

CINQ DIRECTIONS POUR LA FORMATION

PAGE 7 ET 8



La formation continue doit s'intéresser aux difficultés d'apprentissage des élèves comme aux problèmes ordinaires d'enseignement des enseignants. Quel que soit le sujet abordé, l'enjeu est de comprendre les problèmes professionnels posés. Le formateur peut investir cinq dimensions de la formation¹ pour répondre à cette exigence.

*D'abord, partir
d'un vrai sujet de
difficulté en
annonçant ne
pas avoir toutes
les réponses...*

*... pour
progressivement
soigner le collectif
et la controverse...*



Chaque direction demande aux formateurs d'anticiper contenus, outils, tâches demandées aux enseignants et mise en œuvre.

1. Lire ensemble le réel, pour apprendre à comprendre comment l'activité des élèves et celle des enseignants s'articulent, s'opposent, s'enchaînent... Cela peut passer par des analyses de séquences vidéos du travail dans la classe, de travaux d'élèves, d'évaluations, d'entretiens, en prenant largement appui sur l'expérience concrète des formés (en favorisant ce qui permet de partager, mutualiser, discuter, capitaliser des expériences de travail).

¹ On trouvera sur le site du centre Alain-Savary une présentation vidéo de ces 5 directions par Patrick Picard, (durée 8 minutes): <http://bit.ly/5directions>

2. Faire connaître le prescrit, notamment pour ne pas en rester à des idées préconçues, savoir ce qu'on peut «en faire» dans le travail réel. Cela passe souvent par une traduction, une reformulation de ce qui est demandé dans les textes, dans les programmes, pour que les professionnels puissent discuter de ce que ça leur demande, de ce qu'ils n'arrivent pas (encore) à faire...

3. Partager des références, comme des modèles explicatifs qui permettent de mettre des mots sur les choses, de découper le réel pour tenter de le comprendre. En même temps, c'est aussi aider les acteurs à comprendre qu'il n'y a pas, en soi, de «bonne» lecture du monde éducatif: sociologie, psychologie, didactiques, analyse du travail, théories pédagogiques semblent toujours s'opposer, alors que ce sont des lectures, des focales différentes sur les mêmes objets. Pour le formateur, ce ne sont pas des bibles, ce sont des outils pour penser le monde, le découper, l'explicitier avec les professionnels qu'il forme. Il n'existe pas qu'une seule lecture théorique du monde, et c'est bien ce qui rend le travail du formateur difficile: il ne peut pas être spécialiste de tout, mais il doit sans arrêt faire le va-et-vient entre sa «lecture du monde», organisée par sa propre formation et sa propre expérience, et celle des professionnels avec qui il travaille. Cette «activité partagée» n'est jamais gagnée...

4. Oser les outils pour aider les professionnels à travailler. On raille souvent les demandes des formés à disposer d'outils maniables, utilisables, testables... Nous pensons au contraire que c'est une demande légitime. On ne peut pas demander aux enseignants d'inventer leurs outils, même si tout professionnel qui utilise un outil qui lui est proposé va le tordre, le mettre à sa main...

5. Accompagner dans la durée. Quelle que soit la formation, il ne suffit pas d'expliquer pour transformer. Il faut donc penser des modalités de formation hybrides, au sens propre, qui alternent des temps différents: recueillir des données, apporter des informations, faire des expériences et des essais, revenir sur ce qu'on a fait... Ces différents temps sont nécessaires pour gagner la confiance entre formés et formateurs, faire culture commune, discuter les manières de faire... Évidemment, les technologies permettent l'utilisation de plateformes ressources, comme Neopass@ction que nous avons réalisée pour cela, mais la médiation par des situations collectives de travail est indispensable.