

Webinaire 2

Accompagner les personnes mentorées dans un groupe de codéveloppement professionnel pour répondre à leurs besoins fondamentaux, pourquoi pas?

Brigitte Gagnon,
Professeure en gestion
de l'éducation
Université de Sherbrooke

et

Yves Gamache,
Conseiller pédagogique
CSS de St-Hyacinthe



Nos personnes invitées aujourd'hui



- Brigitte Gagnon, Professeure
- Université de Sherbrooke



- Yves Gamache, Conseiller pédagogique
- Centre de services scolaire de St-Hyacinthe

Série de trois webinaires

■ INTENTIONS GÉNÉRALES :

Ces trois webinaires indépendants et complémentaires visent à :

- Soutenir la **connaissance de soi et la réflexion** des personnes mentores au regard de leur **agir professionnel compétent et conscient en accompagnement**.
- Proposer des **ressources théoriques et pratiques** pour enrichir le **coffre à outils** des personnes mentores.



11 mars 2025

Découvrir un modèle d'agir professionnel compétent et conscient de la personne mentore ainsi que des ressources de base afin d'inspirer des actions porteuses pour l'accompagnement des personnes enseignantes en IP.

14 avril 2025

Découvrir la théorie d'autodétermination, la démarche du codéveloppement professionnel ainsi que des stratégies et des ressources pour répondre aux besoins fondamentaux des personnes enseignantes novices.

Automne 2025 (date à venir)

Approfondir sa compréhension d'un modèle d'agir professionnel compétent et conscient de la personne mentore et enrichir son bagage de ressources pour l'accompagnement des personnes enseignantes en IP.

Intention de la rencontre

Découvrir

la théorie d'autodétermination,
la démarche de codéveloppement professionnel ainsi que des stratégies et des ressources pour répondre aux besoins fondamentaux des personnes enseignantes novices.

Quelques ressources à partager avec vous aujourd'hui:

- Modèle d'agir professionnel compétent et conscient d'une personne mentore
- Besoins fondamentaux selon la théorie d'autodétermination
- Démarche de codéveloppement professionnel, ressources et stratégies gagnantes

REGARD DANS LE RÉTROVISEUR

11 mars 2025

Accompagner un enseignant novice en contexte d'accompagnement mentorale pour favoriser une insertion professionnelle réussie

RESSOURCES PERSONNELLES

Forces
Expériences
Connaissances
Compétences
Etc.

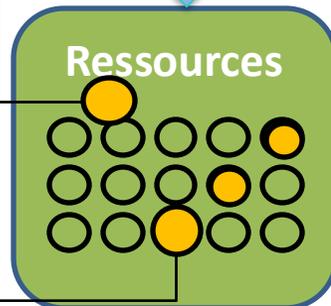
RESSOURCES DE SUPPORT

Théories
Modèles
Démarches
Outils
Réseau
Soutien des pairs
Formations
CP
Etc.

INTENTIONS



Sélection et mobilisation de ressources variées



ACTIONS

- En incarnant et véhiculant **la bienveillance** tout en prenant en compte les divers **besoins** exprimés par le novice.
- En prenant en compte toutes les **dimensions de l'insertion professionnelle**.
- En établissant **une alliance de travail** basée sur la confiance et la confidentialité, dans le respect **des rôles** de chacun.
- En **planifiant**, en **animant** et en **régulant** les **rencontres d'accompagnement individuel ou collectif**.
- En prenant en compte **les valeurs pédagogiques** ainsi que **les forces** et **ressources** de chacun.
- En **partageant ses ressources** (matériel, stratégies, expériences, etc.) pour inspirer l'enseignant novice et lui permettre de les adapter à son contexte.
- En favorisant **la pratique réflexive** par des **procédés de communication** (écoute, questionnement, conseil, rétroaction) qui permettent à l'enseignant novice d'ajuster ses actions et d'explorer de nouvelles possibilités.

CONTEXTE

Qui sont les personnes accompagnées?
Quel est mon mandat?

Quelles sont les conditions d'accompagnement? (temps, lieux, ressources etc.)

Agir professionnel compétent et conscient d'une personne mentore

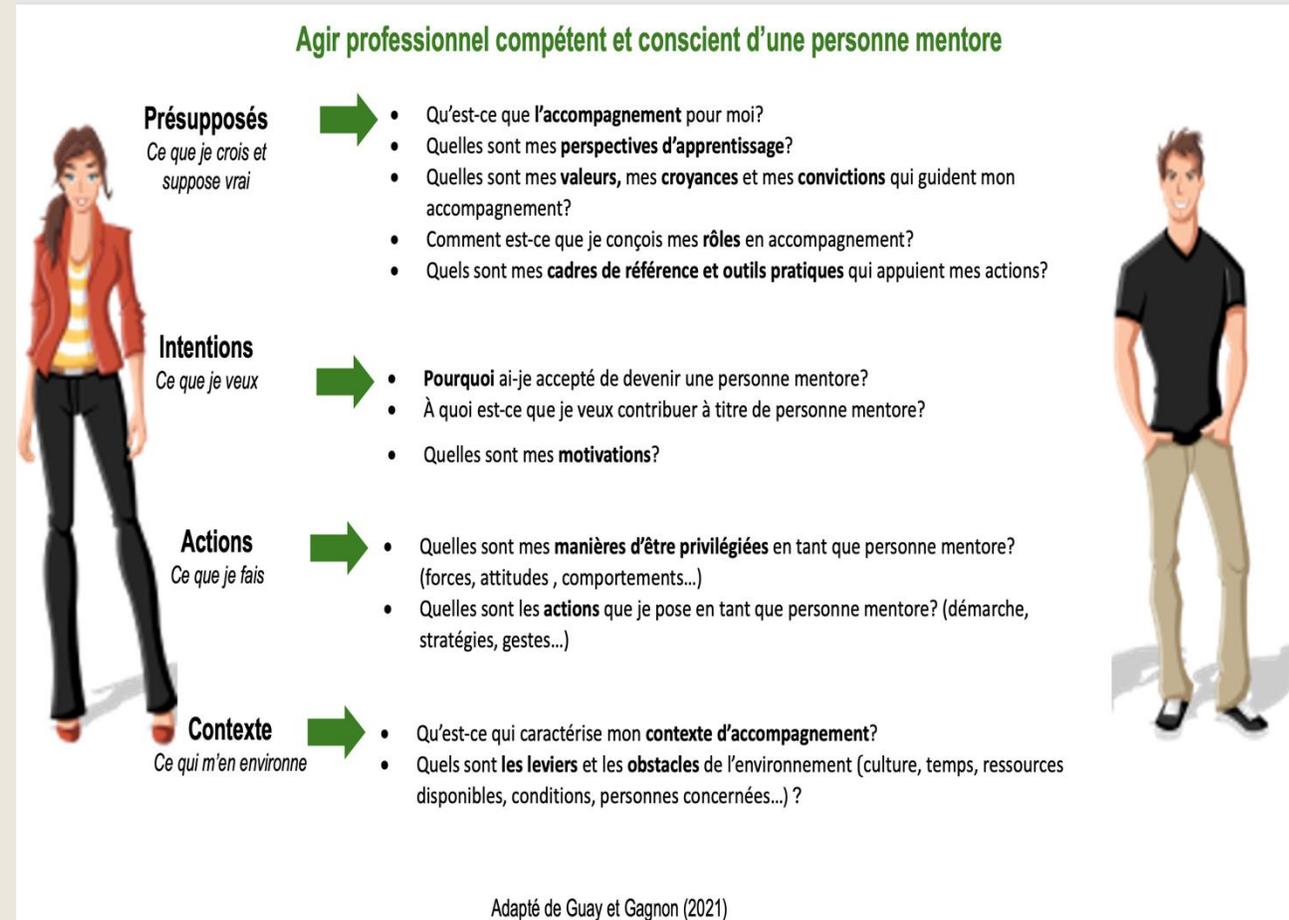
Actions prioritaires qu'une personne mentore peut et veut poser

dans un contexte d'accompagnement mentorat

en cohérence avec

ses intentions

et ses présupposés.





MON MODÈLE D'AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT EN ACCOMPAGNEMENT MENTORAL

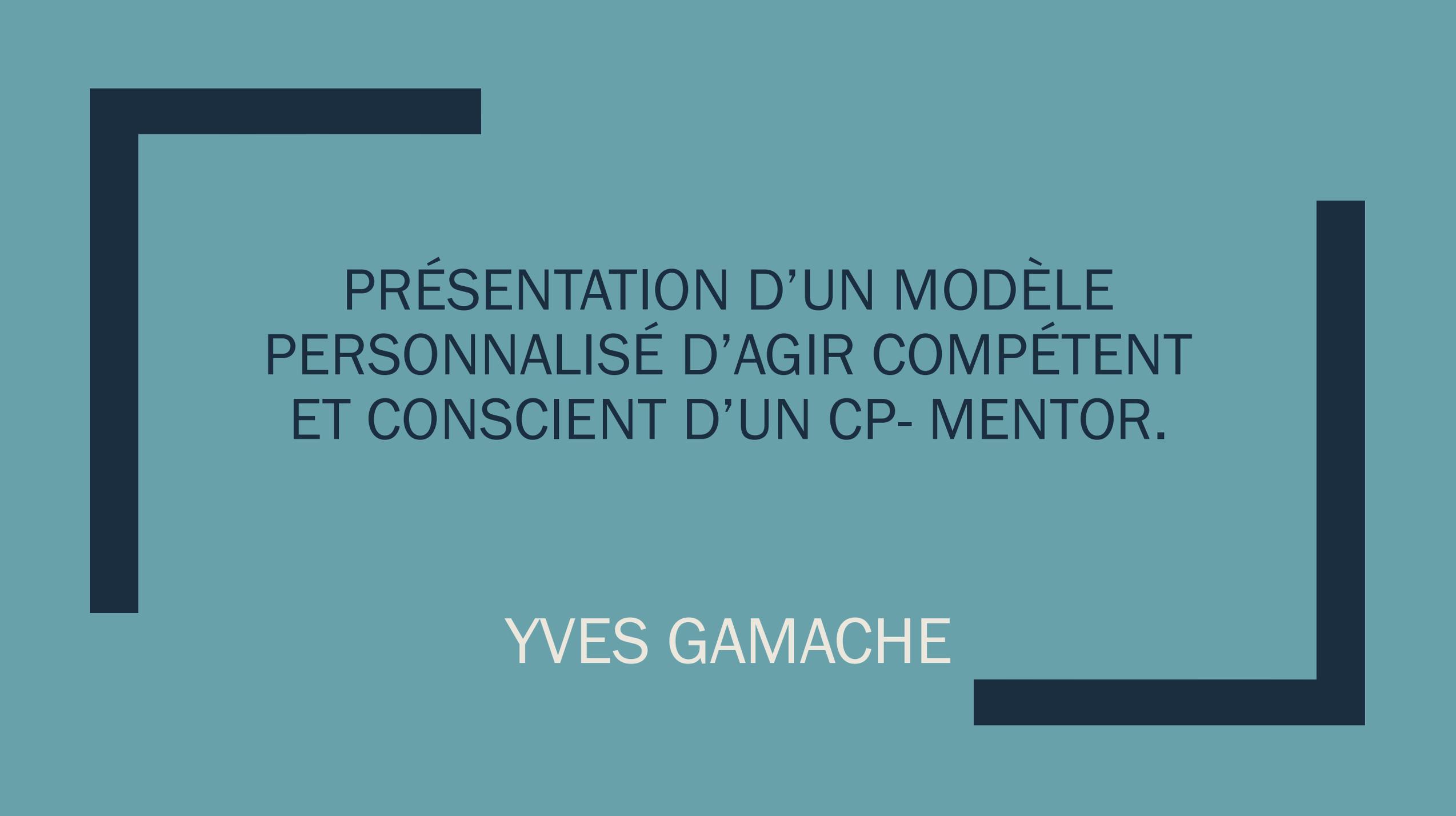
Nom :

Date :

LES DIMENSIONS D'UN AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT D'UNE PERSONNE MENTORE	QUI SUIS-JE COMME PERSONNE MENTORE?	MES RESSOURCES PRÉFÉRÉES
<p>PRÉSUPPOSÉS : Ce que je crois et ce que je considère être vrai et important</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que l'accompagnement mentorale pour moi? • Quelles sont mes perspectives d'enseignement et d'apprentissage ? • Quelles sont mes valeurs, mes croyances et mes convictions qui guident mon accompagnement mentorale? • Comment est-ce que je conçois mes rôles en accompagnement mentorale? • Quels sont mes cadres de référence ou outils pratiques qui appuient mes actions? 		
<p>INTENTION : Ce que je veux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi ai-je accepté de devenir une personne mentore? • À quoi est-ce que je veux contribuer à titre de personne mentore? • Quelles sont mes motivations? 		
<p>ACTIONS : Ce que je fais concrètement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont mes manières d'être privilégiées en tant que personne mentore? (forces, attitudes, comportements...) • Quelles sont les actions que je pose en tant que personne mentore? (démarches, stratégies, gestes...) 		
<p>CONTEXTE : Mon environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce qui caractérise mon contexte d'accompagnement mentorale? • Quels sont les leviers et les obstacles de l'environnement? (culture, temps, ressources disponibles, conditions, personnes concernées, etc.) 		

(Guay et Gagnon, 2021; 2024)

Voir le document disponible dans la conversation.



PRÉSENTATION D'UN MODÈLE
PERSONNALISÉ D'AGIR COMPÉTENT
ET CONSCIENT D'UN CP- MENTOR.

YVES GAMACHE



MON MODÈLE D'AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT EN ACCOMPAGNEMENT MENTORAL

Nom : YVES GAMACHE /Conseiller pédagogique/ Accompagnateur mentor

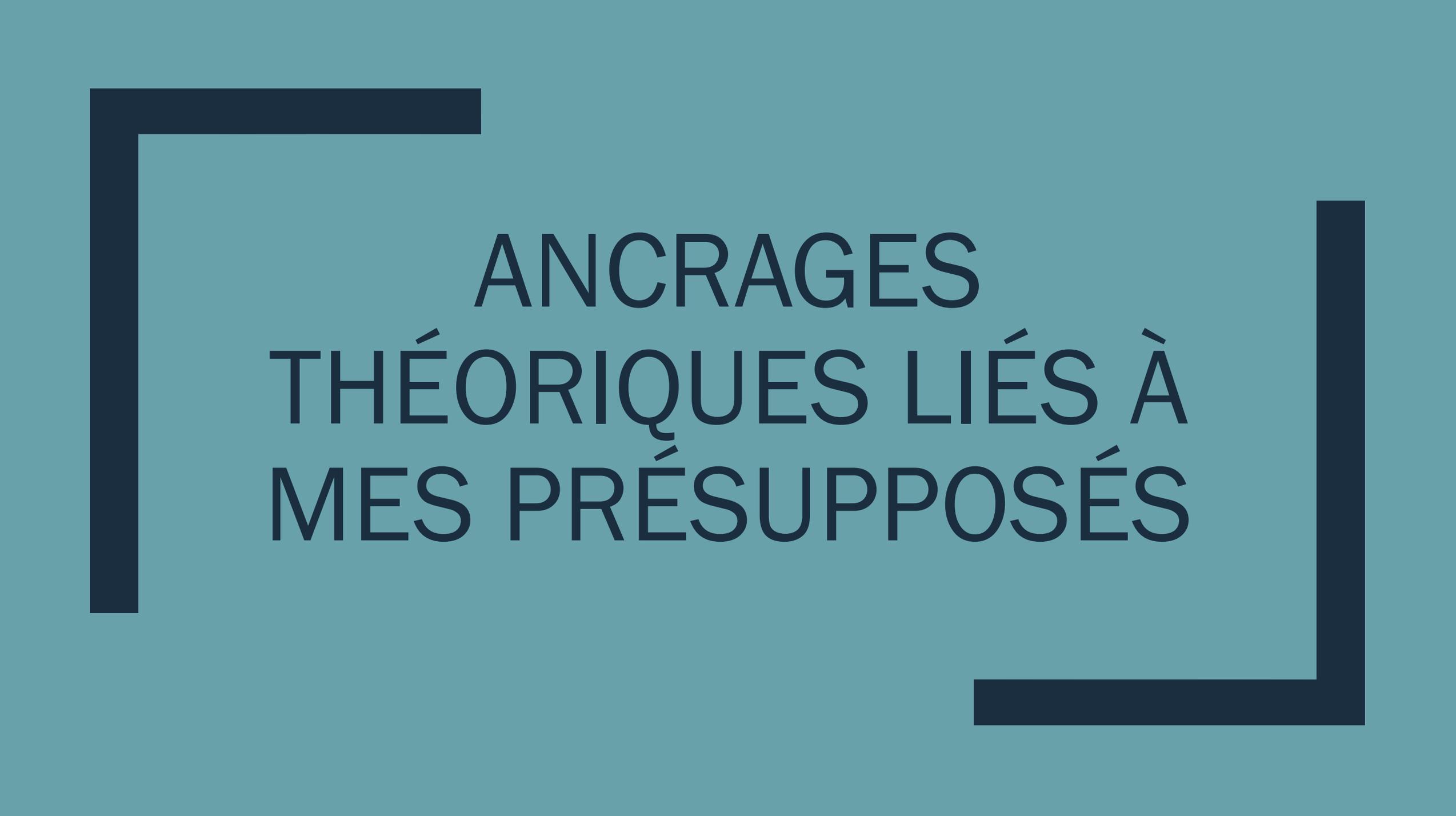
LES DIMENSIONS D'UN AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT D'UNE PERSONNE MENTORE	QUI SUIS-JE COMME PERSONNE ACCOMPAGNATRICE /MENTORE?	MES RESSOURCES PRÉFÉRÉES
<p>2) PRÉSUPPOSÉS : Ce que je crois et ce que je considère être vrai et important</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que l'accompagnement mentorale pour moi? • Quelles sont mes valeurs, mes croyances et mes convictions qui guident mon accompagnement mentorale? • Quels sont mes cadres de référence ou outils pratiques qui appuient mes actions? 	<p>Modèle d'accompagnement appuyé sur des ancrages théoriques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Théorie de l'autodétermination et les besoins fondamentaux (Laguardia et Ryan, 2000, Deci et Ryan, 2000) • Démarche expérientielle (Kolb, 1984) • Intégration des connaissances issues de la recherche (CTREQ, 2015) • Groupe de codéveloppement professionnel (Payette et Champagne, 1997;2006) • Référentiel de compétences de la profession enseignante (MEQ, 2020). 	
<p>3) INTENTIONS : Ce que je veux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi ai-je accepté de devenir une personne mentore? • À quoi est-ce que je veux contribuer à titre de personne mentore? • Quelles sont mes motivations? 	<p>Favoriser des pratiques collaboratives afin que chaque personne amène son expertise pour apprendre et réfléchir ensemble en s'appuyant sur ses expériences et des connaissances issues de la recherche au profit de la réussite des élèves.</p> <p>Favoriser la satisfaction des trois types de besoins psychologiques fondamentaux.</p>	
<p>4) ACTIONS : Ce que je fais concrètement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont mes manières d'être privilégiées en tant que personne mentore? (Forces, attitudes, comportements...) • Quelles sont les actions que je pose en tant que personne mentore? (Démarches, stratégies, gestes...) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mettre en place et animer un groupe de codéveloppement professionnel. 2) Coanimer en classe en fonction d'intentions préalablement identifiées. 3) Accompagner les enseignants et enseignantes dans un projet pédagogique. 	
<p>1) CONTEXTE : Mon environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce qui caractérise mon contexte d'accompagnement ? • Quels sont les leviers et les obstacles de l'environnement? (Culture, temps, ressources disponibles, conditions, personnes concernées, etc.) 	<p>Auparavant : CSS des Hautes-Rivières Enseignant mentor dans une école primaire (550 élèves, 27 classes) 20 % d'enseignants novices Projet spécial de dégageement à 100% en tant qu'accompagnateur pédagogique dont (30% dédié au mentorat)</p> <p>Maintenant : CSS St-Hyacinthe Conseiller pédagogique dédié à l'insertion professionnelle</p>	



MON MODÈLE D'AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT EN ACCOMPAGNEMENT MENTORAL

Nom : YVES GAMACHE /Conseiller pédagogique/ Accompagnateur mentor

LES DIMENSIONS D'UN AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT D'UNE PERSONNE MENTORE	QUI SUIS-JE COMME PERSONNE ACCOMPAGNATRICE /MENTORE?	MES RESSOURCES PRÉFÉRÉES
<p>2) PRÉSUPPOSÉS : Ce que je crois et ce que je considère être vrai et important</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que l'accompagnement mentorale pour moi? • Quelles sont mes valeurs, mes croyances et mes convictions qui guident mon accompagnement mentorale? • Quels sont mes cadres de référence ou outils pratiques qui appuient mes actions? 	<p>Modèle d'accompagnement appuyé sur des ancrages théoriques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Théorie de l'autodétermination et les besoins fondamentaux (Laguardia et Ryan, 2000, Deci et Ryan, 2000) • Démarche expérientielle (Kolb, 1984) • Intégration des connaissances issues de la recherche (CTREQ, 2015) • Groupe de codéveloppement professionnel (Payette et Champagne, 1997;2006) • Référentiel de compétences de la profession enseignante (MEQ, 2020). 	
<p>3) INTENTIONS : Ce que je veux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi ai-je accepté de devenir une personne mentore? • À quoi est-ce que je veux contribuer à titre de personne mentore? • Quelles sont mes motivations? 	<p>Favoriser des pratiques collaboratives afin que chaque personne amène son expertise pour apprendre et réfléchir ensemble en s'appuyant sur ses expériences et des connaissances issues de la recherche au profit de la réussite des élèves.</p> <p>Favoriser la satisfaction des trois types de besoins psychologiques fondamentaux.</p>	
<p>4) ACTIONS : Ce que je fais concrètement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont mes manières d'être privilégiées en tant que personne mentore? (Forces, attitudes, comportements...) • Quelles sont les actions que je pose en tant que personne mentore? (Démarches, stratégies, gestes...) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mettre en place et animer un groupe de codéveloppement professionnel. 2) Coanimer en classe en fonction d'intentions préalablement identifiées. 3) Accompagner les enseignants et enseignantes dans un projet pédagogique. 	
<p>1) CONTEXTE : Mon environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce qui caractérise mon contexte d'accompagnement ? • Quels sont les leviers et les obstacles de l'environnement? (Culture, temps, ressources disponibles, conditions, personnes concernées, etc.) 	<p>Auparavant : CSS des Hautes-Rivières Enseignant mentor dans une école primaire (550 élèves, 27 classes) 20 % d'enseignants novices Projet spécial de dégageement à 100% en tant qu'accompagnateur pédagogique dont (30% dédié au mentorat)</p> <p>Maintenant : CSS St-Hyacinthe Conseiller pédagogique dédié à l'insertion professionnelle</p>	



ANCRAGES
THÉORIQUES LIÉS À
MES PRÉSUPPOSÉS



MON MODÈLE D'AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT EN ACCOMPAGNEMENT MENTORAL

Nom : YVES GAMACHE /Conseiller pédagogique/ Accompagnateur mentor

LES DIMENSIONS D'UN AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT D'UNE PERSONNE MENTORE	QUI SUIS-JE COMME PERSONNE ACCOMPAGNATRICE /MENTORE?	MES RESSOURCES PRÉFÉRÉES
<p>2) PRÉSUPPOSÉS : Ce que je crois et ce que je considère être vrai et important</p> <ul style="list-style-type: none"> Qu'est-ce que l'accompagnement mentorale pour moi? Quelles sont mes valeurs, mes croyances et mes convictions qui guident mon accompagnement mentorale? Quels sont mes cadres de référence ou outils pratiques qui appuient mes actions? 	<p>Modèle d'accompagnement appuyé sur des ancrages théoriques :</p> <ul style="list-style-type: none"> Théorie de l'autodétermination et les besoins fondamentaux (Laguardia et Ryan, 2000, Deci et Ryan, 2000) Démarche expérientielle (Kolb, 1984) Intégration des connaissances issues de la recherche (CTREQ, 2015) Groupe de codéveloppement professionnel (Payette et Champagne, 1997;2006) Référentiel de compétences de la profession enseignante (MEQ, 2020). 	
<p>3) INTENTIONS : Ce que je veux</p> <ul style="list-style-type: none"> Pourquoi ai-je accepté de devenir une personne mentore? À quoi est-ce que je veux contribuer à titre de personne mentore? Quelles sont mes motivations? 	<p>Favoriser des pratiques collaboratives afin que chaque personne amène son expertise pour apprendre et réfléchir ensemble en s'appuyant sur ses expériences et des connaissances issues de la recherche au profit de la réussite des élèves.</p> <p>Favoriser la satisfaction des trois types de besoins psychologiques fondamentaux.</p>	
<p>4) ACTIONS : Ce que je fais concrètement</p> <ul style="list-style-type: none"> Quelles sont mes manières d'être privilégiées en tant que personne mentore? (Forces, attitudes, comportements...) Quelles sont les actions que je pose en tant que personne mentore? (Démarches, stratégies, gestes...) 	<ol style="list-style-type: none"> Mettre en place et animer un groupe de codéveloppement professionnel. Coanimer en classe en fonction d'intentions préalablement identifiées. Accompagner les enseignants et enseignantes dans un projet pédagogique. 	
<p>1) CONTEXTE : Mon environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Qu'est-ce qui caractérise mon contexte d'accompagnement ? Quels sont les leviers et les obstacles de l'environnement? (Culture, temps, ressources disponibles, conditions, personnes concernées, etc.) 	<p>Auparavant : CSS des Hautes-Rivières Enseignant mentor dans une école primaire (550 élèves, 27 classes) 20 % d'enseignants novices Projet spécial de dégageement à 100% en tant qu'accompagnateur pédagogique dont (30% dédié au mentorat) Maintenant : CSS St-Hyacinthe Conseiller pédagogique dédié à l'insertion professionnelle</p>	



RÉFÉRENTIEL
DE COMPÉTENCES
PROFESSIONNELLES

**Profession
enseignante**

Compétence 11

S'engager dans un développement professionnel continu et dans la vie de la profession

Analyser, évaluer et développer de manière continue toutes les facettes de sa pratique professionnelle et favoriser la reconnaissance et le rayonnement de la profession enseignante en participant à la valorisation d'une culture professionnelle commune fondée sur l'entraide et la coopération.

Contribuer à la vie de la profession constitue un engagement qui évolue en fonction de la tâche et de la carrière enseignantes.

Cet engagement s'exprime notamment par l'**entraide** chez les enseignantes et les enseignants, qui leur permet d'améliorer la qualité de leurs prestations, de même que le **soutien apporté par les enseignantes et enseignants chevronnés à leurs pairs moins expérimentés ou débutants.**

(Gauthier et autres, 2005 ; Martineau et Bergevin, 2007 dans MEQ 2020, p. 74)

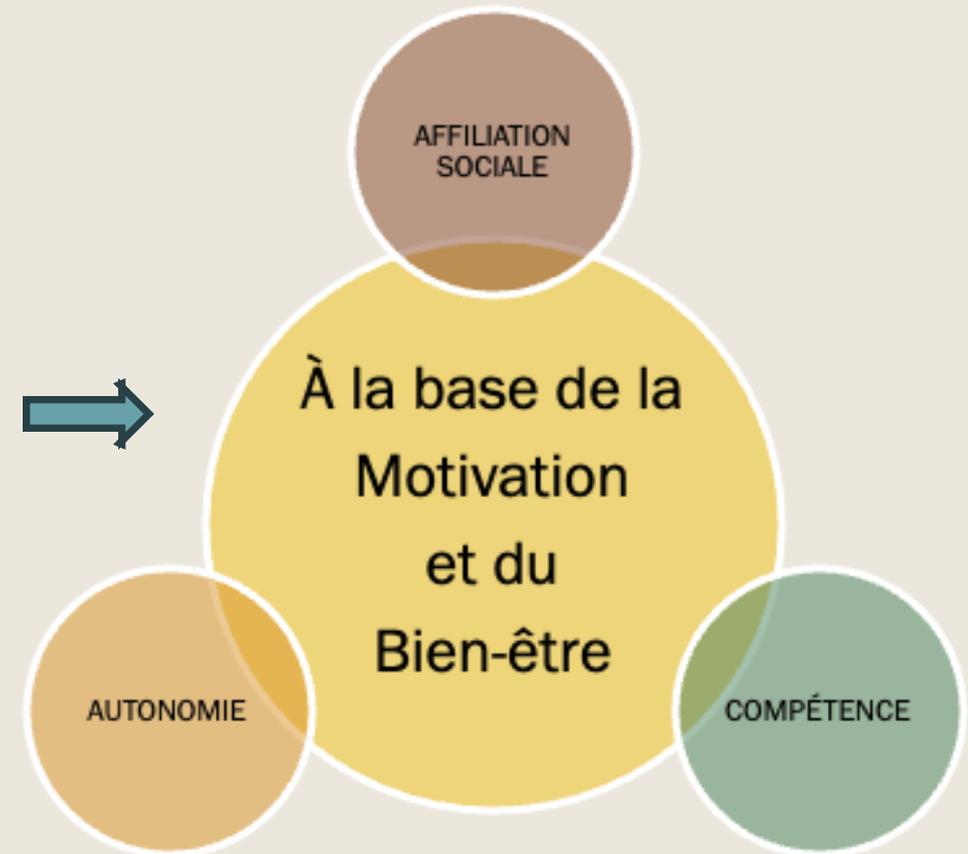
Quelques dimensions de cette compétence qui gagnent à être développée de façon collaborative.

- ❖ Adopter une **posture réflexive** vis-à-vis de son enseignement de manière à inscrire sa pratique **dans une perspective d'amélioration continue.**
- ❖ **Analyser les enjeux éducatifs et les dilemmes professionnels** vécus pour enrichir sa pratique et affermir sa posture d'enseignant ou d'enseignante.
- ❖ **Soutenir et encourager ses pairs dans leur développement professionnel**, notamment celles et ceux qui se préparent à entrer dans la profession (stagiaires) ou qui viennent de le faire (enseignants et enseignantes en insertion professionnelle.)

(MEQ, 2020 p. 76)

Analyse de l'attrition des enseignants au Québec (Sauvé, 2012)

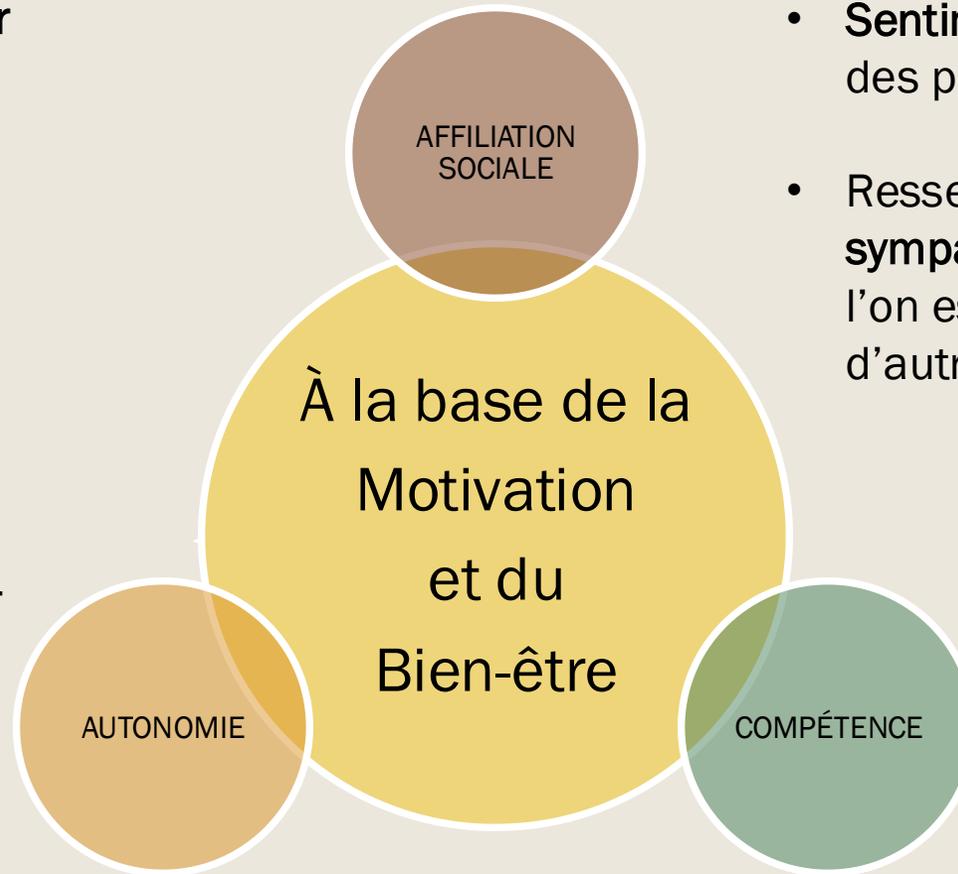
- Gestion de classe
- Précarité du travail
- Difficultés dans les relations avec les collègues
- Charge de travail
- Peu de soutien offert par la direction
- Contexte social et la faible valorisation de la profession enseignante
- **Besoins fondamentaux non satisfaits dans le cadre de leur travail d'enseignant.**



LES TROIS BESOINS FONDAMENTAUX

AUTONOMIE

- Possibilité de **décider volontairement** de son action et être l'agent qui réalise cette action.
- La causalité est perçue comme venant de **l'intérieur**.
- Assumer pleinement ses choix et être en **congruence avec soi-même**.



AFFILIATION SOCIALE

- **Sentiment d'appartenance** et d'être relié à des personnes importantes pour soi.
- Ressentir une **attention délicate** et **sympathique** et de la **sollicitude** confirme que l'on est une personne signifiante pour d'autres personnes.

COMPÉTENCE

- **Sentiment d'efficacité** sur son environnement.
- Sentiment de la **prise en charge personnelle** de l'effet à produire.



ACTIONS PRIORITAIRES

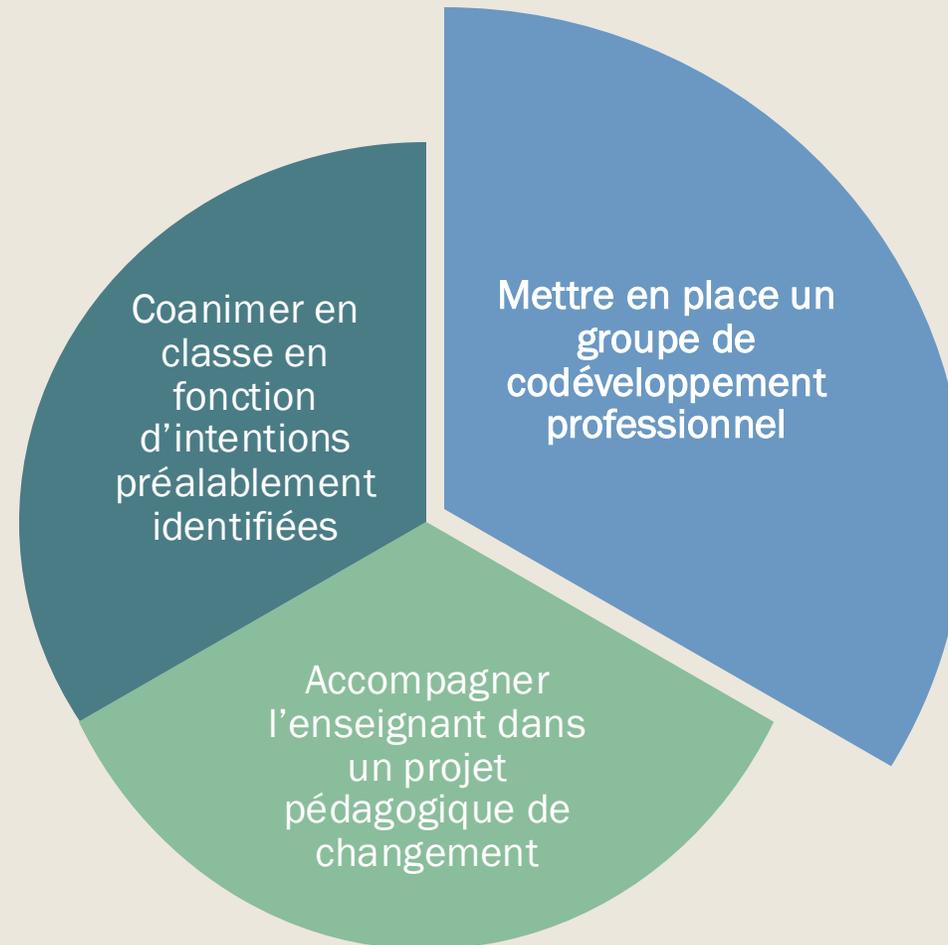


MON MODÈLE D'AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT EN ACCOMPAGNEMENT MENTORAL

Nom : YVES GAMACHE /Conseiller pédagogique/ Accompagnateur mentor

LES DIMENSIONS D'UN AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT D'UNE PERSONNE MENTORE	QUI SUIS-JE COMME PERSONNE ACCOMPAGNATRICE /MENTORE?	MES RESSOURCES PRÉFÉRÉES
<p>2) PRÉSUPPOSÉS : Ce que je crois et ce que je considère être vrai et important</p> <ul style="list-style-type: none"> Qu'est-ce que l'accompagnement mentorale pour moi? Quelles sont mes valeurs, mes croyances et mes convictions qui guident mon accompagnement mentorale? Quels sont mes cadres de référence ou outils pratiques qui appuient mes actions? 	<p>Modèle d'accompagnement appuyé sur des ancrages théoriques :</p> <ul style="list-style-type: none"> Théorie de l'autodétermination et les besoins fondamentaux (Laguardia et Ryan, 2000, Deci et Ryan, 2000) Démarche expérientielle (Kolb, 1984) Intégration des connaissances issues de la recherche (CTREQ, 2015) Groupe de codéveloppement professionnel (Payette et Champagne, 1997;2006) Référentiel de compétences de la profession enseignante (MEQ, 2020). 	
<p>3) INTENTIONS : Ce que je veux</p> <ul style="list-style-type: none"> Pourquoi ai-je accepté de devenir une personne mentore? À quoi est-ce que je veux contribuer à titre de personne mentore? Quelles sont mes motivations? 	<p>Favoriser des pratiques collaboratives afin que chaque personne amène son expertise pour apprendre et réfléchir ensemble en s'appuyant sur ses expériences et des connaissances issues de la recherche au profit de la réussite des élèves.</p> <p>Favoriser la satisfaction des trois types de besoins psychologiques fondamentaux.</p>	
<p>4) ACTIONS : Ce que je fais concrètement</p> <ul style="list-style-type: none"> Quelles sont mes manières d'être privilégiées en tant que personne mentore? (Forces, attitudes, comportements...) Quelles sont les actions que je pose en tant que personne mentore? (Démarches, stratégies, gestes...) 	<ol style="list-style-type: none"> Mettre en place et animer un groupe de codéveloppement professionnel. Coanimer en classe en fonction d'intentions préalablement identifiées. Accompagner les enseignants et enseignantes dans un projet pédagogique. 	
<p>1) CONTEXTE : Mon environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Qu'est-ce qui caractérise mon contexte d'accompagnement ? Quels sont les leviers et les obstacles de l'environnement? (Culture, temps, ressources disponibles, conditions, personnes concernées, etc.) 	<p>Auparavant : CSS des Hautes-Rivières Enseignant mentor dans une école primaire (550 élèves, 27 classes) 20 % d'enseignants novices Projet spécial de dégageement à 100% en tant qu'accompagnateur pédagogique dont (30% dédié au mentorat)</p> <p>Maintenant : CSS St-Hyacinthe Conseiller pédagogique dédié à l'insertion professionnelle</p>	

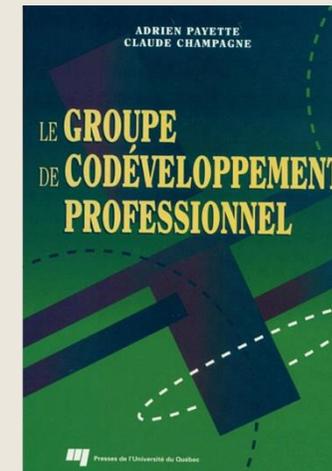
LES TROIS ACTIONS PRIVILÉGIÉES PAR YVES EN TANT QU'ACCOMPAGNATEUR





QU'EST-CE QUE LE
GROUPE DE
CODÉVELOPPEMENT?

Le groupe de codéveloppement professionnel



C'est quoi?

- Une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental: améliorer la pratique professionnelle.

Un principe de base:

- Apprendre sur sa propre pratique, en écoutant et en aidant des collègues à cheminer dans la compréhension et l'amélioration effective de leur pratique.



POURQUOI METTRE EN
PLACE UN GROUPE DE
CODÉVELOPPEMENT?

Le groupe de codéveloppement professionnel

Pourquoi?

1. Savourer le plaisir d'apprendre;
2. Apprendre à aider et à être aidé ;
3. Apprendre à être plus efficace;
4. Prendre un temps de réflexion;
5. Avoir un groupe d'appartenance;
6. Consolider son identité professionnelle;
7. Comprendre et tenter de formaliser ses modèles.

(Payette et Champagne, 2006)

Les dimensions de l'insertion professionnelle

Apporter un soutien à la personne mentorée dans différentes dimensions de l'insertion professionnelle des enseignants

L'intégration en emploi	La socialisation organisationnelle	L'affectation spécifique et les conditions des premières tâches	La professionnalité	La dimension personnelle et psychologique
<ul style="list-style-type: none"> • procédures administratives (rh) • salaire, paie, assurances, vacances... • syndicat • statut • affectations, listes de priorité 	<ul style="list-style-type: none"> • découverte du milieu (horaire, routine, matériel, lieux...) • calendrier scolaire • valeurs et projet éducatif • code de vie • intégration à l'équipe-école 	<ul style="list-style-type: none"> • gestion de l'horaire • tâche enseignante • organisation du ou des locaux • gestion du temps et de la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • 13 compétences professionnelles • planification et gestion de classe • évaluation des apprentissages • PFEQ/PDA • différenciation pédagogique 	<ul style="list-style-type: none"> • sentiment d'efficacité personnelle • encouragement et validation • gestion du stress • gestion des émotions



EXPÉRIMENTATION D'UN GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

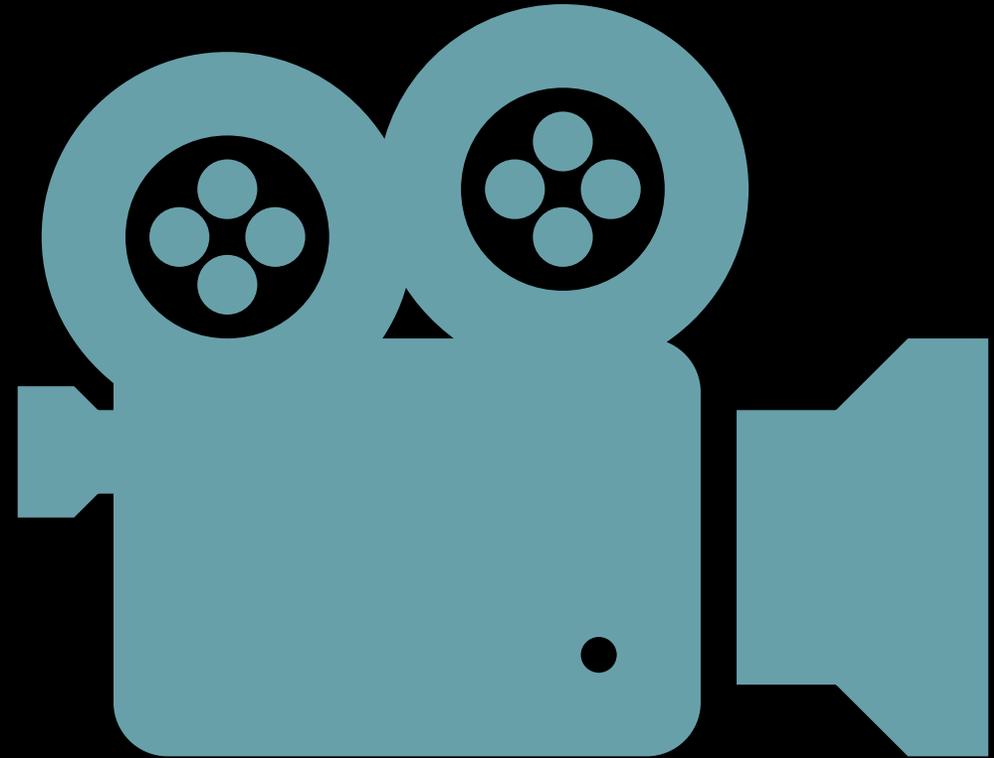
Projet pilote
École St-Vincent /CSS des Hautes-Rivières
(2018-2020)

Partage de témoignages dans le cadre d'un projet pilote réalisé à l'école St-Vincent et soutenu par le CSSDHR

Intention d'écoute:

Identifier les indicateurs qui répondent aux trois besoins psychologiques de base.

- 1- Affiliation
- 2- Autonomie
- 3- Compétence



Exemples de questions retenues dans le groupe de codéveloppement à l'école St-Vincent

Comment optimiser le fonctionnement de la classe flexible afin de réduire les nombreux irritants?
(bruits, organisation, interventions, etc.)

**Trouver une procédure (qui-quoi-quand-comment) afin d'augmenter le support aux élèves qui ont un PI?
(ex: segmenter la tâche, reformuler)**

Comment diminuer les attitudes négatives et améliorer le climat de classe afin de favoriser l'apprentissage?

**Comment s'outiller pour diminuer l'anxiété de certains élèves afin que cela soit moins énergivore
pour l'enseignant?**

Établir une liste d'outils afin de savoir si mes élèves ont atteint le niveau attendu dans une classe multi-niveaux?

Comment construire ma vision de gestion de classe qui serait en cohérence avec ma personnalité?
(Pistes de réflexion- suggestions)

**Comment m'outiller afin d'améliorer mon autonomie professionnelle tout en respectant les différentes exigences
des enseignants avec qui je partage la classe dans le cadre des compléments de tâches?**



COMMENT ANIMER UN GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT?

Projet pilote école St-Vincent, CSSDHR 2018

Établir une alliance de travail dans la mise en place d'un groupe de codéveloppement professionnel

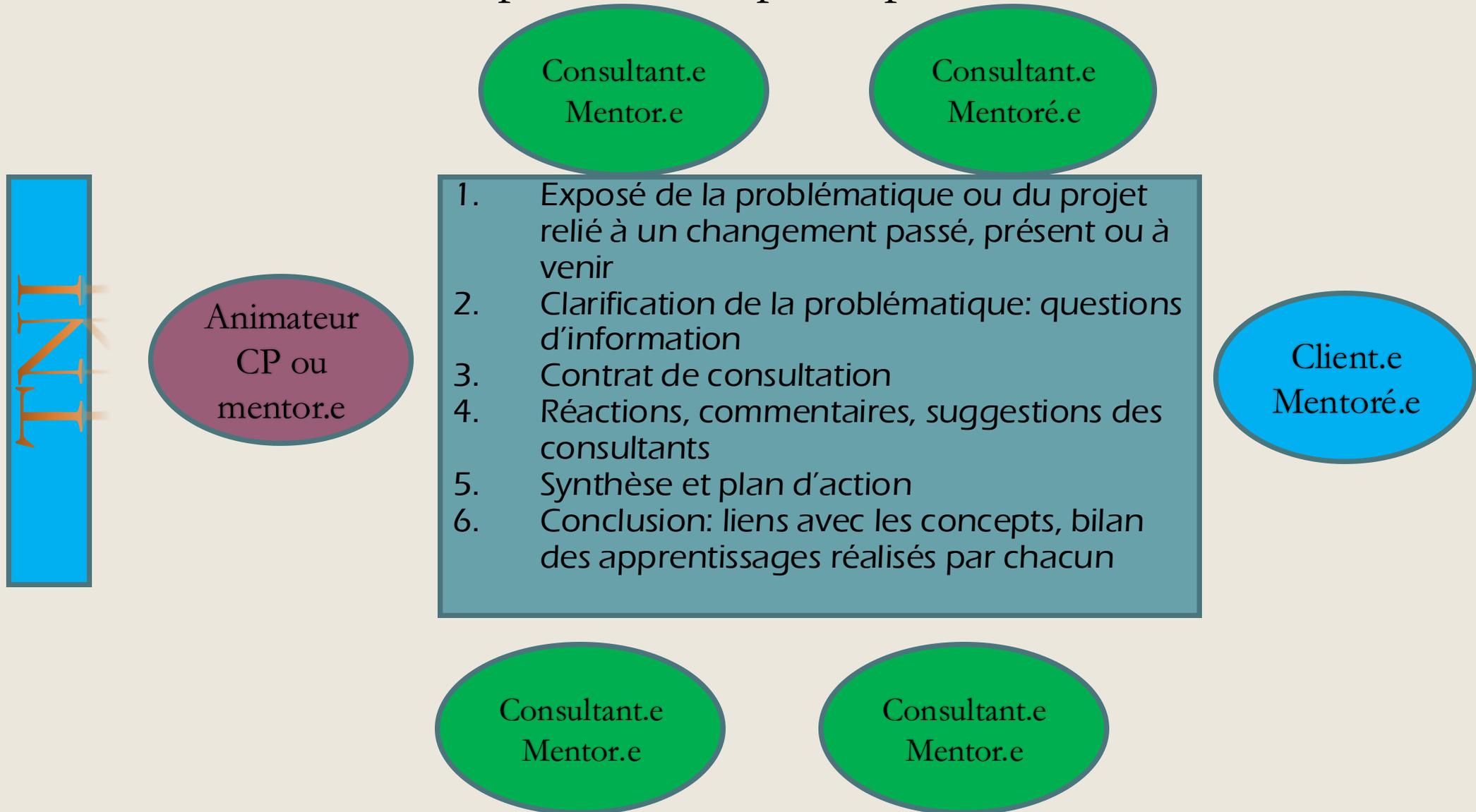
■ Alliance relationnelle

- Quelles sont **nos valeurs** à prendre en compte dans notre groupe de codéveloppement professionnel?
- Comment convenons-nous de l'aspect **éthique** de nos rencontres?
 - *Confidentialité?*
 - *Respect de soi et de l'autre*
 - *Loyauté envers notre organisation*
- Quels sont **les rôles** attendus?

■ Alliance organisationnelle

- Qui organisera nos rencontres?
- À quelle **fréquence**?
- **Où** nous rencontrerons-nous?
 - En présence ou en virtuel?
- Quelle sera la **durée** moyenne de nos rencontres?
- Allons-nous déterminer **un calendrier** à l'avance ou fonctionner en fonction de **besoins spontanés**?
- Qui conservera les notes de nos rencontres?
- Quand et comment communiquerons-nous entre les rencontres?

Disposition des participants



Personne cliente (Mentorée): _____

À imprimer sur 11 x 17

	Étapes	Observations et commentaires
5 min	1-Exposé de la problématique ou du projet relié à un changement passé, présent ou à venir	
10 min	2-Clarification de la problématique : questions d'information	
5 min	3-Contrat de consultation	
20 min	4-Réactions, commentaires, propositions, questions des consultants (Personnes mentores, mentorées et animatrice)	
5 min	5-Synthèse et plan d'action de la personne cliente (Mentorée)	
5 min	6-Évaluation de la démarche et des apprentissages de toutes les personnes participantes.	

Groupe de codéveloppement professionnel

Payette et Champagne, 2010
Adapté par Karine Jacques, CSRS



Étape 1 : Exposé de la situation



Le narrateur expose sa situation, telle qu'il la perçoit.
Il décrit les faits, le contexte général et le ressenti.

Le groupe écoute et ne dit rien pour l'instant.



Étape 2 : Clarification de la situation



Les membres du groupe posent des questions afin de clarifier leur compréhension. Les questions portent sur le contexte, les circonstances, les ressentis, etc.

Les participants n'expriment pas leur opinion ni leur interprétation et ne donnent pas de pistes de solution.

Qu'est-ce qui s'est passé?
Quel effet ça t'a fait quand...?
Parle-moi davantage de ...



Le narrateur s'efforce d'être concret et précis.

Étape 3 : Identification d'un objet d'échange

L'animateur invite le narrateur à préciser son besoin et à formuler ses attentes.

L'animateur peut aussi demander au groupe d'exprimer leur propre compréhension de l'objet d'échange.

IL FAUT QUE TOUS TRAVAILLENT DANS LE MÊME SENS!



Est-ce que tu aimerais que l'on t'aide à ...?
Quel aurait été ton besoin pour...?
Est-ce que tout le monde est d'accord pour dire que ...?



Étape 4 : Réactions, commentaires et suggestions

Un à la fois, les membres du groupe expriment leurs impressions, leurs perceptions, leurs commentaires, leurs hypothèses, leurs expériences personnelles.

Les membres ne doivent pas juger les comportements, faits.

Comment puis-je aider le narrateur?



Le narrateur écoute et prend en note ce qu'il entend en vue de trouver des pistes d'action.

Qu'est-ce que tu penses de ...?
J'ai l'impression que ...



L'animateur peut permettre au groupe d'échanger librement pour faciliter l'exploration des idées.

Étape 5 : Synthèse et pistes d'action

Le narrateur fait la synthèse de ce qu'il retient des échanges. Il formule une hypothèse d'action ou des gestes concrets qu'il peut réinvestir si la situation se représente.

En vue d'une rencontre subséquente, il garde des traces de son expérimentation.



Les participants ne doivent pas se sentir offensés si les pistes choisies ne sont pas celles proposées. Les membres encouragent la mise en œuvre des pistes d'action retenues.

« Se réunir est un début; »

Étape 6 : Évaluation de la démarche et apprentissages



Chaque membre du groupe réalise un tête-à-tête avec lui-même en mettant par écrit ce qu'il retient de la rencontre.

Qu'ai-je appris...

...à partir de mon rôle dans le groupe ?
...sur mon rôle ?
...sur l'accompagnement ?

Tous sont invités à livrer leurs impressions, leurs constats et leur évaluation de la démarche en vue de l'améliorer, s'il y a lieu.



LA FORCE DU GROUPE

FONCTIONS ET QUALITÉS RECHERCHÉES CHEZ LA PERSONNE ANIMATRICE

Résumé des fonctions de l'animateur¹

Fonction	Activités associées à l'apprentissage	Activités associées à la coopération
Clarification	Définir les termes et reformuler ; Faire des résumés, des synthèses ; Distinguer l'essentiel de l'accessoire ; Expliquer ; Faire ressortir les intentions et les modèles ;	Préciser les trois contrats qui définissent les relations de coopération entre les membres ; S'assurer qu'ils sont compris par tous ;
Stimulation	Questionner ; Alimenter le groupe (exercices, lectures) Aider à apprendre des erreurs ;	Encourager la participation de tous ;
Facilitation	Réaliser un climat de confiance ; Extérioriser les émotions ; Recadrer, focaliser ; Centrer sur la zone de pouvoir ; Faire diversion ; Traiter les résistances à l'apprentissage ;	Encourager l'expression des émotions ; Gérer les conflits ;
Contrôle/ organisation	Accorder la parole ; Encourager la participation ; Contenir la participation ; Rappeler le temps ; Effectuer l'appréciation des apprentissages et faire les ajustements nécessaires ; Intervenir par rapport aux obstacles ;	Respecter le processus pour faciliter les échanges ; Effectuer l'évaluation de la coopération et des échanges ; Intervenir par rapport aux obstacles ;

Payette et Champagne. (1997 p. 139)

Qualités recherchées chez l'animateur selon les témoignages recueillis lors du bilan à l'école St-Vincent (2019) :

- Être capable de ramener l'équipe s'il y a diversion.
- Structurer le groupe.
- Être efficace au niveau du temps.
- Être respectueux et impartial (pas d'émotions ou de non verbal).
- Faire preuve de leadership.
- Prêt à se mouiller... à plonger avec nous.
- Être préparé
- Être à l'écoute des participants.
- Catalyseur
- Modèle
- Souplesse
- Rassurant
- Diriger sans être directif
- Démocratique

OUTILS DE COMMUNICATION

Comment ?

inspiré de Hook, McPhail et Vass(2010)

Consultant
Mentor.e

Consultant
Mentoré.e

Questionner pour...

- ÉTAPE 2
- Acquérir de l'information
- Obtenir des détails

- ÉTAPE 4
- Susciter la réflexion
- Élargir les points de vue
- Soutenir l'atteinte d'objectifs

ÉCOUTER

- Toutes les étapes.
- Écoute conversationnelle
- Écoute attentive
- Écoute profonde

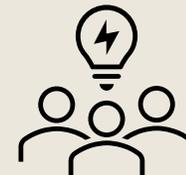
- Accepter les moments de silence

Donner un conseil

- ÉTAPE 4
- Donner un exemple
- Offrir une gamme de possibilités

Offrir une rétroaction

- ÉTAPE 4
- Factuelle
- Précise
- Intention positive
- Soutenant l'apprentissage



Exemple de calendrier

Budget: 4 jours de libération pour l'année (totalement assumés par le programme d'insertion professionnel CSDHR.)

- Prévoir des journées complètes pour optimiser les coûts.
- Éviter des rencontres les lundis et vendredis (pénurie de suppléants)

Calendrier des rencontres de codéveloppement.

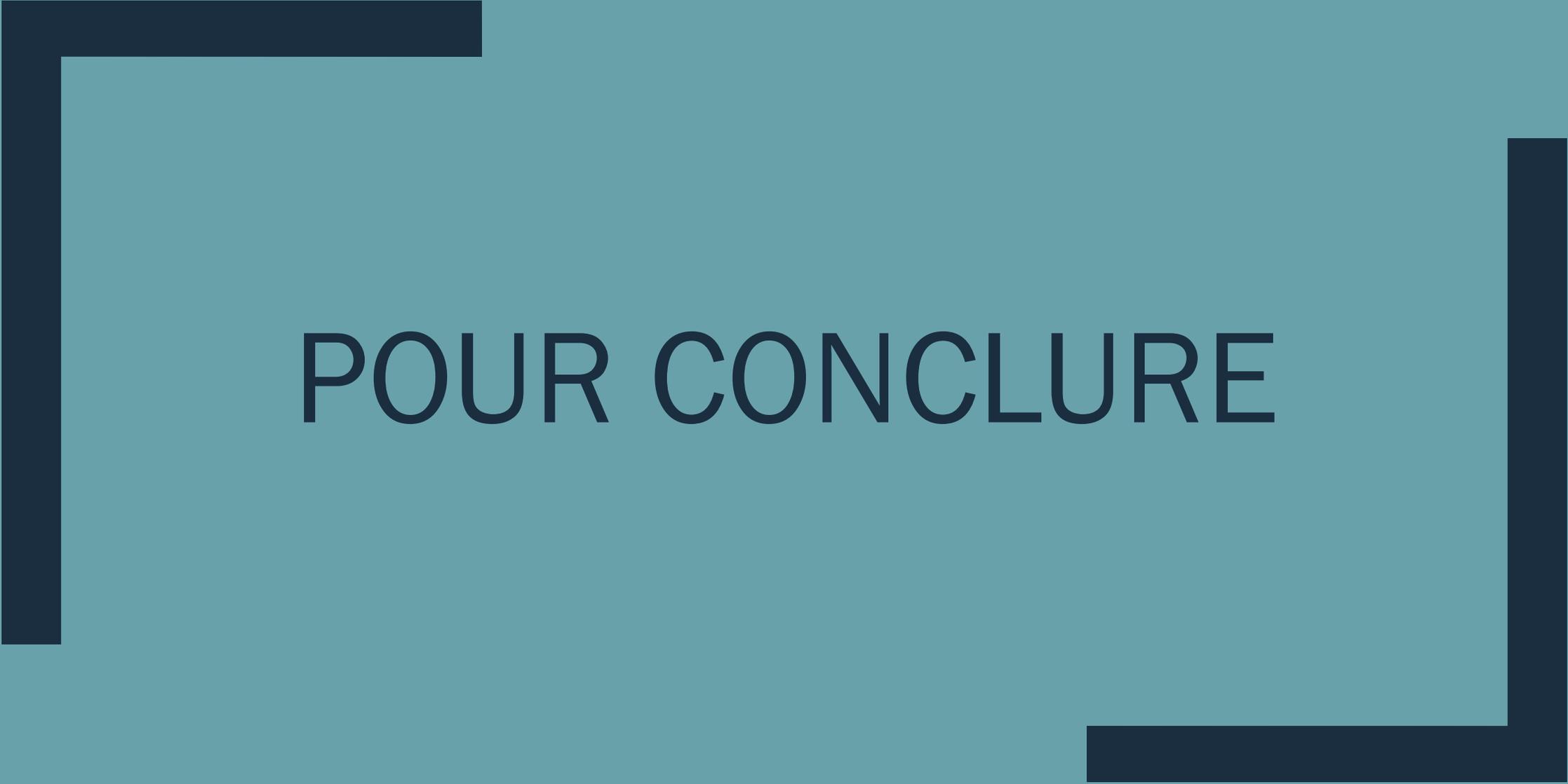
Étape 1	Étape 2	Étape 3				Étape 4		
Rencontre d'information / publicité Statutaire octobre	Rencontre préparatoire lors d'un dîner fin octobre		Jour 1		Jour 2	Jour 3	Jour 4	Bilan dîner
			20 <u>nov (j.II)</u>		17 <u>déc (j. II)</u>	30 <u>jan.(j.V)</u>	27 <u>fév.(j.V)</u>	
		A M	Objectif et démarche Modelage	Périodes 1-2-3	Groupe A	Groupe B	Groupe A	
P M	Déterminer les objets	Périodes 4-5-6	Groupe B	Groupe A	Groupe B			
Jours de suppléances			10 jours		5	5	5	

RETOMBÉES DU GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT DANS LE PROJET PILOTE À L'ÉCOLE ST-VINCENT

Objectifs du groupe de codéveloppement	Exemple de retombées exprimées par les enseignantes participantes et l'animateur.
Savourer le plaisir d'apprendre	<i>« Ce fut pour moi l'apprentissage des autres, de soi-même, de fonctionnement. Je réapprenais plein de choses, des éléments vus à l'université. C'était plaisant d'apprendre. J'aimais écouter les solutions des autres auxquelles je n'aurais pas pensé. »</i>
Apprendre à aider et à être aidé	<i>« C'est ce que préfère, je carbure à cela ! J'ai réalisé que mon parcours, mes succès et échecs peuvent contribuer à aider mes collègues. »</i>
Apprendre à être plus efficace	<i>« Je peux réinvestir la démarche en autoanalyse. En réglant des problématiques et celles des autres, j'apprends à être plus efficace. »</i>
Prendre un temps de réflexion	<i>« Je devrais le faire plus souvent. L'utilisation du journal de bord a été aidante. »</i>
Avoir un groupe d'appartenance	<i>« J'ai développé un sentiment d'appartenance à ce groupe. »</i>
Consolider son identité professionnelle.	<i>« Je fais plus confiance à mon jugement. »</i>
Comprendre et tenter de formaliser ses modèles	<i>« En tant qu'animateur, j'avais le souci de faire ressortir les cadres théoriques pertinents en lien avec les suggestions des collaborateurs. »</i>

Conditions de succès

- Motivation et ouverture
- Engagement de chacun
- Attitude d'aide et climat de confiance
- Maturité morale et politique
- Entente de confidentialité
- Organisation préalable de l'objet de consultation avec possibilité de soutien individuel
- Animation structurée du groupe de codéveloppement

The image features a light blue background with two dark blue L-shaped brackets. One bracket is positioned in the top-left corner, and the other is in the bottom-right corner. The text 'POUR CONCLURE' is centered between these brackets.

POUR CONCLURE

Accompagner un enseignant novice en contexte d'accompagnement mentorale pour favoriser une insertion professionnelle réussie

INTENTIONS

Présupposés



RESSOURCES PERSONNELLES

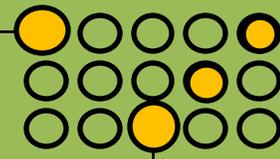
Forces
Expériences
Connaissances
Compétences
Etc.

RESSOURCES DE SUPPORT

Théories
Modèles
Démarches
Outils
Réseau
Soutien des pairs
Formations
CP
Etc.

Sélection et mobilisation de ressources variées

Ressources



ACTIONS

- En incarnant et véhiculant **la bienveillance** tout en prenant en compte les divers **besoins** exprimés par le novice.
- En prenant en compte toutes les **dimensions de l'insertion professionnelle**.
- En établissant **une alliance de travail** basée sur la confiance et la confidentialité, dans le respect **des rôles** de chacun.
- En **planifiant**, en **animant** et en **régulant** les **rencontres d'accompagnement individuel ou collectif**.
- En prenant en compte **les valeurs pédagogiques** ainsi que **les forces** et **ressources** de chacun.
- En **partageant ses ressources** (matériel, stratégies, expériences, etc.) pour inspirer l'enseignant novice et lui permettre de les adapter à son contexte.
- En favorisant **la pratique réflexive** par des **procédés de communication** (écoute, questionnement, conseil, rétroaction) qui permettent à l'enseignant novice d'ajuster ses actions et d'explorer de nouvelles possibilités.

CONTEXTE

Qui sont les personnes accompagnées?

Quel est mon mandat?

Quelles sont les conditions d'accompagnement? (temps, lieux, ressources etc.)



MON MODÈLE D'AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT EN ACCOMPAGNEMENT MENTORAL

Nom : YVES GAMACHE /Conseiller pédagogique/ Accompagnateur mentor



LES DIMENSIONS D'UN AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT D'UNE PERSONNE MENTORE	QUI SUIS-JE COMME PERSONNE ACCOMPAGNATRICE /MENTORE?	MES RESSOURCES PRÉFÉRÉES
<p>2) PRÉSUPPOSÉS : Ce que je crois et ce que je considère être vrai et important</p> <ul style="list-style-type: none"> Qu'est-ce que l'accompagnement <u>mentorale</u> pour moi? Quelles sont mes valeurs, mes croyances et mes convictions qui guident mon accompagnement <u>mentorale</u>? Quels sont mes cadres de référence ou outils pratiques qui appuient mes actions? 	<p>Modèle d'accompagnement appuyé sur des ancrages théoriques :</p> <ul style="list-style-type: none"> Théorie de l'autodétermination et les besoins fondamentaux (Laguardia et Ryan, 2000, Deci et Ryan, 2000) Démarche expérientielle (Kolb, 1984) Intégration des connaissances issues de la recherche (CTREQ, 2015) Groupe de codéveloppement professionnel (Payette et Champagne, 1997;2006) Référentiel de compétences de la profession enseignante (MEQ, 2020). 	
<p>3) INTENTIONS : Ce que je veux</p> <ul style="list-style-type: none"> Pourquoi ai-je accepté de devenir une personne mentore? À quoi est-ce que je veux contribuer à titre de personne mentore? Quelles sont mes motivations? 	<p>Favoriser des pratiques collaboratives afin que chaque personne amène son expertise pour apprendre et réfléchir ensemble en s'appuyant sur ses expériences et des connaissances issues de la recherche au profit de la réussite des élèves.</p> <p>Favoriser la satisfaction des trois types de besoins psychologiques fondamentaux.</p>	
<p>4) ACTIONS : Ce que je fais concrètement</p> <ul style="list-style-type: none"> Quelles sont mes manières d'être privilégiées en tant que personne mentore? (Forces, attitudes, comportements...) Quelles sont les actions que je pose en tant que personne mentore? (Démarches, stratégies, gestes...) 	<ol style="list-style-type: none"> Mettre en place et animer un groupe de codéveloppement professionnel. Coanimer en classe en fonction d'intentions préalablement identifiées. Accompagner les enseignants et enseignantes dans un projet pédagogique. 	
<p>1) CONTEXTE : Mon environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Qu'est-ce qui caractérise mon contexte d'accompagnement ? Quels sont les leviers et les obstacles de l'environnement? (Culture, temps, ressources disponibles, conditions, personnes concernées, etc.) 	<p>Auparavant : CSS des Hautes-Rivières Enseignant mentor dans une école primaire (550 élèves, 27 classes) 20 % d'enseignants novices Projet spécial de dégageement à 100% en tant qu'accompagnateur pédagogique dont (30% dédié au mentorat)</p> <p>Maintenant : CSS St-Hyacinthe Conseiller pédagogique dédié à l'insertion professionnelle</p>	



MON MODÈLE D'AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT EN ACCOMPAGNEMENT MENTORAL

Nom :

Date :

LES DIMENSIONS D'UN AGIR COMPÉTENT ET CONSCIENT D'UNE PERSONNE MENTORE	QUI SUIS-JE COMME PERSONNE MENTORE?	MES RESSOURCES PRÉFÉRÉES
<p>PRÉSUPPOSÉS : Ce que je crois et ce que je considère être vrai et important</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que l'accompagnement mentorale pour moi? • Quelles sont mes perspectives d'enseignement et d'apprentissage ? • Quelles sont mes valeurs, mes croyances et mes convictions qui guident mon accompagnement mentorale? • Comment est-ce que je conçois mes rôles en accompagnement mentorale? • Quels sont mes cadres de référence ou outils pratiques qui appuient mes actions? 		
<p>INTENTION : Ce que je veux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi ai-je accepté de devenir une personne mentore? • À quoi est-ce que je veux contribuer à titre de personne mentore? • Quelles sont mes motivations? 		
<p>ACTIONS : Ce que je fais concrètement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont mes manières d'être privilégiées en tant que personne mentore? (forces, attitudes, comportements...) • Quelles sont les actions que je pose en tant que personne mentore? (démarches, stratégies, gestes...) 		
<p>CONTEXTE : Mon environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce qui caractérise mon contexte d'accompagnement mentorale? • Quels sont les leviers et les obstacles de l'environnement? (culture, temps, ressources disponibles, conditions, personnes concernées, etc.) 		

Voir le document disponible dans la conversation.

Et pour terminer ... pour valoriser notre développement professionnel collaboratif!

*En aidant les autres à réussir,
nous assurons notre propre
succès.*

William Feather

*Aucun de nous ne sait ce que nous
savons tous ensemble. - Euripide*

*Il y a un pouvoir immense lorsqu'un groupe
de personnes ayant des intérêts similaires
se réunit pour travailler vers les mêmes
objectifs. - Idowu Koyenikan*



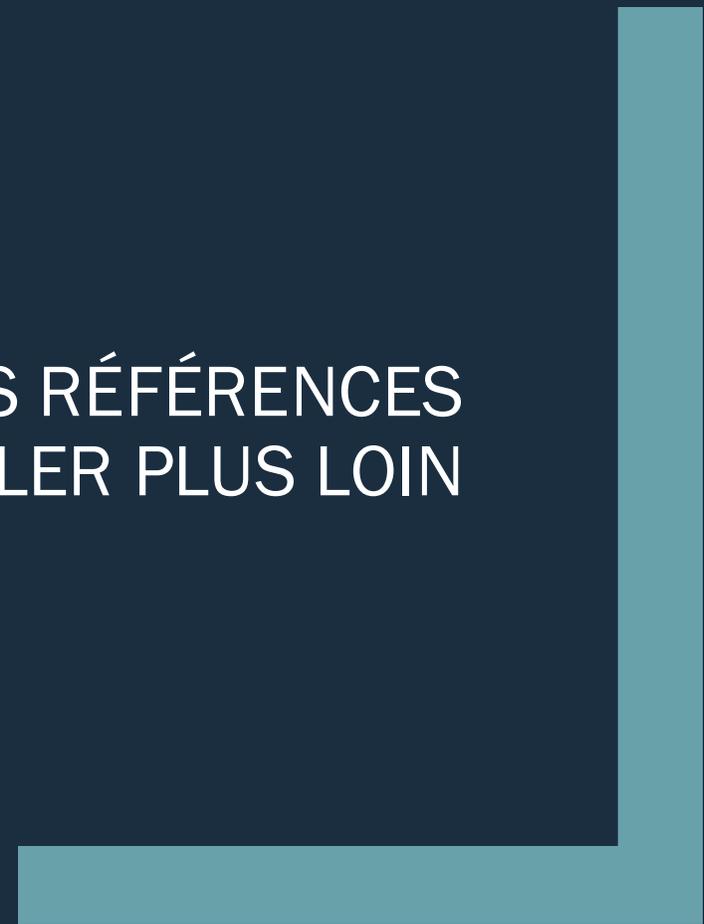
RosZie

*Seuls, nous ne sommes
que des gouttes d'eau.
Ensemble, nous formons un
océan. - Ryunosuke Satoro*

*Les bonnes équipes sont
celles qui développent un
esprit collaboratif pour
paver leur chemin vers la
réussite. - Ted Sunquist*

*Personne ne peut siffler une symphonie.
Il faut tout un orchestre pour le jouer. -
SE Luccock*

QUELQUES RÉFÉRENCES
POUR ALLER PLUS LOIN



DEUX CHRONIQUES ASSOCIÉES À NOTRE PRÉSENTATION

DANS LA REVUE

*FORMATION ET
PROFESSION*

Yves Gamache
CSS des Hautes-Rivières (Canada)

Brigitte Gagnon
Université de Sherbrooke (Canada)

Modèle d'agir compétent et conscient d'un
enseignant-mentor exerçant une fonction
d'accompagnateur du personnel enseignant
novice dans une école primaire

doi: 10.18162/fp.2023.a307

CHRONIQUE • Insertion professionnelle

Introduction

Enseigner aujourd'hui au Québec... quelle aventure ! Si la personne enseignante est considérée comme un pilier des institutions éducatives et que cette profession peut constituer une source de bien-être (Goyette et Martineau, 2020), on la décrit aussi comme une fonction complexe, exigeante, difficile et à haut risque psychosocial (Mukamurera et al., 2019). C'est pourquoi plusieurs personnes chercheuses ou praticiennes s'entendent sur l'importance d'offrir aux enseignants et enseignantes novices du soutien adapté à leurs besoins ressentis (Carpentier et al., 2019) et un accompagnement qui, selon Boutin et Dufour (2021), se veut la pierre angulaire du processus de l'intégration professionnelle. Cependant, comme mentionné par Gagnon (2020), « assumer le rôle de mentor auprès d'enseignants en insertion professionnelle n'est pas

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>

Brigitte Gagnon
Université de Sherbrooke (Canada)
Yves Gamache
École St-Vincent, Centre de services (Canada)

Le groupe de codéveloppement professionnel :
expérimentation dans une école primaire
pour favoriser l'insertion professionnelle
d'enseignantes novices

doi: 10.18162/fp.2022.a252

CHRONIQUE • Insertion professionnelle

Introduction

Au cours des dernières années au Québec, des chercheurs ont mis en lumière des besoins relatifs à l'insertion professionnelle des enseignants (Carpentier et al., 2019). Sur le terrain, pour soutenir les enseignants novices, plusieurs centres de services scolaires mettent en place des dispositifs ou même des programmes intégrant différents dispositifs (Mukamurera et al., 2013). C'est le cas du *Centre de services scolaire des Hautes-Rivières* qui a progressivement conçu un programme d'insertion professionnelle comportant plusieurs dispositifs. Dans l'une des écoles primaires de cette organisation, un groupe de

Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. Repéré à https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

Gagnon, B. Goyette, N. et Ouellet, M. (2022). La création d'un modèle d'accompagnement mentorale, d'un dispositif de développement professionnel et d'un répertoire de ressources pour soutenir le développement d'un agir compétent chez les enseignants mentors dans un centre de services scolaire. *Enjeux et société*, Vol. 9 no 2. Automne 2022, (p. 120-149.)

Gagnon, B. et Gamache, Y. (2022). Le groupe de codéveloppement professionnel : expérimentation dans une école primaire pour favoriser l'insertion professionnelle d'enseignantes novices. *Formation et profession*, 30(1), 1-4. <https://doi.org/10.18162/fp.2022.a252>

Gamache, Y. & Gagnon, B. (2023). Modèle d'agir compétent et conscient d'un enseignant-mentor exerçant une fonction d'accompagnateur du personnel enseignant novice dans une école primaire. *Formation et profession*, 31(2), 1-5. <https://doi.org/10.18162/fp.2023.a307>

Guay, M-H. et Gagnon, B. (2021a). Quel leadership incarner en tant que chercheuses-praticiennes en contexte de recherche-action pour inspirer celui des directions générales de centres de services scolaires et des commissions scolaires du XXI^e siècle ? Actes de colloque de la Biennale internationale de l'Éducation, de la Formation et des Pratiques professionnelles. Paris, France : (22-25 septembre 2021). <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03500166>

Guay, M-H. et Gagnon, B. (2024). Accompagner les leaders dans la modélisation de leur leadership en contexte de recherche-action et de formation universitaire. *Questions Vives* [En ligne], N° 39 | 2023, mis en ligne le 27 décembre 2024, consulté le 03 février 2025. URL : <http://journals.openedition.org/questionsvives/7767>

Hook, P., McPhail, I et Vass, A. (2010). *L'accompagnement en éducation et la pratique réflexive*. Chenelière Éducation.

Laguardia, J. G. et Ryan, R. M. (2000). Buts personnels, besoins psychologiques fondamentaux et bien-être: théorie de l'autodétermination et applications. *Revue québécoise de psychologie*, Vol 21. no 2. (281-304). https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_LaGuardiaandRyan_Personalgoals-French.pdf

Le Boterf, G. (2007). *Professionaliser*. Eyrolles. Éditions d'Organisation.

Massé, L, Caron, J. Gagnon, C. Fortier, M-P et Gagnon-Tremblay, A. (2021) Les dispositifs de développement professionnel qui s'appuient sur les communautés d'apprenants. Dans Gaudreau, N. et col (dir). *Le développement professionnel en milieu éducatif: des pratiques favorisant la réussite et le bien-être*. Presses de l'Université du Québec.

Mukamurera, J. (2011). Les multiples dimensions de l'insertion professionnelle: portrait, expériences et significations d'enseignants. : Wensel et al. (2011). *L'insertion professionnelle des enseignants: regards croisés et perspective*.

Ministère de l'éducation (2020). *Référentiel de compétences professionnelles. Profession Enseignante. Gouvernement du Québec*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/referentiel_compences_professionnelles_profession_enseignante.pdf

Payette, A. et Champagne, c. (1997; 2006). *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Presses de l'Université du Québec.

Sauvé (2012). Analyse de l'attrition des enseignants au Québec. Mémoire de maîtrise. Université Laval. <https://umontreal.scholaris.ca/items/aa5df390-c334-465c-bc26-0e216e1fe920>

VOTRE MOT DE LA FIN !



Ce que j'ai appris, conscientisé ou consolidé aujourd'hui concernant mon modèle d'accompagnement mentorale



Le sentiment que j'éprouve face au déroulement de cette rencontre.



Mes prochains pas, mon engagement en tant que personne mentore.