

À QUELLES CONDITIONS LE MENTORAT PEUT-IL ÊTRE UNE MODALITÉ DE SOUTIEN EFFICACE AU TRANSFERT DES CONNAISSANCES ET DES COMPÉTENCES CHEZ LES ENSEIGNANTS DÉBUTANTS ?

Stéphane Martineau
Annie Presseau
Liliane Portelance

LADIPE
CRIFPE
UQTR

2009
Colloque IP
Laval



Plan de la présentation

- Introduction
- Problématique
- Questions de recherche
- Cadre de référence
- Méthode
- Résultats
- Discussion
- Conclusion

Introduction

- Recherche menée dans le cadre du Laboratoire d'analyse du développement de l'insertion professionnels en enseignement (**LADIPE**).
- Partenariat entre le milieu universitaire (LADIPE) et le milieu scolaire : une C.S. québécoise en milieu urbain.

Problématique

- Haut taux de décrochage de la profession en période d'insertion professionnelle des enseignants.
- Absence de mesures de soutien pan québécoises aux enseignants novices.
- Des mesures dont on connaît ± les effets sont mises en place, dont le **mentorat** (sans doute la mesure la plus répandue).
- L'une des visées des programmes de mentorat est d'offrir un soutien aux enseignants novices dans le **transfert de compétences** qu'ils ont développées en formation initiale ou en contexte de formation continue.

Questions de recherche

- Selon les participants au programme de mentorat de la C.S., quelles compétences sont transférées et lesquelles ne le sont pas ? (Q.1)
 - Toujours selon les participants, quelles sont les forces et les limites du programme de mentorat de la C.S. au plan du transfert de compétences? (Q.2)
- Il s'agit ici des perceptions des participants et non de faits avérés...

Cadre de référence

- *Compétence*

- « La compétence est la possibilité, pour un individu, de mobiliser de manière intériorisée un ensemble intégré de ressources en vue de résoudre une famille de situations-problèmes » (Rogiers, 2001).
- Parmi ces ressources, il y a évidemment les connaissances...
- En lien avec le référentiel de compétences: *La formation à l'enseignement* (MÉQ, 2001), 12 compétences professionnelles regroupées en quatre catégories:
 - Fondements
 - Acte d'enseigner
 - Contexte scolaire
 - Identité professionnelle

Cadre de référence

- *Transfert*

- Processus selon lequel des connaissances construites ou des compétences développées dans un contexte particulier sont réutilisées dans un nouveau contexte après avoir été transformées, combinées différemment puis adaptées (Presseau, 2000).

Cadre de référence

- *Transfert*

- La mise en place d'un transfert implique :
 - Que le « transféreur » dispose, dans sa mémoire à long terme, des connaissances ou compétences qui demandent à être réutilisées pour qu'il y ait effectivement transfert (donc, qu'un **apprentissage en profondeur** ait été fait);
 - Qu'il soit conscient de disposer de ces connaissances et compétences;
 - Qu'il puisse aller les récupérer en mémoire à long terme (et donc que les unités de la mémoire à court terme ne soient pas toutes utilisées);
 - Qu'il perçoive un lien entre son bagage de connaissances et la situation nouvelle à laquelle il est soumis;
 - Qu'il récupère et adapte les connaissances et compétences pertinentes compte tenu de la situation.

Cadre de référence

- *Mentorat*

- Processus d'accompagnement, d'enseignement, interactif et relationnel entre un enseignant expérimenté et un enseignant novice (Bergevin et Martineau, 2007).

Cadre de référence

- *Le programme de mentorat de la C.S.*

➤ Le programme comporte deux volets:

1) Le mentorat: Vise à créer une communauté de pratique réflexive et d'apprentissage en mettant en place des actions et des moyens concrets pour les enseignants novices.

Dans ce cadre, des rencontres sont offertes, visant à

- Permettre l'établissement d'un premier contact mentors-mentorés;
- Développer des habiletés de communication de part et d'autre;
- Fournir des occasions de co-résolution de problèmes;
- Soutenir l'appropriation ou la consolidation des compétences professionnelles;
- Dresser un bilan.

Cadre de référence

- *Le programme de mentorat de la C.S.(suite)*

2) Les formations : visent à soutenir les nouveaux enseignants et à actualiser leurs compétences professionnelles,

■ **Thématiques des formations offertes** (1/2 à 1 journée/formation):

- La 1ère rencontre de parents;
- Gestion de classe (*obligatoire pour les enseignants N.L.Q);
- Techniques d'intervention (obligatoire pour ceux qui avaient été identifiés par leur direction);
- Styles d'apprentissage;

PUIS

- Intervention auprès d'élèves en difficulté;
- Le transfert des apprentissages chez les élèves.

Méthode

- 53 participants du primaire et du secondaire: 24 mentors et 24 mentorés + responsables de programme + enseignants-responsables;
- 3 outils:
 - Formations
 - Entrevues (mentors et mentorés)
 - Questionnaires.
- Type d'analyse: de contenu

Résultats

- Q1: *Transfert des compétences*

- Les mentorés ont tous la perception (à des degrés divers) que leur participation au programme a eu un impact positif sur leur enseignement.
- Concernant plus spécifiquement les transferts, ceux-ci relèvent surtout la catégorie de compétences relative à leur **identité professionnelle** (MÉQ, 2001), notamment l'engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.

Résultats

- Q1: *Transfert des compétences*

Concernant le mentorat en tant que tel (volet 1):

■ Principaux rôles du mentor:

- **Soutien moral**: prodiguer des encouragements, dédramatiser, écouter, valider des choix, soutenir le développement professionnel par la réflexion critique.
- **Conseiller, transmetteur de « trucs »**: fournir de la rétroaction, donner des conseils (notamment en gestion de classe) issus de l'expérience du mentor que le mentoré tente ensuite d'appliquer dans sa pratique. **Le mentor contribue donc à faire en sorte que le mentoré poursuive sa démarche d'apprentissage, mais pas à ce qu'il transfère des connaissances dont il dispose déjà.**

Résultats

- Q1: *Transfert des compétences*

■ Concernant les formations (volet 2):

- Le mentor soutient ± le mentoré dans le transfert de ses acquis en lien avec l'acte d'enseigner, incluant les apprentissages faits dans le cadre des formations que mentors et mentorés ont suivies conjointement.
- Les transferts d'apprentissages des formations à la pratique quotidienne de l'enseignement sont généralement difficiles, quand ils sont possibles. Perception que les formations sont parfois trop théoriques ou loin de leur réalité concrète.
- Volonté généralisée de transférer le contenu d'une formation sur les élèves en difficulté. Toutefois, apprentissage nouveau et peu approfondi.
- Manifestation de besoins de soutien en gestion de classe MAIS conception profondément ancrée que cette compétence se développe principalement, voire exclusivement, sur le terrain, par l'expérience.

Résultats

- Q1: *Transfert des compétences*

- Quant aux mentors, ils ont la perception de transférer les compétences développées en contexte d'accompagnement de stagiaires (le cas échéant) au nouveau contexte: le mentorat.

Résultats

- *Q2: Forces et limites du programme... transfert*

Forces

- Soutien d'une réflexion critique sur sa pratique: peut aider le mentoré à prendre conscience de ses connaissances et compétences potentiellement réutilisables;

Limites

- Des contenus de formations qui risquent d'être peu transférés dans les pratiques;

Résultats

- Q2: Forces et limites du programme

Forces

- Des formations axées sur des besoins réels et qui sollicitent un haut niveau de participation des mentors et des mentorés.

Limites

- Une relation mentorale peu axée sur l'intégration et le transfert des apprentissages faits dans le cadre des formations.

Résultats

- Q2: Forces et limites du programme

- Globalement, les mentorés considèrent que le programme a peu soutenu le transfert de leurs connaissances et compétences, mais qu'il a eu un certain effet sur leurs apprentissages
 - en lien avec la deuxième catégorie de compétences du MÉQ (2001): l'acte d'enseigner;
 - en lien avec la troisième catégorie de compétences : le contexte scolaire, par l'intervention auprès des **élèves en difficulté** et la préparation à intervenir avec les **parents**.

Discussion

- Jusqu'à quel point les mentors peuvent-ils soutenir les mentorés dans le transfert de connaissances et compétences travaillées lors des formations?
 - Parfois, le contenu est nouveau pour eux aussi, donc leur propre apprentissage est encore superficiel.
 - Souvent, un savoir d'expérience peu formalisé.
 - Pour que le mentor puisse soutenir le transfert, il faudrait qu'il ait une idée précise des compétences réellement développées par le mentoré. **Quels moyens sont pris pour que le mentor connaisse sous cet angle son mentoré?**

Discussion

- Comment expliquer que l'accent soit davantage mis sur l'**APPRENTISSAGE** que sur le **TRANSFERT** alors que la formation initiale est censée être terminée?
 - Une première hypothèse: La nécessité d'une formation continue.
 - Une seconde hypothèse: Lorsqu'un enseignant est novice, beaucoup de ses connaissances sont nouvellement acquises et pas encore automatisées. Les connaissances NON automatisées mobilisent ses unités de la mémoire de travail. Ce type de mémoire étant limité, il arrive fréquemment que le novice soit en « surcharge cognitive », l'empêchant par le fait même de recourir à ses connaissances et compétences emmagasinées en mémoire à long terme.
- ➔ Le transfert est peut-être utopique, en début d'exercice de la profession, en particulier quand on enseigne un programme que l'on connaît ±, à des élèves difficiles, de plusieurs niveaux scolaires...

Conclusion

- À la question initiale posée « *Le mentorat est-il une modalité de soutien efficace au transfert des compétences chez des enseignants en insertion professionnelle?* » la réponse est catégoriquement **NON**.
- Mais est-ce si dramatique de constater que les participants considèrent faire peu de transferts, mais beaucoup d'apprentissages en période d'insertion professionnelle?
- Et si on laissait davantage de temps aux mentorés pour intégrer leurs apprentissages et en faire des compétences solides et transférables? Pour faire en sorte que toutes leurs unités en MT ne soient pas utilisées à gérer la nouveauté et leur stress...
- Néanmoins: un soutien a été offert aux formateurs de la C.S. afin de les soutenir davantage dans le transfert, MAIS le problème de manque de temps est omniprésent.