

COLLOQUE 10^e ANNIVERSAIRE DE
L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE PÉDAGOGIE COLLÉGIALE



Actes du 10^e colloque annuel

*de l'Association québécoise de pédagogie
collégiale*

*Le Château Frontenac
Québec*

30, 31 mai et 1^{er} juin 1990

**Comment procéder
pour développer les compétences
du personnel des collèges
en matière de formation fondamentale?**

par

Cécile D'AMOUR,
professeure au Collège Ahuntsic
et
Louis CÔTÉ,
professeur au Collège d'Alma

Atelier 3.6

Comment développer la compétence du personnel des collèges en matière de formation fondamentale?

Atelier animé par Louis Côté, professeur de philosophie au cégep d'Alma,
et Cécile D'Amour, professeure de mathématiques au cégep Ahuntsic.

Cet atelier réunissait des personnes qui assument, d'une façon ou d'une autre, la responsabilité de l'avancement du dossier *Formation fondamentale* dans leur collège. A travers les échanges et les contacts dont il offrait l'occasion, il avait comme principaux objectifs de stimuler le travail qui se fait dans les collèges et d'identifier des formes d'éventuelles collaborations.

Le thème du présent colloque est *Développer ses compétences*. Les deux précédents colloques de l'AQPC portaient sur l'approche-programme et sur la formation fondamentale. Dans l'enseignement collégial, qu'on parle de compétence, de formation fondamentale ou d'approche-programme, l'intention sous-jacente est sensiblement la même: assurer aux élèves une formation de qualité. Les options quant à la définition d'une formation de qualité peuvent toutefois différer d'une personne à l'autre, d'un collège à l'autre. Nous retiendrons pour fonder notre propos le sens que Louis D'Hainaut donnait à l'expression "formation fondamentale" lors du dernier colloque de l'AQPC: "une formation fondamentale, telle que comprise dans l'enseignement collégial, ne peut pas se limiter à des savoirs mais doit aussi et peut-être surtout être constituée de ce qui rend les savoirs opératoires, c'est-à-dire de ce qui rend la personne formée capable d'utiliser ses connaissances pour mieux comprendre, pour concevoir, pour agir, pour créer." ¹ Un collège qui décide d'offrir à ses élèves un tel type de formation doit trouver moyen que les personnes engagées dans l'action éducative orientent massivement leurs interventions en ce sens.

Mais cela ne va pas de soi. En effet, cette perspective de formation demande des modifications non négligeables aux conceptions de l'enseignement et de l'apprentissage ainsi qu'aux façons de faire qui ont généralement cours: présentement les programmes sont bien plus des juxtapositions de cours que des ensembles intégrés d'activités et le personnel enseignant, de par sa propre formation, met l'accent principalement, sinon uniquement, sur la

¹ AQPC, *Actes du colloque annuel* tenu à Montréal les 31 mai, 1er et 2 juin 1989, p.9

transmission de connaissances disciplinaires plutôt que sur le développement de capacités et d'attitudes qui permettraient de rendre opératoires les connaissances acquises.

Dans le problème qui se pose aux collèges de faire de la formation fondamentale le principe intégrateur des composantes des programmes d'études¹, une partie de la solution passe donc par le développement de la compétence des personnes engagées, à un niveau ou un autre, dans la mission éducative des collèges.

Bien que dans cet atelier nous nous attardions à la compétence du personnel, il est intéressant d'observer que, dans toute cette histoire, on peut dégager trois groupes d'intervenants, tous interpellés quant à leur compétence: les élèves, le personnel (et plus particulièrement le personnel enseignant) et les responsables du dossier *Formation fondamentale*. Pour développer la compétence des élèves (compétence dans leur apprentissage et compétence dans leur champ d'études - leur éventuel champ d'activité professionnelle), il faut du personnel compétent (compétence disciplinaire et compétence pédagogique); par ailleurs, pour développer la compétence du personnel en matière de formation fondamentale, les responsables du dossier doivent faire preuve de compétence et de doigté.

Et ce que soulignait D'Hainaut est valable pour les trois groupes: la compétence d'un individu demande qu'il soit "capable d'utiliser ses connaissances pour mieux comprendre, pour concevoir, pour agir, pour créer". Il est intéressant de plus d'observer comment, dans les nombreuses situations où l'action peut être comprise comme une résolution de problème, cette interprétation de D'Hainaut rejoint un postulat de Richard S. Prawat : pour résoudre un problème quel qu'il soit, on a besoin d'une base de connaissances, d'une stratégie appropriée et de bonnes dispositions, notamment d'une motivation adéquate.²

¹ "L'option pour la formation fondamentale constitue une des lignes de force du *Règlement sur le régime pédagogique du collégial*: ce dernier en fait le principe intégrateur des composantes des programmes d'études." *Édition commentée du Règlement sur le régime pédagogique du collégial*, DQEC, 1984, p.7

² Ce postulat est tiré de "Promoting Access to Knowledge, Strategy and Disposition in Students: A Research Synthesis", de Richard S. Prawat, revue de documentation qui a été publiée par la *Review of Educational Research* (vol. 59, n°1, Spring 1989, p. 1-41). Jacques Laliberté fait un compte rendu de cette revue de documentation dans un article intitulé "Comment faciliter le transfert de l'apprentissage", dans la revue *Pédagogie collégiale* (vol. 3, n°3, p. 30-32).

Comment procéder pour développer la compétence: les grandes étapes.

Voyons un peu comment on pourrait découper en grandes étapes la démarche de développement d'une compétence:

1. identifier, définir, cerner la compétence à développer;
2. susciter et soutenir des dispositions favorables chez les personnes qu'on cherche à former, en portant particulièrement attention à la motivation;
3. identifier et reconnaître les acquis;
4. élaborer et mettre en oeuvre des activités de formation
 - ° cohérentes avec les étapes 1 à 3 et
 - ° assurant une compétence opératoire.

Voyons maintenant comment chacune de ces étapes peut se concrétiser dans le développement de la compétence du personnel en matière de formation fondamentale.

1. Identifier, définir, cerner la compétence à développer.

On peut s'inspirer des questions suivantes:

Qu'entend-on précisément et concrètement par "formation fondamentale"? Quels sont les objectifs de formation fondamentale communs à tous les programmes d'études? Comment reconnaît-on un intervenant compétent en matière de formation fondamentale? A quoi s'attend-on du personnel enseignant et des autres personnels? A quoi s'attend-on des départements, des programmes?

2. Développer et soutenir des dispositions favorables chez les personnes qu'on cherche à former, en portant particulièrement attention à la motivation.

Orienter l'enseignement vers la formation fondamentale demande des modifications importantes dans les attitudes et les façons de faire: il faut s'engager dans des démarches de concertation, changer la conception de son rôle et donc l'image de soi (en particulier pour les enseignants qui doivent se voir autant, sinon plus, comme pédagogues que comme spécialistes

Comment développer la compétence du personnel des collèges en matière de formation fondamentale

d'une discipline). Comme tout processus de changement, celui-ci demande une forte motivation des personnes qui s'y engagent. Il faut prévoir des mesures qui stimulent et soutiennent cette motivation.

On peut, par exemple, mettre en évidence les avantages qu'il y a, pour les élèves comme pour le personnel, à orienter l'enseignement vers la formation fondamentale; reconnaître l'ampleur du travail demandé par ce changement de cap; mettre en place des mesures de soutien organisationnel.

3. Identifier et reconnaître les acquis.

Cette étape est importante puisqu'elle permet d'ancrer l'action future dans la pratique actuelle. De plus, il est motivant pour le personnel de voir reconnue sa contribution présente et de percevoir une part de continuité dans le travail à faire par rapport à ce qui se fait déjà. Il faut essentiellement répondre à la question suivante:

Quelles sont les actions et les attitudes qui, dans la pratique actuelle, contribuent à la formation fondamentale et qu'on pourrait soutenir, améliorer ou compléter ?

4. Élaborer et mettre en oeuvre des activités de formation cohérentes avec les étapes précédentes et assurant une compétence opératoire.

Il faut prévoir ici des activités de réflexion, de formation et de perfectionnement. Elles peuvent prendre des formes diverses: capsules pédagogiques, conférences, colloques, discussions en départements, journées pédagogiques, activités PERFORMA, ... Elles peuvent traiter de questions comme :

Comment l'approche-programme peut contribuer à assurer aux élèves une formation de type fondamentale ?

Quelle est la contribution de chacune des catégories de cours (cours obligatoires, cours complémentaires, cours de concentration ou de spécialisation - cours dispensés par le département responsable et cours "de service") à la formation fondamentale ?

Quels sont les éléments de formation fondamentale (connaissances, habiletés et attitudes) propres à chacune des disciplines d'enseignement ?

Quels devraient être les orientations didactiques de chaque discipline dans une perspective de formation fondamentale ?

Toutes ces démarches doivent être conçues de façon à stimuler et à soutenir l'intérêt et la motivation du personnel visé et elles doivent aboutir à l'utilisation de la compétence acquise dans l'action du personnel auprès des élèves.

* * * *

L'atelier était alimenté par un inventaire récent des démarches des collègues en matière de formation fondamentale.
Cet inventaire a été dressé à partir d'un questionnaire qui a été rempli en avril 1990.
Vous trouverez ce questionnaire ci-après.

QUESTIONNAIRE

Pour les questions numéros 1 à 4, répondez en cochant la réponse appropriée. Au besoin, vous pouvez cocher plus d'une réponse. Vous pouvez ajouter des commentaires. Les questions des numéros 5 à 8 sont ouvertes.
Vous pouvez joindre tout document pertinent.

S.V.P.: Lisez le questionnaire au complet avant d'y répondre.

Merci de votre collaboration.

1. Dans votre collège, qui assume la responsabilité du dossier FORMATION FONDAMENTALE?

- une instance qui était déjà en place
Préciser laquelle _____

- une équipe formée expressément pour ce dossier
Préciser de qui elle est formée (titres et noms)

- une personne
Préciser qui est cette personne (titre et nom)

- il n'y a pas de personne ou d'équipe assumant expressément la responsabilité de ce dossier.

Si la responsabilité est partagée par divers groupes, indiquer comment.

2. Quels types de démarches ont été menées, sont présentement en cours ou sont prévues (d'ici deux ans), dans le dossier FORMATION FONDAMENTALE?

	déjà menées	en cours	prévues
étude, revue de documentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
réflexion, tentative de définition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Identification de ce qui contribue à la formation fondamentale, dans la pratique actuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
identification d'objectifs de formation fondamentale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Indiquer quel groupe a mené cette action			
<hr/>			
animation du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Préciser sous quelles formes (distribution de documents, conférences, journées pédagogiques, animation de discussions en département, ...)			
<hr/>			
<hr/>			
activités de perfectionnement			
Préciser sous quelles formes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>			
<hr/>			
utilisation du concept de formation fondamentale comme principe directeur dans:			
- un plan d'aide à l'apprentissage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- une politique de la langue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- une expérience d'approche-programme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- le dossier de la reconnaissance des acquis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- D'AUTRES DOSSIERS Préciser lesquels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>			

	déjà menées	en cours	prévues
concertation départementale			
autour de la question de la formation fondamentale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Préciser les modalités			

concertation des professeurs			
d'un même programme autour de la question de la formation fondamentale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Préciser les modalités			

AUTRES TYPES DE DÉMARCHES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Préciser la forme (utiliser le verso de cette feuille)			

3. Si vous vous êtes inspirés particulièrement d'un document ou de la démarche d'un collègue, veuillez indiquer lesquels.

4. Quelles sont les principales retombées du travail sur ce dossier?

- modification de la conception du rôle de l'enseignant
 - occasion de regrouper des enseignants et de leur permettre d'échanger
 - réflexion sur les objectifs poursuivis dans l'enseignement
 - modification des pratiques pédagogiques
 - précision de la contribution spécifique de certains groupes d'intervenants à la formation fondamentale
 - établissement de liens entre certaines catégories de personnel
 - AUTRES RETOMBÉES**
Préciser lesquelles
-
-

7. Quelles suggestions feriez-vous à un collègue qui désire commencer une démarche en matière de formation fondamentale?

8. Souhaitez-vous des échanges ou des collaborations entre les collèges dans le dossier FORMATION FONDAMENTALE?

Si oui, préciser sous quelles formes.

9. Si vous avez déjà identifié une personne qui participera à l'atelier lors du colloque de l'AQPC, nous l'indiquer ici.
Merci.
