

# Rapport de recherche

## Projet RG PQ

Soutien à l'appropriation d'outils pédagogiques et de gestion dans une démarche d'amélioration de la qualité



réalisé par:



en collaboration avec:



# Table des matières

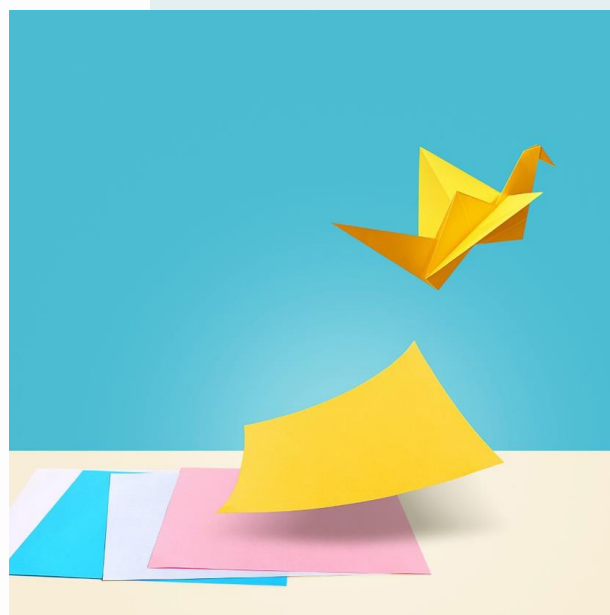


03	Introduction
04	Buts et objectifs ministériels
05	Organisme formateur
07	Buts, processus, objectifs et modalités du programme de formation
13	Plan d'évaluation
19	Résultats – Personnel éducateur LES EFFETS
24	Résultats – Personnel éducateur CONTRIBUTIONS AUX EFFETS
30	Résultats – Gestionnaires LES EFFETS
35	Résultats – Gestionnaires CONTRIBUTIONS AUX EFFETS
41	Interprétation des résultats
48	Conclusion
49	Recommandations
50	Références

# Introduction

## Contexte

En 2022, le ministère de la Famille lance un Programme de soutien financier pour l'amélioration de la qualité éducative des services de garde éducatifs. Ce programme vise à améliorer la qualité éducative des milieux et à favoriser la réussite éducative des enfants d'âge préscolaire du Québec. Dans le cadre de ce programme, le conseil d'administration du RGPQ fait appel à CASIOPE pour développer un projet de formation pour soutenir une meilleure compréhension des déterminants de la qualité. Ce projet inclue 2 volets. Un premier volet s'adresse aux gestionnaires de garderies et autres SGÉE afin de leur permettre l'élaboration et la mobilisation de leurs équipes dans un plan d'amélioration de la qualité. Un second volet s'adresse au personnel éducateur et vise à faire connaître et comprendre les indicateurs de qualité et à réfléchir à leur pratique pour offrir un environnement de qualité aux enfants.



## Évaluation des effets

Lors de la conception du projet de formation, CASIOPE y inclue une section évaluation de l'impact tant auprès des gestionnaires que du personnel éducateur. Pour bâtir la démarche et les mesures d'évaluation, CASIOPE a bénéficié de l'accompagnement de **Marie Claude Salvas**, chercheure du Département de psychoéducation et psychologie de **l'Université du Québec en Outaouais** et de **Romane Dario**, étudiante-assistante de recherche (UQO) pour consolider la méthodologie, la cueillette de données ainsi que l'analyse des résultats.

Toute l'équipe de CASIOPE les remercie sincèrement pour leur grande disponibilité et sensibilité pour s'ajuster au besoin de l'organisme et leur grande générosité pour leur partage de connaissances.



# Buts du Programme de soutien financier du Ministère pour l'amélioration de la qualité éducative des SGÉE



## le rehaussement de la qualité éducative dans le réseau des SGÉE

notamment dans les SGÉE ayant les plus grands besoins, soit les SGÉE n'ayant pas atteint tous les seuils requis lors de l'évaluation de la qualité;



## la mise en place ou le renforcement de partenariats novateurs et structurants

entre les différents organismes et le réseau des SGÉE;



## le partage d'approches et de bonnes pratiques éducatives

contribuant au rehaussement de la qualité dans l'ensemble du réseau des SGÉE

## Objectifs spécifiques du volet A formulés par le MF:

Ce volet offre une aide financière pour renforcer l'offre d'outils et de formations à l'intention des SGÉE et pour faciliter le partage d'approches et de bonnes pratiques éducatives dans l'ensemble du réseau.



### Objectif 1-

Intervenir en amont auprès des services de garde pour renforcer leur capacité à s'autoévaluer en matière de qualité éducative



### Objectif 2-

Soutenir les services de garde dans l'amélioration d'une ou de plusieurs dimensions de la qualité éducative de leurs services en leur proposant des activités ou des outils appropriés



### Objectif 3-

Favoriser le partage, la diffusion et l'harmonisation de bonnes pratiques en matière de qualité éducative au sein du réseau des services de garde





# ORGANISME FORMATEUR



# Présentation de l'organisme formateur



## CASIOPE, un organisme phare

Fondé en 2008, CASIOPE est un organisme à but non lucratif né des suites du projet du Centre d'Aide à la Petite Enfance (CAPE), un projet de démonstration de la Fondation André et Lucie Chagnon. Il offre un accompagnement professionnel auprès des intervenants de la petite enfance à travers des consultations, de la formation et la création d'outils pédagogiques.

L'organisme phare de la qualité éducative au Québec a conçu un modèle de démarche réflexive unique qui favorise les changements de pratique et le développement professionnel des intervenants en petite enfance.

\*CASIOPE est un organisme de formation agréé par Emploi-Québec

\*CASIOPE est aussi l'organisme formateur accrédité au Canada des outils d'évaluation du CLASS®, outils utilisés dans la démarche d'évaluation de la qualité, du ministère de la Famille du Québec, auprès des milieux de la petite enfance, depuis 2017.

## Une mission porteuse

La mission de CASIOPE est de provoquer des changements de pratique à travers des outils et des démarches d'accompagnement qui permettent un regard critique sur les façons de faire et une prise de conscience de son propre développement professionnel. Cet accompagnement réflexif permet la propulsion vers le développement du pouvoir d'agir des acteurs en petite enfance et l'amélioration de la qualité éducative.

## FORMATRICES CASIOPE



**Marie-Ève  
Deslauries**



**Julie  
Dion**



**Johanne  
Rioux**




**Anabelle  
Guérette**



**Martine  
Asselin**





# BUTS PROCESSUS, OBJECTIFS ET MODALITÉS DE FORMATION



# BUTS du projet de formation:



## Qualité structurelle :

soutenir les pratiques de **gestion** dans la formation et l'accompagnement au personnel ainsi que dans le soutien à développer une culture de la qualité éducative.



## Qualité des processus :

améliorer la qualité des pratiques du **personnel éducateur** sur les quatre dimensions de la qualité des processus et plus particulièrement investir celle reliée à la qualité des interactions avec les enfants.

## Un projet: deux volets



## Volet gestionnaire :

- 4 ateliers de 3 heures destinés au personnel de gestion des SGÉE pour soutenir la qualité structurelle
- 3 outils pédagogiques



## Volet personnel éducateur :

- 4 ateliers de 3 heures destinés au personnel éducateur pour soutenir la qualité des processus
- 3 outils pédagogiques



# Processus de formation

Chacun des ateliers a été construit de façon à permettre aux participant.e.s de traverser les étapes de la démarche réflexive.

La démarche réflexive, colonne vertébrale des formations de CASIOPE, vise une prise de conscience des savoirs intuitifs développés au cours de l'expérience afin de les confronter à des repères théoriques et ainsi permettre de valider les croyances et les pratiques actuelles, d'apporter des nuances, de les bonifier ou de les remettre en question. Chacun des ateliers se compose de 3 étapes : la contextualisation (décrire sa pratique), la décontextualisation (comprendre les principes théoriques porteurs) et la recontextualisation (agir en planifiant l'action).



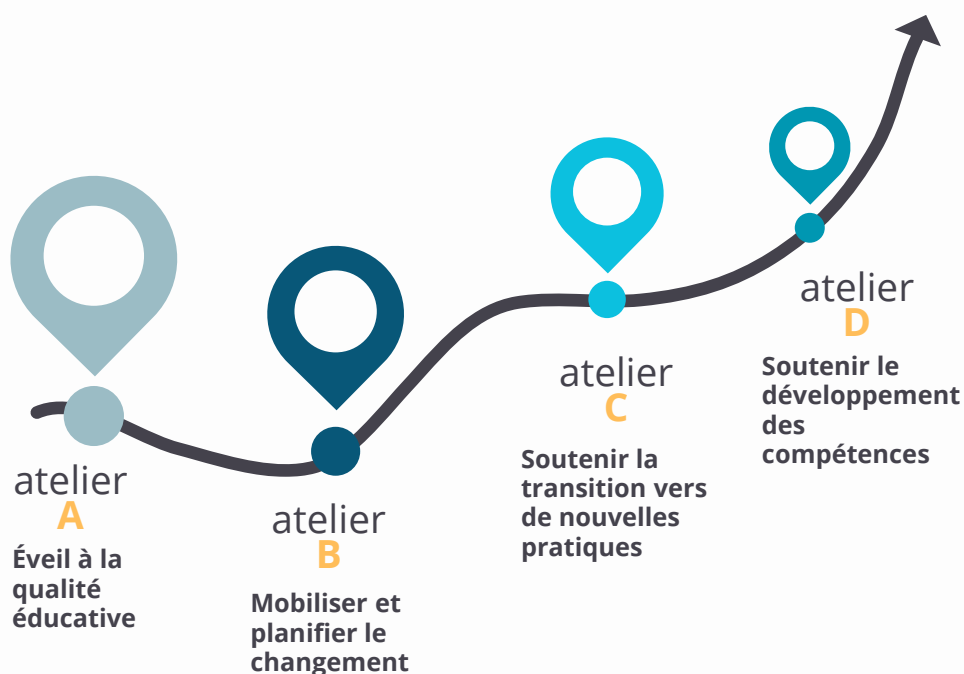
# Volet gestionnaires

objectifs spécifiques:



## Modalités pour les gestionnaires

4 ateliers virtuels de 3 heures permettant le développement de compétences et l'appropriation d'outils



# Volet **personnel éducateur** :

## Objectifs spécifiques



analyser ses pratiques en lien avec les déterminants de la qualité éducative

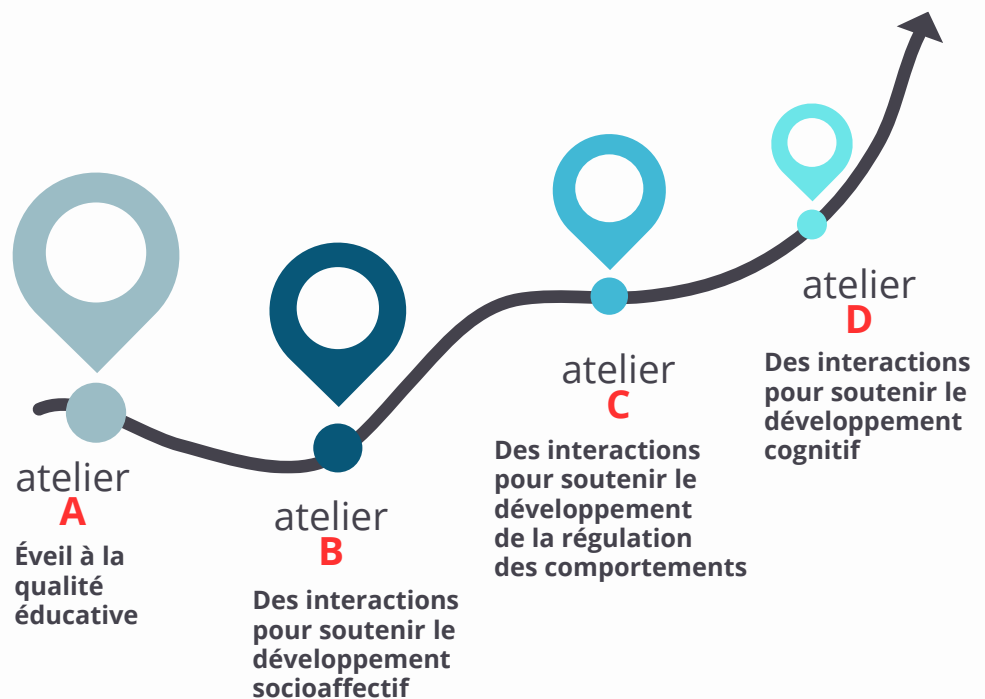


améliorer la qualité des interactions avec les enfants



## Modalités pour le personnel éducateur

4 ateliers virtuels de 3 heures permettant le développement de compétences et l'appropriation d'outils



# 3 outils pour les gestionnaires

- Guide des dimensions Préscolaire CLASS ®



- Outil d'évaluation et d'accompagnement pour soutenir le développement professionnel des éducatrices et éducateurs en petite enfance (CASIOPE, 2013)



- Guide d'accompagnement À petits pas: Une démarche réflexive et des outils pour soutenir le personnel éducatif dans le processus de l'intervention éducative (CASIOPE, 2024)



# 3 outils pour le personnel éducatif



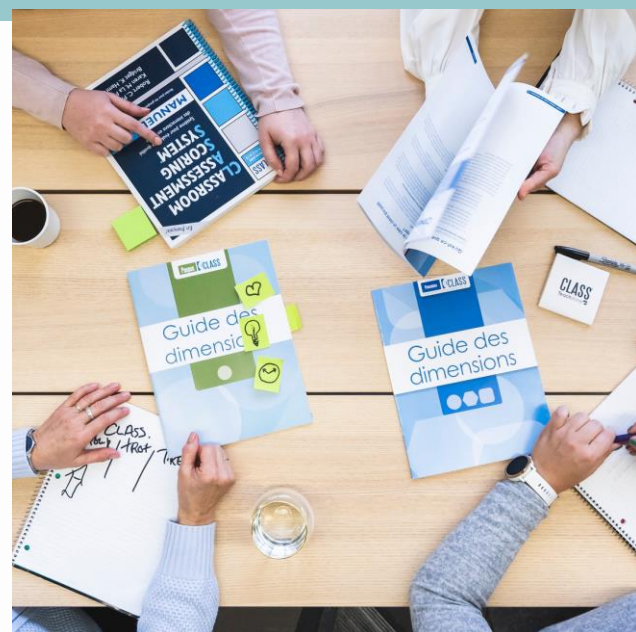
**Guide des dimensions CLASS ®  
Poupon**



**Guide des dimensions CLASS ®  
Trottoir**



**Guide des dimensions CLASS ®  
Préscolaire**





# PLAN D'ÉVALUATION



# L'évaluation des effets

L'évaluation des effets perçus souhaite mettre de l'avant les changements qui sont, pour les personnes impliquées, les plus importants et pertinents en fonction de leurs réalité, expérience et contexte. Ces changements, attendus ou non, peuvent être autant des conséquences directes ou indirectes des actions mises en place.

(Organisation de coopération et de développement économique, 2002)

## Mesurer le sentiment d'efficacité

### Considérant que :

- ✓ **L'efficacité personnelle perçue** « concerne la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités » (Bandura, 2002, p. 12);
- ✓ Le sentiment d'efficacité est un facteur interne à l'individu ayant une **forte valeur prédictive sur les comportements humains** (Bandura, 2002).;
- ✓ **Lorsqu'une personne pense que ses actes peuvent produire les effets qu'elle recherche, cette dernière sera plus facilement incitée à agir** et cela va influencer ses choix. (Safourcade et Alava, 2009)

**Le sentiment d'efficacité personnelle devient un indicateur fiable pour mesurer la qualité d'une formation. (Ménard et coll., 2012).**



# Questions de la démarche d'évaluation

## Suite au programme de formation:

1. Quel est le **sentiment d'efficacité** des gestionnaires et du personnel éducateur quant aux objectifs de chacun des ateliers et quant au processus (étapes de la démarche réflexive) ?
2. Quels sont les **effets**, identifiés par les gestionnaires et le personnel éducateur, **sur leurs pratiques** de soutien à la qualité des interactions auprès des enfants?
3. Quels sont les **aspects de la formation** que les gestionnaires et le personnel éducateur identifient comme **étant les plus contributifs à leur sentiment d'efficacité** en regard de leurs capacités à soutenir la qualité des interactions auprès des enfants?



# Mesure, indicateurs et critères

Construits (Dimensions à évaluer)	Questions retenues	Indicateurs et instruments de mesure	Critères pour chaque indicateur
Effets perçus <b>Apprentissage le plus significatif</b>	1. <b>Ce que je retiens de plus important de l'atelier d'aujourd'hui ?</b>	Question ouverte	<b>Nomme au moins un élément</b>
Effets perçus <b>Sentiment d'efficacité en regard des objectifs d'apprentissage poursuivis / ou des effets perçus</b>	2. <b>Suite à cet atelier, je me sens capable de (objectif spécifique de l'atelier)</b>	Échelle Likert (1= pas du tout 2= quelque peu 3= en grande partie 4= totalement)	<b>Seuil minimum 2</b>
	2.1 <b>Pourquoi?</b>	Question ouverte	
<b>Processus (large)</b>	3. <b>Ce qui m'a le plus aidé dans cet atelier ?</b>	Question ouverte	<b>Fait le lien avec au moins un élément vécu en formation</b>
Sentiment d'efficacité et lien avec le processus <b>Contextualisation</b>	4.1 <b>Pendant l'atelier, j'ai pu prendre conscience de ma pratique ?</b>	Échelle Likert (1= pas du tout 2= quelque peu 3= en grande partie 4= totalement)	<b>Seuil minimum de 2</b>
Sentiment d'efficacité et lien avec le processus <b>Décontextualisation</b>	4.2 <b>Pendant l'atelier, j'ai pu faire des liens entre ma pratique et la théorie ?</b>	Échelle Likert (1= pas du tout 2= quelque peu 3= en grande partie 4= totalement)	<b>Seuil minimum de 2</b>
Sentiment d'efficacité et lien avec le processus <b>Recontextualisation</b>	4.3 <b>Pendant l'atelier, j'ai pu pratiquer, m'exercer, planifier l'action ?</b>	Échelle Likert (1= pas du tout 2= quelque peu 3= en grande partie 4= totalement)	<b>Seuil minimum de 2</b>

## Modalités de collecte de données



Les données ont été recueillies grâce à des questionnaires en ligne complétés par les participant.e.s lors d'un temps dédié à la fin de chacun des ateliers.

Un questionnaire final, un mois après la séquence d'ateliers, a aussi été envoyé aux participant.e.s.



# Méthodologie d'analyse - **quantitative**



## Objectif de l'analyse quantitative

L'analyse quantitative vise à examiner des données numériques pour identifier des modèles, tester des hypothèses et tirer des conclusions mesurables. Ce type d'analyse permet de fournir des résultats précis et objectifs.



## Méthode d'analyse

Les données numériques ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS (version 29). Dans le but de répondre aux objectifs de cette recherche, des échelles ont été créées à partir de deux dimensions centrales à évaluer : sentiment d'efficacité en lien avec le processus et sentiment d'efficacité en lien avec le processus de la démarche réflexive. À cet effet, pour chaque atelier, des analyses de corrélation ont été effectuées entre chaque donnée numérique composant ces échelles. Si les corrélations étaient significatives et l'indice de fidélité (alpha de Cronbach) était supérieur à .60, alors les données numériques étaient rassemblées pour composer l'échelle.



## Précision sur l'indice alpha de Cronbach

L'indice alpha de Cronbach est un indice de fidélité qui mesure si l'échelle est composée d'items portant tous sur le même construit. Autrement dit, cet indice nous permet de savoir si l'échelle est fidèle au construit que l'on veut mesurer. Le seuil minimal d'acceptabilité dans le cadre de cette recherche est de .60. Ainsi, si l'indice alpha est supérieur à .60, nous considérons que l'échelle est fidèle et que les items mesurent le même construit.

# Méthodologie d'analyse - **qualitative**



## Objectif de l'analyse qualitative par thème

L'analyse qualitative par thème vise à identifier, analyser et rapporter des thèmes au sein d'un ensemble de données. Elle permet ainsi de repérer les thèmes récurrents dans les données et de les structurer en catégories, afin d'identifier les tendances.



## Méthode d'analyse

Premièrement, les réponses manuscrites dans les questionnaires ont été copiées dans un fichier Excel. Chaque réponse se trouvait dans une cellule différente. Ensuite, un ou plusieurs thèmes étaient identifiés pour chaque réponse. Enfin, dans le but d'apporter davantage de précision et de faire ressortir les tendances, les réponses étaient catégorisées, une nouvelle fois, dans des sous-thèmes. Ainsi, pour chaque thème, il y a plusieurs sous-thèmes.



# Gestionnaires

taux de participation aux ateliers-réel (NP)

	Total inscription		Nombre de participants atelier A	Nombre de participants atelier B	Nombre de participants atelier C	Nombre de participants atelier D	Moyenne de participants
	61		56	54	52	42	51
Pourcentage de participation à partir du nombre total d'inscrits	100						83,60655738

taux de participation aux questionnaires

	Nombre de répondants au questionnaire atelier A	Nombre de répondants au questionnaire atelier B	Nombre de répondants au questionnaire atelier C	Nombre de répondants au questionnaire atelier D	Moyenne de participants		Nombre de répondants au questionnaire final
	25	36	29	26	29		30
Pourcentage de participation à partir du nombre total d'inscrits					47,54098361		49,18032787
Pourcentage de participation à partir du nombre de participants à l'atelier					63,04347826		

# Personnel éducateur

taux de participation aux ateliers-réel (NP)

	Total inscription		Nombre de participants atelier A	Nombre de participants atelier B	Nombre de participants atelier C	Nombre de participants atelier D	Moyenne de participants
	298		281	268	268	250	266,75
Pourcentage de participation à partir du nombre total d'inscrits	100						89,51342282

taux de participation aux questionnaires

	Nombre de répondants au questionnaire atelier A	Nombre de répondants au questionnaire atelier B	Nombre de répondants au questionnaire atelier C	Nombre de répondants au questionnaire atelier D	Moyenne de participants		Nombre de répondants au questionnaire final
	221	197	177	120	178,75		77
Pourcentage de participation à partir du nombre total d'inscrits					59,98322148		25,83892617
Pourcentage de participation à partir du nombre de participants à l'atelier					67,01030928		



# RÉSULTATS PERSONNEL ÉDUCATEUR

## EFFETS:

- Sentiment d'efficacité en lien avec les objectifs de chacun des ateliers
  - Sentiment d'efficacité avec le processus de la démarche réflexive
    - Ce qui a changé dans ma pratique suite à la formation



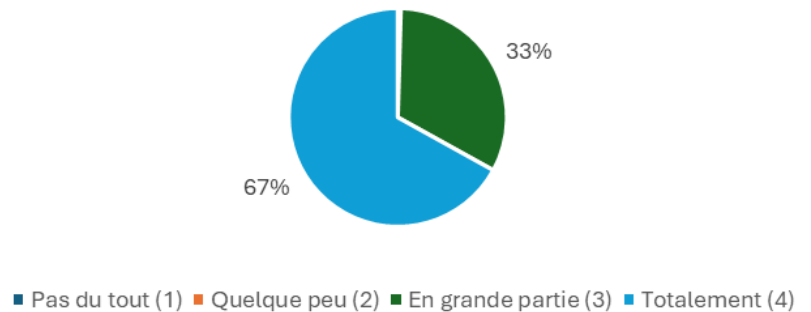
# Échelles du sentiment de compétence du personnel éducateur en lien avec les objectifs

## Atelier : A

### Objectifs:

- Expliquer le concept de qualité éducative
- Faire des liens entre mes actions éducatives et les dimensions de la qualité
- Utiliser des outils pour poser un regard constructif sur ma pratique

Sentiment d'efficacité en lien avec les objectifs (Atelier A)



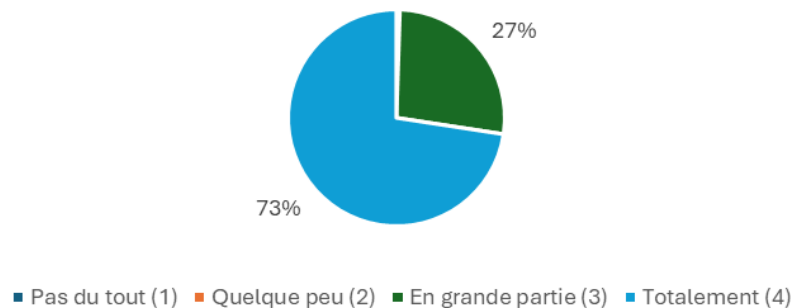
Alpha = .84 Moyenne = 3.59 Médiane = 4

## Atelier : B

### Objectifs:

- Expliquer l'importance des interactions qui soutiennent le développement socioaffectif
- Faire des liens entre mes actions éducatives et les interactions de sensibilité
- Utiliser des outils pour poser un regard critique et constructif sur ma pratique

Sentiment d'efficacité en lien avec les objectifs (Atelier B)



Alpha = .83 Moyenne = 3.72 Médiane = 4

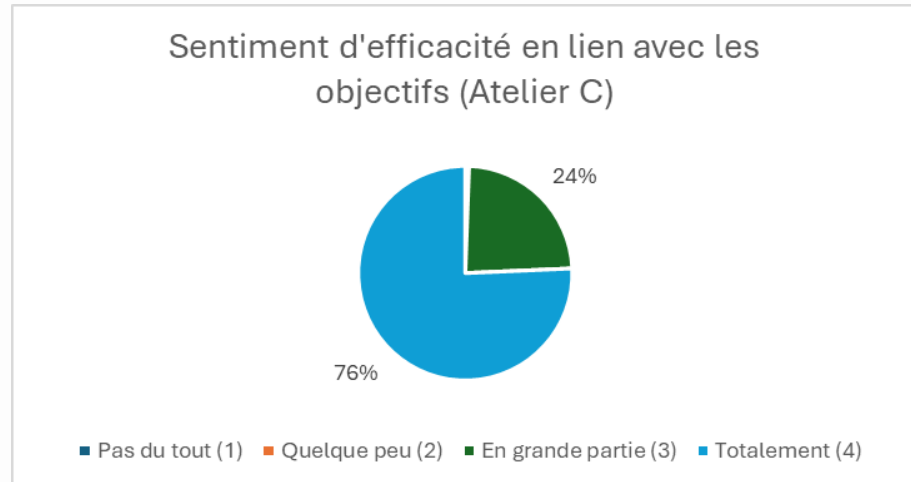


# Suite- Échelles du sentiment de compétence du personnel éducateur en lien avec les objectifs

## Atelier C

### Objectifs:

- Expliquer l'importance d'avoir des interactions de gestion de comportements
- Reconnaître et nommer mes pratiques liées à la gestion des comportements
- Utiliser des outils pour bonifier mes pratiques de gestion des comportements

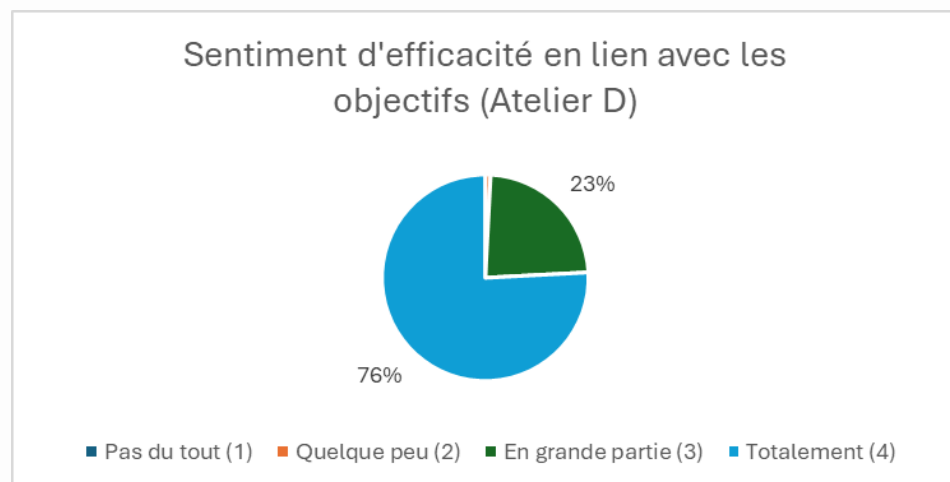


Alpha = .88 Moyenne = 3.73 Médiane = 4

## Atelier D

### Objectifs:

- Expliquer l'importance d'avoir des interactions de soutien aux habiletés de réflexion
- Reconnaître et nommer mes pratiques liées au soutien des habiletés de réflexion
- Utiliser des outils pour bonifier mes pratiques de soutien des habiletés de réflexion



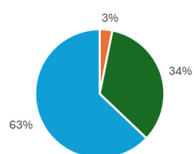
Alpha = .94 Moyenne = 3.75 Médiane = 4



## Sentiment d'efficacité en lien avec le processus de démarche réflexive:

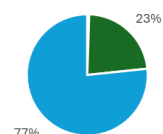
1. décrire sa pratique
2. faire des liens entre théorie et pratique
3. mettre en pratique

Sentiment d'efficacité en lien avec le processus (Atelier A)



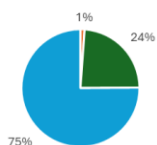
■ Pas du tout (1) ■ Quelque peu (2) ■ En grande partie (3) ■ Totalement (4)

Sentiment d'efficacité en lien avec le processus (Atelier B)



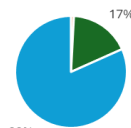
■ Pas du tout (1) ■ Quelque peu (2) ■ En grande partie (3) ■ Totalement (4)

Sentiment d'efficacité en lien avec le processus (Atelier C)



■ Pas du tout (1) ■ Quelque peu (2) ■ En grande partie (3) ■ Totalement (4)

Sentiment d'efficacité en lien avec le processus (Atelier D)



■ Pas du tout (1) ■ Quelque peu (2) ■ En grande partie (3) ■ Totalement (4)

■ Pas du tout (1) ■ Quelque peu (2) ■ En grande partie (3) ■ Totalement (4)



### FAITS SAILLANTS

## PERSONNEL ÉDUCATEUR

### Analyse des résultats quantitatifs

#### Sentiment d'efficacité/de compétences en lien avec les objectifs des ateliers

**73 %** du personnel éducateur se sent **"totalement"** efficace et **26 % "en grande partie"** efficace en regard des objectifs des ateliers, ce qui démontre un grand sentiment d'efficacité (**100%** en mettant les deux échelles ensemble) et ce pour les 4 groupes.

#### Sentiment d'efficacité/de compétences en lien avec le processus de démarche réflexive

**98 %** du personnel éducateur se sent **"totalement"** ou **"en grande partie"** efficace en regard du processus de la démarche réflexive pour l'ensemble des ateliers.



Qu'est-ce qui a changé dans votre pratique, dans votre milieu de travail suite aux formations?

Questionnaire final-personnel éducateur

1 mois post ateliers

1-  
LA  
BONIFICATION  
DES MÉTHODES  
ET TECHNIQUES  
DANS LA  
PRATIQUE

- Nouvelles manières de poser des questions
- Amélioration des **pratiques d'observation**
- Utilisation des outils
- Méthodes de travail plus structurées et sécurisantes
- Nouvel **aménagement** de la classe
- Attention particulière au **matériel** utilisé
- Faire de **l'étayage au quotidien**
- Faire davantage de **soutien à l'apprentissage**
- Validation de l'adoption de l'**approche centrée sur l'enfant**
- Nouvelles stratégies pour **communiquer avec les parents**
- Meilleur travail d'équipe
- Aisance dans l'application de l'**approche réflexive**
- **Modifications des activités planifiées**
- Changement de la **manière de communiquer avec les enfants**
- Meilleure technique d'intervention

2-  
L'  
AMÉLIORATION  
DES  
COMPÉTENCES

- **Auto-évaluation** des interventions
- Se fixer des objectifs quotidiens
- Solidification des acquis
- Enrichissement des connaissances
- Meilleure capacité à s'adapter au changement
- Meilleure confiance en soi
- Acquisition de nouvelles techniques
- Meilleure compréhension de la qualité éducative
- Ouverture d'esprit plus grande
- Faire preuve de patience

3-  
CHANGEMENT  
DE  
PERSPECTIVE

- Soutenir le développement cognitif
- Changement de l'approche éducative
- Porter attention à l'environnement et l'entourage
- **Changement de la perception de la qualité**
- Se remettre à la hauteur des enfants
- Prendre du temps pour soi



## FAITSSAILLANTS

- ✓ Plusieurs changements concrets dans les pratiques ont été identifiés et regroupés dans la catégorie « Bonification des méthodes et techniques ». **Ces changements de pratiques touchent aux 4 dimensions de la qualité** (1- interaction avec les enfants; 2 -matériel et aménagement; 3- expériences vécues; 4- interactions avec les parents).
- ✓ Les énoncés qualitatifs nommés dans la catégorie « Amélioration des compétences » **illustrent le sentiment d'efficacité ressenti et les compétences acquises.**
- ✓ Les énoncés qualitatifs dans la catégorie « Changement de perspective » **indiquent des remises en question ou des prises de conscience qui ont apportés des changements dans leur pratique .**



# RÉSULTATS PERSONNEL ÉDUCATEUR

## CONTRIBUTION AUX EFFETS:

- Ce qui m'a le plus aidé
- Ce qui a facilité mon engagement
- Les modalités m'ayant permis de modifier ma pratique



"Ce qui m'a le plus aidé..."

## 1- Les mesures de soutien à l'apprentissage

### LES SUPPORTS VISUELS

- Tableaux; vidéos; documents; graphiques; images; la prévisualisation du matériel avant la formation; vidéos sur les synapses; powerpoint détaillé; support papier-prise de notes; écran partagé

### L'INTER-ACTIVITÉ

- Travaux d'équipe; Écoute active; temps de réflexion
- Discussion de groupe; Partage d'expériences
- Rétroaction; Échange d'idées et de conseils

### LES EXEMPLES

- Les différents types de qualité éducative et pratiques
- Exemples de régulation des comportements
- Différentes interactions pour soutenir le dév.cognitif

### LES EXERCICES-ACTIVITÉS

- Exercices d'auto-jugement
- Mise en situation; Activités pratiques
- Décortiquer les moments de vie
- Décortiquer le terme régulation

### LA QUALITÉ DE LA FORMATION

- Exercices positifs et constructifs, concrets
- Matériel pédagogique accessible
- Formatrice dynamique; formatrice compétente
- Formation pratico-pratique
- Clarté des explications; explication imagée
- Lien entre la théorie et la pratique; contenu élaboré
- Accessibilité des notes; formation détaillée
- Formation adaptée aux personnes visuelles
- Donne confiance en sa pratique
- Pistes concrètes pour améliorer les pratiques
- Facilité de communication avec la formatrice



## FAITS SAILLANTS

- ✓ Les énoncés qualitatifs relevés démontrent que **toutes les catégories de modalités de soutien à l'apprentissage utilisées dans les ateliers ont aidé aux apprentissages** : support visuel, l'interactivité, les exemples, les activités.
- ✓ La **diversité des modalités de soutien à l'apprentissage** semble avoir permis de partir de leur expérience, d'échanger avec les autres et de repartir avec des pistes concrètes pour améliorer leur pratique.
- ✓ Les énoncés qui décrivent la **qualité de la formation** semblent avoir eu un **impact sur leur participation et leur confiance en leur pratique**.



“Ce qui m’a le plus aidé...”

## 2- Les outils applicables à la pratique

### TYPES D'OUTILS

- Guide des dimensions **CLASS**
- guide du participant
- Roue
- Exemples d'outils pour écouter l'enfant
- Exemples d'outils pour accompagner l'enfant
- Exemples de questions ouvertes
- Tableau d'auto-évaluation de ses pratiques
- Pyramide de l'intervention et de la prévention
- Les 5 C des consignes efficaces
- Les Grilles d'observation
- Le tableau de questions selon les concepts
- Le Guide d'accompagnement

### QUALITÉ DES OUTILS PROPOSÉS

- l'utilisation des outils pendant l'atelier
- la révision des outils dans chaque atelier
- diversité des outils



## FAITS SAILLANTS

- ✓ Les énoncés qualitatifs relevés démontrent que **l'utilisation** et la **révision** des outils dans les ateliers ont soutenu l'apprentissage et l'appropriation.
- ✓ La **diversité** et la quantité des outils ont aidé aux changements de pratique.



"Ce qui m'a le plus aidé..."

### 3- Le Contenu

#### PRENDRE CONSCIENCE DE SA PRATIQUE

- Faire de l'introspection sur mes pratiques
- Connaitre les éléments à améliorer
- Aide à prendre confiance dans son rôle
- Connaitre ses forces
- Aide à prendre conscience du rôle d'éducatrice
- Savoir analyser sa pratique; S'autoévaluer
- Réflexion sur les stratégies pour des consignes efficaces
- Éviter de trop réagir; Savoir gérer les moments difficiles
- Baisser ses attentes face aux comportements
- Importance de la communication entre les éducatrices de l'équipe
- Être proactive; Penser à des options alternatives
- Se questionner à voix haute

#### DÉFINITION ET CRITÈRES DE LA QUALITÉ ÉDUCATIVE

- Aménagement de la classe
- Comprendre les enfants
- Connaitre le programme éducatif
- Connaitre le développement socio-affectif
- Importance de la flexibilité
- Importance des questions ouvertes pour faire réfléchir l'enfant
- Comprendre le lien entre les actions et l'impact sur le développement de l'enfant
- Respecter le rythme de l'enfant
- Importance de prévenir les comportements
- Connaitre les réactions/comportements de l'enfant
- Importance d'être constant dans l'application des conséquences
- Savoir interagir pour soutenir la régulation des émotions
- Importance de la douceur envers les enfants
- Importance de s'adapter au niveau de développement
- Prendre du temps de qualité
- Valider les émotions
- Comprendre comment diriger les activités, les transitions et la routine
- Connaitre l'approche réflexive
- Comprendre comment communiquer avec les parents (Principe du partenariat)
- Différence entre bien-être et développement global



#### FAITS SAILLANTS

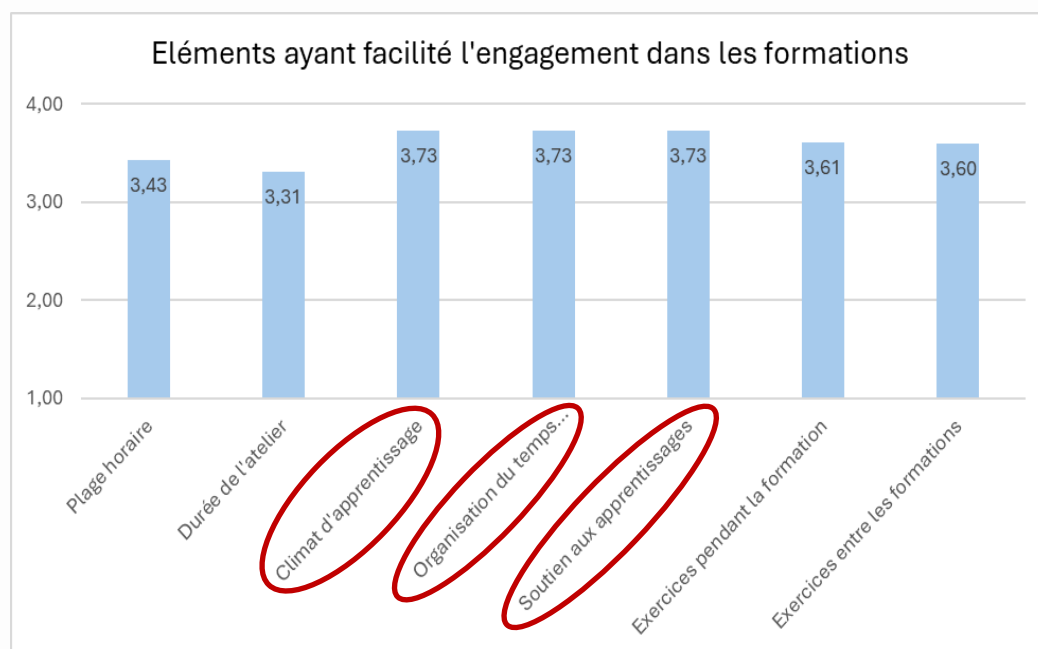
- ✓ Les énoncés qualitatifs relevés permettent d'identifier **l'apport de la prise de conscience et de la rétroaction comme levier de changement.**
- ✓ Les **aspects théoriques retenus liés à la qualité éducative ont été nombreux et utiles** pour l'analyse de leur pratique actuelle.



## Éléments ayant facilité l'engagement dans les formations

Questionnaire final-  
personnel  
éducateur

1 mois post ateliers



Légende: 1- pas du tout à 4- tout à fait



### FAITS SAILLANTS

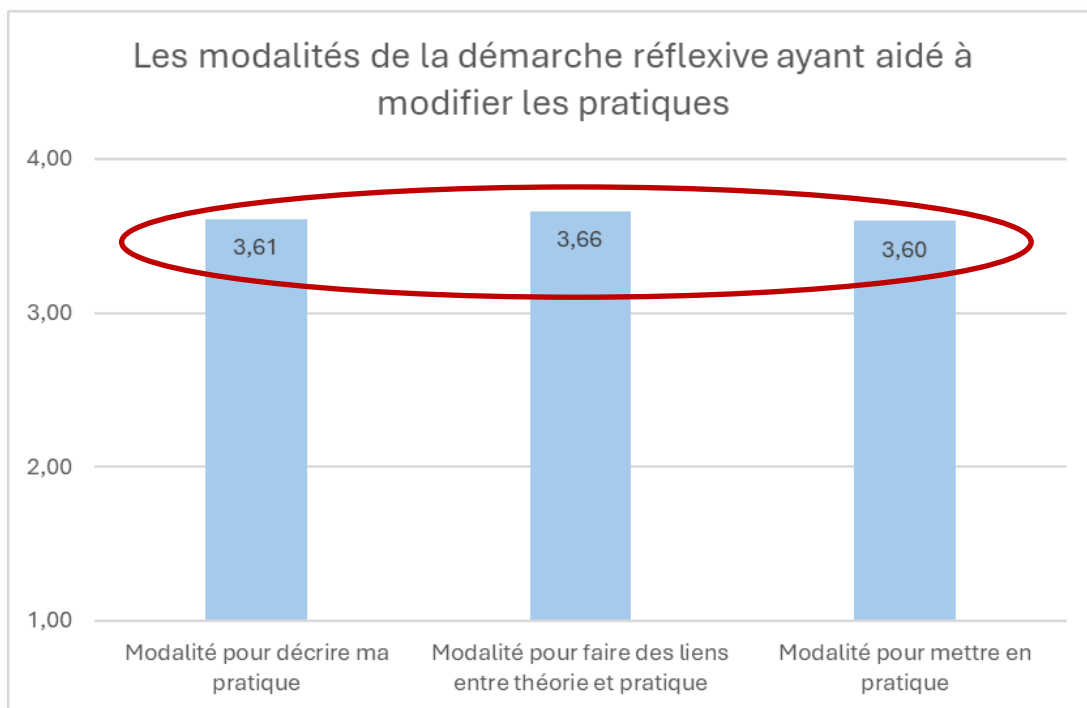
- ✓ Tous les éléments de la formation semblent avoir facilité l'engagement obtenant un score moyen minimum de plus de 3.3/4.
- ✓ Les éléments les plus significatifs (3.73/4) sont le **climat d'apprentissage, l'organisation du temps et le soutien aux apprentissages.**
- ✓ **Ces trois éléments correspondent aux 3 domaines du CLASS® : 1- le soutien émotionnel; 2- l'organisation du groupe ) et 3- le soutien à l'apprentissage, des dimensions de la qualité des interactions étant reconnues pour soutenir les apprentissages autant chez l'enfant que chez l'adulte.**



## Les modalités de la démarche réflexive ayant aidé à modifier les pratiques

Questionnaire final-personnel  
éducateur

1 mois post ateliers



Légende: 1- pas du tout à 4- tout à fait



### FAITS SAILLANTS

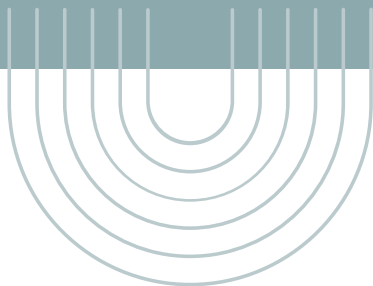
- ✓ **Les 3 étapes de la démarche réflexive, dans chacune des formations, aurait aidé à modifier les pratiques.** Ces résultats renforcent l'idée de l'importance du processus, autant **l'importance de partir de la personne** et lui **permettre de décrire sa pratique, que de faire des liens avec les théories** pour finalement permettre de recontextualiser afin de **mettre en pratique**.
- ✓ **La démarche réflexive semble soutenir les habiletés à analyser sa pratique -s'auto-évaluer-** ce qui représente un objectif du ministère.



# RÉSULTATS GESTIONNAIRES

## EFFETS

- Sentiment d'efficacité en lien avec les objectifs de chacun des ateliers
  - Sentiment d'efficacité avec le processus de la démarche réflexive
    - Ce qui a changé dans ma pratique suite à la formation



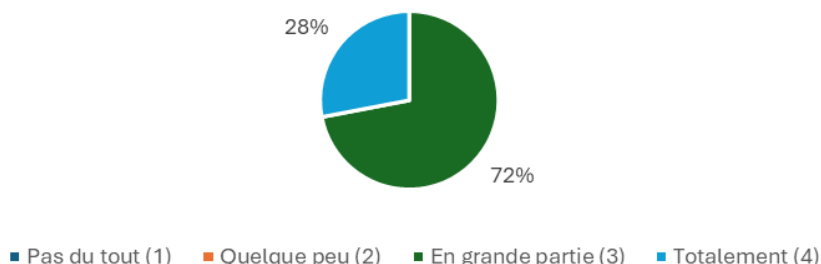
# Échelles du sentiment de compétence des gestionnaires en lien avec les objectifs

## Atelier A

### Objectifs:

- Établir un portrait de la qualité de mon milieu
- Analyser le portrait de mon milieu pour identifier les forces et les zones d'amélioration

Sentiment d'efficacité en lien avec les objectifs  
(Atelier A)



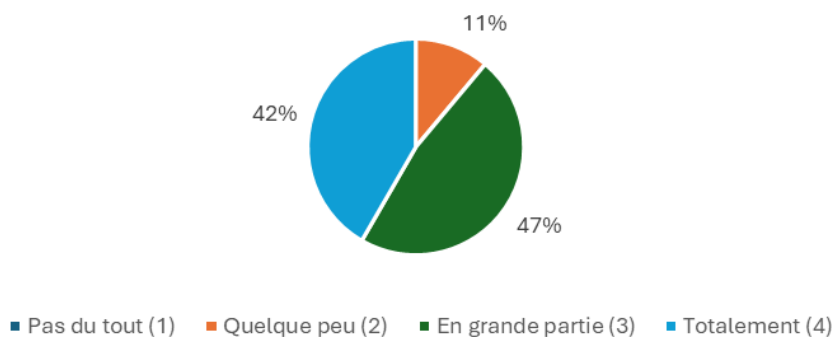
Alpha = .63 Moyenne = 3.2 Médiane = 3

## Atelier B

### Objectifs:

- Reconnaître les étapes à planifier pour instaurer et maintenir une culture d'amélioration de la qualité
- Identifier les actions à mettre en place pour créer l'éveil et mobiliser mon équipe
- Utiliser des outils pour préparer l'éveil

Sentiment d'efficacité en lien avec les objectifs  
(Atelier B)



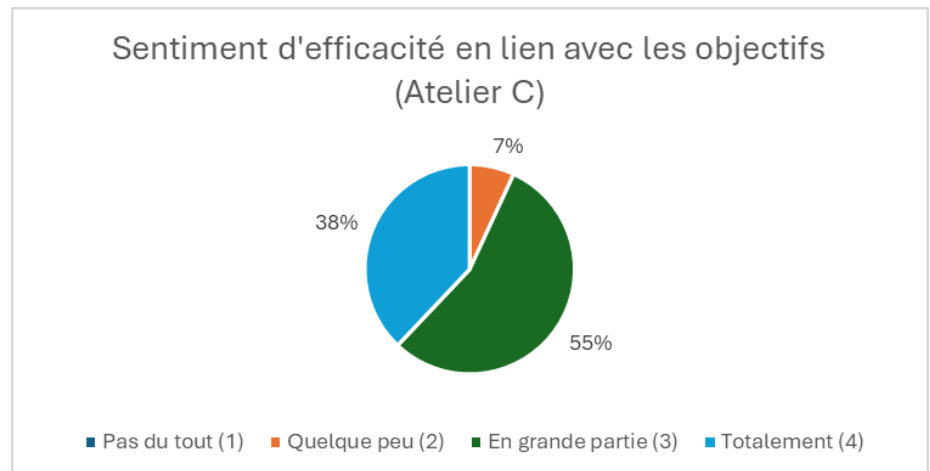
Alpha = .93 Moyenne = 3.31 Médiane = 3.17

# Suite - Échelles du sentiment de compétence des **gestionnaires** en lien avec les objectifs

## Atelier C

### Objectifs:

- Situer mon équipe dans la transition
- Identifier mes forces et les actions à mettre en place pour soutenir la mise en pratique vers l'instauration et le maintien d'une culture d'amélioration de la qualité
- Calculer le temps disponible pour soutenir le développement professionnel

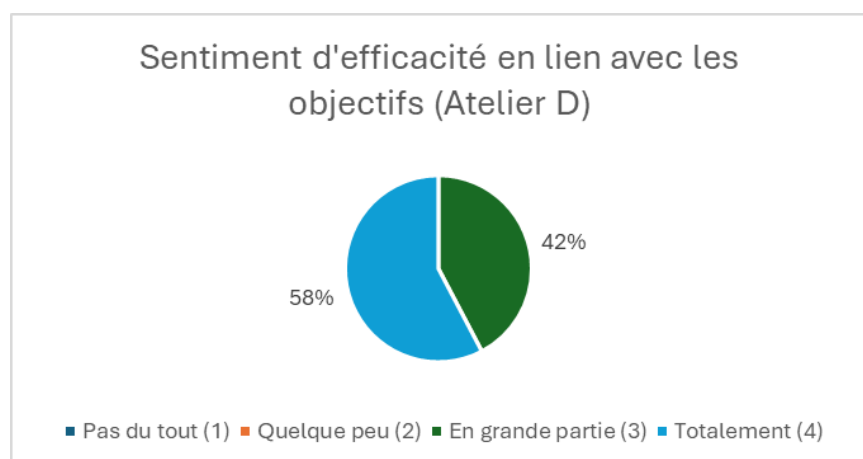


Alpha = .86 Moyenne = 3.28 Médiane = 3.34

## Atelier D

### Objectifs:

- Identifier mon style d'accompagnement
- Décrire l'importance des étapes de la démarche réflexive pour soutenir le développement des compétences
- Préparer les étapes de la démarche réflexive à partir d'outils concrets



Alpha = .85 Moyenne = 3.60 Médiane = 3.83



## Sentiment d'efficacité en lien avec le processus de démarche réflexive

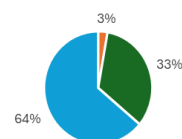
1. décrire sa pratique
2. faire des liens entre théorie et pratique
3. mettre en pratique

Sentiment d'efficacité en lien avec le processus (Atelier A)



■ Pas du tout (1) ■ Quelque peu (2) ■ En grande partie (3) ■ Totalement (4)

Sentiment d'efficacité en lien avec le processus (Atelier B)



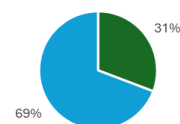
■ Pas du tout (1) ■ Quelque peu (2) ■ En grande partie (3) ■ Totalement (4)

Sentiment d'efficacité en lien avec le processus (Atelier C)



■ Pas du tout (1) ■ Quelque peu (2) ■ En grande partie (3) ■ Totalement (4)

Sentiment d'efficacité en lien avec le processus (Atelier D)



■ Pas du tout (1) ■ Quelque peu (2) ■ En grande partie (3) ■ Totalement (4)

■ Pas du tout (1) ■ Quelque peu (2) ■ En grande partie (3) ■ Totalement (4)



### FAITS SAILLANTS

#### Sentiment d'efficacité/de compétences en lien avec les objectifs des ateliers

**96 %** de gestionnaires se sentent "totalement" ou "en grande partie" efficaces en regard des objectifs des ateliers.

#### Sentiment d'efficacité/de compétences en lien avec le processus de démarche réflexive

**99 %** de gestionnaires se sentent "totalement" ou "en grande partie" efficaces en regard du processus de la démarche réflexive.



Qu'est-ce qui a changé dans votre pratique, dans votre milieu de travail suite aux formations?

Questionnaire final-gestionnaires

1 mois post ateliers

### 1- LA BONIFICATION DES MÉTHODES ET TECHNIQUE DANS LA PRATIQUE

#### Amélioration de la structure des rencontres avec le personnel

- Meilleure planification
- Prendre un temps pour des rencontres
- Comprendre comment structurer des rencontres

#### Utilisation des outils présentés en formation

- Aide à documenter le travail
- Utilisation des dimensions du CLASS

### 2- L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES

#### Capacité à mieux cibler les besoins du personnel

- Aider les éducatrices à nommer leurs défis
- Encourager les éducatrices à réfléchir aux solutions par elles-mêmes en premier - Leur donne confiance en soi
- Soutenir les éducatrices dans la recherche de solution
- Meilleure compréhension des besoins de l'équipe
- Apprentissage des méthodes efficaces pour soutenir le personnel
- Amélioration de la manière d'être à l'écoute

#### Réussir à mieux analyser son milieu

- Bloquer du temps
- Se fixer des objectifs

### 3- CHANGEMENT DE PERSPECTIVE

#### Gestion des changements

- Prendre le temps lors des changements
- Collaborer avec les éducatrices lors de changement
- Importance de la clarté des explications dans les changements à faire
- Voir le changement comme un cheminement
- Être optimiste

#### Perspective d'évaluation différente du personnel en fonction de la qualité éducative

#### Autoréflexion sur sa pratique

- Questionnements à la suite de la formation
- Changement de vision sur son travail



## FAITS SAILLANTS

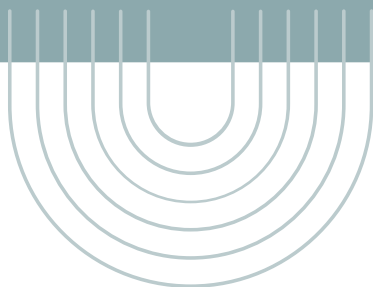
- ✓ Les énoncés nommés par les gestionnaires indiquent un **plus grand sentiment de compétence à cibler les besoins de leur personnel**.
- ✓ Les énoncés indiquent une **prise de conscience de leurs pratiques de gestion actuelle pour soutenir le changement et accompagner** le personnel dans l'amélioration de leur pratique.



# RÉSULTATS GESTIONNAIRES

## CONTRIBUTIONS AUX EFFETS

- Ce qui m'a le plus aidé
- Ce qui a facilité mon engagement
- Les modalités m'ayant permis de modifier ma pratique



"Ce qui m'a le plus aidé..."

## 1- Les mesures de soutien à l'apprentissage

### LES SUPPORTS VISUELS

- tableaux ; vidéos; documents; graphiques

### LES TEMPS DE RÉFLEXION

- Du temps pour faire le portrait
- Du temps pour écrire ses pensées
- Les activités d'introspection et de prise de conscience

### LA QUALITÉ DE LA FORMATION

- Clarté des explications; Explications imagées
- Accompagnement étape par étape
- Exemples concrets, tirés des expériences vécues
- Formation structure; notions théoriques (nouvelles ou révisées)
- Animatrice compétente

### L'INTER-ACTIVITÉ

- Partage d'expérience avec les autres participantes
- Échange de conseils
- Discussions de groupe
- Écoute active entre participants

### PRENDRE CONSCIENCE DE SA PRATIQUE

- Reconnaître ses forces et les éléments à améliorer
- Valider des pratiques en place
- Connaître mon approche
- Comprendre que tout le monde vit des difficultés



## FAITS SAILLANTS

- ✓ Les énoncés qualitatifs relevés démontrent que les mesures de soutien à l'apprentissage au cours des ateliers ont favorisé le **temps de réflexion**, la **prise de conscience de sa pratique** et **l'interactivité**,



"Ce qui m'a le plus aidé..."

## 2- Les outils applicables à la pratique

### TYPES D'OUTILS

- L'outil **CLASS**
- Le **Guide d'accompagnement À petits pas**
- Les outils de rétroaction
- Le tableau pour le calcul du temps
- le tableau pour les observations et la planification
- Le Guide du participant
- L'image du train
- Le calendrier pour évaluer le personnel
- L'agenda
- L'Aide-mémoire des étapes de la démarche réflexive

### QUALITÉ DES OUTILS PROPOSÉS

- concrets
- accessibles / faciles d'utilisation
- explication de leur utilisation



## FAITS SAILLANTS

Les énoncés qualitatifs relevés démontrent que les outils proposés lors des ateliers ont été qualifiés de **concrets et accessibles**. Leur démonstration et utilisation a favorisé un **sentiment d'efficacité et de transférabilité dans la pratique**.



“Ce qui m’a le plus aidé...”

### 3- Le Contenu

#### PRENDRE CONSCIENCE DE SA PRATIQUE

- Reconnaître ses forces et les éléments à améliorer
- Valider des pratiques en place
- **Connaître mon approche**
- Comprendre que tout le monde vit des difficultés

#### PRENDRE CONSCIENCE DE SON RÔLE

- **Soutenir les éducatrices dans leur développement professionnel**
- Créer une vision commune pour meilleure adhésion

#### INSTAURER DES CHANGEMENTS

- Les moyens pour planifier les changements
- Les étapes du changement, les étapes de l'Éveil
- **Prendre le temps d'identifier les changements**
- La courbe de réactions face au changement
- Prendre conscience de la réalité d'un changement
- Répéter les actions pour faciliter la mise en pratique
- Comprendre le temps que prend un changement
- Les étapes de la démarche réflexive

#### PORTRAIT DE SON MILIEU

- Situer où en est mon milieu
- **Connaître les étapes du processus d'évaluation**

#### LES BESOINS DES ÉDUCATRICES

- Trouver leur zone proximale de développement
- Prendre conscience des différences entre chaque éducatrice



### FAITS SAILLANTS

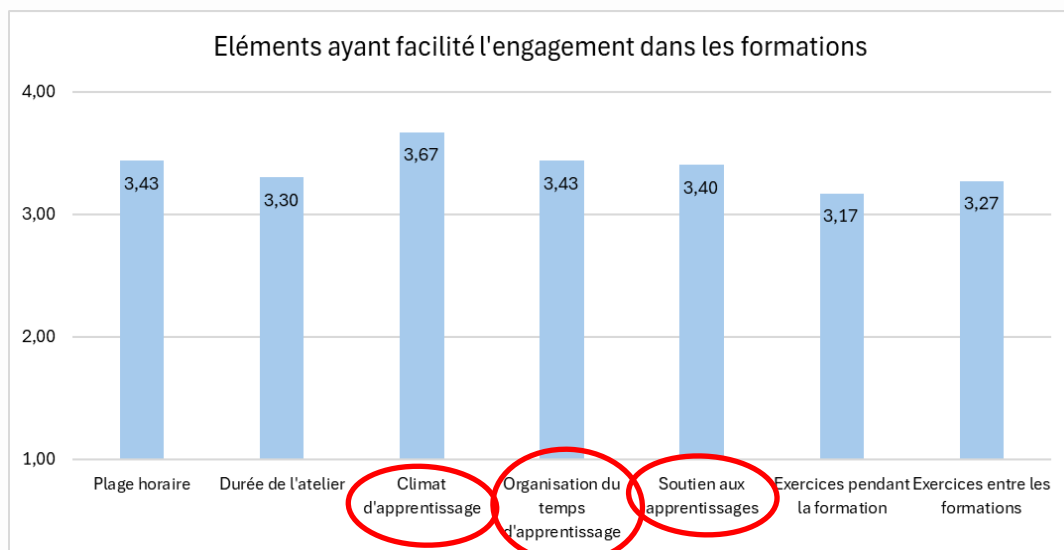
- ✓ Les énoncés qualitatifs relevés sont en lien avec les buts de la formation liés à la **qualité structurelle**. Le contenu des formations a donc permis aux gestionnaires d'aller chercher des connaissances dans le **soutien à offrir dans les services éducatifs à l'enfance et dans les pratiques de gestion et de supervision du personnel éducateur**.



## Les éléments ayant facilité l'engagement dans les formations

Questionnaire final  
gestionnaires

1 mois  
post ateliers



Légende: 1- pas du tout à 4- tout à fait



### FAITS SAILLANTS

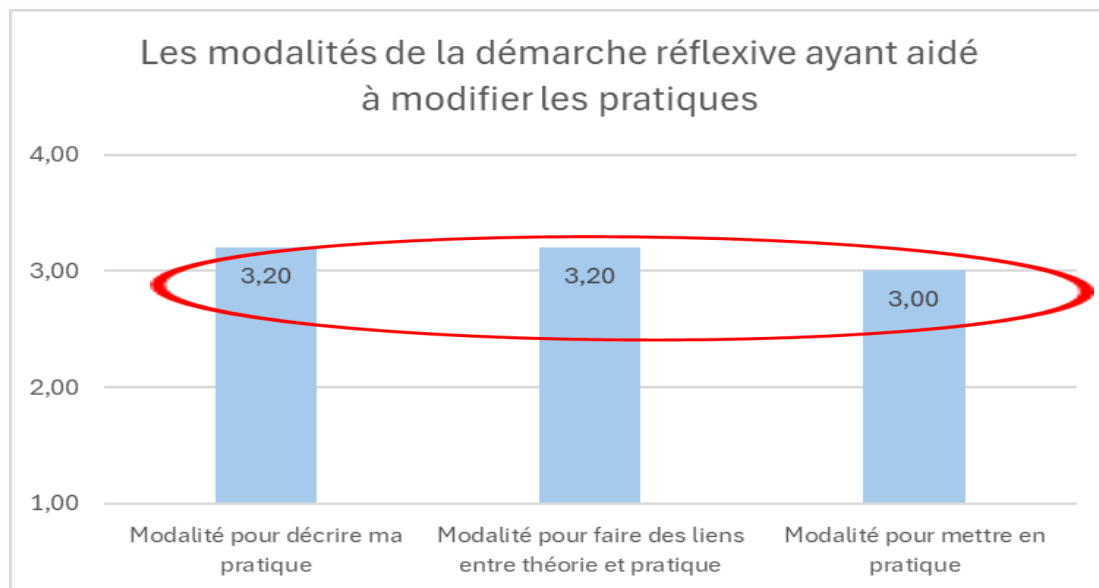
- ✓ Comme pour le personnel éducateur, les éléments les plus significatifs ayant facilité l'engagement dans les formations correspondent aux 3 domaines du CLASS® (outil utilisé dans la Mesure ministérielle d'évaluation et d'amélioration de la qualité éducative) :
  - 1- le **soutien émotionnel** (nommé "climat" dans le tableau);
  - 2- l'**organisation du groupe** (nommé "temps" dans le tableau) et
  - 3- le **soutien à l'apprentissage**, soient les dimensions de la qualité des interactions qui sont reconnues pour soutenir les apprentissages autant chez l'enfant que chez l'adulte.
- ✓ La **plage horaire** adaptée au besoin semble aussi avoir facilité l'engagement.



## Les modalités de la démarche réflexive ayant aidé à modifier les pratiques

Questionnaire final gestionnaires

1 mois post ateliers



Légende: 1- pas du tout à 4- tout à fait



### FAITS SAILLANTS

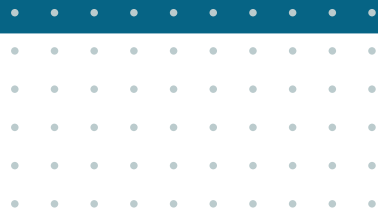
**Les 3 étapes de la démarche réflexive, dans chacune des formations, aurait aidé à modifier les pratiques.**

**Ces résultats renforcent l'idée de l'importance du processus réflexif**, autant l'importance de partir la personne et lui permettre de décrire sa pratique, que de faire des liens avec les théories pour finalement permettre de recontextualiser afin de mettre en pratique.

La **démarche réflexive semble soutenir les habiletés à analyser sa pratique -s'auto-évaluer-** ce qui représente un objectif du ministère.



# INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS



**Le plan d'évaluation du programme de formation dispensé par CASIOPE avait pour objectif de répondre aux questions suivantes:**

1- Quel est le **sentiment d'efficacité** des gestionnaires et du personnel éducateur quant:

- a) aux **objectifs** de chacun des ateliers et pour l'ensemble du projet liés aux pratiques de soutien à la qualité des interactions auprès des enfants
- b) au **processus**, soit les étapes de la démarche réflexive (1- décrire sa pratique, 2- comprendre les principes théoriques et 3- agir en mettant en place les stratégies et outils)

2- Quels sont les **effets**, identifiés par les gestionnaires et le personnel éducateur, sur leurs pratiques de soutien à la qualité des interactions auprès des enfants?

3- Quels sont les **aspects de la formation** que les gestionnaires et le personnel éducateur identifient comme étant **les plus contributifs à leur sentiment d'efficacité** en regard de leurs capacités à soutenir la qualité des interactions auprès des enfants?



# INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS:

## CONSTATS #1:

Les gestionnaires et le personnel éducateur ont identifié un **sentiment d'efficacité élevé** quant aux objectifs de chacun des ateliers:

Les résultats mettent en relief que 96 % de gestionnaires se sentent "totalement" ou "en grande partie" efficaces en regard des objectifs des ateliers.

73 % du personnel éducateur se sent "totalement" efficace et 26 % "en grande partie" efficace en regard des objectifs des ateliers, ce qui démontre un grand sentiment d'efficacité (100% en mettant les deux échelles ensemble) et ce pour les 4 groupes.

### Considérant que :

"Le **sentiment d'efficacité** est un facteur interne à l'individu ayant une forte **valeur prédictive sur les comportements humains**" (Bandura, 2002);

« Le sentiment d'efficacité personnelle constitue **un indicateur de la qualité ou des effets d'une formation** puisque [l'enseignant] **doit avant tout croire en ses capacités à modifier ses interventions avant d'appliquer des changements dans sa pratique professionnelle** (Deaudelin, Dussault et Brodeur, 2002).

" **Lorsqu'une personne pense que ses actes peuvent produire les effets qu'elle recherche, cette dernière sera plus facilement incitée à agir et cela va influencer ses choix.** Les croyances en sa propre efficacité **exercent de l'influence sur la motivation**, sur les processus cognitifs et comportementaux, et sur les états émotionnels"; (Safourcade et Alava, 2009)



**Il est possible de penser que le sentiment d'efficacité élevé démontré par les résultats, tant chez les gestionnaires que chez le personnel éducateur, soit un indicateur prédictif et positif menant à de réels changements dans la pratique.**



## INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS: CONSTATS #2:

Les gestionnaires et le personnel éducateur ont identifié un **sentiment d'efficacité élevé** quant au processus, soit les étapes de la démarche réflexive (1- décrire sa pratique, 2- comprendre les principes théoriques et 3- agir en mettant en place les stratégies et outils):

**99 %** de gestionnaires se sentent "totalement" ou "en grande partie" efficaces en regard du processus de la démarche réflexive

**98 %** du personnel éducateur se sent "totalement" ou "en grande partie" efficace en regard du processus de la démarche réflexive pour l'ensemble des ateliers.

### Considérant que :

"La démarche réflexive est un **processus de prise de conscience et d'analyse** de ses expériences et de ses pratiques professionnelles qui, confrontées aux savoirs théoriques, sont adaptées et ajustées pour mieux répondre aux besoins relevés" (Millette-Brisebois, S., Busilacchi, K., Giuliani, L. et Coutu, S. 2020).

"Apprendre sur et dans l'action pose la nécessité d'une approche réflexive de sa pratique professionnelle. Tel que défini par Schön (1994), le **praticien doit pouvoir décrire sa pratique et la juger en regard de fondements théoriques pour apprendre et se réajuster.**" (Busilacchi, Harguindéguy-Lincourt et Giuliani, 2016)



**Il est possible de penser que le sentiment d'efficacité élevé démontré par les résultats, tant chez les gestionnaires que chez le personnel éducateur, ait été favorisé par l'approche réflexive utilisée pour l'ensemble des ateliers et les modalités mises en place qui amenaient les participant.e.s à :**

- ✓ **DÉCRIRE LEUR PRATIQUE**
- ✓ **FAIRE DES LIENS ENTRE LA THÉORIE ET LA PRATIQUE**
- ✓ **S'EXERCER À METTRE EN PRATIQUE**



# INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS:

## CONSTATS #3:


Les gestionnaires et le personnel éducateur ont identifié des **effets de la démarche de formation sur leurs pratiques** de soutien à la qualité des interactions auprès des enfants :

Chez les gestionnaires:

- ✓ une **prise de conscience de leurs pratiques de gestion actuelle pour soutenir le changement et accompagner** le personnel dans l'amélioration de leur pratique ainsi qu'un **plus grand sentiment de compétence à cibler les besoins de leur personnel.**

Chez le personnel éducateur:

- ✓ La bonification des pratiques qui **touche aux 4 dimensions de la qualité** (1- interaction avec les enfants; 2 -matériel et aménagement; 3- expériences vécues; 4- interactions avec les parents); **le sentiment d'efficacité ressenti faces aux compétences acquises ainsi que des prises de conscience qui ont apportés des changements dans leur pratique .**




**Les effets, identifiés par les gestionnaires, rejoignent le but de la qualité structurelle ainsi que les objectifs ministériels 1 et 3:**

**But de la qualité structurelle :**  
soutenir les pratiques de **gestion** dans la formation et l'accompagnement au personnel ainsi que dans le soutien à développer une culture de la qualité éducative.

**Objectif 1-**  
Intervenir en amont auprès des services de garde pour renforcer leur capacité à s'autoévaluer en matière de qualité éducative

**Objectif 3-**  
Favoriser le partage, la diffusion et l'harmonisation de bonnes pratiques en matière de qualité éducative au sein du réseau des services de garde



**Les effets, identifiés par le personnel éducateur, rejoignent l'objectif 2 ministériel et la but de la qualité des processus:**

**But de la qualité des processus :**  
améliorer la qualité des pratiques du **personnel éducateur** sur les quatre dimensions de la qualité des processus et plus particulièrement investir celle reliée à la qualité des interactions avec les enfants.

**Objectif 2-**  
Soutenir les services de garde dans l'amélioration d'une ou de plusieurs dimensions de la qualité éducative de leurs services en leur proposant des activités ou des outils appropriés



## INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS: CONSTATS #4:

Les **aspects de la formation** que les gestionnaires et le personnel éducateur ont identifié comme ayant été les **plus contributifs à leur sentiment d'efficacité** en regard de leurs capacités à soutenir la qualité des interactions auprès des enfants sont:

1. LES MESURES DE SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE
2. LES OUTILS APPLICABLES À LA PRATIQUE
3. LE CONTENU

Les éléments **ayant facilité l'engagement** dans les formations

1. LE CLIMAT D'APPRENTISSAGE (Soutien émotionnel)
2. L'ORGANISATION DU TEMPS (Organisation du groupe)
3. LE SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE

soient les dimensions de la qualité des interactions étant reconnues pour soutenir les apprentissages autant chez l'enfant que chez l'adulte.

### Considérant que :

"C'est l'**expérience réussie**, qui exerce le plus d'influence sur le développement du sentiment d'autoefficacité" (Ménard, et al. 2012);

"Le **sentiment d'autoefficacité est corrélé avec le soutien reçu**. Plus la perception de soutien est élevée, plus le sentiment d'autoefficacité augmente. Cette information est importante, car elle permet de croire **qu'il est effectivement possible d'intervenir pour hausser le sentiment d'autoefficacité** (Ménard, et al. 2012);



**Il est possible de penser que le sentiment d'efficacité a pu être favorisé par des modalités de soutien à l'apprentissage, au cours de la formation, qui ont favorisé l'engagement par du soutien émotionnel, l'organisation du temps et des stratégies d'apprentissage andragogiques, adaptées aux besoins d'adultes en formation continue.**



# CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

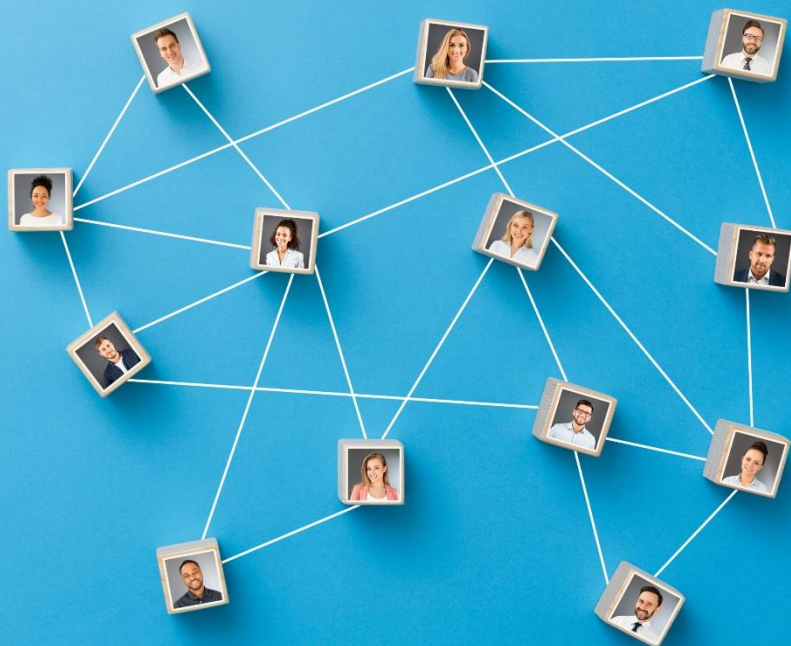


# CONCLUSION

Pour accompagner les changements de pratiques, CASIOPE **soutient simultanément les équipes éducatives et les équipes de gestion**, à travers la **démarche réflexive**, dans un processus qui tient compte des étapes nécessaires à la transformation des façons de faire et dans le respect du rythme individuel et collectif.

Accompagner les acteurs de la petite enfance dans le but de **susciter leur pouvoir d'agir et leur sentiment de compétence** implique de laisser de côté la posture d'expert pour « partir de la personne » et « faire avec elle ». Ces deux grands principes guident quotidiennement notre organisation, CASIOPE, dans les accompagnements réalisés auprès du personnel éducateur et des gestionnaires et soulignent l'importance de mettre de l'avant une démarche réflexive.

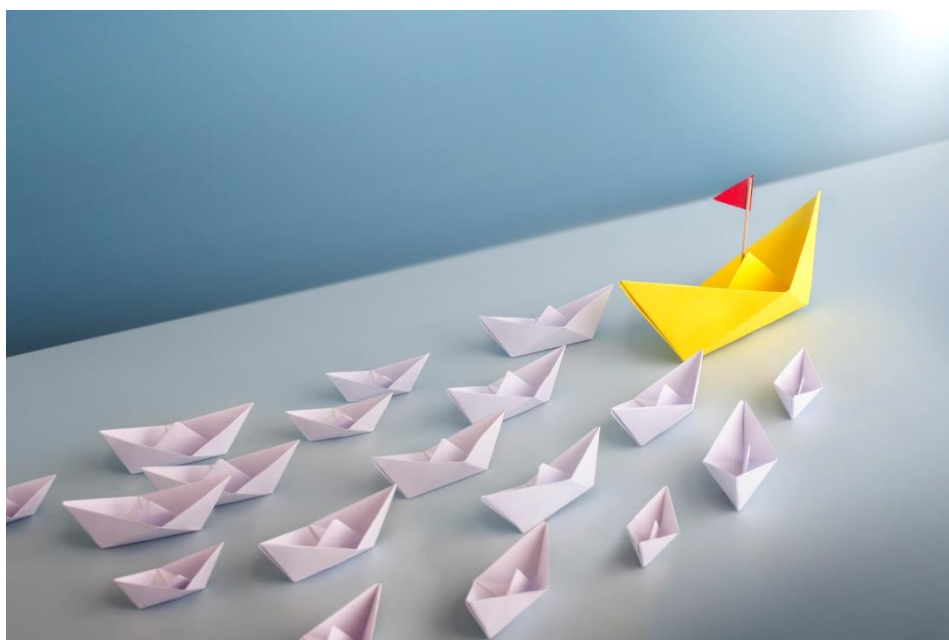
Puisque la **réflexion « sur et dans l'action » est favorisée par le dialogue réflexif**, donnons du temps et de l'espace au personnel éducateur et aux gestionnaires des milieux de la petite enfance pour vivre la démarche réflexive à travers de l'accompagnement et des mécanismes de rétroaction. Ce sont là d'importants **leviers de développement professionnel et d'intelligence collective au service de la qualité éducative pour les tout-petits**.



# RECOMMANDATIONS

**Pour soutenir les changements de pratique et favoriser une culture de la qualité des interactions, nous recommandons à la lumière des constats et apprentissages de la présente évaluation :**

- que les formations offertes, tant au personnel éducateur qu'aux gestionnaires, **se basent sur une démarche réflexive** qui permet 1) de partir de l'expérience et des croyances des participant.e.s, 2) de co-construire des connaissances à travers des échanges et la confrontation de la pratique avec des concepts théoriques; 3) de mettre en pratique de nouvelles compétences et de soutenir le changement;
- que les formations incluent des **outils** concrets, de qualité, faciles à utiliser et qui permettent de faire les liens entre les concepts théoriques vus et la pratique;
- que les programmes de **formations s'adressent tant au personnel éducateur qu'aux équipes de gestion;**
- que la formation aux gestionnaires vise à soutenir leur **leadership pédagogique** soit leurs croyances, visions et approche du **soutien au développement professionnel** de leur équipe ainsi que les **compétences à accompagner le changement.**
- que les programmes de formation offrent un soutien dans une **continuité dans le temps.**



- ✓ Asselin, M., Busilacchi, K et Giuliani, L. (2024). Le Projet Porte-panier : une récolte des effets de la démarche réflexive. *Revue Pour la petite enfance*, N°22 - mai 2024, p.19-25
  
- ✓ Bandura, A. (2002). *Auto efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck
  
- ✓ Busilacchi, K., Harguindéguy-Lincourt, M. C. et Giuliani, L. (2016). CASIOPE : un modèle de démarche réflexive en petite enfance. Dans M. Caouette (dir.), *Le psychoéducateur et l'exercice du rôle-conseil : conception et pratiques* (p.121-144). Béliveau éditeur.
  
- ✓ Busilacchi, K., Issalys, G. et Giuliani, L. (2023). La récolte des effets de l'implantation d'une démarche réflexive dans des milieux éducatifs en petite enfance. Dans V. Lafantaisie et J. Dionne (dir.), *Pour une pratique réflexive de l'intervention psychoéducative* (p. 105-127). Presses de l'Université du Québec.
  
- ✓ Dubé, F., Dufour, F., Chénier, C. & Meunier, H. (2016). Sentiment d'efficacité, croyances et attitudes d'enseignants du collégial à l'égard de l'éducation des étudiants ayant des besoins particuliers. *Éducation et francophonie*, 44(1), 154–172. <https://doi.org/10.7202/1036177ar>
  
- ✓ Millette-Brisebois, S., Busilacchi, K., Giuliani, L. et Coutu, S. (2020). Le psychoéducateur dans les organismes d'aide à l'enfance. Dans C. Maïano, S. Coutu, A.Aimé et V. Lafantaisie (dir.), *L'ABC de la psychoéducation* (p.461-481). Presses de l'université du Québec.
  
- ✓ Ménard, L., Frédéric Legault, F. et Dion, J.S. (2012). Impact de la formation à l'enseignement et de l'encadrement sur le sentiment d'autoefficacité des nouveaux enseignants de cégep. *Revue canadienne de l'éducation*, Vol. 35, No. 2, pp. 212-231  
URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/canajeducrevucan.35.2.212>
  
- ✓ Safourcade, S. et Alava, S. (2009). "S'auto évaluer pour agir : rôle du sentiment d'efficacité personnelle dans les pratiques d'enseignement", *Questions Vives*, Vol.6 n°12, 109-123.
  
- ✓ Schön, D. A. (1994). *Le praticien réflexif : à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Les éditions Logiques.