

APPRENTISSAGE POUR TOUS

Nadia Rousseau, Ph.D.



Jocelyne Bouffard, B.Ed.



Plan de présentation

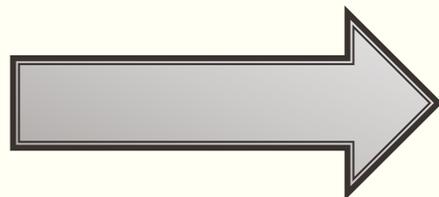
- Les objectifs du projet
- Les participants de huit conseils scolaires de l'Ontario
- Le processus d'accompagnement
- Les retombées du projet d'accompagnement

LES OBJECTIFS



Objectifs du projet: Apprentissage pour tous

1. Former des accompagnateurs dans huit conseils scolaires francophones de l'Ontario.
2. Accompagner des équipes-écoles dans un processus de changement durable vers des pratiques plus inclusives.
3. Créer un réseautage provincial pour le partage des connaissances, de stratégies et de ressources élaborées dans le cadre du projet.



- Le projet résulte des besoins qui découlent des politiques ontariennes relativement à l'inclusion scolaire
 - *Apprentissage pour tous de la maternelle à la 12^e année*
 - <https://www.edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/speced/LearningforAll2013Fr.pdf>

Les convictions maîtresses qui sous-tendent
Apprentissage pour tous de la maternelle à la 12^e année (Ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2013, p. 7)

- ✓ Tous les élèves peuvent réussir.
- ✓ Chaque élève présente des modes d'apprentissage dominants qui lui sont propres.
- ✓ Les pratiques pédagogiques fructueuses s'appuient sur des travaux de recherche ancrés dans des données probantes dont les résultats sont nuancés par l'expérience.
- ✓ La conception universelle de l'apprentissage et la différenciation pédagogique sont des moyens efficaces et interconnectés pour répondre aux besoins de tout groupe d'élèves en matière d'apprentissage et de rendement.
- ✓ Les titulaires de classe sont les acteurs clés du développement des compétences des élèves en littératie et en numératie.
- ✓ Le personnel enseignant a besoin de l'appui de la communauté pour créer un environnement d'apprentissage favorable à tous les élèves.
- ✓ L'équité n'est pas synonyme d'uniformité.

LES PARTICIPANTS

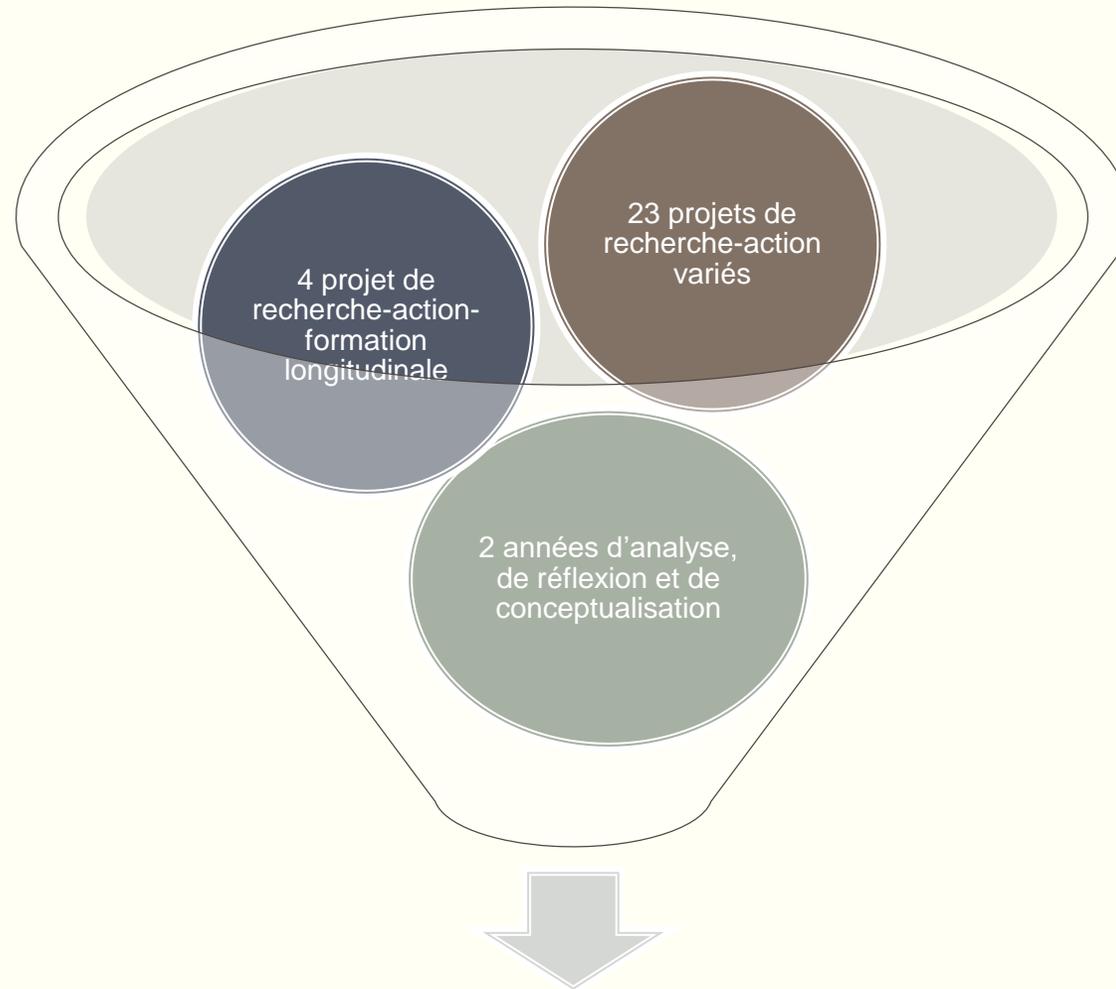


Les participants



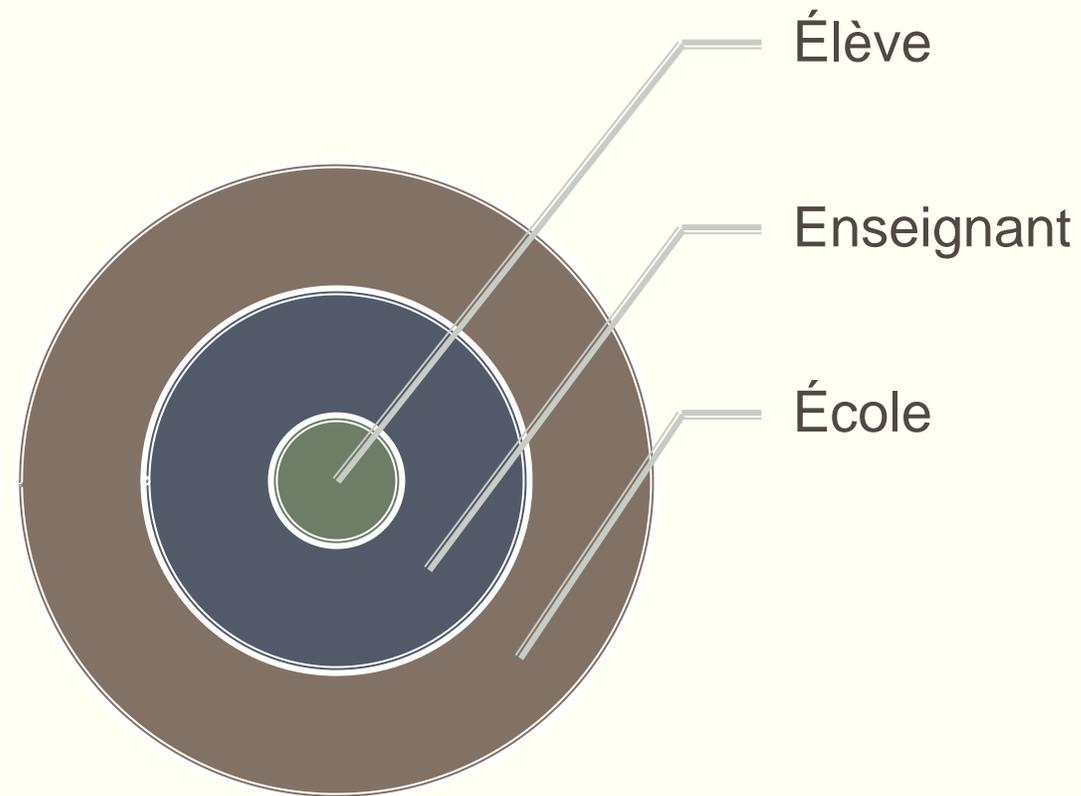
LE PROCESSUS
D'ACCOMPAGNEMENT

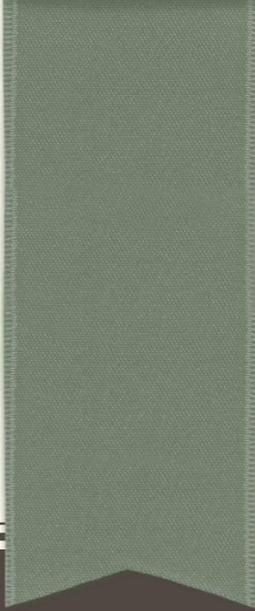




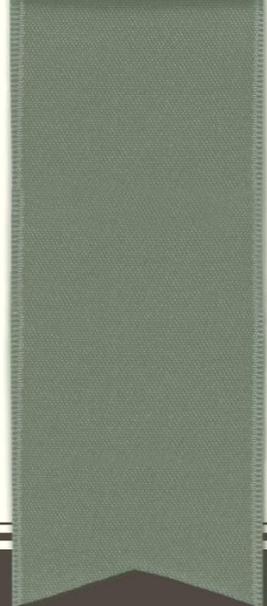
Modèle dynamique de changement accompagné: ses origines

UNE « ÉCOLE EN CHANGEMENT » POUR LA RÉUSSITE ET LE BIEN-ÊTRE DES ÉLÈVES AYANT DES DÉFIS SCOLAIRES





PHASES ET ÉTAPES DU CHANGEMENT



PHASE 1 :

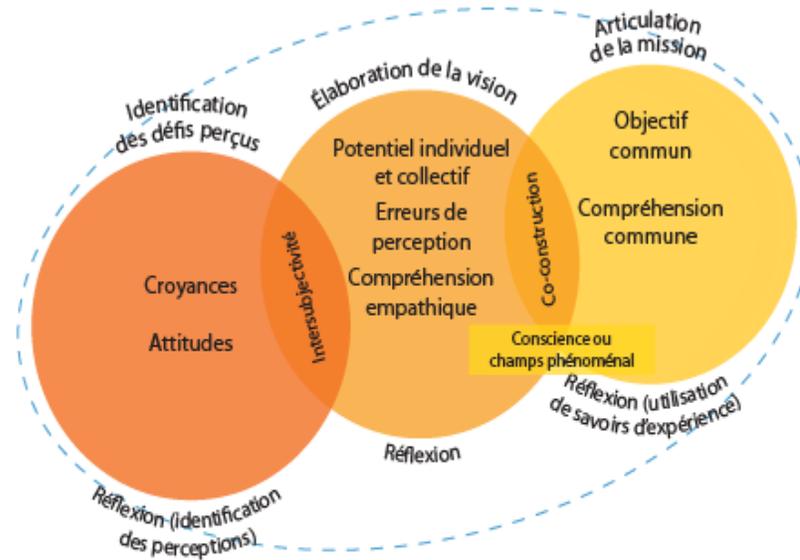
LA PRÉPARATION AU CHANGEMENT

Préparation au changement

Phases du processus



Étapes de la démarche



Influence

AGENTS DE CHANGEMENT	*S'assurer de la participation de tous les membres de l'équipe-école.	*Solliciter la participation de tous les acteurs (questions, exemples, contre-exemples).
ACCOMPAGNATEURS	*Établir un lien de confiance, être attentif aux dilemmes individuels et aux enjeux éthiques.	*Utiliser la reformulation, l'exploration, l'élucidation, la clarification, la confrontation et la relance.

CULTURE DE L'ÉCOLE

CONTEXTES SOCIOCONTEMPORAIN ET SOCIOPOLITIQUE

Rousseau, 2012

Croyances et attitudes : au cœur de la phase 1

▪ Le filtre des **croyances**

Attitude intellectuelle d'une personne qui tient pour vrai un énoncé ou un fait sans qu'il ait nécessairement une démonstration objective et acceptable de cette attitude. (Grand dictionnaire de la psychologie, 1996)

Exemple: « *Le défi de notre école, c'est le manque de motivation des élèves puisque leurs parents s'intéressent peu à leurs études.* »

▪ Le filtre des **attitudes**

Tendance d'un individu à agir ou réagir selon son mode de croyances, de valeurs et de paradigmes enracinés par ses expériences sociales. [...] Cette tendance s'exprime sous deux aspects : ce que la personne dit et ce qu'elle fait. (Shapiro, 1999, p. 8-9) [traduction libre]

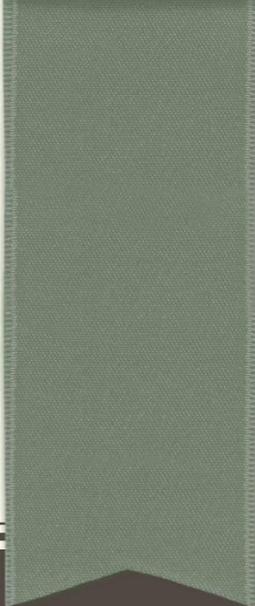
Composantes de l'attitude:

- Émotive : les sentiments positifs ou négatifs
- Cognitive : les croyances
- Comportementale : les agissements

Les dilemmes : un conflit de valeurs ou de principes

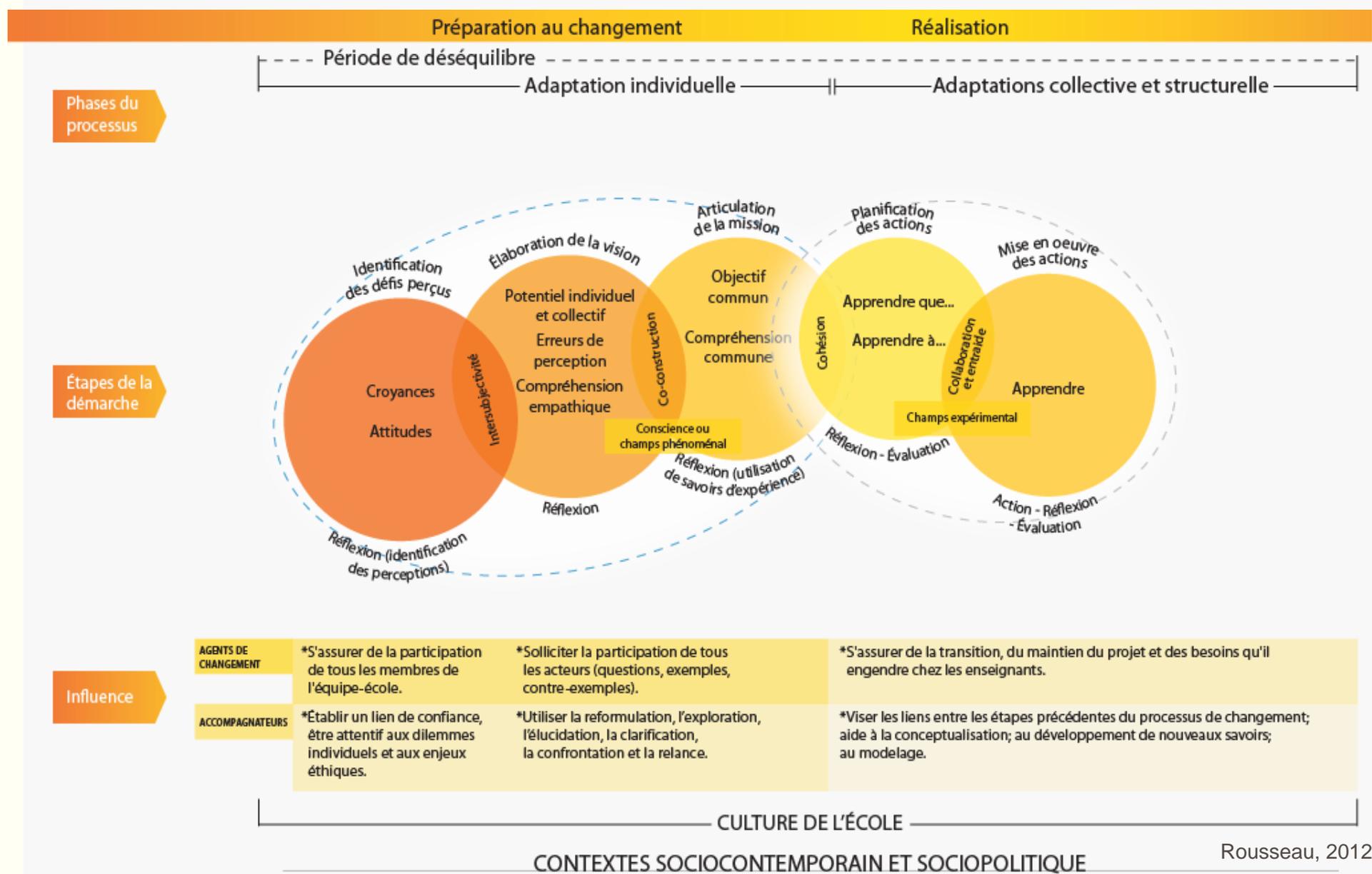
Objet	A ou B?	
Encadrement et autonomie de l'élève	Encadrer de manière considérable les élèves	Ne pas encadrer de manière considérable les élèves
Le temps disponible	Intégrer le temps nécessaire pour planifier d'autres projets en surplus de ma tâche	Ne pas intégrer le temps nécessaire pour planifier d'autres projets en surplus de ma tâche
La motivation de tous les enseignants à collaborer	Convaincre les enseignants d'investir des efforts dans un projet commun à long terme pour aider tous les élèves	Ne pas convaincre les enseignants d'investir des efforts dans un projet commun à long terme pour aider tous les élèves

(St-Vincent, 2012)



PHASE 2 :

LA RÉALISATION DU CHANGEMENT



Phase 2 – Planification des actions

Apprendre :

*Nouvelles connaissances;
s'informer, se renseigner,
acquérir de l'information*

(Morin et Aubé, 2007)

- **RÔLES POSSIBLES DE L'ACCOMPAGNATEUR :**
 - **Identifier les besoins de formation, de sensibilisation ou d'information nécessaires à la réalisation de la mission de l'école.**
 - **Informer** (p. ex. présentation des lois régissant les accommodements aux examens du ministère)
 - **Sensibiliser** (p. ex. offrir une simulation des troubles de la lecture)
 - **Former** (p. ex. offrir une formation sur un outil technologique spécifique à un besoin d'apprentissage)
 - **Trouver un formateur** qui répond aux besoins spécifiques de l'équipe-école.

Phase 2- Planification des actions

Apprendre à :

*Acquérir un savoir-faire,
exercer une compétence;
étudier une méthode et suivre
les étapes*

(Morin et Aubé, 2007)

- **RÔLES POSSIBLES DE L'ACCOMPAGNATEUR :**
 - **Agir sur le développement du sentiment de valeur personnelle** des intervenants scolaires.
 - **Agir sur la diminution des inquiétudes et du stress** des intervenants scolaires (en réaction au processus de changement).
 - **Aider** à la planification de l'enseignement ou d'une activité spécifique.
 - **Observer** en classe à la demande d'un enseignant.
 - **Modeler** une intervention à réaliser (p. ex. la planification d'une activité qui repose sur la différenciation pédagogique *à priori*).
 - **Animer** une étude de cas qui repose sur la mise en application de nouvelles pratiques.
 - **Coanimer** une activité en classe à la demande de l'enseignant (*pratique guidée*).
 - **Etc.**

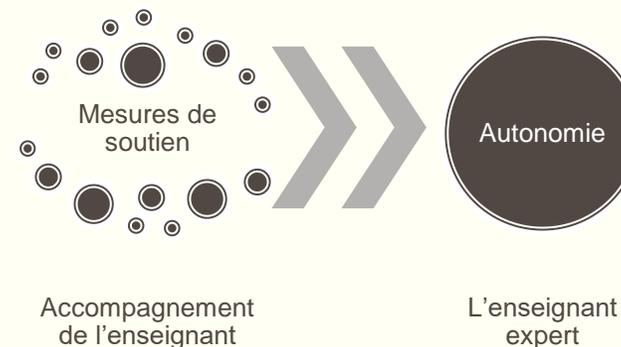
Phase 2 – Planification des actions

Apprendre à :

*Acquérir un savoir-faire,
exercer une compétence;
étudier une méthode et suivre
les étapes*

(Morin et Aubé, 2007)

- RÔLES POSSIBLES DE L'ACCOMPAGNATEUR :
 - **Agir sur le développement du sentiment de valeur personnelle** des intervenants scolaires.
 - **Agir sur la diminution des inquiétudes et de l'anxiété** des intervenants scolaires (en réaction au processus de changement).



Phase 2 – Mise en œuvre

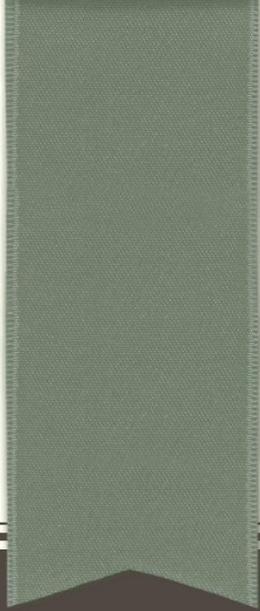
Apprendre à :

*Corriger ses fautes,
changer ses habitudes,
profiter de ses réussites,
adapter ses conduites aux
nouvelles situations*

(Morin et Aubé, 2007)

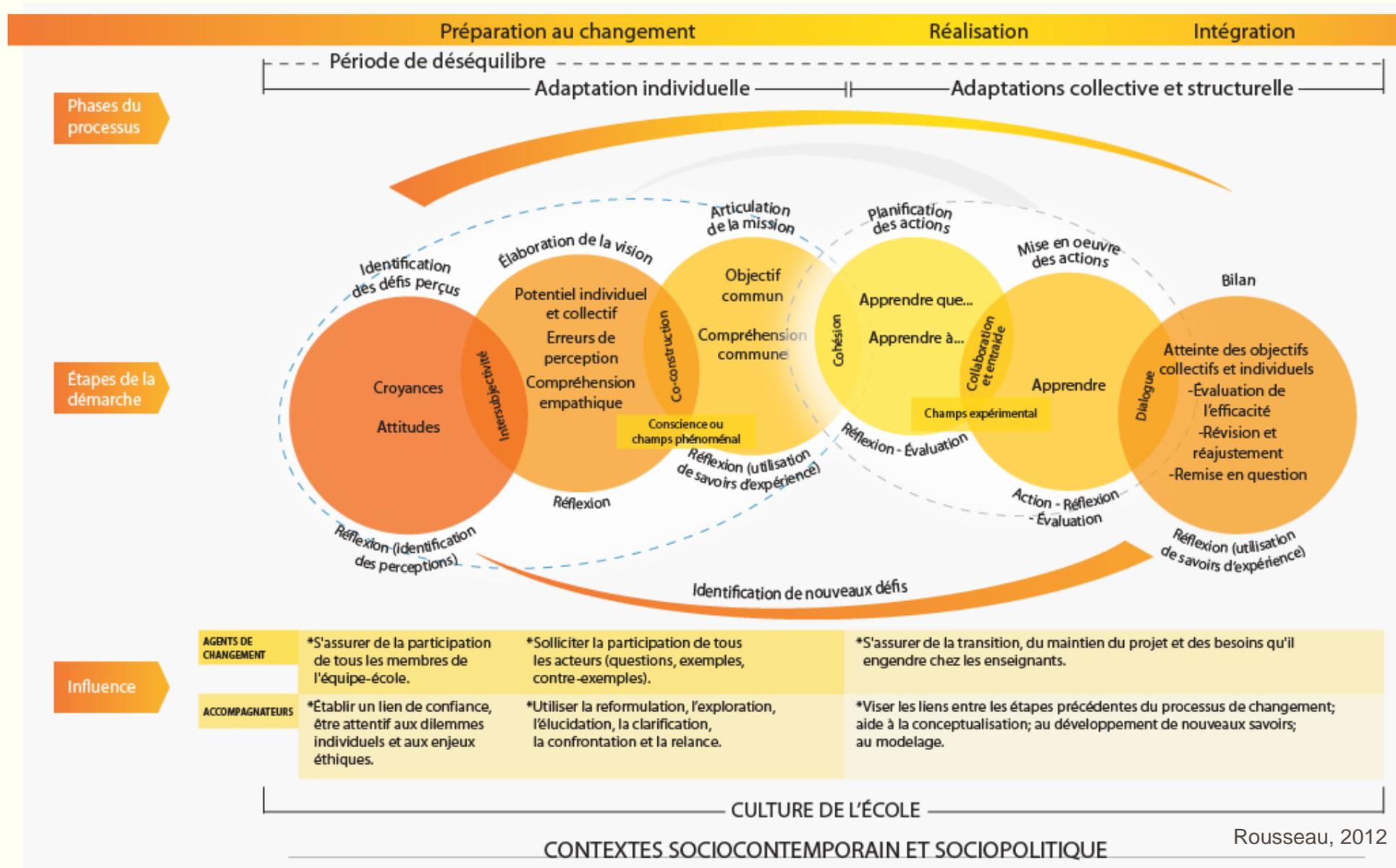
- RÔLES POSSIBLES DE L'ACCOMPAGNATEUR
:

- **Agir sur la prise de conscience des changements de pratiques** par les intervenants scolaires et de **leurs apports** au bien-être et à la réussite de tous.
- **Valoriser** les nouvelles pratiques mises en œuvre.
- **Souligner** les bons coups.
- **Expliciter** l'évolution des pratiques et leurs impacts.
- **Encourager** la transposition de ces pratiques à d'autres contextes d'intervention.
- **Démontrer** l'avant et l'après en gardant des traces tangibles (en lien avec la mission).

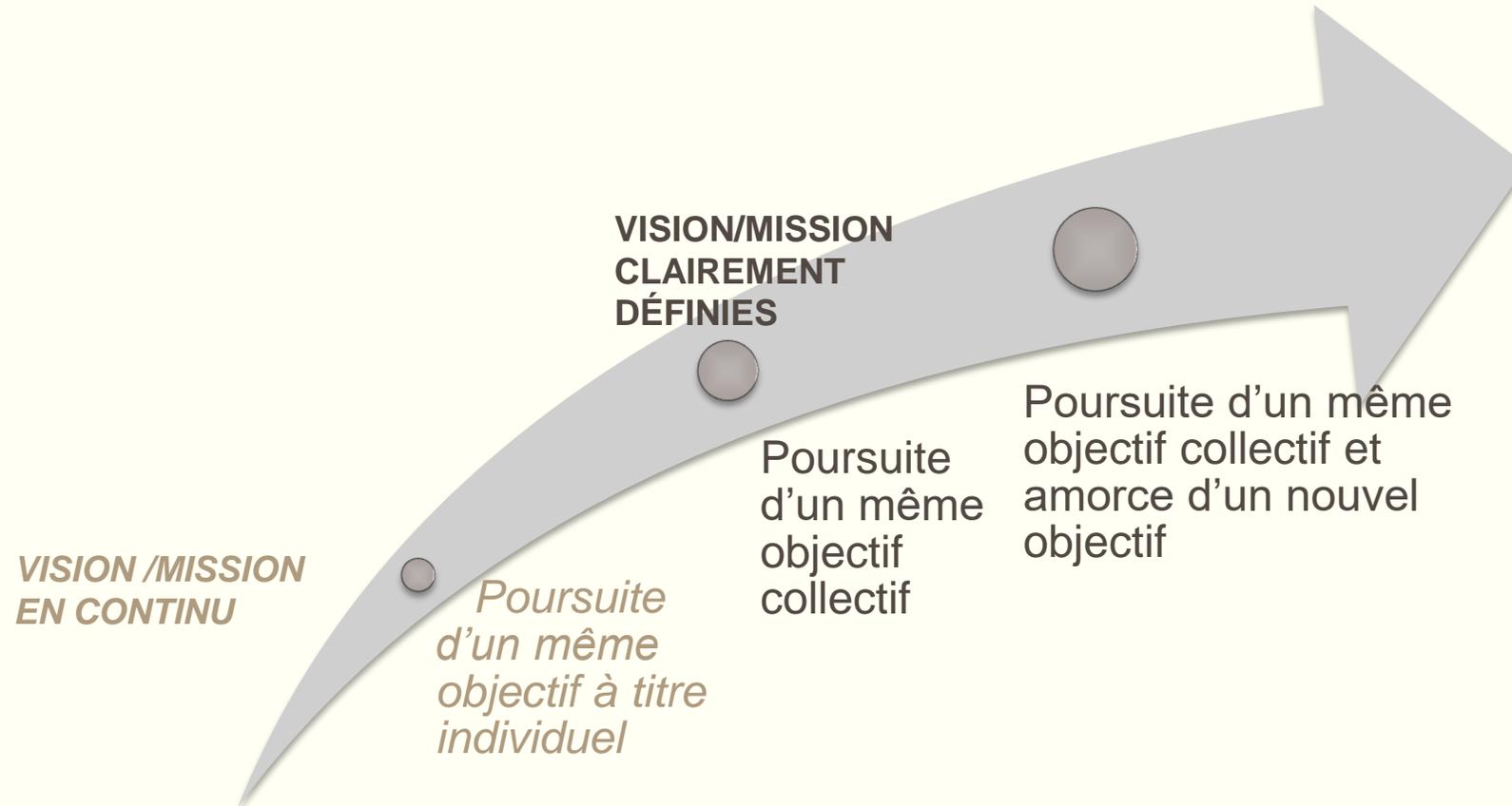


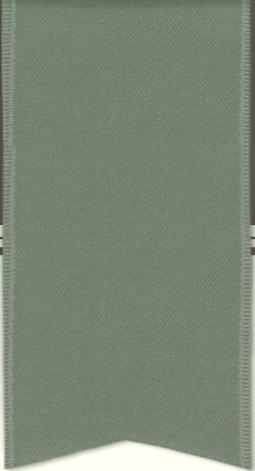
PHASE 3 :

LE BILAN



Phase 3 : Remise en question et nouveau défi





LES RETOMBÉES DU PROJET



Les retombées du projets

Pour les accompagnateurs

- Appropriation de diverses applications et logiciels d'aide technologique
- Connaissances issues des lectures professionnelles nécessaires pour appuyer notre accompagnement
- Amélioration de nos compétences communicationnelles en accompagnement
 - Écoute active
 - Écoute des besoins du personnel scolaire
- Développement de notre esprit d'analyse
 - Se doter d'orientations claires
 - Se fixer des objectifs
 - Déterminer des indicateurs et évaluer le cheminement
- Réseautage

Pour les écoles accompagnées

- Pratiques réflexives plus poussées
 - Questionnement relatif à l'efficacité ou non des interventions
 - Changement de certaines pratiques pédagogiques
 - Identification d'un leader au sein du personnel et l'exercice de ce leadership
 - Échanges de pratiques pédagogiques « gagnantes » entre le personnel scolaire
 - Planification qui tient compte de la différenciation et des technologies
 - Diminution de l'isolement des élèves ayant des difficultés
- Motivation accrue chez certains enseignants
 - Création de guides pour diverses applications visant le développement de l'autonomie chez les collègues et les élèves
- Lectures professionnelles
- Obtention d'outils technologiques additionnels
- Familiarisation avec la technologie

Les défis des accompagnateurs



Trouver le **temps** pour gérer le projet et accompagner le personnel



Vivre avec des **incertitudes** au niveau des connaissances

- Serons nous en mesure de répondre aux questions des intervenants?
- Avons-nous suffisamment de connaissances pour les appuyer?
- Pouvons-nous les guider?



Développer des stratégies pour **convaincre et motiver** les gens à s'engager dans un projet de changement

- Respecter leur cheminement professionnel tout en « poussant » suffisamment pour les faire avancer (zone proximale)
- La mobilisation du personnel déstabilise la planification et nos actions

LE CHANGEMENT EST **UNIQUE** À CHAQUE MILIEU ET IL PEUT
PRENDRE **DIFFÉRENTES FORMES**.
IL OBLIGE LA PARTICIPATION ET LA CONCERTATION DE TOUS LES
ACTEURS SCOLAIRES.
IL RÉSULTE D'UNE ACTION **PLANIFIÉE ET RESPONSABLE**.
IL NE SE MESURE PAS ENTRE ÉCOLES, MAIS PLUTÔT ENTRE SA
SITUATION INITIALE ET SA SITUATION FINALE.

Principales références

- *Grand dictionnaire de la psychologie* (1996). Paris : Larousse.
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario (2013). *L'apprentissage pour tous*. Guide d'évaluation et d'enseignement efficaces pour tous les élèves de la maternelle à la 12^e année. <https://www.edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/speced/LearningforAll2013Fr.pdf>
- Morin, E.M. et Aubé, C. (2007). *Psychologie et management*. Montréal : Chenelière Éducation.
- Rousseau, N. (dir.) (2012). *Modèle dynamique de changement accompagné en contexte scolaire pour le bien-être et la réussite de tous*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Shapiro, A. (1999). *Everybody belongs*. New York, NY : Routledge Falmer.
- St-Vincent, L.-A. (2012). Les dilemmes vécus par les intervenants : une pierre d'assise (ou d'achoppement?) de l'engagement dans le processus du changement. Dans N. Rousseau (dir.). *Modèle dynamique de changement accompagné en contexte scolaire pour le bien-être et la réussite de tous* (p. 197-212). Québec : Presses de l'Université du Québec.