

La conseillancce pédagogique: une ressource pour faire autrement

Par

Mattéo Picone
conseiller pédagogique
picone.matteo@gmail.com

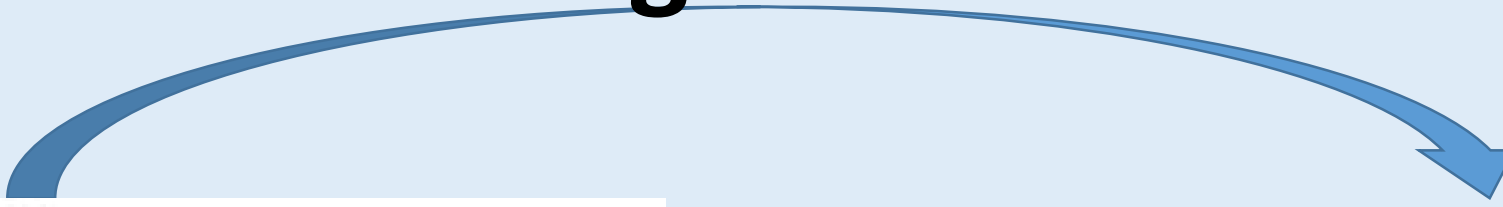
Journée scientifique de l'ADERAE
3 novembre 2017

Plan de la présentation

- Contexte de ma pratique
- Visée de mes actions professionnelles
- Leadership formatif
- La supervision pédagogique
- Le soutien du conseiller pédagogique
- Les résultats

Contexte de ma pratique

Changer le focus



enseignant



direction

Visées de mes actions professionnelles

Actualiser la mission

Direction doit jouer son rôle de leader pédagogique afin de s'assurer de la qualité des services éducatifs dispensés à l'école (LIP 96.12)

Visées de mes accompagnements professionnels:

1. Développer la pratique réflexive
2. Développer la conscience de soi
3. Développer la compétence à exercer de la supervision pédagogique

Leadership formatif

Leadership où la direction oriente son action vers la création de conditions qui améliorent l'enseignement et qui favorisent ultimement la réussite scolaire (cité dans Archambault et al. 2017)

V. M. J. Robinson, C. A. Lloyd, and K. J. Rowe (2008)

Traduction libre

- *Planifier, coordonner et évaluer l'enseignement et le curriculum (0,42)*
- *Établir des objectifs et des attentes (0,42)*
- *Promouvoir et participer au développement professionnel des enseignants (0,84)*

Collerette, P. ; Pelletier, D. ; Turcotte, G. (2013)

Pratiques et caractéristiques fortement associées à un faible taux d'échec

- Mets en place un monitoring régulier des résultats des élèves.
- Discute avec les enseignants de leurs pratiques pédagogiques via les résultats de leurs élèves.
- Transmet un feedback formatif individuel aux enseignants sur leurs pratiques pédagogiques.
- Rencontre individuellement les enseignants qui éprouvent des difficultés avec leur enseignement.
- Encourage et soutient les enseignants dans leurs efforts pour améliorer leur enseignement.

Comment procède-t-on pour mettre en place ces pratiques?

La supervision pédagogique

Définition personnelle

Processus d'accompagnement permettant d'engager les enseignants dans un dialogue pédagogique dans le but d'améliorer ou d'enrichir leur enseignement en vue d'assurer les meilleurs apprentissages possibles chez les élèves.

Le soutien du conseiller pédagogique

AVOIR ENVIE

Renforcer l'importance de ce changement de pratique...
par l'entretien motivationnel (Miller et Rollnik 2008)

- identifier ses valeurs personnelles
- mettre en lumière les divergences
- créer l'ambivalence
- travailler l'importance et la confiance
- renforcer le *discours changement*

Visées

1. Développer la pratique réflexive
2. Développer la conscience de soi

Le soutien du conseiller pédagogique

SE SENTIR *CAPABLE*

Renforcer la confiance en ses capacités de changer sa pratique

- développer l'alliance
- travailler la compétence à questionner les enseignants sur leurs pratiques via une banque de questions

Visées

1. Développer la pratique réflexive
2. Développer la conscience de soi
3. Développer la compétence à exercer de la supervision pédagogique

Le questionnement métacognitif au service de l'apprentissage conscientisé

Connaissances métacognitives

Connaissances de son fonctionnement cognitif et affectif en contexte

Connaissance des stratégies pour résoudre le contexte : connaissances de stratégies et de leur pertinence pour résoudre le contexte d'apprentissage.

Connaissance sur la personne au regard du contexte : connaissances sur soi au regard du contexte d'apprentissage dans lequel l'apprenant est situé. *Sentiment, positionnement, projection, croyances, buts, SEP*, etc.

Connaissance du contexte : connaissances globales et spécifiques du contexte d'apprentissage. Permet d'établir les paramètres avec lesquels l'apprenant devra « naviguer ». *Qui, quoi, quand, où, comment, pourquoi*, etc.

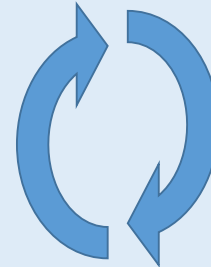
Compétences métacognitives

Autorégulation et contrôle de l'activité en contexte

Planifier la réalisation de la tâche : au regard du contexte d'apprentissage, planifier les activités en considérant les connaissances métacognitives.

Superviser la réalisation de la tâche : en contexte, surveiller la réalisation des activités planifiées afin de s'assurer de leur efficacité.

Réguler la réalisation de la tâche : en contexte, réguler ses activités afin de s'assurer de l'efficacité de la démarche. Apporter des correctifs au besoin.



Le questionnement métacognitif au service de l'apprentissage conscientisé

Connaissances métacognitives

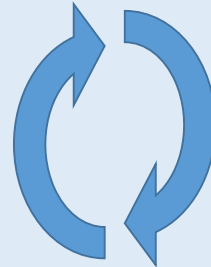
Connaissances de son fonctionnement cognitif et affectif en contexte

Connaissance des stratégies pour résoudre le contexte : connaissances de stratégies et de leur pertinence pour résoudre le contexte d'apprentissage.

▪ Qu'est-ce que tu devras faire? ▪ Quelle expérience passée pourrait t'aider? ▪ Quelles stratégies pourrais-tu éventuellement mobiliser? ▪ Quelles stratégies seraient pertinentes dans ce contexte? ▪ Qu'est-ce qui te fait dire qu'elles le seraient? ▪ Quelles options s'offrent à toi et à aux élèves? ▪ Crois-tu que cette stratégie te permettra d'atteindre ton but? ▪ Comment surmonter ce contexte? ▪ Quelle priorité dois-tu te fixer? ▪ Quelle place est laissée à l'élève dans l'apprentissage des stratégies? ▪ Y aurait-il des compétences transversales qui pourraient te guider? ▪ Sais-tu quoi utiliser, comment l'utiliser et quand l'utiliser? ▪ Que cherches-tu en utilisant cette stratégie? ▪ Comment ça te permet de mesurer l'atteinte de tes objectifs? ▪ Comment les amener à prioriser? ▪ Comment sais-tu que cette façon de faire n'est pas bonne ou est la bonne? ▪ Quel gain vois-tu à ce que ça se fasse de cette façon? ▪ En quoi les questions que tu leur as posées te permettent de...? ▪ Comment leur prouver que ça fonctionne?

Connaissance sur la personne au regard du contexte : connaissances sur soi au regard du contexte d'apprentissage dans lequel l'apprenant est situé. *Sentiment, positionnement, projection, croyances, buts, SEP, etc.*

▪ Comment te vois-tu là-dedans? ▪ Comment interprètes-tu ta réaction? ▪ Comment donner plus de place aux élèves? ▪ À quoi pourrait te servir cette tâche? ▪ Lesquelles de tes compétences pourraient t'aider? ▪ Comment te sens-tu en recevant cette tâche? ▪ À combien évalues-tu tes chances de réussir cette tâche? ▪ Comment réagis-tu lorsque tu es déstabilisé? ▪ À quel point te donnes-tu des responsabilités dans ce contexte? ▪ Quelle part de responsabilité te revient dans ce contexte? ▪ Quel gain pourrais-tu retirer? ▪ Comment surmonter ce contexte? ▪ Quelle priorité dois-tu te fixer? ▪ Qu'est-ce qui te déstabilise? ▪ Comment les rendre conscients la prochaine fois? ▪ Quel est niveau de confort dans ce contexte? Comment l'expliques-tu?



Connaissance du contexte : connaissances globales et spécifiques du contexte d'apprentissage. Permet d'établir les paramètres avec lesquels l'apprenant devra « naviguer ». *Qui, quoi, quand, où, comment, pourquoi, etc.*

▪ Comment vois-tu ce contexte? ▪ Qu'y a-t-il d'important à comprendre? ▪ As-tu déjà eu à traiter ce genre de contexte? ▪ Qu'est-ce qui est intéressant dans ce contexte? ▪ Quelles ressources pourraient te servir? ▪ Quelles sont les informations importantes pour toi? ▪ Qu'est-ce que tu dois faire? ▪ Qu'est-ce que tu as compris de la tâche? ▪ À quelles contraintes fais-tu face? ▪ Quelle est l'utilité de la tâche? ▪ Quel message veux-tu envoyer à tes élèves? ▪ Quelle priorité dois-tu te fixer? ▪ Quelle autre tâche scolaire demande de mobiliser telle compétence ou telle stratégie? ▪ Quelle exigence puis-je formuler? ▪ Quand je compare avec... qu'est-ce que je peux exiger? ▪ À quoi ça sert? ▪ En quoi cette tâche est importante pour toi, moi, eux? ▪ Où s'arrête cette exigence ou cette réalité dans ta classe? ▪ Est-ce en lien avec ce qu'ils auraient pu faire avant? ▪ Avais-tu modélisé? ▪ Quelles sont les questions auxquelles tu cherches des réponses?

Compétences métacognitives

Autorégulation et contrôle de l'activité en contexte

Planifier la réalisation de la tâche : au regard du contexte d'apprentissage, planifier les activités en considérant les connaissances métacognitives.

▪ Comment vas-tu t'y prendre pour bien répondre au contexte? ▪ Quelles étapes entrevois-tu? ▪ Quels outils pourraient t'aider? ▪ Comment prioriser les stratégies ou les étapes de ta démarche? ▪ Comment t'y es-tu pris la dernière fois? ▪ Qu'est-ce que tu penses que tu dois faire en premier? Pourquoi? ▪ Est-ce qu'il y a des choses qui peuvent attendre? ▪ Comment fractionner la tâche? ▪ Quels obstacles pourrais-tu rencontrer? ▪ Comment prévois-tu garder des traces? ▪ Comment sauras-tu que tu y es arrivé? ▪ Quelles sont tes attentes? ▪ Quelle est ton intention? ▪ À quoi avais-tu pensé pour la suite? ▪ Comment entrevois-tu la suite des choses? ▪ Où ça va mener à la fin? ▪ Quels sont les indicateurs de réussite? ▪ Qu'est-ce qui te permettrait de dire que tu as atteint tes objectifs? ▪ Comment vas-tu amener l'élève à savoir sélectionner ses stratégies? ▪ Comment vas-tu leur permettre de cheminer? ▪ Quels critères leur permettront de prioriser et de faire des choix? ▪ Est-ce que ton intention d'apprentissage est identifiée et nommée dès le départ? ▪ Quelles sont les questions auxquelles tu cherches des réponses? ▪ Qu'est-ce qui t'amène à choisir ceci en premier? ▪ Comment pourrais-tu utiliser tes prises de données? À quoi pourrait te servir d'éventuelles prises de données? ▪ D'où te vient l'idée de faire ça de cette façon? ▪ Qui aura des difficultés à répondre aux exigences? ▪ En quoi est-ce un gain pour toi de faire ça ainsi? ▪ Comment se manifesteront...? ▪ Qu'est-ce qui te fait croire que ce serait un bon moyen?

Superviser la réalisation de la tâche : en contexte, surveiller la réalisation des activités planifiées afin de s'assurer de leur efficacité.

▪ Est-ce que tout se déroule comme prévu pour cette tâche? ▪ Comment ajuster cette tâche? ▪ Y a-t-il d'autres façons de faire? ▪ Es-tu certain que tu as suivi la consigne? ▪ Es-tu certain d'avoir bien compris la tâche? ▪ Voudrais-tu m'aider à trouver ce que je peux faire pour toi? ▪ Quel est le rôle de l'enseignant? ▪ Comment verras-tu que l'objectif sera sur le point d'être atteint? ▪ Est-ce que tu es capable de constater que ça a un impact? ▪ Est-ce qu'il y a des choses qui te surprennent dans ce que tu observes? ▪ Comment utilises-tu les données collectées? ▪ Comment ça évolue? Qu'est-ce qui évolue? ▪ Qui semble avoir de la difficulté à répondre aux exigences? Comment l'expliques-tu? ▪ Quelles manifestations t'indiquent que...? ▪ Qu'est-ce qui te fait dire que ce moyen est efficace jusqu'à maintenant?

Réguler la réalisation de la tâche : en contexte, réguler ses activités afin de s'assurer de l'efficacité de la démarche. Apporter des correctifs au besoin.

▪ Est-ce que la démarche a donné les résultats escomptés? ▪ Que pourrais-tu faire pour que ça fonctionne mieux? ▪ Qu'est-ce que tu découvres sur toi? ▪ Comment valider l'impact de mes stratégies? ▪ Es-tu satisfait du résultat? ▪ Qu'est-ce que tu as fait pour que ça fonctionne bien? ▪ Comment pourrait-on rendre la tâche plus agréable ou plus efficace? ▪ Comment j'utilise l'erreur comme occasion d'apprendre? ▪ À quel moment mes stratégies ont été efficaces? ▪ Comment expliques-tu tes résultats? ▪ Quel choix vas-tu privilégier pour la suite? ▪ Est-ce que tu as observé des améliorations? ▪ Est-ce que cette démarche donne les résultats escomptés? ▪ Comment pourrais-tu améliorer ton outil? ▪ Est-ce que tu es capable de constater que ça a eu un impact? ▪ Est-ce qu'il y a des choses qui t'ont surpris dans les résultats observés? ▪ Est-ce que les élèves seraient capables de nommer le processus ou les apprentissages réalisés? ▪ À quoi peuvent te servir tes prises de données? ▪ À quoi t'auront servi tes prises de données? ▪ Comment ça a évolué? Qu'est-ce qui a évolué? ▪ Qui a eu de la difficulté à répondre aux exigences? Comment l'expliques-tu? ▪ Quelles manifestations t'indiquent que...? ▪ Qu'est-ce qui te fait dire que c'est un moyen à retenir?

Le soutien du conseiller pédagogique

SE SENTIR *CAPABLE*

Renforcer la confiance en ses capacités de changer sa pratique

- développer l'alliance
- travailler la compétence à questionner les enseignants sur leurs pratiques via une banque de questions
- développer des outils de supervision...

Visées

1. Développer la pratique réflexive
2. Développer la conscience de soi
3. Développer la compétence à exercer de la supervision pédagogique

Le soutien du conseiller pédagogique

ÊTRE PRÊT

En faire une priorité et poser des actions conséquentes

- structurer un plan d'accompagnement

Visées

1. Développer la pratique réflexive
3. Développer la compétence à exercer de la supervision pédagogique

Démarche d'accompagnement à privilégier:

1- Rencontre entre le conseiller pédagogique et la direction

- Avoir une vue d'ensemble de la situation des résultats
- Connaître le personnel en place et le personnel à accompagner, la façon de l'aborder
- Établir des constats quant aux pratiques en place et celles à travailler
- Établir des objectifs et des indicateurs de réussite
- Évaluer le type d'organisation pour l'accompagnement (nombre de périodes, moment, individuel ou groupe, observation en classe, etc.)
- Évaluer divers outils d'accompagnement à utiliser (grille d'observations, grille descriptive, devoir, ou autre)
- Établir les rôles de chacun tout au long de l'accompagnement (dont l'annonce à la PA)

2-Rencontre entre le conseiller pédagogique et l'enseignant(e)

- Faire connaissance
- Établir un constat de ce qui va bien et des besoins possibles
- Déterminer un objet de travail et les résultats attendus
- Évaluer divers outils d'accompagnement à utiliser
- Évaluer le type d'organisation pour l'accompagnement

3- Brève rencontre entre le conseiller pédagogique, l'enseignant(e) et la direction

- Déterminer le type d'organisation pour l'accompagnement (nombre de périodes, moment, individuel ou groupe, etc.)
- Déterminer les outils d'accompagnement à utiliser (grille d'observations, grille descriptive, devoir, ou autre)
- Identifier un objet de travail coopératif entre le conseiller pédagogique et l'enseignant(e)
- Réaliser l'objet de travail

4- Rencontre de mi-parcours et rencontre finale sur le processus d'accompagnement et ses résultats entre le conseiller pédagogique, l'enseignant(e) et la direction

- Faire état des avancements du travail et rétroaction, réajustement, mise au point, etc.

5- Rencontre bilan entre le conseiller pédagogique et la direction

- Faire un retour et perspective d'avenir

Temps de libération requis

La majorité de l'accompagnement peut se faire sur du temps de présence école. Selon l'objet de travail sélectionné, il se pourrait qu'il y ait un besoin de libération. Ce sera à discuter avec la direction d'établissement.

Observation en classe

L'observation en classe est fondamentale pour pouvoir évaluer les dynamiques. C'est dans l'action qu'on peut identifier les champs d'interventions à travailler afin de soutenir de façon efficace la personne accompagnée.

Le soutien du conseiller pédagogique

ÊTRE PRÊT

En faire une priorité et poser des actions conséquentes

- structurer un plan d'accompagnement
- planifier et réaliser ses entretiens

Visées

1. Développer la pratique réflexive
3. Développer la compétence à exercer de la supervision pédagogique

Personne accompagnée: École : _____ Lieu : _____ Rencontre # _____ Date : _____ Heure : _____ Durée : _____	1. Accueil et CEP	Avec quoi arrives-tu aujourd'hui? (exercice C.E.P.) Détails supplémentaires?
<ul style="list-style-type: none"> - Spécifique à la PA et ne pas dépendre d'éléments dont elle n'a pas la maîtrise. - Mesurable à l'aide d'indicateurs chiffrés incontestables/reconnus et évalué par des critères adaptés, ressenti dans l'action et fera l'objet d'une rétroaction. - Accepté par la PA et le coach et formuler positivement avec un verbe d'action. - Réaliste et ne reposer que sur la motivation de la PA ou être réajusté si le contexte change et précise les conditions de réalisation (qui/quoi, moyens existants, suggérés, à créer) - Temporellement défini avec une date de fin et éventuellement des points intermédiaires et doit se concrétiser par une action que la PA doit accomplir. 	2. Objectifs généraux et réajustement	A- Rappel des objectifs généraux: B- Rappel des objectifs de la dernière rencontre : C- Besoin de réajustement? Justification :
<u>Connaissances sur la personne</u> (au regard d'un contexte) Pistes d'exploration : sentiment, émotion, contrôle de soi, croyances sur soi, forces et vulnérabilités face au contexte, expériences antérieures à prendre en compte, avantages et inconvénients, gains et pertes, projection, comparaison de réactions avant-maintenant, buts personnels. Comment réagis-tu? Comment te vois-tu là-dedans? As-tu déjà ressenti quelque chose de semblable? Comment interprètes-tu ta réaction face à...? Qu'apprends-tu de nouveau sur toi en ce moment? Qu'est-ce qui est différent cette fois? Comment te sentirais-tu si... Crois-tu avoir fait le tour? (qu'est-ce qui t'amène à penser ça?) Quels buts pourrais-tu te fixer au regard de...? Quelles conséquences pourraient avoir ce que tu me décris? Quelles limites entrevois-tu? Comment aller plus loin? Qu'est-ce qui t'a été utile jusqu'ici? Qu'est-ce qui est important pour toi?	3. Objectif du jour et contribution du coach	A- Nous ferons un retour sur le devoir, mais avant... Qu'est-ce qui s'est passé depuis la dernière rencontre? Qu'est-ce que tu as fait? Pas fait? Résultat... B- Sur quoi souhaiterais-tu travailler? En quoi ça aidera à ton objectif? Ça va te permettre quoi? Réalisme, niveau de confiance de l'atteindre. Qec qui serait le plus important pour toi? À quel besoin veux-tu répondre? C- Avec quoi voudrais-tu repartir aujourd'hui et qui t'indiquerait que tu as rencontré ton objectif? (indicateur de réussite) D- Qu'est-ce que je peux faire pour toi aujourd'hui? Comment je peux t'aider? Comment crois-tu que je peux t'être utile?
<u>Connaissances du contexte</u> (tâche, situation, problématique) Pistes d'exploration : origine, nature, caractéristiques, contexte, enjeux, sens, aspects, utilité, étendue, exigences, acteurs, intérêts, croyances, attitudes, valeurs, comparaison avec un autre contexte, globalité, influences, compromis, coûts d'option, propositions, répercussions, solution possibles, rôle de l'accompagné, etc. Qu'est-ce que tu vois dans ce contexte? Qu'est-ce qui différencie ce contexte d'un autre? As-tu déjà vécu quelque chose de semblable? Qu'est-ce qui est important à considérer? Y a-t-il d'autres choses à considérer? Comment ça pourrait te servir? Quelles conséquences pourraient avoir ce que tu me décris? De quelles ressources disposes-tu? Qu'est-ce qui t'aiderait? Quelles limites entrevois-tu? Comment les surpasser? Aurais-tu pu faire autrement? Qu'est-ce qui est important pour toi? Qu'est-ce que tu as à maîtriser?	4. Retour sur le devoir	A- Qu'avais-tu à faire? B- Comment en es-tu venu à formuler ce devoir? C- Quelles sont tes réflexions (de tout ordre) ou tes constats suite à ton devoir? Comment a-t-il été utile pour toi?
	5. Validation Objectif du jour	Es-tu toujours certain(e) d'explorer le bon objectif aujourd'hui?

Grilles d'observations

Gestion de classe

Accueil - positionnement du groupe - motivation dégagée

Devoirs? Buts recherchés.

Interventions : par l'enseignant—par l'élève

Moyens et stratégies d'apprentissage

Enseignement explicite-modélisation-démarche réflexive

L'élève est au centre de ses apprentissages

Rétroactions

Interventions avec élèves en difficulté – fréquence – motifs d'intervention

Intention d'apprentissage

Il est annoncé? Répété? Il est clair?

Impacts chez les élèves

Motivation – fierté – actif dans ses apprentissages - engagement

Autres observations

Planification de l'enseignant – climat – attitudes – activités...

Commentaires de l'enseignant

Forces constatées

1-

2-

3-

4-

Défis à relever

1-

2-

Objectif ciblé pour la prochaine rencontre

Besoins soulevés pour l'atteinte de l'objectif ciblé

Gestion de classe

Intention d'apprentissage

Moyens et stratégies d'apprentissage

Impacts chez les élèves

Rétroactions

Autres observations

Le soutien du conseiller pédagogique

ÊTRE PRÊT

En faire une priorité et poser des actions conséquentes

- structurer un plan d'accompagnement
- planifier et réaliser ses entretiens
- énoncer ses exigences
- aller observer en classe et donner de la rétroaction

Visées

1. Développer la pratique réflexive
3. Développer la compétence à exercer de la supervision pédagogique

Grille d'observation en classe

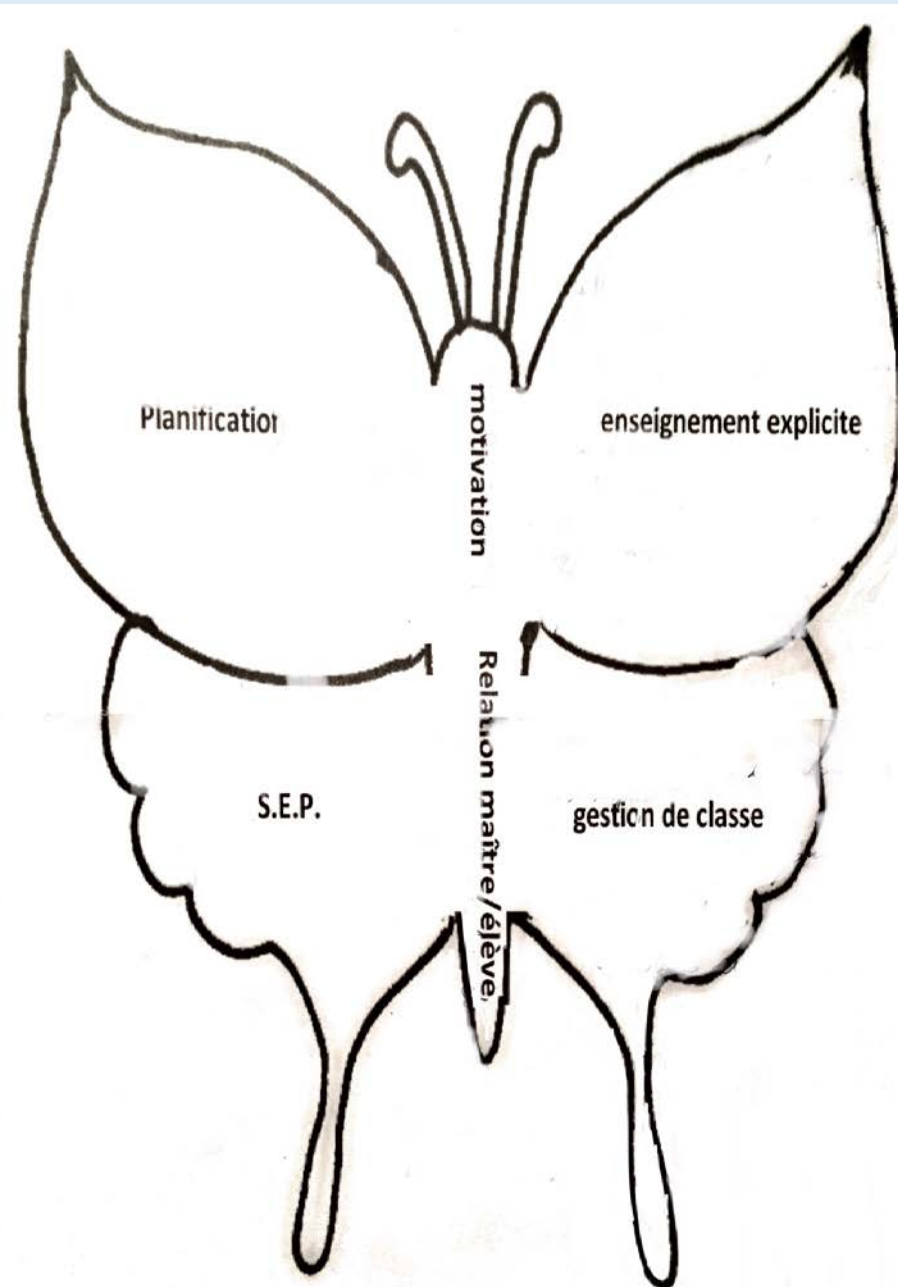
Nom de l'enseignant : _____

Date : _____

Qu'est-ce qui sera enseigné? _____

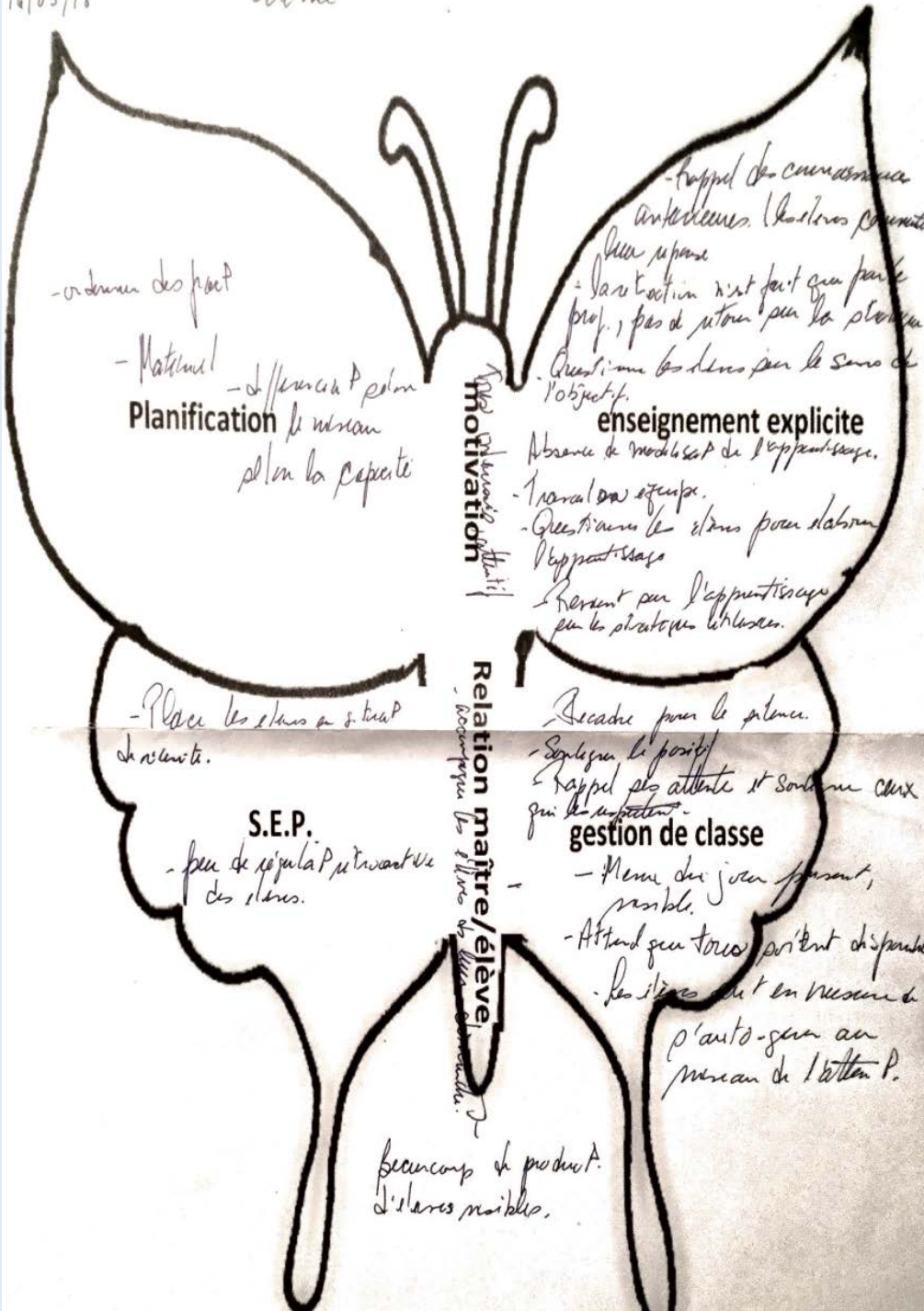
Caractéristiques du groupe d'élèves :

Éléments à observer	Observables	Commentaires de la direction	Commentaire de l'enseignant
Gestion de classe	<ul style="list-style-type: none">- Accueil- Est-ce que le positionnement du groupe favorise les échanges- Y a-t-il des devoirs? Buts recherchés?- Comment se fait l'intervention avec les élèves en difficultés?- Motivation dégagée par l'enseignant- Rétroactions		
Intention d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">- Il est annoncé?- Il est répété?- Il est clair?-		
Moyens d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">- Enseignement explicite? (préparation, réalisation, intégration)- Modélisation?- L'élève est au centre de ses apprentissages?- L'élève est impliqué dans une démarche réflexive?- Il y a place aux discussions?- Questionnement métacognitif?- Autre...		
Impacts perçus chez l'élève	<ul style="list-style-type: none">- Activités pédagogiques motivantes et qui répondent aux besoins d'apprentissages des élèves- L'élève démontre de la fierté du travail fait- Autre		
Rétroactions	<ul style="list-style-type: none">- Les rétroactions sont suffisantes et précises		



Le tout est plus grand que l'ensemble de ses parties

Aristote (384 à 322 av JC)



- ordonne des fait

- Matériel - différence P selon le niveau selon la capacité
Planification

Motivation

- Rappel des connaissances antérieures. (les élèves peuvent leur répondre)
- l'activité n'est fait que par le prof., pas de retour par la classe
- Question les élèves par le sens de l'objectif.

enseignement explicite

Absence de modèles de l'apprentissage.
- Travail par exemple.
- Questions les élèves pour élaborer l'apprentissage
- Ressent par l'apprentissage par les élèves par la classe.

- Place les élèves au travail de manière.

S.E.P.

- peu de répétitions par rapport de la classe.

Relation maître/élève

Accorde pour le silence.
- S'explique le positif
- Rappel des attentes et souligne ceux qui les respectent.

gestion de classe

- Même des jeux pour les élèves.
- Attend que tous partent de leur place.
- Les élèves sont en mesure de s'auto-gérer au niveau de l'attention.

beaucoup de produits d'élèves possibles.

Date : _____ Personne (s) observées _____

Heure : _____ Matière/niveau : _____ Local : _____

Éléments à observer	Observation-Commentaires-Analyses-Questionnements
1. Accueil des élèves 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
2. Objet/intention d'apprentissage identifié- expliqué-compris 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
3. Organisation physique de la classe en fonction des apprentissages 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
4. Trois phases de la démarche d'enseignement (préparation, réalisation, intégration) 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
5. Enseignement signifiant et motivant Entrain de l'enseignant, tâche signifiantes, élèves sont actifs, ils ont des choix 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
6. Enseignement explicite des stratégies 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
7. Élèves au centre de leurs apprentissages 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
8. Supervision des apprentissages des élèves Les élèves répondent aux questions, l'enseignant valide auprès des élèves, enseignant circule pour réguler, l'enseignant soutien, l'enseignant questionne. 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
9. Développer la métacognition (ne donne pas les réponses) 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
10. Qualité de l'engagement et du travail des élèves (fierté) 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
11. Différenciation 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
12. Gestion de classe gestion des comportements, bonne intervention au bon moment, considère la réaction des élèves, gestion de l'engagement des élèves, relation maître-élève positive. 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	

Les résultats

Les défis

Nommer ses peurs

Faire le premier pas

Changer d'angle d'entrée

Dépasser ses caractéristiques
personnelles

Les solutions

Saisir l'occasion de se dépasser

Circonscrire son champs
d'intervention

Se faire appuyer par les RH et la DG

Poursuivre son développement
personnel à l'extérieur

Les résultats

- Directions engagées:
 - Développement de leur leadership pédagogique
 - Engagement des enseignants
 - Changement de pratique des enseignants
 - Retombées sur l'apprentissage des élèves
 - Développement d'une communauté apprenante
 - Valorisation des personnels et des personnes

Références

Archambault, J., Poirel, E., Sballil, I., Garon, R. et Rodrigue, S. (2017). L'exercice d'un leadership centré sur l'apprentissage en milieu défavorisé: recension des écrits. *Erade*, 1(1), 192-208.

Collerette, P., Pelletier, D., Turcotte, G. (2013) *Recueil de pratiques des directions d'écoles secondaires favorisant la réussite des élèves*. [s.l.] : Fondation Lucie et André Chagnon ; [s.l.] : Université du Québec en Outaouais

Miller, W. et Rollnick, S. (2006) *L'entretien motivationnel, aider la personne à engager le changement*, InterÉditions, Paris.

V. M. J. Robinson, C. A. Lloyd, and K. J. Rowe. (2008). "The impact of leadership on student outcomes: an analysis of the differential effects of leadership types," *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.