

Développement professionnel et analyse des pratiques

Prof. Evelyne Charlier - FUNDP

Plan

1. Le développement professionnel
2. L'analyse des pratiques
3. L'analyse de pratique, levier de développement professionnel
4. Conclusion

1. Le développement professionnel

Pourquoi s'intéresser au D.P dans l'enseignement supérieur ?

1. DP

2. L'analyse des pratiques

3. ...levier de DP

4. Conclusion

- Un continuum FI -FC
- Un taux d'abandon important des jeunes enseignants durant les premières années d'insertion
- Des publics nouveaux : des adultes en reprise d'études
- Lieu de professionnalisation
- L'apparition de nouveaux métiers (coordinateurs, tuteurs, accompagnateurs,...) et la redéfinition des anciens (inspecteurs, directeurs d'école...)

Qu'est ce que le développement professionnel ?

1. DP

2. L'analyse des pratiques

3. ...levier de DP

4. Conclusion

- C'est un processus de construction de ses compétences professionnelles et de son identité professionnelle, suite aux interactions avec l'environnement, tout au long de la vie.
 - Centré sur la personne
 - La formation comme moment privilégié du DP

Occasions de développement professionnel

- Des activités multiples:
 - le travail en groupe, en réseau d'échange de savoirs, ,
 - Le tutorat,
 - la participation à des projets,
 - les lectures,
 - la participation à des colloques, des journées d'études,
 - Les analyses de pratiques,
 - Les conférences,....
 -et bien d'autres moments

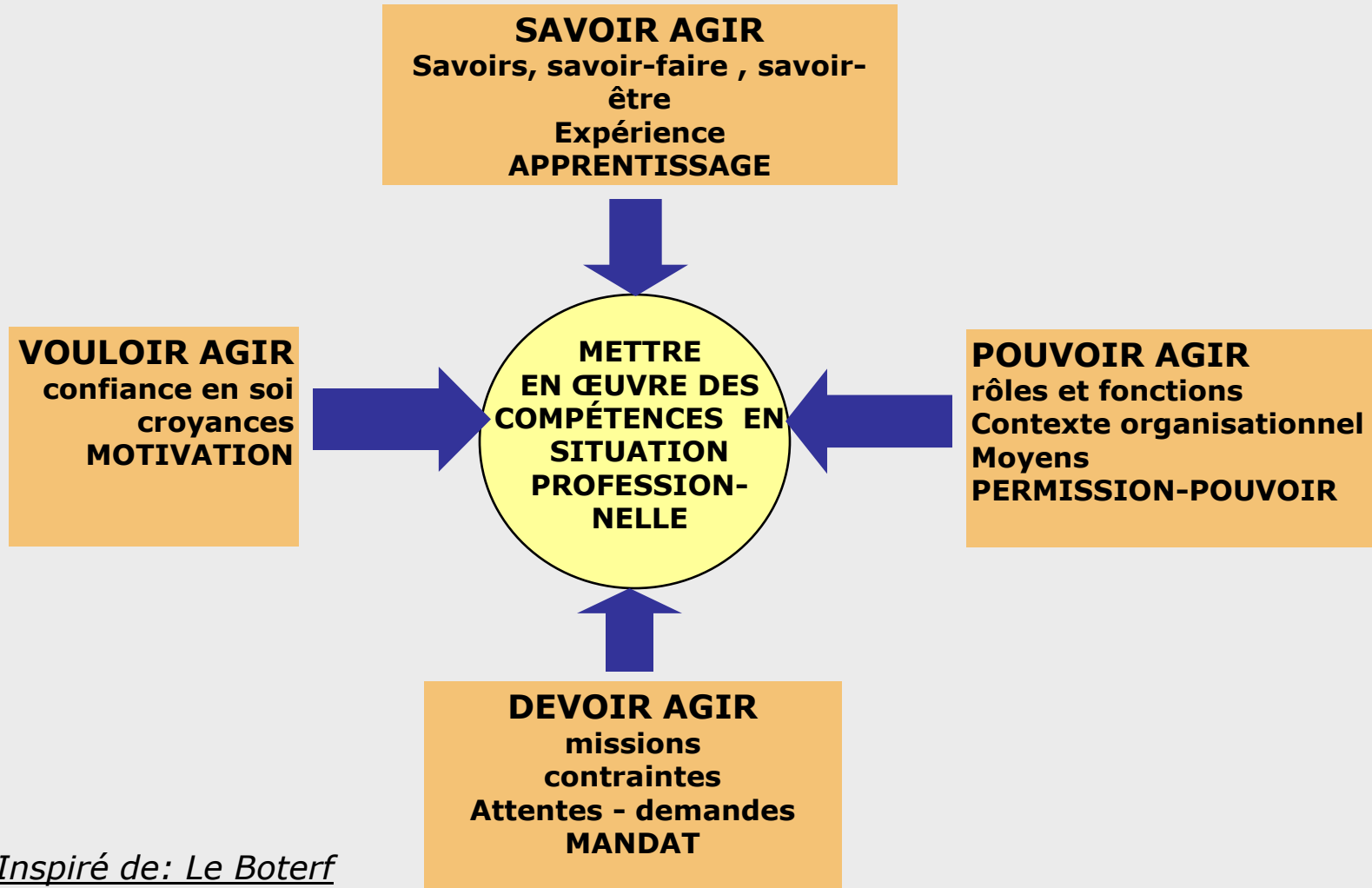
Développer **ses compétences** ou agir avec compétence

1. DP

2. L'analyse des pratiques

3. ...levier de DP

4. Conclusion



Inspiré de: Le Boterf

Construction de l'identité (Dubar, 1991, 2000, 2003)

1. DP

2. L'analyse des pratiques

3. ...levier de DP

4. Conclusion

Un **double processus** de représentation de soi

{ biographique : identité pour soi
relationnel : identité pour autrui

Construction de l'identité professionnelle (Gohier et al, 2000)

1. DP

2. L'analyse des pratiques

3. ...levier de DP

4. Conclusion

- Une **interstructuration** de l'individu et de l'institution via 2 processus dialectiques
 1. **Identification** : l'individu se conforme aux attentes, normes, et valeurs des groupes socioprofessionnels de référence (sentiment d'appartenance)
 2. **Identisation** : expression de sa singularité par rapport aux groupes de référence (singularisation)

Construction de l'identité professionnelle (Mucchielli, 1994)

.....**des représentations de soi qui**
contribuent à donner à la personne un
sentiment interne **d'unicité,**
d'appartenance et de cohérence
organisé autour de l'affirmation de son
existence

L'identité professionnelle en actes

1. DP

2. L'analyse des pratiques

3. ...levier de DP

4. Conclusion

- S'incarne dans des conduites (identité en actes)
- Se trouve à la rencontre de 3 champs :
 - Personnel
 - Professionnel
 - Organisationnel

1. DP

2. L'analyse des pratiques

3. ...levier de DP

4. Conclusion

Champ organisationnel

- culture et projets de l'organisation
- ...

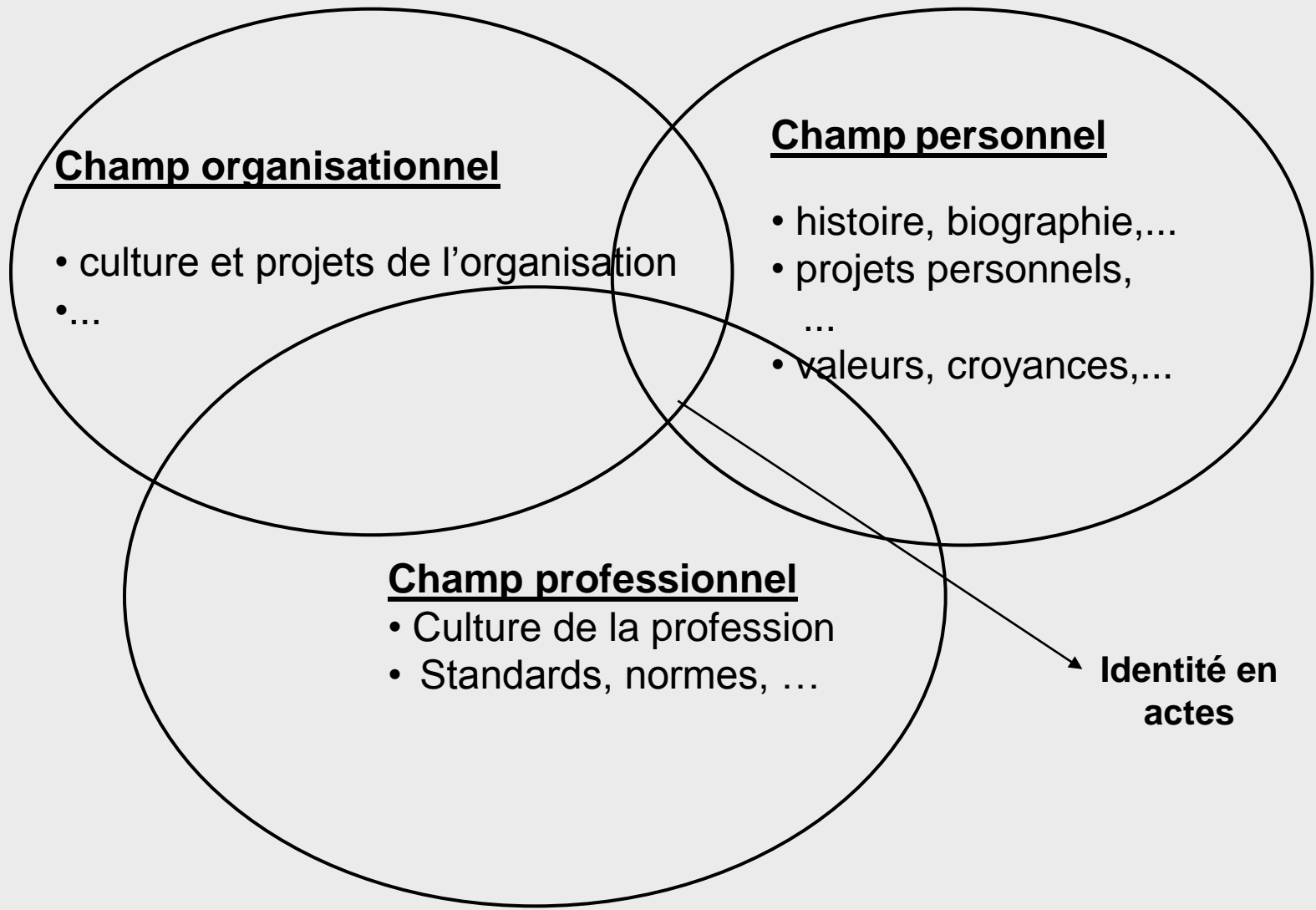
Champ personnel

- histoire, biographie,...
- projets personnels,
- ...
- valeurs, croyances,...

Champ professionnel

- Culture de la profession
- Standards, normes, ...

Identité en actes



2. L'analyse des pratiques

L'analyse des pratiques dans l'enseignement supérieur

1. DP

2. L'analyse des pratiques

3. ...levier de DP

4. Conclusion

- Une population étudiante de plus en plus diversifiée qui nécessite de relever de nouveaux défis pédagogiques à travers de activités variées
- Un impératif de la professionnalisation des étudiants : la liaison formation-pratique
- Une volonté d'améliorer ses propres pratiques
- Un désir d'échanger des observations avec ses collègues ...

Des dispositifs et des outils

- Des dispositifs
 - le tutorat,
 - le coaching,
 - l'accompagnement des mémoires, ...
 - la préparation, l'accompagnement et le retour des stages

- Des outils
 - Le portefeuille,
 - Le carnet de bord,
 - Le journal de réflexivité,...

Accepter d'analyser ses pratiques

Suppose ...

- D'accorder du **crédit** à la pratique
- **De se dévoiler** aux autres (façons de faire, réussites, difficultés)
- De prendre le risque de **se remettre en question**, d'être confronté à d'autres possibles et d'être amené à changer
- **De partager ses savoirs** professionnels
- De disposer d'un langage pour **explicitier, se distancier des situations et reconstruire sa pratique**

1. DP

2. L'analyse des pratiques

3. ...levier de DP

4. Conclusion

Accepter d'analyser ses pratiques

C'est ... Considérer que la pratique

- Exprime **l'identité de l'acteur** : ses compétences, son singularité, sa lecture des situations de travail
- Témoigne s'inscrit dans des **systemes d'actions collectifs**
- Est nécessairement **différente du travail prescrit**
- Est **chargée de savoirs**
- Procède aussi d'une **intention**
- Est intimement soutenue par une **réflexion**

1. DP

2. L'analyse des pratiques

3. ...levier de DP

4. Conclusion

Analyse des pratiques :

Un processus qui participe au DP

1. DP

2. L'analyse des pratiques

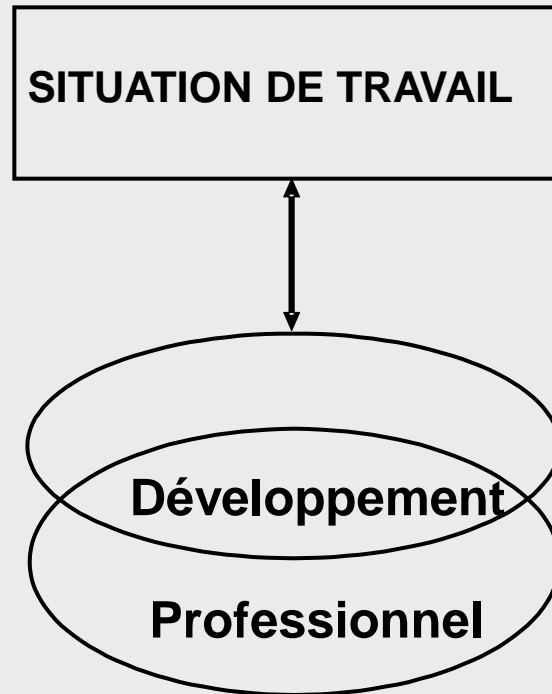
3. ...levier de DP

4. Conclusion

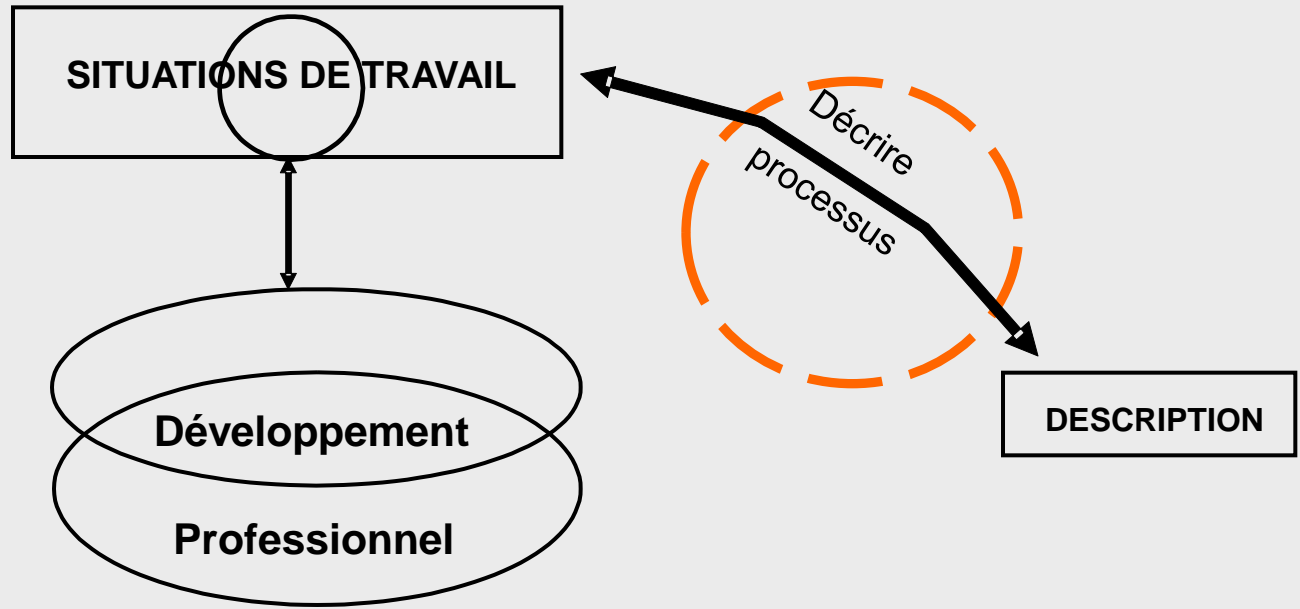
- Une **activité intellectuelle sur la réflexion** inhérente à toute action
- Elle suppose une **distanciation** grâce à **un objet-tiers** (grille/théorie/compagnon)
- C'est une **transformation des pratiques en connaissances** centrée sur les situations ou sur l'activité du sujet.
- **L'activité déborde la tâche**, elle inclut la mobilisation subjective du sujet pour répondre à la tâche (PASTRE, 2005)

Cycle de l'apprentissage à partir de l'analyse des pratiques

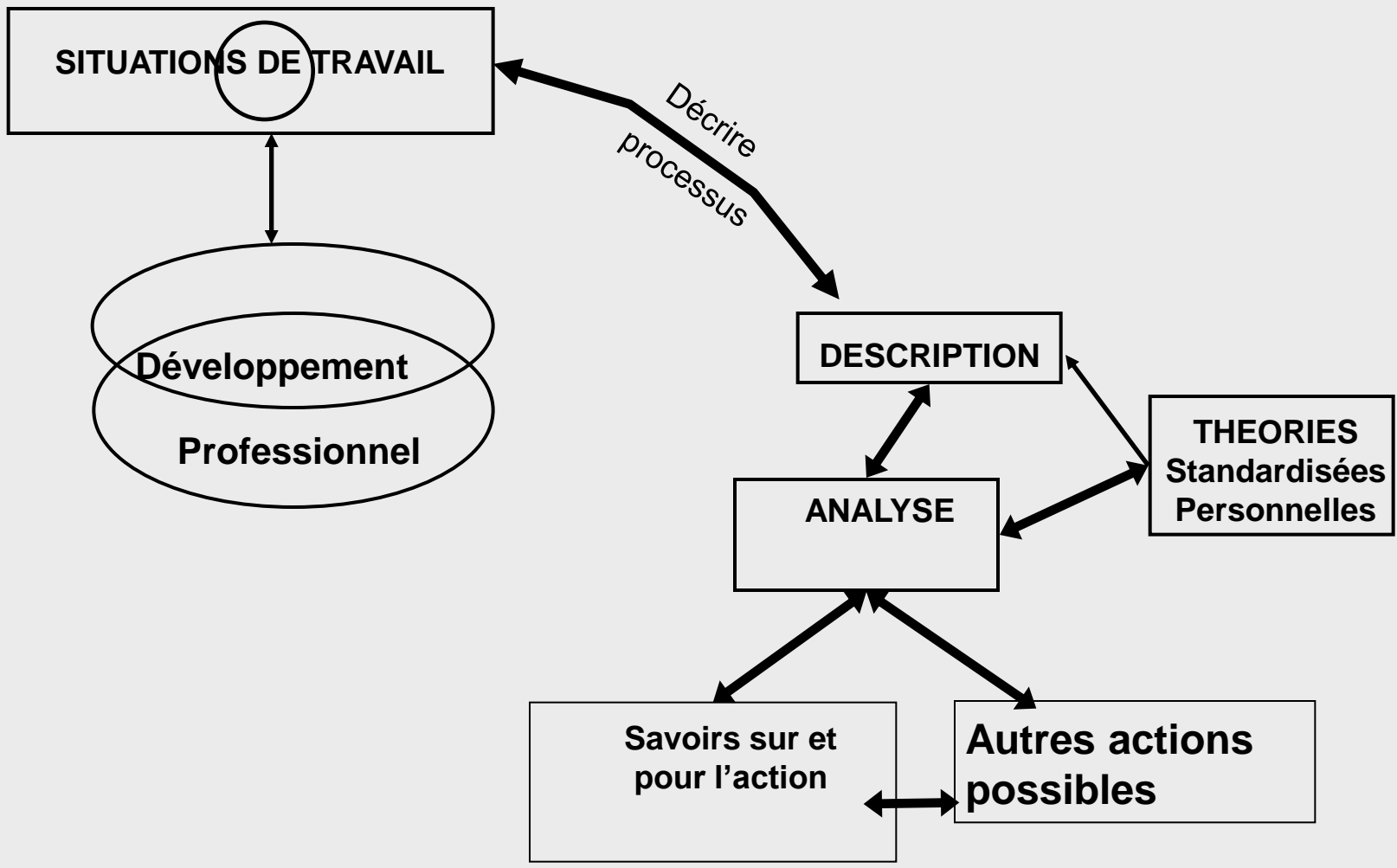
1. DP
2. L'analyse des pratiques
3. ...levier de DP
4. Conclusion

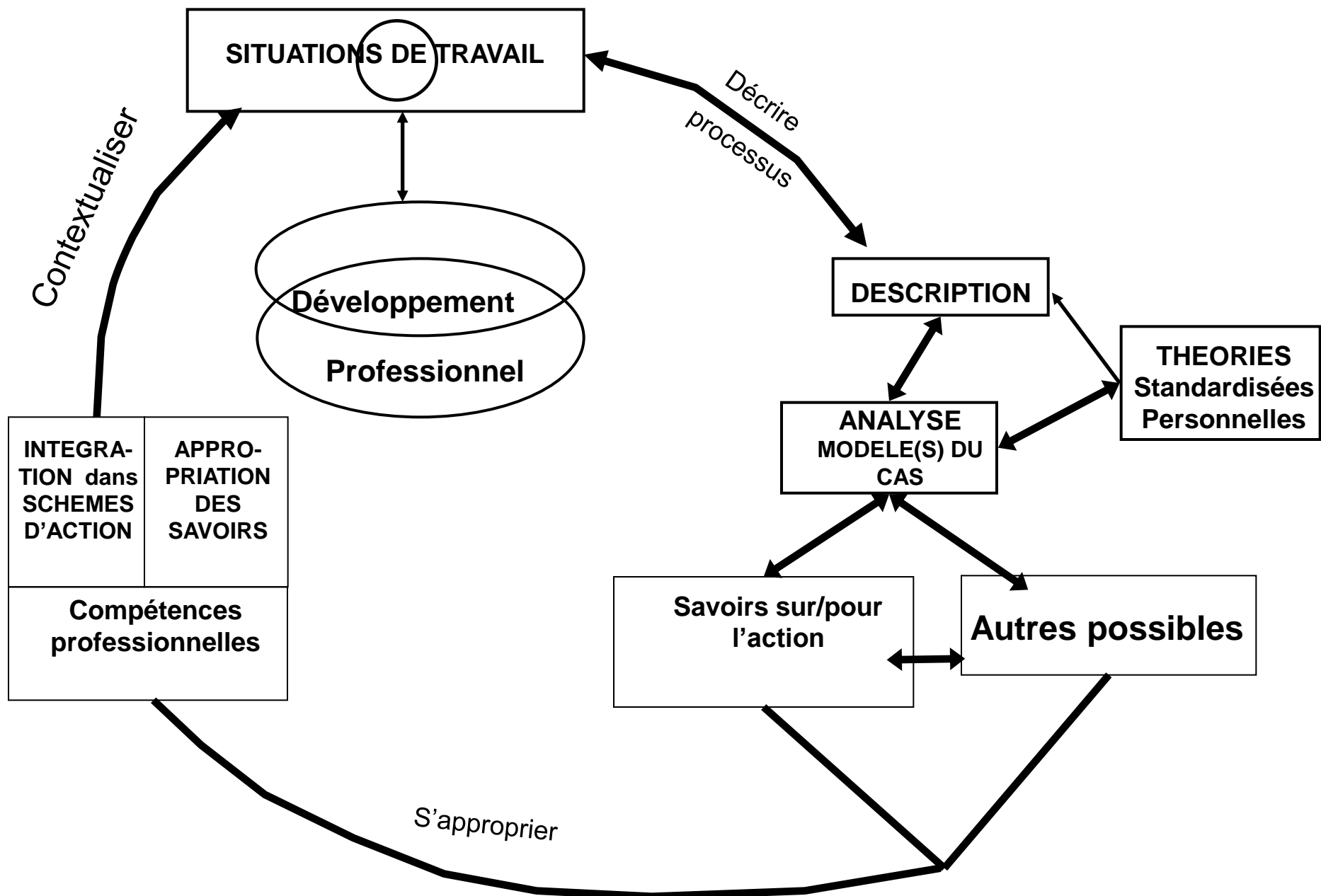


- 1. DP
- 2. L'analyse des pratiques
- 3. ...levier de DP
- 4. Conclusion



- 1. DP
- 2. L'analyse des pratiques
- 3. ...levier de DP
- 4. Conclusion





3. L'analyse de pratique, levier de développement professionnel

Des moments privilégiés pour l'analyse des pratiques

1. DP
2. L'analyse des pratiques
3. ...levier de DP
4. Conclusion

- Formation initiale (stage)
- Insertion professionnelle
- Changement de fonction
- Expérimentation de nouveaux dispositifs d'enseignement (changements émergents ou imposés)
- Passage d'un travail «solitaire » au travail en équipe
- Dialogue évaluatif, accompagnement...

Logiques d'analyse des pratiques

Wittorsky (2003)

1. DP
2. L'analyse des pratiques
3. ...levier de DP
4. Conclusion

- Logique du **développement identitaire** et analyse rétrospective de son parcours (identité vécue)
- Logique du **développement des compétences**, centrée sur les pratiques ancrées dans la situation d'enseignement (identité agie)
- Logique de la **construction de savoirs** sur des pratiques éducatives, en référence à des savoirs didactiques (identité sue)

Analyse de la pratique au service de la reconnaissance professionnelle

1. DP
2. L'analyse des pratiques
3. ...levier de DP
4. Conclusion

- Reconnaissance du praticien à partir de sa pratique - A.JORRO, 2009
 - Reconnaissance du **genre professionnel** (conformité avec le prescrit)
 - Reconnaissance du **style professionnel** (spécificité de la pratique de chacun)
 - Reconnaissance de l'**éthos** (positionnement par rapport aux valeurs)

4. Conclusion

« *La **conversation** avec une situation est une **activité mentale** de haut niveau qui **mobilise des ressources multiples** pour trouverdes solutions originales. » (SCHON)*

Analyse des pratiques

1. DP

2. L'analyse des pratiques

3. ...levier de DP

4. Conclusion

- Objets différents
 - Les situations éducatives
 - l'activité du sujet
 - Les situations organisationnelles
- Matériaux différents
 - Vécus
 - Rapportés

Analyser sa pratique

- 1. DP
- 2. L'analyse des pratiques
- 3. ...levier de DP
- 4. Conclusion

- C'est la rendre intelligible pour soi, pour autrui...
- C'est reconnaître que les compétences s'incarnent dans une pratique professionnelle singulière
- L'analyse de l'activité différencie :
 - Le travail prescrit
 - Sa reconceptualisation par le collectif
 - Sa réorganisation par chaque enseignant (pratique)

Compétence

- Savoir mobiliser de façon pertinente des savoirs et des savoir-faire au moment opportun, dans un contexte singulier marqué par des aléas, des contraintes, des ressources, pour faire face à un problème donné en fonction d'un but. (Le Boterf)
- Connaissance et « skills » qui peuvent être mobilisés pour produire des résultats.
- La compétence peut s'exprimer à travers de multiples comportements dans des situations de travail.

Processus de construction de l'identité professionnelle des enseignants

Gohier et al, 2000

