

Différents sens donnés à l'accompagnement en éducation

Vers un accompagnement qui favorise
le changement

2008

Louise Lafortune

Université du Québec à Trois-Rivières

Téléphone : 819-376-5011 poste 3644

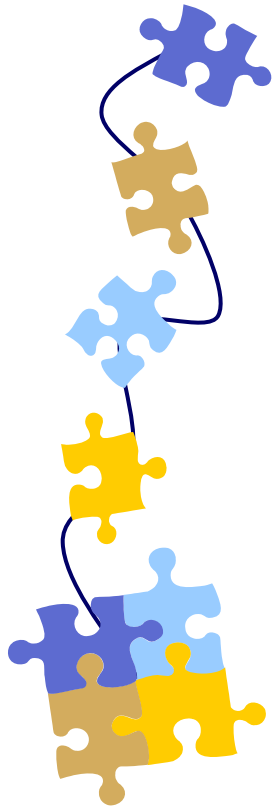
louise.lafortune@uqtr.ca

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

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Contenu

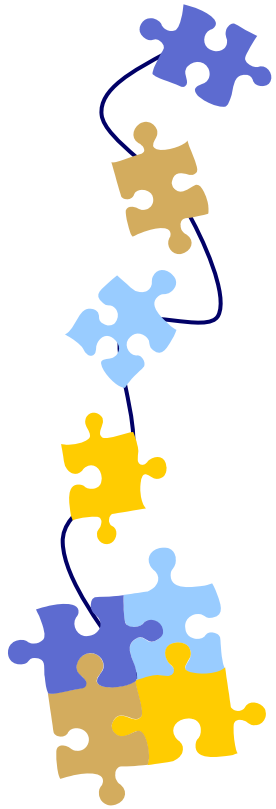


- **Accompagnement**
- **Accompagnement socioconstructiviste:**
 - Principes
 - Démarche
 - Dynamique
- **Accompagnement axé vers la pratique réflexive**
- **Conclusion**

MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

Moment de réflexion

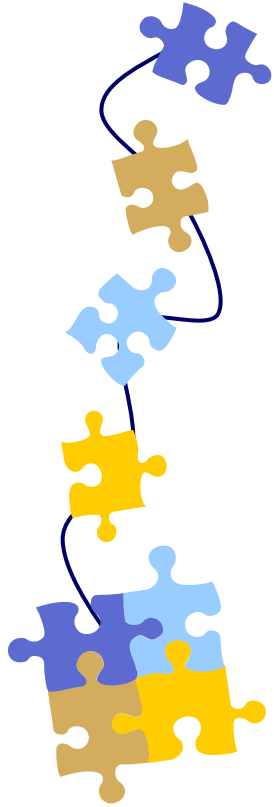
- Quel sens donnez-vous au terme « accompagnement »?



MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Accompagnement



- Un accompagnement est un « soutien [apporté] à des personnes en situation d'apprentissage afin qu'elles puissent progresser dans la construction de leurs connaissances et de leurs compétences » (p. 199)
- Il suppose des éléments d'animation et de formation et s'inscrit dans un suivi qui se déroule sur un continuum

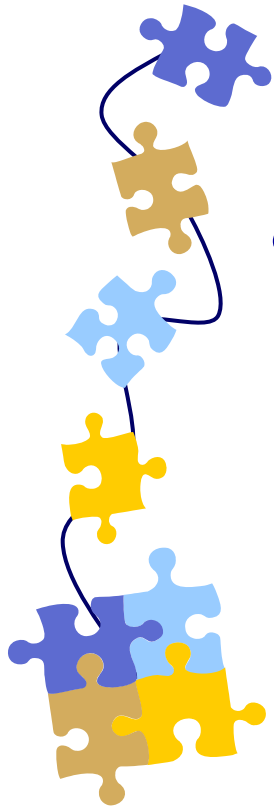
(Lafortune et Deaudelin, 2001)

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Moment de réflexion

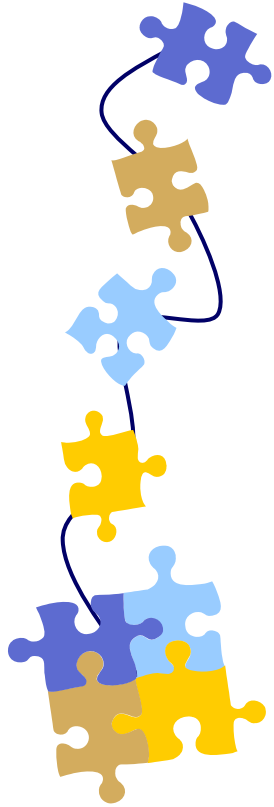
- Quel sens donnez-vous au terme « accompagnement » dans une perspective socioconstructiviste?



MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Accompagnement socioconstructiviste

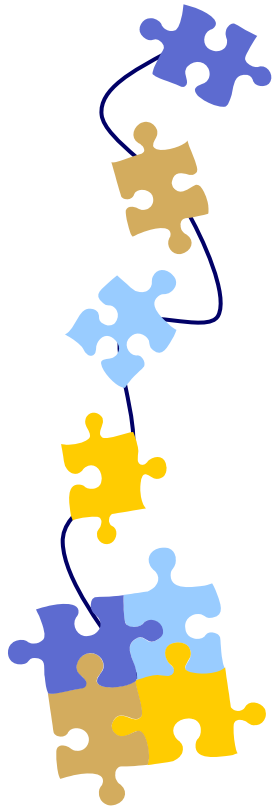


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Soutien axé sur la construction des connaissances des personnes accompagnées en interaction avec les pairs [...]. Interaction entre la personne accompagnatrice et celle qui est accompagnée (Lafortune et Deaudelin, 2001, p. 200)
- Prise en compte des connaissances antérieures. Coconstruction. Intention de susciter des conflits cognitifs. Préoccupation de former des praticiens réflexifs et des individus métacognitifs (Lafortune et Deaudelin, 2001)
- Connaissance des fondements, des visées et des orientations du changement intégrés au modèle de pratique. Décisions et gestes professionnels pour susciter l'engagement de personnels, les soutenir et les guider (Lafortune, 2008)

Principes

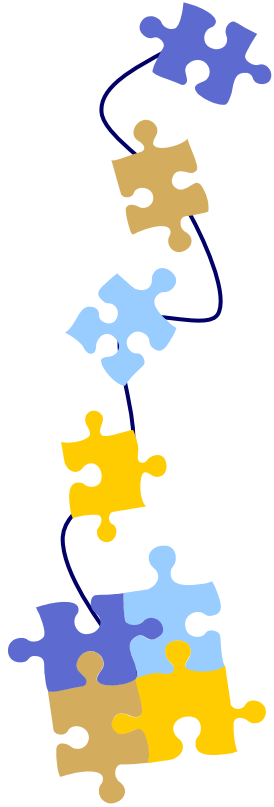


- Prendre en considération toutes les composantes du programme de formation:
 - Vision intégrée du PFEQ
- Accompagner à partir de ce qui se fait déjà:
 - Avec la préoccupation de mettre les gens en processus de changement

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Démarche

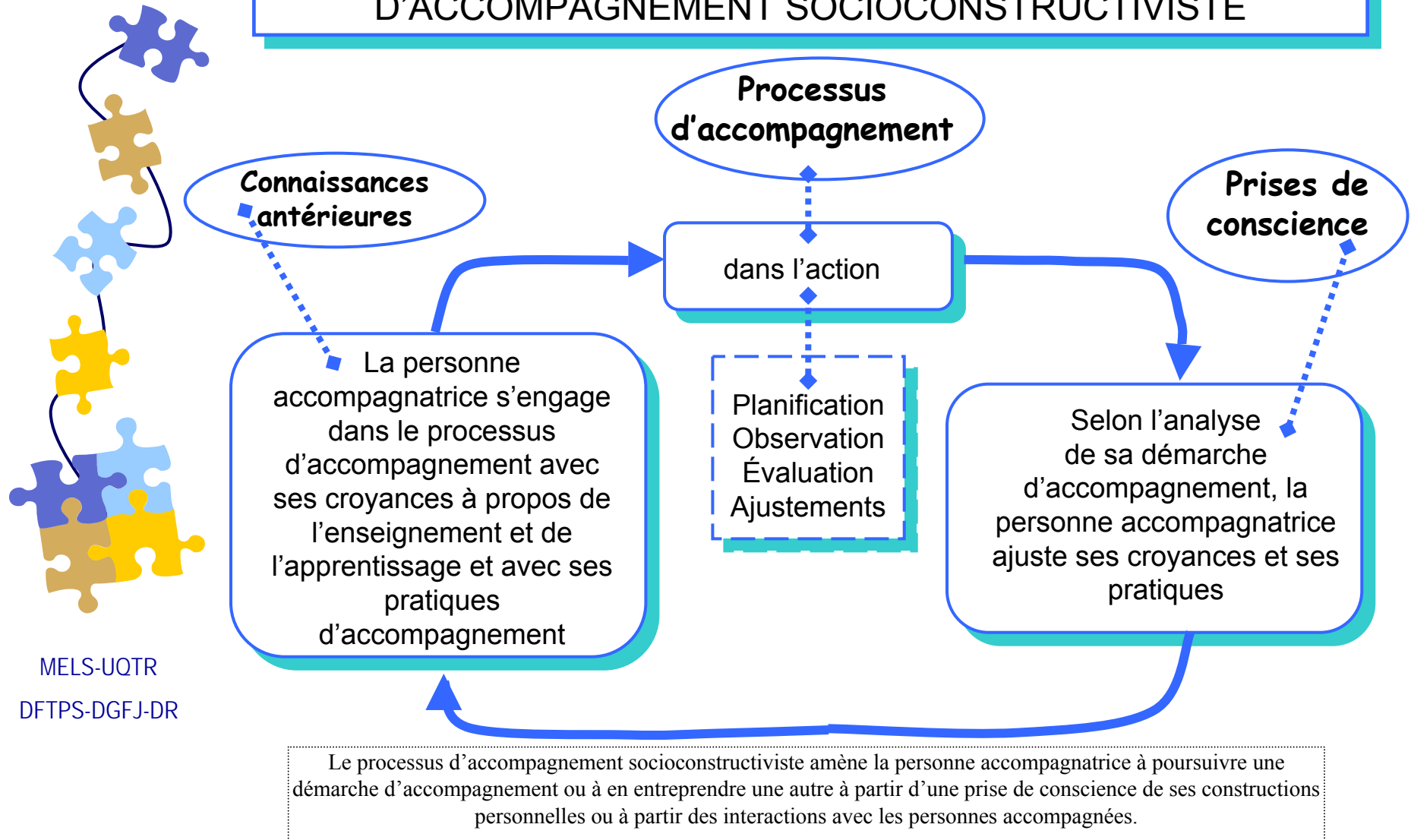


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

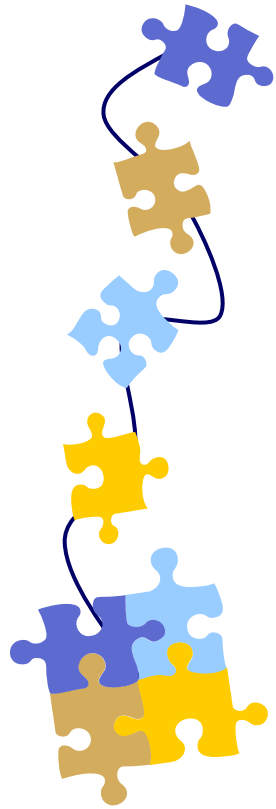
- Démarche d'accompagnement à coconstruire avec les équipes accompagnatrices participantes
- Processus dynamique et interactif qui facilite le changement et qui suscite l'action:
 - Susciter des prises de conscience
 - De l'étincelle à l'intégration
 - Du déclic à l'action
- À partir de ce qui se fait déjà:
 - Avec la préoccupation de mettre les gens en position de poursuivre leur démarche tout en favorisant le processus de changement
 - Avec la préoccupation de créer un réseau
- Incitation à garder des traces:
 - Pour une réflexion
 - Pour des retours collectifs
 - Pour des ajustements

PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIOCONSTRUCTIVISTE



MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

Caractéristiques



Accompagnement socioconstructiviste d'un processus de changement axé sur le renouvellement de pratiques professionnelles

1) Mesure de soutien liée à un champ d'expertise professionnelle

2) Visées:

- construction de connaissances relatives au changement
- développement de compétences professionnelles pour l'accompagnement

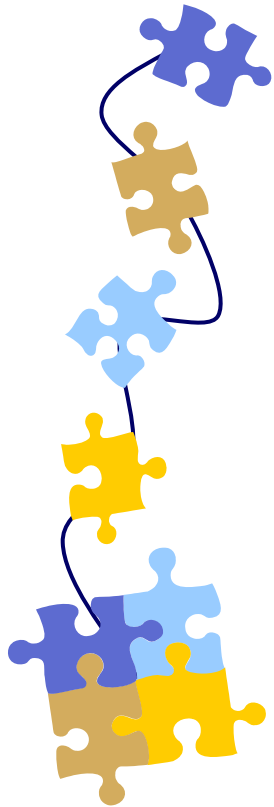
3) Démarche :

- Personne accompagnatrice partage et discute de sa représentation du changement. Modification de certains aspects de sa représentation. Ajustements en situation. Influence sur la représentation du changement et le modèle de pratique des personnes accompagnées (Lafortune, 2008)

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Caractéristiques (suite)



MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

4) Principe

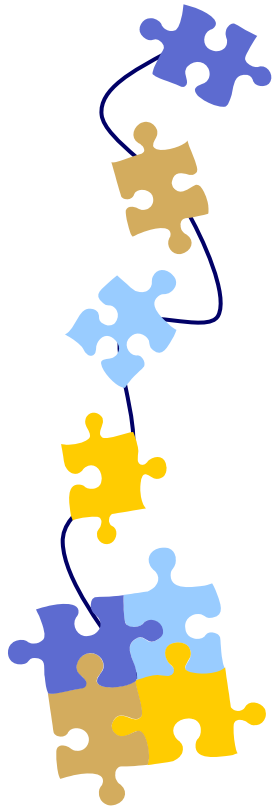
Les personnes accompagnées :

- structurent leurs connaissances au regard du changement et développent des compétences professionnelles pour l'accompagnement en interaction
- confrontent leurs représentations du changement et ajustent leur modèle de pratique en observant, examinant et analysant les constructions individuelle et collective et en étant confrontées au modèle de pratique préconisé par le changement à mettre en œuvre

5) Processus dynamique et interactif

- Conflits (socio)cognitifs et prises de conscience au regard des constructions élaborées. Réflexions, questions, constats, constructions dans l'action pour donner du sens au changement et se l'approprier
- Alliance entre théorie et pratique, réflexion et action de façon intégrée et complémentaire. Mise en œuvre d'une certaine culture associée aux fondements du changement. Cinq composantes : attitudes, connaissances, stratégies, habiletés et expériences. Développement et l'exercice de compétences professionnelles pour favoriser l'exercice d'un leadership d'accompagnement (inspiration de Lafortune et Martin, 2004) (pour plus d'explications, voir Lafortune, 2008a)

Accompagnement axé vers la pratique réflexive

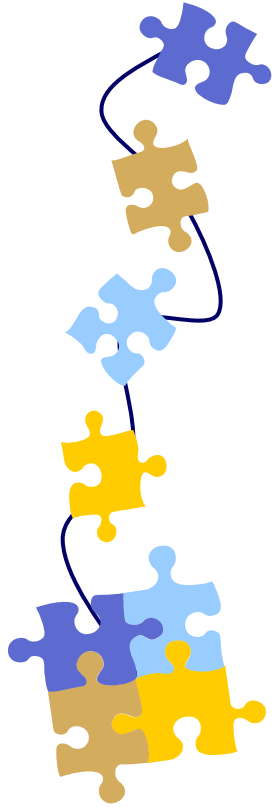


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Sens à donner aux actions
- Liens à faire entre les actions
- Cohérence à préciser de l'ensemble des actions
- Retour sur les actions pour articuler le sens, les liens et la cohérence

Aspects à prendre en compte



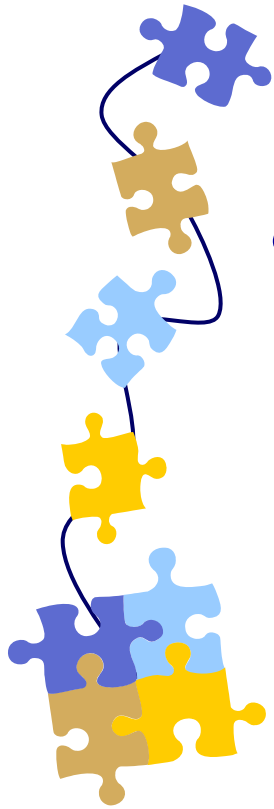
- Personnes accompagnées
- Contexte
- Intentions dans la démarche
- Dimension cognitive
- Dimension affective
- Dimension réflexive

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Moment de réflexion

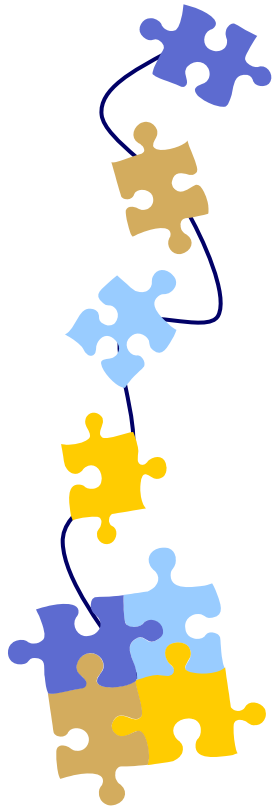
- Quelles sont les caractéristiques des personnes accompagnatrices dans un « accompagnement socioconstructiviste »?



MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Personnes accompagnatrices

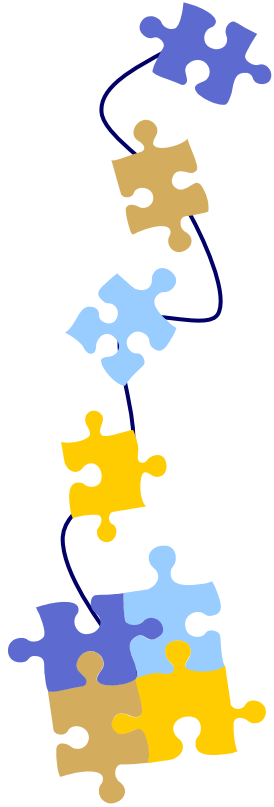


- Savoir se remettre en question, s'autoévaluer, s'auto-observer
- Savoir mettre les personnes accompagnées dans une telle posture

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Contexte

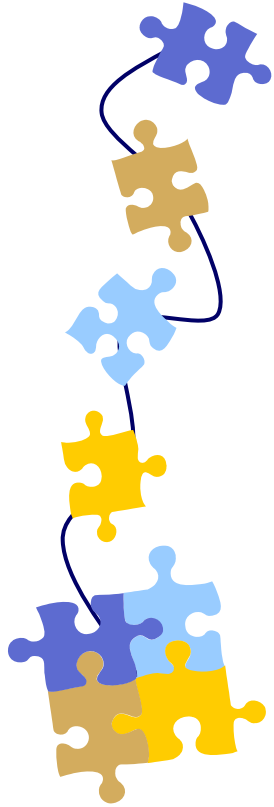


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

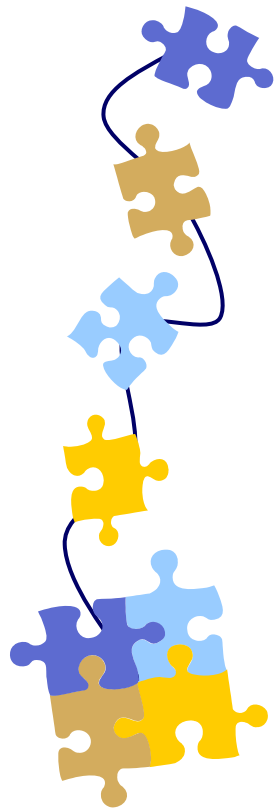
- Savoir reconnaître jusqu'où on peut ébranler les personnes accompagnées pour susciter le changement dans :
 - L'apprivoisement
 - L'appropriation
 - L'approfondissement
 - L'autonomie
- Avoir un souci de cohérence entre ce qui est dit et ce qui est fait (entre croyances et pratiques), avoir un fil conducteur et le respecter
- Préparer des interventions au-delà du contenu :
 - Prévoir les réactions
 - Penser à des questions réflexives
 - Prévoir des ajustements (plan B, C...)

Intentions



- **Susciter des prises de conscience :**
 - De l'étincelle à l'intégration
 - Du déclic à l'action
- **Inciter (ou amener) à garder des traces :**
 - Pour réfléchir
 - Pour des retours collectifs
 - Pour des ajustements

MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

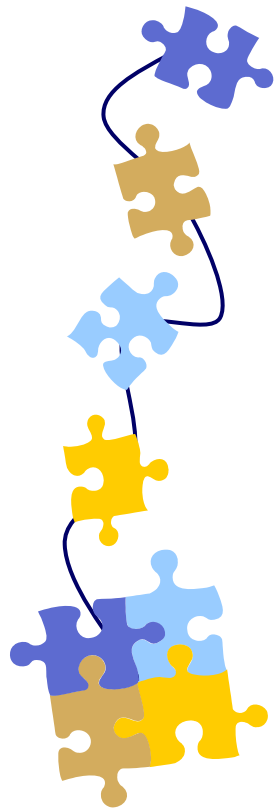


Dimension cognitive

- Susciter des déséquilibres (cognitifs) sécurisants (sur le plan affectif) et savoir les vivre
- Savoir remettre en question sans susciter de la résistance, mais aussi sans tout accepter

MELS-UQTR

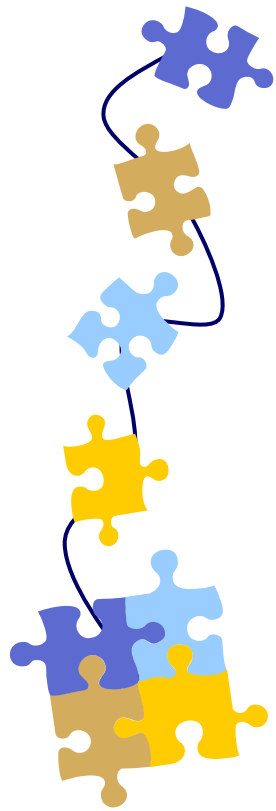
DFTPS-DGFJ-DR



Dimension affective

- Reconnaître et comprendre les réactions affectives
- Tendre vers une gestion cognitive de la dimension affective
- Utiliser des rétroactions réflexives-interactives comme moyen pour gérer l'affectivité

MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

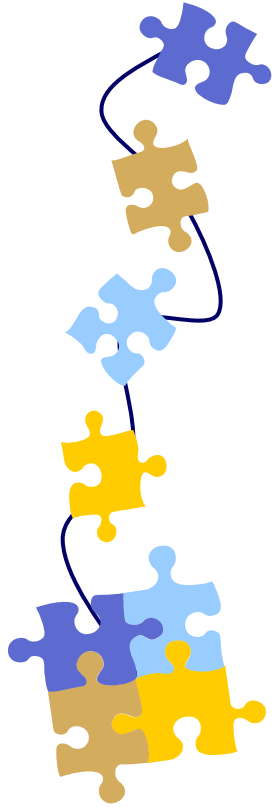


Dimension réflexive

- Savoir questionner pour faire réfléchir sous plusieurs aspects:
 - Croyances, pratiques, dimension affective...
- Savoir modeler (se donner en exemple) en montrant ses doutes, ses interrogations, ses remises en question
- Observer en utilisant plusieurs regards et partager ses observations:
 - Ce qui se dit, ce qui se passe
 - Comment cela se passe
 - Pourquoi cela se passe de cette façon
 - Ce qui pourrait être dit (être fait) pour susciter la remise en question

MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

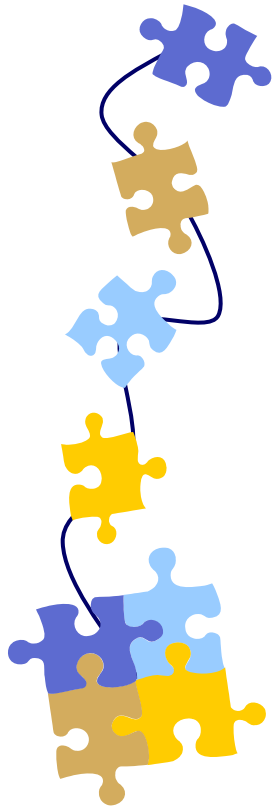
Perspectives



MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

- Devenir
 - Un individu actif cognitivement
 - Un individu métacognitif
 - Un praticien réflexif
 - Un praticien chercheur (recherche en action)
- Développer une culture pédagogique

Culture pédagogique



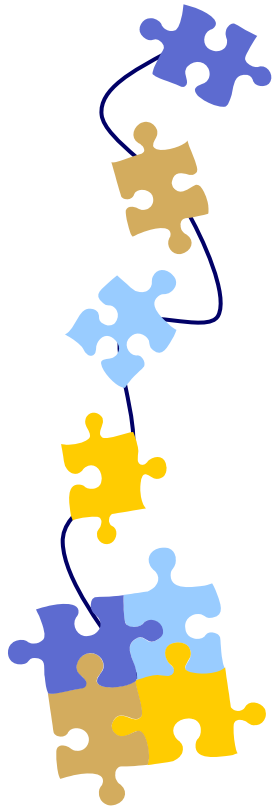
- Ensemble des attitudes, connaissances, activités et habiletés qui permettent de développer le sens critique, la créativité, le regard réfléchissant, un contexte d'accompagnement sécurisant et la confiance en soi de la personne accompagnatrice

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

(Lafortune et Martin, 2004)

Des moyens



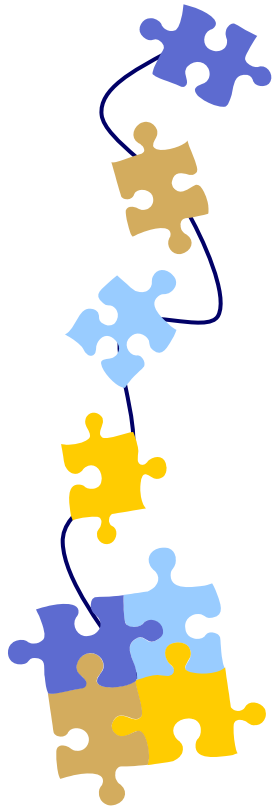
- Questionnement
- Autoévaluation
- Parole et écriture
- Travail en équipe de collègues

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Questionnement

Pour favoriser la prise de parole et savoir remettre en question sans susciter trop de résistance, mais sans nécessairement tout accepter

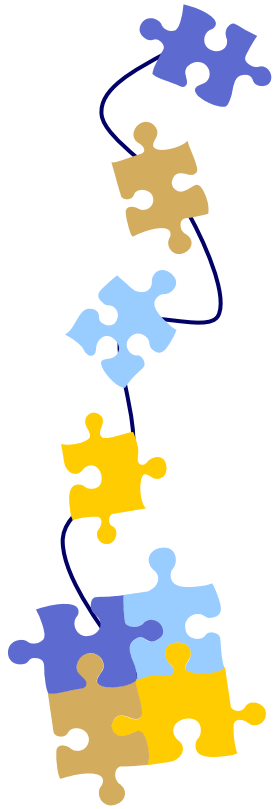


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

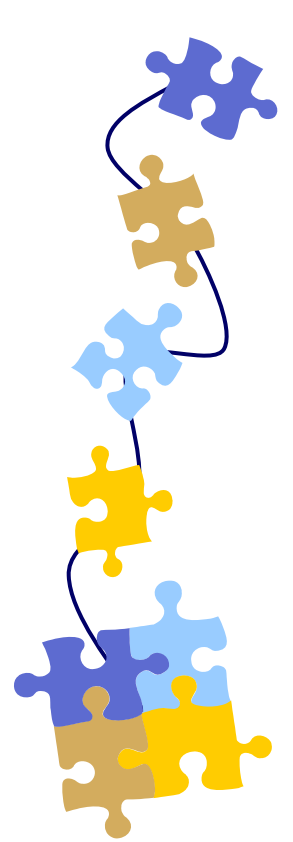
Autoévaluation

Aider à reconnaître et à comprendre les apprentissages, les ajustements réalisés et les réinvestissements possibles



MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR



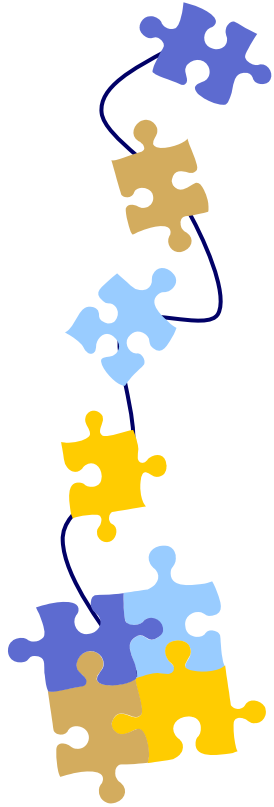
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Prise de parole et écriture

- Favoriser les remises en question et les prises de conscience
- Échange, discussion, confrontation
- Écriture pour garder des traces, pour réfléchir, pour analyser et ajuster ses actions

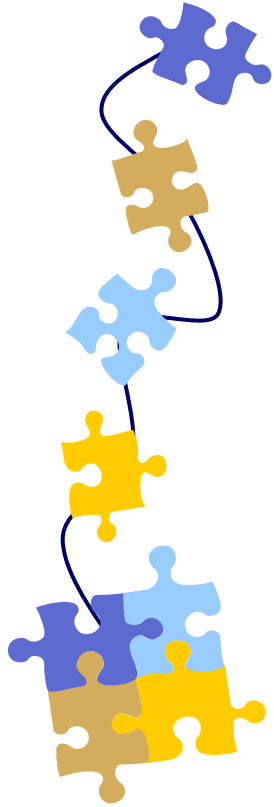
Travail en équipe de collègues



- Susciter des prises de conscience au sein du travail collectif :
 - de l'étincelle à l'intégration
 - du déclic à l'action

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

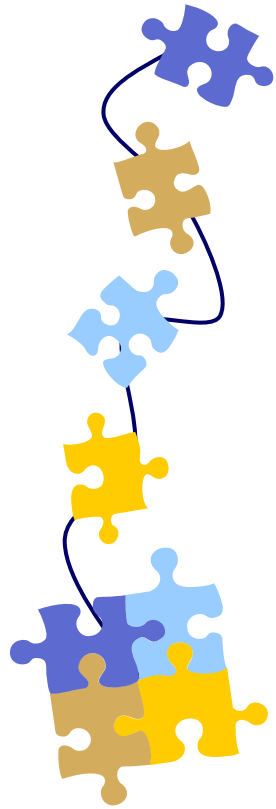


Accompagnement du développement de compétences professionnelles

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Perspective

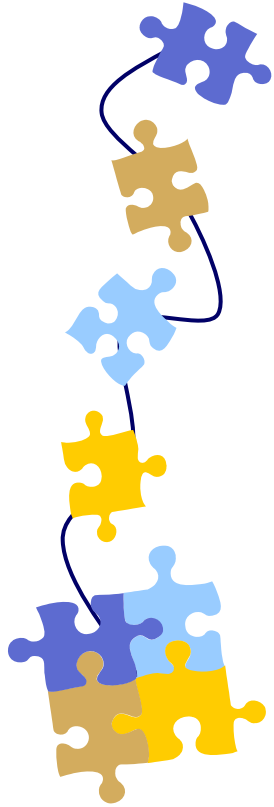


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Liée à la loi 180 (fonctions et pouvoirs de la direction d'établissement)
- Processus d'intervention dans une perspective d'accompagnement réflexif-interactif pour maintenir l'acuité de la conscience professionnelle
- Action orientée vers l'amélioration de toute l'organisation scolaire (vers la l'apprentissage et la réussite des élèves)

Compétences professionnelles

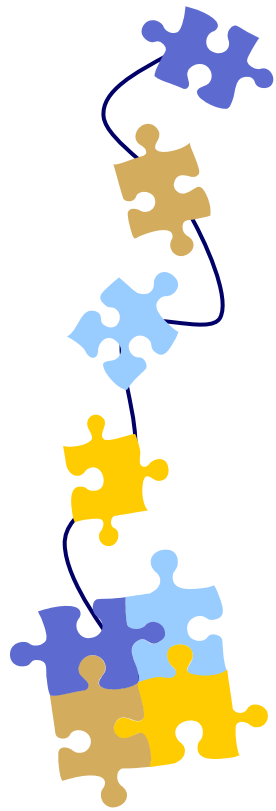


- Ce concept a été retenu comme visée de la formation à l'enseignement et, par souci de cohérence avec l'orientation concernant la professionnalisation
- Une compétence est toujours une compétence pour l'action : « Une somme de savoirs n'a jamais constitué une compétence pour l'action » (p. 50)

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

(MEQ, 2001)



Compétences professionnelles à l'enseignement

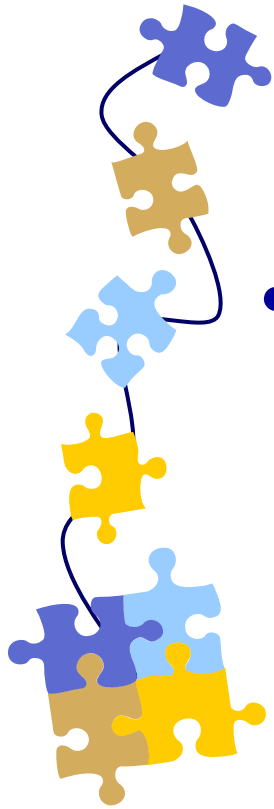
● Caractéristiques:

- se déploie en contexte professionnel réel
- se situe sur un continuum qui va du simple au complexe
- se fonde sur un ensemble de ressources
- est de l'ordre du savoir mobiliser en contexte d'action
- est une pratique intentionnelle
- est un savoir agir réussi, efficace, efficient et immédiat qui se manifeste de façon récurrente
- constitue un projet, une finalité sans fin

(MEQ, 2001, p. 50-53)

MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

Compétences professionnelles à l'enseignement (suite)



- Caractéristiques (suite)

Sont regroupées en quatre catégories :

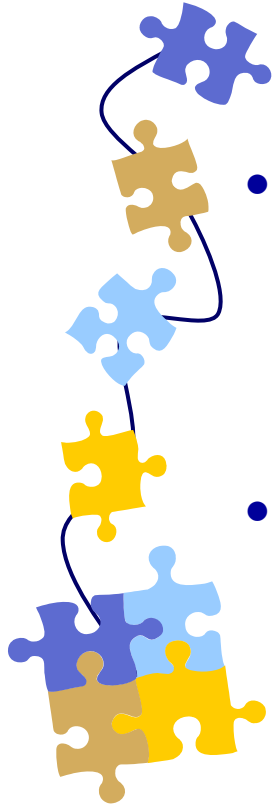
- Fondements (1-2)
- Acte d'enseigner(3-6)
- Contexte social et scolaire (7-10)
- Identité professionnelle (11-12)

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

(MEQ, 2001, p. 57-58)

Les douze compétences professionnelles



- **Fondements**

1. Agir en tant que professionnelle ou professionnel héritier, critique et interprète d'objets de savoirs ou de culture dans l'exercice de ses fonctions
2. Communiquer clairement et correctement dans la langue d'enseignement, à l'oral et à l'écrit, dans les divers contextes liés à la profession enseignante

- **Acte d'enseigner**

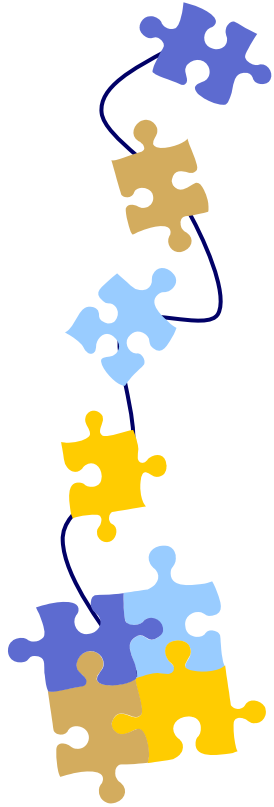
3. Concevoir des situations d'enseignement-apprentissage pour les contenus à faire apprendre, et ce, en fonction des élèves concernés et du développement des compétences visées dans le programme de formation
4. Piloter des situations d'enseignement-apprentissage pour les contenus à faire apprendre, et ce, en fonction des élèves concernés et du développement des compétences visées dans le programme de formation
5. Évaluer la progression des apprentissages et le degré d'acquisition des compétences des élèves pour les contenus à faire apprendre
6. Planifier, organiser et superviser le mode de fonctionnement du groupe-classe en vue de favoriser l'apprentissage et la socialisation des élèves

(MEQ, 2001; DFTPS, 2004)

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Les douze compétences professionnelles



MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

- **Contexte social et scolaire**

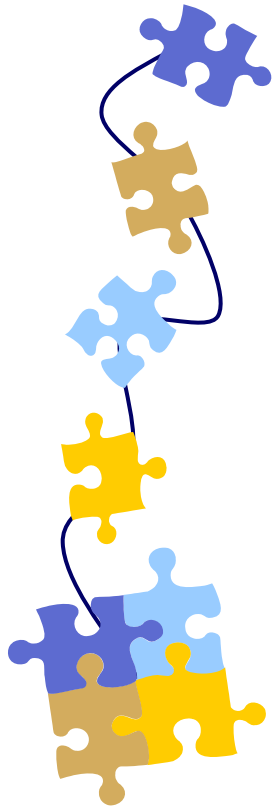
7. Adapter ses interventions aux besoins et aux caractéristiques des élèves présentant des difficultés d'apprentissage, d'adaptation ou un handicap
8. Intégrer les technologies de l'information et des communications aux fins de préparation et de pilotage d'activités d'enseignement-apprentissage, de gestion de l'enseignement et de développement professionnel
9. Coopérer avec l'équipe-école, les parents, les différents partenaires sociaux et les élèves en vue de l'atteinte des objectifs éducatifs de l'école
10. Travailler de concert avec les membres de l'équipe pédagogique à la réalisation des tâches permettant le développement et l'évaluation des compétences visées dans le programme de formation, et ce, en fonction des élèves concernés

- **Identité professionnelle**

11. S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel
12. Agir de façon éthique et responsable dans l'exercice de ses fonctions

(MEQ, 2001; DFTPS, 2004)

Le professionnel



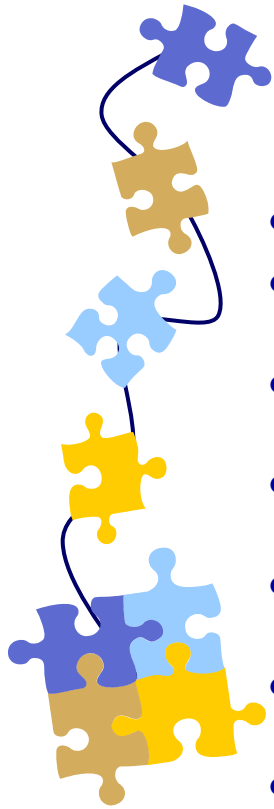
- Le professionnel est celui qui non seulement est capable d'agir avec pertinence dans une situation particulière mais qui également comprend pourquoi et comment il agit. Il doit donc posséder une double compréhension: celle de la situation pour laquelle il intervient et celle de sa propre façon de s'y prendre

(Le Boterf, 2000)

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

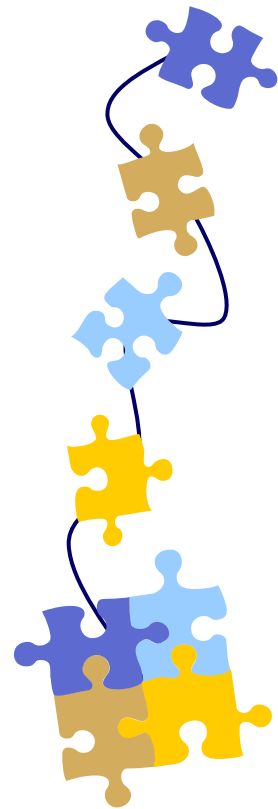
Compétences professionnelles pour l'accompagnement d'un changement



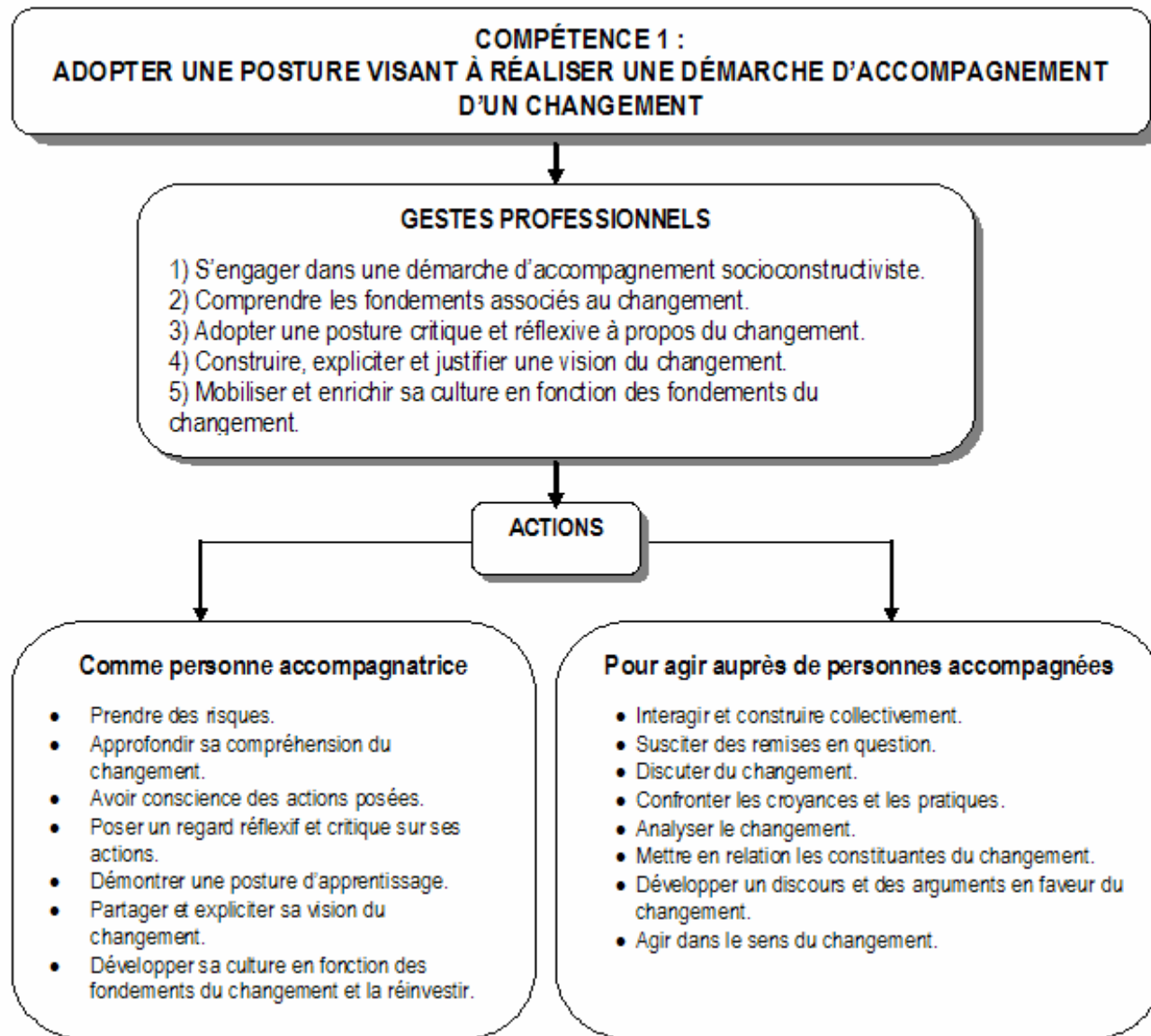
- Compétence 1 : Adopter une posture d'accompagnement d'un changement
- Compétence 2 : Modeler une pratique réflexive dans l'accompagnement d'un changement
- Compétence 3 : Prendre en compte la dimension affective dans l'accompagnement d'un changement
- Compétence 4 : Maintenir une communication réflexive-interactive dans la préparation et l'animation du processus de changement
- Compétence 5 : Mettre en place une collaboration professionnelle pour cheminer dans un processus de changement
- Compétence 6 : Mettre en place des projets d'action dans une démarche d'accompagnement d'un processus de changement
- Compétence 7 : Mettre à profit des pratiques évaluatives dans un processus de changement
- Compétence 8 : Exercer un jugement professionnel en agissant de manière éthique et critique

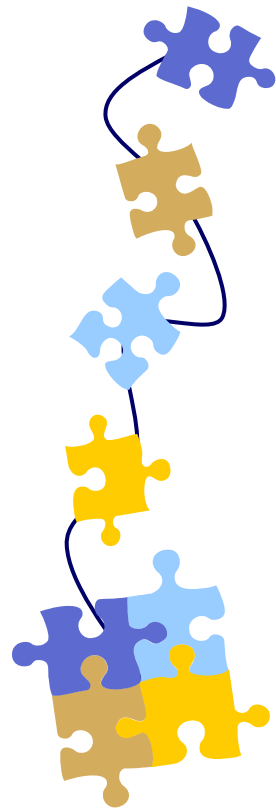
MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

(Lafortune, 2008a)

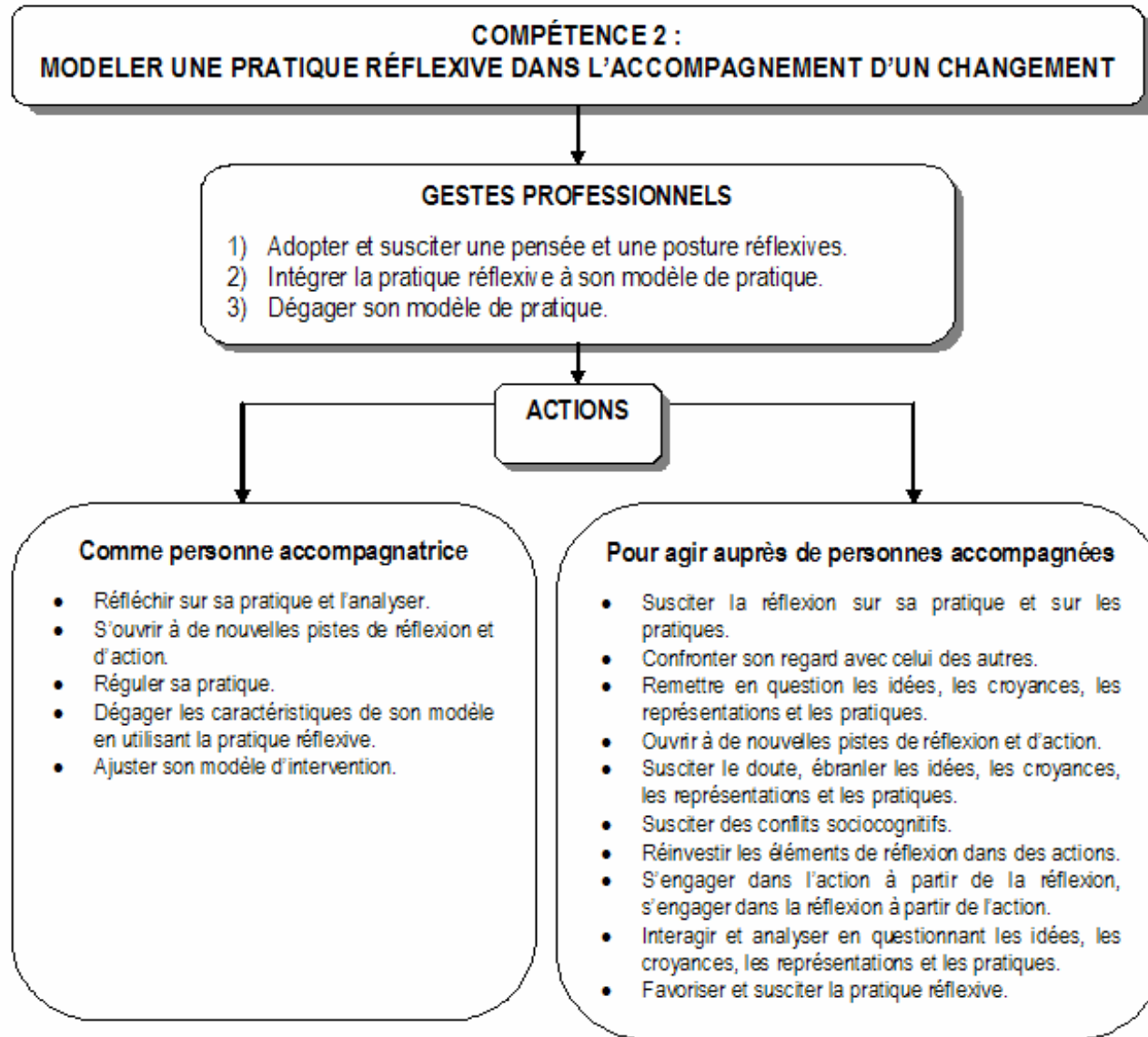


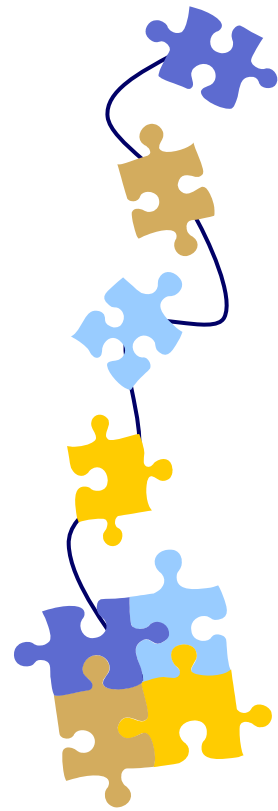
MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR



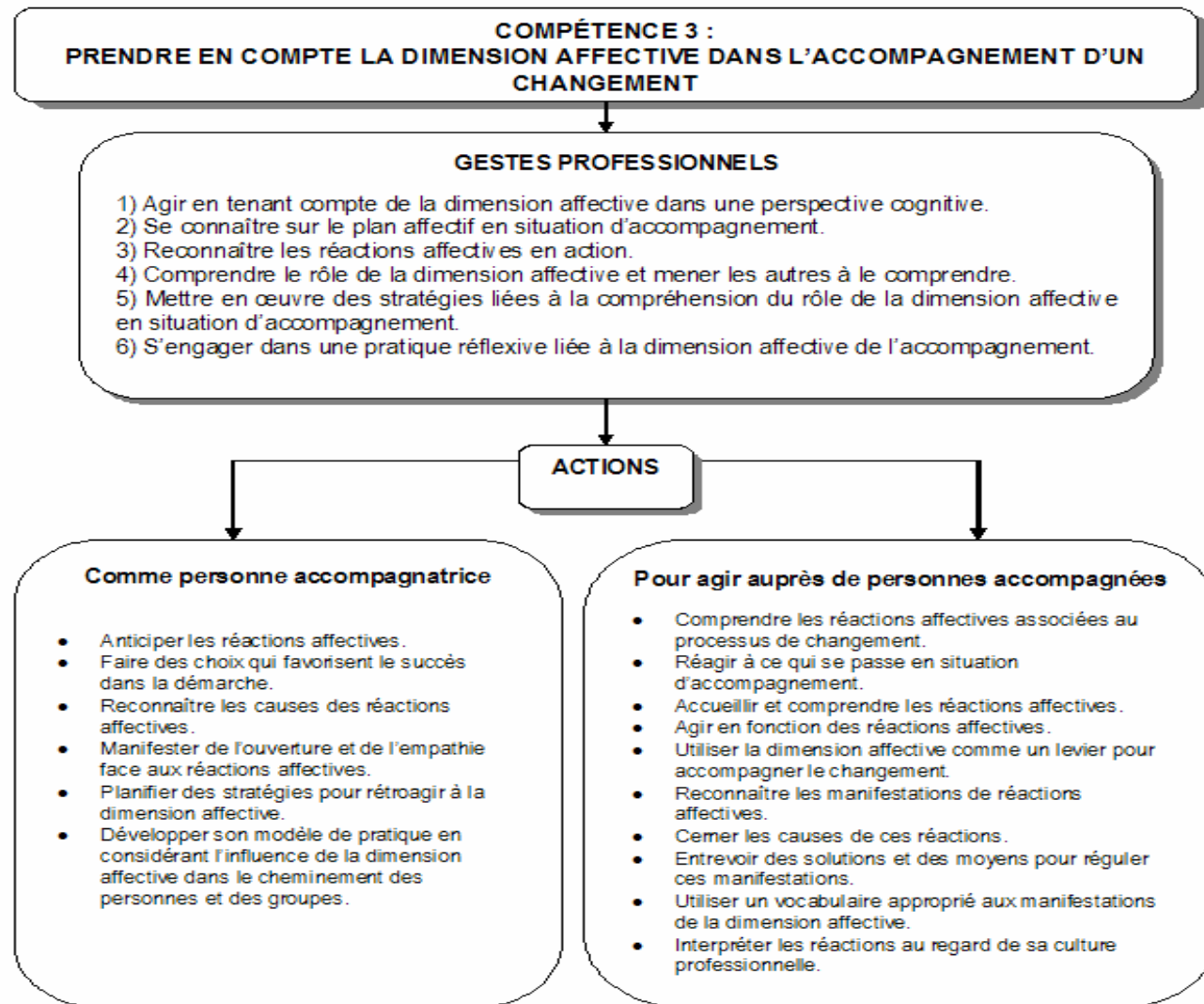


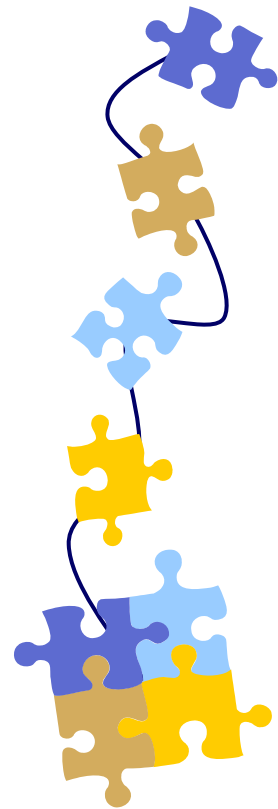
MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR



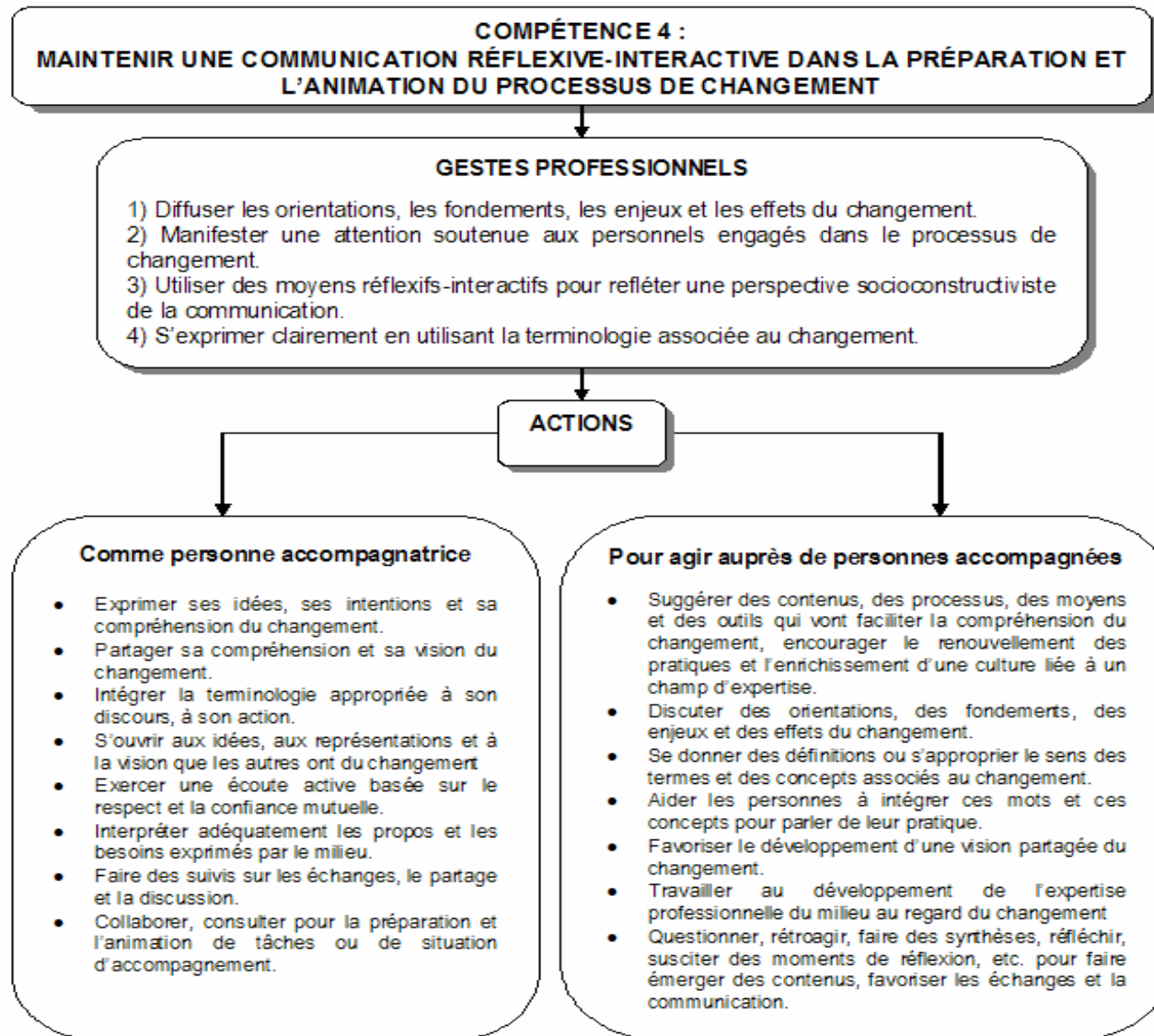


MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR





MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR



**COMPÉTENCE 5 :
METTRE EN PLACE UNE COLLABORATION PROFESSIONNELLE POUR CHEMINER DANS
UN PROCESSUS DE CHANGEMENT**

GESTES PROFESSIONNELS

- 1) Créer un partenariat avec les personnels engagés dans un processus de changement.
- 2) S'engager dans un esprit de collaboration, de coopération et de concertation.
- 3) Développer individuellement et collectivement des compétences professionnelles à l'accompagnement.
- 4) Construire une vision partagée du changement.
- 5) Faire connaître les ressources, actions et contributions au sein du milieu.
- 6) Développer des réseaux de partage et de communication entre les personnels engagés dans le processus de changement.

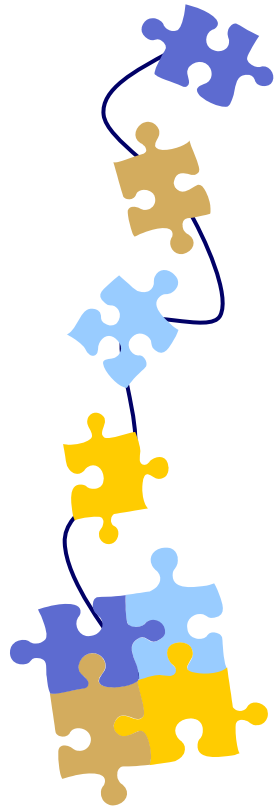
ACTIONS

Comme personne accompagnatrice

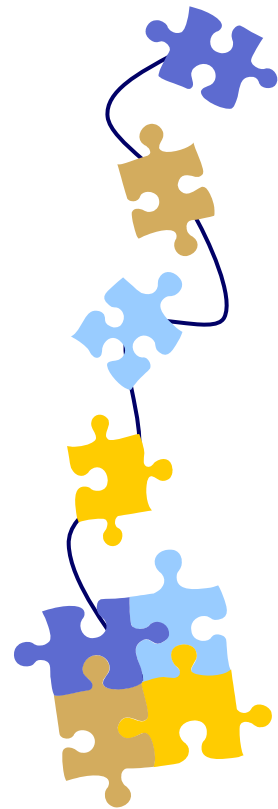
- Connaître les ressources du milieu.
- S'ouvrir à des visions différentes du changement.
- Reconnaître l'expertise professionnelle du milieu.
- Responsabiliser les personnes en les intégrant à la démarche d'accompagnement.
- Partager le leadership, les responsabilités et les tâches.

Pour agir auprès de personnes accompagnées

- Travailler en équipe de collègues.
- Partager sa conception du travail en équipe de collègues.
- Se donner des conditions qui facilitent la collaboration.
- Se responsabiliser collectivement au regard du changement.
- Partager son expertise avec d'autres.
- Confronter sa vision du changement avec d'autres.
- Modifier les conceptions au regard du changement.
- Chercher à se donner une représentation partagée du changement.
- Inventorier les expertises professionnelles du milieu.
- Valoriser et diffuser l'expertise et les actions.
- Favoriser la création de réseaux en misant sur la circulation et le réinvestissement d'expériences et d'actions.
- Garder des traces de la démarche.
- Mobiliser la communauté professionnelle.
- Dégager des éléments de théorisation sur les pratiques du milieu.



MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR



MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

**COMPÉTENCE 6 :
METTRE EN PLACE DES PROJETS D'ACTION DANS L'ACCOMPAGNEMENT D'UN
PROCESSUS DE CHANGEMENT**

GESTES PROFESSIONNELS

- 1) Discuter de la nature du changement dans une perspective d'action.
- 2) Préparer des tâches ou des situations d'accompagnement visant à mettre en œuvre le changement.
- 3) Favoriser la mobilisation et le développement d'une culture liée au champ d'expertise des milieux accompagnés.
- 4) Choisir des processus, des contenus, des moyens, des outils ou du matériel d'accompagnement qui facilitent une posture de développement professionnel.
- 5) Cibler des approches ou des pratiques cohérentes avec la mise en œuvre du changement.
- 6) Soutenir l'élaboration, la mise en action, l'analyse et la régulation de projets d'action.

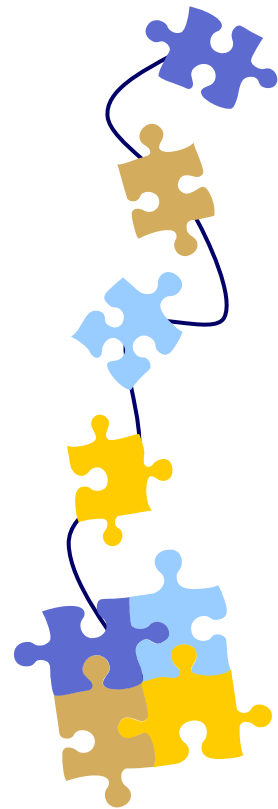
ACTIONS

Comme personne accompagnatrice

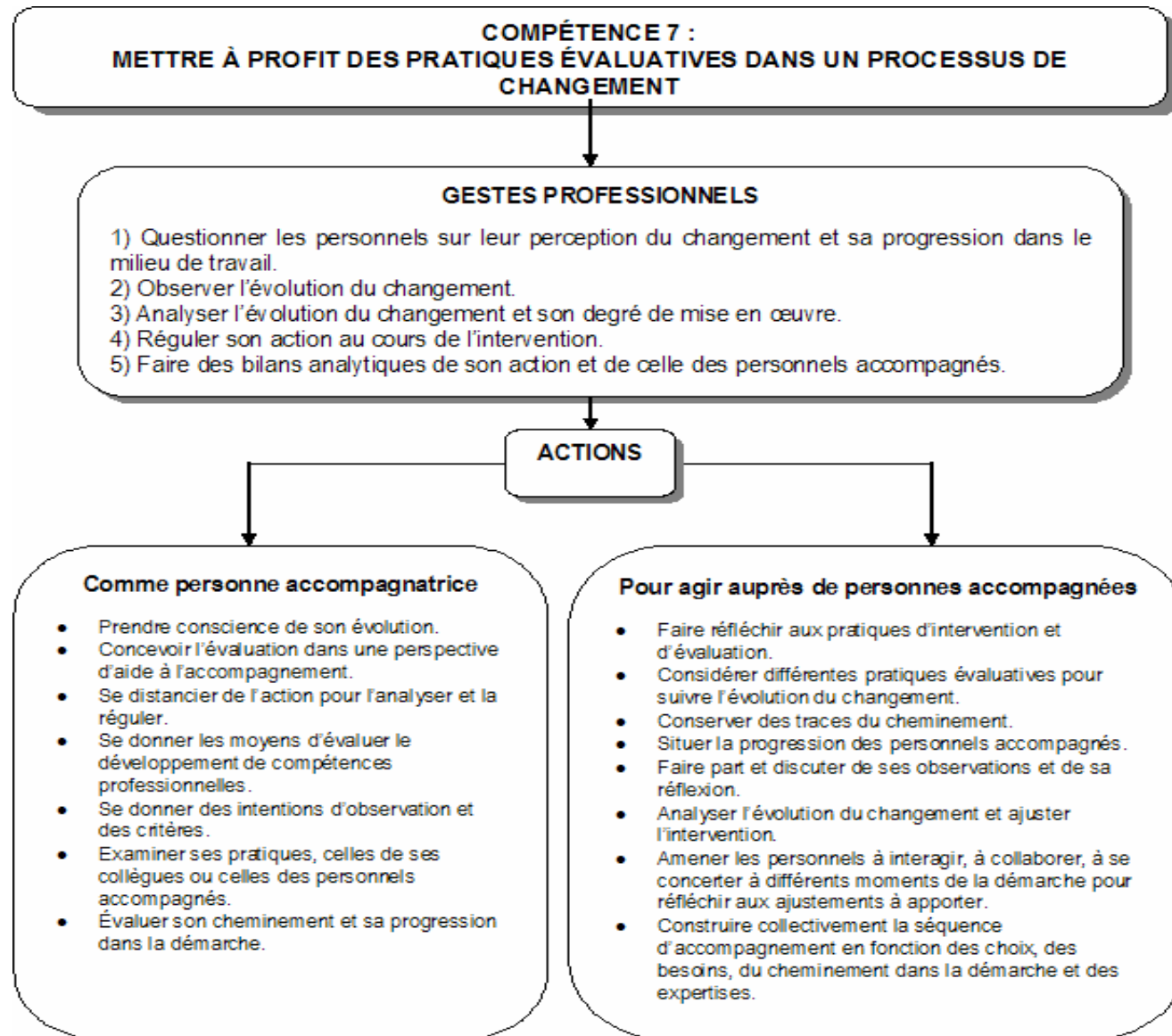
- Se donner les moyens d'enrichir sa culture liée à son champ d'expertise.
- Développer sa sécurité affective face au changement.
- Se construire une représentation du changement et la partager avec d'autres pour valider sa compréhension.
- Se demander comment les gens vont réagir aux questions et aux actions proposées.
- Reconnaître les manifestations, les causes et les conséquences de la résistance au changement.
- Verbaliser son processus et sa démarche mentale.
- Rendre son action explicite.
- Suivre l'évolution du changement.
- Exercer un leadership d'accompagnement.

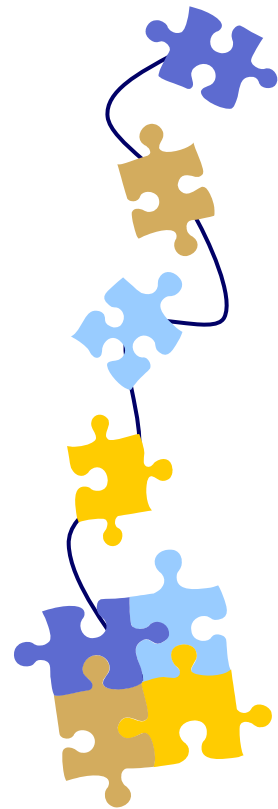
Pour agir auprès de personnes accompagnées

- Faire des choix d'actions, prioriser celles qui facilitent la compréhension du changement.
- Questionner, confronter, remettre en question les idées, les croyances, les représentations et les pratiques.
- Anticiper les réactions des personnels accompagnés.
- Choisir des portes d'entrée et un parcours pour progresser dans le processus de changement.
- Garder des traces de la démarche et des expériences réalisées pour témoigner du parcours et de l'évolution.
- Planifier collectivement l'accompagnement.
- Favoriser l'expression d'une prise de parole.
- Faire appel à des moyens qui favorisent la régulation.
- Faire des retours critiques sur leurs expérimentations.
- Se donner des intentions d'apprendre ou de changer.
- Justifier le choix d'une approche ou d'une pratique en explicitant ses liens avec les intentions poursuivies.
- Effectuer des allers et des retours réflexifs sur la préparation, l'anticipation, la réalisation, le suivi et l'analyse de l'intervention.
- Amener les personnes à s'évaluer dans une perspective d'autonomie professionnelle.
- Aider à développer un sentiment de sécurité affective face au changement.

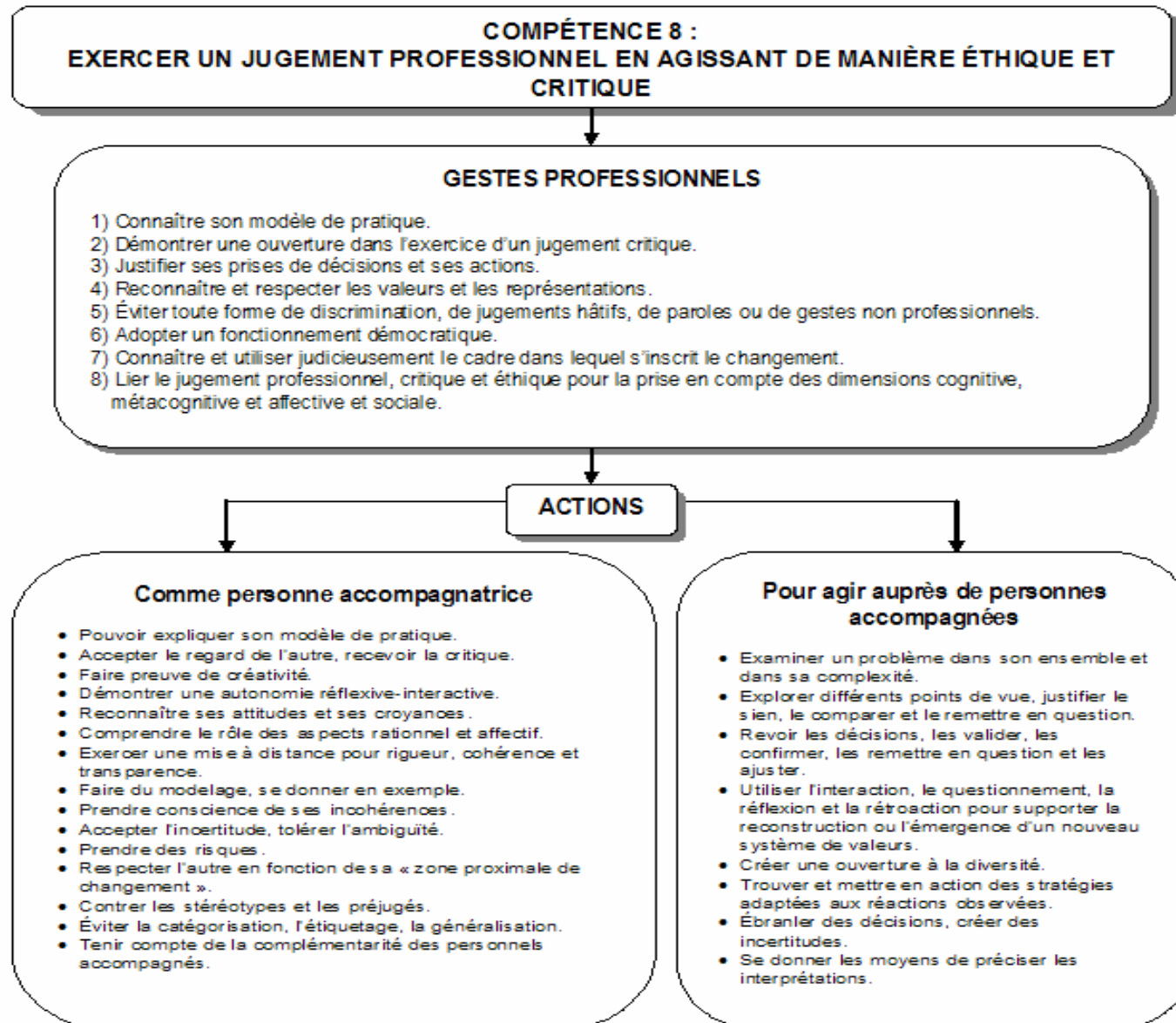


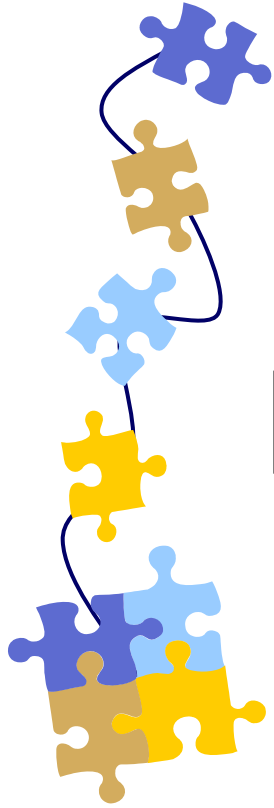
MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR





MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR



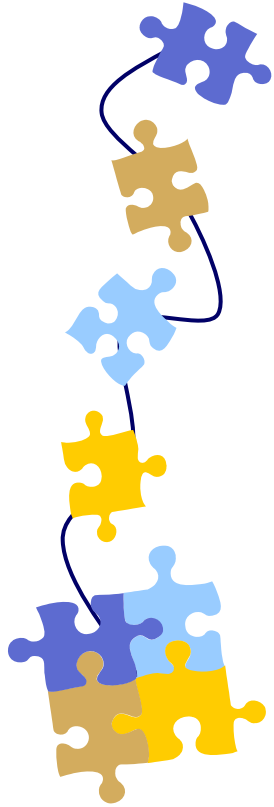


ENTRETIENS D'ACCOMPAGNEMENT

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Entretiens d'accompagnement



Rencontre avec un petit groupe de personnes

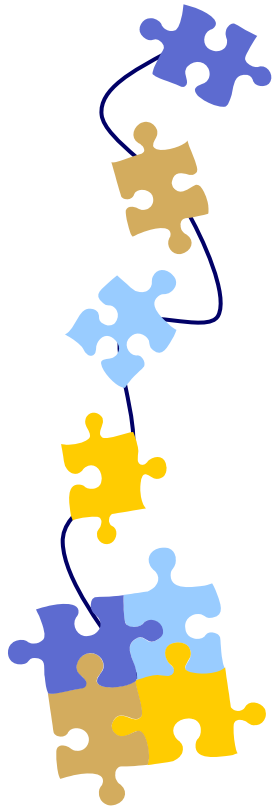
- D'une équipe-école
- D'enseignants et d'enseignantes
- De directions d'école
- ...

DANS UNE PERSPECTIVE
DE RÉFLEXION COLLECTIVE, GUIDÉE

(Les éléments de ce document sont tirés de Lafortune, 2004)

MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

Intentions



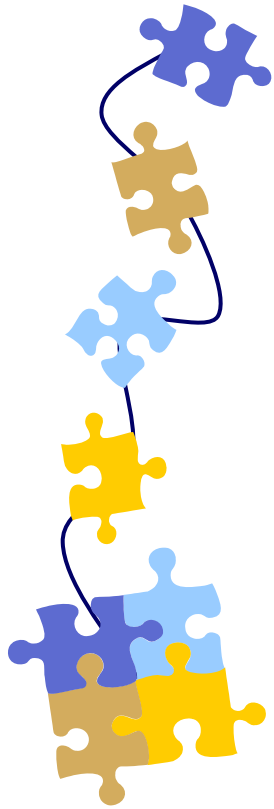
VERS UN CHANGEMENT

- Connaître les personnes accompagnées
- Mobiliser dans un processus de changement
- Susciter l'engagement
- Mener à une pratique réflexive
- Susciter des actions et expériences à partager et à analyser collectivement

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Intentions

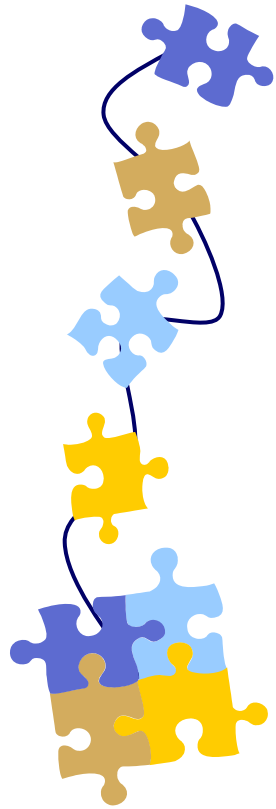


VERS L'ACTION

- Énoncer ou comprendre une problématique
- Analyser une situation
- Discuter ou mettre en œuvre des actions concrètes
- Apporter ou vouloir du support ou de l'aide
- Chercher et peut-être trouver des solutions à envisager
- Préparer des actions à réaliser
- Se donner des moyens de faire un retour réflexif sur l'expérience

MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

Stratégies

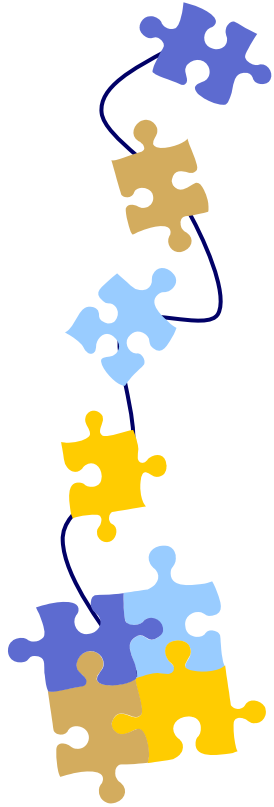


- Fil conducteur pour une cohérence
- Avant l'entretien
- Pendant l'entretien
- Pour donner des suites à l'entretien

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Fil conducteur

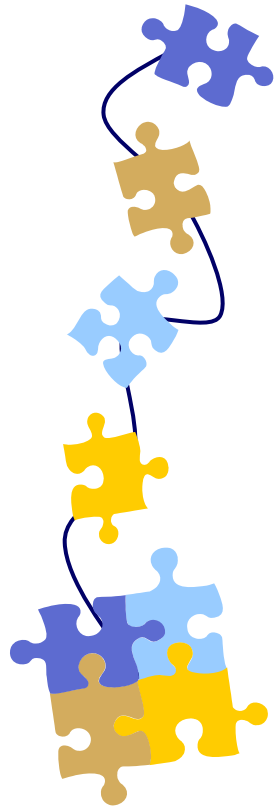


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Clarification explicite de l'esprit de l'entretien:
 - Donner du sens aux réflexions et actions
 - Faire des liens entre les idées émises et actions proposées
 - Faire un retour sur les actions pour articuler le sens, les liens et la cohérence
- Conservation du fil conducteur:
 - En portant un regard global sur l'ensemble de la situation
 - En portant un regard réflexif sur le processus
 - En se donnant du temps d'autoévaluation

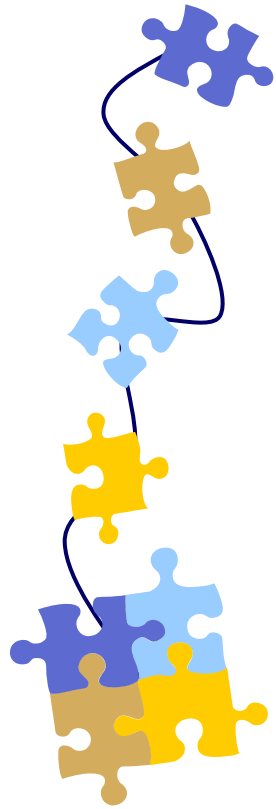
Étapes



- De la méfiance à l'apprivoisement
- De l'apprivoisement à l'acceptation ou à l'adhésion
- De l'acceptation ou de l'adhésion à la coopération
- De la coopération à l'engagement

MELS-UQTR

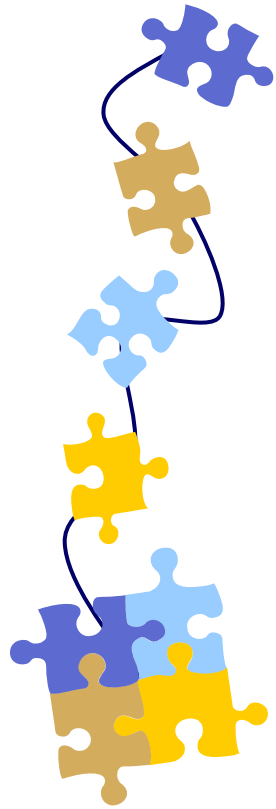
DFTPS-DGFJ-DR



MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Vers un accompagnement socioconstructiviste d'actions et de plans d'action diversifiés, initiés par les divers milieux dans une perspective d'autonomie professionnelle pour la mise en oeuvre du changement



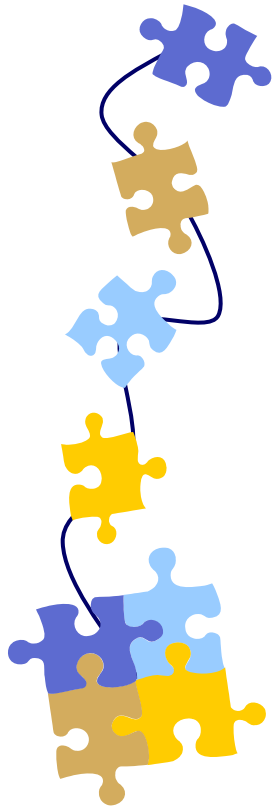
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

Exigences ou suggestions

- Assurance de garder le fil conducteur en fonction de l'accompagnement, de la recherche et de la formation:
 - Accompagnement
 - Mise en oeuvre du PFEQ
- Qualité des interventions
- Qualité du matériel : contenu et forme

Différents regards

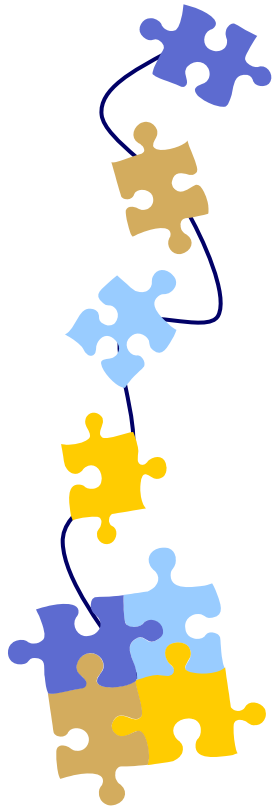


MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

SELON LE FIL CONDUCTEUR ET LES INTENTIONS

- Ce qui est proposé
- Ce qui a déjà été fait
- Liens avec la mise en oeuvre du PFEQ
- Perspective d'accompagnement
- Perception des connaissances et des compétences des personnes accompagnées et accompagnatrices en rapport avec les aspects prévus
- Quantité d'interventions prévues
- Qualité du matériel: contenu (réflexif-interactif, PFEQ) et forme

Démarche mentale



- Assurance d'un fil conducteur entre les actions prévues
- Questions en lien avec ce qui a été fait avant
- Questions par rapport à la perception du fil conducteur des personnes accompagnées
- Questions en fonction de la connaissance des personnes accompagnées

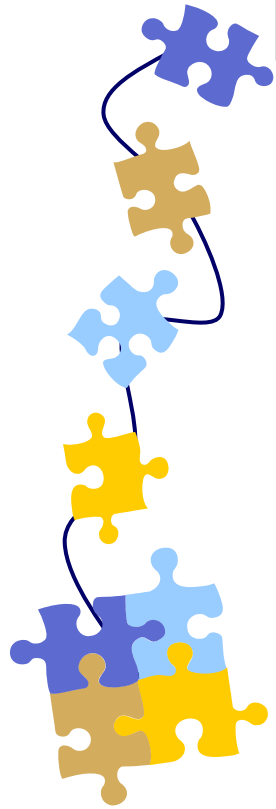
CELA NÉCESSITE

- Connaissance approfondie des caractéristiques du groupe
- Connaissance approfondie du matériel disponible
- Intégration des visées du projet de changement

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

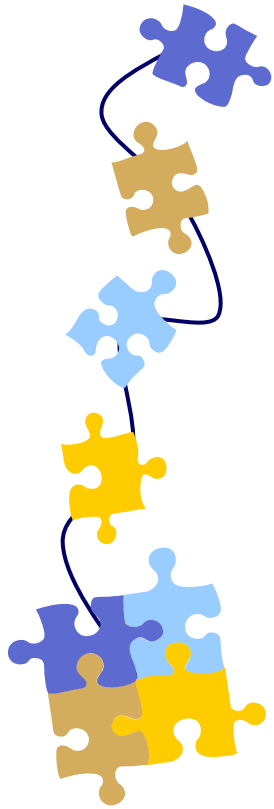
Préparation de la rencontre



- Comme personne qui accompagne:
 - Ce qui a été fait
 - Ce qui peut être fait ou proposé
 - Connaissance des personnes accompagnées
- Comme personne qui est accompagnée:
 - Vérifications du fil conducteur, du contenu et de la forme
 - Préparation de questions à poser
 - Anticipation des remarques

MELS-UQTR
DFTPS-DGFJ-DR

En devenir



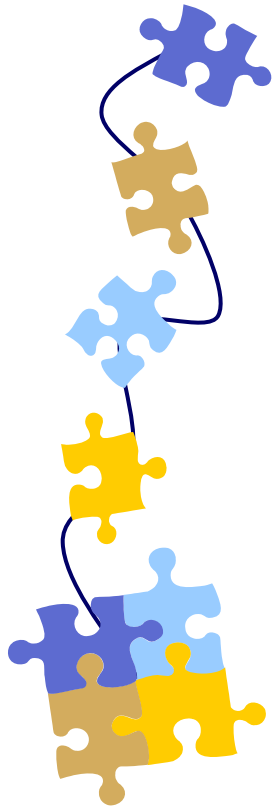
MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Devenir une personne qui accompagne : des moyens
 - Venir à une rencontre en ayant préparé des questions sur les aspects qui semblent poser problème et sur lesquels on voudrait faire des vérifications
 - Observer une personne qui accompagne et en discuter par la suite
 - Accompagner une personne ou un groupe en étant observé et commenté par la suite
 - En grand groupe, un duo présente sa planification et deux personnes rétroagissent et des ajouts sont faits par la personne responsable

AVOIR PRÉPARÉ UNE QUESTION QUANT
AUX ASPECTS PRÉPARÉS

Bibliographie

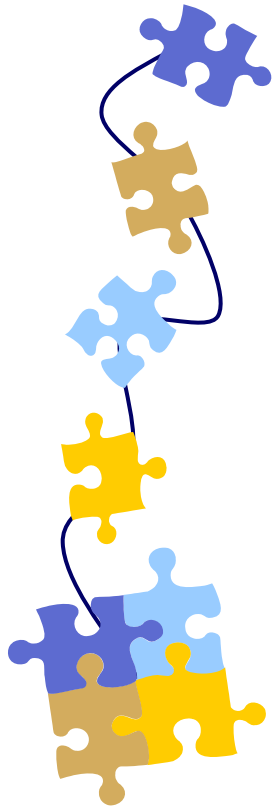


MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR

- Acheson, K. A. et M. Damien Gall (1992). *La supervision pédagogique. Méthodes et secret d'un superviseur clinicien*. Traduit par J. Heyneman et D. Gagnon, Montréal, Éditions Logiques.
- Barbès, Pierre (2001). *Je mène ma supervision. Manuel pour la supervision des stages*. Montréal, Éditions Saint-martin.
- Bouchamma, Y. (2004). *Supervision de l'enseignement et réformes* (page web). URL <http://www.inrp.fr/Access/Biennale/7biennale/Contrib/longue/7300.pdf> [août 2005].
- Boutet, M. et N. Rousseau (dir.) (2002). *Les enjeux de la supervision des stages*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- DFTPS (2004), *La période probatoire des enseignantes et enseignants au préscolaire, au primaire et au secondaire*, document de travail.
- DGFJ (2002). *L'évaluation des apprentissages au préscolaire. Cadre de références*, Québec, MEQ.
- Gravel, M. (2004). *Cadre de référence pour l'emploi de gestionnaire scolaire*, Commission scolaire du Lac-Saint-Jean.
- Henry, J. (1986). *La supervision pédagogique*, Montréal, Association des institutions d'enseignement secondaire.
- 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 D. Martin (2004). « L'accompagnement. Processus de coconstruction et culture pédagogique », dans M. L'Hostie et L.-P Boucher (dir.), *L'accompagnement en éducation. Un soutien au renouvellement des pratiques*, Québec, Presses de l' Université du Québec, p. 49-62, 192 pages.
- Lafortune, L. (2004). « Entretiens d'accompagnement: sens et stratégies » dans L. Lafortune (dir.), *Le questionnement en équipe-cycle. Questionnaires, entretiens et journaux de réflexion*, 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.

Bibliographie (suite)



- Lafortune, L. (1992). *Dimension affective en mathématiques*, Mont-Royal, Modulo Éditeur, p. 168.
- Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*, 2e édition revue et augmentée, Paris, Éditions d'Organisation.
- Legendre, R. (1993). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. 2e édition, Montréal, Guérin et Eska.
- MEQ (2001). *La formation à l'enseignement. Les orientations. Les compétences professionnelles*, Québec, Gouvernement du Québec.
- MEQ (2002). *Échelles des niveaux de compétences. Enseignement primaire*, Québec, Gouvernement du Québec.
- MEQ (2003a) *Programme de formation de l'école québécoise*, Québec, Gouvernement du Québec.
- MEQ (2003b). *Politique d'évaluation des apprentissages: être évalué pour mieux apprendre*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Morissette, D., L. Girard, É. Mclean, M. Parent et P. Laurin (1990). *Un enseignement de qualité par la supervision synergique. Une démarche pratique pour les enseignants et pour les directeurs*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 108 pages.
- Pallascio, R., M.-F. Daniel et L. Lafortune (dir.) (2004). *Pensée et réflexivité : théories et pratiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 220 pages.
- Paquette, C. (1986). *Vers une pratique de la supervision interactionnelle*, Longueuil, Interactions Éditions.
- Perrenoud, P. (2001). *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant : professionnalisation et raison pédagogique*, Paris, Issy-les-Moulineux, ESF, 219 pages.

MELS-UQTR

DFTPS-DGFJ-DR