



Association
pour le développement
de l'éducation
en Afrique



Ministère de l'Éducation, de
l'Alphabétisation et des
Langues Nationales du Mali



Banque Mondiale



RAPPORT TECHNIQUE ATELIER DE SUIVI DE LA CONFERENCE SUR LES ENSEIGNANTS NON FONCTIONNAIRES

DOCUMENT CADRE DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES ENF

PLAN DE PRÉSENTATION

1. Profil d'un enseignant qualifié
2. Critères d'entrée dans la formation initiale
3. Principes de la formation initiale (FI) et continuée (FC)
4. Socle de compétences de base pour la FI
5. Répartition de l'offre de formation entre la FI et la FC
6. Dispositif de mise en œuvre de la FI et FC
7. Plan de développement professionnel
8. Recommandations

1. Profil de l'enseignant qualifié

Trois dimensions fondamentales sont principalement visées chez l'enseignant :

- l'aptitude pédagogique ;
- la conscience professionnelle ;
- la capacité à s'adapter et à évoluer dans le milieu où il est appelé à exercer.

1. Profil de l'enseignant qualifié (suite)

En somme l'enseignant qualifié est un enseignant professionnel, capable de :

- planifier, mettre en œuvre et évaluer une séquence d'enseignement apprentissage quel que soit le niveau d'enseignement à l'école élémentaire
- démontrer en situation, une bonne connaissance de l'administration scolaire
- travailler en équipe
- mener des activités de recherche action
- actualiser son savoir faire professionnel
- s'intégrer dans le milieu où il travaille
- respecter la déontologie et l'éthique professionnelle

2. Critères d'entrée à la Formation Initiale

Trois principes intimement liés doivent guider la définition des critères de recrutement :

- **adéquation du profil de l'enseignant à recruter avec les tâches que requiert l'emploi**
- **économie et rentabilisation des ressources**
- **équité et objectivité**

3. Principes de la formation initiale (FI) et de la formation continuée (FC) des ENF (Au plan général)

- articulation et de continuité entre la formation initiale et la formation continuée
- une alternance dynamique entre théorie et pratique
- ouverture et de diversification
- implication et de responsabilisation des formés

Principes de la formation initiale (FI)

- Le principe d'effectivité de la formation initiale
- Le principe d'unicité du lieu de formation
- Le principe de collaboration des structures chargées de la formation
- Le principe de polyvalence

Principes de la formation continuée (FC)

- proximité
- Pertinence
- diversité des espaces de formation

4. Socle de compétences de base pour la FI (quatre principaux domaines de formation)

- **Domaine I : *Pédagogie et didactique***

- **Compétence de base 1**

Construire un plan de répartition séquentiel [hebdomadaire – mensuel – trimestriel – annuel] ou autres modalités de planification des activités d’enseignement et d’apprentissage.

- **Compétence de base 2**

Construire, mettre en œuvre et évaluer une séquence d’enseignement apprentissage pour un niveau de cours donné.

- **Compétence de base 3**

Maîtriser la lecture, l’écriture et la didactique des langues d’enseignement.

- **Domaine II : *Environnement, population et développement durable***

- **Compétence de base 4**

Elaborer des stratégies d’enseignement apprentissage, de communication et de mobilisation sociale autour des problèmes de développement, de population, d’environnement (santé, protection maternelle et infantile, lutte contre la drogue, les maladies sexuellement transmissibles – VIH SIDA...)

4. Socle de compétences de base pour la FI (suite)

(quatre principaux domaines de formation)

- **Domaine III : *Documentation, recherche et développement professionnel***

- **Compétence de base 5**

Mener une recherche action (résolution d'un problème professionnel ou d'un problème du milieu).

- **Compétence de Base 6**

Concevoir et mettre en œuvre un plan individuel de développement professionnel.

- **Domaine IV : *Législation et déontologie de la profession enseignante***

- **Compétence de Base 7**

Développer et entretenir avec la communauté éducative (élèves, collègues enseignants, parents d'élèves, etc.) et l'administration des rapports de respect mutuel et de confiance conformément à la déontologie de la profession et aux textes en vigueur.

5. Essai de répartition de l'offre de formation entre formation initiale (FI) et formation continuée (FC)

Domaines	Compétence de base	Offres de Formation Initiale	Offres de Formation Continue
I. Pédagogie et didactique	<ul style="list-style-type: none"> -Construire un plan de répartition.. -Mettre en œuvre et planifier les apprentissages; -Maîtriser la lecture, l'écriture et la didactique des langues 	<ul style="list-style-type: none"> - Didactique des disciplines - pédagogie générale (méthodes pédagogiques → conceptualisation / mise en œuvre / évaluation de stratégies de conduite de classe) - psychologie de l'enfant - évaluation des apprentissages - didactique des « langues nationales » - pédagogie du bilinguisme - TIC 	<ul style="list-style-type: none"> -didactique des disciplines -pédagogie générale (méthodes pédagogiques → conceptualisation / mise en œuvre / évaluation de stratégies de conduite de classe) -psychologie de l'enfant -didactique des « langues nationales » -pédagogie de bilinguisme -TIC

Essai de répartition de l'offre de formation entre formation

Domaines	Compétence de base	Offres de Formation Initiale	Offres de Formation Continue
Environnement, Population et Développement	Elaborer des stratégies d'enseignement, une communication et une mobilisation sociale autour des problèmes de développement ...	<ul style="list-style-type: none"> - Techniques d'animation - Stratégies de lutte contre les MST et le VIH/SDA - approche genre en éducation - éducation à la paix, aux droits humains - Démarches de clarification de valeur - TIC 	<ul style="list-style-type: none"> - techniques de communication et de mobilisation sociale - Stratégie de lutte contre les MST et le VIH/SDA - approche genre en éducation - éducation à la paix et aux droits humains - TIC

Essai de répartition de l'offre de formation entre formation initiale (FI) et formation continuée (FC)

Domaines	Compétence de base	Offres de Formation Initiale	Offres de Formation Continue
III.Documentation, recherche et développement professionnel	Résoudre un problème professionnel ou du milieu	<ul style="list-style-type: none"> -Recherche documentaire -initiation à la recherche action -TIC 	<ul style="list-style-type: none"> --Méthodologie de travail intellectuel -- méthodologie de recherche action -- TIC
IV Législation et déontologie	Développer et entretenir de bonnes relations	<ul style="list-style-type: none"> -l'organisation de l'éducation de base -les autorités scolaires -Gestion de l'école, des rapports -avec l'administration et les communautés -La correspondance administrative -La déontologie et l'éthique professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> -Gestion de l'école, des rapports avec l'administration et les communautés -La correspondance administrative -La déontologie et l'éthique professionnelle - L'organisation de l'éducation de base

Essai de répartition de l'offre de formation entre formation initiale (FI) et formation continuée (FC) (REMARQUES)

- L'essai de répartition de l'offre de formation entre FI et FC s'inscrit dans la perspective d'élucider l'approche progressive d'acquisition et de consolidation des compétences professionnelles.
- Si les mêmes types de compétences sont programmés en FI et FC, il va s'en dire que leur appropriation revêt une dimension le plus souvent sommaire en FI (étape préparatoire au métier).

Essai de répartition de l'offre de formation entre formation initiale (FI) et formation continuée (FC) (REMARQUES)

- Les opportunités d'approfondissement et de maturation des compétences ne se présentent réellement que sur le terrain de l'exercice professionnel. Ces opportunités ne peuvent cependant être réellement rentabilisées qu'au cas où la FC s'organise institutionnellement et que l'ENF participe de lui même à l'amélioration de ses aptitudes.
- En définitive, l'essai de répartition de l'offre de formation met en évidence toute l'importance d'un plan de formation initiale et de développement professionnel structuré et cohérent.

6. Dispositifs de mise en œuvre de l'offre de formation initiale (FI) et formation continue (FC)

- Les compétences professionnelles s'acquièrent à la fois à travers la formation dispensée dans les structures (EFI, ENI, Inspection Départementale de l'Education...), les prestations de spécialistes de l'éducation, les interactions avec des personnes en situation de travail et l'apprentissage libre.
- Ces différents niveaux de formation s'interfèrent, se complètent mutuellement et impulsent l'articulation entre la théorie et la pratique.
- Il convient de bien combiner les stratégies relevant de ces différents niveaux aussi bien dans la préparation initiale au métier que dans la phase de FC.

Trois niveaux de formation, des stratégies diversifiées

Formation	Inter formation	Autoformation
<p>➤ Cours théoriques de formation</p> <p>➤ séminaires / ateliers / conférences organisés par les circonscriptions pédagogiques, avec recours à l'expertise d'enseignants des lycées, des collèges et des universités ; d'organismes spécialisés ; de services techniques et d'autres partenaires de l'école</p> <p>➤ encadrement de proximité par le directeur, le conseiller pédagogique et l'inspection</p> <p>➤ Formation à distance et les TIC</p>	<p>➤ au niveau de l'école : apprentissage entre pairs au sein de l'équipe pédagogique</p> <p>➤ au niveau du groupe d'écoles : apprentissage entre pairs dans les cellules d'animation pédagogique organisées autour de besoins identifiés par les enseignants concernés</p> <p>➤ préparation aux examens professionnels dans des groupes de travail</p>	<p>➤ apprentissage libre : accès à l'exploitation de ressources documentaires disponibles dans le milieu</p> <p>➤ préparation aux examens professionnels</p> <p>➤ Formation à distance avec les supports traditionnels (Revue pédagogique, bulletins de liaison, traités de pédagogie...) et les TIC</p>

7. Plan individuel de développement professionnel

- La Conférence de Bamako a souligné la nécessité d'assurer une formation initiale d'au moins 6 mois suivie d'un plan de développement professionnel comportant une formation continuée et divers soutiens pédagogiques ciblés sur les besoins en situation de service. L'atelier de suivi de Dakar propose à cet effet un outil, le « *dossier professionnel* », permettant à l'enseignant/stagiaire de construire et de mettre en œuvre ce plan.
- Le « *dossier professionnel* » devra être constitué dès le début de la FI et suivre l'ENF tout au long de sa carrière. Il est un outil indispensable de promotion professionnelle donnant à l'ENF la possibilité d'identifier ses besoins durant la FI en vue de les prendre en charge en FC.
-
- Afin de pouvoir élaborer ce dossier et mettre en œuvre son plan de développement professionnel l'ENF devrait être bien accompagné – surtout pendant les [5] premières années de sa carrière.
- Dans cette période, l'implication des Centres de formation professionnelle (EFI / ENI) pourrait être cruciale pour assurer une bonne transition entre FI et FC.
- Ces structures devraient s'appuyer sur les directeurs d'écoles, les inspecteurs et conseillers pédagogiques ou toute instance supervisant le dossier sur le terrain. Cette implication conduirait les centres de formation l'EFI / ENI / à rester à l'écoute des ENF « débutants » et à être bien informés sur les difficultés qu'ils rencontrent.

Plan individuel de développement professionnel

Durant la Formation Initiale

- Fiche de suivi établie par le centre de formation professionnelle (EFI / ENI) et l'école d'application) sur les compétences et les difficultés du stagiaire.
- Carnet de bord tenu par le stagiaire.
- Bilan (descriptif et prospectif) dressé à la fin de la FI permettant l'identification des besoins de FC à court et à moyen terme (élaboré conjointement par le stagiaire, l'EFI / ENI / centre de formation professionnelle et l'école annexe).
- Plan évolutif de FC pour les 5 premières années d'emploi (avec propositions d'actions prioritaires pour la première année).

Plan individuel de développement professionnel **En cours d'emploi (FC)**

- Rapport autocritique sur sa propre pratique (pratique de classe ; séminaires / ateliers / conférence de FC auxquels l'ENF a participé ; actions dans le milieu).
- Plan d'accompagnement négocié entre les structures utilisatrices de l'ENF et les structures de FI et FC
- Plan d'action annuel pour la FC : l'ENF disposera d'un crédit de 90 heures de FC/année (la mise à jour du plan évolutif sur 5 années est opérée annuellement).

8. Recommandations

- - Sur la question du recrutement et notamment pour la prise en compte effective de critères académiques de sélection, dans chaque pays, l'Etat devrait, en rapport avec les institutions spécialisées, élaborer des exercices en adéquation avec le profil souhaité.
- De même, pour assurer des conditions de recrutement équitable, il convient de constituer un jury composé de professionnels de l'éducation et de partenaires sociaux (parents d'élèves, communautés, syndicats) pour la sélection des candidats à un poste d'enseignant ;
- - La formation sera conçue comme un continuum englobant la FI et FC. En d'autres termes, la FI permettra d'installer le socle minimal de compétences à compléter et à renforcer à travers un programme de développement professionnel

Recommandations

- Dans l'exécution du plan de formation, les formateurs veilleront à mettre en œuvre les méthodologies d'apprentissage et les pratiques pédagogiques innovantes que les ENF devront mettre en œuvre dans les classes (pédagogie active, travail de groupe, exposé, travaux dirigés, diversification des lieux de formation...). L'enseignant a une tendance naturelle à reproduire les stratégies de formation développées dans le cadre de sa propre préparation à l'exercice du métier (principe d'isomorphisme);
- la certification de la FI s'avère indispensable pour la reconnaissance des acquis de l'ENF ; elle constitue à la fois un moyen d'évaluation de ses compétences de base et d'identification de ses besoins complémentaires de formation ;
- la mise en service des ENF s'organisera avec tout les soutiens matériels et pédagogiques de base (guides pédagogiques, textes législatifs, programmes officiels...) susceptibles de renseigner sur le métier ;
- compte tenue de leur importance, l'apprentissage libre et de l'autoformation devraient trouver des conditions de leur mise en œuvre par un équipement conséquent pour les centres de formation pédagogique EFI / ENI / en bibliothèques, salles de documentation pédagogique, centres de ressources bien fournis ;

Recommandations

- avec le renouvellement constant des connaissances et des technologies, la formation est à inscrire dans un processus continu et dynamique. Le défi consistera à asseoir chez l'ENF, dès sa FI, les compétences à la recherche, à la documentation et à l'actualisation de son savoir faire ;
- dans le processus de la FC, le directeur d'école devrait être le premier responsable de l'encadrement de proximité. A cette fin, il est indiqué que son rôle soit valorisé sur plusieurs plans, notamment par un renforcement de ses capacités dans les différents domaines de la didactique, du suivi et de l'évaluation des apprentissages et une motivation conséquente ;
- des mesures sont à envisager pour garantir et soutenir le développement professionnel des ENF pendant les cinq premières années d'étude :
institutionnalisation d'une durée de FC par an, prime de transport et/ou de participation aux cours, séminaires et rencontres pédagogiques, certification du suivi et des acquis de la formation...