



Centres de leadership de l'AFÉSEO

Rapport des résultats

Aventure andragogique

Recherche et développement
31 mars 2024



Recherche et développement



Table des matières

1	Introduction.....	2
1.1	Description du projet	2
1.2	But du rapport.....	2
1.3	Taux moyen de participation à Aventure andragogique	2
1.4	Taux de participation : collectes de données	2
2	Principaux constats.....	3
2.1	Appréciation globale	3
2.2	Atteinte des objectifs	4
2.3	Les effets sur le leadership.....	6
2.4	Les effets sur la pratique réflexive.....	7
2.5	Les connaissances et les réalisations	7
3	Formations en virtuel versus en présentiel	7
3.1	Les avantages de la prestation des formations	8
3.2	Les désavantages de chacune des prestations de formation.....	9
3.3	Éléments importants pour l'offre de la formation	10
4	Conclusion	10
	Témoignages sur la pratique réflexive :	11
	Témoignages sur le leadership :	12

1 Introduction

1.1 Description du projet

L'Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (AFÉSEO) a offert le programme de formation Aventure andragogique de novembre 2023 à mars 2024. Créé par et pour les Franco-Ontariens, Aventure andragogique cherche à promouvoir la cohésion entre les pratiques professionnelles et les fondements pédagogiques du *Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance* (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2014) ainsi qu'à favoriser l'intégration des principes de l'aménagement linguistique dans les pratiques professionnelles. À moyen et à long terme, Aventure andragogique vise à promouvoir la collaboration et l'innovation collective dans le secteur de la petite enfance en vue de soutenir la prestation de programmes et de services à l'enfance de langue française de haute qualité.

1.2 But du rapport

La formation cherche avant tout à assurer la durabilité du changement dans les pratiques du personnel éducateur de la petite enfance à travers: (1) la pratique réflexive; (2) le leadership du changement dans les pratiques professionnelles assumé par une *équipe* des membres du personnel d'un service à l'enfance (l'équipe est composée de personnel travaillant directement avec les enfants et le personnel de supervision); (3) l'apprentissage expérientiel; et (4) l'accompagnement par le personnel facilitateur. La principale tâche des personnes participant à la formation est l'élaboration d'un plan d'action cherchant à porter un œil critique sur les pratiques professionnelles en vigueur et voir comment on peut les améliorer. Le personnel éducateur est appelé à documenter ses apprentissages tout au long de la mise en application de son plan d'action. Cette documentation des apprentissages a été présentée à la Célébration de mars 2024.

1.3 Taux moyen de participation à Aventure andragogique

Il y a eu un total de 16 inscriptions au programme de formation Aventure andragogique : 3 directions régionales, 6 superviseurs de sites et 7 membres du personnel éducateur. Le taux de participation aux formations offertes se chiffre à 70% et l'accompagnement en équipe avec le personnel de facilitation à 73%. En cours de route, une superviseure a quitté son poste et une direction avait un conflit d'horaire.

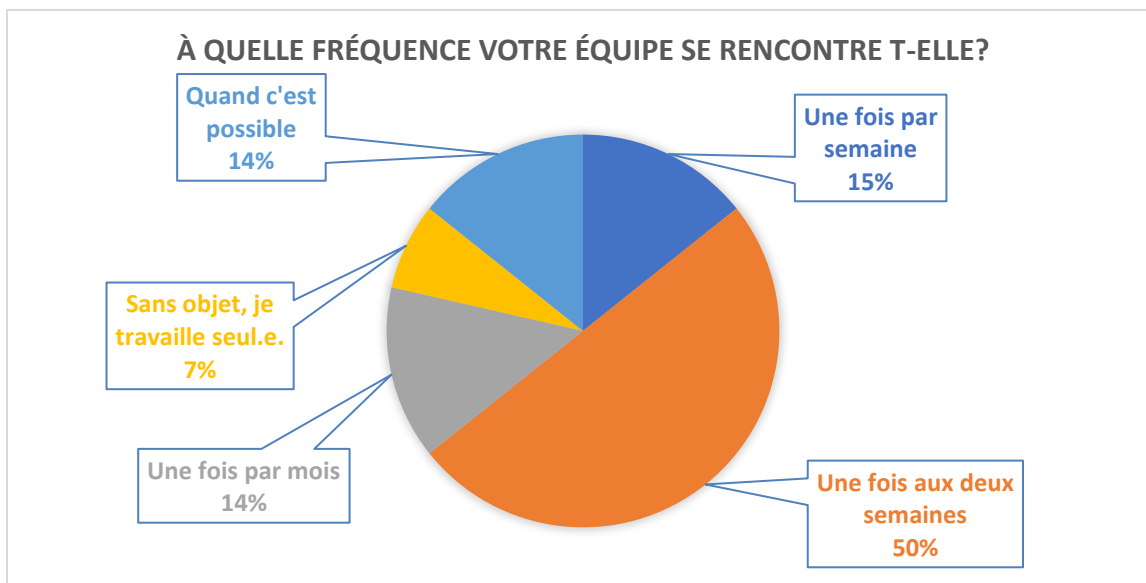
1.4 Taux de participation : collectes de données

Le taux de réponse au sondage pré formation est de 81% et le sondage post formation est de 71%.

2 Principaux constats

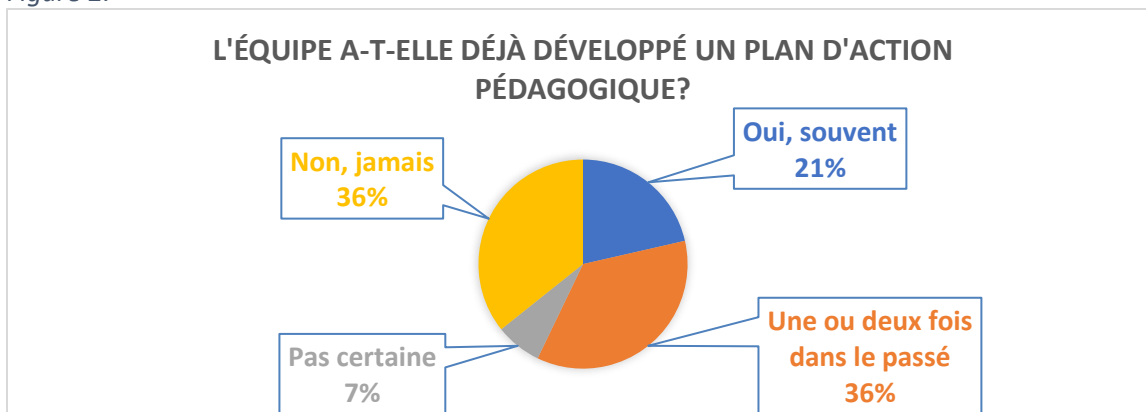
Avant la formation, 71% des personnes participantes ont répondu au sondage pré formation. Dans cette première figure, nous pouvons constater que 79% des personnes participantes se rencontrent en équipe.

Figure 1.



57% des personnes participantes ont déjà développé un plan d'action pédagogique (21% souvent et 36% une ou deux fois dans le passé). 7% ne sont pas certaines et 36% attestent n'avoir jamais développé de plan d'action pédagogique (voir figure ci-dessous).

Figure 2.

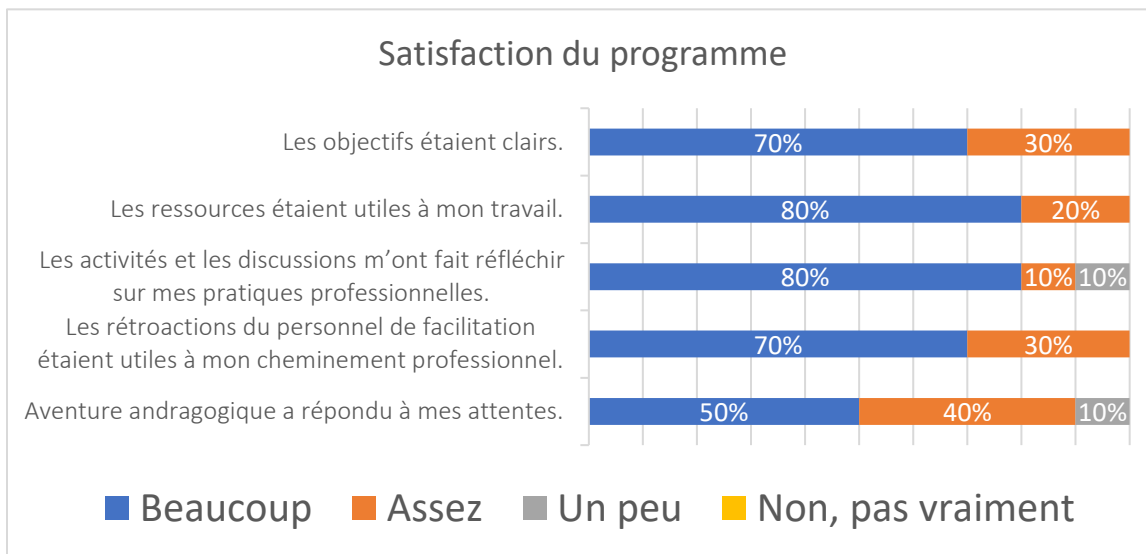


2.1 Appréciation globale

Globalement, les personnes qui ont répondu au sondage de fin de formation ont aimé la formation. On constate, à la figure 3, que 100% jugent que les objectifs d'Aventure andragogique étaient assez clairs ou beaucoup clairs. Pour 90% des personnes participantes, la formation a répondu (assez ou beaucoup) à leurs attentes et on 100% affirment que les ressources

proposées étaient (assez ou beaucoup) utiles pour leur travail et les rétroactions du personnel facilitateur (assez ou beaucoup) furent utiles à leur cheminement professionnel. Les activités et les discussions ont (assez ou beaucoup) poussé la réflexion sur les pratiques professionnelles chez toutes les personnes ayant répondu. 90% des personnes participantes recommanderaient Aventure andragogique à leurs collègues (résultat non illustré).

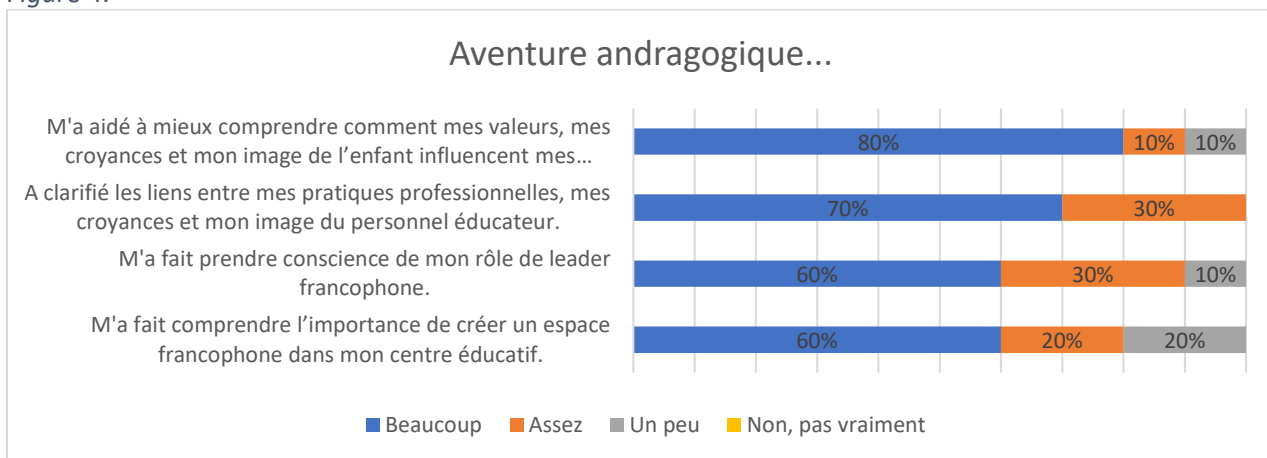
Figure 3.



2.2 Atteinte des objectifs

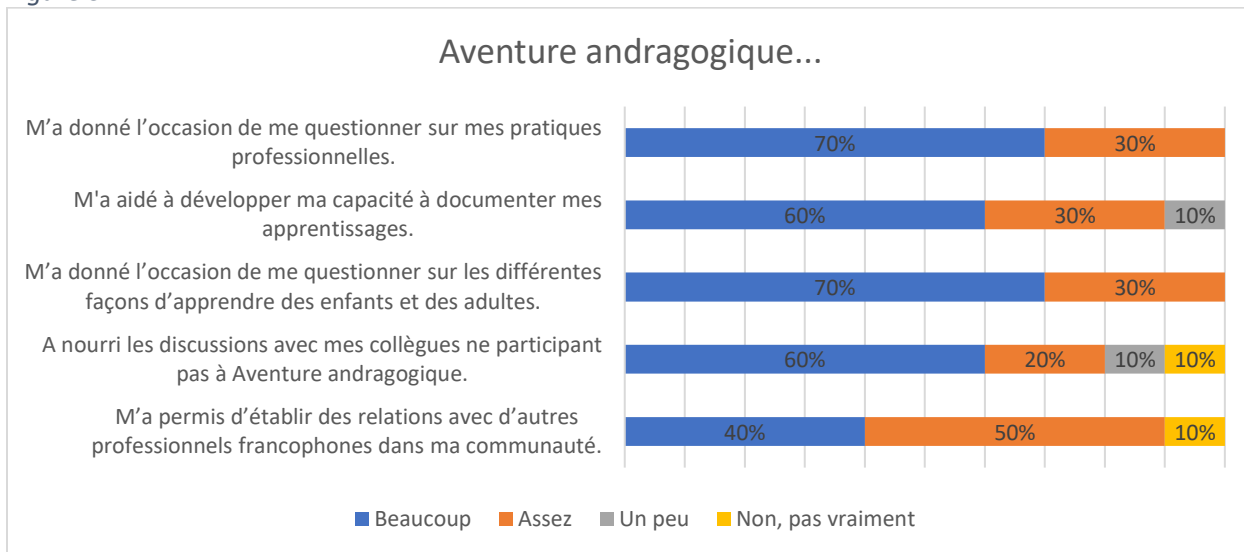
90% ou plus des personnes participantes rapportent mieux comprendre (beaucoup et assez) comment leurs valeurs et leurs croyances influencent leurs pratiques professionnelles en lien avec leur image de l'enfant et du personnel éducateur. 80% ou plus ont compris et pris conscience (beaucoup et assez) de leur rôle de leader francophone et l'importance de créer un espace francophone dans leur centre éducatif (voir figure ci-dessous).

Figure 4.



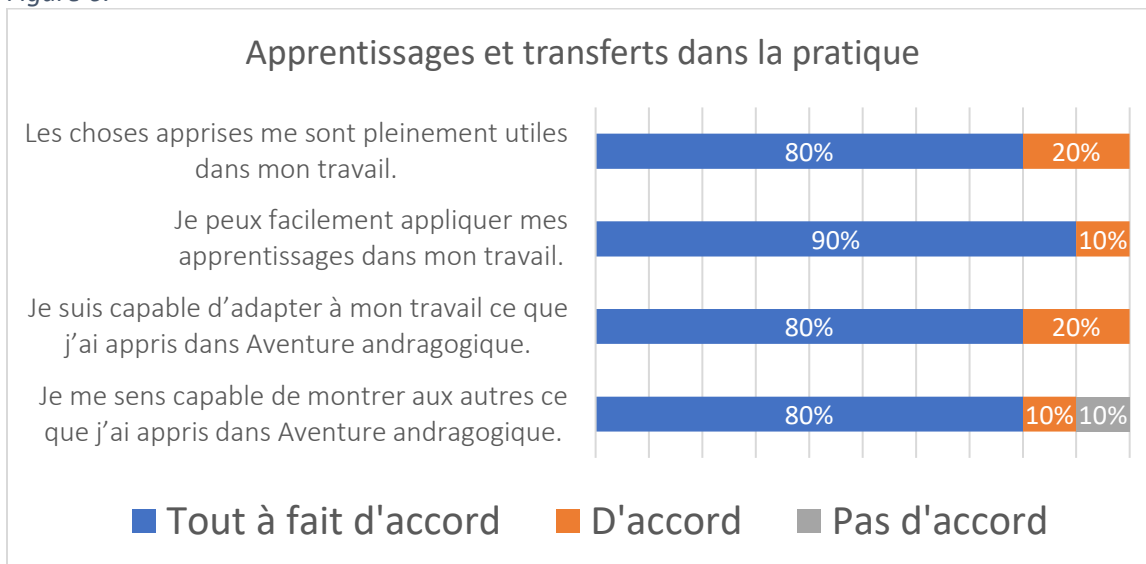
La figure suivante démontre que le programme de formation a permis aux personnes participantes de développer quatre choses (80% et 100% ayant répondu beaucoup et assez) : (1) Le questionnement sur leurs pratiques professionnelles. (2) La capacité à documenter leurs apprentissages. (3) Se questionner et discuter sur différentes façons d'apprendre des enfants, des adultes et entre collègues (4) Réseauter avec d'autres professionnels francophones de leur communauté.

Figure 5.



100% attestent que le programme de formation (beaucoup et assez) est facilement transférable et que les choses apprises sont pleinement utiles dans le cadre de leur travail (1). 90% des personnes participantes se sentent capables de faire le transfert des apprentissages à leurs collègues (voir figure ci-dessous).

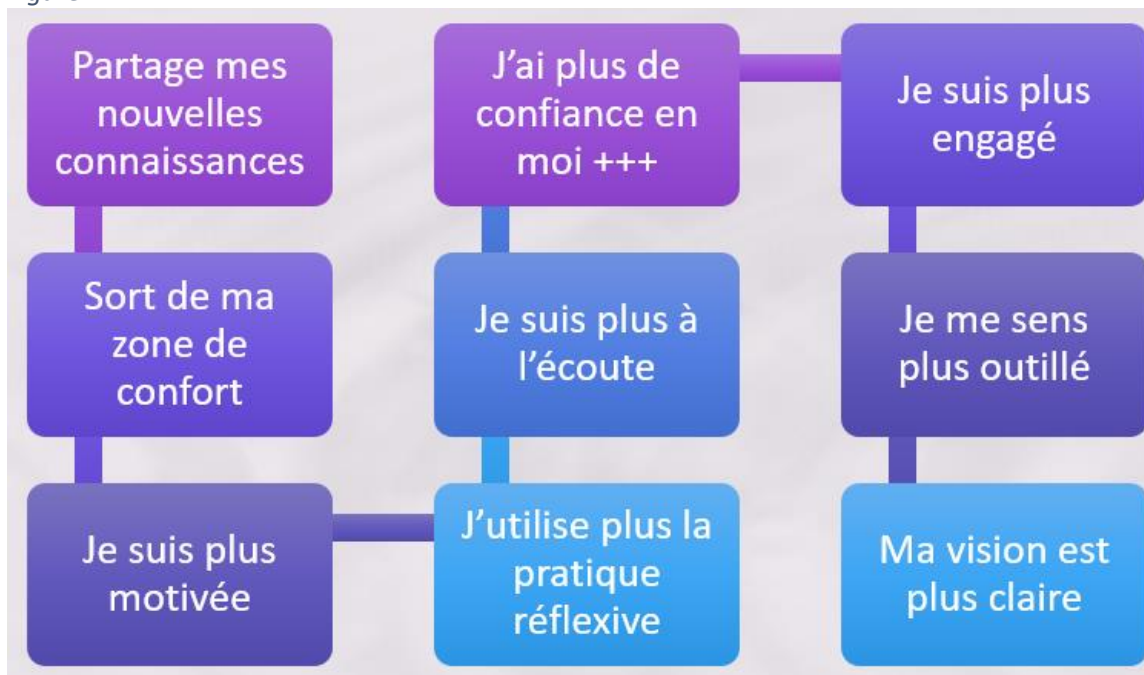
Figure 6.



2.3 Les effets sur le leadership

À la figure ci-dessous, les personnes participantes ont changé certaines pratiques au niveau de leur leadership (à noter qu'un symbole + est ajouté selon le nombre de fois que l'énoncé est mentionné par les personnes participantes).

Figure 7.



Voici deux témoignages sur le leadership.

Mon leadership a évolué grâce à l'aventure andragogique en me permettant de développer une approche plus inclusive et participative. En impliquant les membres de mon équipe dans le processus d'apprentissage etc.

Leadership:
Quelques témoignages!

Je dois faire briller le potentiel de chacun. Pas leur donner les solutions. Planter des graines et les laisser fleurir à leur façon!

2.4 Les effets sur la pratique réflexive

Selon la rétroaction des personnes participantes, en lisant les commentaires, on constate que la pratique réflexive a évolué. Les réflexions et les outils utilisés comme les « lunettes » ont ouvert l'esprit des personnes participantes en les aidant à analyser les différentes situations de façon critique, ce qui facilite la prise de décision.

2.5 Les connaissances et les réalisations

On constate des prises de conscience comme le fait de réfléchir avec la personne au lieu de lui donner la solution, avoir des ressources à mettre en place, les apprentissages de leurs collègues, pouvoir créer des liens et faire participer les parents pour mieux comprendre les enfants, approfondir leurs connaissances et comment c'est bénéfique pour aider le personnel éducateur dans leur travail, accepter les défis comme des apprentissages et des nouvelles connaissances et repartir avec plus de confiance en soi sont également des éléments nommés et appréciés des personnes participantes.

Voici un témoignage sur la pratique réflexive.

L'évolution de la pratique réflexive... Témoignage...

Ma pratique réflexive s'est développée en devenant plus régulières et approfondie. J'ai pris l'habitude de consacrer du temps à réfléchir de manière critique sur mes actions, mes décisions et mes interactions avec les enfants, les parents et les membres de l'équipe ensuite cette expérience m'a encouragé à adopter une approche plus consciente et proactive de la réflexion, ce qui a enrichi ma pratique professionnelle et renforcer mon leadership.



3 Formations en virtuel versus en présentiel

Nous avons sondé les personnes participantes sur les formations virtuelles et en présentiel afin de connaître ce qu'elles retirent le plus dans les deux formats de formation (voir figures ci-dessous).

Figure 8.

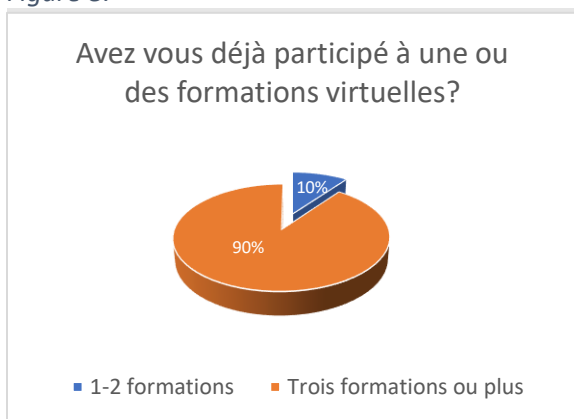
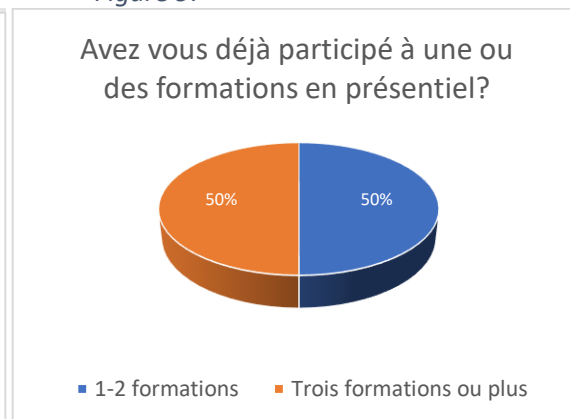


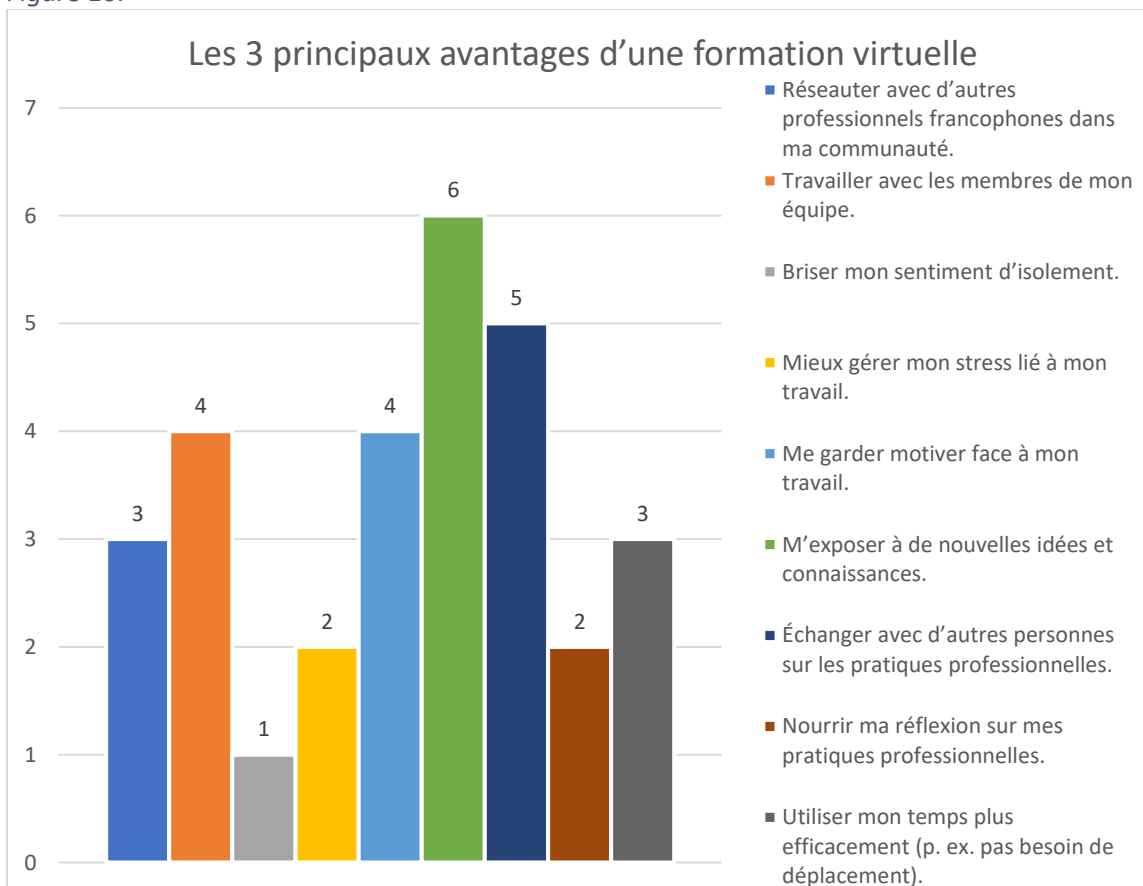
Figure 9.



3.1 Les avantages de la prestation des formations

Selon la liste fournie dans le sondage, les personnes participantes notent 3 principaux avantages d'une formation en présentiel et ensuite en virtuel (voir les figures ci-dessous).

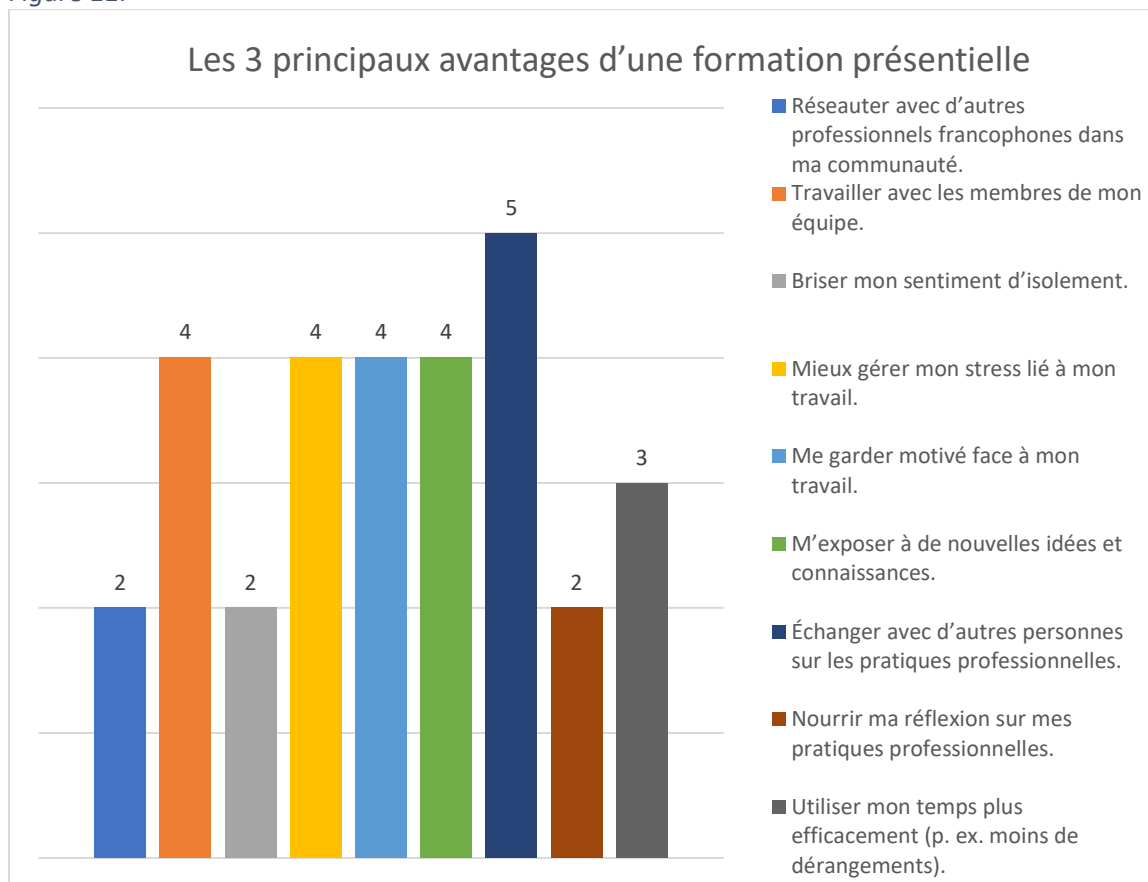
Figure 10.



Les personnes ayant participé nous donnent d'autres avantages pour la **formation en virtuelle** dont l'accessibilité des formations : moins de frais, plus facile de s'exprimer derrière un écran,

gains de temps sans le voyage, la simplicité ; se connecter, faire la formation et se déconnecter, accès à une variété de formation, faire à partir de la maison, moins de distractions, plusieurs personnes peuvent en profiter.

Figure 11.



Les personnes ayant participé nous donnent d'autres avantages pour la **formation en présentiel** :

- (1) L'aspect social : rencontrer des nouveaux professionnels, sortir de l'environnement de travail (chaleur, ambiance et endroit neutre), plus d'échanges (idées).
- (2) Réflexions : vivre l'expérience activement, avoir des discussions plus approfondies, sortir de sa zone de confort, comprendre et mettre en œuvre les choses apprises en présentiel.

3.2 Les désavantages de chacune des prestations de formation

Nous avons demandé aux personnes ayant participé de nous donner les désavantages pour la **formation en virtuel**. En ordre de priorités, les gens ont mentionné (1) les problèmes techniques étaient un défi et a été mentionné à 7 reprises : La connexion internet apportant une perte d'intérêt, la peur d'ouvrir son micro quand l'autre parle et les partages d'écran sont moins ludiques. (2) Les interactions sociales sont ressorties à 6 reprises : Le manque d'interaction avec les autres, le fait de ne pas entendre les autres rire ou réagir, l'ambiance et la joie d'être en contact physique avec les autres est manquante. (3) Les dérangements ont été mentionnés à 5 reprises : Ne pas être totalement présent en gérant des situations, difficulté à maintenir

l'attention et de se concentrer. Le dernier point mentionné était le temps limité par les heures exactes de formation.

Nous avons demandé aux personnes ayant participé de nous mentionner les désavantages de la **formation en présentiel**. En ordre de priorités, les gens ont mentionné le temps à 6 reprises (1) et, selon les personnes participantes, le déplacement et la distance à parcourir sont une perte de temps. (2) Le remplacement a été nommé à 3 reprises. Les autres points mentionnés pour la formation en présentiel incluaient la gêne d'être face à face avec les autres et les frais rattachés au diner, aux collations et aux boissons.

3.3 Éléments importants pour l'offre de la formation

Selon les observations et l'expérience du personnel de facilitation, les points suivants sont à continuer pour l'avenir des projets.

- La première rencontre en présentiel est essentielle pour bâtir des liens de relation avec les personnes participantes.
- Avoir accès à une autre salle que le milieu de travail (centre de leadership) permettrait aux personnes participantes d'être plus présentes lors des formations. Ceci permettrait à l'équipe entière d'être présente avec moins de dérangements.
- Il est entendu lorsque des membres du personnel facilitateur font le remplacement dans les services de garde, les personnes participantes peuvent participer à la formation. Cependant, ce n'est sans défis car ils ne connaissent pas les enfants, ni les environnements.
- Le personnel de facilitation propose aussi d'ajouter le rôle des gestionnaires dans le protocole d'engagement afin d'avoir plus d'engagement de leurs parts.

4 Conclusion

Aventure andragogique a atteint ses objectifs de soutenir la pratique réflexive, de développer le leadership et de favoriser le réseautage. Voir *annexe A* pour les témoignages des personnes participantes. Ce qui a été le plus apprécié des personnes ayant participé à Aventure andragogique, ce furent les accompagnements, les outils utilisés pour faire les déclencheurs et le temps de réflexion.

Globalement, **l'expérience d'Aventure andragogique fut positive pour la très grande majorité des personnes participantes**. La formation a répondu à leurs attentes. Les personnes qui ont répondu au sondage comptent continuer le travail amorcé dans l'aventure andragogique en continuant leur cheminement. Les défis les plus importants à une participation à la formation demeurent toutefois le temps pour la réflexion critique et le manque de suppléance. Ces défis sont aussi les principaux obstacles à la durabilité des effets du programme.

Annexe A : Les témoignages des personnes participantes au programme Aventure andragogique

Témoignages sur la pratique réflexive :



- Au début, je manquais de confiance envers la prise de décisions. Avec l'aide de mes collègues, je me questionnais souvent sur comment assumer mon rôle. J'ai beaucoup évolué! Maintenant, je comprends mieux mon rôle et j'utilise de bonnes pratiques pour me guider. Il est important, lorsque nous devons avoir des conversations, d'être 2 personnes pour réfléchir.
- Trouver ma place et m'inclure dans un nouveau milieu a été une étape difficile pour moi à la suite d'un changement dans ma profession. J'ai eu beaucoup de conversations avec ma superviseure à ce sujet pour développer ma confiance. Elle a été mon poteau dans mon cheminement et je me sens à une nouvelle place.
- Avoir des discussions et comment impliquer les familles dans l'importance du jeu risqué. Toute l'équipe s'est impliquée dans le processus. Comment pourrions-nous offrir des occasions afin que les enfants explorent le jeu risqué dans notre service?
- Au début je ne comprenais pas. Je me questionnais sur l'importance du jeu de l'enfant. Comment est-ce que moi, je vivais comme enfant? Lorsque j'ai fait un lien avec mon enfance, là, j'ai commencé à comprendre comment l'enfant joue et apprend.
- J'étais dans ma bulle! Nouveau rôle au sein du centre et j'avais le goût d'apprendre mais je n'étais pas certaine. Cela me fait réaliser que l'ouverture d'esprit et le positivisme sont très importants pour cheminer en équipe. Je suis maintenant très intéressée par la documentation et j'aimerais recevoir plus de soutien à ce niveau.
- Par des discussions, des réflexions et en tournant l'apprentissage envers nous-mêmes et non sur les enfants et les parents, on se posait la question suivante : Comment retrouver l'enfant en soi ? À partir de nos environnements, comment pourrions-nous les enrichir? Le positif a vu le jour.

- Le parcours m'a aidée à m'ouvrir. J'avais peur de parler devant un groupe, mais regardez! Je le fais aujourd'hui. Une grande fierté. Je vois les enfants de façon différente. Notre métier est la base pour les futures enfants de la société. Il est important d'impliquer les parents aussi. Maintenant, j'ai plus de confiance, je suis plus outillée et prête à faire des recherches, ouverture auprès de mes collègues et l'esprit de collaboration. Je me suis rendue vulnérable.

Témoignages sur le leadership :



- Le leadership, c'est d'aller chercher ses collègues, les familles et l'équipe pour que tous puissent y participer. Nous avons débuté le programme à 2 personnes et maintenant, toute l'équipe est avec nous.
- Le leadership, c'est l'apprentissage qui continue et qui roule vers l'avant. J'avais peur du jugement des autres et maintenant, je prends le volant de ma voiture pour avancer avec les autres.
- Mon leadership, c'est de sortir de ma zone de confort et me comparer aux autres pour faire ressortir les forces de chacun.
- Mon leadership, c'est de me connecter avec la réalité et je suis motivée d'en apprendre plus. Je vois que l'équipe apprécie ce que l'on fait!
- Mon leadership, c'est de creuser pour aller plus loin avec les réflexions. Planter et faire pousser pour voir le potentiel des gens.
- Mon leadership, c'est de faire briller les autres autour de moi!
- Je suis quelqu'un qui apprend à partir des autres. Je ne peux pas être seul pour mettre et faire avancer les choses. C'est un travail d'équipe.
- Le leadership, pour moi, représente la visibilité. Je dois être transparente et faire attention à mes actions car beaucoup de gens autour de moi me copient, autant l'adulte que l'enfant. De plus, la communication est très importante; il faut réfléchir avant de parler.
- Mon leadership est comme un collier de perles. Chaque petite boule représente les apprentissages et les défis vécus. Le collier est un cercle vicieux qui n'arrête pas. C'est une

rotation qui n'arrête jamais et nous sommes en apprentissage constant. Chaque petite boule, c'est comme une bouchée à la fois pour grandir ensemble.

- Une cocotte c'est très dur mais chaque petite partie de cette cocotte montre chaque chance que j'ai eue pour me développer. Ici au Canada, nous apprenons par le jeu. Au pays, on apprend, on ne joue pas. Ceci m'a permis de grandir et de changer ma perspective. Il faut prendre le temps d'entrer en connexion avec les autres pour grandir.
- Je suis quelqu'un qui roule, tout comme une voiture. Ceci me fait penser à des voyages; parfois, il faut prendre des nouvelles routes. Je suis arrivée avec un certain bagage de connaissances et ce processus m'a permis d'enrichir mes compétences. Je me suis beaucoup intéressée à l'approche Reggio Emilia et ma vision a beaucoup changé grâce au soutien que j'ai reçu. J'ai hâte de continuer à cheminer.