

Soutenir le personnel scolaire dans un projet de changement organisationnel : autoévaluation de l'agir avec compétence

Niveau de maîtrise Dimensions d'évaluation	Fonctionnel	Intermédiaire	Avancé	Marqué
L'utilisation d'une démarche d'intervention	- Il rencontre les personnes concernées par la démarche de changement. - Il prend connaissance de l'objet de la demande. - Il adopte une démarche intuitive d'intervention en prenant en compte son expérience professionnelle.	- Il rencontre toutes les personnes concernées par la démarche afin de cerner l'état de leurs besoins relatifs à la situation entraînant un changement. - Il prépare un plan d'intervention en tenant compte des personnes et de la situation. - Il soumet son plan aux personnes concernées.	- Il utilise une démarche d'intervention explicite visant à soutenir les individus dans leur démarche de changement et de développement professionnel et organisationnel. - Cette démarche s'appuie sur un ou des modèles crédibles et reconnus.	- Il construit son propre modèle d'intervention visant à soutenir des individus dans leur démarche de changement et de développement professionnel et organisationnel. - Son modèle est rigoureux et s'appuie sur des fondements théoriques crédibles en éducation et en gestion. - Il est capable de l'adapter selon les situations rencontrées.
Le recours à des outils pertinents tant sur le plan méthodologique que relationnel contribuant à la réalisation du changement	Il utilise divers outils disponibles en fonction de la demande telle que formulée par les personnes concernées.	Il utilise ou adapte des outils en fonction de son plan d'intervention.	- Il adapte des outils pertinents à la réalisation des différentes étapes d'une intervention de soutien à des individus concernés par une démarche de changement. - Ses outils sont variés. - Lorsque cela est pertinent, il présente ses outils aux individus concernés par la démarche de changement.	- Il crée, expérimente et valide auprès des individus concernés des outils susceptibles de les aider dans leur démarche de changement. - Ses outils sont variés et prennent en compte l'aspect méthodologique et relationnel de l'intervention. - Lorsque cela est pertinent, il voit à l'appropriation de ces outils par les individus concernés par la démarche de changement.
L'exercice du rôle-conseil	- Il exerce un rôle de manière intuitive. - Souvent, il a davantage recours à celui de diffuseur ou d'expert de contenu auprès des personnes concernées.	- Il exerce un rôle-conseil en s'appuyant sur quelques repères (concepts) et son expérience. - Il est conscient que son rôle interpelle celui des autres et que ceux-ci détiennent aussi une expertise. - Il s'autoévalue en cours de réalisation et parfois à la suite de cette intervention.	- Il exerce son rôle-conseil en tenant compte des situations, des personnes concernées ou des étapes de l'intervention. - Il peut recourir à divers rôles dans lesquels il se sent plus à l'aise compte tenu de ses expériences antérieures.	- Il conçoit que l'exercice de son rôle-conseil prend différentes formes distinctes (différents rôles). - Il est apte à exercer ces différents rôles selon les situations, les personnes concernées et les étapes de l'intervention.



Niveau de maîtrise Dimensions d'évaluation				
	Fonctionnel	Intermédiaire	Avancé	Marqué
L'exercice du rôle-conseil SUITE			• Il s'autoévalue en cours et à la suite d'une intervention. • Il cherche à obtenir une appréciation de son intervention auprès des personnes concernées.	• Il se soucie de déléguer certains aspects afin de favoriser une plus grande responsabilité des individus concernés dans la démarche de changement. • En plus d'une autoévaluation en cours et à la fin, il évalue son intervention à partir d'une cueillette d'informations rigoureuse réalisées auprès des personnes concernées. • Il garde des traces de cette double évaluation.
La mise en application de pratiques collaboratives CAP, CoP, Co-développement	• Il est à l'écoute, anime et recherche l'harmonie dans les rencontres de travail.	• Il fait appel à l'expertise des personnes concernées par la démarche de changement selon les besoins de l'intervention. • Il utilise des techniques d'animation qui favorisent le travail d'équipe.	• Il utilise des stratégies qui favorisent la collaboration avec les personnes concernées. • Il utilise des techniques d'animation qui incitent les personnes concernées à collaborer entre elles.	• Il adopte une posture «côte-à-côte» qui favorise la collaboration avec les personnes concernées par la démarche de changement. • Il intervient dans le but de favoriser l'apprentissage et le travail d'équipe entre ces personnes, et ce, à toutes les étapes de l'intervention.

Document inspiré de la grille d'autoévaluation du cours CNS800 produite par Louise Capra et Sylvie Mathieu