

RÉFÉRENTIEL

Pour un enseignement efficace



Création : SAINTACHE communication

Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys 2019 ©
Tous droits réservés.

Toute reproduction d'une partie quelconque de ce document par quelque procédé que ce soit est strictement interdite
sans l'autorisation écrite de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys.

UNE MAISON D'ÉDUCATION DU XXI^e SIÈCLE

Remerciements

Nos remerciements les plus sincères à tous ceux et celles qui ont participé à l’élaboration de ce troisième fascicule.

Un merci tout particulier à Dominic Bertrand, directeur général de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, à la directrice générale adjointe, Danielle Roberge et aux directeurs généraux adjoints, Jean-Pierre Bédard, Richard Guillemette, Éric Lauzon et Paul St-Onge, qui ont contribué à guider la réflexion tout au long de la démarche.

COMITÉ DE PILOTAGE

Josée Duquette
Éric Lauzon
Marie-Claude Thivierge
Michel Turcotte

COMITÉ DE TRAVAIL

Personnel enseignant

Dalila Barkat
Karine Beauregard
Marie-Claude Bourgault
Éric Durocher
Chantale Hébert
Agata Kajl
Sophie L’Heureux
Véronique Marcil
Jézabelle Palluy
Nathalie Parent
Caroline Pelchat
Nathalie Plante
Marie-Lou Théorêt
Maxime Viens-Barbeau

Représentants du Syndicat de l’enseignement de l’Ouest de Montréal (SEOM)

Geneviève Caron
Jessie Chagnon
Benoît Coutu

Nous tenons également à remercier les directions d’établissement et les membres du personnel enseignant des écoles visitées qui ont pris part à la consultation menée dans le cadre de l’élaboration du document. Merci au SEOM pour sa participation et son implication.

Table des matières

05	Contexte
06	Avant-propos
09	Couleurs de notre organisation
11	Caractéristiques d’un enseignement efficace
12	Enseignement-apprentissage
18	Gestion de classe
22	Culture de collaboration
26	Développement professionnel
30	Programmes et encadrements
34	Références



Contexte

Tous les jours, des jeunes et des adultes fréquentent nos établissements dans l'espoir d'y recevoir la formation qui leur permettra d'améliorer leurs chances de succès. Dans notre société de plus en plus complexe, l'univers de l'enseignement peut ouvrir la porte à une foule de possibilités. Toutefois, pour qu'une organisation et ses établissements servent réellement de tremplin vers la réussite, ceux-ci se doivent d'intégrer et d'appliquer les meilleures pratiques.

À la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSMB), le taux de diplomation figure parmi les meilleurs au Québec. Cette augmentation de la réussite n'est pas le fruit du hasard. Nous croyons fermement qu'elle est le résultat de l'expertise de notre personnel, dont plusieurs actions découlent des connaissances issues de la recherche. Afin de maintenir cette excellence, il importe de favoriser l'amélioration constante des pratiques pédagogiques et managériales. Pour poursuivre sur cette lancée, la CSMB a la volonté de revoir son modèle de gestion en analysant son offre de services et en recentrant ses actions autour des établissements et de la salle de classe.

Comme en font foi plusieurs recherches et méta-analyses, le facteur le plus déterminant de l'apprentissage de l'élève, est l'enseignement¹. Cela signifie que les pratiques d'enseignement font assurément la différence. Un enseignement efficace, est un enseignement qui montre de l'enthousiasme et qui donne un sentiment positif à l'expérience scolaire².

Ce référentiel s'adresse à toute la communauté éducative³ de la CSMB. Il permet de mettre en œuvre une vision commune et partagée de ce que doit être une organisation collaborative, apprenante et performante qui soutient ses établissements. Le référentiel comporte trois fascicules distincts : le premier et le deuxième présentent respectivement les pratiques de gestion efficace préconisées par l'organisation à l'intention des établissements et des services; le troisième identifie certaines des meilleures pratiques pédagogiques liées à l'enseignement efficace.

I GESTION EFFICACE D'UN ÉTABLISSEMENT

II GESTION EFFICACE D'UN SERVICE

III ENSEIGNEMENT EFFICACE

1- Marzano, R. J. (2000). *A new era of school reform: Going where the research takes us*. Aurora, CO: Mid-continent Research for Education and Learning.

Viau, R. (2009). *La motivation à apprendre en milieu scolaire*. Saint-Laurent : Éditions du Renouveau pédagogique.

Wang, M. C., Haertel, G., & Walberg, H. J. (1993). *Synthesis of Research: What Helps Students Learn?* Educational Leadership, 51, 74-79.

2- Feyfant, A. (2011). *Effets des pratiques pédagogiques sur les apprentissages*, Institut français de l'éducation, 65, 1-14.

3- *La communauté éducative réunit le personnel de l'établissement, les parents et les partenaires.*

Avant-propos

Le principal objectif de ce troisième fascicule consiste à reconnaître et à identifier des pratiques efficaces mises en place quotidiennement par le personnel enseignant de la CSMB.

Les membres du comité, qui ont travaillé à la rédaction de ce document, ont su mettre en commun leurs expériences et expertises en les associant aux avancées de la recherche afin de relever les principales caractéristiques reconnues comme étant à la base d'une pratique efficace en enseignement : l'enseignement-apprentissage, la gestion de classe, la culture de collaboration, le développement professionnel et le respect des programmes et encadrements.

Un soutien constant de la communauté éducative doit être apporté aux enseignantes et aux enseignants. Il importe de mettre en place une structure qui leur permettra de se perfectionner tout au long de leur carrière.

Comment utiliser ce référentiel?

Ce référentiel n'est pas une prescription, une règle, une norme ni un encadrement.

- C'est un document qui sert plutôt de levier à des échanges, des discussions et des réflexions sur la pratique enseignante.
- C'est un outil de référence à consulter régulièrement, seul ou en équipe, afin de se rappeler les éléments de base liés au rôle déterminant que jouent les enseignantes et les enseignants dans le cheminement scolaire des élèves.

Ce référentiel n'est pas un outil d'évaluation.

- C'est un document qui favorise l'autoévaluation des pratiques.
- C'est un outil systémique qui permet au personnel enseignant de réfléchir à son développement professionnel.

Bien que la présentation écrite du contenu impose une sorte de linéarité, il n'en est rien. Tout ce qui est relevé dans ce référentiel, les caractéristiques, les actions-clés et les éléments observables, tout cela se chevauche, s'intègre, s'assemble et se complète lors de chaque intervention enseignante. Ainsi, vous aurez peut-être comme réflexe de repenser l'ordre des éléments et vous aurez raison. Selon certains argumentaires, nous pourrions arriver à plusieurs dispositions du contenu.

Comme mentionné plus haut, ce document identifie le **QUOI** (éléments à la base d'une pratique efficace en enseignement). Il vous appartient de discuter et d'échanger en équipe sur le **COMMENT** (déploiement). Vous pourrez compter sur les ressources de votre établissement et de la Commission scolaire pour vous accompagner et vous apporter le soutien nécessaire.

Couleurs de notre organisation

La CSMB est unique, notamment en raison de son hypercroissance, de sa forte concentration d'élèves issus de l'immigration et de la présence de plusieurs écoles évoluant en milieu défavorisé. Néanmoins, elle demeure une organisation collaborative, apprenante et performante qui se remet constamment en question afin de former des jeunes capables de relever les défis du XXI^e siècle. Voilà ce qui l'a amenée à élaborer plusieurs documents de référence et à définir les couleurs de son organisation, à savoir la croissance, la diversité, l'expertise et le service de proximité.

« Toutes nos décisions sont tributaires de l'impact qu'elles auront sur la réussite des élèves. »

Reeves Douglas



CROISSANCE

Notre organisation connaît une croissance fulgurante. Au cours de l’année 2017-2018, elle accueillait plus de 73 000 élèves, une hausse de 18 % depuis cinq ans. À la formation générale des jeunes, la croissance attendue pour 2022 est de 7 000 élèves, un chiffre qui ne tient pas compte des variations du flux migratoire et des projets immobiliers qui sont nombreux sur notre territoire. Cette augmentation significative de la clientèle constitue un défi de taille pour accueillir et bien desservir les élèves; de tels changements requièrent, il va sans dire, une agilité hors du commun de la part de toute la communauté éducative.

DIVERSITÉ

Les enseignantes et enseignants de la CSMB évoluent au quotidien dans un contexte unique de diversité⁴, une diversité présente à plusieurs niveaux et qui s’exprime par les apprenants et l’ensemble du personnel. L’immigration récente de familles ayant vécu des parcours migratoires variés vient, entre autres, teinter l’ensemble des interventions. À la formation générale des jeunes, plus de 81 % des élèves sont des immigrants de première ou de deuxième génération, et deux sur trois s’expriment dans une langue maternelle autre que le français. La compétence interculturelle, qui permet de favoriser l’intégration des diversités culturelles en conjuguant les éléments de la culture d’origine aux éléments de la culture québécoise, devient une compétence essentielle à exercer dans nos établissements où l’apprentissage du vivre-ensemble est un enjeu incontournable. Enseigner à la CSMB, c’est prendre en compte le bagage linguistique et culturel des élèves pour en exploiter toutes les richesses. Pour mieux comprendre les enjeux liés à cette diversité, la CSMB s’est dotée d’un Centre d’intervention pédagogique en contexte de diversité (CIPCD). Il s’agit d’une initiative novatrice de rapprochement entre la Commission scolaire et le milieu de la recherche. De plus, un référentiel portant sur le Vivre ensemble en français a été élaboré, puis, mis en pratique dans les établissements.

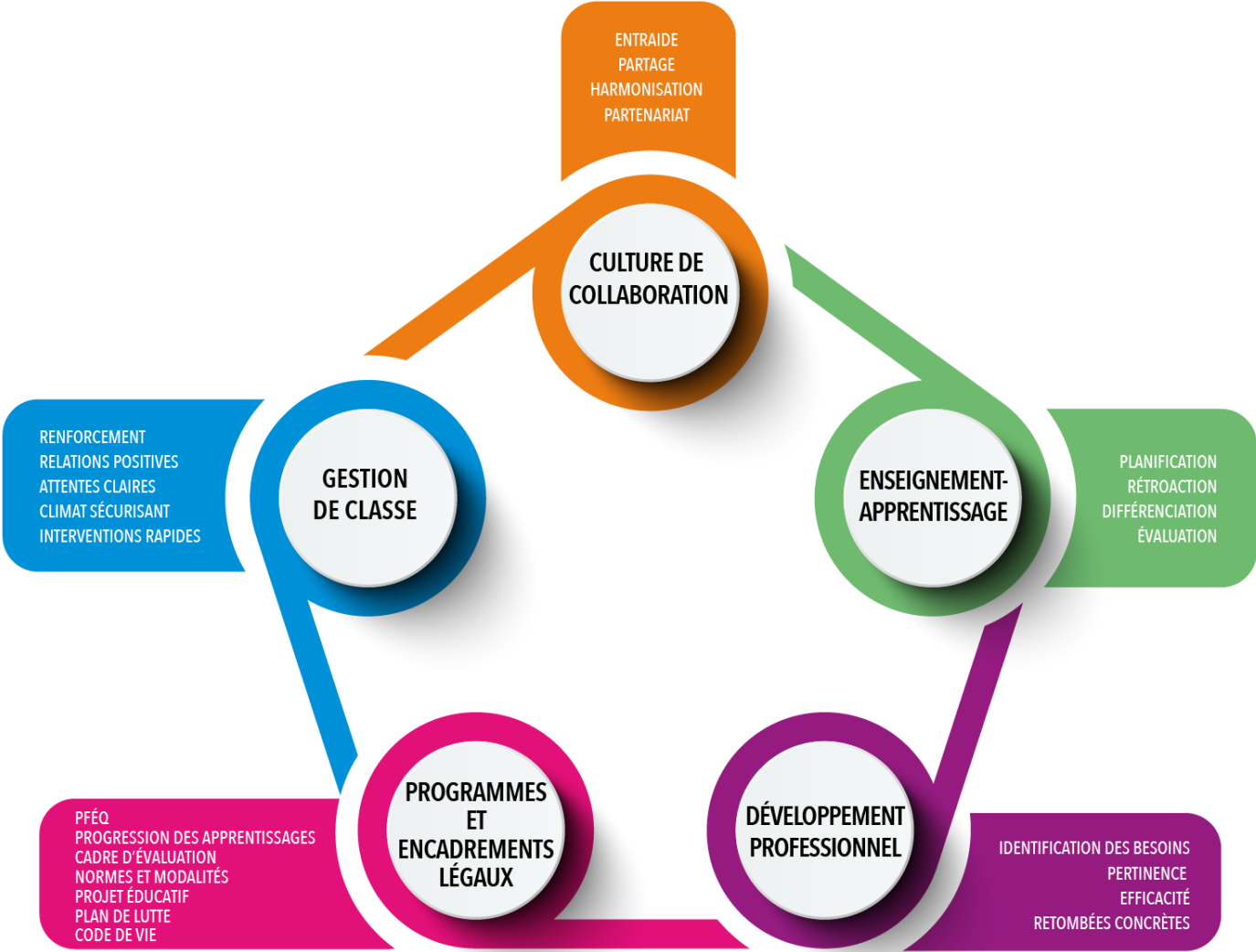
EXPERTISE

La CSMB est soucieuse de développer et de maintenir un niveau élevé d’expertise au sein de son personnel. Elle s’en donne les moyens en investissant dans la formation continue auprès de ses employés et a d’ailleurs choisi d’accompagner les membres de son personnel dans une démarche d’enseignement et de gestion efficaces. Ainsi, à tous les niveaux de l’organisation, nous retrouvons des gens aux expertises diversifiées et complémentaires, qui visent la réussite éducative de tous les élèves.

SERVICE DE PROXIMITÉ

En dépit de sa taille imposante, qui lui confère le statut de deuxième plus grande commission scolaire du Québec, l’organisation souhaite conserver une dimension humaine et une gestion de proximité avec les établissements et les services, et ce, grâce à la mise en place de différentes structures de concertation. La proximité favorise le transfert d’expertise, crée des partenariats riches, facilite la compréhension des réalités de chacun en plus de dynamiser l’organisation.

Caractéristiques d’un enseignement efficace



4- Types de diversité : ethnoculturelle, religieuse, linguistique et socioéconomique.

Enseignement-apprentissage

L'apprentissage renvoie à l'activité de l'apprenant, qui s'approprie des connaissances et qui développe des compétences. En insérant un trait d'union entre les mots « enseignement » et « apprentissage », nous souhaitons renforcer le caractère indissociable de ces deux termes.

L'apprentissage doit être au centre des préoccupations de tous les intervenants de l'école⁵.

Des intentions pédagogiques clairement énoncées et un enseignement varié et évolutif soutiennent le cheminement de l'élève tout au long de son apprentissage et dans le développement de ses compétences.

Le temps, l'espace et le matériel sont mis à profit afin de maximiser l'engagement et

l'apprentissage des élèves. L'animation du groupe permet de capter et de maintenir l'attention de chacun. Les questions posées sont ouvertes et une rétroaction régulière et pertinente est offerte. Les réponses des élèves sont utilisées pour vérifier leur compréhension et offrir l'aide nécessaire.

Tous les élèves, sans exception, peuvent apprendre et s'améliorer. Cette conviction profonde est partagée par le personnel enseignant qui entretient à l'égard des élèves des attentes élevées. Le vocabulaire utilisé est positif et bienveillant, les consignes et les explications sont précises. De plus, pour favoriser un apprentissage riche et permanent, des moments de révision permettent de revenir régulièrement sur les contenus essentiels.

L'enseignante ou l'enseignant...

planifie, organise et anime des tâches d'enseignement.

Les tâches d'enseignement tiennent compte des besoins et particularités des élèves. La planification de l'enseignement se réalise à partir du Programme de formation de l'école québécoise (PFÉQ). Les contenus, les objectifs et les critères qui serviront aux évaluations sont explicitement présentés. S'il y a lieu, le contexte plurilingue et pluriethnique est pris en compte.

donne de la rétroaction.

La rétroaction est l'un des principaux facteurs de réussite de l'enseignement et de l'apprentissage. En classe, les élèves sont fréquemment questionnés, de façon constructive, pour vérifier leur compréhension. À la suite d'une évaluation, la rétroaction permet d'identifier ce que les élèves ont assimilé et comment ils doivent s'y prendre pour surmonter les difficultés rencontrées.

La rétroaction vise à réduire l'écart entre le niveau actuel de l'élève et le niveau qu'il doit atteindre. Elle peut concerner la tâche, le processus ou l'autorégulation. Il importe de souligner que la rétroaction peut être alimentée par les erreurs qui doivent être considérées comme des occasions d'apprendre et de s'améliorer⁶.

tient compte de la différenciation.

La différenciation pédagogique contribue à la réussite des élèves. Il convient d'analyser leur situation en prenant en considération les intentions pédagogiques poursuivies, le contexte de la situation (apprentissage ou évaluation) et l'engagement cognitif des élèves. La flexibilité pédagogique permet de répondre à l'hétérogénéité des groupes d'élèves, notamment pour stimuler leur intérêt et soutenir leur motivation. Les approches et les moyens d'évaluation sont variés. Le personnel enseignant a recours aux différents outils d'aide à l'apprentissage et tient compte des élèves en difficulté.

Pour certains élèves ayant des besoins particuliers, il est possible que la flexibilité pédagogique n'offre pas le soutien adéquat permettant une progression satisfaisante par rapport aux exigences du PFÉQ. Le cas échéant, on procède alors à une analyse des capacités et des besoins de l'élève. Lorsqu'il est démontré qu'en plus de la flexibilité pédagogique, des mesures d'adaptation ou des modifications doivent être prévues, celles-ci sont alors intégrées dans le plan d'intervention et leur mise en œuvre est planifiée⁷.

5- Archambault, J., Poirel, E., et Garon, R. (2017). Les pratiques de gestion des directions d'établissement qui exercent un leadership centré sur l'apprentissage. Université de Montréal.

6- Hattie, J. (2017). L'apprentissage visible pour les enseignants. Connaître son impact pour maximiser le rendement des élèves. PUQ.

7- Document d'information- Précisions sur la flexibilité, les mesures d'adaptation et les modifications pour les élèves ayant des besoins particuliers, MEES, (2014).

évalue les apprentissages et le développement des compétences.

Le jugement professionnel permet de mesurer le progrès des élèves. Des méthodes d'évaluation multiples sont utilisées afin d'offrir rapidement de la rétroaction aux élèves et d'apporter les ajustements nécessaires à l'enseignement pour maximiser l'apprentissage. Pour avoir une compréhension commune des assises de l'évaluation, le personnel enseignant utilise les cadres d'évaluation et les normes et modalités en vigueur dans l'établissement.

se soucie de l'engagement des élèves.

L'engagement, c'est la détermination d'un élève à atteindre un objectif : plus l'engagement est grand, meilleur sera le rendement. L'engagement des élèves est donc une condition nécessaire à l'apprentissage.

Les élèves engagés dans la vie scolaire, dans leur propre apprentissage, dans ce qu'ils apprennent et dans la façon dont ils apprennent, ont de meilleures chances de surmonter leurs difficultés et de persévérer. Des activités d'apprentissage significatives, qui suscitent l'engagement et développent l'autonomie, sont proposées aux élèves.

La motivation de l'élève est prise en compte, car celle-ci joue un rôle essentiel dans l'apprentissage et l'engagement scolaire. La motivation ne relève pas uniquement de l'élève lui-même, mais également de son environnement.



**Enseigner,
c'est essentiellement
chercher à répondre
aux questions suivantes :**

**Que
voulons-nous
que les élèves
apprennent?**

**Comment
saurons-nous
que les élèves
ont appris?**

**Que
prévoit-on
pour les élèves
qui n'auront
pas appris?**

**Que
prévoit-on
pour les élèves
qui auront appris?**

Enseignement-apprentissage

Actions-clés

Éléments observables

 L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT	PLANIFIE, ORGANISE ET ANIME DES TÂCHES D'ENSEIGNEMENT.	Les intentions, les contenus et les objectifs d'apprentissage sont présentés aux élèves.	Les besoins et les particularités des élèves sont pris en compte, notamment le bagage linguistique et culturel.	Les stratégies enseignées aux élèves et les critères d'évaluation sont clairement identifiés.	Les exigences sont réalistes, bien calibrées et les élèves ont des défis à relever.	Un continuum cohérent et progressif est établi en fonction des objectifs prioritaires et des contraintes de temps.
	DONNE DE LA RÉTROACTION.	La compréhension est fréquemment vérifiée en questionnant les élèves.	L'élève est informé rapidement, de façon constructive, de sa progression.	Différentes formes de rétroaction (orale, écrite, directe, différée, informelle, individuelle ou en groupe, etc.) sont utilisées.	Des retours sur les évaluations permettent d'identifier : • ce que l'élève a réussi; • les difficultés qu'il a rencontrées et comment il doit s'y prendre pour les surmonter et s'améliorer.	
	TIENT COMPTE DE LA DIFFÉRENCIATION.	Les stratégies d'enseignement- apprentissage et les approches pédagogiques sont variées.	Les élèves en difficulté reçoivent de l'aide et du soutien.	Les pratiques d'enseignement sont ajustées sans réduire les exigences.	Des activités complémentaires et facultatives sont proposées aux élèves en fonction de leurs besoins et intérêts.	Les moyens d'évaluation sont variés.
		De l'information et des données guident le choix des interventions.		Les plans d'action et les plans d'intervention sont actualisés en classe.		
	ÉVALUE LES APPRENTISSAGES ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.	Le jugement professionnel est exercé.	Les instruments de mesure sont choisis en lien avec les contenus enseignés.	Les critères d'évaluation sont présentés aux élèves.	Les normes et les modalités de l'établissement sont connues et respectées.	
	SE SOUCIE DE L'ENGAGEMENT DES ÉLÈVES.	L'autonomie et la métacognition sont développées.	Des activités d'apprentissage signifiantes, qui rendent les élèves actifs, sont proposées.	Des routines sont instaurées.	Les efforts des élèves sont encouragés.	

Gestion de classe

Le Conseil supérieur de l'éducation présente la gestion de classe comme étant l'ensemble des actions qu'une enseignante ou un enseignant conçoit, organise et réalise pour et avec les élèves d'une classe afin de favoriser leur engagement, les soutenir, les guider

et les faire progresser dans leurs apprentissages et leur développement⁸.

La gestion de classe, c'est aussi l'enseignement des compétences sociales : l'empathie, le concept de soi et des autres, la résilience, la coopération, etc. Ces compétences sont essentielles et les recherches montrent qu'elles ont des conséquences positives sur le bien-être et sur la réussite des élèves.

La relation enseignant-élève, les règles de classe, l'organisation et l'encadrement des comportements

constituent les éléments-clés d'une gestion de classe adéquate.

Gérer efficacement les comportements des élèves, c'est utiliser un ensemble de pratiques et de stratégies éducatives afin, d'une part, de prévenir et de gérer efficacement les écarts de conduite des élèves et, d'autre part, de créer et de maintenir un environnement favorisant l'enseignement et l'apprentissage⁹.

L'enseignante ou l'enseignant...

entretient des relations positives avec ses élèves.

Il a été clairement établi dans de nombreuses études que la relation maître-élève représente un facteur déterminant dans le parcours scolaire et personnel d'un élève. Une attitude positive, de la bienveillance et un intérêt marqué envers chaque élève permet d'instaurer un climat de confiance, sécurisant et respectueux.

définit clairement les attentes en fonction des capacités de l'élève.

Les règles de classe sont établies et les comportements attendus sont enseignés. Les élèves se consacrent davantage aux apprentissages lorsque les attentes sont claires, les règles à suivre bien expliquées, enseignées et mises en pratique.

maintient l'attention des élèves et favorise leur participation.

Susciter le plaisir d'apprendre est un des objectifs de la pratique enseignante. C'est en variant les approches et les stratégies, en présentant des tâches signifiantes et en visant l'autonomie et la responsabilisation que le personnel enseignant y arrive.

crée un environnement propice à l'apprentissage.

Il importe d'accueillir les élèves dans un environnement où des ressources sont disponibles et où un climat de collaboration et d'entraide favorise l'apprentissage. Le temps d'apprentissage et d'engagement des élèves est préservé. L'organisation de la classe (de l'atelier, du gymnase, du laboratoire, etc.) incite à la participation active. La classe est un endroit où l'élève peut observer, explorer, manipuler, réfléchir, imaginer, créer, exercer sa mémoire, élaborer un projet, mettre à l'épreuve ses capacités et développer ses habiletés.

prévient les comportements inadéquats et intervient au moment des écarts de conduite.

La gestion efficace des comportements comprend deux types d'intervention : les interventions préventives et les interventions correctives. Les interventions préventives visent essentiellement la création d'un milieu propice à l'enseignement, aux apprentissages et à la prévention des écarts de conduite des élèves. Elles favorisent l'adoption des comportements souhaités tandis que les interventions correctives sont utilisées pour faire cesser les comportements inadéquats lorsque des élèves manifestent des écarts de conduite¹⁰.

10- Bissonnette, S., Gauthier, C., et Castonguay, M. (2016) L'enseignement explicite des comportements.

8 - Conseil supérieur de l'éducation (1995) Pour une gestion de classe plus dynamique au secondaire.

9 - Bissonnette, S., Gauthier, C., et Castonguay, M. (2016) L'enseignement explicite des comportements.



Gestion de classe

 L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT	Actions-clés	Éléments observables			
	ENTRETIEN DES RELATIONS POSITIVES AVEC SES ÉLÈVES.	Une attitude positive se manifeste envers chaque élève.	Les particularités de chacun des élèves sont prises en compte (besoins, intérêts, parcours migratoire, etc.)	Une relation basée sur des échanges positifs, respectueux et bienveillants est établie.	Le renforcement positif fait partie des stratégies mises en place.
	DÉFINIT CLAIREMENT LES ATTENTES EN FONCTION DES CAPACITÉS DE L'ÉLÈVE.	Des attentes élevées sont exprimées et maintenues.	Les règles de classe sont clairement identifiées.	Des routines et des procédures de classe sont mises en place.	Les comportements attendus sont identifiés, enseignés explicitement, reconnus et renforcés.
	MAINTIENT L'ATTENTION DES ÉLÈVES ET FAVORISE LEUR PARTICIPATION.	Les approches et les stratégies d'enseignement sont riches et variées de façon à susciter la motivation et le plaisir d'apprendre.	Des tâches significantes sont identifiées dans la planification.	Le temps d'engagement des élèves est préservé.	Le développement de l'autonomie et la responsabilisation sont favorisés.
	CRÉE UN ENVIRONNEMENT PROPICE À L'APPRENTISSAGE.	Les élèves ont accès aux ressources disponibles.	Le temps d'enseignement en salle de classe est optimisé.	Le mobilier est disposé de façon optimale.	Le climat de la classe est sécurisant et respectueux.
	PRÉVIENT LES COMPORTEMENTS INADÉQUATS ET INTERVIENT AU MOMENT DES ÉCARTS DE CONDUITE.	Une approche préventive, constante et cohérente est en place.	Les interventions sont rapides et efficaces.	Les élèves sont supervisés de façon continue.	Les bons comportements sont renforcés de façon verbale, sociale et tangible.

Culture de collaboration

De plus en plus, les enseignantes et les enseignants sont appelés à collaborer afin de répondre à la diversité des besoins des élèves et de favoriser leur réussite scolaire¹¹. Cette collaboration réunit tous les membres du personnel, les parents et les partenaires de la communauté.

La culture de collaboration invite à la réflexion et au partage des expertises. Elle permet de cibler les besoins des élèves et de discuter du choix des interventions. Elle vise principalement l'amélioration

Le travail de collaboration contribue au développement global des élèves en favorisant la cohésion entre les interventions.

des apprentissages des élèves par la mise en œuvre de stratégies reconnues. La collaboration a un effet créatif; elle permet de tirer profit de l'expérience, de l'expertise et des compétences particulières de l'ensemble des acteurs.

De plus, le travail d'une équipe collaborative influence directement et positivement l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants et de ceux qui ont été formés à l'étranger.

Le travail de collaboration facilite grandement la mise en place d'interventions concertées pour la prise en charge des élèves ayant des besoins particuliers¹².

L'enseignante ou l'enseignant...

collabore à la réussite des élèves.

Grâce aux données recueillies et partagées, le personnel enseignant est en mesure de suivre la progression des élèves, d'établir des objectifs et de prendre des décisions éclairées. Le champ d'expertise des intervenants est mis à profit dans un climat empreint de respect, de confiance et d'ouverture.

partage les responsabilités et les ressources.

Aider les élèves est la responsabilité de tous les membres de l'équipe et la participation active de chacun d'eux est sollicitée selon son rôle et son mandat. Lorsque tous les acteurs sont engagés et convaincus de l'importance de soutenir les élèves, il est plus facile pour chacun d'accomplir les bonnes actions.

harmonise ses pratiques d'enseignement et d'évaluation dans le respect de son autonomie professionnelle.

Le personnel enseignant discute de pédagogie, identifie des stratégies et choisit des orientations pour favoriser les apprentissages et pour adoucir les transitions tout au long du parcours scolaire des élèves.

tisse des liens avec les parents.

La présence et la participation des parents sont essentielles. Les besoins de chaque enfant sont identifiés et partagés afin que les interventions de tous les intervenants soient cohérentes.

favorise le partenariat avec les différentes ressources de la communauté.

Le personnel enseignant connaît les différents partenaires et la contribution que chacun peut fournir en complémentarité de ses interventions.

11- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). (2017). Politique de la réussite éducative. Le plaisir d'apprendre, la chance de réussir. Québec : (MEES).

12- Beaumont, C., Lavoie, J. et Couture, C. (2010). Les pratiques collaboratives en milieu scolaire : cadre de référence pour soutenir la formation. Québec : Université Laval (CRIRES).

Culture de collaboration



Actions-clés

Éléments observables

COLLABORE
À LA RÉUSSITE
DES ÉLÈVES.

Les données
recueillies sur
la progression
des élèves sont
accessibles
au personnel
concerné.

Les décisions sont prises en
fonction des objectifs établis
et des données recueillies.

Le champ d’expertise de chacun
est reconnu et mis à profit.

Les discussions
sont menées
avec respect,
confiance
et ouverture.

Les échanges
entre
les classes
et les
niveaux
sont
possibles.

PARTAGE
LES RESPONSABILITÉS
ET LES RESSOURCES.

Les différentes
ressources
de l’école
sont consultées
et contribuent
à la prise
de décision.

Tous les intervenants concernés participent
à l’élaboration et au suivi du plan
d’intervention de l’élève.

La recherche et la mise en œuvre
de solutions pour soutenir l’élève
est une responsabilité partagée.

Le rôle
et le mandat
de chaque
intervenant
sont connus
et bien définis.

Des équipes
de travail
sont mises
en place.

Des rencontres
formelles
de concertation
sont planifiées.

HARMONISE
SES PRATIQUES
D’ENSEIGNEMENT ET
D’ÉVALUATION DANS LE
RESPECT DE SON AUTONOMIE
PROFESSIONNELLE.

Une transition
harmonieuse
entre les
niveaux
est assurée.

Des discussions
portant sur les
pratiques
pédagogiques
et sur les stratégies
d’intervention
sont mises
de l’avant.

Des consultations
et des discussions
permettent d’établir
des orientations
communes.

Une
compréhension
commune des
apprentissages
et de leur
progression
est élaborée.

TISSE
DES LIENS AVEC
LES PARENTS.

Les besoins
de l’élève
sont connus et
partagés entre
l’équipe-école
et les parents.

Les interventions
sont présentées
aux parents afin
qu’elles soient
prises en compte.

Les parents
sont invités
à s’impliquer
dans l’école.

Une communication
efficace avec les
parents est établie
en fonction
des besoins
de l’élève.

Les parents
participent
au suivi du plan
d’intervention
de leur enfant.

FAVORISE
LE PARTENARIAT AVEC LES
DIFFÉRENTES RESSOURCES
DE LA COMMUNAUTÉ.

Les organismes
et partenaires
sont connus
des enseignants.

Les besoins des élèves
sont ciblés pour
identifier les ressources
communautaires
qui pourraient y répondre.

Une communication efficace
entre l’équipe-école et les
partenaires permet de bien
cibler les besoins des élèves
et la réalité de l’école.

Développement professionnel

Les pratiques efficaces de développement professionnel ont des effets positifs sur le personnel enseignant, sur les élèves, sur les établissements et sur le système scolaire¹³. En effet, les modèles éducatifs qui ont implanté des approches structurées de soutien du développement professionnel du personnel enseignant, dès l'étape de l'insertion professionnelle, comptent parmi ceux qui affichent d'excellents résultats pour les élèves.

26 Le monde dans lequel l'école et le personnel enseignant évoluent exige des adaptations constantes. La formation initiale ne peut préparer à toutes les situations auxquelles il faudra faire face au cours de la vie professionnelle, d'où la nécessité de s'inscrire dans une démarche de développement professionnel tout au long de la carrière¹⁴.

Il est donc important que la direction de l'établissement reconnaisse l'expertise de son personnel et encourage le développement professionnel puisque celui-ci agit comme levier favorisant l'engagement et la réussite des élèves. Ainsi, il s'organise autour de l'enseignement-apprentissage, de la gestion de classe, de la culture collaborative, des programmes et encadrements.

Le développement professionnel peut s'accomplir grâce aux expertises diversifiées qui se retrouvent au sein d'une équipe ou dans une communauté de pratique. Il peut aussi se réaliser dans divers contextes tels colloques, conférences, formations, codéveloppement, congrès et être offert à la Commission scolaire, dans une université, au ministère de l'Éducation, auprès d'une association ou d'un organisme.

13,14 - Conseil supérieur de l'éducation (2014), *Le développement professionnel, un enrichissement pour toute la profession enseignante*
<https://www.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/Avis/50-0483.pdf>

L'enseignante ou l'enseignant...

analyse et planifie son développement professionnel en fonction de ses besoins.

Un développement professionnel efficace répond à des besoins concrets et soutient l'engagement et la motivation du personnel enseignant. Il est intégré à la pratique et est centré sur l'enseignement et sur l'amélioration des apprentissages des élèves. Le développement professionnel devrait prévoir une démarche d'accompagnement reposant sur le travail collaboratif et être réparti dans le temps¹⁵.

identifie les objectifs poursuivis.

Bien identifier les besoins et cibler les objectifs poursuivis à court et moyen termes s'avère être une étape importante de la planification. Selon les objectifs retenus, le développement professionnel pourra se réaliser dans divers contextes et prendre différentes formes.

visé la pertinence et l'efficacité.

L'objectif du développement professionnel a plus de chance d'être atteint lorsque des liens sont clairement établis entre l'activité de formation et la pratique. Lorsqu'il est possible d'expérimenter, d'observer, d'échanger et lorsqu'une démarche d'accompagnement et de régulation est prévue, les connaissances et les compétences peuvent se transférer plus facilement dans la classe.

recherche des retombées concrètes dans sa pratique.

S'engager dans une démarche de développement professionnel, c'est être à l'affût des bonnes pratiques et mesurer leur effet sur l'enseignement et l'apprentissage. Le personnel enseignant recherche des formations ou des lectures qui vont renforcer son sentiment d'efficacité et de compétence professionnelle.

15- Richard, Mario. Département Éducation | Université TÉLUQ. (2016) *Le développement professionnel efficace : Guide pédagogique à l'intention des enseignants*.

Développement professionnel

L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

Actions-clés

Éléments observables

**ANALYSE
ET PLANIFIE**
SON DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL
EN FONCTION
DE SES BESOINS.

L'objectif poursuivi est l'amélioration de l'apprentissage et du bien-être des élèves.

Les choix de formation continue sont déterminés en fonction des besoins des enseignants et des élèves.

Les données probantes et les expertises reconnues sont recherchées.

Les différentes offres de formation continue sont connues et consultées.

IDENTIFIE
LES OBJECTIFS
POURSUIVIS.

Les connaissances relatives au programme, aux disciplines, à la didactique, à la pédagogie, aux difficultés d'apprentissage sont approfondies.

Des équipes collaboratives favorisent le partage d'expertise.

Une démarche d'accompagnement et de régulation (mentorat, observation en classe, coaching, modelage, etc.) peut améliorer la pratique.

La recherche et les pratiques reconnues permettent de maintenir un haut niveau d'expertise.

WISE
LA PERTINENCE
ET L'EFFICACITÉ.

Des liens sont faits entre la formation suivie et la pratique.

Des tâches concrètes d'enseignement, d'évaluation, d'observation et de réflexion sont réinvesties.

Les objectifs de la formation continue sont répartis dans le temps.

RECHERCHE
DES RETOMBÉES
CONCRÈTES
DANS SA PRATIQUE.

Les effets sur la pratique et sur les apprentissages des élèves sont mesurables.

Le sentiment de compétence et d'efficacité personnelle est accru.

La pratique est valorisée et la motivation est maintenue.

Programmes et encadrements

Au Québec, des référentiels, politiques, lois, programmes et conventions collectives encadrent et influencent la profession enseignante, notamment la Loi sur l’instruction publique, le Régime pédagogique, le Programme de formation de l’école québécoise, la progression des apprentissages, les normes et modalités d’évaluation, la politique de

Un curriculum de qualité vise à assurer à tous une éducation équitable, inclusive et des possibilités d’apprentissage tout au long de la vie¹⁶.

l’adaptation scolaire, etc. Il importe de les connaître, de s’y référer et de les respecter.

Les programmes et les encadrements déterminent les finalités éducatives générales, les contenus d’enseignement, leur mise en œuvre et leur évaluation.

Le processus complet de transmission et d’acquisition de connaissances et de développement de compétences constitue ce que l’on appelle le curriculum. Les pratiques d’enseignement efficace s’appuient d’ailleurs sur ce curriculum.

Il s’agit d’aménager les périodes d’apprentissage selon les besoins des élèves, de mettre en place des pratiques de suivi adaptées et de s’ajuster au rythme de progression de chacun des élèves tout au long de l’année scolaire.

16- UNESCO, Qu’est-ce qui fait un curriculum de qualité? <http://unesco.org/images/>



Programmes et encadrements



L'ENSEIGNANTE
OU L'ENSEIGNANT

Actions-clés

CONNAÎT,
RESPECTÉ
ET SE RÉFÈRE
AUX DIFFÉRENTS
DOCUMENTS
QUI ENCADRENT
SA PRATIQUE.

Éléments observables

La **Loi sur l’instruction publique** est une loi provinciale du Québec qui légifère sur le système éducatif public. Elle est sous la responsabilité du ministère de l’Éducation du Québec. La loi actuelle a été adoptée en 1998.

Le **Régime pédagogique** de l’éducation préscolaire, de l’enseignement primaire et de l’enseignement secondaire.
Loi sur l’instruction publique (chapitre 1-13.3, a. 447).

L’**Instruction annuelle** informe les commissions scolaires des décisions prises par le ministre, pour l’année en cours, en vertu des dispositions du Régime pédagogique ainsi que de la Loi sur l’instruction publique (LIP).

Le **Programme de formation de l’école québécoise** (PFÉQ) constitue un repère commun à l’ensemble des acteurs scolaires et sociaux. L’enseignant l’utilise quotidiennement comme outil.

Les **programmes disciplinaires** permettent de planifier les activités pédagogiques qui favoriseront, pour l’ensemble des élèves, les apprentissages prescrits.

La **progression des apprentissages** constitue un complément aux programmes disciplinaires en apportant des précisions sur les connaissances (savoirs essentiels) que les élèves doivent acquérir et être capables d’utiliser annuellement. Il s’agit d’un outil qui est mis à la disposition des enseignantes et des enseignants pour les aider à planifier leur enseignement et les apprentissages des élèves.

Le **cadre d’évaluation** fournit, pour chaque discipline du Programme de formation de l’école québécoise, les balises nécessaires à l’évaluation des apprentissages afin de constituer les résultats des élèves transmis dans le bulletin unique.

Le document **Normes et modalités d’évaluation** précise les responsabilités de chacun en matière d’évaluation des apprentissages et de sanction des études. Il permet aux enseignants, aux élèves et à l’ensemble du personnel d’avoir la même compréhension des assises de l’évaluation.

Le **projet éducatif** est un outil stratégique qui permet de définir et de communiquer à la communauté éducative d’un établissement les orientations, les priorités d’action et les résultats attendus visant la réussite éducative de tous les élèves.

Le **plan de lutte pour contrer l’intimidation et la violence** vise à faire de l’école un milieu d’apprentissage sain et sécuritaire, de manière à ce que tout élève qui la fréquente puisse y développer son plein potentiel, à l’abri de toute forme d’intimidation ou de violence (LIP, 2012).

Le **code de vie** constitue un référentiel qui favorise la compréhension commune de l’encadrement des élèves et facilite la cohésion au sein d’une équipe-école.

Convention collective E6: Entente écrite relative aux conditions de travail entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l’enseignement (FAE);

Entente locale : Entente écrite relative aux matières négociées et agréées à l’échelle locale entre la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys et le Syndicat de l’enseignement de l’ouest de Montréal.

Références*

1- Prud'Homme, Roger et Martine Leclerc. (2014).
Données d'observation et gestion de l'apprentissage. Presses de l'Université du Québec
Guide à l'intention des communautés d'apprentissage professionnelles
Les lecteurs sont amenés à organiser les données en fonction d'un profil de classe ou par profil d'année d'études afin de les utiliser pour alimenter leurs rencontres en équipes de collaboration. Des suggestions leur sont également faites pour assurer une utilisation efficace des données.

2- Bissonnette, Steve, Clermont Gauthier et Mireille Castonguay. (2016).
L'enseignement explicite des comportements : pour une gestion efficace des élèves en classe et dans l'école. Chenelière-Éducation
Gestion de classe et gestion des apprentissages vont de pair, et l'enseignement explicite est une approche efficace pour aborder l'une et l'autre. Grâce à cet ouvrage, les enseignants en exercice et les étudiants en formation initiale en enseignement disposent d'un outil de qualité pour les appuyer dans la gestion efficace des comportements des élèves.

3- Bissonnette, Steve, Clermont Gauthier et Mario Richard. (2013).
Enseignement explicite, la gestion des apprentissages. Édition du nouveau pédagogique.
La recherche en enseignement des quatre dernières décennies a permis de mettre à jour les pratiques qui facilitent l'apprentissage. L'enseignement explicite est l'organisation intégrée en un modèle pédagogique cohérent de ces stratégies efficaces capables d'assurer la réussite scolaire des élèves.

4- Hattie, John. (2017).
L'apprentissage visible pour les enseignants. Presses de l'Université du Québec
L'apprentissage visible pour les enseignants permet aux enseignants en formation ou en exercice d'appliquer les principes énoncés dans **Visible Learning** à n'importe quelle classe, n'importe où dans le monde. L'auteur résume de façon claire et conviviale les interventions les plus efficaces et guide le lecteur vers une intégration fructueuse des principes de l'apprentissage visible.

5- Richard, Mario. (2016).
Le développement professionnel efficace : Guide pédagogique à l'intention des enseignants.
Ce guide pédagogique présente une synthèse des résultats obtenus par un projet de recherche mené sur les modèles de formation continue les plus efficaces. Cette synthèse s'adresse à l'ensemble des enseignants, peu importe leur niveau ou leur discipline d'enseignement.



* Liste non exhaustive

6- Archambault, Jean et Roch Chouinard. (2016). **Vers une gestion éducative de la classe.** 4^e Édition- Gaétan Morin, éditeur
Fort d'un contenu précis, organisé et vulgarisé, cet ouvrage traite des analyses et des démarches pédagogiques favorables à l'épanouissement des compétences des élèves du primaire et du secondaire. Il propose en cela des pistes pratiques d'intervention liées aux fondements théoriques d'une gestion actuelle et efficace de la classe.

7- Gaudreau, Nancy. (2017). **Gérer efficacement sa classe.**
La gestion de classe se révèle une tâche très complexe qui fait appel à un large spectre de compétences chez les enseignants. Reconnue comme ayant une influence majeure sur l'évolution et la réussite des élèves, elle constitue la base d'un climat sain, sécurisant et favorable aux apprentissages. Le présent ouvrage vise à outiller les enseignants et les professionnels qui les accompagnent pour la mise en œuvre de pratiques efficaces de gestion de classe.

8- Conseil supérieur de l'éducation. Gouvernement du Québec. (2014).
Avis au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Le développement professionnel, un enrichissement pour toute la profession enseignante.
Le présent avis souhaite apporter des éléments de réponse quant aux meilleurs moyens de satisfaire aux besoins du personnel enseignant en matière de développement professionnel, par la détermination des leviers qui favorisent une culture de développement professionnel, de concertation, d'échange et d'entraide entre pairs tout au long de la carrière.
<https://www.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/Avis/50-0483.pdf>

9- Conseil supérieur de l'éducation. Gouvernement du Québec. (2014).
Avis au ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Pour une école riche de tous ses élèves : s'adapter à la diversité des élèves de la maternelle à la 5^e secondaire.
L'éducation inclusive pour tous va de pair avec une société inclusive. Par conséquent, tout le monde a un rôle à jouer dans le développement du plein potentiel de chacun et la lutte contre l'exclusion scolaire ou sociale.
<http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs3180981>

10-Formation TÉLUQ
Une formation, basée sur des données probantes et validées sur le terrain, maximise l'effet du développement professionnel des enseignants sur l'apprentissage des élèves.
<http://www.telug.ca/site/etudes/formation-continue/enseignement-efficace.php>

