

Modèle pédagogique d'accompagnement : représentation schématique et simplifiée [d'une façon de faire] de l'action d'un accompagnateur pour soutenir l'apprentissage d'un individu ou d'une petite équipe, inspirée des valeurs pédagogiques.

Qu'est-ce qu'accompagner (coacher = quasi-synonyme) :

l'accompagnateur aide son sujet pour :

- Définir ses besoins
- Cibler son objectif
- Planifier ses actions
- Les mettre en œuvre
- Évaluer les impacts

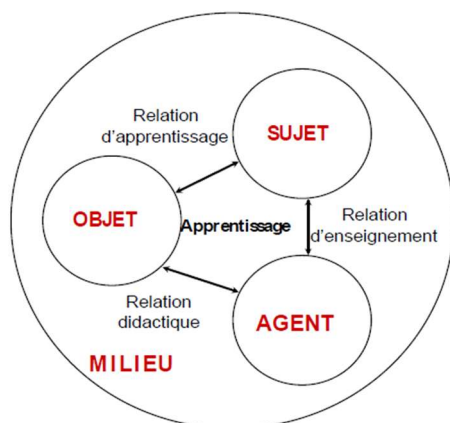
l'accompagnateur supporte son sujet pour :

- L'acquisition des ressources
- La mobilisation de celles-ci
- Prise de recul sur l'action (incontournable pour l'intégration de ses apprentissages)

Vision de l'apprentissage / Qu'est-ce qu'apprendre ? : approche par compétence; l'apprenant est impliqué dans un processus qui l'emmène à atteindre un objectif signifiant, en acquérant des connaissances afin de les mobiliser afin d'atteindre l'objectif, à réfléchir également sur ses actions.

S.O.M.A. (Legendre, 2005): l'apprentissage est tributaire de l'harmonisation de ces quatre composantes d'une situation pédagogique :

S	Sujet	Celui qui apprend et se développe
O	Objet d'apprentissage	La ressource, le savoir, la compétence à développer
M	Milieu	L'environnement où se déroule l'enseignement-apprentissage
A	Agent	Celui qui accompagne, forme, éduque ou enseigne



Facteurs qui peuvent influencer ou entraver l'apprentissage :

- Les caractéristiques et préalables du sujet
- Ses perceptions de l'objet d'apprentissage
- Sa relation avec son agent
- Le contexte dans lequel se vit cette relation

Les relations pédagogiques qui s'établissent sont :

- La relation d'enseignement
- La relation didactique
- La relation d'apprentissage

Pourquoi accompagner : (1) Permet au sujet d'apprendre dans l'action

(2) Passer d'une situation actuelle à une situation désirée

(3) L'accompagnement constitue un levier et soutien le développement professionnel

Les caractéristiques

essentielles à l'ACCOMPAGNEMENT :

Acronyme : **A B C D ' R**

Analyse ... Est balisé de temps d'**A**nalyse réflexive

Besoin ... Implique un objectif lié à un **B**esoin

Connaissances ... Est éclairé des **C**onnaissances issues de la recherche

Démarche ... Repose sur une **D**émarche d'accompagnement

Relation ... Suppose une **R**elation égalitaire de coopération

1. Implique un objectif lié à un **B**esoin L'accompagnement est ancré dans une demande du sujet
2. Suppose une **R**elation égalitaire de coopération Chacun a des rôles et des engagements; apprendra, se développera
3. Est balisé de temps d'**A**nalyse réflexive Prise de recul essentiel à l'action finalisée, jeter un regard distancié
Souligner les leviers et les entraves
4. Est éclairé des **C**onnaissances issues de la recherche ... Quelles sont les pratiques démontrées les plus efficaces? Un accompagnateur a le souci d'enrichir son réservoir de connaissances
5. Repose sur une **D**émarche d'accompagnement ... L'accompagnateur se doit d'avoir conceptualisé son modèle d'accompagnement. Rendre le modèle explicite au sujet afin de lui permettre de choisir son Accompagnateur. Le modèle doit être souple, structuré et évolutif. Le modèle guide les interventions de l'accompagnateur et en optimise la rigueur.

Comment accompagner ?

Les 5 étapes de l'accompagnement :

1. La définition de la situation actuelle	2. La définition de la situation désirée	3. La planification de l'action	4. L'Action	5. L'évaluation de l'action
<i>Qu'est-ce qui ne va pas ?</i>	<i>Qu'est-ce que je veux? Que voulons-nous?</i>	<i>Qu'avons-nous / Qu'ai-je à faire pour atteindre l'objectif ?</i>	<i>Que faisons-nous ... Que fais-je ... concrètement ?</i>	<i>Est-ce que j'ai (nous) atteint l'objectif? Quels sont les impacts de mes (nos) actions sur (notre) mon développement</i>
• Quelles sont les caractéristiques du sujet ? • Ses préalables ? • Qu'est-ce qui va bien pour lui ? • Qu'est-ce qui va moins bien ? • Au regard de quoi spécifiquement ? • Dans quel contexte ? • Qu'est-ce qui soutient et entrave son développement ? • Quels sont ses sources d'apprentissage privilégiées ? • Qu'est-ce qui facilite ou entrave l'atteinte actuelle de son ou ses objectifs ?	• Identification d'un objectif, d'un projet, d'un but, d'un souhait • Élaborer un objectif le plus SMART possible S ... Spécifique M ... Mesurable A ... Atteignable R ... Réaliste T ... Temps / Échéancier • Établir un contrat qui précise : * l'objectif et ses indicateurs d'atteintes; * Rôle et responsabilités de l'accompagnateur et de l'accompagné * la démarche d'accompagnement et ses principales modalités (dont une entente concernant la clôture) * le calendrier des rencontres	• L'accompagné, soutenu par l'accompagnateur, conçoit et se prépare à mettre en œuvre des actions concrètes soutenant l'atteinte de son objectif • L'accompagnateur propose différentes activités (lecture, questionnaire, échanges, opportunité d'observation d'un pair) pour consolider ses ressources existantes et développer de nouvelles ressources nécessaires à l'atteinte de l'objectif • Parmi une petite équipe : important de lister les actions en mettre en œuvre et de distribuer cette liste de partage de tâches	• Mise en œuvre des actions planifiées • Planifier des rencontres qui jalonnent la mise en œuvre des actions planifiées * Discuter des actions mise en œuvre * Vérifier si l'accompagné marche en direction de l'objectif à atteindre ↓ ↓ ↓ • Ajuster le plan d'action si nécessaire	• Évaluer l'atteinte de l'objectif • Évaluer les impacts de la démarche sur l'apprentissage du sujet • L'accompagnateur jette également un regard sur son propre développement • Il sera utile d'examiner les indicateurs (identifiés à l'étape 2. = Situation désirée) • Analyser les composantes S.O.M.A et les relations de la situation pédagogique (d'enseignement, d'apprentissage, didactique) et identifier ceux ayant favoriser ou entraver l'apprentissage
Motivation? Évitement ?	Mobiliser plus de temps ici que ci-gauche ←	Annexe 4 Annexe 5	Annexe 6	Annexe 7 Annexe 8
Annexe 1	Annexe 3			

Déroulement global d'une rencontre d'accompagnement

Le décollage	Le vol	L'atterrissage
✓ Processus de prise de contact ✓ Précision global des éléments clés	✓ Le cœur de la rencontre	✓ Le sujet et l'agent font le bilan de la rencontre
• Bref échange informel lié à un événement personnel, social ou contextuel. • Rappel de l'objectif. • Retour sur les actions mises en oeuvre depuis la dernière rencontre. • Retour sur certains apprentissages effectués depuis la dernière rencontre. • Précision de l'intention spécifique de la rencontre. • Précision du plan sommaire de la rencontre.	• Le sujet et l'accompagné se concentrent sur des actions liées à la concrétisation de l'objectif • Questions-réponses entre le sujet et l'agent • Activité liée à la consolidation d'une ressource ou à l'exploration d'une nouvelle ressource	• Le sujet et l'accompagné entrevoient la suite des actions et identifient les tâches respectives de chacun en vue de la prochaine rencontre • Synthèse par le sujet de constats majeurs issus des échanges en lien avec son objectif. • Synthèse par l'agent de constats majeurs issus des échanges en lien avec l'objectif du sujet. • Précision d'une pratique à amorcer d'ici la prochaine rencontre. • Proposition par l'agent d'un texte à lire. • Réflexion du sujet sur son degré d'atteinte de son objectif. • Synthèse par le sujet des principales actions à accentuer pour l'atteinte de son objectif. • Céduler la prochaine rencontre

Les rôles essentiels exercés par l'accompagnateur :

Catalyseur , Chercheur , Collaborateur , Éveilleur , Expert , Guide , Facilitateur , Modèle , Entraîneur

L'accompagnateur se doit de moduler son rôle en tenant compte de l'ensemble des composantes et des relations de la situation pédagogique dans laquelle il est impliqué

Les habiletés fondamentales de l'accompagnateur pour pouvoir exercer ses rôles :

Être présent	Écouter profondément	Dire et questionner succinctement et clairement	Être flexible	Être patient
Capacité à demeurer dans le moment présent. Capacité de se centrer sur le processus en ayant confiance qu'il se déroulera tel que se veut.	Être capable d'entendre ce qui est dit ET ce qui n'est pas dit... avec nos oreilles, nos yeux, nos sensations. 80% de la communication entre les êtres est non-verbale. Un bon accompagnateur écoute beaucoup plus qu'il ne parle Soutenir son processus d'autonomisation.	Un bon accompagnateur écoute beaucoup plus qu'il ne parle S'il parle, il utilise son temps d'expression pour énoncer des affirmations ou des questions qui éclairent le sujet ... - En peu de mots - En mots bien choisis - En des mots compatibles avec sa vision des choses	Moduler * ses rôles * ses questions * son vocabulaire * sa vision des choses * ses croyances Pour s'ajuster aux facettes d'un sujet. Faire preuve de flexibilité, c'est aussi coacher, sans jugement, une personne qui ne partage pas les mêmes valeurs.	Un accompagnateur est sans attentes. Ne mesure pas sa valeur au degré de satisfaction ou à la vitesse de développement de ses sujets. L'accompagnateur : * Fais confiance * Travaille vaillamment * Travaille élégamment * A foi que les développements surviendront au moment opportun