

SE DÉVELOPPER EN TANT QU'ENSEIGNANT : PAR FORMATION OBLIGATOIRE OU APPRENTISSAGE INFORMEL ?

Cet atelier se penche sur la formation continue des enseignants à travers deux prismes, les activités formelles et informelles d'apprentissage des enseignants en primaire et secondaire d'une part et la perception du caractère obligatoire de la participation à une formation formelle pour les nouveaux enseignants de l'enseignement supérieur. Dans un contexte éducationnel dynamique, comprenant de nombreuses innovations, la question du développement professionnel des enseignants est primordiale. Dans cette optique, les enseignants peuvent se développer selon deux méthodes, l'apprentissage formel ou informel (Eraut, 2000, 2004).

La première présentation se penche sur les modalités d'activités formelles et informelles d'apprentissage de 301 enseignants de primaire et secondaire de la FWB. Ces activités d'apprentissage sont étudiées pour en montrer les liens avec d'une part cinq compétences professionnelles majeures et d'autre part les innovations que les enseignants ont au travail. Des analyses ressortent trois résultats principaux. Premièrement, les activités informelles d'apprentissage sont plus fortement liées aux compétences professionnelles et aux innovations que ne le sont les activités formelles d'apprentissage. Deuxièmement, la fréquence de certains types d'activités n'est pas toujours liée à leur efficacité. Enfin, plusieurs apprentissages informels agissent sur les innovations par l'intermédiaire des compétences des enseignants et non par un effet direct.

La deuxième présentation part d'une formation formelle d'enseignants du supérieur pour étudier la motivation des étudiants-enseignants et le transfert d'apprentissage qui en découle. Dans le cadre de la formation, les enseignants ont développé un portfolio, ou portefeuille d'apprentissage pour analyser leur propre activité d'enseignement. Ils devaient y formuler des suggestions d'amélioration de leur pratique pédagogique à appliquer en classe. Les analyses mettent en avant deux résultats principaux. Premièrement, le caractère obligatoire de la formation n'a que peu d'importance dans le transfert d'apprentissage perçu. Ensuite, la motivation à suivre la formation est directement liée à la motivation du transfert d'apprentissage et a donc un impact indirect sur le transfert perçu. Par conséquent, les formations doivent bien expliquer l'utilité et l'intérêt de leurs programmes et, grâce à l'utilisation du portfolio, encourager la réflexion sur les expériences et les actions professionnelles.

Formation obligatoire et motivation des adultes apprenants comme prédicteurs du transfert perçu au contexte de travail

Jacot, A., Raemdonck, I., & Frenay, M.

Sur base du modèle de motivation d'Eccles et Wigfield (2002), nous avons étudié les rôles de la perception de l'obligation de participer à une formation, de la motivation (i.e. valeur subjective de la tâche) et du soutien social dans la prédiction du transfert d'apprentissage dans le milieu de travail. Cent six adultes étudiants non traditionnels inscrits dans un programme de formation pour obtenir un «certificat d'aptitude à enseigner en supérieur» (CAPAES) dans une université belge ont participé à une enquête sur une base volontaire (moyenne d'âge de 42,18 ans ; réponse de 53%). Les enseignants dans l'enseignement supérieur doivent obtenir ce certificat dans un délai de six ans à compter de leur engagement afin de pouvoir maintenir leur emploi. Le questionnaire a été administré en ligne à la fin de l'année académique dans deux cohortes: les étudiants inscrits en 2014-2015 et en 2015-2016. Dans le cadre du programme, les participants ont développé un portfolio dans lequel ils ont été invités à appliquer le contenu de la formation en analysant leur propre activité d'enseignement. Ils formulent également des suggestions pour améliorer leur propre pratique pédagogique qu'ils appliquent ensuite dans leur classe. Le portefeuille a été considéré comme étant une tâche de transfert et a donc été utilisé pour l'évaluer dans cette étude. Les résultats de notre étude ont mis en avant trois résultats principaux: Premièrement, la faible importance de la perception

d'obligation de participer à la formation pour comprendre le transfert d'apprentissage perçu. La question de la formation obligatoire ou volontaire et de son impact est donc un faux débat. Deuxièmement, la valeur de la tâche subjective pendant la formation précède la motivation pendant le transfert et a donc un impact indirect sur le transfert d'apprentissage perçu. Troisièmement, les résultats ont souligné l'importance de la valeur subjective de la tâche de transfert et de l'engagement cognitif sur le transfert perçu. Lorsque les apprenants perçoivent les opportunités de transfert comme intéressantes, utiles et importantes et lorsqu'ils sont explicitement invités à explorer le lien entre le contenu de la formation et leur pratique professionnelle, ils sont plus susceptibles d'appliquer les connaissances et les compétences acquises en formation. Par conséquent, les formateurs et les prestataires de formation doivent bien expliquer l'utilité, l'intérêt d'un programme de formation et, grâce à l'utilisation du portfolio, encourager la réflexion sur les expériences et les actions professionnelles réelles en appliquant le contenu d'apprentissage dans la pratique professionnelle.

Apprentissage informel des enseignants sur le lieu de travail

Lecat, A., & Raemdonck, I.

Le développement professionnel et la capacité d'innovation des enseignants font l'objet d'une attention accrue dans les publications de la dernière décennie. Les activités d'apprentissage, formelles ou informelles, sont mises en avant comme des moyens d'anticipation et de préparation aux changements et innovations des technologies et de la didactique. L'étude présentée se penche sur les comportements des enseignants sur leur lieu de travail et étudie les relations entre les activités (in)formelles d'apprentissage, les compétences d'employabilité et les comportements d'innovation au travail. De plus, le rôle de l'employabilité comme intermédiaire entre l'apprentissage et l'innovation sera aussi discuté.

Les analyses, basées sur les données de 301 enseignants du primaire et du secondaire de la FWB, concluent que les compétences liées à l'employabilité sont corrélées aux activités formelles d'apprentissage, mais que les relations avec les activités informelles d'apprentissage sont plus importantes. Ensuite, les résultats montrent aussi qu'il est important de faire une distinction entre la fréquence des activités informelles d'apprentissage et leur utilisation, étant donné le rôle différent que jouent ces deux composantes. L'utilisation que les enseignants font du feedback de leurs collègues, en particulier, semble jouer un rôle essentiel dans le développement des compétences d'employabilité des enseignants et leur innovation au travail. Enfin, le rôle intermédiaire des compétences d'employabilité entre les activités (in)formelles d'apprentissage et l'innovation au travail est en partie vérifié.

Les implications de cette étude indiquent que les écoles devraient accorder une attention accrue au soutien de l'apprentissage des enseignants, en particulier via leurs activités informelles, car cet apprentissage continu est crucial pour améliorer les capacités d'innovation des enseignants et pour faire face aux changements dans le monde dynamique de l'éducation.