

Introduction

En regard de l'intégration des TIC dans le processus d'enseignement apprentissage, nous avons souligné à quelques reprises, dans la première partie du document, l'importance d'accompagner les enseignants dans le processus de changement inhérent à la transformation des pratiques.

Dans un premier temps, il faut reconnaître que le rôle du conseiller pédagogique TIC sera un facteur déterminant dans la démarche institutionnelle d'intégration pédagogique des TIC. En effet, bien que la responsabilité soit partagée entre différents niveaux dans l'organisation, le conseiller pédagogique TIC sera la personne clé dans cette démarche. À cet égard, il importe de bien comprendre le rôle du conseiller pédagogique et les fonctions qu'il devra exercer à différents moments de la démarche¹. Aussi nous croyons que les conseillers pédagogiques ont avantage à discuter entre eux, de façon formelle ou informelle, à propos des défis qu'ils ont à relever dans leurs contextes institutionnels respectifs. Nous pensons qu'il est important de développer un climat de cohésion à l'intérieur de la communauté de pratique des conseillers pédagogiques. Il s'agit là d'une première ressource à exploiter pour nous soutenir dans nos défis respectifs.

À cet égard, le regroupement des répondants TIC ainsi que les rencontres triennales de Performa sont des lieux à exploiter pour renforcer ce sentiment de cohésion. D'autres initiatives qui émanent du réseau collégial, portées davantage par des individus que par des organismes, sont également une contribution significative puisqu'elles reflètent la créativité et le souci d'innovation des professionnels qui oeuvrent dans le réseau collégial. Par exemple, nous croyons que les plans d'intégration des TIC et les projets d'enseignants ou de départements qui existent déjà dans certains collèges gagnent à être connus et diffusés afin de favoriser le partage d'expertise dans la communauté des conseillers pédagogiques.

¹ Marielle Pratte relève les différents rôles du conseiller pédagogique : aidant, expert-conseil, formateur, agent de feed-back, agent de liaison, théoricien (P. 137). Avant de s'engager plus à fond dans un projet de plan d'intégration des TIC, il serait intéressant et utile pour le conseiller TIC d'établir des parallèles entre ces différents rôles et les étapes de la mise en œuvre du plan d'intégration des TIC.

Bien que le conseiller pédagogique TIC soit généralement bien outillé pour accompagner les enseignants sur des questions de nature pédagogique, son expertise en ce qui concerne le processus de changement semble plus limitée. Marielle Pratte² dresse un portrait de la formation des conseillers pédagogiques³. Elle mentionne plus loin dans sa recherche que les conseillers pédagogiques ressentent des besoins de formation sur le processus du changement, entre autres⁴. Il faut bien admettre que la plupart des conseillers pédagogiques composent avec la nouveauté et le contexte de mouvance en se basant, la plupart du temps, sur un savoir d'expérience (les plus expérimentés), sur l'intuition ou la méthode essai-erreur (les novices). En complément à ces façons de s'approprier le changement, nous croyons qu'il est de mise d'offrir aux conseillers TIC des périodes de formation et des lieux d'échange d'expériences. La formation permettrait pour sa part de systématiser les actions du conseiller pédagogique pour faire face à ce défi bien particulier qu'est le plan d'intégration des TIC. Les lieux d'échanges, pour leur part, permettent « la mise en mots » des expériences d'accompagnement, l'objectivation des interventions réalisées ou à venir et développent le sentiment de cohésion nécessaire à l'émergence et au maintien d'une communauté de pratique. Ces formations gagneraient à être structurées en tenant compte des énoncés de compétences présentés dans le document élaboré par le comité de travail sur le profil des tâches du conseiller pédagogique TIC⁵. Le volet « Conseil et support » dans ledit document donne des pistes spécifiques sur les habiletés à développer chez les conseillers pédagogiques TIC.

² Marielle Pratte, (2001). *La consultation pédagogique : une avenue de développement professionnel pour le personnel enseignant*, Collège François-Xavier-Garneau, Québec, 166 p.

³ Dans sa recherche Marielle Pratte mentionne que 70% des personnes interrogées ont une formation en pédagogie. En revanche, elles sont très peu nombreuses à détenir une formation en counseling (P.95-96).

⁴ Les autres besoins de formation ressentis concernent le counseling, la communication, la psychologie du développement de la personne et la gestion de conflits. P. 150-152.

⁵ *Questionnaire sur le profil de tâches de la conseillère et du conseiller pédagogique TIC*, Comité de travail sur de profil des tâches du conseiller pédagogique TIC, Regroupement des REPTIC, Avril 2003. En ligne : http://www.reptic.qc.ca/fileadmin/referentiels/resultats_questionnaire_taches_cptic.pdf (Page consultée le 10 septembre 2006)

Quelques distinctions

Avant d'aller plus loin dans ce guide, il importe d'établir une distinction entre le plan d'intégration des TIC et le plan de travail. Le plan d'intégration des TIC est un outil essentiellement conceptuel, une sorte de carte routière qui traduit le processus qui devra prendre place dans l'institution. Le plan d'intégration précise la place des différents acteurs et leur contribution dans le processus institutionnel. Le plan d'intégration est utile comme point de départ de la réflexion institutionnelle qui prendra place ultérieurement. En ce sens, il serait intéressant que le conseiller TIC ou un autre intervenant (du même niveau) **établit un rapprochement entre le plan d'intégration des TIC et le projet éducatif de son institution**⁶. Il s'agit d'un premier niveau de justification à ne pas négliger afin de donner des assises institutionnelles qui puissent se rattacher au cadre institutionnel et à la mission éducative. Le plan d'intégration des TIC est un guide et n'est pas refait chaque année, bien qu'il puisse être bonifié en cours de route.

Le plan de travail pour sa part est habituellement élaboré pour la durée d'une année scolaire; il s'insère dans le plan institutionnel ou dans le plan stratégique du collège. Le plan de travail TIC constitue un outil de partage des responsabilités entre les différents intervenants. Dans la plupart des collèges, le conseiller pédagogique TIC doit présenter un plan de travail à son supérieur immédiat. Il revient au conseiller TIC de décider s'il insère le plan de travail TIC dans son plan de travail annuel ou s'il le présente comme un plan de travail spécifique et séparé. L'une ou l'autre des options est envisageable selon les particularités du contexte institutionnel. Il nous semble toutefois que ce plan de travail doit être présenté à la direction du collège comme un élément récurrent d'année en année dans les tâches du conseiller pédagogique TIC. Les gestionnaires doivent être conscients que l'intégration des TIC est un processus qui ne peut se réaliser qu'à moyen et long terme si l'on vise une véritable implantation des TIC dans les programmes d'études.

⁶ Suggestion pour initier l'étape d'analyse présentée à la page 8.

Il faut également établir des distinctions entre les termes **macrodesign**, **microdesign**, **macroplanification** et **microplanification**⁷. Le macrodesign concerne le niveau institutionnel et organisationnel. Par exemple, les étapes de mise en œuvre du plan TIC sont semblables d'un programme à l'autre. Mais une institution pourrait décider de travailler avec les comités de programme du côté préuniversitaire et de former de comités ad hoc pour les programmes techniques. Le micro-design concerne l'architecture du programme d'études comme tel. Comment les compétences sont-elles agencées? Lesquelles sont prépondérantes et constituent le cœur du programme? Comment les habiletés TIC vont-elles s'insérer dans cette architecture afin d'être un plus dans la formatio? Quelle progression souhaite-t-on voir dans la réalisation des travaux sommatifs tout au long de la formation? Le microdesign concerne donc toute l'équipe départementale. Le microdesign reflète la vision d'une équipe d'enseignants à propos du programme; il peut être revu et amélioré lors des évaluations de programme par exemple. La macroplanification concerne les grandes lignes d'un cours ou de quelques cours d'un programme. Par exemple, lorsque deux ou trois professeurs se consultent sur les liens entre leurs cours respectifs, lorsque des enseignants réfléchissent à la façon dont les compétences sont réinvesties d'une session à l'autre, nous sommes dans le processus de macroplanification. À cette étape, les enseignants réfléchissent sur quelques compétences ou quelques cours qui sont étroitement liés. Finalement, la microplanification concerne le professeur et la production de ses plans de leçon. Par exemple, l'enseignant qui est responsable d'intégrer une ou deux habiletés TIC dans son cours réfléchira à l'encadrement ou aux périodes de pratique guidée qu'il devra introduire dans le but de renforcer les acquis méthodologiques de ses étudiants. Toutefois, le micro-design ne se résume pas seulement à la production des plans de leçon. Dans la pratique, l'enseignant entretient une réflexion en cours d'action et sur son action. Il réfléchit à ses façons d'enseigner, d'évaluer et il entretient un discours intérieur sur la logique et le degré d'efficacité de ses pratiques. Concrètement, les enseignants ne se préoccupent pas de savoir s'ils sont en train de faire de la micro ou de la macroplanification. Le conseiller

⁷ Nous n'avons pas trouvé de définition formelle de ces termes dans le dictionnaire de Legendre. François Lasnier utilise les termes « macroplanification et microplanification ». Basque utilise, pour sa part, les termes macrodesign et microdesign. Nous croyons toutefois que cette distinction est nécessaire avant d'aller plus loin dans ce document.

TIC n'a pas non plus à présenter cette terminologie aux enseignants lors de sa démarche de réalisation du plan TIC dans un programme. Toutefois nous croyons que ces distinctions sont importantes sur le plan conceptuel afin de bien saisir les différentes facettes de la démarche.