



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DE
LA RECHERCHE ET DE LA FORMATION

Direction générale de l'enseignement
préscolaire et de l'enseignement
primaire

Réf. : C/93/02

Bruxelles, le 20-04-1993

Cité Administrative de l'Etat
Tél. : 02/210.55.11

1401504 386

- A Messieurs les Gouverneurs de Province ;
- A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres ;
- Aux Pouvoirs organisateurs des Ecoles
préscolaires, primaires et fondamentales
libres subventionnées ;
- Aux Directions des Instituts supérieurs
de Pédagogie ;
- A l'Union des Villes et Communes belges ;
- Au Conseil central de l'Enseignement
maternel et primaire catholique ;
- A la Fédération des Ecoles libres
subventionnées indépendantes.

Pour information :

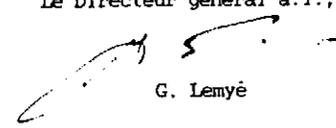
- Aux Membres de l'Inspection de
l'Enseignement préscolaire et primaire
subventionné ;
- Aux vérificateurs de l'Enseignement
préscolaire et primaire ;
- Aux syndicats du personnel enseignant ;
- Aux Associations de Parents.

OBJET : Formation continue des membres du personnel de l'enseignement
fondamental ordinaire subventionné.
Cadres généraux de référence.

Je vous prie de trouver ci-après les nouveaux cadres généraux de
référence que Monsieur le Ministre DI RUPO vient d'approuver.

Ils sont valables pour une durée de 3 ans et ce, à partir de l'année
scolaire 1993-1994.

Le Directeur général a.i.,


G. Lemyé

**FORMATION CONTINUEE DES MEMBRES
DU PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT
FONDAMENTAL**

CADRES GENERAUX DE REFERENCE

JANVIER 1993

Conformément à l'article 5 du décret du 24 décembre 1990, l'Exécutif de la Communauté française a approuvé les cadres généraux de référence introduits par les Pouvoirs organisateurs ou groupes de Pouvoirs organisateurs de l'Enseignement subventionné.

Ces cadres sont applicables pour 3 ans. Les projets de formation pour lesquels les Pouvoirs organisateurs demandent une subvention doivent s'y inscrire.

I. PRINCIPES GENERAUX

1.1. Liaison formation continuée et rénovation

La formation continuée du personnel constitue un facteur important de rénovation. Dans cette optique, les actions à mener en formation continuée doivent s'inscrire dans la perspective de la rénovation de l'enseignement fondamental.

1.2. Liberté pédagogique et projets éducatifs des écoles

Chaque Pouvoir organisateur étant libre en matière de méthodes pédagogiques, la formation continuée s'inscrit donc dans la ligne des projets éducatifs élaborés par les Pouvoirs organisateurs.

1.3. Liaison formation initiale - formation continuée

La formation continuée fait partie intégrante du parcours professionnel des enseignants. Elle doit être conçue et organisée en continuité avec la formation initiale.

1.4. Ouverture et collaboration

Les temps de formation continuée sont des moments privilégiés d'ouverture à d'autres réalités professionnelles. La diversité des contacts peut porter à la fois sur le choix des formateurs et sur le choix des participants, dans les limites fixées par le décret du 24 décembre 1990. Ces synergies nouvelles, outre d'élargir l'expérience des participants et d'aiguiser leur esprit critique, permettent aussi d'enrichir leurs compétences professionnelles.

II. LA FINALITE DE LA FORMATION CONTINUEE

La formation continuée a pour objectifs l'accroissement et l'enrichissement des compétences professionnelles des enseignants, l'amélioration de leur pratique quotidienne en classe et la mise en oeuvre d'un projet d'école.

Elle est dans ce cadre, un outil de changement de l'Enseignement, de la qualité et de l'efficacité des apprentissages réalisés par l'enfant et de la promotion de la réussite.

C'est donc à partir des objectifs de l'enseignement fondamental, des compétences attendues chez les enseignants et des besoins identifiés que les programmes de formation doivent être définis.

III. LES PUBLICS LES

Compte tenu de sa finalité, la formation continuée s'adresse :

- aux enseignants pour la satisfaction de leurs besoins professionnels
- aux Directeurs d'écoles pour la satisfaction de leurs besoins professionnels spécifiques liés à l'exercice de leur fonction
- aux intervenants et aux équipes pédagogiques pour la satisfaction de leurs besoins professionnels collectifs découlant d'un projet pédagogique commun.

IV. LES DOMAINES CONCERNES

La formation continuée, de par sa finalité, vise donc le développement ou l'enrichissement des compétences professionnelles du personnel (savoirs, savoir-faire, savoir-être) selon les orientations suivantes :

- 1. Savoirs : l'acquisition de connaissances scientifiques dans les domaines psycho-pédagogiques, psycho-sociaux et juridiques.
- 2. Savoir-faire : l'acquisition des compétences didactiques permettant d'assurer une cohérence entre les finalités éducatives, la gestion des projets éducatif et pédagogique et les moyens mis en oeuvre pour les atteindre, dans le cadre d'une société en perpétuelle évolution.
- 3. Savoir-être : l'acquisition de compétences relationnelles et de gestion des ressources humaines en tenant compte des observations et expériences personnelles, dans le cadre des nécessaires collaborations entre les partenaires de la Communauté éducative.

Ces orientations doivent pouvoir s'actualiser dans les domaines suivants :

- la gestion de l'accueil de l'enfant,
- la gestion du projet éducatif,
- la gestion du projet pédagogique,
- la gestion des apprentissages,
- la gestion des contenus pédagogiques,
- la gestion temporelle et matérielle,
- la gestion des relations au sein de l'équipe et de la communauté éducative.

et couvrir les besoins relatifs à :

- la gestion du groupe d'enfants en interaction,
- la gestion des ressources humaines,
- la gestion de la formation et de sa mise en application dans les établissements.

Ces différents axes constituent les différentes composantes de tout processus pédagogique resitué dans un contexte plus large de fonctionnement.

Chaque formation doit donc pouvoir mettre l'accent à la fois sur plusieurs de ces facettes et sur leur dynamique d'interactions en tenant compte des spécificités de chaque fonction envisagée.

La formation continuée doit promouvoir la mise en oeuvre d'une réflexion-action aux différents niveaux de compétences attendus et replacer l'acquisition de techniques et d'outils dans un cadre de référence qui permette transferts et généralisations donc un changement en profondeur et durable.

V. LES NIVEAUX DE FORMATION

Les projets de formation du personnel enseignant peuvent se concevoir à différents niveaux. Chaque niveau caractérise l'investissement à mettre en oeuvre pour effectuer l'action désirée. Il s'agit des niveaux suivants :

- initiation, formation de base, perfectionnement à des connaissances et à des pratiques professionnelles,
- recherche comme moyen de perfectionnement et de réinvestissement,
- création d'outils pédagogiques réinvestis dans les écoles.

Les acteurs impliqués dans les actions mises en place doivent avoir une vision claire des niveaux auxquels elles se déroulent et doivent veiller à ce que les objectifs d'apprentissage poursuivis soient cohérents avec ceux-ci.

VI. LES AXES METHODOLOGIQUES :

La formation continuée doit :

- répondre à des besoins clairement identifiés, dictés par un profil professionnel précis et un projet pédagogique collectif. Elle doit aussi satisfaire des demandes concrètes formulées par les participants considérés comme acteurs privilégiés du changement. Ceci peut impliquer des réajustements nécessaires en cours de déroulement des modules.
- avoir pour priorité la relecture et le partage entre participants de l'expérience professionnelle acquise. Cette relecture porte aussi sur les procédures d'application, de création, d'expérimentation, de recherche, d'exploitation théorique et de synthèses collectives.
- s'axer sur la maîtrise de situations professionnelles vécues par une approche interdisciplinaire et l'interaction des apprentissages mis en place.
- permettre de développer une attitude de recherche et faire le lien entre les données de la recherche et les pratiques quotidiennes en classe ou en cycle.
- faire l'objet d'une évaluation formative assurée par le formateur et les membres du groupe à l'issue de tout module.

VII. LES DIFFERENTES FORMULES DE FORMATION

Afin d'atteindre les objectifs de changement qualitatif de l'Enseignement tout en s'adaptant aux besoins des différents publics-cibles, il paraît important de diversifier les formules de formation : formations modulaires, résidentielles, en école, sabbatiques, écoles en formation...

Il s'agit de créer les conditions les plus favorables à l'accomplissement d'objectifs différents et à la satisfaction de besoins spécifiques à chaque contexte.

VIII. LES ELEMENTS CLES DE FORMULATION DES PROJETS

L'efficacité d'un projet de formation, depuis sa conception jusqu'à son évaluation, repose sur l'établissement d'une cohérence entre les objectifs poursuivis, les contenus abordés, la méthodologie mise en place et les procédures d'évaluation choisies.

Ceci implique donc l'élaboration d'un cahier de charges mentionnant:

- Les objectifs d'apprentissage formulés en termes de compétences à acquérir
- Les contenus théoriques et pratiques structurés en fonction des objectifs visés
- La succession chronologique des séquences méthodologiques mises en place en ce compris les démarches d'évaluation formative, à l'issue du module.

IX. L'EVALUATION

Deux types d'évaluation interne doivent être assurés :

- une évaluation formative en cours de formation prise en charge par le formateur,
- une évaluation qualitative et quantitative placée sous la responsabilité des Pouvoirs organisateurs et assurée par un évaluateur indépendant des formateurs; elle doit permettre d'améliorer en permanence l'organisation de la formation continuée.

Les services d'inspection et les services de vérification, dans leurs fonctions respectives, s'assurent du respect des dispositions du décret, contrôlent l'utilisation des crédits et subventions, l'exécution des projets et la participation effective des membres du personnel.