

**ANNE-CATHERINE VALLERAND, M.A.**

***et***

**STÉPHANE MARTINEAU, Ph.D.**

**UQTR**

### **Fiche de lecture**

**Référence :** Appolloni, S. (2009). NSDC's standards to the rescue, *Journal of Staff development*, National Staff Development Council, 30(5), December 2009, p. 36-42.

**Résumé :** L'auteur décrit un programme d'insertion au Nevada, en expliquant plus particulièrement la formation reçue par les 10 mentors à temps plein de ce programme et les conditions pour qu'un mentor soit efficace.

#### **Description de la (ou des) mesure(s) d'insertion :**

Le district de Reno, au Nevada, reçoit chaque année environ 200 enseignants débutants. Afin de les accueillir et les soutenir adéquatement, 10 mentors à temps plein ont été engagés. Pendant 8 ans, le district a assigné un mentor aux nouveaux enseignants, qui devaient également participer à un programme d'études de deux ans.

Afin de planifier l'apprentissage chez les mentors, le district s'est basé sur les standards établis par le « National Staff Development Council » (NSDC, 2001).

Afin d'aider les mentors à se centrer sur leurs apprentissages, une communauté d'apprentissage professionnel a été créée. Des rencontres entre les mentors (nommées Friday Forum) étaient prévues tous les vendredis pour une durée de 3 heures. Chaque rencontre débutait par une question de base à laquelle chacun des membres pouvait répondre. La règle établie était d'écouter chacun sans interruption puis, une fois que tous les membres avaient parlé, la première personne à avoir pris la parole effectuait un résumé des propos. Les questions portaient sur le mentorat et sur le rôle du mentor. Appolloni souligne que les participants ont à la fois appris comment fonctionner au sein d'une communauté d'apprentissage (règles pour la collaboration et la discussion) et comment agir à titre de mentors. Les mentors ont également répondu à différents questionnaires afin de découvrir leurs forces, traits de personnalité, styles d'apprentissage, etc. Enfin, ils ont fait l'inventaire de leurs besoins en matière de formation afin d'orienter leur apprentissage professionnel.

Différentes thématiques ont été abordées avec les mentors : théories de l'apprentissage et du changement, gestion de classe, différenciation, fondations du mentorat, coaching différencié, phases du développement chez le nouvel enseignant, manières d'offrir du support émotionnel ou technique, évaluation formative des novices, etc.

Les mentors efficaces sont ceux qui :

- Se perçoivent comme membres d'une équipe qui soutient les novices,
- Agissent comme mentors et non comme évaluateurs,
- Veillent à maintenir la confidentialité
- Vont consulter d'autres ressources au besoin,
- Cherchent à rendre le novice de plus en plus autonome,
- Perçoivent qu'ils font la différence dans la vie des élèves en accélérant la croissance professionnelle des enseignants novices et en favorisant leur désir de demeurer dans la profession.

*« Effective mentors learn to build trust, coach, collaborate, consult, move from buddy to growth agent, observe teachers and students with a trained eye, give specific feedback, teach novice to analyze student work, mentor without evaluating, maintain confidentiality, communicate effectively with site administrators, encourage reluctant novice, model lessons, offer timely resources, provide time-management strategies, use technology effectively, and use data to guide dialogue. » (p. 40, 42).*

Les meilleurs mentors sont ceux qui sont passionnés quant à la construction des capacités et à l'amélioration de l'efficacité des autres enseignants. (Lipton et Wellman, 2003). Afin de mieux apprendre leur rôle et de devenir efficaces, les mentors peuvent lire et discuter à propos de textes écrits par des spécialistes en éducation et en mentorat. Ils peuvent également passer du temps sur la résolution de problèmes, la collecte de données, le développement de compétences, l'application de résultats de recherche dans leur propre processus de décision et l'engagement dans différentes formes de développement professionnel afin d'être en apprentissage continu. Les mentors efficaces saisissent également les opportunités d'observer la pratique d'autrui afin d'en tirer des leçons pour leur propre croissance.

### **Appréciation générale de la (ou des) mesure(s) d'insertion décrite(s) :**

Afin d'évaluer ce programme de mentorat, le district a engagé un évaluateur extérieur, afin de collecter et d'analyser des données à la fois qualitatives et quantitatives. Les méthodes de collecte de données ont été : des focus groupes et des sondages auprès des novices et des administrateurs. L'équipe d'évaluation du district a également procédé à une analyse de données concernant la rétention et la performance des novices. Elle note une augmentation de la rétention (97,9% en 2009) et une diminution des évaluations insatisfaisantes quant à la performance.

L'ajout de mentors à temps plein semble avoir un impact positif, ce qui s'explique notamment par le fait que :

1. On note une amélioration de la confiance entre le novice et le mentor (qui n'est pas directement à l'école).
2. Les mentors ont davantage de temps pour observer les novices et leur offrir du feedback.

3. L'équipe de travail formée par le mentor de l'école (*site-mentor*), l'administrateur et le mentor à temps plein permet au novice de recevoir différentes sources de soutien.

**Références citées dans ce résumé :**

Lipton, L. & Wellman, B. (2003). *Mentoring matters: A practical guide to learning-focused relationships*. Sherman, CT: MiraVia.

National Staff Development Council. (2001). *NSDC's standards for staff development*. Oxford, OH: Author.