



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

**UN PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DES ACCOMPAGNATEURS EN ÉDUCATION
QUÉBEC
19 AVRIL 2016**

Suzanne Guillemette, professeure-chercheuse, Université de Sherbrooke, responsable du microprogramme en conseillanc pédagogique

Brigitte Gagnon et Marie-Hélène Guay, collaboratrices à la création du microprogramme et chargées de cours

Nathalie Ménard, directrice adjointe des services éducatifs Commission scolaire des Hautes-Rivières

Jean-Benoit Chouinard, conseiller pédagogique à la CS des Hautes-Rivières, étudiant finissant au microprogramme en conseillanc pédagogique

INTENTION DE LA PRÉSENTATION

- Présenter un parcours de professionnalisation destiné aux conseillers pédagogiques offert à l'Université de Sherbrooke
- Illustrer les retombées de ce parcours sur le développement professionnel et organisationnel du point de vue du conseiller pédagogique et de son gestionnaire
- Mettre en lumière les perspectives et défis de la collaboration entre le milieu scolaire et l'Université pour assurer le développement professionnel du personnel scolaire

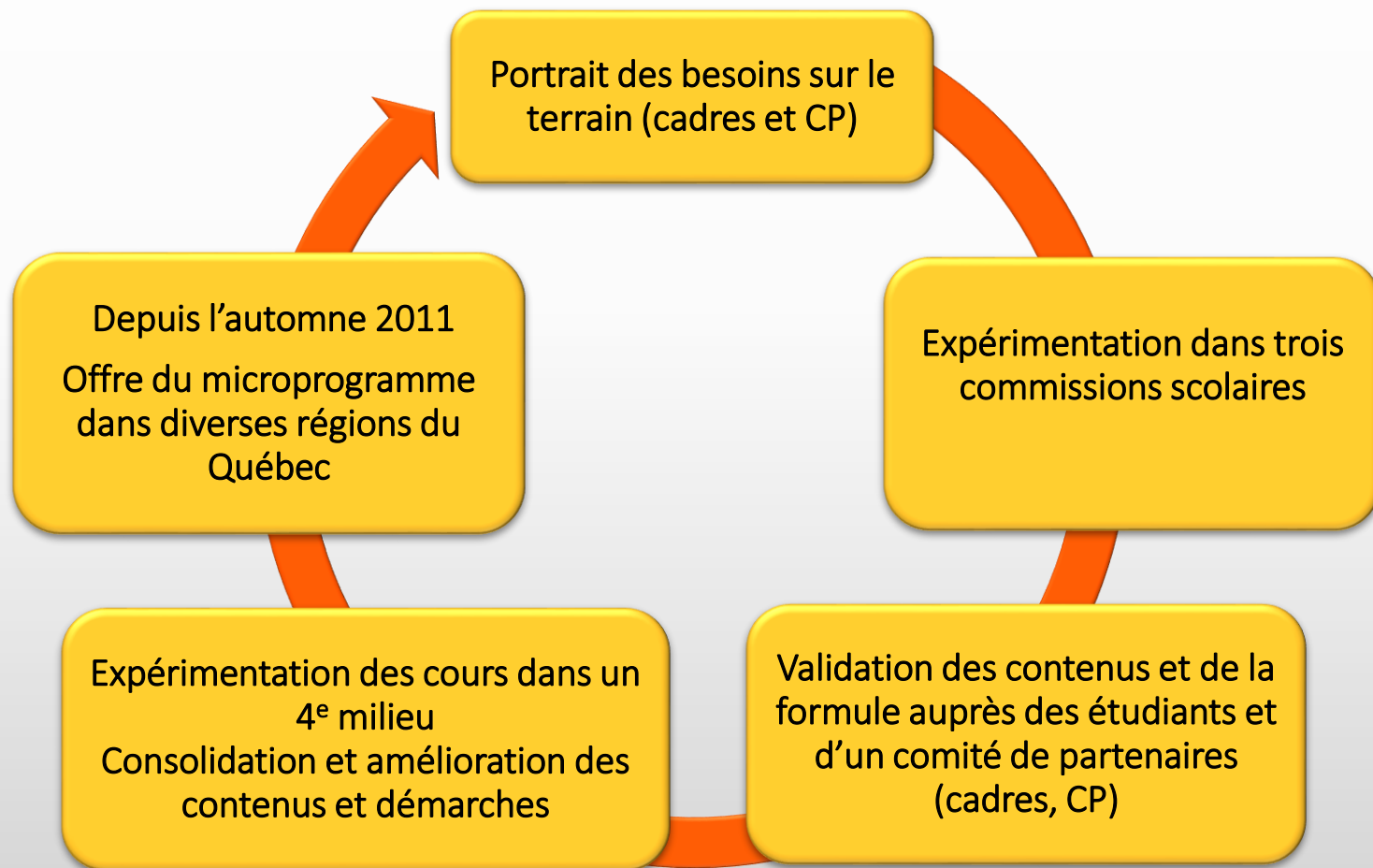
PLAN DE PRÉSENTATION

1. Origine du microprogramme
2. Description du parcours de professionnalisation et de ses fondements
3. Retombées:
 - Point de vue d'un CP
 - Point de vue d'une gestionnaire
 - Résultats d'une enquête auprès des étudiants et des CS
4. Perspectives et défis sur la collaboration entre le milieu scolaire et l'Université

ORIGINE DU MICROPROGRAMME

*Microprogramme créé dans le cadre
d'une **recherche-action** (2009-2011)
en **partenariat** avec différentes
commissions scolaires du Québec (3)
afin de répondre
à un besoin de **développement professionnel**
des conseillers pédagogiques
au regard des savoirs inhérents
au « **rôle-conseil** » contextualisé en **éducation***

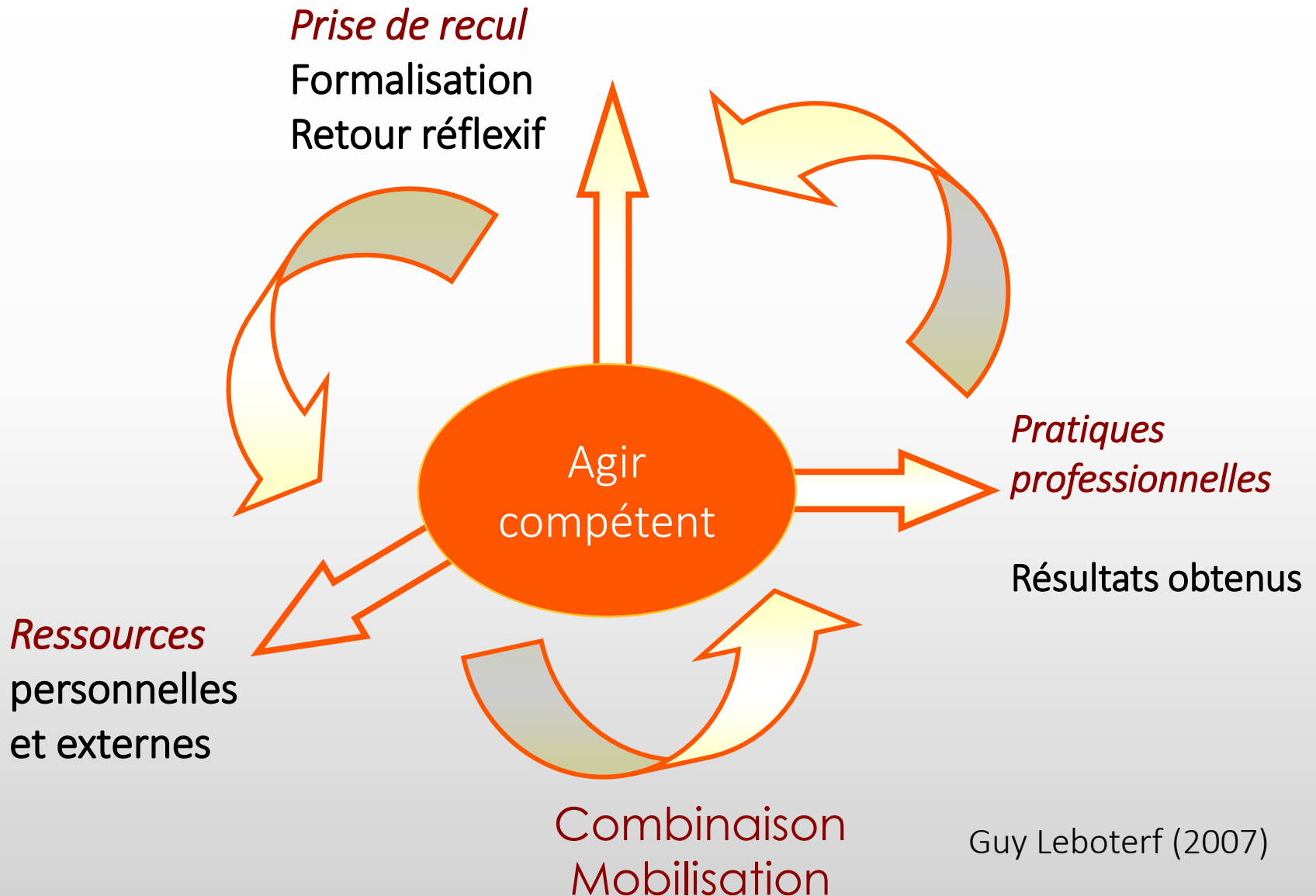
DÉMARCHE DE CONCEPTION D' UN DISPOSITIF DE FORMATION EN PARTENARIAT AVEC DES COMMISSIONS SCOLAIRES



LIGNES DIRECTRICES DU MICROPROGRAMME

1. Adopte la formule d'un *parcours de professionnalisation*
 2. S'appuie sur des *situations professionnelles* représentatives et dont la complexité est croissante
 3. Un travail de *collaboration* entre les *ressources professorales* est présent pour le maintien et l'amélioration continue du MC
-
1. Chaque *activité pédagogique* est composée de *trois dimensions de l'agir compétent*

LES **TROIS DIMENSIONS** DE L'AGIR COMPÉTENT



Guy Leboterf (2007)

DEUX SITUATIONS/ QUATRE ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES

Situation professionnelle 1	Situation professionnelle 2
Soutenir des individus ou des groupes dans un projet de changement à caractère pédagogique ou éducatif en vue d'atteindre les objectifs portés par ces individus	Concevoir et mettre en œuvre un ensemble d'activités variées en lien avec les orientations de l'organisation en vue de soutenir le développement professionnel du personnel scolaire
<i>Activité pédagogique CNS 800</i> <i>Rôle-conseil et accompagnement</i> 6 jours	<i>Activité pédagogique CNS 802</i> <i>Conception et réalisation d'activités de formation</i> 6 jours
<i>Activité pédagogique CNS 801</i> <i>Rôle-conseil et changement organisationnel</i> 6 jours	<i>Activité pédagogique CNS 803</i> <i>Intervention en développement professionnel</i> 6 jours

TYPES DE SITUATIONS D'APPRENTISSAGE DANS CHAQUE ACTIVITÉ PÉDAGOGIQUE

Situation d'acquisition de ressources

Exposés magistraux, exercices, lectures, conception de modèles, etc.

Situations d'entraînement à la mise en œuvre de pratiques et à la mobilisation de ressources en situation

Études de cas, simulation, laboratoire, activités d'appropriation, observations mutuelles, conception de matériel, etc.

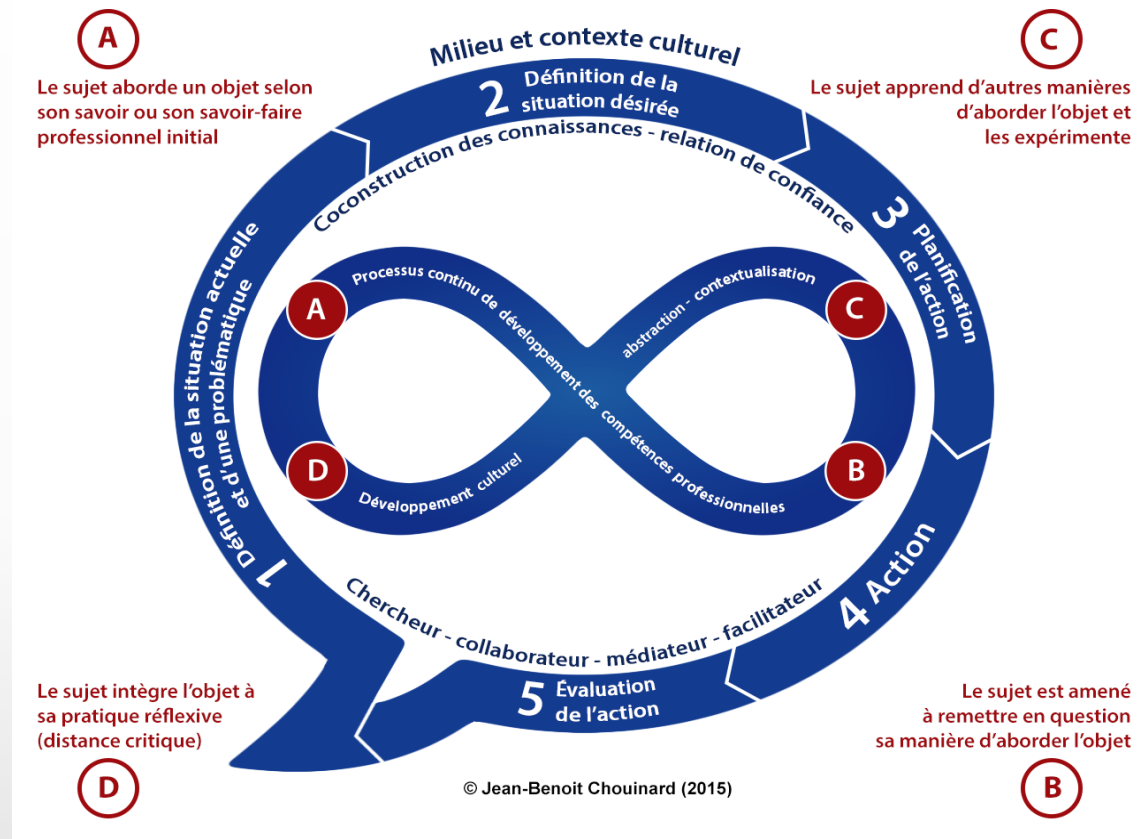
Les situations de développement de la capacité de distanciation critique

Ateliers réflexifs, portfolio, analyse et échanges de pratiques, journal de bord, etc.

3 - RETOMBÉES DU POINT DE VUE D'UN CP

1. Mieux *structurer* mes interventions
2. Mieux répondre aux *besoins de l'apprenant adulte*
3. Favoriser davantage le *transfert des connaissances* issues de la recherche dans les milieux
4. Mieux *réguler* mon agir professionnel par la prise de recul et *évaluer* l'impact de mes interventions

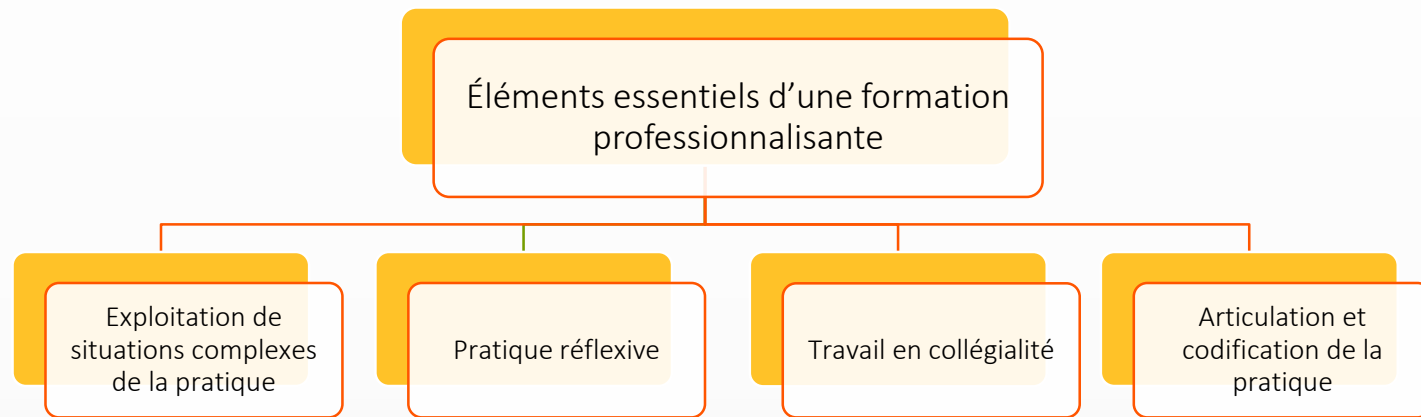
I. MIEUX STRUCTURER MES INTERVENTIONS



Retombées dans les pratiques professionnelles du CP :

- Suivre une démarche d'accompagnement des enseignants
- Conseiller à toutes les étapes d'un processus de changement organisationnel
- Définir les rôles dans la collaboration avec les gestionnaires
- Concevoir et piloter des activités de formation selon des approches efficaces
- Accompagner des démarches collectives de développement professionnel

II. MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS D'ADULTES EN FORMATION CONTINUE

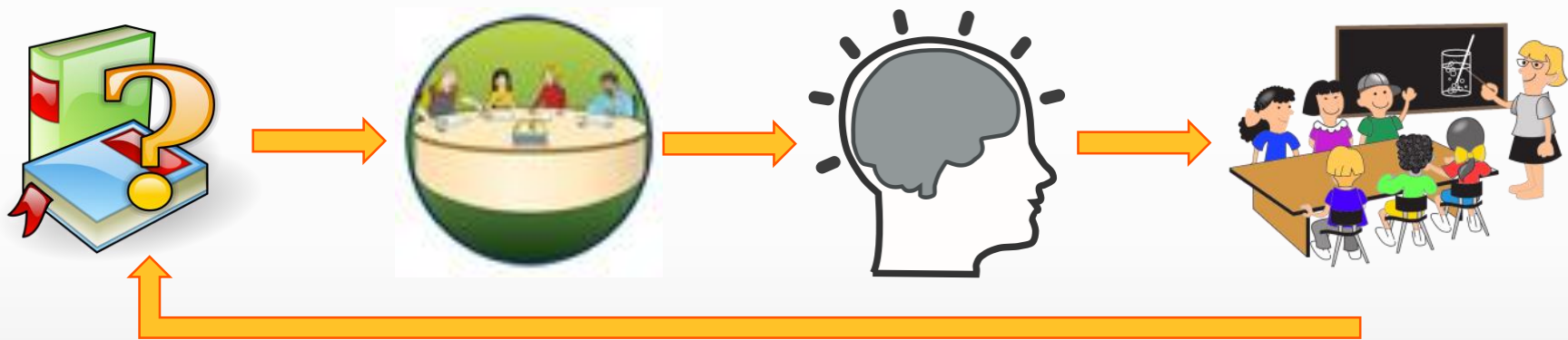


Clement et Vanderberghe, 2000 - Day, 1999 - Garet et al., 2001 - Harris, 1993 - Le Boterf, 2007 - Lieberman, 1996 - Loewenberg et al., 1999 - Uwamariya et Mukamurera, 2005. Voir rapport d'étude France Morin.

Exemples de ressources mobilisées par le CP :

- Avoir en tête les principes andragogiques : besoin de sens, d'être convaincu, de s'accomplir, d'interactions professionnelles, de personnalisation de l'animation, d'autonomie (Bouchard et Boyer)
- Respecter les caractéristiques d'une formation professionnalisante
- Utiliser le questionnement en situation d'accompagnement pour susciter l'engagement dans une pratique réflexive;
- Montrer le bienfondé des pratiques en s'appuyant sur la recherche
- Écouter les réticences au changement et à l'expérimentation de nouvelles pratiques, en tenir compte et les surmonter

III. FAVORISER LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES ISSUES DE LA RECHERCHE DANS LES MILIEUX



Pratiques professionnelles mises en œuvre :

- Vulgariser les résultats de recherche en éducation – les rendre accessibles
- Réfléchir en collaboration avec les équipes-écoles pour définir les besoins prioritaires
- Arrimer les besoins identifiés et les solutions proposées par la recherche
- Adapter et mettre en œuvre un plan d'action tenant compte à la fois des pratiques probantes en éducation et des particularités du milieu
- Jouer le rôle de CP et d'enseignant chercheurs

IV. MIEUX RÉGULER MON AGIR PROFESSIONNEL PAR LA PRISE DE REcul ET ÉVALUER L'IMPACT DE MES INTERVENTIONS

Des dispositifs de prise de recul

- Trio ou dyade de CP
- Retour réflexif en CA
- Journal de bord
- Co-observation et rétroaction
- Entrevues individuelles
- Grilles pour situer mon agir compétent

Évaluer les impacts de mes interventions en tenant compte...

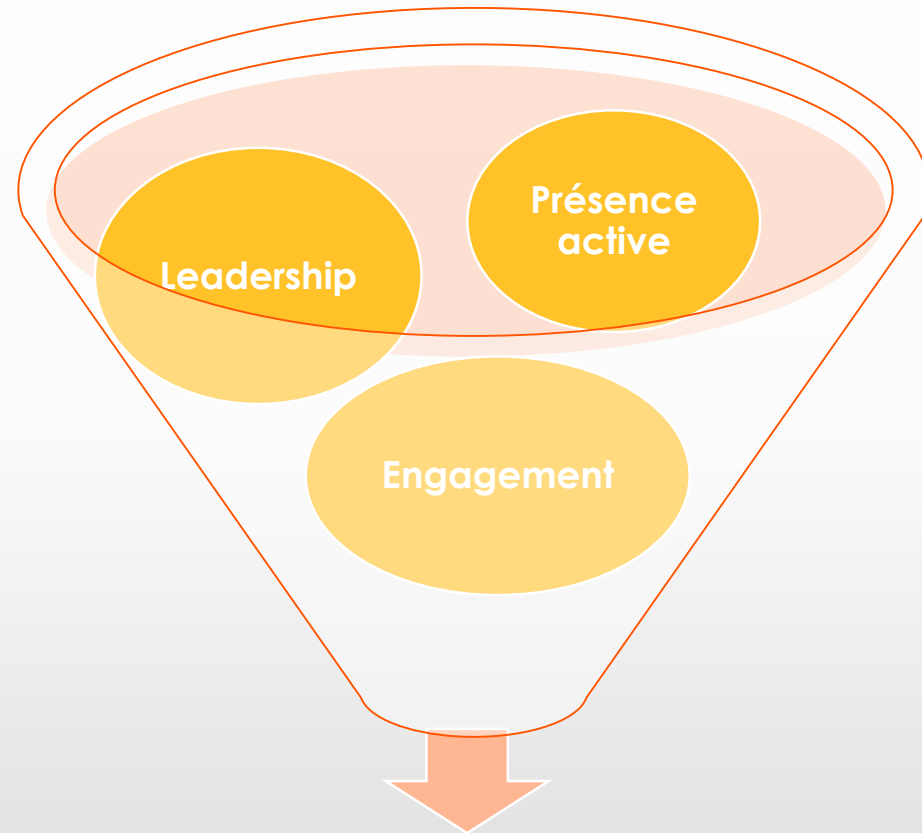
- De la réaction des participants
- Des apprentissages des participants
- Du soutien organisationnel
- Du réinvestissement en classe
- Des impacts chez les élèves

4 - RETOMBÉES DU POINT DE VUE D'UNE GESTIONNAIRE DE SERVICES ÉDUCATIFS

Quelles sont les retombées de la formation au microprogramme quant à:

- l'optimisation du **développement professionnel** du personnel de conseilance ?
- l'**ajustement** de **l'organisation du service** et du rôle du CP?
- le développement de la **collaboration** ?
- l'**alignement organisationnel** et la supervision?

L'ENGAGEMENT DES GESTIONNAIRES : UNE CONDITION GAGNANTE POUR OPTIMISER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL EN CONSEILLANCE

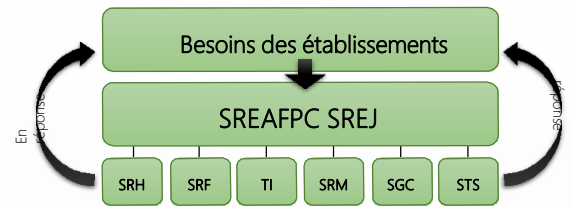


*Construction d'une équipe de conseil
collaborative et efficiente*

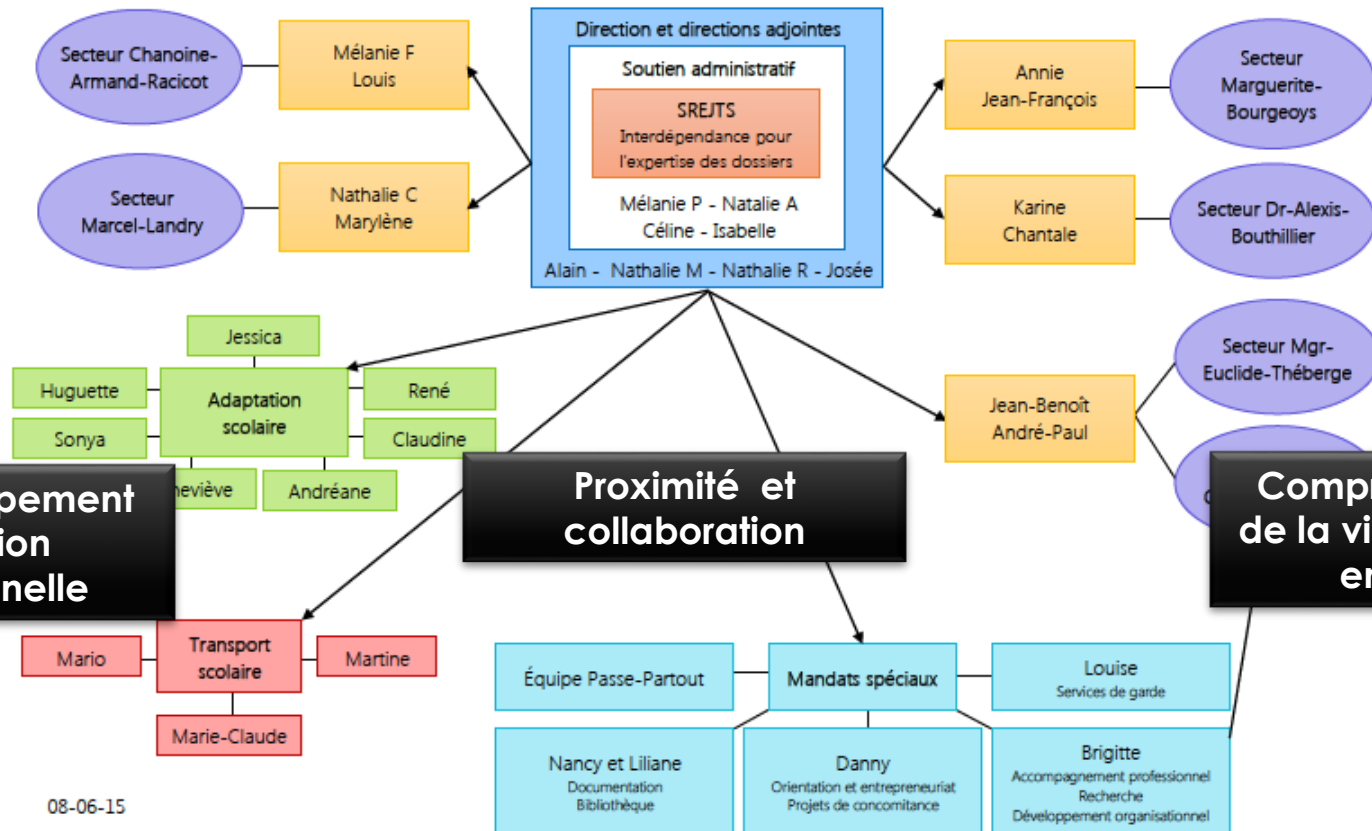
Les retombées dur l'ajustement de l'organisation du service et du rôle du CP

Identité professionnelle collective

Complémentarité et interdépendance



PROJET DU SERVICE
La conseillancce pédagogique
Mise en place des pratiques collaboratives concertées pour l'accompagnement des équipes-écoles



Co-développement et insertion professionnelle

Proximité et collaboration

Compréhension de la vision et des enjeux

Les retombées sur la collaboration

Ministère de l'éducation
Priorités et encadrements



Commission scolaire
Plan stratégique et orientations
3 Soutenir le développement
professionnel de l'ensemble du personnel
en vue de la réalisation de la mission



ENJEUX

- Utilisation des technologies chez le personnel
- Insertion professionnelle
- Développement professionnel des équipes-écoles

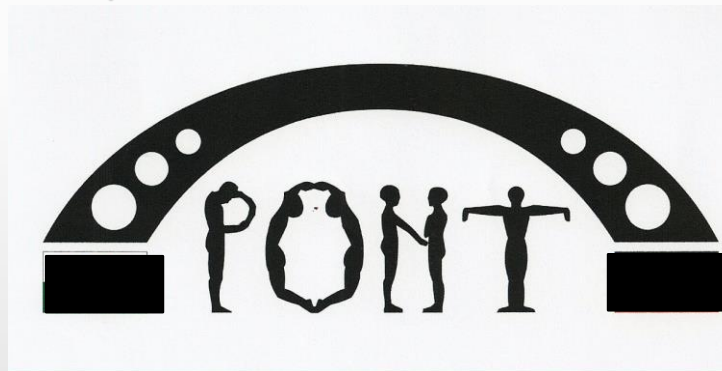


L'équipe du SRÉJ et son plan
d'actions

Le service des ressources éducatives : Un pont pour la collaboration

Un moteur essentiel:
La collaboration en
conjuguant les compétences

Le personnel de conseillances



Principaux rôles
Accompagnateur
Collaborateur
Agent de transfert des CIR



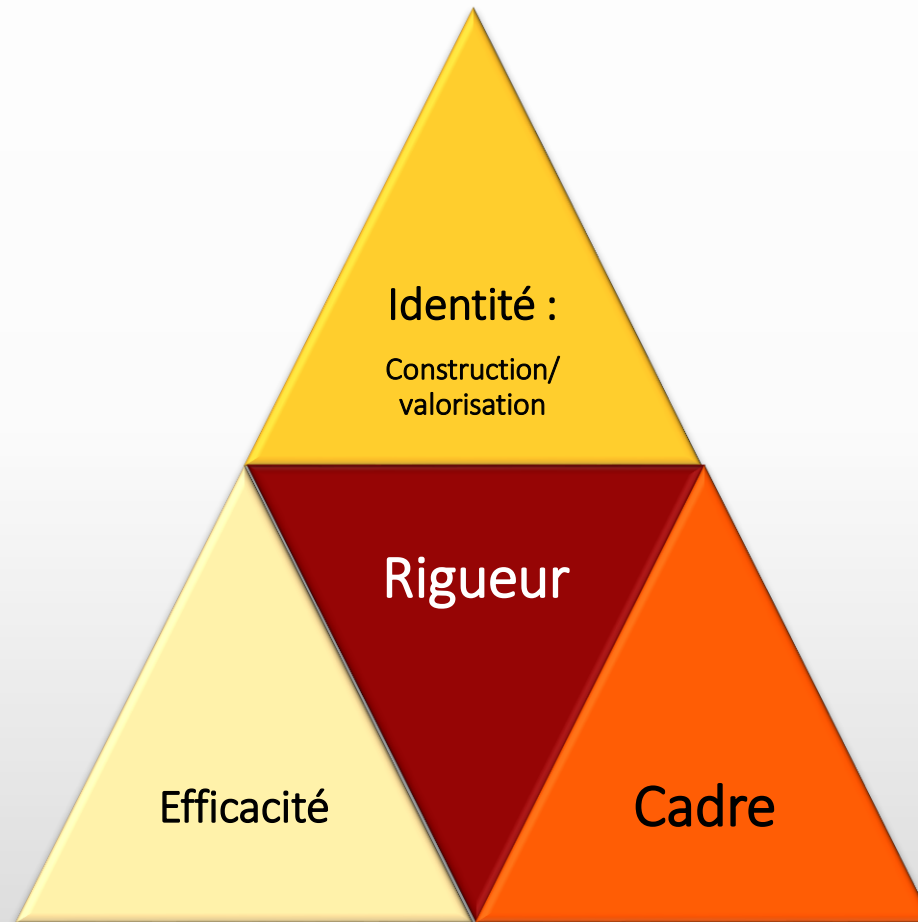
Son projet éducatif



Le directeur d'école,
son équipe et ses
élèves

Un leadership
administratif et
pédagogique
axé sur la gestion des
résultats

Les retombées pour l'alignement organisationnel et la supervision



RETOMBÉES STRUCTURANTES ET DÉFIS DANS LE MILIEU - SONDAGES (CP ET CS)

Développement professionnel

Acquisition de nouvelles ressources

- Démarche d'accompagnement
- Processus et outil en soutien à la gestion du changement
- Dispositifs de développement professionnel pour soutenir l'ajustement des pratiques
- Bagage de pratiques soutenues par la recherche dans une perspective collaborative

Mobilisation des ressources

- Transfert réel des apprentissages au quotidien dans le cadre d'un contexte professionnel différencié

Prise de recul sur et dans sa pratique

- Capacité de prise de recul pour mieux ajuster son agir au regard d'un contexte, d'une situation, d'un événement
- Capacité de prise de recul « collectif » pour mieux soutenir le changement organisationnel en milieux scolaires

Structures organisationnelles milieux scolaires

- Revisiter **les structures de soutien** et d'**accompagnement** dans les milieux scolaires afin de mieux **accompagner le changement et l'ajustement des pratiques** dans les écoles et dans les classes

Formation universitaire

- Revisiter les **besoins de formation**
- Bonifier l'offre de formation **microprogramme à un programme à grade?**
- Formation pour les **CP en régions (téléapprentissage)**

EN CONCLUSION

❑ **Considérant**

- que la **formation continue** est démontrée la **plus efficace** lorsqu'elle est ancrée dans **l'accompagnement**, la **collaboration** et la **réflexivité** au regard de besoins concrets vécus sur le terrain (CSÉ, 2014) ;
- qu'on voit poindre **diverses modifications** au modèle québécois de **gouvernance scolaire**, (Projet de Loi 86) ;
- la **rareté des ressources** au sein des commissions scolaires pour **soutenir la recherche, la formation et les actions d'accompagnement**;

❑ **Le microprogramme en conseillanc soutient :**

- la **recherche** et la **diffusion de connaissances** sur l'accompagnement, la collaboration et la réflexivité;
- la **formation d'une communauté d'accompagnateurs** conscients et engagés dans leurs actions d'accompagnement;
- **l'analyse des besoins prioritaires**, la **planification**, la **mise en œuvre et l'évaluation** d'actions ciblées et efficaces dans plusieurs commissions scolaires, à ce jour, à travers cette communauté d'accompagnateurs.

RESSOURCES

Lien vers la vidéo:

<http://www.bing.com/videos/search?q=microprogramme+en+conseillance&&view=detail&mid=0F3AC439C1BE948C44AB0F3AC439C1BE948C44AB&FORM=VRDGAR>

Liens vers le site web : infos pour le microprogramme

<http://www.usherbrooke.ca/programmes/fac/education/2e-cycle/micro/microprogramme-de-2e-cycle-en-conseillance-pedagogique/>

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Conseil supérieur de l'éducation. (2014). *Le développement professionnel, un enrichissement pour toute la profession enseignante*. Québec, Québec : Gouvernement du Québec. Repéré à <http://www.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/Avis/50-0483.pdf>
- Gouvernement du Québec. (2016). *Loi sur l'instruction publique*, dernière mise à jour, document à portée légale 1^{er} avril 2016. Repéré le 11 avril 2016 à http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/I_13_3/I13_3.html
- Le Boterf, G. (2007). *Professionaliser : le modèle de la navigation professionnelle*. Paris, France : Éditions d'Organisation.