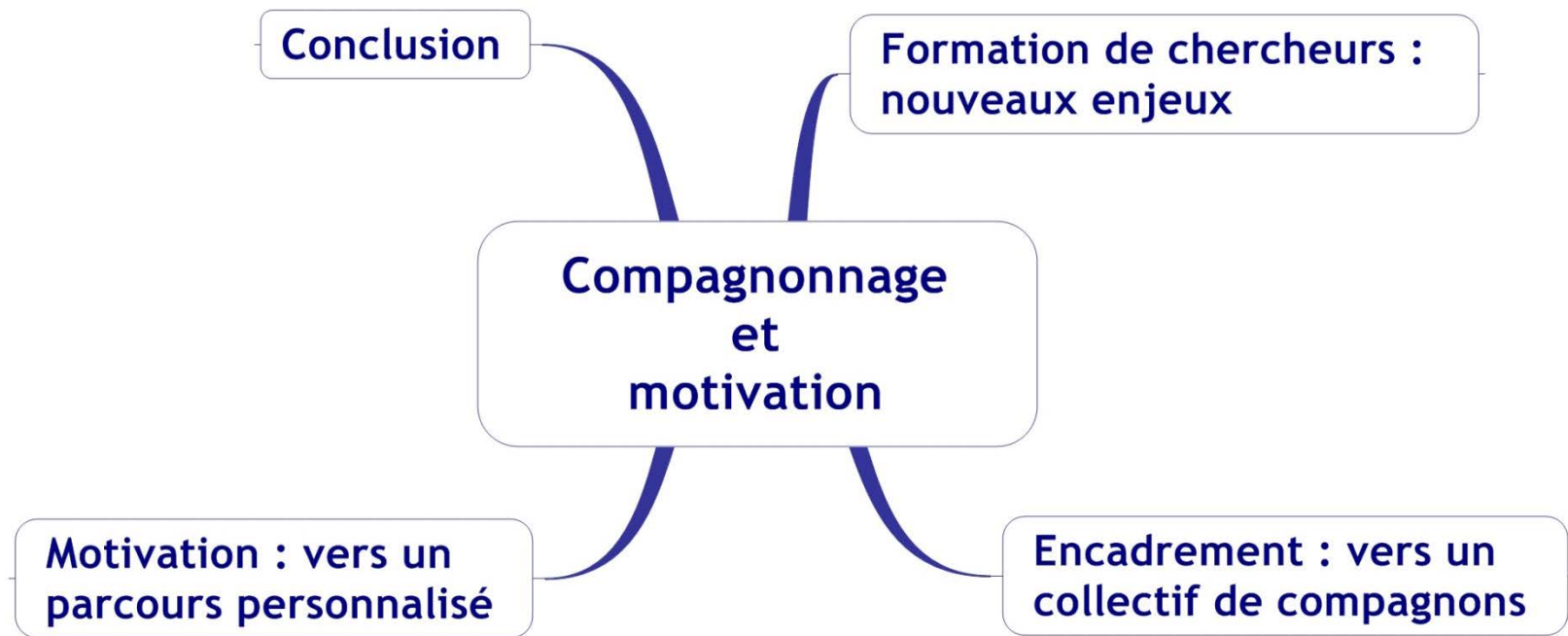




Collectif d'encadrement et parcours personnalisé



Jean Nicolas
18 avril 2007

Chaire formation chercheur UdeS

Nouveaux enjeux pour la formation de chercheurs (Nicolas, J., « *Le doctorat en question* », 2008)

1. **Formation** : Acquérir des compétences scientifiques, personnelles et professionnelles démontrables
-  2. **Encadrement** : Passer une supervision-direction individuelle à un compagnonnage par une communauté de pratique
-  3. **Motivation** : Expliciter l'implicite et responsabiliser l'apprenti-chercheur par rapport à sa réussite
4. **Qualité** : Préciser et rehausser les critères de sélection (entrée), de suivi (parcours) et de réussite (sortie)

Encadrement : Ce qu'en dit la littérature

- + L'encadrement permet au candidat de passer du stade d'utilisateur au stade de CRÉATEUR (UNESCO)
- + La pierre d'assise de la formation à et par la recherche
- Une dérive vers l'obtention de résultats plutôt que la formation d'un chercheur (Lapidus)
- Un projet changeant, conduit par essais et erreurs (Sharp)
- Très peu ou pas d'évaluation « *The secret garden* »

« Aucun modèle de direction doctorale n'est utilisé de façon systématique dans les universités québécoise. La majorité des directeurs de recherche apprennent par essais et erreurs » (Boulet, N., 2001)

Collectif d'encadrement et parcours personnalisé

Encadrement : Vers un compagnonnage élargi

Encadrement : approches possibles	Nombre de compagnons
1. Supervision individuelle	1
2. Supervision individuelle ET mentor	2
3. Co-supervision	2
4. Comité de thèse	3 à 4
5. Comité conseil	4 à 5
6. Collectif d'encadrement	≥ 5

Collectif d'encadrement et parcours personnalisé

Supervision individuelle

- + Candidat approche directeur-trice ou vice et versa
- + Motivation commune pour le projet
- Directeur-trice seul arbitre
- Connaissances et compétences limitées à celles du directeur

Co-supervision

- + Projet combinant les connaissances de deux disciplines
- + Enrichissement du compagnonnage
- Un des deux directeurs ne s'implique pas vraiment
- Risque de tiraillement entre deux directeurs

Collectif d'encadrement et parcours personnalisé

Supervision individuelle + mentor indépendant

« *Mentor: An external expert is to be appointed as the student's mentor to complement the work of the supervisor [...] The mentor can be taken from the academic, industrial or other sector, and is to serve as a support for the postgraduate student at times when he/she requires the advice of an impartial person on such issues as career planning, contacts with other parties.* » (Karolinska Institutet, 2007)

- + Conseils d'un compagnon indépendant
- + Formule souple et facile à mettre en œuvre
- Processus informel et livré à la bonne volonté du mentor
- Processus ne favorise pas dialogue constructif entre directeur + mentor + doctorant

Comité de thèse

- Le comité de thèse est un petit groupe de chercheurs qui appuie de manière constructive le directeur dans sa tâche d'encadrement et offre au doctorant des conseils en vue de bien réussir son projet de recherche
- Pourquoi ?
 - Améliorer le taux de réussite et diminuer la durée
 - Rehausser la qualité par un suivi régulier
 - Accélérer le démarrage du projet
 - Favoriser l'interfécondation entre les disciplines

Collectif d'encadrement et parcours personnalisé

Comité de thèse

- Comment ?
 - 3 à 4 chercheurs
 - Rencontre de 2 à 3 heures tous les 6 à 12 mois
 - Jalons de rétroaction formative préétablis
 - Membres disponibles en dehors des rencontres

Collectif d'encadrement et parcours personnalisé

Comité conseil

Groupe de chercheurs et d'experts qui, par un partage de connaissances, de compétences et de contacts appuie le directeur dans sa tâche d'encadrement et offrent au doctorant des conseils pour la réussite de son projet de formation scientifique, personnel et professionnel.

- Chaque membre apporte une valeur ajoutée à la formation (pas juste pour le projet de recherche)
- Le parcours associé vise une rétroaction formative des compétences scientifiques, personnelles et professionnelles du candidat

Comité conseil : les avantages

- + Très très apprécié des doctorants; ↑ ↑ ↑ motivation

« L'ensemble du projet de doctorat et ses livrables sont mieux définis et mieux orientés, ce qui en résulte d'une réduction de la durée des études doctorales. J'ai constaté une meilleure qualité d'encadrement généré par la diversité des expertises de mes membres du comité conseil ».

- + Rééquilibrage vers la formation d'un chercheur et pas juste l'obtention de résultats
- + Renforce le compagnonnage par une véritable communauté de pratique

Comité conseil : les avantages

- + Assure une rétroaction régulière et non pas juste lors de l'examen général et la soutenance
- + Excellent creuset de formation pour les nouveaux professeurs
- + Lieu d'échanges de bonnes pratiques et de progrès continus pour les encadrants
- + Prépare mieux à la diversité des carrières

Comité conseil : les objections des professeurs

- « *Je suis débordé, je n'aurai pas le temps* »
 - ✓ Avec une rencontre de deux heures tous les 9 mois, on parle d'environ 3 heures par an. Si un professeur participe à 3 comités conseil, cela représente un jour seulement par an !
 - ✓ L'apport des membres du comité fait gagner du temps au superviseur et au doctorant.
 - ✓ Être évaluateur sur un jury pour une thèse inconnue prend plusieurs jours. S'il s'agit d'une thèse bien suivie (comité conseil), quelques heures suffiront.

Objections et réponses (profs)

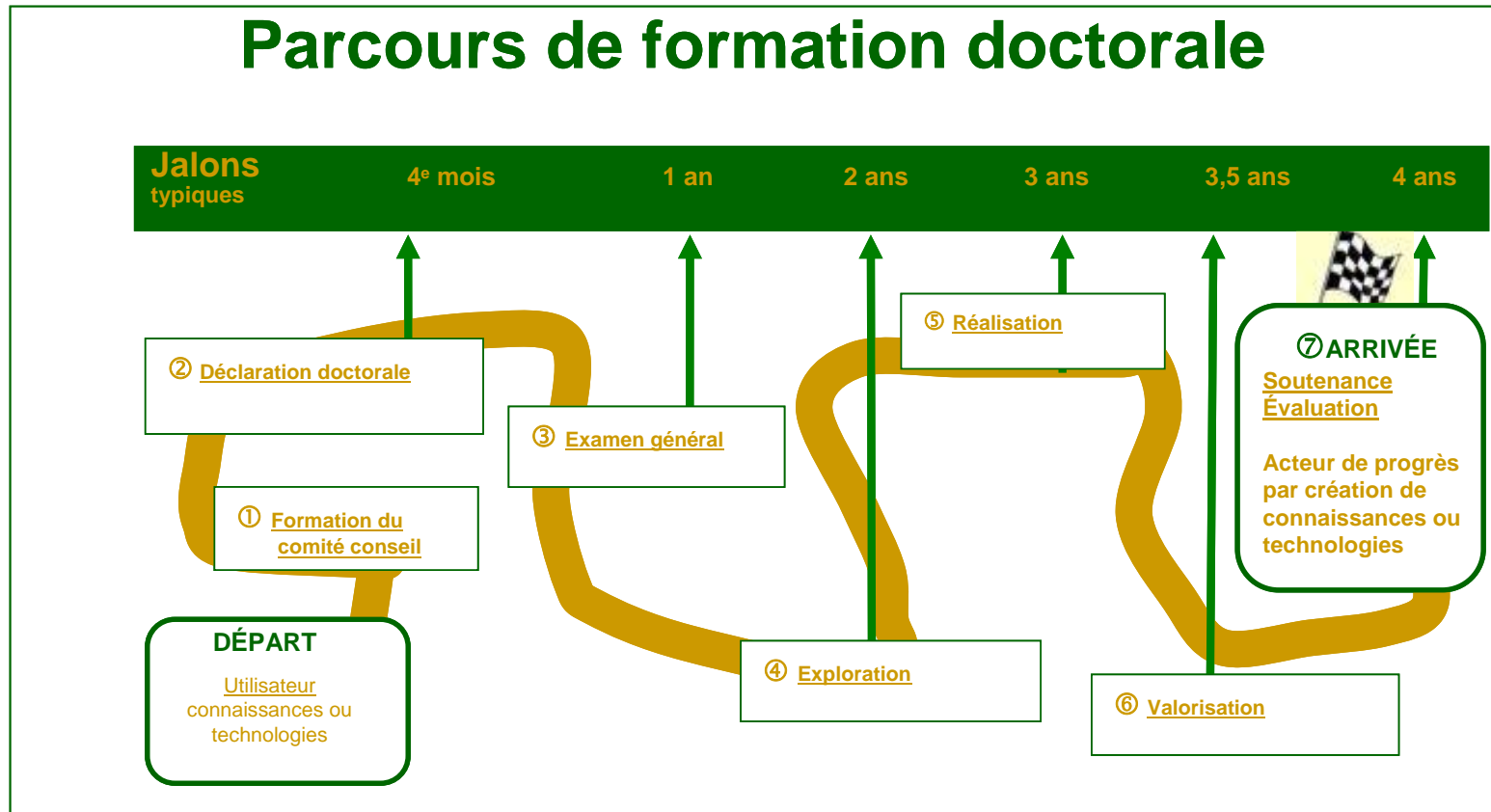
- « *Je vais perdre le contrôle* »
 - ✓ Le comité conseil est là pour conseiller pas pour diriger. C'est toujours le directeur et le doctorant qui décident des objectifs, méthodes et réalisations.
 - ✓ La médiation apportée par les membres peut au contraire relancer, améliorer, décriper les relations doctorant-directeur.

Motivation-responsabilisation : Vers un parcours de formation explicité et personnalisé

- La motivation est la clé de la réussite et de l'excellence (Gemme, Gingras, 2006)
- Le brouillard entourant le parcours et les critères de réussite rendent la navigation doctorale difficile (Golde, 2001)
- Expliciter l'implicite : « *When students know the performance that are expected of them and the standards they will be judged on, they become more engaged in their intellectual and skills development, are better able to self-asses and correct deficiencies, and are better able to demonstrate what they know and can do* » (Lovitts, 2007).

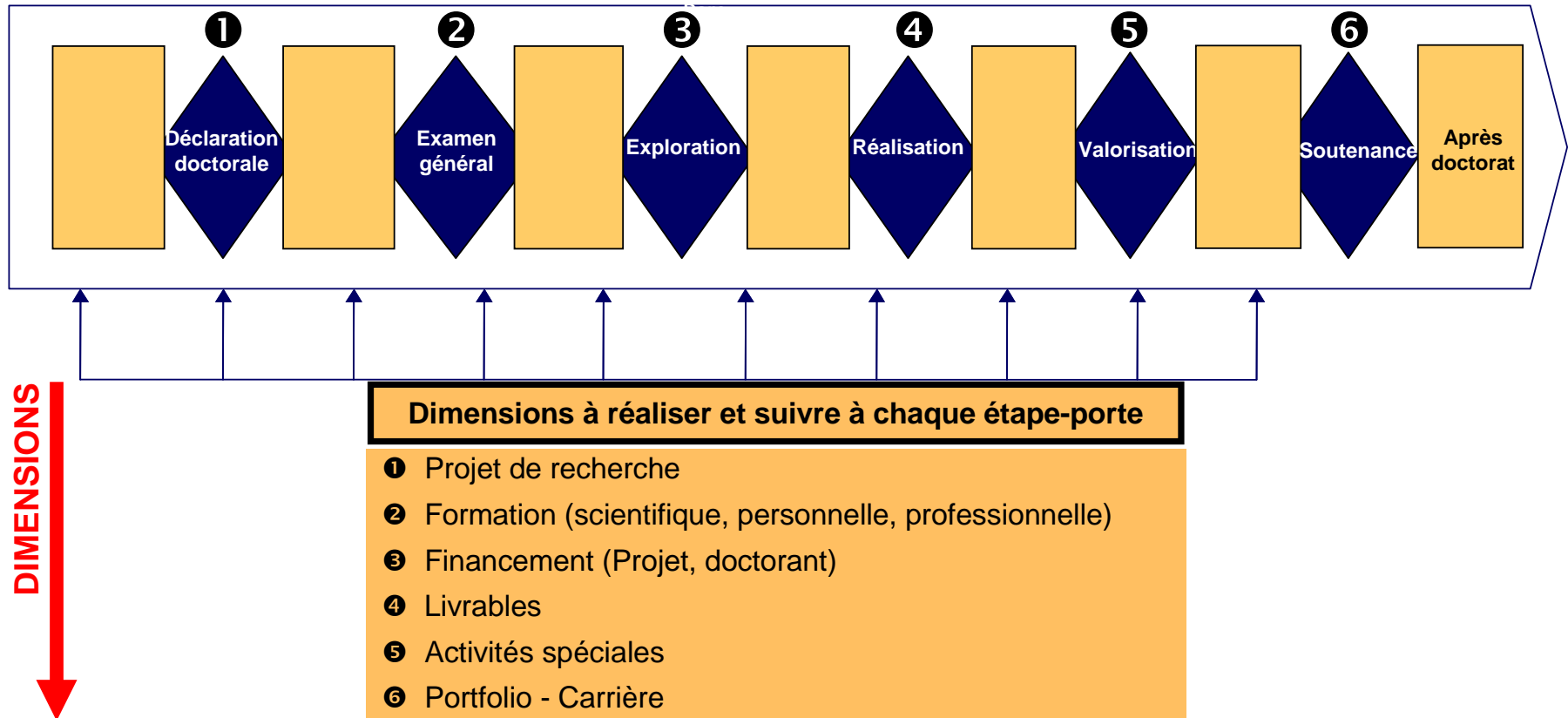
Le parcours de formation doctorale

« Many students do not clearly understand what doctoral study entails, how the process works and how to navigate it effectively! » (Chris, M. Golde and Timothy M. Dore, 2001)



Collectif d'encadrement et parcours personnalisé

Projeter le parcours en étapes avec des jalons ou le bilan se fait sur plusieurs dimensions



Étapes : un exemple de déclaration doctorale

4^e à 6^e mois

Étape 2 : Déclaration doctorale

L'étape de la déclaration doctorale vise à dresser une esquisse du projet de recherche et de ses conditions de réalisation (formation, ressources, encadrement) et des critères de réussite.

Cette étape permet d'accélérer le démarrage du projet tout en donnant l'occasion aux membres du comité conseil de partager les informations essentielles.

Le rapport écrit préparé par le candidat avec l'accord de son directeur porte typiquement sur :

- Le projet (définition, planification, mise en œuvre)
- Les formations (scientifiques, personnelles, professionnelles)
- L'entente d'encadrement
- Les critères de réussite

Collectif d'encadrement et parcours personnalisé

1. Au niveau international, la tendance est à l'élargissement du compagnonnage : évolution de la recherche et de la création, évolution des étudiants, évolution des carrières, durée et taux de persévérance insoutenable.
2. Le comité de thèse ou mieux, le comité conseil offre une communauté de pratique et s'impose comme une formule apportant de nombreuses améliorations fort prisées des doctorants et tout à fait réaliste.
3. La motivation-responsabilisation du doctorant doit s'appuyer sur un parcours bien explicité, avec des attentes et jalons clairs et une description qui accroît motivation et appropriation tout en préparant mieux à la carrière choisie.

Passer à l'action