



# Pratique du mentor/coach

## Critères de qualité

Éducateur(trice) : \_\_\_\_\_ Mentor/Coach : \_\_\_\_\_

Nom du programme : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Type de pratique et description du critère de référence	Cochez une case			Justification du choix de l'évaluation ou des prochaines étapes nécessaires à l'obtention du statut « en vigueur ».
	Pas en vigueur (0)	Partielle ment en vigueur (1)	En vigueur (2)	
<b>Calendrier : Préparation au mentorat/coaching</b>				
<p><b>1. Mentor/Coach - Une collaboration avec les éducateurs a été mise en place avant d'entamer les visites.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des stratégies à aborder au moins une fois avant une session. Avec, par exemple, l'envoi d'un courriel ou d'un message texte en guise de rappel.</li> <li>• Exploration des outils qui analysent les styles d'apprentissages.</li> <li>• Tous les mentors réalisent la même évaluation du style d'apprentissage que les personnes suivies.</li> <li>• Possibilité de se référer au formulaire de planification initiale, aux objectifs d'enseignement, à la chronologie du mentorat.</li> <li>• Discussion et signature de l'accord de partenariat collaboratif.</li> </ul>				
<p><b>2. La routine de la (des) première(s) visite(s) avec les éducateurs est établie.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À envisager : utiliser la liste de contrôle des styles d'apprentissages, travailler sur l'accord de mentorat, partager les ressources.</li> </ul>				

<p><b>3. Le programme de mentorat/coaching est établi.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Selon la fréquence définie par l'équipe de direction de la pyramide. Les visites initiales seront hebdomadaires pour une durée d'au moins 2 heures par visite.</li> <li>● Création d'un calendrier cohérent basé sur des dates libres qui conviennent à la fois au mentor et à la personne suivie.</li> <li>● Désigner un temps de mentorat/coaching en dehors des autres tâches liées au Modèle de la pyramide.</li> <li>● Tenir compte de la disponibilité des remplaçants, car l'éducateur aura besoin de temps libre.</li> </ul>				
<p><b>4. La rétroaction TPOT/TPITOS complétée est transmise aux éducateurs dans les 24 heures, ainsi que les informations complètes avant la prochaine visite de coaching ; pas plus de 2 semaines après que le TPOT/TPITOS a été complété.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Si deux personnes remplissent le TPOT/TPITOS, elles doivent toutes deux remplir la liste de contrôle individuellement, avant de discuter de leurs résultats pour parvenir aux données finales du TPOT/TPITOS.</li> </ul>				
<p><b>5. Un plan d'action est élaboré en collaboration avec chaque éducateur, incluant des étapes de mise en œuvre et un suivi clair des progrès.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Définir le contenu des visites <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Points forts</li> <li>○ Compétences émergentes</li> <li>○ Besoins de développement professionnel</li> </ul> </li> <li>● Traiter immédiatement les signaux d'alerte du TPOT/TPITOS</li> <li>● Se référer aux réponses de l'éducateur dans l'inventaire des pratiques si celui-ci est utilisé.</li> </ul>				
<p><b>6. Des décisions permanentes basées sur des données sont prises pour le développement professionnel et le mentorat/coaching en fonction de la base de référence et de l'évolution des résultats TPOT/ TPITOS.</b></p>				
<p><b>7. Le Coordinateur de la Pyramide et l'équipe de direction sont tenus informés de la formation de groupe et du développement</b></p>				

<p><b>professionnel qui pourraient s'avérer nécessaires pour traiter les domaines où les résultats sont les plus faibles.</b></p>				
<p><b>8. Les visites des mentors/coachs sont suivies d'un processus systématique et structuré permettant de fournir à chaque éducateur une rétroaction écrit à l'issue des séances de mentorat.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Envisagez de fournir une rétroaction basée sur les points forts et utilisez des exemples spécifiques. Posez des questions ouvertes pour aider les éducateurs à réfléchir à leur pratique et à leurs stratégies d'enseignement, ou utilisez les idées des mentors/coachs pour donner un rétroaction.</li> </ul>				
<p><b>9. Les plans des mentors/coachs sont respectés.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le mentorat/coaching a lieu comme il a été planifié et défini.</li> <li>• Sur une base régulière : bases hebdomadaires jusqu'à ce que l'équipe de direction en décide autrement • et/ou en utilisant un modèle différencié basé sur les données TPOT/TPITOS (par exemple, les nouveaux éducateurs, les éducateurs ayant un signal d'alarme ou les éducateurs demandant un soutien spécifique peuvent bénéficier d'un mentorat plus fréquent).</li> <li>• La durée et le nombre de visites peuvent varier en fonction des besoins de la personne suivie. Tout changement doit d'abord être discuté avec l'équipe de direction.</li> </ul>				
<p><b>10. Les dates de visite sont répertoriées, ainsi que la durée et un bref résumé de la visite.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ces dossiers sont compilés au moyen de carnets de coaching, et d'autres outils de collecte de données.</li> </ul>				
<p><b>Processus de mentorat/coaching</b></p>				
<p><b>11. Planifier les sessions de mentorat/coaching, discuter de l'objectif, des activités, des buts, de la durée et des résultats souhaités.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixer un objectif de développement professionnel en matière de mentorat/coaching pour chaque session et le reporter dans le carnet de coaching.</li> </ul>				

<p><b>12. L'éducateur bénéficie d'une observation ciblée pour réfléchir au plan d'action de la session précédente.</b></p>				
<p><b>13. L'enseignement direct sur le sujet choisi pour le plan d'action est préparé et assuré par le mentor.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Utiliser les recherches justificatives pour la pratique basée sur des données probantes du Modèle de la pyramide comme référence (pourquoi c'est important ; comment il est conçu pour être mis en œuvre ; etc.)</li> <li>● Élaborer des stratégies pour atteindre cet objectif.</li> <li>● Décrire les résultats attendus lorsque cette stratégie est mise en œuvre correctement.</li> </ul>				
<p><b>14. Le mentor/coach guide l'éducateur en utilisant des modèles, des jeux de rôle, etc. pour montrer comment mettre en œuvre une stratégie. Cette démonstration peut se faire en l'absence des enfants.</b></p> <p>Considérer les options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Le mentor/coach établit le modèle de la stratégie et y réfléchit ensuite avec l'éducateur.</li> <li>● L'éducateur s'exerce sans la présence des enfants.</li> <li>● Le mentor/coach établit le modèle de la stratégie et réfléchit ensuite avec l'éducateur.</li> <li>● Le mentor/coach et l'éducateur discutent de la façon de communiquer avec les autres éducateurs de la classe au sujet des nouvelles stratégies. Ou bien la modélisation peut se faire en classe.</li> </ul> <p>Considérez les options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Décider si le mentor/coach doit établir un modèle de la stratégie dans la salle de classe.</li> <li>● Le mentor/coach et l'éducateur discutent de la manière de fournir une rétroaction lorsqu'ils sont en classe. Par exemple, par des gestes, par écrit, etc.</li> </ul>				
<p><b>15. Le mentor/coach fournit une rétroaction : une rétroaction concrète, réfléchie et descriptive sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs ; il guide les éducateurs pour qu'ils développent de nouveaux objectifs lorsque les objectifs précédents sont atteints.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Prévoir suffisamment de temps, il ne faut pas être pressé.</li> </ul>				

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Utiliser le questionnement et l'écoute active pour guider les personnes suivies à réfléchir à ce qu'elles font, à ce qui s'est passé pendant l'observation et à ce qu'elles doivent essayer.</li> <li>● Recourir à des encouragements cohérents pour soutenir le changement et améliorer continuellement la pratique.</li> <li>● Utiliser les concepts d'apprentissage des adultes et intégrer le style d'apprentissage d'un éducateur.</li> </ul>				
<p><b>16. L'éducateur fournit une rétroaction au mentor/coach : demande d'une rétroaction à l'éducateur sur les visites/la formation du mentor/coach (ce qui a fonctionné, ce qui était difficile, ce qui était difficile à comprendre et les prochaines étapes).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● À chaque visite (informel).</li> <li>● Rétroaction générale (enquête formelle et anonyme) : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ À propos du processus de mentorat/coaching.</li> <li>○ Votre mentor/coach</li> </ul> </li> </ul>				
<p><b>17. Le mentor/coach dispose d'un plan de développement professionnel pour ses propres pratiques de coaching qui aborde les points suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Connaissance du contenu du Modèle de la pyramide.</li> <li>● Fidélité au système TPOT/TPITOS.</li> <li>● Formation au TPOT/TPITOS et fiabilité entre évaluateurs.</li> <li>● Connaissances et compétences en matière de coaching basé sur la pratique.</li> <li>● Plan alternatif si l'on n'enseigne pas en classe (séances de perfectionnement professionnel nécessaires, etc.)</li> </ul>				
<p><b>18. Le mentor/coach et l'éducateur suivent l'amélioration ensemble.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Utilisation fidèle du Modèle de la pyramide comme mesure de la croissance, l'objectif final étant (par exemple, un score d'ancrage TPOT de 3,5 à 5, aucun signal d'alarme, les 7 éléments du milieu, etc.)</li> <li>● Utilisation éventuellement d'autres systèmes de données pour suivre les progrès, tels que les programmes de comportement individuel et les objectifs spécifiques à l'enfant si le mentor/coach aide à soutenir des enfants en particulier.</li> </ul>				

<p><b>19. La fidélité des pratiques et des compétences du mentor/coach est mesurée.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cet outil peut être utilisé pour mesurer la fidélité des pratiques du mentor/coach - par exemple, un plan de coaching a-t-il été élaboré avec l'éducateur ? A-t-il été mis en œuvre ? Y a-t-il eu une rétroaction ?</li> </ul>				
<p><b>20. Les mentors/coachs informent le coordinateur/l'équipe dirigeante de la fidélité et des progrès réalisés dans le cadre du mentorat.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce rapport aux coordinateurs, à l'administration et aux équipes de direction peut porter sur les progrès réalisés dans le cadre du modèle de coaching - c'est-à-dire sur le déroulement des séances de coaching, sur le ressenti des éducateurs par rapport à l'expérience de mentorat/coaching.</li> <li>• Envisager de fournir également des rapports sur le développement des éducateurs et sur les progrès réalisés par rapport au score TPOT de référence.</li> </ul>				
<p><b>21. La fidélité est reconnue de différentes manières.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoriser et reconnaître les mentors/coachs qui ont fait preuve de compétences exemplaires en matière de mentorat et de processus de coaching.</li> <li>• Reconnaître les éducateurs qui ont fait des progrès en matière de développement professionnel.</li> </ul>				
<p><b>22. Le mentor/coach contribue au plan de durabilité et de croissance du programme en fournissant les données qui montrent l'impact du mentorat/coaching au sein du programme.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les données fournies peuvent inclure des plans d'action, des fiches de suivi des progrès, des observations ciblées, des rétroactions et des données d'autoréflexion, des données TPOT/TPITOS, etc.</li> </ul>				