



*Communauté
française de
Belgique*

Conseil de l'Éducation et de la Formation

«Réforme de la formation des enseignants»

AVIS N°71

CONSEIL DU 31 MARS 2000

Résumé

Les priorités définies par le CEF pour toute réforme de la formation des enseignants sont les suivantes :

- (a) définir la profession enseignante et les compétences requises pour exercer cette profession ;
- (b) inscrire la formation dans une perspective de développement professionnel tout au long de la carrière ;
- (c) dès la formation initiale, former à l'articulation entre pratique et théorie ;
- (d) instaurer un accompagnement intensif en début de carrière ;
- (e) renforcer la formation continuée de tous les enseignants ;
- (f) privilégier la formation de tous les formateurs d'enseignants ;
- (g) inscrire toute réforme dans des perspectives d'évolution à moyen et long terme ;
- (h) adopter des stratégies de réforme qui suscitent l'engagement dans l'innovation.

REFORME DE LA FORMATION DES ENSEIGNANTS

Toute réforme actuelle de la Formation des enseignants devrait s'articuler sur les quelques axes suivants :

- (a) définir la profession enseignante et les compétences requises pour exercer cette profession ;
- (b) inscrire la formation dans une perspective de développement professionnel tout au long de la carrière ;
- (c) dès la formation initiale, former à l'articulation entre pratique et théorie ;
- (d) instaurer un accompagnement intensif en début de carrière ;
- (e) renforcer la formation continuée de tous les enseignants ;
- (f) privilégier la formation de tous les formateurs d'enseignants ;
- (g) inscrire toute réforme dans des perspectives d'évolution à moyen et long terme ;
- (h) adopter des stratégies de réforme qui suscitent l'engagement dans l'innovation.

A. Définir la profession enseignante et les compétences requises

La réussite du décret " Mission de l'école " repose pour une bonne part sur les enseignants. Elle exige que les enseignants développent de stratégies adéquates, individuellement et collectivement pour développer les compétences requises chez les jeunes qui leur sont confiés. Les défis nouveaux auxquels est confrontée l'école ne pourront être relevés par des enseignants qui seraient de simples exécutants de directives venues d'en haut. Seuls des professionnels de l'organisation des apprentissages capables de créer et de développer en autonomie des stratégies originales pourront vraiment accompagner chaque élève dans sa construction de compétences personnelles, sociales et citoyennes. Affirmer que les enseignants sont des professionnels autonomes et responsables implique que les conditions soient remplies pour qu'ils puissent se perfectionner tout au long de leur carrière.

En conséquence, le CEF prend les options suivantes :

- L'enseignant est à définir aujourd'hui et demain comme **un professionnel de l'enseignement, autonome et responsable**, engagé, seul et en équipe dans le cadre de projets d'établissements, à favoriser le développement de compétences des élèves. Il est un expert de l'organisation des apprentissages.
- Un **référentiel de métier** définit les compétences attendues des enseignants en exercice. Le CEF propose de travailler à un tel référentiel.
- En vue de construire rationnellement des programmes de formation, ce référentiel, outre les compétences de base communes, sera à adapter aux spécificités des fonctions et des secteurs : enseignants du maternel, du primaire, du secondaire général, du secondaire technique et professionnel, de l'artistique ; un référentiel de formation devrait fixer les compétences minimales pour entrer dans la profession.

- Le référentiel de formation est à établir, entre autres, en fonction des besoins de l'enseignement fondamental et secondaire et plus particulièrement en fonction des besoins nouveaux qui résultent des missions redéfinies de l'école

B. Inscrire la formation dans une perspective de développement professionnel tout au long de la carrière

La formation des enseignants s'inscrit dans un " continuum " : il s'agit de pouvoir valoriser les acquis et d'assurer une continuité depuis l'entrée dans les études jusqu'à la fin de la carrière.

Le CEF propose dès lors de

- mettre en place des dispositifs pour que l'orientation vers les études d'enseignant soit réellement un choix qui réponde au projet personnel et professionnel du jeune entre autres, et ce dès le début de la formation initiale, en confrontant les étudiants aux réalités scolaires et en instaurant des remédiations visant à pallier les éventuelles insuffisances;
- construire les programmes et dispositifs de formation initiale en articulant pratique et théorie (Voir point C ci-après) ;
- veiller à ce que les étudiants travaillent les représentations qu'ils ont de l'apprentissage et de l'enseignement.
- veiller à articuler étroitement la formation initiale et la formation continuée, particulièrement par la mise en place de modalités intensives et adaptées de formation pour les enseignants en début de carrière ; renforcer les programmes de formation continuée et favoriser la mise en place de dispositifs de développement professionnel tout au long de la carrière (Voir point D et E ci-après)
- en formation initiale, mais aussi en formation continuée, mettre en place un système cohérent de formation modulaire afin de valoriser les acquis scolaires et professionnels (y compris les acquis professionnels dans l'entreprise, la pratique d'un métier ou d'un art), de favoriser la mobilité dans la profession, et de faire ainsi des économies d'échelle à réinvestir pour la qualité de la formation.

La carrière d'un enseignant pourrait ainsi comporter plusieurs étapes : débutant, professeur chevronné suivant régulièrement des formations continuées... En cours de carrière, les enseignants davantage formés et reconnus pourraient exercer des fonctions diverses d'encadrement : maître de stage, mentor pour enseignants débutants, coordinateurs, etc.

C. Dès la formation initiale, former à l'articulation entre pratique et théorie

La formation de tous les enseignants devrait être conçue selon des démarches "pratique-théorie-pratique", ce qui nécessite qu'elles s'inscrivent dans la durée

1. Il s'agit d'adapter en conséquence la formation initiale des enseignants :
 - mettre les futurs enseignants en contact avec le terrain dès le début de la formation,
 - veiller à ce que les programmes comprennent une part importante de pratique du terrain scolaire,
 - veiller à ce que, au long de leurs études, les futurs enseignants vivent des démarches et méthodes qu'ils devront ultérieurement mettre en œuvre avec leurs élèves (démarche participative, gestion de projet, évaluation formative, auto-évaluation ...)
 - faire une place dans les programmes de formation pour l'acquisition et l'utilisation de diverses grilles de lecture théoriques issues souvent des sciences humaines et qui permettent de comprendre les situations éducatives,
 - introduire dans les programmes (et dans les grilles-horaires minima) du temps de formation à l'analyse de pratiques (par exemple sous la forme de séminaires d'intégration de stages).
2. Reconnaître et revaloriser la fonction de maîtres de stage et les former pour qu'ils puissent vraiment favoriser l'articulation théorie-pratique ; mettre en place et développer une formation de tous les formateurs d'enseignants, particulièrement une formation centrée sur l'analyse de pratiques et sur les démarches de théorisation (Cf. point F).
3. Veiller à renforcer la collaboration entre les divers acteurs de la formation et, dès lors, prévoir les temps de concertation et de collaboration directe de façon à établir des liens étroits entre les savoirs savants, la didactique et la pratique .
4. Pour la formation de tous les enseignants, assurer une proximité avec les lieux de la production du savoir : lieux de production des connaissances scientifiques du domaine enseigné, lieux de production de savoir et savoir-faire techniques, lieux de production des connaissances dans les sciences de l'éducation ; cette proximité serait au moins indirecte via les formateurs d'enseignants.

D. Instaurer un accompagnement intensif en début de carrière

- ◆ Organiser le travail enseignant en début de carrière de façon à permettre une formation intensive : une part de la charge du nouvel enseignant (une partie de son full-time ou de sa charge partielle) pourrait être dévolue à un accompagnement intensif au long des quatre premières années de carrière.
- ◆ Les modalités d'accompagnement devraient être adaptées à des professionnels en fonction ; les formes pourraient être diverses : un accompagnement réflexif, des groupes de projets (avec des supervisions et des interventions), des formations spécifiques centrées sur les problèmes rencontrés et les projets développés...

- ◆ Ceci suppose qu'on reconnaisse la fonction de l'accompagnateur et donc qu'on prévoie du temps et une formation spécifique pour ce type de travail; il s'agirait d'accompagnements spécifiques par des conseillers pédagogiques mais aussi par des collègues anciens qui exerceraient la fonction de mentors¹.

E. Renforcer la formation continuée de tous les enseignants

Les conditions d'exercice de la profession devraient permettre un apprentissage tout au long de la carrière et une flexibilité accrue.

- ◆ Il importe en conséquence de considérer la formation continuée comme un droit et un devoir pour tous les enseignants.
- ◆ Divers types de formation continuée doivent être accessibles :
 - le recyclage ou mise à niveau, y compris celui visant le développement personnel lié au métier qu'on exerce ;
 - la formation complémentaire permettant d'acquérir des compétences nouvelles, éventuellement un nouveau titre, et rendant possible une certaine mobilité professionnelle (elle ne peut se concevoir que sur base volontaire) ;
 - des formations en lien avec le projet pédagogique de l'établissement telles que, particulièrement des formations à la gestion de réseaux informatiques, aux relations avec le monde socio-économique, ou encore à l'ouverture européenne ;
 - des formations sous la forme de "recherches-actions-formations" au cours desquelles des équipes d'enseignants, accompagnées de préférence par des experts, développent du matériel, des outils et des connaissances à diffuser plus largement.
- ◆ Assurer la formation initiale et continuée de tous les acteurs de la formation des enseignants : formateurs, maîtres de stage, tuteurs, conseillers pédagogiques...

F. Privilégier la formation de tous les formateurs d'enseignants

Une des clés de la réussite d'une réforme est à l'évidence la formation de tous les formateurs et accompagnateurs d'enseignants.

- Il s'agit de sélectionner *les maîtres de stage* et de valoriser leur fonction ; il importe surtout de mettre en place des formations intensives pour qu'ils soient davantage capables de réaliser un accompagnement réflexif des futurs enseignants ; il importe également de prévoir pour eux un temps spécifique d'investissement dans l'accompagnement des futurs enseignants.

¹ Cette proposition devrait être davantage étayée, tout particulièrement les modalités de mentorat ainsi que les conditions pour être reconnu comme mentor devraient être définies.

- Il s'agit également d'instaurer une formation initiale et une formation continuée intensive de tous les formateurs de centres à certaines compétences essentielles pour tout "formateur" : l'analyse de pratiques, l'accompagnement réflexif mais aussi la recherche en éducation et en didactique.

G. Inscrire toute réforme dans des perspectives d'évolution à moyen et long terme

- Prendre en compte les tendances lourdes des évolutions internationales allant vers un renforcement des formations initiales des enseignants, non pour s'y calquer, mais pour ne pas rater des évolutions européennes.
- Tendre vers une formation unifiée au niveau du titre (de niveau universitaire) et diversifiée par rapport au niveau d'enseignement dans le cadre de la scolarité obligatoire et par rapport à l'évolution des besoins du terrain. Favoriser dès lors les synergies entre les divers opérateurs de formation et viser le développement de collaborations entre les formateurs des diverses institutions concernées (universités, hautes écoles et centres de promotion sociale).

H. Adopter des stratégies de réforme qui suscitent l'engagement dans l'innovation•

Associer les acteurs de terrain à l'analyse des problèmes et à la construction de solutions. Dans le cas de la formation des enseignants, il ne suffit pas de proposer une bonne réforme, il importe que les acteurs l'adoptent. Si très tôt, ils sont associés à la réflexion, aux options, aux enjeux, à la définition des priorités, etc., il y a beaucoup plus de chances qu'ils investissent dans les réalisations concrètes.