FORMATION DES MAÎTRES ET RECOMMANDATIONS ASSOCIÉES

Extrait du rapport de la Commission de Réflexion sur l'Enseignement des Mathématiques

http://smf.emath.fr/Enseignement/CommissionKahane/

Dans les domaines où la formation vise à faire évoluer les pratiques mathématiques, elle doit aussi s'inscrire nécessairement dans la durée et en s'adaptant progressivement à l'évolution des expertises. Là encore, on peut sans doute concevoir une formation progressive en cycles et l'appui de formations universitaires en didactique plus lourdes, mais il nous semble que cette évolution ne peut se faire au seul niveau des pratiques individuelles de chaque enseignant. On sait bien le poids qu'exercent l'institution, la culture de l'établissement, sur l'action et les représentations des enseignants pris individuellement. Nous avons souligné l'accroissement d'incertitude pour l'enseignant résultant de transferts de responsabilité mathématique vers l'élève, les difficiles problèmes de gestion du temps auxquels il doit faire face dès qu'il s'autorise des pratiques donnant du temps à l'élève. Il est difficile de penser qu'une évolution substantielle puisse avoir lieu sur la simple base des bonnes volontés individuelles, sans une évolution substantielle de la vie des établissements. Il faut notamment que la notion d'équipe pédagogique prenne réellement un sens, que les enseignants disposent de lieux et de plages horaires pour travailler ensemble sur leurs pratiques, pour échanger et tirer parti de leurs expertises mutuelles diverses, que les classes ne restent pas des lieux fermés mais soient ouvertes à l'observation mutuelle, au travail collaboratif. Le métier d'enseignant reste en France un métier très "individualiste", contrairement à ce qui se passe dans de nombreux pays, et ceci rend sans aucun doute beaucoup plus difficiles des évolutions qui ont besoin du jeu collectif pour être d'un coût raisonnable ([…] diverses comparaisons internationales comme celles menées dans le cadre de TIMSS, montrent bien les diversités existant à ce niveau et le rôle que jouent la réflexion, le travail collectif, voire les observations mutuelles de classes, dans le développement des compétences professionnelles des enseignants dans divers pays, notamment le Japon et la Chine).

La question de la prise en compte de l'évolution technologique se pose dans des termes voisins. La formation continue, sous ses formes classiques, est de peu d'effet si l'enseignant se retrouve ensuite sans appui dans son établissement, sans projet collectif pour supporter son action individuelle. C'est pour pallier ce type de difficulté que l'IREM de Montpellier a mis en place un dispositif spécifique : le SFoDEM, où les enseignants ayant suivi une première formation aux TICE peuvent ensuite continuer à travailler de façon collaborative, sur des thèmes précis, au sein d'un réseau de formation essentiellement à distance, avec l'aide de tuteurs.

Ce qui précède montre bien, nous semble-t-il, l'importance de penser non seulement les formations mais aussi l'accompagnement de ces formations sur le terrain si l'on veut qu'elles aient des effets dans la durée. Aujourd'hui, les moyens technologiques permettent une gestion partiellement à distance de ces accompagnements. Ils nous permettent aussi de penser à la constitution de réseaux de travail collaboratif, qui permettent de rompre avec une culture individualiste, de plus en plus inadaptée aux défis que l'Ecole a à relever, et d'élargir les collaborations au-delà de la seule échelle d'un établissement. La formation continue doit, plus qu'elle ne l'a fait jusqu'ici, s'appuyer sur les potentialités offertes par l'évolution technologique, pour dépasser certaines de ses limites actuelles. Il ne faut cependant pas penser qu'il suffit de disposer de ces technologies pour que l'évolution souhaitée se produise. Les premières leçons tirées par exemple de l'expérience du SFoDEM montrent que les groupes doivent rester d'une taille raisonnable (environ 20 personnes), que l'accompagnement nécessite des tuteurs compétents et doit être solidement organisé pour que les interactions aient réellement lieu et soient efficaces. Une nouvelle culture de travail est à mettre en place et une formation continue, repensée, est pour cela essentielle.