

La formation à l'enseignement et le développement des compétences professionnelles

*La contribution de la Commission scolaire de la Côte-du-Sud
à la formation initiale
et la transition entre l'université et le milieu scolaire*

Journée thématique tenue le 28 mai 2008

Montmagny (Québec)

Les membres du Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement (CAPFE) se joignent à moi pour vous remercier très sincèrement pour votre participation à la Journée thématique du 28 mai dernier à Montmagny.

Nous avons apprécié la qualité de vos observations et de vos suggestions par rapport à la formation initiale ainsi que la contribution de votre commission scolaire. Nous avons quitté Montmagny avec l'assurance que notre démarche avec le milieu scolaire, amorcée dans votre région et qui se poursuivra en 2008-2009, nous aidera non seulement à mieux comprendre le rôle joué par les commissions scolaires dans la formation initiale et continue mais aussi à formuler des recommandations plus justes et mieux ciblées. Nous espérons que ce rapport synthèse nous aidera à accomplir nos mandats respectifs.

Nous vous remercions sincèrement et vous souhaitons une bonne continuation dans votre implication comme formateurs et formatrices de la relève.

Le président du CAPFE,

André Dolbec

**Comité d'agrément
des programmes
de formation
à l'enseignement**

Québec 

Rappel des objectifs de la journée

1. **Apprécier** comment les différents intervenants du milieu scolaire utilisent les référentiels de développement des compétences professionnelles dans leur démarche d'accompagnement et d'évaluation.
2. **Décrire la contribution des différents intervenants** de la Commission scolaire à la formation à l'enseignement (ex. : la sélection et la formation des enseignants associés, l'encadrement des stagiaires, le rôle des directions des écoles dans la formation en milieu de pratique) et **identifier des moyens** permettant à la CS de la Côte-du-Sud d'améliorer sa contribution à la formation à l'enseignement.
3. **Apprécier les forces et les faiblesses** des nouveaux enseignants au cours de leur insertion professionnelle, les défis auxquels ils ont à faire face et les moyens mis en place pour les soutenir.

Rappel des questions

Première table ronde

1. Comment percevez-vous l'identité professionnelle chez les nouveaux enseignants? Comment se définit-elle chez les jeunes enseignantes et enseignants? Quelle est sa contribution à la pratique professionnelle? À quel moment passe-t-on de l'identité d'étudiant en enseignement à celle d'enseignant?
2. Comment le milieu scolaire s'est-il approprié les référentiels des compétences professionnelles?
3. Comment le milieu scolaire comprend-il les compétences professionnelles? Sont-elles suffisamment claires?
4. Comment sont-elles utilisées (embauche, évaluation, formation, etc.)?

Deuxième table ronde

5. Quel est le profil attendu d'un enseignant qui intègre le marché du travail (ex. : habiletés personnelles, habiletés interpersonnelles, autonomie, leadership)?
6. Quelle analyse faites-vous des forces et des défis des nouveaux enseignants que vous accueillez (vos observations)?
7. Que pensez-vous de leur formation initiale? Comment votre commission scolaire et ses intervenants y participent-ils?
8. Quels moyens la CS de la Côte-du-Sud a-t-elle mis en place (ou compte mettre en place) pour faciliter la transition entre l'université et l'école?

9. Qu'est-ce que les universités et le milieu scolaire pourraient faire de plus ou de mieux pour améliorer cette transition?
10. Quel type de soutien les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants cherchent-ils à recevoir des enseignants et des différents intervenants concernés (direction d'école, ressources humaines et services éducatifs)?
11. Quel type de soutien les différents intervenants (enseignants associés, enseignants, direction d'école, ressources humaines et services éducatifs) cherchent-ils pour faciliter leur contribution à la formation initiale?

Synthèse

L'identité professionnelle

- Le développement de l'identité professionnelle est souvent influencé par différentes variables, notamment les conditions parfois difficiles d'entrée dans la profession (tâches fragmentées, statut précaire) et par la perception des personnes gravitant autour du nouvel enseignant (parents, collègues).
- L'identité professionnelle se développe dans l'action ou au fur et à mesure que l'enseignant est confronté à des situations ou des problèmes et qu'il doit identifier et mettre en œuvre une solution. On devient enseignant lorsqu'on exerce la profession, au moment où on est capable de gérer la classe avec succès.
- Le mentorat contribue de manière significative au développement de l'identité professionnelle. Le mentor aide l'enseignant à accepter sa vulnérabilité.
- L'identité professionnelle est influencée très largement par la reconnaissance sociale des autres (la valorisation sociale de la profession en générale).
- L'identité professionnelle peut s'exprimer de différentes façons : par rapport à son école, à son équipe, à sa discipline.
- Les facteurs suivants peuvent nuire au développement de l'identité professionnelle : la quête de la perfection, la difficulté d'accepter l'erreur, l'absence de valorisation sociale de la profession, des tâches lourdes et fragmentées, l'insécurité en emploi.

Les compétences professionnelles

- Il est parfois difficile d'évaluer le développement de la progression des compétences professionnelles des stagiaires; une meilleure préparation en amont et plus systématique serait utile.
- On doit s'appropriier les référentiels et les intégrer dans la formation continue, dans le mentorat et dans le processus d'évaluation.
- Les référentiels permettent une évaluation plus substantielle et cohérente du nouvel enseignant et facilitent la création de plans de formation continue.
- Les référentiels peuvent soutenir l'auto-évaluation et la réflexion sur sa pratique professionnelle.

Les programmes de formation à l'enseignement

- Le milieu scolaire recherche des enseignants polyvalents, capables d'intervenir à différents niveaux, auprès d'élèves avec différents besoins.
- Il recherche également des enseignants capables de résoudre des conflits.
- Le milieu scolaire en région recherche des enseignants capables d'enseigner plus d'une matière au secondaire. En région, le nombre d'enseignants qui enseignent hors champs est plus élevé (ce besoin interpelle directement les profils monodisciplinaires au secondaire).

- Points forts des jeunes finissants :
 - ils ont une bonne connaissance du Programme de formation de l'école québécoise;
 - ils sont plus proactifs et déterminés;
 - ils ont un désir élevé de bien faire;
 - ils ont une bonne capacité d'organiser leur travail;
 - la nouvelle génération est plus encline à dire « non » puisqu'elle recherche une qualité de vie.

- Points faibles des jeunes finissants :
 - leur manque de capacité d'adapter leur enseignement aux élèves présentant des difficultés d'apprentissage ou de comportement (la formation semble déficiente);
 - ils présentent des difficultés de gestion de classe;
 - ils devraient être mieux préparés à intervenir auprès des parents (compétence 9);
 - ils sont peu préparés pour intervenir au préscolaire (organisation de la classe, activités pédagogiques, dépistage précoce de problèmes d'apprentissage ou de comportement);
 - ils éprouvent des difficultés avec la lourdeur de la tâche, la précarité des emplois, le déplacement d'une école à une autre (en région);
 - on note une attitude de résistance vis-à-vis la formation continue parce qu'elle est perçue comme une autre forme d'évaluation, tout comme le mentorat.

- Suggestions pour améliorer la formation initiale :
 - plus d'information concernant les stages et leur déroulement;
 - les universités devraient davantage tenir compte de la rétroaction du milieu scolaire;
 - les professeurs d'université devraient davantage connaître le milieu scolaire (suggestion : les inviter à voir comment le quotidien se vit dans une école);

- la recherche universitaire effectuée dans le milieu scolaire devrait aborder davantage le problème de l'efficacité de la formation initiale;
- le mentorat devrait être intégré dans la tâche de l'enseignant;
- les programmes de formation devraient éviter la redondance et demander des travaux significatifs;
- on devrait utiliser le portfolio comme outil de développement professionnel et pour soutenir la démarche de recherche d'emploi;
- on devrait offrir des séminaires sur la recherche d'emploi;
- on devrait mieux former les superviseurs et définir clairement les rôles;
- on devrait faire preuve de plus de rigueur dans l'évaluation des stagiaires.

Les mesures de soutien recherchées

- Il faudrait développer une culture d'entraide plus forte et plus systématique à l'égard des jeunes enseignants.
- Le milieu scolaire souhaiterait recevoir plus d'information de la part des universités.
- Il faudrait activer la table régionale et porter une plus grande attention à la formation initiale puisque, présentement, l'accent est mis sur la formation continue.
- Il est important de développer une attitude d'écoute.
- Il est également important de reconnaître les bons coups de tous les intervenants du milieu scolaire.

Références

QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *La formation à l'enseignement : les orientations, les compétences professionnelles*. Québec : le Ministère, 2001, 253 p.

QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *La formation à l'enseignement professionnel : les orientations, les compétences professionnelles*. Québec : le Ministère, 2001, 218 p.

QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Les orientations relatives à la formation en milieu de pratique*. Québec : le Ministère, 2008, 29 p.

Edward Collister
Secrétaire-coordonnateur
CAPFE

Le 25 juin 2008

CAPFE.Journée-milieu scolaire.mai2008.REV.doc