

ACFAS

Colloque de l'ADERAE

Québec le 8 mai 2013

L'école virtuelle

Activité finale d'intégration

du DESS en administration de l'éducation

Huguette Drouin Ph.D., Richard Boudreault Ph.D., Robert Céré D.E.P.A.

Sommaire

Introduction

1. Sources de l'école virtuelle
2. L'école virtuelle et son utilisation dans le cours de fin de DESS
3. Structure et fonctionnement
4. Réflexions pédagogiques

Conclusion

1. Introduction: le sens de la communication

- *Partager*
- *Enrichir*

2. Sources de l'école virtuelle

- *Un cours obligatoire de fin de DESS: activité d'intégration*
- *Mobiliser les ressources développées par le DESS*
- *Une tâche « authentique » pour agir en « spécialiste »*
- *Virtuel: « susceptible d'exister »*

3. L'école virtuelle et son utilisation dans le cours de fin de DESS

- a) La séquence des activités
- b) Le travail collectif de création de l'école virtuelle
- c) La sélection des mandats
- d) Le rapport professionnel: la préparation, la rédaction; la présentation

a) La séquence des activités

- Donner vie collectivement à une école virtuelle en la décrivant sous tous ses aspects.
- Accepter, en tant que consultant, de proposer une solution quant à une situation nouvelle qui arrive dans cette école.
- Produire un rapport professionnel faisant état du problème du contexte et de la solution.
- Présenter ce rapport au groupe.

b) Le travail collectif de création de l'école virtuelle : 54 variables dont 13 variables aléatoires

1. L'acte d'établissement
2. Projet éducatif
3. *L'histoire
4. Géographie externe
5. Géographie interne
6. *Niveau socioéconomique de la clientèle
7. *La direction
8. L'équipe de direction
9. Rencontres individuelles avec la direction
10. Rencontres de groupe avec la direction
11. *Les enseignants
12. L'enseignement
13. *Le personnel de soutien en général
14. Entretien physique de l'école
15. Le système de clés
16. Le personnel d'entretien ménager
17. Le personnel de secrétariat
18. Le secrétariat
19. *Le personnel professionnel (inf, trav. social, psy., c.p., etc.)
20. Le commissaire
21. Conseil d'établissement
22. Organisme de participation
23. C.P.E.P.E. (importance, mode de fonct. membres, rapports)
24. Assemblées générales
25. L'organigramme
26. *Les finances
27. Plan de réussite

Exemples de variables selon certaines dimensions:

- fondamentale: acte d'établissement

- physique: géographie interne

- sociale: indice socio-économique

- psychologique: leaders positifs

- relationnelle: climat de travail

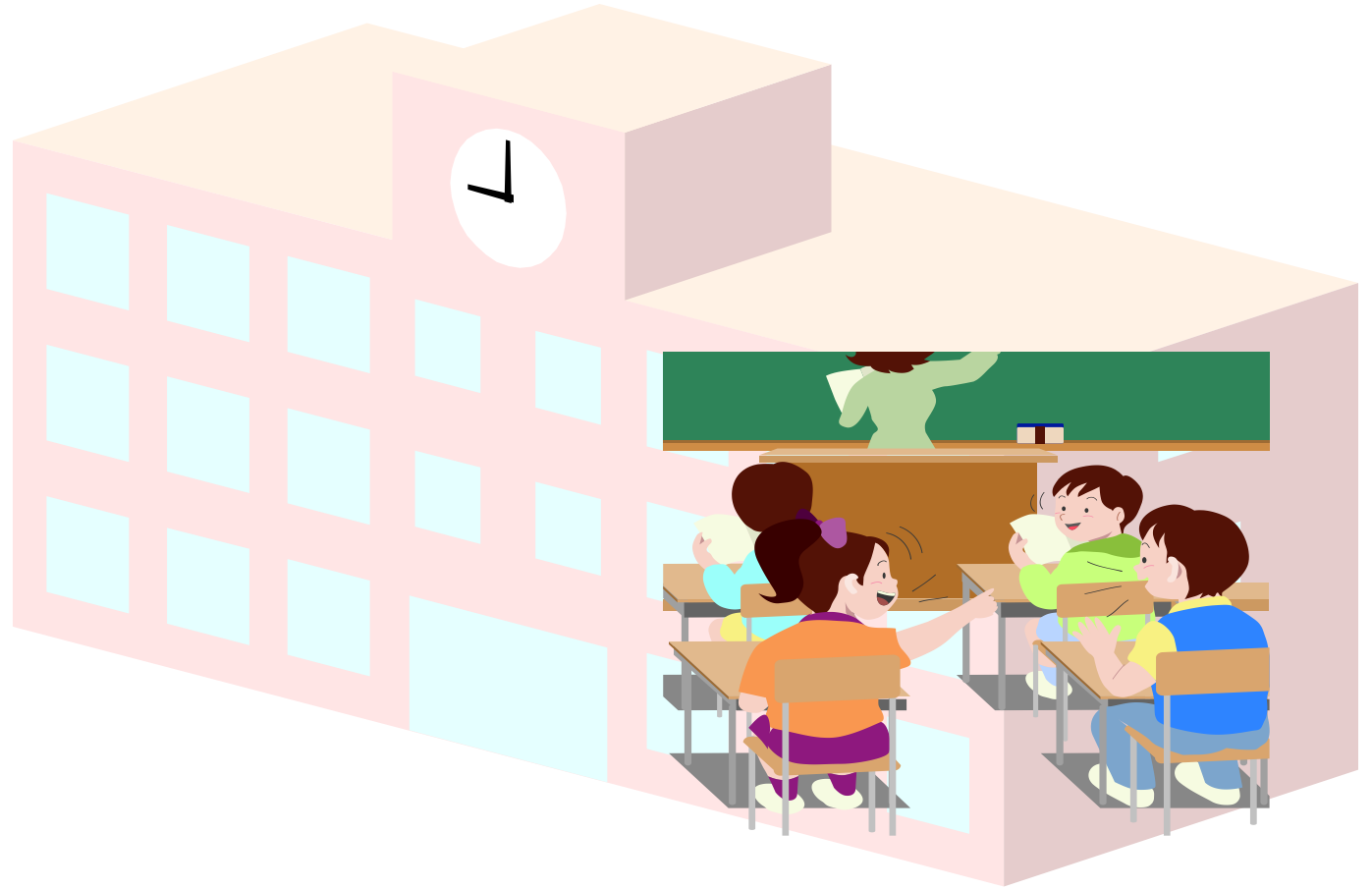
- pédagogique: réussite des élèves

- des compétences collectives: sens de la planification

28. Identité collective
29. *Climat de travail
30. *Qualité de l'éducation
31. Résultats scolaires
32. Vie étudiante : code de vie, fêtes, émulation
33. Vie étudiante : conseil étudiant
34. Vie étudiante : comité pédagogique, comité pédagogique, sessions d'examen, etc.
35. Vie étudiante : difficulté
36. Utilisation des technologies de l'information
37. Sens de la planification
38. Perfectionnement collectif
39. Perfectionnement individuel
40. *Relations syndicales patronales,
41. *Normalisation
42. *Normalisation
43. Leaders positifs
44. Personnel incompétent
45. Personnel avec un rayonnement extérieur
46. Assiduité et ponctualité
47. Les partenaires
48. Autres organismes présents dans l'école
49. La concurrence
50. Le transport
51. Etc.

b) Le travail collectif de création d'un établissement virtuel: 54 variables dont 13 variables aléatoires

Variables/descripteurs	A	B	C	D
HISTOIRE	Nouvelle école	École très vieille avec de belles traditions	École reconnue et très populaire	École avec un passé très sombre
NIVEAU SOCIO-ÉCONOMIQUE	Quartier moyen	Quartier riche	Quartier pauvre	Quartier mixte
VARIABLES	A	B	C	D
DIRECTION	Nouvelle	Depuis un an	Depuis 5 ans	Depuis 10 ans
ENSEIGNANTS	Stables et engagés	En renouvellement	Viellissants et désabusés	De tous les styles
EMPLOYÉS DE SOUTIEN	Autonomes	Des surnuméraires	Des dévoués	Des gens qui défendent leurs intérêts
PROFESSIONNELS	Des vedettes	Des cliniciens	Au service de la direction	Sur le terrain
CLIMAT DE TRAVAIL	Tendu	Agréable	Professionnel	Instable
NORMALISATION Le personnel de l'école est	très conforme à toutes les directives internes et externes	animé par un esprit avec peu de directives et beaucoup de liberté	habitué à des politiques bien définies à l'interne il est rébarbatif à ce qui vient de l'extérieur	délinquant quant aux politiques à l'interne mais conforme aux directives externes
FINANCES Il y a	des surplus importants	une bonne marge de manœuvre	un déficit important	une faible marge de manoeuvre



L'école virtuelle

C) La sélection des mandats susceptibles d'exister

1. Une forte (25%) prévision d'augmentation des élèves pour intégrer l'école primaire de quartier, Saint-Adolphe qui se situe à ,5 kil. de l'école.
2. Une forte (25%) prévision de baisse des élèves d'ici trois ans.
3. Une nouvelle orientation pour l'école pour en faire une école à vocation particulière.
4. Accueillir des élèves de l'école d'ici trois ans.
5. Faire un échange d'étudiants pour trois semaines avec une autre province durant l'année scolaire 2008-2009.
6. Le directeur sera en congé de maladie à partir de janvier et vous devez orienter la sélection et l'entrée en fonction de la prochaine direction.
7. Une fondation de 2000\$ à une école pour un projet d'émulation.
8. Le CLSC veut faire de cette école une école pilote en lien avec tous les phénomènes reliés à la santé.
9. Les parents d'un enfant handicapé déficient intellectuel léger cherchent une école pour l'intégrer au deuxième cycle.
10. Projet d'agrandissement de l'école pour un service de garde et à la communauté : nouveaux budgets du MELS.
11. La commission scolaire veut offrir un prix.
12. Des budgets sont disponibles à la commission scolaire pour la production d'un dépliant promotionnel.
13. Projet de révision du projet éducatif de l'école.
14. Mise en place d'un système d'émulation.
15. Projet, soumis au conseil d'école, d'abattre un mur entre deux classes pour du team-teaching au premier cycle.
16. Etc,

d) Le rapport professionnel

La préparation

- La description de l'école virtuelle
- Le plan détaillé du travail
- L'identification des savoirs

La rédaction

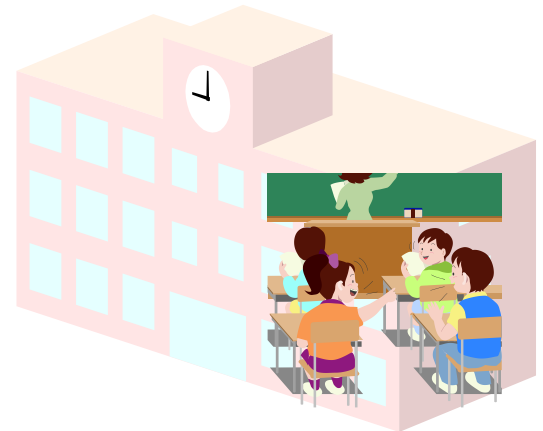
- Les modalités d'intégration des savoirs
- Le fond et la forme

La présentation

4. Réflexions pédagogiques

L'école virtuelle comme activité d'apprentissage est un apprentissage par problèmes. En effet, l'école virtuelle répond aux caractéristiques de cette forme d'apprentissage. C'est un problème particulièrement motivant, en lien avec l'action professionnelle, à partir d'une mise en situation vraisemblable, qui porte la promesse de générer un apprentissage réel.

L'école virtuelle



5. Conclusion

- Satisfaction après 12 prestations
 - Activité dynamique, créative, flexible et évolutive
- Évolution du cours selon les formateurs
 - Exigences pour le formateur
- Questionnements
 - Liens du cours avec le reste de la formation
 - Questionnements entre travail d'équipe et performance individuelle
 - Lieu de recherche

Bibliographie :

Dalongeville, A., Huber (2000). *Se former par les situations-problèmes. Des déstabilisations constructives*. Chronique Sociale. Pédagogie Formation Synthèse.

Gérard, C., (2006). *Une histoire de prise de conscience. Modélisation d'une intelligence en action*. L'Harmattan. Histoires de vie et formation.

Savin-Baden, M. (2000). *Problem-Based Learning in Higher Education : Untold Stories*. The Society for Research into Higher Education and Open University Press.

Savin-Baden, M., Wilkie K. (2004). *Challenging Research in Problem-based Learning*. The Society for Research into Higher Education

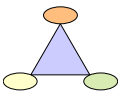
Tremblay, M.B. (2009). *La pédagogie par problèmes. Une clé en enseignement postsecondaire. Processus de résolution de problèmes; méthode des cas; apprentissage par problèmes*. Guérin universitaire, 3^{ème}. Millénaire.

● **Merci de votre attention!**



Les modalités d'intégration des savoirs

- La synthèse de théories suivie de rappels
- Les citations d'auteurs à titre d'appuis
- Le modèle théorique d'un auteur suivi de son application
- Les principes d'auteurs assortis d'exemples

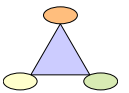


L' apprentissage par problèmes

Définition de l'apprentissage par problèmes :

« L'apprentissage par problème (APP) est une approche pédagogique où le problème sert de motivation à l'apprentissage. Les étudiants sont confrontés au problème sans étude ou présentation préalable, ni de la matière ni du problème, et ont alors à déterminer les connaissances qu'ils possèdent et celles qui leur manquent pour solutionner le problème. »

(Galaise, 2001 dans Tremblay, M.B, 2009, p.18).

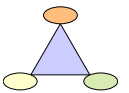


Les caractéristiques d'un problème

Les 4 caractéristiques générales d'un problème

1. Le problème possède un but à atteindre;
2. Le problème contient un certain nombre de données;
3. Le problème comprend des obstacles ou des contraintes à franchir;
4. Le problème nécessite une recherche cognitive active pour savoir comment le résoudre.

(Tardif, 1992 dans Tremblay, M.B., 2009, p.9)

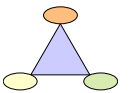


La valeur du problème choisi

Les 7 critères d'un niveau avancé de problèmes motivants :

1. Les buts ne sont pas identifiés dans le problème;
2. L'information provient de plusieurs sources de données sur la pratique courante;
3. L'information est fournie en omettant certains détails significatifs;
4. Le problème n'est pas clairement énoncé et l'accent est mis sur un contexte plus large;
5. Les ressources incluent des références bibliographiques et des concepts clés;
6. Le contenu couvre un nombre de domaines et est appuyé par quelques exemples généraux;
7. Le rapport est écrit dans un style fluide qui a recours à un vocabulaire spécialisé étendu.

(Traduction libre de Savin-Baden, M. et K. Wilkie, 2004, p.85)

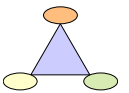


Le problème pour l'action professionnelle

Les 6 caractéristiques d'un problème pour l'action professionnelle :

1. La connaissance est pratique et axée sur la performance;
2. L'acquisition de connaissances et d'habiletés est orientée vers le marché du travail;
3. Le scénario du problème met l'accent sur une situation réelle qui requiert une solution pratique efficace;
4. Les étudiants sont des praticiens ancrés dans une culture professionnelle et capables de prendre en charge une action pratique;
5. L'enseignant est un facilitateur qui démontre des habiletés et est un guide des meilleures pratiques;
6. L'évaluation porte sur les habiletés et les compétences pour le marché du travail et est appuyée par une base de connaissances.

(Traduction libre de Savin-Baden, M., 2000, p.99)



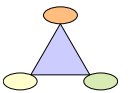
La mise en situation

Caractéristiques d'une situation professionnelle

« Toute situation professionnelle est complexe, même celle qui paraît la plus simple. Le nombre d'éléments qu'elle comporte, les relations entre ces éléments, sa dynamique, les ressources cognitives de l'acteur mobilisés, sont des composantes de cette complexité.

Il est indispensable , dans la situation didactique, d'en préserver les caractéristiques fondamentales (structure, dynamique) à travers sa modélisation et d'appliquer un principe d'isomorphisme entre situation de référence et situation didactique dans la construction de celle-ci. »

(Dalongeville, A. et Huber M., 2000, p. 194)



Les connaissances expérientielles

Valeur de l'expérience acquise

« L'expérience n'est rien dès lors qu'elle n'est pas reliée à l'intentionnalité humaine de se représenter cette expérience, se l'imaginer, la voir en y construisant une forme, la rêver, la discuter à l'aune des fondements scientifiques, etc. Ces postures intellectuelles incarnent un art. C'est l'art de concevoir, conjecturer, imaginer pour se représenter cette réalité et la dessiner à dessein. Cet art conduit à mobiliser ces connaissances actionnables. Il suppose une disposition à dévoiler une forme, un sens et une capacité à inférer autant qu'à déduire. »

(Gérard, C., 2006, p. 209)

