

La formation des directions d'établissement d'enseignement : comparaison pré et postpandémie

Andréanne Gélinas-Proulx, UQO

Roula Hadchiti, UQO

Colloque international du CRIFPE,
Symposium du GRIDE
4 mai 2023



Plan de la présentation

- Contexte
- Question de recherche
- Cadre conceptuel
- Méthodologie
- Résultats préliminaires
- Discussion-Conclusion

Contexte

- Au Québec, « [...] en 2001, le Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires fixait l'obligation de formation [initiale] de deuxième cycle en gestion et marquait l'importance de la formation continue pour le personnel de direction » (MELS, 2008, p. 7). De plus, depuis vingt ans, on voit apparaître quelques formations lors de leur insertion professionnelle (MELS, 2006).
- Dupuis (2004) soulève le manque d'études sur l'enjeu de la préparation aux postes de direction (DÉ) et la légèreté des analyses qui y sont consacrées comparativement à celles portant sur les enseignants.
- Dans une enquête menée par Cattonar et al. (2007), 61 % des DÉ du Québec (N = 421) estimaient être préparées à rentrer en poste.
- IsaBelle et al. (2016), à la suite d'une étude pancanadienne auprès de 101 acteurs de l'éducation sur les contextes de formation des DÉ, mentionnent : « Finalement, étant donné le contexte spécifique de chacune des provinces quant aux exigences pour occuper un poste de gestionnaire, une étude plus exhaustive pourrait être menée dans chacune d'elles afin d'opérationnaliser des programmes de formation qui s'adaptent aux besoins locaux et à la culture locale (Walker et coll., 2013) » (p. 895).
- Pendant la pandémie de COVID-19, voire jusqu'à maintenant, les modalités de formation des DÉ et le contenu ont été modifiées (ex. FAD).

Contexte



Besoins :

- 1- Études récentes qui tiennent compte de l'impact de la pandémie de COVID-19
- 2- Axées sur la formation et le développement professionnel des DÉ
- 3- Contexte Québécois
- 4- Échantillon représentatif de la population des DÉ



Enquête longitudinale du GRIDE

Axe 3 : Formation et développement professionnel

Question de recherche

Les changements entraînés par la pandémie de COVID-19 ont-ils affecté la perception des directions par rapport à leurs formations?



Cadre conceptuel

Selon une perspective professionnalisante du développement professionnel, le professionnel se développe « tout au long du continuum de formation » (CSÉ, 2014, p. 33).

Le continuum comprend :
la formation initiale, l'insertion professionnelle et la formation continue
(Mukamurera, 2014 citée par Proulx et al., 2018).

Cadre conceptuel

Formation initiale :

Programme d'études universitaires de 2e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre scolaire : six crédits doivent être acquis avant la première affectation, et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation (MELS, 2008).

Insertion professionnelle :

Fortin (2006) estime à 5 ans la durée de l'insertion professionnelle des directions. Toutefois, selon ce dernier, l'insertion professionnelle de la direction peut débuter avant son entrée en fonction alors que son identité professionnelle d'enseignant change progressivement pour celle de la direction. Nous nous intéressons aux activités de formation pendant cette insertion professionnelle.

Formation continue :

Le MELS (2008) définit la formation continue des directions comme étant : [...] le développement de l'expertise de la pratique professionnelle de la direction par la mise à jour de ses ressources et la mise à profit de son expérience. Elle exploite activement la métacognition, c'est-à-dire la découverte de sa propre manière d'apprendre ainsi que la prise de conscience et le questionnement de ses modèles d'action » (p.52).

Méthodologie

Enquête menée par le *GRIDE* comportant un axe sur la formation et le développement professionnel

Outils de collecte de données

Q1 -2019-2020

Q2 -2022-2023

*Présentation des résultats de 10 questions comparables des deux questionnaires

Participant.e.s (membres AMDES, AQPDE, FQDE)

Q1 (N = 1157)

Q2 (N = 871)

Analyse des résultats

Statistiques descriptives

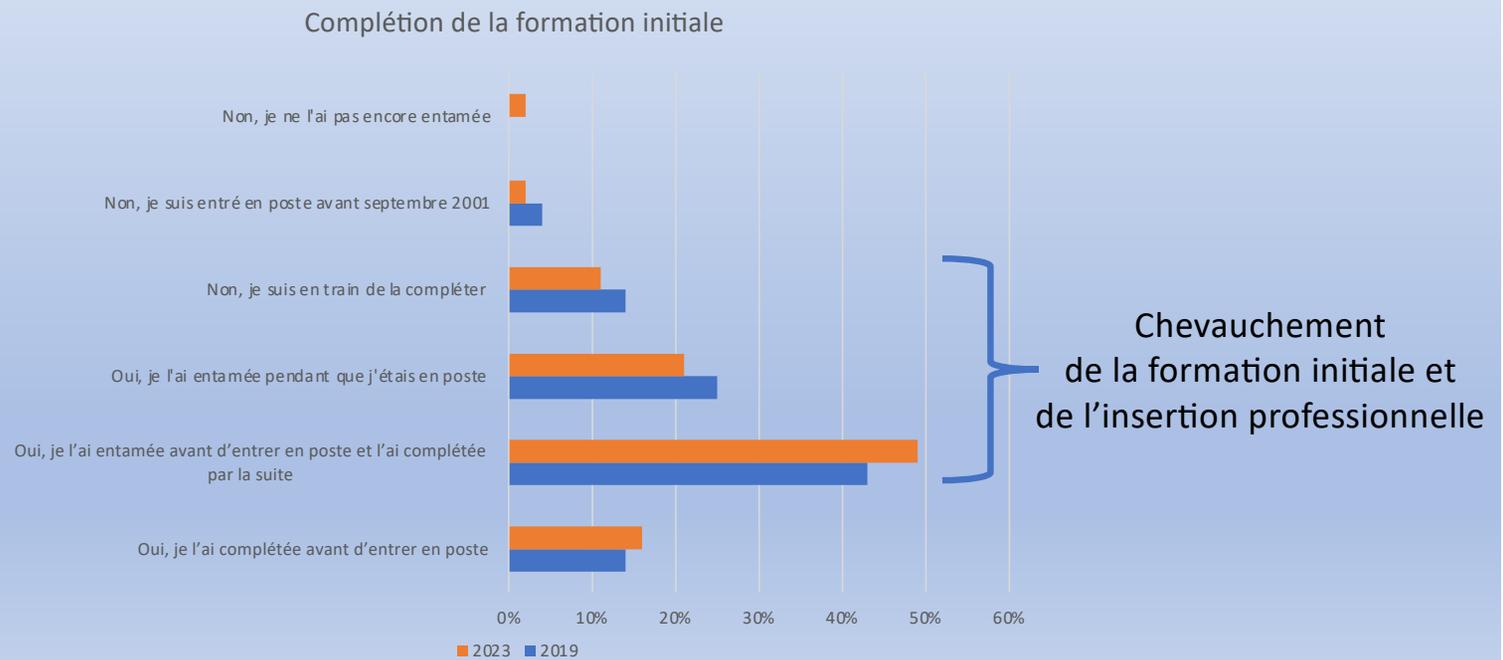
Résultats préliminaires

Formation initiale

Complétion de la formation initiale

Pré-pandémie –Q1 (N = 592)

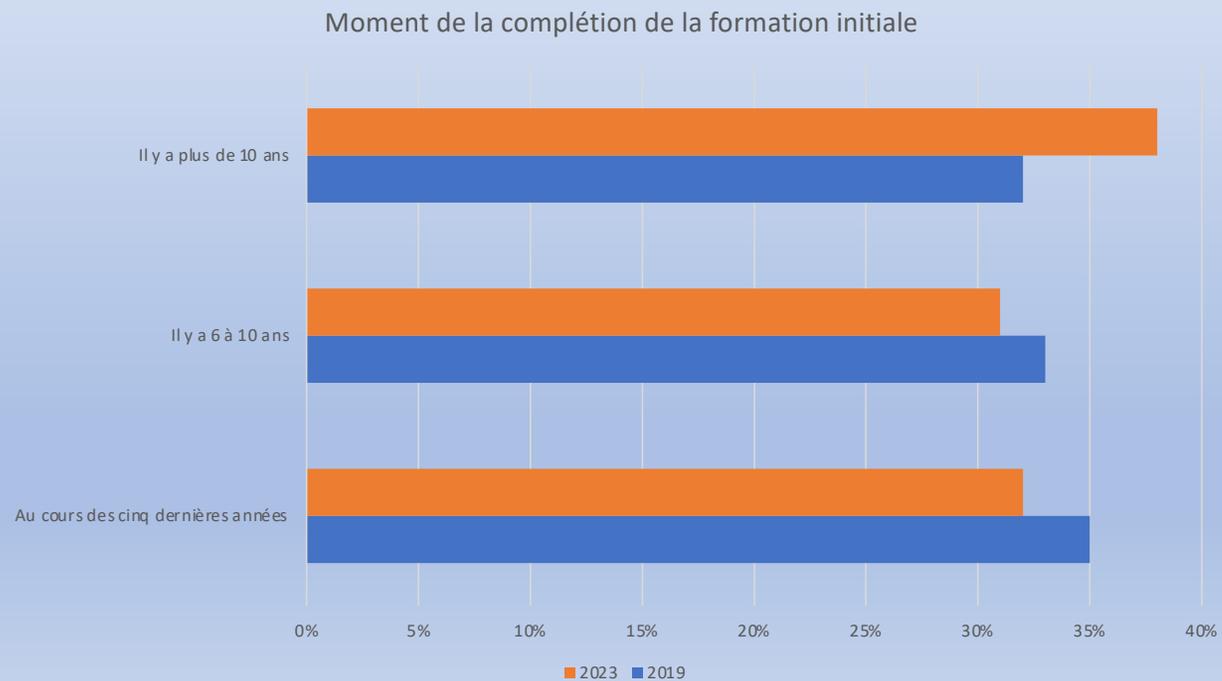
Post-pandémie –Q2 (N = 454)



Date de complétion de la formation initiale

Pré-pandémie –Q1 (N = 506)

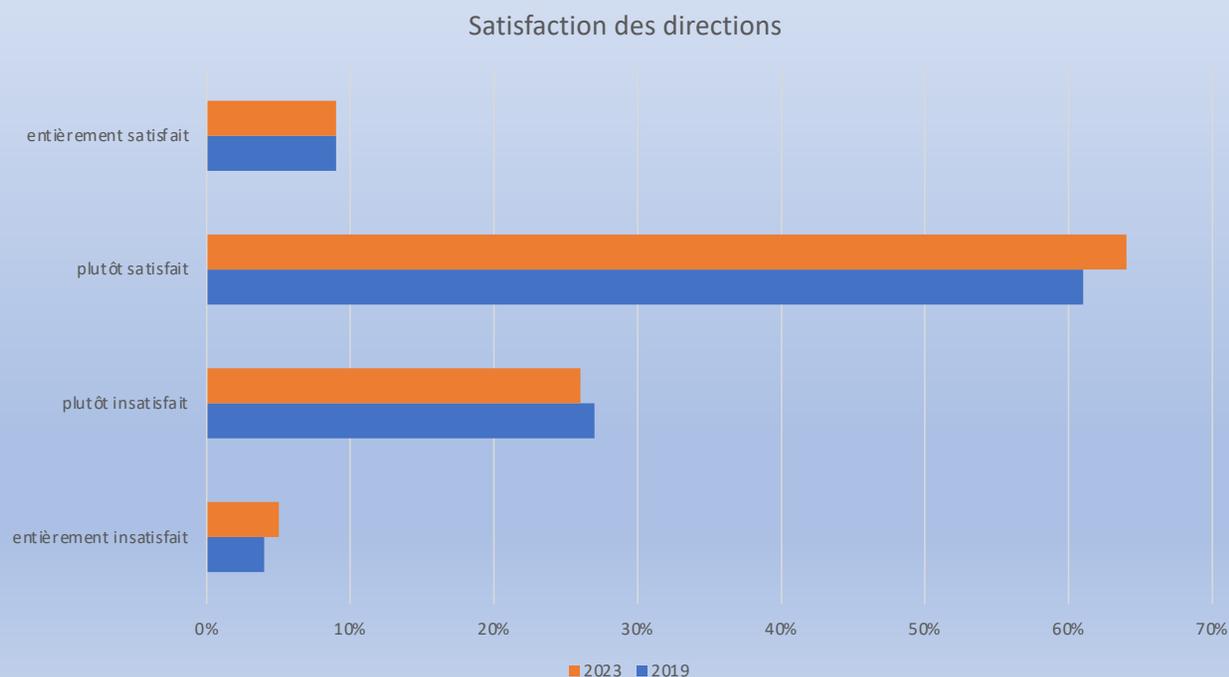
Post-pandémie –Q2 (N = 380)



Satisfaction des directions par rapport aux formations initiales reçues

Pré-pandémie – Q1 (N = 563)

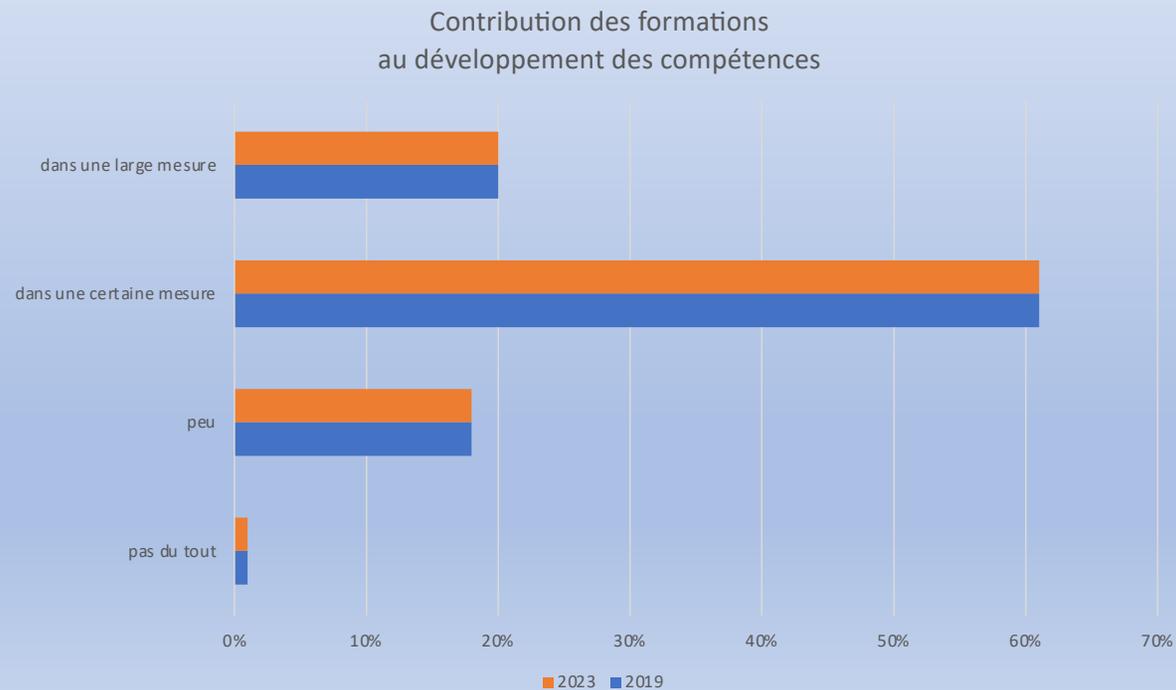
Post-pandémie – Q2 (N = 449)



Contribution des formations initiales au développement de leurs compétences

Pré-pandémie – Q1 (N = 563)

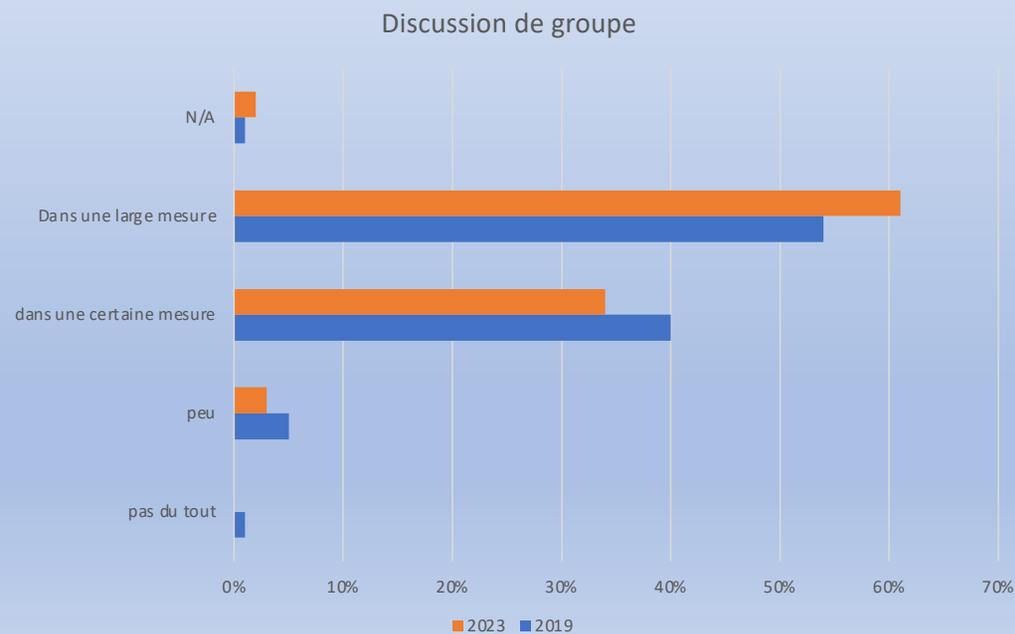
Post-pandémie – Q2 (N = 451)



Effet de certaines modalités d'enseignement (discussion de groupe) sur le développement de leurs compétences

Pré-pandémie – Q1 (N = 572)

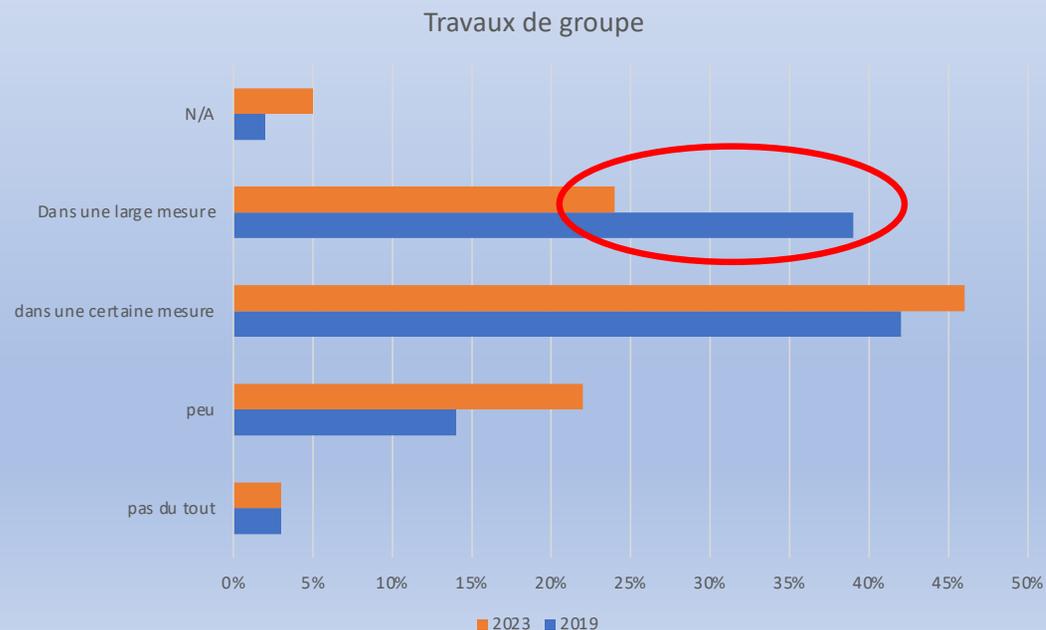
Post-pandémie – Q2 (N = 447)



Effet de certaines modalités d'enseignement (travaux de groupe) sur le développement de leurs compétences

Pré-pandémie – Q1 (N = 571)

Post-pandémie – Q2 (N = 452)



Effet de certaines modalités d'enseignement (activité de formation à distance) sur le développement de leurs compétences

Pré pandémie – Q1 (N = 573)

	PAS DU TOUT	PEU	DANS UNE CERTAINE MESURE	DANS UNE LARGE MESURE	NA
Activités de formation à distance (hybride, en ligne, visioconférence)	35.25% 202	25.83% 148	16.40% 94	5.41% 31	17.10% 98
		61%		22%	

Effet de certaines modalités d'enseignement (activité de formation en présentiel VS à distance) sur le développement de leurs compétences

Postpandémie –Q2 (N = 447 à 453)

	Pas du tout/très peu	dans une certaine mesure/dans une large mesure	NA	N
Présentiel	10%	80%	9%	450
Hybride (P. et D.)	25%	33%	41%	449
Distance asynchrone	36%	19%	46%	448
Distance synchrone	26%	33%	41%	453
Distance hybride (A. et S.)	30%	21%	49%	447

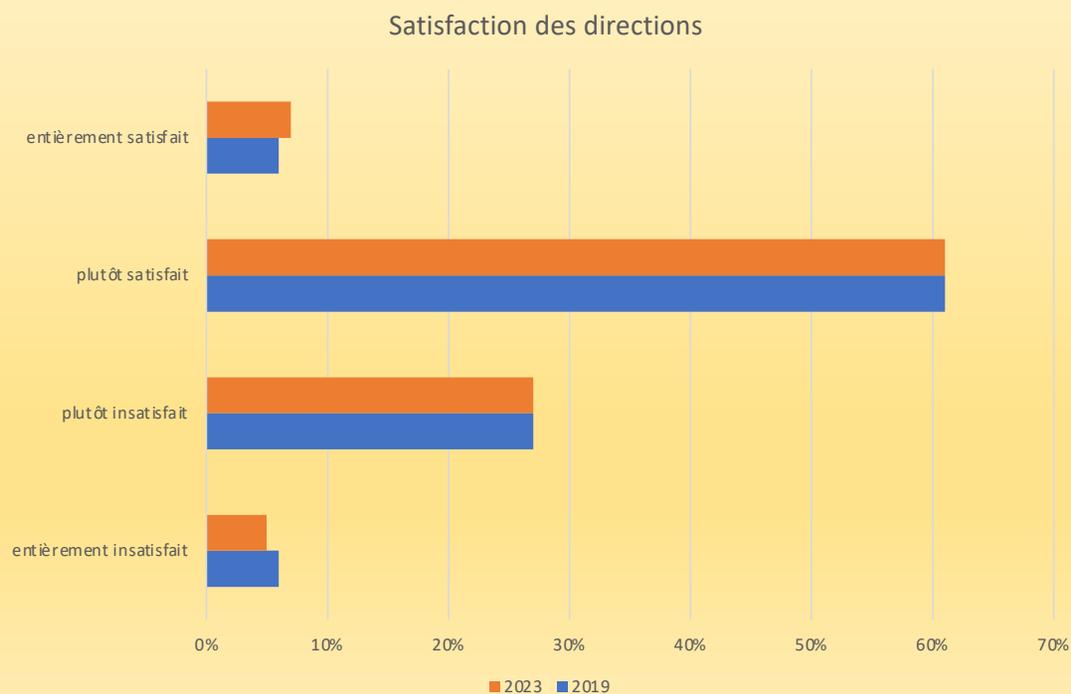
Résultats préliminaires

Activités en insertion professionnelle

Satisfaction des directions par rapport aux activités en insertion professionnelle

Prépandémie –Q1 (N = 576)

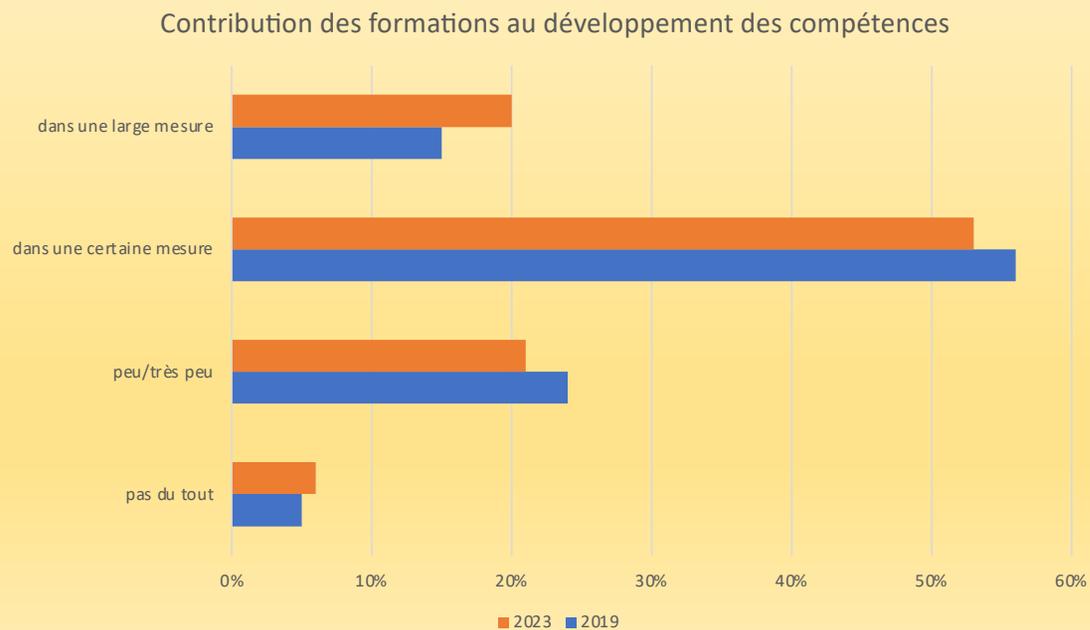
Postpandémie –Q2 (N = 444)



Contribution des activités d'insertion professionnelle au développement de leurs compétences

Pré-pandémie – Q1 (N = 574)

Post-pandémie – Q2 (N = 449)



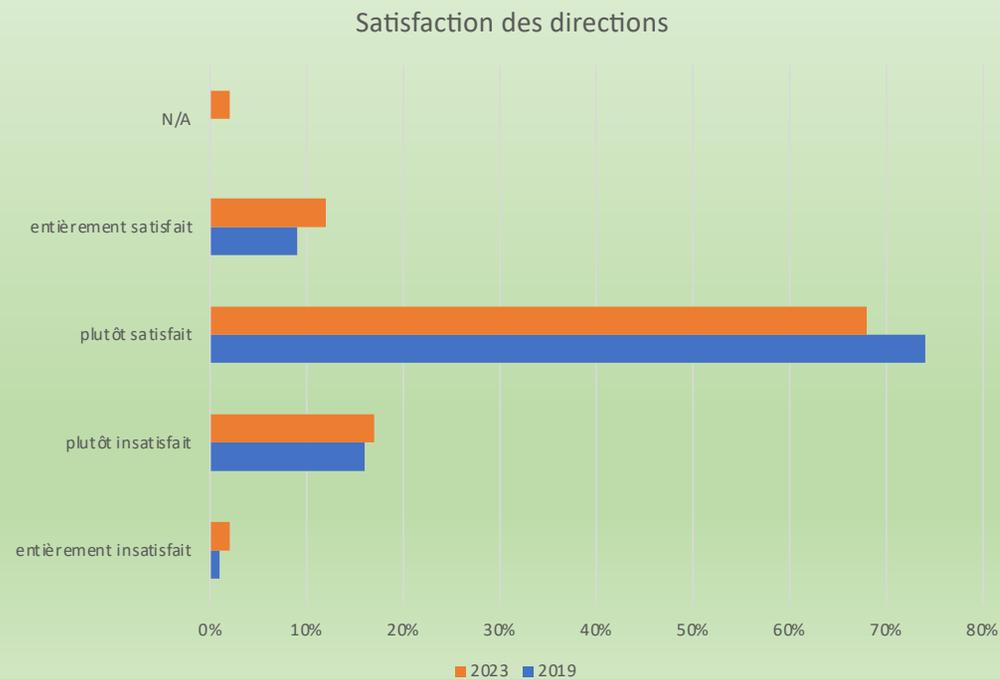
Résultats préliminaires

Formation continue

Satisfaction des directions par rapport aux activités de formation continue reçues

Pré-pandémie –Q1 (N = 578)

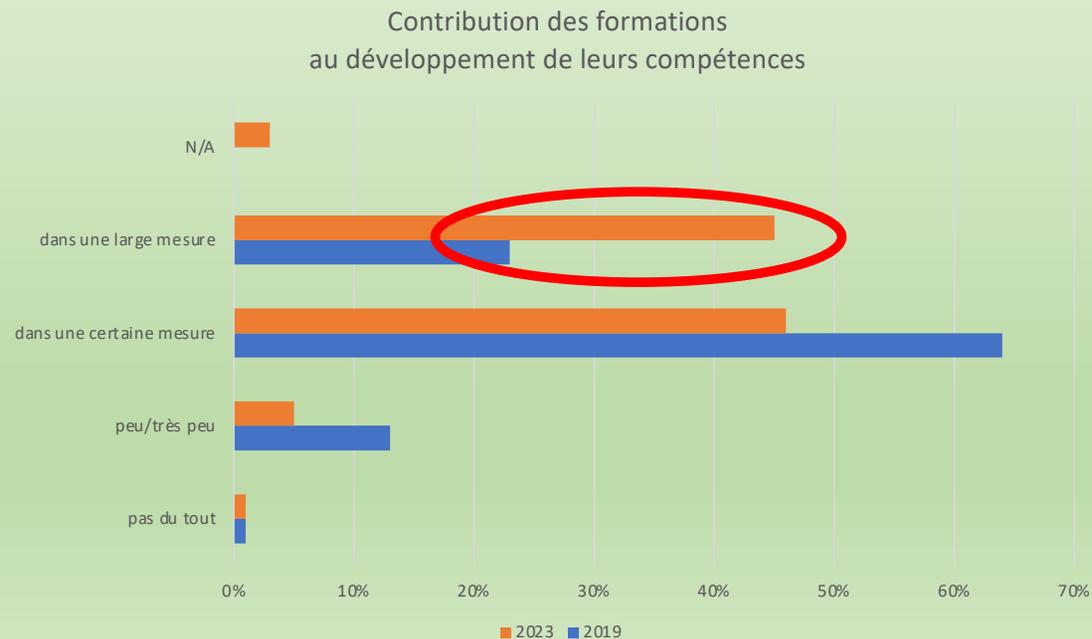
Post-pandémie –Q2 (N = 450)



Contribution des activités de formation continue au développement de leurs compétences

Pré-pandémie –Q1 (N = 577)

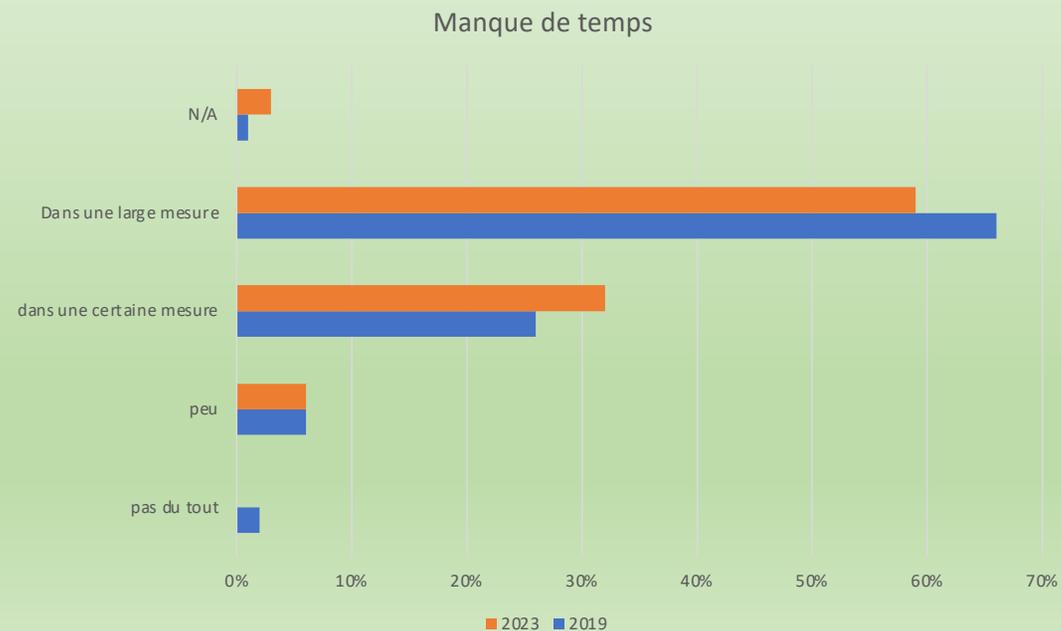
Post-pandémie –Q2 (N = 448)



Barrières à la formation continue : Manque de temps en raison de responsabilités professionnelles

Pré-pandémie –Q1 (N = 590)

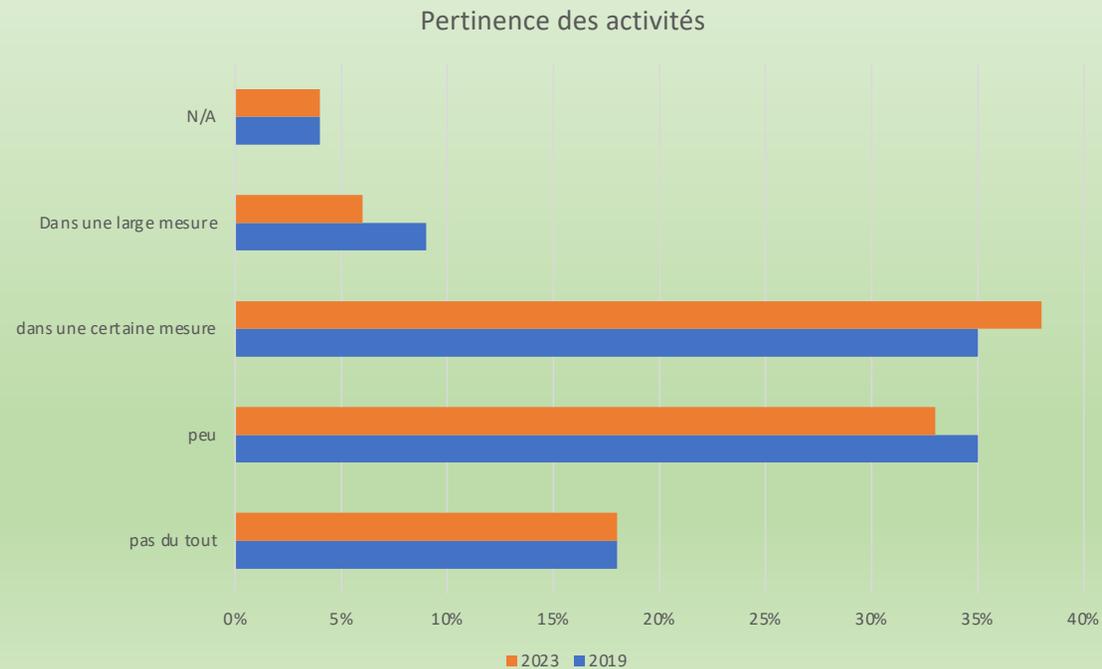
Post-pandémie –Q2 (N = 451)



Barrières à la formation continue : Pertinence des activités

Pré-pandémie –Q1 (N = 587)

Post-pandémie –Q2 (N = 450)



Discussion

Comparativement à des études au début des années 2000 qui remettaient en question la qualité des formations (Brassard, 2004; Lapointe et Langlois, 2004) ...

En 2019-2020 et en 2022-2023, en plus d'avoir vécu une situation exceptionnelle relativement à la pandémie, il semble que les formations (initiales, en insertion professionnelle et continue) semblent satisfaire et développer les compétences de la majorité des directions d'établissement d'enseignement du Québec (en moyenne 77% des répondant.e.s).



Cela dit, il faut poursuivre la réflexion et les efforts d'amélioration continue des formations pour
augmenter la satisfaction et
la perception que les formations développent leurs compétences.

Conclusion

Limites

- Résultats préliminaires
- Pas d'analyse statistique (test T)
- Pas foré en fonction des répondant.e.s qui ont fait leur formation initiale pendant la pandémie VS ceux qui l'ont fait avant
- Pas d'information sur le moment des activités d'insertion professionnelle et de formation continue des répondant.e.s (avant et après la pandémie)

Conclusion

Pistes de recherche

- Poursuivre l'amélioration du questionnaire
- Faire des analyses statistiques par rapport à l'Axe 3 du Q1 et Q2
- Analyser les nouvelles questions du Q2 :
 - ✓ Contribution du mentorat en insertion professionnelle
 - ✓ Participation à des communautés apprenantes en formation continue
 - ✓ Contribution des communautés apprenantes en formation continue
 - ✓ Référentiel de compétences

Références

- Brassard, A. (2004). La professionnalisation de la fonction de direction d'un établissement d'enseignement et le développement du champ d'études de l'administration de l'éducation. *Éducation et Francophonie*, 32(2), 36-61.
- Cattonar, B., Lessard, C., Blais, J. G., Larose, F., Riopel, M. C., Tardif, M. et Bourque, J. (2007). *Les directeurs et les directrices d'école au Canada : contexte, profil et travail. Enquêtes pancanadiennes auprès des directions et des enseignants d'écoles primaires et secondaires (2005-2006)*. Rapport de recherche. Québec : Statistique Canada, Chaire de recherche du Canada sur le personnel et les métiers de l'Éducation et Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante.
- Conseil supérieur de l'éducation (CSÉ). (2014). *Le développement professionnel, un enrichissement pour toute la profession enseignante*. Québec : Gouvernement du Québec. Récupéré de : <https://www.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/Avis/50-0483.pdf>
- Dupuis, P. (2004). L'administration de l'éducation : quelles compétences ? *Éducation et francophonie*, 32(2), 133-157.
- Fortin, R. (2006). *L'insertion professionnelle des nouvelles directions d'établissement d'enseignement*. Anjou : FQDE. Récupéré de : <http://fde.qc.ca/wp-content/uploads/2013/09/Insertionjanvier2006.pdf>
- Isabelle, C., Meunier, H. et Gélinas Proulx, A. (2016). Contextes de formation des directions d'école au Canada : 101 acteurs se prononcent. *Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 51(2), 19 pages.
- Lapointe, C. et Langlois, L. (2004). Identité professionnelle et leadership en éducation : analyse de pratiques collectives distinctes. *Éducation et francophonie*, 32(2), 175-190. <https://doi.org/10.7202/1079078ar>
- Lapointe, P., Poirel, E. et Chartrand, É. (2021). *Rapport d'enquête sur l'organisation du travail des directions d'établissement d'enseignement au Québec*. Groupe de recherche interrégional sur l'organisation du travail des directions d'établissement d'enseignement. https://www.gride-qc.ca/wp-content/uploads/2021/07/rapport-du-gride_5.05.2021_compressed.pdf
- Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport [MELS] (2006). *Étude des pratiques de soutien et d'accompagnement des nouvelles directions d'établissement*. Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport [MELS]. (2008). *La formation à la gestion d'un établissement d'enseignement les orientations et les compétences professionnelles*. Gouvernement du Québec.
- Proulx, J.-P., D'Arrisso, D. et Charland, J.-P. (2017). *Le système éducatif du Québec et la profession enseignante (2^e ed.)*. Montréal : Chenelière Éducation.

Merci!
Questions?
Commentaires?

Pour communiquer avec nous :
andreeanne.gelinas-proulx@uqo.ca

