

## Pratiques efficaces pour former, accompagner et soutenir les enseignants en formation professionnelle

Nancy Gaudreau, Ph. D.  
Geneviève Carrier, B. Ens.



## Objectif de la présentation

Dresser un portrait des dispositifs favorisant le développement professionnel continu des enseignants dans un contexte de gestion de la diversité des besoins, de leurs conditions d'efficacité et de leurs effets.

## Plan de la présentation

- ◆ Caractéristiques et efficacité de modèles de soutien au développement professionnel
- ◆ Constats de la recherche
- ◆ Présentation des résultats de la recherche-action
- ◆ Expériences vécues par les enseignants
- ◆ Constats de l'expérimentation



## Caractéristiques et facteurs d'efficacité de modèles de soutien au développement professionnel

- ◆ Principaux dispositifs de soutien au développement professionnel des enseignants
- ◆ Facteurs d'efficacité des activités de développement professionnel



### Développement professionnel facteurs d'efficacité

- ◆ **Éléments clés** (Reeves, 2010):
  - ◆ Favorise l'apprentissage des élèves
  - ◆ Permet d'évaluer les pratiques d'intervention et de mesurer leurs effets
  - ◆ Porte sur le personnel éducatif et leurs pratiques plutôt que sur les programmes



- ◆ **Trois types de facteurs à considérer** (Bissonnette & Richard, 2010):
  - ◆ Personnels (attentes, satisfaction) (Fritz, Miller-Heyl, Kreutzer & MacPhee, 1995)
  - ◆ Professionnels (crédibilité, transférabilité) (Le Fèvre, 2014)
  - ◆ Relationnels (dynamisme et compétence du formateur (Bissonnette & Richard, 2010; Parent et al. 1997); mesures d'accompagnement (Hoffman, Hutchinson, & Reiss, 2009; Jones & Chronis-Tuscano, 2008); échanges entre pairs (Takahashi, 2011))

(Reeves, 2010)

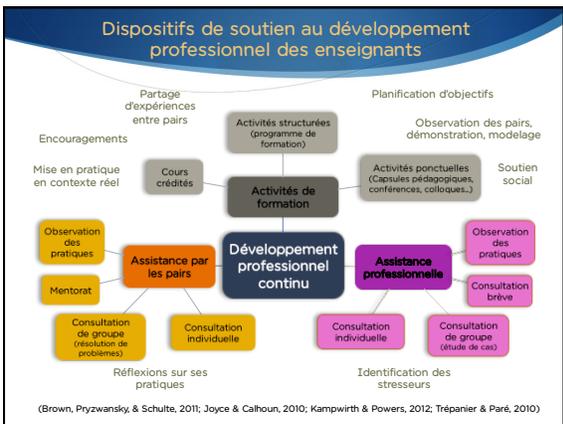
### Développement professionnel facteurs d'efficacité -2

- ◆ Trois conditions pour susciter une transformation des pratiques (Ohihausen, Meyerson et Sexton, 1992; Stein et Wang, 1998):
  - ◆ Planifier la formation en fonction des besoins et fixer des objectifs à atteindre (Guskey, 2014)
  - ◆ Développer les compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être)
  - ◆ Développer le sentiment d'efficacité personnelle des enseignants
    - ✓ Attitudes et pratiques pédagogiques des enseignants (Baker, 2005; Bandura, 2007; Poulou & Norwich, 2002; Skaalvik & Skaalvik, 2007)
    - ✓ Capacité de prévenir les comportements d'indiscipline en classe (Koldinos, 2007; Kullina, Cothran, & Regualos, 2006; Woolfolk, 2007)
    - ✓ Niveau d'investissement dans la formation continue (Cerrit, 2013)

### Développement professionnel facteurs d'efficacité -3

Pour être jugée efficace, une formation continue doit produire des effets positifs aux quatre niveaux suivants : (Gusky, 2000; Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2005)

- ① Réaction des participants (degré de satisfaction)
- ② Apprentissage réalisé par les participants
- ③ Changement dans la pratique (réinvestissement dans la classe)
- ④ Réussite scolaire et conduite des élèves



### Résultats de recherches Activités d'assistance professionnelle ou par les pairs

- ◆ **Nombreux bénéfices reconnus** (Brown, Pryzwansky, & Schulte, 2011; Joyce & Calhoun, 2010; Kampwirth & Powers, 2012; Trépanier, 2010), **notamment pour apprendre à gérer les situations stressantes qui surviennent en classe** (Balkeer, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007)
- ◆ Consultation individuelle et observation des pratiques d'intervention en classe semblent particulièrement efficaces pour résoudre les situations difficiles (Gaudreau & Carrier, 2014; Kampwirth & Power, 2012; Sexton, Snyder, Wolfe, Lobman, Stricklin & Akers, 1996).

### Résultats de recherches Activités d'assistance professionnelle ou par les pairs -2

- ◆ Effets positifs sur :
  - ◆ la perception et la compréhension qu'ont les enseignants des problèmes de comportement des élèves (Massé, Couture, Levesque, & Bégin, 2013);
  - ◆ sur la qualité des interventions visant à gérer la classe (Gaudreau & Carrier, 2014) et les comportements difficiles des élèves en difficulté d'adaptation (MacSuga & Simonsen, 2011; Nadeau, Normandeau, & Massé, 2012; Reinke, Lewis-Palmer, & Merrell, 2008).

### Résultats de recherches Activités de formation continue

- ◆ **Activités de formation ponctuelles :**
  - ◆ Souvent appréciées par les enseignants (COFPE, 2000)
  - ◆ Contribuent surtout au développement des connaissances (Veillet, 1998)
  - ◆ Apportent peu de changement dans la pratique (Boatman, 2003; Corcoran, 1995; Corcoran, Shields & Zucjer, 1998; Hustler et al. 2003; Shields, Marsh & Adelman, 1998; Weiss, Montgomery, Ridgway & Bond, 1998)

### Résultats de recherches

Activités de formation continue -2

- ◆ Activités de formation structurées produisent des changements dans les pratiques
- ◆ Elles sont plus efficaces ...
  - ◆ lorsqu'elles recourent à l'utilisation de plusieurs dispositifs de formation (Gaudreau, 2012; MEQ, 1999)
- ◆ lorsqu'elles prévoient le **temps** (Wei, Darling-Hammon, Andree, Richardson & Orphanos, 2009) et l'**accompagnement** nécessaires au **transfert dans la pratique** (COFPE, 2000; Levin & Rock, 2003; Shapiro, Miller, Sawka, Gardill & Handler, 1999; Wei et al. 2009; Sawka, Mc Curdy & Manella, 2002)
- ◆ lorsqu'il y a rétroactions fréquentes du formateur sur les pratiques d'intervention des enseignants (Joyce & Showers, 2002)

### Résultats de recherches

Activités de formation continue -3

- ◆ Effets positifs sur :
  - ◆ le SEP des enseignants à gérer la classe (Gaudreau, Royer, Frenette, Beaumont, & Flanagan, 2013), **notamment les comportements difficiles des élèves** (Gaudreau & Frenette, soumis);
  - ◆ le SEP des enseignants à gérer les situations de violence à l'école (Sela-Shayovitz 2009);
  - ◆ la qualité des interventions des enseignants en classe et les comportements de leurs élèves (Dufrene, Parker, Menousek, Zhou, Harpole, & Olmi, 2012; Gorman-Smith, 2003; Lloyd & Millenky, 2011; Sawka, Mc Curdy & Manella, 2002 )

### Constats de la recherche

- ◆ Développer de nouvelles activités de formation continue qui prévoient des mesures d'accompagnement diversifiées et qui ont le souci de soutenir le développement du SEP des enseignants.
- ◆ Évaluer de manière plus spécifique les effets des activités de développement professionnel en milieu scolaire à chacun des niveaux suggérés par la recherche.

### En conclusion... Gérer les changements complexes

Source: Center for Youth and Communities, Brandeis University, 2004; basé sur le modèle développé par Mary Lippitt, Entreprise Management Lts, 1987 (Adaptation et traduction libre)

### Résultats et expériences issus de la recherche-action

- ◆ Dimensions visées par l'accompagnement
- ◆ Effets perçus des mesures de soutien déployées
- ◆ Effets positifs des changements perçus par les enseignants

### Soutien pour la gestion de classe

(Gaudreau, 2012)

- Gérer les ressources
- Établir des attentes claires
- Développer des relations positives
- Capter et maintenir l'attention et l'engagement des élèves sur la tâche
- Gérer les comportements difficiles



### Mesures d'aide utilisées

Soutien et accompagnement en gestion de classe		Soutien et accompagnement sur le plan interpersonnel	
1. Observation des pratiques	56%	1. Consultation individuelle	43%
2. Consultation individuelle	29%	2. Consultation brève	28%
3. Activité de formation ponctuelle		3. Observation des pratiques	
4. Consultation brève			
5. Consultation de groupe			
6. Lectures et ressources			

### Effets perçus des mesures déployées

➤ Quelles mesures de soutien contribuent le plus au développement de vos compétences? (échelle de 1 à 7)

1. Rencontres individuelles avec la CP	(5,58)
2. Observations en classe avec suivis de la CP	(5,41)
3. Échanges informels avec la CP	(4,81)
4. Études de cas	(4,75)
5. Cafés pédagogiques	(4,22)
6. Équipes de résolution de problèmes	(3,78)
7. Capsules pédagogiques	(3,64)

### Participation et effets perçus par les enseignants

Avez-vous bénéficié des mesures de formation et d'accompagnement offertes par la CP dans le cadre de la recherche-action? (n=60)

- **OUI: 58.3%**
- **NON: 41.7%**

Considérez-vous que les différentes mesures de formation et de soutien offertes ont contribué au développement de vos compétences?

- **OUI: 100%**



### Effets perçus par les enseignants -3

« J'ai établi un plan de classe pour la 1<sup>re</sup> fois »

« J'ai des routines claires, cela sécurise les élèves dans leurs apprentissages »

« Je parle plus souvent avec mes élèves avant les heures de cours sur leurs activités personnelles »

« Je me préoccupe davantage des élèves inattentifs lorsqu'ils ont la tête ailleurs »

« Je fais face aux comportements difficiles plus calmement »

## Effets positifs des changements perçus par les enseignants

- ◆ Sur le plan affectif:
  - ◆ « Je suis plus empathique dans mes interventions »
  - ◆ « Je n'ai plus peur de la réaction de mes pairs »
- ◆ Sur le plan cognitif:
  - ◆ « J'ai une meilleure compréhension des problématiques vécues, cela évite de tout mettre sur le manque de motivation des élèves »
- ◆ Sur le plan comportemental:
  - ◆ « Je mets en place des outils pédagogiques qui facilitent l'apprentissage des élèves en difficulté »

## Effets positifs des changements perçus par les enseignants - 2

- ◆ Sur le plan affectif-comportemental:
  - ◆ « Avant, je me questionnais sur le comment faire et j'avais certaine crainte de ne pas atteindre mes objectifs. Maintenant, je me sens plus en confiance, car j'ai des moyens et des outils dans mon coffre »
- ◆ Sur le plan cognitif-comportemental:
  - ◆ « Cela m'a aidé à mieux connaître les besoins d'élèves et à savoir quoi faire pour les aider »
  - ◆ « Comprendre les différentes façons d'apprendre m'a fait adapter mes stratégies d'enseignement »

## Constats Besoins des enseignants

- ◆ Formation continue et accompagnement sur la gestion de la diversité en classe
- ◆ Mieux identifier et connaître les rôles et responsabilités des différents intervenants d'un milieu
- ◆ Mieux connaître le profil de leurs élèves

## Constats Conditions d'efficacité

- ◆ Participation volontaire
- ◆ Rôles et responsabilités clairement établis et respectés
- ◆ Soutien de la direction
  - ◆ Facilitateur: doit se positionner et faire valoir le service
  - ◆ Planificateur: doit avoir une vision des objectifs
- ◆ Accessibilité et flexibilité des services de soutien et d'accompagnement
- ◆ Évaluation rigoureuse du processus et de ses effets

## Merci pour votre attention !

Questions ?  
Commentaires ?  
Réactions ?

Pour nous joindre:  
[nancy.gaudreau@fse.ulaval.ca](mailto:nancy.gaudreau@fse.ulaval.ca)  
[carrier.genevieve2@cscapitale.qc.ca](mailto:carrier.genevieve2@cscapitale.qc.ca)



## Références

- Bonvin, P. & Gaudreau, N. (soumis). Prévenir et gérer les problèmes de comportement en classe : Préparation perçue de futurs enseignants suisses et québécois. *La Revue suisse de l'éducation*.
- Bissonnette, S., & Richard, M. (2010). Les modalités d'efficacité de la formation continue. *Vivre le Primaire, AQEP* 23(3), 24-36.
- Blays, C. & Beaumont, C. (2007). La formation initiale des enseignants et enseignantes en matière de gestion des comportements agressifs et/ou de violence à l'école: Un tour d'horizon international. Communication présentée lors d'une Journée conférence sur la violence à l'école, Sherbrooke, Québec, Canada.
- Brown, D., Pryzwansky, W. B., & Schulte, A. C. (2011). *Psychological consultation and collaboration: Introduction to theory and practice* (7<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Pearson Merrill Counseling.
- Carr, V. (2013). Relationship between teachers' self-efficacy beliefs and their willingness to implement curriculum reform. *International Journal of Educational Reform*, 22(3), 252-270.
- Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant (COFPE). (2002). *Offrir la profession en héritage*. Québec: Gouvernement du Québec.
- Corcoran, T.B. (1995). *Helping teachers teach well: Transforming professional development*. Rapport no ED388619. Rapport de recherche adressé au Carriage House at the Egleston Institute of politics. Washington, DC: Office of educational research and improvement.
- Corcoran, T.B., Shields, P.H. & Zuzjnik, A.A. (1998). *Evaluation of NSP Statewide systemic initiatives (SSI) program: The SSI and professional development for teachers*. Menlo Park, CA: SRI International.
- Everton, C. M., & Weinstein, C. S. (2006). Classroom management as a field of inquiry. In C. M. Everton & C. S. Weinstein (Eds.), *Handbook of classroom management: Research, practice, and contemporary issues* (pp. 3-15). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Institut de leadership en éducation (2010). *Prendre part à des conversations courageuses. Stratégie ontarienne en matière de leadership*. 2 p. 1-18
- Jeffrey, D., & Sun, F. (2006). *Enseignants dans la violence*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Joyce, B. & Showers, B. (2002). *Student achievement through staff development*. Alexandria, VA: Association for supervision and curriculum development.

- Fritz, J.J., Miller-Heyl, J., Kreutzer, J.C. & Macphee, D. (1995). Fostering personal teaching efficacy through staff development and classroom activities. *The Journal of Educational research*, 88(4), 200-208.
- Landers, E., Altier, P., & Servilio, V. (2008). Students' challenging behavior and teachers' job satisfaction. *Beyond Behavior*, 18(1), 26-35.
- Maring, E. F., & Koblinsky, S. A. (2013). Teachers' challenges, strategies, and support needs in schools affected by community violence: A qualitative study. *Journal of School Health*, 83(6), 379-388. doi: 10.1111/josh.12041
- Markow, D., Moessner, C., & Horowitz, H. (2006). *The metlife survey of the american teacher* MetLife, Inc.
- Massé, L., Couture, C., Levesque, V., & Bégin, J. Y. (2013). Impact of a school consulting programme aimed at helping teachers integrate students with behavioural difficulties into secondary school: Actors' points of view. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 18(3), 327-343. doi: DOI:10.1080/13632752.2013.775719
- McCormick, J., & Barnett, K. (2011). Teachers' attributions for stress and their relationships with burnout. *International Journal of Educational Management*, 25(3), 278-293. doi: 10.1108/0951354111120114
- Ohlhausen, M., Meyerson, M. & Sexton, T. (1992). Viewing innovations through the efficacy-based change model: A whole language application. *Journal of Reading*, 35, 536-541.
- Reeves, D. B. (2010). *Transforming Professional Development into Student results*: Alexandria, VA: ASCD.
- Royce É. (2010, 3 avril). L'amélioration de la formation des enseignants est déterminante. *Le Monde*
- State, T., Kern, L., Starosta, K., & Mukherjee, A. (2011). Elementary pre-service teacher preparation in the area of social, emotional, and behavioral problems. *School Mental Health*, 3(1), 13-23.
- Stein, M.K. & Wang, M.C. (1988). Teacher development and school improvement: The process of teacher change. *Teaching and teacher education*, 4(2), 171-187.
- Wei, R.C., Darling-Hammond, L., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. Dallas, TX: National staff development council.