

Création et
schématisation d'un
modèle d'intervention
et d'accompagnement

Dans le cadre du cours

*Rôle-conseil
et accompagnement*

Du microprogramme en
conseillance pédagogique

Hiver 2019

Par

Antoine Gauvreau-Rivière
Conseiller pédagogique

Michel Lacasse
Conseiller pédagogique

Déroulement de la présentation

1. Contexte de l'élaboration du modèle

- Triple intention
- PEVR et le renouveau pédagogique
- Conception de l'apprentissage du personnel accompagné

2. Modèle d'accompagnement

- Schéma global
- Représentation mathématique
- Représentation 3D

3. Outils complémentaires intégrés au modèle

- Grille d'analyse des 12 compétences
- Aide-mémoire d'accompagnement

4. Mise en place du modèle

- Processus de gestion du développement des compétences
- Conditions de réalisation et échéancier

5. Période de questions ou commentaires

1. Contexte de l'élaboration du modèle

Une triple intention pour une seule mission.

Pour la réussite de tous nos élèves.

Situer notre fonction de conseiller pédagogique dans le développement des compétences des enseignants.

Faire un portrait des mécanismes déjà mis en place pour ce faire à la commission scolaire des Chic-Chocs afin d'initier ou de poursuivre l'accompagnement du personnel enseignant.

Élaborer et présenter une proposition de modèle d'accompagnement.

1. Contexte de l'élaboration du modèle

Un Plan d'engagement vers
la réussite et
le renouveau pédagogique.

**Pour des actions
cohérentes et concertées.**

Le PEVR de la commission scolaire des Chic-Chocs (CSCC, 2018, p. 32)

- Enjeu 2.2 Une intervention éducative et pédagogique de qualité
 - Orientation 2.2.1 Assurer le développement et la qualité des pratiques pédagogiques et des ressources éducatives
 - Objectif 2.2.1.1 Mettre en place, dans toutes les écoles et les centres, des équipes collaboratives efficaces tout en répondant aux besoins de formation qui en découlent, notamment pour les meilleures pratiques pédagogiques et éducatives

À la formation générale des adultes : Implantation du Renouveau pédagogique

- Approche par compétences avec les élèves
- Approches pédagogiques des enseignants pour le développement des compétences

1. Contexte de l'élaboration du modèle

Notre conception
de l'apprentissage du
personnel accompagné.

Pour un développement
professionnel qui favorise une
attitude positive.

- « En principe, c'est **l'intention ou le besoin** de l'enseignant demandeur **qui détermine** la nature et la durée de la relation de soutien pédagogique. » (Daele, Sylvestre, et Lanarès, 2016, p. 24)
- « Une majorité de **jeunes apprécient** les centres d'éducation aux adultes, notamment **pour les compétences et les attitudes positives des enseignants** qui y oeuvrent » (Dumont et Rousseau, 2016, p. 7).
- L'attitude positive serait également susceptible de **favoriser les apprentissages** puisque les personnes optimistes expriment une plus grande satisfaction dans la vie et utilisent plus de stratégies cognitives **restructurantes** (Chang, 1998, cité dans Dumont et Rousseau, 2016).

2. Notre modèle d'accompagnement

Un schéma global d'une situation d'accompagnement.

Pour comprendre les tensions entre l'accompagnateur et l'accompagné qui peuvent se transformer en situation de négociation.

MODÈLE D'ACCOMPAGNEMENT

ANTOINE GAUVREAU-RIVIERE ET MICHEL LACASSE

Équation de l'influence des tensions sur l'ouverture vers l'élève

situation idéale - $[|x_2 - x_1| + |y_2 - y_1| + |z_2 - z_1|]$ = niveau d'ouverture

où

x = situation actuelle

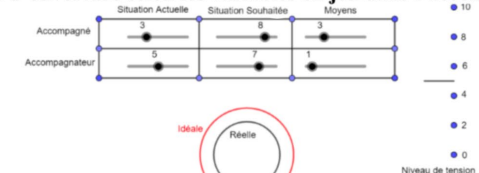
y = situation souhaitée

z = moyens

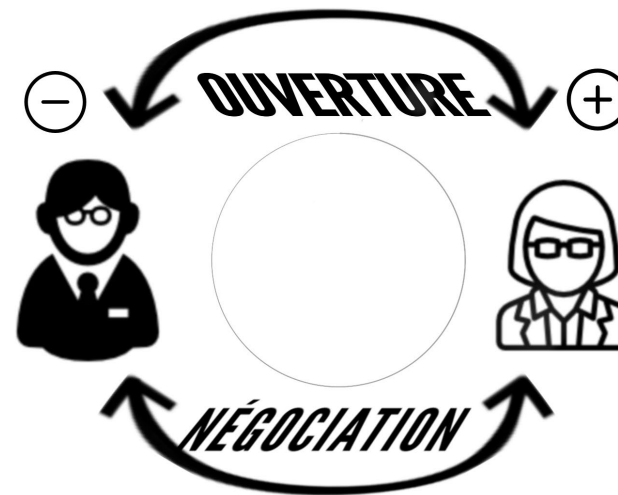
n_1 = accompagné

n_2 = accompagnateur

Exemple d'ouverture selon les variables en jeu dans l'accompagnement



PERSPECTIVE DE L'ACCOMPAGNATEUR
SITUATION ACTUELLE
SITUATION SOUHAITÉE
MOYENS MIS EN PLACE



PERSPECTIVE DE L'ACCOMPAGNÉ
SITUATION ACTUELLE
SITUATION SOUHAITÉE
MOYENS MIS EN PLACE

EXEMPLES DE SITUATIONS SOUHAITÉES
ENGAGEMENT
COLLABORATION
OUVERTURE

← **BESOINS** →

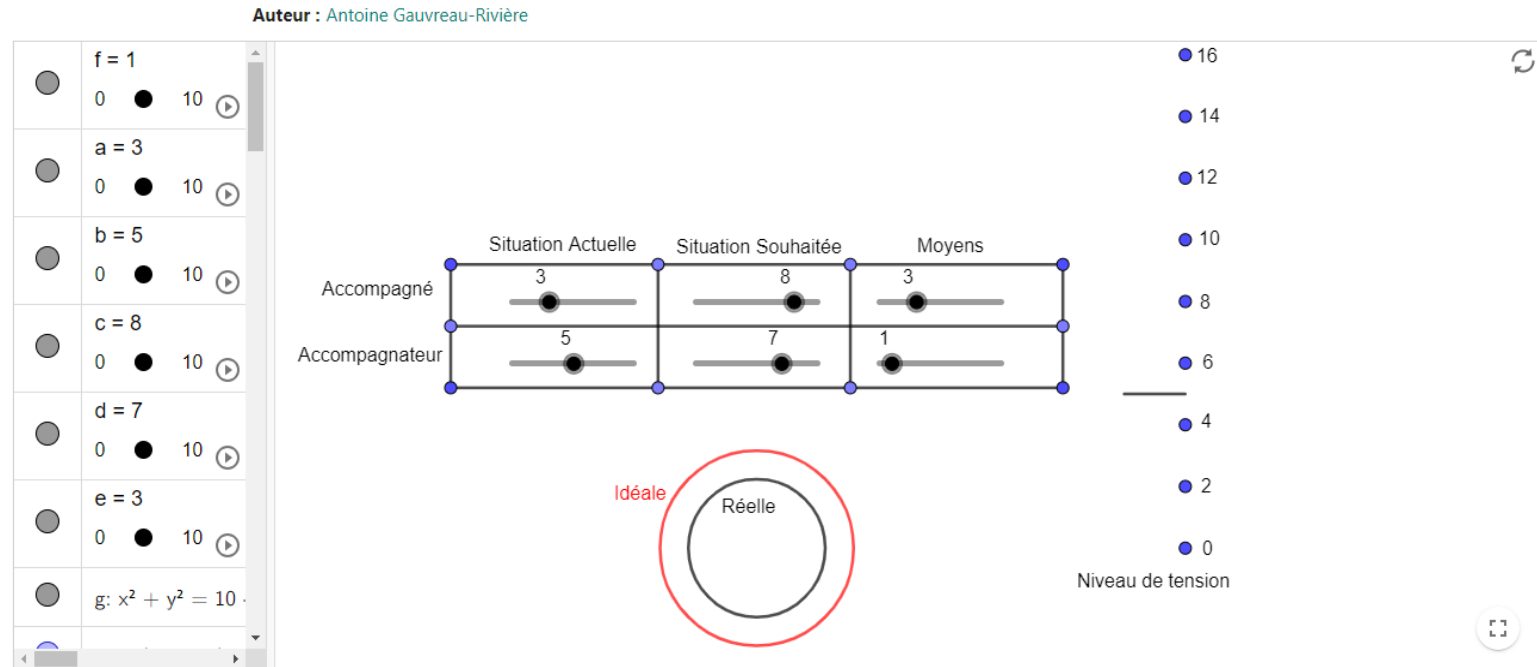
EXEMPLES DE SITUATIONS ACTUELLES
DEMOTIVATION
FERMETURE
CONFRONTATION

EXEMPLES DE MOYENS POUR ATTEINDRE LA SITUATION SOUHAITÉE
ACCOMPAGNEMENT PAR LES PAIRS
DEPLOIEMENT D'EQUIPES COLLABORATIVES
MODELAGE PAR LES PAIRS

2. Notre modèle d'accompagnement

Une représentation mathématique et interactive de notre modèle.

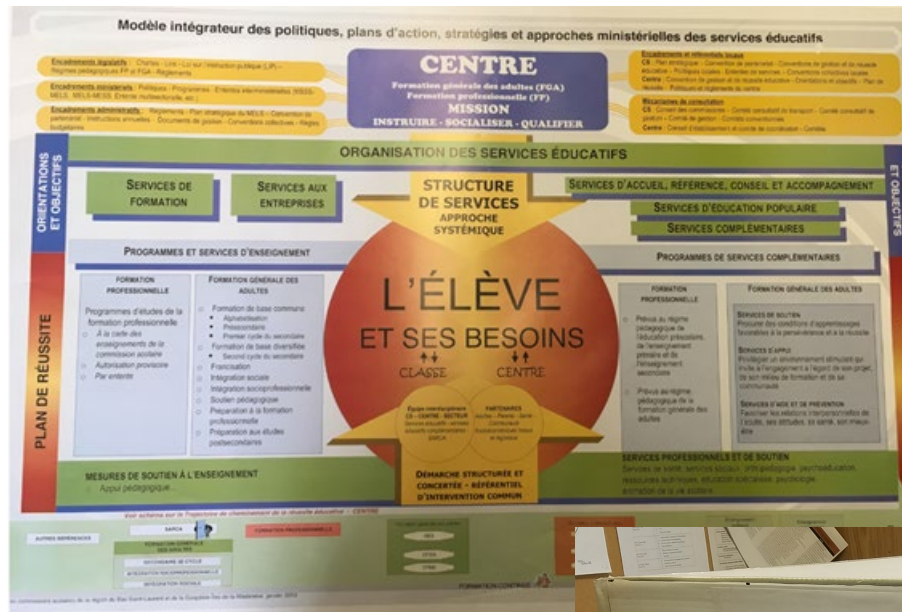
Pour cerner les variables impliquées dans l'accompagnement et les modifier au besoin.



2. Notre modèle d'accompagnement

Du modèle en 2D vers une représentation en 3D.

Pour démontrer l'impact des tensions sur l'élève qui est en toile de fond



3. Outils complémentaires intégrés au modèle

Une analyse des 12 compétences des enseignants.

Pour continuer le travail amorcé et ne pas réinventer la roue.

Tableau 1.

Portrait de la situation actuelle, de la situation souhaitée et des moyens et des conditions de réalisation de ces derniers au regard de la compétence à évaluer la progression des apprentissages (compétence 5) des enseignants accompagnés.

Compétence 5. Évaluer la progression des apprentissages et le degré d'acquisition des compétences des élèves pour les contenus à faire apprendre

Situation actuelle	Situation souhaitée	Moyens	Conditions de réalisations
Correction collective, en groupe.	Évaluation de l'apprentissage VS : évaluation en aide à l'apprentissage (rétroaction).	Les enseignants se rencontrent afin de comparer leur interprétation des éléments à évaluer.	Des rencontres en présence au cours desquelle les enseignants pourront faire des corrections collectives sont planifiées
Concertation pour une compréhension commune des grilles de correction.	Utilisation des grilles prescrites.	Dans le cas de questions, les enseignants se réfèrent au responsable de la sanction.	
	Les évaluations sont uniformes.	Une autoformation est suivie au sujet de la Rétroaction.	

3. Outils complémentaires intégrés au modèle

Un aide-mémoire des
considérations à prendre
avant, pendant et
après l'accompagnement.

Pour :

1. Identifier
2. Apprendre
3. Améliorer

Les pratiques pédagogiques
et l'accompagnement.

Tableau 2. Aide-mémoire des éléments à considérer avant pendant et après l'accompagnement pédagogique, tel que proposé par Knight, Elford, Hock, Dunekack, Bradley, Deshler et Knight (2015). Note. Les mots "coach" et "coaching" ont été volontairement été remplacés par "accompagnateur" et "accompagnement" pour éviter l'utilisation d'anglicismes.

Comportement d'accompagnement	Observation
IDENTIFIER	
L'enseignant obtient une image claire de la réalité actuelle en regardant une vidéo de leur cours ou en examinant les données d'observation.	
L'accompagnateur pose les questions d'identification à l'enseignant, pour identifier un objectif.	
L'enseignant identifie un objectif axé sur l'élève.	
L'enseignant identifie une stratégie d'enseignement à utiliser pour atteindre l'objectif.	
APPRENDRE	
L'accompagnateur partage une liste de contrôle pour la stratégie d'enseignement choisie.	
L'accompagnateur invite l'enseignant à modifier la pratique s'il le souhaite.	
L'enseignant choisit une approche de modélisation qu'il aimerait observer et identifie un moment pour regarder la modélisation.	
L'accompagnateur fournit de la modélisation dans un ou plusieurs formats.	
L'enseignant fixe un moment pour mettre en œuvre la pratique.	
AMÉLIORER	
L'enseignant implante la pratique.	
Les données sont collectées (par l'enseignant ou l'accompagnateur, en classe ou visionnage vidéo) sur les progrès des élèves vers l'objectif.	
Les données sont collectées (par l'enseignant ou l'accompagnateur, en classe ou visionnement vidéo) sur la mise en pratique de la pratique par l'enseignant (généralement sur la liste de contrôle consultée précédemment).	
L'accompagnateur et l'enseignant se rencontrent pour discuter de la mise en œuvre et progrès vers l'objectif.	
L'enseignant apporte des modifications jusqu'à ce que l'objectif soit atteint	
Tableau 3. Questions d'amélioration, suite à l'accompagnement telles que proposées par Knight, Elford, Hock, Dunekack, Bradley, Deshler et Knight (2015)	
Au terme de l'accompagnement, avez-vous atteints les objectifs ?	
OUI	NON
Voulez-vous :	Voulez-vous :
A. Continuer de raffiner l'utilisation de la pratique?	A. Revisiter comment utiliser la nouvelle pratique?
B. Choisir un nouvel objectif?	B. Choisir une nouvelle pratique?
C. Prendre un repos?	C. Rester avec la pratique telle qu'elle est?

(Knight, Elford, Hock, Dunekack, Bradley, Deshler et Knight, 2015)

4. Mise en place du modèle

Un processus de gestion du développement des compétences.

Pour une vision commune et partagée du développement professionnel ainsi qu'une amélioration continue.



Cycle annuel de gestion des compétences (OIQ, 2018)

*Comité régional (01-11) sur le développement des compétences des personnels scolaires (2010-2014)

4. Mise en place du modèle

Analyse des conditions de réalisation en place, à être ajoutées ou modifiées.

Pour préparer le terrain.

« Décider ce que l'on ne doit plus faire est aussi important que de décider quoi faire. »

(Steve Jobs)

- Organisation apprenante : déploiement d'équipes collaboratives (CSCC, 2018, p. 23)
 - Calendrier de rencontres (matières) : en présentiel
 - À l'horaire, des périodes de libération communes (matières)
- Compétence conjugée : direction/CP (Vachon, Guertin, et Jutras, 2015)
 - Rencontres de concertation
 - Liens avec la supervision pédagogique
- Équilibre indépendance/interdépendance : professionnel et soutien (Little 1990)
 - Participation aux rencontres des équipes collaboratives
 - Rencontres individuelles et collectives
- Recours à des ressources externes

4. Mise en place du modèle

La supervision pédagogique.

Pour des actions conjuguées, une consultation des conseillers pédagogiques, en amont des supervisions pédagogiques.

« Seul on va plus vite,
ensemble, on va plus loin »
(Proverbe africain)

PREMIÈRE RENCONTRE DE SUPERVISION 2018-2019 ORDRE DU JOUR

1. Discussion sur l'objectif de la rencontre de supervision
2. Votre place dans l'organisation
 - Comment vous sentez-vous avec les autres membres du personnel et les directions?
 - Quelle vision avez-vous de votre avenir au sein de l'organisation?
3. État de la situation dans votre travail
 - Tâches 2018-2019
 - Gestion du temps et organisation de la tâche
 - État du travail collaboratif
 - Reddition de comptes sur LGM
4. Cheminement professionnel et formation continue
 - Mise à jour du portfolio
 - Perfectionnement/formation continue - PEVR
5. Défis et attentes pour l'année en cours
 - Défi prioritaire 2018-2019
 - Attentes envers la direction du Service
 - Attentes de la direction du Service
6. Autres points de discussion
 -
 -
7. Fin de la rencontre

P. -S. Les documents suivants doivent être apportés et remplis (si nécessaire) :

 - PEVR;
 - Document des tâches des professionnels 2018-2019 (la page vous concernant);
 - Portfolio mis à jour;

4. Mise en place du modèle

Un plan de mise en place du modèle.

Pour un partage des responsabilités et une décentralisation du leadership pédagogique

« Rien ne peut jamais marcher si l'on songe à tout ce qu'il faut pour que ça marche. »

(Pennac, 1995, p. 167)

1. **Mai** : Partage de la présentation par l'entremise de l'enregistrement de celle-ci
2. **Juin** : Prise de rendez-vous pour une discussion autour de la présentation auprès des directions
3. **Juillet** : Ajustement du modèle
4. **Août** : Présentation du modèle ajusté aux directions
5. **Août** : Planification et mise en place des conditions de réalisation, avec les directions
6. **Septembre 2019 à mai 2020**: Mise à l'épreuve du modèle auprès des enseignants
7. **Juin 2020** : Évaluation de la mise en oeuvre

5. Période de questions ou commentaires

Des réponses à vos questions :

- Pour vous aider dans vos démarches.
- Pour nous aider à apprendre à apprendre (métacognition).

« Celui qui déplace une montagne commence par déplacer de petites pierres. »
(Confucius)

Suggestions de questions (ARM, 2018) :

- Comment avez-vous procédé pour élaborer ce modèle ? Par quoi avez-vous commencé? Avez-vous procédé par étapes?
- Qu'est-ce qui vous a surpris lors de la réalisation de ce modèle?
- Qu'est-ce qui nous a aidé à réussir ce travail?
- Quelles difficultés avez-vous rencontrées?

Références bibliographiques

Apprendre. Réviser. Mémoriser [ARM]. (2018). Tout pour apprendre efficacement (à l'école et ailleurs). Repéré à <https://apprendre-reviser-memoriser.fr/author/admin1368/>

Commission scolaire des Chic-Chocs [CSCC]. (2018). Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) 2018-2019. Repéré à https://www.cschic-chocs.qc.ca/files/PEVR/130-01_PEVR_version13.3_CSCC_version%20longue_2018-05-22.pdf

Daele, A., Sylvestre, E., et Lanarès, J. (2016). Comment développer le conseil pédagogique dans l'enseignement supérieur ?. Belgique : De Boeck Supérieur.

Dumont, M., et Rousseau, N. (2016). *Les 16-24 ans à l'éducation des adultes: Besoins et pistes d'intervention*. Québec: Presses de l'Université du Québec.

Knight, J., Elford, M., Hock, M., Dunekack, D., Bradley, B., Deshler, D. D., & Knight, D. (2015). 3 Steps to Great Coaching: A Simple but Powerful Instructional Coaching Cycle Nets Results. *Journal of Staff Development*, 36(1), 10–12. Repéré à <https://acces.bibl.ulaval.ca/loginurl=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1051184&lang=fr&site=ehost-live>

Little, J.W. (1990). The persistence of privacy: autonomy and initiative in teacher's professional relations. *Teachers college record*, 91(4), 509-536

Références bibliographiques

Ministère de l'éducation, du loisir et du sport [MELS]. (2001). La formation à l'enseignement. Les orientations, les compétences professionnelles.

Repéré à http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/reseau/formation_titularisation/formation_enseignement_orientations_EN.pdf

Ordre des ingénieurs du Québec [OIQ].

(2018). *Guide de pratique professionnelle* [image]. Repéré à http://oiq.qc.ca/Documents/DSIP/20181024_GPP.pdf

Pennac, D. (1995). Monsieur Malaussène, Paris, Gallimard.

Vachon, I., Guertin, D., et Jutras, F., (2015). La compétence conjugée : une avenue pour la collaboration interprofessionnelle entre directions d'établissement scolaire et conseillers pédagogiques. *Le Point sur le monde de l'éducation*, 16 (1), 42-43. Repéré à <https://drive.google.com/file/d/0BwrgBV0k3NSrVTZtM0ZkVloxM1U/view>

Citations :

- Confucius : <http://www.information.info/cqfs-confucius-celui-qui-deplace-une-montagne-commence-par-deplacer-de-petites-pierres>
- Proverbe africain : <http://www.ch.lerolle.free.fr/rsrc/citations.php>
- Steve Jobs : <http://www.hrimag.com/Decider-ce-qu-on-ne-doit-plus>