



Évaluer le développement de l'identité professionnelle des stagiaires en enseignement en intégrant le concept de forces de caractère: un défi de taille pour la formation universitaire

Nancy Goyette, Ph. D.

Université du Québec à Trois-Rivières, Canada

Mise en contexte

- ➔ Au Québec, le cursus des programmes de formation à l'enseignement primaire et secondaire s'appuie sur un référentiel de douze compétences professionnelles qui sont évaluées tout au long d'un cheminement de quatre années universitaires.
- ➔ Ces compétences professionnelles, en plus d'être évaluées dans les cours, sont évaluées dans l'action lors des stages dans les écoles qui constituent environ 700 heures de pratique, le tout sous la supervision d'un enseignant associé et d'un superviseur universitaire.

Mise en contexte

- À l'Université du Québec à Trois-Rivières, des guides de stage ont été élaborés selon une gradation du développement des compétences professionnelles qui ont été déclinées selon des composantes spécifiques à travailler lors de chacun des quatre stages (un stage par année).
- L'identification des niveaux de compétence par l'entremise d'entretien, d'observation en classe ou d'analyse réflexive constitue un outil d'évaluation fréquemment utilisé pour évaluer efficacement les étudiants dans le développement de leurs compétences professionnelles par les superviseurs de stagiaires.

Mise en contexte

- D'ailleurs, l'une d'entre elles est directement liée au développement de l'identité professionnelle et demande à l'étudiant de «**s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel**», qui se décline en cinq composantes spécifiques dont celle de «**Réfléchir sur sa pratique (analyse réflexive) et réinvestir les résultats de sa réflexion dans l'action**» (Gouvernement du Québec, 2001, p. 157).

Problématique

- Toutefois, certains stagiaires éprouvent de grandes difficultés reliées, entre autres, au transfert des apprentissages et à une faible estime de soi, ce qui relève de compétences personnelles.
- Ces facteurs, entre autres, nuisent à leur réussite scolaire et à la persévérance dans leur formation (Lebel et al., 2012).
- Pourtant, ces compétences personnelles, qui se retrouvent en filigrane dans le développement de leurs compétences et de leur identité professionnelle, peuvent les aider à construire un sens au métier qui favorisera un sentiment de bien-être.

Question de réflexion

Quels liens possibles entre les forces de caractère, le concept d'identité professionnelle et le sens du métier?

Les concepts importants

Pour répondre à ces questions, des concepts importants:

➤ Le champ de la psychologie positive

➤ Le bien-être

➤ Le bien-être en enseignement: la dimension du sens

➤ Les forces de caractère

➤ L'identité professionnelle

Le champ de la psychologie positive

L'étude des aspects positifs de l'individu pour l'aider à se construire des forces et des compétences psychologiques et ainsi, devenir résilient face aux écueils de la vie.

(Seligman, 2011; Peterson et Seligman, 2004; Seligman et Csikzentmihalyi, 2000)

- ➔ L'objectif visé par tous les chercheurs: faire en sorte que l'individu se sente mieux et parvienne à ressentir du bien-être.

Deux concepts clés: le bonheur et le bien-être

Le bonheur selon Della Fave (2011)

« un processus qui se construit à travers le temps, se modifie au cours de la vie en fonction des événements et des expériences, et participe à des aspects plus structurels de **l'identité personnelle** » (p. 48).

Le bien-être selon Seligman (2011)

La théorie du bien-être se construit à partir du concept de **prospérité** qui se définit par l'atteinte d'un niveau optimal de fonctionnement d'un individu et qui se traduit par la bonté, la pérennité, la croissance personnelle et la résilience.

Le bien-être selon Seligman (2011)

On analyse le bien-être selon 5 éléments (PERMA):

- les émotions positives (Positive emotion);
- l'engagement (Engagement);
- les relations positives (Positive Relationship);
- le sens (Meaning);
- l'accomplissement (Accomplishment).

L'individu définit les valeurs qu'il prône, les cultive et vit en cohérence avec ces dernières. Le sens guide ses actions.

Ces dimensions contribuent au bien-être de l'individu en fonction de ses propres intérêts. L'importance de chacun des éléments est équivalente.

Le bien-être en enseignement

- L'apparition du concept de bien-être en enseignement dans de récentes recherches (De Stercke, 2014 ; Théorêt et Leroux, 2014; Goyette, 2014) offre de nouvelles perspectives.
- Elles dressent un portrait d'enseignants qui évoluent positivement dans leur milieu, malgré les nombreuses difficultés qu'ils vivent quotidiennement (Mukamurera et al., 2014; Tardif et Lessard, 1999).

Le bien-être en enseignement [2]

- ➔ Plus particulièrement, les résultats d'une recherche de Goyette (2014) sur *le bien-être d'enseignants persévérants du primaire et du secondaire axé sur l'approche de la psychologie positive* mettent en lumière que certaines forces de caractère sont un auxiliaire au développement d'une identité professionnelle qui favorise un sentiment de bien-être dans la profession.

Les forces de caractère

- Une force de caractère est un trait cognitif ou non cognitif positif lié à la personnalité de l'individu qui peut se développer au fil du temps **s'il en prend conscience.**
- Pour construire le bien-être selon ces cinq éléments, les individus doivent se servir de forces de caractère qui leur sont propres et qui émanent de leur **personnalité.**

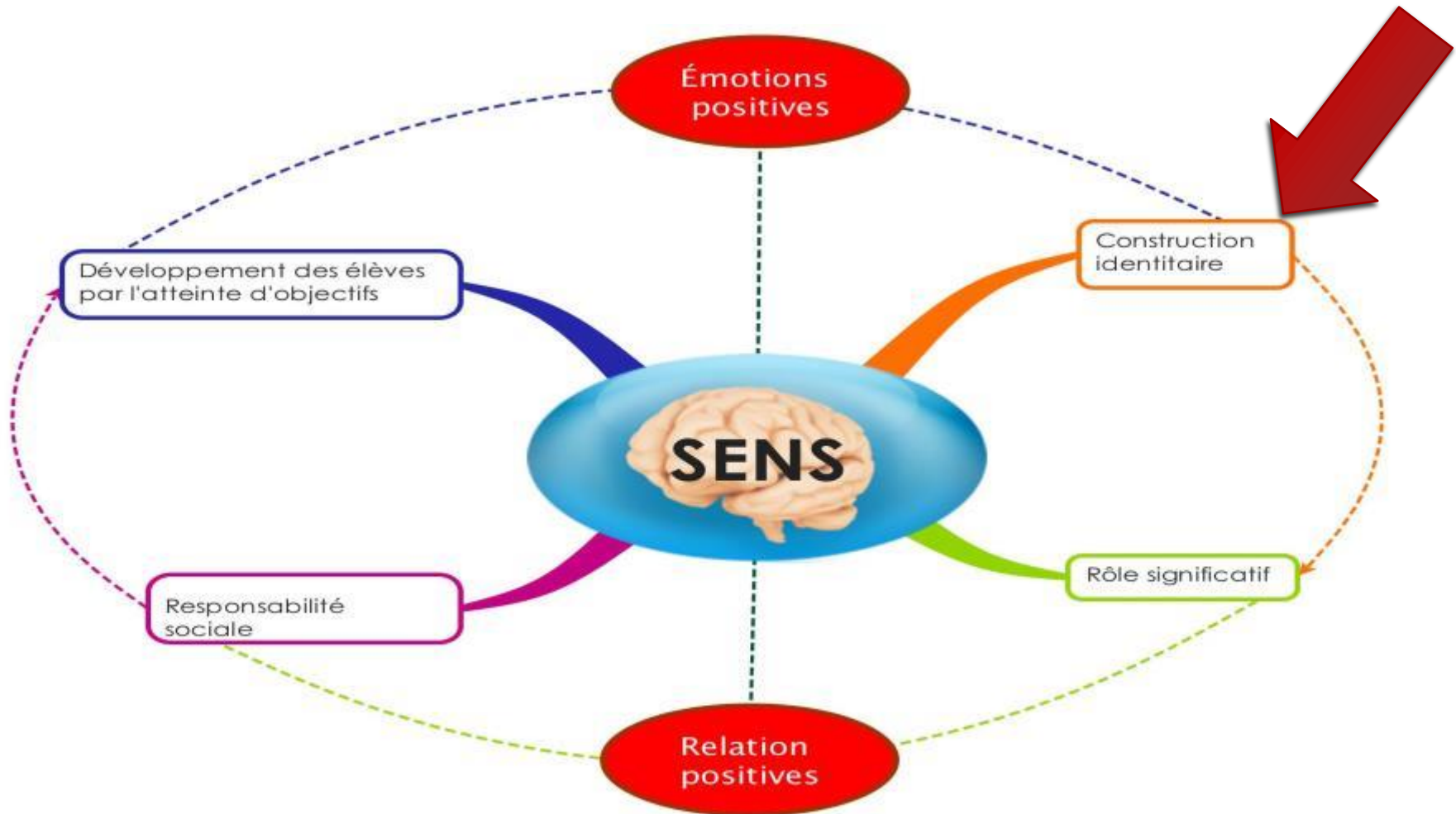
Tableau descriptif des six vertus et des 24 forces de caractère

(Peterson et Seligman, 2004, p. 29-30; Peterson et Park, 2005, p. 39-40; Gaucher, 2010 pour la traduction française)

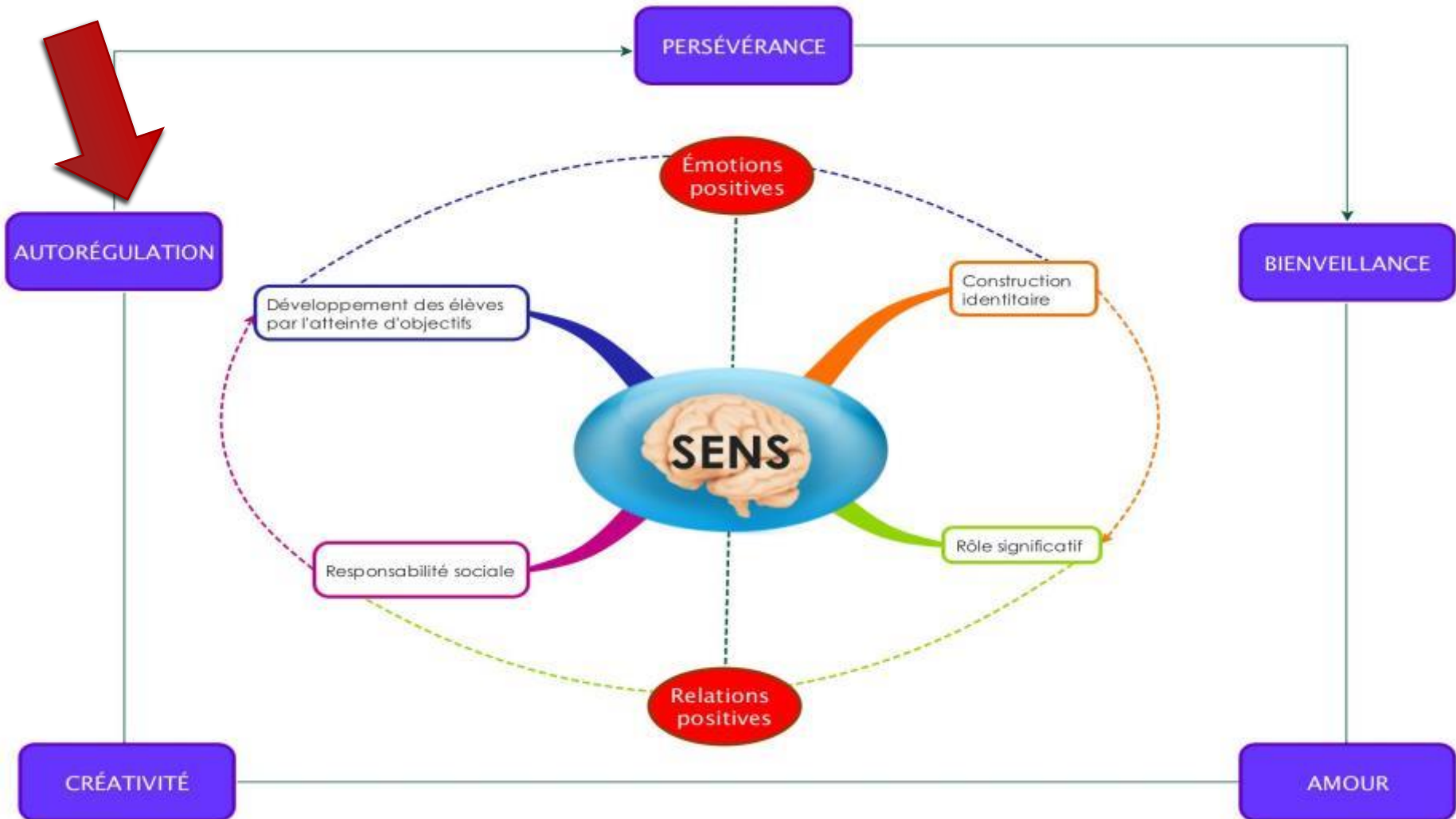
14

Vertus	Forces de caractère	Définitions
Sagesse et connaissance <i>Forces cognitives qui favorisent l'acquisition et l'usage de la connaissance.</i>	Créativité	Penser à des façons nouvelles et productives de faire les choses; Inclut les réalisations artistiques
	Curiosité	Trouver de l'intérêt à toute expérience en cours; Trouver tous les sujets intéressants; Aimer explorer.
	Amour de l'apprentissage	Maîtriser de nouvelles habiletés et de nouveaux domaines de connaissance (par soi-même ou formellement); relié à la curiosité, mais s'en distingue par la tendance à vouloir ajouter systématiquement de nouvelles connaissances.
	Ouverture d'esprit	Examiner une chose sous tous ses angles; ne pas sauter trop vite aux conclusions; accepter de changer d'idée à la lumière de nouvelles informations.
Courage <i>Forces émotionnelles qui impliquent l'exercice de la volonté pour accomplir ses buts malgré les obstacles internes et externes.</i>	Discernement	Être capable de donner de sages conseils aux autres; Avoir des façons de voir le monde qui ont du sens pour soi et les autres.
	Authenticité (ou probité)	Se présenter de façon vraie; Être sans préention; Prendre la responsabilité de ses sentiments et de ses actions.
	Bravoure	Ne pas reculer devant la menace, les difficultés ou la douleur; Exprimer ce qui est droit malgré l'opposition; Agir selon ses convictions même si elles sont impopulaires; Inclut la bravoure physique, mais ne s'y limite pas.
	Persévérance	Finir ce qui est commencé; Persister malgré les difficultés; Prendre plaisir à compléter une tâche.
Humanité <i>Forces interpersonnelles consistant à « tendre vers autrui et à lui « venir en aide»</i>	Enthousiasme (ou vitalité)	Approcher la vie avec excitation et énergie; Ne pas faire les choses à moitié; Vivre la vie comme une aventure; Se sentir bien vivant.
	Bienveillance	Faire de bonnes actions pour autrui; Aider et prendre soin des autres.
	Amour (bonté)	Valoriser les relations intimes avec les autres, particulièrement les relations réciproques; Être proche des gens.
Justice <i>Forces civiques qui sous-tendent une vie communautaire saine.</i>	Intelligence sociale	Être conscient des motivations et des émotions des gens et de soi; Savoir faire ce qui convient dans différentes situations sociales; Savoir ce qui convient à d'autres personnes.
	Honnêteté (ou équité)	Traiter toute personne selon la justice; Ne pas se laisser influencer par ses sentiments personnels dans les décisions impliquant autrui; Donner à chacun sa chance.
	Leadership	Encourager son groupe à travailler; S'efforcer de maintenir de bonnes relations dans le groupe; Organiser des activités de groupe.
Tempérance <i>Forces qui protègent contre les excès.</i>	Collaboration (ou citoyenneté)	Bien travailler comme membre d'un groupe; Être loyal envers le groupe; Faire sa part.
	Pardon et la clémence	Pardoner à ceux qui ont mal agi; Donner une seconde chance; Ne pas se venger
	Modestie et humilité	Laisser ses réalisations parler par elles-mêmes; Ne pas chercher à être à l'avant-scène; Ne pas se considérer comme quelqu'un de spécial.
	Prudence	Être attentif dans ses choix; Ne pas prendre de risques inutiles; Ne pas dire ou faire des choses que l'on pourrait regretter.
Transcendance <i>Forces qui favorisent une ouverture vers quelque chose de plus grand que soi et qui aident à trouver du sens à sa vie.</i>	Autorégulation (ou contrôle de soi)	Gérer ses sentiments et ses actions; Être discipliné; Contrôler ses appétits et ses émotions
	Appréciation de la beauté et de l'excellence	Remarquer la beauté, l'excellence et la performance dans tous les domaines de la vie (arts, sciences, etc.)
	Gratitude	Être conscient et reconnaissant pour les bonnes choses qui arrivent ; Être reconnaissant en remerciant les autres
	Espoir	Attendre le meilleur dans l'avenir et travailler à le réaliser; Croire qu'un bon avenir est quelque chose qu'on peut atteindre.
	Humour	Aimer rire, sourire aux autres; Voir les choses de leur côté léger; Faire des plaisanteries.
	Spiritualité	Avoir des croyances cohérentes à propos du sens de l'univers; Savoir où l'on se situe dans un ensemble plus large; Avoir des croyances à propos du sens de la vie qui orientent sa conduite et favorisent le bien-être.

Les dimensions du bien-être chez les enseignants (Goyette, 2014)



Les forces de caractère prédominantes chez les enseignants (Goyette, 2014)



Une définition de l'identité professionnelle

« **La représentation** que l'enseignant ou le futur enseignant élabore de lui-même comme enseignant.

(...) Cette représentation porte sur **les connaissances**, les **croyances**, **les attitudes**, **les valeurs**, **les conduites**, **les habiletés**, **les buts**, **les projets et les aspirations** qu'il s'attribue comme siens» (Gohier et al., 2001,p. 13).

L'identité professionnelle

- Selon Lauriala et Kukkonen (2005), « People interpret their experiences through the self » (p. 199), ce qui signifie que leurs expériences modèlent la représentation qu'ils ont d'eux-mêmes (ou de soi) dans un contexte spécifique de travail (Cattonar, 2006).
- « C'est à travers ce processus interactif et dialectique, caractérisé par une dynamique entre les demandes sociales et l'affirmation de soi, que l'enseignant construira et transformera son identité professionnelle » (Anadón et al., 2001).
- L'identité professionnelle de chaque enseignant se construit en fonction du milieu scolaire dans lequel il évolue, l'ordre d'enseignement auquel il appartient et en fonction de sa personnalité (Gohier et al., 2001; Tardif et Lessard, 1999).

La construction de l'identité professionnelle (Beauchamp et Thomas, 2009)

Identité personnelle

Qui réfère à la représentation que l'enseignant a de soi et des conflits intérieurs qu'il vit

Représentations personnelles
du métier

Identité sociale

Qui réfère aux interactions et conflits relevant du milieu où évolue l'enseignant

Représentations
professionnelles du métier

Processus interactif
entre les deux pôles

La construction de l'identité professionnelle

Ces deux pôles interagissent constamment dans le processus de développement identitaire, surtout lorsque l'enseignant est **confronté à des situations conflictuelles** (internes ou externes), des **moments de crise** ou de **changements**, ce qui entame une **remise en question** permettant de façonner leur identité (Beauchamp et Thomas, 2009; Gohier et al., 2001).

Les stages et l'insertion professionnelles sont des moments qui favorisent ces remises en question.

Discussion

Quels liens possibles entre les forces de caractère, le concept d'identité professionnelle et le sens du métier?

Liens possibles

- Les forces de caractère permettent aux enseignants de trouver du sens en modifiant positivement leurs représentations professionnelles du métier et cela, malgré les difficultés vécues dans leur environnement de travail (identité sociale).
- Les forces de caractère permettent également aux enseignants de trouver du sens en modifiant positivement leurs représentations d'eux-mêmes et des conflits intérieurs qu'ils vivent (identité personnelle).

Liens possibles [2]

- ➔ Être un « praticien réflexif » (Schön, 1994) comporte des enjeux allant au-delà de la réflexion sur les pratiques pédagogiques et didactiques (Bélair, 2011) : cela implique aussi la capacité de se remettre en question et de s'adapter aux diverses situations qui se présentent quotidiennement pour entretenir le sens que l'enseignant donne à son métier et par ricochet, favoriser son bien-être.

Questions de réflexion

- Comment le superviseur de stagiaires peut-il guider l'étudiant à développer les représentations personnelles et sociales positives pour ainsi développer son identité professionnelle tout au cours de son stage?
- Comment peut-il prendre en considération ce développement dans son évaluation?

Développement de l'identité personnelle et professionnelle: une question de sens

- En considérant que le sens s'édifie chez l'individu grâce à un travail quotidien associé à une démarche réflexive (Donnay et Charlier, 2006) alliant les pratiques professionnelles et le processus de construction identitaire basée sur une connaissance de soi relative à son identité personnelle, **le superviseur de stagiaire doit guider l'étudiant dans le processus d'autoréflexion.**
- **Ce processus d'autoréflexion n'est pas inné chez les étudiants!**

Quelques pistes pour guider et évaluer les stagiaires

- Le superviseur de stagiaire doit faire prendre conscience à l'étudiant de ses ressources internes émergeant de son identité personnelle
- Il doit associer les représentations personnelles et sociales du stagiaire aux forces de caractère: explorer en quoi ces forces de caractère peuvent l'aider dans le développement de ses compétences professionnelles
- L'évaluation se fera, certes, au regard des composantes ciblées par le stage, mais permet de les approfondir davantage pour permettre une meilleure compréhension et en dégager du sens.

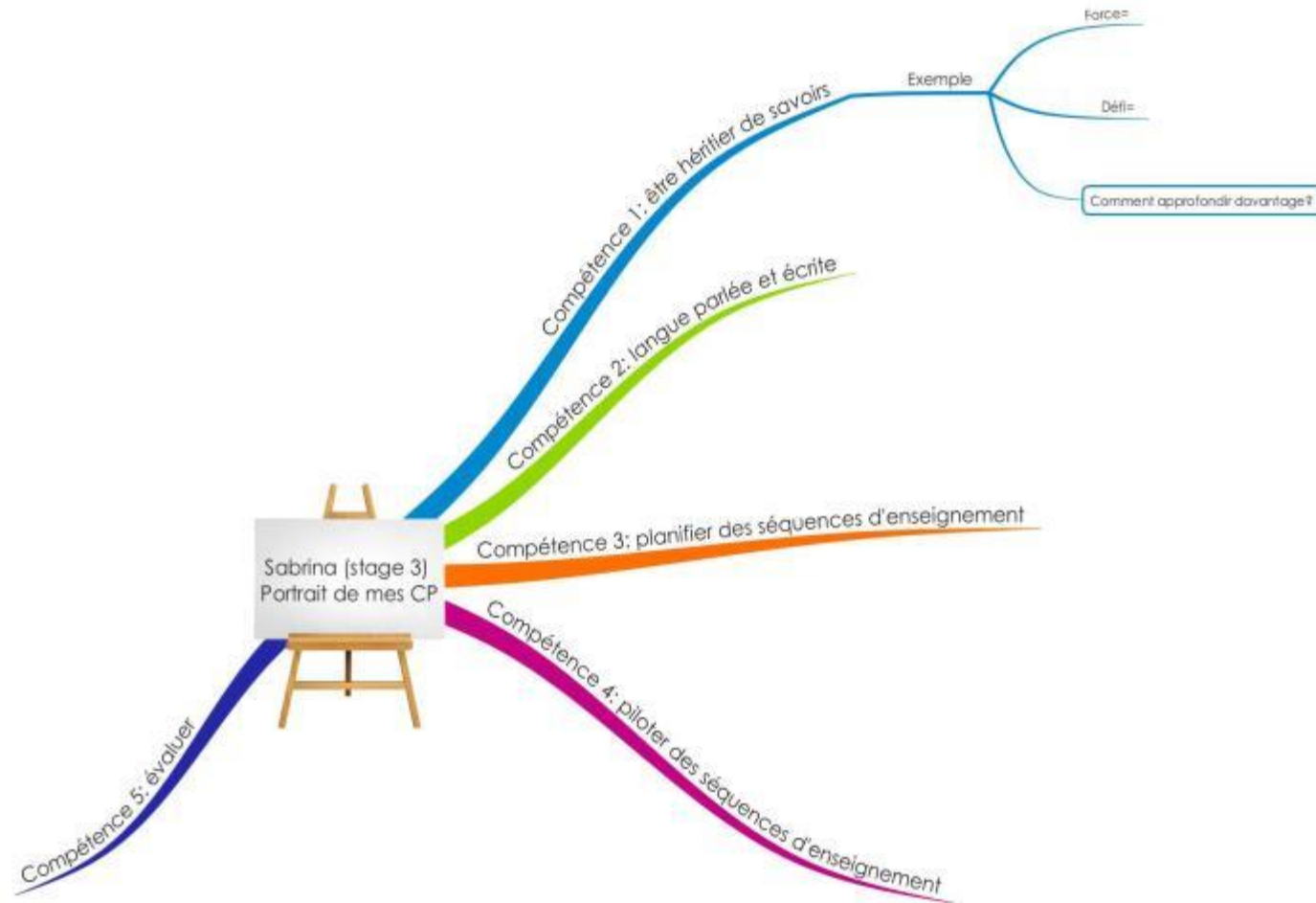
Quelques pistes pour guider et évaluer les stagiaires [2]: exploration d'une méthode

- Au regard des composantes évaluées, élaborer un portrait des compétences professionnelles à l'aide d'une carte heuristique en posant quatre questions:

Selon ton expérience de stage actuelle:

- Quelle est ta force dans cette compétence?
- Quel est ton défi à relever au regard de cette compétence?
- Donne un exemple illustrant le développement de cette compétence?
- Comment approfondir davantage cette compétence au cours du stage?

Un exemple de carte heuristique



Quelques limites envisagées

- Peu de superviseurs connaissent le cadre théorique relié aux forces de caractère
 - Donc, difficulté à faire des liens lorsqu'il accompagne l'étudiant

- Le processus d'autoréflexion n'est pas acquis par tous les étudiants: ils ont de la difficulté à puiser dans leur ressources personnelles

- Difficultés à évaluer objectivement puisque les compétences personnelles sont souvent subjectives: comment obtenir une évaluation juste? Quels critères?

Conclusion

- Le rôle des forces de caractère dans la construction l'identité personnelle des stagiaires en enseignement s'avère un angle intéressant à explorer puisque ce pôle de l'identité professionnelle ne semble pas être mis en exergue lors de leur formation qui s'attarde plus à leur identité sociale en lien avec le métier.

Conclusion

- Dans cette perspective, travailler les deux pôles dans la formation à l'enseignement pourrait contribuer à un meilleur développement de l'identité professionnelle et du coup, favoriser l'apprentissage du métier chez les étudiants, surtout ceux aux prises avec des difficultés lors de leurs stages.

Merci de votre attention!

nancy.goyette@uqtr.ca

www.uqtr.ca/nancy.goyette