



Retombées pratiques du projet

Collaborer pour soutenir les nouveaux enseignants en formation professionnelle (FP)

Par Sandra Coulombe, Manon Doucet, Ahmed Zourhlal,
professeurs à Université du Québec à Chicoutimi

Et Sarah Thibeault, candidate à la maîtrise en Éducation et
orthopédagogue à la CS De La Jonquière

Origine du projet

Une majorité d'enseignants en FP sont embauchés dans les centres de formation professionnelle (CFP) avant d'avoir commencé la formation à l'enseignement. Ce saut audacieux en enseignement pose plusieurs défis à ces individus embauchés pour leur expertise professionnelle, mais novices en enseignement. Pour tenter d'amortir cette transition professionnelle, les CFP possèdent différents dispositifs d'insertion professionnelle tels que des systèmes de parrainage, des procéduriers ou des journées d'accueil. Nous avons toutefois constaté que ces dispositifs ne sont pas suffisants pour comprendre les rôles, les responsabilités et les tâches de l'enseignant et qu'il fallait envisager d'autres mécanismes d'accompagnement pour aider les nouveaux enseignants à s'insérer dans leur nouveau milieu de travail. En collaboration avec des enseignants expérimentés, une conseillère pédagogique et des directions de deux CFP de la région du Saguenay–Lac-St-Jean, nous avons choisi de mettre à l'essai deux groupes de



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

codéveloppement professionnel (un par CFP participant) pour soutenir les nouveaux enseignants.

La collaboration au cœur du projet

Le concept de collaboration a guidé la mise en place et le déroulement des groupes de codéveloppement professionnel. Comme la définissent, Cody, Coulombe, Giroux, Gauthier et Gaudreault (2016), à l'instar de Dionne et Savoie-Zajc (2011) et de Marcel, Dupriez et Bagnoud, (2007), dans un article paru récemment dans la Revue canadienne de l'apprentissage et de la technologie, la collaboration réfère à un lieu pour amorcer un travail conjoint, dans laquelle au moins deux individus interagissent et œuvrent collectivement à ce travail. Elle s'inscrit dans un milieu structuré par une coordination administrative et pédagogique et constitue un processus complexe renvoyant à un lieu commun, à un engagement vers un but commun et à une ouverture aux savoirs et aux expériences des autres. La collaboration se manifeste par les éléments suivants : (a) l'intensité, soit l'intérêt accordé à un travail conjoint, à la profondeur du travail, à la relation et à la confiance entre individus (Marcel et al., 2007; Dionne et Savoie-Zajc, 2011); (b) l'ouverture d'esprit, notamment l'ouverture à soi, à la réflexion, l'ouverture à l'autre et la confiance mutuelle (Marcel et al., 2007; Dionne et Savoie-Zajc, 2011); (c) la communication, dont la capacité des individus à communiquer entre eux et à faire circuler de l'information (Marcel et al., 2007; Dionne et Savoie-Zajc, 2011); (d) l'interdépendance des ressources (Marcel et al., 2007; Portelance, Borges et Pharand, 2011); (e) la poursuite d'objectifs communs (Portelance et al., 2011); et (f) la prise de décision consensuelle (Portelance et al., 2011).

Enfin, le concept a représenté le cœur du projet pour ses retombées anticipées. Il permettait d'envisager le partage des savoirs (connaissances, expertises, habiletés, compétences), des tâches, des valeurs, des croyances, des pratiques et des innovations. Il donnait la



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

possibilité de se former en continu par la coélaboration des connaissances.

Les étapes du déroulement du projet

Cinq étapes ont mené à la mise à l'essai des groupes de codéveloppement professionnel :

1. L'analyse du contexte et du problème;
2. La planification;
3. La mise à l'essai;
4. L'analyse de la mise à l'essai et la réflexion; et
5. La diffusion des résultats.

La première étape a conduit à la prise de connaissance du problème à résoudre, à la constitution de l'équipe de recherche et à la création d'un climat propice à la réalisation des étapes suivantes. La deuxième étape a amené l'équipe du projet à rencontrer les directions des CFP volontaires et à recruter les participants (nouveaux enseignants). Deux groupes de codéveloppement professionnel ont alors été constitués de quatre participants (nouveaux enseignants), de deux enseignants expérimentés, d'une conseillère pédagogique et de deux chercheurs. La mise à l'essai (étape 3) a permis de réaliser trois rencontres avec chacun des groupes de codéveloppement. Lors de ces rencontres, les nouveaux enseignants exposaient des situations problématiques ou des questionnements. Pendant ce temps, les autres membres des groupes (enseignants expérimentés, conseillère pédagogique et chercheurs) écoutaient et formulaient des questions pour comprendre les problèmes soulevés. Les nouveaux enseignants précisaient alors leurs demandes ou leurs attentes vis-à-vis des situations explicitées. Les autres membres des groupes de codéveloppement réagissaient alors en partageant leurs impressions, en émettant des commentaires et en formulant des suggestions et des idées pour les aider. Pendant ces réactions, les participants écoutaient à nouveau et notaient les informations ou les suggestions. Au terme de cette troisième étape, tous les nouveaux



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

enseignants devaient formuler les apprentissages réalisés pour leur pratique professionnelle. Enfin, la quatrième étape a permis d'analyser et de réfléchir sur la mise à l'essai des groupes de codéveloppement pour soutenir les nouveaux enseignants en FP et discuter des suites à y donner, dont la diffusion des résultats (étape 5).

Des bénéfices émergents de la collaboration dans les groupes de codéveloppement

La collaboration établie dans le groupe de codéveloppement professionnel a engendré des interactions entre les participants et des réflexions sur les pratiques professionnelles. La dynamique collaborative a rassuré les participants. Ils ont soutenu, à cet effet, se sentir moins seuls, écoutés, compris et plus libres. Les interactions entre les participants ont amené à partager la passion du métier, à consolider des relations avec des collègues et à adopter une attitude d'ouverture. Les participants ont mentionné être ouverts à recevoir de l'aide et à aider les autres au besoin. Enfin, ils ont déclaré avoir eu le sentiment de pouvoir prendre leur place dans le groupe et de découvrir qu'il était possible de ne pas vivre seuls le processus d'apprentissage de l'enseignement.

En ce qui a trait aux pratiques professionnelles, la collaboration établie et les discussions au sein des groupes ont rassuré les participants dans leur pratique. Ils ont déclaré pouvoir réinvestir des solutions proposées par les groupes dans leur propre pratique et proposer les pistes de solutions soulevées lors des rencontres à d'autres collègues de leur secteur d'enseignement. Ils ont déclaré que les discussions réalisées au sein des groupes de codéveloppement professionnel les avaient aidés à mieux comprendre leur rôle d'enseignant en formation professionnelle, à réfléchir à la gestion de classe, à la planification, à la capacité de prendre en charge des élèves à besoins particuliers, au développement professionnel en tant qu'enseignant et à l'éthique professionnelle et à apporter des changements en ce qui a trait à la communication orale, à la prise en charge des élèves avec des besoins particuliers, à la



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

collaboration entre collègues, à leur développement professionnel et à l'éthique professionnelle.

Conclusion

En somme, cet article présente les bénéfices émanant de la collaboration établie au sein de deux groupes de codéveloppement professionnel. Ces bénéfices concernent plus particulièrement les interactions entre les enseignants et les pratiques professionnelles pour se soutenir mutuellement et amortir l'entrée en enseignement. La collaboration est aujourd'hui reconnue par de nombreux chercheurs (Marcel, Dupriez et Bagnoud, 2007; Dionne et Savoie-Zajc, 2011) comme étant un espace dans lequel plusieurs personnes tentent d'expliquer, de comprendre et d'agir sur des situations afin d'atteindre un objectif commun. Afin de poursuivre la réflexion concernant le soutien des nouveaux enseignants en FP, il nous semblerait pertinent d'identifier et de présenter les obstacles à ce type d'initiative, mais également de trouver un modèle ou une approche intégrative de tous les mécanismes collaboratifs existants dans les CFP pour favoriser l'insertion de nouveaux enseignants en FP, approche intégrant le groupe de codéveloppement professionnel, mais également les autres mécanismes en place dans les CFP.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Références

- Cody, N., Coulombe, S., Giroux, P., Gauthier, D. et Gaudreault, S. (2016). Pratiques et objets de collaboration facilitant l'intégration des tablettes numériques dans une école secondaire. *Revue canadienne de l'apprentissage et de la technologie / Canadian Journal of Learning and Technology*, 42(3). En ligne : <http://www.cjlt.ca/index.php/cjlt/article/view/27473>
- Dionne, L. et Savoie-Zajc, L. (2011). Sens, caractéristiques et retombées de la collaboration entre enseignants et contribution au développement professionnel. Dans L. Portelance, C. Borges et J. Pharand (dir.), *La collaboration dans le milieu de l'éducation. Dimensions pratiques et perspectives théoriques* (p.45-60). Ste-Foy, QC : Presses de l'Université du Québec.
- Marcel, J.-F., Dupriez, V. et Bagnoud, D.P. (2007). Le métier d'enseignant : nouvelles pratiques, nouvelles recherches. Dans J.-F. Marcel, V. Dupriez, D.P. Bagnoud, et M. Tardif (dir.), *Coordonner, collaborer, coopérer* (p.7-20). Bruxelles, Belgique : De Boeck Université.