



Études internationales

Ce qui fait que les professionnel.le.s améliorent leur pratique pédagogique

Jan Peeters

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR AMÉLIORER LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES ? UNE QUESTION ESSENTIELLE POSÉE PAR JAN PEETERS, UNIVERSITÉ DE GAND.

Dès le début de mes recherches dans le champ de l'accueil et de l'éducation la petite enfance, j'ai été fasciné par deux questions : qu'est-ce qui fait que des personnes changent leur pratique pour répondre aux besoins des enfants et des familles, et que d'autres reproduisent souvent la même pratique, médiocre, durant toute leur carrière ? (Peeters, 2008).

Les héros pédagogiques peuvent-ils changer le système d'accueil et d'éducation des de la petite enfance ?

Dans l'étude commissionnée par l'ISSA et le DECET (2012)¹, nous étions à la recherche de professionnel.le.s excellent.e.s dans le travail avec les jeunes enfants en contexte de diversité. Notre avons découvert que ces acteurs du changement- de pays et de contextes très différents- sont mus par une force personnelle exceptionnelle et par une motivation pour changer leur pratique. Ce sont des héros pédagogiques, parce qu'ils se battent souvent seuls contre un système fermé au changement.

Par exemple, Kris, est une héroïne. Elle travaille dans un contexte musulman à Molenbeek. Dans son blog, elle note tous les problèmes auxquels cette municipalité pauvre est confrontée. Après les attaques terroristes de Bruxelles, devant la sidération des parents, elle les a connectés entre eux, par le biais des réseaux sociaux, et a mené, dans sa classe, des actions pour rassembler à nouveau les parents de différentes origines. À Tbilissi, j'ai récemment rencontré une autre héroïne, Nanuli, 70 ans, qui ne parvient pas à prendre sa retraite : les parents protestent chaque année et réclament qu'elle continue...

Il est difficile de demander à chaque professionnel.le un tel engagement et ce courage de défier un système fermé. Si ces héros pédagogiques jouent un rôle majeur en tant qu'acteurs du changement, leur vision est souvent si différente de celle du système traditionnel qu'ils se retrouvent isolés et que certains s'effondrent dans un « burn out » qui les fait renoncer à leur combat.

En outre la recherche Core², commanditée par la Commission Européenne, a montré qu'être compétent ne résulte pas de la seule responsabilité des professionnel.le.s.

L'important, également, est de faire partie d'un système compétent qui soutienne et apporte l'accompagnement nécessaire pour pouvoir mettre en œuvre ses compétences professionnelles dans une conception large du professionnalisme (Peeters et Vandenbroeck, 2011).

Vers des communautés d'apprentissage professionnelles : quelles caractéristiques ?

Cela pose la question du type de formation continue qui puisse introduire un processus de changement au niveau de l'institution. Autrement dit, si nous observons de plus près les structures d'excellente qualité où les professionnel.le.s sont impliqué.e.s dans un processus de changement, quelles en sont les caractéristiques ? Comment sont-elles organisées ?

Les communautés d'apprentissage professionnelles peuvent être une des réponses. Je déclinerais leurs caractéristiques en cinq points :

1. Les professionnel.le.s s'engagent, fréquemment dans des « dialogues réflexifs approfondis » entre collègues, sur des questions éducatives qui s'appuient sur la pratique quotidienne.

2. Ils ou elles sortent de leur classe ou section et « déprivatisent leurs pratiques », en s'observant mutuellement et en réagissant, en faisant des projets ensemble, en entretenant des relations avec le quartier, en dialoguant avec les parents.

3. L'amélioration de la structure n'est plus considérée comme de la seule responsabilité du directeur et des professionnel.le.s pris.e.s individuellement, mais d'une « responsabilité collective ». L'accent est mis sur la recherche de valeurs et visions partagées, sur la base des droits des enfants et du respect de la diversité.

4. L'investissement dans la responsabilité collective est un facteur puissant de la transformation de la culture.

Réflexion sur la pratique pédagogique et dialogue approfondi entre collègues

Pour l'étude de cas italienne de la recherche NESET II³, nous avons étudié la remarquable communauté d'apprentissage professionnelle de Pistoia. Au cours des entretiens, les professionnelles établissent un lien entre l'excellente qualité des

structures et l'approche de bas en haut, fondée sur la co-réflexion sur la pratique au sein des équipes et des établissements. Elles préconisent une discussion collective constante sur la pratique.

Sanja Brajkovic de Croatie, qui a participé à l'étude NESET II, plaide également, dans son livre sur les communautés d'apprentissage professionnelles, pour une approche ascendante qui, pour elle, répond mieux aux défis de notre société en constante évolution.



La « déprivatisation » des pratiques

Des universitaires et des organisations internationales s'interrogent sur le modèle scolaire traditionnel qui existe encore dans la plupart de nos pays (avec un enseignant par classe, des classes séparées entre elles, etc.) et qu'ils estiment inadapté, en particulier pour les élèves les plus défavorisés.

C'est pourquoi les chercheurs de NESET préconisent ; pour créer une culture de l'apprentissage, de « déprivatiser les pratiques ». L'étude de cas belge, dans le rapport NESET II en montre un exemple à Elmer, regroupement de structures d'accueil dans les quartiers les plus

CONSULTANT
Jan Peeters

PHOTOGRAPHIES
Jan Peeters
De Vlieger, école
Freihel Gand

pauvres de Bruxelles. Elmer offre aussi des formations sur le terrain qui permettent à des femmes peu qualifiées d'obtenir ainsi une meilleure qualification. À Elmer, grâce à ces formations, réagir sur la pratique des autres est devenu une attitude naturelle.

Responsabilité collective

La troisième caractéristique d'une structure innovante d'accueil et d'éducation de la petite enfance est d'investir dans la « responsabilité collective ». Il en existe plusieurs approches qui ont toutes en commun cette conscience qu'apprendre en travaillant se fait à travers les relations : en échangeant, en négociant différents points de vue, en travaillant ensemble et en portant attention aux individus, aux groupes, à la communauté. La collégialité crée de la cohérence et, par voie de conséquence, accroît le bien-être des enfants et des familles.

Valeurs et vision communes

Le partage de valeurs et de visions constitue la base de la prise de décisions collectives. De Vlieger (école Freinet d'un quartier défavorisé de Gand), Elmer, les structures de Pistoia et les centres ISSA en Slovénie et Croatie travaillent tous sur la base d'une « croyance inclusive » selon laquelle chaque enfant, malgré les obstacles, est capable d'apprendre et devrait être soutenu en cela. Ceci est intimement lié à ce que nous avons dit de la responsabilité collective, étant donné qu'une base de valeurs partagées axées sur l'équité peut aboutir à un sentiment de responsabilité collective.

Une forte puissance de changement : le leadership

C'est une nouvelle culture à développer. Pour la directrice du Vlieger, son rôle dans la direction consiste à stimuler et accompagner ses collaborateurs dans le changement qui améliore la qualité, à susciter les échanges d'expériences et à faciliter la collaboration. Son rôle est de toujours essayer de reconnaître et de valoriser les talents de chaque collègue. Elle insiste sur le rôle des entretiens individuels, formels, mais surtout informels.

La collaboration entre recherche/formation, politique, pratique

Il est important que les chercheurs, les formateurs, les décideurs politiques et les praticiens se rencontrent et réfléchissent pour répondre aux nouveaux défis. Depuis les années 80, le secteur de l'accueil et de l'éducation de la petite enfance en Nouvelle Zélande a une tradition de dialogue continu entre praticiens, décideurs, formateurs et chercheurs. Cette collaboration étroite a donné naissance à des cadres de qualité, comme le curriculum multiculturel *TeWhaariki* ou le code d'éthique. Maintenant, grâce au plan stratégique décennal, tous les membres du personnel (même ceux qui travaillent auprès d'enfants de moins de trois ans) sont formés au niveau licence.

L'importance du niveau international

D'autres recherches nous permettent de conclure que plus la coopération entre la recherche, la formation, la politique et la pratique est étroite dans un développement professionnel continu, meilleurs sont les résultats à long terme. Aussi, il est de notre devoir, en tant que chercheurs, de traduire les résultats de la recherche en recommandations qui font sens pour les formateurs, les accompagnateurs, les décideurs et les praticiens, et qui permettent que des héros pédagogiques induisent le changement... ■

NOTES

1// Voir : <http://www.decet.org/fileadmin/decet-media/publications/Diversity-and-Social-Inclusion.pdf>

2// Voir : CoRe Final report : <http://www.vbjk.be/EN>

3// Voir : Sharmahd N. et coll. : Doi 10.2766/74332

EN PLUS...

- Peeters, J., 2008. *The construction of a new profession. A European perspective on professionalism in Early Childhood Education and Care*. Amsterdam, SWP Publishers.
- Peeters, J., Vandenbroeck, M., 2011. À la recherche des systèmes compétents, *Revue (petite) enfance*, n°107, 79-86.