



SOUTENIR LE SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE DES PERSONNES ENSEIGNANTES EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN CONTEXTE D'IMPRÉVUS

Une réflexion de CLAIRE MOREAU, professeure adjointe, Université de Sherbrooke

MISE EN SITUATION

Valérie enseigne en comptabilité depuis 15 ans. Elle a développé ses compétences pédagogiques grâce aux formations, aux discussions avec des collègues, à ses lectures et aux rétroactions des personnes étudiantes.

Tout au long de son parcours, Valérie a fait face à des défis, mais elle se sent bien en classe et son sentiment d'efficacité personnelle ne fait que croître. Lorsque le contexte sanitaire a forcé la fermeture des établissements, les personnes enseignantes ont dû changer leur façon d'enseigner en un temps record. Valérie a alors suivi presque toutes les formations offertes par le service de soutien pédagogique de son institution pour s'approprier les nouveaux outils et réfléchir à de nouvelles façons de faire. Comme tout le monde, elle s'est adaptée et a fini son trimestre épuisée par les visioconférences, les courriels et les corrections.

Pourtant, au cours d'une discussion avec Chakim, le conseiller pédagogique de son institution, Valérie assure que son sentiment d'efficacité personnelle n'a pas diminué, au contraire.

Après coup, Chakim se demande quels ont été les leviers qui ont permis à Valérie de continuer à se sentir efficace malgré le changement imposé.

POURQUOI?

CINQ RAISONS DE S'INTÉRESSER AU SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE (SEP)

1. Le SEP influence les décisions et les actions pédagogiques (Dufour et al., 2014).
2. Le SEP a une incidence sur les pratiques éducatives et sur la qualité de l'enseignement (Gaudreau et al., 2020).
3. Un SEP élevé amène à percevoir les difficultés comme des défis à relever et non comme des obstacles à surmonter (Dessibourg, 2019).
4. Un SEP élevé rend moins vulnérable au stress et à la dépression (Dessibourg, 2019).
5. Plus le SEP d'une personne est élevé, plus celle-ci est performante (Dessibourg, 2019).

QUOI?

QU'EST-CE QUE LE SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE (SEP)?

Le SEP désigne la conviction d'une personne en sa capacité d'agir, de réaliser une tâche ou de maîtriser une situation donnée selon ses aptitudes (Morin et al., 2019). Il s'agit d'un sentiment vécu au présent à propos d'une situation à venir (Dessibourg, 2019).

Selon le contexte, une personne au SEP élevé consacrera son énergie à résoudre le problème plutôt qu'à le subir (Dessibourg, 2019), elle restera centrée sur la tâche à accomplir et fera preuve de persévérance pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés (Dufour et al., 2014).

CE QUE NOUS DIT LA RECHERCHE

AUGMENTER OU CONSOLIDER LE SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE (SEP) GRÂCE À UN CERCLE VERTUEUX

Théorisé par Bandura à la fin des années 1990, le SEP se forge à partir d'expériences antérieures, d'expériences vicariantes, de persuasion verbale, ou de ressentis positifs ou négatifs (Guerrin, 2012; Masson et Ratenet, 2020).

Plus ces construits sont positifs plus le SEP augmente ou se consolide, agissant ainsi sur la capacité de résolution de problèmes et sur la persévérance des personnes, qui lorsqu'il y a des effets positifs soutiennent à leur tour les construits du SEP. Cette dynamique s'inscrit alors dans un cercle vertueux.

Attention toutefois, si le SEP augmente, il peut aussi diminuer de la même façon, il faut donc veiller à maintenir un cercle vertueux.

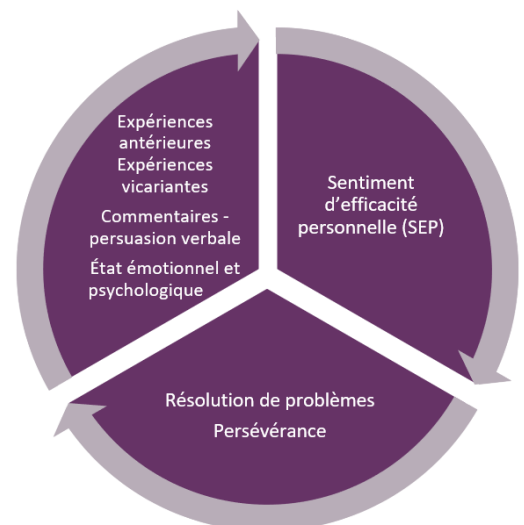


Figure par l'auteure

COMMENT?

COMMENT SOUTENIR LE SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE (SEP) DES PERSONNES ENSEIGNANTES ?

Il est possible d'utiliser des leviers sur lesquels les personnes enseignantes et conseillères pédagogiques peuvent travailler pour soutenir le développement d'un sentiment d'efficacité personnelle fort et solide.

CONSTRUITS DU SEP	PERSONNE ENSEIGNANTE	PERSONNE CONSEILLÈRE PÉDAGOGIQUE
VIVRE DES EXPÉRIENCES POSITIVES	Tenir un journal de bord dans lequel sont notés : - Les succès et les échecs, petits et grands, et leur contexte. - Les réflexions sur les obstacles rencontrés et les pistes de solutions élaborées. Se fixer des objectifs de changement graduel.	Structurer les formations visant le développement professionnel : - Identifier des sous-compétences aisément maîtrisables tout en gardant en tête que si elles sont trop facilement ou trop difficilement atteignables, les personnes enseignantes se démotiveront. - Fixer des objectifs clairs et des échéances proches pour guider l'apprentissage. Offrir des activités réflexives aidant les personnes enseignantes à : - Se centrer sur les progrès accomplis et sur la façon d'accroître leur maîtrise des compétences. - Identifier les obstacles rencontrés et les pistes de solutions élaborées.
PROFITER D'EXPÉRIENCES VICARIANTES SIGNIFICATIVES	Observer les bonnes personnes, celles qui enseignent dans le même contexte, qui ont le même profil et les mêmes objectifs de développement professionnel. Il faut éviter les expériences vicariantes entraînant des comparaisons non efficaces et provoquant du stress ou une baisse de motivation. Participer à une communauté de pratique avec des personnes enseignantes partageant les mêmes défis et les mêmes préoccupations.	Diffuser les pratiques de personnes qui ne sont pas parfaites pour s'assurer que l'objectif de développement professionnel est atteignable pour les personnes enseignantes débutantes ou ayant un SEP plus faible. Ne pas diffuser uniquement les réussites des personnes ayant reçu des prix ou reconnues pour leurs réussites pédagogiques. Mettre en place du mentorat et s'assurer que les mentors ont des profils similaires aux personnes mentorées.
OBTENIR DES COMMENTAIRES OU DE LA PERSUASION VERBALE EFFICACE	Demander des rétroactions formatives précises sur des dimensions de l'enseignement à la mi-parcours, par exemple en visant des points forts et des pistes d'amélioration : - Aux personnes apprenantes - À une personne à qui l'on accorde une crédibilité pédagogique <i>Il faut éviter de demander une appréciation générale sur laquelle il est difficile de s'appuyer pour améliorer sa pratique.</i>	Valider le besoin de la personne enseignante en lui faisant préciser sur quelle dimension vous devrez concentrer vos commentaires et proposer des pistes d'amélioration. <i>Il faut éviter de donner une appréciation générale portant par exemple sur l'ensemble de la prestation d'enseignement ou sur le cours sans plus de précision.</i>
PRENDRE EN COMPTE SON ÉTAT ÉMOTIONNEL ET PSYCHOLOGIQUE	Utiliser des stratégies pour se centrer sur les progrès plutôt que sur ce qu'il reste à accomplir, par exemple : - Utiliser un outil de planification dans lequel les progrès effectués sont facilement identifiables. - Garder sous les yeux les rétroactions positives sur un élément donné de son cours.	Aider les personnes enseignantes à se centrer sur les progrès plutôt que les tâches à accomplir en leur proposant des outils de planification dans lesquels les progrès sont facilement identifiables. Envoyer régulièrement des messages d'encouragement aux personnes enseignantes sans que cela soit nécessairement en lien avec une nouvelle compétence à développer.

Finalement, les personnes enseignantes ayant un SEP élevé pensent que tout est possible grâce aux efforts et aux stratégies mises en place. Leur développement professionnel devrait donc être pensé pour augmenter ou consolider leur sentiment d'efficacité personnelle.

Références

- Dessibourg, M. (2019). Sentiment d'efficacité personnelle et gestion des comportements. Élaboration et validation d'une échelle de mesure. *Swiss Journal of Educational Research*, 40(3), 697-724. <https://doi.org/10.24452/sjer.40.3.5124>
- Dufour, F., Meunier, H. et Chénier, C. (2014). Quel est le sentiment d'efficacité personnelle d'étudiants en enseignement en adaptation scolaire et sociale dans le cadre du stage d'intégration à la vie professionnelle, dernier stage de la formation initiale? Dans L. Portelance, S. Martineau, J. Mukamura et S. Turcotte (dir.), *Développement et persévérance professionnels dans l'enseignement : Oui, mais comment?* (pp. 75-92). Presses de l'Université du Québec.
- Gaudreau, N., Massé, L., Nadeau, M.-F., Verret, C., Bernier, V., et Frenette, E. (2020). Portrait comparatif d'enseignants québécois et tessinois de leur sentiment d'efficacité personnelle à gérer la classe. *Spirale – Revue de recherches en éducation*, 65(2), 99-109. <https://doi.org/10.3917/spir.652.0099>
- Guerrin, B. (2012). Albert Bandura et son œuvre. *Recherches en soins infirmiers*, 108, 106-116. <https://doi.org/10.3917/rsi.108.0106>
- Masson, J. et Ratenet, L. (2020). Relation entre sentiment d'efficacité personnelle à entrer à l'université chez les étudiants de 1er cycle et stratégies de coping : construction et validation d'une échelle. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 36(1). <https://doi.org/10.4000/ripes.2319>
- Morin, É., Thériault, G. et Bader, B. (2019). Le développement du pouvoir agir, l'agentivité et le sentiment d'efficacité personnelle des jeunes face aux problématiques sociales et environnementales : apports conceptuels pour un agir ensemble. *Éducation et socialisation*, 51. <https://doi.org/10.4000/edso.5821>