

Moyens à mettre en place pour favoriser le développement professionnel et la satisfaction au travail du personnel enseignant

Ariane Fiset¹, Myriam Lapointe-Breton² et Marie-Pier Duchaine³

Articles scientifiques

Botham, K. A. (2018). The perceived impact on academics' teaching practice of engaging with a higher education institution's CPD scheme. *Innovations in Education and Teaching International*, 55(2), 164-175. <https://doi.org/10.1080/14703297.2017.1371056>

Cet article examine l'impact perçu de la participation à un programme de développement professionnel continu (DPC) sur les pratiques pédagogiques du personnel enseignant en contexte d'enseignement supérieur. Les résultats indiquent que, bien que l'engagement dans des programmes de DPC ait des effets positifs sur la pratique enseignante, ces effets sont souvent modulés par des facteurs comme la motivation individuelle et le soutien organisationnel. L'auteur souligne l'importance d'adopter une approche systématique pour intégrer le DPC au sein des institutions, en veillant à l'adapter aux besoins spécifiques du personnel enseignant afin d'améliorer les pratiques enseignantes de manière durable.

Butt, M., Aziz, A. et Nadeem, M. (2021). An investigation of the factors preventing teachers to attend professional development. *Global Educational Studies Review*, 6(1), 86-93. [https://doi.org/10.31703/gesr.2021\(VI-I\).09](https://doi.org/10.31703/gesr.2021(VI-I).09)

Cet article met en lumière les principaux freins à la participation du personnel enseignant au DPC, en insistant sur le manque de temps, le manque de soutien institutionnel et la lourdeur de la tâche. Les auteurs soulignent la nécessité d'un engagement organisationnel clair pour surmonter ces obstacles, notamment par une meilleure planification, une offre accessible et une reconnaissance accrue du DPC au sein des milieux scolaires.

Desimone, L. M. et Garet, M. S. (2015). Best practices in teachers' professional development in the United States. *Psychology, Society and Education*, 7(3), 252-263. <http://dx.doi.org/10.25115/psyse.v7i3.515>

Dans cet article, les personnes autrices brossent un portrait des pratiques exemplaires en matière de DPC aux États-Unis. S'appuyant sur des recherches empiriques, Desimone et Garet identifient cinq caractéristiques clés associées à des effets positifs sur les pratiques enseignantes : un contenu centré sur les savoirs disciplinaires, un apprentissage actif, la cohérence avec les autres initiatives de l'école, la durée suffisante des activités et la participation collective. L'article insiste sur l'importance d'un DPC ancré dans le quotidien professionnel et soutenu par un leadership scolaire mobilisé.

Gruver, J. et Bowers, J. (2020). Evolution of inquiry questions in a cyclic professional development program. *The Canadian Journal of Action Research*, 20(3), 3-18. <http://doi.org/10.33524/cjar.v20i3.461>

Les auteurs présentent un modèle de DPC cyclique, centré sur l'enquête collaborative et la réflexion continue. Ils montrent comment les questions posées par le personnel enseignant évoluent au fil des cycles de formation, ce qui témoigne d'un approfondissement des savoirs professionnels. L'étude illustre l'importance d'un accompagnement soutenu dans le temps et d'une alternance entre théorie, expérimentation en classe et échanges entre pairs pour favoriser des changements de pratique durables.

1. M. A., doctorante en psychopédagogie, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval
2. Ps. éd., doctorante en psychoéducation, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval
3. M. A., professeure invitée, Département Éducation, Université TÉLUQ

Hagedoorn, M., Koopman, M., Bouwmans, M. et de Bruijn, E. (2023). One size does not fit all – mapping informal and formal professional development activities of vocational teachers. *Teachers and Teaching*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/13540602.2023.2276743>

Cet article met en lumière la diversité des modalités de DPC mobilisées par le personnel enseignant du secteur professionnel, en distinguant les activités formelles (p. ex. formations structurées) des démarches informelles (p. ex. échanges spontanés entre collègues). Les auteurs insistent sur l'importance de reconnaître cette pluralité d'approches, afin de mieux répondre aux besoins, aux préférences et aux contextes professionnels du personnel enseignant. L'étude plaide en faveur d'une conception flexible et personnalisée du DPC.

Hollar, N., Kuchinka, D. G. J. et Feinberg, J. (2022). Professional development opportunities and job satisfaction: A systematic review of research. *Journal of International Management Studies*, 22(1), 10-19. <http://dx.doi.org/10.18374/JIMS-22-1.2>

Cet article propose une recension systématique des écrits portant sur le lien entre les occasions de développement professionnel et la satisfaction au travail. Les personnes autrices soulignent que l'accès à des occasions de DPC pertinentes et soutenues par l'organisation exerce une influence positive sur la motivation, l'engagement et le sentiment d'efficacité du personnel enseignant. L'analyse met également en évidence l'importance de la reconnaissance du DPC dans les milieux éducatifs pour favoriser la rétention du personnel et le développement d'une culture collaborative.

Muckenthaler, M., Tillmann, T., Weiß, S. et Kiel, E. (2020). Teacher collaboration as a core objective of school development. *School Effectiveness and School Improvement*, 31(3), 486-504. <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1747501>

À partir d'une étude menée dans des écoles allemandes, les auteurs montrent que la collaboration entre les membres du personnel enseignant constitue un levier central du développement organisationnel. Ils mettent en évidence ses retombées positives sur l'engagement professionnel, la satisfaction au travail et l'amélioration des pratiques. Pour en favoriser l'implantation, ils recommandent de créer des espaces-temps formels dédiés aux échanges entre pairs et d'en faire un objectif explicite de la planification scolaire.

Ovesni, K., Hebib, E. et Radović, V. (2019). Continuing professional development of teachers: Interplay of the school management, school climate, motivation and incentives. *Teaching and Education*, 68(2), 21-34. <https://doi.org/10.5937/nasvas19021590>

Les auteurs examinent les conditions qui soutiennent l'engagement du personnel enseignant dans une démarche de DPC. Ils insistent notamment sur le rôle déterminant de la direction, du climat scolaire et de la reconnaissance institutionnelle dans la motivation à se former. L'étude souligne qu'au-delà des aspects logistiques, les pratiques de gestion et la valorisation du DPC influencent directement la participation du personnel enseignant.

Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stansfield, C., Goodrich, J., Van Herwegen, J. et Anders, J. (2023). Effective teacher professional development: New theory and a meta-analytic test. *Review of Educational Research*, 95(2), 213-254. <https://doi.org/10.3102/00346543231217480>

S'appuyant sur une méta-analyse récente, cet article propose un cadre théorique renouvelé du DPC efficace. Les auteurs identifient les caractéristiques des dispositifs les plus prometteurs, notamment leur durée, leur ancrage dans la pratique, la collaboration entre pairs et le soutien à la mise en œuvre. L'étude met en évidence l'importance d'un DPC intégré, soutenu et aligné aux besoins réels du terrain, afin de générer des effets durables sur les pratiques enseignantes.

Livre

Whitaker, T. et Breaux, A. (2013). *The ten-minute inservice. 40 quick training sessions that build teacher effectiveness*. Jossey-Bass.

Cet ouvrage propose une série de courtes formations clés en main, chacune conçue pour être menée en dix minutes ou moins, dans une perspective concrète et accessible. Les auteurs misent sur des échanges ciblés, ancrés dans le quotidien du personnel enseignant, pour favoriser des réflexions collectives et des ajustements de pratiques. Le format s'inscrit dans une logique de DPC accessible, flexible et facilement implantable, particulièrement pertinent dans des contextes où le temps consacré au développement professionnel est limité.

Rapport

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E. et Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute. https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf

Ce rapport phare identifie les caractéristiques essentielles d'un développement professionnel efficace, basé sur une recension des écrits scientifiques. Il met en évidence sept composantes clés, dont l'apprentissage actif, la collaboration et la rétroaction constructive. Les autrices insistent sur l'importance de concevoir des dispositifs qui s'ancrent dans la pratique et qui soutiennent l'apprentissage continu du personnel enseignant, dans une perspective d'amélioration durable des pratiques et de la réussite des élèves.