



RÉGION ACADÉMIQUE  
NOUVELLE-AQUITAINE

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION

## DOSSIER FORMATION CONTINUE

### I. Préambule

Pour favoriser la transformation continue des pratiques professionnelles, notre parti pris est le développement d'une « culture apprenante » de la professionnalité.

Au cœur de nos missions d'accompagnement des personnels, cette orientation s'inscrit dans le prolongement des valeurs que nous portons : faire le pari de l'intelligence collective, c'est faire le choix d'une gouvernance humaine.



## Présentation

L'ambitieux projet du développement professionnel comprend à la fois la dimension des parcours individuels, rythmés désormais par les rendez-vous de carrière et leurs prolongements ; mais aussi celle des trajectoires collectives d'une profession qui s'ajuste et se transforme.

Conduire cette action collective à l'échelle d'un territoire, c'est organiser les structures et les fonctionnements pour offrir des possibilités de réflexivité aux acteurs. Car, si le « learning by doing » est une étape nécessaire, l'action seule ne suffit pas à créer les conditions d'engagement dans des dynamiques de développement.

Réflexivité et capitalisation des savoirs sont donc les éléments constitutifs d'un parcours professionnel, elles s'inscrivent dans un système de coopérations au sein de communautés professionnelles et culturelles. C'est dans le juste équilibre des prescriptions descendantes et des dimensions ascendantes que peuvent se développer les transformations attendues : « entre structures hiérarchiques et communautés de savoir, il n'y a pas opposition, mais complémentarité » (A. Bouvier). Ce sont les interactions entre elles qui créent les dynamiques d'adaptation permanente en laissant les interstices nécessaires de liberté, corolaire et levier de la responsabilité, de l'innovation et de l'activité de conception. Cette démarche dite « bottom-up-down » (Jean Yves Prax) vise l'éclosion d'une culture de la collégialité qui génère un surplus d'efficience collective.

Les réseaux apprenants sont par nature associés à l'ambition de l'intelligence collective, les différences font et sont leur richesse. Pour promouvoir leur développement nous avons retenu notamment des principes fonctionnels tels que :

le leadership partagé (favoriser les interdépendances, miser sur l'horizontalité)

l'objectif commun lié aux défis quotidiens de la pratique professionnelle

des repères communs et stables (cohérence, intelligibilité, continuité)

des apports externes, notamment scientifiques (régulations, consensus, ressourcement)

un appui institutionnel ;

et de principes organisationnels comme :

une activité structurée (satisfaction, cohésion, sécurité) mais évolutive

la fluidification de la communication (espace collaboratif, parutions)

la production de savoirs professionnels et la co-construction de ressources

le lien avec les conditions authentiques de l'ordinaire de la classe.

Ce modèle de formation imprègne progressivement les évolutions de nos dispositifs. Il est explicitement présent dans le fonctionnement de :

- nos groupes de réflexion pédagogique : 13 groupes, répartis sur l'ensemble du territoire, travaillent sur l'enseignement par compétences. Ils produisent des exemples de situations complexes, situations ciblées, outils, documents d'aide à la compréhension et à la conception.
- notre parcours de préparation au concours de l'agrégation interne : c'est un parcours hybride tutoré qui comprend : la proposition de ressources universitaires sur les thématiques du programme ; un tutorat de proximité : 10 tuteurs sont répartis sur l'académie, ils accompagnent chacun 4 enseignants ; des sujets, bandeaux, corrections des copies, simulations d'oraux ; banque de vidéos d'élèves).

Il commence à infléchir :

- l'évolution des dispositifs traditionnels de la formation « didactique » qui peine à dépasser le strict cadre de l'APSA support. Depuis cette année, nous demandons le choix local d'une thématique. A l'échelle de la zone d'activité pédagogique (ZAP), les équipes sont invitées à prévoir un volet formation dans leur projet pédagogique et à mutualiser les axes de réflexion pour établir un projet de formation ZAP.
- Les espaces collaboratifs créés l'an dernier connaissent des évolutions très diverses.

## II. Déploiement

Le développement professionnel de l'ensemble des personnels constitue l'axe 3 du projet 2016-2020 de l'académie de Bordeaux. Ainsi, notre plan de formation s'inscrit dans les enjeux précisés par le projet, il a pour objectif de répondre plus

précisément aux besoins en proposant une nouvelle dynamique de formation dans les territoires visant à combiner une politique de l'offre fondée sur les priorités académique et une politique de la demande fondée sur des remontées de besoins.

Le schéma renouvelé pour mieux accompagner les enseignants dans leurs parcours et leurs pratiques professionnelles peut se présenter ainsi :

### Le renforcement ou la mise à jour des connaissances disciplinaires et scientifiques

- Tous professeurs
  - Formations transversales
  - Formation transversales de ZAP répondant à une problématique locale (initiative EPLE).
  - Mise à jour PSC1, plan pluriannuel de mise à jour

Professeurs de collège :

- ressourcement didactique et pédagogique : projet de ZAP sur une des thématiques proposées : numérique et apprentissage ; champ 3 le volet artistique ; champ 1 épreuves combinées ; apport des sciences cognitives et apprentissage en EPS ; évolution des projets pédagogique au regard des éléments de la réforme.

Professeurs de lycée :

- ressourcement didactiques et pédagogiques : projet de ZAP sur une des thématiques proposées : CA4 repères d'acquisition ; CA3 développement d'un projet artistique ; numérique et apprentissage ; formalisation des projets pédagogique ; CA5 repères d'acquisition.

### L'exploration de nouvelles pratiques pédagogiques

- groupes de réflexion pédagogique (GRP) sur le développement de situations porteuses de développement de compétences (au local) : temps consenti et organisé par les acteurs + temps accordés par les chefs d'établissement + 1 jour par groupe inscrit au PAF (13 groupes existants, soit 300 places )
- Espaces collaboratifs : enseignement adapté ; numérique et apprentissage ; le volet artistique du champ d'apprentissage 3.
- Groupes de travail sur : l'enseignement du YOGA ; expérimentation « modalités de pratiques » ; neurosciences et EPS ; évaluation lycée.

## Des démarches de certification, d'habilitation et de qualification

- formation au CAPPEI (ancien 2CASH),
- formation à la DNL, (académique)
- formation au CAFFA (option animation ou tutorat),

## Des démarches d'évolution ou de reconversion professionnelle

- Préparation au concours de l'agrégation interne (public désigné), parcours hybride tutoré
- Préparation CAPEPS interne

### III. Les acteurs du développement professionnel

Les pilotes des parcours et les formateurs associés

Les pilotes des GRP et les universitaires

Les délégués départementaux

l'inspection pédagogique et les services de la DAFPEN

les chefs d'établissement

### IV. La formation de formateurs

Notre vivier de formateurs est désormais identifié par l'obtention de la certification. Pierre Lacueille, responsable de la DAFPEN, propose à nos ressources des compléments de formations de qualité, notamment avec l'IFE, et les mobilise sur des sujets transversaux (ex : climat scolaire, neuropédagogie, confiance en soi) ainsi que sur des problématiques académiques (ex : formation des contractuels ; préparation aux concours).

Le parcours de ces personnels est donc orienté vers des trajectoires qui dépassent le cadre disciplinaire. Ceci permet à la fois de répondre à une

stratégie académique plus globale ; et de proposer des perspectives de développement professionnel, donc une « montée en compétences » de nos ressources.

Nous avons également des temps disciplinaires de formation de formateurs qui visent à définir nos axes d'évolution, à ajuster les « feuilles de route », à co-construire les contenus proposés. Ces réunions sont par exemple pour cette année :

- parcours agreg avec les 2 pilotes et les 10 tuteurs ;
- journées consacrées aux thématiques ZAP
- journée université-GRP
- journées ressourcement professionnel (N. Mascret, Y. Travaillet, G. Fernandez, S. Testevuide)

## V. Les perspectives

Développement du **format hybride** (présentiel et distanciel) sur toutes nos sessions dites « didactiques » pour accompagner sur la durée les enseignants et pouvoir mener les ajustements nécessaires.

Accompagnement des GRP : développement de l'existant, ouverture vers de nouveaux supports (sciences cognitives), poursuite du projet CARDIE, peut-être un LéA avec l'IFE de Lyon, intervention de JF Marcel (pour le collège d'IPR et les pilotes des GRP) sur les CAP (**communautés d'apprentissage professionnel**) et l'hybridation des parcours de formation.

Développement des **espaces collaboratifs**, évolution de certains vers la formation à distance. Mettre en place un **dispositif « classe ouverte »**.

Réorganisation des plans de formation à l'échelle de la **Nouvelle Aquitaine**. Ouvrir et mutualiser les parcours, étendre le réseau de pilotes des GRP. Faire des projets communs de ressourcement sur les thématiques spécifiques.

*Pour l'inspection pédagogique EPS, Cécile Belleudy*

