



GIRCoPRo

Entente mentorat chercheur en émergence



CENTRE DE PÉDAGOGIE
APPLIQUÉE AUX SCIENCES
DE LA SANTÉ
Faculté de médecine



Université 
de Montréal

GIRCoPRo

Groupe interdisciplinaire de recherche en
cognition et raisonnement professionnel

02/10/2023

Introduction

But du guide : Fournir des balises et des ressources pour guider le mentorat des nouveaux chercheurs intégrés au GIRCoPRO.

Éléments de rappel :

- Identifier les membres du comité de mentorat du GIRCoPro : le mandat de ce comité est de proposer des pairages mentor-mentoré et assurer le suivi du mentorat
- Penser au mentorat dès le recrutement de la chercheuse ou du chercheur en émergence;
- Valider et diffuser de manière transparente les ententes de mentorat pour obtenir l'approbation des autres membres du GIRCoPRO (ex. : approbation lors des rencontres officielles du groupe et en faire le compte rendu au procès-verbal);
- Le rôle de mentor est confirmé par le comité de mentorat suite à l'approbation des membres du Groupe;
- Le comité de mentorat désigne également **une personne-ressource mentorat** (autre que le mentor et sans conflit d'intérêts) à laquelle le mentoré pourra se référer en cas de questionnements ou de problèmes dans le cadre de son mentorat;
- Il est pertinent de fournir des balises en lien avec le moment prévu de la fin du mentorat (ex. : atteinte de l'agrégation);
- Le ou la mentorée peut mettre fin au mentorat au moment qui lui convient;
- Le ou la mentor devra communiquer avec le comité mentorat si il/elle désire mettre fin au mentorat.

Caractéristiques attendues du ou de la mentor :

- Expérience académique et de recherche pertinente;
- Volontariat mis de l'avant;
- Qualités relationnelles (accessibilité, empathique, ne portant pas de jugement, supportant);
- Reconnaissance du mentorat qui doit être inclut et reconnu formellement dans la charge de travail de la personne.

Attentes et rôles du côté du mentoré ou de la mentorée :

- Accepter la responsabilité personnelle de son propre développement de carrière;
- Consacrer du temps et de l'énergie à la relation mentor/mentoré;
- Être ouvert aux suggestions, conseils, commentaires;
- Établir des objectifs et des calendriers pour l'achèvement des projets, la réalisation des jalons et inviter des réflexions sur les progrès à leur égard. Ces plans d'action peuvent être revus à chaque rencontre mentor/mentoré;
- Écouter et poser des questions;
- Soyez ouvert aux idées des autres;
- Commentez ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.
- Entreprendre une auto-évaluation honnête régulièrement

- Partager les erreurs et les pistes d'amélioration perçues
- Identifier les obstacles à la réalisation des objectifs et proposer des solutions potentielles

Attentes et rôles d'un.e mentor ?

- Maintenir la confidentialité des informations partagées;
- Rencontrer le mentoré au moins deux fois par an pour discuter des objectifs de carrière et des progrès ;
- Documenter les discussions dans un dossier confidentiel, rapporter au comité de mentorat que les rencontres se sont produites (mais pas les sujets spécifiques abordés);
- Aider le mentoré à cibler les objectifs et le calendrier des plans de développement de carrière;
- Fournir une évaluation et une rétroaction formative;
- Servir de modèle de compétence et de comportement professionnel;
- Entreprendre le cas échéant, pour le compte du filleul : du parrainage (opportunités de networking, présentations aux dirigeants institutionnels, favoriser leur exposition dans l'établissement), amélioration des compétences en résolution de problèmes et en leadership, défi d'accepter les nouvelles responsabilités dans la description de poste, aide à l'adaptation aux normes culturelles et bureaucraties académiques;
- Être un « refuge » où les frustrations, les doutes, les préoccupations peuvent être exprimés sans crainte de représailles;
- Soyez prêt.e à plaider la cause du ou de la mentoré si nécessaire et uniquement avec l'aide du ou de la mentoré;
- Amusez-vous et créez une relation agréable;
- Participer à l'évaluation du programme de mentorat.

Autres commentaires :

- Il peut y avoir plusieurs mentors collaborant avec un mentoré (ex. : mentor clinique, académique et recherche, plusieurs centres possibles)
- Statuer du calendrier des rencontres, automne printemps en fonction des objectifs de livrables (ex. : concours de financement des projets).

Formulaire d'entente initiale mentoré.e - mentor

(à établir dès la première rencontre, le ou la mentoré peut le remplir préalablement et le transmettre au mentor avant la rencontre initiale, il y aura discussion et négociation de l'entente pendant la rencontre)

Mentoré.e : (NOM, prénom, titres, affiliations)
Mentor : (NOM, prénom, titres, affiliations)
Autres mentorats en place chez le mentoré : (nombre de mentors, unité académique, autre centre de recherche, enjeux méthodologiques?)
But général du mentorat GIRCoPRO : (Objectif général de carrière en lien avec la recherche en éducation des sciences de la santé)
Livrables souhaités : (Indicateurs d'atteinte des objectifs (conception de projet, article, demande de fonds, recrutement étudiant.e.s, diffusion résultats); échéancier (ex. : par trimestre))

Formulaire compte rendu des rencontres mentoré.e – mentor

Compte rendu confidentiel de rencontre de mentorat* Ce document demeure confidentiel et constitue un document de réflexion et d'échange à l'usage exclusif du mentoré et du mentor		
Mentoré.e :		
Date de la rencontre (année/mois/jour) :		
Nombre de rencontres à ce jour :		
Éléments discutés	Jalons Accomplissements/ réalisations	Facilitateurs/ Obstacles
<i>Décrire ci-dessous les éléments liés aux objectifs de développement en recherche qui ont été discutés lors de la rencontre</i> Exemples d'éléments : <i>leadership, CV, Subventions, bourses, publications, réseautage, rayonnement, étudiant.e.s, personnel de recherche, gestion et développement projets de recherche, administration de la recherche, charge de travail, conciliation de tâches, personnel, etc...</i>	<i>Décrire ci-dessous les accomplissements ou réalisations qui sont ou seraient des indicateurs de progression vers l'atteinte des objectifs en recherche</i> Exemples de jalons : <i>Avancements objectifs d'un projet, publication, subvention, bourse, étudiant.e, personnel de recherche engagé, comités, responsabilités de recherche, conférence, communications, etc.</i>	<i>Décrire ci-dessous les éléments qui sont perçus comme des facilitateurs ou des freins potentiels à la réalisation des objectifs.</i> <i>(Ce qui influence l'atteinte des jalons au niveau scientifique, administratif, social)</i>
1.		
2.		
3.		

GIRCoPRO
 Entente de mentorat chercheurs en émergence
 Projet mini-guide mentorat

4.		
5.		
6.		
7.		
Éléments potentiels de discussion avec la direction du GIRCoPRO		
1.		
2.		
Éléments à discuter lors de la prochaine rencontre :		
Date de la prochaine rencontre de mentorat :		

Fiche réflexive optionnelle en préparation des rencontres de mentorat (Model GROW)

Nom du ou de la mentoré.e :	
Date de la rencontre :	
Nombre de rencontres à ce jour :	
But (Goal)	
Situation (Reality)	
1. Accomplissements à ce jour:	
2. Nouveaux défis	
Options	
En résumé (Wrap-up)	
1. Stratégies pour atteindre l'objectif	
2. Indicateurs de progression/avancement vers l'objectif	
3. Jalons : Cibles et échéanciers	