

# Une approche intégrée de formation et de supervision des éducatrices en CRDITED

*Par*

*Jocelyne Moreau, Ph.D.*

*Sylvie Ouellet, Ph.D*

*Christine Rivest, M.ps.*

*Louise Labbé, M.ps.*

*Communication dans le cadre du 38<sup>ème</sup> congrès annuel de  
l'Association du Québec pour l'intégration sociale*

*Mai 2010*

- » Objectifs
- » Deux processus : formation et accompagnement
- » Implantation de l'approche naturaliste
- » Cadre théorique
  - Supervision
  - Pratique réflexive
  - Outils
- » Exercice en équipe
- » Conclusion

# Objectifs



- » **Que les participants prennent connaissance de concepts reliés à la pratique réflexive en contexte de supervision** (savoir)
- » **Que les participants explorent une grille d'analyse susceptible d'être généralisée dans leur pratique** (savoir-faire)
- » **Que les participants soient sensibilisés à des attitudes favorables à une pratique réflexive** (savoir-être)

# Contexte de formation... Deux processus interreliés



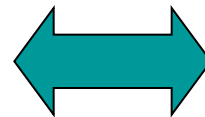
## Formation

**Développement des compétences individuelles et collectives**

**Plan de formation pour les intervenants**

(objectifs, contenus, moyens)

**Processus d'apprentissage**  
(savoirs, savoir faire, savoir être)



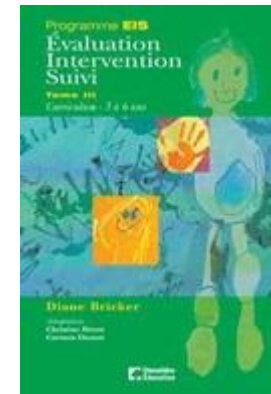
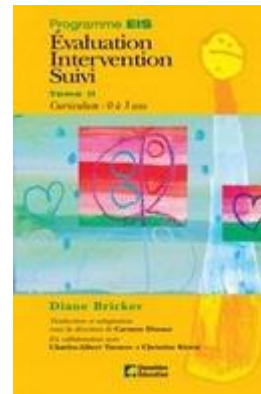
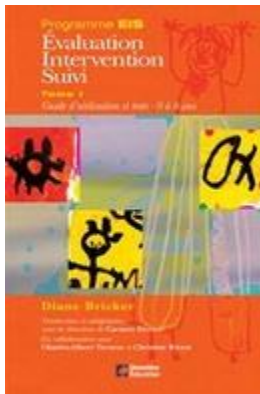
## Accompagnement

**Changement de pratique professionnelle**

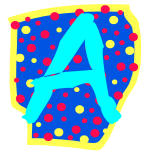
**Plan d'accompagnement pour les superviseurs**

**Processus d'appropriation**  
(Savoir agir, savoir interagir)

## Un instrument d'évaluation pour l'intervention



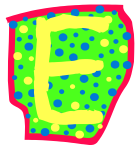
# Le Programme EIS est une traduction et une adaptation de l'AEPS (Bricker, 2002)



= Assessment

E

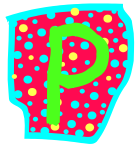
= Évaluation



= Evaluation

I

= Intervention



= Programming



= System

S

= Suivi

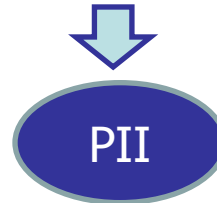
# Le EIS, une approche naturaliste d'évaluation et d'intervention



Le recours **systematique** aux opportunités naturelles d'apprentissage présentes dans la vie de l'enfant dans le but de mettre en pratique les objectifs ciblés à son PII

Lors de l'évaluation:

**L'observation** est privilégiée dans le but de dresser un portrait du répertoire **fonctionnel** des habiletés de l'enfant



Lors de l'intervention:

- L'approche la **moins directive** est privilégiée
- Tire profit des **activités** « **ordinaires** » de la vie de l'enfant
- Mise sur les **intérêts**, les **motivations** et les **choix de l'enfant**
- Favorise le développement et l'utilisation des habiletés **fonctionnelles** et « **génératives** » chez l'enfant

<b>Thèmes</b>	<b>Théorie</b>	<b>Pratique</b>	<b>Transfert</b>
<b>Assises théoriques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approche naturaliste</li> <li>• Intervention centrée sur les activités</li> </ul>		
<b>Description générale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Origines</li> <li>• Composantes du EIS</li> <li>• Système intégré</li> <li>• Utilisations</li> <li>• Clientèle visée</li> <li>• Utilisateurs</li> </ul>		
<b>Évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinctions entre les types d'évaluation</li> <li>• Protocole d'évaluation de l'enfant</li> <li>• Scénarios d'activités d'évaluation</li> <li>• Rapport de la famille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercices de cotation à partir du visionnement d'une bande vidéo</li> <li>• Validation des cotes en groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparer l'évaluation d'un enfant</li> <li>• Préparer l'utilisation du Rapport de la famille dans le milieu familial de l'enfant</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport d'évaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse des résultats d'un domaine à partir d'un protocole d'évaluation complété et rédaction d'un rapport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir l'analyse des résultats obtenus à l'évaluation de l'enfant</li> <li>• Préparer le rapport d'évaluation</li> <li>• Faire des liens avec les autres outils utilisés dans le service</li> </ul>

Thèmes	Théorie	Pratique	Transfert
<b>Intervention</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paramètres / choix des objectifs d'intervention</li> <li>• La formulation des objectifs d'intervention</li> <li>• Curriculums d'intervention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercice de priorisation et formulation des objectifs d'intervention en vue d'un PII</li> <li>• Exercice de choix de moyens d'intervention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planification du choix des objectifs du PII de l'enfant</li> <li>• Planification du choix des moyens d'intervention</li> </ul>
<b>Suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à jour du Protocole d'évaluation de l'enfant</li> <li>• Révision trimestrielle</li> <li>• Représentation visuelle des progrès de l'enfant</li> </ul>		

## Objectifs

- » **Décrire et documenter le processus de supervision des éducatrices par une mise à jour des connaissances et des outils pertinents à l'implantation du EIS;**
- » **Décrire et documenter les conceptions de pratique professionnelle des éducatrices par l'expérimentation d'une approche réflexive des diverses actions associées à l'implantation du EIS.**

## Contenu

Différents thèmes sont abordés avec les superviseurs en lien avec les deux dimensions retenues pour l'accompagnement : dimension pédagogique-méthodologique et dimension réflexive.

- » Rôle et responsabilité des superviseurs
- » **Fonctions de la supervision**
- » Animation du processus de supervision en lien avec le soutien de la motivation et de la résistance aux changements de pratique (nouveau paradigme)
- » Stratégies de développement des compétences
- » **Élaboration et expérimentation d'outils (fiches, grilles, etc.)**
- » Appropriation et ajustement des outils de supervision en fonction du EIS
- » Transfert d'apprentissage des contenus de formation dans la supervision

## ***Un processus continu d'échanges qui permet :***

- » d'analyser les opérations et les tâches professionnelles (Dionne, 1991)
- » d'élaborer une analyse réflexive sur un objet de travail. Elle contribue au développement des compétences professionnelles dans le contexte organisationnel (Villeneuve, 1994)

## ***Distinction entre consultation et supervision***

	<b>Consultation</b>	<b>Supervision</b>
Clientèle cible	Personnes (individuel, groupe)	Personnes (individuel, groupe)
Fréquence	Variable (ponctuelle ou régulière)	Processus structuré régulier
Actions	Proposer une solution Donner un avis Prescrire	Rechercher une solution Faire réfléchir Recommander

## Pour qui ?

- Ensemble des personnels de l'environnement de travail

## Par qui ?

- Supérieur hiérarchique ou superviseur mandaté (individuel ou en groupe)
- Entre pairs (dyade, mentorat, codéveloppement)

## Quand ?

- Tout au cours de la carrière

## Sur quoi ? ( objets de travail → centrations de supervision)

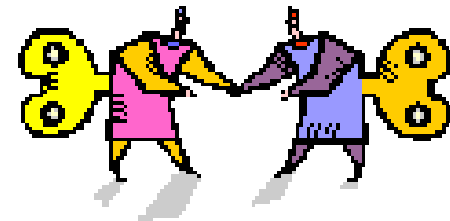
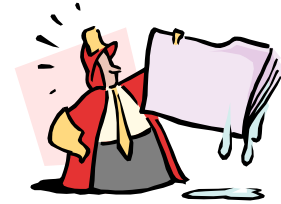
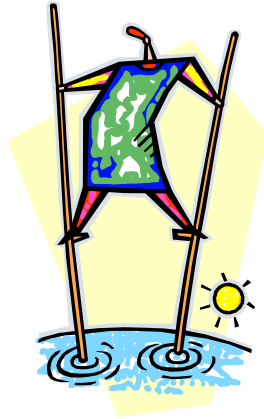
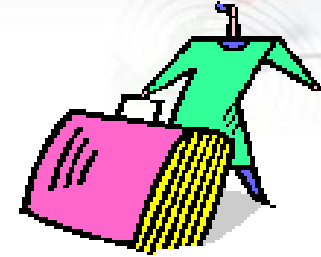
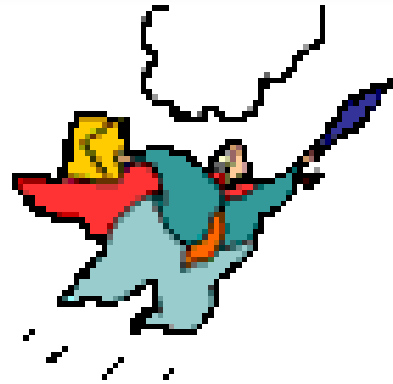
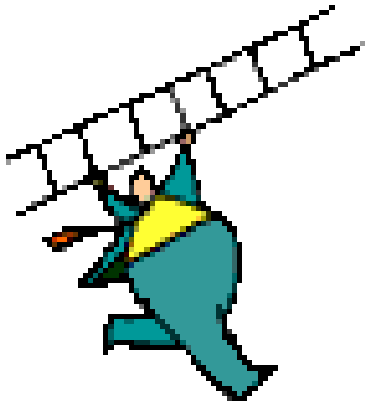
- Développer des savoirs requis par les tâches
- Identifier ou revoir les objectifs, stratégies, procédures
- Gérer des situations de crises, de conflits, des résistances aux changements
- Évaluer ou donner une appréciation sur les compétences, la charge de travail

## ***Fonctions du supervision*** **(Kadushin, 1976)**



- » **Fonction pédagogique:** transmettre des connaissances, développer des compétences requises pour le travail; favoriser l'intégration de la pratique et de la théorie, offrir l'opportunité de réfléchir sur sa pratique professionnelle
- » **Fonction de soutien:** aider le supervisé à composer avec les différentes dimensions du travail, soutenir l'expression de son vécu, favoriser l'actualisation personnelle dans son rôle d'intervenant
- » **Fonction administrative:** tenir compte des éléments organisationnels (mission, buts, philosophie, procédures, etc.) qui sont étroitement imbriqués dans les actions du supervisé

***En pensant au contexte de la supervision, quelle image correspond à votre état d'esprit comme supervisé ou comme superviseur?***



« **APPRENDRE PAR SA PRATIQUE** signifie qu'un effort est mis par le professionnel... Sans conceptualisation ou réflexion, la pratique ne peut pas évoluer puisque les mêmes scénarios répétitifs se reproduisent : les mêmes erreurs, les mêmes façons de faire, etc. » (Couture, 2008)

## POURQUOI RÉFLÉCHIR SUR SON ACTION PROFESSIONNELLE ?

À partir de ses connaissances théoriques et de son expertise (formation, expériences),



la **PERSONNE** organise les représentations, les valeurs, les attitudes, les savoirs qui vont orienter son action professionnelle



Cette vision du travail va guider ses décisions et soutenir ses motivations, *permettre de faire face à la complexité croissante des tâches, découvrir un sens, etc.*

## *Réfléchir dans l'action....*

réfléchir **sur le vif** sur divers éléments tels que la situation, les personnes concernées, les objectifs poursuivis, les moyens utilisés, les résultats en cours, etc.

## *Réfléchir sur l'action...*

implique **un recul** par rapport à l'action. Elle suppose une critique, une analyse et une mise en relation de sa propre action à des théories ou à d'autres actions dans des situations similaires.

**Avant l'action, elle est prospective:** une planification réfléchie de l'action en analysant les stratégies, en questionnant les façons de faire les plus efficaces, en précisant les indicateurs de l'atteinte des objectifs, etc.

**Après l'action, elle est rétrospective.** Elle sert à poser un bilan, une évaluation, à dégager la séquence des actions, à questionner sa propre contribution dans le déroulement des événements, etc.; en somme à mieux comprendre ce qui s'est passé.

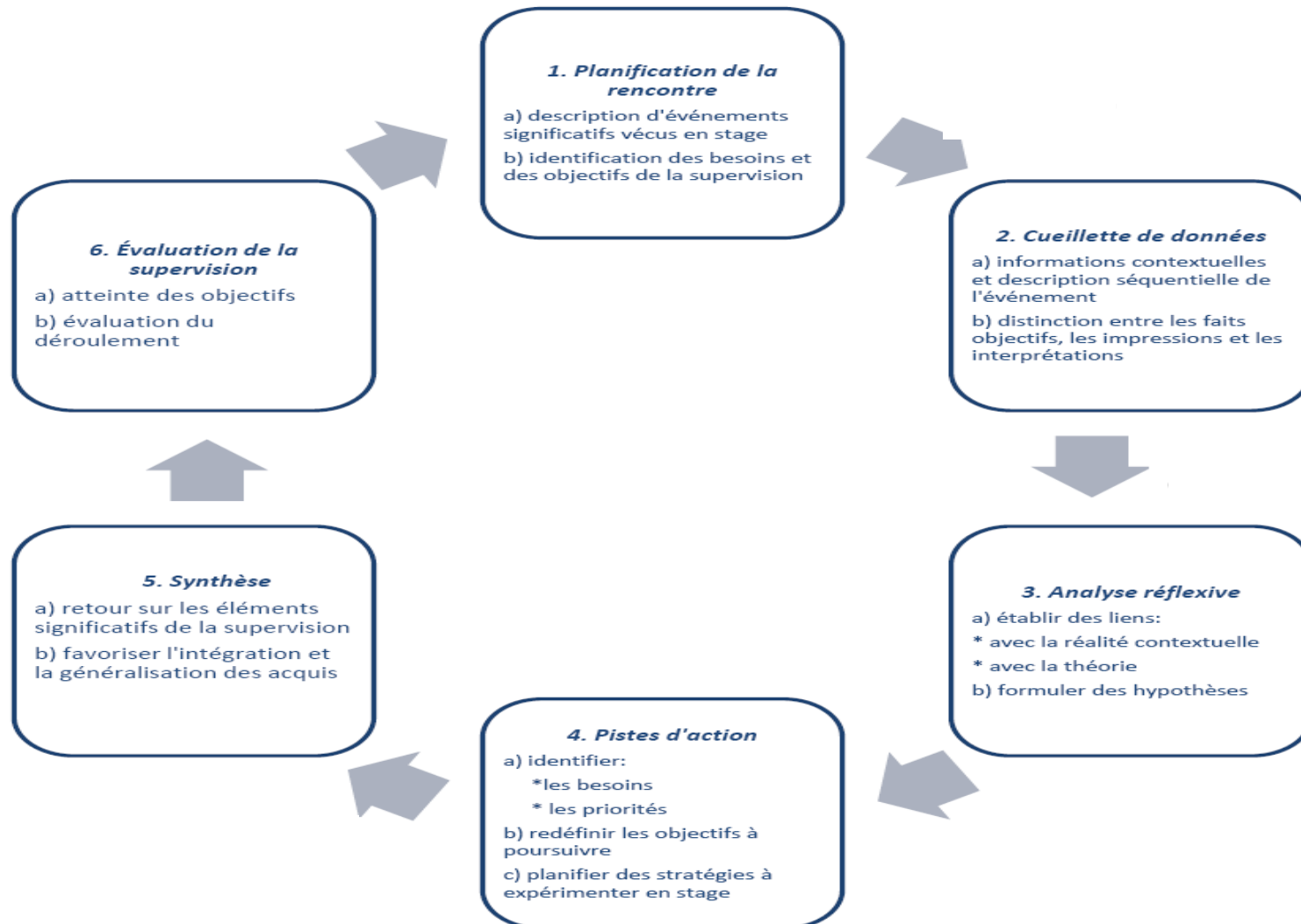
## *Sur quoi réfléchir?*



Sur des schèmes d'action ou des scénarios qui nous caractérisent dans l'action.

**plan individuel:** associés à notre personnalité, à nos schèmes de valeurs, nos croyances, etc.

**plan collectif:** à nos modes relationnels avec autrui, les composantes organisationnelles, etc.



5 29A01L  
b19c66  
L3  
1011-10-2011

**Mise en distance par un regard sur l'action**

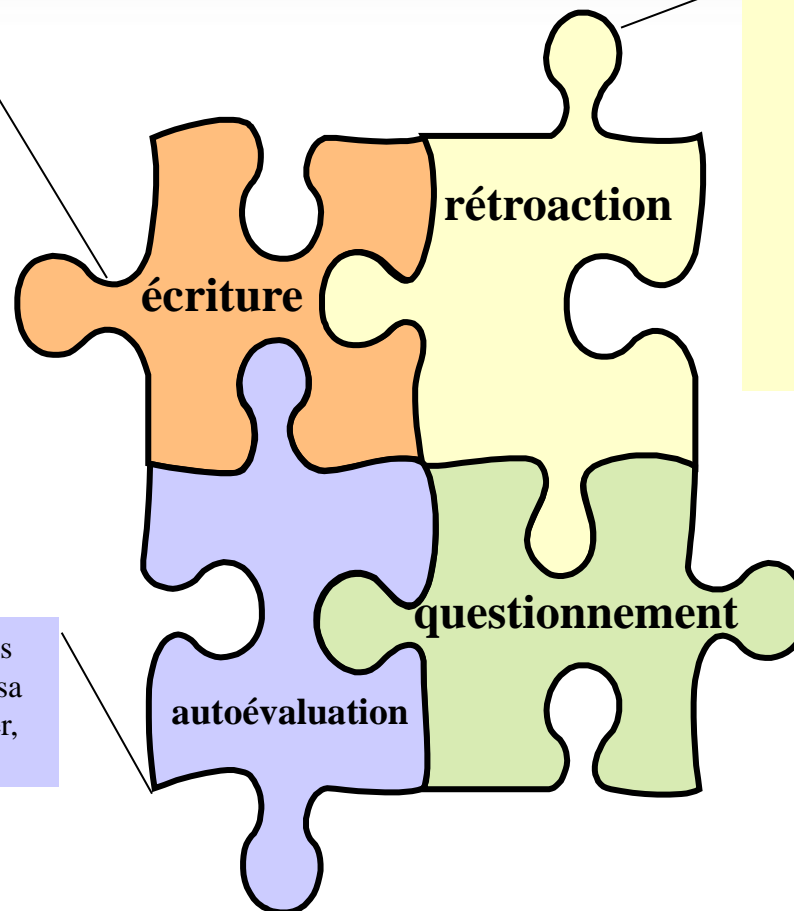
Analyser a posteriori selon des concepts

Modélisation-conceptualiser, décontextualiser

JE PROFESSIONNEL

**peu réflexive** = informations, commentaires ou une évaluation de la situation et en donnant des solutions

**Plus réflexive-interactive** = amène une réflexion sur ses actions, productions, attitudes, comportements, et à rechercher une solution



reconnait ses forces et les aspects à améliorer dans sa façon de préparer, réaliser, analyser et ajuster

**Incite les personnes à verbaliser ce qu'elles pensent, ce qu'elles font, comment elles le font, pourquoi elles le font ainsi, comment elles pourraient le faire...**

	<b>Méthodologique</b>	<b>Réflexive</b>
<b>Phases d'une rencontre de supervision</b>	Opérations ou tâches professionnelles en lien avec les savoirs théoriques et pratiques (savoir faire)	En lien avec la pratique réflexive avec le savoir être (valeurs, croyances, sentiment de compétence, efficacité personnelle, maturité professionnelle)
<b>Planification</b>		
<b>Collecte de données</b>		
<b>Analyse réflexive</b>		
<b>Pistes d'action</b>		
<b>Synthèse</b>		
<b>Évaluation</b>		

But: Exercer le questionnement sur les dimensions de la supervision

*Consigne: Nommer une secrétaire*

### 1. **Échange (15 minutes)**

À partir d'une mise en situation, identifier les questionnements pertinents à explorer en supervision pour chacune des dimensions

### 2. **Synthèse (5 minutes par équipe)**



# Fiche réflexive

## Suite à cet atelier, identifiez



Ce que vous saviez...

---

---

---

Ce que vous avez appris...

---

---

---

Ce que vous souhaiteriez savoir ...

---

---

---

Ce qui vous sera utile...

---

---

---

## *Le mot de la fin...*

*Un accompagnement des éducatrices en CRDITED  
dans un cadre de supervision basé sur des dimensions  
méthodologique et réflexive  
pour le développement d'une pratique professionnelle  
spécialisée*

### **Appréciation des objectifs de l'atelier**

**Que les participants**  
**Que les participants**  
**Que les participants**





## Coordonnées



Jocelyne Moreau

[Jocelyne.Moreau@uqtr.ca](mailto:Jocelyne.Moreau@uqtr.ca)

Sylvie Ouellet

[Sylvie.Ouellet@uqtr.ca](mailto:Sylvie.Ouellet@uqtr.ca)

Christine Rivest

[christine\\_rivest@ssss.gouv.qc.ca](mailto:christine_rivest@ssss.gouv.qc.ca)

Louise Labbé

[louise\\_Labbe\\_csdi@ssss.gouv.qc.ca](mailto:louise_Labbe_csdi@ssss.gouv.qc.ca)

