



# Mentoring



## MENTORING: WHEN YOU GET, GIVE WHEN YOU LEARN, TEACH

This pamphlet has been designed to provide information to teachers taking into account the Quebec Provincial Association of Teachers' position on mentoring. In addition to this, it will provide teachers with helpful mentoring guidelines, whether a teacher finds himself or herself in the role of protégé (a person who receives support from an influential patron) or mentor (a person who serves as a trusted counselor or teacher).

Mentoring is an essential element in the professional induction of new teachers. New teachers can include:

- ▶ recent graduates;
- ▶ those who are new to the province of Quebec after having taught elsewhere;
- ▶ teachers changing levels of teaching or schools.

It is not uncommon for teachers to find themselves in the role of "new teacher" several times throughout their career or simply to find themselves at a point in their career needing support.

### WHY MENTORING?

For several years the issue of professional induction of teachers has been a topic of research and analysis. Attention has focused on initial training, conditions of induction, and of the support needed by teachers in the early stages of their careers. It is QPAT's view that mentoring will help encourage teachers to remain in the profession, and allow them to grow throughout their careers.

The result of this research has shown the importance of provisions for:

- ▶ welcoming teachers at the beginning of their careers;
- ▶ supporting teachers on their entry into the job and to break isolation inherent to the teaching profession.

### QPAT'S GUIDING PRINCIPLES

These measures were adopted by the QPAT Executive Committee and Board of Directors:

- ▶ Involvement in such a process should be **voluntary**;
- ▶ Induction programs should be considered as part of the continuing training of teachers and not an evaluation tool for these teachers;
- ▶ Sufficient time and satisfactory conditions should be in place to ensure its success;
- ▶ Compensation, such as release time, should be granted whenever possible;
- ▶ Induction programs should be developed in collaboration between local unions and school boards.

## QPAT'S RECOMMENDATION TO THE MELS

That the development of a ministerial policy for professional induction include:

- ▶ a budget envelope that is dedicated to the development and application of professional induction strategies in school boards;
- ▶ the adoption of action plans by school boards on professional induction.

## SUGGESTIONS FOR MENTOR AND PROTÉGÉ RELATIONSHIP

- ▶ To teach and learn by example;
- ▶ To make expectations clear and realistic;
- ▶ To share experiences;
- ▶ To use collaborative problem solving;
- ▶ To develop an action plan for professional goals;
- ▶ To set aside a convenient pre-determined meeting time;
- ▶ To demonstrate interest in each other;
- ▶ To listen to other's viewpoint;
- ▶ To consider personal strengths and attributes which can define your role;
- ▶ To reflect on the way the relationship is progressing to ensure that it is beneficial for everyone involved.

**Everything is better when you share it.**

## APPROACHES TO MENTORING

Different forms of mentoring exist depending on the reality of the teachers involved. Here are some examples of the different forms mentoring can take.

<b>Welcome Mentor</b>	Guides the protégé through the school's culture and logistics. Is the resource person should information be required.
<b>One to One Mentor</b>	Colleagues in the same school that come together because mentor adopts stances that meet the needs of the protégé (i.e., they teach the same subject matter or groups of students). Should be a mutually beneficial relationship.
<b>Group Mentoring</b>	Two or more protégés who work with one mentor, or a protégé may have more than one mentor. This provides flexibility, tends to work effectively in a school where mentoring is part of the culture.
<b>Informal Mentoring</b>	A protégé reaches out to a member of the staff as need be or vice versa. The relationship may exist between two new teachers, producing a peer mentoring relationship. Tends to be more spontaneous in its collaboration.
<b>On-line Mentoring</b>	Teachers take part in on-line forums to share their experience and seek advice from other teachers living similar experiences. May provide for a vast pool of resources that go above and beyond the school community. On-line forums are not always the method of comfort for some teachers.

April 2013



# Mentorat



## MENTORAT : QUAND VOUS RECEVEZ, DONNEZ QUAND VOUS APPRENEZ, INSTRUISEZ

Ce feuillet a été conçu en vue de fournir au personnel enseignant des renseignements qui tiennent compte de la position de l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec sur le mentorat. En outre, il offre au personnel enseignant des lignes directrices utiles sur le mentorat, qu'une enseignante ou un enseignant assume le rôle de protégée ou protégé (la personne qui reçoit du soutien d'une bienfaitrice ou d'un bienfaiteur influent) ou de mentor (la personne qui sert de conseillère ou conseiller ou d'enseignante ou d'enseignant de confiance).

Le mentorat est un élément essentiel de l'introduction à la profession pour les enseignantes et enseignants nouvellement engagés, dont :

- ▶ les enseignantes et enseignants qui viennent d'obtenir leur diplôme;
- ▶ celles et ceux qui viennent d'arriver dans la province de Québec après avoir enseigné ailleurs;
- ▶ les enseignantes et enseignants qui changent de niveau d'enseignement ou d'école.

Il n'est pas rare que les enseignantes et enseignants assument le rôle de « nouvelle enseignante ou nouvel enseignant » à maintes reprises durant leur cheminement de carrière, ou qu'ils se trouvent à un point dans leur carrière où ils ont besoin de soutien.

### POURQUOI LE MENTORAT ?

Pendant plusieurs années, la question de l'introduction à la profession pour les enseignantes et enseignants nouvellement engagés a fait l'objet de recherches et d'analyses. L'attention a porté sur la formation initiale, sur les conditions de l'introduction et sur le soutien que requièrent les enseignantes et enseignants au début de leur carrière. Il est de l'opinion de l'APEQ que le mentorat aidera à encourager les enseignantes et enseignants à demeurer au sein de la profession et à leur permettre de s'épanouir tout au long de leur carrière.

Les résultats de cette recherche ont démontré l'importance des dispositions pour :

- ▶ l'accueil des enseignantes et enseignants au début de leur carrière;
- ▶ le soutien au personnel enseignant lorsqu'il fait son entrée dans la profession et pour briser l'isolement inhérent à la profession de l'enseignement.

### LIGNES DIRECTRICES DE L'APEQ

Ces mesures ont été adoptées par le Comité exécutif et par le Conseil d'administration de l'APEQ :

- ▶ La participation à un tel processus doit être **volontaire**;
- ▶ Les programmes d'introduction doivent être considérés comme étant une partie intégrale de la formation continue des enseignantes et enseignants et non comme un outil pour leur évaluation;
- ▶ Assez de temps doit être prévu et des conditions satisfaisantes doivent être instaurées pour assurer le succès de ce processus;
- ▶ La compensation, telle que le temps de libération, doit être accordée dans la mesure du possible;
- ▶ Les programmes d'introduction doivent être élaborés à la suite d'une collaboration entre les syndicats locaux et les commissions scolaires.

## RECOMMANDATION DE L'APEQ AU MELS

Que l'élaboration d'une politique ministérielle pour l'introduction à la profession comporte :

- ▶ une enveloppe budgétaire consacrée à l'élaboration et à l'application de stratégies d'introduction à la profession au sein des commissions scolaires;
- ▶ l'adoption de plans d'action, par commission scolaire, sur l'introduction à la profession.

## SUGGESTIONS POUR LA RELATION ENTRE LA OU LE MENTOR ET LA PROTÉGÉE OU LE PROTÉGÉ

- ▶ Enseignement et apprentissage par l'exemple;
- ▶ Présentation d'attentes claires et réalistes;
- ▶ Partage d'expériences;
- ▶ Recours à la résolution collaborative des problèmes;
- ▶ Élaboration d'un plan d'action pour les objectifs professionnels;
- ▶ Réservation d'un temps de rencontre prédéterminé et accommodant;
- ▶ Manifestation d'un intérêt mutuel;
- ▶ Écoute du point de vue de l'autre;
- ▶ Prise en considération des forces et attributs personnels qui peuvent définir votre rôle;
- ▶ Réflexion sur les progrès de la relation, afin de vous assurer qu'elle est avantageuse pour toutes les parties intéressées.

**Le partage améliore tout.**

## APPROCHES DU MENTORAT

Différentes formes de mentorat existent selon la réalité des enseignantes et enseignants concernés. Voici quelques exemples des différentes formes que peut adopter le mentorat.

<b>Mentor d'accueil</b>	Guide la protégée ou le protégé à travers la culture et la logistique de l'école. Personne-ressource si des renseignements sont requis.
<b>Mentor particulier</b>	Des collègues d'une même école se regroupent parce que la ou le mentor adopte une position qui répond à leurs besoins en tant que protégées ou protégés (c.-à-d., elles et ils enseignent la même matière ou enseignent au même groupe d'élèves). Cette relation doit être mutuellement avantageuse.
<b>Mentorat de groupe</b>	Deux ou plusieurs protégées et protégés travaillent avec une ou un mentor, ou une protégée ou un protégé peut avoir plusieurs mentors. Cette formule permet une plus grande souplesse, s'avère efficace dans une école où le mentorat fait partie de la culture.
<b>Mentorat informel</b>	Une protégée ou un protégé s'adresse à une ou à un membre du personnel au besoin, ou vice versa. La relation peut exister entre deux enseignantes ou enseignants nouvellement engagés, produisant une relation de mentorat entre collègues. Cette collaboration tend à être plus spontanée.
<b>Mentorat en ligne</b>	Les enseignantes et enseignants participent à des forums en ligne pour partager leurs expériences et obtenir des conseils auprès d'autres enseignantes et enseignants qui vivent des expériences semblables. Cette formule peut fournir une vaste mine de ressources dépassant les cadres de la communauté scolaire. Les forums en ligne ne sont pas toujours la méthode de soutien la plus efficace pour certaines enseignantes et certains enseignants.

Avril 2013