

par : Mario Richard

date : 22 février 2018

Depuis une quinzaine d'années, la recherche montre qu'il existe un lien entre les améliorations en éducation et le développement professionnel (DP) du personnel scolaire. Les études internationales sont venues confirmer que le DP des enseignants demeure l'un des meilleurs moyens pour améliorer la qualité de l'enseignement offert aux élèves. Toutefois, offrir de la formation aux enseignants est une chose. Mettre en place les moyens pour qu'elle favorise l'apprentissage des élèves en est une autre.

Pour obtenir des retombées positives sur l'apprentissage des élèves, le développement professionnel ne peut se limiter à offrir aux enseignants une succession de formations ponctuelles, fragmentées et décontextualisées, sans suivi ou accompagnement. Pour être efficace, le DP doit plutôt être géré comme un processus d'apprentissage professionnel continu et itératif. Il doit viser des objectifs explicitement liés aux résultats des élèves. De plus, il doit reposer sur l'accroissement de l'expertise collaborative des enseignants en s'appuyant sur le soutien organisationnel d'une direction faisant preuve de leadership pédagogique.

En combinant les résultats de plusieurs synthèses de recherche, nous avons pu répertorier cinq principes favorisant l'efficacité du développement professionnel des enseignants¹. Il s'agit de principes généraux qui reposent sur des données probantes et qui s'appliquent à l'enseignement de l'ensemble des matières scolaires.

PROFESSIONNEL

1^{ER} PRINCIPE

Le développement professionnel devrait viser explicitement à améliorer l'apprentissage des élèves et à évaluer systématiquement l'effet obtenu sur leurs résultats. Le DP est plus efficace quand les activités de formation continue sont enchâssées dans le contexte de la classe et poursuivent un objectif clairement établi, c'est-à-dire celui d'améliorer les résultats des élèves.

2^E PRINCIPE

Les activités de développement professionnel devraient être étayées par des données probantes et être animées par des spécialistes dont l'expertise est reconnue. Le DP est plus efficace quand il propose des interventions fondées sur des données probantes qui permettent de combiner théorie et pratique. Le recours à des spécialistes externes est nécessaire pour rendre accessibles aux enseignants les savoirs, ainsi que la théorie et les données probantes sur lesquelles reposent les interventions proposées.

3^E PRINCIPE

*Le développement professionnel devrait prévoir une démarche d'accompagnement reposant sur le travail collaboratif. Le DP est plus efficace quand il met en place une démarche de pratique réflexive qui s'effectue dans un contexte de travail collaboratif. De plus, le *coaching* et l'observation directe en salle de classe constituent des interventions efficaces à privilégier pour un accompagnement individualisé.*

4^E PRINCIPE

Le développement professionnel devrait être distribué dans le temps. Le DP est plus efficace lorsque les activités de formation s'inscrivent dans le cadre d'une démarche soutenue d'une durée minimale d'une vingtaine d'heures distribuées sur une période d'au moins une année scolaire.

5^E PRINCIPE

Le développement professionnel des enseignants doit être soutenu par une direction faisant preuve de leadership pédagogique. Le DP est plus efficace quand il est bien géré par une direction qui crée un environnement de soutien à l'apprentissage. La direction doit promouvoir activement l'apprentissage professionnel et partager une vision orientée vers l'atteinte de meilleurs résultats chez les élèves.

COMMUNAUTÉS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNELLES ET EXPERTISE COLLABORATIVE

Les études que nous avons recensées pour répertorier ces cinq principes convergent pour souligner que le travail collaboratif entre les enseignants, effectué dans un contexte d'apprentissage professionnel, s'avère d'une importance déterminante dans l'effet que peut obtenir le DP sur les résultats des élèves. L'analyse comparative du fonctionnement des différents systèmes éducatifs dans le monde indique d'ailleurs qu'il s'agit d'une des clés du succès des pays les plus performants². Dans ces systèmes scolaires, les pratiques des enseignants et les croyances qui les soutiennent sont rigoureusement scrutées, ajustées, consolidées et validées à la lumière des résultats des élèves, à l'intérieur de communautés d'apprentissage professionnelles (CAP) qui se nourrissent de l'expertise collaborative émergeant de l'interaction entre ses membres.

Plus précisément, une communauté d'apprentissage professionnelle est une équipe collaborative constituée d'intervenants scolaires interdépendants œuvrant pour améliorer les résultats des élèves, objectif pour lequel ils sont imputables. Lors des rencontres collaboratives, l'équipe CAP cherche systématiquement à répondre aux quatre questions suivantes :

1. Que voulons-nous que nos élèves apprennent?
2. Comment saurons-nous qu'ils ont appris?
3. Qu'allons-nous faire avec ceux qui ont appris?
4. Que ferons-nous pour aider ceux qui n'ont pas appris?³

Il faut toutefois souligner que bien que le recours aux CAP constitue une constante dans les recherches qui ont pu lier l'apprentissage professionnel à l'amélioration des résultats des élèves, celles-ci ne peuvent être autosuffisantes. Les CAP doivent être alimentées par des ressources extérieures qui peuvent contribuer au processus de développement professionnel dont les enseignants ont besoin pour assurer la progression des apprentissages des élèves⁴. Par conséquent, pour qu'une communauté d'apprentissage professionnelle puisse être en mesure d'atteindre son objectif ultime, il faut introduire, en amont, une autre question à celles énoncées précédemment : disposons-nous de l'expertise nécessaire pour enseigner aux élèves ce que nous voulons qu'ils apprennent? Sinon, comment allons-nous procéder pour l'acquérir?

En fait, le succès du travail en CAP s'avère tributaire de la réponse à cette question. À défaut d'y répondre, la capacité de la communauté d'apprentissage professionnelle reste alors limitée aux compétences actuelles de ses membres. Ainsi, au-delà des vertus avérées de la collaboration, l'efficacité de toutes CAP demeure liée à la possibilité d'accroître l'expertise de ses membres dans le cadre d'un processus de développement professionnel. Or, pour y arriver, les enseignants se devront d'œuvrer avec l'ensemble des intervenants scolaires pour développer une expertise collaborative au sein de l'école, alimentée par une démarche de formation continue à laquelle contribueront des spécialistes externes, afin d'assurer le succès de l'ensemble des élèves.

¹ Richard, M., I. Carignan, C. Gauthier et S. Bissonnette (2017). Quels sont les modèles de formation continue les plus efficaces pour l'enseignement de la lecture et de l'écriture chez les élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire? Une synthèse des connaissances (Les approches et pratiques favorables à la persévérance et réussite scolaires). Québec : Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC). Le rapport de recherche, ainsi que des ressources additionnelles, peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://developpementprof.teluq.ca>.

2 Timperley, H., A. Wilson, H. Barrar & I. Fung. (2007). *Teacher Professional Learning and Development. Best Evidence Synthesis Iteration*. New Zealand, University of Auckland; Barber, M. & M. Mourshed. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. London : McKinsey & Company; Mourshed, M., C. Chijioke & Barber, M. (2010). *How the world's most improved school systems keep getting better*. London : McKinsey & Company; Hattie, J. (2015). *What Works Best in Education: The Politics of Collaborative Expertise*, London : Pearson.

3 Bissonnette, S. et F. Massé (Septembre 2015). « Des pratiques exemplaires en Ontario. Pour prévenir le décrochage scolaire », *Éducation Canada*, p. 45.

4 Timperley et coll., op. cit.

PORTRAIT DE L'EXPERT



Mario Richard

Professeur titulaire et directeur du Département Éducation à l'Université TÉLUQ

Mario Richard, Ph. D., est professeur titulaire et directeur du Département Éducation à l'Université TÉLUQ. Il est spécialiste en développement professionnel des intervenants scolaires.

DÉCOUVRIR

POUR APPROFONDIR LE SUJET

Les enjeux de formation initiale à l'enseignement au Québec

par : Simon Collin, Alexandra H. Michaud



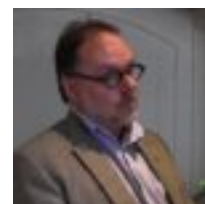
Composer avec les parents

par : Joëlle Morrissette, PhD, Saïdou Segueda, Serigne Ben Moustapha Diedhiou



VIDÉOS CONNEXES

Symposium 'Le changement : un beau défi'



No d'inscription au registre des organismes de bienfaisance : 10076 3416 RR0001.

Sous réserve d'indication contraire, tout le contenu publié sur www.edcan.ca est visé par une licence non exclusive de paternité pour utilisation non commerciale et pas de modification.

Réseau ÉdCan est le nom de marque de l'organisation constituée légalement sous le nom d'Association canadienne d'éducation.

© Association canadienne d'éducation 2017. Tous droits réservés

IL VOUS RESTE 4/5 ARTICLES GRATUITS

MON COMPTE DÉCOUVREZ NOTRE RÉSEAU