



Complémentarité des ressources en soutien à l'insertion professionnelle : entre mentorat et conseillances pédagogiques

Nancy Granger, Ph.D.
Département de Gestion de
l'éducation et de la formation
Faculté d'éducation
Université de Sherbrooke



Bonjour à toutes les
personnes CP et merci
d'être là !

Prenons un petit moment
pour échanger sur vos
préoccupations...



Qu'est-ce que la conseillancé pédagogique?

CONSEILLER

le personnel scolaire sur des pratiques éducatives, pédagogiques ou didactiques en situation de résolution de problèmes ou de coaching.



Contextes

1

Résoudre
des situations problématiques avec un ou plusieurs membres d'une équipe-école

2

Coacher
un ou plusieurs membres d'une équipe-école au regard de pratiques éducatives, pédagogiques ou didactiques

3

Donner un avis
à la demande de personnels scolaires sur l'éducation, la pédagogie ou la didactique

FORMER

le personnel enseignant et les autres personnels scolaires au regard d'objets éducatifs, pédagogiques ou didactiques *en classe ou au sein de l'organisation*



Contextes

1

Expliciter
en classe, au personnel enseignant volontaire, des pratiques liées à des objets éducatifs, pédagogiques ou didactiques

2

Soutenir
le personnel scolaire en contexte de formation continue au regard d'objets éducatifs, pédagogiques ou didactiques

INNOVER

en pédagogie, en didactique et en éducation par la recherche ou le développement.



Contextes

1

Chercher
avec des universitaires des pistes de solution ou d'intervention au regard des besoins issus du milieu scolaire

2

Développer
des dispositifs variés en soutien à l'éducation, à la pédagogie et à la didactique

ACCOMPAGNER

le personnel scolaire dans un contexte de collaboration ou de mobilisation pour mieux soutenir l'amélioration des pratiques éducatives, pédagogiques ou didactiques.



Contextes

1

Collaborer
avec un ou plusieurs membres du personnel scolaire pour soutenir l'amélioration des pratiques éducatives, pédagogiques ou didactiques

2

Mobiliser
un ou plusieurs membres du personnel scolaire pour soutenir l'amélioration des pratiques éducatives, pédagogiques ou didactiques

L'agir compétent en conseillances pédagogique?

L'agir compétent se manifeste dans des situations réelles. Conséquemment, il est constitué d'exigences professionnelles. Il se manifeste à partir de la mobilisation d'un **faisceau de ressources et d'actions-clés**, dont les résultats s'observent dans une situation le plus souvent singulière.

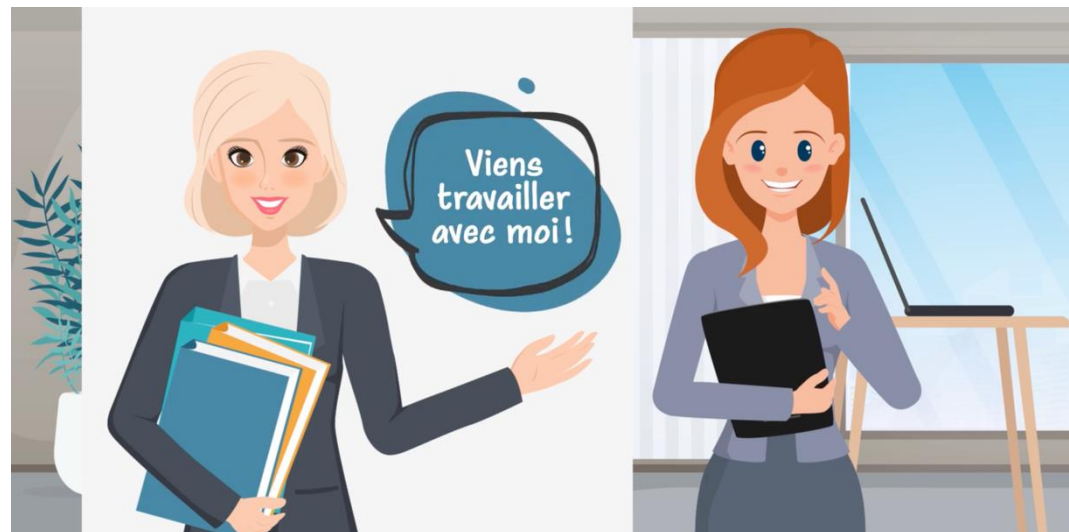
Agir avec compétence requiert une **prise de recul** qui devient nécessaire pour mieux lire la situation et y apporter les ajustements nécessaires. Il s'agit de **l'intelligence de situation**.

Principales contraintes:

- Temps
- Dynamique collaborative horizontale
- Complexité des dossiers
- Nature variée des demandes
- Manque de ressources

Tensions de rôles:

- Surcharge
- Sentiment d'efficacité
- Conflit de valeurs
- Ambiguïtés (face à la tâche, méthodes)



Guillemette, S., Vachon, I. et Guertin, D. (2019). *Référentiel de l'agir compétent en conseillances pédagogique en soutien à la réussite des élèves*. JFD Éditions.

Qu'est-ce que le mentorat ?

Relation d'aide personnelle et professionnelle entre une personne enseignante novice (la personne mentorée) et une personne expérimentée et compétente dans le domaine (la personne mentore) (Dumoulin, 2009).

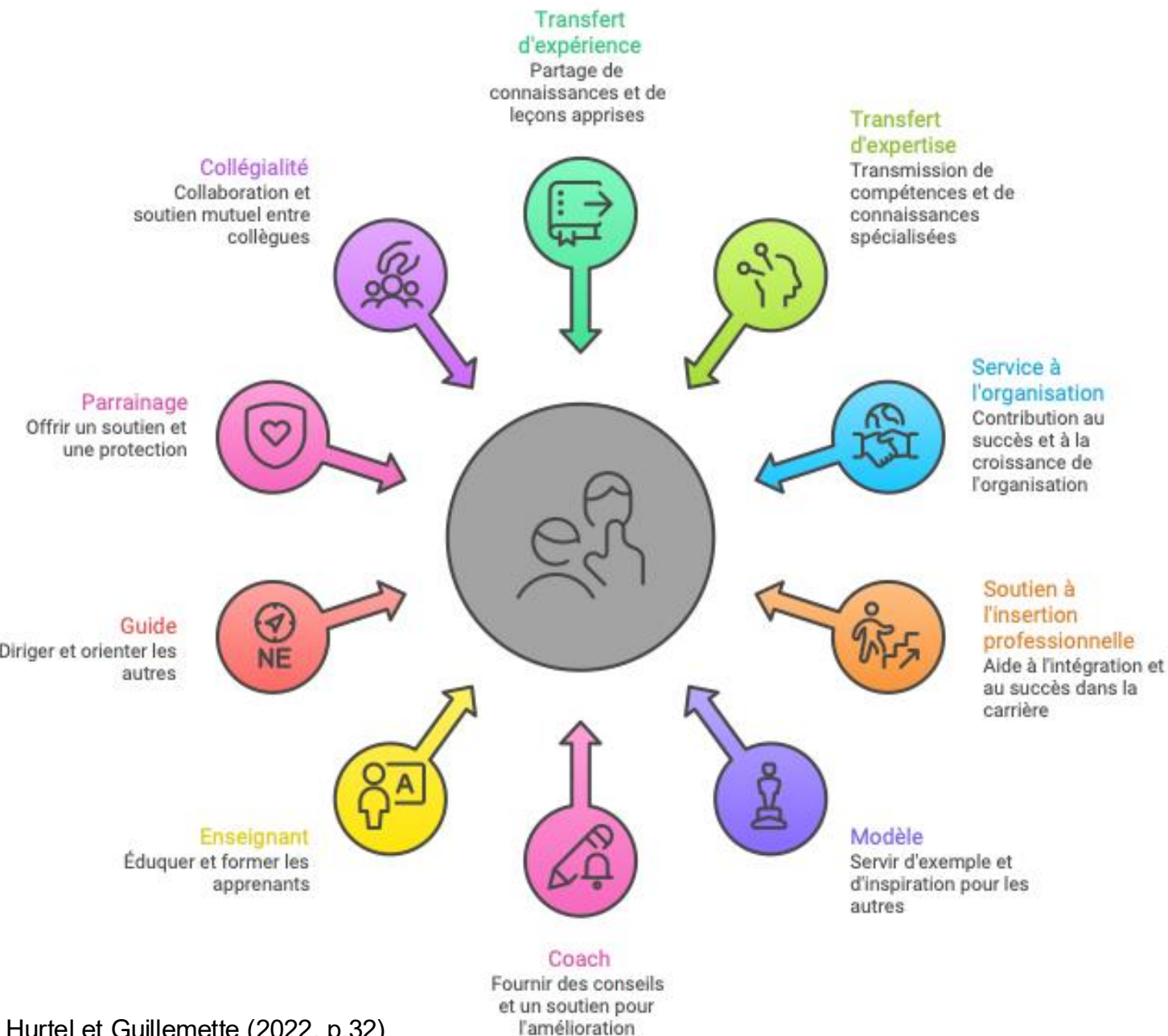
Voici ce qu'ajoute le MEQ (2022, p.138) quant au mentorat : **L'enseignant mentor est principalement dédié à l'accompagnement et au soutien de ses pairs dans le développement de leurs compétences professionnelles et dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement.**

En assumant ce rôle, il **partage ses savoirs (savoir faire, savoir-être)**, issus de sa pratique d'enseignement, et son expertise, contribuant ainsi à l'insertion professionnelle des enseignants et à la persévérance dans la profession enseignante.



https://www.usherbrooke.ca/gef/fileadmin/sites/gef/documents/Vitrine_FC/MENTORAT_brochure.pdf

Composantes du Mentorat



« C'est de la capacité pour la personne accompagnante de jouer sur ces différents registres (conduire, guider, escorter), selon les personnes, selon les circonstances, que dépend la possibilité pour la personne accompagnée de se trouver elle aussi dans une attitude d'ouverture réflexive et critique parce qu'elle se trouve effectivement à devoir penser, réfléchir, délibérer, à partir de ce qui surgit dans l'interaction, ce qui pour elle est signifiant. »

(Paul, 2014, p.309)

La personne CP et ses rôles

- Soutient les personnes mentores (disciplinaires ou généralistes)
- Anime des groupes de mentorés en insertion professionnelle
- Anime une communauté de pratique avec des personnes mentores et divers personnels scolaires
- Conseille la direction d'établissement pour la mise en œuvre du dispositif
- Collabore avec la direction du SRÉ pour la mise en œuvre d'un dispositif
- Autres...



Référentiel de compétences professionnelles
Profession enseignante

Les 15 compétences	FORMATION INITIALE À L'UNIVERSITÉ		FORMATION CONTINUE	
	Avant la formation	Au terme de la formation	Lors de l'insertion professionnelle	À la fin de la carrière enseignante
COMPÉTENCES FONDATRICES				
C1	○	●	●	■
C2	○	●	●	■
CHAMP D'INTERVENTION 1 : au cœur du travail fait avec et pour les élèves				
C3		●	●	■
C4		●	●	■
C5		●	●	■
C6		●	●	■
C7	○	○	●	■
C8		○	●	■
CHAMP D'INTERVENTION 2 : à la base de pratiques collaboratives				
C9		○	●	■
C10		○	●	■
CHAMP D'INTERVENTION 3 : auprès des professionnels en enseignement				
C11		○	●	■
COMPÉTENCES TRANSVERSALES				
C12	○	●	●	■
C13	○	○	●	■

Légende
 ○ Début de l'acquisition de la compétence
 ● Compétence en large partie maîtrisée
 ○ Compétence en partie maîtrisée
 ■ Compétence pleinement maîtrisée

LA MATRICE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES EN ENSEIGNEMENT

UN PORTFOLIO PROFESSIONNEL SERVANT À VALIDER LES ACQUIS ET LES COMPÉTENCES LIÉES AU RÉFÉRENTIEL DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE AU QUÉBEC



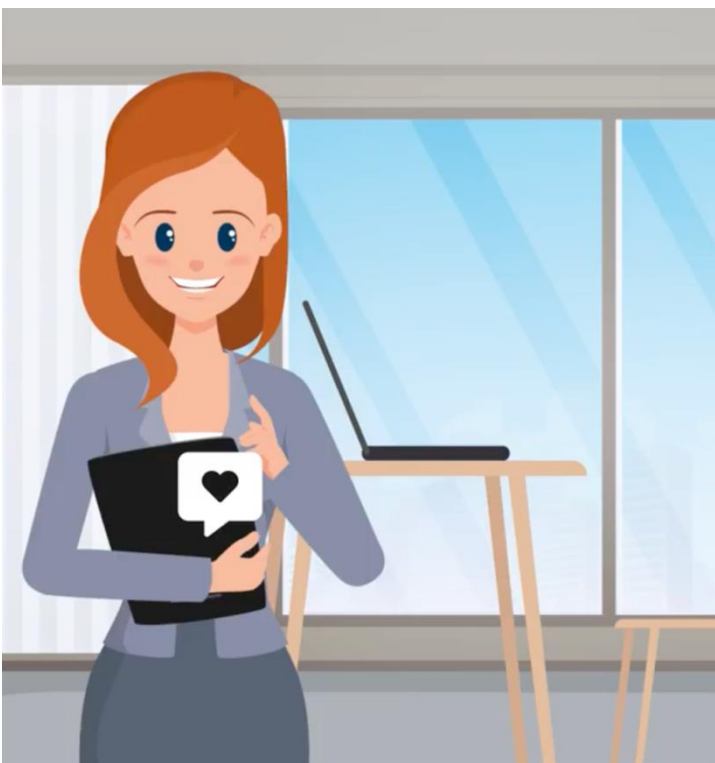
La Matrice s'adresse aux personnes enseignantes :

- 1 En insertion professionnelle
- 2 En reconversion de carrière
- 3 En formation initiale ou continue en enseignement qui souhaitent suivre le développement de leurs compétences professionnelles
- 4 Qui souhaitent s'inscrire dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie (ATLV)

La personne CP et son apport à l'insertion professionnelle et à la formation continue

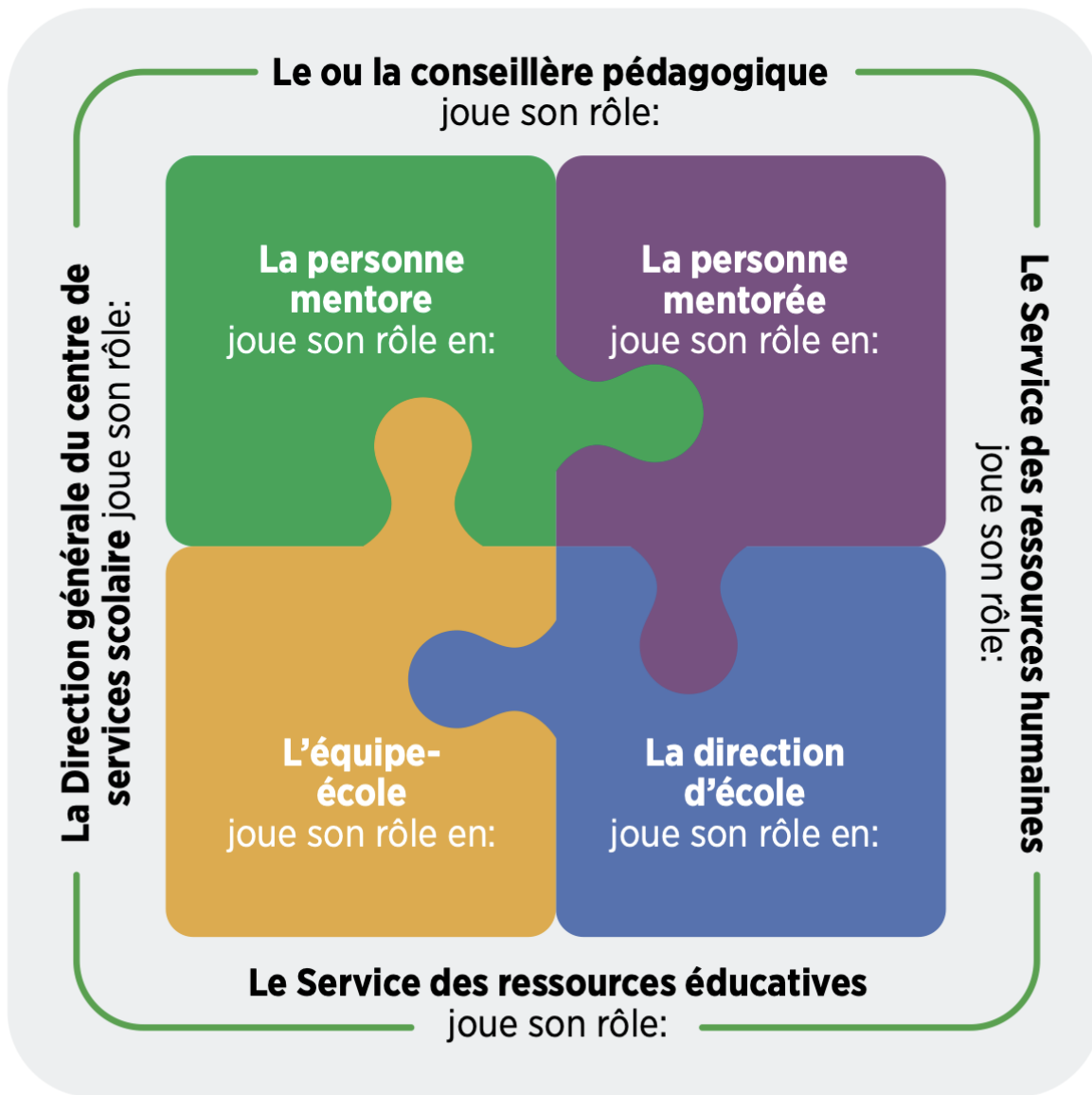


Une activité pour préciser son **agir compétent** et créer un **environnement capacitant** qui optimise le **pouvoir d'agir** de tous les acteurs en vue de favoriser le **bien-être** des personnes et la **réussite des élèves**.



Pour une insertion professionnelle réussie

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ



LA COLLABORATION DE DIVERS ACTEURS

LE DÉVELOPPEMENT D'UN AGIR COMPÉTENT

Un exemple de modèle développé dans un CSS près de chez vous...

La personne mentore joue son rôle...

- en accueillant la personne mentorée
- en développant une relation de confiance avec la personne mentorée
- en la sensibilisant à la culture de son école
- en clarifiant les rôles respectifs des acteurs de l'insertion professionnelle
- en mettant la personne mentorée en contact avec des personnes ressources selon ses besoins
- en partageant son expérience
- en donnant un soutien pédagogique
- en écoutant la personne mentorée
- en questionnant
- en donnant des rétroactions
- en aidant la personne mentorée à identifier ses forces et ses défis
- en aidant la personne mentorée à développer sa pensée réflexive
- en étant un modèle
- en étant disponible
- en se rendant vulnérable
- en assurant un suivi régulier
- en observant
- en soutenant les initiatives
- en démontrant de l'ouverture
- en collaborant avec la direction
- en consultant les ressources nécessaires
- en étant à l'écoute des signaux de détresse de la personne mentorée

La personne mentorée joue son rôle...

- en s'engageant dans sa démarche professionnelle
- en expérimentant
- en prenant des risques
- en acceptant de se remettre en question
- en se donnant des défis
- en acceptant sa vulnérabilité
- en communiquant ses besoins
- en acceptant l'aide
- en reconnaissant ses bons coups
- en collaborant avec son équipe
- en accordant sa confiance
- en posant des questions
- en acceptant la rétroaction
- en observant
- en exprimant son point de vue

La direction d'école joue son rôle...

- en présentant le programme de mentorat à l'équipe-école en début d'année
- en rencontrant au préalable la personne mentorée
- en faisant confiance aux personnes mentorées et mentores
- en collaborant avec la personne mentore
- en offrant des conditions facilitantes aux personnes mentores et mentorées
- en étant sensible à la réalité des nouveaux enseignants
- en acceptant la présence de la personne mentore dans son milieu
- en facilitant l'intégration de la nouvelle personne dans l'équipe
- en présentant la ou les personnes mentores à tout le personnel de l'école
- en acceptant la confidentialité de la relation mentor-mentoré
- en partageant les informations importantes concernant le fonctionnement de l'école
- en s'assurant que les enseignants bénéficient du programme de mentorat
- en faisant un suivi auprès des personnes mentorées

L'équipe-école joue son rôle...

- en accueillant les nouveaux enseignants
- en coopérant avec les personnes mentores
- en explicitant la culture de l'école
- en s'intéressant au service de mentorat
- en proposant et en partageant des ressources
- en offrant de l'aide spontanément
- en étant à l'écoute des besoins des personnes mentorées
- en collaborant avec les nouveaux enseignants
- en intégrant le nouveau personnel aux rencontres de planification
- en soutenant le nouveau personnel dans ses pratiques d'encadrement et d'enseignement

Le ou la conseillère pédagogique joue son rôle...

- en présentant les programmes d'études et les référentiels aux nouveaux enseignants
- en donnant des formations
- en suggérant des outils, des pratiques efficaces
- en collaborant avec les personnes mentores
- en soutenant la personne mentore lorsque celle-ci a des questionnements
- en s'assurant du développement pédagogique de la personne mentorée
- en accompagnant la personne mentorée dans la planification et l'évaluation de son enseignement
- en soutenant la personne mentorée en classe (animation-modélisation)
- en proposant des activités clés en main pour donner des exemples
- en référant au service de mentorat
- en sensibilisant les directions d'établissement aux défis des nouveaux enseignants

Le service des ressources éducatives joue son rôle...

- en présentant leur engagement dans le programme d'insertion professionnelle
- en prévoyant des rencontres d'échange entre les personnes mentores
- en facilitant des rencontres d'échange entre personnes mentores et mentorées
- en travaillant en complémentarité avec le Service des ressources humaines
- en favorisant le déploiement du service de mentorat
- en sensibilisant les directions
- en collaborant à l'évaluation du programme de mentorat
- en s'assurant de l'efficacité du programme
- en mettant en place les conditions facilitantes pour la réussite du programme
- en collaborant avec le Service des ressources humaines et le syndicat
- en offrant des formations à l'intention des personnes mentores

Le service des ressources humaines joue son rôle...

- en structurant le programme de mentorat
- en présentant le programme de mentorat au nouveau personnel
- en travaillant en complémentarité avec le Service des ressources éducatives
- en facilitant les procédures administratives
- en sélectionnant les personnes mentores
- en collaborant avec les directions
- en collaborant avec les universités
- en étant à l'écoute des milieux
- en répondant aux questions de la personne mentorée
- en fournissant la liste des personnes ayant droit au programme de mentorat

La direction générale joue son rôle...

- en validant le programme de mentorat
- en favorisant le déploiement du programme de mentorat
- en établissant des conditions gagnantes pour l'implantation d'un programme de mentorat
- en s'assurant de la complémentarité des services
- en assurant une cohérence du programme de mentorat au sein de toutes les écoles
- en valorisant, auprès des directions d'école, le programme de mentorat
- en faisant une mise à jour du programme en début d'année
- en assurant la pérennité du programme de mentorat

* Bien que les différents rôles soient décrits individuellement, certains rôles appartiennent à plus d'un service. C'est la complémentarité qui assure une mise en œuvre cohérente et efficace.



Merci de votre participation !
N'hésitez à formuler vos questions ou commentaires ...