

Préface

France Jutras

Les chapitres du livre *La conseillancé pédagogique, une profession au service des écoles québécoises* ont été conçus et rédigés avant la pandémie de la COVID-19. À coup sûr, la crise sanitaire que nous vivons actuellement entraînera des répercussions qui transformeront considérablement l'ensemble des activités humaines. Le travail des conseillères pédagogiques et des conseillers pédagogiques (CP) n'y échappera pas, puisque l'expérience éducative s'en trouve grandement affectée. Les élèves, le personnel enseignant et de direction, le personnel professionnel et de soutien, et l'école elle-même comme institution sociale sont tous touchés de diverses manières. C'est ainsi que toutes les personnes qui interagissent dans les milieux scolaires auront à apprendre de nouvelles manières de vivre ensemble et à développer de nouvelles façons d'agir dans la poursuite des objectifs éducatifs. Chacun est interpellé à faire les choses autrement : s'adapter, faire preuve de créativité, innover. On doit reconnaître que tout cela constitue à la fois un défi de taille et une importante source de stress.

Le grand mérite de ce livre est de présenter de façon très explicite divers processus de développement professionnel continu que les CP peuvent mettre en place dans le cadre de leur pratique. Après une mise en perspective de l'histoire et du contexte du travail des CP, quelques chapitres concernent des cadres de référence pertinents pour leurs interventions et les visées de celles-ci, d'autres portent sur des outils d'encadrement clairement explicités ou sur des pistes d'intervention concrètes, et plusieurs fournissent des exemples et des témoignages à propos d'activités de formation ou d'accompagnement mises en œuvre. Une personne pourrait s'inspirer de modalités de développement professionnel abordées dans l'un ou l'autre des chapitres pour analyser sa propre pratique professionnelle et considérer des moyens et des démarches qui pourraient enrichir ses manières d'intervenir, voire participer à les transformer. Un groupe de CP dans un centre de services scolaire¹, par exemple, pourrait y trouver matière à discussion pour se pencher sur les orientations de leurs interventions et se doter de nouvelles modalités d'action ou d'organisation qui conviennent à leur milieu de travail. Ce livre pourra également constituer une ressource précieuse dans le cadre d'activités de formation continue formelles des CP en raison des repères fournis qui éclairent le sens de leurs responsabilités professionnelles et qui permettent ainsi de mieux comprendre comment s'y prendre pour accomplir les mandats diversifiés qui leur sont confiés dans leurs divers lieux de pratique. Enfin, la communauté scientifique pourra y puiser des pistes à envisager pour des recherches futures.

1. Avec le projet de loi 40, le 15 juin 2020, les commissions scolaires sont devenues des centres de services scolaires.

Il se dégage nettement dans ce livre que le professionnalisme des CP se fonde sur des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être et des savoir-devenir mobilisés dans l'action, comme c'est le cas pour tous les professionnels. Fruit d'un développement personnel et professionnel, c'est-à-dire d'une démarche qui s'inscrit dans une perspective à long terme, le professionnalisme constitue un idéal qui n'est jamais atteint ni acquis une fois pour toutes. Tout au long de leur carrière, les CP sont appelés à continuer à développer leur professionnalisme et surtout à le maintenir. D'ailleurs, personne ne veut être taxé de manquer de professionnalisme. Souvent défini comme qualité professionnelle, on peut observer les manifestations du professionnalisme dans l'agir en situation, dans le feu de l'action. C'est la partie visible du travail et c'est celle qui produit des effets, des conséquences positives ou négatives sur autrui. En raison des répercussions des gestes qu'ils posent, comme tous les autres professionnels, les CP doivent pouvoir faire des retours réflexifs sur leurs conduites, examiner ce que provoquent leurs interventions et remettre en question les limites de celles-ci. C'est ce qui leur permet d'autoréguler leurs actions et les manières de se conduire dans leurs relations avec les autres dans le milieu de travail, de s'ajuster et d'apporter les correctifs qui s'avèrent nécessaires. Cette capacité d'autoévaluation et d'autorégulation de l'agir fait d'ailleurs partie de la conception contemporaine de ce qu'est un professionnel compétent.

Certes, les professionnels travaillent dans des organisations qui sont régies par des orientations, des buts et des cadres normatifs. Qu'il s'agisse d'organismes communautaires, d'entreprises privées ou de services publics, toutes les organisations ont des raisons d'être qui donnent un sens au travail qu'on y accomplit. Dans les documents officiels qui les présentent, on trouve d'ailleurs des énoncés sur la mission, la vision et les valeurs de l'organisation. De plus, indépendamment des éléments contextuels propres aux différents lieux de travail, la mission sociale de chacune des professions est habituellement consignée dans des textes qui décrivent le champ d'exercice ou de compétence, les tâches et parfois même les normes de pratique. Malgré toutes les précisions et clarifications fournies, de nouveaux besoins ou des crises surviennent inévitablement. Dès lors, on doit procéder à des adaptations, des innovations ou des transformations.

Il n'en demeure pas moins que ce qui caractérise le plus le travail du professionnel, ce sont les actes posés. Prenons un exemple en dehors du milieu de l'éducation : lorsqu'on a mal aux dents, on va chez un dentiste qui s'occupera d'établir un diagnostic et un plan de traitement. Cela paraît si simple... Or cet exemple montre que les actes posés dans le cadre de la pratique d'une profession renvoient à la spécificité de la profession elle-même et des professionnels qui l'exercent. Si l'on continue avec notre exemple, on reconnaît d'emblée la nécessité d'un dentiste plutôt que d'un optométriste pour soigner un mal de dent. Cela signifie deux choses : d'une part, l'identité de la profession montre son apport spécifique à la société et, d'autre part, l'identité professionnelle de la personne qui pratique telle ou telle profession indique qu'elle possède des compétences spécialisées. Ses compétences se rapportent aux soins dentaires ou à l'optométrie, par exemple, et non aux deux. On peut ainsi relever que la notion d'acte professionnel comprend une expertise dans un domaine spécifique.

Être qualifié d'expert dans un domaine signifie qu'on possède les connaissances spécialisées et les compétences spécifiques qui permettent d'exercer la profession ou le métier en question. Les diplômes et les examens professionnels attestent de l'atteinte des standards de formation requis pour commencer à exercer le travail en tant que novice dans le domaine. Mais c'est par l'expérience et grâce à la participation à l'association professionnelle et aux activités de formation continue que le maintien de l'expertise est socialement et professionnellement reconnu. En ce sens, plusieurs caractéristiques contribuent à spécifier le profil d'un professionnel reconnu pour son expertise : posséder des savoirs

approfondis dans son domaine ; être capable de les mobiliser en situation ; mettre en œuvre le savoir-faire requis pour poser les gestes professionnels relatifs aux interventions de son champ de pratique ; grâce à son savoir-être, se conduire de manière appropriée dans le respect des droits et de la dignité des personnes ; par son savoir-devenir, manifester de l'ouverture à l'amélioration de sa pratique et être en développement professionnel continu.

Pour poser des actes professionnels, les professionnels s'appuient non seulement sur des connaissances spécialisées, des gestes professionnels spécifiques et des manières pertinentes de se comporter, mais aussi, d'abord et avant tout, sur une analyse de la situation, du besoin ou de la demande. On est loin de l'obéissance à un ordre ou de l'exécution d'une commande. Par l'analyse de la situation, le professionnel prend des décisions sur les gestes à poser qui s'avèrent les plus appropriés dans les circonstances, selon les variables en jeu et les personnes engagées, puis il met en œuvre des actions et apporte les ajustements nécessaires, tout en étant conscient de devoir assumer pleinement son agir et le justifier à quiconque lui demanderait de le faire. On peut dire que tout le contenu de ce livre participe à la clarification des actes professionnels qui caractérisent la pratique du travail des CP et à la constitution d'une base de connaissances à laquelle ils peuvent se référer pour leur agir.

De plus, les divers chapitres du livre abordent tous d'une manière ou d'une autre le développement du professionnalisme des CP. D'abord, la connaissance de soi qui permet à la personne de se comprendre et de comprendre les autres est posée comme dimension affective essentielle à cultiver afin d'assurer la qualité des relations dans la pratique professionnelle. Ensuite, une grande importance est accordée aux cadres de référence et aux pratiques qui soutiennent la réflexion, la recherche de pistes appropriées pour l'intervention et l'analyse des effets des interventions sur les personnes et les milieux concernés, y compris sur soi-même comme professionnel. Cette approche réflexive permet au CP de découvrir la cohérence professionnelle qui existe entre son analyse des situations, ses motivations à agir et son agir. Vivre et ressentir une telle cohérence soutient le sentiment d'intégrité professionnelle et nourrit l'identité professionnelle. Enfin, dans tous les chapitres, la valeur de l'examen individuel et collectif de situations professionnelles propres à la pratique de la conseil- lance pédagogique est mise en relief. Ce type de démarche constitue un moyen puissant de développement professionnel continu pour les CP comme pour tous les autres professionnels. Ce type d'activité permet à chacun non seulement d'analyser des enjeux de la pratique et de clarifier des façons de se conduire avec professionnalisme en fonction de la mission du travail de CP auprès des personnes, des groupes et des organisations, mais aussi de participer à une communauté professionnelle qui construit le sens de la profession spécifique qu'est la conseil- lance pédagogique. C'est la crédibilité professionnelle des CP et de la profession qui s'en trouve fortifiée.

Introduction

Isabelle Vachon
Suzanne Guillemette
Ginette Vincent

Reconnaissance de la profession et identité professionnelle de la conseillère et du conseiller pédagogique

La profession de la conseillancé pédagogique a largement évolué au fil des années. D'inspecteur, d'agent de développement professionnel ou d'animateur pédagogique à conseillère ou conseiller pédagogique, la place de la conseillancé pédagogique est intimement liée aux changements successifs dans le système d'éducation québécois (Lessard, Héon, Ognaligui et Verdy, 2003 ; Royal, Gagnon et Ménard, 2013). Encore aujourd'hui, nous pouvons nous demander : Qu'est-ce que la conseillancé pédagogique ? Qu'est-ce qui caractérise les conseillères et conseillers pédagogiques (CP) ?

Qu'est-ce que la conseillancé pédagogique ?

Un premier constat nous amène à prendre conscience que le mot *conseillancé* n'existe pas dans les dictionnaires, ce qui pourrait nous inciter à remettre en question l'évolution de cette profession. Le terme *conseillancé* suppose de se placer en relation avec les pédagogues ou les gestionnaires pour réfléchir ensemble sur les pratiques en milieu scolaire, alors que *pédagogique* renvoie plus spécifiquement aux pratiques le plus souvent mises en œuvre en classe pour favoriser les apprentissages scolaires des élèves. C'est la raison pour laquelle l'appellation *conseillancé pédagogique* est utilisée dans le cadre du diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en conseillancé pédagogique à l'Université de Sherbrooke (UdeS), ainsi que par l'Association des Conseillères et des Conseillers Pédagogiques du Québec (ACCPQ). Ajoutons par ailleurs que les CP sont aussi appelés à réfléchir sur les pratiques éducatives (pratiques relatives au développement holistique des élèves), didactiques (pratiques propres à la façon dont on enseigne en fonction d'un domaine disciplinaire) et au regard des pratiques pédagogiques auprès du personnel enseignant pour soutenir la réussite des élèves.

Un deuxième constat nous renvoie à une certaine confusion relative à un manque de précisions sur une variété de descriptions de tâches nommément identifiées par les plans de classification au sein des centres de services scolaires, document descriptif de tâches, mais insuffisant pour illustrer l'identité professionnelle des CP.

Au sens de Legendre (2005), l'identité professionnelle s'illustre par des caractéristiques fondamentales chez les membres d'une même profession. Elle rend explicite ce que ces professionnels sont ou veulent être à travers leurs savoirs : savoir-faire, savoir-être et savoir-agir. Pour Wittorski (2017),

l'identité professionnelle se construit par une forme de transaction identitaire entre la réalité professionnelle que vit la personne au travers de ses actes et la reconnaissance de l'environnement, incluant les personnes avec qui elle collabore ou celles qui reçoivent les services.

Ces constats soulèvent l'importance d'avoir des référents communs afin de reconnaître, de promouvoir, de soutenir et de valoriser cette profession essentielle qu'est la conseillanc e pédagogique. Nous retenons que la professionnalisation se veut un vecteur pour mieux situer la raison d'être d'une profession. La professionnalisation est d'ailleurs

[un] processus dynamique et continu qui permet de développer la pratique en ayant comme objectif le développement professionnel et plus particulièrement l'identité de sa profession. Elle accroît la capacité de répondre aux exigences élevées des milieux scolaires, de s'adapter constamment et de résoudre par soi-même des problèmes complexes et variés. (Guillemette *et al.*, 2019, p. 22.)

Qu'est-ce qui caractérise les CP ?

Le *Référentiel de l'agir compétent en conseillanc e pédagogique en soutien à la réussite des élèves* (Guillemette, Vachon et Guertin, 2019), par une démarche de recherche collaborative appréciative, a caractérisé au travers de cette professionnalisation quatre situations emblématiques professionnelles. Dans le cadre de ces travaux, la notion de conseillanc e renvoie plus particulièrement à la posture du CP lorsqu'il travaille en étroite collaboration dans le milieu, et ce, dans un but de *conseiller*, de *former*, d'*accompagner* ou d'*innover* considérées comme des situations professionnelles emblématiques. La notion de *conseillanc e* renvoie alors à la capacité de se placer en démarche en demeurant centré sur le processus de réflexion plutôt que d'agir exclusivement à titre d'expert. Ces situations emblématiques à elles seules ne suffisent pas pour parler de conseillanc e pédagogique. Elles s'inscrivent selon une perspective d'agir compétent qui s'actualise par des exigences transversales que sont l'agir éthique, la communication et l'intelligence de situation.

Une triade complémentaire : agir compétent, situations professionnelles emblématiques et exigences professionnelles transversales

a L'agir compétent

Rappelons que l'agir compétent se caractérise notamment par la capacité de s'adapter en contexte de mouvance, en résolvant des problèmes complexes, variés et imprévisibles ; et en mobilisant, combinant ou adaptant un faisceau de ressources à travers les situations professionnelles auxquelles le CP œuvre avec d'autres acteurs du milieu scolaire. La conseillère ou le conseiller pédagogique

collabore de façon à atteindre un but ou à résoudre des enjeux. L'agir compétent se caractérise également par la capacité de prise de recul afin de conserver une distanciation sur l'action. Dans le cadre du , les attributs de l'agir compétent en conseilance pédagogique sont le contexte, les actions clés, les exigences professionnelles, les résultats attendus, le faisceau de ressources, les contraintes et la capacité de prise de recul (Le Boterf, 2010 ; Jonnaert, 2006, dans Guillemette *et al.*, 2019, p. 21).

b Les situations professionnelles emblématiques

Une situation professionnelle emblématique ne correspond pas à une réalité observable sur le terrain. Elle regroupe des situations professionnelles réelles ayant suffisamment de caractéristiques communes et convergentes pouvant être réalisées par une même personne ou par une autre personne dans un contexte similaire. C'est ce que Le Boterf (2006, p. 109) décrit comme une situation « professionnelle type », alors que des auteurs comme Allal (1999) et Jonnaert (2006) utilisent le concept de « famille de situations ». Voici les différentes situations professionnelles emblématiques retenues dans le cadre de cet ouvrage (Guillemette *et al.*, 2019) :

1 Conseiller le personnel scolaire sur des pratiques éducatives, pédagogiques ou didactiques en situation de résolution de problèmes ou de coaching

En contexte scolaire, *conseiller* signifie établir auprès de personnes ou de groupes un rapport d'écoute, de questionnement, d'influence et de conseil fondé sur la littérature scientifique et professionnelle, son expertise, ses savoirs professionnels et ses habiletés d'interaction pour soit répondre à une situation qui pose problème, soit coacher un membre du personnel ou, encore, donner un avis.

2 Former le personnel enseignant et les autres personnels scolaires au regard d'objets éducatifs, pédagogiques ou didactiques en classe ou au sein de l'organisation

Durant la situation de formation, le CP élabore une démarche d'analyse, de planification, de conception, d'animation et d'évaluation d'activités afin de développer les savoirs professionnels en fonction d'objets éducatifs, pédagogiques ou didactiques (Guillemette *et al.*, 2019, p. 39) dans un but d'explicitier une réalité en salle de classe ou, encore, de soutenir la réflexion auprès des membres du personnel rencontrés.

3 Accompagner le personnel scolaire dans un contexte de collaboration ou de mobilisation pour mieux soutenir l'amélioration des pratiques éducatives, pédagogiques ou didactiques

Le CP accompagne en collaborant et en mobilisant les personnes engagées selon une démarche planifiée et définie dans le temps. Le CP guide les personnes et interagit avec elles en soutien à la mise en place d'un changement, d'une adaptation ou d'une régulation des pratiques. La pratique réflexive lie les stratégies de la démarche dans un but d'amélioration des pratiques.

4 Innover en éducation, en pédagogie et en didactique par la recherche ou le développement

Dans la situation d'innovation, le CP vise essentiellement l'amélioration des apprentissages des élèves par une transformation des pratiques d'enseignement. Le CP collabore étroitement avec les membres des équipes-écoles et les chercheurs universitaires pour mener des recherches dans le milieu scolaire au regard des besoins réels du milieu. Le CP est aussi appelé à développer des dispositifs variés en soutien aux pratiques éducatives, pédagogiques ou didactiques.

c Des exigences professionnelles transversales

Les exigences professionnelles sont des caractéristiques communes qui sont indissociables de toutes les situations professionnelles réelles.

1 Agir éthique

Le CP agit de manière éthique en étant conscient qu'il entre dans une relation avec autrui. Le CP reconnaît l'importance de la mobilisation des expertises de la personne accompagnée et de l'accompagnant de manière conjuguée et complémentaire, et ce, selon la situation qui se présente. Il importe alors d'agir en portant une attention à autrui notamment par des intentions de bienveillance (les conditions physiques et relationnelles des interactions sont assurées dans le respect), de sollicitude (laisser place aux dimensions affectives et cognitives sans jugement) et de transparence (nommer ses actions à la personne accompagnée ou aux personnes accompagnées, ainsi qu'aux instances organisationnelles pour lesquelles le CP intervient sans toutefois briser le sceau de la confidentialité entre la personne accompagnée et lui-même).

2 Communication

Le CP communique en tenant compte du destinataire, du message, du contexte et de la relation entre les participants en adoptant une posture d'écoute pour mieux comprendre et analyser la situation ou les préoccupations (cognitives ou émotives) de la personne ou du groupe. Il communique aussi en recourant au questionnement pour mieux comprendre et analyser (questions ouvertes et bienveillantes) la situation professionnelle réelle et d'identifier avec les personnes concernées les pistes d'action et de solution, le tout en rétroagissant par l'entremise d'hypothèses de compréhension, de cadres théoriques, de pratiques issues de la recherche, etc.

3 Intelligence de situation

Le CP agit avec intelligence sur la situation en cernant les variables liées à la situation qui lui semblent pertinentes, et dont il tiendra compte, afin d'en faire l'analyse pour mieux la comprendre ainsi qu'en saisissant les dynamiques de leviers ou de résistance dans le but de mieux soutenir la réflexion ou répondre aux besoins des acteurs.

But et structure du livre

En réponse aux deux questions – Qu’est-ce que la conseillanc e pédagogique ? – Qui sont les conseillères et conseillers pédagogiques ? – ce livre se veut un apport pour illustrer, définir, voire enrichir la pratique de la conseillanc e pédagogique. Le but est bel et bien de distinguer la raison d’être des CP de celle des autres professionnels¹ avec qui ils œuvrent en étroite collaboration en milieu scolaire. Il s’agit de mettre en valeur et de mieux cerner leur apport au regard du développement professionnel du personnel enseignant qui, par conséquent, a des retombées indirectes sur la réussite des élèves.

Plus concrètement, dans ce collectif, sont relatés des savoirs d’expériences ainsi que des savoirs professionnels illustrés par des CP ou par des chercheurs universitaires, deux entités appelées à collaborer de manière étroite. Nous croyons que la complémentarité pratique-théorie devient une avenue plus qu’intéressante pour soutenir le développement de l’expertise en conseillanc e pédagogique et, par conséquent, démontrer l’évolution de la professionnalisation des CP, et ce, selon quatre axes spécifiques :

1 Illustration de l’histoire de la conseillanc e pédagogique au Québec

Dans cette partie, Francine Guertin-Wilson fait le récit chronologique de l’histoire de la conseillanc e pédagogique dans son texte *La conseillanc e pédagogique... une profession en transformation au fil des réformes scolaires*. Elle démontre comment les changements de politiques relatives à l’éducation et les différents programmes scolaires ont influencé le rôle et les fonctions des conseillères et des conseillers pédagogiques depuis le *Rapport Parent* jusqu’à aujourd’hui. Elle décrit le rôle des CP pour chacune de leurs appellations – d’inspecteur à agent de développement professionnel ou à animateur pédagogique, puis à conseiller pédagogique – et fait voyager ses lecteurs CP à travers le temps, à la rencontre de leurs origines et de leur évolution.

2 Description de situations professionnelles réelles en lien avec l’une des quatre situations professionnelles emblématiques qui ont des retombées chez le personnel scolaire ou auprès des élèves

Dans cet axe se trouve la contribution de Brigitte Clavel. Elle propose un texte intitulé *Description et analyse d’un dispositif d’accompagnement auprès d’un groupe d’enseignantes et d’enseignants-ressources au secondaire*. Elle identifie les étapes ainsi que les actions clés qui ont permis la mobilisation d’une équipe d’enseignants-ressources grâce à la mise en place d’une démarche d’accompagnement mise en œuvre par celle-ci et avec la complicité des membres de la direction d’établissement.

Sylvia Lardeux et Claudine Simard présentent, quant à elles, une expérience de conseillanc e pédagogique qui a eu des retombées chez l’ensemble du personnel de deux équipes-écoles : *Le jumelage de deux écoles pour la mise en œuvre de la réponse à l’intervention*. Pour soutenir la transformation

1. Nous entendons par *professionnels en milieu scolaire* toute personne possédant une expertise particulière au regard du Programme de services éducatifs complémentaires et à l’embauche d’un centre de services scolaire : psychologues, orthophonistes, orthopédagogues, etc.

explicite des pratiques, ces deux CP ont mis en place un lieu commun de planification et de pilotage de l'ensemble de la démarche en collaboration avec les gestionnaires et quelques ressources significatives des deux milieux ciblés.

Le texte rédigé par Nancy Granger, intitulé *Accompagner et innover le travail collectif d'équipes-écoles autour de la fonction d'enseignant-ressource*, pose un regard sur l'accompagnement offert par une conseillère pédagogique d'un centre de services scolaire² de la Côte-Nord, plus spécifiquement auprès de membres de trois équipes-écoles souhaitant optimiser les rôles et fonctions des enseignants-ressources dans leur école secondaire respective. L'intention de ce texte est de rendre visible la contribution de la conseillère pédagogique (CP) dans ce projet, notamment en coordonnant le projet et en contribuant à mieux définir l'identité professionnelle des enseignants-ressources, des enseignants et des directions d'établissement impliqués.

Conseiller et accompagner en situation de vulnérabilité par Sonya Denis termine cette section. Le texte met en lumière les actions clés à poser particulièrement en situation de vulnérabilité. Comme le travail de la conseillère ou du conseiller pédagogique s'avère déjà complexe, le faire en situation de changement ou de souffrance apporte une dimension distinctive qui met au premier plan le pôle relationnel. Ainsi, le présent chapitre illustre de manière concrète une situation professionnelle réelle en lien avec l'une des situations emblématiques professionnelles qu'est *conseiller*, et plus particulièrement *résoudre des situations problématiques avec un ou plusieurs membres d'une équipe-école*.

3 Explicitation d'un référent théorique relatif à une ou plusieurs situations professionnelles emblématiques ou aux exigences professionnelles transversales

L'Intelligence de la situation : de la théorie à la pratique... qu'en est-il?, proposé par Suzanne Guillemette, décrit l'importance pour le CP de développer la capacité à décoder les manifestations tout en écoutant, en questionnant et en interprétant le degré d'acquiescement ou de résistance perçu chez les personnes accompagnées. Entre les éléments théoriques et leur mise en pratique, une analogie est utilisée pour illustrer ce que sous-entend l'intelligence de la situation dans toute démarche d'accompagnement, de rôle-conseil, voire de guidance.

À partir de ses écrits et ses multiples recherches, Louise Lafortune nous propose un texte intitulé *Prise en compte de la dimension affective dans une perspective cognitive et professionnelle : grille d'analyse de ses actions et stratégies d'accompagnement pour y arriver*. Ce dernier vise à sensibiliser à l'importance d'exercer une mise à distance pour mieux comprendre ce qui se passe sur le plan affectif et favoriser les discussions professionnelles. C'est pour former et se former à l'accompagnement, dans un contexte où les réactions affectives émergent, que l'auteure présente une explication des composantes de la dimension affective : les attitudes, les émotions, le concept de soi, les croyances attributionnelles de contrôle, l'engagement et les croyances. Ce chapitre se termine par une proposition de compétence affective à développer chez des personnes accompagnatrices de changements plus ou moins majeurs en éducation, particulièrement s'ils sont orientés.

2. Avec le projet de loi 40, le 15 juin 2020, les commissions scolaires sont devenues des centres de services scolaire.

Le texte *Proposition d'une démarche réflexive collaborative favorisant le développement professionnel* de Maryse Gareau et Michel Dubois présente une démarche réflexive collaborative qui actualise plusieurs situations professionnelles emblématiques (*conseiller, accompagner, former et innover*) du CP. La démarche proposée permet d'atteindre un équilibre entre le développement professionnel du personnel enseignant, leur bien-être et l'apprentissage des élèves. S'appuyant sur la compréhension d'une activité enseignante réelle, l'analyse d'une situation pédagogique permet l'émergence d'un enjeu négocié entre l'enseignante ou l'enseignant et le CP.

4 Description de dispositifs (outils, démarches, stratégies, guides, activités, etc.) efficaces pour développer des composantes des situations professionnelles emblématiques

Isabelle Vachon propose le texte *La conversation courageuse : une illustration de l'exigence professionnelle transversale à communiquer pour les conseillères et les conseillers pédagogiques en contexte de collaboration*. C'est pour faciliter la communication, exigence professionnelle transversale, que la conversation courageuse est proposée aux conseillères et conseillers pédagogiques à titre de modèle pour maintenir un haut niveau de qualité de communication tout au long de la démarche d'intervention, et ainsi faciliter leur collaboration avec les professionnels et les gestionnaires.

Marie-Hélène Guay et Brigitte Gagnon nous présentent la nature et les finalités d'un modèle d'accompagnement spécifique développé et expérimenté, au cours de la dernière décennie, dans de multiples contextes (Guay, Gagnon, Girard, Legault, St-Onge, Racette, Vachon *et al.*, 2007 ; Gagnon et Guay, 2013). Le texte *Un modèle d'accompagnement du développement professionnel : une ressource essentielle de l'agir compétent du conseiller pédagogique* décrit et partage la nature et les finalités d'un modèle d'accompagnement du développement professionnel en éducation. Leur contribution vise à permettre à un conseiller pédagogique, novice ou expérimenté, de reconnaître la valeur d'un modèle d'accompagnement professionnel en éducation afin de le conscientiser pour qu'il puisse consolider son modèle ou créer le modèle qui lui permettra de développer son agir compétent.

Le texte suivant vise à décrire les stratégies d'accompagnement pour animer un cercle pédagogique, un dispositif de développement professionnel s'apparentant à une Communauté d'apprentissage professionnelle. Intitulé *L'animation d'un cercle pédagogique : des gestes professionnels qui font la différence*, le texte de Marie-Hélène Giguère définit le concept pour ensuite expliciter chacun des gestes spécifiques qu'il requiert. Elle modélise le développement d'un cercle pédagogique auprès des enseignants afin qu'un CP puisse accompagner et mieux maîtriser les subtilités de l'animation dans une situation professionnelle d'accompagnement.

Rédigé par Marion Deslandes-Martineau, Patrick Charland, Renée April et Judith Manigat, le chapitre *Le Groupe d'action et d'analyse des pratiques : un dispositif pour l'accompagnement et la formation continue des enseignants de science et technologie au secondaire* met en évidence l'accompagnement et le soutien des acteurs liés à l'enseignement de la science et de la technologie dans le développement et l'instauration de pratiques réflexives et collaboratives. Les auteurs rendent compte de leur façon de proposer aux équipes-écoles un processus itératif et exploratoire d'essais-ajustements où les questionnements et rétroactions des acteurs sont nécessaires, et pendant lequel ceux-ci coconstruisent et enrichissent leurs compétences.

Le chapitre intitulé *Copiloter une situation professionnelle dans le but d'ajuster les pratiques du personnel scolaire : une compétence conjugquée pour soutenir le développement professionnel efficace* est l'œuvre d'Isabelle Vachon, d'Annie Boucher et de Valérie Gagné. Ce texte met en évidence la collaboration interprofessionnelle, entre la direction d'établissement et le conseiller pédagogique, visant à partager un savoir-agir et favorisant l'atteinte des objectifs fixés, dont ceux des projets éducatifs ou des communautés d'apprentissage professionnelles. On y propose de discuter des apports ainsi que des retombées de cette compétence conjugquée auprès d'une équipe dans un établissement scolaire de l'ordre d'enseignement secondaire et, plus précisément, auprès des membres qui travaillent en Communauté d'apprentissage professionnelle.

Anne-Michèle Delobbe, Martin Lauzier, Chantale Jeanrie et Denys Denis signent ensemble un chapitre intitulé *Le transfert des apprentissages chez les enseignants : regard sur ses principaux déterminants et conditions d'influence*. Les conseillers pédagogiques ont comme principales responsabilités la formation et l'accompagnement des enseignants dans l'amélioration continue de leurs pratiques. Le chapitre s'intéresse donc au rôle de premier plan que peuvent jouer ces acteurs dans le soutien au transfert des apprentissages réalisé par les enseignants. Les auteurs souhaitent sensibiliser les CP à la notion même de transfert, ainsi qu'aux différents facteurs qui peuvent influencer la mobilisation des nouveaux acquis de formation par les enseignants.

Le texte *Prendre et faire prendre du recul : un dispositif d'accompagnement pour et par les conseillères et conseillers pédagogiques*, écrit par Yann Vacher, met en valeur la nécessité de la réflexivité en contexte d'agir compétent. Il présente ensuite des principes de conception au regard des interventions susceptibles de favoriser l'émergence d'une pratique réflexive chez les CP et toutes les personnes qu'ils accompagnent. La dernière partie du texte décrit plus particulièrement le dispositif d'accompagnement d'Analyse Réflexive de Pratiques Professionnelles En Groupe d'Échange (ARPPEGE), lequel s'inscrit dans la visée de cette prise de recul.