

Développement professionnel des enseignants

Recommandations issues de la recherche¹

Michelle Deschênes (2017) – michelle@interactive.ca



Prévoir des mécanismes d'accompagnement entre les formations

Les enseignants ont mentionné préférer les formations ponctuelles (54% préfèrent une seule formation) et de courte durée (53% préfèrent des formations d'une demi-journée). Malheureusement, ce type d'organisation aurait peu de répercussions sur le développement professionnel (Raymond, 1998). En prévoyant des mécanismes d'accompagnement entre les formations, les collèges pourraient répondre aux préférences des enseignants tout en maximisant les répercussions. L'accompagnement pourrait être prévu en présence ou en ligne, puisque 61% des enseignants ont mentionné apprécier la formation en ligne.



Investiguer l'intérêt des enseignants pour les rétroactions de leurs pairs

Nous avons analysé les activités qui retiennent le plus l'attention des enseignants, c'est-à-dire les activités qu'ils n'ont pas fait l'an dernier, mais qu'ils prévoient faire l'an prochain. Parmi les 5 activités les plus souvent mentionnées, le fait d'obtenir des rétroactions par leurs pairs est la seule qui ne fait pas partie des activités obligatoires, encouragées ou reconnues par la direction. Il serait intéressant d'explorer les paramètres qui feraient en sorte qu'un enseignant serait à l'aise d'inviter un autre enseignant dans sa classe pour obtenir ses rétroactions.



Trouver les moyens que pourraient utiliser les enseignants pour témoigner de leurs apprentissages

Plus de 80% des enseignants ont mentionné qu'ils considéreraient comme assez ou très importante la reconnaissance qu'accorde la direction de leur collège à leur démarche de développement professionnel. Les bénéfices reliés à la reconnaissance des acquis des apprentissages en contexte non formel et informels sont nombreux, toutefois il faut en définir les modalités, trouver l'équilibre entre ce que les enseignants sont prêts à faire pour témoigner de leurs apprentissages et ce que la direction jugerait recevable.



Accorder du temps aux démarches individuelles et collectives initiées par les enseignants

Parmi les mesures permettant d'encourager les démarches individuelles de développement professionnel, on peut penser à accorder du temps pour l'apprentissage en milieu de travail, à fournir des endroits pour les rassemblements, à diffuser les pratiques exemplaires. Sachant que 48% des enseignants ont mentionné que la lourdeur de leur tâche était un frein à leur développement professionnel, et que la moitié des enseignants qui se fixent des objectifs disent que le manque de temps est la principale raison qui pourrait les empêcher de les atteindre, il semble que le fait d'accorder du temps aux démarches des enseignants soit une avenue à prioriser.



Proposer des activités visant le développement de connaissances technologiques

En analysant l'autoévaluation des enseignants de leur maîtrise des différents types de savoir du TPaCK, nous avons observé que les 4 types pour lesquels les enseignants ont le plus souvent mentionné avoir une connaissance partielle touchent la technologie (TK, TPK, TCK et TPaCK). Ce sont aussi les 4 types pour lesquels les enseignants ont le plus souvent mentionné vouloir en apprendre davantage.



Consulter davantage les enseignants quant à leurs besoins de formation

Parmi les freins au développement professionnel qu'ont mentionnés les enseignants, le frein le plus souvent cité (61%) est le manque d'adéquation entre les thèmes des activités qui leur sont proposées et leurs besoins. Pour réduire cet écart, il est essentiel de mettre à contribution les enseignants dans le choix des activités de perfectionnement qui leur seront offertes et ce, de façon continue, tout au long de l'année scolaire.



Privilégier des plans de perfectionnement personnalisés

Ces plans de perfectionnements personnalisés, qu'ils soient individuels ou collectifs, devraient être basés sur les objectifs que se fixent les enseignants. Plus de deux tiers des répondants ont d'ailleurs mentionné se fixer des objectifs, en précisant ce qu'était leur objectif et les moyens qu'ils mettaient en place pour les atteindre.



Prévoir le partage des objectifs d'apprentissages des enseignants

Les objectifs de développement professionnel que se fixent les enseignants doivent être communiqués à leur direction et aux autres intervenants concernés par le développement professionnel, comme les conseils pédagogiques. Cela permettrait aux collègues d'être en mesure de soutenir l'autonomie des professeurs, qui implique qu'un supérieur se rallie à leurs objectifs (Deci et Ryan, 2008). Les objectifs devraient aussi être communiqués à d'autres professeurs, afin de permettre de se lier à ceux qui auraient des objectifs similaires (pour apprendre ensemble, avec eux) ou qui auraient réussi à atteindre des objectifs similaires (pour apprendre d'eux).



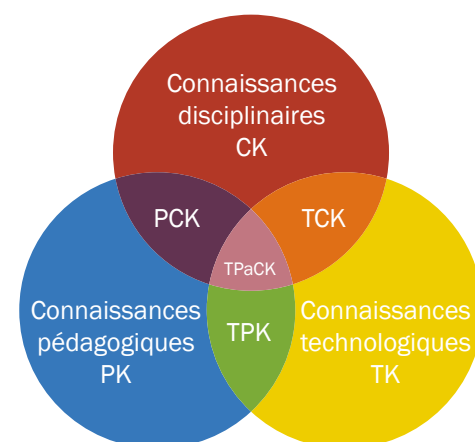
Utiliser des outils de visualisation de données

Mettre à profit le numérique en utilisant les outils de visualisation de données permet de préciser le portrait de la situation en fonction des besoins des différents acteurs. Des fonctionnalités de filtres et de regroupements permettent d'obtenir un portrait répondant aux attentes des différents acteurs.



Utiliser un tableau de bord

Une plateforme devrait prévoir la possibilité, pour les enseignants, de poser un diagnostic de leurs compétences et de leurs besoins de perfectionnement, de formuler des objectifs d'apprentissage, d'accéder aux moyens les plus appropriés pour atteindre ces objectifs, d'effectuer le processus réflexif, de faire reconnaître leur expertise et leurs apprentissages, et, enfin, d'entrer en relation avec d'autres enseignants ayant les mêmes champs d'intérêt à l'aide des outils qu'ils utilisent déjà. Un tableau de bord permettrait à la direction de connaître en temps réel les besoins des enseignants.



¹ Deschênes, M. (2017). *Le développement professionnel des enseignants : Portrait de la situation dans les collèges privés subventionnés du Québec* (rapport de recherche), Québec, Collège O'Sullivan de Québec. Repéré à <http://interactive.ca/portrait>