

# L'INSTANT DU MENTORAT : RÔLES ET POSITIONS D'UN MENTOR EFFICACE

## Coup d'œil sur la consultation, la collaboration et le coaching (les trois « C »)

Dans leur livre intitulé *Mentoring Matters: A Practical Guide to Learning-Focused Relationships*, Laura Lipton et Bruce Wellman offrent aux mentors un cadre pratique dont ces derniers peuvent tenir compte lorsqu'ils travaillent en compagnie d'enseignantes et d'enseignants débutants (et apprennent de ces derniers). Le tableau ci-dessous est un bref guide quant aux trois « C » du mentorat, une adaptation effectuée avec la permission des auteurs. Bien que ces trois « C » constituent un cadre utile, un mentor efficace fait preuve de **souplesse quant à sa position et à son rôle**, selon les besoins du nouveau membre du personnel enseignant. Les relations de mentorat florissantes sont réciproques : toutes les parties apprennent et s'épanouissent!

### Consultation

*Offrir du soutien et fournir des ressources*



#### CARACTÉRISTIQUES

- Le mentor fait part de renseignements clés en matière de logistique, de culture de l'école, des élèves, du curriculum et des pratiques pédagogiques.
- Au-delà des simples conseils, un consultant donne le « quoi », le « pourquoi » et le « comment » de sa façon de penser.

#### INDICES

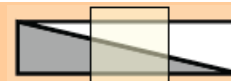
- Voix crédible, usage du pronom « je », expressions du genre « il est important de... », « souviens-toi que... ».

#### MISE EN GARDE

- Nous avons tendance à adopter par défaut cette position. Le fait de trop y recourir peut produire une dépendance envers le mentor.

### Collaboration

*Créer des défis et favoriser l'épanouissement*



#### CARACTÉRISTIQUES

- Le mentor et l'enseignante ou l'enseignant débutant « élaborent conjointement » des stratégies et des démarches.
- Modèle d'interaction et de production d'idées 50-50.

#### INDICES

- Voix confiante et accessible, recours au pronom « nous », expressions du genre « réfléchissons à... », « comment pourrions-nous... ».

#### MISE EN GARDE

- Le mentor doit s'assurer que la collaboration est authentique et de ne pas prendre le dessus et assumer la position de consultant.

### Coaching

*Faciliter la vision professionnelle*



#### CARACTÉRISTIQUES

- Le mentor favorise la production interne d'idées chez l'enseignante ou l'enseignant débutant en posant des questions et en paraphrasant.
- L'objectif ultime consiste à fournir à l'enseignante ou enseignant débutant des ressources internes qui lui permettront d'être autonome et de s'offrir lui-même du coaching.

#### INDICES

- Voix accessible, participation entière, usage du pronom « tu » ou « vous ».
- Questions du genre « quelles seraient des façons de...? », « étant donné tout ce que tu sais, quelles options te semblent bonnes? »

#### MISE EN GARDE

- Cette position peut susciter de la frustration si l'enseignante ou enseignant débutant manque de ressources internes pour ce qui est d'avoir des idées.



# L'INSTANT DU MENTORAT : RÔLES ET POSITIONS D'UN MENTOR EFFICACE

## Consultation, collaboration, coaching en action

Voici quelques "exemples" de ce que chacun des trois « C » pourrait ressembler dans l'action. Pour obtenir des ressources de mentorat additionnelles, y compris des idées mensuelles à l'intention des mentors, prière de visiter le NING de L'instant du mentorat, à l'adresse <http://mentoringmoments.ning.com>, et de s'y joindre.

### Consultation

*Offrir du soutien et fournir des ressources*



#### PENSER TOUT HAUT

- En plus d'offrir une suggestion ou de fournir une solution, ajouter la pensée ayant mené à cette dernière, les facteurs dont on a tenu compte et les raisons ayant motivé le choix final.

#### OFFRIR UN MENU

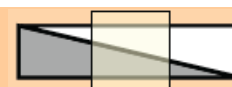
- Favoriser la capacité de l'enseignante ou enseignant débutant de prendre des décisions, en offrant de façon explicite un menu de solutions ou de choix possibles et en discutant de chacun de ces derniers.

#### PRODUIRE UNE BANQUE D'IDÉES

- Créer une banque d'idées à laquelle l'enseignante ou enseignant débutant pourra se reporter, comme une série de conseils en matière de gestion de salle de cours.

### Collaboration

*Créer des défis et favoriser l'épanouissement*



#### PLANIFIER CONJOINTEMENT, ENSEIGNER CONJOINTEMENT

- Travailler en collaboration avec l'enseignante ou enseignant débutant pour créer une leçon ou une unité d'étude et élargir la collaboration en enseignant ensemble.

#### DEVENIR PARTENAIRES D'ÉTUDE

- Apprendre de nouvelles méthodes pédagogiques en compagnie de l'enseignante ou enseignant débutant ou entreprendre l'étude d'un article ou d'un livre, suivie d'un échange des expériences vécues dans la salle de cours.

#### EXAMEN D'ÉTUDES DE CAS

- Utiliser des études de cas comme contexte de dialogue au sujet de la pratique professionnelle, pour offrir une expérience d'apprentissage significative tant au mentor qu'à l'enseignante ou enseignant débutant.

### Coaching

*Faciliter la vision professionnelle*



#### NE PAS PORTER DE JUGEMENT

- Maintenir une pratique de coaching efficace en veillant à ce que les jugements ne soient portés que par l'enseignante ou enseignant débutant à mesure que ce dernier planifie, réfléchit, résout des problèmes et fait des choix.

#### SE RENSEIGNER

- Poser des questions à l'enseignante ou enseignant débutant à propos des réussites, des préoccupations ou des problèmes dont il ou elle veut discuter, en utilisant des questions ouvertes qui encouragent la personne à penser et l'invitent à faire des choix.

#### RÉFLÉCHIR AUX OBJECTIFS

- Se lancer dans des conversations axées sur les intérêts et les objectifs d'apprentissage de l'enseignante ou enseignant débutant, tout en équilibrant le soutien et le défi en soulignant les réussites et en exprimant de nouveaux domaines d'apprentissage.

