

LA FONCTION D'ENSEIGNANT- RESSOURCE AU SECONDAIRE

POUR OPTIMISER LA
RÉUSSITE DES ÉLÈVES
À RISQUE OU HDAA



ENSEIGNANT-RESSOURCE

La fonction d'enseignant-ressource à l'école secondaire pose de nombreux défis tant du point de vue du rôle qu'il doit assumer qu'au regard des caractéristiques nécessaires pour mener à bien cette mission. L'organisation de ce service à l'élève revêt actuellement des formes très diverses qui rendent complexe la mise en place d'un cadre d'action commun. Ce guide a été élaboré à la suite de recherches-actions tenues dans deux commissions scolaires du Québec entre 2008 et 2014. Nous avons rassemblé le résultat de nos travaux réalisés en partenariat avec les milieux scolaires afin de proposer un cadre pour la mise en place de cette ressource.

Nous espérons ainsi pouvoir contribuer à optimiser les services offerts aux élèves à risque ou HDAA intégrés en classe ordinaire au secondaire.

Nancy Granger, Ph.D.
France Dubé, Ph.D.
UQAM



Ce guide s'adresse aux enseignants et aux directions d'établissement qui souhaitent optimiser l'offre de service proposée aux élèves intégrés en classe ordinaire au secondaire.

À partir des recommandations énoncées dans les documents officiels, une marche à suivre sera suggérée et permettra de personnaliser la fonction d'enseignant-ressource selon les besoins exprimés dans vos milieux respectifs.





LA FONCTION DE L'ENSEIGNANT-RESSOURCE SELON LES VISÉES DU PROGRAMME DE FORMATION À L'ÉCOLE QUÉBÉCOISE:

LA FONCTION DE L'ENSEIGNANT-RESSOURCE SELON LA CONVENTION COLLECTIVE:

La tâche d'enseignant-ressource est régie par la convention collective des enseignants et devrait respecter les énoncés de l'annexe IV du référentiel sur les élèves à risque ou HDAA produit par la FSE. Selon ce document, l'enseignant-ressource :

- 1 Assume un rôle de suivi scolaire auprès des élèves à risque et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA).
- 2 Assume des tâches d'encadrement et de soutien auprès de ces élèves.
- 3 Travaille en concertation avec les enseignants des élèves qui lui sont référés.
- 4 Travaille en concertation avec les autres intervenants qui oeuvrent auprès des élèves.

Cette fonction est attribuée à un enseignant du secteur régulier à temps plein pour un maximum de 50% de la tâche d'enseignement. La commission scolaire nomme annuellement l'enseignant-ressource après consultation de l'équipe enseignante concernée.

La fonction d'enseignant-ressource existe dans les écoles québécoises depuis 2005. En 2006, la direction de l'adaptation scolaire et la direction générale des relations de travail rédigent un « document de soutien à l'intention des commissions scolaires ». Afin de guider les personnes concernées, le document propose un modèle du rôle et des fonctions de l'enseignant-ressource :

« Parmi l'ensemble des orientations du Programme de formation, celles qui portent sur un appui au renouvellement de pratiques interpellent particulièrement le rôle que devrait jouer l'enseignant-ressource. Ce dernier devrait soutenir les enseignants au regard de quatre sphères qui, bien que distinctes, sont interdépendantes » (p.5)

Les quatre sphères dont il est question sont les suivantes :

LA DIFFÉRENCIATION qui constitue une démarche qui met en œuvre un ensemble diversifié de moyens d'enseignement et d'apprentissage.

L'ACCOMPAGNEMENT qui consiste à proposer à l'élève des occasions de s'exercer et des outils qui lui permettent d'optimiser les apprentissages réalisés en classe.

LA RÉGULATION qui a pour but de fournir des rétroactions qui permettent à l'élève d'ajuster ses stratégies d'apprentissage.

LA COLLÉGIALITÉ qui vise à collaborer avec les autres intervenants scolaires pour créer des conditions gagnantes pour favoriser la réussite des élèves.

DES COMPÉTENCES POUR ASSURER LA FONCTION D'ENSEIGNANT-RESSOURCE :

La fonction d'enseignant-ressource requière certaines compétences de base afin d'assurer un service de qualité aux élèves à risque ou HDAA. Voici quelques éléments dont il faudrait tenir compte pour choisir les enseignants désignés ou sur lesquels les enseignants intéressés peuvent s'appuyer pour proposer leurs services :

- **Des compétences pédagogiques** qui favorisent le recours à des moyens d'enseignement diversifiés et à des stratégies adaptées au type de tâche à réaliser.
- **Des compétences didactiques** qui permettent de structurer l'apprentissage différemment en fonction des types de connaissances à mobiliser au cours d'une tâche.
- **Des compétences relationnelles** qui prédisposent à l'accompagnement et au soutien. Une grande ouverture d'esprit et une capacité à se questionner.
- **Des connaissances actualisées au sujet des caractéristiques des élèves en difficulté** qui permettent de soutenir les enseignants quant aux besoins spécifiques des élèves ciblés et d'intervenir adéquatement auprès de ces derniers.
- **Une vision de la diversité qui encourage le travail en partenariat** et qui contribue à tisser des liens forts avec les élèves ainsi qu'avec les collègues.

Puisque l'enseignant-ressource est d'abord un enseignant, nous estimons qu'il importe de considérer son rôle dans cette perspective.

Nos recherches menées dans différents milieux depuis 2008 nous permettent de dégager un certain nombre de fonctions qui peuvent être attribuées à l'enseignant-ressource. **Pour contribuer à la réussite des élèves, ces fonctions doivent être liées à l'apprentissage.** Trop souvent, nous avons observé des tâches attribuées à ces enseignants qui ne tiennent pas compte des besoins cognitifs des élèves. **Le suivi des acquis scolaires, le ménage de casiers et les encouragements verbaux apparaissent peu profitables s'ils ne sont pas accompagnés d'un soutien continu en matière d'apprentissage dans les différentes disciplines scolaires.**

Les nombreuses demandes du milieu pour définir le cadre d'intervention des enseignants-ressources au sein de l'école secondaire nous ont amenées à proposer un modèle théorique qui tient compte de trois sphères d'interventions spécifiques. Ces trois sphères permettent de structurer le service et le degré d'intervention souhaités auprès des élèves à risque ou HDAA.

Selon Prud'Homme et Bergeron (2012, p.12) « la différenciation peut se définir comme une façon de penser l'enseignement selon laquelle l'enseignant conçoit des situations suffisamment flexibles pour permettre à tous les élèves de progresser, tout en stimulant la création d'une communauté d'apprentissage où la diversité est reconnue, exploitée et valorisée dans un climat d'interdépendance et d'intercompréhension ».



DEUXIÈME SPHÈRE D'INTERVENTION : OFFRIR UN SOUTIEN À L'ENSEIGNANT

PREMIÈRE SPHÈRE D'INTERVENTION : OFFRIR UN SOUTIEN DIRECT À L'ÉLÈVE

Elle s'adresse à l'enseignant-ressource qui souhaite mieux définir son rôle sans que soient nécessairement interpellés les enseignants des élèves ciblés.

PRATIQUES PÉDAGOGIQUES DIFFÉRENCIÉES

Déployer différents moyens pour développer les compétences visées chez les élèves. Utiliser des pratiques pédagogiques qui stimulent la créativité, l'interdépendance, l'intercompréhension. Valoriser la collaboration.

ACCOMPAGNEMENT

Développer un lien significatif avec les élèves ciblés. Se percevoir comme un vecteur de réussite. Contribuer à développer leur plein potentiel d'apprentissage.

RÉGULATION

Soutenir les élèves, en contexte réel de classe, lorsqu'il y a des pertes de compréhension, et leur proposer des stratégies pour y remédier (aide-mémoire, stratégies de lecture, organisateurs graphiques).

COLLÉGIALITÉ

S'associer aux différentes démarches d'aides existantes dans l'école. Assurer un suivi des élèves et partager l'information aux autres collègues ou intervenants.

Elle s'adresse à l'équipe-école (enseignant, enseignant-ressource, orthopédagogue, etc.) désireuse de s'engager dans une intervention commune et d'optimiser le service d'enseignant-ressource.

PRATIQUES PÉDAGOGIQUES DIFFÉRENCIÉES

Soutenir l'enseignant dans la planification didactique (notions et concepts de base) nécessaires au développement de la compétence. Anticiper les difficultés possibles. Proposer des activités qui tiennent compte des caractéristiques et des besoins des élèves ciblés tout en considérant les contenus essentiels à faire apprendre. Développer des activités pédagogiques qui guident explicitement l'apprentissage au moyen de stratégies spécifiques.

ACCOMPAGNEMENT

Assurer une constance dans l'accompagnement des élèves. Partager les responsabilités avec l'enseignant et le soutenir. Se proposer pour réaliser le modelage en enseignement explicite. Offrir des rencontres de planification pour discuter ou se concerter.

RÉGULATION

Définir avec l'enseignant la nature de l'accompagnement souhaité en dehors du service de base donné à l'élève (ex. : planification didactique, soutien au comportement, élaboration de matériel, rétroactions)

COLLÉGIALITÉ

Créer des occasions de partage entre les enseignants. Encourager la réflexion pédagogique commune en vue de répondre aux besoins des apprenants. (Passer de « mes élèves » à « nos élèves »).



TROISIÈME SPHÈRE D'INTERVENTION : METTRE EN PLACE UNE STRUCTURE ORGANISATIONNELLE FAVORABLE AU TRAVAIL CONCERTÉ AU SEIN DE L'ÉQUIPE-ÉCOLE

Elle s'adresse aux directions d'établissement qui souhaitent coordonner une offre de service structurée et basée sur les résultats de la recherche.



PRATIQUES PÉDAGOGIQUES DIFFÉRENCIÉES

Nommer des enseignants qui ont une vision positive de la diversité des approches pédagogiques pour répondre aux besoins des élèves. Encourager la formation continue des enseignants-ressources dans le but d'optimiser le soutien offert à l'élève et à l'enseignant.

ACCOMPAGNEMENT

Offrir un nombre suffisant de périodes pour que l'enseignant puisse s'engager activement dans sa fonction (4 périodes / 9 jours au minimum). Planifier l'adéquation des périodes de disponibilité des enseignants-ressources, autant que possible, en fonction des « diagonales » à l'horaire des élèves ciblés.

RÉGULATION

Prévoir des rencontres pour ajuster le service en fonction des résultats obtenus et des éléments consignés durant les interventions (ex. : une fois par étape). Se donner des échéanciers.

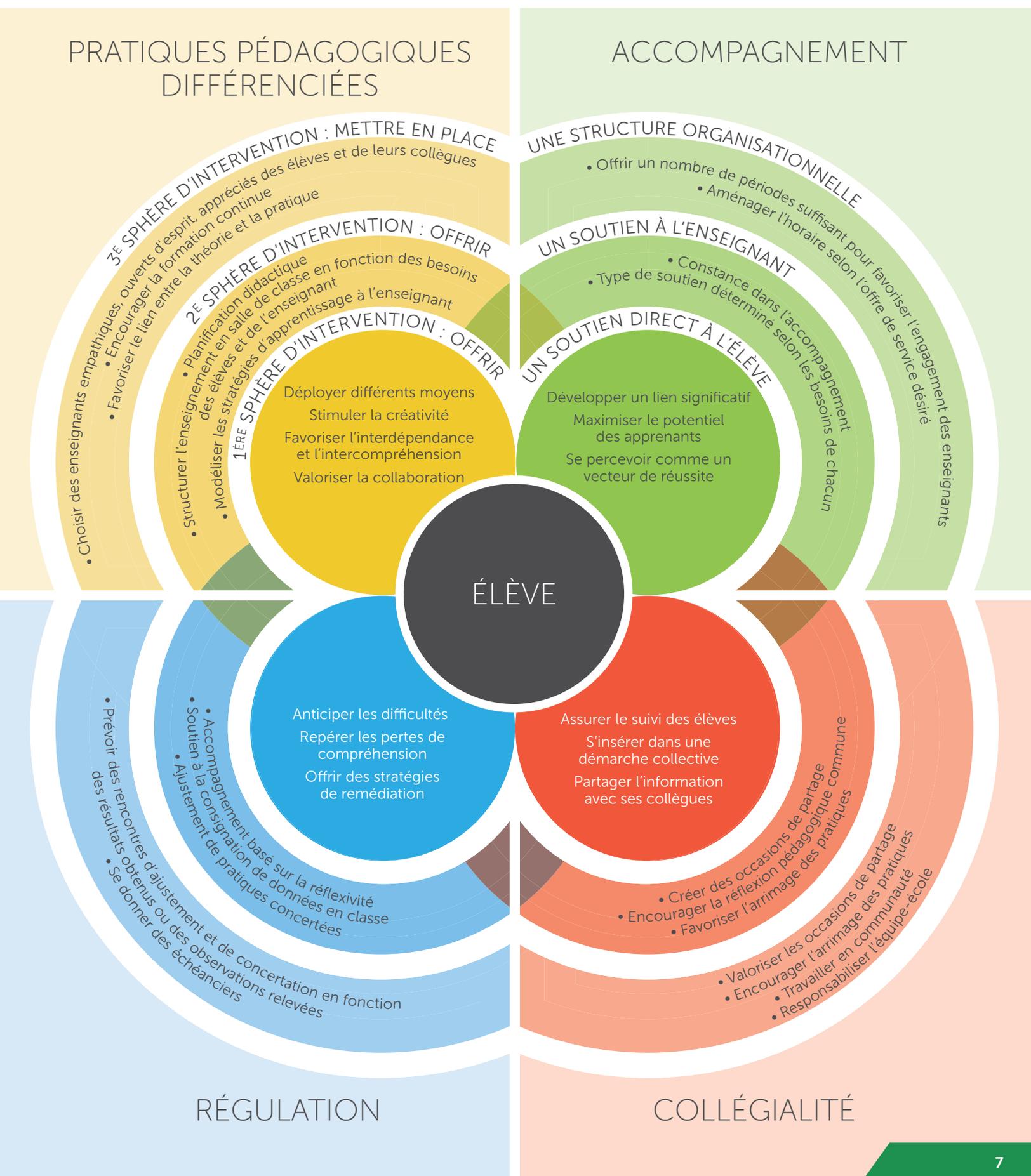
COLLÉGIALITÉ

Valoriser les occasions de partage entre les enseignants. Encourager l'arrimage des pratiques pédagogiques et la diffusion des résultats obtenus. Créer des temps propices à la réflexion sur des thématiques spécifiques en lien avec les besoins identifiés en collaboration avec l'équipe-école.



LA FONCTION D'ENSEIGNANT-RESSOURCE:

Sphères d'interventions pour la réussite scolaire et éducative des élèves à risque ou HDAA





SOUTIEN

Afin de soutenir les enseignants-ressources mais aussi l'ensemble de l'équipe-école, différents thèmes de formation sont suggérés :

Des formations sont suggérées pour maximiser l'efficacité de ce service :

- Connaître les caractéristiques et les besoins des élèves en difficulté et apprendre à mieux intervenir
- Planifier en fonction du contenu essentiel (mieux gérer son temps de classe et les apprentissages à réaliser)
- Développer des moyens diversifiés pour engager les élèves dans leurs apprentissages
- Enseigner explicitement et mieux guider l'apprentissage
- Évaluer en fonction des contenus essentiels tout en respectant les besoins des élèves
- Mettre en place des périodes où sont mises en pratique des méthodes de co-enseignement
- Enseignement des stratégies d'apprentissage dans toutes les disciplines (intégrer les stratégies de lecture à l'apprentissage)
- Créer un climat de confiance avec les élèves à besoins particuliers
- Agir en tenant compte de la diversité : ce qui nécessite de différencier, d'adapter et de modifier.

DES COUPS DE CŒUR PÉDAGOGIQUES

Voici quelques actions réalisées par des enseignants-ressources et ayant été identifiées par les enseignants accompagnés et les élèves ciblés comme favorables à l'apprentissage :

- Créer des organisateurs graphiques selon la discipline et le contenu à faire apprendre
- Soutenir l'application d'une méthode de correction orthographique
- Transférer les stratégies d'une discipline à l'autre pour créer un continuum
- Créer des sous-groupes d'apprentissage occasionnels
- Fournir des aide-mémoire adaptés
- Développer des grilles de consignation pour évaluer les effets du service sur l'apprentissage, l'organisation, les attitudes et le comportement.

Remerciements

Deux subventions accordées par le MELS - Programme de soutien à la recherche et au développement en adaptation scolaire

Commission scolaire des Grandes Seigneuries (2008-2010):
Les cercles d'apprentissage et d'inclusion (CAI)

Commission scolaire de la Rivière-du-Nord (2012-2014):
Projet de formation des enseignants-ressources (Projet FER)

Nous voulons témoigner notre reconnaissance aux enseignants et aux directions d'établissement qui se sont engagés dans ces deux projets avec nous.

Un grand merci sincère aux élèves qui nous ont fait confiance et qui ont participé à nos entretiens de groupe.

* Les documents développés sont disponibles sur les sites :
<https://www.adel.uqam.ca>
<https://accompagnementpedagogique.wordpress.com>