La formation en cours de carrière des enseignants :

Un levier essentiel pour le développement professionnel

Un point sur la formation en cours de carrière

1. Le cadre actuel de la formation
2. Une réflexion collaborative
3. Des réalités à prendre en compte et à bousculer un peu, beaucoup, …
4. Des perspectives, des ouvertures
5. Une conclusion très provisoire.

1. Le cadre actuel de la formation en cours de carrière

Décret missions - 1997

- Décret pilotage 2002
- 2 Décrets formation en cours de carrière 2002
- Décret directions 2007
- Décret Inspection et conseillers pédagogiques 2007

1. Le cadre actuel de la formation en cours de carrière

- **FcC = droit + devoir professionnels**
- **3 niveaux organisationnels: école/centre; réseau; interréseaux**
- **Public éligible: tous les MdP de l'enseignement fondamental, secondaire ordinaire ou spécialisé et les agents des CPMS**
- **Modalités « reconnues »: formation formelle, essentiellement en présentiel**
- **Budget et temps de formation étriqués au regard des attentes / besoins**

2. Une réflexion collaborative

- **Thématique considérée comme importante dans le processus du Pacte pour un enseignement d'excellence.**

- **Etat des lieux → GT + focus groupes + consultations + ateliers + avis ↔ GC ↔ GCF.**

- **GT = professeurs de différents horizons en fonction + académiques & experts + représentants des OS, réseaux, cabinets + invités ponctuels.**

3. Des réalités à prendre en compte et à bousculer un peu, beaucoup, …

- **2002-2017 ➡ la FcC fait partie de la vie professionnelle mais elle doit répondre à des réalités, des besoins, des technologies, …, qui ont évolué**

- **Apports des expériences, des évaluations, des recherches, des échanges**

3. Des réalités à prendre en compte et à bousculer un peu, beaucoup, …

« Le développement professionnel des enseignants est un des meilleurs leviers pour garantir la qualité du système éducatif à travers les pratiques éducatives réfléchies au sein des classes, reposant sur le jugement professionnel des enseignants »

V. Dupriez (2015)

3. Des réalités à prendre en compte et à bousculer un peu, beaucoup, …

Impact des activités sur le développement professionnel d'enseignants (OCDE, 2014)

- 89% recherche individuelle ou en collaboration sur un sujet d'intérêt professionnel
- 86,8% programme qualifiant (préparant à un diplôme)
- 86,1% échanges informels avec collègues sur la façon d'améliorer son enseignement
- 83,4% lecture professionnelle individuelle
- 80,3% ateliers (discipline ou méthode)
- 79,3% participation à un réseau d'enseignants
- 77,9% mentorat / tutorat
- 74,1% observation dans d'autres écoles

Blondin & Chenut, 2014

3. Des réalités à prendre en compte et à bousculer un peu, beaucoup, …

Selon Lessard (Québec – 2013), il existe des leviers et des facteurs de réussite de la FcC tels que (1/2):

- Une vision unifiée entre la planification institutionnelle, le référentiel de compétences professionnelles, les réalités quotidiennes et la formation continue;
- Des lieux et des temps d'échange entre collègues: intégrer le développement professionnel à la tâche des enseignants;
- La co-construction du plan de formation par la direction et par les enseignants d'une école;
- La souplesse et l'adaptabilité de ce plan selon les circonstances, les personnes, l'évolution des besoins, l'amélioration de la capacité individuelle et collective de nommer les problèmes et l'évaluation de ce plan;
- Le leadership pédagogique des directions d'école en tant que premiers analyseurs et définisseurs des priorités de l'école de même que maîtres d'œuvre de la co-construction avec les enseignants et les parents;
- La mise sur pied d'un réseau d'échanges d'enseignants;
- Le recours aux associations professionnelles pédagogiques et disciplinaires;

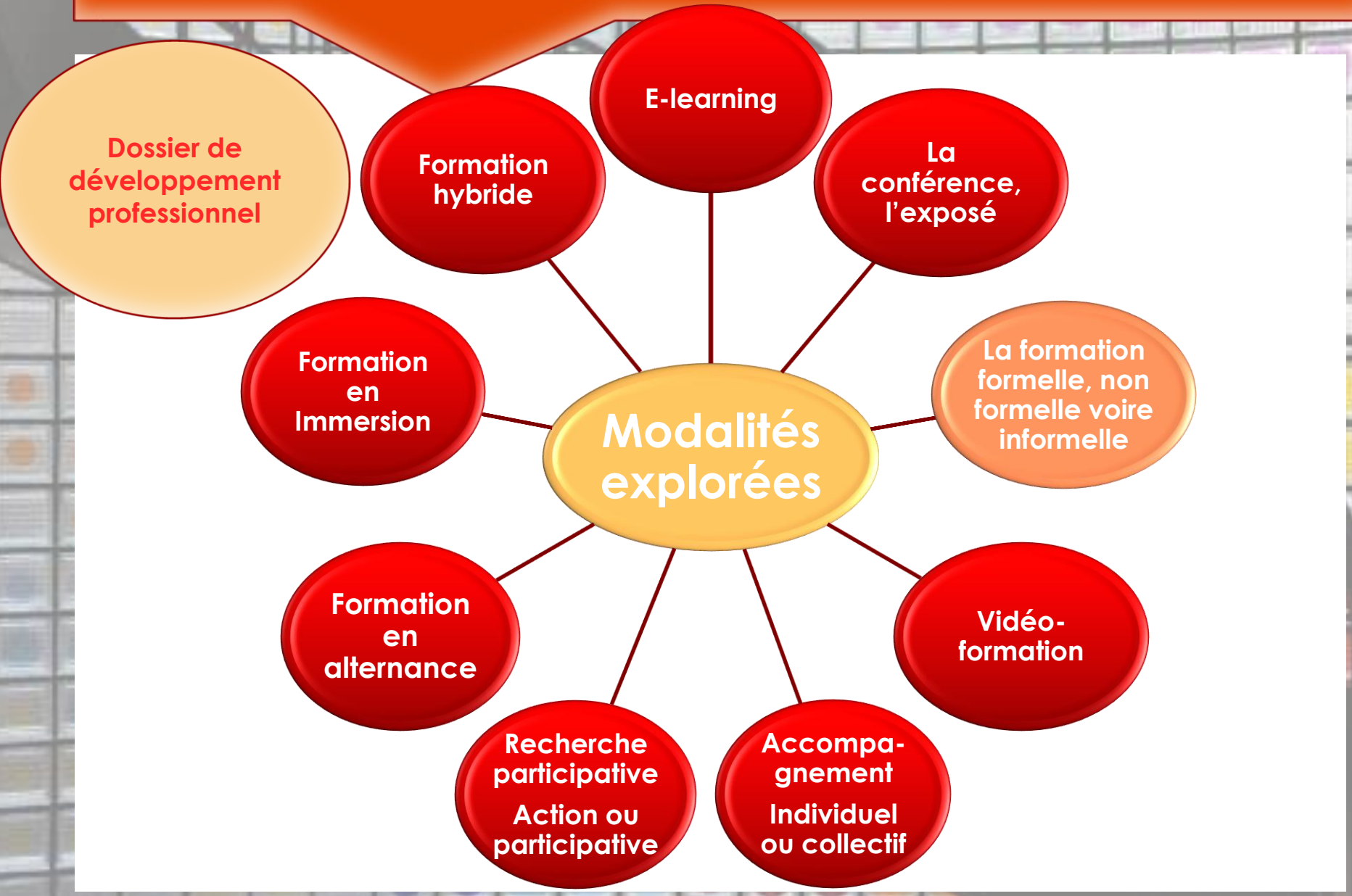
C. Van Nieuwenhoven, O. Maes, A. Bernal, X. Rossy, 2016

3. Des réalités à prendre en compte et à bousculer un peu, beaucoup, …

Selon Lessard (Québec – 2013), il existe des leviers et des facteurs de réussite de la FcC tels que (2/2):

- La crédibilité et la compétence des formateurs au niveau du soutien de l'expression de la demande, du design de la formation (contenu, modalités), de la réalisation souple et adaptée, du suivi;
- Une offre de formation enracinée dans le vécu individuel et groupal des enseignants;
- Une formation qui prend en compte la recherche didactique et pédagogique et qui permet aux enseignants de développer un rapport d' »ami critique » à l'égard de la recherche (rapport positif et ouvert, fait de controverses et des nécessaires contextualisations);
- Une reconnaissance et une valorisation des contributions et réalisations: mentors, tuteurs, participants à une recherche-action, par ex.:
- Une offre de formation diversifiée dans ses contenus, dans ses publics cibles et dans ses modalités

4. Des perspectives, des ouvertures



4. Des perspectives, des ouvertures

Objectif: Stimuler la réflexion des enseignants sur leur pratique professionnelle

Formatif

Objectif: Valoriser leur investissement dans la mission d'enseignement

Certificatif

Dossier de développement professionnel

<u>Visée développementale</u> : accent sur la documentation d'une progression

<u>Visée évaluative :</u> accent sur les preuves d'un niveau de maîtrise

4. Des perspectives, des ouvertures

1. Etablir des liens entre la FIE et la formation continuée
2. Allonger le nombre de jours de formation continuée
3. Adapter les contenus des formations continuées
4. Concevoir un dossier de développement professionnel
5. Articuler un système de gestion collective de la formation selon le projet d'établissement avec un système de gestion personnalisée de la formation de l'enseignant
6. Garantir la régulation et la cohérence de l'offre de formation continuée
7. Piloter et implémenter une démarche qualité pour la formation continuée en FWB
8. Professionnaliser l'activité de formateur

5. Une conclusion très provisoire

L'intensité et la qualité de la formation en cours de carrière sont importantes au vu des changements introduits par le Pacte.

Dès lors:

- **La formation continuée sera approfondie en passant de 3 jours à 4 à 6 par an.**
- **Elle inclura d'autres modalités telles que le partage de pratiques.**
- **Elle répondra à la fois aux besoins personnels de l'enseignant, aux objectifs de l'établissement scolaire ainsi qu'aux priorités du système éducatif.**

Merci de m'avoir accordé votre bienveillante attention

Anne Hicter