

The background of the slide is a complex network of interconnected nodes and lines. The nodes are represented by circles in various colors including blue, orange, and light blue. The lines connecting them are thin and light blue. The overall aesthetic is modern and digital, suggesting a network or community.

Soutenir le développement professionnel du personnel enseignant par un groupe de codéveloppement

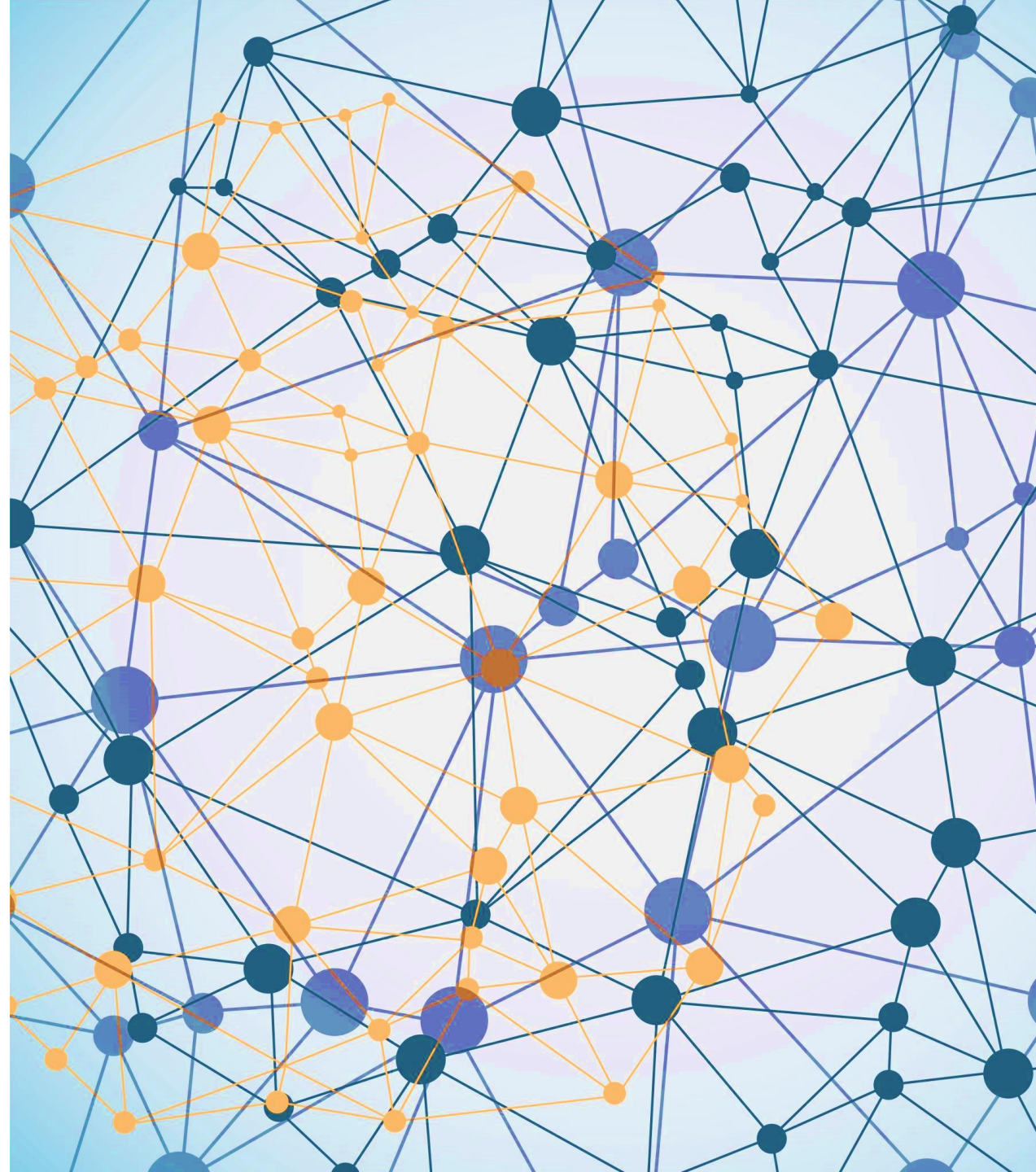
Anne Kafka, Nadia Cody, Sandra Coulombe et
Sophie Nadeau-Tremblay

Communication présentée dans le cadre du 42^e colloque annuel de
l'Association québécoise de pédagogie collégiale (AQPC)
8 juin 2023

Brève définition

Ma petite histoire

Projet de recherche



A complex network diagram with various colored nodes (blue, orange, grey) and connecting lines, set against a light blue background with faint circular patterns.

Brève définition

Le groupe de codéveloppement professionnel (GCP)

6 à 8 personnes

Méthode structurée de consultation

(Payette et Champagne, 1997)

3 rôles principaux



3 valeurs + 1 règle

(AQCP, 2012)

A complex network diagram with various colored nodes (blue, orange, grey) and connecting lines, set against a light blue background with faint circular patterns.

Ma petite histoire

« Avoir un but trace la voie. »

Lao Tseu

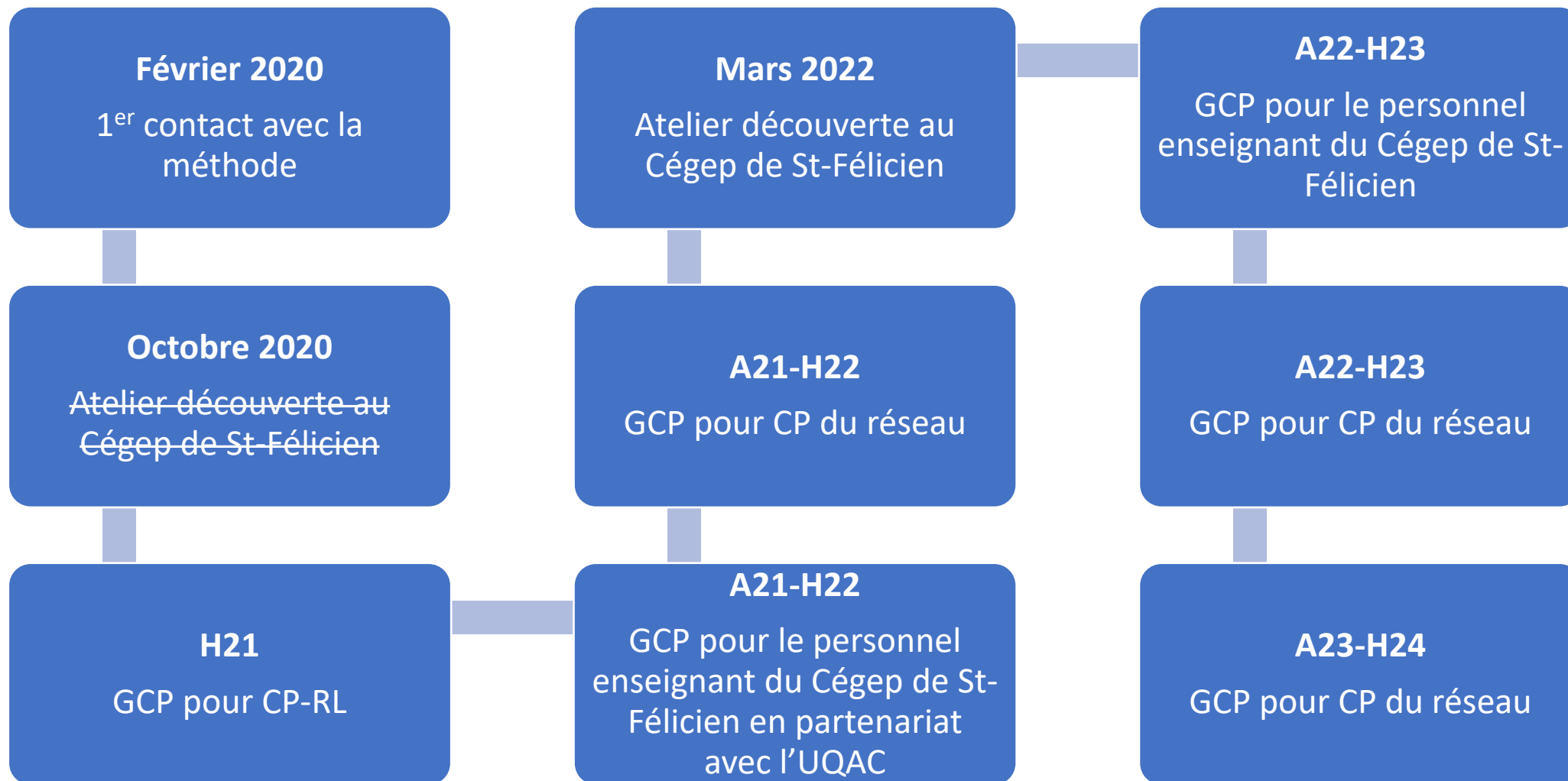
Créer un **espace** pour les enseignant·e·s afin de

briser l'isolement, promouvoir les **échanges entre départements**
et faciliter le **partage de pratiques professionnelles**

dans le but de soutenir leur **développement professionnel**.

« Rien ne sert de courir, il faut partir à point. »

Fable de Jean de La Fontaine. *Le lièvre et la tortue*. 1668.



« Pour croire avec certitude, il faut commencer par douter. »
Proverbe polonais

Mon collègue est-il prêt à accueillir un GCP?

- Questions tirées de Sabourin et Lefebvre, 2017, p. 70 :
 - « Que veut devenir mon organisation? »
 - « Qu'est-ce que je veux que mon organisation devienne? »
 - « Quelle sont les orientations stratégiques de mon organisation? »
 - « Suis-je prêt à oser mettre en place un changement? »
 - « Qui devraient être mes alliés? Le sont-ils déjà? »
 - « Comment obtenir les ressources pour réussir? »
 - « Qui devrait accompagner le(s) groupe(s)? »

« Pour croire avec certitude, il faut commencer par douter. »
Proverbe polonais

Les conditions gagnantes sont-elles présentes?

- Outil de diagnostic tiré de Sabourin et Lefebvre, 2017, p. 72 :

Leviers et obstacles			
NA	Urgence	✓	Communication
✓	Alignement	✓	Appui du gestionnaire
✓	Culture	✓	Climat
✓	Innovation	✓	Composition des groupes
?	Champion	?	Facilitateur

Leviers et obstacles

- ✓ Alignement
 - Objectif organisationnel
- ✓ Culture
 - Développement des compétences
 - Personnes visées : objectifs de perfectionnement

Mes actions

- Fixer un objectif de groupe
- « Développer et consolider ses compétences en enseignement au collégial dans un cadre structuré et collaboratif tout en favorisant l'intégration et le transfert de ses apprentissages dans son milieu.¹ »

1. Adapté par Anne Kafka à partir d'une fiche produite par Angela Mastracci dans le cadre du GCP CP-RL (H21)

Leviers et obstacles

- ✓ Communication
 - Ressources nécessaires pour bien communiquer

- ✓ Climat
 - Collaboration, confiance et confidentialité

- ✓ Composition des groupes
 - Personnes volontaires et engagées
 - Même niveau hiérarchique avec expériences variées

Mes actions

- Recourir au bouche à oreille
- Utiliser les outils de communication interne

- S'appuyer sur le contexte : petit milieu, bon climat
- Sélectionner des personnes provenant de départements différents

Leviers et obstacles

- ? **Champion**
 - Leader crédible et inspirant
 - Ambassadeur du projet
- ? **Facilitateur**
 - Responsable du groupe

Mes actions

- Établir un partenariat avec l'UQAC
- S'auto-former
- S'engager dans le comité organisateur des GCP pour CP

A complex network diagram with various colored nodes (blue, orange, grey) and connecting lines, set against a light blue background with faint circular patterns.

Le projet de recherche



Nadia Cody



Sandra Coulombe



Anne Kafka



Sophie Nadeau-
Tremblay

L'équipe de recherche

→ **Responsable scientifique**

Nadia Cody – Professeure UQAC

→ **Co-chercheure**

Sandra Coulombe – Professeure UQAC

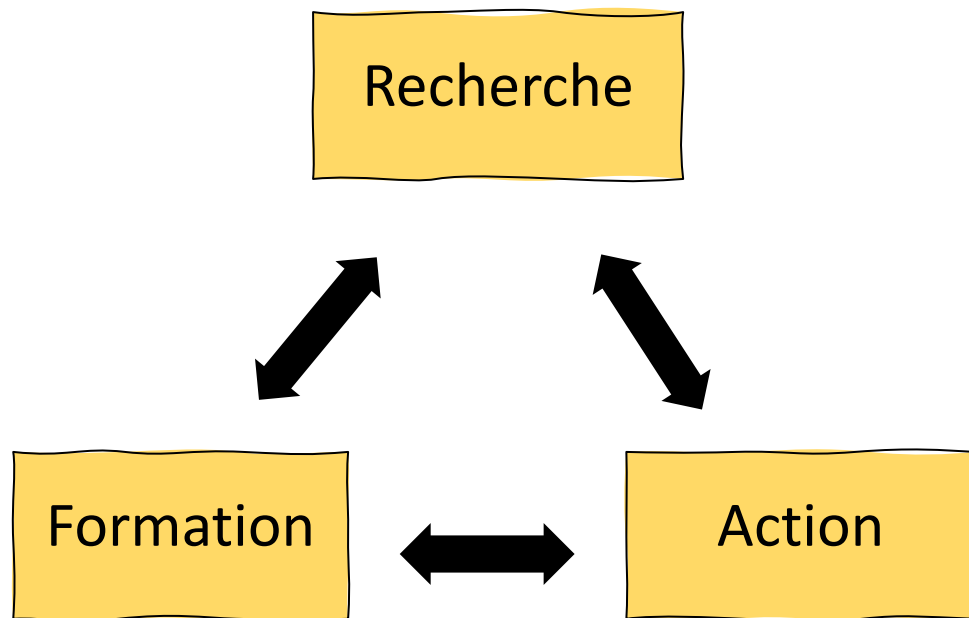
→ **Responsable du milieu de pratique**

Anne Kafka – Conseillère pédagogique

→ **Assistante de recherche**

Sophie Nadeau-Tremblay – Doctorante

La recherche action-formation



3 visées

1. **Former** les participants
2. **Collecter des données** de recherche
3. **Apporter des changements** dans l'action (Paillé, 1994; Prud'homme, 2007)

Problème du milieu et problème de recherche

Les enseignants du collégial

- Peu de temps à consacrer à la formation continue
- Souhaitent plus de temps d'apprentissage en milieu de travail (Deschênes, 2017)

L'accompagnement par les pairs

- Forme de développement professionnel intéressante pour les enseignants (Deschênes, 2017; St-Pierre et Lison, 2009)

Le groupe de codéveloppement professionnel (Payette et Champagne, 1997)

- Introduit dans certains collèges et activités de l'AQPC (Lapointe, 2021 ; Mastracci et Philie, 2019 ; Thibeault, 2020)
- Documenté dans plusieurs secteurs professionnels et scientifiques (Caron, 2017 ; Gagné, Cody, Coulombe et Doucet, 2020 ; L'Hostie, Cody et Laurin, 2011)

À notre connaissance, aucune recherche ne permet de documenter ou d'appuyer l'apport de cette approche pour le développement des savoirs professionnels relatifs aux enseignants en milieu collégial.



Questions et objectifs de recherche

- ? Quels savoirs professionnels peuvent être partagés et développés grâce à la participation à un groupe de codéveloppement en milieu collégial ?
- ? Quels apports peut avoir le groupe de codéveloppement professionnel à l'égard du développement professionnel?
- 🎯 Identifier les savoirs professionnels partagés et développés par les enseignants grâce à la participation à un groupe de codéveloppement professionnel accompagné.
- 🎯 **Analyser les facilitateurs, les défis et les retombées liés à la participation à ce groupe de codéveloppement professionnel accompagné.**

Cadre théorique

« Le groupe de codéveloppement professionnel est une « **méthode structurée** pour activer l'apprenance de personnes qui croient pouvoir s'améliorer, devenir plus conscientes, plus autonomes et plus efficaces dans leur activité et qui veulent apprendre les unes des autres en s'entraînant dans une démarche réflexive sur l'action et menant à l'action. Dans un cadre sécurisant et en toute authenticité, cette **apprenance individuelle et collective** est amorcée par un **processus organisé d'enquête et de consultation** entre elles à partir de **sujets actuels** qui les habitent dans leur pratique » (Champagne, 2021).

Cadre théorique

Effets du codéveloppement chez l'individu (Champagne, 2021, p. 216-218)

Résoudre des problèmes et apprendre

S'améliorer en apprenant à agir de façon plus efficace

S'arrêter pour réfléchir, le faire autrement et prendre du recul

Développer et consolider son identité

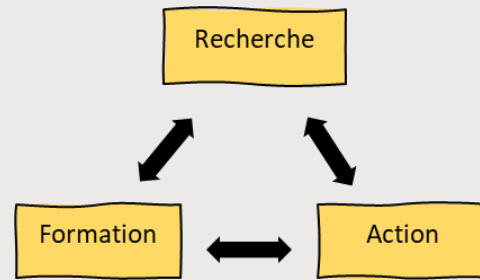
Élargir son pouvoir d'agir et son sentiment d'efficacité personnelle

Avoir un groupe d'appartenance dans un espace sécuritaire

Apprendre à aider, à être aidé et à s'entraider

Développer des compétences particulières

Méthodologie



Le dispositif méthodologique met en œuvre un **groupe de codéveloppement professionnel** (Payette et Champagne, 1997).

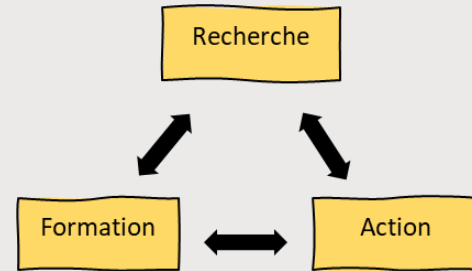
Le groupe de codéveloppement

- 8 enseignants d'un cégep
- 2 conseillers pédagogiques d'un cégep
- 4 rencontres durant l'année 2021-2022
- Rencontres en ligne

→ Thématiques des rencontres :

- Dynamiser les interactions à l'oral dans un groupe
- L'encadrement et le soutien à apporter aux étudiants
- Cohérence et équité dans l'évaluation
- Aborder des sujets sensibles dans les cours

Méthodologie



→ Outils de recherche

- 4 synthèses du groupe de codéveloppement
- Questionnaire (analyse descriptive par question)
- *Focus group* (verbatim mot pour mot)

→ Démarche d'analyse qualitative par catégories conceptualisantes (Paillé et Mucchielli, 2008)

→ Arbre de codage des facilitateurs, défis et retombées de la participation à un GCPA

→ 8 rencontres de l'équipe de recherche

Titre

Membres du groupe de codéveloppement professionnel accompagné en milieu collégial

Étape 1 Exposé de la situation <i>Brève description de la situation.</i>	Étape 3 Synthèse et attentes du participant <i>Précisions des attentes énoncées par le participant.</i>
Étape 2 Collecte d'informations <i>Sommaire des informations et précisions en lien avec le cas.</i>	
Étape 4 Analyse de la situation <i>Résumé des différents points de vue/avis/suggestions partagés par les participants.</i>	Étape 5 Synthèse et plan d'action <i>Résumé des pistes d'action retenues par le participant.</i>
	Étape 6 Apprentissages <i>Identification des apprentissages pour les autres participants.</i>

Arbre de codage des facilitateurs, défis et retombées de la participation à un GCPA

Code parent	Code enfant	Précision
Facilitateurs	Coordination du groupe	Coordonnateur, durée des rencontres, respect du temps, tour de paroles, étapes du groupe
	Modalités d'engagement au groupe	Rôles de chacun, participation, confidentialité, efforts préparatoires
	Climat du groupe	Respect, confiance
	Composition du groupe	Interprogrammes/interdépartements, taille du groupe
	Modalité virtuelle	Rencontres sur Zoom
Défis	Temps	Moment, durée, prolongement
	Idées	Quantité d'idées, annotation pendant la rencontre,
	Modalité virtuelle	Rencontres sur Zoom
Retombées	Stratégies partagée	Stratégies, connaissances
	Collaboration	Collègues
	Sentiment d'appartenance	Contre isolement, esprit de communauté
	Sentiment d'efficacité personnelle	Confiance en ses capacités d'enseignant
	Apprentissages sur GCPA	Étapes, fonctionnement



Résultats préliminaires

Apports du groupe de codéveloppement professionnel à l'égard du développement professionnel (tirés des synthèses des rencontres, du questionnaire et du *focus group*)

- Facilitateurs
- Défis
- Retombées

Facilitateurs

Coordination du groupe

*Je pense que si on n'avait pas eu (nom de l'animatrice) ou une personne qui gérait le groupe, ça aurait été difficile **de suivre la ligne puis de poser les bonnes questions au bon moment ou de pas perdre trop de temps sur les étapes.** Je pense que c'est bien d'avoir quelqu'un qui cadre.*

*C'est d'avoir quelqu'un qui est en charge de le **planifier, de l'organiser, de nous convoquer.***

Facilitateurs

Modalités d'engagement au groupe

*Le fait qu'on avait comme un **engagement au processus**. C'était comme une entente. J'ai vu ça un peu comme apprendre un nouveau jeu de société, puis **tout le monde apprend en même temps**. Au fur et à mesure, le plus qu'on en fait, le plus qu'on trouve des trucs, puis des bonnes façons d'appliquer les règles. Puis on s'en sort un peu mieux au bout du compte, au fur et à mesure de le pratiquer.*

Facilitateurs

Climat au sein du groupe

*Il faut que la **confiance** elle règne. Donc, quand on a confiance dans le groupe, dans les partenaires, on a envie de plus **s'ouvrir**.*

*C'est que vous avez vraiment une expertise qui nous a aidés d'être **confiants en plus sur la démarche**. C'est d'avoir confiance dans la démarche vous deux de l'UQAC aussi.*

Facilitateurs

Composition du groupe

*Des fois, on ne sait pas tout et c'est difficile de se comparer quand on ne connaît pas **le fonctionnement des autres départements**. Ça m'a aussi permis de savoir un peu le fonctionnement de chacun dans leurs différentes disciplines, comment ils donnaient leur cours. (...). C'est quelque chose que je trouvais intéressant.*

Facilitateurs

Modalité virtuelle

*Ça me laissait **plus libre de m'exprimer** je trouve, ce que j'aurais certainement moins fait dans un groupe en présence.*

Défis

Temps

→ Moment des rencontres

Il y avait des inconvénients comme ça a été mentionné là au fait qu'on était sur l'heure du dîner.

→ Durée des rencontres

*J'aurais aimé entendre un peu plus vos points de vue, mais le **temps** nous limite. Je trouve que d'avoir les grades différents qui participent dans les réunions, c'est intéressant : conseillers pédagogiques, professeurs (professeurs d'expérience, professeurs de peu d'expérience et professeurs de l'UQAC). C'est intéressant d'avoir tout ça.*

→ Possibilités de prolongement

*J'aurais aimé ça qu'après on puisse avoir **un autre groupe** où est-ce qu'on aurait pu pousser cet élément.*

Défis

Quantité d'idées partagées

*S'il y avait un individu qui est là comme secrétaire, que **sa tâche est d'écrire**, mais il n'est peut-être pas porté dans la conversation, mais au moins il peut nous partager **l'information pertinente**.*

Défis

Modalité virtuelle

*J'ai eu l'impression que c'était plus facile à oublier (la rencontre elle-même), et il y avait **plus de distractions qu'en présentiel**, et ce serait certainement plus facile d'être en même temps au même endroit.*

Retombées

Stratégies partagées

*Ce que j'ai appris, c'est que dans le fond, **on vit tous les mêmes choses**, à des degrés divers, à des moments divers. Il faut composer avec ça et quand on est **outillé**, bien ça aide. Ça nous a appris à utiliser des outils.*

Trouver des pistes à travers différentes ressources qui sont déjà à ma disposition.

*Ce que j'ai trouvé c'est que **ça m'a ouvert la vue sur des perspectives que je ne voyais pas**, peut-être parce que je n'ai pas encore vécu la situation. Mais ça ne veut pas dire que je ne vais pas la vivre. **Ça me permet d'anticiper.***

Retombées

Collaboration entre collègues

*J'ai vraiment respecté les valeurs de **collaboration**, de **responsabilité partagée**. Puis j'avais vraiment une volonté de **travailler ensemble**.*

*Je pense que ça permet d'enlever la compétitivité parce qu'on est plus dans la **collaboration** que dans la compétition. Ce n'est pas un qui fait mieux que l'autre.*

Apprendre à aider puis apprendre à être aidé. Tu te mets dans une posture.

Retombées

Sentiment d'appartenance au groupe

*Ce que j'ai appris, c'est que dans le fond, **on vit tous les mêmes choses**, à des degrés divers, à des moments divers.*

*Quand on a **confiance** dans le groupe, dans les partenaires, on a envie de plus s'ouvrir dans le fond.*

*Moi j'ai **appris à écouter**. J'ai appris à **être sensible** à ce que les autres vivent.*

Retombées

Sentiment d'efficacité personnelle

Malgré mon manque d'expérience au niveau de l'enseignement lui-même, j'ai quand même des connaissances qui permettent peut-être de trouver des solutions ou une façon de penser qui est un peu différente ou qui amène un lien.

Retombées

Apprentissage du fonctionnement d'un GCPA

*La **démarche** sert au développement des compétences et ce, à partir d'un doute, d'une préoccupation partagée.*

Quelques constats relatifs aux facilitateurs

- **Organisation du groupe** : importance de la personne responsable, taille du groupe, temps alloué pour bien cadrer la discussion, interdisciplinarité qui a permis aux personnes enseignantes de transférer les stratégies partagées à leur contexte, modalité virtuelle, etc.
- **Climat** : respect et confiance



Quelques constats relatifs aux défis

→ **Temps** : de discuter, de partager, d'entendre les points de vue des personnes accompagnatrices, celui qu'on prend pour la prise de notes, celui qu'il faudrait prendre si on souhaite poursuivre sur le thème après la rencontre, celui qu'on n'a plus à l'heure du midi pour se reposer, etc.



Quelques constats relatifs aux retombées

- Développement de **compétences** à partir d'un **doute**, d'une **préoccupation partagée**
- Importance d'être **bien outillés**
- Importance de **l'écoute**, d'être **sensible** à ce que les autres vivent
- **Différentes postures** (aidé et aidant)
- **Anticipation** de différentes situations
- **Collaboration** versus compétition



A background featuring a complex network diagram with interconnected nodes and lines in shades of blue, orange, and grey. The nodes vary in size and are connected by thin lines, creating a dense web of connections. The overall color palette is light blue and white, with accents of orange and dark blue.

Questions et commentaires

Merci!

Bibliographie

Association québécoise du codéveloppement professionnel (2012). *Code d'éthique du codéveloppement professionnel* https://www.aqcp.org/wp-content/uploads/2022/03/AQCP_Code-d-ethique_codeveloppement_professionnel.pdf

Caron, J. (2019). *Utilisation de connaissances issues de la recherche par des enseignantes associées d'un groupe de codéveloppement professionnel dans leur encadrement réflexif de stagiaires* [Thèse de doctorat, Université du Québec à Trois-Rivières]. <https://depot-e.uqtr.ca/id/eprint/8806>

Champagne, C. (2021). Presses de l'Université du Québec. *Le groupe de codéveloppement. La puissance de l'intelligence collective.*

Deschênes, M. (2017). *Le développement professionnel des enseignants : portrait de la situation dans les collèges privés subventionnés du Québec (rapport de recherche, subventionné par l'Association des collèges privés du Québec)*. <http://interactive.ca/portrait/>

Bibliographie (suite)

Gagné, A., Cody, N., Coulombe, S. et Doucet, M. (2019). Favoriser l'accompagnement des stagiaires par un dispositif de codéveloppement professionnel. Dans Comité de l'AREF 2019. (Dir), *Actualité de la Recherche en Éducation et en Formation (AREF)* (550-560). Université de Bordeaux. <https://aref2019.sciencesconf.org/>

Lapointe, P. et Thériault, M. (2021, avril). *Favoriser le codéveloppement professionnel par une communauté de pratique sur la pédagogie inclusive* [Communication orale]. Les webinaires de l'Association québécoise en pédagogie collégiale (AQPC), En ligne. https://www.youtube.com/watch?v=PtAH-EwUY_E&list=PLI789WBKkp5ZqjthdZEpuVi-X6AW4yQ&index=7

L'Hostie, M., Cody, N. et Laurin, N. (2011). Caractéristiques et particularités du groupe de discussion favorisé dans un dispositif de recherche collaborative en éducation. *Recherches qualitatives*, 29(3), 198-213. <https://doi.org/10.7202/1085880ar>

Mastracci, A. et Philie, D.A. (2019). Le groupe de codéveloppement professionnel : Apprendre les uns des autres. *Pédagogie collégiale*, 32(2), 30-31. <https://eduq.info/xmlui/handle/11515/37871>

Paillé, P. (1994). Pour une méthodologie de la complexité en éducation: le cas d'une recherche-action-formation. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 19(3), 215-230. <https://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje-rce/article/view/2684>

Bibliographie (suite)

Payette, A. et Champagne, C. (1997). *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Prud'homme, L. (2007). *La différenciation pédagogique: analyse du sens construit par des enseignantes et un chercheur-formateur dans un contexte de recherche-action-formation* [Thèse de doctorat, Université du Québec en Outaouais et Université du Québec à Montréal]. <http://archipel.uqam.ca/id/eprint/745>

Sabourin, N. et Lefebvre, F. (2017). *Collaborer et agir mieux et autrement. Guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel*. Éditions Sabourin Lefebvre.

St-Pierre, L. et Lison, C. (2009). *Une formation continue à mon image. Étude de caractéristiques des enseignantes et des enseignants des collèges francophones membres de Performa en relation avec la formation continue. Rapport de recherche*.

Thibault, N. (2020, juin). *L'approche par codéveloppement, une recette gagnante pour une communauté de pratique vivante!* [Communication orale]. Colloque de l'Association québécoise en pédagogie collégiale (AQPC), En ligne.