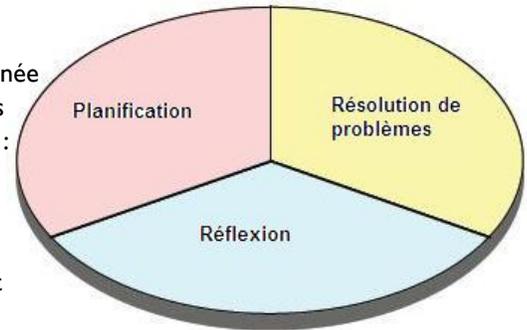


L'INSTANT DU MENTORAT : APPRENDRE À CIBLER LA CONVERSATION

Concilier réflexion et conversations axées sur l'apprentissage

Les mois de mai et de juin peuvent constituer une période de transition pour beaucoup de membres du nouveau personnel enseignant. Ils réfléchissent sans doute à l'année qui prendra bientôt fin et à ce que leur réserve la prochaine année scolaire. Pour plusieurs mentors, il est donc fort possible que les conversations avec le nouveau personnel enseignant tournent autour des questions suivantes :

- Prévoir une nouvelle affectation ou une nouvelle école (*planification*)
- Faire le bilan des hauts et des bas qui ont marqué l'année (*réflexion*)
- Relever un défi particulier ou résoudre un problème dont l'importance est déterminante (*résolution de problèmes*)



Souplesse dans l'attitude et le rôle

Aspects de l'écoute

Participer pleinement



Encouragement non verbal



Prendre une pause et paraphraser



Refléter les sentiments



Les conversations axées sur l'apprentissage constituent, pour les mentors, une véritable occasion de poursuivre le travail d'écoute et, ce faisant, de favoriser la confiance relationnelle si importante pour une relation de mentorat réussie.

L'objectif de la cartographie d'une conversation, présentée ci-dessous, est de servir de point de départ à la réflexion. L'une des qualités d'un mentor compétent est son aptitude à pouvoir faire preuve de souplesse dans son attitude et son rôle en fonction des besoins de l'enseignante ou de l'enseignant avec qui il travaille.

Exemple d'une conversation décortiquée étape par étape

1) Une paraphrase élégante

« Alors si je comprends bien, même si tout se passe bien avec le reste de ta classe, tu te sens frustré parce qu'un élève n'arrive pas à créer de lien avec qui que ce soit. »

Lorsque la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant amorce la conversation sur la planification, la réflexion ou la résolution de problèmes, le mentor reprend les aspects d'écoute décrits ci-dessus et encourage ainsi la personne à continuer de parler. Lorsque la personne a « fini » d'expliquer ce qui la préoccupe en une phrase, le mentor résume l'idée maîtresse de ce qu'il a entendu.

Une paraphrase élégante peut refléter le cœur (*ce que ressent la personne*) ou le contenu (*le principal enjeu ou défi*). Dans l'exemple de gauche, le mentor a résumé à la fois le cœur et le contenu des propos. Habituellement, la personne qui parle répond avec une affirmation non catégorique, ou donne plus de détails sur la question ou la préoccupation qui la touche.



L'INSTANT DU MENTORAT : APPRENDRE À CIBLER LA CONVERSATION

2) Explorer les possibilités

« Compte tenu de tout ce que tu sais pour faciliter l'inclusion dans ta classe, quelles options envisages-tu pour aider cet élève s'embarquer avec le reste de la classe? »

Au lieu d'offrir des conseils ou de passer à l'autobiographie, le mentor aide l'enseignante ou l'enseignant débutant à amorcer une réflexion sur les choix qui s'offrent à lui. Le secret, à cette étape, consiste à lancer des « présuppositions positives » auxquelles la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant a déjà réfléchi et pour lesquelles il existe des stratégies et des ressources internes qu'il pourra utiliser.

Notez toutefois que la question posée dans l'exemple de gauche est anticipatrice. À ce stade de la conversation, la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant va souvent exposer le scénario d'un certain nombre d'avenues qu'il a envisagées. Le rôle du mentor est de continuer à écouter sans donner de conseils. Une fois que certaines options auront été mises en relief, songez à passer à l'étape 3.

3) Planifier les prochaines étapes

« Wow! à l'évidence, tu as beaucoup réfléchi à cette question et tu as partagé plusieurs idées. Lorsque tu retourneras dans ta classe, quelle sera la première chose que tu feras pour aider cet élève à trouver le moyen de se joindre au groupe? »

L'objectif du mentor à ce stade est d'amener la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant à envisager toutes les options qu'elle ou il a partagées et à exposer les prochaines étapes précises ou la stratégie qu'elle ou il appliquera à ce cas, ce problème ou ce défi.

Une fois que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant aura exposé la ou les idées pratiques qu'elle ou il conservera à la suite de cette conversation et qu'il tentera de mettre en œuvre, vous pouvez passer à l'étape 4.

4) S'autoévaluer

« Alors tu vas commencer par amener tes élèves à travailler davantage en équipe – comment sauras-tu si cette stratégie fonctionne? »

Une fois que les prochaines étapes auront été établies, le mentor aidera son interlocuteur en élaborant certaines « mesures » qui lui permettront de savoir si l'approche choisie fonctionne.

Le mentor encourage le membre du nouveau personnel enseignant à répondre par les indicateurs précis que ce dernier aimerait voir. À ce stade, le mentor peut choisir de réaffirmer ce qu'il a entendu, puis de conclure la conversation.

Idées et ressources pour contribuer à l'implantation



Télécharger

- Les livrets pour appuyer le PIPNPE à l'intention du nouveau personnel enseignant, des mentors et des directeurs et directrices d'école www.edu.gov.on.ca/fre/teacher/resourcehandbooks.html



Écouter

- Avec le diaporama en ligne portant sur la conversation ciblée <http://conn-o.osapac.org/InstantDuMentorat-mai>



Se connecter

- Avec ses collègues, au moyen de notre réseau NING – *L'instant du mentorat*, au <http://mentoringmoments.ning.com>

