

19^e colloque en TGC

27 et 28 mai 2021

ATELIER B2

Deux modalités de
développement professionnel
accessibles et faciles

SQETGC

Inscriptions ouvertes

19 mai 2021

19^e colloque en TGC 2021

SQETGC

Service québécois d'expertise
en troubles graves du comportement

Québec 

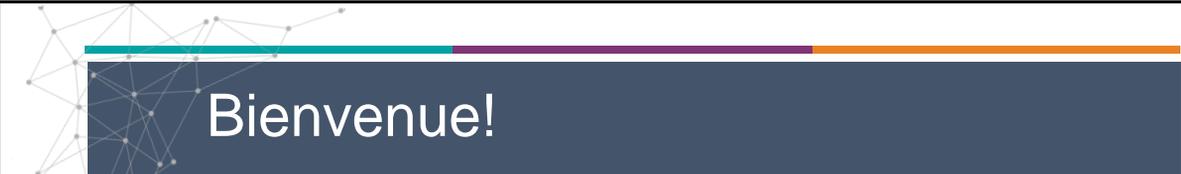


Deux modalités de développement professionnel accessibles et rapides

Julie Bouchard, ps.éd.
Conseillère en TGC, SQETGC

SQETGC
Service québécois d'expertise
en troubles graves du comportement

28 mai 2021



Bienvenue!

- Présentation et introduction
- Le développement professionnel : la littérature et la situation en TGC
- Modalité #1 : le club de lecture
- Modalité #2 : le séminaire
- Les conditions gagnantes



Les objectifs

À la fin de la présentation, les participantes seront en mesure de :

- décrire les particularités du développement professionnel dans le contexte des services en TGC;
- implanter deux modalités de développement professionnel ajustées à leur réalité;
- créer leur propre modalité de développement professionnel.



Le développement professionnel : la littérature et la situation en TGC



Dans la littérature...

« Efforts formels et planifiés visant à soutenir les employés dans l'acquisition des connaissances, des attitudes et des habiletés (compétences) requises pour assumer leurs responsabilités professionnelles ainsi que pour atteindre les objectifs organisationnels et les buts professionnels de l'individu. »

(traduction libre, Saks et Haccoun, 2019, p. 8)



Dans la littérature...

Le développement professionnel est lié à :

- le sentiment d'auto-efficacité;
- la satisfaction au travail;
- la gestion du stress et de l'épuisement;
- la prévention/diminution du sentiment d'isolement;
- la rétention.

(Boe, 2013; Curran, 2017; Grant, 2017; Hawks, 2016; Horison-Collier, 2013; Leko et Smith, 2013; Sciarretto 2019)

Dans la littérature...

- Il n'existe pas de modalité efficace de développement professionnel qui soit rapide, à faible coût et unique pour tous (State et al., 2018).
- Le développement professionnel est principalement offert localement (Kirk, 2013).
- La combinaison de modalités est plus efficace (Stoesz et al., 2014).
- Les modalités devraient être (entre autres) : actives, cohérentes et collaboratives (Leko et Smith, 2010), ainsi que pertinentes pour l'assignation (Parrott, 2010).
- Pas de consensus sur le contenu qui devrait être abordé : il faut identifier qui a besoin de développement professionnel et sur quoi il doit porter (Stoesz et al., 2014).
- Le développement professionnel, c'est bon aussi pour les gestionnaires et superviseurs! (Cummings et al., 2010; Drennan et al., 2016; Edwards, 2019; McKinney, 2009; Mrla, 2016; St-Hilaire, 2014; Tharpe, 2017).

Qu'en disent les intervenantes en TGC?

- Le développement professionnel est une raison fréquemment nommée pour expliquer l'intention de rester en TGC.
- La perception de ne pas être suffisamment formée est fréquemment citée comme raison expliquant le départ du TGC ou l'intention de quitter.
- Bénéficier de formations spécialisées est la réponse la plus fréquente quand on demande à ceux qui n'ont jamais travaillé en TGC ce qui pourrait les motiver à le faire.
- 92% des gestionnaires affirment déployer des modalités de développement professionnel...
- ... alors que 64% des intervenantes en reconnaissent dans leurs équipes.

Mon analyse de la situation en TGC

Clientèle complexe
et variée +
collaboration =
Grands besoins de
développement
professionnel

Opportunités de
développement
professionnel
offertes par
l'établissement

Tous droits réservés SQETGC © 2021

9

Des constats

- Se responsabiliser et se mobiliser pour son développement professionnel est nécessaire en TGC.
 - Préviendrait un sentiment d'insatisfaction perpétuel.
 - Les initiatives individuelles s'ajoutent aux opportunités de développement professionnel offertes par l'établissement.
- Investir du temps : pas le choix!
 - On vise le meilleur ratio temps investi VS bénéfiques.
- Développer autre chose que des connaissances cliniques : les compétences professionnelles en TGC dépassent largement les connaissances cliniques.
 - Sinon elles ne percolent pas jusqu'aux usagers.

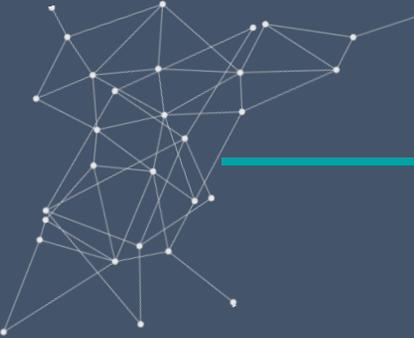
Tous droits réservés SQETGC © 2021

10



Des constats

- Utiliser les expertes de vos équipes, qui ont des expériences particulières.
 - Celle avec plusieurs partenaires = collaboration.
 - Celle qui a travaillé avec une équipe difficile = mobilisation des intervenants.
 - Celle qui a cumulé 2 fonctions = gestion du temps et des priorités.
- Élargir ses recherches et généraliser : quand le contenu spécifique au TGC en DI-TSA-DP n'existe pas.
 - Allez voir ailleurs et traduisez le contenu à votre réalité.
- Utiliser la force du groupe et sa pression, pour vous motiver et vous réguler.
 - Quand on sait que nos collègues s'attendent à ce que je présente quelque chose, j'ai plus de chances de le prioriser.



Modalité #1 : le club de lecture



Le club de lecture Sa formule

- « J'ai ce livre qui traîne sur mon bureau depuis 2 ans et je ne trouve jamais le temps de le lire »
 - Pourtant, je lis des BD à chaque mois!
- 5 rencontres, par vidéo, sur l'heure du lunch.
- Le livre a été séparé en 5 (1-2 chapitres par rencontre).
- On lit tous la même partie.
- On échange sur la partie à lire pendant l'heure : ce qui nous a interpellé, les applications possibles à notre réalité, etc.



Le club de lecture La préparation

- Très peu!
- Faire un calendrier de rencontres
 - Quelques mois d'avance
- Séparer le livre en 5
 - Sans le lire : c'était annoncé tel quel, donc ça se pouvait que ce ne soit pas parfait comme cloisonnement.



Le club de lecture Les avantages et les possibilités

- Nous pousse à lire et à faire une lecture plus approfondie.
- Les échanges bonifient le contenu de la lecture.
- Peut être organisé entre pairs, sans superviseure ou gestionnaire pour l'organiser.
- Les participantes du club de lecture peuvent changer.
- Tout le monde lit la même chose et on échange OU on lit des textes différents et on met en commun.
- Livres, articles, textes sur le web, cadres de référence, programmes, etc.
- Podcasts et livres audio sont possibles aussi!

Tous droits réservés SQETGC © 2021

15



Le club de lecture Quelques ressources

- Exemples de thèmes :
 - Problématiques cliniques
 - Collaboration entre partenaires, supervision clinique, *coaching*, etc.
 - Gestion du changement, leadership, mobilisation, rétention, etc.
- Sites web avec du contenu pertinent :
 - SQETGC, Institut universitaire DI-TSA (ETMI)
 - CRHA (plusieurs articles, podcast, etc.)
 - Qui a un code de bibliothèque d'université qui fonctionne encore?
- Santécom et vos centres de documentation
- 2 livres que je trouve intéressants et faciles à lire (disponibles sur Santécom) :
 - Gérer le volet humain du changement (Bareil, 2004).
 - Psychologie et management (Morin et al., 2015).

Tous droits réservés SQETGC © 2021

16



Modalité #2 : le séminaire

Tous droits réservés SQETGC © 2021



Le séminaire Sa formule

- Version allégée des séminaires offerts par les SQETGC
- A été testé avec 2 groupes différents :
 - les éducatrices et professionnelles d'une même équipe;
 - les dyades gestionnaires + professionnelles en soutien de différents milieux.
- En présentiel et à distance.
- Demi-journée : 2 h30 à 3 h
- Pour certaines thèmes, les participantes doivent préparer quelque chose AVANT la rencontre.
 - Texte à lire, test à compléter, informations à rassembler, discussion à avoir, etc.

Tous droits réservés SQETGC © 2021

18



Le séminaire Sa formule

Pour chaque rencontre :

- 1) Retour sur les engagements pris lors de la dernière rencontre
 - Présenter aux autres ce qu'on a déployé nous force à nous mobiliser pour le faire.
- 2) Présentation et discussion sur un thème
 - Thème proposé par les participantes, thème d'actualité, thème qui a émergé d'une autre rencontre, etc.
 - Ex. : sentiment de compétence, collaboration clinique et gestion, réviser une prévention active, utiliser nos forces pour travailler en équipe (forces de caractère VIA), autorégulation VS hétérorégulation dans notre pratique.
- 3) Engagements à prendre en lien avec le thème
 - En lien avec sa réalité
 - Entraide possible entre les participantes.
 - Les partager à tous, par écrit

Tous droits réservés SQETGC © 2021

19



Le séminaire La préparation

- Déterminer le groupe : la stabilité contribue à l'entraide, aux échanges, etc.
- Faire un calendrier de rencontres : durée déterminée ou ouverte.
 - Astuce : choisir un moment qui revient, ex.: 2^e vendredi du mois, am.
- Préparer les thèmes (le plus demandant).
 - animateur dédié OU chacun son tour OU invités.
 - Le PowerPoint n'est pas une obligation!
 - Recycler du contenu qui existe déjà!

Tous droits réservés SQETGC © 2021

20



Le séminaire Les avantages et les possibilités

- Très collé à la réalité des participantes, puisqu'elles déterminent leurs engagements.
- L'entraide du groupe facilite le partage de ressources.
- Peut viser un objectif précis (donc une durée précise)
 - Ex. : implanter l'AIMM, s'approprier un nouveau rôle/mandat, améliorer ses pratiques de supervision, etc.
- Peut être plus général (déterminer une liste de thèmes au départ)
- Les thèmes et leur contenu peuvent être partagés à d'autres groupes ou repris pour d'autres cohortes.
- Peut être organisé entre pairs, ou avec une superviseure.
 - L'animation et la préparation des thèmes peuvent être partagées.



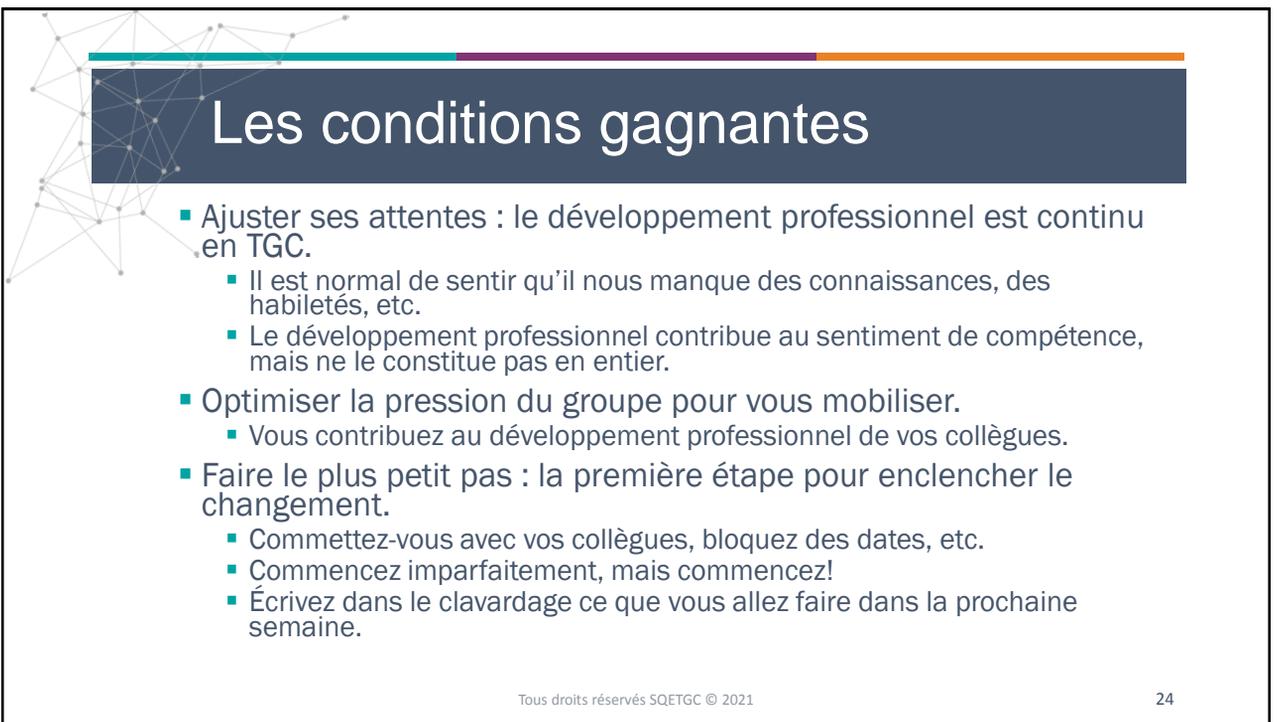
Quelques ressources

- Webinaires du SQETGC
- Colloques en ligne
- Webinaires de l'Institut de leadership
- Webinaires de l'IAPQ (\$)
- Activités de l'IU, du RNETSA et d'autres partenaires ou groupes de recherche
- TED Talks

A network diagram consisting of white dots connected by thin white lines, forming a complex web. A horizontal bar with three segments in teal, purple, and orange is positioned below the network. The background is a dark blue gradient.

Les conditions gagnantes

Tous droits réservés SQETGC © 2021

A network diagram consisting of white dots connected by thin white lines, forming a complex web. A horizontal bar with three segments in teal, purple, and orange is positioned above a dark blue header. The background is white.

Les conditions gagnantes

- Ajuster ses attentes : le développement professionnel est continu en TGC.
 - Il est normal de sentir qu'il nous manque des connaissances, des habiletés, etc.
 - Le développement professionnel contribue au sentiment de compétence, mais ne le constitue pas en entier.
- Optimiser la pression du groupe pour vous mobiliser.
 - Vous contribuez au développement professionnel de vos collègues.
- Faire le plus petit pas : la première étape pour enclencher le changement.
 - Commettez-vous avec vos collègues, bloquez des dates, etc.
 - Commencez imparfaitement, mais commencez!
 - Écrivez dans le clavardage ce que vous allez faire dans la prochaine semaine.

Tous droits réservés SQETGC © 2021

24



Les conditions gagnantes

- Se donner la permission de se tromper.
 - Faites des bilans et ajustez-vous.
 - Même si c'est imparfait, vous en retirez quelque chose.
- Faire le plus simple possible.
 - Utilisez ce qui existe déjà, ne réinventez pas la roue!
- Fouiller dans la littérature, sur Internet, etc. Il y a beaucoup de ressources disponibles.
- Innover! Essayer, explorer, adapter.
 - Faites des bilans et assurez-vous du meilleur ratio temps investi/bénéfice.
- Partager vos expériences.
- Trouver l'équilibre et garder en tête l'objectif : la qualité des services aux usagers.

Tous droits réservés SQETGC © 2021

25



Questions? Commentaires?

N'oubliez pas de remplir le sondage d'évaluation!
Merci pour votre participation!

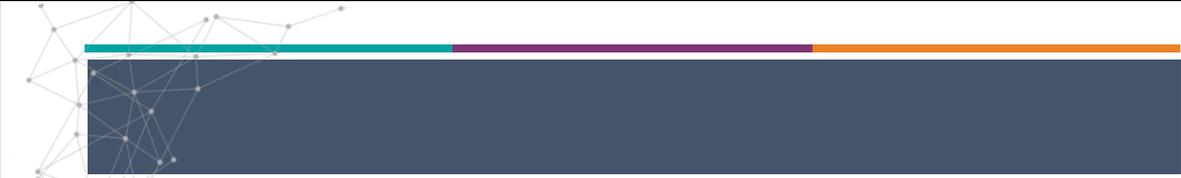
Tous droits réservés SQETGC © 2021

Références bibliographiques

- Boe, V. R. M. (2013). *Hearts of Hope: Experiences of EBD Teachers and Factors Contributing to Career Longevity* [thesis, University of St. Thomas]. https://ir.stthomas.edu/caps_ed_lead_docdiss/33/
- Cummings, G. G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C. A., Lo, E., ... Stafford, E. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(3), 363-385.
- Curran, A. (2017). *BURNOUT: SPECIAL EDUCATION TEACHERS EXPERIENCES WITH CAREER DEMANDS* [thesis, Northeastern University]. <https://repository.library.northeastern.edu/files/neu:cj82px14z/fulltext.pdf>
- Drennan, V. M., Halter, M., Gale, J. et Harris, R. (2016). Retaining nurses in metropolitan areas: insights from senior nurse and human resource managers. *Journal of Nursing Management*, 24(8), 1041-1048. <https://doi.org/10.1111/jonm.12402>
- Edwards. (2019). *Relationship Between Self-Determination and Employee Retention* [Walden University]. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/7136/>

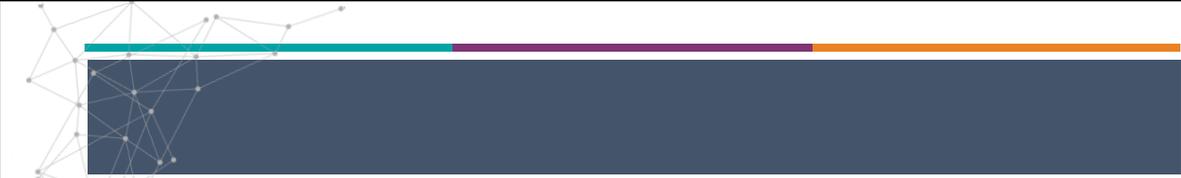
- Grant, M. C. (2017). A Case Study of Factors That Influenced the Attrition or Retention of Two First-Year Special Education Teachers. *Journal of the American Academy of Special Education Professionals*, 77(84), 77-84.
- Hawks, C. R. (2016). *The Relationship Between satisfaction, Motivation, And Caseload And Teacher Retention* [Liberty University]. <https://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.fr/&httpsredir=1&article=2189&context=doctoral>
- Horrison-Collier, A. (2013). *Special education teacher retention: The relationship between mentoring, job satisfaction and the retention of special education teachers*. Georgia Southern University.
- Kirk, A. (2013, décembre). *Critical Issues for Administrators of Specialized Schools* [master of science, Dominican University of California]. <https://scholar.dominican.edu/masters-theses/47>
- Leko, M. M. et Smith, S. W. (2010). Retaining Beginning Special Educators: What Should Administrators Know and Do? *Intervention in School and Clinic*, 45(5), 321-325. <https://doi.org/10.1177/1053451209353441>

Atelier B2

- 
- McKinney, B. D. (2009). *An examination of the effectiveness of a principal leadership screening program on teacher perception and teacher retention* [dissertation, The University Of Alabama]. <https://ir.ua.edu/handle/123456789/797>
- Mrla. (2016). *Perceived Relevance of Special Education Performance Indicators: Teacher Excellence and Support System* [thesis, University Of Arkansas]. <https://scholarworks.uark.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.fr/&httpsredir=1&article=3135&context=etd>
- Parrott, P. L. (2010). *Special Day Class Teacher Shortage and Retention Factors: A Study of Stayers* [University of California]. <https://search.proquest.com/openview/d5768069c281d49c3aa2c5108001925a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Saks, A. M. et Haccoun, R. R. (2019). *Managing performance through training and development* (8th éd.). Nelson Education Ltd.
- Sciarretto, J. J. (2019). *Special Education Teachers' Self-Efficacy, Self-Advocacy, and Professional Development Comparisons at a suburban High School: A Quantitative Analysis* [thesis, Northcentral University]. <https://search.proquest.com/openview/21744a68f1836c8087f826b29c80b691/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Tous droits réservés SQETGC © 2021

29

- 
- State, T. M., Simonsen, B., Hirn, R. G. et Wills, H. (2019). Bridging the Research-to-Practice Gap Through Effective Professional Development for Teachers Working With Students With Emotional and Behavioral Disorders. *Behavioral Disorders*, 44(2), 107-116. <https://doi.org/10.1177/0198742918816447>
- St-Hilaire, F. (2014). La santé psychologique au travail : vers un leadership réciproque et des comportements concrets au quotidien. *Ordre des conseillers en ressources humaines agréés*. <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/archives/la-sante-psychologique-au-travail-vers-un-leadership-reciproque-et-des-comportements-concrets-au-q>
- Stoesz, B. M., Shoostari, S., Montgomery, J., Martin, T., Heinrichs, D. J. et Douglas, J. (2016). Reduce, manage or cope: a review of strategies for training school staff to address challenging behaviours displayed by students with intellectual/developmental disabilities. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 16(3), 199-214. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12074>
- Tharpe, P. M. (2017). *Authentic Leadership Behaviors Contributing to Job Satisfaction of Elementary School Principals and Elementary Special Education Teachers* [dissertation, Brandman University]. https://digitalcommons.brandman.edu/edd_dissertations/104/

Tous droits réservés SQETGC © 2021

30

Service québécois d'expertise en troubles
graves du comportement

Rattaché au Centre intégré universitaire de santé et de
services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

2021, avenue Union, bureau 870
Montréal (Québec) H3A 2S9

Téléphone : 514 873-2090

SQETGC.ORG

SQETGC

Service québécois d'expertise
en troubles graves du comportement