

Webinaire 3

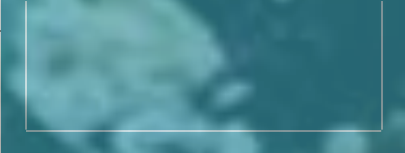
Brigitte Gagnon,
Professeure en gestion
de l'éducation
Université de Sherbrooke

et

Yves Gamache,
Conseiller pédagogique
CSS de St-Hyacinthe

S'appuyer sur des ancrages théoriques et des outils pratiques pour déployer des actions porteuses en tant que personne mentore, ça s'apprend!





ACCUEIL

Bienvenue!
Installez-vous!

Nos personnes invitées aujourd'hui



- Brigitte Gagnon, Professeure en gestion de l'éducation
- Université de Sherbrooke



- Yves Gamache, Conseiller pédagogique
- Centre de services scolaire de St-Hyacinthe

Série de trois webinaires

INTENTIONS GÉNÉRALES :

Ces trois webinaires indépendants et complémentaires visent à :

- Soutenir la **connaissance de soi et la réflexion** des personnes mentores au regard de leur **agir professionnel compétent et conscient en accompagnement**.
- Proposer des **ressources théoriques et pratiques** pour enrichir le **coffre à outils** des personnes mentores.



11 mars 2025

Découvrir un modèle d'agir professionnel compétent et conscient de la personne mentore ainsi que des ressources de base afin d'inspirer des actions porteuses pour l'accompagnement des personnes enseignantes en IP.

14 avril 2025

Découvrir la théorie d'autodétermination, la démarche du codéveloppement professionnel ainsi que des stratégies et des ressources pour répondre aux besoins fondamentaux des personnes enseignantes novices.

Automne 2025 (14 octobre 2025)

Approfondir sa compréhension d'un modèle d'agir professionnel compétent et conscient de la personne mentore et enrichir son bagage de ressources pour l'accompagnement des personnes enseignantes en IP.

Intention de la rencontre

Approfondir sa compréhension d'un modèle d'agir professionnel compétent et conscient de la personne mentore et enrichir son bagage de ressources pour l'accompagnement des personnes enseignantes en IP.

Quelques ressources à partager avec vous aujourd'hui:

- Modèle d'agir professionnel compétent et conscient d'une personne mentore (révision)
- Accompagnement cognitif en fonction des **perspectives d'enseignement-d'apprentissage** de soi et de l'autre
- Accompagnement au plan socioémotionnel en lien avec les besoins universels (CNV et TAD)
- Synthèse intégrative des ressources proposées dans les trois webinaires

REGARD DANS LE RÉTROVISEUR

11 mars 2025

Agir professionnel compétent et conscient d'une personne mentore

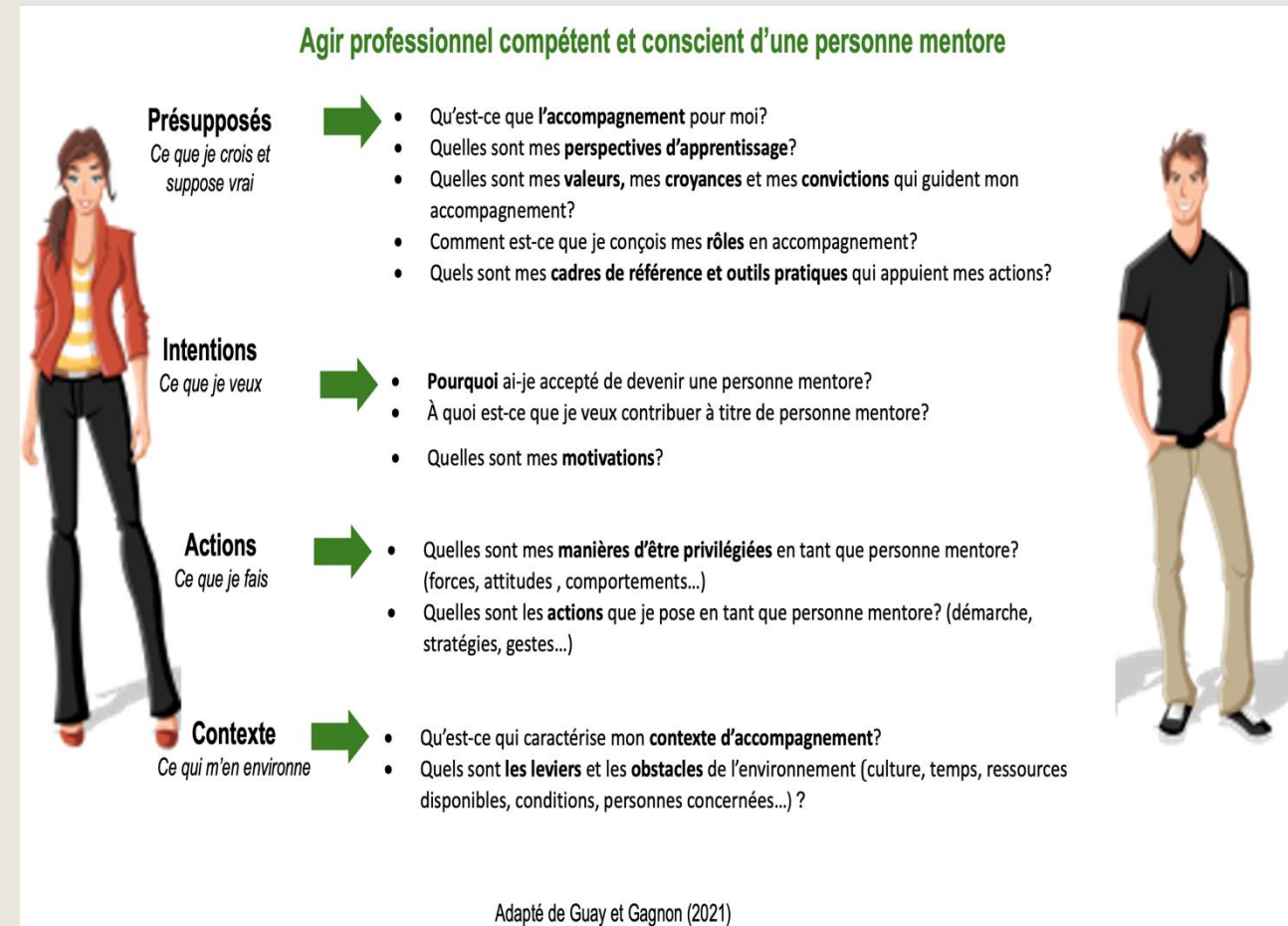
Actions prioritaires qu'une personne mentore peut et veut poser

dans un contexte d'accompagnement mentorat

en cohérence avec

ses intentions

et ses présupposés.





MON MODÈLE D'AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT EN ACCOMPAGNEMENT MENTORAL

Nom :

Date :

LES DIMENSIONS D'UN AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT D'UNE PERSONNE MENTORE	QUI SUIS-JE COMME PERSONNE MENTORE?	MES RESSOURCES PRÉFÉRÉES
PRÉSUPPOSÉS : Ce que je crois et ce que je considère être vrai et important - Qu'est-ce que l'accompagnement mentorale pour moi? - Quelles sont mes perspectives d'enseignement et d'apprentissage ? - Quelles sont mes valeurs, mes croyances et mes convictions qui guident mon accompagnement mentorale? - Comment est-ce que je conçois mes rôles en accompagnement mentorale? - Quels sont mes cadres de référence ou outils pratiques qui appuient mes actions?		
INTENTION : Ce que je veux - Pourquoi ai-je accepté de devenir une personne mentore? - À quoi est-ce que je veux contribuer à titre de personne mentore? - Quelles sont mes motivations?		
ACTIONS : Ce que je fais concrètement - Quelles sont mes manières d'être privilégiées en tant que personne mentore? (forces, attitudes, comportements...) - Quelles sont les actions que je pose en tant que personne mentore? (démarches, stratégies, gestes...)		
CONTEXTE : Mon environnement - Qu'est-ce qui caractérise mon contexte d'accompagnement mentorale? - Quels sont les leviers et les obstacles de l'environnement? (culture, temps, ressources disponibles, conditions, personnes concernées, etc.)		

(Guay et Gagnon, 2021; 2024)

Voir le document disponible dans la conversation.

Accompagner un enseignant novice en contexte d'accompagnement mentorale pour favoriser une insertion professionnelle réussie

RESSOURCES PERSONNELLES

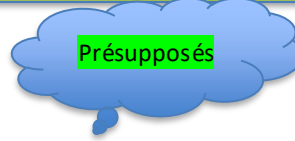
Forces
Expériences
Connaissances
Compétences
Etc.

RESSOURCES DE SUPPORT

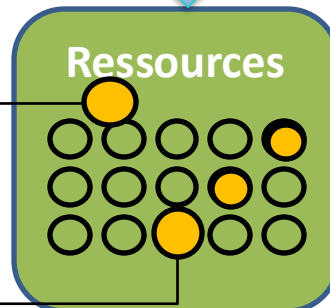
Théories
Modèles
Démarches
Outils

Réseau
Soutien des pairs
Formations
CP
Etc.

INTENTIONS



Sélection et
mobilisation de
ressources
variées



ACTIONS

- ☐ En incarnant et véhiculant **la bienveillance** tout en prenant en compte les divers **besoins** exprimés par la personne novice.
- ☐ En prenant en compte toutes les **dimensions de l'insertion professionnelle**.
- ☐ En établissant **une alliance de travail** basée sur la confiance et la confidentialité, dans le respect **des rôles** de chacun.
- ☐ En **planifiant**, en **animant** et en **régulant** les **rencontres d'accompagnement individuel ou collectif**.
- ☐ En prenant en compte **les valeurs pédagogiques** ainsi que **les forces** et **ressources** de chacun.
- ☐ En **partageant ses ressources** (matériel, stratégies, expériences, etc.) pour inspirer la personne novice et lui permettre de les adapter à son contexte.
- ☐ En favorisant **la pratique réflexive** par des **procédés de communication** (écoute, questionnement, conseil, rétroaction) qui permettent à la personne novice d'ajuster ses actions et d'explorer de nouvelles possibilités.

CONTEXTE

Qui sont les personnes accompagnées?
Quel est mon mandat?
Quelles sont les conditions d'accompagnement? (temps, lieux, ressources etc.)

Apporter un soutien à la personne mentorée dans différentes dimensions de l'insertion professionnelle des enseignants

L'intégration en emploi	La socialisation organisationnelle	L'affectation spécifique et les conditions des premières tâches	La professionnalité	La dimension personnelle et psychologique
• procédures administratives (rh) • salaire, paie, assurances, vacances... • syndicat • statut • affectations, listes de priorité	• découverte du milieu (horaire, routine, matériel, lieux...) • calendrier scolaire • valeurs et projet éducatif • code de vie • intégration à l'équipe-école	• gestion de l'horaire • tâche enseignante • organisation du ou des locaux • gestion du temps et de la charge de travail	• 13 compétences professionnelles • planification et gestion de classe • évaluation des apprentissages • PFEQ/PDA • différenciation pédagogique	• sentiment d'efficacité personnelle • encouragement et validation • gestion du stress • gestion des émotions

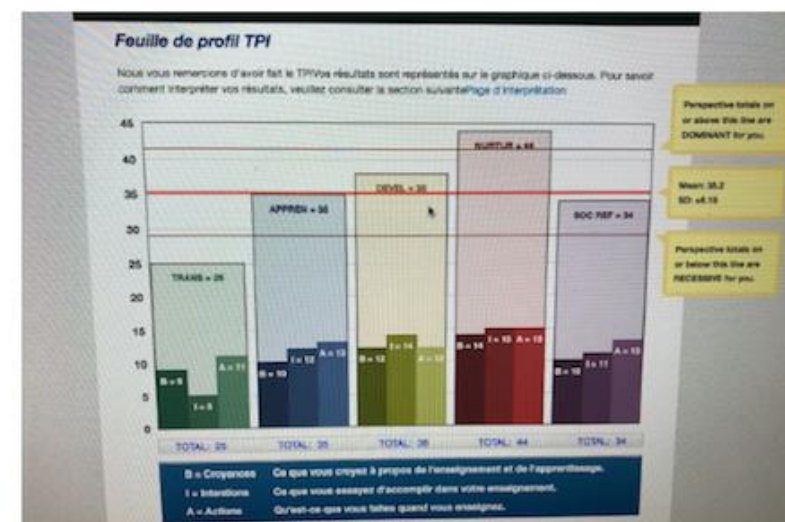
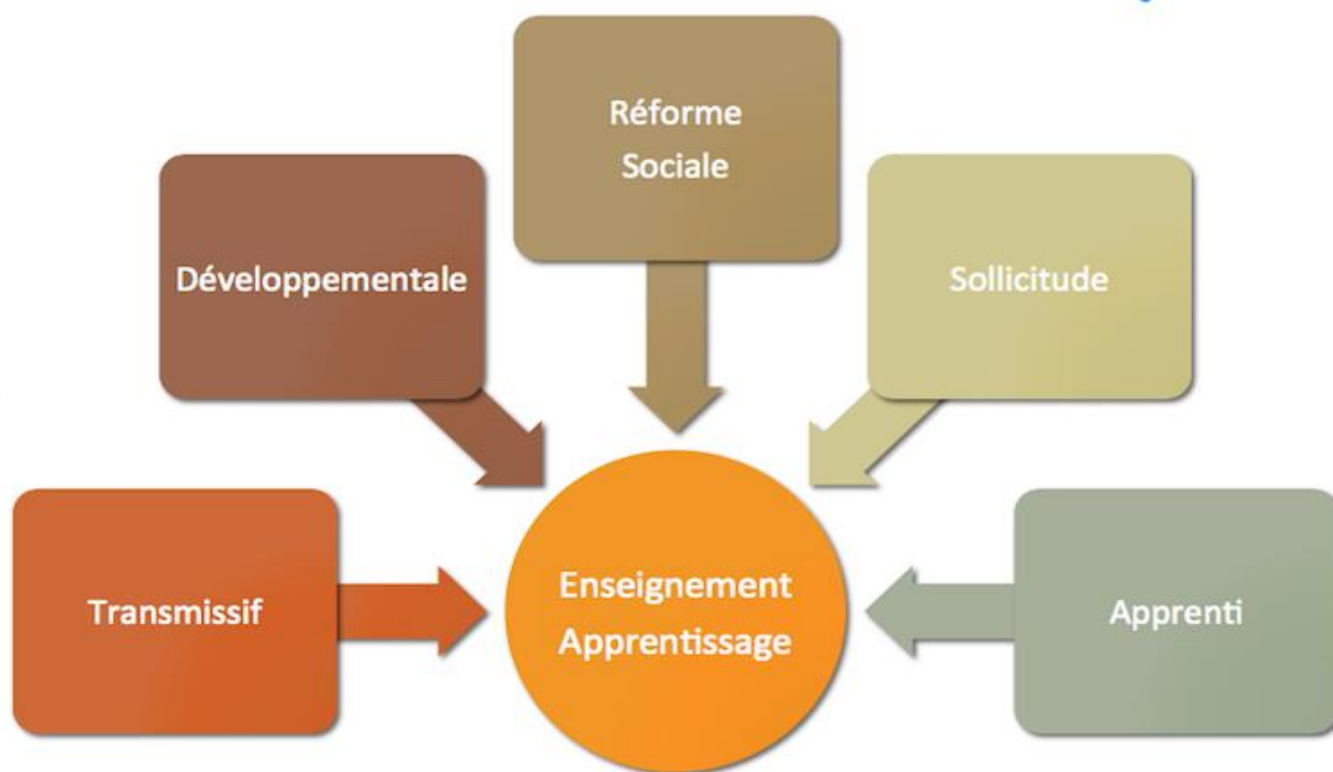


Accompagnement cognitif en fonction des perspectives
d'enseignement et d'apprentissage de soi et de l'autre.



PERSPECTIVES D'ENSEIGNEMENT-APPRENTISSAGE

La typologie de PRATT (2002)



<http://www.teachingperspectives.com/tpi>

5 personnes enseignantes = 5 visions de l'enseignement et de l'apprentissage



Jules
Perspective de
Transmission



Dorothée
Perspective
Développementale



Léo
Perspective
Réforme sociale



Naomie
Perspective de
Sollicitude



Vincent
Perspective d'
Apprenti

Perspective de transmission



Présupposés	• Les personnes apprenantes doivent avoir une vision très claire de ce qu'elles doivent apprendre. • Je suis un bon éducateur si les personnes apprenantes performant bien à mes enseignements. • Mon enseignement doit être orienté par l'atteinte des objectifs. • La réussite est associée à l'atteinte de résultats ambitieux. • Exemples de VALEURS privilégiées: Effort, profondeur, précision, efficacité, respect de l'autorité, rigueur intellectuelle, responsabilité de ses comportements.
Intentions	• Former des personnes apprenantes afin qu'elles puissent performer et atteindre les objectifs prescrits au programme et maîtriser beaucoup de connaissances.
Actions	• Établir des objectifs d'apprentissage prédéterminés. • Préparer les personnes apprenantes pour une performance, un type d'intervention ou une tâche donnée. • Faire en sorte que les personnes apprenantes maîtrisent un grand nombre d'informations liées à l'objet d'étude. • Couvrir la matière avec précision dans le temps alloué. • Faire profiter les personnes apprenantes de son expertise.
Contexte	• Les objectifs du programme prennent une place centrale dans la planification et l'enseignement de Jules. • Planification de séquences d'enseignement rigoureuses • Matériel pédagogique • Examens

Perspective développementale

Dorothee



Présupposés

- La pédagogue doit prendre en compte ce que les personnes apprenantes connaissent déjà.
- Pour la plupart des gens, apprendre dépend de ce qu'ils connaissent déjà.
- Les personnes apprenantes doivent être en mesure de voir comment les choses sont complexes et interdépendantes.
- Il faut s'attarder aux manières de raisonner des apprenants.

Exemples de valeurs privilégiées: autonomie intellectuelle, recherche, différenciation.

Intentions

- Soutenir le développement de manières de penser et des stratégies cognitives de haut niveau pour résoudre des problèmes complexes.

Actions

- Se concentrer sur le développement de la pensée des personnes apprenantes.
- Poser beaucoup de questions.
- Encourager les personnes apprenantes à questionner les manières de penser des autres(débats, confrontations d'idées).
- Aider les personnes apprenantes à développer des stratégies de raisonnement de haut niveau et de nouvelles façons de raisonner au regard de l'objet d'étude.
- La personne enseignante se place posture d'accompagnement réflexif et de médiatrice par le questionnement .

Contexte

Entretiens dialogiques
Démarche de résolution de problèmes
Étude de cas

Perspective de réforme sociale

Léo



Présupposés

- **Enseigner est un acte moral tout autant qu'une activité intellectuelle.**
- Les personnes apprenantes doivent remettre en question leurs certitudes sur la société et s'engager à la modifier.
- Les changements individuels sans changements sociaux sont insuffisants.
- **Les enseignements doivent être centrés sur les changements sociaux et non pas sur l'apprenant de façon individuelle.**
- **Exemples de valeurs privilégiées:** conscience, responsabilité sociale, esprit critique, engagement, solidarité, paix, entraide, équité, harmonie.

Intentions

- **Exploiter les situations d'enseignement afin d'inciter les personnes apprenantes à conscientiser leurs valeurs et à développer leur pouvoir agir pour s'engager à transformer la société.**

Actions

- Questionner les personnes apprenantes afin qu'elles remettent en question leurs valeurs.
- Questionner les manières traditionnelles d'aborder l'objet d'étude.
- Encourager la prise de position critique et éclairée sur l'objet d'étude.
- **Faire des liens entre les objectifs d'apprentissage et les changements nécessaires sur le plan social.**
- **Être un modèle de citoyen engagé.**

Contexte

Projets communautaires

Prise de position dans les réseaux sociaux et les médias

Ouverture sur le monde

Enjeux sociaux

Société durable

Engagement citoyen

Perspective de sollicitude

Naomie



Présupposés

- Dans l'apprentissage, l'effort des personnes apprenantes doit être récompensé autant que leurs réalisations.
- Il est essentiel de trouver le juste équilibre entre le défi demandé aux personnes apprenantes et le soutien à leur apporter.
- On doit insister autant sur les valeurs que sur les connaissances dans nos enseignements.
- Il est impossible de dissocier l'apprentissage de l'affectivité.
- On apprend quand on se sent dans un environnement sain et sécuritaire.
- Exemples de valeurs privilégiées: bien-être, estime de soi, connaissance de soi, différenciation.

Intentions

- Développer la confiance, l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle chez les personnes apprenantes.

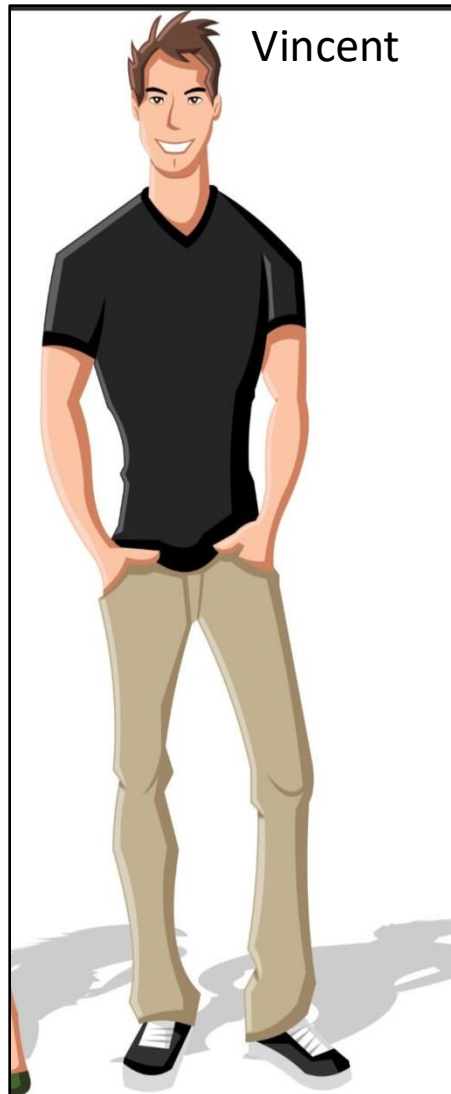
Actions

- Soutenir le développement de l'estime de soi des personnes apprenantes et leur confiance en elles.
- Reconnaître les réactions émotives des personnes apprenantes et les prendre en compte.
- Partager ses propres émotions et sensations et voir à ce que les personnes apprenantes fassent de même.

Contexte

Environnement sain et sécuritaire où chaque personne est accueillie avec ses présupposés, ses émotions, et ses caractéristiques personnelles.
Activités qui permettent de parler de soi.
Outils: autoévaluation, journal d'apprentissage, récit de pratique

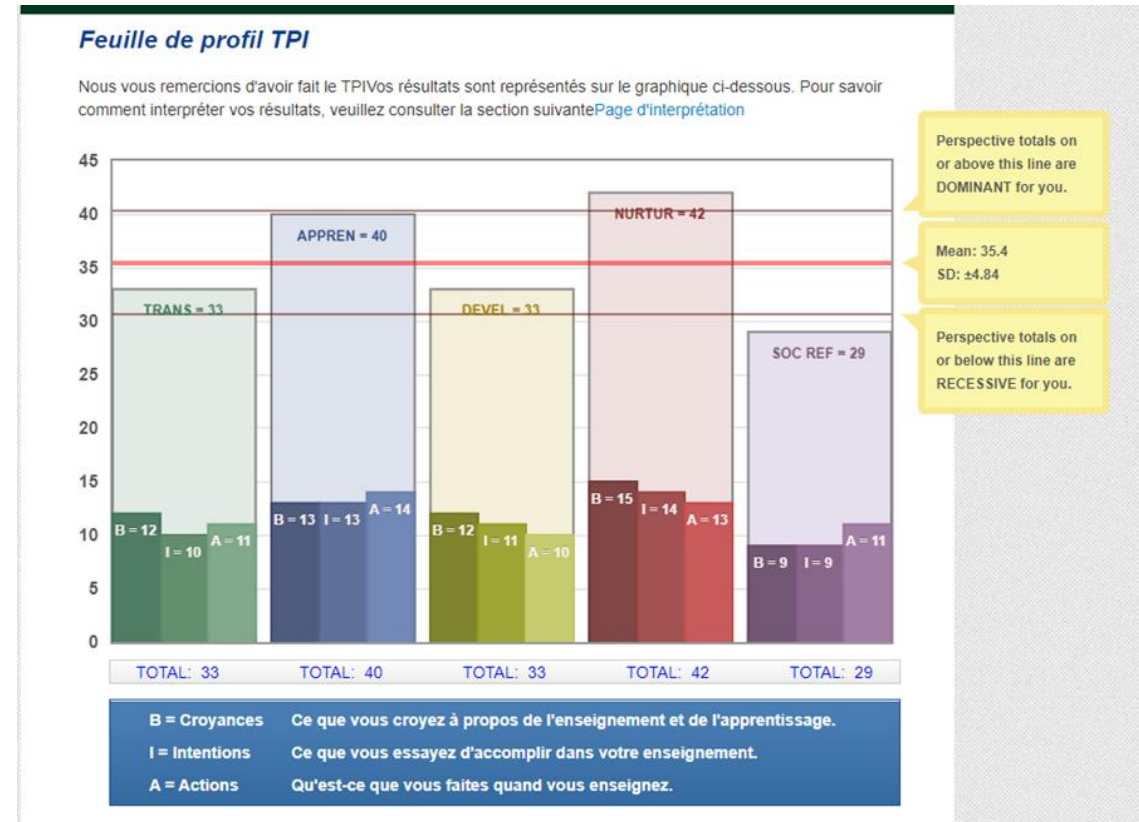
Perspective de l'apprenti



Présupposés	• Un éducateur efficace est d'abord un praticien efficace. • Apprendre implique de travailler aux côtés de bonnes personnes praticiennes. • Les connaissances et leurs applications ne peuvent être séparées. • Les personnes apprenantes doivent comprendre les défis du travail dans le monde réel. <u>Exemples de valeurs privilégiées:</u> <i>Curiosité, coopération, collaboration, implication, sentiment d'appartenance, authenticité.</i>
Intentions	• Favoriser la coconstruction de savoirs individuels et collectifs en contexte réel d'application.
Actions	• Éduquer à partir de situations réelles afin que les personnes apprenantes puissent réinvestir ce qu'elles apprennent dans leurs contextes réels. • Établir des liens entre ce que les personnes apprennent et comment elles peuvent appliquer ces apprentissages dans leur quotidien. • Modéliser de bonnes pratiques (manières d'être et de faire) . • Veiller à ce que les personnes novices apprennent des personnes plus expérimentées. • Adopter une posture de modèle.
Contexte	• Espace de projets • Groupe de codéveloppement • COP-CAP • Travail d'équipe • Accompagnement mentorat • Stage

Remarques importantes

- Une théorie est précieuse pour aider une personne enseignante à comprendre, expliquer ou justifier ses actions privilégiées comme celles de ses collègues.
- Aucune théorie n'est bonne ou mauvaise; chacune représente une voie légitime pour agir dans une situation pédagogique donnée.
- Une personne enseignante consciente est une personne pragmatiste. Elle peut embrasser différentes théories et leurs actions associées pour s'ajuster à une situation pédagogique et soutenir l'apprentissage.



ET VOUS, QUELLES SONT VOS PERSPECTIVES D’ENSEIGNEMENT-APPRENTISSAGE FAVORITES?



Nom :

Date :

MON MODÈLE D’AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT EN ACCOMPAGNEMENT MENTORAL

LES DIMENSIONS D’UN AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT D’UNE PERSONNE MENTORE	QUI SUIS-JE COMME PERSONNE MENTORE?	MES RESSOURCES PRÉFÉRÉES
PRÉSUPPOSÉS : Ce que je crois et ce que je considère être vrai et important - Qu’est-ce que l’accompagnement mentorale pour moi? - Quelles sont mes perspectives d’enseignement et d’apprentissage ? - Quelles sont mes valeurs, mes croyances et mes convictions qui guident mon accompagnement mentorale? - Comment est-ce que je conçois mes rôles en accompagnement mentorale? - Quels sont mes cadres de référence ou outils pratiques qui appuient mes actions?		
INTENTION : Ce que je veux - Pourquoi ai-je accepté de devenir une personne mentore? - À quoi est-ce que je veux contribuer à titre de personne mentore? - Quelles sont mes motivations?		
ACTIONS : Ce que je fais concrètement - Quelles sont mes manières d’être privilégiées en tant que personne mentore? (forces, attitudes, comportements...) - Quelles sont les actions que je pose en tant que personne mentore? (démarches, stratégies, gestes...)		
CONTEXTE : Mon environnement - Qu’est-ce qui caractérise mon contexte d’accompagnement mentorale? - Quels sont les leviers et les obstacles de l’environnement? (culture, temps, ressources disponibles, conditions, personnes concernées, etc.)		

(Guay et Gagnon, 2021; 2024)

Voir le document disponible dans la conversation.



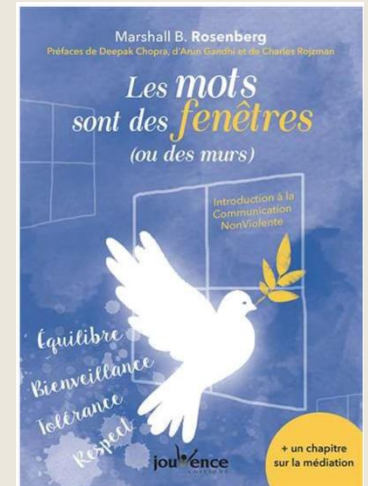
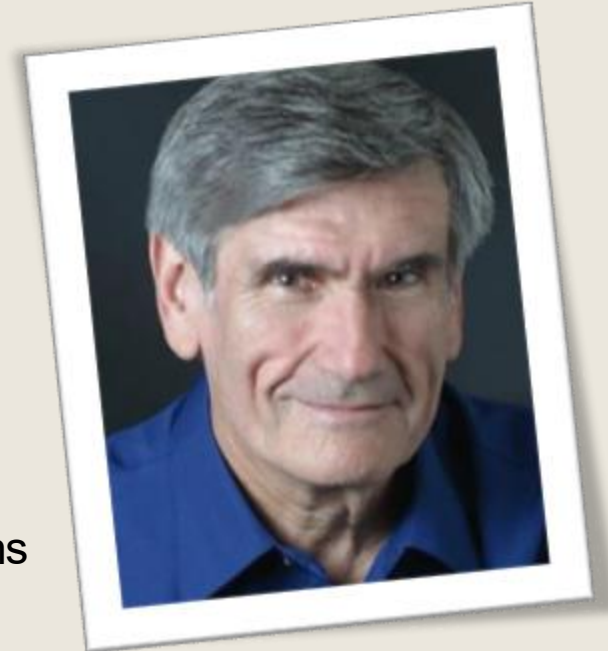
Accompagnement socioémotionnel

DES OUTILS DE CNV POUR ACCOMPAGNER
UNE PERSONNE EN IP

Origine de la communication non violente (CNV)

Rosenberg a proposé un processus simple et efficace des communications qui se nomme ***Communication non-violente (CNV)***.

- L'être humain a développé le réflexe de juger, d'exiger et de mettre la faute sur l'autre.
- Nous sommes conditionnés à atteindre un résultat, à trouver des solutions plutôt que de simplement s'écouter et identifier ses besoins.
- La communication non violente nous enseigne à observer, à exprimer nos besoins et à tenir compte du besoin de l'autre.
- La CNV, repose sur une pratique du langage qui renforce notre aptitude à conserver nos qualités de coeur, même dans des conditions éprouvantes.





La sympathie

Amplifie le signal

Fusionner avec la douleur de l'autre



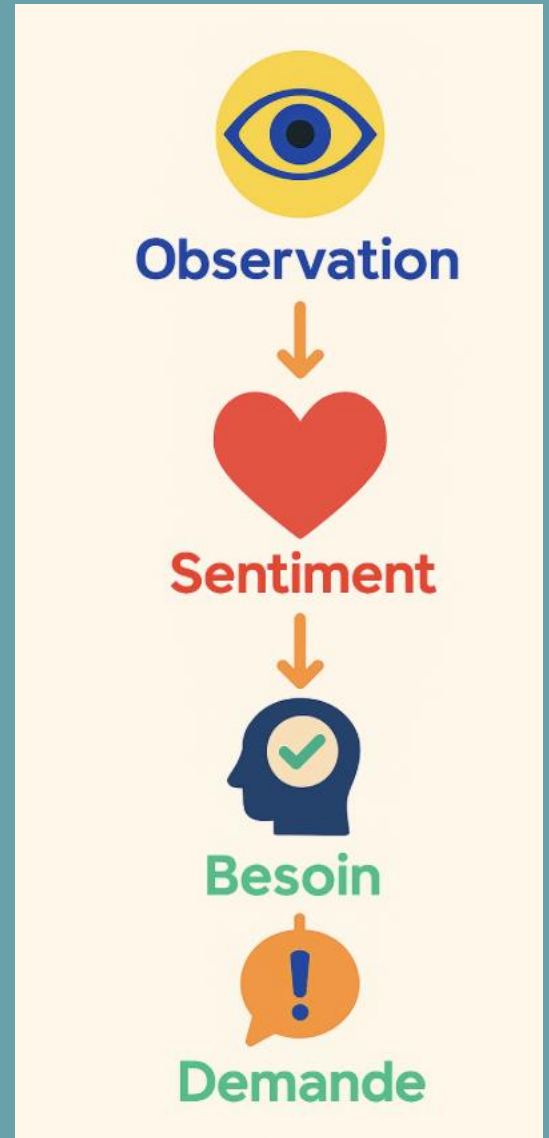
L'empathie

Désamorce le signal

Écouter – Comprendre – Aider

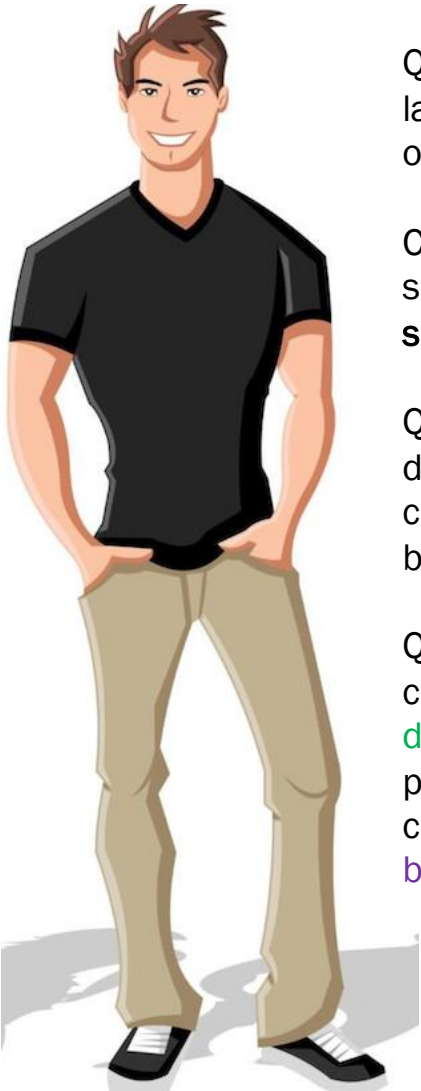
25

4 ÉTAPES POUR VIVRE UNE CONVERSATION BIENVEILLANTE (CNV)



VINCENT (MENTOR)

Les 4 étapes OSBD pour accompagner Naomie

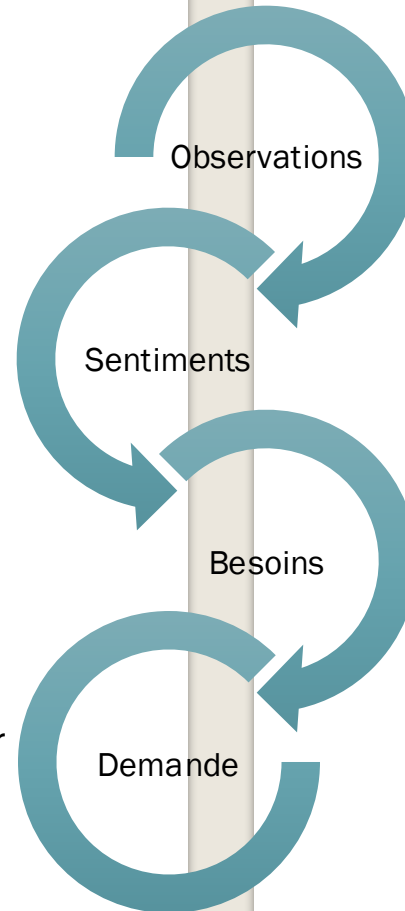


Quelles sont tes **observations** de la situation actuelle? (faits objectifs, neutralité)?

Comment **te sens-tu** face à cette situation? (Voir la liste des **sentiments et émotions**.)

Quels **besoins fondamentaux** doivent être pris en compte dans cette situation? (Voir liste des besoins.)

Qu'est-ce que tu peux concrètement **te demander** ou **demandeur à la personne** (ou aux personnes concernées) pour tenir compte de **tes besoins/de vos besoins respectifs**?



NAOMIE (MENTORÉE)

Elle demande une rencontre avec son mentor Vincent pour...



Ses **observations**

Son **sentiment**
Émotions
Sensations
physiques

Son **besoin**
Valeur
Nécessité vitale

Sa **demande**
Connection
Action

❖ Objectiver une situation passée.

❖ Préparer une situation future.

ENTRETIEN DIALOGIQUE EN S'APPUYANT SUR LES ÉTAPES D'UNE COMMUNICATION NON VIOLENTE (Rosenberg, 2005)

ÉTAPES	OBSERVATION L'étape d'observation amène à décrire ce que la personne accompagnée a vu, entendu, ou constaté sans tenter d'interpréter la situation. La personne nomme les faits sans jugement.	SENTIMENTS Par la suite, la personne accompagnée est invitée à exprimer émotions et sentiments éprouvés dans la situation observée.	BESOINS L'étape suivante consiste à relier les sentiments à des besoins fondamentaux non comblés ou brimés.	DEMANDE La dernière étape permet à la personne accompagnée de prendre une responsabilité pour honorer ses besoins ou formuler une demande à la personne impliquée dans la situation pour l'aider à combler ses besoins.
EXEMPLES DE QUESTIONS À ADRESSER	Décris-moi la situation. Que s'est-il passé? Comment cela s'est-il passé? Qui était concerné? Qu'as-tu vu ou entendu?	Quels sont les sentiments que tu éprouves face à cette situation? Émotions ? Ressentis corporels ?	Quels sont les besoins fondamentaux <u>liés</u> à tes valeurs qu'éveillent ces sentiments?	Que pourrais-tu envisager faire pour combler tes besoins? Sans attente ni exigence envers les autres, quelle demande pourrais-tu adresser aux personnes concernées pour t'aider à combler tes besoins?
PRISE DE NOTES				

Utiliser une **liste des émotions, sentiments et besoins** pour aider la personne à mettre des mots sur ton expérience.

Voir fiche disponible

EXEMPLE DE DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT OSBD AUPRÈS D'UNE PERSONNE NOVICE

Tableau 2

Les quatre étapes de la démarche de communication non violente

	Observation	Sentiment	Besoins	Demande
Description de l'étape	L'étape d'observation amène à décrire ce que l'enseignant novice a vu, entendu ou constaté sans tenter d'interpréter la situation. Il nomme les faits sans jugement.	Par la suite, l'enseignant novice est invité à exprimer les sentiments et les émotions éprouvés dans la situation observée.	L'étape suivante consiste à relier les sentiments et les émotions à des besoins fondamentaux non comblés.	La dernière étape permet à l'enseignant novice de prendre une responsabilité pour honorer ses besoins ou de formuler une demande à la personne impliquée dans la situation pour l'aider à combler le besoin.
Exemples de questions que l'enseignant-mentor pourrait adresser à l'enseignant novice	Décris-moi la situation. Que s'est-il passé ? Comment cela s'est-il passé ? Que perçois-tu de cette situation ? Qu'as-tu vu ou entendu ?	Quels sont les sentiments ou émotions que tu éprouves face à cette situation ?	Quels sont les besoins fondamentaux (liés à des valeurs) qu'éveillent ces sentiments ?	Que pourrais-tu faire pour tenter de combler ce besoin ? Quelle demande pourrais-tu adresser ou formuler à l'autre (sans attente) pour t'aider à combler ce ou ces besoins ?
Illustration d'une situation à titre d'exemple.	À la fin de la journée, j'ai rencontré le père de Stella pour trouver des pistes de solutions concernant les retards et l'absentéisme de son enfant depuis le retour du congé de Noël. Le père est arrivé en retard. Il était distrait par son téléphone. Il minimisait la situation. Il a quitté la rencontre avant même d'avoir terminé notre échange, car il m'a dit être pressé.	Lors de cette rencontre, j'ai éprouvé de la frustration et du mécontentement . J'ai été prise au dépourvu quand il a mis fin à notre rencontre avant que nous puissions trouver des solutions ensemble.	Cette situation me fait prendre conscience de mes besoins de collaboration , de respect , de communication et d' engagement .	Je vais recontacter le parent par téléphone et lui exprimer une demande de reprendre un court entretien, au moment où il sera disponible. Je vais adresser également une demande à Stella pour qu'elle soit présente avec son père lors de ce nouvel entretien afin de favoriser un engagement de sa part dans la recherche de solutions.

Dialogue centré sur l'OSBD

VINCENT

Mes **observations**

- Faits sans interprétation

Mon **sentiment**

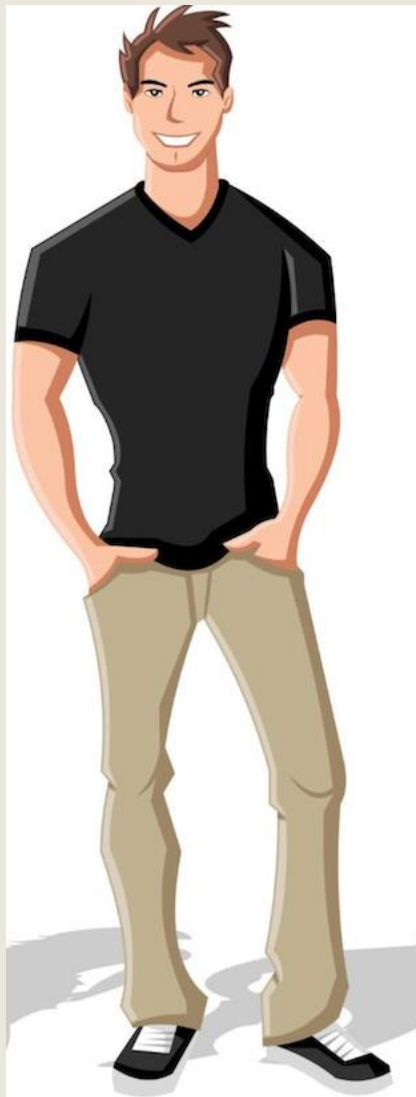
- Émotions
- Sensations physiques

Mon **besoin**

- Valeurs
- Nécessité vitale

Ma **demande**

- Connexion
- Action



L'intention:
Comprendre et
satisfaire les
besoins de
chacun

L'attention:
Être pleinement
présent à soi et à
l'autre

connexion

Expression
de soi



Empathie à l'autre

- Exprimer avec clarté ce qui se passe **en moi** sans jugement ni exigence.
- Recevoir **avec empathie** ce qui se passe **en l'autre** sans entendre ni critique ni exigence.

NAOMIE

Ses **observations**

- Faits sans interprétation

Son **sentiment**

- Émotions
- Sensations physiques

Son **besoin**

- Valeurs
- Nécessité vitale

Sa **demande**

- Connexion
- Action





SENTIMENTS



Les émotions sont un indicateur de l'état de satisfaction de nos besoins.

- Derrière chaque émotion, il y a un besoin.
- Les besoins sont la source de nos émotions.
- Associer nos émotions à nos propres besoins est la clé.

Nos émotions (EKMAN) et sentiments

PEUR	COLÈRE	TRISTESSE	JOIE	SURPRISE	DÉGOÛT	Sentiments intriqués À éviter
Affolé.e	A bout	Abattu.e	À l'aise	Abasourdi.e	Dégoûté.e	Abandonné.e
Alarmé.e	Agité.e	Accablé.e	Amusé.e	Ahuri.e	Écœuré.e	Abusé.e
Angoissé.e	Amer.ère	Affligé.e	Animé.e	Assommé.e	Plein.e de	Acculé.e
Anxieux.se	Choqué.e	Assommé.e	Apaisé.e	Bouche bée	répulsion	Accusé.e
Apeuré.e	Contrarié.e	Attristé.e	Attendri.e	Déboussolé.e	Rebuté.e	Attaqué.e
Bloqué.e	Crispé.e	Avoir	Bien disposé.e	Décontenancé.e	Révu(e).e	Blâmé.e
Chaviré.e	Emporté.e	le cœur gros	Calme	Dépaysé.e		Coupable
Circonspect.e	En avoir assez	Bouleversé.e	Captivé.e	Désemparé.e		Délaissé.e
Craintif.ve	En avoir marre	Chagriné.e	Centré.e	Désorienté.e		Détesté.e
Déchiré.e	Énervé.e	Confondu.e	Comblé.e	Déstabilisé.e		Dévalorisé.e
Effarouché.e	Exaspéré.e	Consterné.e	Confiant.e	Éberlué.e		Diminué.e
Effrayé.e	Excédé.e	Contrarié.e	Confortable	Embêté.e		Dominé.e
Embarrassé.e	Fâché.e	Dans tous ses états	Content.e	Estomaqué.e		Écarté.e
En désarroi	Frustré.e	De mauvaise humeur	Décontracté.e	Impressionné.e		Écrasé.e
Fébrile	Horriifié.e	Déchiré.e	Détendu.e	Interloqué.e		Étouffé.e
Inquiet.e	Impatient.e	Découragé.e	Déterminé.e	Interpellé.e		Floué.e
Mal à l'aise	Mécontent.e	Défait.e	Disposé.e	Intrigué.e		Harcelé.e
Paniqué.e	Outré.e	Démotivé.e	Emballé.e	Le souffle		Humilié.e
Préoccupé.e	Révolté.e	Démuni.e	Encouragé.e	coupé		Ignoré.e
Prudent.e	Scandalisé.e	Dépité.e	Engagé.e	Perplexe		Inadéquat.e
Réticent.e	Sombre	Déprimé.e	En paix	Pris.e au		Incompétent.e
Sceptique	Soupçonneux.se	Désabusé.e	Enthousiaste	dépourvu		Indigne
Soucieux.se	Sur les nerfs	Désappointé.e	Étourdi.e	Pris.e de court		Insulté.e
Soupçonneux.se	Surexcité.e	Désenchanté.e	Éveillé.e	Renversé.e		Intimidé.e
Sur la réserve	Survolté.e	Désespéré.e	Exalté.e	Saisi.e		Invisible
Sur ses gardes	Susceptible	Désillusionné.e	Excité.e	Secoué.e		Isolé.e
Suspicieux.se	Tendu.e	Désolé.e	Fasciné.e	Sidéré.e		Jugé.e
Terrifié.e	Titillé.e	Ébranlé.e	Fier.ère	Stupéfait.e		Largué.e
Tremblant.e	Tourmenté.e	Ému.e	Heureux.se	Tombé.e des		Manipulé.e
Vulnérable	Tracassé.e	En désarroi	Impliqué.e	nues		Materné.e
...	...	En détresse	Joyeux.se	Troublé.e		Menacé.e
		Ennuyé.e	Libre	...		Méprisé.e
		Éteint.e	Mobilisé.e			Minable
		Impuissant.e	Motivé.e			Mis.e sous
		Inconfortable	Nourri.e			pression
		Mal à l'aise	Optimiste			Négligé.e
		Malheureux.se	Ouvert.e			Obligé.e
		Mécontent.e	Plein.e de			Pas aimé.e
		Morose	gratitude			Pas compris.e
		Peiné.e	Rassuré.e			Pas considéré.e
		Perturbé.e	Rayonnant.e			Pas écouté.e
		Pessimiste	Réceptif.ve			Pas respecté.e
		Préoccupé.e	Réjouï.e			Pas utile
		Secoué.e	Satisfait.e			Piégé.e
		Seul.e	Stimulé.e			Rabaissé.e
		Sombre	Vivant.e			Rejeté.e
		Soucieux.se	...			Ridiculisé.e
		...				Stupide
						Trahi.e
						Utilisé.e
						...



[Copyleft Attitude]

Nous vous donnons l'autorisation de copier, de diffuser et de transformer librement le présent document. Notre but est de favoriser et d'autoriser son utilisation par le plus grand nombre. En avoir jouissance pour en multiplier le plaisir de l'utiliser, créer de nouvelles conditions d'utilisation pour amplifier ses possibilités. Nous croyons que le savoir et la création sont des ressources qui doivent demeurer libres pour être encore véritablement du savoir et de la création.

SENTIMENTS INTRIKUÉS

Sentiments emmêlés,
qui REPOSENT SUR L'AUTRE

Ils culpabilisent
et amènent à
l'extérieur de
soi



*abandonné
abusé
acculé
accusé
attaqué
blâmé
coupable
délaisser
détesté
dévalorisé
diminué
dominé
écarté
écrasé
étouffé
floué
harcelé
humilié
ignoré
inadéquat
incompétent
indigne
insulté
intimidé
invisible
isolé
jugé
largué
manipulé
materné
menacé
méprisé
minable
mis sous*

The image features a light blue background with two dark blue L-shaped brackets. One bracket is positioned on the left side, with its vertical line extending from the bottom and its horizontal line extending to the right. The other bracket is on the right side, with its vertical line extending from the top and its horizontal line extending to the left. These brackets frame the central text.

BESOINS FONDAMENTAUX

BESOINS

Ce dont j'ai besoin

J'ai le pouvoir de savoir ce dont j'ai besoin et la responsabilité de le respecter.

- Les besoins sont universels.
- Ils sont essentiels à notre survie.
- Ils nous appartiennent à 100%.
- Un besoin n'est pas une action, c'est une motivation profonde.
- Un besoin n'est pas en lien avec une personne ou une circonstance.
- Il n'est jamais quelque chose que l'on peut **faire**, **prendre** ou **toucher**.
- Il est important de distinguer nos besoins des stratégies qui permettent de les assouvir.

Nos besoins

Les besoins sont universels. Ils nous appartiennent à 100%. Un besoin n'est pas une action, c'est une motivation profonde. Il n'est pas en lien avec une personne ou circonstance. Il est important de distinguer nos besoins des stratégies qui permettent de les assouvir.

SURVIE

- ☐ Abri
- ☐ Air
- ☐ Eau
- ☐ Environnement sain
- ☐ Espace
- ☐ Exercice
- ☐ Lumière
- ☐ Mouvement
- ☐ Nourriture (au sens large)
 - ☐ Confort
 - ☐ Contact physique
 - ☐ Détente
 - ☐ Douceur
 - ☐ Loisir
 - ☐ Soins
 - ☐ Tendresse
 - ☐ Toucher
- ☐ Protection
- ☐ Repos
- ☐ Sécurité
- ☐ Soins
- ☐ Temps

INTÉGRITÉ

- ☐ Assurance
- ☐ Authenticité
- ☐ Connaissance de soi, valeurs, rêves
- ☐ Détachement
- ☐ Équilibre
- ☐ Estime de soi
- ☐ Honnêteté
- ☐ Recherche de sens
- ☐ Respect de soi
- ☐ Respect de son rythme
- ☐ Sens de sa place
- ☐ Sens de sa valeur

D'ORDRE RELATIONNEL

- ☐ Acceptation
- ☐ Accueil
- ☐ Adaptation
- ☐ Affection
- ☐ Amour
- ☐ Appartenance
- ☐ Attention
- ☐ Bienveillance
- ☐ Chaleur humaine
- ☐ Changement
- ☐ Communication
- ☐ Compréhension
- ☐ Concertation
- ☐ Confiance
- ☐ Connexion
- ☐ Contact
- ☐ Continuité
- ☐ Contribution à la vie
- ☐ Coopération
- ☐ Délicatesse
- ☐ Direction
- ☐ Discretion
- ☐ Douceur
- ☐ Écoute
- ☐ Égalité
- ☐ Empathie
- ☐ Engagement
- ☐ Équité
- ☐ Fiabilité
- ☐ Fidélité
- ☐ Flexibilité
- ☐ Humilité
- ☐ Inclusion
- ☐ Intimité
- ☐ Leadership
- ☐ Lien
- ☐ Loyauté
- ☐ Mutualité
- ☐ Ouverture
- ☐ Partage
- ☐ Présence
- ☐ Proximité
- ☐ Réciprocité
- ☐ Réconciliation
- ☐ Réconfort
- ☐ Respect
- ☐ Sincérité
- ☐ Solidarité
- ☐ Souplesse
- ☐ Soutien
- ☐ Stabilité
- ☐ Transparence

AUTONOMIE

- ☐ Affirmation de soi
- ☐ Apprivoisement
- ☐ Appropriation de son pouvoir
- ☐ Calme
- ☐ Espace pour soi
- ☐ Estime de soi
- ☐ Interdépendance
- ☐ Liberté
- ☐ Maîtrise
- ☐ Solitude
- ☐ Tranquillité
- ☐ Vitalité

EXPRESSION DE SOI

- ☐ Accomplissement
- ☐ Action
- ☐ Clarté
- ☐ Cohérence
- ☐ Compréhension
- ☐ Concision
- ☐ Connaissance
- ☐ Conscience
- ☐ Créativité
- ☐ Croissance
- ☐ Évolution
- ☐ Guérison
- ☐ Lucidité
- ☐ Nouveauté
- ☐ Participation
- ☐ Réalisation
- ☐ Récréation
- ☐ Recul
- ☐ Responsabilité
- ☐ Simplicité
- ☐ Spontanéité
- ☐ Stimulation

CÉLÉBRATION

- ☐ Abondance
- ☐ Beauté
- ☐ Bonté
- ☐ Communion
- ☐ Deuil
- ☐ Espoir
- ☐ Goût
- ☐ d'expérimenter l'intensité de la vie
- ☐ Harmonie
- ☐ Humour
- ☐ Inspiration
- ☐ Jeu
- ☐ Lâcher prise
- ☐ Ordre
- ☐ Paix
- ☐ Plaisir
- ☐ Sacré
- ☐ Sagesse
- ☐ Sens
- ☐ Sérénité
- ☐ Silence
- ☐ Spiritualité
- ☐ Transcendance
- ☐ Uni



[Copyleft Attitude]

Nous vous donnons l'autorisation de copier, de diffuser et de transformer librement le présent document. Notre but est de favoriser et d'autoriser son utilisation par le plus grand nombre. En avoir jouissance pour en multiplier le plaisir de l'utiliser, créer de nouvelles conditions d'utilisation pour amplifier ses possibilités. Nous croyons que le savoir et la création sont des ressources qui doivent demeurer libres pour être encore véritablement du savoir et de la création.

LES TROIS BESOINS FONDAMENTAUX

AUTONOMIE

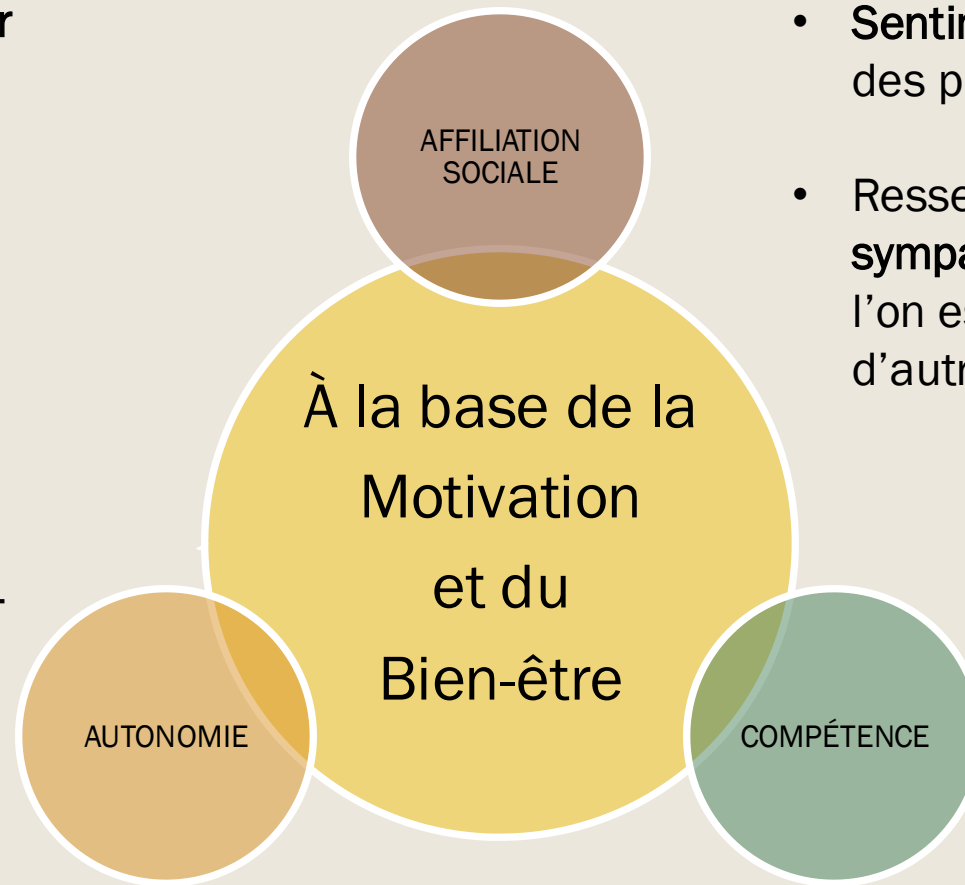
- Possibilité de **décider volontairement** de son action et être l'agent qui réalise cette action.
- La causalité est perçue comme venant de **l'intérieur**.
- Assumer pleinement ses choix et être en **congruence avec soi-même**.

AFFILIATION SOCIALE

- **Sentiment d'appartenance** et d'être relié à des personnes importantes pour soi.
- Ressentir une **attention délicate** et **sympathique** et de la **sollicitude** confirme que l'on est une personne signifiante pour d'autres personnes.

COMPÉTENCE

- Sentiment **d'efficacité** sur son environnement.
- Sentiment de la **prise en charge personnelle** de l'effet à produire.





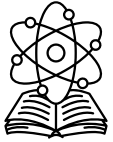
Synthèse intégrative des ressources proposées lors des
trois webinaires

Contenus des webinaires

1

2

3



Théories

- Cinq dimensions de l'insertion professionnelle
- Définitions du mentorat et de l'accompagnement
- Posture de la personne mentore

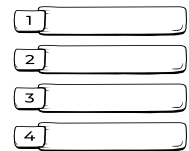
- Théorie d'autodétermination, besoins fondamentaux
- Référentiel de compétences professionnelles en enseignement

- Perspectives d'enseignement et d'apprentissage



Modèles

- Modèle d'agir compétent et conscient collectif
- de l'accompagnement mentorat



Démarches

- Planifier une rencontre d'accompagnement en trois temps

- Démarche de codéveloppement professionnel

- Démarche CNV (OSBD)

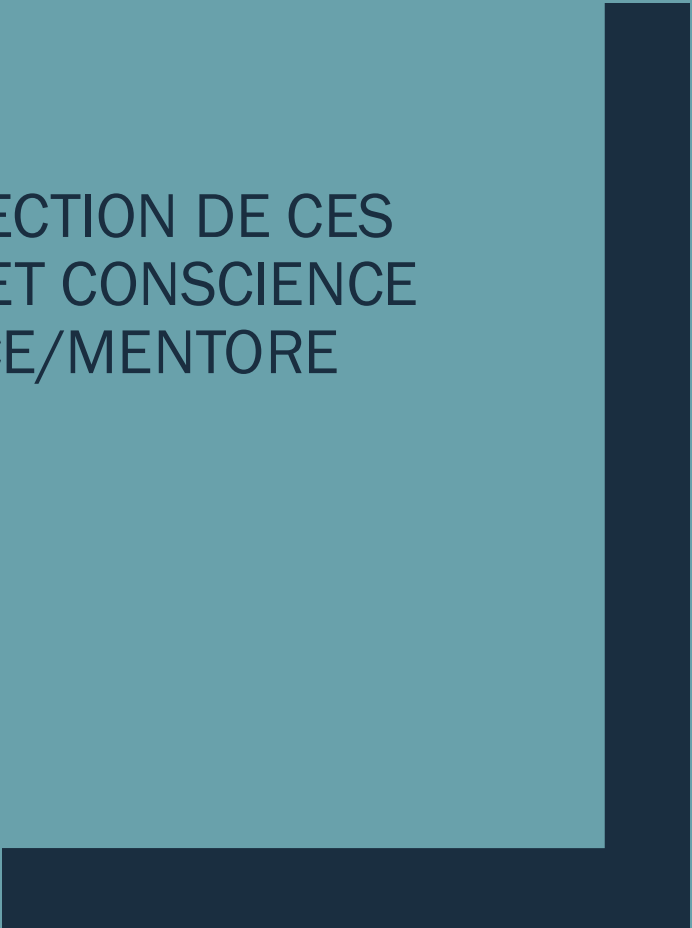


Outils

- Canevas: Mon modèle d'agir compétent et conscient
- Planifier une rencontre d'accompagnement mentorat
- Pistes de questionnement pour la rencontre d'accompagnement mentorat
- Création d'une alliance de travail
- Procédés de communication
- Outil d'accueil (météo intérieure)

- Grille de notes pour une séance de codéveloppement professionnel
- Outil illustrant les étapes d'une démarche de codéveloppement professionnel

- Test des perspectives d'enseignement de PRATT
<http://www.teachingperspectives.com/tpi/>
- Canevas et piste de questionnement d'une démarche CNV (OSBD)



À VOUS MAINTENANT DE COMBINER UNE SÉLECTION DE CES
RESSOURCES POUR AGIR AVEC COMPÉTENCE ET CONSCIENCE
EN TANT QUE PERSONNE ACCOMPAGNATRICE/MENTORE

En fonction de votre contexte
De vos intentions
Et de vos présupposés!



MON MODÈLE D'AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT EN ACCOMPAGNEMENT MENTORAL

Nom :

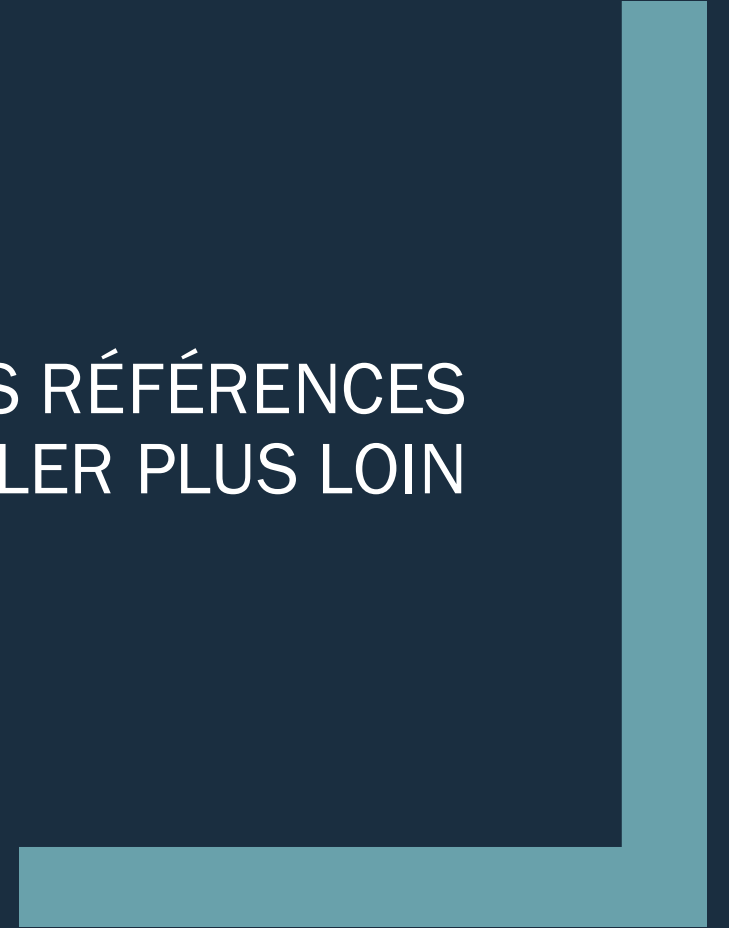
Date :

LES DIMENSIONS D'UN AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT D'UNE PERSONNE MENTORE	QUI SUIS-JE COMME PERSONNE MENTORE?	MES RESSOURCES PRÉFÉRÉES
PRÉSUPPOSÉS : Ce que je crois et ce que je considère être vrai et important - Qu'est-ce que l'accompagnement mentorale pour moi? - Quelles sont mes perspectives d'enseignement et d'apprentissage ? - Quelles sont mes valeurs, mes croyances et mes convictions qui guident mon accompagnement mentorale? - Comment est-ce que je conçois mes rôles en accompagnement mentorale? - Quels sont mes cadres de référence ou outils pratiques qui appuient mes actions?		
INTENTION : Ce que je veux - Pourquoi ai-je accepté de devenir une personne mentore? - À quoi est-ce que je veux contribuer à titre de personne mentore? - Quelles sont mes motivations?		
ACTIONS : Ce que je fais concrètement - Quelles sont mes manières d'être privilégiées en tant que personne mentore? (forces, attitudes, comportements...) - Quelles sont les actions que je pose en tant que personne mentore? (démarches, stratégies, gestes...)		
CONTEXTE : Mon environnement - Qu'est-ce qui caractérise mon contexte d'accompagnement mentorale? - Quels sont les leviers et les obstacles de l'environnement? (culture, temps, ressources disponibles, conditions, personnes concernées, etc.)		

(Guay et Gagnon, 2021; 2024)

Voir le document disponible dans la conversation.

QUELQUES RÉFÉRENCES
POUR ALLER PLUS LOIN



Bibliographie

Gagnon, B., Goyette, N., et Ouellette, M. (2022). La création d'un modèle d'accompagnement mentorale, d'un dispositif de développement professionnel et d'un répertoire de ressources pour soutenir le développement d'un agir compétent chez les enseignants-mentors dans un centre de services scolaire. *Enjeux et Société*. Vol. 9 no 2. (120-149).

<https://doi.org/10.7202/1092843>adresse copiée une erreur s'est produite

Gagnon, B. (2022). Proposition de ressources pour prendre en considération le bien-être des enseignants novices dans le cadre d'un accompagnement mentorale [Chronique]. *Formation et profession*, 30(2), 1-7. <https://dx.doi.org/10.18162/fp.2022.a266>

Pratt, D. D. (2002). Good Teaching: One Size Fits All ? *New Directions in Adult and Continuing Education*. No 93, p. 5-15.

Pratt, D. (1998). *Five Perspectives on Teaching in Adult and Higher Education*. Malabar, Florida: Krieger Publishing Company.
<http://www.teachingperspectives.com/>

Rosenberg, M. (2005). *Les mots sont des fenêtres ou des murs. Introduction à la communication Non Violente*. (2e édition ; Traduit par F. Baut-Carlier). Éditions Jouvence. <https://editions-jouvence.com/livre/les-mots-sont-des-fenetres/>

CONCLUSION DE NOTRE RENCONTRE

QUOI

Que retenez-vous de cette rencontre?

COMMENT

Que souhaitez-vous transférer dans votre pratique **(actions)** en fonction de votre **contexte**, de vos **présupposés** et de vos **intentions**?



Idée

Ancrage



Question



Réflexion



Émotions