

L'APPROCHE-PROGRAMME

Définition et composantes

Résumé des constats et des défis identifiés lors de la journée
thématique

Définitions :

Approche qui consiste à organiser les ressources en les regroupant autour des caractéristiques et des besoins communs présentés par les populations visées. (Gouv. du Québec). (*Dictionnaire actuel de l'éducation*, 2005, p. 118.)

Approche axée sur la cohérence du programme de formation ou le décloisonnement des disciplines en vue de l'intégration des apprentissages.

Notes (GDT) : L'approche-programme s'oppose à une série de cours sans relations explicites les uns avec les autres, puisque tous les cours d'un programme de formation sont interreliés en fonction de principes d'harmonisation et de cohérence. L'approche-programme suppose la concertation des différents acteurs scolaires. (*Grand dictionnaire terminologique*)

Synonyme :

Approche intégrée

Variante graphique :

Approche-programme
Approche programme (sans trait d'union)

Nom anglais :

Program approach

Les référentiels :

La conception d'un programme de formation à l'enseignement axé sur le développement de compétences professionnelles requiert davantage une approche-programme et doit promouvoir une formation intégrée. Les savoirs doivent être mobilisés dans le contexte du développement d'une compétence professionnelle. L'accent mis sur la formation pratique, au cours de la dernière réforme de la formation des maîtres, constitue un pas en avant. Toutefois, un fonctionnement en parallèle, soit d'un côté, des cours à teneur plus théorique et, de l'autre, des activités de formation pratique, est à éviter. Une « approche-programme » permet de remédier à la fragmentation de la formation et facilite l'intégration de toutes les activités. Elle est basée sur la concertation et la mise en réseau des différents acteurs : formatrices et formateurs, étudiantes et étudiants ainsi que gestionnaires au sein d'une « équipe-programme ». (La formation à l'enseignement : les orientations, les compétences professionnelles, 2001, p. 216 et La formation à l'enseignement professionnel: les orientations, les compétences professionnelles, 2001, p. 182)

Note :

Le Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement (CAPFE) est d'avis qu'un programme de formation est de nature organique, c'est-à-dire qu'il sera appelé à évoluer dans le temps. Cette évolution sera rendue nécessaire pour plusieurs raisons, soit :

- ❑ les activités d'apprentissages et les stages ne produisent pas les résultats attendus;
- ❑ le curriculum enseigné dans les écoles change selon les besoins de la société et, par conséquent, la formation des futurs enseignants changera aussi;
- ❑ l'auto-évaluation ou la visite de suivi de l'agrément identifiera des aspects du programme qui méritent un ajustement.

Lors de la journée thématique du CAPFE, tenue le 4 octobre 2007, les participants ont identifié plusieurs composantes ou critères d'une approche-programme qui doivent être présents et vivants dans les universités. Réunir ces composantes dans le cadre du déploiement d'une approche-programme présente certains défis pour les universités. Sans accorder un poids relatif ou une, voici un résumé de ces défis :

Composantes :

1. **La formation de l'équipe pédagogique :** Il est critique d'identifier toutes les personnes significatives (professeurs, chargés de cours, superviseurs de stage, enseignants associés, directions d'école) qui interviennent dans un programme de formation à l'enseignement. C'est à ce moment que le processus de maîtrise d'œuvre est créé. Le leader du processus est, habituellement, le doyen de la faculté des sciences de l'éducation ou des études. Il est également important de se rallier au milieu scolaire.
2. **L'implantation d'une approche-programme :** L'implantation d'une approche-programme peut se faire par étape afin de permettre aux membres de l'équipe pédagogique de l'approprier, de le tester et de faire les ajustements nécessaires en cours de route. L'implantation d'une telle approche suppose la compréhension du concept de compétence et d'intégrer ce nouveau paradigme dans l'université. Dans un monde idéal, tous devraient y adhérer. Mais comme c'est n'est pas toujours possible, il ne faut pas attendre que tous soient au rendez-vous pour effectuer ce virage.
3. **La création d'une vision commune :** Le développement et le partage d'une vision et de valeurs communes vis-à-vis les objectifs du programme. Cette vision et ces valeurs doivent être centrées sur le développement des compétences professionnelles. Il faut aussi assurer un suivi de cette vision et, le cas échéant, apporter les ajustements nécessaires. Cela suppose la transmission régulière d'information à tous les membres de l'équipe pédagogique (ex. : réunion, courriel, conférence téléphonique, site de clavardage, etc.).
4. **La structure administrative :** La structure administrative d'une faculté ou de ce qui en tient lieu, doit favoriser l'arrimage ou l'harmonisation entre les programmes et les ressources humaines (professeurs, chargés de cours, superviseurs, enseignants associés, etc.). Il est aussi important de décroïsonner le programme et d'assurer sa continuité verticale et horizontale.

5. **Le développement d'une culture de collaboration ou de coopération** : Le développement des compétences professionnelles à l'intérieur d'une approche-programme ne peut se faire sans la mise en place de mécanismes de collaboration entre tous les membres de l'équipe pédagogique. Collaborer et coopérer nécessitent du courage pour se critiquer et être critiqué et de l'humilité. Cette culture devrait donner lieu à l'émergence d'un sentiment d'appartenance de la part des membres de l'équipe pédagogique à l'égard d'un programme. Il est important de ne pas oublier la contribution du milieu scolaire dans le développement des compétences professionnelles. Finalement, la culture de l'établissement universitaire devrait valoriser l'enseignement offert au premier cycle; il semble avoir l'impression que l'accent est mis sur les cycles supérieurs et la recherche. Finalement, la recherche semble indiquer que l'implantation et la survie d'une approche-programme ne peuvent se faire sans une équipe pédagogique stable. Un roulement de personnel est toujours possible, même souhaitable pour amener du sang neuf, mais trop de roulement cause de l'épuisement chez ceux qui restent. Qui plus est, le travail d'équipe exige du temps et il est important que ce temps soit reconnu par l'université. Finalement, la capacité et l'habileté de travailler en équipe doivent être incluses parmi les critères de dotation.

6. **L'appropriation des compétences professionnelles** : L'équipe pédagogique devra s'approprier les compétences professionnelles et articuler une compréhension commune de chacune des compétences. Pour réaliser cette appropriation et cette compréhension, les membres de l'équipe doivent être capables de se concerter, de collaborer ensemble et de travailler en équipe.

7. **Les ressources en soutien à l'approche-programme** : Pour assurer un déploiement du programme permettant le développement des compétences professionnelles, il faut que toutes les ressources matérielles (ex. : laboratoires scientifiques, ateliers, laboratoire informatique, etc.), documentaires et didactiques nécessaires soient réunies et mises en place. Cela suppose un suivi périodique afin de s'assurer que les ressources sont adéquates, à jour et en nombre suffisant.

8. **Le suivi des compétences professionnelles** : L'implantation et le déploiement du programme de formation doivent se faire de telle sorte que tous les intervenants savent où est rendu chaque étudiant dans le développement des compétences professionnelles et vers où il s'en va (sa trajectoire). Cela suppose que le programme dispose d'indicateurs permettant de suivre la progression du développement des compétences professionnelles (le *monitoring*). Ce *monitoring* ne peut se faire qu'en équipe. Cela suppose également qu'un membre de l'équipe pédagogique doit savoir ce qui se fait dans les autres cours afin d'éviter un dédoublement inutile et pour mieux comprendre où sont rendus les étudiants. Cette capacité fait appel nécessairement à la collaboration entre les membres de l'équipe pédagogique.

9. **L'intégration des apprentissages** : Les activités d'apprentissages, qu'elles soient théoriques ou pratiques, devront être intégrées. Il faut donc prévoir un moyen ou un processus qui invite l'étudiant à faire cette intégration, sous la supervision de l'équipe pédagogique (ex. : transfert des acquis entre les cours et les stages, portfolio, séminaire, atelier, etc.). Ces activités d'intégration doivent être périodiquement effectuées pendant le programme et non seulement à la toute fin. Il faut offrir des situations qui obligent les étudiants à mobiliser ce qu'ils ont appris. Le dossier progressif et son cahier de compétence (le portfolio) sont des moyens pour soutenir l'appropriation des compétences.

10. **La responsabilisation de l'étudiant** : Le programme doit responsabiliser l'étudiant afin que celui-ci s'implique à la fois à l'université (vie étudiante), mais aussi dans la communauté. Il faut aussi que le programme identifie des moyens concrets pour présenter l'approche-programme aux étudiants qui s'y inscrivent afin qu'ils soient conscients du parcours qu'ils entreprennent.

11. **La formation pratique** : L'expérience pratique doit être articulée avec les cours théoriques et ne doit pas constituer une expérience parallèle, sans lien ou sans attache.

12. **Le bilan du programme** : Périodiquement, l'université devra réaliser une évaluation du programme en ce qui concerne l'atteinte des compétences professionnelles et l'efficacité du déploiement du programme. Cette auto-évaluation peut être jumelée à une visite de suivi de l'agrément. Les observations du bilan et de la visite de suivi permettront d'identifier des aspects à améliorer.

Quelques références utiles :

Dorais, Sophie. Réflexion en six temps sur l'approche-programme. *Pédagogie collégiale*, vol. 4, n° 1, septembre 1990, p. 37 à 41.

Forcier, Paul. Faire apprendre l'essentiel dans les programmes d'études. *Pédagogie collégiale*, vol. 5, n° 2, décembre 1991, p. 22 à 26.

Goulet, Jean-Pierre. L'approche-programme : quelques changements en perspective, *Pédagogie collégiale*, vol. 4, n° 2, décembre 1990, p. 6-8.

Edward Collister
CAPFE

le 18 octobre 2007

CAPFE.Approche-programme.doc