

# ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Perspective réflexive-interactive

Jugement professionnel et travail en équipe-cycle

2008

Louise Lafortune

Université du Québec à Trois-Rivières

Téléphone : 819-376-5011 poste 3644

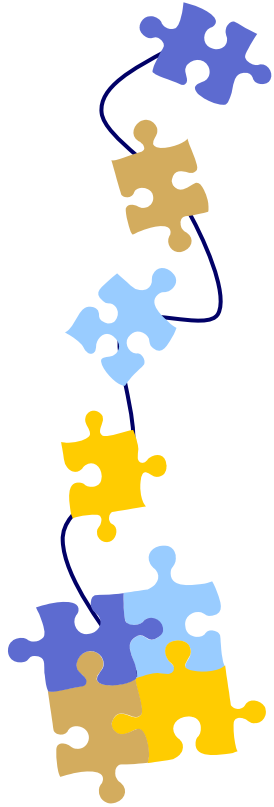
[louise.lafortune@uqtr.ca](mailto:louise.lafortune@uqtr.ca)

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

<http://www.uqtr.ca/accompagnement-recherche>

# Contenu

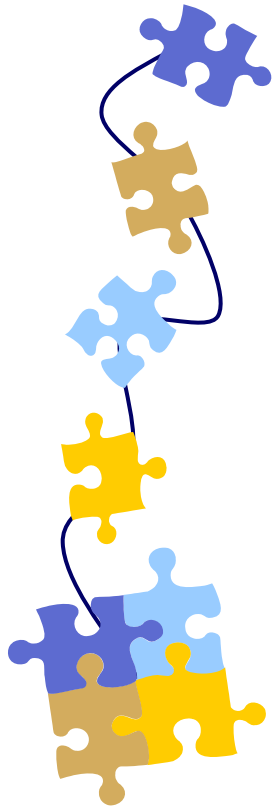


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Introduction
- Une vision du changement
- Accompagner le changement
- Accompagner le développement du jugement professionnel
- Accompagner la mise en place du travail en équipe-cycle
- Accompagner le développement du jugement professionnel dans les interactions en équipe-cycle
- Conclusion

# Vers un changement

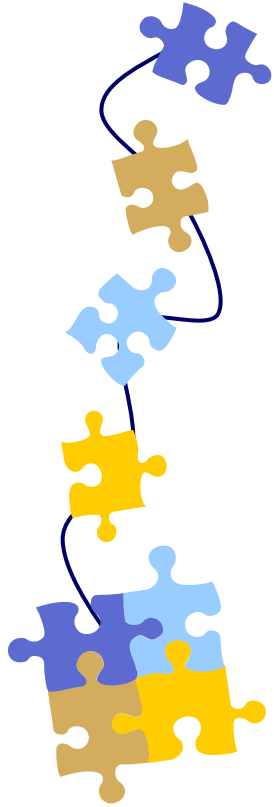


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Respecter les rythmes ou  
Élaborer collectivement des actions à poser et se donner des défis
- Répondre aux besoins ou  
Utiliser le questionnement à propos des demandes
- Rechercher le consensus ou  
Discuter des intentions vers des actions réalisées différemment
- Viser une compréhension commune ou  
Viser une vision partagée
- Viser une uniformisation des pratiques ou  
Viser une harmonisation des pratiques
- Rechercher la bonne entente ou  
Valoriser les confrontations

# Une vision du changement

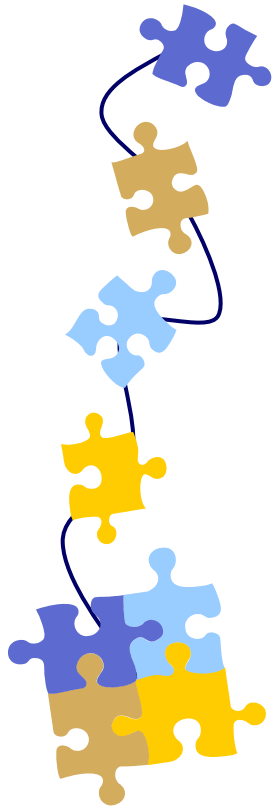


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- **Changement volontaire ou changement prescrit:**
  - selon les croyances et pratiques actuelles
- **Degré de déséquilibre variable:**
  - cognitif ou affectif
- **Nécessité de:**
  - remises en question
  - confrontations
  - discussions: théorie-pratique
  - partage de croyances et de pratiques
  - mise en commun des compréhensions du PFEQ
  - réflexions, d'actions et d'analyses collectives

PERSPECTIVE RÉFLEXIVE-INTERACTIVE

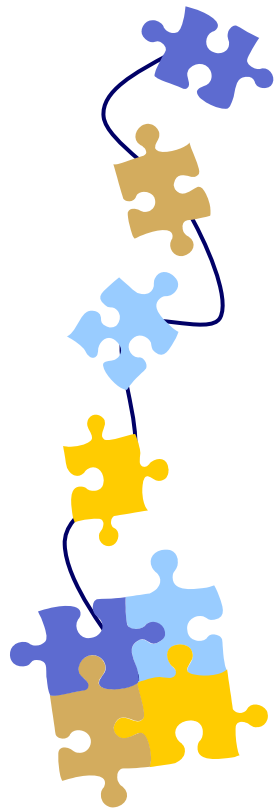


# Degré d'actualisation ...

- Apprivoisement
- Appropriation
- Approfondissement
- Autonomie réflexive-interactive:
  - Savoir quand et comment aller chercher l'interaction
  - Accepter que les autres puissent rétroagir à ses idées, à ses actions
  - Pouvoir présenter les justifications de ses idées, de ses actions
  - Reconnaître les moments où la réflexion individuelle est nécessaire, où les autres peuvent contribuer à sa réflexion, où la compréhension théorie-pratique est utile, voire essentielle

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

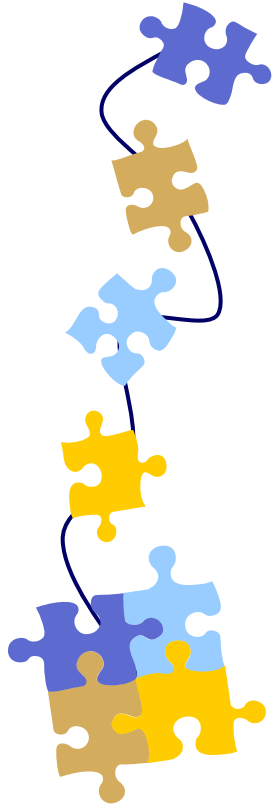


# Questions à se poser

- Quel est le degré de compréhension du concept de compétences?
- Qu'est-ce qui, dans les pratiques, favorisent le développement de compétences?
- Quelle est la place des interactions entre les membres des différents personnels?
- Quel niveau de réflexion (théorie-pratique) est en action dans son école?
- Quel est le degré de la mise en oeuvre du travail en équipe-cycle?

MELS-UQTR  
DFTPS-DGFJ-DR

# Moyens

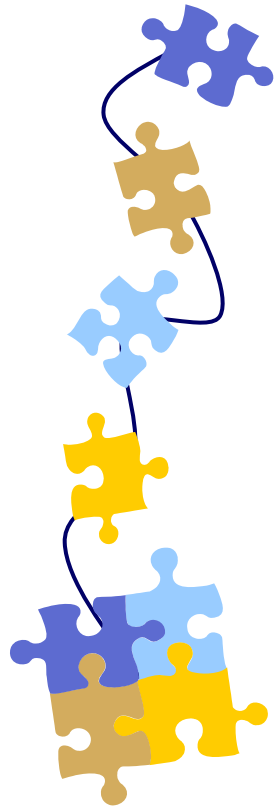


- Donner les moyens au personnel de gérer leur propre changement:
  - Innovations justifiées, mais encouragées
- Approche réflexive-interactive vers l'autonomie

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

# Analyser sa pratique



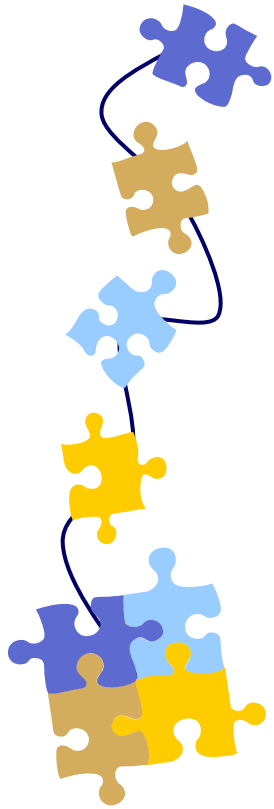
Analyser sa pratique consiste à examiner ses actions (interventions, approches, stratégies, formations...), ses compétences, habiletés, connaissances, attitudes, valeurs... pour comprendre les liens, les manifestations, les causes, les conséquences, les difficultés, les réussites... et de pouvoir se donner une représentation de sa pratique dans une visée de cohérence

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



# Pratique réflexive

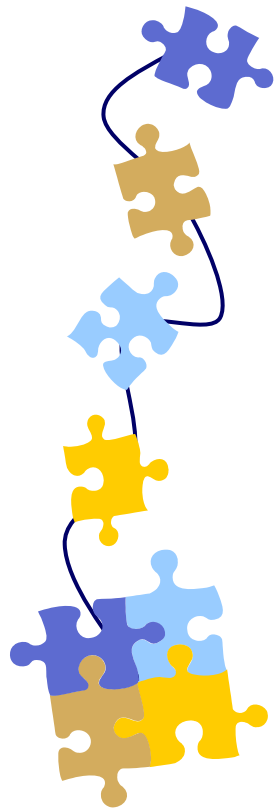


- La pratique réflexive consiste à porter un regard critique sur son propre fonctionnement ce qui suppose:
  - des prises de conscience, de cohérences et d'incohérences entre pensées et actions, entre croyances et pratiques
  - une analyse de ses actions (individuelles et collectives)
  - des prises de décisions et des ajustements
  - une modélisation active de sa pratique en constante évolution

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

## VERS UNE AUTONOMIE RÉFLEXIVE-INTERACTIVE



# Exigences du changement

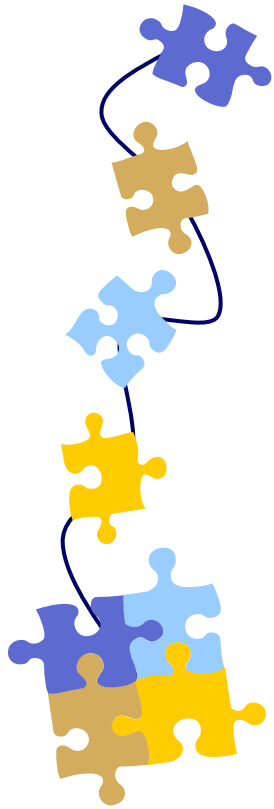
- Reconnaître les résistances (les siennes et celles des autres)
- Avoir des exigences:
  - Les expliquer
  - Les remettre en question
  - Les soumettre à la discussion

MELS-UQTR  
DFTPS-DGFJ-DR

# Accompagnement du changement

Un changement mis en œuvre a des exigences:

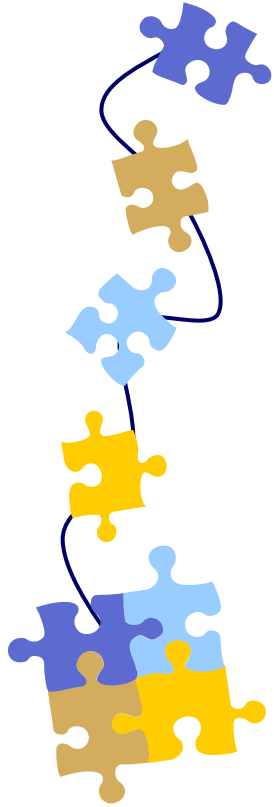
- Plus d'exigences de la part des enseignants et enseignantes qui deviennent des professionnels et professionnelles
- Plus d'autonomie suppose plus d'exigences



MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

# Une conception de l'accompagnement



Soutien axé sur la construction des connaissances et compétences des personnes accompagnées en interaction avec les pairs:

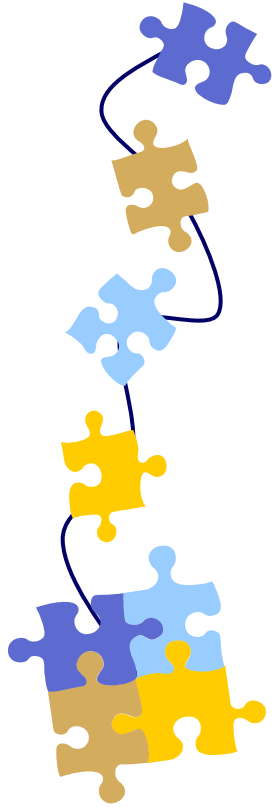
- Nécessité d'un suivi
- Conflits sociocognitifs (susciter, reconnaître et mettre à profit)
- Coconstruction dans l'action (exige un certain temps de travail avec les personnes accompagnées)
- Interaction entre personnes accompagnatrices et accompagnées
- Perspective socioconstructiviste

MELS-UQTR  
DFTPS-DGFJ-DR

Un accompagnement socioconstructiviste dans une optique réflexive-interactive pour activer un changement en éducation

(Lafortune et Deaudelin, 2001)

# Deux changements importants



- Jugement professionnel:

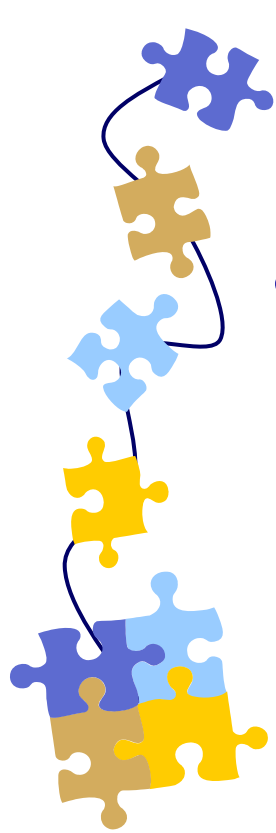
- Développement
- Utilisation
- Accompagnement

- Travail en équipe-cycle:

- Mise en oeuvre
- Accompagnement

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

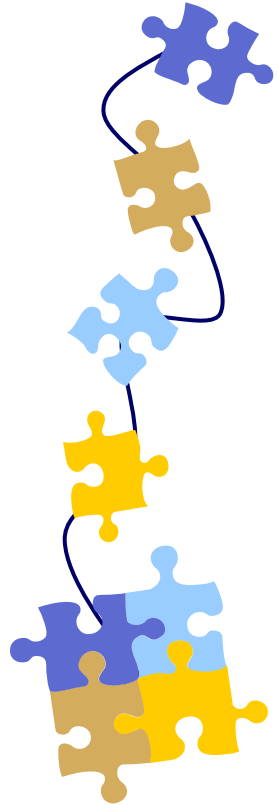


# Moment de réflexion

- Quelles sont les caractéristiques du jugement professionnel?

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



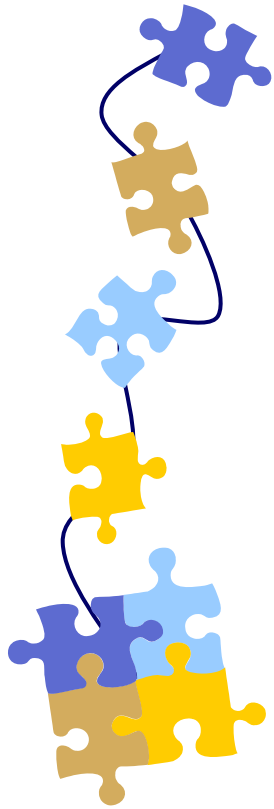
# Jugement professionnel

- Jugement: démarche qui consiste à se prononcer sur le développement des compétences
- Jugement professionnel:
  - Information unique non fiable pour porter un jugement et prendre une décision
  - Jugement fondé sur des informations recueillies dans des situations complexes
  - Acte professionnel sans la possibilité de revêtir un caractère de totale objectivité
  - Nécessité de recourir à l'équipe-cycle
  - Connaissance des cadres dans lequel le jugement professionnel s'exerce
  - Nécessité de la collaboration: comparer, discuter, juger de façon éclairée, compréhension du PFEQ

(MEQ, 2002)

MELS-UQTR  
DFTPS-DGFJ-DR

# Accompagnement du développement du jugement professionnel



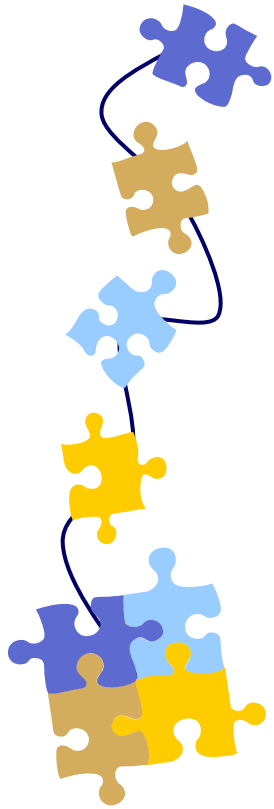
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Susciter la discussion pouvant aller jusqu'à la confrontation
- Susciter des actions et analyses collectives
- Montrer la place des remises en question et des critiques dans la fiabilité de l'exercice du jugement professionnel
- Faire discuter de la place de l'objectivité dans l'évaluation
- Trouver du temps pour participer aux discussions



# Moment de réflexion



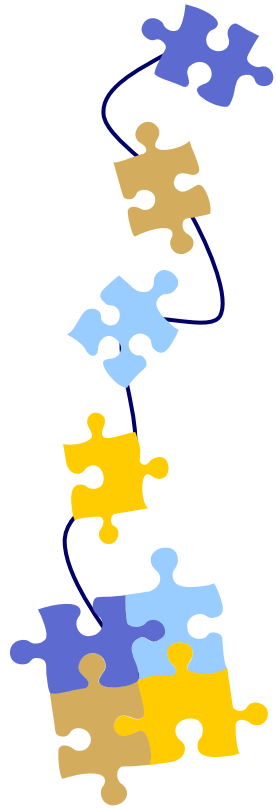
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

## • Questions de discussion:

- En quoi les données quantitatives ou qualitatives sont-elles objectives?
- En quoi discuter une décision d'évaluation avec celle d'un collègue est-il favorable ou défavorable à l'apprentissage des élèves?
- Qu'est-ce qui favorise l'exercice du jugement professionnel: des questions ouvertes ou des questions à choix multiples? Expliquer sa réponse
- En quoi la critique des autres peut-elle favoriser un jugement fiable ou apporter de la confusion à l'évaluation des élèves?
- Quels types de remises en question peuvent être acceptables pour démontrer du professionnalisme dans le processus d'évaluation des élèves?

# Moment de réflexion

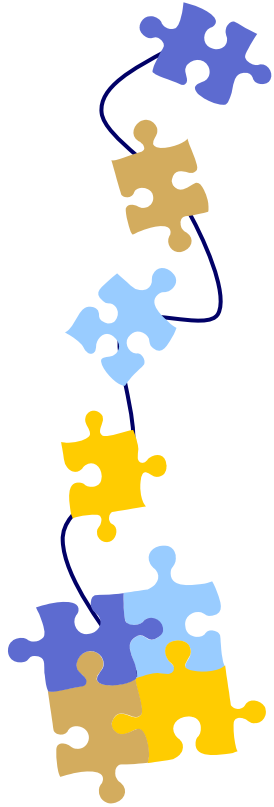


- Quel rôle peut jouer l'équipe-cycle dans le développement du jugement professionnel?
- Quel rôle peut jouer l'équipe-cycle dans l'exercice du jugement professionnel pour l'évaluation des élèves?

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

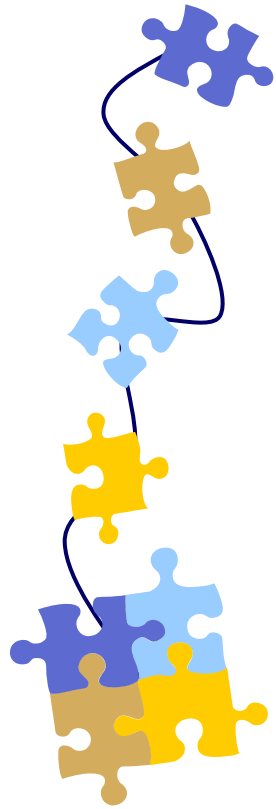
# Diversité



- Différentes pratiques
- Différentes croyances (conceptions, convictions)
- Différentes perceptions des élèves
- Différentes perceptions de la mise en œuvre du Programme de formation de l'école québécoise
- Différentes interprétations des concepts
- Différentes visions de l'évaluation

MELS-UQTR  
DFTPS-DGFJ-DR

**TRAVAIL EN ÉQUIPE-CYCLE POUR FAVORISER LE  
PARTAGE VERS L'HARMONISATION  
(ET NON L'UNIFORMISATION)**

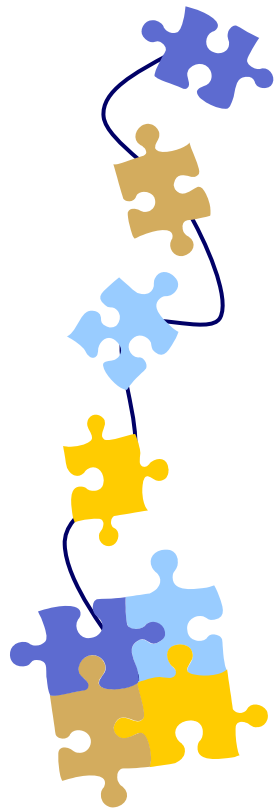


# Moment de réflexion

- Trois mots-clés qui traduisent le sens que vous donnez à « équipe-cycle »
- Trois mots-clés qui traduisent le sens que vous donnez à « travailler en équipe-cycle »

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



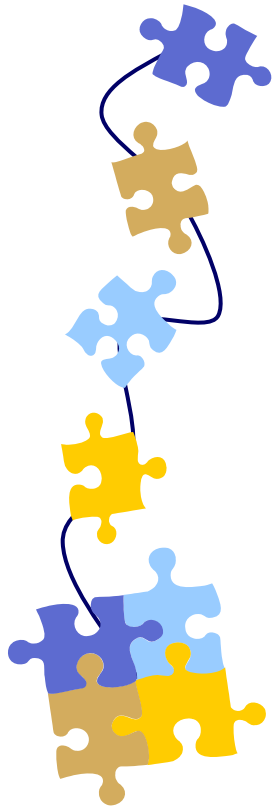
# Moment de réflexion

- Qu'est-ce qu'une équipe-cycle?
- Qu'est-ce que travailler en équipe-cycle?

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

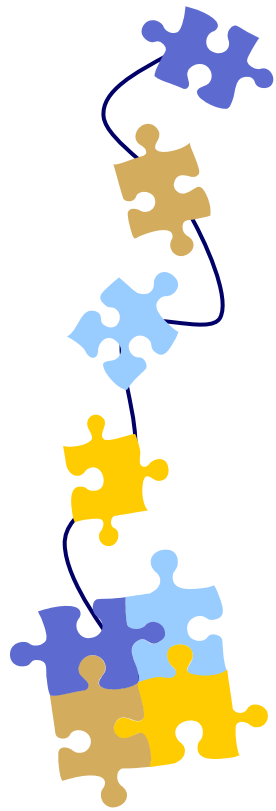
# Moment de réflexion



- Nommer deux avantages du travail en équipe-cycle
- Nommer deux défis du travail en équipe-cycle

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

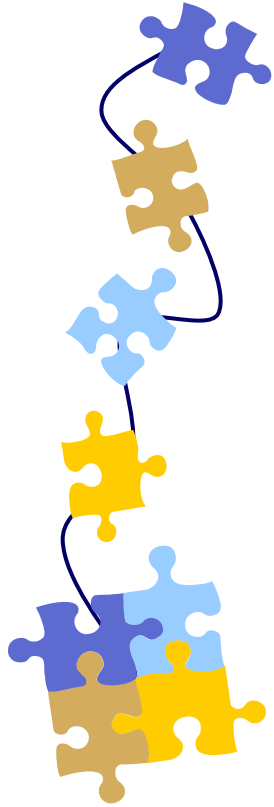


# Moment de réflexion

- Quelles difficultés entrevoyez-vous dans l'accompagnement de la mise en œuvre du travail en équipe-cycle?
- Quelles difficultés entrevoyez-vous dans l'accompagnement du travail en équipe-cycle pour l'évaluation des compétences?

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



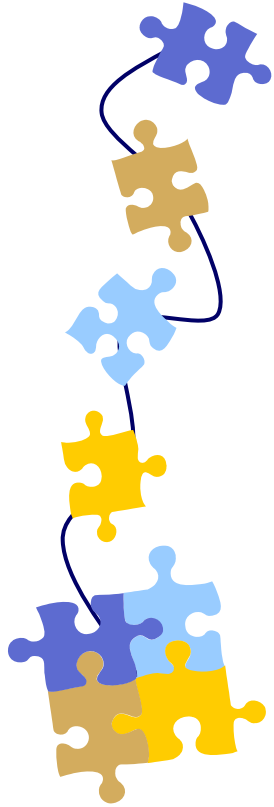
# TRAVAIL EN ÉQUIPE-CYCLE: ASPECTS CONCEPTUELS

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



# Contexte

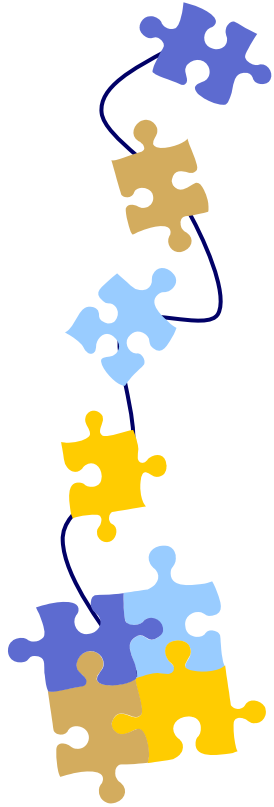


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Renouveau pédagogique, mise en œuvre d'un programme de formation
- Travail en équipe-cycle, un processus de changement:
  - Résistance ou engagement
- Perceptions différentes du changement:
  - Nécessité du travail en équipe-cycle?
- Cycle d'apprentissage:
  - Responsabilité collective
- Réflexion sur plusieurs plans:
  - Dans la classe, dans l'école, dans la commission scolaire

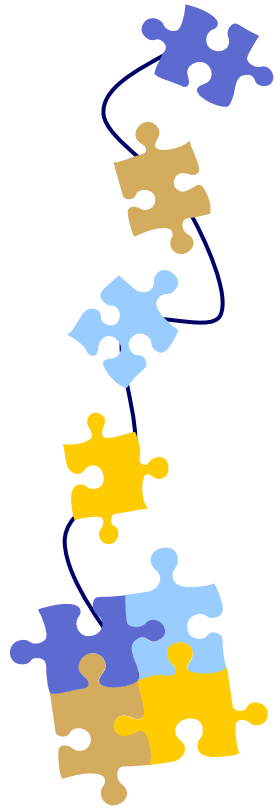
# Notre projet



MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Initiative du milieu scolaire
- Désir d'intégrer recherche et formation
- Travail en équipe-cycle dans une perspective socioconstructiviste
- Contexte: mesures de pression, changement de personnel
- 9 écoles participantes, 6 commissions scolaires ( $\approx$  150 personnes du milieu scolaire, dont  $\approx$  35 appartenant aux équipes-cycle participantes)
- Personnes accompagnatrices régionales ( $\approx$  25 dont  $\approx$  10 inscrites à un programme court)



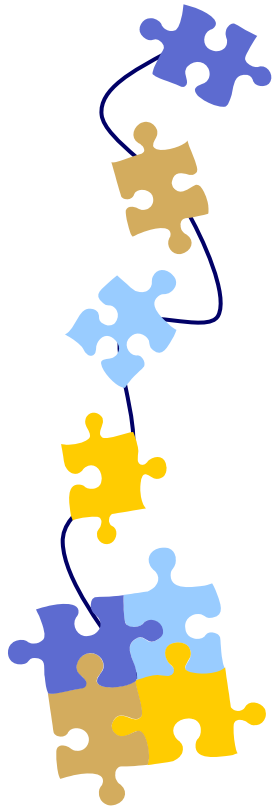
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

# Notre projet (suite)

- 12 rencontres sur deux ans (2 rencontres ajoutées la 3<sup>e</sup> année)
- Entre 1 et 3 entretiens d'accompagnement des équipes-cycle
- 2 ou 3 rencontres des équipes-cycle par la chercheure
- Intégration et recherche (sens du TEC, théorisation émergente, évolution, questionnement sous diverses formes: questionnaires, entretiens, journaux de réflexion)

# Équipe-cycle

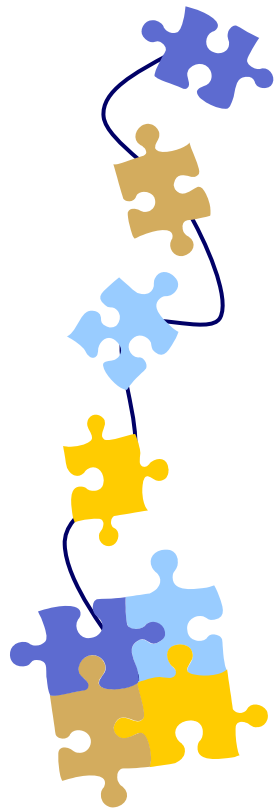


- Regroupement de personnes oeuvrant auprès d'élèves d'un même cycle d'apprentissage:
  - Responsabilité collective quant aux discussions et interventions à réaliser pour favoriser le développement de compétences chez les élèves
  - Responsabilité collective de l'évaluation de l'atteinte des compétences par les élèves

(Lafortune, 2004)

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



# Cycle d'apprentissage

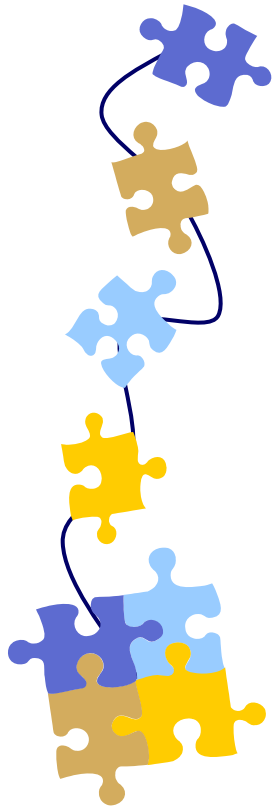
Un cycle d'apprentissage est une structure pluriannuelle souple qui vise le développement continu de compétences chez les élèves d'âges et de cheminements différents. Le cycle se termine par un bilan des apprentissages et des compétences développées par chacun des élèves

(Lafortune, 2004)

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

# Travailler en équipe-cycle

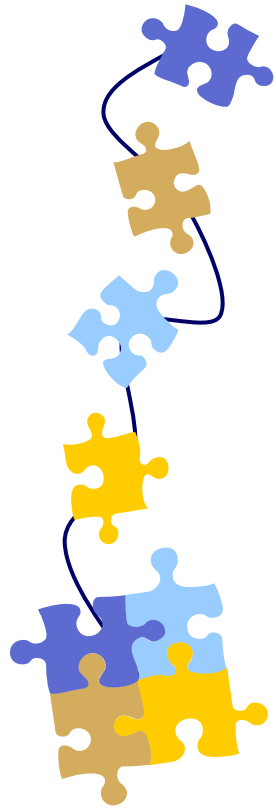


- Travailler en équipe-cycle c'est:
  - coordonner ses efforts pour favoriser le développement de compétences chez des élèves d'un même cycle
  - exercer collectivement un contrôle et une régulation des décisions à prendre et des actions à poser

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

(Lafortune, 2004)

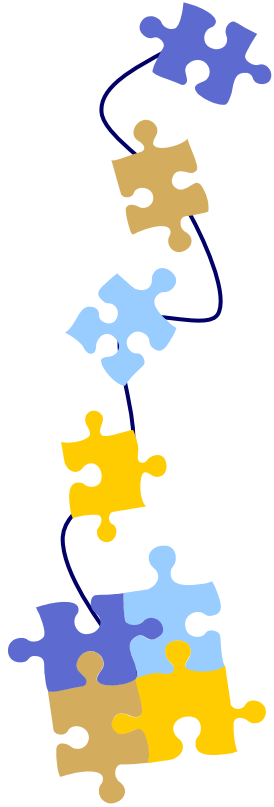


## Travailler en équipe-cycle (suite)

- Responsabilité collective
- Discussions vers des interventions
- Coordination d'efforts collectifs
- Contrôle et régulation collectifs
- Prises de décisions collectives
- Actions concertées

MELS-UQTR  
DFTPS-DGFJ-DR

# Situation initiale



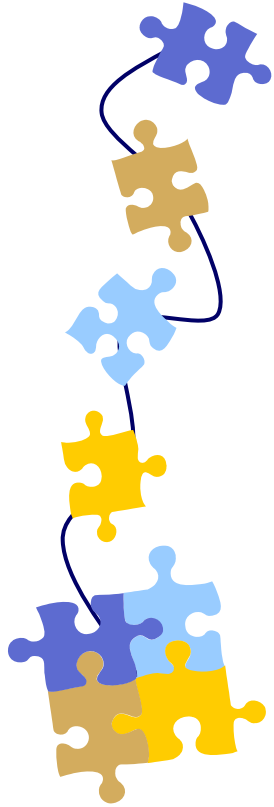
- Le travail en équipe-cycle perçu comme une collaboration entre collègues (partage de matériels)
- Idée d'une uniformisation nécessaire au travail en équipe-cycle: un frein pour la mise en place d'équipes-cycle

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



# Particularités



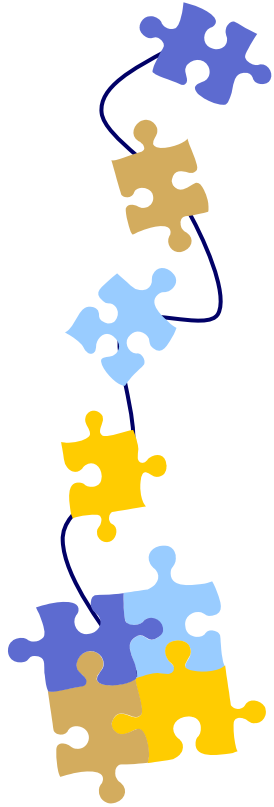
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Distinction entre le travail d'équipe entre collègues mis en place antérieurement et le travail en équipe-cycle
- Contexte structurant supposant une coresponsabilité et une véritable concertation
- Interdépendance pédagogique et émotive
- Qualités à posséder:
  - Respect des autres vers une confiance mutuelle
  - Sécurité personnelle permettant de participer à des débats et à des expériences menant à des confrontations d'idées et une négociation de sens partagé

(Lafortune, 2004)

# Avantages



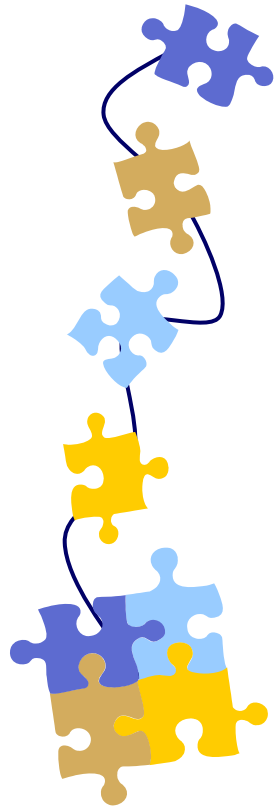
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- **Compréhension du PFEQ:**
  - Mise en commun des interprétations
  - Confrontation des diverses constructions
- **Enrichissement des connaissances et compétences:**
  - Coformation
  - Interformation
- **Changement de personnel pas nécessairement un signe de recul:**
  - Adaptations vers une nouvelle façon de fonctionner
  - Mise à profit de nouvelles idées
  - Aide à cheminer dans l'innovation
  - Mise à profit d'un regard critique externe
  - Ajustement des pratiques d'équipes-cycle déjà mises en place
- **Processus d'élaboration d'outils d'évaluation et d'évaluation des productions des élèves en équipe-cycle pour l'équité**
- **Amélioration de son jugement professionnel**
- **Audaces grâce au soutien des pairs**
- **Productivité supérieure à la somme des investissements mis par les membres travaillant individuellement**

(Lafortune, 2004)

# Situation finale

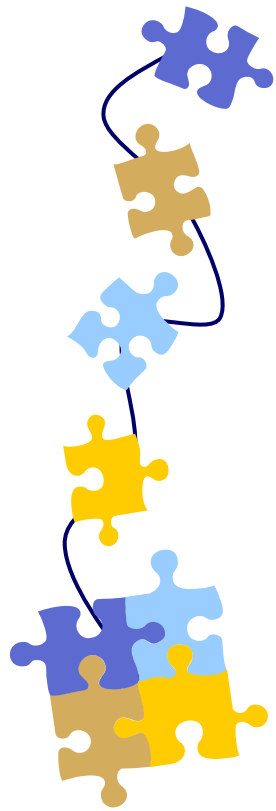


- Perception positive des répercussions du travail en équipe-cycle suite à une prise de conscience de ses avantages:
  - Planification commune de tâches, de situations ou de projets permettant le développement de compétences disciplinaires et transversales
  - Perspectives de changement de pratiques pédagogiques
- Prise de conscience de la nécessité d'un engagement de l'équipe-cycle et de la direction pour cheminer vers un véritable travail en équipe-cycle

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

(Lafortune, 2004)



MELS-UQTR

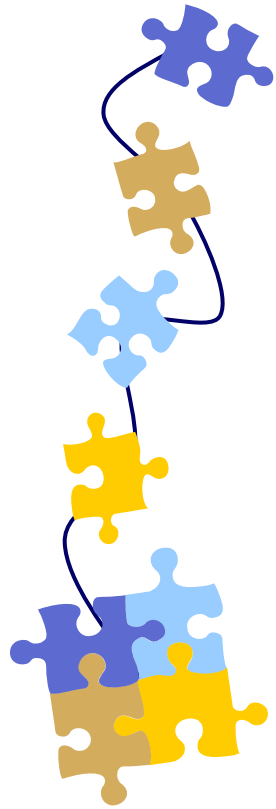
DFTPS-DGFJ-DR

# Plan d'accompagnement

- Rôles des membres dans une équipe-cycle
- Décloisonnement en équipe-cycle
- Évaluation des compétences en équipe-cycle
- Discussion à propos des concepts du PFEQ en équipe-cycle

Un plan d'accompagnement pour la cohérence, la continuité, un suivi, un engagement vers une intention pour mettre en œuvre le travail en équipe-cycle et le PFEQ

(Lafortune, 2004)

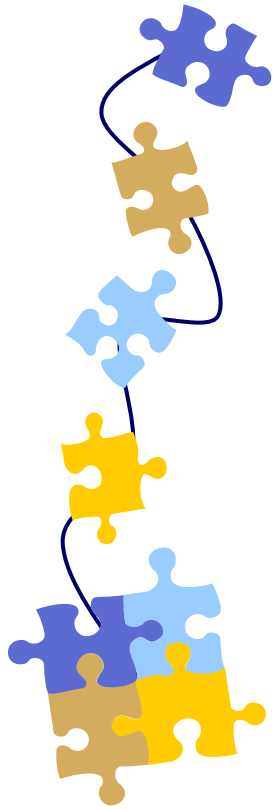


# Rôles dans une équipe-cycle

- Un questionnement :
  - Quels sont les rôles que peuvent jouer les membres dans une équipe-cycle?
  - En quoi ces rôles peuvent-ils favoriser le travail collectif?

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



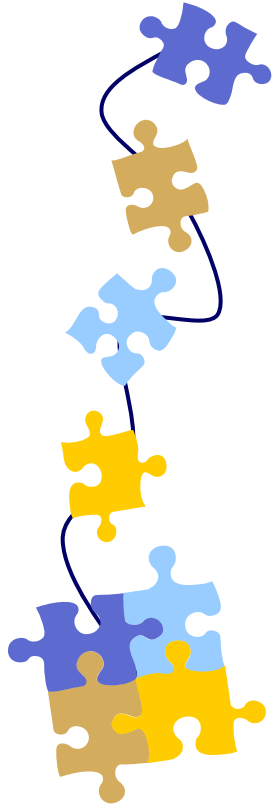
# Moment de réflexion

- Six rôles à examiner:
  - Créatif
  - Dominant
  - Impulsif
  - Médiateur
  - Questionneur
  - Silencieux
- Perceptions positives et négatives de chacun de ces rôles

(Lafortune, 2004)

MELS-UQTR  
DFTPS-DGFJ-DR

# Expérimenter le décloisonnement



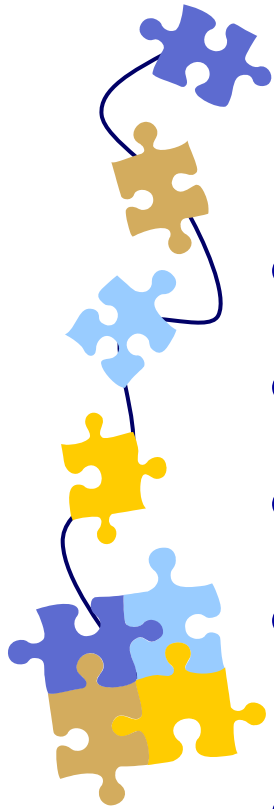
- Réflexions sur les différentes formes de découloisonnement
- Expériences en équipe-cycle
- Amorce de la mise en place du travail en équipe-cycle

(Lafortune, 2004)

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

# Concepts du PFEQ



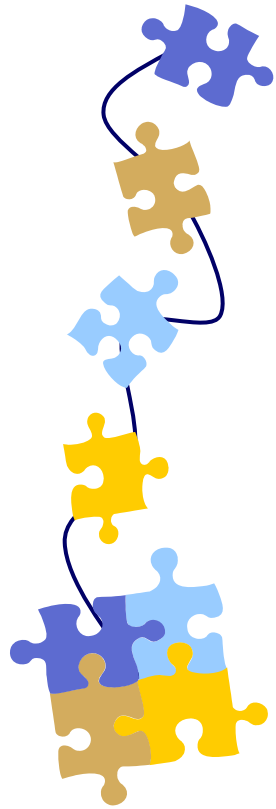
- Différentes interprétations
- Mise en oeuvre partagée du PFEQ
- Degré de connaissance du PFEQ
- Degré de connaissance des intentions sous-jacentes au PFEQ
- Vers une évaluation de compétences

MELS-UQTR  
DFTPS-DGFJ-DR

(Lafortune, 2004)

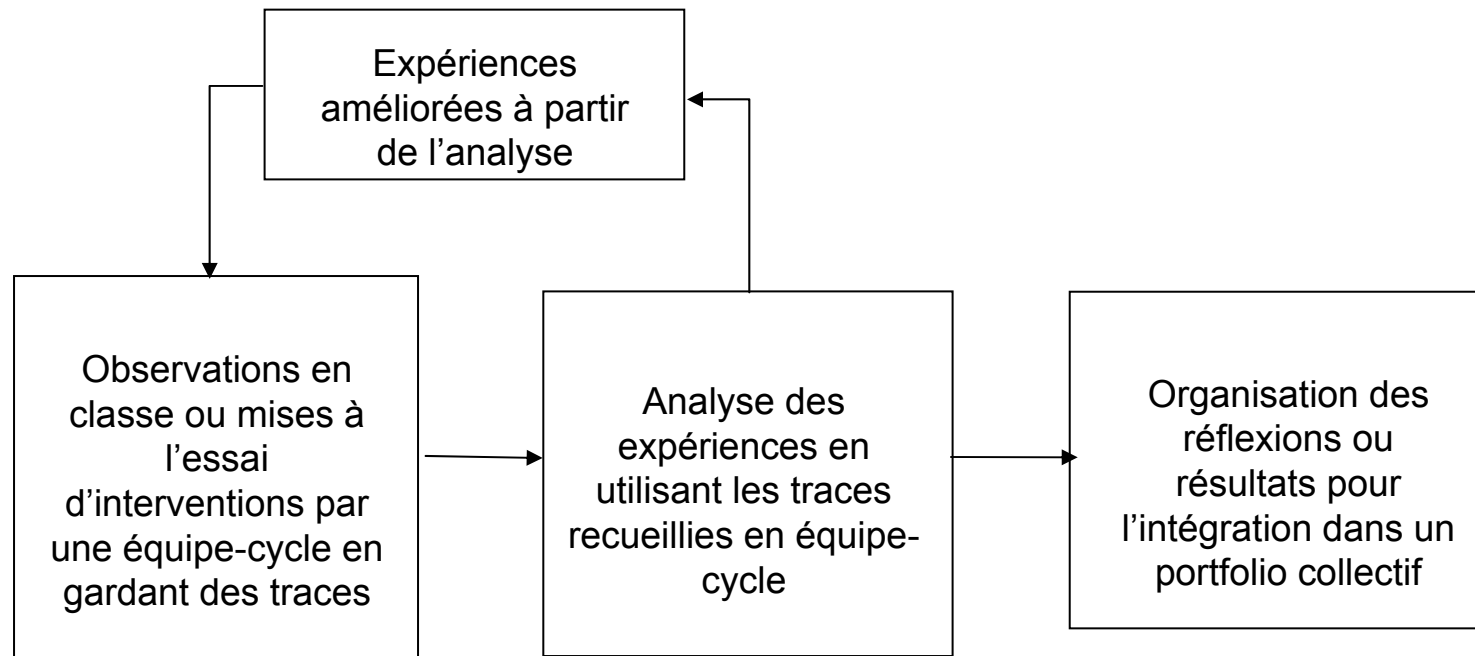


# Cycle du travail en équipe-cycle

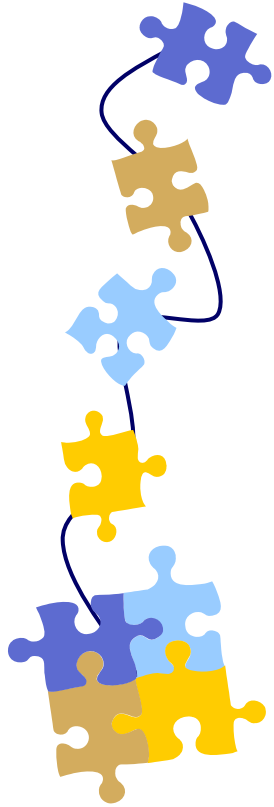


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



(Lafortune, 2004)

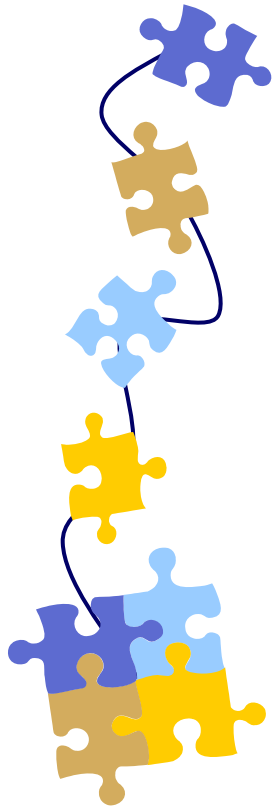


# TRAVAIL EN ÉQUIPE-CYCLE: LIENS AVEC LE JUGEMENT PROFESSIONNEL

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

# Moment de réflexion

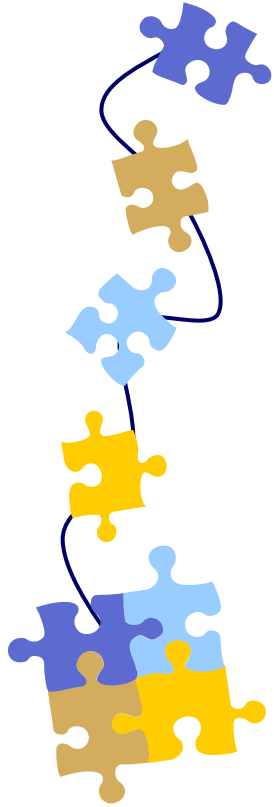


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Qu'est-ce qu'évaluer pour soi?
- Qu'est-ce qu'évaluer pour mes collègues?
- Comment pourrait-on évaluer en équipe-cycle?

# Évaluation des compétences



- Établissement d'intentions d'évaluation en équipe-cycle
- Faire émerger des conceptions d'évaluation:
  - Moment de réflexion
- Se donner un plan d'évaluation collectif en équipe-cycle ou en équipe-école (portfolio de cycle)

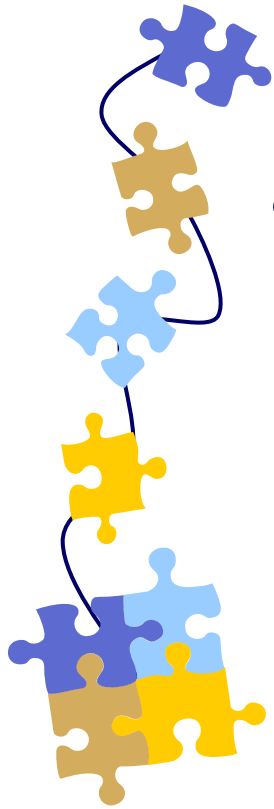
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

(Lafortune, 2004)

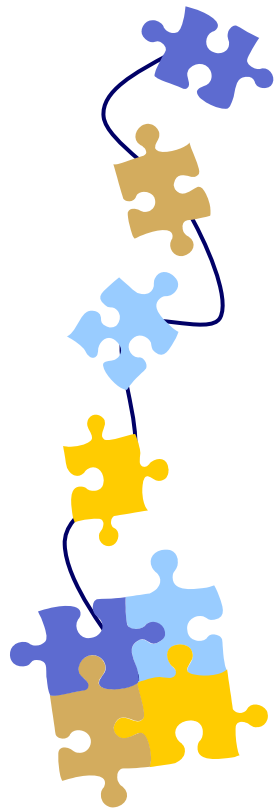
# Moment de réflexion

- Quelles attentes avons-nous face à un professionnel ou à une professionnelle?



MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



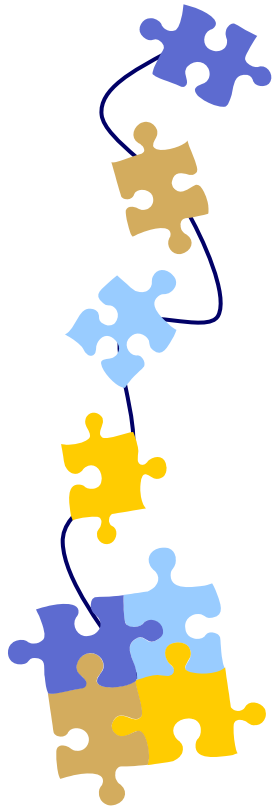
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

# Quelques caractéristiques

- Réflexif (seul, avec les autres, en interaction)
- Critique
- Rigoureux
- Capable d'ajuster ses connaissances et compétences (transposition): capable de recevoir la critique
- Capable d'examiner un problème dans son ensemble et dans sa complexité
- Compétent: mise à jour, remise en question, regard sur contenu et processus...

# Être compétent ou compétente

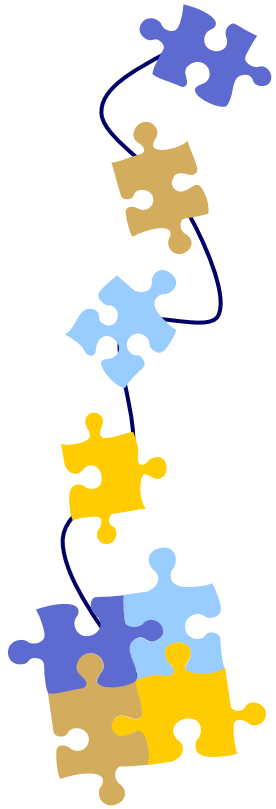


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Le Boterf (2001) fait ressortir des éléments de ce que veut dire être compétent ou compétente :
  - ce n'est pas seulement savoir exécuter une opération, mais c'est savoir agir et réagir dans un contexte particulier, c'est savoir faire face à l'imprévu, à l'inédit (*initiative<sup>1</sup>, créativité*)
  - ce n'est pas seulement avoir acquis des « ressources » (connaissances, savoir-faire, culture, qualités professionnelles, ressources émotionnelles, ressources physiologiques...), mais c'est aussi savoir les combiner et les mobiliser en situation de travail. On peut être « savant », sans être compétent (*construction, intégration*)
  - ce n'est pas seulement être capable de réussir une activité, mais de comprendre pourquoi et comment on réussit (ou on échoue) (*métacognition*)
  - ce n'est pas seulement être capable d'agir dans un seul contexte, mais d'être aussi capable de transférer ou de transposer sa compétence dans d'autres contextes (*transposition, adaptation, autonomie*)

(Tous les éléments en italique sont des ajouts de l'auteure.)



# Moment de réflexion

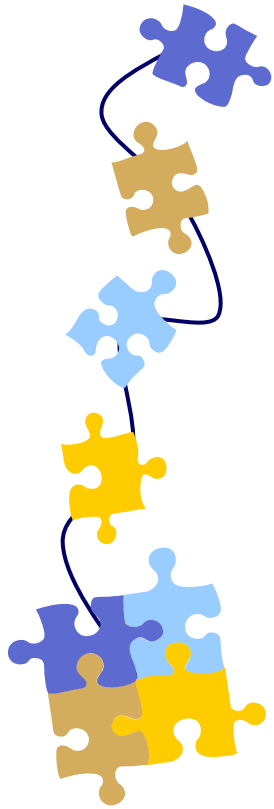
- Quelles sont les caractéristiques du jugement professionnel?

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



# Jugement professionnel



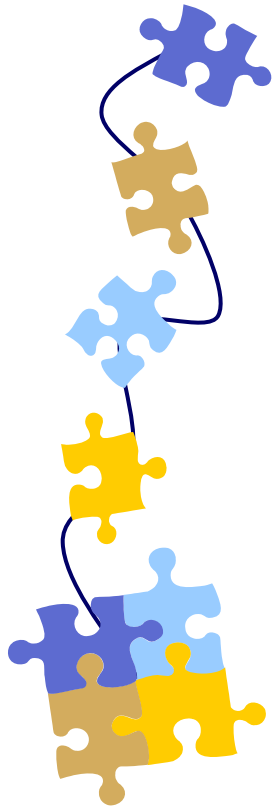
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Jugement: démarche qui consiste à se prononcer sur le développement des compétences
- Jugement professionnel : information unique non fiable pour porter un jugement et prendre une décision:
  - Jugement fondé sur des informations recueillies dans des situations complexes
  - Acte professionnel sans la possibilité de revêtir un caractère de totale objectivité
  - Nécessité de recourir à l'équipe-cycle
  - Connaissance des cadres dans lequel le jugement professionnel s'exerce
  - Nécessité de la collaboration: comparer, discuter, juger de façon éclairée, compréhension du PFEQ

(MEQ, 2002)

# Moment de réflexion



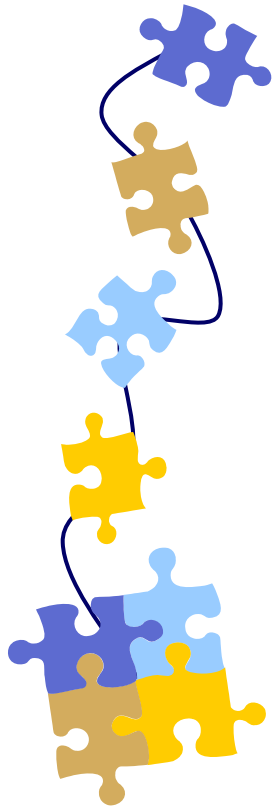
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Discuter des paires d'énoncés suivants :

1.
  - Les données quantitatives sont objectives
  - Les données qualitatives sont objectives
  
2.
  - Il n'est pas vraiment acceptable de discuter une décision d'évaluation avec celle d'un collègue
  - Il est essentiel de discuter une décision d'évaluation avec celle d'un collègue
  
3.
  - Des données qualitatives sont complémentaires à des données quantitatives
  - Des données quantitatives sont complémentaires à des données qualitatives

# Moment de réflexion



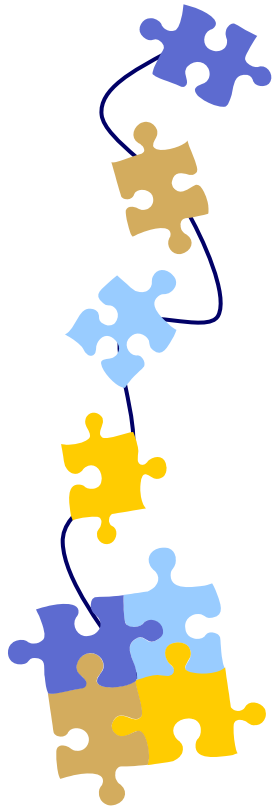
Discuter des paires d'énoncés suivants :

4. - Il est plus facile d'exercer son jugement professionnel sur des questions ouvertes que sur des questions à choix multiples
- Il est plus facile d'exercer son jugement professionnel sur des questions à choix multiples que sur des questions ouvertes
5. - Il est essentiel d'avoir à justifier une décision d'évaluation
- Il n'est pas toujours nécessaire d'avoir à justifier une décision d'évaluation

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

# Moment de réflexion



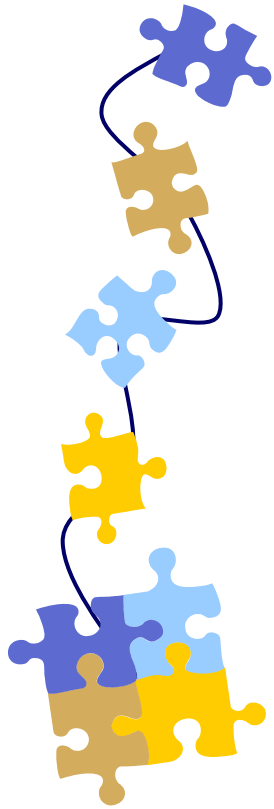
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Discuter des paires d'énoncés suivants :

6. - Soumettre une décision professionnelle à la critique des autres ne peut que nuire à l'évaluation des élèves
- Soumettre une décision professionnelle à la critique des autres ne peut qu'être favorable à l'évaluation des élèves
7. - La critique des autres aide à porter un jugement fiable à l'évaluation des élèves
- La critique des autres apporte de la confusion à l'évaluation des élèves

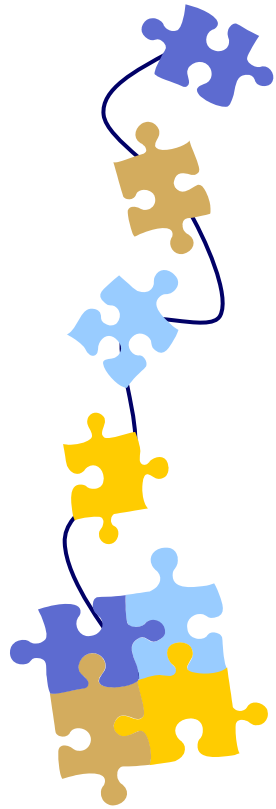
# Moment de réflexion



MELS-UQTR  
DFTPS-DGFJ-DR

Discuter des paires d'énoncés suivants :

8. - Accepter d'être remis en question par les élèves (ou les parents) démontre du professionnalisme
  - Il n'est pas vraiment professionnel d'accepter d'être remis en question par les élèves (ou les parents)
  
9. - Se laisser influencer par les autres rend la décision d'évaluation plus objective que de ne pas se laisser influencer
  - Se laisser influencer par les autres rend la décision d'évaluation moins objective que de conserver sa décision

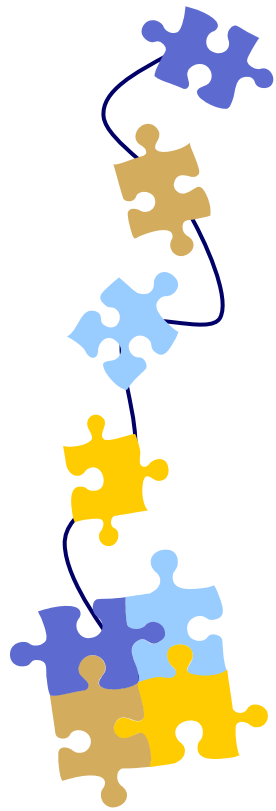


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

# Moment de réflexion

- Comment peut-on accompagner le développement du jugement professionnel?
- Comment peut-on accompagner les personnels scolaires à reconnaître la pertinence du jugement professionnel dans une démarche d'évaluation de compétences?



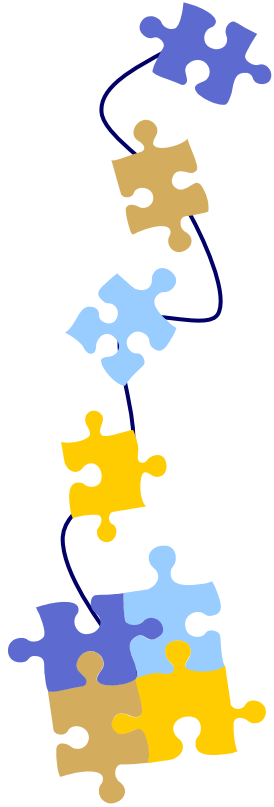
# Moment de réflexion

- Que veut dire « objectivité » dans l'évaluation des compétences des élèves?
- Qu'est-ce qui assure une plus grande objectivité dans l'évaluation des compétences des élèves?

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

# Objectivité?



MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Une comparaison de notes attribuées à l'examen de baccalauréat 17 jurys en philosophie et 13 jurys en mathématiques fait apparaître d'assez larges différences (ex: entre 5,8 et 9 en maths et entre 8,3 et 13 en physique) (1955)
- Pour neutraliser les erreurs de calculs, il faudrait faire corriger une copie de mathématiques par 13 correcteurs et chaque dissertation philosophique par 127 correcteurs (1963)
- 78 correcteurs en mathématiques et 762 en philosophie (1976)
- 30 % des résultats dépendent du hasard de la répartition des jury (1996)
- Des élèves considérés moins bons à cause de la sévérité des correcteurs d'une institution (1984): norme académique implicite
- Même copie: 15/20 à Lille, 5/20 à Nancy. Autre copie: 8/20 à Lille, 16/20 à Nancy (1996). Ajuster la distribution des notes ne suffit pas
- Sans barème (en mathématiques), les écarts de barèmes sont moins importants (1996)

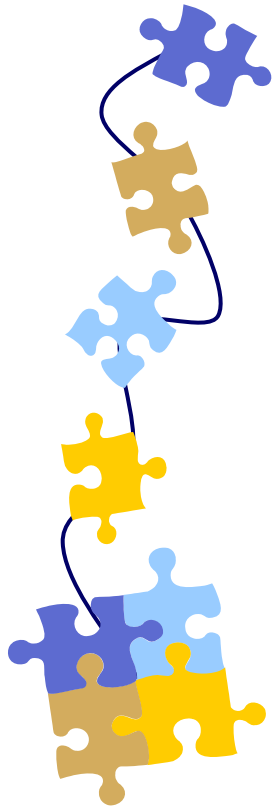
(Relevé dans Hadji, 1999)



# Objectivité? (suite)

« Le jugement professoral ignore, en général, qu'il se fonde pour partie sur une représentation construite de l'élève, et sur des convictions intimes qui n'ont rien de scientifiques. » (p. 29)

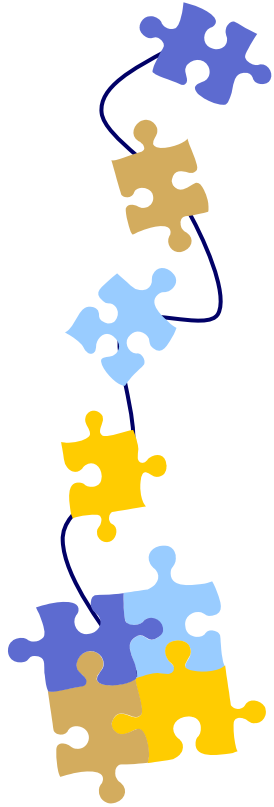
- Subjectivité du correcteur
- Croyance en une possible neutralité



MELS-UQTR  
DFTPS-DGFJ-DR

(Hadji, 1999)

# Valeurs

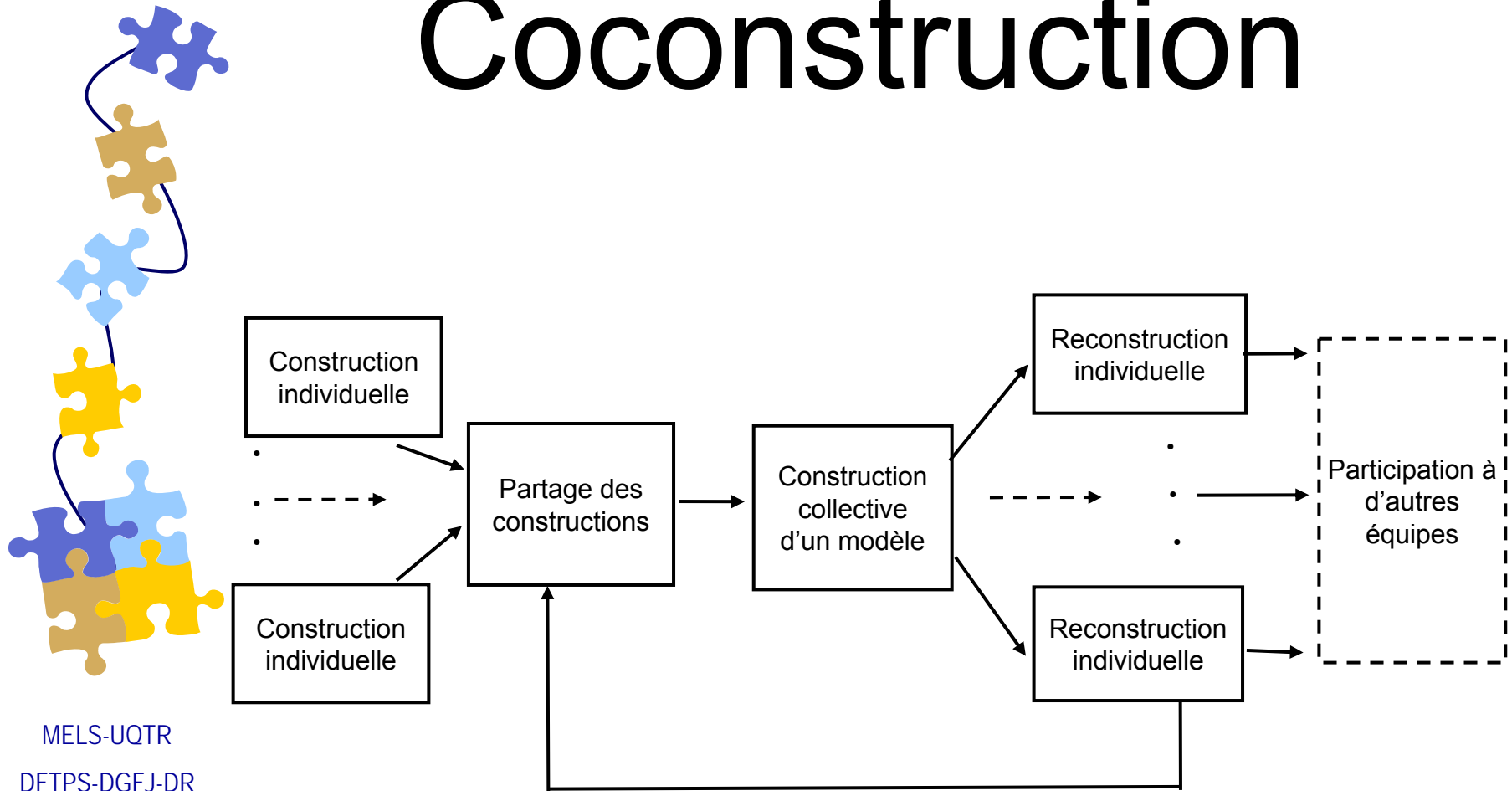


- VALEURS FONDAMENTALES:
  - Justice
  - Égalité
  - Équité
  
- VALEURS INSTRUMENTALES:
  - Cohérence
  - Rigueur
  - Transparence

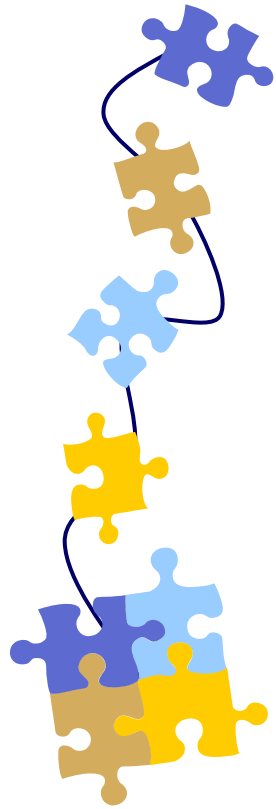
MELS-UQTR  
DFTPS-DGFJ-DR

(Tiré de MEQ, 2003)

# Coconstruction



(Lafortune, 2004)



# Éléments de conclusion

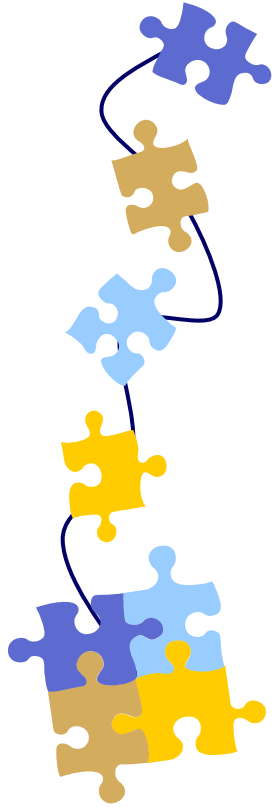
- Travail en équipe-cycle: essentiel à l'implantation de cycles d'apprentissage
- Mise en oeuvre de cycles d'apprentissage: nécessité de parler de l'évaluation
- Évaluation dans une perspective de cycle: nécessité du travail en équipe-cycle
- Travail en équipe-cycle pour l'exercice et le développement du jugement professionnel

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

**POUR PLUS D'ENGAGEMENT, DE  
CRÉATIVITÉ ET D'ÉQUITÉ**

# Conclusion

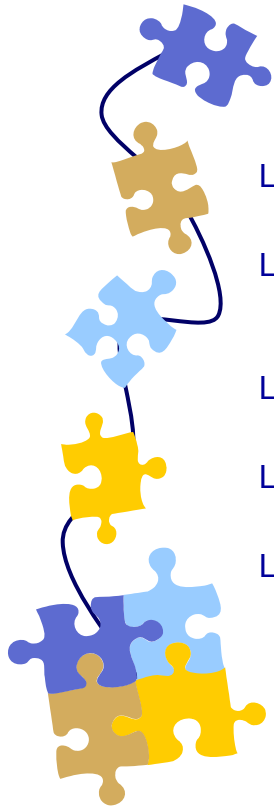


- DANS LE CADRE D'UN CHANGEMENT MAJEUR EN ÉDUCATION
- DANS LE CADRE DE L'EXERCICE DU JUGEMENT PROFESSIONNEL
- DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE D'ÉQUIPES-CYCLE
- DANS LE CHEMINEMENT VERS UNE PRATIQUE PROFESSIONNELLE RÉFLEXIVE:
  - Réflexion sur sa propre vision du changement (croyances et pratiques)
  - Réflexion sur les démarches d'accompagnement entreprises
  - Réflexion sur ses façons d'amorcer des démarches de coconstruction
  - Acceptation de l'innovation et recherche de moyens de la susciter
  - Réflexion sur le développement du jugement professionnel
  - Réflexion sur la mise en place d'équipes-cycle
  - Amorce de démarche de réflexion collective: confrontation des idées pour plus de créativité

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

# Bibliographie



Lafortune, L. avec la collaboration de C. Lepage, F. Persechino (2008a). *Compétences professionnelles à l'accompagnement. Un référentiel*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Lafortune, L. avec la collaboration de C. Lepage, F. Persechino et K. Bélanger (2008b). *Un modèle d'accompagnement professionnel d'un changement. Pour un leadership novateur*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Lafortune, L. avec la collaboration de C. Lepage (2008c). *Guide d'accompagnement professionnel d'un changement*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Lafortune, L. et L. Allal (dir.) (2008). *Jugement professionnel en évaluation : pratiques enseignantes au Québec et à Genève*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 254 pages.

Lafortune, L. (2008). « Fascicule 3 : Exercice et développement du jugement professionnel ». *Accompagner le processus d'apprentissage-évaluation dans l'école québécoise. Aide à l'apprentissage et reconnaissance des compétences*, document inédit, récupéré le 4 août 2008 dans la rubrique : Accompagner l'évaluation des apprentissages dans l'école québécoise, sur le site Internet [http : //www.uqtr.ca/accompagnement\\_recherche](http://www.uqtr.ca/accompagnement_recherche). Lafortune, L. avec la collaboration de S. Cyr et B. Massé et la participation de G. Milot et K. Benoît (2004). *Travailler en équipe-cycle. Entre collègues d'une école*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Lafortune, L. et C. Deaudelin (2001). *Accompagnement socioconstructiviste. Pour s'approprier une réforme en éducation*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 208 pages.

MEQ (2002). *L'évaluation des apprentissages. Au préscolaire et au primaire. Cadre de référence*, Québec, Gouvernement du Québec.

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR