

Table des matières

Remerciements.....	XIII
--------------------	------

Introduction

Importance d'une coopération étroite entre le monde universitaire et les acteurs de terrain.....	XV
<i>France Gravelle, Ph. D., Marie-Hélène Masse-Lamarche et Julie Monette</i>	

Chapitre 1

Création et utilisation d'un modèle d'agir compétent et conscient avec des gestionnaires scolaires exerçant la fonction de chargés de cours universitaires dans leur propre centre de services scolaire : récit d'une recherche-action.....	19
<i>Brigitte Gagnon, D. Éd., Danny Brochu, M. A., Jocelyne Chevrier, Ph. D. et Emmanuelle Doré, Ph. D.</i>	
Résumé	19
Introduction.....	20
Mettre en place une communauté d'apprentissage	21
Développer un modèle d'agir compétent et conscient	24
Développer individuellement et collectivement un agir compétent et un meilleur bien-être en tant que ressources professorales	29
Épilogue.....	35
Constats et retombées sur le développement de l'agir compétent et conscient des DCC.....	36
Constats et retombées sur le bien-être des personnes chargées de cours	37
Constats et retombées sur le plan organisationnel pour le centre de services scolaire	38
Retombées pour le programme de DESS de l'Université.....	39
Conclusion.....	40
Bibliographie.....	41

Chapitre 2

Le coaching d'équipe : pour un leadership collectif renforcé des directions générales scolaires	45
<i>Marie-Dominique Taillon, B.A., M. Éd.</i>	
Résumé	45
Introduction.....	46
Problématique	47
Développement d'un leadership collectif.....	47
Le coaching d'équipe pour renforcer le leadership collectif des équipes.....	48
L'incidence du leadership scolaire sur la réussite éducative des élèves	48
Modification des responsabilités et du mandat des directions générales scolaires	49
Profil ou référentiel de compétences des directions générales scolaires	49
Départs massifs à la retraite des DG scolaires	50
Questions de recherche.....	51
Cadre méthodologique.....	51
Résultats et données de la recherche	51
QR1. Comment le coaching d'équipe est-il conceptualisé et défini dans la littérature?.....	51
QR2. En quoi le coaching d'équipe diffère-t-il des autres activités de développement professionnel, telles que le coaching individuel, les communautés de pratique ou le mentorat?	55
QR3. Quelle est la valeur ajoutée du coaching d'équipe par rapport aux autres interventions de développement professionnel?	57
QR4. Dans quelles conditions et selon quelles dimensions le coaching d'équipe est-il efficace?	57
QR5. Quelles sont les compétences spécifiques requises pour assurer efficacement un coaching d'équipe?.....	59
Discussion.....	61
Implications pour le domaine de la gestion de l'éducation	61
Limitations : que ne peuvent nous dire les résultats?.....	62
Conclusion et recommandations	63
Recommandations et actions futures.....	64
Bibliographie.....	65

Chapitre 3

Conception et mise au point d'une formation par concordance pour les directions d'établissement d'enseignement novices – une expérience de collaboration entre une directrice accompagnatrice d'un centre de services scolaire et une chercheuse universitaire	69
<i>Lyne Martel, Ph. D. et Véronique Barbeau, MBA</i>	
Résumé	69
Le contexte du travail des directions d'établissement d'enseignement	70
Activités de développement professionnel répondant aux besoins du terrain	72
La collaboration, au cœur de notre démarche.....	74
La formation par concordance pour répondre au besoin de formation des directions d'établissement d'enseignement	75
Les résultats de cette collaboration	79
Conclusion.....	81
Bibliographie.....	82

Chapitre 4

Ressources méthodologiques pour mobiliser et consolider, avec et pour des leaders scolaires, le répertoire des savoirs en gestion de l'éducation.....	85
<i>Brigitte Gagnon, D. Éd. et Marie-Hélène Guay, Ph. D.</i>	
Résumé	85
Introduction.....	86
Une démarche de recherche-action	87
Un dispositif d'éducation : la communauté d'apprentissage.....	88
Des outils de collecte de données.....	91
Le récit de pratique	91
L'entretien actif.....	93
Le journal des apprentissages	93
L'observation participante et les notes de synthèse.....	94
Des traces écologiques.....	96
Une méthode d'analyse de données : l'analyse en mode écriture	98
Conclusion.....	100
Bibliographie.....	101

Chapitre 5

Construire une politique en Europe et dans le monde : enjeux et regards croisés	103
<i>France Gravelle, Ph. D. et Julie Monette</i>	
Introduction.....	103
Favoriser la réussite éducative des enfants	103
Réduire les inégalités	107
Améliorer les relations avec les familles.....	110
Renforcer la cohérence et la continuité des temps de l'enfant.....	116
Améliorer la collaboration entre les acteurs éducatifs sur un territoire	120
Favoriser le développement du leadership pédagonumérique afin d'améliorer la réussite des enfants et des jeunes.....	125
Favoriser le bien-être chez les personnels œuvrant en éducation.....	127
Favoriser l'insertion socioprofessionnelle du personnel scolaire	132
Conclusion.....	133
Bibliographie.....	133

Conclusion

Synergie entre théorie et pratique = amélioration de la gestion de l'éducation !.....	137
<i>France Gravelle, Ph. D., Marie-Hélène Masse-Lamarque et Julie Monette</i>	
Conclusion générale	141
Biographies	143

Liste des figures

Figure 1	Agir compétent et conscient.....	26
Figure 2	Modèle d’agir compétent et conscient de personnes chargées de cours intervenant auprès de leurs pairs dans un programme d’insertion professionnelle de directions d’établissement	28
Figure 3	Calendrier des rencontres 2023-2024	30
Figure 4	Exemple de vignette.....	78
Figure 5	Gabarit pour soutenir le récit de pratique de personnes chargées de cours en insertion professionnelle	92
Figure 6	Journal des apprentissages	94
Figure 7	Notes d’une observation participante lors d’un récit de pratique.....	95
Figure 8	Retour sur la rencontre en communauté d’apprentissage.....	96
Figure 9	Traces des besoins de développement professionnel de personnes chargées de cours en insertion professionnelle	97
Figure 10	Traces d’analyse de données avec les personnes chargées de cours	100