

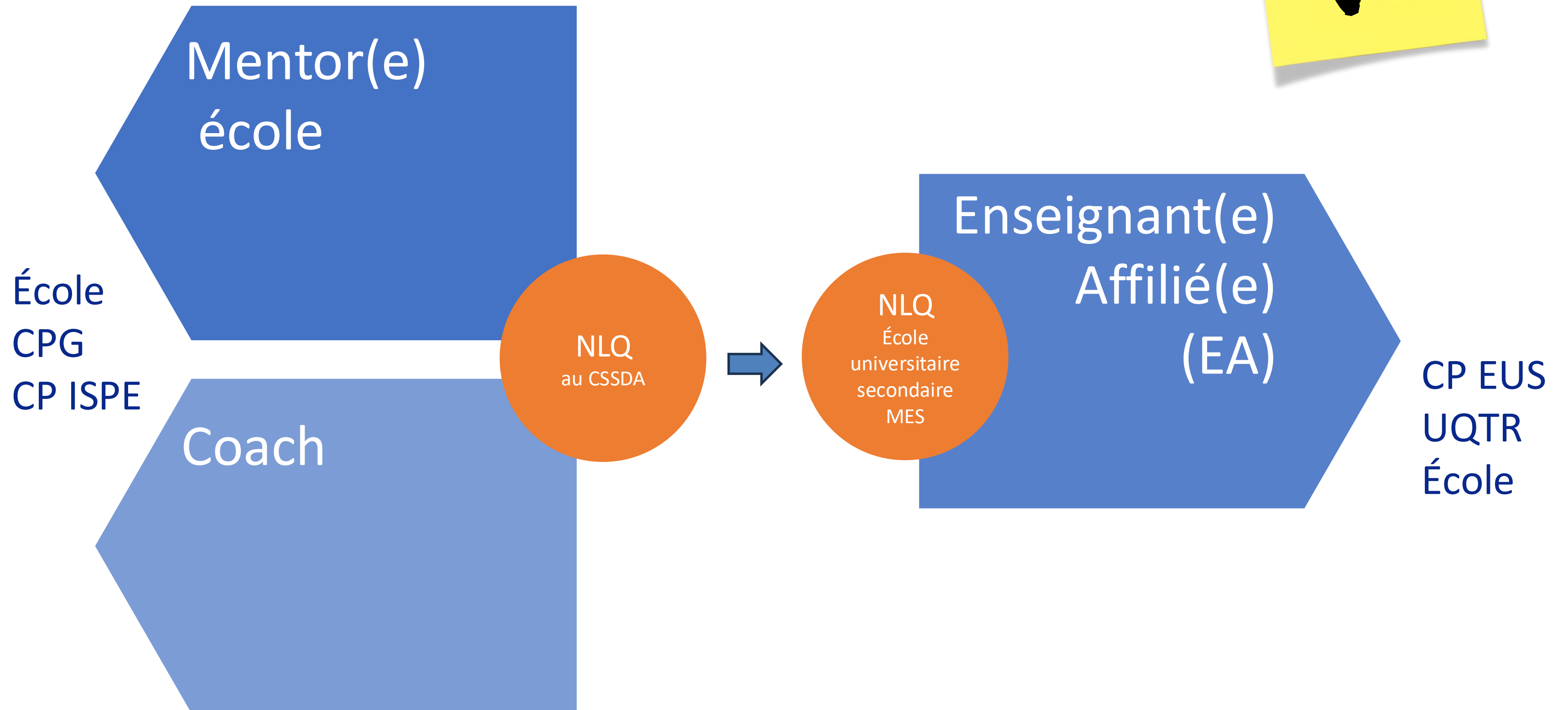
EA : nouveau
Rôles et
responsabilités ?
Recherches/CoP
Défis
Retombées

Cocréer un nouveau rôle d'enseignant(e)-
affilié(e): soutenir le développement
professionnel des enseignants non-
détenteurs de brevet dans le cadre d'un
partenariat université-milieu scolaire

Mon but pour cette
présentation



Définir les rôles



Enseignante(e)
affilié(e)

École
universitaire
secondaire
(EUS)



Accompagnement

Accompagnement du collègue NLQ
dans le projet EUS
1re année MES : pas de stage
2e et 3e année MES: stages

Durant les stages : coresponsabilité
de l'appréciation du développement
des compétences

Formation

Participation à une
communauté de pratique
(CoP)

Mieux comprendre le rôle
de l'enseignant(e) affilié(e)
dans le cadre d'une MES
terrain (projet EUS)

Collaboration

Collaboration avec la CP EUS
CSSDA et la spécialiste en
éducation UQTR pour maintenir
les liens entre le milieu et l'UQTR

Collaboration avec une
chercheuse UQTR , spécialiste en
formation pratique dans le cadre
de la CoP

Enseignant(e) affilié(e) EUS

Critères



- ✓ Avoir choisi d'être enseignant(e) affilié(e) et de participer au projet EUS en partenariat avec l'UQTR;
- ✓ Posséder un brevet d'enseignement et au moins 5 ans d'expérience d'enseignement;
- ✓ Posséder les compétences en pédagogie et en didactique, dans les contenus enseignés;
- ✓ Être capable de favoriser le questionnement réflexif et l'analyse des pratiques dans l'action et par l'action;
- ✓ Être capable d'observation, d'analyse et de réflexion critique eu égard aux pratiques pédagogiques;
- ✓ Démontrer une ouverture d'esprit permettant l'innovation et la créativité;
- ✓ Avoir fait preuve d'esprit d'équipe et d'une sensibilité manifeste à la vie de l'école;
- ✓ Avoir eu l'approbation de la direction de son école.

TITRE DU PROJET DE RECHERCHE

*Portrait des rôles perçus de la personne enseignante-
affiliée-école-universitaire-secondaire (ea-éus) et de sa
posture d'accompagnement en milieu de pratique*



Notre CoP en mots-clés

1

• CORÉFLEXION

2

• ACCOMPAGNEMENT

3

• ENSEIGNANT(E) AFFILIÉ(E) :
RÔLES ET POSTURES

Participation
volontaire

Leadership
partagé

S'autodéfinit
S'autogère

• Règles de fonctionnement
(fréquence et déroulement
des rencontres, notamment) :
fixées par les membres.

- Échange sur ce qui est vécu
- Information sur les cours MES
- Se fixer des objectifs pour les
prochaines rencontres

Cadre éthique de
recherche

UQTR

Gestion de classe
Cadre et outil
d'observation utilisé

au CSSDA
ULaval

Référentiel des
compétences
professionnelles du
personnel enseignant

MEQ 2020



Rôles du mentor
Coach CSSDA
Maitre associé(e)

UQTR

Besoins de
l'enseignant (e)
accompagné(e)

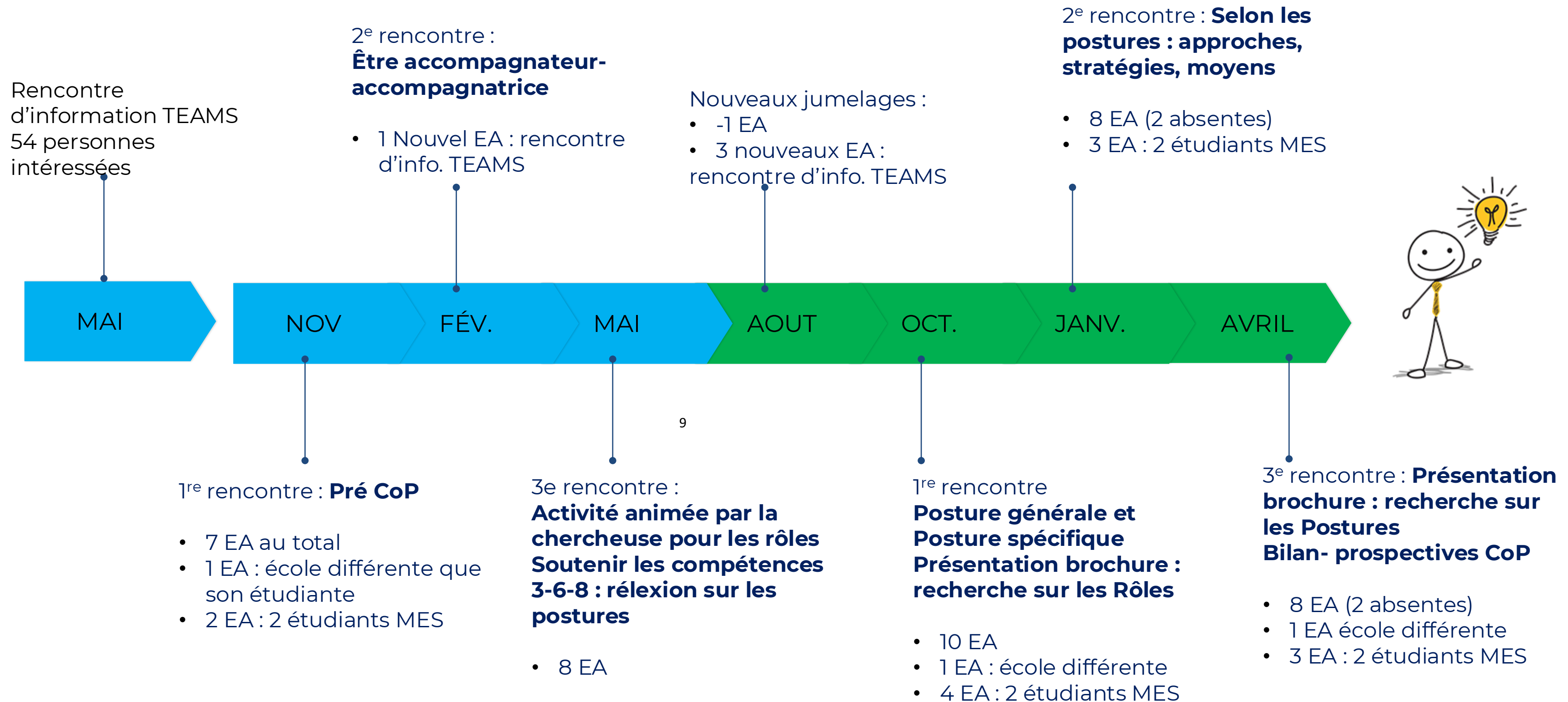
UQTR
CNIPE

Définitions de
l'accompagnement

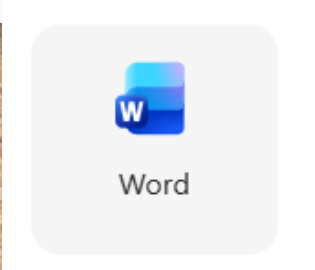
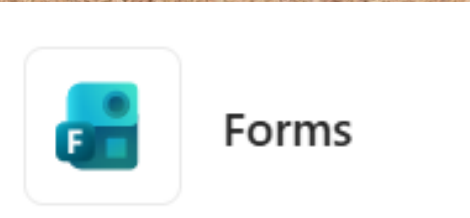
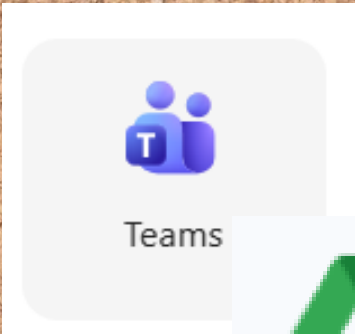
Paul, 2009, p.62-63

CTREQ (2017).

Rencontres CoP – Enseignant(e)s affilié(e)s 24-25 et 25-26



Partenariat UQTR – CSSDA : coplanification des CoP




sation teams :
 ituation (début
 tic)



Déroulement	Contenu	Ma
9 h à 9 h 10	<p>Accueil</p> <p>Brise-glace : Qui accompagne deux ÉTU maintenant? Qui accompagne un ÉTU qui a plus de 3 ans d'expérience en enseignement? Qui commence à prendre plaisir à accompagner un ÉTU? Qui en accompagnant s'est surpris à apprendre aussi à son tour?</p>	<p>ppt inter Pre de c qu'a ccor l'on com acco acco</p> <p>Affic plas</p>

Billet de sortie



Nom: _____ Date: _____

1- Est-ce que ce qui a été défini ensemble pour notre CoP a été respecté :
 -Les valeurs liées à mon rôle (cartons jaunes)? OUI NON Précisez : _____
 -Les modalités de la CoP? OUI NON Précisez : _____

2- Qu'est-ce qui a été le plus satisfaisant pour moi aujourd'hui dans la CoP?

3- Par rapport aux échanges de la journée, qu'est-ce que je me fixe comme objectif ou que j'aimerais approfondir d'ici la prochaine rencontre?



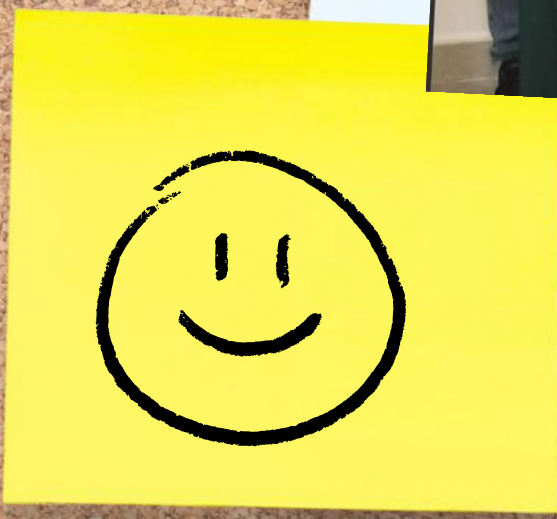
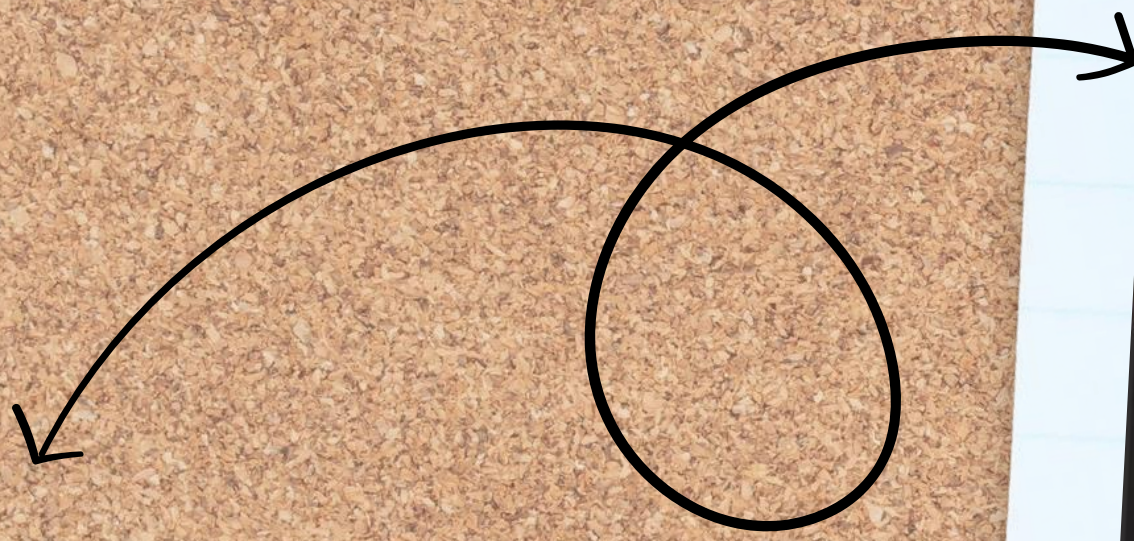
Défis et Retombées

Défis

- Jumelage
- Contexte CoP + Recherche
 - École
 - Activités plus dirigées, avec exemple et lien avec ce qu'ils ou elles connaissent
 - « Carnet du participant » qui permet un retour réflexif sur leurs actions en lien avec leurs objectifs
 - Rencontre informelles vs formelles avec leur étudiant
 - Formulaire -temps d'accompagnement

Retombées

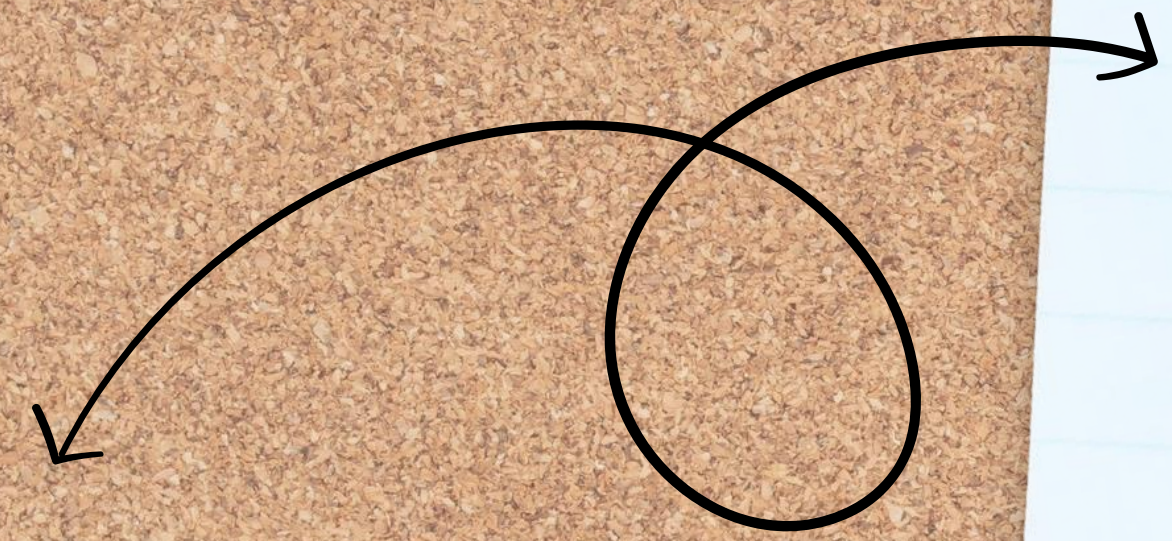
- Échanges, partages professionnalisants
- Meilleure connaissance du milieu universitaire
- Écoute et prise en compte des préoccupations du milieu de pratique
- Mise à jour, curiosité, engagement envers les connaissances apprises à la MES
- Questionnement sur son rôle et ses postures d'accompagnateur, d'accompagnatrice
- Contribution, valorisation : fierté





À votre tour!

Au plaisir !



Pourquoi une CoP ?



- Un groupe de personnes ayant en commun un domaine d'expertise ou une pratique professionnelle, et qui se rencontrent pour échanger, partager et apprendre les uns des autres, face à face ou virtuellement.
- Ils sont conduits par un désir et un besoin de partager des problèmes, des expériences, des modèles, des outils et les meilleures pratiques.
- Les membres de la communauté approfondissent leurs connaissances en interagissant sur une base continue et à long terme, ils développent ensemble de bonnes pratiques.

(Wenger, McDermott et Snyder, 2002, p.8)

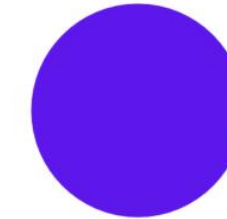
• Thèmes, objectifs choisis par les membres

• Règles de fonctionnement (fréquence et déroulement des rencontres, notamment) : fixées par les membres.

Participation
volontaire

S'autodéfinit
S'autogère

Leadership
partagé



Ce que ce n'est pas...



- des rencontres de travail ou de production avec livrables.
- un lieu de débats ou de discussions argumentées (pour ou contre, en accord ou en désaccord).
- un lieu pour critiquer qui ou quoi que ce soit.
- un atelier de formation.
- des séances regroupant des experts ou des conseillers.
- une thérapie de groupe.

Ce n'est pas une CAP

Ce n'est pas une communauté d'apprentissage puisqu'on n'y mesure pas les retombées sur les élèves.



Définition

Accompagnement

C'est se joindre à quelqu'un [...], pour aller où il va [...], en même temps que lui, à son rythme, à sa mesure, à sa portée. Tel est le principe de base : l'action se règle à partir de l'autre, de ce qu'il est, de là où il en est. »

(Paul, 2009, p.62-63)





Définition

Accompagnement



L'accompagnement a pour but de favoriser l'ajustement de pratiques existantes ou la mise en place de nouvelles pratiques en soutenant la réflexion de la personne accompagnée lors de l'appropriation de nouvelles connaissances ou d'approches pédagogiques.

L'accompagnement peut être offert à une personne ou à un groupe de personnes. Il implique un engagement mutuel dans une relation interactive dont l'intensité et la durée varient et qui mène à l'autonomie des personnes. Il exige de la personne accompagnée qu'elle réfléchisse, analyse et adopte un regard critique sur les pratiques adoptées et sur les ajustements apportés ou sur les nouvelles actions mises à l'essai.



OBJECTIF ET RÔLES DU MENTOR

Le mentor a pour objectif d'aider le nouvel enseignant à développer une **pratique réflexive** et ses **compétences professionnelles** pour favoriser la réussite éducative des élèves (BUT)

- Rôle de **CATALYSEUR**
- Rôle de **SOUTIEN** ou de **FACILITATEUR**
- Rôle **d'ANIMATEUR DE GROUPE**
- Rôle **d'AGENT DE TRANSFERT DES CONNAISSANCES**

Référentiel de compétences professionnelles du personnel enseignant

Tableau 1: Synthèse des 13 compétences professionnelles du personnel enseignant

DEUX COMPÉTENCES FONDATRICES	
Compétence 1	Agir en tant que médiatrice ou médiateur d'éléments de culture
Compétence 2	Maîtriser la langue d'enseignement
CHAMP 1: six compétences spécialisées au cœur du travail fait avec et pour les élèves	
Compétence 3	Planifier les situations d'enseignement et d'apprentissage
Compétence 4	Mettre en œuvre les situations d'enseignement et d'apprentissage
Compétence 5	Évaluer les apprentissages
Compétence 6	Gérer le fonctionnement du groupe-classe
Compétence 7	Tenir compte de l'hétérogénéité des élèves
Compétence 8	Soutenir le plaisir d'apprendre
CHAMP 2: deux compétences à la base du professionnalisme collaboratif	
Compétence 9	S'impliquer activement au sein de l'équipe-école
Compétence 10	Collaborer avec la famille et les partenaires de la communauté
CHAMP 3: une compétence inhérente au professionnalisme enseignant	
Compétence 11	S'engager dans un développement professionnel continu et dans la vie de la profession
DEUX COMPÉTENCES TRANSVERSALES	
Compétence 12	Mobiliser le numérique



Référentiel de compétences professionnelles du personnel enseignant - vidéos



Référentiel de compétences professionnelles de la profession enseignante



S'abonner

17



Partager



Référentiel de compétences professionnelles de la profession enseignante



S'abonner

28



Partager



Nancy Gaudreau aide à la gestion de classe

**Les cinq composantes de la
gestion de classe**



La gestion des comportements, ça s'apprend!

GESTION DE CLASSE

Obtenir leur attention avant de s'adresser à eux



Le développement des relations positives

- Relations élève-enseignant
- Relations entre les élèves
- Relations avec les parents
- Relations interprofessionnelles

Maximum 5 règles : comportements attendus (et non défendus)



L'établissement d'attentes claires

- Règles de la classe
- Attentes et consignes
- Mise en place de routines
- Enseignement de procédures



La gestion des ressources

- Temps
- Espace
- Ressources matérielles
- Ressources technologiques
- Ressources humaines

L'attention et l'engagement des élèves sur l'objet d'apprentissage



- Enseignement différencié
- Perception de la tâche (intérêt, utilité, capacité perçue)
- Renforcement des comportements d'engagement
- Soutien à l'autodétermination des élèves

La gestion des comportements difficiles



- Stratégies préventives (interventions universelles)
- Prise en compte des émotions dans l'intervention
- Accompagnement différencié (interventions ciblées)
- Approche écosystémique

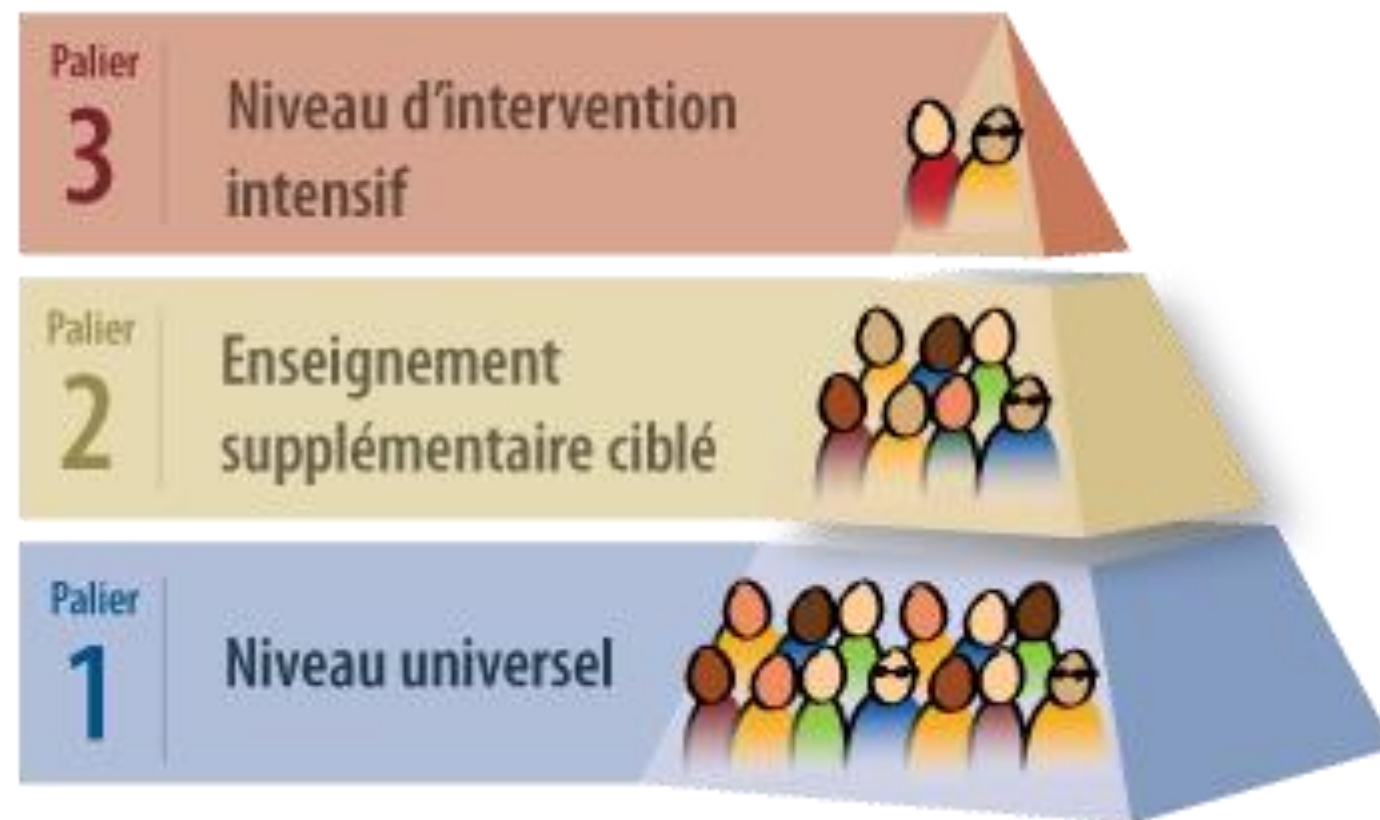
La personne enseignante



- Style d'autorité
- Sentiment d'efficacité personnelle en gestion de classe
- Compétences socioémotionnelles
- Expériences antérieures
- Attitudes envers les élèves

Gestion des comportements

Apprentissage



➤ **Rétroaction positive**

Comportements

Niveau 2

- ✗ Plus Coercitif?
- ✓ Offrir plus de possibilités de soutien d'enseigner à nouveau

Un élève ayant un problème de comportement:

- ✗ Est un problème ?
- ✓ A un problème.

Conserver des traces : ce qui ne va pas bien ET ce qui va bien

École universitaire au secondaire - UQTR-CSSDA

Maitrise qualifiante en enseignement - ÉUS - Pédagogie différenciée dans le milieu

Ce nouveau parcours de maitrise qualifiante est la première formule en son genre au Québec. Durant la dernière année, l'équipe UQTR a effectué une recension des écrits sur le sujet. À l'issue de cette recherche, quatre principes ont permis d'orienter les choix pour adapter la formation au milieu.

Ces principes visent à soutenir les personnes enseignantes non détentrices d'un brevet dans leur développement professionnel global.

PRINCIPE 1 : Suivi et accompagnement

Ils constituent des éléments de base dans le parcours des personnes apprenantes. Un aller-retour régulier entre la pratique et la formation est fortement encouragé. Par conséquent, cela signifie un suivi continu de la part d'une personne qui répond aux besoins individuels de manière personnalisée, et ce, dans un climat de confiance. Ce type d'accompagnement permet aux personnes en formation de mieux surmonter les défis de la profession enseignante qu'elles peuvent rencontrer dans le milieu.



PRINCIPE 2 : Développement des compétences « de survie »

Elles englobent des savoir-agir : la gestion de classe, la maitrise des dynamiques relationnelles avec les élèves et les collègues, la gestion et l'organisation de son temps de travail et la réponse adéquate par rapport aux normes et attentes d'une école ou d'un centre de services scolaire. Ces compétences jouent un rôle essentiel pour assurer une intégration réussie dans un milieu d'enseignement. Elles sont perçues comme fondamentales pour naviguer à travers les défis quotidiens de l'enseignement.



PRINCIPE 3 : Apprentissages et soutien par les pairs

Les interactions avec les pairs représentent un aspect important dans la formation des personnes enseignantes, leur offrant un espace où elles peuvent échanger, apprendre et s'entraider. En facilitant la collaboration et en favorisant le partage d'expériences, le soutien entre pairs contribue non seulement à l'apprentissage des pratiques professionnelles et au développement de l'identité professionnelle, mais aide également à briser l'isolement et à renforcer la persévérance.



PRINCIPE 4 : Réflexivité tout au long du processus de formation

La réflexivité constitue un élément clé dans la formation, notamment pour les personnes apprenantes issues d'un parcours non traditionnel. Elle permet de valoriser les expériences antérieures, d'analyser de manière critique les nouvelles expériences pratiques, les conceptions de la pédagogie et du système scolaire ainsi que d'ajuster les actions en fonction des contextes.

