



Mentorat



Axes d'actions : Développement du potentiel, intégration sociale et développement personnel.



Niveaux d'intervention : 2 et 3.



Objectifs

- Améliorer l'engagement scolaire de l'élève.
- Améliorer les habiletés sociales de l'élève afin de favoriser son intégration sociale.
- Améliorer l'estime de soi de l'élève.
- Permettre à l'élève d'approfondir un sujet d'intérêt personnel.



Description

Le mentorat consiste en une forme d'enrichissement dans laquelle un ou plusieurs élèves (mentorés) sont associés à une personne détenant des connaissances et des compétences dans un domaine particulier, ici appelé mentor. Le rôle du mentor est de partager son expertise et sa passion au mentoré en le guidant, en le conseillant et en lui servant de modèle dans une démarche structurée. Le mentorat peut être offert par une diversité de personnes (p. ex. : personnes issues de la communauté, élèves de niveau supérieur) provenant de disciplines variées (p. ex. : arts, robotique, botanique, etc.) et peut s'effectuer dans plusieurs contextes (p. ex. : école, maison de l'élève, milieu de travail du mentor, stage, milieux publics comme les musées, etc.). Il s'agit d'un moyen efficace pour permettre aux élèves d'aborder un sujet pour lequel ils montrent un intérêt qui dépasse le cadre scolaire conventionnel, et ce, à peu de frais.

1. Les types de mentorat

Plusieurs formes de mentorat peuvent être instaurées.

1.1. Le mentorat en ligne (« e-mentoring »)

Cette formule implique que le mentor et l'élève communiquent de manière virtuelle, que ce soit par courriel ou grâce à des logiciels de communication (Skype, Zoom, Teams, etc.) ou des plateformes web. Cette forme de mentorat n'exige donc pas que le mentor soit physiquement présent pour offrir l'enrichissement visé et elle favorise un partage des connaissances dans un réseau plus élargi (Burgstahler et Cronheim, 2001; Cohen et Light, 2000; Price et Chen, 2003). Par exemple, des communautés de partage regroupant plusieurs mentors de différentes disciplines peuvent être accessibles pour les élèves.

1.2. Le mentorat entre les âges (« cross-age »)

Cette forme de mentorat consiste à jumeler un élève avec un mentor qui est en réalité un élève d'un niveau supérieur provenant de la même école ou d'un établissement différent. L'élève doué peut bénéficier autant du rôle de mentor (p. ex. : fierté d'aider autrui, meilleure connaissance de soi, etc.) que de celui du mentoré (p. ex. : apprentissage, développement de talent, etc.). Plusieurs études mentionnent que cette formule procure des bénéfices à tous les élèves, notamment ceux d'améliorer le leadership, les résultats scolaires des élèves mentorés



qui éprouvent des difficultés, les habiletés d'études et la motivation scolaire (Besnoy et McDaniel, 2016; Gonsoulin et al., 2006; Manning, 2005).

1.3. La formule de Gray (1984)

Dans ce type de mentorat, les mentors sont des étudiants en enseignement du primaire et du secondaire dont leur implication leur permet le crédit d'un cours universitaire. Selon les intérêts, les besoins et les objectifs des mentorés, les étudiants universitaires vont acquérir des connaissances et des compétences auprès de personnes-ressources dans la communauté. À la suite de cette première étape, les universitaires partagent leurs apprentissages aux élèves. Cette forme de mentorat combine donc le mentorat direct et indirect. Dans le mentorat direct, il existe un échange direct entre le mentor et le mentoré, alors que, dans le mentorat indirect, l'étudiant universitaire constitue un intermédiaire entre le spécialiste et les élèves.

2. Les bénéfices associés au mentorat

Le mentorat procure plusieurs avantages pour les élèves doués (Callahan et Dickson, 2014; Ecker-Lyster et Niileksela, 2017; Ensher et al., 2003; Gonsoulin et al., 2006; Grantham, 2004). **Sur le plan des apprentissages, il peut procurer un enrichissement en profondeur, en densité ou en complexité.** Il favorise aussi une intégration des connaissances des élèves en les positionnant face à des situations pratiques et concrètes qui se rapprochent le plus possible de la réalité. Sur le plan socioaffectif, cette forme d'enrichissement offre l'opportunité à l'élève de développer des comportements adéquats en observant et en modelant son mentor et en travaillant auprès de lui. Il s'agit d'ailleurs d'un type d'enrichissement fortement conseillé afin de développer les talents et la motivation des élèves doublement exceptionnels à travers des modèles sociaux et les encouragements du mentor (Kennedy et Banks, 2011). Lorsque le mentorat est axé sur les forces et les succès des élèves comme il est recommandé de le faire, cela permet aux élèves de mieux se connaître, d'augmenter leur estime de soi et de favoriser leur confiance en soi (Shevitz et al., 2003). Cela peut amener les élèves doublement exceptionnels à s'affirmer davantage et éventuellement à diminuer les effets néfastes que peuvent avoir les étiquettes liées à leur trouble (Kennedy et Banks, 2011). Cette forme d'enrichissement permettrait aussi de développer le potentiel créatif des élèves, notamment celui de la recherche de solutions pour résoudre un problème (Callahan et Dickson, 2014; Shevitz et al., 2003). Le mentorat aide les élèves à faire plus facilement le lien entre l'école et le monde professionnel, à mieux apprécier l'école ainsi qu'à explorer leurs intérêts personnels pour mieux définir leurs aspirations (Callahan et Dickson, 2014; Morisano et Shore, 2010).

Programmes et ressources sur le mentorat

L'organisme Mentorat Québec répertorie différents [programmes de mentorat](#) adressés aux jeunes. La [Trousse mentorale 2020](#) publiée par l'organisme fournit également des pistes pour implanter et gérer avec succès les programmes de mentorat dans différents milieux. L'organisme [ACADEMOS](#) propose également différentes ressources de mentorat pour les jeunes ainsi qu'un processus de jumelage.



Matériel utile

- *Formulaire de recrutement pour le programme de mentorat* (voir l'outil O-T-9 format [imprimable](#) ou [interactif](#)).
- *Lettre de recrutement de mentors pour un projet d'enrichissement scolaire* (voir l'outil O-T-10 format [interactif](#)).
- *Évaluation du programme de mentorat par l'élève* (voir l'outil O-ÉL-14, format [imprimable](#) ou [interactif](#)).

- *Évaluation du programme de mentorat par l'enseignant* (voir l'outil *O-EN-6* format [imprimable](#) ou [interactif](#)).
- *Évaluation du programme de mentorat par le parent* (voir l'outil *O-PA-4*, format [imprimable](#) ou [interactif](#)).
- *Évaluation du programme de mentorat par le mentor* (voir l'outil *O-T-11*, format [imprimable](#) ou [interactif](#)).

Déroulement

Avant de mettre en place un projet de mentorat dans une école, il est nécessaire de vérifier l'acceptation de ce type de projet auprès des administrateurs scolaires, des enseignants et des parents des élèves. Il faut également s'assurer que les personnes ciblées pour être des mentors peuvent offrir un enrichissement de qualité.

1. Créer un comité de mentorat et déterminer un coordonnateur.

Le comité de mentorat détient le rôle d'établir les lignes directrices des projets de mentorat afin d'assurer leur bon déroulement. Il est responsable de cibler les élèves susceptibles d'en bénéficier ainsi que de déterminer les objectifs, les ressources essentielles (humaines, matérielles et financières) et les démarches à effectuer pour les obtenir. Il doit également statuer sur la façon dont le projet va être concrétisé (moment, milieu, etc.) et sur les manières d'évaluer le projet. Ce comité peut regrouper des administrateurs, des enseignants, des parents ainsi que des élèves. Le coordonnateur a, quant à lui, pour rôle de favoriser l'intégration des mentors. En ce sens, il est de sa responsabilité de renseigner le mentor sur le fonctionnement de l'école (p. ex. : heures de classe) ainsi que sur les élèves qu'il accompagnera. Le coordonnateur doit aussi s'occuper des aspects logistiques, tels que les locaux et le matériel. Enfin, il est également de son ressort de veiller à la bonne collaboration entre les différents acteurs (administrateurs, enseignants, parents, mentor et élèves).

2. Recruter les mentors potentiels.

Le recrutement des mentors peut se faire de différentes manières, que ce soit à l'intérieur de l'établissement scolaire ou dans la communauté. Le comité de mentorat peut procéder par avis de recherche dans le but de recruter des mentors potentiels dans la communauté. L'avis de recherche peut alors être acheminé à des :

- Parents;
- Associations;
- Clubs locaux;
- Journaux;
- Collèges ou universités;
- Boutiques;
- Lieux publics;
- Etc.

Le comité de mentorat peut également opter pour une lettre d'invitation plus personnalisée s'il désire recruter des mentors dans un domaine ou une ressource plus ciblée. Les outils *O-T-9 Formulaire de recrutement pour le programme de mentorat* et *O-T-10 Recrutement de mentors pour un projet d'enrichissement scolaire* peuvent être utiles lors du processus de recrutement.

3. Sélectionner les mentors.

Le comité de mentorat et le coordonnateur analysent les candidatures reçues à la suite du recrutement et convoquent en entrevue les mentors potentiels. Cette étape permet au comité et au coordonnateur de prendre une décision plus éclairée en obtenant des informations plus détaillées sur l'expertise du candidat, sur ses pratiques, ses motivations, ses disponibilités, etc. Si, après cette entrevue, le comité de mentorat désire engager la personne, il est important que cette dernière accepte les responsabilités associées à son rôle de mentor avant que le contrat ne soit effectif.

4. Déterminer les rôles et les responsabilités.

Il est important de bien établir les rôles et les responsabilités de chacun des acteurs dans le but d'assurer le bon déroulement des projets de mentorat. Voici quelques exemples de ce qui peut être attendu du mentor :

- Proposer aux mentorés des éléments d'enrichissement en lien avec son domaine d'expertise;
- Comprendre l'engagement requis dans un projet de mentorat en termes de temps et d'implication;
- Reconnaître que la création d'un lien avec le mentoré est cruciale dans ce type d'enrichissement;
- Interagir avec le mentoré afin de favoriser l'apprentissage;
- Respecter le contrat établi avec le comité de mentorat;
- Informer le plus rapidement possible le coordonnateur, les parents et les mentorés si le mentor ne peut plus respecter son engagement;
- Connaître le fonctionnement de l'établissement scolaire (routines, règlements, horaire, etc.);
- Contacter le coordonnateur si le mentor a des questions ou des difficultés concernant son rôle;
- Prendre du temps pour discuter de l'évolution des mentorés, soit avec les parents ou le coordonnateur;
- Présenter avec le coordonnateur le projet de mentorat aux parents (facultatif).

5. Sélectionner les élèves.

Le choix des élèves pour un projet de mentorat doit se baser sur le fait que leurs besoins, leurs intérêts ou leurs talents particuliers ne pourraient pas être autant satisfaits en classe. Les élèves sélectionnés doivent être capables de s'engager et de mener à terme un projet. Il est nécessaire que les mentorés soient en mesure de récupérer les notions vues en classe à la suite de leur absence. Le consentement des parents est essentiel pour faire participer un élève à un projet de mentorat.

6. Jumeler les élèves avec les mentors.

Lors du jumelage mentor-mentorés, il est important que les intérêts, les talents, les personnalités, les méthodes de travail et les styles d'apprentissage des élèves concordent avec ceux du mentor afin de favoriser un bon déroulement du projet. Il est recommandé de favoriser la dyade mentor-mentorés plutôt que le groupe pour les élèves doublement exceptionnels, car, en travaillant avec un expert dans le domaine qui les intéresse, l'élève a davantage d'opportunités d'apprentissage en lien avec ses intérêts personnels en plus d'avoir la possibilité d'améliorer son estime de soi et son sentiment d'auto-efficacité (Baum et al., 2017). Pour les élèves doublement exceptionnels, il est particulièrement bénéfique de les jumeler à un mentor qui les mettra dans des situations se rapprochant le plus possible de la réalité (Baska et VanTassel-Baska, 2018).

7. Intégrer le mentorat dans l'établissement scolaire

Avant de pouvoir intégrer un projet de mentorat, il est primordial d'obtenir le consentement des différents acteurs (administrateurs, coordonnateur, mentor, parents, etc.). L'intégration peut se faire généralement de trois façons :

- **Intégration à l'école pendant les heures de classe :** le mentor offre l'enrichissement à son ou ses mentoré(s) dans un local de l'établissement scolaire pendant les heures de classe.
- **Intégration à l'école, mais à l'extérieur des heures de classe :** l'enrichissement offert par le mentor se déroule à l'école en dehors de l'horaire standard de classe. Pour cette raison, l'administrateur de l'école et les parents doivent avoir consenti à cette formule.
- **Intégration dans la communauté :** le mentor offre l'enrichissement à l'extérieur de l'école et il est responsable des ressources essentielles au mentorat. Les parents doivent avoir donné leur consentement pour procéder à ce type de mentorat.

Il est à noter que pour les deux premiers types d'intégration, le local et le matériel nécessaires pour offrir l'enrichissement doivent être offerts au mentor par l'établissement scolaire.

8. Évaluer le mentorat.

Afin de savoir si les projets de mentorat fonctionnent bien et atteignent les objectifs fixés, il est important de les évaluer. Généralement, deux manières sont privilégiées : l'évaluation par étapes et l'évaluation globale.

8.1. Évaluer par étapes

Dans ce type d'évaluation, qui peut être réalisée tout au long de la démarche, la tâche d'évaluation est généralement donnée au coordonnateur. En effet, ce dernier est bien placé, car il connaît bien les projets de mentorat dans l'école (mentor, formes de mentorat, etc.). Dans le but de procéder à l'évaluation de ce projet d'enrichissement, il peut :

- Faire un suivi régulier avec les mentors et les accompagner davantage au besoin;
- Recueillir l'appréciation des élèves quant au mentorat dont ils bénéficient;
- Vérifier le niveau d'aisance des mentorés à concilier le mentorat et les tâches scolaires de la classe ordinaire (p. ex. en demandant à l'enseignant);
- Discuter avec les parents du projet de mentorat offert;
- Évaluer les facteurs qui facilitent l'intégration des mentors ainsi que ceux qui leur nuisent en collaboration avec la direction.

Il est à noter qu'étant donné que les projets de mentorat et les rôles de chacun diffèrent d'un établissement scolaire à l'autre, il est important que l'évaluation de ce type d'enrichissement soit adaptée et individualisée à la réalité de chaque milieu.

8.2. Évaluer de façon globale

L'évaluation globale est souvent réalisée par questionnaires. Les élèves, les mentors, les enseignants ainsi que les parents sont généralement invités à les compléter. Pour des exemples de formulaires d'évaluation pour chacun des acteurs, voir les outils suivants : *O-ÉL-15 Évaluation du programme de mentorat par l'élève*, *O-EN-6 Évaluation du programme de mentorat par l'enseignant*, *O-PA-4 Évaluation du programme de mentorat par le parent* et *O-T-11 Évaluation du programme de mentorat par le mentor*.

Cette évaluation est considérée comme plus formelle et permet d'émettre des recommandations (p. ex. : besoins). L'évaluation peut porter sur les éléments suivants :

- Objectifs (réalisme, atteinte ou non, etc.);
- Fonctionnement et organisation du mentorat (lieu, ressources, fréquences, etc.);
- Qualité du lien mentor-mentoré;
- Méthodes employées pour atteindre les objectifs;

Bien que les questionnaires soient souvent l'outil utilisé pour ce type d'évaluation, il est aussi possible de faire des entrevues afin d'obtenir les perspectives plus subjectives des acteurs. Cette évaluation peut contribuer à proposer des outils pour améliorer le mentorat offert aux élèves, comme une liste de mentors potentiels, des idées de calendriers, des outils pouvant être repris dans les années subséquentes, etc.

Clés de succès

- Miser sur une relation positive et chaleureuse entre le mentor et le mentoré.
- Encourager l'exploration et le plaisir dans les apprentissages des élèves.
- Favoriser des activités de mentorat le plus près possible du monde réel.
- Partager les responsabilités entre le mentor et le mentoré pour favoriser l'amélioration de part et d'autre.
- Vérifier que l'aspect virtuel du mentorat en ligne convient aux élèves, tant par rapport aux aspects techniques que par rapport à l'aspect relationnel.
- Miser sur les forces des élèves.
- Établir le jumelage en fonction des intérêts, des talents et de la personnalité des élèves.
- Favoriser une approche en dyade plutôt qu'en groupe.
- Permettre aux élèves de côtoyer différents types de mentors de différentes disciplines.
- Accorder une attention particulière à la bonne collaboration entre les différents acteurs impliqués dans le mentorat (direction, enseignants, mentors, mentoré).
- Prévoir des critères d'évaluation du mentorat clairs et adaptés à la réalité du milieu.

Pièges à éviter

- Accorder un délai trop long entre les demandes des élèves et les réponses des mentors.
- Éviter d'offrir le mentorat sous condition que l'élève réussisse bien dans toutes les matières.
- Demander aux élèves de maîtriser l'ensemble des contenus appris dans le cadre du mentorat, car cela peut démotiver les élèves à développer leurs talents.
- Demander à l'élève de réaliser toutes les activités effectuées par le reste de la classe lorsqu'il était en mentorat.
- Ne pas tenir compte de l'importance de la fin de la relation privilégiée avec le mentor.
- Éviter d'exiger une présentation publique des productions réalisées.



Références

- Baska, A. et VanTassel-Baska, J. (2018). *Interventions that work with special population in gifted education*. Prufrock Press.
- Baum, S. M., Schader, R. M. et Owen, S. V. (2017). *To be gifted & learning disabled: Strength-based strategies for helping twice-exceptional students with LD, ADHD, ASD, and more* (3^e éd.). Prufrock Press.
- Besnoy, K. D. et McDaniel, S. C. (2016). Going up in dreams and esteem: Cross-age mentoring to promote leadership skills in high school-age gifted students. *Gifted Child Today*, 39(1), 18-30. <https://doi.org/10.1177/1076217515613386>
- Burgstahler, S. et Cronheim, D. (2001). Supporting peer-peer and mentor-protege relationships on the internet. *Journal of Research on Technology in Education*, 34(1), 59-74. <https://doi.org/10.1080/15391523.2001.10782334>
- Callahan, C. C. et Dikson, R. K. (2014). Mentors and mentorships. Dans J. Plucker, J. et C. Callahan (dir.), *Critical issues and practices in gifted education: What the research says* (p. 413-426). Prufrock Press.
- Cohen, K. et Light, J. (2000). Use of electronic communication to develop mentor-protégé relationships between adolescent and adult AAC users: Pilot study. *Augmentative and Alternative Communication*, 16(4), 227-238. <https://doi.org/10.1080/07434610012331279084>
- Ecker-Lyster, M. et Niileksela, C. (2017). Enhancing gifted education for underrepresented students: Promising recruitment and programming strategies. *Journal for the Education of the Gifted*, 40(1), 79-95. <https://doi.org/10.1177/0162353216686216>
- Ensher, E. A., Heun, C. et Blanchard, A. (2003). Online mentoring and computer-mediated communication: New directions in research. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 264-288. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00044-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00044-7)
- Gonsoulin, W. B., Ward, R. E. et Figg, C. (2006). Learning by leading: Using best practices to develop leadership skills in at-risk and gifted populations. *Education*, 126(4), 690-701.
- Grantham, T. C. (2004). Multicultural mentoring to increase black male representation in gifted programs. *Gifted Child Quarterly*, 48(3), 232-245. <https://doi.org/10.1177/001698620404800307>
- Gray, W. A. (1984). Mentoring gifted talented creative students on an initial student teaching practicum: Guidelines and benefits. *Gifted Education International*, 2(2), 121-128. <https://doi.org/10.1177/026142948400200211>
- Kennedy, D. M. et Banks, R. S. (2011). *Bright not broken: Gifted kids, ADHD, and autism*. Jossey-Bass.
- Manning, S. (2005). Young leaders: Growing through mentoring. *Gifted Child Today*, 28(1), 14-20. <https://doi.org/10.4219/gct-2005-163>
- Morisano, D. et Shore, B. M. (2010). Can personal goal setting tap the potential of the gifted underachiever? *Roeper Review*, 32(4), 249-258. <https://doi.org/10.1080/02783193.2010.508156>
- Price, M. A. et Chen, H. H. (2003) Promises and challenges: Exploring a collaborative tele-mentoring program in a preservice teacher education program. *Mentoring and Tutoring*, 11(1), 105-117. <https://doi.org/10.1080/1361126032000054844>
- Shevitz, B., Weinfeld, R., Jeweler, S. et Barnes-Robinson, L. (2003). Mentoring empowers gifted/learning disabled students to soar! *Roeper Review*, 26(1), 37-40.