LES MODALITÉS D'EFFICACITÉ DE LA FORMATION CONTINUE

SOURCE :
Steve Bissonnette, Mario Richard,
Vivre le primaire, 23(3) été 2010, p. 34-36

© Téluq 2011

Les modalités d'efficacité de la formation continue

Steve Bissonnette, Ph. D.
Université du Québec en Outaouais (UQO)
Mario Richard, Ph. D.
Télé-Université – Université du Québec à Montréal (TÉLUQ)

1. Introduction

Dans la dernière décennie, le mouvement de réforme des systèmes éducatifs s'est appuyé sur la formation continue des enseignants en tant qu'élément essentiel pour modifier les pratiques pédagogiques en vue d'améliorer les apprentissages des élèves. Cependant, au-delà du discours, pour parvenir à implanter les pratiques pédagogiques nécessaires à l'atteinte des objectifs d'amélioration du rendement des élèves à large échelle visés par les différents systèmes d'éducation, le perfectionnement professionnel des enseignants devra être plus intensif et plus efficace que par le passé.

Au Québec, le perfectionnement du personnel enseignant repose une longue tradition, car «les enseignantes et les enseignants ont la responsabilité de se tenir à jour, de manière à maintenir leurs compétences tant dans les disciplines qu'ils enseignent qu'en pédagogie » (MEQ, 1999, p.12). La Loi sur l'instruction publique a d'ailleurs reconnu ce devoir professionnel. Cependant, il y a lieu de s'interroger sérieusement sur les retombées des activités de perfectionnement sur les pratiques enseignantes. À ce sujet, le ministère de l'Éducation indiquait dès 1999 que :« Plusieurs ont la conviction que le perfectionnement n'amène pas de transformations et qu'il n'entraîne pas de changements réels quant à la qualité et à l'efficacité des services éducatifs » (p.8). Ainsi, afin qu'elles puissent obtenir l'effet désiré, il importe de s'assurer les activités de formation continue respectent les modalités favorisant une efficacité optimale. L'objectif de cet article est d'identifier ces modalités afin de fournir au milieu scolaire des balises pour maximiser l'impact de la formation continue.

Pour ce faire, dans un premier temps, nous présentons les résultats d'une enquête terrain portant sur le perfectionnement professionnel des enseignants menée dans les quinze dernières années au Canada français. Par la suite, nous comparons les résultats de cette enquête à ceux provenant de deux importantes études évaluant l'effet de la formation continue sur les pratiques enseignantes, soit une méta-analyse et une synthèse de recherches. Enfin, nous concluons en mettant l'accent sur les éléments essentiels favorisant une efficacité optimale du perfectionnement des enseignants.

2. Une enquête sur le perfectionnement[1]

À l'automne 1996, nous avons élaboré une activité d'animation pédagogique dont l'objectif était d'identifier les modalités favorisant une efficacité optimale de la formation continue des enseignants. Depuis 1996, dans le cadre de multiples sessions de perfectionnement offertes à différents intervenants du milieu scolaire, nous avons animé cette activité à plus

[1] Pour en savoir davantage au sujet de cette enquête, nous invitons le lecteur à consulter : Bissonnette, S. & Richard, M. (2001). *Comment construire des compétences en classe. Des outils pour la réforme*. Montréal : Chenelière Éducation, chapitre 5.

© Téluq 2011

de deux cents reprises avec au-delà de 5000 intervenants du monde de l'éducation provenant de l'ensemble du Canada français. Dans le cadre de cette activité, nous avons demandé aux participants de répondre aux trois questions suivantes :

1. Listez les cinq perfectionnements les plus récents auxquels vous avez participé.
2. Parmi ces cinq perfectionnements, lesquels ont eu le plus d'impact sur votre pratique pédagogique? Placez-les par ordre décroissant.
3. À votre avis, qu'est-ce qui explique que les perfectionnements que vous situez en tête de liste ont eu plus d'impact que les autres?

La convergence des données recueillies à la question 3, sans égard à la province d'origine ou au niveau d'enseignement, nous a permis d'en faire une synthèse et d'identifier une dizaine de facteurs communs aux différents perfectionnements jugés les plus bénéfiques par les intervenants scolaires. Nous avons regroupé ces facteurs qui sont présentés ci-dessous en trois catégories.

Les facteurs reliés à la dimension personnelle du perfectionnement :

1. Correspond à mes valeurs et à mes besoins, répond à mes attentes;
2. Anticipation de résultats probants;

Les facteurs reliés à la dimension professionnelle du perfectionnement :

3. Concret, lié avec la salle de classe;
4. Applicable au quotidien le plus rapidement possible (demain matin) avec un minimum d'énergie, de temps et de ressources;
5. Ne demande pas de tout changer, mais s'effectue selon le principe du changement minimal (la théorie des petits pas);
6. Avoir la possibilité d'expérimenter concrètement dans le cadre de la formation ce qui sera à faire en salle de classe (pédagogie expérientielle);
7. S'appuie sur des recherches solides qui peuvent provoquer un déséquilibre, du questionnement;

Les facteurs reliés à la dimension relationnelle du perfectionnement :

8. Qui s'étale dans le temps et prévoit du suivi et de l'accompagnement;
9. Offert à plusieurs personnes de la même école pour pouvoir échanger;
10. La formation est donnée par des animateurs dynamiques et de qualité (des personnes qui savent de quoi elles parlent parce qu'elles ont expérimenté ce qu'elles proposent).

Notons tout d'abord que le perfectionnement sera bénéfique s'il touche le personnel scolaire au niveau personnel. Les enseignantes qui choisissent de s'engager dans un perfectionnement le font parce qu'elles croient que ce qui leur est proposé peut les aider,

© Téluq 2011

que la philosophie qui sous-tend la formation correspond à leurs valeurs et qu'elles pourront en tirer profit. Évidemment, le perfectionnement peut séduire sur la dimension personnelle, mais s'il ne débouche pas sur des éléments concrets qui peuvent être réinvestis d'une manière régulière et maintenus dans le temps, grands sont les risques qu'aucun changement ne se produise sur le plan professionnel.

Ainsi, le perfectionnement proposé doit tenir compte d'une seconde dimension, soit l'aspect professionnel. Cette dimension représente le volet concret du perfectionnement, c'est-à-dire que l'avantage escompté doit se traduire, dans le plus court délai possible, par des gains tangibles et applicables. De plus, les modifications que l'on propose relativement à de nouvelles pratiques devaient être préalablement expérimentées à l'intérieur même de la formation, appuyées sur des bases théoriques solides, et réalisables rapidement, sans que cela nécessite un changement radical. En fait, ces modifications doivent, au départ, s'inscrire à l'intérieur de ce qui se fait déjà, soit à partir d'un objectif de changement minimal (la théorie des petits pas). Il faut éviter d'essayer de tout changer, car il y a danger d'invalider ce que l'on fait, ce qui pourrait se traduire, à court terme, par l'abandon du projet.

Enfin, la dernière dimension, mais vraisemblablement la plus importante puisqu'elle vient compléter les deux autres, est la dimension relationnelle du perfectionnement. Une fois un changement de pratique amorcé, le défi consiste à le maintenir. Pour y arriver, le perfectionnement doit être étalé dans le temps afin de permettre une période d'appropriation et d'expérimentation. De plus, il doit rejoindre plusieurs personnes de la même école pour favoriser les échanges. L'implantation des nouvelles pratiques à moyen et long terme sera assurée par un mécanisme d'accompagnement et de *coaching* offert directement en salle de classe. Finalement, la formation est nettement plus appréciée lorsqu'elle est animée par des personnes crédibles qui, idéalement, ont elles-mêmes expérimenté les applications qu'elles proposent.

Dans la section suivante, nous verrons que les facteurs provenant de l'enquête que nous avons effectuée sur le terrain apparaissent tout à fait compatibles avec les conclusions provenant de deux synthèses de recherches portant sur les effets du perfectionnement sur les pratiques enseignantes.

3. Une méta-analyse et une synthèse de recherches

Joyce et Showers (2002) ont effectué une méta-analyse à l'intérieur de laquelle ils ont synthétisé les résultats de 200 études portant sur les effets du perfectionnement sur les pratiques enseignantes. Selon ces deux chercheurs, pour être efficace, un programme de formation en cours d'emploi conçu pour introduire une nouvelle méthode en salle de classe devrait tenir compte des cinq facteurs suivants :

1. Fournir des informations et expliquer la théorie sur laquelle repose la méthode proposée;
2. Prévoir la démonstration de la méthode par les formateurs;
3. Offrir aux participants l'occasion de pratiquer la méthode pendant la formation;
4. Fournir une rétroaction aux participantes concernant leur performance lors des pratiques;

© Téluq 2011

5. Offrir un accompagnement directement en salle de classe lors de l'application de la méthode.

Il est intéressant de noter que les cinq facteurs identifiés par la méta-analyse de Joyce et Showers correspondent presque intégralement aux données que nous avons recueillies dans le cadre de l'enquête réalisée dans le monde de l'éducation francophone canadien. Cependant, il faut souligner que Joyce et Showers ont identifié l'accompagnement comme ayant un impact déterminant sur les pratiques enseignantes.

Or, ce facteur est corroboré par une synthèse de recherches récente portant sur le perfectionnement professionnel des enseignants (Wei *et coll.*, 2009) basée sur les données probantes. Les deux éléments majeurs qui émergent de cette étude concernent la durée du perfectionnement et l'accompagnement en salle de classe. D'une part, bien que peu de recherches expérimentales aient été réalisées (9 études sur 1300) permettant de vérifier l'impact du perfectionnement sur le rendement des élèves, les 5 études sur 9 qui ont obtenu un gain moyen de 21 points sur le rendement des élèves ont mis en place un perfectionnement d'une durée de 30 à 100 heures réparties sur une période de 6 à 12 mois. D'autre part, ces cinq études prévoyaient toutes une démarche de suivi et d'accompagnement. L'accompagnement est articulé autour des communautés d'apprentissage professionnel et s'appuie sur les principes de la collégialité entre les enseignantes. Les pratiques de formation qui favorisent l'interobservation des enseignantes en salle de classe sont parmi celles qui donnent les meilleurs résultats.

4. Conclusion

Pour être efficace, le perfectionnement professionnel devrait offrir aux enseignantes des activités de formation continue qui se traduisent par des interventions directes en salle de classe afin de modifier les pratiques pédagogiques, de façon à améliorer la qualité des apprentissages des élèves (Wei *et coll.*, 2009). Pour ce faire, le perfectionnement devrait tenir compte des dimensions personnelle, professionnelle et relationnelle du changement. Pour se mettre en mouvement, les enseignantes ont besoin de comprendre sur quoi s'appuient les pratiques qu'on leur propose, de voir en quoi elles peuvent être utiles et de savoir comment les appliquer quotidiennement. Cependant, il faut retenir que l'intégration de ces pratiques au quotidien ne pourra se faire sans une démarche d'accompagnement des enseignantes directement en salle de classe. Le respect de ces balises apparait fondamental si on veut offrir aux enseignantes de véritables perspectives de développement professionnel.

Références

Bissonnette, S. & Richard, M. (2001). *Comment construire des compétences en classe. Des outils pour la réforme.* Montréal : Chenelière Éducation.

Conseil Supérieur de l'Éducation (1995). *Une école primaire pour les enfants d'aujourd'hui (Avis au ministre de l'Éducation)*. Québec : Conseil supérieur de l'éducation.

Joyce, B. & Showers, B. (2002). *Student achievement through staff development*. Alexandria, VA : Association for Supervision and Curriculum Development.

© Téluq 2011

Ministère de l'Éducation du Québec (1999). *Orientations pour la formation continue du personnel enseignant. Choisir plutôt que subir le changement*. Québec : Gouvernement du Québec.

Wei, R. C., Darling-Hammond, L., Andree, A., Richardson, N. & Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad.* Dallas, TX. National Staff Development Council.

© Téluq 2011