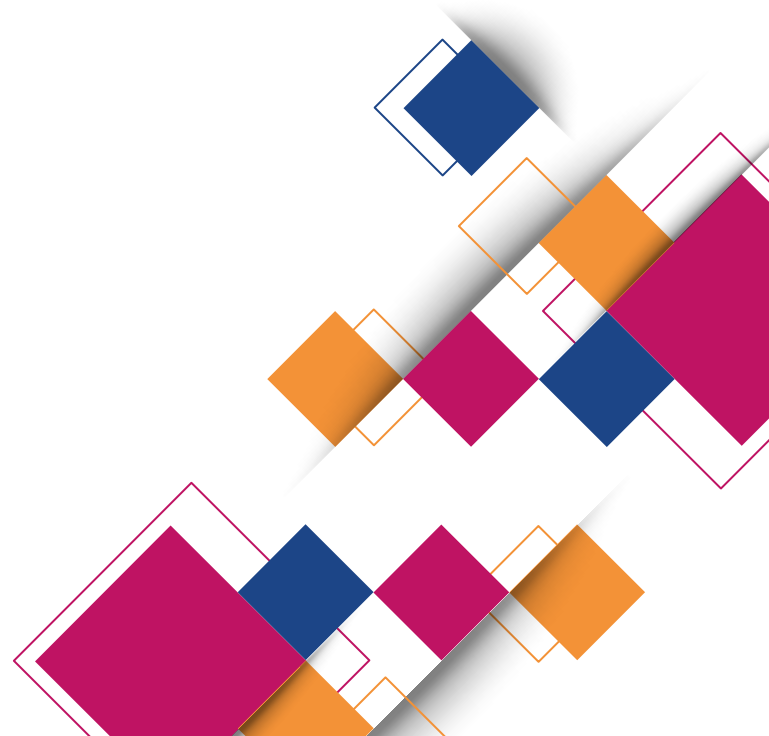




Contribuer au bien-être, ainsi qu'à la rétention du personnel et des élèves issus de l'immigration récente

William Ngassam

*Directeur d'école
secondaire*



Objectifs

- Favoriser le bien-être et le sentiment d'appartenance
- Assurer un accueil personnalisé
- Favoriser une croissance professionnelle
- Assurer la rétention du personnel dans le système



Justifications

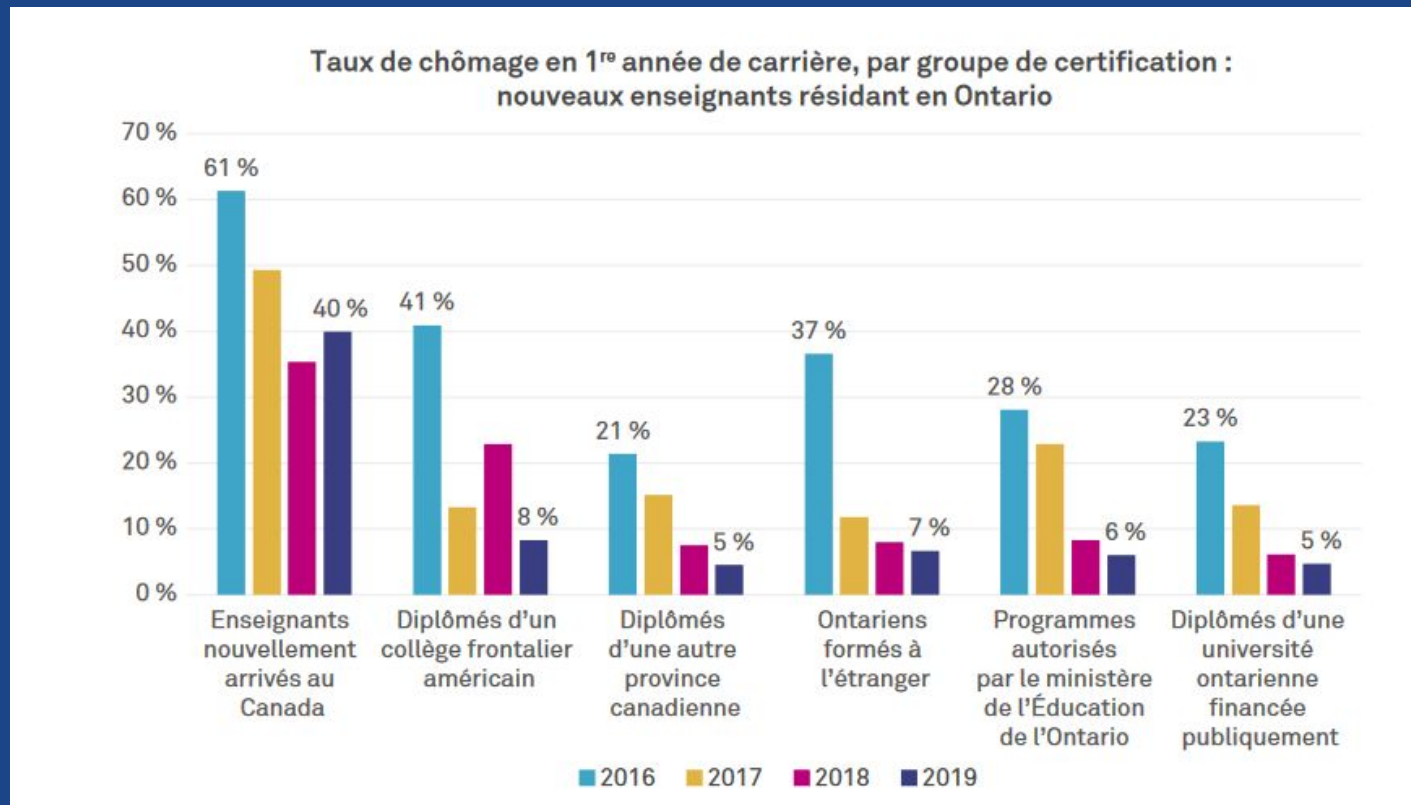
- Immigration croissante
- [Besoin croissant et urgent d'enseignants](#) issus de l'immigration
- Recrutement en outre-mer.
- [Profil](#) socio démographiques de nos futurs enseignants en plein changement, surtout dans les domaines des STIM.

Créer par Recherche institutionnelle et planification
Heure d'exécution : 2022-05-16 13:30:13

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Canada	586	656	573	387	498	420	456	502	488	509
Total immigration	200	202	186	132	247	266	287	255	287	326

Justifications

- Obstacles et barrière systémiques à l'insertion des enseignants



Source: Transition à l'enseignement - OEEQ (2019), page 45

Pour mener la réflexion...

- Comment répondre aux défis techniques et adaptatifs?
- Comment briser les barrières culturelles?
- Comment développer la mentalité de croissance ?



Témoignages des directions



Reflexion (10 minutes)

- En tant que leader pédagogique, quelles sont les qualités espérées chez le personnel issu de l'immigration récente?
- Quelles actions selon vous peuvent contribuer à favoriser le bien-être et bâtir un climat d'accueil permettant de renforcer le sentiment d'appartenance?

Témoignages des enseignant(e)s



Mme Thérèse Dagher
Enseignante

Comment favoriser le bien-être (autres pistes de réflexion)

- Reconnaître qu'il puisse avoir une insécurité environnementale/sociale (une anxiété constante en début de carrière)
- Être conscient de la posture de réserve des enseignants immigrants dans des situations de prise de parole, de partage.
- Prise de conscience sur notre biais (inconscient ou pas)
- Prise de conscience sur l'impact de notre leadership.

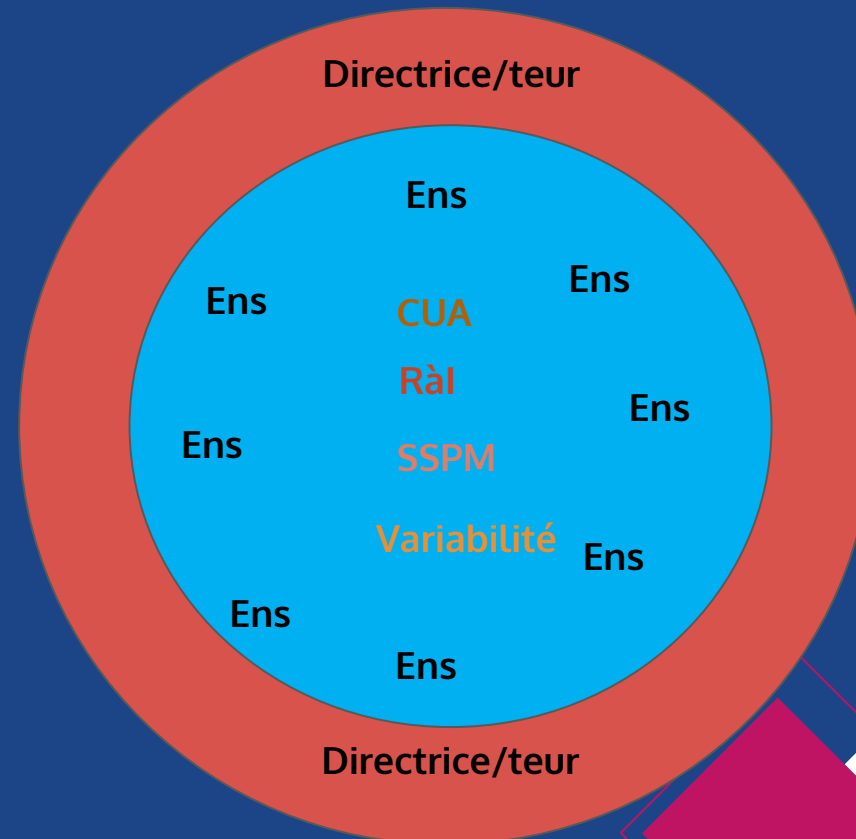
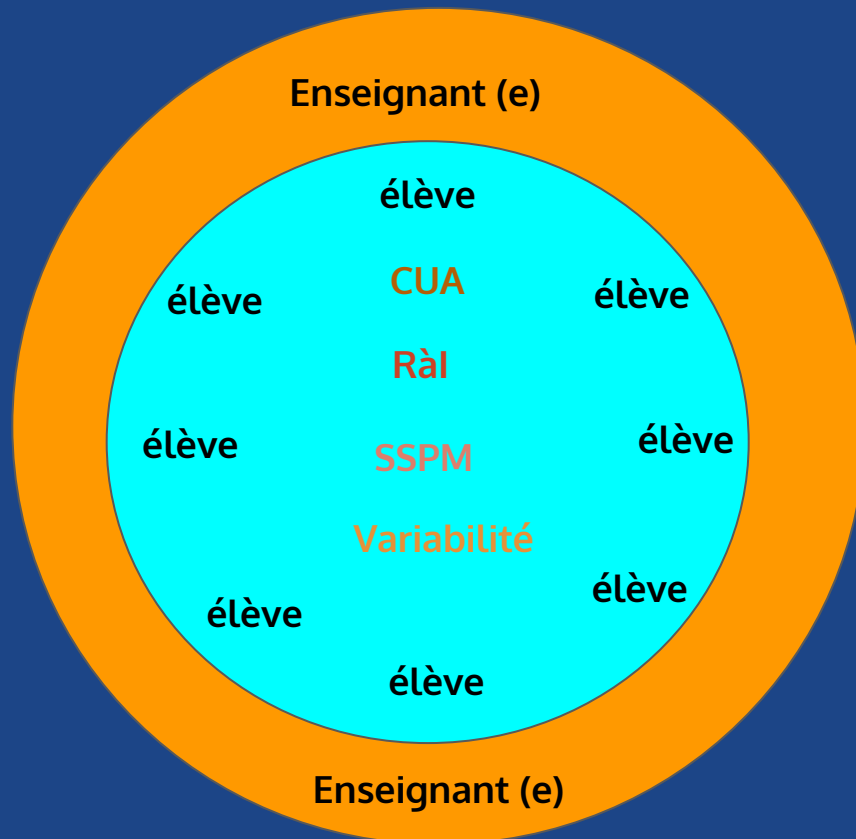
Nos pratiques: Opportunités ou pas ?

Voici quelques événements:

- Les journées pédagogiques/CAP/rencontres du personnel
- Le mois de l'histoire des Noirs
- Le mois de la Francophonie
- Le mois de la culture autochtone
- Le mois de la fierté (éduquer le nouvel enseignant aux réalités et valeurs canadiennes)
- Programme de mentorat : quels jumelages ?
- Activités parascolaires (sports et clubs)
- Rencontres informelles (moments non structurées)
- Autres...

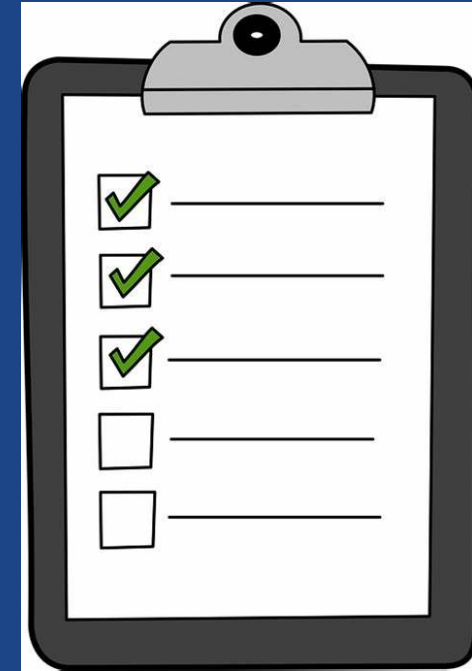


Nos pratiques: Opportunités ou pas ?



Liste de vérification

Cette Liste de vérification est à la fois une suggestion en stratégies et un outil de vérification du processus de valorisation du bien-être et d'accueil.



En conclusion

En contribuant au bien-être et à la rétention, nous avons le pouvoir de transformer nos institutions et d'agir sur leurs histoires. Nous avons cette responsabilité!



Merci

Billet de sortie



William Ngassam

@: wngassam@cscmonavenir.ca

Tel: 416 735 8180

Références

- <https://l-express.ca/beaucoup-dobstacles-pour-les-enseignants-immigrants-en-ontario/>
- [Transition à l'enseignement](#) (OEE0): 2019