

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30 DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- Règlement
- Politique
- Pratique de gestion

Approbation : Direction générale
Résolution : Sans objet
Responsable : Direction des ressources éducatives
Date d'approbation : 15 août 2013
Date d'entrée en vigueur : 15 août 2013
Date prévue de révision : Au besoin
Date d'annulation :
Date de l'avis public préalable : Sans objet
Date de l'avis public d'adoption : Sans objet

Liste des écrits de gestion remplacés :

Consultations effectuées :
Directions d'écoles

Date des amendements : Sans objet

TABLE DES MATIÈRES

Contexte générale	3
1. Qu'est-ce que le développement professionnel?	3
2. Qu'est-ce que l'accompagnement?	5
3. Qu'est-ce que la pratique réflexive?	5
4. Quelle est la démarche d'accompagnement à privilégier?	6
5. La démarche d'accompagnement en 4 étapes	7
6. Une démarche à deux niveaux	7
7. Composante d'une démarche d'accompagnement	9
8. Quels sont les rôles de la direction d'école, des enseignants et des accompagnateurs au regard de la formation continue?	10
9. Comment un conseiller pédagogique peut-il s'impliquer dans une école?	11
Annexe 1 Exemples d'actions et de stratégies gagnantes de la démarche	12
Annexe 2 Exemples de questions pouvant soutenir la pratique réflexive des enseignants.....	16
Annexe 3 Le questionnement métacognitif	17
Annexe 4 Texte de réflexion pédagogique.....	19
Annexe 5 Réflexion sur l'accompagnement professionnel	20
Annexe 6 Accompagner les personnes	21
Annexe 7 Activités de formation continue offertes par les SEJ/SCAS	22
Annexe 8 Questions pour évaluer l'action en contexte d'accompagnement	23
Annexe 9 Ressources complémentaires pour la mise en œuvre d'une démarche d'accompagnement.....	26
Annexe 10 Outils, ressources et pistes pour soutenir la pratique réflexive du CP à chacune À chacune des étapes de sa démarche de développement professionnel	29

CONTEXTE GÉNÉRAL

La gestion par résultat et l'arrivée des conventions de gestion appellent un changement de culture important. Nous devons évaluer les retombées réelles de nos interventions sur les pratiques des enseignants voire même sur les résultats des élèves. Les demandes d'accompagnement des écoles sont de plus en plus grandes et diversifiées. Elles sont en lien avec des pratiques pédagogiques, des pratiques éducatives ou des pratiques de gestion. Elles interpellent les pratiques de tous les acteurs, autant les professionnels que les gestionnaires (direction de service, coordonnatrice, conseiller pédagogique, etc.)

L'évaluation de la stratégie d'intervention *Agir autrement* permet de constater que les interventions mises en place dans les écoles ont présentement peu d'impact sur l'enseignement dispensé en classe. Aucun changement n'a été détecté à l'endroit des pratiques éducatives en classe. La majorité des changements de pratiques est ainsi demeurée périphérique à la classe (Janosz et coll., 2010).

La recherche en éducation démontre qu'il existe un lien direct entre les pratiques des enseignantes et enseignants et la réussite des élèves. (Wright, Hornet, Sanders, 1997; Marzano, 2003). Leur expertise constitue le levier le plus important lorsque vient le temps de rehausser l'apprentissage des élèves et de réduire les écarts entre les milieux. Si on veut améliorer la réussite des élèves en milieu défavorisé, il faut donc avoir un impact sur les compétences de chacun de ces enseignants et, par ricochet, sur l'enseignement qu'ils dispensent. Il importe donc de se préoccuper du développement professionnel des enseignants.

L'élaboration de ce cadre a permis à l'équipe du service éducatif d'échanger afin de se donner une vision commune du rôle que les membres sont appelés à jouer au regard de l'accompagnement du développement des compétences professionnelles chez les enseignants.

L'ensemble du document est évolutif et témoigne de la réflexion de l'équipe sur leur propre développement professionnel afin de contribuer au développement des compétences professionnelles des enseignants et, par le fait même, à la réussite des élèves.

1. QU'EST-CE QUE LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ?

Ce qu'en disent quelques chercheurs :

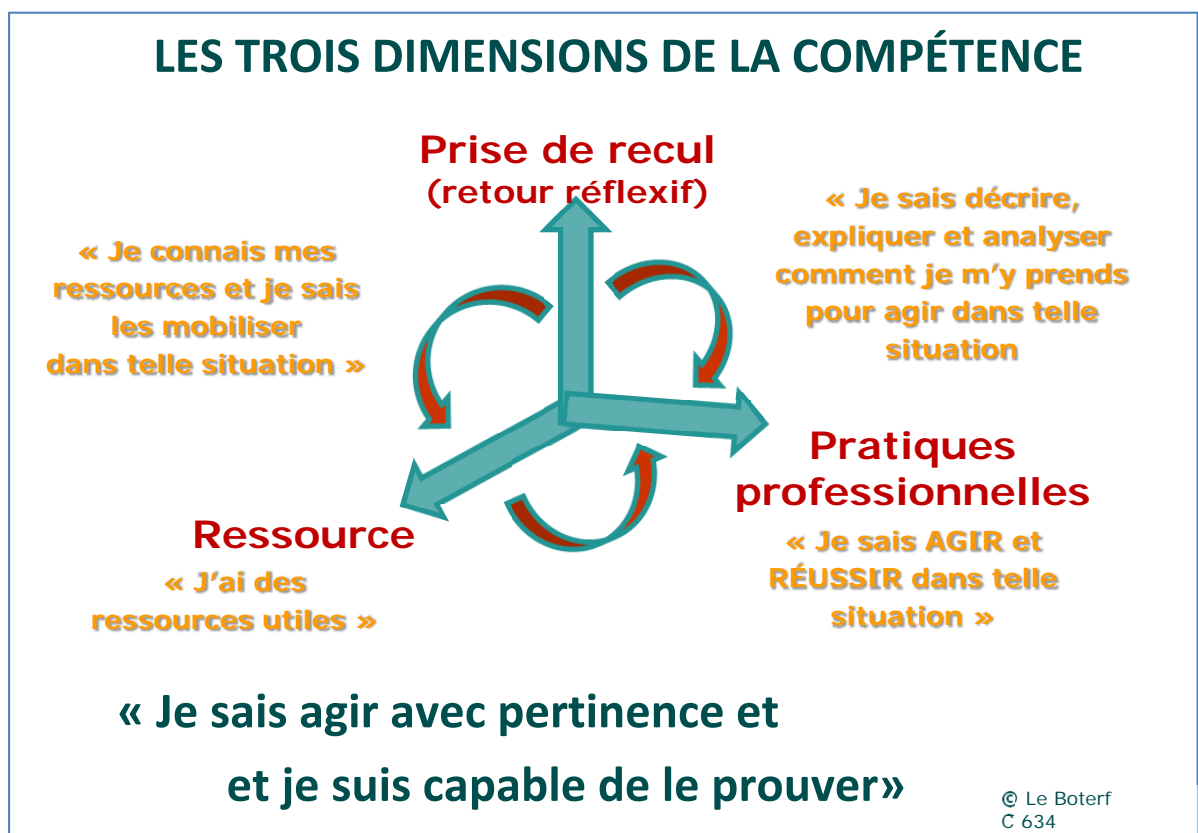
Le développement professionnel est « un processus de changement, de transformation, par lequel un individu parvient peu à peu à améliorer sa pratique, à maîtriser son travail et à se sentir à l'aise dans sa pratique (Uwamariya et Mukamurera, 2005). »

« La professionnalisation implique une formation théorique et pratique solide, et repose sur l'autonomie et sur la place qu'un individu occupe par rapport aux responsabilités et aux décisions se rapportant à son métier ». (Perrenoud, 2001, cité dans Uwamariya et Mukamurera, 2005).

« Le développement professionnel devient un processus d'apprentissage modifié tout au cours de la vie professionnelle. » (Deaudelin, 2005, cité par Guillemette, 2008, p.9).

« Seules les personnes peuvent se « professionnaliser », si elles le souhaitent et si elles s'engagent dans des projets de développement de compétences. Le développement professionnel serait quelque chose qui appartient à l'individu, en lien avec ses propres expériences. » (Le Boterf (2007) et Uwamariya et Mukamurera,(2005), cités dans Guillemette, 2008, p.9).

Un savoir agir compétent : « Une personne ne peut être reconnue comme compétente que si elle est capable non seulement de réussir une action, mais aussi de comprendre pourquoi et comment elle agit » LeBoterf (2010)



Il y a l'agir compétent individuel, mais l'agir compétent collectif est aussi à considérer. Pour Le Boterf (2008), la compétence collective ne serait pas la somme des compétences individuelles. Il faudrait non pas la traiter en termes d'addition, mais en termes de coopération. Pour cet auteur, la compétence collective résulterait de la qualité de la coopération entre les compétences individuelles (*Ibid*, p.99).

2. QU'EST-CE QUE L'ACCOMPAGNEMENT ?

Ce qu'en disent quelques chercheurs :

L'accompagnement serait « une relation avec l'autre que l'on découvre, et avec qui on partage un bout de chemin » (Forestier, 2002, cité dans Vial et al 2007 p.34). Cela consisterait à « se joindre à quelqu'un pour aller où il va, en même temps que lui (Paul, 2004 p.60).

« Le cheminement, c'est l'homme en marche [...]. Pour suivre le chemin qui mène loin, il faut savoir marcher, trouver son rythme. [...] la voie de la marche dans la durée n'est jamais tracée d'avance » (Le Bouëdec, Du Crest, Pasquier et Sahl, 2001, p.191, cité dans Guillemette, 2012, p. 2).

L'accompagnement ne peut se faire dans l'absolu. Il faut qu'il y ait un « sujet à accompagner à propos d'un objet ». Cela suppose donc une ou des intentions à poursuivre et c'est à partir de cette intention que se fera le choix des actions à poser (Lafortune , 2008, p.9).

L'accompagnement a un impact déterminant sur les pratiques enseignantes (Joyce et Shower, 2002, cités dans la revue *Vivre le primaire* volume 23, numéro 3, p.36)

Considérant les diverses définitions explicitées, nous retenons que l'accompagnement consiste à amener une personne à se fixer un objectif et à être gardien de sa démarche pour qu'elle atteigne son objectif.

3. QU'EST-CE QUE LA PRATIQUE RÉFLEXIVE ?

Ce qu'en disent quelques chercheurs :

« Les connaissances actuelles permettent d'affirmer qu'un véritable changement de nature pédagogique ne pourra s'effectuer que si nous nous engageons dans une démarche d'objectivation de nos pratiques pédagogiques et des croyances sur lesquelles elles sont fondées » (Bissonnette et Richard, 2001, p.120).

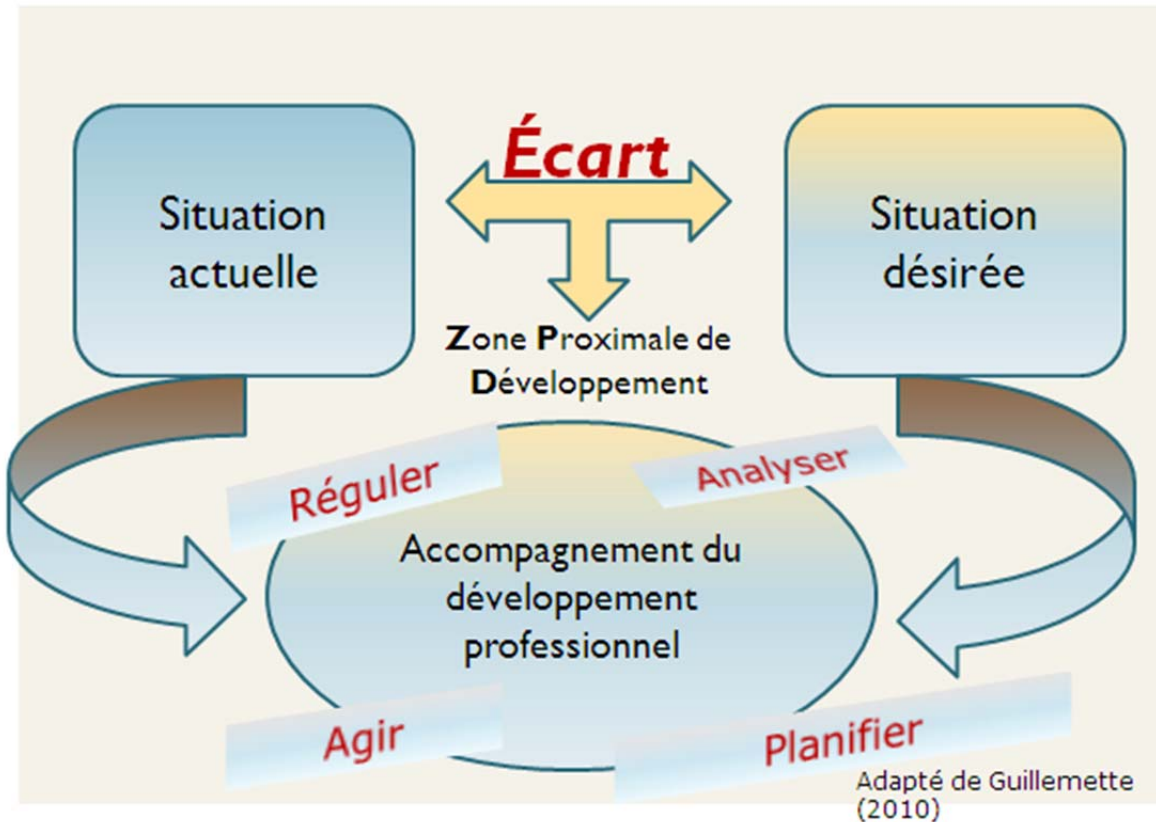
La réflexivité consiste « à prendre du recul par rapport à ses pratiques professionnelles, de façon à expliciter la façon dont il s'y est pris pour modéliser et pour faire évoluer ses schèmes opératoires de façon à pouvoir les transférer ou les transposer dans de nouvelles situations » (Le Boterf, 2010, p.124).

« L'accompagnateur aide le groupe à se repositionner, à se réorienter en examinant ses pratiques individuelles et collectives, ses modes de fonctionnement ». Il s'agit ici d'un « accompagnement réflexif à travers une coconstruction de sens » (Boutinet, 2007, p.43).

4. QUELLE EST LA DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT À PRIVILÉGIER ?

Pour vivre un accompagnement, une démarche en quatre étapes est proposée.

Démarche d'accompagnement du
développement professionnel



Cette démarche peut s'actualiser de différentes façons selon le temps disponible pour l'accompagnement, les caractéristiques et préalables des personnes à accompagner, ceux de la personne accompagnatrice et la ou les compétences professionnelles à développer ou du projet à accompagner. Cette démarche doit être rendue explicite aux personnes accompagnées. Selon les situations, elle peut être vécue plus intuitivement ou plus systématiquement, de façon séquentielle ou non.

Dans le cadre d'un accompagnement *ponctuel*, la personne accompagnatrice prendra en compte certaines étapes ou composantes de la démarche d'accompagnement lors d'une ou deux rencontres avec une ou des personnes accompagnées. Lors d'un accompagnement *soutenu*, elle pourra plutôt être amenée à prendre en compte l'ensemble des étapes et composantes de la démarche d'accompagnement lors d'au moins 3 rencontres de quelques heures réparties dans le temps, avec une ou des personnes accompagnées.

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30 DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Avant tout, il importe de décrire la situation actuelle (le problème) et de préciser la situation désirée, c'est-à-dire, ce que le ou les sujets veulent apprendre et ce qui sera développé et mis en place pour y contribuer.

5. LA DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT EN 4 ÉTAPES

Étape 1 : Analyser la situation

La première étape d'une démarche d'accompagnement consiste à faire une analyse de la situation actuelle et de la problématique. Pour ce faire, il est important de bien documenter les forces et vulnérabilités en regard de la clientèle visée, des pratiques éducatives, de la gestion des ressources humaines, de la gestion administrative, des compétences développées chez le personnel et de celles à développer ou à ajuster. Cette analyse permet de faire des liens avec le plan stratégique, le projet éducatif, la convention de partenariat et la convention de gestion et de réussite. Cette étape facilitera l'identification de bons moyens.

Étape 2 : Planifier l'action

La planification de l'action correspond au moment où on identifie les moyens à mettre en place pour remédier à la situation et où on détermine les actions à réaliser pour y arriver. Les moyens choisis doivent s'appuyer sur les pratiques gagnantes reconnues par la recherche au regard de la réussite des élèves et plus particulièrement, en milieu défavorisé.

À cette étape, on voit à la préparation des outils et à l'établissement des échéanciers nécessaires à l'atteinte de la situation désirée. On prépare également les outils qui permettront d'évaluer les retombées des interventions sur la réussite des élèves.

Étape 3 : Agir

L'actualisation correspond à la mise en œuvre effective des actions planifiées permettant de passer de la situation actuelle à la situation désirée.

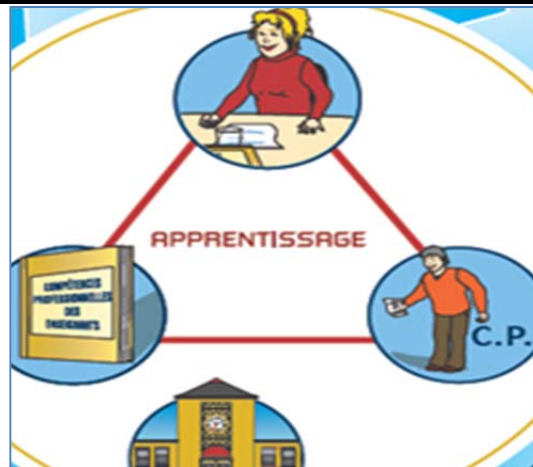
Étape 4 : Réguler

Il s'agit, ici, de prendre un temps d'arrêt pour évaluer les impacts et le déroulement de l'action.

6. UNE DÉMARCHE À DEUX NIVEAUX

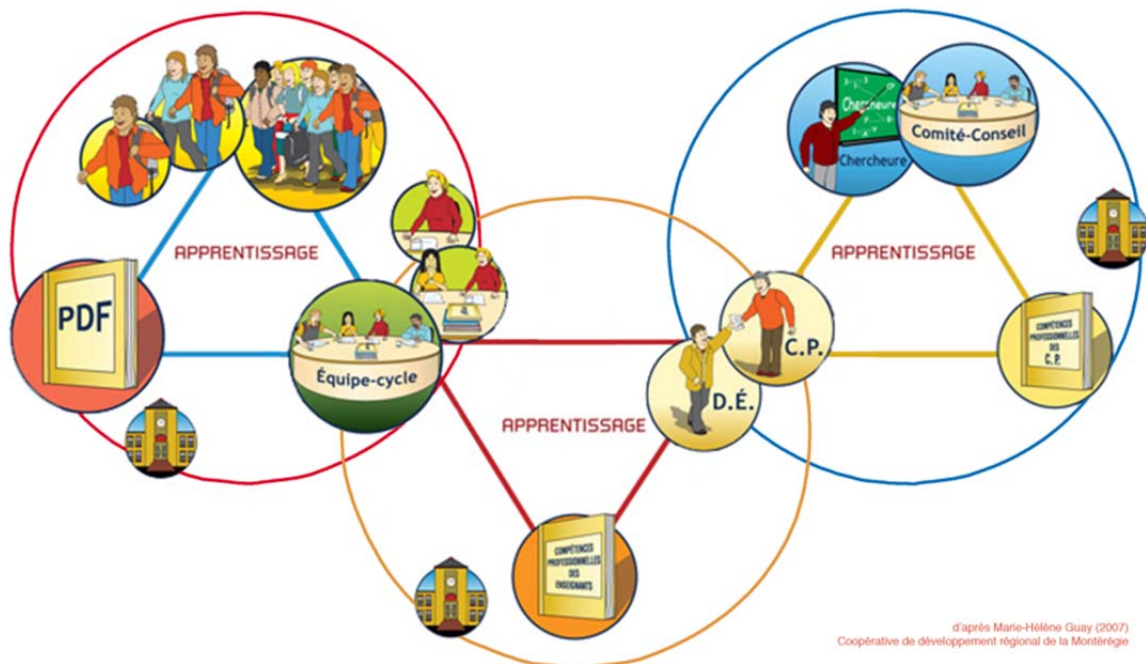
La démarche d'accompagnement, telle que présentée précédemment, peut comporter deux niveaux d'accompagnement. Au niveau 1, la personne accompagnatrice définit les situations actuelle et désirée, analyse la situation, planifie l'action, agit et évalue son action à l'égard du développement des compétences professionnelles de la personne ou d'un groupe de personnes accompagnées.¹

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL RE-2013-30



Marie-Hélène Guay (2007)
Coopérative de développement régional de la Montérégie

La démarche d'accompagnement peut simultanément être vécue à un deuxième niveau et même à un troisième niveau. La personne accompagnatrice a alors le souci, dans son accompagnement, d'aider les personnes accompagnées dans la définition des situations actuelle et désirée, l'analyse de la situation, la planification de l'action, l'action et la régulation à l'égard du développement des compétences disciplinaires et transversales des élèves.¹



d'après Marie-Hélène Guay (2007)
Coopérative de développement régional de la Montérégie

Le tableau¹ de l'annexe 1 illustre, par des exemples, chacune des 4 étapes de la démarche d'accompagnement. Il met en parallèle les deux niveaux d'intervention de la personne accompagnatrice. Il n'a pas la prétention de faire la liste exhaustive de toutes les actions, mais il fournit des exemples qui pourront amener la personne accompagnatrice à identifier les deux niveaux de la démarche.

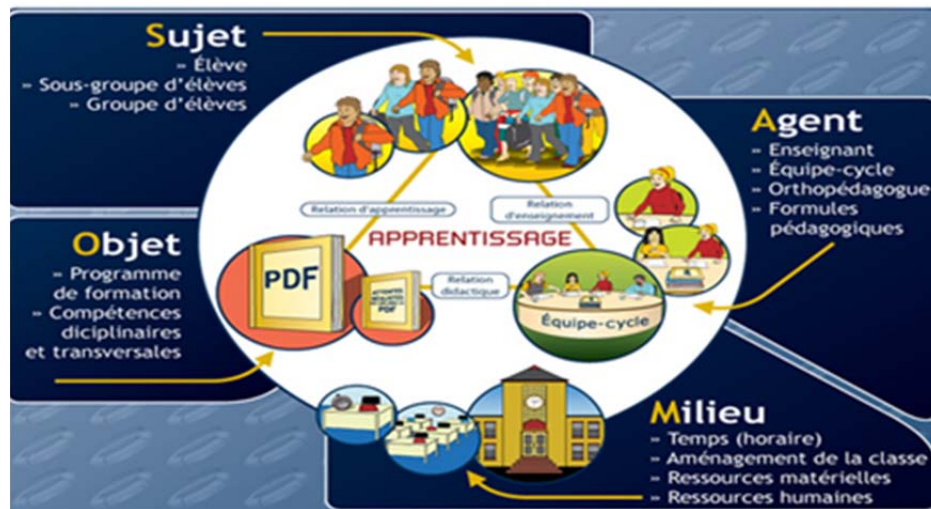
CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30 DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

7. COMPOSANTES D'UNE DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT

Au cœur de la démarche d'accompagnement se retrouvent les quatre composantes de toute situation d'enseignement-apprentissage. Elles sont communément résumées par l'acronyme (1)

- **S** le sujet (la personne accompagnée)
- **O** l'objet d'apprentissage (le référentiel des compétences professionnelles)
- **M** le milieu (ses caractéristiques)
- **A**: l'agent (l'accompagnateur)

Le schéma ci-dessous illustre bien ces composantes.



Marie-Hélène Guay (2007)
Coopérative de développement régional de la Montérégie

Tant lors de l'amorce d'une démarche d'accompagnement que tout au long de celle-ci, il est important de garder en tête le SOMA et de recueillir le plus d'informations possible sur chacune des composantes et leurs relations.

Des exemples d'actions et de stratégies gagnantes, regroupés afin de mettre l'accent sur l'une ou l'autre des composantes du SOMA pour chacune des étapes de la démarche d'accompagnement, sont présentés dans le tableau de l'annexe 1.

À l'annexe 9, des outils utiles à l'opérationnalisation de chacune des étapes de la démarche d'accompagnement sont présentés, de même qu'une liste d'ouvrages généraux sur l'accompagnement.

Voir aussi à l'annexe 8 pour une liste de questions utiles pour l'accompagnateur à cette étape d'évaluation de l'action.

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30 DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

8. QUELS SONT LES RÔLES DE LA DIRECTION D'ÉCOLE, DES ENSEIGNANTS ET DES ACCOMPAGNATEURS AU REGARD DE LA FORMATION CONTINUE?

La direction d'école

La direction d'école a la responsabilité de s'assurer de la qualité des services éducatifs au sein de son établissement (LIP, art. 96.12). Pour ce faire, elle doit donc mobiliser ses enseignants à s'engager dans une démarche de formation continue et elle doit organiser, gérer, planifier et superviser les actions individuelles et collectives propres à contribuer à leur développement professionnel. Pour faciliter l'accompagnement de ses enseignants par un conseiller pédagogique (personne accompagnatrice), la direction établit, en lien avec les objectifs prioritaires du projet éducatif et du plan de réussite (PE/PR, incluant la convention de gestion et de réussite), un plan de formation continue avec son personnel et elle assure la supervision pédagogique de celui-ci. Ces responsabilités impliquent les actions suivantes :

- Établir le bilan des compétences professionnelles des enseignants sur la base, notamment, des exigences du projet éducatif et du plan de réussite de l'école (*définition de la situation actuelle*);
- Identifier les compétences professionnelles individuelles et collectives spécifiques à développer (*définition de la situation désirée*);
- Identifier les actions de formation continue pertinentes et de leurs modalités (*planification de l'action*);
- Superviser la concrétisation des actions de formation continue et de leur transfert en classe (*action*);
- Évaluer les actions de formation continue (*évaluation de l'action*).

L'enseignant

De manière générale, l'enseignant a la responsabilité de s'engager dans une démarche de développement professionnel, tel que précisé dans la Loi sur l'instruction publique (LIP, art. 22).

Plus précisément, en contexte d'accompagnement, l'enseignant a le mandat :

- d'exprimer ses besoins réels de formation continue, de participer activement aux discussions et de partager son expérience et les outils créés avec ses collègues;
- de prévoir le matériel nécessaire, en lien avec l'accompagnement lors de chacune des rencontres (ex. programme de formation, matériel remis lors des rencontres antérieures, etc.);
- d'effectuer, entre les rencontres, les tâches qui ont été précisées ensemble avec ses collègues et le conseiller pédagogique;
- d'expérimenter les interventions en classe;
- d'évaluer les retombées de ses interventions sur la réussite de ses élèves.

9. COMMENT UN CONSEILLER PÉDAGOGIQUE PEUT-IL S'IMPLIQUER DANS UNE ÉCOLE?

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30 DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Principalement, le rôle du conseiller pédagogique est de soutenir la mise en œuvre du plan de formation continue des écoles. Il pourrait aussi être appelé à mettre son expertise à contribution et à accompagner les écoles lors de son élaboration, selon des modalités différenciées.

Le plan de formation continue étant étroitement lié au projet éducatif d'une école et étant un moyen privilégié pour favoriser l'atteinte des objectifs du plan de réussite de celle-ci, le conseiller pédagogique peut, en certaines occasions, être associé à la démarche menant à l'élaboration du projet éducatif et du plan de réussite d'une école.

Voici d'ailleurs quelques exemples d'actions des membres de l'équipe des services éducatifs ayant trait au projet éducatif et au plan de réussite (PE/PR) des écoles :

- Prendre connaissance du plan de formation continue en lien avec le PE /PR;
- Soutenir l'équipe-école dans l'identification des moyens démontrés les plus efficaces pour l'atteinte de leurs objectifs pour influencer sur la réussite des élèves;
- Soutenir l'équipe-école dans l'analyse du portrait de situation;
- Soutenir l'équipe-école dans son développement professionnel lié aux moyens du PE/PR;
- Soutenir l'équipe-école pour l'évaluation des impacts d'une activité de formation continue sur son développement professionnel (*Effet enseignant*);
- S'il y a lieu, échanger avec la direction des services éducatifs sur des enjeux particuliers observés dans certaines écoles

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30 DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

La démarche d'accompagnement¹

Annexe 1

	Niveau 1	Niveau 2
Étapes	Analyse des 4 éléments du SOMA cp-enseignants Exemples d'actions à poser	Analyse des 4 éléments du SOMA cp-enseignants-élèves Exemples d'actions à poser
1-Analyse de la situation actuelle et de la problématique	<p><u>Sujets</u> S'informer de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • leurs années d'expérience; • leur attitude face au changement; • leur participation à d'autres activités de formation; • la dynamique de l'équipe... <p><u>Objet d'apprentissage</u> Préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la compétence professionnelle à développer ou à consolider; • l'approche pédagogique à s'approprier; • la compréhension des compétences du programme de formation <p><u>Milieu</u> Vérifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le temps disponible; • l'adéquation entre les modalités (temps, fréquence des rencontres, local) de la rencontre et la demande. <p><u>Agent</u> Inventorier mes ressources par rapport à cet accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mes connaissances en lien avec l'objet d'apprentissage; • le matériel nécessaire; • mes attitudes face à ces enseignants. • mon rôle et mes responsabilités <p>garder des traces écrites des réflexions et échanges.</p>	<p><u>Sujets</u> S'informer de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • leur niveau scolaire; • leurs connaissances antérieures; • la dynamique du groupe : • leur attitude face à l'objet d'apprentissage; • des forces et défis des élèves au regard de l'objet d'apprentissage... <p><u>Objet d'apprentissage</u> Préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la ou les compétences visées; • les savoirs essentiels visés. <p><u>Milieu</u> Vérifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le temps disponible; • l'adéquation entre les modalités et les intentions pédagogiques <p><u>Agent</u> Inventorier les ressources du sujet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • par rapport à l'objet d'apprentissage; • ses connaissances en lien avec l'objet d'apprentissage; • le matériel nécessaire; son attitude face aux difficultés de ses élèves.

**CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30
DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

Étapes	Analyse des 4 éléments du SOMA cp-enseignants Exemples d'actions à poser	Analyse des 4 éléments du SOMA cp-enseignants-élèves Exemples d'actions à poser
<p>2-Planification Recherche, identification des moyens, préparation des outils et établissement des échéanciers nécessaires à l'atteinte de la situation désirée.</p>	<p><u>Sujets</u> Tenir compte des caractéristiques et préalables des personnes accompagnées recueillies à l'étape précédente quant à leur attitude, niveau de mobilisation, développement de leurs compétences professionnelles, connaissance de développement des compétences disciplinaires et transversales.</p> <p><u>Objet d'apprentissage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • pressentir les capsules pédagogiques possiblement pertinentes pour faire évoluer les perceptions ; • faire de la recherche, lire, pour développer ma connaissance de l'objet d'apprentissage. <p><u>Milieu</u> S'assurer d'avoir tout ce qu'il faut pour le bon déroulement de la rencontre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ordre du jour aux enseignants; • calendrier des rencontres; • tout le matériel nécessaire; • réserver un local... <p><u>Agent</u> Choisir les meilleurs moyens qui permettront aux enseignants de développer leurs compétences professionnelles et de s'approprier de nouvelles pratiques pédagogiques.</p> <p>Créer des capsules pédagogiques, fournir des textes de réflexion. Prévoir un outil de consignation pour garder des traces écrites des réflexions et échanges.</p>	<p><u>Sujets :</u> Aider l'enseignant à tenir compte des caractéristiques des élèves en lien avec les divers éléments énoncés dans la SA.</p> <p><u>Objet d'apprentissage</u> Aider l'enseignant à approfondir sa compréhension de la ou des compétences visées:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prendre du temps pour connaître et comprendre afin de pouvoir appliquer, auprès de ses élèves, les nouvelles approches pédagogiques. <p><u>Milieu</u> Aider l'enseignant à s'assurer d'avoir tout ce qu'il faut pour le bon déroulement de la situation d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • rassembler le matériel et les ressources nécessaires; prévoir les périodes à l'horaire pour vivre les activités. <p><u>Agent</u> Aider l'enseignant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • choisir les meilleures activités; • organiser le déroulement des étapes de la situation d'apprentissage qui permettra aux élèves de développer la compétence visée.

**CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30
DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

Étapes	Analyse des 4 éléments du SOMA cp-enseignants Exemples d'actions à poser	Analyse des 4 éléments du SOMA cp-enseignants-élèves Exemples d'actions à poser
<p>3-Actualisation</p> <p>Mise en œuvre effective des actions planifiées permettant de passer de la situation actuelle à la situation désirée.</p>	<p><u>Sujets</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • établir un bon contact avec les enseignants pendant la rencontre; • créer un climat qui permet de s'engager dans un processus de coformation en toute confiance; • respecter le rythme d'apprentissage. <p><u>Objet d'apprentissage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • présenter et expliquer les approches pédagogiques; • établir des liens avec le PDF; • modeler l'enseignement de savoirs essentiels; • amener les enseignants à s'engager à expérimenter leurs nouvelles connaissances... <p><u>Milieu</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • respecter l'horaire prévu pour la rencontre; • utiliser un matériel d'animation adéquat, pertinent et en quantité suffisante; • préparer et organiser le local... <p><u>Agent</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • animer la rencontre de manière dynamique; • prévoir des activités de type brise-glace au début des rencontres afin de créer un climat propice à l'apprentissage; • démontrer un respect du processus d'apprentissage des enseignants; • faire preuve d'une excellente écoute et de souplesse pour guider les apprentissages, les échanges et les réflexions; • Fournir des outils (banque d'images, journal de bord,...); • expliquer, modeler • Garder des traces écrites; • Revenir sur la dernière rencontre et préciser les intentions spécifiques de chaque rencontre. 	<p><u>Sujets</u></p> <p>Par des questions et des rappels occasionnels, inciter l'enseignant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • établir un bon contact avec ses élèves; • créer un climat de confiance qui permet de développer une communauté d'apprentissage au sein de la classe; • être à l'écoute des besoins exprimés par les élèves pendant le déroulement de la situation d'apprentissage. <p><u>Objet d'apprentissage</u></p> <p>Par des questions et des rappels occasionnels, inciter l'enseignant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • présenter clairement aux élèves l'intention pédagogique et l'objet d'apprentissage visé. <p><u>Milieu</u></p> <p>Par des questions et des rappels occasionnels, inciter l'enseignant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • fournir le matériel et les ressources adéquates pour favoriser l'apprentissage chez les élèves; • offrir un temps approprié pour le déroulement de l'activité; <p>offrir des conditions optimales pour favoriser l'apprentissage...</p> <p><u>Agent</u></p> <p>Par des questions et des rappels occasionnels, inciter l'enseignant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • faire vivre et animer la situation d'apprentissage de manière dynamique; • expliquer, modeler, enseigner; • démontrer un respect du processus d'apprentissage des élèves; • apporter un support particulier aux élèves qui en ont besoin.

**CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30
DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

Étapes	Analyse des 4 éléments du SOMA cp-enseignants Exemples d'actions à poser	Analyse des 4 éléments du SOMA cp-enseignants-élèves Exemples d'actions à poser
<p>4-Régulation</p> <p>Temps d'arrêt pour évaluer les impacts et le déroulement de l'action.</p> <p>Voir l'annexe 7 pour une liste de questions utiles pour l'accompagnateur à cette étape d'évaluation de l'action.</p>	<p><u>Sujets</u></p> <ul style="list-style-type: none"> demander aux enseignants de compléter une évaluation de la rencontre au regard des intentions, de leur participation, de l'animation en général... demander aux enseignants d'apporter des données ou des travaux d'élèves. <p><u>Objet d'apprentissage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> évaluer le niveau de développement de l'objet d'apprentissage, jusqu'où avons-nous pu aller avec les enseignants? <p><u>Agent</u></p> <ul style="list-style-type: none"> prendre un temps pour faire un retour réflexif sur les stratégies d'animation et d'accompagnement utilisées; faire évaluer l'accompagnement; faire connaître à la direction ce qui a été fait, ce qui reste à faire; 	<p><u>Sujets</u></p> <p>Soutenir l'enseignant pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> demander aux élèves de compléter une autoévaluation en lien avec l'objet d'apprentissage visé; faire une synthèse de l'évolution du développement de la compétence chez les élèves, des apprentissages réalisés, de leur attitude face à l'objet d'apprentissage. <p><u>Objet d'apprentissage</u></p> <p>Soutenir l'enseignant pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> évaluer le niveau de développement de l'objet d'apprentissage et déterminer ce qu'il reste à développer et à apprendre. <p><u>Milieu</u></p> <p>Inciter l'enseignant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> prendre un temps pour réfléchir sur le matériel utilisé, la séquence des activités... <p><u>Agent</u></p> <p>Inciter l'enseignant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> prendre un temps pour réfléchir sur les stratégies d'enseignement et d'accompagnement utilisées.

1 : Adaptation par Claudine Millaire du *Cadre de référence sur le rôle et les compétences professionnelles des conseillers pédagogiques* réalisé par les services éducatifs aux jeunes et les services complémentaires et de l'adaptation scolaire de la commission scolaire Des Trois-Lacs, août 2011, p.33 à 37.

**EXEMPLES DE QUESTIONS POUVANT SOUTENIR
LA PRATIQUE RÉFLEXIVE DES ENSEIGNANTS**

- ❖ Globalement, que sais-tu maintenant en tant qu'enseignant, que tu ne savais pas avant de participer à ce groupe de développement?
- ❖ Pendant le déroulement des SAÉ, qu'est-ce que tu fais maintenant que tu ne faisais pas avant de participer à ce groupe de développement?
- ❖ En relisant les attentes personnelles que tu avais formulées lors de la première rencontre, dirais-tu qu'elles sont atteintes complètement, partiellement ou pas du tout? Peux-tu expliquer?
- ❖ Au regard des composantes des compétences professionnelles que tu avais ciblées, dirais-tu que tu as réussi à leur faire une place dans ta pratique pédagogique? Peux-tu expliquer?
- ❖ En quoi ces changements dans ta pratique pédagogique ont-ils eu un impact sur le cheminement, l'engagement et les apprentissages de tes élèves?
- ❖ L'accompagnement de la conseillère pédagogique :
 - qu'est-ce qui a été favorable à ton engagement et à ton développement professionnel?
 - qu'est-ce qui aurait pu t'aider davantage?
- ❖ Pour l'an prochain, quels sont tes projets de formation continue?

LE QUESTIONNEMENT MÉTACOGNITIF

QUESTIONS POUR L'ANALYSE RÉFLEXIVE	QUESTIONNEMENT AUX ENSEIGNANTS	QUESTIONNEMENT AUX ÉLÈVES
1. <i>Qu'est-ce qui t'a amené à changer ton modèle ou ta façon de faire ?</i>	<i>Qu'est-ce qui t'a amené à changer ta planification ?</i>	<i>J'ai vu que tu as abandonné la lecture du texte. Qu'est-ce qui t'a amené à faire ce choix ?</i>
2. <i>Quel compromis cette situation t'a-t-elle demandé ?</i>	<i>Quel compromis cette situation t'a-t-elle demandé ?</i>	<i>Qu'est-ce que tu as dû abandonner pour faire cela ?</i>
3. <i>Qu'est-ce qui t'agace ou te dérange dans cette situation ?</i>		
4. <i>Qu'est-ce qui t'a permis de réussir dans une situation précédente ?</i>		
5. <i>Sur quoi as-tu du pouvoir ou de l'influence ?</i>	<i>Sur quoi as-tu du contrôle dans ce projet ?</i>	<i>Qu'est-ce qui t'appartient dans ce travail ?</i>
6. <i>Qu'est-ce qui te questionne le plus dans cette situation ?</i>		
7. <i>« Trop vite », que veux-tu dire ?</i>		
8. <i>Qu'est-ce que c'est pour toi être satisfait ou un travail bien fait ?</i>	<i>C'est quoi pour toi une activité pédagogique réussie ?</i>	<i>Quelle image as-tu de quelqu'un qui est bon en... ? C'est quoi pour toi réussir ?</i>
9. <i>Quelles seraient les conditions gagnantes pour toi ?</i>	<i>Quelle serait la situation idéale pour toi ?</i>	<i>Quelle serait la situation idéale pour toi dans cette situation ?</i>
10. <i>Qu'est-ce qui est différent à ce que tu as déjà vécu ?</i>	<i>Qu'est-ce qui est différent à ce que tu as déjà vécu ?</i>	<i>Qu'est-ce qui est différent à ce que tu as déjà vécu ?</i>
11. <i>Qu'est-ce que cela veut dire pour toi « être efficace » ? « gaffer » ?</i>		
12. <i>Après cette discussion, que modifierais-tu ?</i>	<i>Si tu pouvais refaire cette activité, que changerais-tu ?</i>	<i>Si tu pouvais refaire cette activité, que changerais-tu ?</i>
13. <i>Quels liens fais-tu entre ... ?</i>	<i>Quels liens fais-tu entre ... ?</i>	<i>Quels liens fais-tu entre ... ?</i>

**CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30
DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

QUESTIONS POUR L'ANALYSE RÉFLEXIVE	QUESTIONNEMENT AUX ENSEIGNANTS	QUESTIONNEMENT AUX ÉLÈVES
14. <i>Qu'est-ce qui t'a incité à intervenir de cette façon ?</i>		
15. <i>Qu'est-ce que tu trouves le plus facile à faire ? le plus difficile ?</i>	<i>Qu'est-ce qui est le plus facile pour toi dans ce changement ? le plus difficile ?</i>	<i>Qu'est-ce qui est le plus facile pour toi en histoire ? le plus difficile ?</i>
16. <i>Comment tu réagis quand tu refais une erreur ?</i>		
17. <i>Quel niveau d'importance accordes-tu à ceci ?</i>		
18. <i>Que retiendras-tu de cette situation ?</i>	<i>Que retiendras-tu de cette situation ?</i>	<i>Que retiendras-tu de cette situation ?</i>
19. <i>Qu'est-ce qui te fait peur ? C'est quoi tes craintes, tes appréhensions ?</i>	<i>Qu'est-ce qui te fait peur ? C'est quoi tes craintes, tes appréhensions ?</i>	<i>Qu'est-ce qui te fait peur ? C'est quoi tes craintes, tes appréhensions ?</i>
20. <i>Qu'est-ce qui pourrait t'arriver de pire ? ou de mieux ?</i>		
21. <i>C'est quoi pour toi « être responsable » ?</i>	<i>C'est quoi pour toi « être responsable de » ?</i>	<i>C'est quoi pour toi « être responsable de » ?</i>
22. <i>Qu'est-ce que cela exige de toi sur le plan émotif ?</i>	<i>Qu'est-ce que cela te fait vivre sur le plan émotif ?</i>	<i>Comment te sens-tu quand ceci arrive ?</i>
23. <i>Lorsque tu dois faire une intervention de ce genre, comment procèdes-tu ? ou comment te prépares-tu ?</i>	<i>Comment procèdes-tu habituellement quand de telles situations se présentent ?</i>	<i>Lorsque tu as à résoudre un problème ou à faire un examen ou...comment procèdes-tu ? Comment te prépares-tu ?</i>
24. <i>Comment abordes-tu ce genre de dossier ou de commande ?</i>	<i>Comment abordes-tu ce genre de dossier ou de commande ?</i>	<i>Comment abordes-tu ce genre de travail ?</i>
25. <i>Quelle est ta perception de ... ?</i>	<i>Quelle est ta perception de ... ?</i>	<i>Que penses-tu de ... ?</i>

Document de travail –v.3- sept.2007

TEXTE DE RÉFLEXION PÉDAGOGIQUE

Si je veux réussir à accompagner un être vers un but précis,
Je dois le chercher là où il est
Et commencer là, justement là.

Celui qui ne sait faire cela se trompe lui-même
Quand il pense pouvoir aider les autres.

Pour aider un être,
Je dois certainement comprendre plus que lui,
Mais d'abord comprendre ce qu'il comprend.

Si je n'y parviens pas,
Il ne sert à rien
Que je sois plus capable et plus savant que lui.

Si je désire avant tout montrer
Ce que je sais,
C'est parce que je suis orgueilleux
Et cherche à être admiré de l'autre
Plutôt que l'aider.

Tout soutien commence avec humilité
Devant celui que je veux accompagner;
Et c'est pourquoi je dois comprendre
Qu'aider
N'est pas vouloir maîtriser
Mais vouloir servir.

Si je n'y arrive pas,
Je ne puis aider l'autre.

(Soren Kierkegaard, philosophe danois)

RÉFLEXION SUR L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

« Accompagner un changement ou accompagner une personne dans le changement »

Accompagner un changement	Accompagner une personne dans le changement
<ul style="list-style-type: none"> - le changement souhaité est défini et désigné spécifiquement - la personne accompagnatrice se préoccupe de l'objet (ce dont la personne parle) - l'accompagnement est la réponse à une commande qui vient d'en haut - l'accompagnement vise à conduire une personne dans une direction - ce qui caractérise l'accompagnement: planification et encadrement - l'accompagnement : une procédure de résolution de problèmes - la personne accompagnatrice a une crédibilité (autorité) de contenu liée au statut et aux compétences reconnues - la personne accompagnatrice s'investit en tant qu'expert - formation, rencontres ponctuelles (de quelques heures à quelques jours) - la prise en compte de la dimension cognitive 	<ul style="list-style-type: none"> - le changement naît de l'échange - la personne accompagnatrice se préoccupe du sujet (de la personne qui parle) - l'accompagnement est la prise en considération d'une demande - l'accompagnement vise à aider une personne à décider de sa direction - ce qui caractérise l'accompagnement: incertitude et aventure - l'accompagnement : une relation d'aide qui permet à la personne d'avoir une vision plus claire de ce qu'elle veut pour elle-même et de l'environnement qui lui convient - la personne accompagnatrice a une crédibilité (autorité) reliée à ses capacités d'entrer en relation avec les autres - la personne accompagnatrice s'investit en tant que personne - continuité et suivi ; l'accompagnement se fait sur une période plus ou moins longue, voir plus qu'un an, avec des suivis planifiés - la prise en compte de la dimension affective

COMPÉTENCE : ACCOMPAGNER LES PERSONNES

Les composantes :

1. S'occuper des personnes

- a) se préoccuper de ce que les personnes vivent affectivement au regard du changement
- b) faire preuve d'empathie
- c) cesser de comprendre pour mieux entendre ce qu'elles vivent
- d) reconnaître les personnes dans leur différence au niveau des besoins, des expériences, des émotions, des mots pour le dire
- e) encourager les personnes dans leurs expérimentations
- f) soutenir l'autre pour l'aider à acquérir un sentiment de compétence

2. Aider les personnes à analyser leur pratique professionnelle

- a) créer un climat favorable au partage de pratiques professionnelles
- b) favoriser les débats d'idées et la confrontation des pratiques
- c) guider les situations d'analyse de pratiques avec la lunette du transfert plutôt que celle de la résolution de problèmes
- d) donner du reflet aux personnes sur leur pratique professionnelle (les modèles utilisés, la cohérence entre leur pratique et leurs valeurs...)

3. Différencier les interventions

- a) briser la pratique traditionnelle d'une formation identique pour tout le monde
- b) adapter sa façon de faire aux réalités de chaque milieu ou de chaque groupe
- c) proposer des mandats particuliers à des personnes particulières
- d) changer de route sans perdre le cap

4. Co- construire avec les personnes le sens du changement

- a) intervenir en respectant les étapes du processus de construction de sens
- b) aider à avoir une vision claire du changement à faire
- c) aider à distinguer ce qui essentiel dans le changement à faire
- d) aider à traiter les informations provenant de différentes sources
- e) confronter les représentations erronées

5. Amener les personnes à construire progressivement de nouvelles représentations

- a) inciter, soutenir et encadrer l'expérimentation
- b) instaurer une dynamique de réflexion collective
- c) engager les personnes dans une démarche collective d'organisation apprenante
- d) créer des réseaux d'échanges d'expertise



ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE OFFERTES PAR LES SEJ / SCAS

Finalités de ce document:

- Faciliter l'identification de l'activité de formation continue la plus pertinente selon l'objectif d'apprentissage visé par un ou des enseignants.
- Faciliter l'identification des modalités les plus favorables à une activité de formation continue.

TYPES D'ACTIVITÉ DE FORMATION CONTINUE	INFORMATION	FORMATION	ACCOMPAGNEMENT PONCTUEL	ACCOMPAGNEMENT SOUTENU (formation-action)	GROUPE DE DÉVELOPPEMENT (Recherche-action)	COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE
Principales caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> • Thème spécifique prédéterminé • Implication limitée des participants • Suivi de la direction d'école 	<ul style="list-style-type: none"> • Thème spécifique • Implication des participants • Activités d'intégration proposées • Suivi de la direction d'école 	<ul style="list-style-type: none"> • Thème proposé par l'enseignant ou les enseignants ayant un besoin spécifique ponctuel • Implication soutenue des enseignants • Possible demande d'aide suite à une formation • Souci de prise en compte de certaines étapes ou composantes de la démarche d'accompagnement • Suivi de la direction d'école 	<ul style="list-style-type: none"> • Thème proposé par l'enseignant ou les enseignants ayant un besoin spécifique • Thème souvent en lien avec le plan de réussite de l'école • Implication très soutenue des enseignants • Souci de prise en compte de la démarche d'accompagnement • Diffusion possible • Implication et suivis essentiels de la direction d'école 	<ul style="list-style-type: none"> • Thème suggéré par les SEJ ou les SCAS • Possibilité pour des enseignants de différentes écoles d'échanger et de mettre en commun leur expertise • Implication très soutenue des participants qui expérimentent en classe entre les rencontres • Travaux constituant un apport à l'avancement des réflexions sur un thème • Travaux permettant la création ou la bonification d'outils • Diffusion essentielle des travaux du groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Thème(s) suggéré(s) par un groupe d'enseignants ayant un centre d'intérêt commun. • Implication très soutenue des enseignants qui s'engagent à s'entraider, échanger de l'information, apprendre les uns des autres, construire des relations, partager leurs ressources, déterminer le contenu et les modalités des rencontres.
Enseignant(s) visé(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignants qui se renseignent 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignants qui se préparent à modifier leur pratique 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignants qui veulent modifier un aspect précis de leur pratique 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignants qui veulent modifier plusieurs aspects de leur pratique 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignants expérimentés et novateurs qui veulent renouveler leur pratique 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignants mobilisés, novices ou expérimentés, qui veulent renouveler leur pratique.
Objectif(s) d'apprentissage chez le ou les enseignants	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition de savoirs (stratégies) 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition et compréhension de savoirs (stratégies) 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition et compréhension de savoirs (stratégies) • Mise en œuvre d'une nouvelle façon de faire (démarche) 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition et compréhension de savoirs (stratégies) • Mise en œuvre d'une nouvelle façon de faire (démarche) • Développement de nouvelles attitudes • Réflexion sur l'action 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition et compréhension de savoirs (stratégies) • Mise en œuvre d'une nouvelle façon de faire (démarche) • Développement de nouvelles attitudes • Réflexion sur l'action 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition et compréhension de savoirs (stratégies) • Mise en œuvre d'une nouvelle façon de faire (démarche) • Développement de nouvelles attitudes • Réflexion sur l'action
Durée	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de deux heures 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 3 et 12 heures 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 ou 2 rencontres 	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 3 rencontres de quelques heures réparties dans le temps 	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 3 rencontres de plusieurs heures réparties dans le temps 	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 3 rencontres de plusieurs heures réparties dans le temps.

**QUESTIONS POUR ÉVALUER L'ACTION EN CONTEXTE
D'ACCOMPAGNEMENT**

En contexte d'accompagnement, à l'étape de l'évaluation de l'action, le conseiller pédagogique soutient les enseignants pour évaluer si leurs actions ont eu un impact sur le développement des compétences de leurs élèves et pour analyser les facteurs explicatifs des impacts positifs ou plus mitigés qu'ils constatent.

Ainsi, après avoir vérifié si les actions planifiées ont été concrétisées, les enseignants sont invités à se poser la question : **nos actions ont-elles eu un impact sur le développement des compétences ciblées des élèves ?**

Ensuite, les enseignants sont invités à réfléchir aux causes de l'impact positif ou négatif de leurs actions. Pour ce faire, ils peuvent s'inspirer des questions suivantes :

- La situation actuelle (problématique) a-t-elle été bien définie? Précisée ?
- Était-il habituel pour nous de faire l'évaluation diagnostique des préalables ou caractéristiques des élèves ? Vis-à-vis un objet d'apprentissage particulier ?
- Dans quelle mesure l'évaluation diagnostique a-t-elle permis de bien et de mieux préciser la situation désirée ?
- Dans quelle mesure l'évaluation diagnostique a-t-elle permis de bien et de mieux planifier l'action ?
- La situation désirée a-t-elle été bien précisée? Suffisamment précisée ?
- La planification de l'action était-elle réaliste?
- Le plan d'action a-t-il été réalisé tel que planifié?
- Est-ce que nous avons mesuré l'impact de notre action sur les apprentissages effectués par les élèves?
- Avons-nous l'habitude d'évaluer les impacts de nos actions sur l'apprentissage des élèves ?
- Est-ce que nos outils nous ont permis de recueillir l'information dont nous avons besoin pour évaluer l'impact sur l'apprentissage de nos élèves?

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30 DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Sur les composantes et les relations de la situation pédagogique...

Sur les sujets....

- Avions-nous précisément ciblé la ou les dimension(s) de la compétence des élèves sur lesquels nous voulions précisément agir ? Attitudes et perceptions ? Démarches d'apprentissage ? Savoirs ? Métacognition ?
- Avions-nous tenu compte des caractéristiques des élèves pour lesquels nous avons mis en œuvre des actions? Garçons/filles? Styles d'apprentissage ? Modes de coopération ? Intérêts ? Développement moteur ?
- Les groupes ou sous-groupes d'élèves que nous avons constitués étaient-ils adéquats ?
- Autre(s) remarque(s) concernant les préalables et caractéristiques des élèves qui ont eu un impact sur leurs apprentissages: _____

Sur les agents...

- Est-ce que notre connaissance du programme était suffisante ? précise ?
 - Est-ce que notre connaissance des caractéristiques et préalables des élèves était suffisante ? précise ?
 - Est-ce le travail en équipe-cycle a été aidant ? facile ? efficace ?
 - Est-ce que notre compétence à différencier s'est développée ? Est-ce que mes attitudes et perceptions, ma pratique réflexive (métacognition), ma démarche et mes savoirs vis-à-vis la différenciation pédagogique ont eu un impact sur le déroulement du projet et l'apprentissage des élèves ?
 - Est-ce que les activités, tâches ou situations d'apprentissage et d'évaluation que nous avons proposées étaient adaptées aux préalables et caractéristiques des élèves ?
 - Est-ce que nous étions suffisamment à l'aise dans l'usage des formules pédagogiques auxquels nous avons eu recours ?
 - Est-ce que nous connaissions suffisamment de formules pédagogiques pour nous adapter aux caractéristiques et préalables des élèves ?
 - Est-ce que nos valeurs pédagogiques individuelles ou collectives (conception de l'apprentissage, de l'élève, du matériel pédagogique, etc.) étaient partagées ?
 - Est-ce que notre connaissance des formules pédagogiques démontrées les plus efficaces en lecture, en mathématiques, etc. était suffisante ?
 - Autres remarques nous concernant qui ont eu un impact sur l'apprentissage des élèves :
-

Sur le milieu...

- Est-ce que l'outil d'évaluation diagnostique a été pertinent et aidant ?
 - Est-ce que le matériel et les outils développés, sélectionnés ou adaptés ont été judicieux et efficaces ?
 - Les interventions et les attitudes de la direction ont-ils eu un effet sur nos actions auprès des élèves ? Sur le degré de collaboration de l'équipe-cycle ? Sur la disponibilité des ressources ?
 - Les interventions et les attitudes de la conseillère pédagogique ont-ils eu un effet sur nos actions auprès des élèves ? Sur le degré de collaboration de l'équipe-cycle ?
 - L'horaire de nos rencontres (fréquences, durée, etc.) a-t-il été facilitant ?
 - Autre(s) remarque(s) concernant le temps, les ressources, les partenaires qui ont eu un impact sur l'apprentissage des élèves :
-

Cadre de référence sur le rôle et les compétences professionnelles des conseillers pédagogiques réalisé par les services éducatifs aux jeunes et les services complémentaires et de l'adaptation scolaire de la commission scolaire Des Trois-Lacs, août 2011, p.51 à 53.

**RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES POUR LA MISE EN ŒUVRE
D'UNE DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT**

Voici des outils utiles à l'opérationnalisation de chacune des étapes de la démarche d'accompagnement de même qu'une liste d'ouvrages généraux sur l'accompagnement.

Outils utiles à chacune des étapes de la démarche d'accompagnement

Étape 1 : Définition de la situation actuelle et d'une problématique (évaluation diagnostique)

- Activités brise-glace (communauté du SEJ)
- Exemple de questions utiles à une équipe-cycle pour définir la situation actuelle : <http://www.differentiationpedagogique.com/plusloin/plusloin>
- Lafortune Louise. **Le questionnement en équipe-cycle. Questionnaire, entretiens et journaux de réflexion**, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec. (2004)
- Canevas de consignation d'une démarche d'accompagnement <http://www.differentiationpedagogique.com/plusloin/plusloin>

Étape 2 : Définition de la situation désirée

- Canevas de consignation d'une démarche d'accompagnement <http://www.differentiationpedagogique.com/plusloin/plusloin>

Étape 3 : Planification de l'action

Étape 4 : Action

Étape 5 : Évaluation de l'action

- Outils divers pour évaluer les rencontres et/ou accompagnements
- Outils pour faire le bilan et l'évaluation de l'accompagnement
- Évaluation du plan de formation continue (communauté du SEJ)
- Brochure pour la pratique réflexive (communauté du SEJ)
- Fiche d'évaluation individuelle (communauté du SEJ)

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30 DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Ouvrages généraux sur l'accompagnement

	<p>Arpin <u>Lucie</u> et Capra <u>Louise</u>. Accompagner l'enseignant dans son parcours professionnel. Une pratique d'accompagnement pédagogique centrée sur la personne de l'enseignant en développement de compétences professionnelles, Chenelière Éducation. (2007) </p> <p>Comment accompagner les enseignants dans leur parcours professionnel? Comment leur donner confiance en leurs gestes pédagogiques? Comment les soutenir lorsqu'ils expérimentent et innovent? Comment mettre en place des moyens concrets pour les aider à accroître leurs compétences professionnelles? Comment prendre en compte leurs parcours différenciés? Le présent ouvrage offre des points de repère pédagogique, des pistes de réflexion et d'action pour approfondir leurs propres interrogations et élaborer leur démarche d'accompagnement. Il fait part d'une pratique d'accompagnement élaborée au sein même de la profession enseignante, avec les intervenants du milieu scolaire.</p>
	<p>Lafortune Louise, Chantale Lepage et Franca Persechino. Compétences professionnelles pour l'accompagnement d'un changement, Fusion, Québec PUQ. (2008) </p> <p>À travers un référentiel développé dans le domaine de l'éducation, ce livre propose 8 compétences professionnelles nécessaires pour l'accompagnement d'un changement. L'ensemble des compétences forment un système qui influence, oriente, guide et confronte l'ensemble des décisions, des actions et des jugements posés par les personnes qui accompagnent ce changement, de manière à favoriser l'adhésion des personnels visés.</p>
	<p>Lafortune Louise, Chantale Lepage et Franca Persechino. Un modèle d'accompagnement professionnel d'un changement pour un leadership novateur, Fusion, Québec PUQ. (2008)</p> <p>Ce livre présente un modèle de l'accompagnement professionnel. Il est le résultat d'un projet d'accompagnement-recherche-formation réalisé en éducation.</p>
	<p>Lafortune Louise, Chantale Lepage. Guide pour l'accompagnement professionnel d'un changement, Fusion, Québec PUQ. (2008) </p> <p>Cet ouvrage constitue un guide d'accompagnement pour les deux livres susmentionnés. Chaque partie comprend des extraits et des schémas tirés de ces ouvrages et quelques suggestions de tâches à réaliser pour exploiter les contenus abordés. Ce guide s'adresse à toute personne qui désire susciter la réflexion chez ses sujets et pour élaborer ses propres démarches d'accompagnement.</p> <p>Voir aussi le site web de la recherche-action sur l'accompagnement (Louise Lafortune) à l'adresse suivante :</p> <p>https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=1</p> <p>On y retrouve du matériel utile en contexte d'accompagnement : des tâches, des situations d'accompagnement, des documents de théorisation émergente, des fascicules d'accompagnement, etc.</p>

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30 DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

	<p>Modèle de l'approche systémique de Claude Daviau (2004) (communauté du SEJ)</p> <p>Outil qui permet à un conseiller pédagogique, avant d'entamer une démarche d'accompagnement, d'appréhender les différents facteurs à prendre en compte pour optimiser le développement professionnel de ses sujets.</p>
--	---

Cadre de référence sur le rôle et les compétences professionnelles des conseillers pédagogiques réalisé par les services éducatifs aux jeunes et les services complémentaires et de l'adaptation scolaire de la commission scolaire Des Trois-Lacs, août 2011, p.54 à 56.

**Outils, ressources et pistes pour soutenir la pratique réflexive
du CP à chacune des étapes de sa démarche de
développement professionnel**

Version d'août 2011

1. DÉFINITION DE LA SITUATION ACTUELLE – août et septembre

Outils disponibles :

Exercices préalables A et B

Test en ligne : <http://www.savie.qc.ca/samidps/questionnaireTeluq/accueil/>

Outil d'autoanalyse

Canevas de consignation de la démarche de développement professionnel

Ressources :

Échanges à la rencontre d'équipe du 22 août

- Quels sont les outils et les ressources que je peux utiliser pour faire le bilan de mes compétences professionnelles ?
- Comment puis-je me décrire en termes de savoirs, de savoir-être et de savoir-faire ?
- Quelles sont mes compétences (composantes) les plus développées ?
- Quelle est ma compétence (composante) la plus lacunaire ?
- Quelles sont les stratégies que j'apprécie et que j'utilise le plus pour apprendre ?
- Quelles sont les stratégies que j'apprécie le moins et que j'utilise peu pour apprendre ?
- Quelles sont les caractéristiques de l'environnement qui contribuent le plus à mes apprentissages ?
- Quelles sont les caractéristiques de l'environnement qui font obstacle à mes apprentissages ?
- Comment puis-je dresser un portrait, de mes forces et de mes défis au plan professionnel, qui me semble complet et juste ?

2. DÉFINITION DE LA SITUATION DÉSIRÉE – août et septembre

Outils disponibles :

Grille de réflexion

Canevas de consignation de la démarche de développement professionnel

Ressources :

Échanges à la rencontre d'équipe du 22 août

Rencontre avec Nadine fin septembre, début octobre

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30 DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- Clairement et précisément, qu'est-ce que je veux apprendre cette année ?
- Quelle est la compétence (composante) ciblée ?
- Comment puis-je formuler mon objectif SMART ?
- À quel point mon objectif est-il concret et vise-t-il un comportement ou un apprentissage spécifique ?
- Quel est mon degré de motivation à atteindre cet objectif ? Pourquoi est-il important pour moi d'atteindre cet objectif ?
- Mon objectif est-il mesurable ? Quels indicateurs pourront témoigner de mes progrès et de l'atteinte de mon objectif en fin d'année ?
- Quels modes d'évaluation me permettront de documenter mes indicateurs ?
- Dans quelle mesure est-ce que je crois que je pourrai atteindre mon objectif ? Est-ce un défi réaliste pour moi, dans le contexte de mon plan d'action pour la prochaine année ?
- De façon réaliste, combien de jours puis-je consacrer à mon développement professionnel dans mon plan d'action pour la prochaine année ?
- Quel est mon échéancier pour atteindre mon objectif ?

3. PLANIFICATION DE L'ACTION – septembre

Outils disponibles :

Modèle de plan de développement professionnel

Canevas de consignation de la démarche de développement professionnel

Ressource :

Rencontre avec Nadine fin septembre, début octobre

- Quelles sont les stratégies démontrées les plus efficaces pour me permettre d'atteindre mon objectif ?
- Lesquelles tiennent compte de mes préférences ?
- Ces stratégies sont-elles variées (projets ou gestes à poser, réflexion sur l'action, formations, lectures) ?
- Quelle est la liste des moyens concrets à mettre de l'avant pour atteindre mon objectif ?
- Quel est mon échéancier pour la mise en œuvre de chacun des moyens ?
- Quelles sont les ressources à ma disposition pour la mise en œuvre de chacun des moyens ?
- Quels sont les obstacles que je peux anticiper ?
- Quelles solutions puis-je mettre de l'avant dès maintenant pour y pallier ?
- Dois-je réviser mes indicateurs afin de me permettre d'évaluer ma démarche et l'atteinte de mon objectif ?
- Dois-je réviser les modes d'évaluation associés à mes indicateurs ?
- Quels sont les outils que j'utiliserai pour garder des traces de ma démarche et de mes apprentissages ?
- Est-ce que je me sens à l'aise avec le plan d'action que j'ai préparé ? À quel point est-il réaliste ? De quelle manière tient-il compte de mes ressources ?

4. ACTION – octobre à avril

Outil disponible :

Journal de bord ou tout autre outil pour garder des traces et alimenter la pratique réflexive

Ressources :

Rencontre avec Nadine décembre et mars

Échanges ponctuels lors des rencontres d'équipe ou des rencontres des groupes d'échanges

- Est-ce que je me sens à l'aise dans ma démarche de développement professionnel ?
- Est-ce que les moyens planifiés sont réalistes, dans le temps et avec les ressources à ma disposition ?
- Quels éléments de mon plan de développement professionnel se déroulent comme je l'avais planifié ?
- Quels éléments de mon plan de développement professionnel ne se déroulent pas comme je l'avais planifié ?
- Quels facteurs expliquent cette situation ?
- Quels moyens ai-je abandonnés, adaptés ou ajoutés ?
- Quels sont les moyens qui, à ce jour, me permettent le plus de développer ma compétence ?
- Quels sont les moyens plus difficiles à mettre en place, à ce jour ? Pourquoi ? Comment puis-je me réajuster ?
- Quels sont les éléments qui me distraient le plus dans l'atteinte de mon objectif ?
- De quelle façon est-ce que j'arrive à me rappeler régulièrement de mon objectif et des tâches que j'ai à faire pour l'atteindre ?
- Quels sont les principaux obstacles rencontrés au niveau de la mise en œuvre de mon plan de développement professionnel et quelles pistes de solution peuvent être explorées ?
- Quelles actions sont gagnantes pour m'aider à atteindre mon objectif ?
- Est-ce que je fais des apprentissages ? Lesquels ?
- Est-ce que mon objectif doit être reformulé pour être davantage SMART ?
- Quels sont les éléments que je dois modifier pour espérer atteindre mon objectif ?
- Est-ce que les indicateurs ciblés me permettront de faire un bilan de ma démarche de développement professionnel en juin ?
- Est-ce que les modes d'évaluation ciblés me permettent de recueillir des traces pour porter un jugement à partir de mes indicateurs ?
- Comment puis-je préparer le bilan de ma démarche et l'évaluation de l'atteinte de mon objectif à partir des indicateurs fixés ?
- Quels sont les moyens que je privilégie pour soutenir ma pratique réflexive et garder des traces de mon développement professionnel ?

5. Évaluation de l'action – mai et juin

Outils disponibles :

Journal de bord ou tout autre outil personnel de pratique réflexive
Pistes de réflexion proposées

Ressources :

Échanges ponctuels lors des rencontres d'équipe ou des rencontres des groupes d'échanges
Rencontre avec Nadine juin

Évaluation globale :

- Suis-je satisfait de mon engagement tout au long des 5 étapes de ma démarche de développement professionnel ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce que j'ai appris et ai-je atteint mon objectif ?
- Quels éléments associés à une étape ou une composante de ma démarche de développement professionnel expliquent cette situation ?
- Est-ce que mes difficultés sont attribuables à des facteurs que je peux modifier ?
- À ce jour, comment j'envisage, de manière générale, la démarche individuelle à entreprendre l'an prochain ?
- À ce jour, de quoi aurais-je besoin pour m'aider à mener à terme ma démarche individuelle l'an prochain ?
- Qu'est-ce que je devrais améliorer lors de ma prochaine démarche de développement professionnel pour être encore plus efficace ?

Évaluation relative à chacune des étapes de ma démarche de développement professionnel :

- La situation actuelle (bilan de mes compétences) a-t-elle été assez bien définie en début d'année ?
- Était-il habituel pour moi de faire l'évaluation diagnostique de mes préalables et caractéristiques à partir, entre autres, de l'outil d'autoanalyse des compétences professionnelles du CP ?
- Dans quelle mesure l'évaluation diagnostique m'a-t-elle permis de bien préciser la situation désirée ?
- Dans quelle mesure mon objectif SMART était-il assez spécifique ? mesurable ? atteignable ? réaliste ? déterminé dans le temps ?
- Dans quelle mesure mon choix d'indicateurs était-il pertinent pour témoigner de l'atteinte de mon objectif ?
- Dans quelle mesure l'évaluation diagnostique m'a-t-elle permis de bien planifier l'action ?
- Le plan d'action a-t-il été réalisé tel que planifié ? Pourquoi ?
- De quelle manière les stratégies retenues tenaient-elles compte des résultats de la recherche, de mes préférences et de l'importance de varier les stratégies d'apprentissage ?
- Les moyens retenus étaient-ils variés (4 catégories de stratégies : projets ou gestes à poser, réflexion sur l'action, formations, lectures) ?
- Est-ce que j'ai établi suffisamment précisément ma liste des moyens à mettre en place pour atteindre mon objectif ?
- Avais-je établi un échéancier et était-il réaliste ?
- À quel point le matériel et les outils développés, sélectionnés ou adaptés ont-ils été pertinents et efficaces ?
- De quelle manière les ressources à ma disposition ont-elles été aidantes ?
- À quel point ai-je suffisamment anticipé les obstacles à l'atteinte de mon objectif et les solutions possibles pour les surmonter ?

CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT RE-2013-30 DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Évaluation relative à chacune des composantes et des relations de ma situation pédagogique :

Sujet

- Est-ce que j'étais favorable et disposée à l'expérimentation de la démarche individuelle de développement professionnel ?
- Est-ce que j'ai suffisamment tenu compte de mes forces et défis au plan du développement de mes compétences professionnelles ?
- Est-ce que j'ai suffisamment tenu compte des moyens que j'apprécie le moins et le plus pour apprendre dans la planification de mes actions ?
- Est-ce que j'ai suffisamment tenu compte des caractéristiques de l'environnement qui contribuent le plus et le moins à mes apprentissages ?

Objet

- Est-ce que je comprenais suffisamment ce qui est attendu d'un CP à la commission scolaire des Trois-Lacs (référentiel des compétences professionnelles des conseillers pédagogiques) ?

Milieu

- Est-ce que les outils proposés par Nadine en début d'année ont été utiles et aidants ?
- Est-ce que j'ai pu consacrer suffisamment de temps à chacune des étapes ma démarche individuelle de développement professionnel ?

Agent

- Est-ce que les explications offertes par Nadine sur la démarche individuelle de développement professionnel ont été suffisamment claires pour moi ?
- Est-ce l'accompagnement offert par Nadine lors des rencontres individuelles a été aidant pour moi ?
- Est-ce que les échanges avec mes collègues concernant ma démarche de développement professionnel ont été enrichissants pour moi ?

Cadre de référence sur le rôle et les compétences professionnelles des conseillers pédagogiques réalisé par les services éducatifs aux jeunes et les services complémentaires et de l'adaptation scolaire de la commission scolaire Des Trois-Lacs, août 2011, p.57 à 61.