

LE DISPOSITIF ACADÉMIQUE DU MENTORAT DANS LE SECOND DEGRÉ : ACCOMPAGNER LES ENSEIGNANTS NÉO-TITULAIRES DANS L'EXERCICE DE LEUR FONCTION



ACCOMPAGNER



FAIRE ANALYSER

VADEMECUM 2024



ORIENTER

Avant-Propos

Ce vademecum est conçu pour être une ressource pour les mentors des enseignants néo-titulaires de l'académie de Versailles, ceux qui jouent un rôle crucial dans l'accueil et le soutien de ces enseignants nouvellement titularisés. Le mentorat, par son essence même, est un engagement vers l'excellence pédagogique et un pilier dans le développement professionnel continu des enseignants débutants.

Ce document est structuré pour fournir des éléments de compréhension, permettant aux mentors d'appréhender efficacement leurs rôles et responsabilités. Il ne se veut pas modélisant mais plutôt inspirant, offrant des ressources et des orientations pour que chaque mentor puisse personnaliser son approche en fonction des besoins spécifiques des mentorés dont il a la responsabilité.

Ce vademecum est structuré en six parties, débute par une introduction approfondie au concept de mentorat, enchaîne avec le cadre institutionnel qui l'encadre, puis précise les objectifs détaillés de ce dispositif académique. Il présente ensuite un état des lieux actualisé de l'académie pour l'année en cours, enrichi par des témoignages de mentors qui partagent leurs expériences dans une capsule vidéo réalisée en collaboration avec l'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC). Il se termine par la description d'une mallette pédagogique complète, spécialement conçue pour soutenir les mentors dans leur mission.

Nous tenons à remercier Kada ZOUAOUI, pilote du groupe académique de ressources ainsi que les membres du groupe de travail qui ont participé activement à la réalisation de ce document et notamment à l'enrichissement de la mallette pédagogique :

- Mme ANCEAUX Audrey, enseignante d'histoire-géographie, EMC, collège Jean Villard, les Mureaux.
- Mme BERTONECHE Patricia, enseignante de lettres-histoire, lycée Eugène Ronceray, Bezons.
- Mme HUGET Karen, enseignante d'anglais, collège la Fosse aux Dames, les Clayes-sous-Bois.
- Mme PEYRARD Florence, enseignante d'histoire, géographie, EMC, lycée Marie Curie, Versailles.
- Mme VERGNES Marie-Blanche, enseignante d'espagnol, lycée François Villon, les Mureaux.

Raphaële LOMBART BRIOULT, directrice EAFC

Olenka FENCZAK IA IPR Anglais
Charlotte ORABONA IA IPR Anglais
Françoise CAMUS IEN Lettres- Histoire
Pilotes du groupe de travail académique dédié à l'accompagnement
des professeurs et CPE néo-titulaires

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| Avant-Propos..... | 1 |
| 1. ÉTAT DE LA RECHERCHE..... | 3 |
| A. Le mentorat : qu'est-ce que c'est ? | 3 |
| B. Les spécificités du mentorat : | 3 |
| C. Tutorat et mentorat : deux dispositifs d'accompagnement spécifiques..... | 4 |
| 2. CADRE INSTITUTIONNEL..... | 5 |
| 3. OBJECTIFS DU MENTORAT | 7 |
| A. Favoriser la prise de fonction et l'installation dans l'établissement d'affectation | 7 |
| B. Être disponible aux sollicitations individuelles des mentorés..... | 7 |
| C. Favoriser l'appropriation des outils institutionnels de communication et de l'ENT | 8 |
| D. Encourager et accompagner la co-observation entre mentorés : | 9 |
| E. Animer deux à trois fois par an le collectif de professeurs mentorés autour de problématiques partagées par le groupe et de l'analyse de pratiques | 9 |
| F. Orienter les mentorés dans leur choix dans la perspective de leur formation continuée | 10 |
| 4. ÉTAT DES LIEUX ACADÉMIQUE 2023/2024 | 11 |
| A. Effectifs sur l'académie..... | 11 |
| B. Pourcentage d'appariements par bassin..... | 11 |
| 5. TÉMOIGNAGES | 12 |
| 6. MALLETTE PÉDAGOGIQUE DU MENTOR | 13 |

1. ÉTAT DE LA RECHERCHE

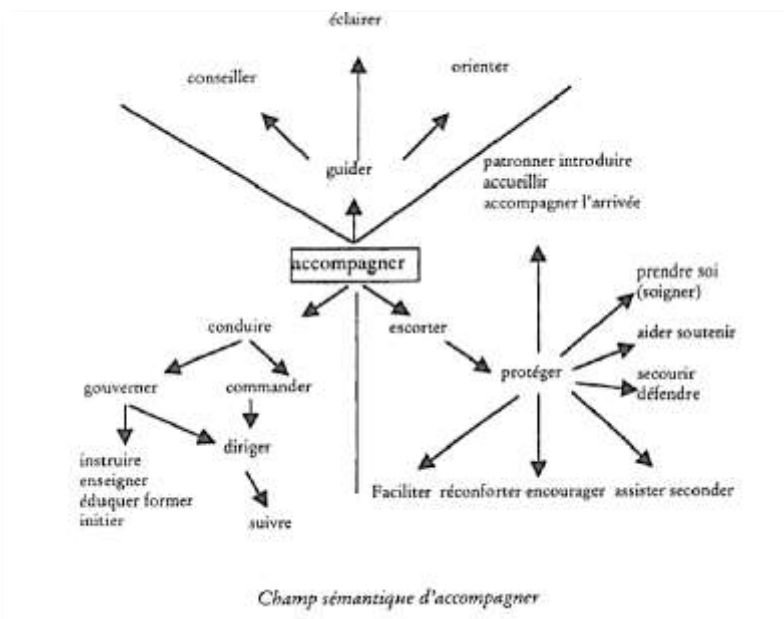
A. Le mentorat : qu'est-ce que c'est ?

▪ Origines du terme

Mentor est l'un des personnages de l'Odyssée d'Homère. Ami de **confiance** d'Ulysse, Mentor lui prodigue régulièrement des **conseils** et l'aide à prendre de **sages décisions**. L'histoire de ce personnage va contribuer à modeler les caractéristiques de la figure d'accompagnement qu'est le mentor : « **un guide attentif et sage, un conseiller expérimenté**¹ ». Cependant, il faudra attendre les années 1990 pour que le mentor devienne une **figure du développement professionnel** et également un **processus nommé « mentoring »**, le mentorat étant jusqu'à récemment une pratique plutôt anglophone.

▪ Une figure d'accompagnement

Selon Maela Paul (2004), accompagner c'est « **se joindre à quelqu'un pour aller où il va en même temps que lui** » (p.60). Cette définition, formulée à partir des différentes composantes étymologiques du verbe *accompagner*, fait apparaître trois dimensions au cœur de la notion d'accompagnement : relationnelle, spatiale et temporelle. Il s'agit d'instaurer entre l'accompagnateur et l'accompagné :



- Une relation de **réciprocité** qui implique une position d'égal à égal pour permettre le **travailler ensemble** ;

- Des interactions régulières et substantielles favorisées par une **présence** et une **disponibilité** à l'autre, ainsi qu'une **posture d'écoute** ;

- Une démarche implantée dans une perspective à long terme fondée sur la **co-construction** du projet de l'accompagné.

Source : Paul M. *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. L'Harmattan. p.69

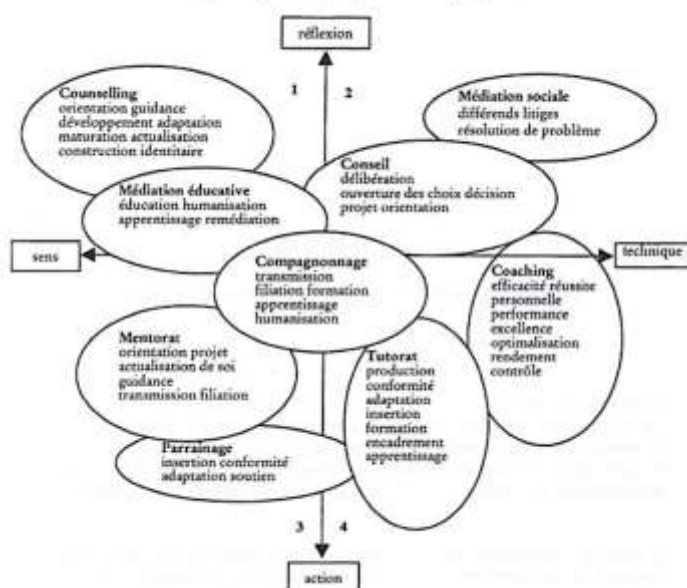
B. Les spécificités du mentorat :

Maela Paul propose de classer dans un tableau synthétique les différentes pratiques d'accompagnement selon deux axes qui se croisent : verticalement, Réflexion – Action, et horizontalement, Sens – Technique :

¹ Définition du Larousse. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/mentor/50535>

² Paul M. (2004) *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. L'Harmattan p.60

Tableau synthétique des pratiques d'accompagnement



Source : Paul M. L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique. L'Harmattan. p.59

Ainsi, le mentorat se distingue-t-il du *coaching*, du tutorat ou du compagnonnage du fait qu'il est davantage orienté vers **la quête de sens** plutôt que l'acquisition de techniques.

Tout en étant ancré vers l'action, contrairement au *counselling*, au conseil ou à la médiation, il se distingue quand-même du parrainage, en étant légèrement moins orienté vers l'action que cette forme d'accompagnement. L'idée sous-jacente au mentorat serait l'**éducation**, où le mentor est dans un registre de **conduite** et de **guidage**, et se distingue du *coaching*, fondé sur l'idée d'entraînement, ou du *counselling*, axé sur une relation d'aide psychologique.

C. Tutorat et mentorat : deux dispositifs d'accompagnement spécifiques

Tout comme le tuteur, le mentor est une figure d'accompagnement qui intervient en appui, en soutien auprès d'un enseignant débutant, il l'aide et lui donne des conseils en privilégiant une posture d'écoute et en instaurant une relation de confiance. Pour autant, s'ils se succèdent, il est nécessaire d'opérer un point de rupture entre les deux dispositifs :

1. Le mentor **n'évalue pas** ses mentorés. Contrairement au tuteur, il n'a pas de rapport institutionnel à rédiger sur les pratiques de la personne qu'il accompagne.

2. Le mentorat est un **dispositif souple et flexible** qui respecte le besoin d'autonomie des néo-titulaires. Le tutorat relève d'une obligation institutionnelle qui inscrit le dispositif dans un cadre très serré qui disparaît dans le mentorat : le mentor, en tant que pair, n'impose pas, il propose. Le mentorat est un dispositif d'accompagnement qui s'adapte au mentoré et non plus un accompagnement imposé.

3. Le mentor devient un **référént non disciplinaire**. La conception même du dispositif, qui apparie un mentor avec plusieurs mentorés tous issus de disciplines différentes, fait disparaître la posture d'expert disciplinaire du tuteur. Le mentor, par son expérience du métier, est cependant capable de renseigner, conseiller, aider sur des sujets transversaux.

4. L'on passe d'un accompagnement individuel à un **accompagnement collectif**.

En résumé, le mentor...

- Est un accompagnateur expérimenté ;
- Se place en position paritaire vis à vis de ses mentorés ;
- Privilégie une posture d'écoute, de compréhension et de dialogue ;
- Prodigue de sages conseils ;
- Aide les mentorés à prendre des décisions qui leur sont propres ;
- Aide les mentorés à réfléchir sur leurs pratiques par eux-mêmes ;
- Facilite leur intégration au sein de l'établissement ;
- Aide les mentorés à comprendre le monde dans lequel ils évoluent.

2. CADRE INSTITUTIONNEL

Dans le cadre du schéma directeur de la formation continue 2022-2025, l'objectif est de « proposer à tout personnel de la fonction publique un accompagnement personnalisé qui s'appuie sur l'ensemble des dispositifs d'information, de conseil, de soutien et de formation et qui permette d'élaborer et de mettre en œuvre des projets d'évolution professionnelle »³. Cette démarche vise à renforcer les compétences et à favoriser le développement professionnel des agents publics.

Le déploiement du mentorat est une priorité du ministère de la transformation et de la fonction publique. A ce titre, trois guides ont été publiés (2023)⁴ sur cette thématique pour fidéliser les agents, et diversifier les profils au sein de la fonction publique.

Rappelons également que le dispositif du Mentorat correspond à l'Engagement 4 du Grenelle de l'Education : Personnaliser l'accompagnement des professeurs. Afin d'accompagner au mieux les professeurs, l'objectif prioritaire est de renforcer les équipes chargées du suivi rapproché des professeurs afin de réduire le sentiment d'isolement et de renforcer le travail d'équipe.

En somme, face aux défis contemporains et à la nécessité de répondre aux besoins individuels des agents publics, le mentorat devient un enjeu majeur dont l'académie de Versailles a d'ailleurs fait une priorité. En effet, ce dispositif inhérent à l'accompagnement des enseignants néo-titulaires existe dans le second degré depuis la rentrée scolaire 2021 au sein de l'académie : celle-ci le déploie progressivement dans la quasi-totalité des bassins d'éducation et de formation des quatre départements. L'académie accueille chaque année de nombreux professeurs néo-titulaires dans le second degré. Face à cette priorité, le dispositif Mentorat devient un levier facilitateur en termes d'installation et de développement professionnel de ces nouveaux enseignants.

Dans la pratique, cela signifie que chaque professeur néo-titulaire de l'académie de Versailles est mis en relation, dès la rentrée scolaire, avec un professeur mentor, c'est-à-dire un professeur expérimenté et volontaire, dans les quatre départements de l'académie. Un mentor peut accompagner jusqu'à six professeurs néo-titulaires en moyenne.

- Chaque professeur néo-titulaire bénéficie ainsi, tout au long de sa première année d'exercice, d'un accompagnement individualisé et de proximité pour :
 - Favoriser sa prise de fonction et son installation dans son établissement d'affectation ;
 - Obtenir des conseils et des réponses à ses interrogations professionnelles.
- Un temps de travail collectif, avec les autres professeurs néo-titulaires du groupe, est également prévu de manière plus formelle, afin de susciter les échanges de pratiques, de partager les expériences de chacun et de faire fructifier le travail d'équipe.
- Chaque néo-titulaire peut ainsi échanger, à distance ou en établissement, en fonction du contexte, avec son mentor, notamment concernant les aspects suivants de sa prise de fonction :
 - L'appropriation des outils institutionnels de communication (webmail, ariane, iprof, arena...) et de l'ENT ;
 - La possibilité d'aller observer d'autres professeurs mentorés ;
 - L'analyse réflexive des pratiques / gestes professionnels avec d'autres professeurs mentorés ;
 - Le choix d'inscriptions au PAF pour la rentrée suivante dans la perspective de leur formation continuée.
 - La réflexion collective autour de problématiques telles que la gestion de classe, les relations avec les parents, la rédaction des bulletins, les procédures d'inclusion ou encore l'évaluation des compétences des élèves.

³ Schéma directeur de la formation continue des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports - 2022-2025. Circulaire du 11-2-2022

⁴ Trois guides pratiques pour accompagner le déploiement du mentorat des agents publics. <https://vu.fr/ADjSB>

LE DISPOSITIF DE MENTORAT DANS L'ACADÉMIE DE VERSAILLES



- ❑ Favoriser la prise de fonction.
- ❑ Obtenir des conseils professionnels.



- ❑ Échanges de pratiques.
- ❑ partages d'expériences en équipe.



Un accompagnement des professeurs néo-titulaires tout au long de la première année d'exercice professionnel.

- ❑ Des échanges avec le professeur mentor (sur l'appropriation des outils institutionnels, le choix d'inscriptions au PAF, l'analyse réflexive de pratiques et de gestes professionnels, la gestion de classe, la rédaction des bulletins, l'évaluation par compétences etc).



Un accompagnement au plus près des besoins des professeurs néo-titulaires.

Accompagner les professeurs néo-titulaires sur le terrain.



- ❑ un accompagnement individualisé : professeur mentor accompagne un à six professeurs néo-titulaires.
- ❑ Un accompagnement de proximité : Des professeurs mentors sont nommés dans les 4 bassins de l'académie : Les Mureaux, Vanves, Argenteuil, Centre et Sud Essonne.

Rentrée scolaire 2021 :
Déploiement du Mentorat dans l'académie de Versailles

Engagement n°4 du Grenelle de l'Education (2020)



Reconnaissance, Coopération, Ouverture et Protection.

- ❑ Attirer et mieux accueillir les talents.
- ❑ Renforcer les équipes.

Le Mentorat : Fonctionnement

Le Mentorat au sein l'académie de Versailles

Le Mentorat : un dispositif issu du Grenelle de l'Education

LE DISPOSITIF MENTORAT

3. OBJECTIFS DU MENTORAT

A. Favoriser la prise de fonction et l'installation dans l'établissement d'affectation

Cette première mission du mentor consiste à accueillir, avec toute la bienveillance possible, les nouveaux collègues, professeurs et CPE, entrant dans l'Education Nationale, le plus tôt possible, dans l'idéal, dès leur nomination (juin-juillet) ou dès le début de l'année scolaire (fin août-début septembre). Par conséquent, elle prend sens autour de la rentrée scolaire de septembre puis se déploie au premier trimestre. Cette mise en relation rapide peut être effectuée par un travail conjoint avec la direction de l'établissement qui transmet au mentor la liste des néo-titulaires affectés dans l'établissement pour l'année à venir.

- **Favoriser la prise de fonction** : Cette première étape concerne l'exercice du métier d'enseignant ou de CPE dans l'établissement scolaire. Ainsi, elle consiste à rapprocher le mentoré :
 - De la direction de l'établissement, pour qu'il la rencontre et se présente à l'équipe de direction ;
 - De son équipe pédagogique, pour évoquer des sujets très concrets tels que la répartition des classes, le fonctionnement interne de l'équipe (devoirs communs, séquences mutualisées, etc.), les éditions des manuels, etc ;
 - Des personnels ressources à rapidement identifier : les référents, le pôle médicosocial, etc.
 - Cela se traduit aussi par la transmission d'informations au mentoré parmi lesquelles :
 - Présenter et expliciter un organigramme, en plus de celui de son établissement d'affectation, de la DSDEN, du rectorat, etc ;
 - Expliquer l'environnement "immédiat" de son établissement : le bassin dans lequel il s'intègre, les lycées de secteur (général et technologiques, professionnels), les filières proposées aux élèves sur ce territoire, etc ;
 - Informer le mentoré qu'en tant que néo-titulaire, il peut être présent lors de certaines réunions du Conseil d'administration (CA) si le règlement ne l'interdit pas. Cela peut être pertinent pour comprendre concrètement le fonctionnement d'un établissement scolaire.
- **Favoriser l'installation dans l'établissement d'affectation** : Cette seconde étape doit permettre le guidage du mentoré dans son établissement d'affectation dans une dimension plus « pratique ».

Voici quelques exemples :

- Expliquer l'accès à l'établissement en véhicule et/ou en transport ;
- Présenter les grands traits du fonctionnement d'un établissement (notation chiffrée et/ou en compétence, organisation en trimestres ou en semestres, les grands traits du règlement intérieur, le mode de fonctionnement et de communication avec la Vie scolaire, etc.) ;
- Expliquer le fonctionnement du service de demi-pension ou de la photocopieuse ;
- Accompagner :
 - Auprès du service d'intendance pour récupérer les clefs des salles, les codes divers (photocopieuses, etc.), apprendre le fonctionnement du service de demi-pension ;
 - Auprès du secrétariat de direction pour diverses démarches : PV d'installation, la demande des aides, etc.

B. Être disponible aux sollicitations individuelles des mentorés

Être mentor suppose d'être à l'écoute des besoins des mentorés dans le cadre de leur mission de professeur ou de CPE. Cette écoute s'exerce dans un esprit de bienveillance et d'entraide entre pairs. Il s'agit, dans le cadre d'échanges, d'une écoute « active ». Pour autant, il n'est pas question de re-devenir le « tuteur » et d'interagir sur le plan de l'enseignement disciplinaire. Le but doit être un renforcement et une confiance affirmée du mentoré en ses pratiques et ses gestes professionnels pour produire une estime de soi propice à un enseignement serein. Pour cela, plusieurs méthodes peuvent être mises en œuvre selon un protocole choisi et établi par le mentor qu'il aura pris soin de présenter clairement au mentoré :

- **Dans le cas où mentor et mentoré exercent dans le même établissement** : des échanges oraux réguliers dans l'établissement d'exercice sont possibles. Ces échanges peuvent intervenir à tout moment. Voici quelques propositions :
 - Dédier une heure dans la semaine au mentorat ;
 - Décider d'un temps chaque jour pour le mentorat : avant ou après la journée « de travail », pendant ou après le déjeuner, etc ;
 - Être présent dès que le besoin s'en fait sentir : temps de la récréation, etc.
- **Dans le cas où mentor et mentoré n'exercent pas dans le même établissement** : les échanges peuvent alors être réalisés à distance par :
 - Téléphone (là encore, le choix est laissé au mentor de ne communiquer qu'avec le numéro de son établissement ou son numéro de portable/domicile personnel) ;
 - Mail via le canal de la messagerie académique (ac-versailles.fr) ;
 - Des outils de visio : là encore les outils institutionnels sont à privilégier (ex : Visio agent).
- **Des formes d'échanges hybrides, mêlant les deux recours ci-dessus, sont aussi possibles.** Ainsi, des échanges réguliers par mail peuvent-ils se combiner avec un temps de rencontre physique dans l'établissement du mentoré.

C. Favoriser l'appropriation des outils institutionnels de communication et de l'ENT

Il s'agit d'adopter les « bonnes pratiques » pour communiquer avec la direction, la vie scolaire, toutes les équipes de l'établissement (disciplinaires, pédagogiques, éducatives), les élèves, leurs familles et les partenaires extérieurs (un partenaire culturel, une collectivité territoriale, etc.). Cela se traduit par :

- Une consultation du RGPD et de la mallette spécifique ;
- L'utilisation et la consultation régulière de la messagerie académique : ac-versailles.fr pour l'académie de Versailles ;
- L'utilisation et la consultation régulière de l'ENT (Environnement numérique de travail) de l'établissement ;
- L'exercice d'une veille informatique régulière des sites Internet et plateformes officiels tels que :
 - EDUCSOL : notamment pour les programmes scolaires ;
 - ENSAP : fiche de paie, retraite ;

- ARIANE : ARENA, I-prof ;
 - EAFC : consultation de l'actualité de la formation et des offres de formations disciplinaires, pédagogiques, didactiques pertinentes ;
 - Les sites académiques et disciplinaires académiques ;
 - Le site Internet de l'établissement d'exercice.
- Se renseigner sur les outils à disposition dans l'établissement (web radio, web TV, etc.).

D. Encourager et accompagner la co-observation entre mentorés :

Tout au long de l'année, le mentor peut organiser, lorsque les emplois du temps le permettent, des sessions d'observation de cours entre les mentorés eux-mêmes. Les règles sont posées en amont : une observation bienveillante, sans jugement, dans le respect mutuel. Il s'agit de créer ces temps d'observation dans une optique de progression, d'enrichissement ou de consolidation de ses pratiques, ses postures et ses gestes professionnels. Le mentor peut aussi inviter le mentoré à venir l'observer dans sa salle. Les objectifs sont ici nombreux. Voici quelques propositions :

- Renforcer les liens au sein du groupe « mentorés » ;
- Amorcer une forme de travail d'équipe entre collègues ;
- Apprendre de l'autre dans sa pratique concrète de l'enseignement en situation réelle ;
- Collaborer et échanger entre pairs ;
- Adopter des pratiques pédagogiques pertinentes initiées par ses pairs telles que :
 - Rituels d'installation / de sortie en classe ;
 - Modalités de prises de parole à l'oral en classe ;
 - Organisation / gestion d'un travail de groupe ;
 - Changement du cadre d'enseignement (la salle de classe traditionnelle) au profit d'un autre (salle informatique, CDI, salle adaptée, etc.).

E. Animer deux à trois fois par an le collectif de professeurs mentorés autour de problématiques partagées par le groupe et de l'analyse de pratique :

Une fois la rentrée scolaire passée et l'installation des mentorés dans leur établissement et auprès de leurs classes, le mentor peut proposer au groupe de mentorés des réunions thématiques. Ces temps de réunion peuvent aussi être initiés à la demande des mentorés eux-mêmes en fonction de leurs besoins. Ils sont l'occasion d'échanges oraux entre les mentorés et le mentor. Plusieurs thématiques peuvent être abordées à l'occasion de ces temps. Voici quelques idées de problématiques :

- Rencontrer et se présenter à une classe en début / en cours d'année ;
- Evaluer un élève : les différentes formes d'évaluation ;
- Rédiger des appréciations de bulletins, faire un bilan de compétences de l'élève ;
- Rencontrer une famille avec la Vie scolaire et l'équipe de Direction ;
- Mener un entretien professionnel avec un personnel de Direction ;

- Les missions du professeur principal ;
- Aider et accompagner un élève à besoins particuliers ;
- Travailler avec des AESH ;
- Gérer une situation problème en classe : refus de travailler, prise de parole intempestive ;
- Faire apprendre par la dynamique de projet ;
- Construire un projet, un voyage scolaire ;
- Travailler en équipe.

Ils peuvent aussi donner lieu à des temps d'analyse de pratiques (voir fiche à ce sujet) qui permettent de discuter d'un cas concret, vécu par l'un des membres du collectif, tout en prenant la distance nécessaire pour en extraire un geste, une pratique, une posture professionnelle utile à tous.

Ces temps peuvent être proposés en présentiel dans l'établissement en fonction des disponibilités de chacun et en concertation avec l'équipe de Direction sur une ou deux heures. De même, ils peuvent aussi se construire à distance via des outils de visio.

F. Orienter les mentorés dans leur choix dans la perspective de leur formation continuée

Le mentoré doit construire sa pratique professionnelle dans l'idée de :

- Se former en permanence ;
- Se mettre à niveau sur les avancées universitaires de sa discipline et des sciences de l'éducation ;
- S'ouvrir à de nouveaux outils, de nouvelles pratiques.

Pour cela, le mentor l'invite à fréquenter le portail EAFC, pour découvrir l'offre de formation et de service en formation : <https://www.ac-versailles.fr/eafc>, de ses inspecteurs disciplinaires ou de son établissement en matière de formation.

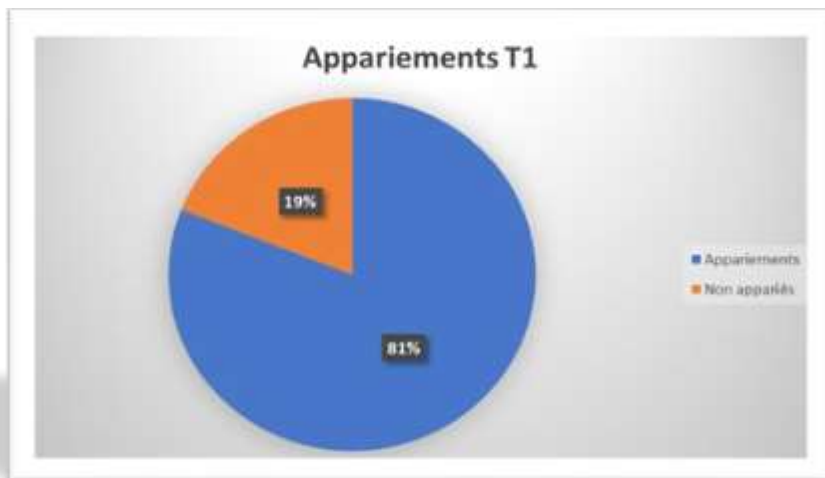
Concernant l'EAFC, il lui explique ce que sont l'EAFC, le PAF et la diversité des modalités d'inscription aux formations : public désigné, inscription individuelle, formation à initiative locale, autoformation. Le mentor propose aussi aux néo-titulaires de se renseigner sur les FIL (Formation à Initiative Locale) existantes et éventuellement d'en proposer au chef d'établissement. Le mentoré doit être sensibilisé :

- Au besoin et à la nécessité d'être formé en continue tout au long de sa carrière ;
- Au fait de construire un parcours de formation personnalisé à travers des problématiques qui :
 - L'intéressent plus personnellement ;
 - Lui semblent pertinentes par rapport à l'établissement où il exerce.

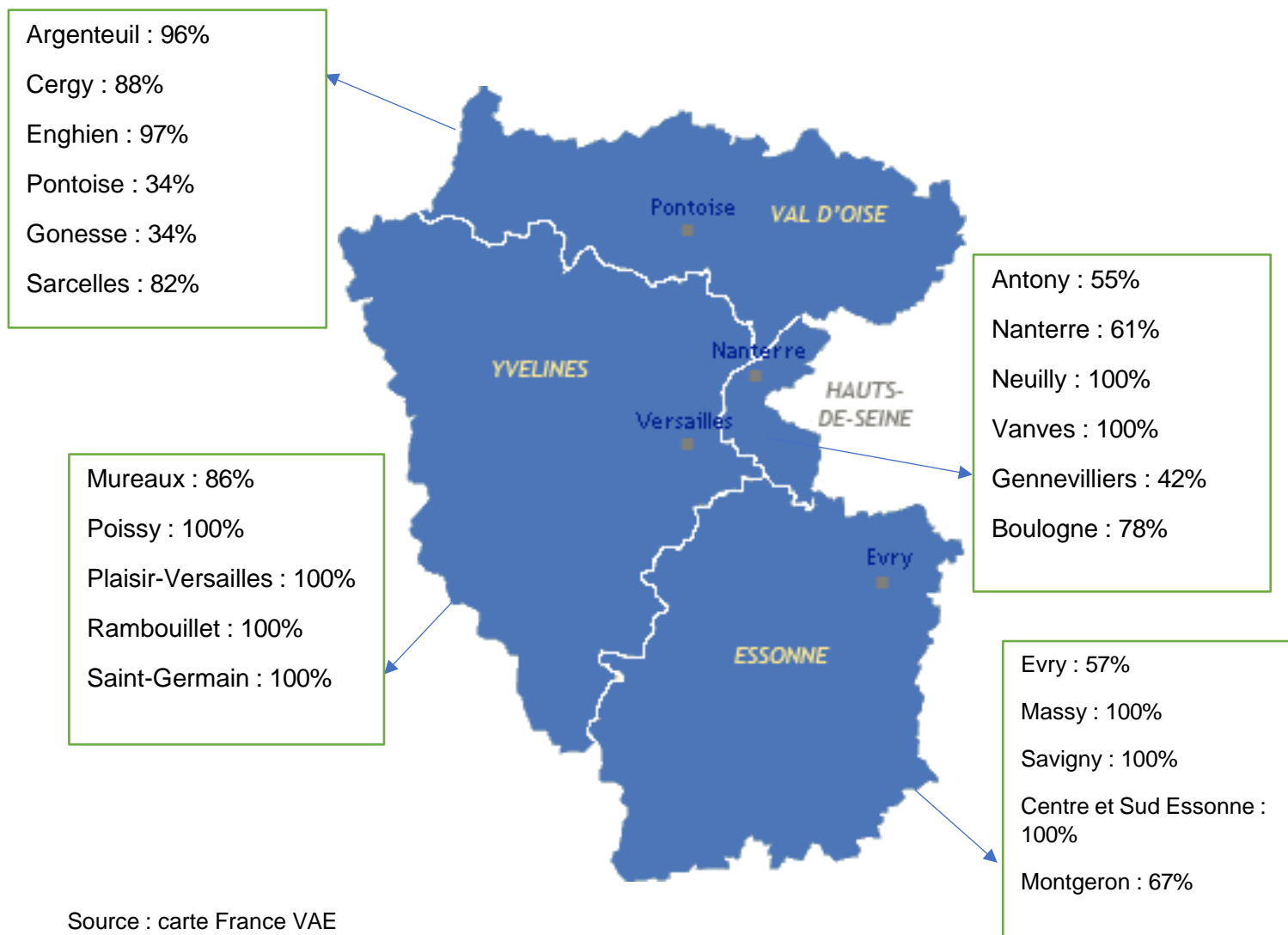
4. ÉTATS DES LIEUX ACADÉMIQUE 2023/2024

A. Effectifs sur l'académie

- Mentors : 264
- Mentorés : 1275



B. Pourcentage d'appariements enseignants néo-titulaires/mentors par bassin



Source : carte France VAE

5. TÉMOIGNAGES

Dans la captation vidéo ci-après, vous trouverez deux témoignages de mentors qui font état de leur expérience dans le cadre de ce dispositif d'accompagnement :



6. MALLETTE PÉDAGOGIQUE DU MENTOR

Cette mallette pédagogique est spécifiquement conçue pour soutenir les mentors dans l'exercice de leurs fonctions. Elle a été augmentée en ressources par rapport à l'année 2022/2023 et continuera à l'être chaque année. Il est important de souligner qu'elle n'a pas vocation à être modélisante, mais plutôt à fournir des outils et des ressources adaptés à la réalité et aux besoins des mentors. Structurée de manière claire et accessible, la mallette se divise en six sections principales, chacune répondant à un aspect spécifique du mentorat :

- 1) **Apprendre à connaître son groupe** : Cette section fournit des stratégies pour connaître les membres du groupe des mentorés et ainsi évaluer les besoins individuels pour une approche plus personnalisée du mentorat. Elle propose également des éléments de guidance pour l'animation du groupe.
- 2) **Accueillir le groupe au moment de la rentrée** : Des conseils et des méthodologies pour intégrer efficacement les nouveaux membres et instaurer un climat de confiance dès le début. Organiser un calendrier : outils pour planifier les différentes activités et sessions de mentorat tout au long de l'année académique.
- 3) **Organiser un calendrier** : une proposition de mise en œuvre d'une programmation du mentorat tout au long de l'année scolaire.
- 4) **FAQ pour les mentors/site NéoPass@ction** : Une compilation de réponses aux questions fréquemment posées par les mentors, ainsi qu'un lien vers le site NéoPass@ction qui offre des ressources supplémentaires.
- 5) **Fiches outils pour les néo-titulaires** : Des fiches pratiques destinées à aider les nouveaux enseignants à naviguer dans leurs premières expériences d'enseignement.
- 6) **Ressources en ligne pour les néo-titulaires** : Une sélection de ressources numériques, institutionnelles et informationnelles pour approfondir les connaissances et les compétences pédagogiques des néo-titulaires.
- 7) **Bilan du dispositif mis en place** : Une évaluation du programme de mentorat, permettant de mesurer son efficacité et d'identifier les axes d'amélioration.
- 8) **Témoignages de mentorés** : Des retours d'expérience qui illustrent les impacts concrets du mentorat sur les néo-titulaires.

Cette mallette est un outil précieux pour tout mentor cherchant à optimiser son accompagnement et à enrichir son propre développement professionnel.

Lien d'accès à la mallette : <https://www.pearltrees.com/t/mallette-du-mentor/id53836135>

—
**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**
—



**ACADÉMIE
DE VERSAILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*