

Le mentorat



Le Code de déontologie et normes d'exercice indique que les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) « comprennent l'importance de la pratique réflexive, du développement du leadership et savent en quoi l'apprentissage professionnel continu contribue à leur perfectionnement professionnel et à l'amélioration de la qualité des services à l'enfance offerts aux enfants, aux familles et aux collectivités » (Norme IV : B.3).

L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance a élaboré ce document pour aider les EPEI à comprendre ce qu'est le mentorat. L'un de vos objectifs d'apprentissage professionnel pourrait d'ailleurs consister à effectuer des recherches supplémentaires pour en apprendre davantage sur le mentorat et savoir comment s'impliquer ou s'engager dans cette relation et cette expérience d'apprentissage professionnel. L'engagement dans une relation de mentorat est un exemple d'activité d'apprentissage professionnel continu qui peut aider les EPEI à atteindre leurs objectifs dans le cadre du processus du portfolio d'APC.

Qu'est-ce que le mentorat?

L'Ordre définit le **mentorat** pour les EPEI comme suit :

Expérience d'apprentissage professionnel réciproque axée sur les processus et fondée sur les relations entre deux personnes (un mentor et un mentoré) dans le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants. Pour chacun d'entre-eux, le but de la relation est d'apprendre et d'améliorer sa pratique professionnelle grâce à la pratique réflexive, l'apprentissage autonome et la collaboration.

Mentor : Personne qui partage et utilise ses connaissances, ses compétences et son expérience pour soutenir et guider un mentoré afin d'améliorer sa pratique et lui faire acquérir de nouvelles compétences.

Mentoré : Personne soutenue et guidée par un mentor en vue d'apprendre, d'améliorer sa pratique professionnelle ou d'acquérir de nouvelles compétences.

Quelle est la différence entre le mentorat et la supervision?

Pour ceux qui occupent des postes de direction administrative ou qui supervisent des étudiants ou des collègues, il est important de savoir faire la différence entre le mentorat et la supervision : « Les mentors sont eux aussi ouverts à l'idée d'apprendre, de bien comprendre leurs mentorés, d'acquérir de nouvelles compétences et de réfléchir à leurs propres pratiques. Les mentors ne jouent pas le rôle de superviseurs et n'évaluent pas officiellement leurs mentorés ».¹ Toutefois, de nombreux EPEI occupant des postes de supervision sont particulièrement bien placés pour devenir des mentors efficaces. Marilyn Chu recommande que « si la même personne remplit les deux fonctions (p. ex., évaluations et soutien à l'apprentissage), il est particulièrement important de déterminer celle qui doit être exercée à un moment donné. »²

Dans le cadre d'une relation de mentorat, les mentors et les mentorés doivent recourir à leur jugement professionnel et s'assurer d'établir des limites professionnelles et d'entretenir les relations professionnelles appropriées.

Note : Dans le présent document, la forme masculine est utilisée sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

Quel est le rôle des mentors?

Les mentors du secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants doivent faire preuve de leadership dans le cadre de la relation mentor-mentoré. Pour cela, ils doivent notamment :

- assumer la responsabilité de leur pratique professionnelle;
- soutenir, responsabiliser et écouter activement le mentoré;
- offrir à la personne mentorée la possibilité de diriger son propre apprentissage et d'acquérir des compétences;
- fournir une rétroaction judicieuse et éclairée à la personne mentorée;
- poser des questions qui incitent la personne mentorée à réfléchir davantage;
- s'assurer d'établir un partenariat respectueux, inclusif et collaboratif;
- tirer parti des connaissances et des expériences collectives, tant du mentor que du mentoré, pour résoudre les problèmes;
- mettre la personne mentorée en relation avec d'autres professionnels afin de construire et élargir ses réseaux professionnels.

Bien que la relation de mentorat soit axée sur la croissance professionnelle de la personne mentorée, le mentor acquiert également de nouvelles connaissances et compétences grâce à elle et à l'apprentissage qui se produit dans le cadre du partenariat.

Quel est le rôle des mentorés?

Dans le cadre de la relation de mentorat, les personnes mentorées doivent aussi faire preuve de leadership en :

- prenant l'initiative et la responsabilité de développer leur propre apprentissage;
- travaillant en collaboration avec le mentor;
- étant curieuses, ouvertes et intéressées par de nouveaux apprentissages et approches;
- se montrant disposées à remettre en question leurs points de vue.

Le Code et normes stipule que les EPEI « établissent des relations positives avec leurs collègues en faisant preuve de respect, de confiance et d'intégrité. Ils soutiennent leurs collègues, collaborent avec eux et agissent en tant que mentors, y compris auprès des étudiants qui aspirent à la profession.

Les EPEI accordent de l'importance à l'apprentissage continu et à la pratique réflexive et ils participent au programme d'apprentissage professionnel continu (code de déontologie C). »

Comment trouver un mentor ou une personne à mentorer en tant qu'EPEI?

Comme dans toute relation, le mentorat est plus authentique et bénéfique lorsque le mentor et le mentoré se rencontrent de plein gré. La relation peut être initiée de plusieurs façons. Les EPEI nouvellement diplômés recherchent souvent des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance plus expérimentés au sein de leur milieu de travail pour obtenir des conseils et du soutien, ce qui donne lieu à une relation de mentorat informelle. Par ailleurs, les EPEI plus expérimentés peuvent y voir une occasion de partager leurs connaissances et de soutenir ceux qui débutent dans la profession. Dans les deux cas, le fait de nouer une relation est un processus naturellement lié au milieu de travail.

Cependant, tous les milieux de travail ne favorisent pas le développement naturel des relations de mentorat. Il est également courant pour un mentoré potentiel de solliciter l'appui d'un EPEI, d'un superviseur ou d'un autre professionnel expérimenté en dehors du travail. Les personnes mentorées peuvent communiquer avec l'association professionnelle, le centre de ressources professionnelles ou d'autres professionnels de leur communauté pour trouver un mentor qui leur convient. Les EPEI expérimentés qui aimeraient devenir mentors peuvent aussi s'appuyer sur des méthodes semblables.

Les EPEI peuvent également s'engager dans le mentorat en ligne par le biais de la communication par courriel, des services de vidéoclavardage, des forums de discussion ou des vidéoconférences.

Le recours à la technologie élimine les obstacles à la recherche d'un mentor ou d'un mentoré approprié dans la communauté locale ou sur le lieu de travail. Ces derniers peuvent ainsi décider de la meilleure façon de communiquer entre eux, en fonction de leur style d'apprentissage respectif et du lieu où ils se trouvent.

Quand un EPEI trouve un mentor ou un mentoré avec qui travailler, il est important de clarifier les rôles que chacun doit jouer. Il est important aussi de déterminer un mode de communication et de s'entendre sur leurs engagements communs et les règles de base à respecter.



Quelles sont les règles de base du mentorat? Quel est le processus?

1. Création d'un partenariat

Bien qu'il n'y ait pas de règles strictes et rapides pour créer et maintenir une relation de mentorat, l'élaboration de lignes directrices ou de questions de réflexion est une étape importante dans la création d'un partenariat réussi.

Les EPEI doivent d'abord réfléchir à leur style d'apprentissage, à leur tempérament, à leurs objectifs et à leurs attentes, ainsi qu'aux défis potentiels qui peuvent survenir au cours de l'expérience de mentorat. Ensuite, ils doivent faire la liste des questions qu'ils souhaitent poser à leur mentor potentiel lors de leur première rencontre.³

Apprendre à se connaître et s'assurer d'avoir fait le bon choix est la première étape dans l'établissement d'une relation de mentorat réussie.

2. Entente de partenariat d'apprentissage professionnel

Une fois le jumelage établi, la mise en place d'un plan, d'une entente d'apprentissage professionnel ou même d'un ensemble de règles de communication permet de poser les bases d'une relation professionnelle et collaborative. Certains mentors et mentorés rédigent un contrat, acceptent les conditions qu'ils ont co-crées et le signent avant de commencer leur collaboration.⁴ L'entente constitue un engagement mutuel envers le processus d'apprentissage; elle permet de se concentrer sur les objectifs et favorise la résolution des conflits.

3. Domaine d'exercice à étudier

Lorsqu'une entente et un plan sont en place, les mentors et les mentorés commencent souvent le processus d'apprentissage en mettant l'accent sur un domaine d'exercice à étudier. Grâce à leur réflexion, la personne mentorée peut avoir déterminé un domaine d'exercice (ou une compétence précise) sur lequel elle aimerait concentrer son apprentissage. Le mentor peut prendre le temps d'observer le mentoré au travail dans son milieu.⁵ Le mentor et le mentoré décident ensuite d'un domaine d'intérêt à étudier ou à améliorer.

Les relations de mentorat positives et efficaces impliquent des mentors et des mentorés qui s'engagent tous deux à :

- entretenir de bonnes relations, respectueuses et honnêtes;
- préserver la confiance et la confidentialité;
- respecter les engagements et rendez-vous professionnels pris dans le cadre de la relation de mentorat;
- utiliser des stratégies efficaces de communication interpersonnelle et de résolution positive des conflits;
- créer une culture de la pratique réflexive qui comprend la recherche collaborative, la résolution de problèmes, l'établissement d'objectifs communs et l'apprentissage professionnel continu;
- développer des compétences en leadership et améliorer leurs pratiques;
- promouvoir et préserver la diversité et l'inclusion;
- promouvoir l'expérimentation et la prise de risques en matière d'apprentissage professionnel;
- faciliter et maintenir l'amélioration de la pratique professionnelle.

Quels sont les avantages du mentorat pour les EPEI?

S'engager dans une relation de mentorat, que ce soit comme mentor ou comme mentoré, est une façon d'atteindre vos objectifs d'apprentissage professionnel dans le cadre du processus de portfolio d'APC. Le mentorat est une démarche autonome et favorise l'évolution d'une culture de l'apprentissage dans la profession.⁶ Le mentorat offre au mentor et au mentoré de nombreux avantages, y compris le fait de redonner à la profession, d'apprendre des autres et de créer des relations professionnelles significatives et productives.

La norme IV du Code et normes rappelle aux EPEI qu'ils « s'investissent dans leur communauté professionnelle par le biais de la recherche, d'associations, de comités et de réseaux professionnels, ou en agissant en tant que modèle ou mentor » (Norme IV : C.7).

RESSOURCES **CARRIÈRE**
MOTIVATION **MENTOR** FORMATION
AUTONOMIE **MENTOR** HABILITÉS
APPRENTISSAGE **RESPECT** COMPÉTENCES
COLLABORATION **MENTORÉ(E)**
POTENTIEL
CAPACITÉS **INITIATIVES**
NOUVELLES PERSPECTIVES
CONFIANCE

PRATIQUE

CONNAISSANCES

Notes de fin

1. Whitebook, M. & Bellm, D. (2013). *Supporting Teachers as Learners: A Guide for Mentors and Coaches in Early Care and Education*. Washington, DC: American Federation of Teachers (en anglais seulement).
2. Chu, Marilyn. (2014). *Developing Mentoring and Coaching Relationships in Early Care and Education: A Reflective Approach*. Toronto: Pearson (en anglais seulement).
3. Chu, Marilyn. (2014). *Developing Mentoring and Coaching Relationships in Early Care and Education: A Reflective Approach*. Toronto: Pearson (en anglais seulement).
4. Whitebook, M. & Bellm, D. (2013). *Supporting Teachers as Learners: A Guide for Mentors and Coaches in Early Care and Education*. Washington, DC: American Federation of Teachers. (en anglais seulement).
5. Chu, Marilyn. (2014). *Developing Mentoring and Coaching Relationships in Early Care and Education: A Reflective Approach*. Toronto: Pearson. (en anglais seulement).
6. Rodd, J (2006). *Leadership in Early Childhood*. Crows Nest, N.S.W.: Allen & Unwin. (en anglais seulement).

Bibliographie

- Bierema, L., & Merriam, S. (2002). E-mentoring Using Computer Mediated Communication to Enhance the Mentoring Process. *Innovative Higher Education*, 26(3), 211-227 (en anglais seulement).
- Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. (2017). *Code de déontologie et normes d'exercice*. Toronto: Auteur.
- Coombe, K. (2011). Early Childhood Education Workforce Capacity Project: An Introduction to Mentoring for Early Childhood Educators. Retrieved from www.csu.edu.au/special/teach-ec (en anglais seulement).
- Chu, Marilyn. (2014). *Developing Mentoring and Coaching Relationship in Early Care and Education: A Reflective Approach*. Toronto: Pearson (en anglais seulement).
- Cummins, L. (2004). The Pot of Gold at the End of the Rainbow: Mentoring in Early Childhood Education. *Childhood Education*, 80(5), 254-257 (en anglais seulement).
- Doherty, G. (2011). Mentoring Pairs for Child Care (MPCC) Project: Final Outcome Report. St. Catharines, ON: Early Childhood Community Development Centre (en anglais seulement).
- Coughlin, A.M. et Baird, L. (2013). Leadership pédagogique. *Penser, sentir, agir : Leçons tirées de la recherche sur la petite enfance*. Ontario: Ministère de l'Éducation de l'Ontario.
- Peterson, S., Valk, C., Baker, A., Brugger, L. & Hightower, A.D. (2010). "We're Not *Just* Interested in the Work": Social and Emotional Aspects of Early Educator Mentoring Relationships. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 18(2), 155-175. doi: 10.1080/13611261003678895 (en anglais seulement).
- Rodd, J (2006). *Leadership in Early Childhood*. Crows Nest, N.S.W.: Allen & Unwin (en anglais seulement).
- Rodd, J. (2015). *Leading Change in the Early Years: Principles and Practice*. Berkshire: Open University Press (en anglais seulement).
- Weaver, P.E. (2004). "The Culture of Teaching and Mentoring Compliance." *Childhood Education*, 80(5), 208-210 (en anglais seulement).
- Whitebook, M. & Bellm, D. (2013). *Supporting Teachers as Learners: A Guide for Mentors and Coaches in Early Care and Education*. Washington, DC: American Federation of Teachers (en anglais seulement).

Ordre des éducatrices et des éducateurs
de la petite enfance
438, avenue University, bureau 1900
Toronto ON M5G 2K8

Téléphone : 416 961-8558
Sans frais : 1 888 961-8558
Télécopieur : 416 961-8772

Courriel : apc@ordre-epe.ca
Site web : ordre-epe.ca

