

Les statements d'EUNEC

à propos de la formation initiale et continue des enseignants

Vilnius, 13-15 octobre 2008

Traduction – S.Barthel

Introduction

EUNEC est le réseau des Conseils de l'Éducation en Europe. En temps que réseau, EUNEC rassemble les expertises des organes d'avis, des partenaires dont les partenaires sociaux, d'experts qui sont impliqués dans les processus nationaux et régionaux de conseil. Ces organes d'avis conseillent les gouvernements des différents pays européens dans le domaine de l'Éducation et de la Formation.

EUNEC a débattu des conclusions de l'Union européenne et de l'OCDE qui concernent la profession d'enseignant et les résultats des projets d'études nationaux. Invités à Vilnius, les conseils européens ont formulé des remarques critiques, des constats et des recommandations à ce propos.

EUNEC diffusera ces résultats des débats auprès de la Commission et des DG concernées, du Parlement mais veut aussi promouvoir des actions de ses membres au niveau national ou régional. Les « statements » offrent une contribution aux avis des conseils de l'Éducation. ils pourraient aussi être d'un apport significatif pour les réflexions et actions des partenaires concernés dans le champ de l'Éducation et de la Formation tels que les opérateurs, les syndicats d'enseignants, les partenaires sociaux en général, les experts.

EUNEC a organisé la conférence sur le métier d'enseignant du 13 au 15 octobre en collaboration avec le Conseil lithuanien. Quinze pays y étaient représentés.

Constats et recommandations

Le grand nombre d'attentes vis-à-vis des enseignants et de l'école en général ont été constamment présentes dans les exposés et dans les débats. D'une part elles sont le signe de la confiance de la société dans la valeur ajoutée du système éducatif, mais, d'autre part, elles représentent une incroyable quantité de besoins venant

- de la société (économie, marché du travail, équité, élèves à besoins spéciaux, migrants...)
- des responsables de la mise en place des politiques des niveaux international, européen, national ou régional...
- des nouveaux paradigmes de l'éducation (centration sur l'apprenant, apprendre à apprendre, acquis d'apprentissages...)
- des partenaires (parents, élèves, partenaires sociaux, système de santé ...).

Les enseignants sont censés trouver un équilibre et une cohérence entre ces attentes qui sont parfois divergentes voire contradictoires. Pour ce faire, il faut des plates-formes de négociation impliquant des décideurs politiques, les partenaires publics, la profession enseignante (organisations

professionnelles, conseils de l'éducation, autres organes d'avis...). En tout cas, la société et les décideurs devraient s'appuyer sur l'autonomie professionnelle des enseignants et des formateurs et leur permettre de décider quelles conséquences pédagogiques concrètes doivent avoir les choix faits.

Dans un tel contexte, tous les enseignants pourraient être des pilotes du changement, de l'innovation et de la créativité et non simplement des exécutants des changements définis par d'autres :

- un expert en apprentissage (apprendre à apprendre)
- un membre actif d'une équipe scolaire et d'une communauté éducative
- un partenaire actif de la communication avec les parents, les élèves et l'environnement de l'école.

En conséquence, il est nécessaire de considérer l'enseignant comme un professionnel qui se voit reconnu un haut statut dans la société. Tous les efforts de professionnalisation devraient encourager les enseignants à exercer des pratiques réflexives.

Un processus continu de professionnalisation des enseignants

Ces conditions critiques obligent à considérer la professionnalisation des enseignants comme un continuum, un processus cohérent dans lequel on peut distinguer 3 phases qui ont des implications au niveau des structures, des outils et des ressources :

- la formation initiale des enseignants
- l'induction (accompagnement de l'entrée dans la carrière)
- le développement professionnel en cours de carrière.

Lorsque le terme enseignant est utilisé ici, il désigne l'ensemble de la profession dans l'enseignement obligatoire, le qualifiant, l'apprentissage tout au long de la vie et l'enseignement supérieur. Il englobe aussi les formateurs de la formation professionnelle.

La formation initiale des enseignants

- L'enseignant doit être un expert de sa discipline, capable d'organiser sa matière au sein d'un programme d'études (curriculum).
- L'enseignant doit être capable d'une réflexion critique sur sa propre pratique.
- L'enseignant devrait en outre être formé dans une large perspective humaniste, avec une attention particulière à la maîtrise de la langue, aux compétences sociales et psychologiques, aux références éthiques, à l'engagement et au travail en équipe.

En conséquence, la formation initiale des maîtres devrait être fortement basée sur la recherche liée à des expériences en école (recherche-action).

Elle doit former à des compétences dans la perspective de l'apprentissage tout au long de la vie.

Il existe une tendance à l'allongement de la durée des études à un niveau supérieur, éventuellement débouchant sur un master, mais aussi dans une approche de développement professionnel structuré en cours de carrière.

L'induction dans le métier d'enseignant

Une phase d'accompagnement de l'enseignant en début de carrière, basée sur la connaissance de l'école et sur la pratique, est une obligation que doivent remplir l'établissement scolaire, l'enseignant et le système. Il est nécessaire d'identifier cette phase séparément dans le processus de développement professionnel continu.

L'accompagnement par un coach ou un mentor doit se développer au sein des écoles. Cela aura des conséquences financières et structurelles pour que l'induction soit intégrée dans les attributions du nouvel enseignant.

La qualité de la phase d'induction et de la formation initiale des professeurs sera augmentée par la création d'associations entre le mentorat au niveau de l'école et les instituts de formation initiale des enseignants.

Le développement professionnel en cours de carrière

Le développement professionnel en cours de carrière est un droit et un devoir pour tout enseignant.

Il doit être structuré et ne peut être un processus linéaire.

Les enseignants ont besoin d'avoir accès à une offre structurée de formations spécialisées de grande qualité, complètement reconnues et répondant à leurs besoins.

Dans ce processus, les trajectoires informelles et non formelles doivent être prises en compte.

Il est important de maintenir un équilibre entre les besoins de développement personnel et les besoins de développement propres à l'école.

Les dispositifs les plus importants du développement professionnel continu sont :

- l'accompagnement personnel du nouvel enseignant, un travail basé sur le travail en équipe et l'apprentissage par les pairs
- du temps prévu pour l'auto-évaluation, la réflexion
- un travail en réseau entre écoles, entre les écoles et les établissements d'enseignement supérieur et les centres pédagogiques
- différentes formes de mobilité : mobilité internationale, mobilité entre les niveaux d'école, programmes d'échange...
- une implication dans la recherche.

IMPACT POUR L'ECOLE COMME ORGANISATION

Si l'on veut que les écoles soient de véritables communautés éducatives, des communautés apprenantes, elles doivent être des organisations autonomes, avec une vraie politique de gestion de ressources humaines, compétentes pour traiter le recrutement, le développement et les responsabilités financières. La notion du pilotage de l'école devient extrêmement importante. Les écoles doivent faire partie d'un réseau reliant les écoles et les établissements d'enseignement supérieur et les centres pédagogiques.

Par conséquent, les écoles devraient pouvoir intégrer à leur staff de nouveaux professionnels, outre les enseignants.

Pour pouvoir mettre en place un climat positif et motivant pour les professeurs, les écoles ont besoin de l'engagement de tous leurs partenaires, particulièrement les syndicats, les parents et les élèves.

IMPLICATIONS POUR LA PRISE DE DÉCISION POLITIQUE AU NIVEAU NATIONAL/RÉGIONAL

Les gouvernements doivent accorder la priorité aux investissements dans le développement professionnel des professeurs, à la fois au niveau de l'établissement scolaire et au niveau politique. Si nous voulons de bons professeurs, le statut et les salaires de professeur doivent être réévalués.

Après trois jours passés à écouter des experts et à de longues discussions, beaucoup de questions demeurent sans réponse :

Comment gérer le manque de professeurs ? Comment gérer le problème des professeurs non qualifiés ?

Comment attirer les candidats doués ?

Et en conclusion, quel appui et quels instruments peut-on attendre de l'Union européenne pour aider les États à faire face à ces difficultés communes ?