

Profession enseignante – lignes directrices

Thèses émises par la Task force «Perspectives professionnelles dans l'enseignement» de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

Base de discussion

Berne 2003

Auteurs:

Beat Bucher

Michel Nicolet

Titre de l'édition allemande:

Thesen Leitbild Lehrberuf

Commandes:

Secrétariat général de la CDIP, Zähringerstrasse 25, Case postale 5975, 3001 Berne

Impression:

Schüler SA, Bienne

Table des matières

Introduction	5
Vue d'ensemble des huit thèses	7
Thèse 1: Une personne assurant un rôle de gestion et d'orientation sociale	9
Thèse 2: Un acteur/une actrice de l'intégration sociale	13
Thèse 3: Un/une spécialiste et un expert/une experte dans l'apprentissage et dans l'enseignement	17
Thèse 4: Un formateur/une formatrice conscient/consciente de son rôle et de ses limites	21
Thèse 5: Un expert/une experte de la prise en charge du changement	25
Thèse 6: Un expert de la prise en charge de l'hétérogénéité	29
Thèse 7: Un/une membre d'une équipe, un interlocuteur/une interlocutrice, un agent/une agente d'un service public	33
Thèse 8: Un travail de formation bénéficiant du soutien et de la reconnaissance publique	37

Introduction

A court terme, nous nous percevons comme société des médias, de l'information, du savoir. Dans une perspective à long terme, il importe de créer une *société de la formation*, car les divers défis posés à notre génération et aux générations futures exigent une perspective large, une conscience aiguë des problèmes et des compétences créatives pour trouver des solutions. Sans une école de qualité, nous n'atteindrons pas ces buts.

Grâce à des écoles de haute valeur, les individus auront la possibilité de faire face à leur tâche d'apprentissage individuel et la société sera en mesure de maîtriser de manière efficace ses grands desseins. Une société efficace, créative, intelligente, vivante, solidaire, égalitaire et démocratique a besoin, pour cela, d'individus disposant de ces mêmes facultés. Pour sa part, la qualité de l'école dépend essentiellement de la possibilité de gagner à cette profession des *personnes suffisamment intéressées et compétentes et de les soutenir au mieux dans l'exercice de leur métier*.

En mettant en place la Task force «Perspectives professionnelles dans l'enseignement», la CDIP montre qu'il faut prendre sans tarder des initiatives dans ce domaine. Si le niveau du salaire offert par rapport à d'autres professions est un facteur appréciable, il n'est pas suffisant pour rendre l'école attrayante comme lieu de travail. Il est crucial que l'activité réalisée dans ce cadre ait du sens et soit vécue comme efficace. Il est aussi nécessaire que les conditions cadres soient établies de manière sûre et claire. Les thèses du présent document entendent contribuer à la *discussion publique sur le profil futur de la personne enseignante*. Elles se proposent aussi de *décrire le type d'enseignant ou d'enseignante et de soutien dont l'école devra disposer pour atteindre ces buts ambitieux*.

Se démarquant du «Concept professionnel» (Leitbild) des associations faitières d'enseignantes et d'enseignants (ECH et SER), les présentes thèses ne sont pas uniquement de nature pédagogique; elles intègrent également une perspective politique et sociologique. Elles abordent aussi le point de vue prospectif. Pour ces deux raisons, on a renoncé ici à un examen et à une analyse détaillés de l'enseignement aujourd'hui. Elles ouvrent au contraire un débat sur la *fonction sociale de l'école et du corps enseignant à l'avenir ainsi que sur les changements d'exigences auxquels on peut s'attendre*.

La personne enseignante accomplit à la fois des tâches individuelles et des tâches à réaliser, de plus en plus souvent, dans le cadre d'une équipe. Peut-on encore dans ce cas parler d'une *image de la profession enseignante*? C'est admissible pour autant que l'on n'ait pas l'intention de standardiser cette profession. Dans ces thèses, l'enseignant est envisagé comme une sorte de figure prototypique. Aucun enseignant ni aucune enseignante ne pourra correspondre de manière égale aux thèses de 1 à 7 (son profil individuel l'en empêcherait), mais les compétences mentionnées doivent être prises en charge dans le cadre d'un processus collectif à l'intérieur d'une équipe pédagogique. Les rôles pédagogiques décrits contribuent à créer une image idéale de la personne enseignante, image qui ne peut correspondre qu'à des équipes pédagogiques et à des écoles – au contraire des règles professionnelles édictées par le ECH qui s'adressent à chaque enseignant ou enseignante. Il n'est pas nécessaire que chaque personne enseignante en particulier parvienne à tout faire ou à être compétente dans tous les domaines; il importe néanmoins qu'elle réussisse à maintenir sa capacité et sa disponibilité à *prendre en charge un tout*, englobant la société et son avenir, l'école et son contexte, les élèves, en tant qu'individus et elle-même en tant que personne.

Ces thèses cherchent à définir une image de la *profession enseignante axée sur l'avenir* qui puisse être perçue favorablement par l'école, l'administration scolaire et la politique, mais aussi par de larges cercles de l'opinion publique concernée, pour fournir un fil conducteur commun vers l'avenir.

Berne, mai 2003

Task force «Perspectives professionnelles dans l'enseignement» de la CDIP

Par souci de lisibilité, on a parfois renoncé à l'application conséquente des principes de la formulation non sexiste.

Vue d'ensemble des huit thèses

Une personne assurant un rôle de gestion et d'orientation sociale

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants qui ont une vaste ouverture d'esprit et une conscience aiguë des problèmes actuels et des perspectives d'avenir qui s'offrent à notre société. 1

Un acteur/une actrice de l'intégration sociale

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants qui assument une part active dans ce réseau social – dans la coordination des instances sociales et dans l'intégration sociale. 2

Un/une membre d'une équipe, un interlocuteur/une interlocutrice, un agent/une agente d'un service public

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants prêts et aptes à concevoir le travail de formation et d'éducation comme un service public à organiser en lien avec des collègues, des spécialistes et les parents. 7

Un travail de formation bénéficiant du soutien et de la reconnaissance publique

Pour effectuer le travail exigeant qui leur est demandé, les enseignantes et enseignants ont besoin de conditions cadres fiables (politique), d'une vaste marge de manœuvre (pédagogie) et de partenaires qui les soutiennent (société). 8

Un/une spécialiste et un expert/une experte dans l'apprentissage et dans l'enseignement

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants qui sont des spécialistes de domaines déterminés du savoir et des expertes et experts de l'apprentissage et de l'enseignement. 3

Un expert/une experte de la prise en charge de l'hétérogénéité

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants capables de faire face aux différences individuelles, sociales et culturelles de façon positive et créative. 6

Un expert/une experte de la prise en charge du changement

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants qui, de façon professionnelle, peuvent concilier les exigences du développement individuel et les processus de changement. 5

Un formateur/une formatrice conscient/consciente de son rôle et de ses limites

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants qui, face aux exigences étrangères à la formation, peuvent imposer et appliquer de façon durable la mission à long terme de la formation. 4

Thèse 1

Une personne assurant un rôle de gestion et d'orientation sociale

Défi pour l'éducation et la formation

La *société* se trouve actuellement à un moment clé de sa transformation; les certitudes anciennes et l'autorité séculaire sont ébranlées et nos rapports avec elles sont complexifiés: en termes neutres, on parlera d'individualisation, de pluralisme et de mondialisation, en termes plus critiques, de perte d'orientation et d'horizon, de superficialité et de perte des valeurs.

Fonction de l'école

L'*école* remplit envers la société une tâche très spécifique: à la perte d'horizon, elle oppose la formation et l'orientation, au caractère fortuit des valeurs l'encouragement à penser et à agir de façon engagée, à l'expérience d'être sans défense celle d'atteindre des objectifs individuels et sociaux.

Exigence vis-à-vis de la profession enseignante

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants qui ont une vaste ouverture d'esprit et une conscience aiguë des problèmes actuels et des perspectives d'avenir qui s'offrent à notre société.

Tâche de l'école et des enseignantes et enseignants

Au carrefour des générations, l'enseignant œuvre à la transmission et à l'actualisation des valeurs culturelles. Comme l'enseignant contribue à construire chez les jeunes la compréhension du monde, il doit pouvoir s'appuyer sur une *représentation du monde et de la société*. Dans ce sens, l'enseignant, dans le cadre du vaste contrat d'éducation et de formation qui lui est attribué, est *simultanément engagé envers la société dans son ensemble et envers les enfants et les jeunes individuellement*. Ainsi, l'enseignant doit être avant tout un «travailleur au service de la société» de façon à tenir ensuite son rôle de «formateur d'individus».

Au niveau de l'école et de l'enseignement, la question du *sens de son travail* se pose périodiquement à l'enseignant: pour quelle société œuvre-t-il? Pour quel futur? Il suit l'actualité de la politique sociale et de la politique de la formation. Il a une *vue d'ensemble de la diversité des défis sociaux (et pas seulement des défis actuels)* qui se présentent et sait y répondre sur le plan pédagogique. Sa vaste *ouverture d'esprit* lui permet de prendre une part active à la formulation du contrat politique et social qui est adressé à l'école.

La formation des enfants et des jeunes est une fonction essentielle du travail de l'enseignant; la transmission de connaissances et l'accompagnement des processus d'apprentissage des élèves dans des domaines disciplinaires exigeants représentent *un des aspects prioritaires de la mission* que l'enseignant remplit pour la société et qui restera indispensable à l'avenir. Plus cet aspect sera perçu comme nécessaire et exploitable dans une perspective générale, plus la contribution du métier d'enseignant pour la société sera reconnue. Ainsi, les prestations du métier d'enseignant seront mieux connues et les demandes liées à son exercice seront d'autant mieux prises en considération. Pour y parvenir, les enseignants devront être convaincus pour eux-mêmes qu'ils ont à jouer un *rôle actif et de poids dans le modelage de la société et de son avenir*.

Communication
à

Constatations

- Autorités
Administration de la
formation* ⇒ Les enseignants ont un *rôle de gestion de premier plan* dans la société.
⇒ Pour le remplir, ils ont besoin de disposer d'une *marge de liberté* dans le choix des contenus et des modalités de réalisation ainsi que des capacités pour en tirer parti.
⇒ Les écoles doivent être impliquées *le plus tôt possible* dans la recherche de solutions aux questions de politique sociale, de la jeunesse et de l'éducation.
⇒
- Formation des
enseignantes et des
enseignants / HEP* ⇒ S'il est nécessaire de disposer d'une vision de l'être humain pour fonder l'action pédagogique, cela ne suffit pas: les enseignants doivent avoir une *vision générale de notre société*. Selon que l'horizon de l'action de l'enseignant est la *société* ou la future génération ou qu'il porte sur des *individus* ou leur processus d'individualisation et de socialisation, les conséquences sont différentes.
⇒ Les enseignants ont une «*mission*» confiée par la société, qui est celle de préparer les jeunes à leur avenir. Ils doivent être bien formés à ce travail qui requiert une vision du monde et une compétence au changement.
⇒ Les *sciences sociales* et leurs apports sont à revaloriser dans les cursus de formation initiale et dans le programme de formation continue des HEP.
⇒ L'*aspect de direction dans la profession enseignante* (conduite de classes et de projets d'enseignement, mais aussi participation active à la responsabilité et à la structuration du développement de l'école) est à revaloriser dans la formation initiale et la formation continue.
⇒
- Bacheliers
Enseignants potentiels* ⇒ La profession enseignante représente une *tâche professionnelle attrayante et passionnante* au cœur de la société et en contact immédiat avec notre époque.
⇒ La profession enseignante en tant que travail avec des enfants et des adolescents est un *investissement direct dans l'avenir*.
⇒ L'*horizon étendu* de la profession enseignante ouvre des perspectives professionnelles et personnelles et apporte une qualification ouvrant sur d'*autres carrières professionnelles* (supprimant l'idée que cette profession n'a pas d'autres débouchés).
⇒
- Enseignants en activité
Ecoles
Associations profes-
sionnelles* ⇒ Sans un horizon social et politique, l'activité pédagogique est limitée dans ses perspectives; sans structuration active et perceptible de la part de la société, la *profession enseignante est menacée du statut sans prestige d'une profession dirigée par des tiers*, sans voix propre.

- ⇒ La réflexion sur l'avenir de la société dans le domaine scolaire *n'est pas déléguée aux personnes qui définissent la politique de la formation, ni à celles qui élaborent les plans d'études et les moyens pédagogiques.*
- ⇒ Les écoles et les associations professionnelles organisent de manière accrue des projets de développement scolaire *de concert avec les départements, les parents (ou les autres personnes titulaires de l'autorité parentale) et les milieux intéressés de la collectivité.*
- ⇒ Le *travail de communication* au sujet de cette dimension de l'activité de l'enseignant doit être compris comme une tâche qui incombe à tous les acteurs du système de formation et à ce titre, il doit être renforcé.
- ⇒

- ⇒ Par le travail avec la jeunesse, la profession enseignante contribue à *l'avenir de notre société*. Le mandat professionnel de l'enseignant est au cœur de la mission confiée à l'école par la société. Son importance pour l'ensemble de la population est indubitable. *Collectivité
Parents
Médias
Politique en général*
- ⇒ La profession enseignante est une *profession extrêmement exigeante qui de ce fait requiert des conditions cadres spécifiques.*
- ⇒ La formation garantit *bien-être et paix sociale* dans notre pays – *dans la mesure où les enseignants parviennent à aménager des processus de formation de façon compétente, suffisamment intense et tournée vers l'avenir.*
- ⇒

Défi pour l'éducation et la formation

Parallèlement à la multiplication des valeurs, la *société* tend à éclater en divers segments autonomes. Favoriser la coopération, la coordination et la communication entre ces groupes différents mais cependant reliés les uns aux autres est de plus en plus nécessaire afin d'assurer la cohésion et l'entente sur les questions les plus importantes. En matière d'éducation des enfants et des adolescents, les responsabilités, notamment celles de la famille, deviennent de plus en plus floues: les incertitudes qui en découlent sur le plan de l'éducation ainsi que les manques qui en résultent pèsent lourdement sur le travail de formation de l'école. Cette situation de flou impose également que l'on se dote de règles claires en matière de collaboration entre l'école, la famille et les autres partenaires, et que ces règles puissent être appuyées politiquement. Une certitude: les attentes vis-à-vis de l'école se renforcent (éducation, conseil, loisirs, lieu de rencontre interculturel, ...).

Fonction de l'école

L'*école* se trouve au cœur de différentes institutions de formation et de socialisation. L'école est l'instance de formation fondamentale, elle est également une instance d'éducation, qui assure des tâches d'intégration individuelle et sociale.

Exigence vis-à-vis de la profession enseignante

Nous avons besoin d'*enseignantes* et d'*enseignants* qui assument une part active dans ce réseau social – dans la coordination des instances sociales et dans l'intégration sociale.

Tâche de l'école et des enseignantes et enseignants

L'établissement scolaire ne peut plus compter aujourd'hui sur le soutien des acteurs sociaux habituels de l'éducation et de la formation. Dans ce réseau de liens distendus entre différents partenaires (allant des parents aux organisations de jeunesse et de prise en charge en passant par les associations d'étrangers), il doit prendre une *part active* pour les restaurer. Jusqu'à ce que ce réseau soit reconstitué, seule l'école peut, dans le champ de la formation, de l'éducation et des loisirs, mettre en place la *coordination nécessaire* entre les différents partenaires: grâce à ses compétences et à sa vue d'ensemble, elle peut réunir ces personnes, issues de différents groupes et domaines de spécialités, et mettre en commun de manière optimale leur savoir dans l'intérêt des jeunes et des enfants.

Les établissements tendent de plus en plus à se transformer en des *centres de vie sociale*. Comme écoles à journée continue, ils offrent un espace pour une partie des loisirs des enfants et des jeunes (en complément de l'offre familiale). En tant que lieux d'apprentissage ouverts aussi aux parents et aux adultes en général, ils offrent diverses occasions d'apprentissage tout au long de la vie ainsi que d'échanges et de rencontres au niveau culturel. L'école remplit ainsi une *fonction importante de plaque tournante*, de coordination et d'animation. Cette évolution conduit à ce que l'intégration sociale s'impose de plus en plus comme un effet non plus secondaire de l'école, mais comme une tâche principale reconnue officiellement et bénéficiant d'un financement approprié. L'école a donc besoin de *ressources humaines, financières et logistiques* pour faire face aux nouvelles tâches comprises dans le mandat d'éducation. Reste que ces moyens sont aujourd'hui insuffisants. En tant qu'institution – très généralement – publique, elle possède également les *moyens de réagir*. Dans sa fonction première de formation, l'école doit être renforcée, alors que, comme instance d'éducation, elle doit être soulagée.

*Autorités
Administration de la
formation*

- ⇒ Une inversion de regard est possible, conduisant à envisager l'école *en tant que centre social, en maintenant le caractère central de la mission de formation tout en l'articulant à des activités d'animation et d'intégration sociale*. Accueillant également des formations pour adultes, l'école contribuerait à la formation de l'ensemble de la société, ce service rendu à la collectivité ayant des retombées positives sur elle.
- ⇒ La *mise en réseau de l'école avec les autres acteurs de la société* est importante: pour y parvenir, les responsables politiques et les cadres des départements jouent un rôle essentiel.
- ⇒ Des *ressources humaines, financières et logistiques* sont mises à disposition des écoles pour les tâches dépassant le cadre de la mission de formation (par exemple, le travail socio-éducatif, le suivi des devoirs, la cantine scolaire, la prise en charge des moments de loisirs, etc.).
- ⇒ Si le besoin se fait sentir, des *structures de prise en charge* des élèves *sur la totalité de la journée* sont créées.
- ⇒

*Formation des
enseignantes et des
enseignants / HEP*

- ⇒ La pédagogie s'exprime au travers de l'enseignement mais *ne s'y réduit pas*.
- ⇒ La profession enseignante est une *profession sociale* qui se révèle *dans le contexte du monde social* et exprime sa diversité: ses possibilités et ses limites sont mises en évidence.
- ⇒ La formation initiale doit être conçue de manière à rendre attrayants le *passage des professions sociales à la profession enseignante* et le *passage du métier d'enseignant à une autre profession sociale*.
- ⇒

*Bacheliers
Enseignants potentiels*

- ⇒ La profession enseignante est un *métier social* comportant de nombreuses possibilités de développement professionnel (dans le sens d'un enrichissement ou d'un élargissement professionnel): le passage à d'autres professions sera facilité grâce en partie à la formation HEP.
- ⇒ L'école est un lieu de travail où la *collaboration avec d'autres professions sociales* prend de plus en plus d'importance (l'enseignement ne se limite plus à un travail «avec les enfants»).
- ⇒ L'école comme lieu de travail est un *espace vivant consacré à l'apprentissage et à la vie*, défini et aménagé principalement par les enseignants et par les élèves. L'école est un lieu de formation de l'individu et de création d'une culture collective.
- ⇒

- ⇒ La *prise en compte* (éventuellement en y *prenant une part active*) de la réalité extérieure des élèves (leurs loisirs, leurs camarades) est susceptible de faciliter la tâche de l'école et des enseignants. Enseignants en activité
Ecoles
Associations professionnelles
- ⇒ Le travail d'intégration sociale et de coordination, qui est assuré par la direction de l'école ou délégué à certaines personnes, prend une importance croissante au sein de l'école. *Il n'est pas nécessaire que tous les enseignants bénéficient des mêmes compétences dans le domaine social.* Cependant, tous les acteurs de l'école admettent que le travail d'intégration est essentiel (et appartient à l'école).
- ⇒ Les *tâches supplémentaires* dans le domaine social peuvent être assurées par les enseignants mais ne le doivent pas nécessairement. Les *responsabilités sont clairement attribuées*. Le fait que l'école puisse établir elle-même ces limites à l'intérieur de son propre domaine lui procure un avantage qui, indépendamment de sa disponibilité, lui permet de s'ouvrir à cette conception élargie de l'école comme «centre de vie sociale».
- ⇒

- ⇒ L'école est un *lieu vivant d'apprentissage et de rencontre pour toutes les personnes intéressées*: elle s'adresse certes en priorité aux jeunes, mais elle accueille volontiers d'autres publics: adultes désireux de se former, non-enseignants proposant des cours, professionnels du domaine socioculturel, etc. Collectivité
Parents
Médias
Politique en général
- ⇒ L'*intégration sociale est une prestation importante de l'école*, qui – parallèlement à la mission de formation – requiert des ressources et des éléments moteurs.
- ⇒ La réalisation de cette conception de l'école – plus vaste que celle de l'école traditionnelle – requiert un *large soutien, une nécessaire coopération ainsi qu'un code de conduite contraignant*.
- ⇒

Un/une spécialiste et un expert/une experte dans l'apprentissage et dans l'enseignement

Défi pour l'éducation et la formation

Notre *société* industrielle s'est transformée en une société du savoir. Jamais encore autant de connaissances si diverses n'ont été produites aussi rapidement qu'aujourd'hui. Les connaissances se multiplient à un rythme effréné et se périment tout aussi vite. Le savoir actuel, le savoir-faire, mais aussi les compétences de base et le savoir dans sa forme plus traditionnelle figurent dans le monde du travail parmi les facteurs compétitifs essentiels. L'apprentissage tout au long de la vie, la maîtrise des stratégies d'apprentissage et la connaissance de ses possibilités et de ses limites représentent des compétences clés essentielles.

Fonction de l'école

L'*école* est, pour tous, le lieu de transmission et d'acquisition des savoirs et des compétences personnelles et sociales. Elle permet l'acquisition de savoirs et de compétences s'inscrivant dans un processus d'apprentissage tout au long de la vie. En tant qu'organisation apprenante, elle est un modèle pour une société apprenante.

Exigence vis-à-vis de la profession enseignante

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants qui sont des spécialistes de domaines déterminés du savoir et des expertes et experts de l'apprentissage et de l'enseignement.

Tâche de l'école et des enseignantes et enseignants

D'une part, l'enseignant est un *expert de l'apprentissage et de l'enseignement*, de la gestion et de l'analyse de processus d'apprentissage, pour les aspects méthodologiques liés aux processus de transmission et de communication (en général et spécifiquement en rapport avec des jeunes); d'autre part, il est un *spécialiste de certains domaines du savoir*. Les personnes œuvrant dans le champ de la pédagogie doivent en effet pouvoir s'appuyer sur une expérience approfondie dans les deux domaines suivants: il s'agit tout d'abord pour eux, au travers de l'approfondissement d'un domaine de compétence spécialisé, de se confronter à leur caractère transitoire, c'est-à-dire au besoin de renouvellement constant de son savoir spécialisé; d'autre part, cette expérience leur donne la possibilité de s'envisager eux-mêmes comme des apprenants, ce qui répond à une exigence fondamentale de la société d'aujourd'hui – l'apprentissage tout au long de la vie – et par conséquent leur donne la qualification d'experts en processus d'apprentissage.

À l'avenir, *la profession enseignante sera plus variée et plus diversifiée*. La conception d'un *enseignant possédant un profil spécialisé* s'inscrit en opposition aux images du *maître généraliste* et du *coach* (accompagnant et conseillant l'élève dans ses apprentissages) qui toutes deux sont fondées sur un certain mythe de l'égalité (la première plus traditionnelle et la seconde orientée vers l'avenir). Ces deux rôles font toujours partie intégrante de la profession enseignante mais ne fournissent plus au maître une sécurité, une reconnaissance et un statut suffisants. Dans cet état d'esprit, le modèle du *maître semi-généraliste* représente également une solution d'avenir au niveau de l'école primaire.

Parvenir à donner aux établissements un profil particulier *nécessite que les enseignants possèdent eux-mêmes un profil professionnel individuel*. De ce fait, chaque établissement scolaire doit pouvoir définir lui-même et de manière différenciée des cahiers des charges individuels pour ses enseignants. Pour *tirer profit* des profils individuels de compétences *dans les écoles* – aussi bien à l'intérieur de chaque classe qu'en dehors de celle-ci – il doit être possible d'adapter les contrats de travail, les cahiers des charges et le temps de travail.

N'oublions pas: les écoles se perçoivent comme des modèles d'*organisations apprenantes*, où les enseignants et les élèves découvrent ensemble des connaissances nouvelles, réfléchissent à leurs processus d'apprentissage et rendent leurs découvertes accessibles aux autres. Les enseignants, dans l'aménagement d'environnements d'apprentissage avec d'autres professionnels, se perçoivent également comme apprenants.

Constatations

*Autorités
Administration de la
formation*

- ⇒ Faire de l'école, en tant qu'école apprenante, le *modèle d'une organisation apprenante pour le futur* présuppose qu'à côté d'une autonomie formelle partielle lui soient octroyés des *compétences et des moyens pour l'exploiter* par le biais de *compétences propres de pilotage* et de gestion sur le plan pédagogique. Cela implique de nouvelles ressources (dégagées de choix courageux de réaffectation) ainsi que des compétences nouvelles (résultant d'une grande offensive de formation continue).
- ⇒ Les *possibilités d'un passage facilité* d'autres professions à la profession enseignante et inversement doivent être réglées de manière appropriée.
- ⇒ Les enseignants sont des spécialistes possédant un profil individuel de compétences spécialisées qui sont *recrutés de façon spécifique* en fonction de leurs points forts et de leurs points faibles.
- ⇒ L'intention consistant à ce que les enseignants disposent de profils particuliers doit se retrouver au niveau de la formulation générale du *cahier des charges*.
- ⇒ Les *contrats d'engagements* des enseignants prennent en compte l'existence de profils individuels de compétences et déterminent le cas échéant des tâches spécifiques.
- ⇒

*Formation des
enseignantes et des
enseignants / HEP*

- ⇒ L'enseignant a des *connaissances approfondies* dans certains domaines spécialisés: la formation initiale et la formation continue permettent l'approfondissement et l'élargissement du profil de compétences spécialisées.
- ⇒ Les études dans les hautes écoles pédagogiques sont organisées de manière à permettre l'*approfondissement d'un domaine particulier si l'étudiant le souhaite* et à favoriser sa prise en compte.
- ⇒ Les enseignants sont régulièrement informés des *résultats de la recherche*.
- ⇒

*Bacheliers
Enseignants potentiels*

- ⇒ L'enseignant possède un profil *individuel* de compétences spécialisées.
- ⇒ La *mobilité professionnelle (le passage à une autre profession et le retour au métier d'enseignant, ce qui est à considérer comme une démarche normale et enrichissante)* s'en trouve facilitée. La profession enseignante perd ainsi son caractère de profession à part et de métier menant à une impasse (sur le plan de la carrière).
- ⇒ Il est tout à fait possible d'exercer des *activités parallèlement à la profession enseignante*.
- ⇒

- ⇒ L'enseignant a des *connaissances approfondies* dans certains domaines spécialisés: ces connaissances peuvent porter tant sur l'enseignement et l'apprentissage (par exemple les stratégies de travail et d'apprentissage) que sur des contenus concrets plus ou moins proches de l'école. Enseignants en activité
Ecoles
Associations professionnelles
- ⇒ Les *compétences méthodologiques et les savoirs* de l'enseignant peuvent également être exploités hors de l'école; ces compétences sont ainsi susceptibles de renforcer l'image de soi de l'enseignant et de lui redonner du prestige, ce qui à son tour est bénéfique pour l'école.
- ⇒ La *formation initiale* et la *formation continue* contribuent également à l'approfondissement et à l'élargissement du profil individuel de compétences.
- ⇒ Dans son domaine de connaissances tout particulièrement, l'enseignant est un *chercheur, un apprenant curieux et avide de savoir*. Développer des compétences approfondies dans son domaine peut être l'occasion d'une expérience cruciale très bénéfique pour le métier d'enseignant, à savoir, en trouvant le *feu sacré* pour un sujet, de se percevoir comme un *expert d'un domaine*.
- ⇒ Les profils individuels de compétences sont *exploités dans l'école* au niveau de l'ensemble de l'établissement. La richesse est dans la diversité des profils.
- ⇒

- ⇒ Des *enseignants* possédant un profil spécialisé *peuvent également être intéressants pour d'autres domaines professionnels*; de même, le *métier d'enseignant*, qui rend possible l'émergence d'un profil spécialisé individuel, devient également attrayant pour *des spécialistes d'autres professions*. Collectivité
Parents
Médias
Politique en général
- ⇒ Les diverses formes de mobilité professionnelle (passage du métier d'enseignant à un autre métier et vice-versa, retour au métier d'enseignant), la possibilité d'enseigner parallèlement à un autre métier et les emplois à temps partiel, tout cela contribue à rendre la *profession enseignante souple et attrayante*. Cependant, il est important que des enseignants puissent demeurer dans le métier, veillant ainsi à la continuité pédagogique. Leur position doit être mise en valeur de manière particulière (voir thèse 7).
- ⇒

Thèse 4

Un formateur/une formatrice conscient/consciente de son rôle et de ses limites

Défi pour l'éducation et la formation

La *société* actuelle est orientée de façon marquée par les principes économiques et la réalité quotidienne est saturée de considérations marchandes. Tout ce qui est nouveau, rapide, facile et divertissant est préféré à ce qui exige continuité, approfondissement et réflexion, dimensions dévalorisées car jugées encombrantes. Les médias (audiovisuels) sont les principaux véhicules de cette nouvelle hiérarchisation des valeurs. Les stratégies d'appropriation faisant appel au jeu, au sens, à l'activité manuelle, à la réflexion ou à la sensibilité doivent faire face à un handicap de départ provenant de l'attraction des gens pour une consommation rapide. Les besoins en rapport avec l'actualité ou le monde du travail repoussent à l'arrière-plan les objectifs de formation à long terme. Le défi pédagogique se formule dans les termes suivants: préférer le contact personnel à la médiatisation, l'aiguillage des sens à leur saturation.

Fonction de l'école

L'*école* poursuit des objectifs de formation à long terme. Elle est axée sur la durabilité et l'efficacité (apprendre pour la vie) et affirme par conséquent ses propres valeurs face à celles du monde de tous les jours.

Exigence vis-à-vis de la profession enseignante

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants qui, face aux exigences étrangères à la formation, peuvent imposer et appliquer de façon durable la mission à long terme de la formation.

Tâche de l'école et des enseignantes et enseignants

La société et l'école sont placées dans un champ de tensions: le corps social met en avant la *formation et la qualification*, l'école souligne, en complément, *la nécessité d'une éducation et d'une ouverture culturelle*. L'école a également une *fonction de compensation et de correction*. En tant qu'institution, servant de médiatrice entre générations, elle accepte les *défis actuels dans toute leur ampleur et dans toute leur diversité* et elle renforce d'anciennes exigences qui n'ont pas encore été réellement prises en compte.

L'enseignant est un *expert de la prise en charge du changement* (thèse 5). Comme il s'intéresse à la dimension de la *continuité*, il sait l'importance de la lenteur – comme condition de base de tout apprentissage – comme il sait déceler et *non pas ignorer* les obstacles présentés par les aspects de mode, de rapidité, de superficialité. En tant que transmetteur de culture, l'enseignant doit être capable d'organiser la réalité de manière signifiante pour lui-même et pour autrui (thèse 1): pour l'enseignant, il est important que l'école soit un *lieu autonome* avec son propre rythme, ses propres contenus, ayant une légitimité axée essentiellement sur le plan pédagogique.

La revendication d'originalité de l'école et de son autonomie est en relation directe avec sa capacité à remplir son contrat qui est de *savoir travailler sur le long terme* ou sur le «temps disponible» (en grec *scholé*). L'établissement doit pouvoir s'organiser de manière suffisamment autonome pour arriver à se situer face aux exigences extérieures de manière aussi ouverte et déterminée que possible. Le développement de structures d'organisation partiellement autonomes va dans le sens de la réalisation de cette mission apparemment paradoxale: renforcer les perspectives à long terme de la société (notamment de sa jeunesse) face au courant dominant actuel de la société.

- Autorités
Administration de la
formation* ⇒ La formation est un *processus à long terme* dont les lois particulières doivent être prises en compte lorsque le politique formule à son égard liées des demandes à l'actualité.
- ⇒ De ce fait, les écoles ont besoin de *structures fiables, de processus de décision démocratiques et transparents* auxquels elles sont invitées à participer de façon appropriée: en *planifiant en commun, et suffisamment tôt, des projets d'avenir*, la base de confiance entre le monde de la pratique de l'enseignement et celui de sa gestion pourra peut-être être renforcée.
- ⇒ Les objectifs d'apprentissage et les niveaux de performances devant être atteints doivent être définis de façon précise dans le sens d'un *curriculum fondamental*. Il faut vérifier périodiquement qu'ils ont été atteints afin que les enseignants et les apprenants puissent tirer parti de ces informations pour orienter leur action.
- ⇒
- Formation des
enseignantes et des
enseignants / HEP* ⇒ L'enseignant *n'est pas un agent du court terme et de l'unilatéral*, mais il agit avec objectivité (en ayant à l'esprit la réalité sociale) et avec engagement (en ayant à l'esprit les exigences pédagogiques).
- ⇒ Il doit être en mesure de *supporter cette tension*.
- ⇒ Les étudiants sont formés à reconnaître les *divers champs de tension de leur futur métier* et à y faire face, et tout particulièrement à la *tension entre liberté et responsabilité* qui, tant au niveau individuel qu'au niveau organisationnel, est présente dans leur travail à l'école.
- ⇒
- Bacheliers
Enseignants potentiels* ⇒ L'école n'est pas seulement au service de la société (en tant que lieu suppléant aux manques éducatifs de parents débordés ou préparant les jeunes aux besoins de l'économie), mais elle garde et poursuit (dans l'intérêt de la société) des objectifs de formation à long terme. *L'enseignement, en tant que prestation offerte à la génération montante et à la société*, représente une tâche extraordinairement passionnante, créative et attrayante.
- ⇒ *La marge de manœuvre* des enseignants sur le plan de l'organisation de leur travail est considérable et s'accroît d'autant plus qu'elle *est exploitée au service d'une équipe*.
- ⇒
- Enseignants en activité
Ecoles
Associations profes-
sionnelles* ⇒ *L'école dirigée, le travail en équipe* avec l'ensemble des enseignants, le *consensus sur les objectifs pédagogiques* de l'école, la *mise en forme active de la communication vers l'extérieur*, en d'autres termes la collaboration étroite entre l'école et les parents – ce sont toutes des conditions essentielles permettant de vivre *l'établissement scolaire* comme un lieu qui réagit aux exigences externes avec l'ouverture et l'assurance nécessaires.

- ⇒ Les *stratégies de développement organisationnel de l'école*, qui ne sont plus très nouvelles mais restent à peine appliquées, créent les conditions préalables à un *pilotage autonome nécessaire de l'école*. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'un travail pédagogique conscient peut commencer au sein de la communauté scolaire.
- ⇒ Ainsi seulement l'école arrivera à se situer et à se délimiter *par rapport aux exigences externes, qui méconnaissent le caractère durable de la mission de formation*, en d'autres termes, *par rapport* à la technicisation, au primat de l'économie et des demandes particulières, qui sont fonction des modes, et défendre les aspects liés aux arts, à l'artisanat et au développement de l'ensemble des sens.
- ⇒ Les structures traditionnelles de l'enseignement, qui empêchent un apprentissage répondant aux conceptions actuelles (notamment les cours de 45 minutes et les contraintes spatiales) doivent être réorientées dans le cadre de *projets* lancés à l'initiative de personnes et visant à répondre aux *besoins d'un apprentissage autodirigé*.
- ⇒ Le *dosage entre développement de l'organisation et développement de l'enseignement* doit être soigneusement équilibré.
- ⇒

- ⇒ *L'école revendique à juste titre son originalité*. Le monde politique et social doivent instaurer pour l'école des mesures de protection spécifiques. Collectivité
Parents
Médias
Politique en général
- ⇒ *La société revendique à juste titre des prestations de services* de la part de l'école: un dialogue public s'impose à ce sujet et de nouveaux accords doivent être conclus.
- ⇒

Thèse 5

Un expert/une experte de la prise en charge du changement

Défi pour l'éducation et la formation

La *société* actuelle est marquée par l'accélération et le changement: le savoir se périmé très vite aujourd'hui et les certitudes sont rapidement remises en cause. La réalité actuelle exige que l'on soit capable de prendre en charge intelligemment cette nouvelle donne. De nombreuses personnes sont dépassées par cette situation, dont des enfants et des jeunes qui sont à l'âge où la croissance et le développement représentent des défis individuels cruciaux.

Fonction de l'école

L'*école* prépare à un monde en mutation. Elle accorde une attention particulière au fait que les enfants et les adolescents se trouvent à un moment de leur développement qui les rend particulièrement sensibles à la pression, au changement et à l'agitation provenant de la société, et qui peuvent ainsi les mettre en danger.

Exigence vis-à-vis de la profession enseignante

Nous avons besoin d'*enseignantes* et d'*enseignants* qui, de façon professionnelle, peuvent concilier les exigences du développement individuel et les processus de changement.

Tâche de l'école et des enseignantes et enseignants

Les enseignants apportent une aide aux jeunes lors du passage de l'enfance à l'âge adulte, en suivant de préférence le principe «aider à s'aider soi-même». Les changements inhérents à la croissance physique et à l'évolution mentale des enfants et des jeunes ont toujours été au *cœur de la profession enseignante*. L'évolution très rapide des mutations sociales et la diversité qui en découle au sein des salles de classe (thèse 6) sont des phénomènes récents auxquels l'école est confrontée de manière aiguë. Face à cette réalité nouvelle, elle n'a pas d'autre choix que de trouver des *solutions créatives*. C'est la chance de l'école de pouvoir définir son propre changement.

La compréhension, pour l'enseignant, des exigences actuelles de changement doit sans cesse partir de son propre vécu du changement et/ou tirer parti des expériences professionnelles allant dans ce sens. Là encore, le principe en vigueur est que seule une personne qui se vit régulièrement comme apprenante et y réfléchit peut être un bon accompagnant du processus d'apprentissage.

Pour l'enseignant, l'école représente son champ d'expérience le plus proche et le plus adapté. Les écoles doivent être envisagées, et organisées, comme *organisations apprenantes*. Les enseignants participent à ce processus d'apprentissage de l'école en le contrôlant et en l'éprouvant de l'intérieur, en le guidant et en le reflétant en eux-mêmes; ils en tirent des enseignements tout en favorisant les apprentissages. Les expériences que les enseignants font avec leurs collègues sont utiles pour le travail avec les élèves et réciproquement.

D'une part, l'enseignant est un spécialiste de l'aménagement de processus de formation impliquant un rythme lent et répondant à des exigences de durabilité (thèse 4); d'autre part, il est *expert de la prise en compte du changement et de son accélération*: ces deux compétences, apparemment contradictoires, sont consubstantielles à la profession de l'enseignant. Cependant la profession à elle seule ne peut pas résoudre cette contradiction de base – l'environnement politique et éducatif doit apporter son soutien.

*Autorités
Administration de la
formation*

- ⇒ Les *professionnels* ayant une expérience de l'innovation et du changement et qui seraient aptes à exercer la profession enseignante peuvent apporter des inputs précieux à l'école. Le *passage* de professionnels à la profession enseignante sera soutenu.
- ⇒ Les responsables politiques et les cadres des départements doivent reconnaître que *la profession enseignante aujourd'hui est exigeante*, ne serait-ce que parce que les structures scolaires ne soutiennent pas complètement le travail des enseignants.
- ⇒ Il ne suffira pas d'optimiser les conditions de formation et d'engagement des enseignants. Mais toute une *série de décisions, courageuses*, seront nécessaires pour *réaliser une transformation* de l'école dans la réalité locale et pour créer les conditions d'un changement symptomatique (et non pas ponctuellement au travers de projets isolés).
- ⇒ Une *vaste campagne de communication sur les questions fondamentales de l'avenir de la formation scolaire et de l'éducation* doit être mise sur pied, avec pour objectif de créer une situation de rupture qui ait un effet motivant sur le système de formation.
- ⇒

*Formation des
enseignantes et des
enseignants / HEP*

- ⇒ Les enseignants font tous les jours l'expérience du changement dans les situations d'apprentissage où les élèves apprennent à le confronter à des données en évolution rapide. Le travail par projet des élèves devient la norme, la formation des enseignants les y prépare. Les étudiants apprennent eux-mêmes à *gérer l'accélération et le changement*.
- ⇒ Pendant leur formation initiale, les étudiants suivront des stages d'une *certaine étendue dans d'autres domaines professionnels*. Dans le cadre de la formation continue, les enseignants pourront passer un *semestre dans un autre domaine professionnel* (par exemple après 10 ans d'activité professionnelle).
- ⇒ Pendant la formation initiale mais surtout en cours d'emploi, *l'enseignant se familiarise avec les instruments de la gestion de l'innovation*, par exemple avec la gestion de projet ou la direction et l'animation de processus de changement.
- ⇒ On fera connaître que l'image de la profession enseignante comprend une *dimension «gestion de projet»*.
- ⇒

*Bacheliers
Enseignants potentiels*

- ⇒ La *capacité à gérer le changement est centrale pour parvenir à mener sa vie de façon heureuse* dans notre société. Acquérir cette capacité et la compléter dans la vie professionnelle quotidienne est une chance pour le parcours de vie de chacun.
- ⇒ Le plaisir d'innover, la créativité, l'observation attentive et la prise rapide de décision sont tous des aspects qui permettent de *participer à la gestion des processus de changement*, ce dont vont bénéficier tant les élèves que les enseignants.
- ⇒

- ⇒ La *compétence* de l'enseignant à faire face au changement est *d'abord une compétence personnelle que l'individu a construite* au travers de ses expériences personnelles. L'enseignant est prêt à *assumer sans cesse la confrontation au changement*, c'est-à-dire apprendre à maîtriser une nouvelle tâche, faire ses preuves dans un environnement différent, découvrir un nouveau domaine de spécialisation.
 - Enseignants en activité
 - Ecoles
 - Associations professionnelles
- ⇒ Dans le but de familiariser les élèves avec des connaissances qui se renouvellent et s'étendent sans cesse, *l'enseignant fait appel à des formes d'enseignement telles que l'apprentissage autodirigé, par projet*, ainsi qu'aux nouvelles technologies de la communication (Internet).
- ⇒ Il revient aux enseignants de prendre les mesures appropriées pour développer et maintenir un *climat serein à l'école*.
- ⇒ Au cours de la formation initiale, mais surtout en cours d'emploi, l'enseignant *se familiarise avec les instruments de la gestion de l'innovation*, par exemple avec la gestion de projet ou la direction et l'animation de processus de changement.
- ⇒ Les écoles travaillent ensemble et activement à créer un *climat scolaire* propice à l'éducation, à développer des *formes d'enseignement adaptées* et à favoriser la réalisation de *projets communs*.
- ⇒ La *compétence au changement* est considérée à l'école comme une compétence clé des enseignants et des élèves.
- ⇒

- ⇒ Le travail dans une organisation apprenante telle que l'école est exigeant et innovant. C'est bien pour cette raison que non seulement les enseignants méritent le respect, mais que leur capacité à gérer le changement représente également un *véritable capital pour la société*.
 - Collectivité
 - Parents
 - Médias
 - Politique en général
- ⇒ Le suivi professionnel des développements individuels *améliore la qualité de la coexistence*.
- ⇒ L'école participe aux mutations sociales. Les enseignants portent de ce fait une *responsabilité particulière* pour les générations futures.
- ⇒

Thèse 6

Un expert/une experte de la prise en charge de l'hétérogénéité

Défi pour l'éducation et la formation

Dans le sillage de la mondialisation et des mouvements migratoires internationaux, la *société* actuelle devient de plus en plus multiculturelle. La durée de séjour des personnes d'autres origines culturelles étant variable, elle contribue encore davantage à compliquer l'intégration des enfants et des adolescents provenant de ces familles. Il s'agit d'un problème qui touche l'ensemble de notre société mais on attend de l'école qu'elle puisse le résoudre. L'objectif de l'égalité des chances scolaires et professionnelles pour tous les jeunes, quelle que soit leur origine, n'est pas encore atteint, si l'on se base sur les résultats de l'étude PISA 2000. Elaborer des modèles et apprendre à prendre en charge l'hétérogénéité sont un défi considérable pour la politique et pour le monde de l'école. En effet, il ne s'agit pas seulement de différences culturelles, mais de différences de capacités, d'origine, de croyance et de sexe.

Fonction de l'école

L'école prépare à un monde multiculturel, globalisé et en même temps individualisé, où la diversité est la norme, et où le respect des différences est la revendication minimale.

Exigence vis-à-vis de la profession enseignante

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants capables de faire face aux différences individuelles, sociales et culturelles de façon positive et créative.

Tâche de l'école et des enseignantes et enseignants

L'école obligatoire est un «*melting pot*» *social et culturel*. C'est un défi et une chance tout à la fois. Vu la diversité des capacités des élèves, de leurs origines sociale et culturelle, de leur religion, de leur sexe, il est important que la *perception et la prise en compte des différences* deviennent l'un des *principes directeurs de l'école*. Si la qualification et la sélection des élèves est clairement la tâche principale de l'école, sa fonction de prise en charge de l'hétérogénéité et de l'intégration sociale ne doit cependant pas être envisagée *comme une dimension accessoire du contrat de formation*. Elle doit ainsi obtenir une place plus importante au sein de l'école (notamment en terme de temps) et être mieux dotée (sur le plan de ressources personnelles et financières), par exemple par l'affectation de certaines parties de postes à des tâches particulières.

Dans les dernières décennies, l'école était plutôt *orientée vers la mise à l'écart des personnes différentes et d'origine étrangère que vers leur intégration*: les situations pédagogiques difficiles étaient transférées à l'enseignement spécialisé. Dans l'école obligatoire suisse, traditionnellement hétérogène, la *tendance à l'intégration* doit être perçue *comme une chance*. Les écoles doivent devenir d'importants *centres d'intégration sociale* (thèse 2).

Vu la diversité des capacités des élèves, de leur origine sociale et culturelle, reconnaître, respecter et intégrer les différences est une *compétence clé dans une société globalisée*. Les enseignants devraient pouvoir tirer parti de leurs expériences dans ce domaine et les faire valider hors de l'école comme une qualification. Là encore, le principe suivant s'applique: sans un soutien approprié des administrations scolaires et de la direction de l'école, les enseignants ne parviennent pas à faire face à l'hétérogénéité.

Communication
à

Constatations

- Autorités
Administration de la
formation*
- ⇒ Dans l'école obligatoire suisse où règne une tradition de mixité, la *tendance à l'intégration* devrait être comprise *comme une chance*.
 - ⇒ L'intégration étant une tâche qui *concerne l'ensemble de la société* et n'étant que partiellement contenue dans le mandat de formation, les autres acteurs sociaux doivent également apporter leur contribution dans ce domaine et offrir leur soutien à l'école dans la réalisation de cette tâche.
 - ⇒ Les *milieux politiques concernés* et les administrations planifient et travaillent ensemble.
 - ⇒ Les efforts déployés par les *divers établissements sont soutenus par des conditions cadres favorables*: exigences réalistes en matière de performances, offres riches d'appui dans la langue d'enseignement, cours dans la langue et la culture d'origine, nombre d'élèves par classe adapté aux besoins, etc.
 - ⇒ Les *ressources* personnelles et financières sont adaptées aux exigences en matière de performances.
 - ⇒
- Formation des
enseignantes et des
enseignants / HEP*
- ⇒ La reconnaissance, le respect et l'intégration des différences forment une *compétence clé dans une société mondialisée*. La gestion de l'hétérogénéité doit figurer parmi les *thèmes principaux abordés dans le cadre de la formation initiale et continue* de l'enseignant.
 - ⇒
- Bacheliers
Enseignants potentiels*
- ⇒ La capacité à gérer l'hétérogénéité est une *compétence clé dans une société mondialisée*. En tant que *spécialité de la profession enseignante*, elle permet de distinguer un enseignant chevronné d'autres professionnels et lui donne une qualification intéressante à valoriser hors de l'école.
 - ⇒ *L'école obligatoire est un creuset culturel et social*, comme il n'existe quasiment plus d'autres dans une société où s'affirment les différences avec leur effet ségrégatif. Cela rend la tâche de l'enseignant *exigeante et fatigante*, mais peut ouvrir des *perspectives intéressantes*.
 - ⇒
- Enseignants en activité
Ecoles
Associations profes-
sionnelles*
- ⇒ Les écoles travaillent ensemble et activement à créer un *climat scolaire* propice à l'éducation, à développer des formes d'enseignement adaptées et à favoriser la réalisation de *projets communs*.
 - ⇒ Les écoles parlent de leurs réussites, de leurs difficultés et font *participer le public à la recherche de solutions*.
 - ⇒

- ⇒ Les enseignants méritent *publiquement le respect* pour le travail difficile qu'ils réalisent, en particulier celui effectué *avec des enfants et des adolescents d'autres cultures*, qui contribue de façon notable à l'intégration sociale ou à la stabilité sociale, même s'il représente une tâche annexe à leur mission première qui est la formation. *Collectivité
Parents
Médias
Politique en général*
- ⇒ Les enseignants méritent publiquement le respect également pour leur *gestion compétente des classes hétérogènes*. C'est une tâche exigeante qui implique un *nombre élevé d'heures de travail*, qui dépasse largement la moyenne internationale.
- ⇒ Les responsables de l'école devraient avoir davantage l'occasion de *mettre en discussion auprès de la collectivité les thématiques de l'école, de son développement, de ses performances et de ses perspectives*.
- ⇒

Thèse 7

Un/une membre d'une équipe, un interlocuteur/une interlocutrice, un agent/une agente d'un service public

Défi pour l'éducation et la formation

Au cours de sa modernisation, la *société* s'est muée en une société du savoir et de services; ces changements se font également sentir dans les institutions de la formation et de l'éducation. De nombreuses tâches spécialisées particulières ont émergé au sein du domaine de la formation; la collectivité qui revendique son droit à être entendue et à être considérée en tant que cliente par l'école exige que ces tâches soient coordonnées. L'école a dû céder sa position traditionnelle fondée sur l'autorité et le monopole dans le domaine de la formation pour répondre à une demande de coopération et des attentes de consommation. Le passage à un travail d'équipe à l'intérieur d'une logique de prestations orientée vers les besoins de la collectivité représente un grand défi pour les responsables de la formation et de l'éducation.

Fonction de l'école

L'*école* est un lieu dans lequel une équipe d'adultes collaborent en vue de former les hommes et les femmes de demain et d'apprendre avec eux. Pour ce faire, elle doit d'une part se positionner et définir ses limites par rapport à l'extérieur (thèse 4) et, d'autre part, elle s'envisage comme une institution fournissant des prestations de service. Ayant perdu son autorité conférée par la tradition, l'école doit prouver et communiquer sa qualité, à l'aune de laquelle elle sera acceptée.

Exigence vis-à-vis de la profession enseignante

Nous avons besoin d'enseignantes et d'enseignants prêts et aptes à concevoir le travail de formation et d'éducation comme un service public à organiser en lien avec des collègues, des spécialistes et les parents.

Tâche de l'école et des enseignantes et enseignants

L'enseignant passera à l'avenir aussi la *majeure partie de son temps de travail* avec des jeunes. Pour concrétiser son mandat de formation et d'éducation, l'enseignant est *amené de plus en plus souvent à coopérer avec d'autres personnes et à entrer en contact avec d'autres professions*. Cela implique que l'enseignant se mue en un *membre d'une équipe* évoluant dans un contexte d'adultes et que le maître généraliste se transforme (et ceci à tous les degrés) en «*spécialiste*» (thèse 3).

La collaboration concerne avant tout les *autorités scolaires et les directions d'école*, les *parents*, les *collègues*, les *collaborateurs de l'école* (secrétariat, concierge), de même que les *spécialistes* internes et externes (psychologues scolaires, orthophonistes, psychomotriciens, conseillers, etc.). La collaboration doit être également instaurée avec les *écoles précédentes ou subséquentes*, ainsi que vis-à-vis des différentes *personnes de référence* dans le domaine de l'économie, de la politique et du quotidien.

La communication avec les parents et le grand public joue un rôle de premier plan: leur attente face à l'école est qu'elle soit un *centre de compétences dans le domaine de la formation et de l'éducation* «*conscient de son rôle de service public*» et *qu'elle entretienne des relations avec d'autres instances*, à l'intérieur d'un réseau, en assumant sa place pleinement dans un marché de la formation en pleine éclosion.

Constatations

*Autorités
Administration de la
formation*

- ⇒ Les écoles sont des *centres de prestation de services particuliers* dans lesquels on touche aux limites d'une définition externe des prestations à fournir dans le cas d'établissements partiellement autonomes. Il est nécessaire d'impliquer les écoles dans la discussion sur les attentes et les exigences nouvelles qui leur seraient adressées, en cherchant à conclure avec elles des accords à long terme.
- ⇒ La *capacité de l'école à s'autodiriger* doit être *renforcée* par la capacité de répondre aux exigences externes en faisant preuve d'*assurance de soi* et de sens de la communication avec le public.
- ⇒ La profession enseignante se flexibilise et se spécialise de plus en plus, *rendant nécessaire la création d'une catégorie particulière d'enseignants: les master-teachers (ou maîtres de référence)*. Il s'agit d'enseignants qui, dans le cadre d'une activité à plein temps, assurent la continuité sur le plan pédagogique et professionnel, au même titre que la direction de l'école veille à la continuité culturelle et organisationnelle sur le plan de l'établissement.
- ⇒ Le *maître de référence* bénéficie d'un *profil professionnel spécifique*. En général, l'école reconnaît et soutient la différenciation dans les rôles professionnels.
- ⇒ Des ressources en temps et en formation continue permettent aux écoles et aux enseignants de fournir des *prestations «conformes aux attentes de la société»* (par exemple dans le cadre de projets scolaires de gestion de la qualité).
- ⇒

*Formation des
enseignantes et des
enseignants / HEP*

- ⇒ Les *formes, les méthodes et modalités du développement de la coopération et de la communication avec les adultes* jouent un rôle déterminant dans la formation initiale et continue. Ce savoir-faire définit l'enseignant autant que ses connaissances dans le contact avec les jeunes.
- ⇒ Les enseignants définissent leur rôle en s'orientant selon la *mission officielle de l'école*.
- ⇒

*Bacheliers
Enseignants potentiels*

- ⇒ La formation des enseignants au niveau tertiaire (*hautes écoles pédagogiques*) avec son offre élargie de cours, permettant d'acquérir des connaissances complémentaires, spécialisées ou de niveau supérieur, rend l'école *en tant que lieu de travail plus attrayante*. Elle prend en compte la *complexité* grandissante de la profession enseignante et offre des *diplômes comparables* à ceux d'autres professions de cadre.
- ⇒ L'école est un lieu de travail varié, attrayant et *riche en perspectives*.
- ⇒ En se formant au métier d'enseignant, on acquiert également des *qualifications valables pour d'autres professions*.
- ⇒

- ⇒ La profession enseignante ne consiste pas «seulement» dans le travail avec les enfants et les adolescents mais elle est également dans une large mesure une *collaboration entre adultes*. Enseignants en activité
Ecoles
Associations professionnelles
- ⇒ Les enseignants qui conçoivent leur travail comme une prestation de services publics, *légitiment et renforcent ainsi leur position sociale particulière*.
- ⇒ Accepter que la profession enseignante soit un métier au contact d'autres adultes implique la prise en compte de *formes de coopération* au sein d'équipes pédagogiques telles que le team teaching, le partage de la responsabilité d'une classe entre deux maîtres de classe et l'accueil de personnes.
- ⇒ La *diversité des rôles professionnels et la variété des tâches spécifiques* à l'école sont un facteur d'enrichissement.
- ⇒ La *direction de l'école a une responsabilité particulière*, quand il s'agit de positionner l'école comme un centre de prestations de services d'un type particulier.
- ⇒

- ⇒ Le travail de formation et d'éducation est une *activité qui profite à la collectivité et à la société dans son ensemble*. Tout le monde pâtit d'un manque de formation d'un individu et pas seulement la personne directement concernée. Collectivité
Parents
Médias
Politique en général
- ⇒ Les enseignants ne travaillent pas exclusivement avec des enfants et des adolescents, *ils coopèrent également avec des adultes de manière compétente*. Ils coopèrent tout particulièrement avec les parents (ou les autres personnes titulaires de l'autorité parentale) et avec des spécialistes.
- ⇒ L'école et les enseignants orientent leur action en fonction notamment des *besoins de la société* et du *mandat de formation qui lui a été attribué par la collectivité*.
- ⇒

Thèse 8

Un travail de formation bénéficiant du soutien et de la reconnaissance publique

Défi pour l'éducation et la formation

La *société* pluraliste a des modes d'expression à la fois polyphoniques et contradictoires; s'il est déjà difficile de comprendre son message, il est quasiment impossible de savoir où elle veut vraiment aller. Placée au cœur de la société, l'école se voit «encerclée» de toutes parts – mise à rude épreuve par une collectivité qui formule des critiques et des exigences souvent diffuses (médias, citoyens et citoyennes), par les mandataires (la politique) et par ceux qui prennent la suite de l'école (parents, écoles subséquentes). Dans cette situation, le système politique renforce vis-à-vis de l'école la diversité et la multiplicité des exigences sociales plutôt qu'il ne les réunit et ne les clarifie. Les milieux de la pratique et ceux de la politique de la formation sont placés devant le défi consistant à créer les conditions cadres nécessaires pour que le travail à l'intérieur de l'école continue à être attrayant.

Fonction de l'école

L'*école* est une entreprise dynamique à la croisée de quantité d'intérêts politiques, pédagogiques et sociaux. Elle participe à la définition de son propre mandat de prestation.

Exigence vis-à-vis de la profession enseignante

Pour effectuer le travail exigeant qui leur est demandé, les enseignantes et enseignants ont besoin de conditions cadres fiables (politique), d'une vaste marge de manœuvre (pédagogie) et de partenaires qui les soutiennent (société).

Tâche de l'école et des enseignantes et enseignants

A l'avenir, la politique devra – sur tous les plans – clarifier et concrétiser le mandat que la société attribue à l'école: les enseignants ont besoin de plus d'*éléments d'orientation* (étant confrontés à des défis contradictoires), de plus de *protection* (par rapport au renforcement des exigences) et de plus de *reconnaissance* (en lieu et place de l'ignorance). Ils dépendent de partenaires fiables veillant à créer de bonnes conditions de travail pour eux. Cet éclaircissement prend appui sur les grands défis du présent (et pas seulement sur les éléments d'actualité).

Pour que l'enseignant puisse opposer, aux exigences fluctuantes du présent, la nécessité d'une pérennité en matière de culture et de civilisation, la politique doit *assurer à l'école une autonomie partielle* et doit *clarifier la mission sociale* vis-à-vis de l'école. Les ressources mises à disposition doivent permettre de réaliser un tel contrat. Un cahier des charges réaliste et comprenant des éléments concrets doit être présenté à l'enseignant, ses marges de manœuvre respectées et ses prestations reconnues.

Les liens avec les domaines politiques pertinents pour l'éducation et la formation (politique de la famille, politique de la jeunesse, politique sociale, politique de la santé, politique de l'environnement, etc.) sont considérables. Ils permettent en effet de situer le domaine de l'école par rapport à des domaines apparentés et de décharger celle-ci de demandes qui ne sont pas capitales pour son mandat éducatif. Les tâches croissantes en relation avec l'intégration sociale requièrent en priorité que l'école et les institutions partenaires soient mises au bénéfice de *ressources supplémentaires importantes*.

*Autorités
Administration de la
formation*

- ⇒ Vis-à-vis de l'école, le monde politique agit plus comme un *mégaphone* que comme un amortisseur sonore, il fonctionne plus comme un *tamis* que comme un filtre.
- ⇒ Les autorités responsables de la formation doivent assumer de manière renforcée leurs responsabilités concernant l'*orientation, la protection et la reconnaissance de l'école* et de ses performances.
- ⇒ Les gouvernements cantonaux formulent des *programmes de formation* concrets, qui donnent au niveau opérationnel suffisamment de continuité pour leur planification et leur action propres; de leur côté, les autorités communales s'engagent dans des *programmes (de développement) de l'école* qu'elles élaborent de concert avec cette dernière.
- ⇒ Les ordonnances, les plans d'études et les grilles horaires doivent être examinés pour voir s'ils *répondent précisément aux grands défis posés par notre époque*, que l'école doit affronter.
- ⇒ Un *cahier des charges* réaliste et contenant des éléments réalisables doit être formulé à l'intention des enseignants.
- ⇒

*Formation des
enseignantes et des
enseignants / HEP*

- ⇒ Au cours de leur formation initiale, les enseignants sont préparés à faire face à des *défis contradictoires*, à des *exigences plus élevées* que la normale et à une *reconnaissance* qui n'est pas toujours à la hauteur.
- ⇒ Les hautes écoles pédagogiques ainsi que leurs membres s'engagent dans la limite de leurs possibilités pour que les enseignants puissent bénéficier de conditions cadres et de *marges de manœuvre leur apportant soutien et stabilité*.
- ⇒ La reconnaissance à la fois nécessaire et méritée des performances de la profession enseignante est étayée par une *présentation souveraine et compétente des enseignants*.
- ⇒

*Bacheliers
Enseignants potentiels*

- ⇒ Toutes les forces de la société s'engagent dans la mesure du possible pour que les *conditions cadres de la profession enseignante* soient *améliorées*.
- ⇒ Les futurs enseignants sont appelés à soutenir une *vision revalorisée de la profession enseignante* et la reconnaissance de l'efficacité de leur travail.
- ⇒ La profession enseignante est un *métier exigeant et créatif qui a de l'avenir*.
- ⇒

- ⇒ Les enseignants, qui sont économes dans leur manière de gérer les ressources à disposition, doivent cependant pouvoir disposer de *suffisamment de moyens* pour assumer leur travail de formation et d'éducation de manière appropriée. Enseignants en activité
Ecoles
Associations professionnelles
- ⇒ Les écoles cultivent les *relations* avec leurs partenaires dans la société.
- ⇒ Les écoles et les associations professionnelles orientent leur action sur la base du *mandat public* qui leur a été attribué et s'engagent pour des conditions cadres appropriées.
- ⇒

- ⇒ Le monde politique veille à donner des *conditions cadres appropriées* au travail difficile et plein de responsabilités des enseignants. Collectivité
Parents
- ⇒ Le mandat adressé à l'école doit *correspondre aux ressources* mises à disposition. Médias
Politique en général
- ⇒ La reconnaissance des performances de l'école et sa *protection contre des intérêts étrangers à la formation* sont dans l'intérêt de tous.
- ⇒ Le soutien à l'école ne doit pas seulement provenir des milieux de la politique de la formation et de la profession enseignante mais également d'une *coopération avec notamment la politique sociale, de la jeunesse ou de la famille*.
- ⇒