



Investir dans le capital humain et social : Les nouveaux enjeux

NOTES DE RÉFLEXION

Réunion ministérielle de l'OCDE
sur l'éducation
Paris, 4-5 novembre 2010



Thème 3

Renforcer l'efficacité des enseignants du XXI^e siècle

La problématique

Dix ans ont passé depuis le début du XXI^e siècle et nous avons déjà été confrontés à une crise économique, à une mutation rapide des technologies, à des changements géopolitiques et économiques, à un essor de la diversité et au phénomène inexorable du vieillissement des populations – autant d'évolutions qui semblent par ailleurs s'accélérer.

L'instruction est essentielle pour préparer les jeunes générations à leur future vie professionnelle et pour accroître le bien-être économique et social. Parallèlement, les crises et les coupes budgétaires contraignent les pouvoirs publics à en faire plus avec moins de ressources et à orienter l'enseignement en fonction des besoins de l'économie du savoir moderne.

En première ligne du système éducatif, les enseignants et les chefs d'établissement font face à un nombre croissant d'exigences et d'attentes. Ils sont censés apporter à leurs élèves les compétences qui assureront leur réussite économique dans la société moderne et leur inculquer les valeurs liées au sens civique. Ils doivent faire face à une diversité culturelle croissante dans leurs classes, à différents modes d'apprentissage et à des enfants qui grandissent dans un monde de plus en plus complexe et changeant. Pour répondre à ces exigences et à ces attentes, ils doivent être formés de manière à être aussi efficaces que possible – et ils sont en droit de l'attendre.

Un enseignant sera jugé efficace si ses élèves apprennent de manière efficace. Les faits donnent manifestement à penser qu'un environnement pédagogique est efficace lorsque les éléments suivants sont réunis :

- Les élèves sont au cœur du processus.
- Les enseignants sont parfaitement en phase avec ce qui motive leurs élèves.
- L'environnement s'appuie sur de multiples informations à propos de l'apprentissage, et s'accompagne de stratégies d'évaluation dynamiques visant à soutenir l'acquisition de connaissances, l'accent étant mis sur la rétroaction formative.

Il existe toutefois un large fossé, si ce n'est un gouffre, entre les données probantes concernant les environnements pédagogiques efficaces au XXI^e siècle et les pratiques appliquées aujourd'hui dans les écoles et dans les classes.

Les enjeux

Les implications des sciences de l'apprentissage pour les enseignants et les chefs d'établissement

Pour combler l'écart important entre l'environnement pédagogique idéal et les pratiques actuelles, il faut élaborer des stratégies qui supposent des changements majeurs pour les enseignants et les chefs d'établissement, notamment :

- Définir précisément les compétences indispensables pour que les enseignants et chefs d'établissement soient efficaces.
- Établir des programmes de formation initiale des enseignants permettant à ces derniers de comprendre de manière plus globale la façon dont la cognition, la motivation, l'enseignement et l'apprentissage interagissent, et leur permettant de mettre ce savoir en pratique.
- Mettre en place des programmes d'initiation pratique bien conçus, qui accompagnent les nouveaux enseignants pendant la période de transition jusqu'à leur prise de responsabilité pleine et entière.
- Appliquer un mécanisme de perfectionnement professionnel continu et intensif des enseignants et des chefs d'établissement, associé à un système d'évaluation bien conçu, en vue de favoriser des environnements pédagogiques novateurs :
- Mettre à disposition des ressources appropriées pour soutenir la formation des enseignants et l'apprentissage des élèves à l'aide de méthodes encourageant les recherches (modèles, forums publics, outils, ouvrages, films, sorties scolaires, etc.).
- Pour améliorer l'efficacité de l'apprentissage, les mesures prises doivent également faire évoluer les méthodes de travail des enseignants et le contexte dans lequel s'inscrit l'établissement, notamment :
- Réexaminer les structures et les pratiques qui empêchent la pluridisciplinarité et prévoir suffisamment de temps pour mettre en place des activités d'enseignement approfondi, employant des méthodes encourageant les recherches ou s'appuyant sur la collectivité, en particulier dans les disciplines principales du programme mais aussi pour l'évaluation.
- Élaborer un système d'évaluation des performances et des outils d'évaluation qui favorisent des environnements pédagogiques souples et efficaces ainsi que la réactivité face aux différences individuelles et culturelles.
- Concevoir des applications technologiques et des innovations aidant les jeunes à apprendre et adaptées à la nature et aux objectifs de l'apprentissage et non aux caractéristiques et au potentiel de la technologie employée.
- Les enseignants et les chefs d'établissement sont également essentiels pour renforcer les liens avec les familles et la collectivité dans l'optique d'un apprentissage efficace :
- Expliquer les principes de l'apprentissage efficace à la collectivité au sens large afin d'obtenir l'adhésion des parties prenantes qui peuvent conserver des objectifs et des attentes traditionnels

- Personnaliser les liens avec les élèves et leurs familles, promouvoir les programmes extrascolaires et soutenir les familles en tant qu'environnements pédagogiques.
- Promouvoir différentes formes de travail communautaire afin d'élargir les horizons et la pertinence de l'apprentissage ; ancrer davantage les environnements pédagogiques dans la société, rendre les liens entre l'enseignement scolaire et le monde extérieur plus explicites.

La difficulté pour les dirigeants consiste à transposer dans chaque classe et dans chaque école ces principes théoriques bien définis à propos des environnements pédagogiques novateurs, et de préparer les enseignants – en tant qu'acteurs clés de l'apprentissage – à assumer le rôle principal dans ce processus.

Quelle perception les enseignants ont-ils d'eux-mêmes et de leurs difficultés ?

Il est essentiel de comprendre la perception que les enseignants ont d'eux-mêmes et de leurs difficultés afin de concevoir des politiques permettant de soutenir l'enseignement et l'apprentissage. L'enquête TALIS de l'OCDE (*Teacher and Learning International Survey* – Enquête internationale sur l'enseignement et l'acquisition de connaissances) a permis d'obtenir des données précieuses sur les méthodes d'enseignement dans le premier cycle du secondaire ainsi que sur les vues et les attitudes des enseignants. Les résultats montrent que :

- S'agissant des convictions concernant l'enseignement, les enseignants sont généralement plus favorables aux principes constructivistes modernes², plutôt qu'à une transmission directe du savoir, mais il est possible de consolider encore cette conviction.
- S'agissant des pratiques d'enseignement, les enseignants sont davantage susceptibles d'adopter des pratiques d'enseignement structurantes, viennent ensuite les pratiques orientées vers les élèves, et enfin, les activités d'apprentissage avancées telles que des travaux sur projet. Lors des pratiques d'enseignement structurantes, l'enseignant énonce clairement les objectifs éducationnels à atteindre et revoit les devoirs avec l'élève, ce type de pratiques renvoie davantage à l'aspect transmission direct de l'enseignement. Les enseignants ont donc tendance à ne pas appliquer les principes d'enseignement qu'ils défendent le plus.
- Il est possible d'améliorer l'efficacité des enseignants en renforçant leur coopération et en favorisant un meilleur climat disciplinaire à l'école.
- Il importe de soutenir les méthodes de conduite de la classe ainsi qu'une attitude positive des enseignants vis-à-vis de leur profession. Un enseignant sur quatre perd au moins 30 % de son temps à cause des perturbations et des tâches administratives – et le climat dans la classe influence le niveau de satisfaction professionnelle de chaque enseignant.

²

Dans cette approche de l'enseignement, les élèves sont considérés comme des participants actifs du processus d'apprentissage, les enseignants sont là pour faciliter les recherches des élèves et les encourager à trouver des solutions aux problèmes et à prendre une part active à l'instruction.

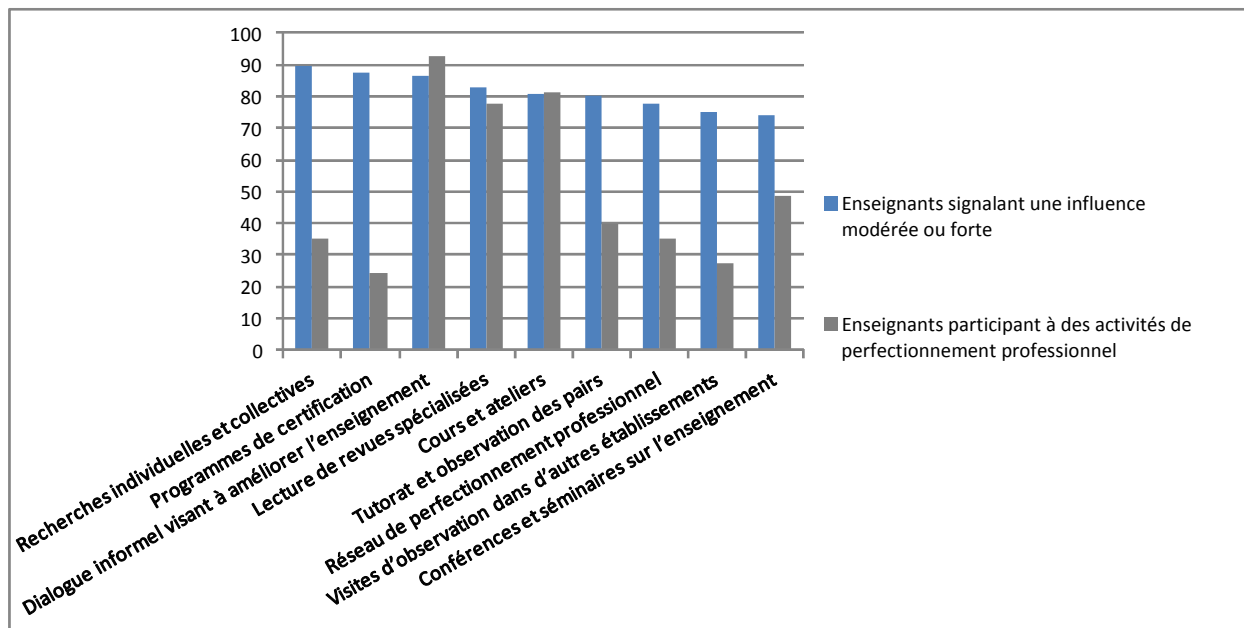
La participation aux programmes de perfectionnement professionnel est généralement associée à l'utilisation de méthodes d'enseignement spécifiques, en particulier des méthodes axées sur les élèves et des activités avancées.

Près de 90 % des enseignants interrogés ont participé à une forme ou une autre de perfectionnement professionnel et, en moyenne, consacrent presque une journée par mois à ces activités, avec cependant de grandes variations d'un pays à l'autre. Plus de la moitié de ces enseignants estiment devoir suivre plus d'activités de perfectionnement que ça n'a été le cas pendant les 18 mois précédant l'enquête. La plupart du temps, ils n'ont pas pu à cause de leur emploi du temps, mais ils mentionnent également souvent le manque d'activités adéquates disponibles.

Ils identifient de nombreux besoins en matière de perfectionnement professionnel : l'enseignement aux élèves ayant des besoins éducatifs particuliers, les compétences en matière de TIC, les problèmes de discipline / le comportement des élèves, les méthodes d'enseignement, les matières, les conseils en matière d'orientation, les normes relatives aux contenus et aux performances, les méthodes d'évaluation des élèves, l'enseignement dans un cadre pluriculturel, la conduite de la classe, la gestion et l'administration des établissements scolaires.

Activités de perfectionnement professionnel : comparaison entre impact et participation, par type d'activité

(2007-2008)



Source : OCDE (2009), *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*, OCDE, Paris (Note: Disponible seulement en anglais).

Les résultats de l'enquête TALIS montrent également que l'évaluation et l'appréciation des enseignants ont une forte influence sur ces derniers et sur leur travail. Ils signalent que cela améliore leur sentiment de satisfaction et les fait progresser notablement dans leur métier. L'évaluation et l'appréciation peuvent être renforcées par des évaluations de l'établissement qui mettent en avant les méthodes d'enseignement efficaces. Toutefois, 70 % seulement des enseignants interrogés travaillent dans des

établissements ayant été soumis à une évaluation externe dans les cinq années précédentes, et 13 % n'ont jamais eu d'évaluation ou d'appréciation de la part du chef d'établissement, d'un membre de l'équipe de direction, d'un autre enseignant ou d'un évaluateur extérieur.

Près de 80 % des enseignants signalent que leurs évaluations/appréciations sont utiles pour faire évoluer leur travail. Elles débouchent fréquemment sur un changement de priorité : l'accent est mis sur l'amélioration des résultats aux épreuves de pédagogie, sur la discipline/le comportement des élèves, sur la conduite de la classe et sur les méthodes d'enseignement. Près de la moitié d'entre eux indiquent que cela a donné lieu à l'élaboration d'un plan de perfectionnement professionnel ou de formation visant à améliorer leur façon d'enseigner.

Réponses politiques

Renforcer l'efficacité des enseignants du XXI^e siècle pose des problèmes d'ordre général aux responsables. Un point de départ évident consisterait à se concentrer sur la création et le soutien d'une formation efficace, qui constituerait l'objectif premier des politiques éducatives. La question « En quoi cette politique contribue-t-elle à un enseignement efficace ? » peut aussi être utilisée comme le critère principal par rapport auquel évaluer les politiques existantes et les stratégies nouvelles.

De nombreux pays devront également repenser totalement leurs programmes de formation initiale des enseignants, réorganiser et renforcer les investissements dans le perfectionnement professionnel et apporter un soutien efficace et constant ainsi que des informations en retour aux enseignants sur chaque aspect de leur travail. Ces mesures doivent être harmonisées avec les exigences de l'économie de la connaissance, les compétences aujourd'hui utiles et le rôle des technologies, ainsi que la formation des enseignants à la diversité croissante dans leurs classes. Elles doivent également s'inscrire dans des conditions propices à une innovation pensée pour l'enseignement, notamment les nouveaux modèles permettant de prendre en compte les diversités culturelles et de répondre aux besoins éducatifs particuliers, le programme scolaire et le recours à des ressources numériques, ainsi que pour la sélection, la formation initiale et continue et le maintien en poste des enseignants.

Toutefois, si l'enseignement est perçu comme une profession peu considérée et incapable d'attirer et de retenir les meilleurs candidats, tous les efforts consentis pour élaborer des environnements pédagogiques efficaces et pour ancrer les méthodes d'enseignement sur les sciences de l'apprentissage n'auront servi à rien. De nouvelles méthodes de sélection des enseignants et des chefs d'établissement sont également nécessaires pour trouver ceux qui peuvent répondre aux défis du XXI^e siècle et qui sont les plus susceptibles d'obtenir de bons résultats dans leurs classes et leurs écoles. La formation, le perfectionnement professionnel et le soutien des enseignants doivent donc s'inscrire dans un cadre d'action global concernant les établissements scolaires, les enseignants et l'encadrement.

L'engagement et le soutien de toutes les parties prenantes, notamment les enseignants, les chefs d'établissement et les formateurs d'enseignants, ainsi que leur implication dans le processus d'élaboration des politiques, sont essentiels à la réussite de la mise en œuvre de réels changements dans les méthodes pédagogiques.

Questions à examiner

1. Comment redéfinir la politique à l'égard des chefs d'établissement et des enseignants ?.
2. Comment attirer plus de candidats ayant le potentiel de devenir de très bons enseignants/chefs d'établissement, et comment sélectionner les meilleurs pour qu'ils entrent dans la profession ?
3. Quels instruments sont nécessaires pour déterminer si l'apprentissage est plus efficace et si les enseignants/chefs d'établissement sont plus performants ?