



PROGRAMME DE MENTORAT

ÉNONCÉ PRATIQUE

Le Conseil scolaire acadien provincial désire promouvoir un programme de mentorat qui servira de soutien et d'entraide auprès des enseignants novices ou nouvellement embauchés. Le programme a comme objectif de faciliter l'intégration du nouvel enseignant à la profession et à la communauté améliorant ainsi les chances de rétention du nouvel enseignant.

Préambule

L'insertion professionnelle est une période de croissance continue. L'appui doit être offert à plusieurs niveaux et répondre aux divers besoins des nouveaux enseignants. Cet appui peut venir des collègues, des conseillers pédagogiques, de l'équipe de gestion et du Conseil.

Le programme de mentorat offre maintes occasions, au mentor et à l'enseignant novice, d'apprendre, de se perfectionner et d'évoluer.

Un programme de mentorat efficace aiderait les enseignants novices à faire la transition entre la théorie et la pratique de l'enseignement. En appuyant les enseignants au sein de leur nouvel environnement et en les aidant à rehausser leurs connaissances et leurs compétences, ils seront plus en mesure de tirer satisfaction de leur travail et de rester dans la profession et à l'emploi du Conseil. Ils deviennent plus efficaces, s'épanouissent professionnellement, tirent plus de satisfaction de leur emploi et s'intègrent plus facilement à la culture de l'école.

PROCÉDURE

1. Tout enseignant ou direction d'école nouvellement embauché par le Conseil scolaire et travaillant à mi-temps ou plus, sera encouragé de participer à un programme de mentorat.
2. Les conditions et exigences du programme de mentorat sont celles décrites dans le présent document dans le cadre de l'insertion professionnelle”
3. Les directions d'école ayant de nouveaux enseignants doivent les aviser du service de mentorat.

4. Les échéanciers à respecter pour la mise en oeuvre du jumelage sont :
 - Les novices qui participent au programme de mentorat remettent leur fiche d'inscription à la direction avant le début de l'année scolaire.
 - Les enseignants intéressés à agir comme mentor remettent leur fiche d'inscription à la fin de l'année scolaire en vue d'agir comme mentor l'année suivante.
 - La direction d'école fait un jumelage du personnel intéressé au sein de l'école et achemine les formulaires de jumelage à la direction générale adjointe de sa région.
 - La direction générale adjointe confirme le jumelage le plus tôt possible.
5. Le CSAP offre une formation aux mentors et assure une suppléance pour permettre à ces enseignants de participer à cette formation.
6. Le CSAP s'assure d'identifier des moyens pour reconnaître le travail des mentors.

Exemples :

- mention au niveau de l'école et /ou du Conseil, ex : circulaire de l'école, page Web, rapport annuel de l'école et du Conseil
 - certificat de participation
 - autres, etc.
7. Le directeur général déposera un rapport annuellement au Conseil scolaire sur les progrès du "Programme de mentorat dans le cadre de l'insertion professionnelle".

PROGRAMME DE MENTORAT DANS LE CADRE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'insertion professionnelle

Le CSAP vise une meilleure intégration des enseignants novices en début de carrière et désire promouvoir une culture de soutien et d'entraide. Un programme de mentorat est donc élaboré pour aider les enseignants novices à faire la transition entre la théorie et la pratique de l'enseignement.

En appuyant les enseignants novices au sein de leur nouvel environnement et en les aidant à rehausser leurs compétences, ils deviennent plus efficaces en salle de classe, s'épanouissent professionnellement, ont plus de satisfaction au travail et s'intègrent plus facilement dans la culture de l'école.

L'appui devrait être offert à plusieurs niveaux et répondre aux divers besoins des enseignants novices. Cet appui peut venir des collègues, des agents pédagogiques, de la direction ou du Conseil.

LE MENTORAT

Pour faciliter l'insertion professionnelle, le Conseil scolaire acadien provincial veut mettre en place un programme de mentorat des enseignants. Le mentorat se définit comme un processus par lequel une personne reconnue pour son expertise entre en

contact avec une autre personne amorçant sa vie professionnelle. Le mentorat est la forme d'intervention la plus efficace et la plus rentable d'un programme d'insertion professionnelle. C'est la forme d'accompagnement privilégiée par laquelle un enseignant expérimenté appuie un enseignant novice ou nouvellement engagé. Il permet au novice d'accroître sa confiance et de développer ses aptitudes.

Le programme de mentorat sert à mieux préparer les nouveaux enseignants, à offrir un contexte d'enseignement et d'apprentissage qui répond le mieux possible aux besoins de tous les élèves. Le but du programme de mentorat est de faciliter l'acquisition des connaissances des enseignants novices au sein de leur nouvel environnement afin de les sécuriser et rehausser leur chance de succès. Le programme devrait exploiter le plein potentiel de l'enseignant novice dans la livraison des programmes d'études, dans sa gestion de classe et lui permettre de mieux s'intégrer à l'école.

A. Les objectifs d'un programme de mentorat incluent :

1. travailler la démarche de l'enseignement et la démarche d'apprentissage
 - ▶ planification et préparation
 - ▶ gestion de classe
 - ▶ gestion de l'enseignement
 - ▶ responsabilités professionnelles
2. offrir du soutien en matière de l'actualisation des programmes d'études
3. diriger l'enseignant novice dans la sélection et l'utilisation des ressources qui soutiennent les programmes d'études
4. partager des stratégies d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation

B. LE MENTOR

Le mentor est un enseignant chevronné qui accepte d'accompagner un enseignant qui débute dans sa profession ou un enseignant qui vit un changement important dans sa vie personnelle ou dans sa carrière. Il oriente le novice afin de le sécuriser face aux tâches quotidiennes et le guide dans son cheminement professionnel. Le mentor se rend disponible et sait établir un climat de confiance. Structuré et éclairé par les normes d'exercice de la profession, le mentor vient enrichir l'initiative et la créativité de son collègue.

Rôle du mentor

- développe une relation de confiance et de coopération
- appuie, modélise, guide, conseille, analyse et offre des commentaires et suggestions
- partage ses ressources personnelles et professionnelles
- accompagne la personne novice dans son cheminement en lui donnant du renforcement et de la rétroaction
- consolide et développe la pratique professionnelle tout en la valorisant
- contribue à la construction de l'identité professionnelle du novice
- s'assure de l'intégration de l'enseignant novice à la culture de la région

- autres

Qualités d'un mentor

- habiletés d'écoute, de communication, de rétroaction constructive, de questionnement et d'objectivation
- volonté de partager
- engagement envers la profession
- disponibilité (être flexible)
- connaissance des programmes d'études ainsi que des stratégies de planification, d'enseignement et d'évaluation
- connaissance des différents styles d'apprentissage
- compréhension des besoins des autres
- bonnes connaissances de gestion de classe
- bonne technique de communication avec les parents, les tuteurs, ses pairs et les étudiants
- capacité de résoudre des problèmes
- connaissance des stratégies d'enseignement des classes aux mêmes niveaux et à niveaux multiples
- respect des différents styles d'enseignement et d'apprentissage
- croyance en l'importance de la croissance professionnelle
- promotion de l'autonomie
- autres

Le perfectionnement professionnel du mentor

Le CSAP est responsable d'offrir du perfectionnement professionnel aux mentors. Les mentors devraient avoir l'occasion de consolider et de perfectionner leurs connaissances et leurs compétences de façon régulière dans les domaines identifiés par celui-ci. Voici quelques exemples de formation possible :

- le rôle du mentorat
- les stratégies d'enseignement
- les besoins des nouveaux enseignants
- habiletés de communication
- les stratégies d'observation
- les étapes de l'apprentissage de l'enseignement
- les activités d'encadrement et de gestion de classe
- des pratiques pédagogiques
- des pratiques d'enseignement
- des pratiques d'évaluation
- tous autres besoins

Les avantages d'être mentor

- de vivre une expérience valorisante et enrichissante en contribuant au développement personnel et professionnel du novice
- de bénéficier d'une opportunité de réflexion sur sa propre profession
- de mettre à jour ses connaissances
- de raffiner ses compétences professionnelles
- de réfléchir aux meilleures pratiques
- d'être créatif
- de profiter des occasions d'apprentissage continu
- de devenir un modèle

Critères de sélection des mentors

- être recommandé par la direction d'école ou la direction générale adjointe
- avoir accumulé trois (3) années d'expériences en enseignement
- avoir accumulé une (1) année à l'emploi du CSAP
- répondre aux qualités et compétences des mentors

C. LE NOVICE

Pour les besoins du programme d'insertion professionnelle, on entend par "novice" une personne qui vient d'obtenir un poste au sein du Conseil scolaire acadien provincial.

Rôle du novice

- accepter la responsabilité de sa propre croissance professionnelle
- s'engager à collaborer et évoluer avec son mentor et l'équipe école
- agir à partir de l'information fournie par le mentor
- s'engager dans du perfectionnement professionnel offert sur une base quotidienne selon les besoins identifiés

Qualités du novice

- démontre l'ouverture d'esprit nécessaire à l'épanouissement personnel et professionnel
- fait connaître ses besoins
- est capable de se remettre en question
- analyse de façon réflexive sa pratique pédagogique
- respecte le temps et les efforts du mentor

Avantages pour le novice

- être appuyé dans son rôle d'enseignant de façon continue
- augmente les occasions d'interaction sociale et de réseautage
- reçoit de l'assistance et des conseils sur l'établissement d'objectifs, de stratégies d'enseignement et de gestion de classe
- devient plus familier et satisfait de sa profession
- favorise une attitude plus positive au travail

D. LE RÔLE DE LA DIRECTION D'ÉCOLE

- de connaître le programme de mentorat
- de faire la promotion du programme de mentorat au sein de son école
- de déterminer les besoins de son personnel enseignant
- de faciliter le jumelage entre les mentors et les novices (coordination d'horaire)
- de favoriser la formation des mentors
- d'agir comme personne ressource
- d'évaluer la mise en oeuvre du programme et fournir des suggestions en vue de son amélioration
- d'assurer la reconnaissance des mentors au sein de l'école
- de rencontrer périodiquement le mentor / le novice

E. LE CONSEIL

- assurer un encadrement aux nouveaux enseignants
- encourager le développement professionnel des nouveaux enseignants
- attirer et retenir les nouveaux enseignants

F. LA RELATION MENTOR / NOVICE

Une relation mentor / novice requière le partage d'un certain nombre d'affinités, de valeurs et d'échanges. C'est une relation basée sur la confidentialité et qui profite aux deux personnes. Ce type de relation se base sur la participation volontaire des deux individus. Le rôle du mentor n'est pas d'évaluer le novice.

Ensemble, le mentor et le novice déterminent les besoins de ce dernier en établissant des objectifs et en élaborant un plan d'action. Ainsi, ils pourront décider de travailler, par exemple :

- la communication avec les paires
- les moyens d'entrer en relation avec les élèves
- la gestion de classe
- les stratégies d'enseignement
- l'établissement du plan de croissance professionnel
- l'évaluation des élèves
- la planification à court et à long terme
- l'utilisation des technologies de l'information et des communications
- la différenciation pédagogique
- la gestion des routines et des tâches administratives
- autres

LE PROCESSUS DE JUMELAGE

1. Les novices qui participent au programme de mentorat remettent leur fiche d'inscription à la direction d'école au début de l'année scolaire.
2. Les enseignants intéressés à participer au programme de mentorat doivent remettre leur fiche d'inscription à la direction d'école avant la fin de l'année scolaire en vue de participer au programme l'année suivante.
3. La direction d'école fait un jumelage du personnel intéressé au sein de l'école et achemine les formulaires de jumelage à la direction générale adjointe de sa région.

4. La direction générale adjointe confirme le jumelage le plus tôt possible.

LES MODALITÉS DU JUMELAGE

Le jumelage peut se faire

- en fonction du niveau scolaire ou des matières enseignées
- en fonction de la proximité des salles de classe
- selon la compatibilité personnelle
- par choix mutuel
- par le moyen d'un «cybermentorat» en ayant recours aux courriels et aux sites Web pour faciliter la communication
- par téléphone, par courriel, en personne, etc.
- avec la direction d'école ou un agent pédagogique
- autres

G. LA DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT

Les rencontres d'accompagnement entre mentor et novice

- Il est recommandé de tenir une rencontre initiale d'information et de sensibilisation pour comprendre la démarche, identifier les besoins et établir les principes de la relation.
- Il est recommandé de planifier au moins une rencontre ou contact par mois
- Le nombre de rencontres ou de contacts, le lieu et les sujets d'échange demeurent la responsabilité du mentor et du novice.

Le processus de la démarche d'accompagnement

Le travail d'équipe devrait compter un cycle continu et doit se faire dans un climat de confiance et d'entraide. Comme déjà mentionné, l'objectif du programme est de créer des liens entre le mentor et le novice et non un processus d'évaluation.

1. pré-rencontre pour déterminer les préoccupations prioritaires du novice
2. visite en classe et collecte de données
3. Poste-rencontre qui comprend :
 - réflexion - analyse des observations et/ou des situations
 - décision - élaboration de stratégies d'amélioration à mettre en place
 - action - mise en oeuvre des stratégies
 - rétroaction - regard critique sur l'action entreprise

H. LE PROCESSUS DU MENTORAT : UNE VUE D'ENSEMBLE

Étape # 1 : **Planifier la rencontre entre le mentor et le novice**

- Cette étape vise à déterminer les préoccupations prioritaires du novice, à développer un plan d'action.

Étape # 2 : **Établir une entente**

- Cette étape vise à créer les bases de la confiance, clarifier les rôles de chacun, s'appropriier le processus, préciser les responsabilités, les limites et les engagements.

Étape # 3 : **Fournir un appui**

- C'est l'étape de l'accompagnement

Étape # 4 : **Conclure le mentorat**

- Cette étape vise l'évaluation du processus et du climat de mentorat. Elle vise la reconnaissance des démarches, des informations partagées ainsi que des résultats atteints. La documentation recueillie, les rapports (oraux ou écrits) ainsi que toutes recommandations du mentorat demeurent la propriété de l'enseignant novice. Au moment où le mentor se sent mal à l'aise avec le processus, il doit aviser la direction d'école.

I. LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT POUR UN PROGRAMME DE MENTORAT RÉUSSI

<p>CSAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre une session de formation aux mentors / novices à la fin août. • Détermine les thèmes qui seront offerts aux sessions de formations • Au besoin, offre de l'appui aux écoles qui s'engagent dans le programme de mentorat. 	<p>La direction d'école</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assure que les conditions soient favorables pour les rencontres entre le mentor et l'enseignant novice • Offre de l'appui au besoin • Voir aussi - rôle de la direction d'école
<p>Le mentor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participe aux journées de formation offertes par le CSAP au mois d'août • Au besoin, participe à des rencontres mensuelles avec le novice • Participe à un minimum de 4 à 5 mises à jour avec la direction d'école • Voir aussi - rôle du mentor 	<p>Le novice</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participe aux journées de formation offertes aux mentors par le CSAP • Participe à 1 journée d'orientation à l'école de travail - fin août • Au besoin, participe à des rencontres mensuelles avec le mentor • Participe à un minimum de 4 à 5 mises à jour avec la direction d'école • Voir aussi - rôle de l'enseignant novice

K. Formes de reconnaissance pour le mentor:

Le CSAP s'assure d'identifier des moyens pour reconnaître le travail des mentors.

Exemples:

- mention au niveau du conseil, rapport annuel du conseil
- certificat de participation
- autres

Formulaire de jumelage mentor - novice

Nom de l'école : _____

Direction : _____

Année : _____

Jumelage	Niveau	Matières	Gestion de classe
Mentor : _____			
Novice : _____			

<p>J'accepte un jumelage : _____</p> <p><input type="checkbox"/> oui avec _____</p> <p><input type="checkbox"/> non</p>	<p>J'accepte un jumelage : _____</p> <p><input type="checkbox"/> oui avec _____</p> <p><input type="checkbox"/> non</p>
---	---

«Les deux parties engagées dans le jumelage mentor-novice doivent faire une demande de DP sur le site Web du CSAP afin de couvrir les frais qui seront encourus par les participants dans le cadre de cette initiative.»

✍ Signature - mentorat

✍ Signature - novice

Date

Date

✍ Signature - direction de l'école

Date