



L'Association des
Orthopédagogues
du Québec

28^e COLLOQUE DE L'ADOQ
30 ET 31 OCTOBRE 2017

**Les groupes de
codéveloppement
professionnel: un
dispositif de collaboration
pour mieux comprendre
les besoins des élèves et
intervenir efficacement**

Marie-Pierre Baron
Manon Doucet
Carole Côté

UQAC

Contenu de la présentation

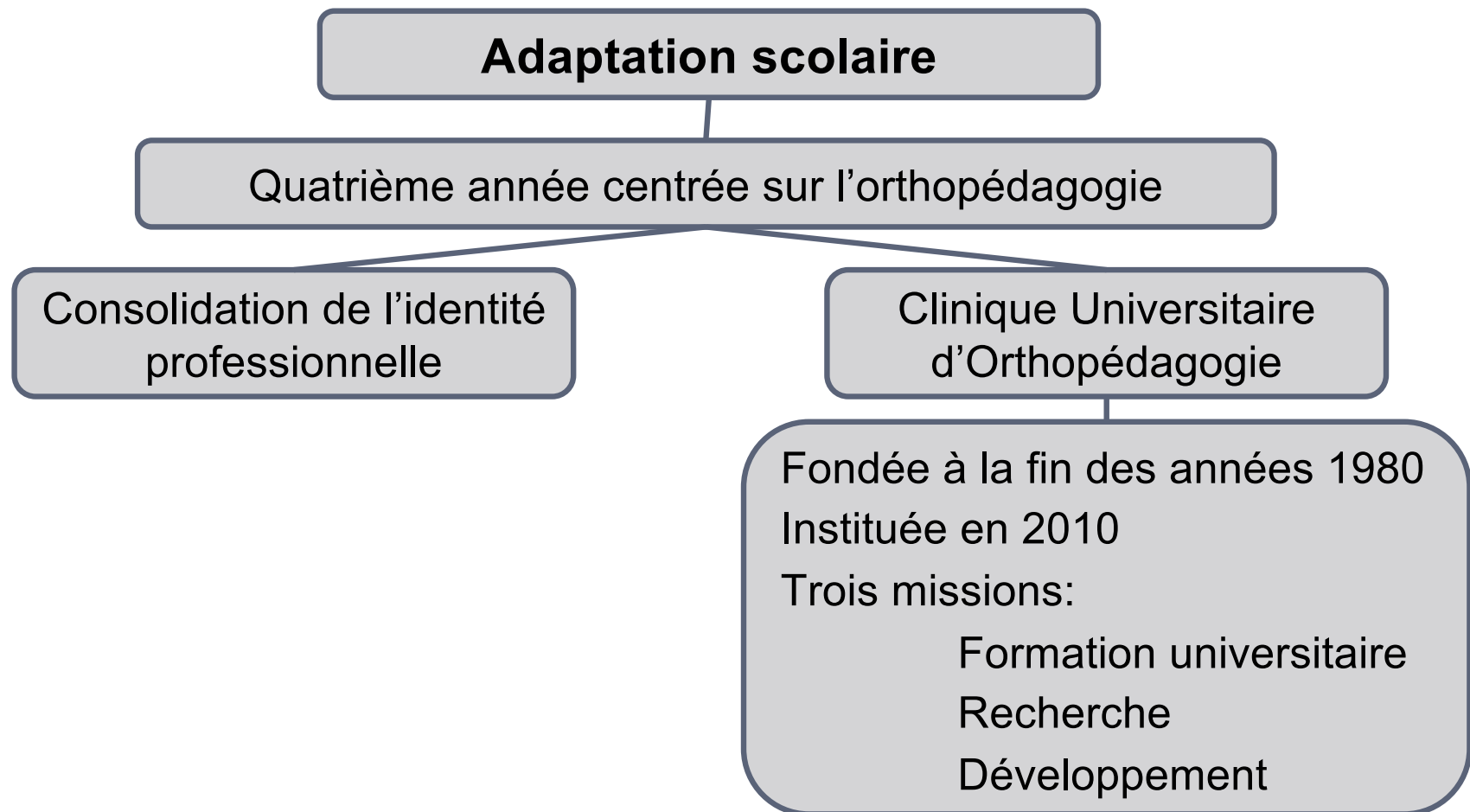
- Contexte de formation
- Quatre dispositifs de formation
 - Codéveloppement professionnel
 - Collaboration
 - Pratique réflexive
 - L'identité professionnelle
- Méthodologie
- Résultats
- Discussion



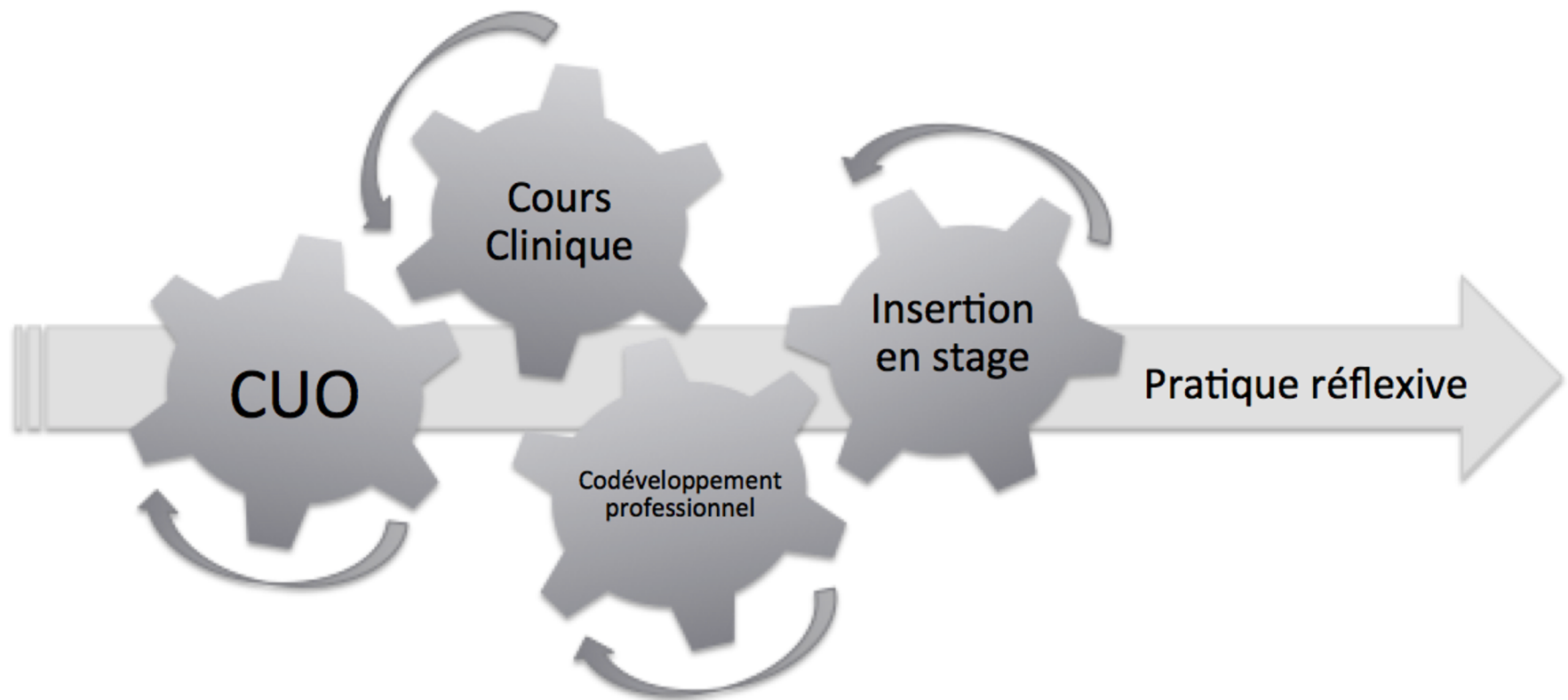
Contexte de formation

Contexte de formation en adaptation scolaire et sociale

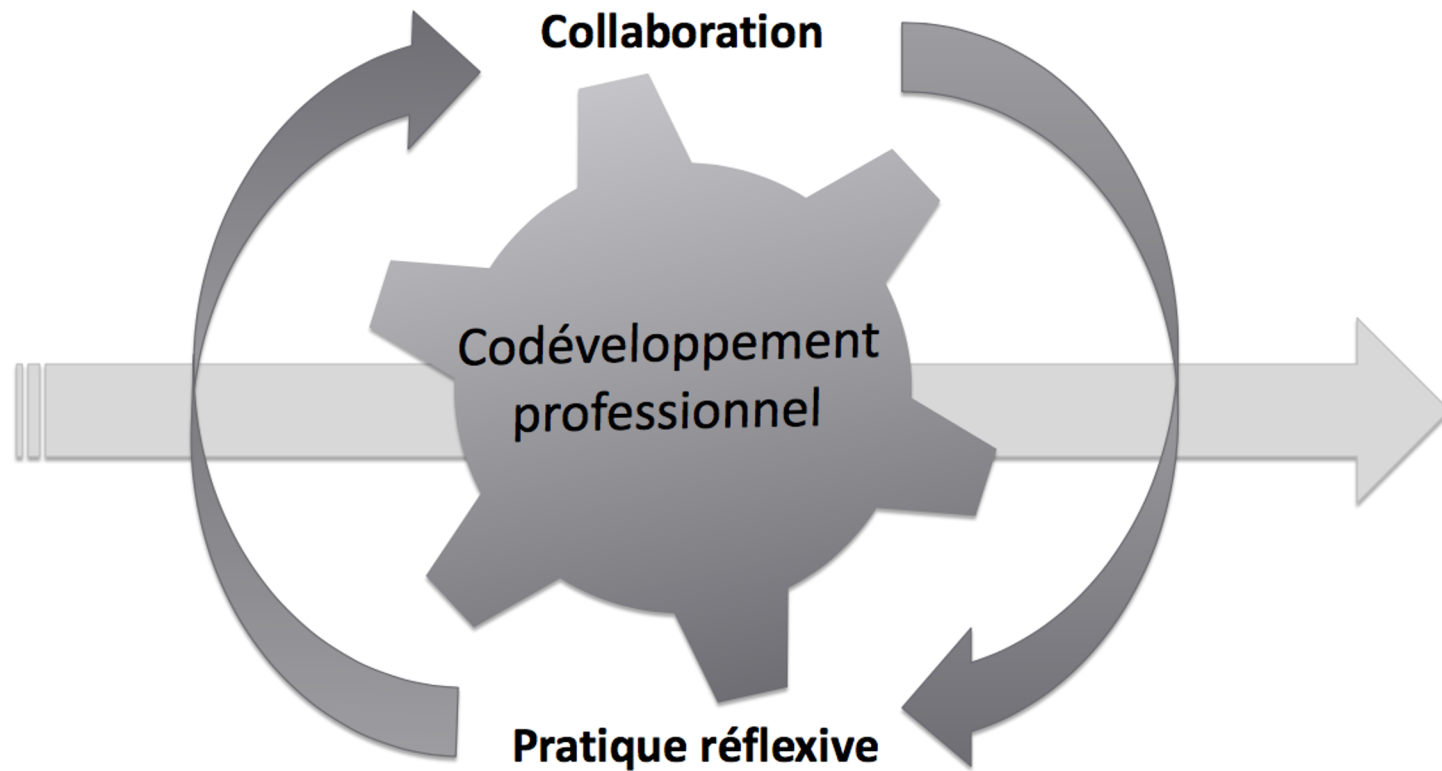
(Doucet et Côté, 2012)



Quatre dispositifs mis en place pour la consolidation de l'identité professionnelle



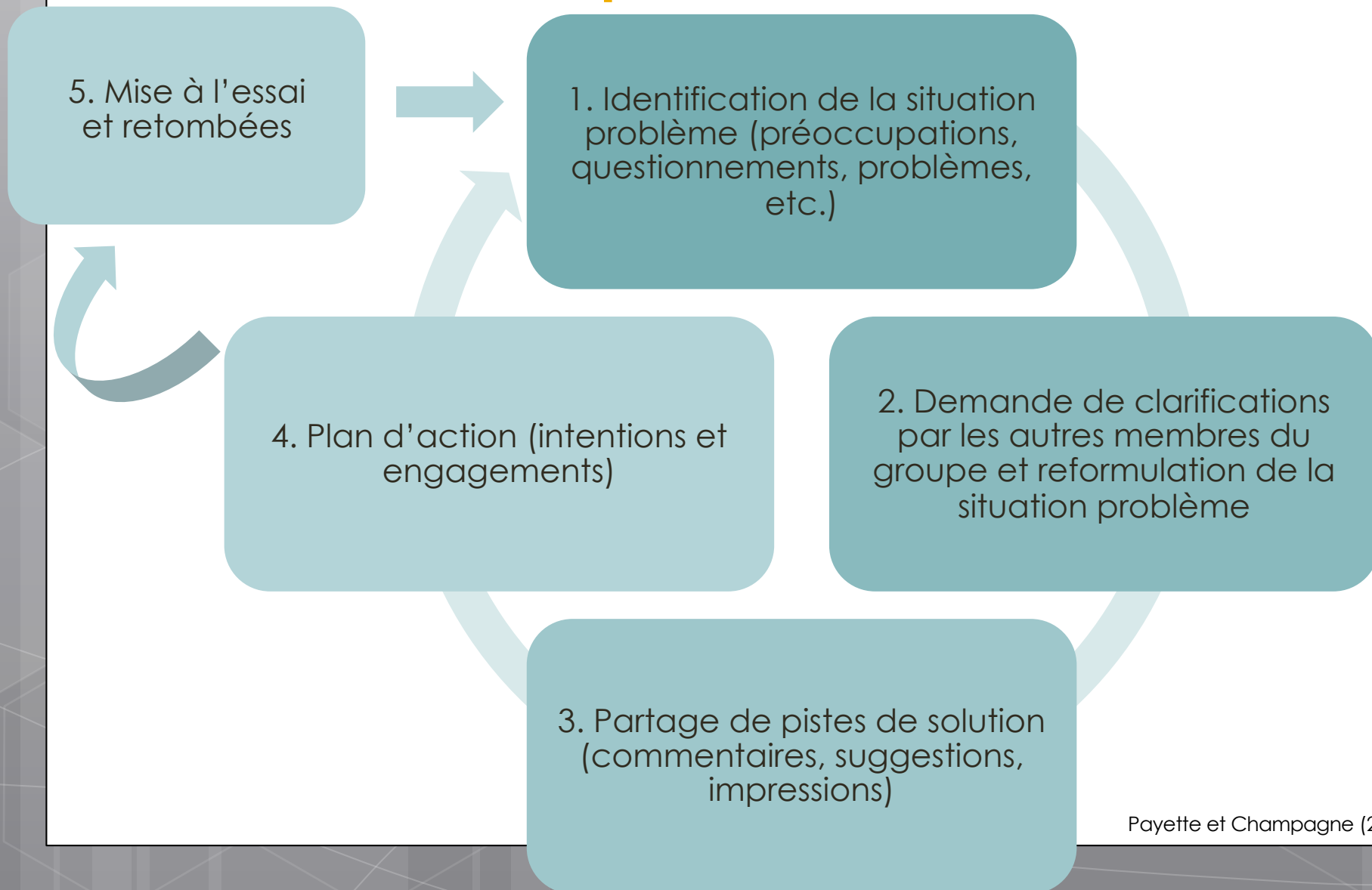
Codéveloppement professionnel



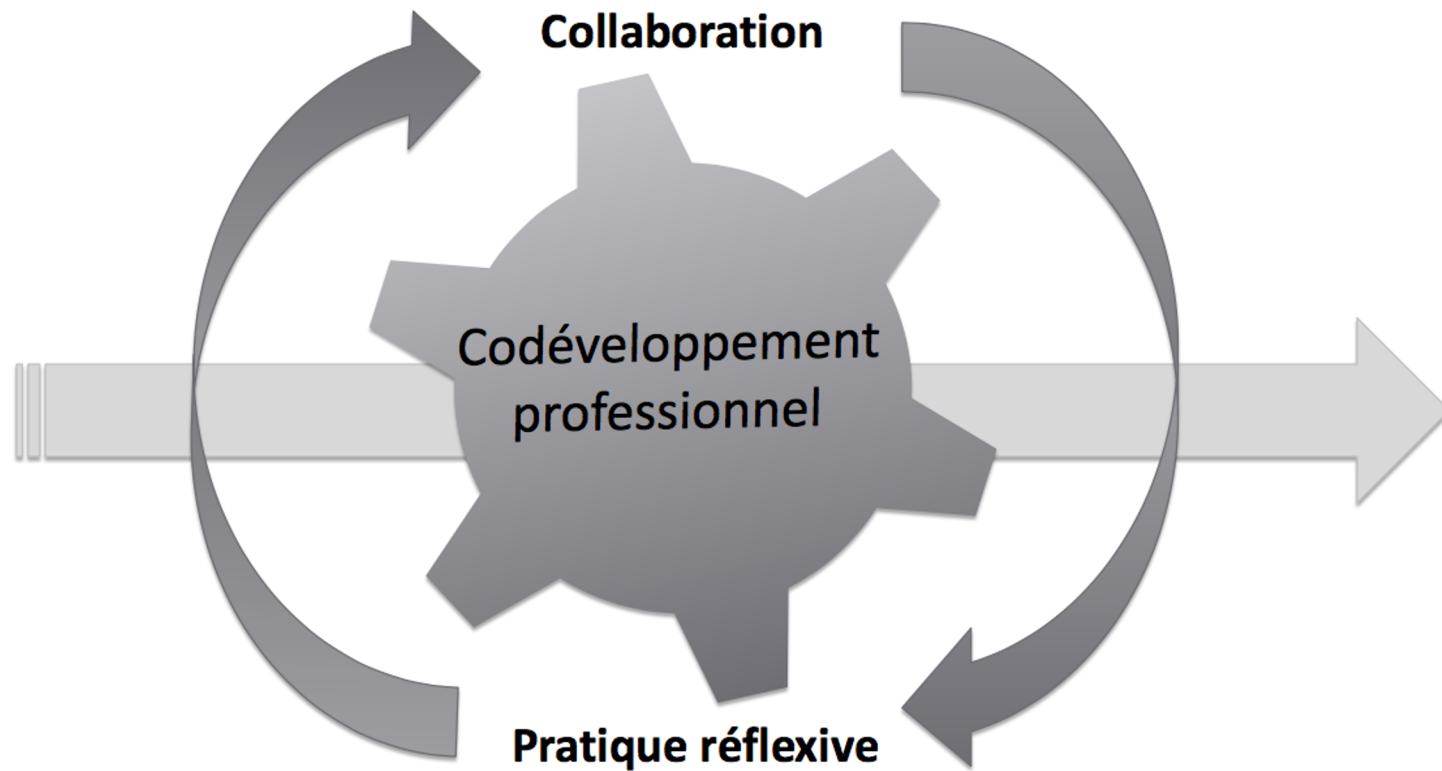
Le codéveloppement professionnel

- Le codéveloppement est une approche de formation misant sur les interactions entre les participants d'un même groupe, dans le but de favoriser le développement professionnel (Aita, Héon, Dupuis, Le May et Lampron, 2015; Payette, 2000; Payette et Champagne, 2000).
 - Apprendre à être plus efficace
 - Prendre un temps de réflexion sur sa pratique professionnelle
 - Faire partie d'un groupe professionnel qui mise sur la confiance et la solidarité
 - Apprendre à aider et à être aidé
 - Consolider son identité professionnelle (Payette, 2000)

Les groupes de codéveloppement professionnel



Codéveloppement professionnel: la collaboration



La collaboration

Définition

Espace de travail:
démarche conjointe d'au
moins 2 acteurs
Interaction et partage
d'une responsabilité
collective
Environnement structuré
par une coordination
administrative et
pédagogique



La collaboration

Caractéristiques

1. **Intensité** (intérêt accordé à un travail conjoint, à la profondeur du travail, à la relation et à la confiance entre individu)
2. **Ouverture d'esprit** (À soi, à l'autre, confiance mutuelle)

Marcel et al, 2007

3. **Communication** (capacité à communiquer entre eux, à faire circuler de l'information au sein d'un groupe)
4. **Globalité**

La collaboration

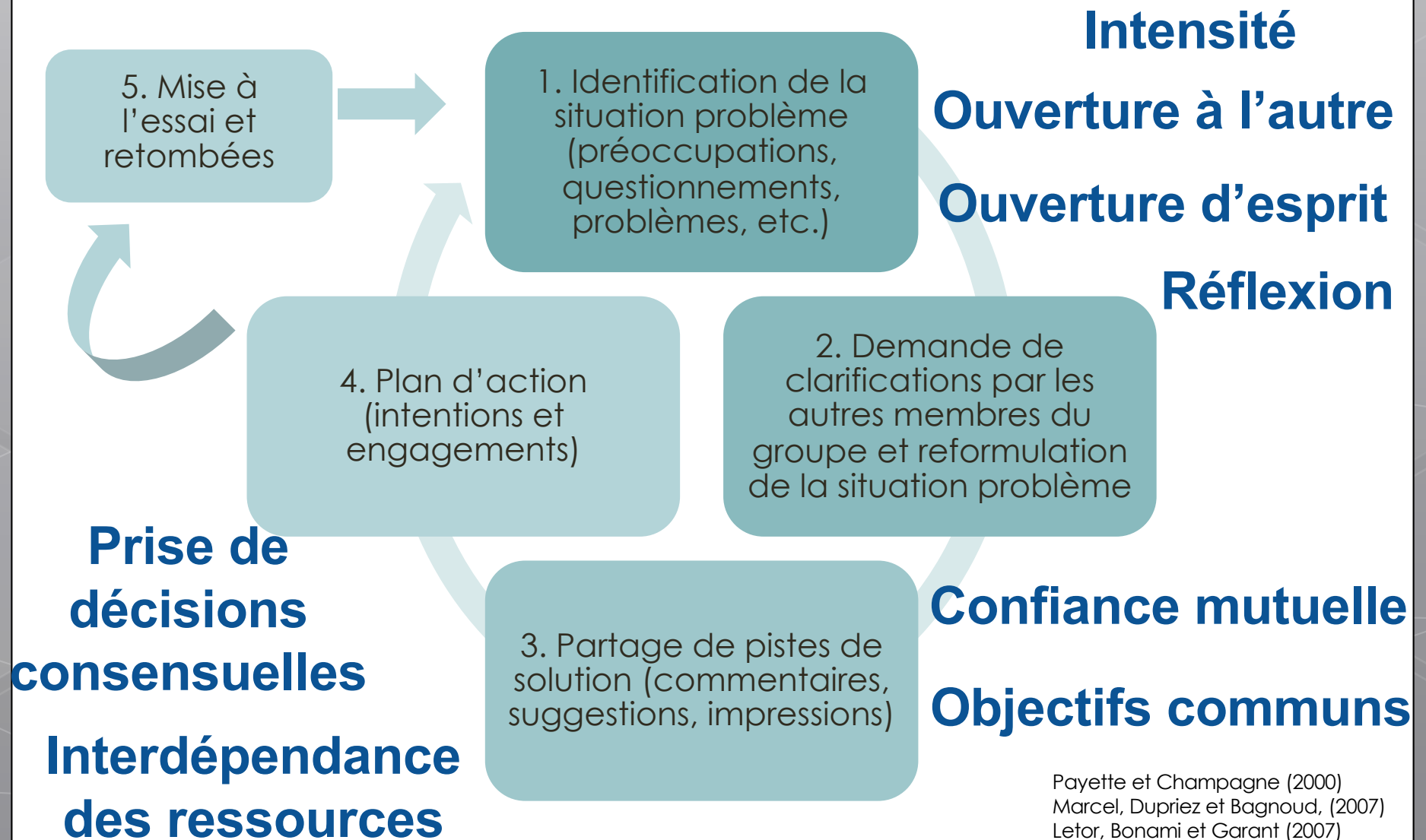
Autres caractéristiques

1. le **volontariat**
2. **l'égalité, la réciprocité et la complémentarité** entre les participants, mais un pouvoir différent dans la relation (Saint-Pierre 2004; Labelle, 2004, cité dans Pharand et al., 2011)
- 3) la **poursuite de buts communs** (Moreau et al., 2005)
- 4) le **sentiment d'appartenance**

Autres caractéristiques

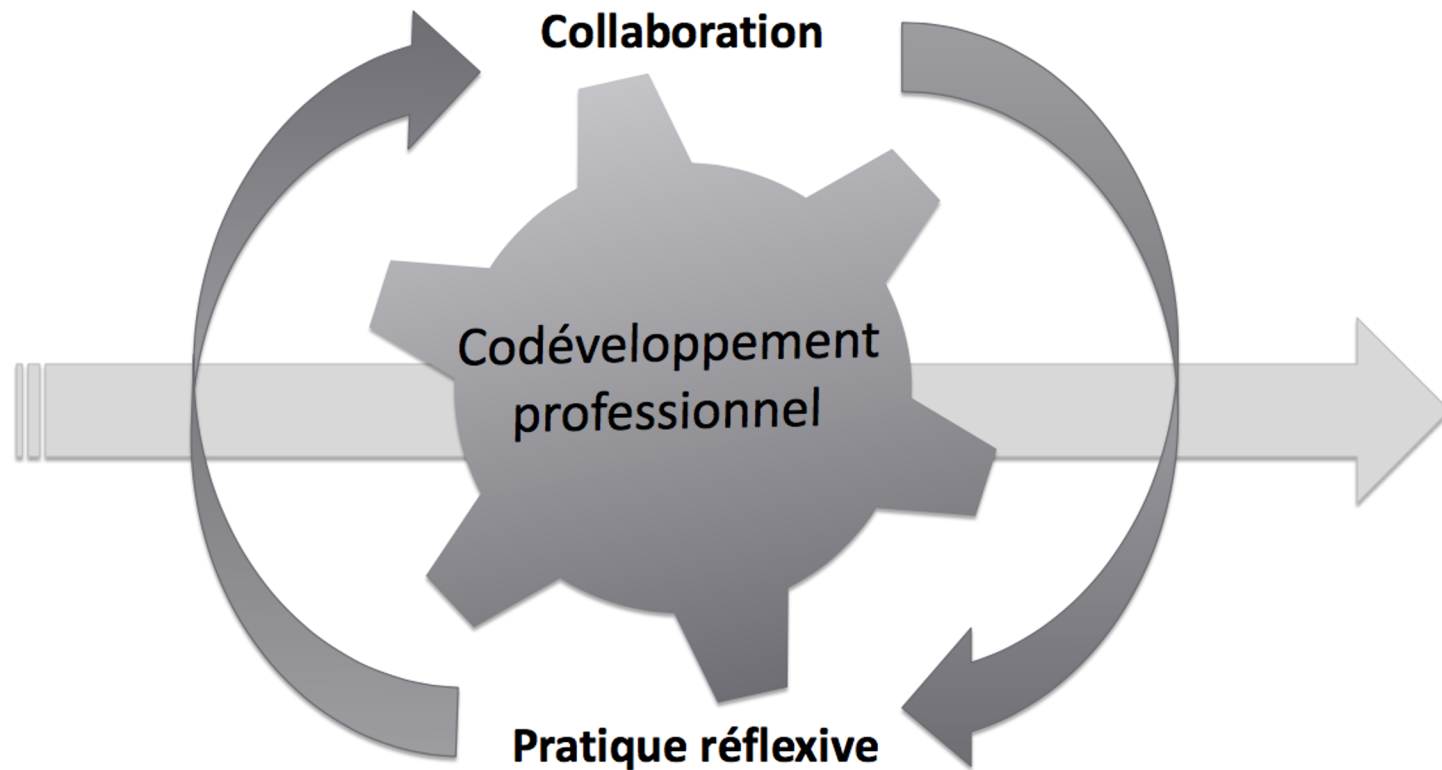
5. le **partage des responsabilités** (Bouchard, Pelchat et Boudreault, 1996) et de risques; l'autorité, les prises de décision et l'obligation de rendre des comptes et des ressources (Labelle, 2004, cité dans Pharand et al., 2011)
6. **la croyance** en ce mode de fonctionnement,
- 7) **la confiance** mutuelle

Les groupes de codéveloppement professionnel et la collaboration



Payette et Champagne (2000)
Marcel, Dupriez et Bagnoud, (2007)
Létor, Bonami et Garant (2007)

Codéveloppement professionnel: la pratique réflexive



À l'instar de Dewey (1947) et sous l'impulsion des travaux d'Argyris et Schön (1974) et de Schön (1983, 1987).

La pratique réflexive

Une **interaction** entre le professionnel et sa pratique (Schön, 1983, 1988).

Un **recherche** du savoir caché dans l'agir professionnel (Schön, 1994).

Réflexion dans l'action et sur l'action

Quand cette action est en cours et qu'elle peut être réglée.

Apprendre de l'expérience et transformer sa pratique (Perrenoud, 1999).

Analyser sa pratique, en prenant une distance par rapport à celle-ci et en la réajustant (Gohier, Anadon, Bouchard et Charbonneau, 2001).

Pour surmonter les défis de l'exercice de sa pratique et ainsi bâtir, maintenir et développer sa capacité à penser et agir professionnellement tout au long de sa carrière (une composante de la compétence 11).

Les groupes de codéveloppement professionnel et la pratique réflexive



(Copeland, Birmingham, De La Cruz & Lewin, 1993; Dewey, 1933; Korthagen, et al., 2001; McAlpine, Weston, Beauchamp, Wiseman & Beauchamp, 1999; Schön, 1983)



L'identité professionnelle



**Les groupes de
codéveloppement, un
dispositif de réflexion et
de collaboration
contribuant à la
construction de l'identité
professionnelle des futurs
enseignants**

Identité professionnelle

(Gohier et Anadon, 2000)

L'identité professionnelle se construit par l'interaction entre la représentation de soi « JE » comme enseignant et celle de la représentation de la profession « NOUS »



Identité professionnelle

(Gohier et coll., 2001)

6

Revue des sciences de l'éducation

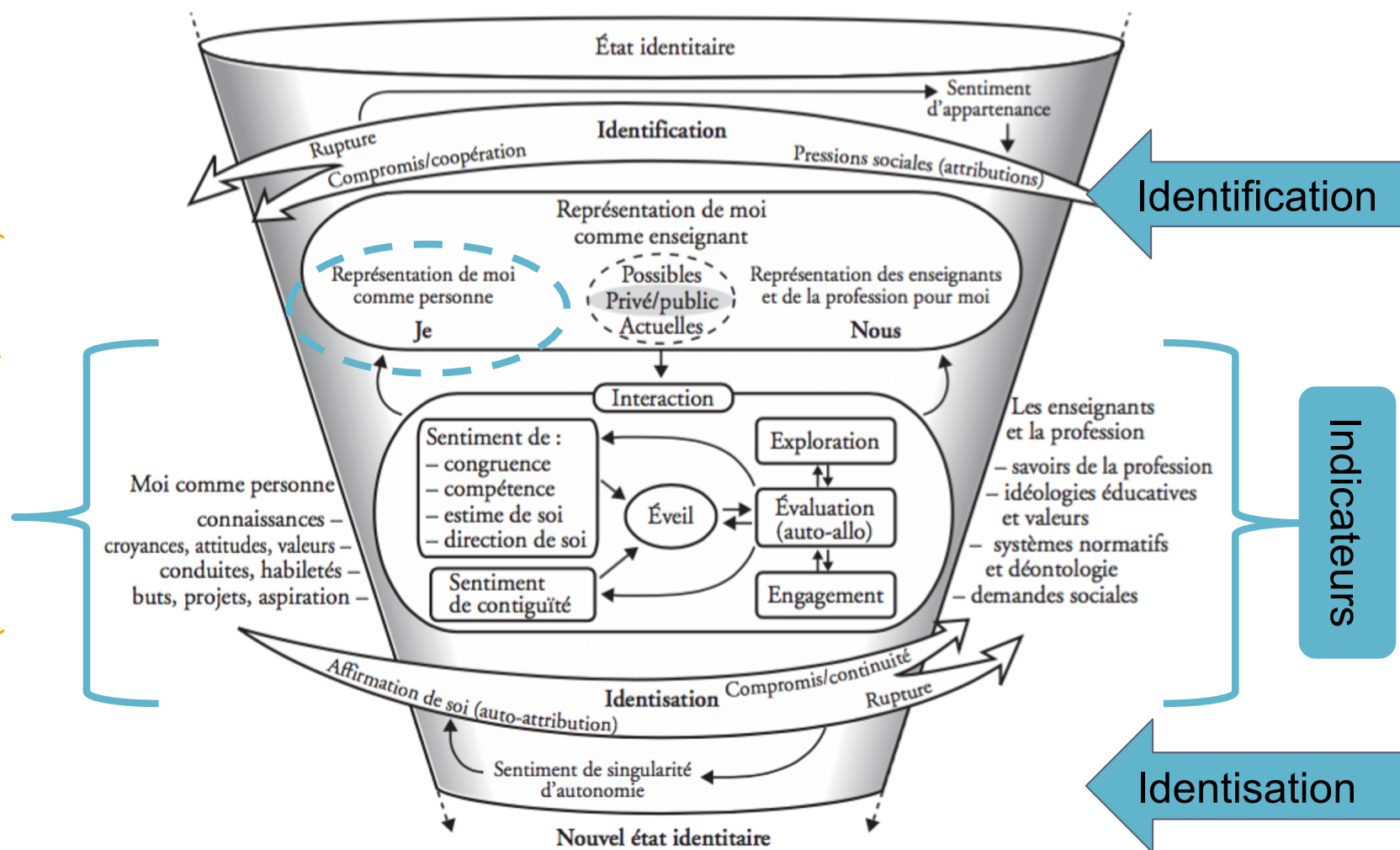
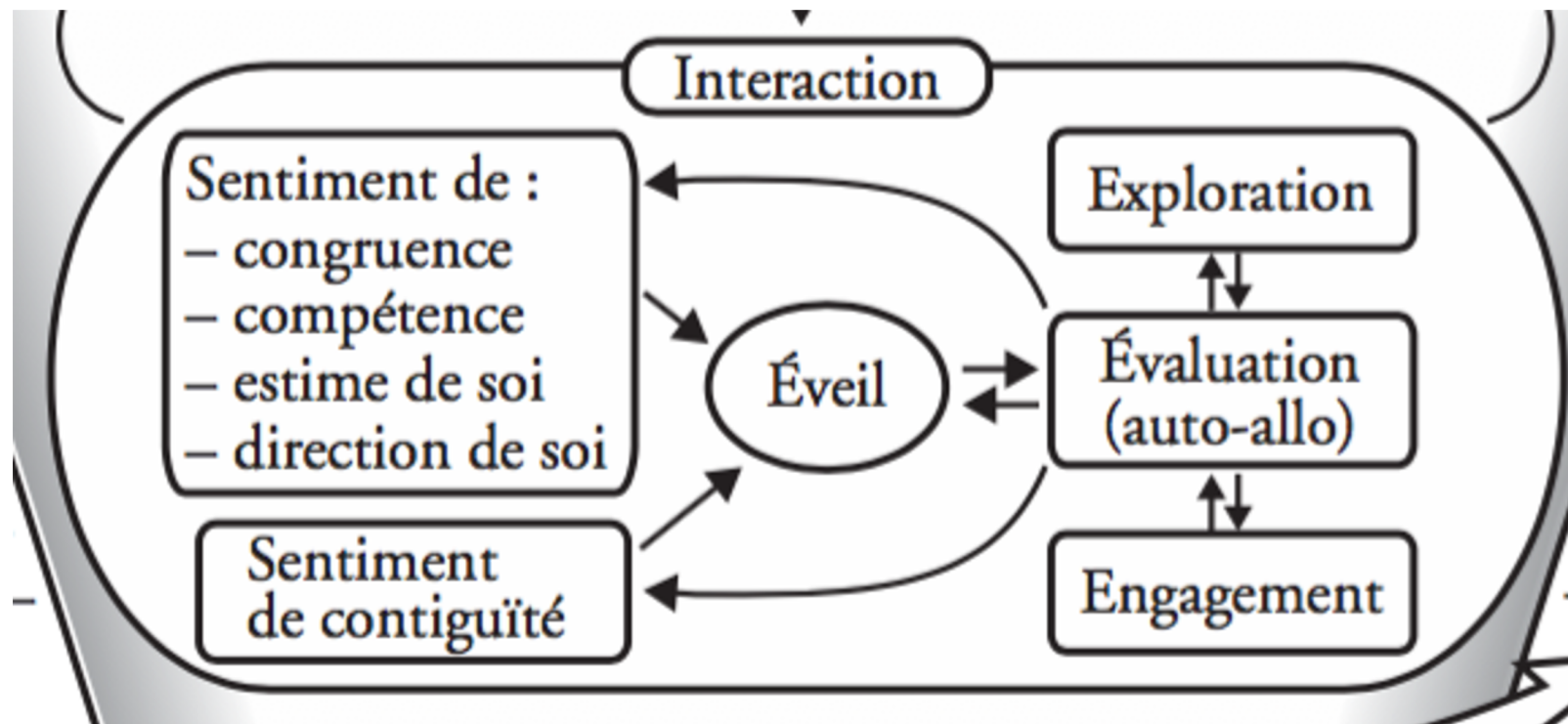


Figure 1 – Processus de construction de l'identité professionnelle de l'enseignant

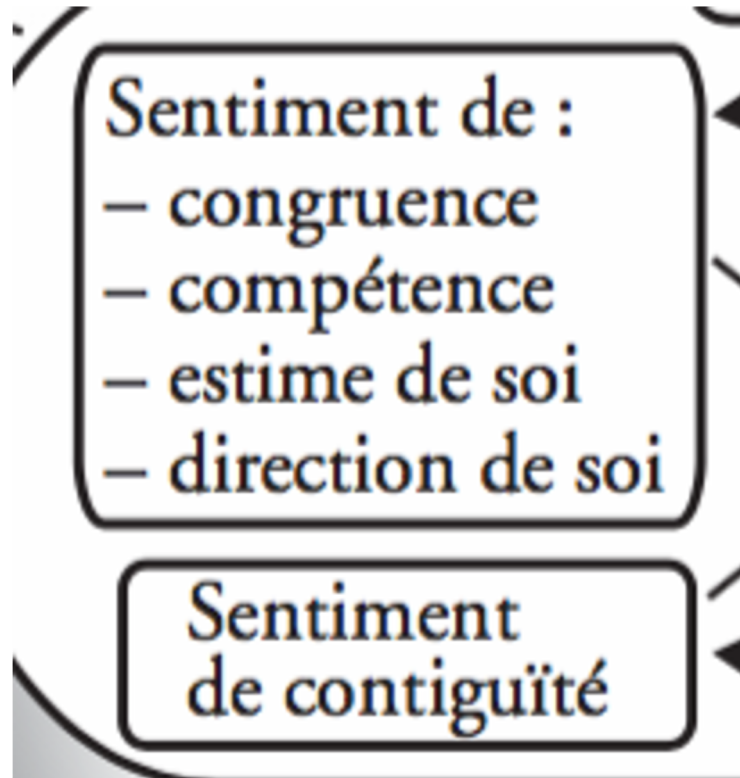
Quatre fonctions de la construction identitaire

(Gohier et coll., 2001)



Filtres des différents sentiments liés à la fonction d'évaluation

(Gohier et coll., 2001)



Questions de recherche

En quoi le dispositif du groupe de codéveloppement professionnel contribue à la construction de l'identité professionnelle chez les futurs enseignants en adaptation scolaire et sociale?



Codéveloppement
professionnel

CUO

JE
Identisation

NOUS
Identification

Représentation de soi
comme enseignant

Stage

Cours de la
Clinique





Méthodologie

Méthodologie

Sujets:

- 22 finissants au BEASS inscrits au cours 3PPG239 (Relation d'aide et consultation d'experts)

Collecte de données:

- Février 2017
- Récits de pratique dirigés (Van der Maren, 2004)

Question posée:

En quoi les quatre dispositifs mis en place pendant la quatrième année de formation, ont contribué à la construction de votre identité professionnelle?

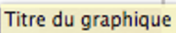
Identifiez l'apport de chacun des dispositifs (*insertion en milieu de stage, CUO, cours de Clinique, groupes de codéveloppement professionnel*).

Méthodologie

Analyses:

- But: tracer un continuum de développement de l'identité professionnelle à partir des apports de chacun des dispositifs de formation mis en place
 - Groupes de codéveloppement professionnel
- Utilisation du logiciel N'Vivo
 - Interjuge
 - Création de catégories (Paillé et Mucchielli, 2003; L'Écuyer, 1990)

Résultats



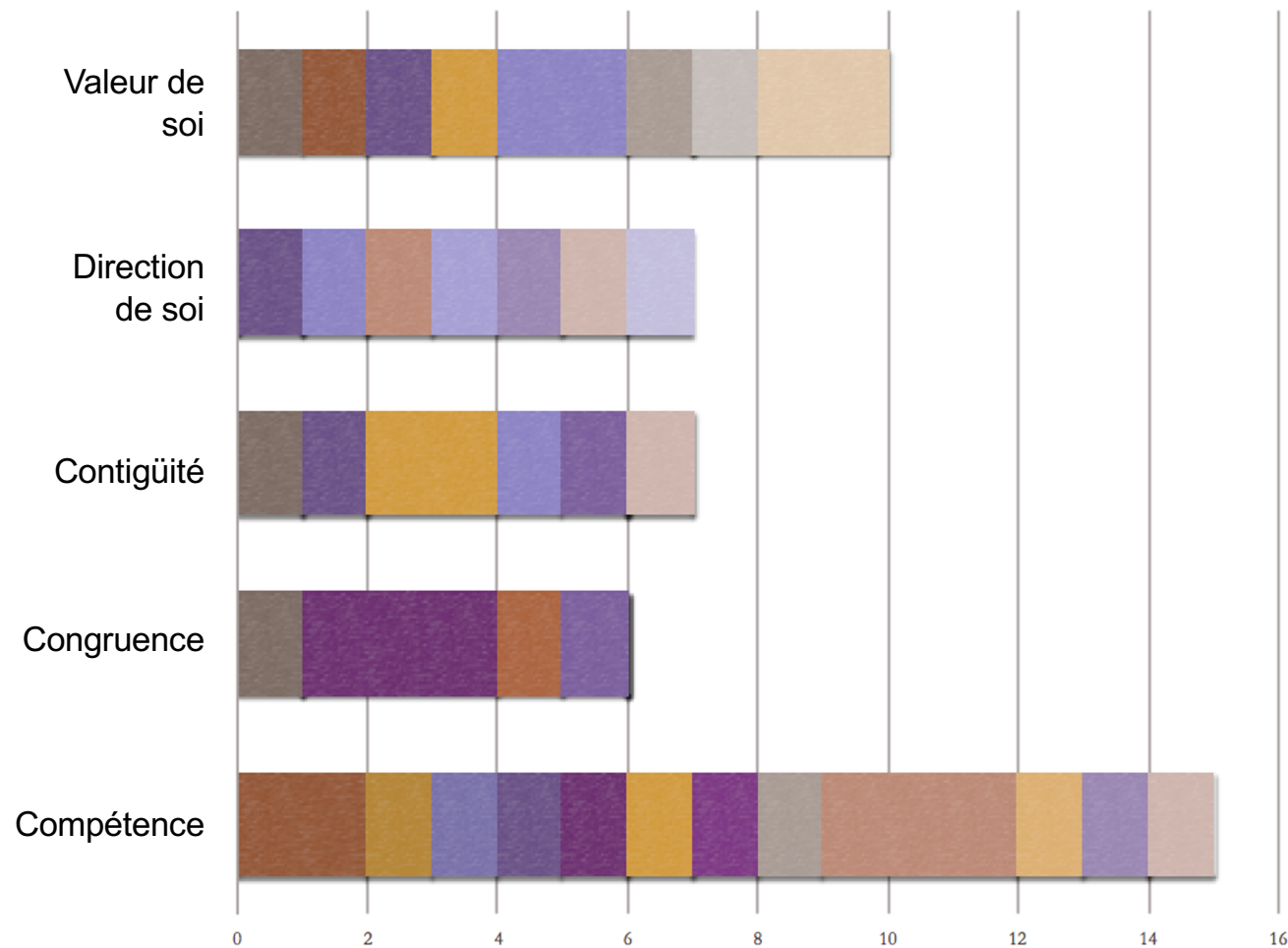


Éveil et exploration - “Les codéveloppements favorisent les conflits cognitifs et nous permettent de teinter nos interventions des idées que nous apportent nos collègues et nos enseignantes.”

Évaluation - “Par ailleurs, ceux-ci m’ont amené à développer une meilleure posture professionnelle. C’est-à-dire que de manière à bien me faire comprendre de par l’ensemble des professionnels auxquels je m’adresse, je dois recourir à un langage soutenu et utiliser les termes adéquats, ce qui me pousse à bien me préparer et bien me documenter.”

Résultats:

Groupes de codéveloppement professionnel - sentiments (le JE)



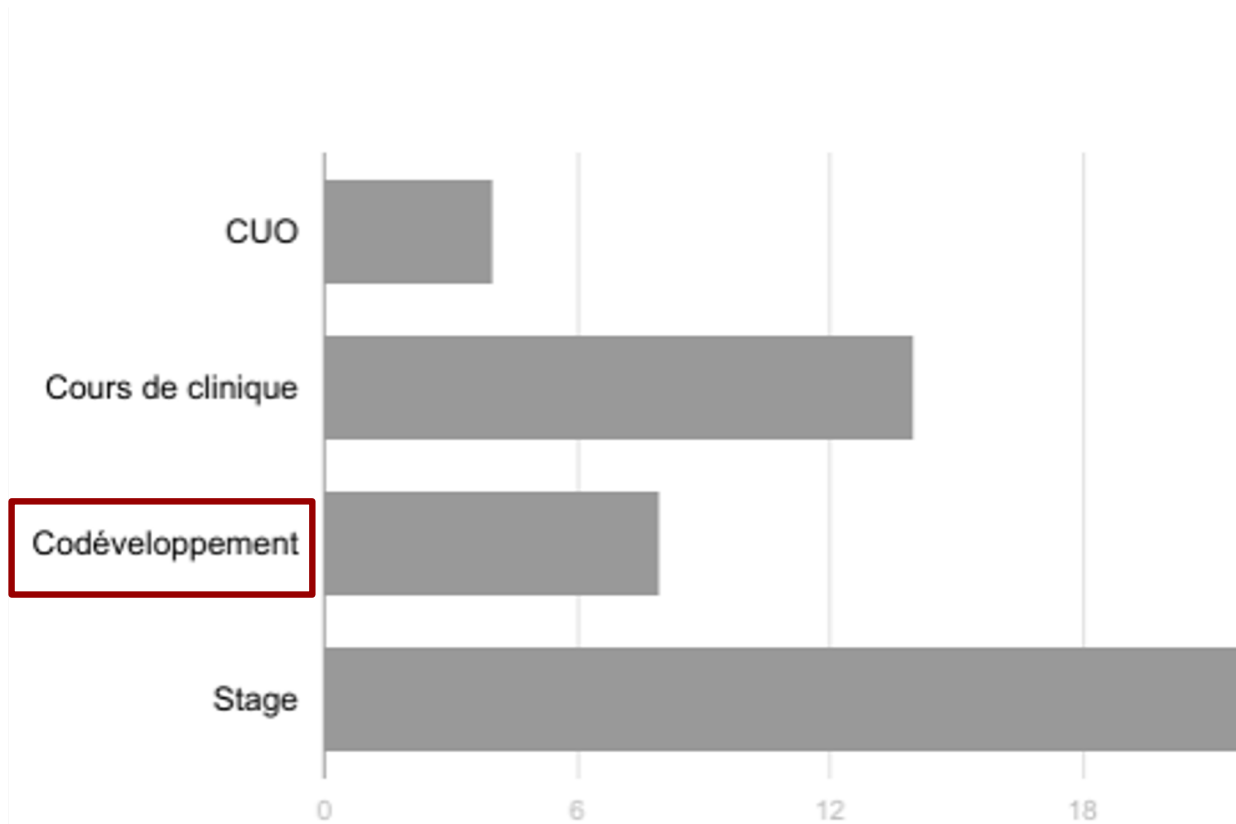


Sentiment de compétence: “Premièrement, pour le simple fait que les codéveloppements nous ont permis en tant qu’équipe de réajuster certaines de nos interventions en plus de se questionner sur l’importance et l’efficacité de chacune d’entre elles.”

Direction de soi: “De plus, grâce à un esprit réflexif et le développement de la capacité d’auto-évaluation, j’ai appris à mieux me connaître en tant qu’enseignante. De plus, j’ai pris l’habitude de m’exprimer dans un langage précis et professionnel tout en développant un esprit de synthèse afin de partager seulement les informations pertinentes.”

Résultats:

L'identification - le NOUS

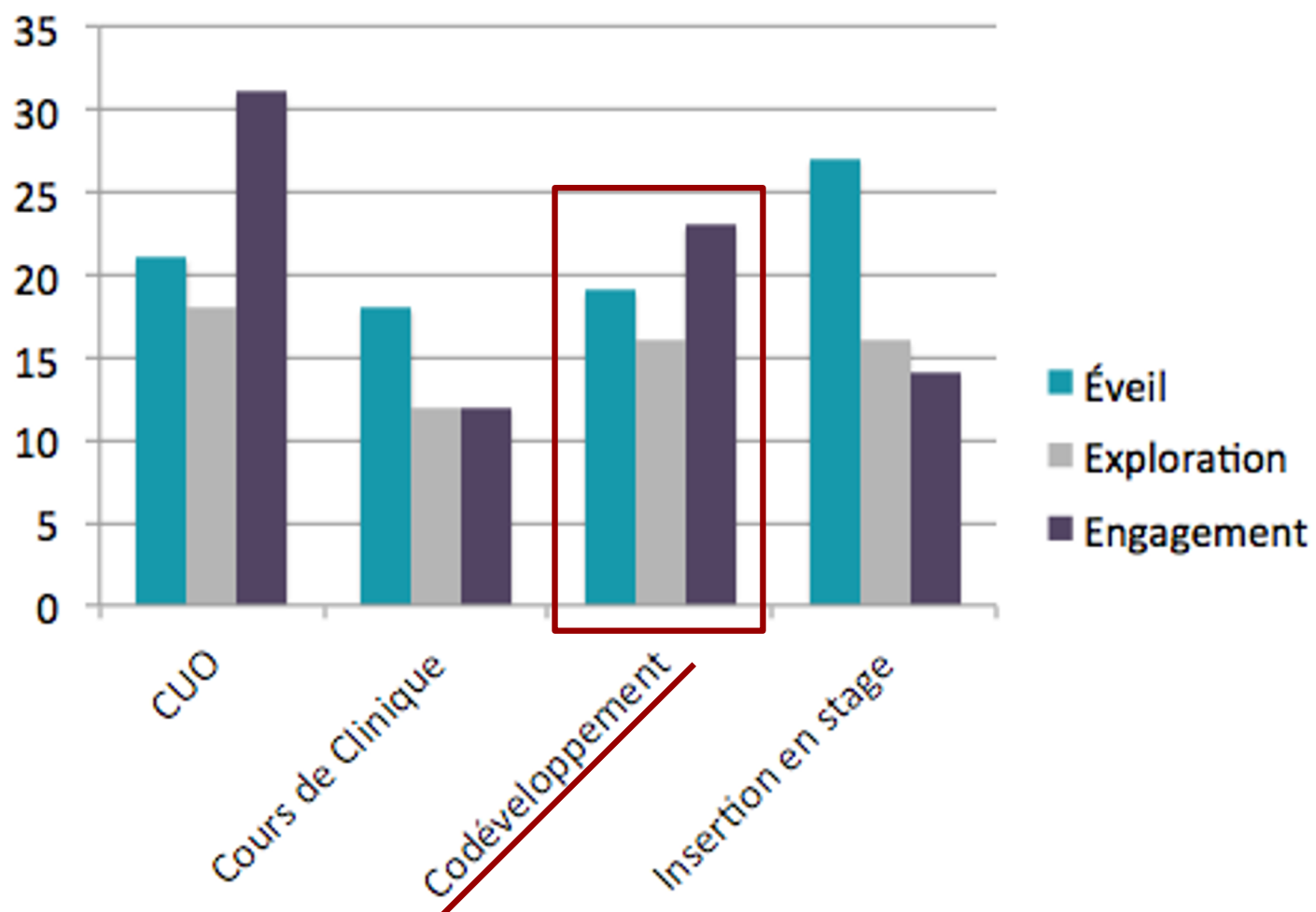


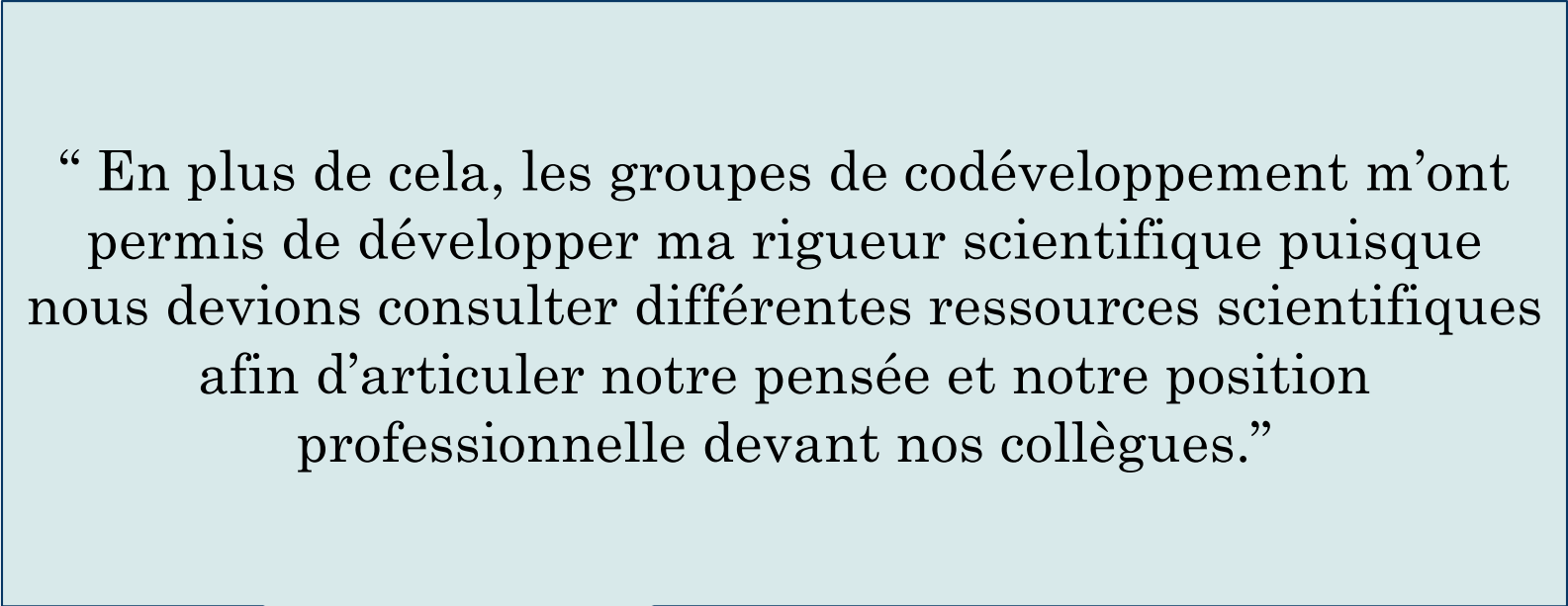


“Les groupes de codéveloppement m’ont également permis de travailler la collaboration et le partenariat entre les différents étudiants et enseignants”

“Ce sont les moments qui permettent de faire des liens entre la pratique et la théorie. Les moments de partage sont enrichissants pour chaque équipe et permettent d'augmenter la qualité des interventions.”

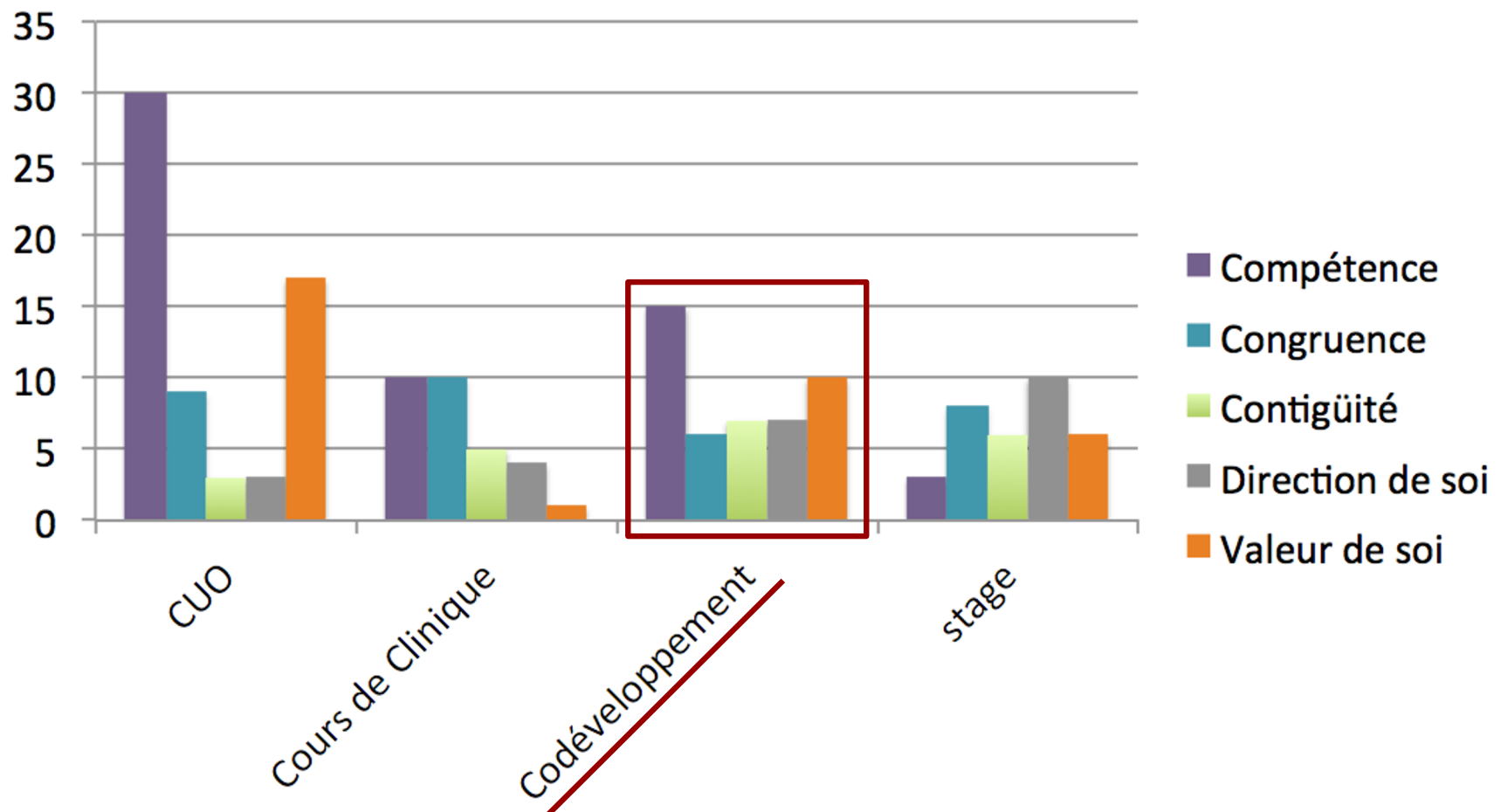
Les fonctions

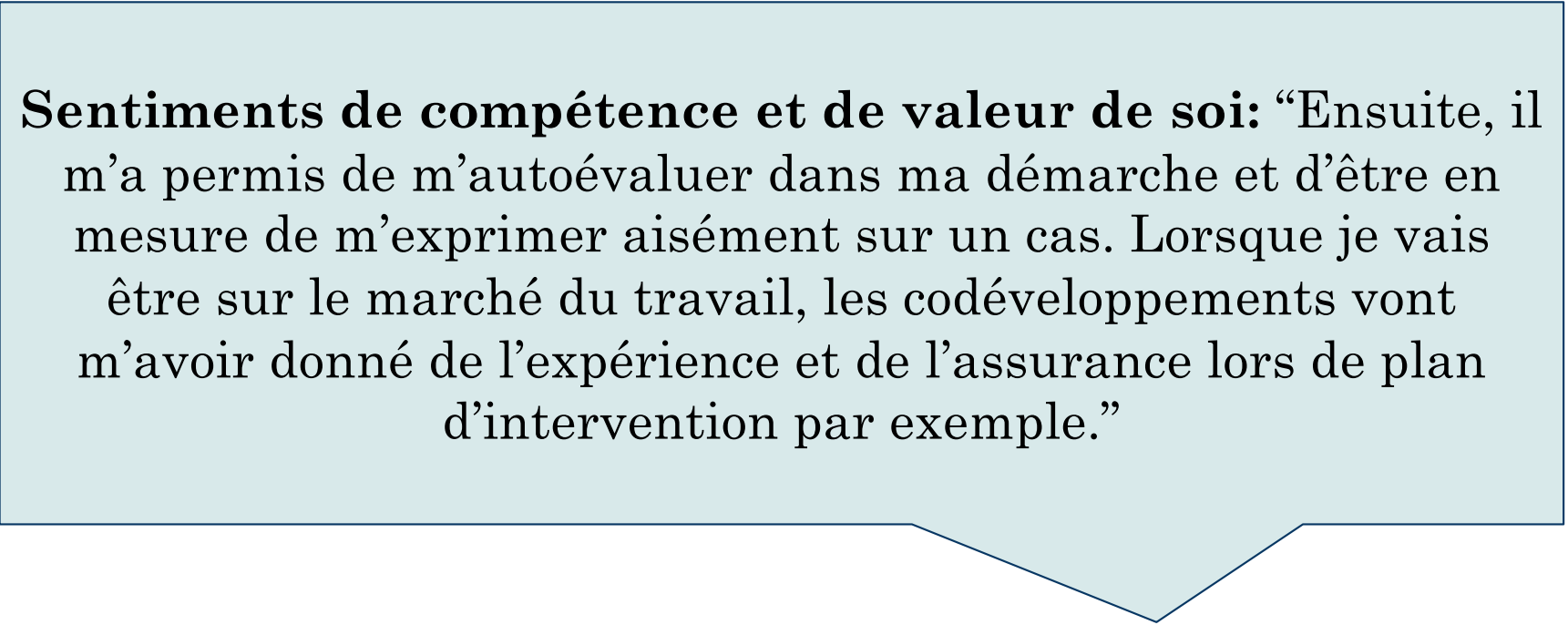




“ En plus de cela, les groupes de codéveloppement m’ont permis de développer ma rigueur scientifique puisque nous devions consulter différentes ressources scientifiques afin d’articuler notre pensée et notre position professionnelle devant nos collègues.”

Les sentiments





Sentiments de compétence et de valeur de soi: “Ensuite, il m’a permis de m’autoévaluer dans ma démarche et d’être en mesure de m’exprimer aisément sur un cas. Lorsque je vais être sur le marché du travail, les codéveloppements vont m’avoir donné de l’expérience et de l’assurance lors de plan d’intervention par exemple.”



Discussion

Regards croisés entre une vision théorique des intentions de formation et le point de vue des étudiants à partir de récits de pratique

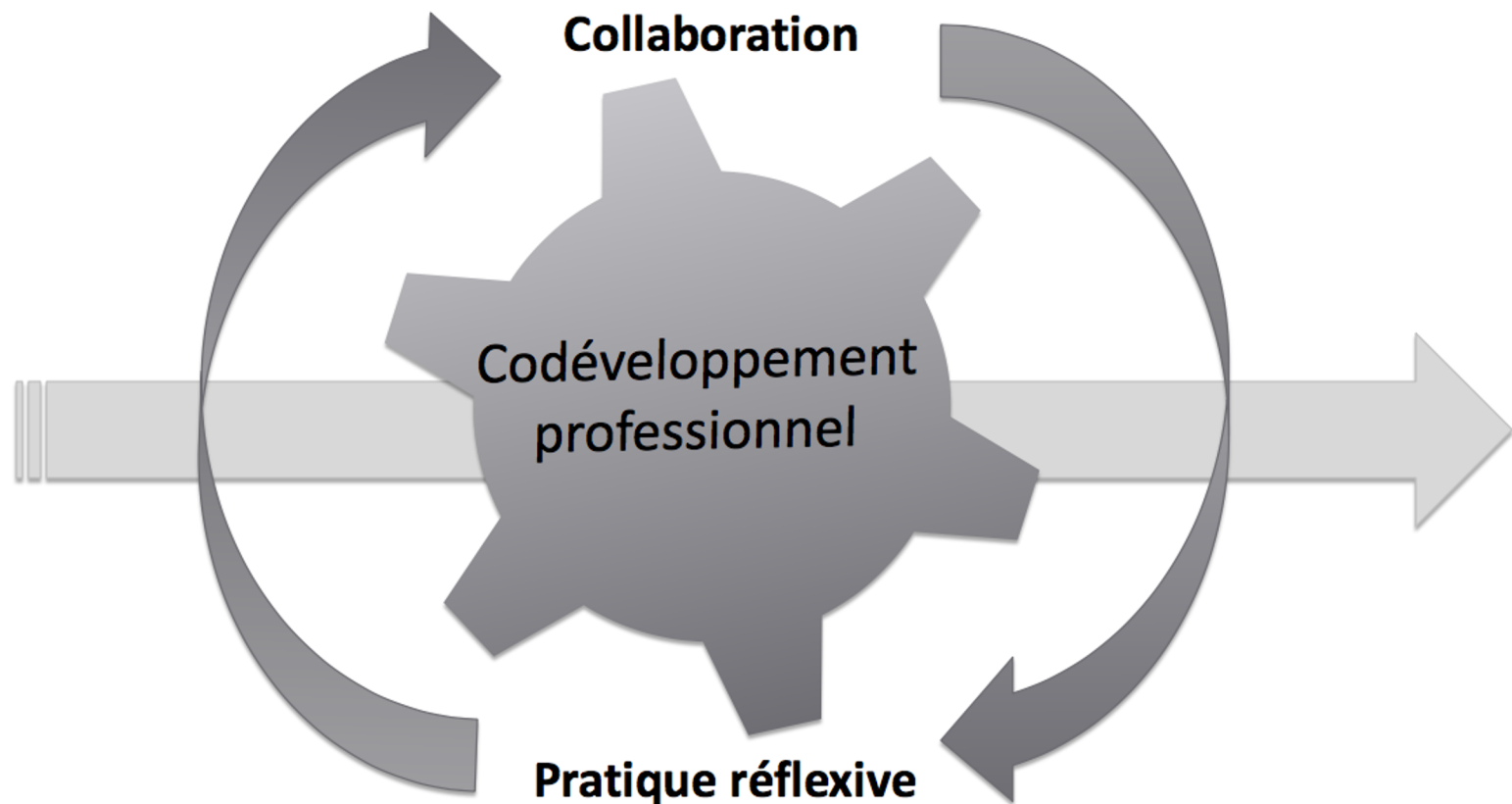
Les groupes de codéveloppement professionnels

- Par rapport aux **fonctions**:
 - La conception théorique des groupes de codéveloppement professionnel cible la fonction d'engagement et la construction d'une posture professionnelle solide chez les étudiants.
 - La fonction d'engagement est la plus sollicitée
 - L'écart entre l'apport de chacune des fonctions est le moins grand dans ce dispositif
 - Simultanéité de chaque fonction

Les groupes de codéveloppement professionnels

- Par rapport aux **sentiments**:
 - les groupes de codéveloppement est le dispositif qui met à contribution un ensemble de sentiments de façon équivalente.
 - Les groupes de codéveloppement visent le développement du sentiment de compétence et de valeur de soi.

La collaboration et la pratique réflexive



Collaboration

“J’ai aussi appris à mieux prendre la critique et écouter davantage les conseils donnés par mes pairs. Les groupes de codéveloppement m’ont permis de réaliser à quel point le travail d’équipe est primordial et quels sont les avantages qu’il apporte à chaque professionnel ainsi que pour les élèves, les parents et tous les autres acteurs. Bref, le codéveloppement est un bon moyen à prendre pour créer une communauté d’entraide dans les écoles si elles ne le font pas déjà.”

Pratique réflexive

“En effet, ces discussions m’ont permis de confronter mes idées de manière respectueuse dans le but de faire avancer ma réflexion et ainsi entraîner une remise en question sur ma pratique. “

“Ces moments de consultation permettent de prendre le temps de réfléchir sur sa pratique professionnelle.”



Les groupes de codéveloppement professionnel: un dispositif de collaboration pour mieux comprendre les besoins des élèves et intervenir efficacement

Espace de réflexion et de collaboration au profit:

- d'un élève (besoins)
- des étudiants en formation en orthopédagogie (savoirs, savoir-faire, savoir être)
- des formateurs (repositionnement professionnel, médiation, distanciation du choix des dispositifs pour la construction identitaire)

Conclusions et perspectives

Chez les formateurs

- Prise de conscience des éléments mis en place liés à la consolidation de l'identité professionnelle
- Questionnements par rapport aux dispositifs et aux éléments d'évaluation.
- Révision de programme: Insérer la construction identitaire à l'intérieur de chaque cours.

Chez les étudiants

- Comment sensibiliser explicitement les étudiants à la construction identitaire?
- Comment faire de la pratique réflexive un tremplin à l'évolution identitaire, une seconde nature?
- Quoi mettre en place pour se mobiliser en tant que jeune enseignant en insertion professionnelle?