Aider les enseignants en formation initiale à entamer leur carrière en toute sérénité mentale

L'enseignement est une carrière très gratifiante mais également très exigeante. La mission de HEARTcare est de veiller à ce que les enseignants en formation initiale évitent l'épuisement dû à la compassion et le burn-out, en prenant soin d'eux-mêmes et en ayant accès à des ressources de soutien. Le **Dr Astrid Kendrick**, de **l'Université de Calgary** au Canada, estime que les ressources HEARTcare qu'elle a contribué à élaborer peuvent guider les enseignants en formation initiale vers une carrière véritablement enrichissante

Dr Astrid Kendrick

Directrice, Expérience Terrain (Communautaire), Directrice Académique, Sensibilisation et Apprentissage Professionnel au Centre pour le Bien-Être, Maître de Conférences à l'Université de Calgary, Canada.

PROFILE

Domaine de recherche
Éducation

Projet de recherche
Élaboration et rassemblement de ressources visant à promouvoir le bien-être des enseignants en formation initiale sur leur lieu de travail.

Sources de Financement
Conseil de Recherches en Sciences Humaines (CRSH), Alberta Teachers Association et Alberta School Employee Benefits Plan (ASEBP)

L'enseignement compte parmi les professions les plus anciennes du monde. Il est souvent considéré comme une vocation, façonnant la prochaine génération pour qu'elle trouve sa place dans le monde des adultes. En plus, il contribue à l'avancement de la société. Cette profession a également le potentiel d'être exigeante. « Si l'enseignement peut apporter une grande satisfaction, travailler avec des enfants et des jeunes peut être très stressant et parfois difficile », explique le Dr Astrid Kendrick de l'Université de Calgary. « Afin de créer un environnement scolaire sûr, chaleureux et bienveillant, les enseignants doivent manifester une réelle attention et établir des relations efficaces avec leurs élèves ». Astrid se penche sur l'interaction entre le bien-être des enseignants et celui des élèves, ainsi que sur la manière de soutenir les enseignants à chaque étape de leur carrière, de la formation initiale à la retraite.

Le rôle de l'enseignant

Si, au niveau le plus fondamental, l'enseignement se résume à partager des connaissances spécifiques dans une matière, les responsabilités d'un enseignant vont bien au-delà. « Si les enseignants jouent un rôle essentiel dans le développement des capacités intellectuelles d'un enfant, ils doivent également être attentifs aux six dimensions de la santé des élèves », explique Astrid. « Cela englobe leur santé sociale, mentale, émotionnelle, intellectuelle, environnementale et physique ». L'intégration d'une telle approche holistique en classe implique que les enseignants utilisent le programme scolaire pour créer des opportunités permettant aux élèves de développer leurs relations interpersonnelles, de réguler leurs émotions, de faire des choix de vie sains et d'assumer la responsabilité de leur environnement.

Prendre en compte tous ces aspects en classe n'est pas une tâche facile pour les enseignants, mais Astrid est convaincue que c'est un élément essentiel pour favoriser le développement des élèves. « Les enseignants créent les conditions en classe qui peuvent aider leurs élèves à s'épanouir, ou à échouer », explique-t-elle. « Par exemple, être attentif à la santé mentale des enfants peut impliquer l'utilisation de techniques d'évaluation qui, bien que rigoureuses, ne poussent pas inutilement le niveau de stress des élèves au-delà de leur capacité à y faire face ». Pour mettre en pratique ces considérations, les élèves pourraient être soumis à plusieurs évaluations à faible enjeu réparties tout au long de l'année, plutôt qu'à un seul examen à fort enjeu à la fin de l'année, par exemple.

Les exigences émotionnelles

Dans le cadre d'une étude en cours, Astrid a réalisé une enquête demandant aux enseignants de répertorier les trois émotions qu'ils expriment le plus fréquemment au travail, ainsi que les trois émotions qu'ils ont tendance à dissimuler. « Les participants ont largement choisi les termes ‹ joyeux ›, ‹ gai ›, ‹ énergique › et ‹ légèrement frustré › pour décrire comment ils estimaient devoir se présenter au travail », indique-t-elle. « La colère, la tristesse et la frustration étaient les émotions qu'ils dissimulaient au travail ». La principale raison avancée par les participants pour dissimuler ces émotions était de garantir un environnement de sécurité et bienveillance en classe pour les élèves.

Cela met en lumière la charge émotionnelle à laquelle sont confrontés les enseignants : refouler leurs propres émotions pour contribuer à la santé émotionnelle des élèves. Le terme « agir superficiellement », introduit en 1983 par Arlie Hochschild1, décrit le fait que les enseignants se sentent obligés de montrer des émotions qu'ils ne ressentent pas, de faire semblant d'être joyeux ou énergiques, par exemple », explique Astrid. « La persistance de cette action superficielle est associée à l'épuisement émotionnel et à la

© Monkey Business Images/Shutterstock.com

dissociation ». Avec le temps, les enseignants peuvent distancer leur véritable identité de leur identité professionnelle pour agir d'une manière qu'ils estiment appropriée en classe.

Malgré ces défis, les participants ont également souligné que ces expressions d'émotions positives étaient souvent authentiques. « Ils ressentaient souvent de la joie lorsque la leçon se déroulait bien, que les élèves assimilaient le contenu et qu'ils recevaient reconnaissance et validation de l'école ou des inspecteurs gouvernementaux », explique Astrid. « Ces expériences les ont soutenus dans les moments difficiles, leur fournissant la motivation nécessaire pour continuer à enseigner ». Cependant, ces expériences positives étaient en nombre inquiétant. Les participants ont suggéré que les moments difficiles étaient plus fréquents que les moments positifs, entraînant un sentiment croissant de souffrance chez les enseignants.

Premières expériences

Dans le cadre de leur formation, les enseignants en formation initiale effectuent des stages en classe. En règle générale, ces stages représentent leur première immersion directe dans l'enseignement et sont des expériences formatrices qui influencent leur approche pédagogique et leurs aspirations professionnelles. « Avant de se lancer dans la profession d'enseignant, les individus comprennent rarement l'ampleur du travail en coulisses et de l'apprentissage professionnel continu nécessaires pour maintenir un environnement de classe engageant, sûr et bienveillant », explique Astrid. Ce travail en coulisses constitue une part importante de la charge de travail d'un enseignant, mais Astrid estime que les enseignants en formation initiale peuvent avoir des idées fausses à ce sujet. « Par exemple, les enseignants en formation initiale peuvent penser que l'enseignement est une profession idéale pour les parents, car ils bénéficieront des mêmes vacances que leurs enfants », précise-t-elle. « Cependant, toute responsabilité supplémentaire en tant que parent ajoute à la charge émotionnelle et mentale d'une personne, rendant encore plus difficile la fourniture d'un soutien émotionnel aux élèves ». Astrid souligne également la quantité de planification nécessaire pour une carrière dans l'enseignement, englobant non seulement les plans de cours quotidiens, mais aussi les plans annuels, hebdomadaires et de secours pour soutenir l'apprentissage des élèves en cas de changements inattendus ou d'incidents fréquents dans les écoles.

Satisfaction, stress et fatigue liés à la compassion

La compassion implique la capacité de comprendre et de ressentir de l'empathie pour les sentiments d'autrui, et d'agir pour soulager la souffrance que les autres endurent. Cette action peut procurer ses propres bienfaits émotionnels. « Une personne ressent une satisfaction compassionnelle lorsqu'elle parvient efficacement à soulager la souffrance d'une autre personne », explique Astrid. « Pour les enseignants, cette satisfaction découle de leur connexion avec les élèves, du sentiment que leur enseignement est significatif et apprécié, ainsi que du fait qu'ils enseignent dans une matière où ils excellent ».

Cependant, les enseignants ne vivent pas toujours ce sentiment de satisfaction. « Pour instaurer une culture de classe imprégnée de compassion, il est essentiel que les enseignants soient capables de percevoir, de ressentir et d'intervenir pour soulager la souffrance que leurs élèves peuvent ressentir », explique Astrid. « De nombreux élèves font face à des problèmes de santé mentale et à des défis sociaux qui vont bien au-delà de la formation typique des enseignants et de leur domaine d'intervention ». Si les enseignants se sentent impuissants à soulager la souffrance de leurs élèves, ils peuvent éprouver un stress compassionnel, une forme de stress traumatique secondaire. En fonction de la nature de la souffrance des élèves, un enseignant peut également ressentir une fatigue compassionnelle, pouvant interférer avec ses propres sentiments d'empathie envers la souffrance d'autrui ou entraîner une apathie envers les besoins de santé des élèves.

Le stress compassionnel et la fatigue compassionnelle sont des risques professionnels rencontrés par ceux qui interagissent directement avec des personnes confrontées à une crise ou à un événement traumatique. « Dans le domaine éducatif, le travail de crise peut consister à guider des élèves ou des collègues à travers des événements difficiles tels qu'un incendie, un incident violent en classe ou une pandémie », explique Astrid. « Le travail lié aux traumatismes survient lorsque les enseignants écoutent un élève ou un collègue évoquer un événement traumatisant, comme un deuil, de la négligence ou des abus, par exemple ». Contrairement à d'autres professionnels de première ligne tels que les travailleurs sociaux ou le personnel de santé, les enseignants ne reçoivent pas spécifiquement une formation pour fournir une assistance en cas de crise ou de traumatisme, bien que ces situations soient fréquentes dans les écoles. Cela souligne le besoin crucial d'armer les enseignants avec les outils nécessaires pour soutenir les élèves et les collègues tout en préservant leur propre santé et bien-être.

Le danger de l'épuisement professionnel

Une charge de travail importante et soutenue, tant en volume qu'en charge émotionnelle, peut conduire à l'épuisement professionnel.

L'Organisation mondiale de la santé identifie les catégories de symptômes suivantes : épuisement physique et mental, cynisme et manque de reconnaissance, et dépersonnalisation. « Dans le domaine de l'éducation, la dépersonnalisation2 a le plus grand impact sur le bien-être des enfants et des jeunes », explique Astrid. « Ils ressentiront les effets d'être dans une classe avec un enseignant incapable de montrer qu'il se soucie d'eux en tant qu'individus ayant besoin de soutien et de compassion ».

Les recherches d'Astrid suggèrent que les enseignants en milieu et en fin de carrière ressentent le plus intensément les symptômes de l'épuisement professionnel et de la fatigue de compassion. « Les enseignants en milieu et en fin de carrière sont essentiels à la profession car ils assurent le mentorat, le leadership et la mémoire institutionnelle de leurs collègues et de leurs communautés », explique Astrid. « Cependant, les participants à l'enquête appartenant à ces catégories ont laissé entendre qu'ils se sentaient ignorés et qu'ils ne recevaient pas le soutien dont ils avaient besoin pour rester dans l'enseignement ». La perte de ces enseignants expérimentés a de nombreuses conséquences négatives, notamment la perturbation de la continuité et de la stabilité pour les écoles et les élèves. Les enseignants en formation initiale perdent également l'accès à des connaissances précieuses et à des pratiques d'enseignement efficaces de la part des membres du personnel en poste depuis longtemps. Il est essentiel de soutenir les enseignants à chaque étape de leur carrière, en créant un environnement où l'usure de la compassion et l'épuisement professionnel sont minimisés, et où les aspects positifs de la carrière d'enseignant, tels que la satisfaction de la compassion, sont rendus plus accessibles.

1. (**https://www.ucpress.edubook/9780520272941/the-managed-heart**)

2. **www.who.int/news/item/28-05-2019-burnout-an-occupational-phenomenon-internationalclassification-of-diseases**

© Monkey Business Images/Shutterstock.com

La planification **HEARTcare**

La planification HEARTcare est un cadre conçu pour aider les enseignants en formation initiale à comprendre et à trouver les ressources disponibles pour surmonter les défis que peut comporter une carrière dans l'enseignement, tout en soutenant leurs élèves dans le processus. « La planification HEARTcare aide les individus à identifier et à accéder aux interventions pendant les périodes de stress et de détresse », explique-t-elle. « Elle est composée de cinq éléments principaux qui, combinés, fournissent un cadre pour promouvoir le bien-être des professionnels de l'éducation ».

Les cinq éléments sont les suivants :

scHool (école) : le lieu de travail et les relations
systEm (système) : la pédagogie, la responsabilité et la politique
individuAl (individuel) : apprentissage personnel, soins personnels et identité
pRofessional (profesionnel) : aide experte
educaTional worker (personnel éducatif) : communauté et travail unique

scHool (école)

Chaque école possède une culture d'enseignement et d'apprentissage unique et spécifique. Selon Astrid, « en général, un environnement psychologiquement sûr favorise le sentiment d'appartenance de tous les membres de la communauté, avec une communication ouverte et transparente qui encourage le désaccord respectueux et la collaboration. Il respecte également son atout le plus précieux : le temps des enseignants, des élèves et des dirigeants ». Donner la priorité au bien-être collectif et à la compassion collective est au cœur de l'établissement d'une culture scolaire positive.

Les enseignants en formation initiale peuvent apporter une perspective unique sur les cultures scolaires, en entrant comme des étrangers avec une approche fraîche et potentiellement impartiale de l'enseignement. Cependant, Astrid souligne que « les enseignants en formation initiale ont peu d'influence sur la culture globale de l'école, car ils ne font partie de la communauté que pendant quelques semaines et sont évalués par leur enseignant partenaire et le directeur de l'école ». Ce contexte n'est pas idéal pour remettre en question les cultures établies, car cela pourrait compromettre leurs relations avec le personnel et influencer la réussite de leur évaluation. En général, les enseignants en formation initiale ne savent pas non plus quels changements pourraient améliorer la culture de l'école.

La planification HEARTcare suggère une approche plus introspective face à une culture scolaire loin d'être idéale. Astrid recommande aux enseignants en formation initiale de réfléchir à ce qu'ils perçoivent comme des pratiques problématiques dans leur école de stage et d'envisager comment leurs actions pourraient contribuer à créer un environnement

plus productif. Elle suggère également de se concentrer sur les élèves en difficulté et sur les ressources disponibles pour les aider à soutenir leurs élèves. Étudier les techniques de gestion du stress utilisées par leurs enseignants mentors et accéder aux meilleures opportunités de soutien et de développement professionnel sont également des recommandations d'Astrid. « Un enseignant en formation initiale pourrait partager les opportunités d'apprentissage et les ressources pour le bien-être des enseignants avec son partenaire enseignant ou le directeur, en adoptant une approche constructive plutôt que critique », conclut-elle.

systEm (système)

L'environnement d'une école est également étroitement lié à sa position dans le système social et gouvernemental dans son ensemble, en particulier en ce qui concerne les règles et réglementations qui lui sont imposées. Astrid souligne que « les enseignants en formation initiale devraient consacrer du temps à la lecture de la législation gouvernementale locale et nationale ayant un impact sur leur travail ». Selon elle, « le champ d'action attendu, la conduite et les compétences requises des enseignants sont clairement définis à la fois dans la législation et dans la jurisprudence ».

Le cadre de planification HEARTcare suggère aux enseignants en formation de se familiariser avec les organisations et syndicats d'enseignants concernés, susceptibles d'offrir un soutien et de contribuer à clarifier les responsabilités des enseignants. Astrid ajoute que « leurs superviseurs de stage, leurs professeurs d'université et les associations d'étudiants peuvent également fournir des réponses immédiates aux questions liées au système éducatif ».

individuAl (individuel)

Même avec le système de soutien le plus rigoureux en place, les individus doivent prendre des mesures pour se sentir bien et faire face au stress. Astrid souligne que « le temps est de loin la ressource la plus précieuse, c'est pourquoi les enseignants en formation initiale doivent identifier les priorités de leur emploi du temps ». Selon elle, « consacrer du temps chaque jour à une activité qui soutient l'une des six dimensions de la santé peut les aider à gérer plus efficacement leur stress au travail ». La mise en œuvre de HEARTcare consiste à se fixer un objectif quotidien réalisable en 10 à 20 minutes et à ajuster cet objectif si nécessaire. « Les habitudes saines se construisent souvent progressivement au fil du temps, il vaut donc mieux commencer par de petits objectifs quotidiens que de viser un grand objectif à long terme », précise Astrid.

Les pratiques d'autosoins peuvent également inclure la planification des repas, l'engagement dans une activité physique régulière, l'écoute de musique relaxante pendant les trajets et le partage de temps avec d'autres enseignants en formation initiale pour créer une communauté. « Étant donné que les besoins de chacun en matière d'autosoins sont différents, il existe un large éventail de ressources à explorer », souligne Astrid. « Nous recommandons aux enseignants en formation initiale de rechercher des ressources et des soutiens basés sur des données probantes et testés par la recherche, plutôt que de s'orienter vers des activités de ‹ bien-être › à la mode ou coûteuses dont l'efficacité n'est pas prouvée pour réduire réellement le stress. »

> **“Le retour d'information, la croissance et l'apprentissage sont au coeur de la transition d'un enseignant en formation initiale à un enseignant expérimenté.”**

pRofessional (profesionnel)

La recherche d'un soutien professionnel est un élément crucial de toute carrière. Selon Astrid, « les enseignants en formation initiale devraient solliciter des informations auprès de leurs instructeurs universitaires et d'autres conseillers sur les programmes et services de bien-être disponibles ». Elle ajoute qu'ils devraient également se renseigner sur la possibilité de bénéficier de régimes d'avantages sociaux. Il est possible qu'une intervention thérapeutique soit nécessaire, et de nombreux thérapeutes, psychologues et psychiatres ajustent leurs tarifs en fonction des revenus des patients.

Astrid souligne également qu'il peut être avisé de rechercher activement les options en matière de prestations et de soins de santé avant d'en avoir besoin. « Le pire moment pour naviguer dans les systèmes souvent complexes de soins de santé et de prestations est lorsque l'on est déjà en détresse », explique-t-elle. « Avoir des contacts professionnels préalables permet d'éliminer le stress lié à la recherche d'aide ». De plus, consulter des professionnels avant que les problèmes ne s'aggravent peut aider à identifier et traiter les sources de détresse avant qu'elles ne deviennent des problèmes majeurs. « Pour maintenir la sécurité et la bienveillance en classe, les enseignants ne peuvent pas se permettre d'attendre d'avoir accès à de l'aide jusqu'à ce que leurs symptômes soient graves et dépassent leur capacité à faire face », conclut Astrid.

educaTional worker (personnel éducatif)

Travailler dans le domaine de l'enseignement peut être à la fois gratifiant et épuisant, les récompenses et les défis ayant un impact significatif sur la vie quotidienne d'un enseignant. Selon Astrid, « reconnaître que la douleur et la souffrance font partie de sa propre vie et de celle de ses élèves, et ne pas chercher à créer une classe uniquement positive en évitant ou en ignorant les défis, est une caractéristique des éducateurs compatissants et bienveillants ». Elle ajoute que « cette reconnaissance offre à l'enseignant la possibilité de changer les conditions immédiates liées au problème ».

Pour les enseignants en formation initiale, qui peuvent avoir une autorité limitée pour faciliter des améliorations à grande échelle, Astrid recommande d'adopter une perspective à long terme. « Les écoles et les salles de classe sont des environnements complexes et en constante évolution, et les problèmes systémiques peuvent sembler insurmontables ou difficiles à influencer pour une seule personne, surtout pour les enseignants en formation », explique-t-elle. « Cependant, en étant au début de leur carrière, les enseignants en formation initiale ont le temps nécessaire pour apporter les changements nécessaires afin d'améliorer l'éducation de leurs futurs élèves ».

Les objectifs de HEARTcare peuvent englober la recherche de domaines d'action collective, tels que la participation à la révision des programmes scolaires, l'adhésion à des organisations locales d'enseignants et la défense de l'équité et du financement de l'enseignement public. Astrid souligne que « des actions simples ou des plaidoyers ponctuels sont rarement suffisants pour provoquer des changements durables ou à grande échelle », et que « le progrès nécessite des efforts soutenus et passionnés de la part de multiples acteurs, tels que les représentants gouvernementaux, les parents et les acteurs du secteur privé, pour se concrétiser ».

Au cœur de ces efforts se trouve l'humilité des enseignants en début de carrière, qui restent ouverts à l'apprentissage continu des structures entourant l'enseignement, et la résilience acquise par les enseignants en milieu ou en fin de carrière, qui continuent à se dévouer envers leurs élèves et leurs collègues. Astrid souligne que « le retour d'information, la croissance et l'apprentissage sont au cœur de la transition d'un enseignant en formation initiale à un enseignant expérimenté », ajoutant que « la période de formation initiale offre l'opportunité unique d'être mentoré par un professionnel expérimenté ». Les enseignants en formation initiale sont, par définition, toujours en phase d'apprentissage, et il y a toujours plus à découvrir sur la manière d'être efficace et engageant dans leur enseignement.