

No 316
Local D-2138

L'OCCUPÉ-C

Un groupe de travail sans lutte de classes

Colloque de l'AQPC, 8 juin 2022
Collège Montmorency, Laval



PLAN DE LA PRÉSENTATION

01 LE POINT DE RUPTURE

La genèse de l'OCCUPÉ-C

02 LE *PETIT LIVRE ROUGE* DE L'OCCUPÉ-C

Les règles de fonctionnement

03 LE COLLECTIVISME ÉGALITAIRE

Le codéveloppement

04 L'ÉMANCIPATION DES PROCESSUS

La conception créative

05 LA PRISE DU POUVOIR

Les secrets d'une révolution réussie

06 LA PROPAGANDE PÉDAGOGIQUE

Ce que l'OCCUPÉ-C nous apporte

AVERTISSEMENT

Solidaires du peuple ukrainien récemment envahi illégalement par la Russie, les membres du CCCP ont unilatéralement choisi de changer le nom de leur groupe, qui s'appelle maintenant : OCCUPÉ-C.

AVERTISSEMENT

Organe des conseillères et des conseillers unis pour
les programmes d'études collégiales



01

LE POINT DE RUPTURE

La genèse de l'OCCUPÉ-C

OCTOBRE 17

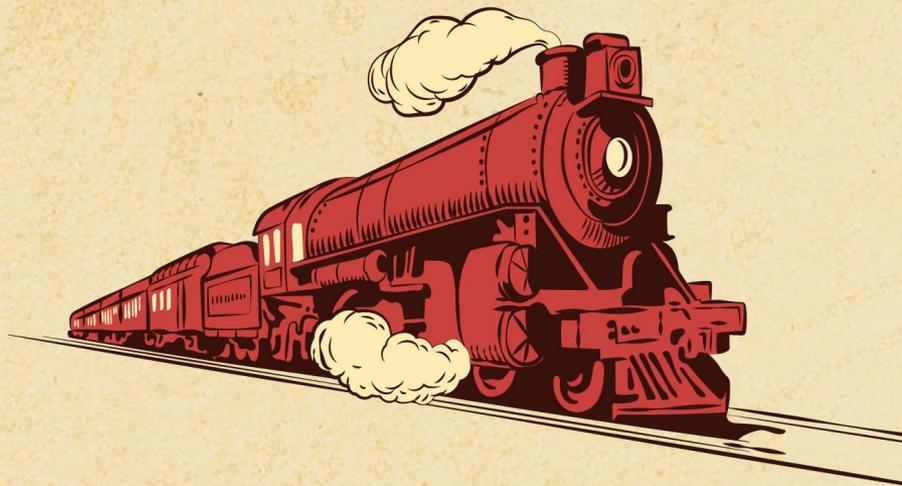


LE POINT DE RUPTURE

Élaboration rapide
de deux nouveaux
programmes

Pratiques et
gabarits différents
selon les CP

Troupes
importantes



LE POINT DE RUPTURE



Mouvement dans
l'équipe

Junte dissidente

Réinventer le monde



02

LE *PETIT LIVRE ROUGE* DE L'OCCUPÉ-C

Les règles de fonctionnement



PAS DE DÉCORUM

Les ordres du jour et comptes-rendus
les plus déjantés du réseau



PAS D'ÉGO

Les tours de parole non respectés
mènent au goulag



PAS DE JUGEMENT

Les questions sont des occasions de
développer nos pratiques



CADENSÉ

Les rencontres chouchous
de notre calendrier



ÉGALITAIRE

Les compétences priment
sur les fonctions



DIVERSIFIÉ

Les points de vue diversifiés enrichissent
la réflexion de tous et toutes



03

LE COLLECTIVISME ÉGALITAIRE

Le codéveloppement

COMPÉTENCE À COLLABORER

Vouloir collaborer
Pouvoir collaborer
Savoir collaborer

(Cachet, 2009)

01



MIEUX-ÊTRE COLLECTIF

Créer un espace de confiance
Favoriser la communication ouverte
Établir un lien de complicité
Maintenir un soutien mutuel

(Schussler, 2003)

03

COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE

Construire les savoirs individuels et collectifs
Ajuster les pratiques
Rechercher du sens

(Savoie-Zajc, Lemire et Dionne, 2010)

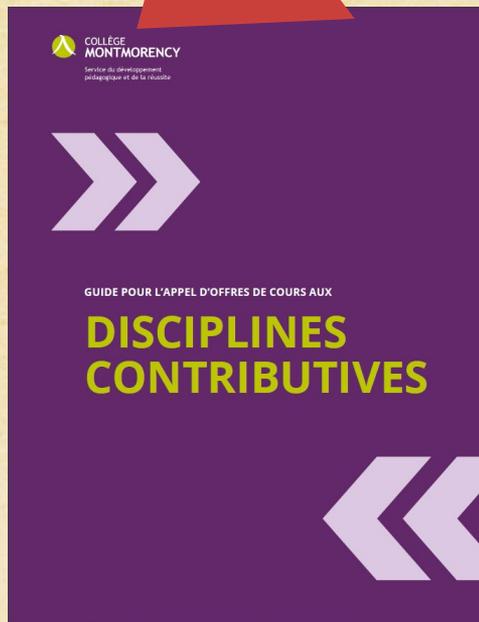
02

COCONSTRUCTION

Coconstruire les connaissances
Coconstruire l'expérience personnelle

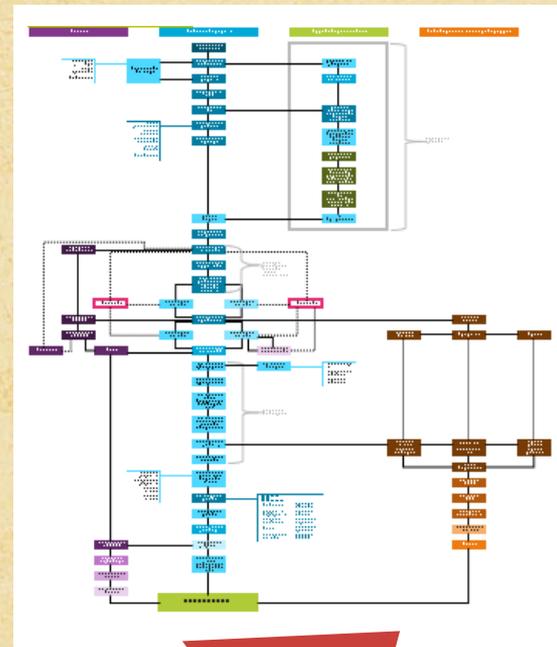
(Girault, 2005)

04



Guide pour l'appel d'offres de cours aux disciplines contributives

Processus d'élaboration de programme





04

L'ÉMANCIPATION DES PROCESSUS

La conception créative

L'ÉMANCIPATION DES PROCESSUS

COMPATIR

Créer un environnement de confiance
Exprimer ses émotions, ses peurs, ses jugements et ses motivations

01

DÉFINIR

Formuler le problème
Définir les concepts et le vocabulaire
Inspirer l'équipe

02

TESTER

Tester le prototype
Noter les avantages et inconvénients

05

CONCEVOIR

Prototyper
Dessiner ou décrire un modèle

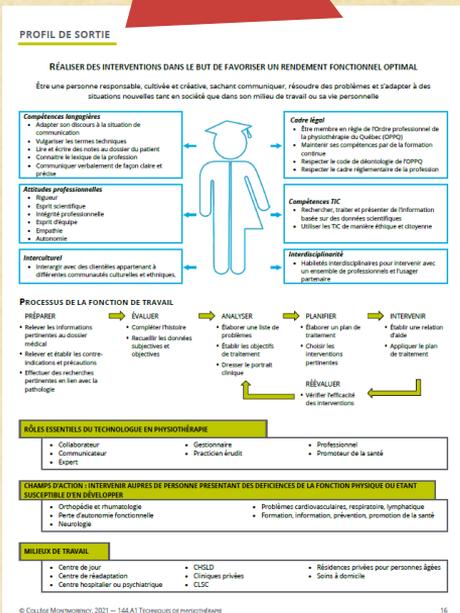
04

ALIMENTER

Construire et partager les connaissances
Documenter les pratiques en se basant sur les résultats de la recherche

03





Gabarit du profil de sortie (Plan de formation)

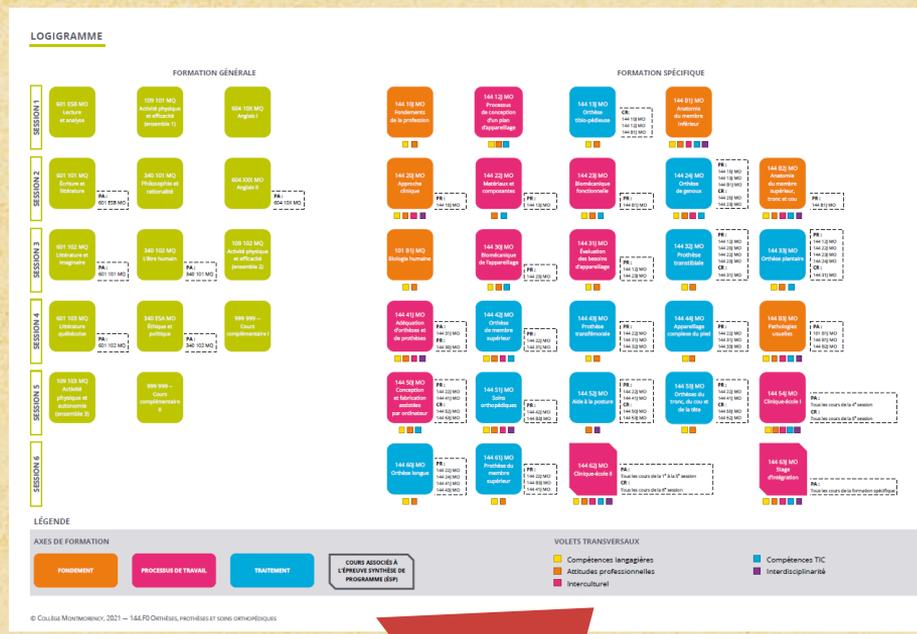
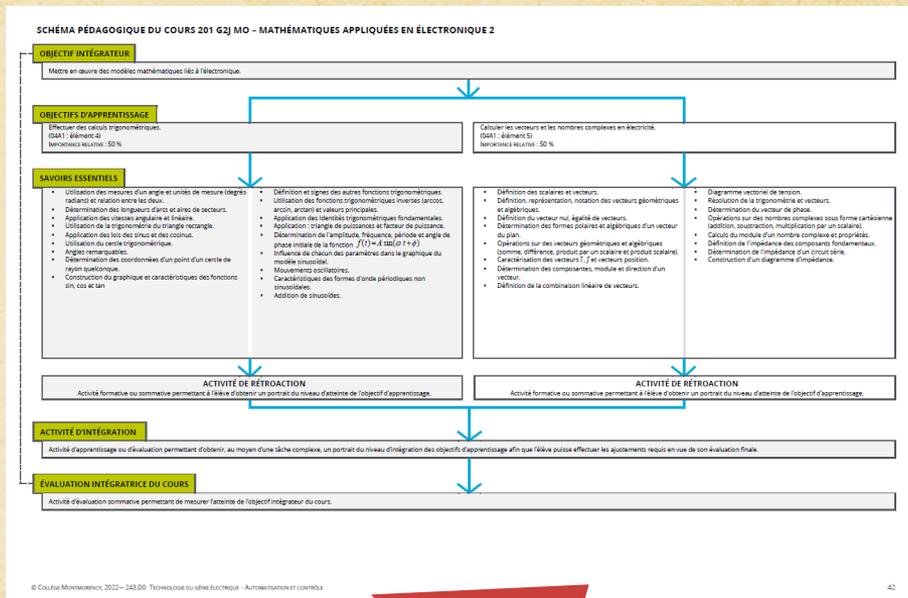
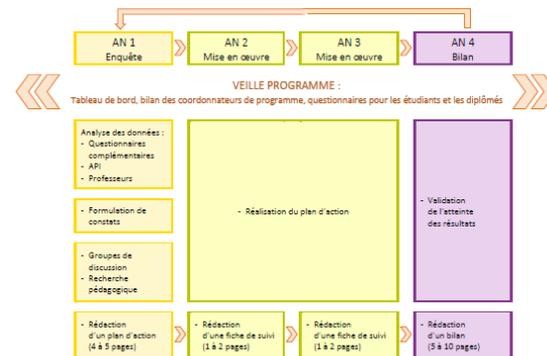


Schéma pédagogique (Plan de formation)



LES ÉTAPES DU PROCESSUS

Le processus se déroule sur une période de quatre ans, précédée d'une première étape de prise de données lors du lancement initial du processus. Il se termine par la rédaction d'un court bilan de validation des actions effectuées pour améliorer le programme.



Amélioration continue des programmes



05

LA PRISE DU POUVOIR

Les secrets d'une révolution réussie

« Une idée nouvelle est toujours révolutionnaire. Elle dérange les habitudes, trouble les croyances déjà établies et inquiète les intérêts. »

—Abel Yanguel



COHÉSION

Les membres du groupe partagent la même vision et les mêmes valeurs. Chacun ou chacune a ses forces et ses faiblesses, reconnues par les autres. On vit un beau moment.

PRODUCTIVITÉ

C'est une véritable fabrique d'outils! On se laisse le temps. On peut faire des erreurs. Nous n'avons pas peur de mener plusieurs chantiers de front!



ENGAGEMENT

Les membres débattent et partagent les réalités de leurs programmes. On a une vue d'ensemble de ce qui se passe au collège.

DOCUMENTATION

L'espionnage documentaire est encouragé. On s'inspirent des meilleures pratiques, où qu'elles soient. Les résultats de la recherche nous excitent!



06

LA PROPAGANDE PÉDAGOGIQUE

Ce que l'OCCUPÉ-C nous apporte

COHÉRENCE

Améliore la force de frappe des interventions pédagogiques. Notre positionnement d'équipe est plus clair et mieux connu.

01

INTÉGRATION DES NOUVEAUX

Nous parlons de tout ce qui concerne l'accompagnement pédagogique des programmes d'études.

02

VALORISATION

Le travail de toute l'équipe est valorisé. Le transfert d'expertise ou d'expérience est encouragé.

03

CONCEPTION

Toutes les personnes concernées sont engagées dès le départ dans les travaux de conception.

COHÉRENCE

Améliore la force de frappe des interventions pédagogiques. Notre positionnement d'équipe est plus clair et mieux connu.

04

RAPIDITÉ ET... LENTEUR

La présence du directeur adjoint peut débloquer certaines situations rapidement. Nous avons le temps de réfléchir, d'échanger et de tester.

05

EXPLORATION

Nous avons la possibilité d'essayer, de nous tromper et de recommencer. Quand nous adoptons une pratique, elle a été éprouvée.

06

QUALITÉ

Tous et toutes contribuent concrètement à la qualité des pratiques. Les forces de tous sont mises à profit.

CONCLUSION

L'OCCUPÉ-C est une expérience humaine et professionnelle qui contribue à souder l'équipe, à engager ses membres et à reconnaître les bons (et les mauvais) coups de tous et toutes.





MERCI!

Avez-vous des questions, camarades?

Samantha.Bissonnette@CMontmorency.qc.ca

Claudine.Cossette@CMontmorency.qc.ca

RBellemare@CRosemont.qc.ca

CRÉDITS: Ce gabarit de présentation a été créé par **Slidesgo**, incluant des icônes par **Flaticon**, et des infographies et des images par **Freepik**.

Si vous souhaitez approfondir votre compréhension de l'OCCUPÉ-C, voici quelques ressources qui nous ont inspirés.

BIBLIOGRAPHIE

- CACHET, O. (2009). Professionnalisme des enseignants et complexité: vers une conception dynamique de l'agir. *Lidil. Revue de linguistique et de didactique des langues*, (39), 133-150.
- DIONNE, L., LEMYRE, F. & SAVOIE-ZAJC, L. (2010). Vers une définition englobante de la communauté d'apprentissage (CA) comme dispositif de développement professionnel. *Revue des sciences de l'éducation*, 36(1), 25-43.
<https://doi.org/10.7202/043985ar>
- GIRAULT, Y. (2005). Des recherches participatives aux communautés d'apprentissage en ERE : des situations de co-construction de savoirs en ERE. In L. SAUVÉ, I. ORELLANA et E. VAN STEENBERGHE (éd.). *Éducation et environnement : un croisement des savoirs*. Montréal, QC : Édition Fides, collection Cahiers scientifiques de l'Acfas, n° 104.
- LEWRICK, M., LINK, P. et LEIFER, L. (2018). *The Design Thinking Playbook. Mindful Digital Transformation of Teams, Products, Services, Businesses and Ecosystems*. Hoboken, NJ: Wiley.
- SCHUSSLER, D. L. (2003). Schools as Learning Communities: Unpacking the Concept. *Journal of School Leadership*, 13, 498-528
- UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL. Centre de pédagogie universitaire. (s.d.). *Tableau synoptique du plan de cours*. Montréal, QC: Université de Montréal.

SITES WEB

- cpu.umontreal.ca
- dschool.stanford.edu