

Développer les connaissances et les compétences des enseignants

Repères pour l'élaboration des politiques

DÉFINIR DES PROFILS D'ENSEIGNANT SUR LESQUELS APPUYER LE SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT

- Élaborer un cadre ou profil clair et précis qui définit ce que les enseignants doivent connaître et savoir faire. Utiliser ces profils d'enseignant comme cadre pour orienter la formation initiale, la certification, la formation continue et la promotion des enseignants.
- Fonder le profil des compétences applicable aux enseignants sur une définition précise des objectifs à atteindre par les élèves.
- Veiller à ce que le profil tienne compte des connaissances spécifiques aux matières, des compétences pédagogiques et de la capacité de prendre en charge des élèves très divers, de travailler en équipe, de contribuer à l'amélioration de l'école et de la profession au sens large et de continuer à se former.
- Étayer le profil sur des données probantes et définir les compétences et les normes de résultats des enseignants avec la participation active de la profession.

CONSIDÉRER LE PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTS COMME UN CONTINUUM

- Considérer le perfectionnement des enseignants comme un apprentissage tout au long de la vie afin de prendre en compte l'évolution rapide de l'école, les carrières relativement longues de nombreux enseignants et la nécessité d'actualiser les connaissances.
- Améliorer les liens entre la formation initiale, l'initiation et le perfectionnement professionnel pour créer un système plus cohérent de formation et de perfectionnement des enseignants.
- Envisager d'utiliser des ressources supplémentaires pour améliorer l'initiation des enseignants en début de carrière et la formation tout au long de leur carrière, plutôt que pour allonger la durée de la formation initiale.

RENDRE LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS PLUS SOUPLE ET PLUS RÉACTIVE

- Proposer des programmes consécutifs ou de troisième cycle afin de donner à ceux qui le désirent la possibilité de suivre une formation d'enseignant après avoir terminé des études dans un autre domaine.
- Mettre en place des structures pédagogiques permettant à certains candidats de suivre une formation à temps partiel ou à distance, tout en continuant à travailler ou à assumer leurs responsabilités familiales.
- Étoffer le tronc commun des programmes de formation initiale des enseignants spécifiques à différentes catégories d'établissement scolaire ou niveaux d'enseignement pour multiplier les possibilités offertes aux enseignants de changer d'école.
- Prévoir d'autres passerelles vers l'enseignement pour permettre à ceux qui décident de se reconvertir dans l'enseignement à mi-carrière de suivre des études et de travailler comme enseignants en bénéficiant d'un soutien et d'un allègement de la charge d'enseignement.
- Accorder des unités de valeur à ceux qui ont obtenu des certifications ou qui ont acquis de l'expérience en dehors de l'enseignement afin de réduire la longueur et le coût de la formation.
- Prévoir des programmes de recyclage et de perfectionnement pour que des enseignants en poste puissent obtenir de nouvelles certifications et travailler dans d'autres catégories d'établissement scolaire ou enseigner des matières très demandées.
- Établir des relations étroites avec les écoles, les employeurs des enseignants et la profession enseignante.
- Concentrer la recherche au sein du système de formation des enseignants sur les problèmes des écoles et des enseignants.

- Prévoir des mécanismes d'évaluation et de feed-back qui permettent de suivre les résultats de la formation des enseignants.

AMÉLIORER LA SÉLECTION DES CANDIDATS

- Mieux informer et conseiller les candidats à une formation d'enseignant pour qu'ils puissent prendre leur décision en toute connaissance de cause.
- Prévoir des procédures permettant de déterminer si les candidats ont la motivation, les compétences, les connaissances et les qualités personnelles nécessaires.
- Mettre en œuvre des programmes d'encouragement pour inciter des candidats de qualité à suivre une formation.
- Mettre en place des structures souples de formation qui permettent aux étudiants de faire l'expérience du terrain à un stade précoce de leur formation.
- Offrir la possibilité aux étudiants de changer d'orientation s'ils ne sont plus motivés à l'idée d'enseigner.
- Dans les pays où les pénuries d'enseignants sont graves, mieux faire connaître l'intérêt de la profession d'enseignant et appliquer des critères de sélection stricts pour faire en sorte que les meilleurs candidats soient retenus.

REVOIR LES PRIORITÉS DE LA FORMATION INITIALE

- Veiller à ce que la formation initiale des enseignants leur donne de solides connaissances sur les disciplines qu'ils enseigneront, ainsi que les compétences nécessaires pour réfléchir sur leur pratique et se livrer à des recherches en rapport avec leurs activités.
- Considérer la formation initiale des enseignants comme un moyen d'accéder à la profession d'enseignant et comme la base d'un perfectionnement professionnel continu.
- Renforcer les partenariats entre les instituts de formation des enseignants et les écoles pour offrir aux futurs enseignants une formation plus globale.
- S'assurer que le travail sur le terrain et les études théoriques se renforcent et se complètent.
- Veiller à ce que les enseignants « mentors » soient formés à cet effet, qu'ils bénéficient d'un soutien et disposent du temps nécessaire à cette activité.

HOMOLOGUER LES PROGRAMMES DE FORMATION ET CERTIFIER LES NOUVEAUX ENSEIGNANTS

- Envisager de confier l'homologation à une agence indépendante afin de garantir la qualité de la formation des enseignants.
- S'assurer que les critères d'homologation accordent la priorité aux résultats des programmes plutôt qu'aux moyens consentis, aux contenus et aux processus.
- Veiller à ce que la certification des enseignants s'appuie sur un large éventail de critères : les connaissances dans les matières enseignées, les compétences en pédagogie et en communication, l'expérience, les qualités personnelles.
- Établir une période probatoire de un à deux ans avant d'obtenir la certification ou d'être titularisé.

RENFORCER LES PROGRAMMES D'INSERTION DANS LA PROFESSION

- S'assurer que des enseignants mentors orientent et supervisent les enseignants débutants en étroite collaboration avec leur institut de formation.
- Surveiller en détail les ressources allouées aux programmes d'initiation et d'accompagnement, ainsi que la qualité de la formation des mentors.

INTÉGRER LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

- Favoriser une approche du perfectionnement professionnel englobant les trois stratégies suivantes :

- Statutaire : accorder aux enseignants les congés et/ou le soutien financier prévus au titre de la formation continue
 - Incitative : considérer que la participation à des activités de formation continue donne droit à des augmentations de salaire ou à l'exercice de nouvelles fonctions
 - Personnalisée : lier le perfectionnement professionnel de chaque enseignant aux besoins d'amélioration propres à l'établissement scolaire dans lequel il exerce
- Amener les enseignants à partager plus systématiquement leurs expériences et leur expertise.

RÉFÉRENCES

Ces repères généraux pour l'élaboration des politiques sont tirés de l'examen thématique de la politique à l'égard des enseignants, dont les conclusions sont présentées dans *Le rôle crucial des enseignants : Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, paru en 2005. Les rapports nationaux de base préparés par 25 pays, les dix examens par pays et d'autres documents sont disponibles sur le site web de l'OCDE : www.oecd.org/edu/teacherpolicy.