



LE MODÈLE DYNAMIQUE DI.SCOL.A.

UNE NOUVELLE MANIÈRE DE REALISER LA
FORMATION DEL LA PROFESSION ENSEIGNANT
POUR LA CONSTRUCTION
DE L'école EUROPÉENNE DE QUALITE'
DANS LA SOCIETE' DE LA CONNAISSANCE

ANICIA

4^e de couverture

RESPONSABLE et COORDINATEUR du PROJET DI.SCOL.A. :

I.S.P.E.F. (IT)
www.ispef.it



RESPONSABLES DES PHASES ET PARTENAIRES DU PROJET DI.SCOL.A. :

**Dep. De Didactica i Organització Educativa –
UNIVERSIDAD DE BARCELONA (ES)** www.ub.edu



IRRE TOSCANA (IT) www.irretoscana.it



ITIS “Amedeo di Savoia Duca d’Aosta”, L’AQUILA (IT)
www.itisaquila.it



I.T.I.S. Amedeo Duca D'Aosta
L'Aquila (Italia)

SCIENTER – Recherche et innovation pour la formation (IT)
www.scienter.org



Bologna (Italia)

**UNIVERSITA' ROMA Tre - Dipartimento Scienze Educazione
LAOC – Cattedra Pedagogia, Sociale e del Lavoro (IT)**
www.comunicazione.uniroma3.it/dse



Università Roma III
Dipartimento Scienze
dell'Educazione
Roma (Italia)

PARTENAIRES DU PROJET DI.SCOL.A. :

SIREAS (BE)
www.sireas.be



Service International de Recherche,
d'Education et d'Action Sociale
(Belgio)

Professional School of Fashion Design (BG)



Professional School
of Fashion Design
(Bulgaria)

Valetio High School (GR)



Valetio High School
(Grecia)

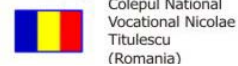
DEIS CORK (IE)
www.cit.ie



Learning Community Srl (IT)
www.learningcom.it



Collège National Vocational “Nicolae Titulescu” (RO)



Colepul National
Vocational Nicolae
Titulescu
(Romania)

L.T. “Neagoe Basarab” (RO)



I.T. “Neagoe Basarab”
(Romania)

S.G. “Ioan Stefănescu” (RO)
http://gsis.is.edu.ro



S.G. Ioan Stefanescu
(Romania)

Le professeur Orazio Pasquali, expert national et international de la méthode GOPP, a contribué de manière importante à la construction du modèle dynamique DI.SCOL.A

Rétro- frontispice

Avec copyright I.S.P.E. F.
Editing e Pubblicazione ANICIA

L'I.S.P.E.F. fait partie du réseau E.C.E. - European Center of Education (www.eceducation.eu)

Septembre 2007



Leonardo da Vinci

This project has been funded with support from the European Commission. This publication (communication) reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction: OBJECTIFS DE CET PUBLICATION

Partie introductive: LE PROJET DI.SCOLA.	6
1. A. L'objectif général du projet	6
1. B. Les objectifs spécifiques	6
1. C. L'organisation du projet	6
1. D. Les résultats attendus	7
1. E. Le cadre logique	7
1. F. Système scolaire et réussite scolaire	8
1. G. La terminologie du projet	10
1. H. Le site du projet : www.discola.org	11

Partie 1: LES BONNES PRATIQUES EN EUROPE DE LA FORMATION DE LA PROFESSION ENSEIGNANT DANS L'ÉCOLE SECONDAIRE

Chapitre 1 Les bonnes pratiques européennes et les modèles qui en découlent	12
Chapitre 2 Les bonnes pratiques du projet DI.SCOLA	14
Chapitre 3 Résultats issus de l'analyse des bonnes pratiques sur la Formation de la Profession Enseignant	15

Partie 2: LE MODELE DYNAMIQUE DI.SCOLA. . UNE NOUVELLE MANIÈRE DE FAIRE FORMATION

Chapitre 1: LE MODELE DYNAMIQUE DI.SCOLA.	17
1.A. Schéma général	21
1.B. Le domaine de la Reconnaissance	22
1.C. Le domaine de l'Elaboration de Projet	23
1.D. Le domaine des Parcours Formatifs	24
1.E. Le domaine de l'Evaluation	25
Chapitre 2: L'IMPLEMENTATION DU MODELE DYNAMIQUE DI.SCOLA	27
2. A. Difficultés de l'application du modèle	27
2. B. Développements et stratégies pour la Reconnaissance	28
2.B. 1. L'autonomie scolaire	28
2.B. 2. Stratégies appliquées	30
2. C. Développements et stratégies pour l'Elaboration de Projet	32
2. D. Développements et stratégies pour les Parcours Formatifs.....	38

2.D. 1. Communauté de pratique et d'apprentissage	38	
2.D. 2. Stratégies appliquées	39	
2. E. Développements et stratégies pour l'Evaluation	46	4.E.1.
L'évaluation des processus	46	
<i>Critère 1 : le leadership</i>	48	
<i>Critère 2 : les politiques et stratégies</i>	48	
<i>Critère 3 : le personnel</i>		48
<i>Critère 4 : les partenariats et les ressources</i>	48	
<i>Critère 5 : les processus</i>	48	
2. E.2 L'évaluation des résultats	49	
<i>L'apprentissage collaboratif et coopératif</i>		49
<i>Les résultats concrets</i>	49	
<i>L'évaluation</i>	49	
<i>La logique de système</i>	49	
<i>La signification et la pertinence</i>	49	
<i>L'innovation produite</i>		49

Parte 3: VALIDATION DU MODÈLE DYNAMIQUE DI.SCOL.A. Parcours appliqués du modèle validé en 7 nations

Chapitre1 : PROTOCOLE POUR LA VALIDATION DU MODELE DI.SCOL.A	50
1. A. Protocole pour la validation – Domaine de la reconnaissance	50
Fiche pour les enseignants	
1. B. Protocole pour la validation – Domaine de l'élaboration de projet	52
Les instruments pour la réalisation du laboratoire GOPP	
1. C. Protocole pour la validation – Domaine des parcours formatifs	56
Schéma de Formation en Communauté d'apprentissage	
1. D. Protocole pour la validation – Domaine de l'évaluation	58
1. D.1. Domaine de l'évaluation des processus.....	58
<i>1.D.1.a : Le GOPP d'évaluation intermédiaire</i>	58
1. D. 2. Domaine de l'évaluation des résultats.....	62
<i>1. D.2.a : Questionnaire pour la validation du modèle</i>	62

Introduction

OBJECTIFS DE CE PUBLICATION

Le présent document a pour objectif d'illustrer le Modèle dynamique DI.SCOL.A. et d'être un manuel de référence pour l'expérimentation du modèle avec les enseignants.

La publication a comme objectif principal de décrire en détail le processus par lequel le Modèle dynamique DI.SCOL.A. a été défini, en se référant largement aux bonnes pratiques européennes qui ont été sélectionnées. Il vise ensuite à développer des parcours d'application du modèle de même que des stratégies qui permettent d'adapter à chaque pays tous les éléments novateurs qui émergent du modèle.

Au cours de la recherche, c'est la constitution de communautés de pratique on line qui a été prise comme modèle de référence, considérant que c'est un moyen adéquat pour créer les conditions d'un apprentissage collaboratif, en se basant sur l'hypothèse que les caractéristiques de ces communautés de pratique peuvent être rencontrées en milieu scolaire où les nouvelles technologies sont adoptées dans tout leur potentiel.

Les objectifs de ce livre sont donc:

1. de définir une manière commune d'utiliser les communautés de pratique en milieu scolaire
2. d'établir un lien logique entre les bonnes pratiques européennes mises en évidence par les partenaires et le modèle qui en est issu
3. de présenter les hypothèses de recherche à la base de l'application du modèle
4. de montrer une série de parcours flexibles qui permettent d'appliquer le modèle aux diverses situations réelles, domaine par domaine
5. de décrire en annexe quelques méthodologies d'élaboration de projet et d'évaluation, et une brève analyse de la signification des communautés de pratique.

Les hypothèses de recherche dont question au point 3 permettront de confronter les résultats de l'expérimentation du modèle dans les 7 pays partenaires à partir d'indicateurs pour leur évaluation et donc pour la validation du modèle.

Ce publication est structuré en chapitres qui suivent l'articulation des activités de cette phase du projet.

En particulier :

- ◆ le *Partie introductive* fournit le cadre synthétique du **projet DI.SCOL.A.**; il illustre les objectifs de ses 6 phases et sa démarche dans la construction du modèle dynamique
- ◆ le *Partie 1* illustre les caractéristiques fondamentales des **Bonnes Pratiques Européennes**
- ◆ le *Partie 2* expose de manière claire et synthétique les phases qui composent le **Modèle dynamique DI.SCOL.A.**
- ◆ le *Partie 3* expose le protocole et les activités réalisées pour la **validation du Modèle dynamique DI.SCOL.A.**

PARTIE INTRODUCTIVE

LE PROJET DI.SCOL.A.

LA PROFESSIONNALITÉ ENSEIGNANTE POUR ASSURER LA RÉUSSITE SCOLAIRE

ELABORÉ PAR :



AVEC LE CONCOURS DES AUTRES PARTENAIRES DU PROJET

Partie introductive: LE PROJET DI.SCOL.A.	6
1. A. L'objectif général du projet	6
1. B. Les objectifs spécifiques	6
1. C. L'organisation du projet	6
1. D. Les résultats attendus	7
1. E. Le cadre logique	7
1. F. Système scolaire et réussite scolaire	8
1. G. La terminologie du projet	10
1. H. Le site du projet : www.discola.org	11

Partie Introductive

LE PROJET DI.SCOL.A.

Le projet “**DI.SCOL.A - Adieu échec scolaire - La professionnalité enseignante pour assurer la réussite scolaire**” est issu de la nécessité de répondre à l'objectif b. “*améliorer la qualité de la formation professionnelle et continue et l'accès à la formation*” et à la priorité 4 du programme Leonardo1 “*promouvoir la formation continue des enseignants et formateurs*”; il se propose donc de contribuer à la construction de l'espace éducatif européen prévu par le Conseil de Lisbonne et à la réalisation des objectifs de la Déclaration de Copenhague.

Le projet propose de développer un processus visant à réduire le décrochage scolaire en améliorant la qualité de l'enseignement dans les écoles secondaires et en stimulant la formation continue des enseignants et des formateurs. Le projet entend donc contribuer à l'introduction des éléments relatifs à la Qualité de la Formation scolaire, c'est-à-dire des macro-indicateurs qui déterminent la professionnalisation de l'enseignant, et entend mener une étude et une recherche expérimentale sur les méthodes et stratégies innovantes pour améliorer la réussite scolaire des élèves.

La finalité de DI.SCOL.A. est de promouvoir auprès des enseignants l'acquisition de nouvelles compétences dans les méthodologies de l'enseignement, de contribuer à la constitution d'un espace éducatif commun européen et de concourir à satisfaire le besoin d'apprentissage des enseignants et formateurs.

1. A. L'objectif général du projet

Le projet est basé sur la volonté d'améliorer la profession enseignante pour augmenter les chances de réussite scolaire des élèves. Par conséquent, les destinataires directs du projet sont les enseignants et les formateurs qui interagissent avec les élèves de 14 à 16 ans, tranche d'âge la plus touchée par le phénomène de l'échec scolaire. Les destinataires indirects sont les organismes de formation et les institutions publiques.

1. B. Les objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques fondamentaux du projet sont :

- ◆ Créer un site web pour favoriser l'interaction entre les partenaires de manière à constituer une communauté de formateurs qui expérimentent concrètement les réalisations didactiques du projet
- ◆ Réaliser une recherche, dans chaque pays partenaire, sur les processus de formation des enseignants par l'analyse de cas concrets et l'expérimentation des méthodes adoptées.
- ◆ Appliquer un modèle de qualité de l'enseignement pour améliorer la profession enseignante ; Elaborer un ou plusieurs modèles dynamiques de formation à la professionnalisation de l'enseignant qui puissent être contextualisés et expérimentés par divers partenaires
- ◆ Définir des parcours de formation basés sur la réalisation des modèles élaborés
- ◆ Evaluer les parcours à travers une étude pilote expérimentale.

1. C. L'organisation du projet

Le projet a une durée de deux ans et s'articule en 6 phases ; chaque phase a une durée minimale de 2 mois et de 7 mois maximum. Les différentes phases sont :

- I. Réalisation du portail DI.SCOL.A.
- II. Recherche, sélection et présentation des cas de succès dans le domaine des processus de formation des enseignants
- III. Définition des macro-indicateurs de la qualité de l'enseignement selon le modèle EFQM
- IV. Elaboration d'un ou de plusieurs modèles dynamiques de formation à la professionnalisation à partir de ces macro-indicateurs
- V. Elaboration de parcours réels de formation basés sur le(s) modèle(s) élaboré(s)
- VI. Validation des modèles et des parcours de formation

Il y a ensuite la phase de la **valorisation**, particulièrement importante pour l'adoption du modèle DI.SCOL.A dans le milieu scolaire.

1. D. Les résultats attendus

Pour atteindre ces objectifs spécifiques, le projet se fixe comme résultats :

- ◆ la création d'un site web capable de documenter, de communiquer et de diffuser les produits et les résultats du projet
- ◆ la création d'une base européenne de documentation sur divers cas de succès scolaires,
- ◆ la constitution d'un manuel qui planifie les processus et le système permettant d'améliorer la qualité de l'enseignement, les parcours de formation et l'évaluation des parcours réalisés.

1. E. Le cadre logique du projet

Le projet DI.SCOL.A peut être représenté schématiquement un « Cadre Logique » (outil explicité page 35) :

OBJECTIFS GÉNÉRAUX	<ul style="list-style-type: none"> • RÉDUIRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE 				
BUT DU PROJET	<ul style="list-style-type: none"> • RENFORCER LA PROFESSIONNALISATION DE L'ENSEIGNANT EN EUROPE EN AMÉLIORANT L'ACCÈS A LA FORMATION CONTINUE ET SA QUALITÉ 				
RÉSULTATS	un modèle dynamique de formation des enseignants	des communautés de pratique nationales en réseau (500 participants)	des modules de formation	des parcours de formation innovants	une méthodologie pour l'élaboration participative de projets (GOPP)
ACTIVITÉS	<ul style="list-style-type: none"> • RECHERCHER LES CAS DE SUCCÈS DANS CHACUN DES 7 PAYS PARTENAIRES • RÉALISER UNE BASE DE DONNÉES EUROPÉENNE SUR CES CAS DE SUCCÈS • DÉFINIR DES MACRO-INDICATEURS EUROPÉENS POUR LA QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT • DÉFINIR LA STRUCTURE DU MODÈLE DE PROFESSIONNALISATION DE L'ENSEIGNANT CENTRÉ SUR LES MACRO-INDICATEURS 	<ul style="list-style-type: none"> • CRÉER UN PORTAIL EUROPÉEN EN TROIS LANGUES • RÉALISER UN ENVIRONNEMENT TECHNOLOGIQUE POUR L'APPRENTISSAGE • CHOISIR UN ÉCHANTILLON D'ÉCOLES AU NIVEAU NATIONAL • ANALYSER LE CONTEXTE DE LA FORMATION DANS CHAQUE PAYS 	<ul style="list-style-type: none"> • DÉFINIR LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE LA FORMATION À LA PROFESSIONNALISATION DE L'ENSEIGNANT • DÉFINIR LES MODULES DE FORMATION À LA PROFESSIONNALISATION DE L'ENSEIGNANT 	<ul style="list-style-type: none"> • RÉALISER UN CADRE COMPARATIF EUROPÉEN RELATIF À LA COMPATIBILITÉ DU MODÈLE • DÉFINIR DES PARCOURS DE FORMATION CENTRÉS SUR LE MODÈLE ET LES MODULES 	<ul style="list-style-type: none"> • LABORATOIRE GOPP DANS LES INSTITUTIONS SCOLAIRES AVEC LES BÉNÉFICIAIRES POUR CHOISIR ENSEMBLE LE MODÈLE ET LES PARCOURS • APPLIQUER LES PARCOURS AU SEIN DES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE

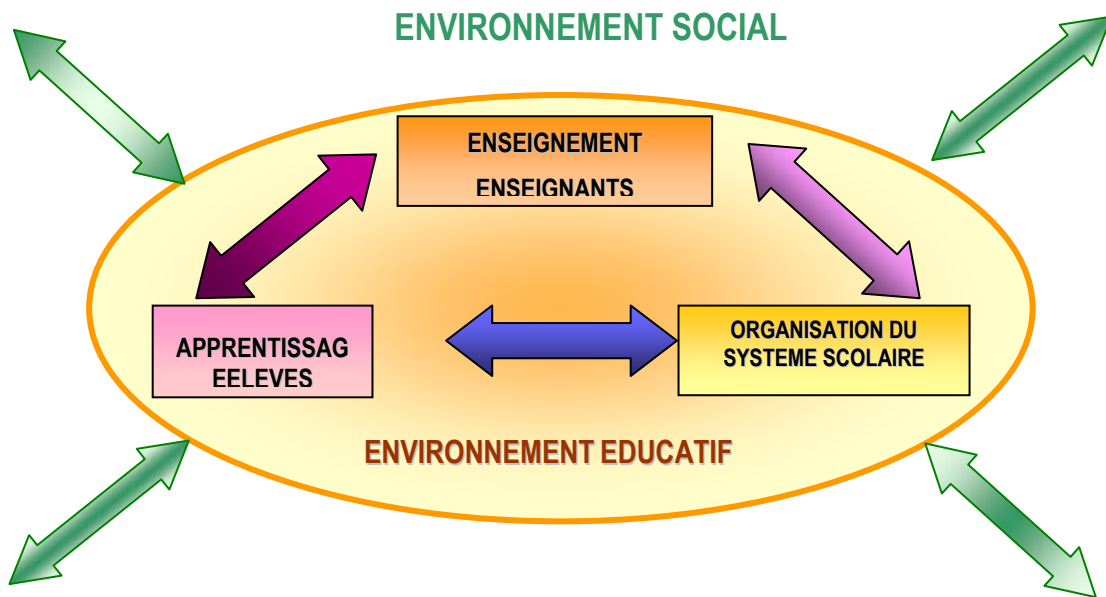
1.F. Système scolaire et réussite scolaire

Le projet DI.SCOL.A. se base sur les conceptions suivantes :

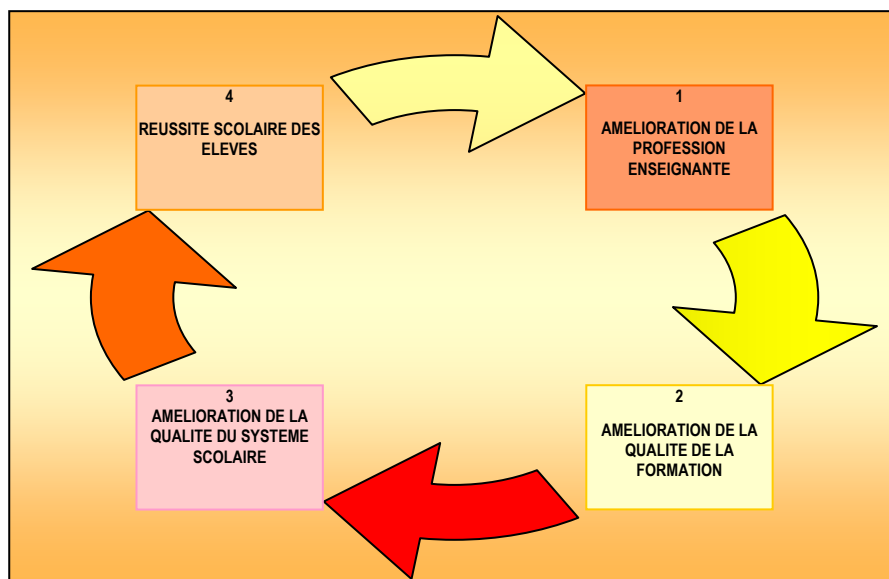
a) le système scolaire est caractérisé par 4 dimensions :

- Le contexte social,
- L'enseignement / le professeur,
- L'apprentissage / les élèves,
- L'organisation scolaire

dont les interrelations peuvent être représentées comme ceci :



b) la réussite scolaire dépend de l'amélioration de la profession enseignante selon le cercle illustré par la figure ci-dessous :



1. G. La terminologie du projet DI.SCOL.A

Pour faciliter la compréhension et l'utilisation du Manuel, ci-dessous on a fourni la définition des idées-clées qui sont à la base du Modèle Dynamique DI.SCO.LA.

Les concepts suivants sous-tendent le modèle :

1. **Le décrochage scolaire** : cette expression ne vise pas seulement l'abandon de l'école mais aussi l'échec scolaire des élèves qui, même s'ils obtiennent un titre d'étude, ne s'en servent pas dans leur insertion professionnelle. C'est pourquoi le projet vise la **réussite scolaire**.
2. **Site Web (ou portail) pour créer une communauté de formateurs**: l'espace web proposé est plus qu'un instrument virtuel d'information. La "communauté virtuelle des formateurs" est le lieu de développement de multiples actions interactives dont l'information, la formation et la prise de décision.
3. **Laboratoire GOPP**: La méthodologie GOPP (Goal Oriented Project Planning – Planification de projet par les objectifs) est caractérisée par les éléments suivants:
 - a. L'élaboration du projet est orientée vers les objectifs et non vers les activités.
 - b. L'élaboration du projet est concertée, c'est à dire qu'elle doit être définie autant par les acteurs-clés que par les bénéficiaires du projet afin de s'assurer que le projet final sera partagé par tous et corresponde aux problèmes réels des bénéficiaires.
 - c. L'identification des composantes fondamentales du projet (objectifs, activités, résultats) doit être faite au cours de workshops, avec la participation des acteurs-clés et avec l'assistance d'un animateur/facilitateur externe et donc neutre.
 - d. la définition du projet se développe en deux phases séquentielles : la phase d'analyse (qui prévoit 4 étapes : l'analyse des acteurs clés, l'analyse des problèmes, l'analyse des objectifs, l'identification des domaines d'intervention) et la phase de construction du projet (avec 2 étapes : le choix des domaines d'intervention; la définition du projet à l'aide d'un instrument appelé « CADRE LOGIQUE », c'est à dire une matrice de projet qui permet d'identifier efficacement les éléments du projet selon quatre niveaux de spécificité)

Les laboratoires GOPP se basent sur cette méthodologie pour planifier les activités des différentes phases en élaborant les propositions de commun accord ; c'est une méthode de recherche-action qui vise à améliorer une situation problématique par l'action directe de chaque acteur clé et la création d'un climat actif, participatif et d'accord collectif.

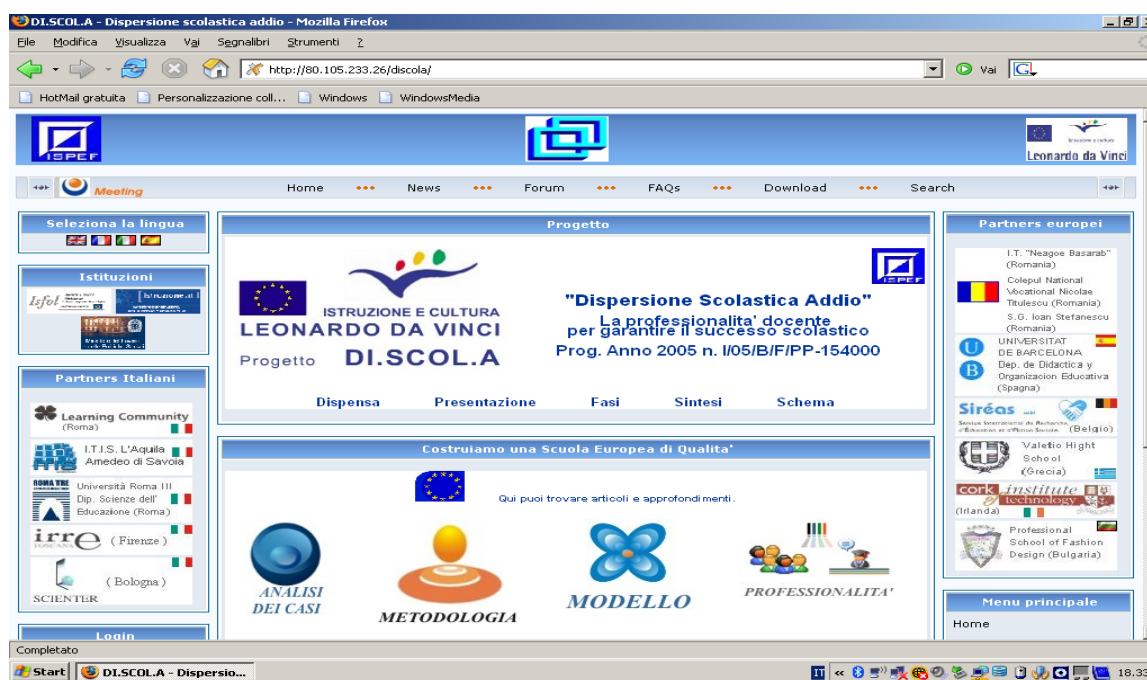
4. **Bonne pratique**: le concept de bonne pratique est fondamental dans l'architecture théorique du projet, surtout quand il s'agit de communautés de pratique dont la bonne pratique représente l'objectif de fond. Une pratique d'éducation ou de formation et une bonne pratique si :
 - a. Elle atteint les résultats et les objectifs attendus
 - b. Elle produit des changements visibles pour les destinataires de l'action, leur organisation, leur environnement
 - c. Elle est reproductible
 - d. Elle est transférable
 - e. Elle présente le caractère d'intégration, en verticale (entre les niveaux des différentes formations) et en orizontale (formel, pas formel, informel), et meme transversal (entre système de formation différents)
 - f. Elle présente le caractère de la multiplication, c'est à dire qu'elle est capable de trouver des autres idées de projets et des initiatives de formation.
5. **La Cabine de Régie** est une structure de base pour la valorisation et la qualité du projet. La cabine de régie est composée, dans chaque pays, d'acteurs clés de la formation, de décideurs politiques, de

bénéficiaires directs et indirects et du partenaire du projet qui représente chaque pays. Elle a pour mission centrale d'analyser les produits et les matériels du projet, et de fournir le feedback nécessaire sur leur applicabilité dans le système national. Elle remplit donc une triple mission d'observation, de planification et d'intervention dans l'action d'information/formation/décision du portail.

6. **Le Comité de Pilotage** : Le Comité de Pilotage est une structure centrale de la gestion et du contrôle de la qualité du projet. Il est composé d'un représentant senior de chaque organisme partenaire et guide les options stratégiques et fondamentales du projet au niveau de sa politique, de la gestion, de la méthodologie et de l'organisation. Par son action, il est un support pour le coordinateur du projet.
7. **Communauté de pratique** : La Communauté de pratique est formée dans chaque pays par les bénéficiaires directs et indirects dans le but d'analyser les produits et les matériels du projet au cours de son développement et de poursuivre son impact sur le système éducatif après la fin du projet. On suppose une communauté de pratique par pays et une communauté de pratique européenne.

1. H. Le site web (portail) du projet : www.discola.org

Le site web est structuré comme suit :



Il est indispensable de consulter le site :

- pour voir le parcours réalisé
- pour analyser la documentation sur les bonnes pratiques et les documents élaborés au cours du projet
- pour connaître le parcours de validation
- pour se mettre en réseau avec le projet et la diffusion du modèle
- pour expérimenter le modèle, communiquer les résultats et confronter les expériences

PARTIE 1

LES BONNES PRATIQUES EN EUROPE DE LA FORMATION DE LA PROFESSIONNALITE ENSEIGNANTE DANS L'ÉCOLE SECONDAIRE

ELABORÉ PAR :



AVEC LE CONCOURS DES AUTRES PARTENAIRES DU PROJET
TABLE DES MATIÈRES

Parte 1: LES BONNES PRATIQUES EN EUROPE DE LA FORMATION DE LA PROFESSION ENSEIGNANT DANS L'École secondaire

Chapitre 1 Les bonnes pratiques européennes et les modèles qui en découlent	12
Chapitre 2 Les bonnes pratiques du projet DI.SCOL.A	14
Chapitre 3 Résultats issus de l'analyse des bonnes pratiques sur la Formation de la Profession enseignant	15

Partie 2

LES BONNES PRATIQUES EN EUROPE DE LA FORMATION DE LA PROFESSION ENSEIGNANT DANS L'École secondaire

Chapitre 1

Les bonnes pratiques européennes et les modèles qui en dérivent

Le développement du modèle DI. SCOL.A. a pris en grande considération les résultats de la recherche sur les bonnes pratiques européennes sélectionnées, basées sur des modèles conséquents où sont présents d'une manière plus ou moins significative les éléments caractéristiques suivants :

1. l'intégration entre divers systèmes (système éducatif, système de la formation professionnelle, universités, milieux d'apprentissage non formels et informels) / logique institutionnelle (logique de système)
2. la multiplicité d'acteurs et une interaction entre les divers systèmes pour répondre de manière ponctuelle aux besoins des destinataires / du milieu
3. l'intégration des TIC dans le curriculum / au sein des disciplines scolaires
4. la professionnalisation des enseignants (formation initiale, formation en cours de carrière)
5. le support aux processus d'apprentissage collaboratif
6. l'utilisation de systèmes d'évaluation basés sur les compétences transversales
7. la durabilité du modèle

Le développement du modèle a largement tenu compte des résultats de la recherche sur les bonnes pratiques.

1. En ce qui concerne le *niveau de l'intégration des systèmes*, celui-ci semble plus présent dans les pratiques belges mais est poursuivi d'une manière plus ou moins forte partout ailleurs. C'est sûrement un élément à la base du modèle DI.SCOL.A parce qu'il permet d'ouvrir le système scolaire à toutes les instances extérieures à l'école. Cette intégration veut mettre en évidence la participation active à dignité égale de toutes les institutions qui collaborent avec le monde scolaire. Dans le modèle DI.SCOL.A, ce niveau d'intégration est fortement présent dans le développement des phases d'analyse et de reconnaissance, lorsque, en phase initiale, on identifie les activités et ressources externes qui peuvent être mises à contribution pour les activités à projeter.
2. En ce qui concerne la *multiplicité des acteurs et l'interaction entre les systèmes*, de même, ces caractéristiques sont présentes dans la quasi totalité des bonnes pratiques. Dans le modèle, ceci est pris en considération pour chaque phase puisqu'on adopte la méthodologie GOPP (Goal Oriented Project Planning) pour l'élaboration de projet et pour l'évaluation (cette méthodologie est précisément caractérisée par l'implication d'acteurs issus de divers systèmes et réunis pour élaborer ensemble des projets d'intervention en milieu scolaire) et que le principe du travail en communauté de pratique constitue l'élément central du modèle.
3. En ce qui concerne *l'intégration des TIC dans le curriculum / au sein des disciplines scolaires*, c'est un élément qui est présent dans pratiquement toutes les bonnes pratiques sélectionnées, elles ont notamment analysé :

- a. le rapport apprentissage/réseau ou enseignement/technologie,
- b. l'impact des technologies et d'Internet sur l'organisation scolaire et sur les relations avec le monde extérieur à l'école.

Par conséquent, la recherche a mis en évidence des données utiles pour comprendre la nouvelle approche cognitive de l'enseignement / apprentissage par les enseignants et les élèves qui utilisent les TIC à des fins pédagogiques, et également pour comprendre l'importance d'Internet et de son impact sur l'école et en dehors de l'école. Le modèle a suivi les indications de la recherche en particulier au niveau de l'élaboration de projets réalisée en laboratoire GOPP (3^e domaine du modèle) : en effet, les communautés de pratique utilisent les TIC et Internet comme moyen de communication et d'évolution.

4. Quant à la **professionnalité enseignante**, certaines bonnes pratiques mettent les enseignants dans une situation de formation à distance où ils prennent le rôle de tuteur, de facilitateur et d'animateur dans un nouvel environnement d'apprentissage et de formation. Ce qui permet de constituer des équipes d'enseignants experts capables de projeter et de développer des activités expérimentales, de transférer des modèles didactiques dans d'autres réalités, de développer et de maintenir des schémas, des modèles et des programmes flexibles de formation à distance. Dans le modèle DI.SCOL.A tout cet aspect est appliqué autant dans la phase d'élaboration du projet et de validation où apparaît le nouveau profil professionnel du facilitateur, que dans la phase du développement en communauté de pratique *on line* où les enseignants peuvent développer le rôle de tuteur à l'égard des élèves ainsi que leur propre croissance professionnelle au contact de la réalité externe. En effet, le modèle vise une forte croissance professionnelle des enseignants et entend en faire les protagonistes des nouveaux processus d'apprentissage des élèves.
5. En ce qui concerne le **support aux processus d'apprentissage collaboratif**, la recherche a mis en évidence l'importance d'utiliser des environnements d'apprentissage collaboratif à distance (computer supported collaborative learning) et l'efficacité d'être stimulé par des occasions de confrontation constructive, de partage des tâches et des objectifs, en mettant les compétences individuelles au service du groupe. C'est donc un élément très important du modèle qui prévoit dans sa 3^e phase (les parcours formatifs) des processus d'apprentissage collaboratif et la création d'environnements d'apprentissage *on line* pour les développer et soutenir ces processus.
6. **L'utilisation de systèmes d'évaluation basés sur les compétences transversales** est un élément important et innovant qui émerge de l'analyse des bonnes pratiques. On a par exemple une bonne pratique italienne qui a expérimenté un modèle de certification des compétences transversales pouvant être reconnu au niveau national et au niveau européen. Utiliser le laboratoire GOPP permet, dans le modèle DI.SCOL.A, d'évaluer des compétences transversales en valorisant des compétences acquises de manière non formelle et informelle. En outre, via la communauté de pratique, le modèle stimule la prise de conscience individuelle de la croissance de ses propres compétences (y compris disciplinaires) au sein et à travers l'évolution du groupe.
7. Enfin, la dimension de **la durabilité du modèle** est présente dans quelques bonnes pratiques sélectionnées mais est considérée par la recherche comme un élément particulièrement important. C'est un principe de base du projet : le modèle DI.SCOL.A doit s'intégrer dans le processus didactique traditionnel qu'il entend influencer de manière continue et permanente pour le transformer et l'innover.

Chapitre 2

Les bonnes pratiques du projet DI.SCOLA

Le partenariat a identifié et classé 25 cas de succès en formation des enseignants, dont voici la liste. ¹

<i>Cas de succes de formation enseignant des PARTNERS ITALIENNES</i>
<i>LA FORMATION DES ENSEIGNANTS ENTRÉS RÉCEMMENT EN FONCTION</i> (ITIS L'Aquila)
<i>ATLAS</i> (Scienter)
<i>FORMATION AU MANAGEMENT POUR ENSEIGNANTS</i> (Univ. Studi Roma Tre)
<i>E-MUSICNET</i> (Univ. Studi Roma Tre)
<i>ETTCAMPUS</i> (Scienter)
<i>FORTIC</i> (Univ. Studi Roma Tre)
<i>La licence pédagogique TIC</i> (Scienter)
<i>DIDACTIQUE DE L'ITALIEN 2e LANGUE</i> (IRRE Toscana)
<i>STYLES DE VIE – L'ÉCOLE PROMOTRICE DE LA SANTÉ</i> (IRRE Toscana)
<i>DE LA PROVINCE LABORATOIRE AU LABORATOIRE PROVINCIAL</i> (ISPEF)
<i>“FAIRE L'ÉCOLE” – “LABORATOIRE PROVINCIAL” POUR L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE</i> (ISPEF)
<i>FORMATION DES ENSEIGNANTS À LA FACILITATION DU PROCESSUS</i> (expert MIUR)
<i>Cas de succès de formation enseignant du PARTNER BELGE</i>
<i>STAGE PLURIDISCIPLINAIRE D'ÉDUCATION PHYSIQUE SCOLAIRE</i> (SIREAS – Belgique)
<i>Cas de succes de formation enseignant du PARTNER BULGARE</i>
<i>COURS (DEMONSTRATION) “PORTES OUVERTES”</i> (Professional School of Fashion Design - Bulgarie)
<i>Cas de succes de formation enseignant du PARTNER GREC</i>
<i>DIDACTIQUE DE L'ART</i> (“Valetio” High School, Ios, Cyclades, Grèce)
<i>FORMATION DES ENSEIGNANTS À L'UTILISATION DES TIC</i> (“Valetio” High School, Ios, Cyclades, Grèce)

¹ Pour la description complète des cas se reporter au document que l'on peut consulter dans le portail DI. SCOLA.

<i>Cas de succes de formation enseignant des PARTNERS ROUMAINS</i>
<i>DIDACTIQUE DE LA MATHEMATIQUE ET DES SCIENCES</i> (Lycée Théorique “Neagoe Basarab”- Roumanie)
<i>INFORMATION ET SENSIBILISATION AU HIV/SIDA DANS LES DISTRICTS DE VALCEA ET CALARASI</i> (Ecole Nr. 1 Roumanie)
<i>PROGRAMME DE RATIFICATION DU CURRICULUM</i> (The Theoretical High School “Neagoe Basarab – Roumanie)
<i>MANAGEMENT POUR L’EDUCATION</i> (Groupe Scolaire “Nicolae Bălcescu” – Roumanie)
<i>LES DROITS DE L’HOMME</i> (L’École 2, Oltenița, Roumanie)
<i>TECHNOLOGIES DE L’INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION DANS LES PROCESSUS D’APPRENTISSAGE</i> (Le Groupe Scolaire "Ioan C. Stefanescu" Iasi-Roumanie)
<i>FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS DE LANGUE ET LITTERATURE ROUMAINES</i> (Le Groupe Scolaire "Ioan C. Stefanescu" Iasi-Roumanie)
<i>PROJET COOPERATIF</i> (N.Titulescu” College Roumanie)
<i>Cas de succes de formation enseignant du PARTNER ESPAGNOL</i>
<i>ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE / FORMATION EN COURS DE CARRIÈRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE 2004 -2005</i> (Institut des Sciences de l’Education – ICE Espagne)

Chapitre 3

Resultats issus de l'analyse des bonnes pratiques sur la formation de la profession enseignant

Le Comité de Pilotage du projet DI.SCOL.A a défini les critères fondamentaux de la lecture et de l'analyse des divers cas de succès qui ont été identifiés.

- 1) L'apprentissage collaboratif et coopératif
- 2) Les résultats concrets
- 3) L'évaluation
- 4) La logique de système
- 5) La signification et la pertinence
- 6) L'innovation

A partir de l'analyse des 25 bonnes pratiques, on peut émettre les observations suivantes :

➤ **L'apprentissage collaboratif et coopératif**

La méthodologie présentée dans la quasi-totalité des cas est participative en ce sens que la formation mène vers une croissance personnelle construite ensemble avec les autres participants. On écarte ainsi l'individualisme qui a caractérisé la formation en cours de carrière pendant des années. Dans certains cas on a développé une recherche-action ou fait appel à des méthodes mixtes, c'est-à-dire composées en partie d'activités de type participatif en présentiel et en partie d'activités en ligne toujours avec une forte composante collaborative. Le modèle de l'enseignement pur se déplace de plus en plus vers le modèle de l'apprentissage actif (basé sur le socioconstructivisme) où les enseignants sont appelés à mettre en commun leurs propres compétences et expériences et à apprendre ensemble avec les collègues. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont joué et continuent à jouer un rôle fondamental en tant que support de l'apprentissage collaboratif et de la constitution de véritables communautés de pratiques professionnelles de plus en plus larges et basées sur les dynamiques de communications et d'échanges offertes par Internet.

➤ **Les résultats concrets**

Dans quasi tous les cas l'accent est mis sur l'aspect concret des résultats atteints, non pas au niveau du profil personnel de l'enseignant mais au niveau du changement dans sa manière d'enseigner. Les retombées sur l'organisation complète de l'activité didactique au niveau de la classe / interclasse et au niveau de l'école ont été nombreuses et diversifiées.

➤ **L'évaluation**

Dans de nombreux cas il y a une évaluation soit des résultats à l'issue du cours, soit du processus de formation, et ceci dans le souci d'assurer la dynamique du projet et le feedback nécessaire pour adapter au mieux les activités. En fait, quasi toutes les expériences (à l'exception de deux) prévoient l'évaluation de l'activité de formation dans une optique d'évaluation formative et d'amélioration continue de la qualité de l'offre. Dans certains cas on fournit également une certification des compétences acquises.

➤ **La logique institutionnelle (logique de système)**

Tous les cas sélectionnés respectent ce type de logique qui prescrit des interventions à dimension européenne, nationale ou régionale avec un impact et de retombées importantes sur le système scolaire. Dans certains cas il s'agit d'expériences impliquant des investissements importants et un grand nombre de participants. Dans d'autres cas, ce sont des expériences pilotes importantes par l'innovation qu'elles introduisent et par la validation de modèles de formation qui peuvent être répétés à grande échelle dans le monde éducatif.

➤ **La signification et la pertinence**

Presque tous les cas sélectionnés ont eu des retombées positives sur l'activité des écoles concernées en contribuant souvent à innover les processus de formation, les activités d'évaluation et d'organisation et les modes d'approches, de lecture et d'interprétation de la réalité. Dans certains cas les formations ont stimulé la constitution de réseaux et de partenariats.

➤ **L'innovation**

Dans de nombreux cas la formation proposée est innovante soit du point de vue méthodologique soit du point de vue des contenus. Les cas sélectionnés ont permis, en outre, de promouvoir des savoirs, des connaissances et une nouvelle conception de la croissance personnelle. On peut considérer que c'est innovant de consacrer une grande place au travail de groupe en engageant les enseignants en formation à être protagonistes de leur propre parcours d'apprentissage. Dans un cas, l'élément très innovant réside dans le fait d'avoir introduit dans la professionnalisation de l'enseignant la composante de la facilitation des processus et de l'élaboration de projet. En effet, cette composante qui fait théoriquement partie de la formation initiale des enseignants est en réalité peu présente sur le terrain. Enfin, de nombreux cas sont caractérisés par la possibilité d'être transférés facilement dans d'autres contextes européens et de pouvoir ainsi confronter les expériences.

PARTE 2

LE MODELE DYNAMIQUE DI.SCOL.A. UNE NOUVELLE MANIERE DE FAIRE FORMATION

ELABORÉ PAR :



ET



AVEC LE CONCOURS DES AUTRES PARTENAIRES DU PROJET

Chapitre 1: LE MODELE DYNAMIQUE DI.SCOL.A.	17
1.A. Schéma général	21
1.B. Le domaine de la Reconnaissance	22
1.C. Le domaine de l'Elaboration de Projet	23
1.D. Le domaine des Parcours Formatifs	24
1.E. Le domaine de l'Evaluation	25
Chapitre 2: L'IMPLEMENTATION DU MODELE DYNAMIQUE DI.SCOL.A	27
2. A. Difficultés de l'application du modèle	27
2. B. Développements et stratégies pour la Reconnaissance	28
2.B. 1. L'autonomie scolaire	28
2.B. 2. Stratégies applicatives	30
2. C. Développements et stratégies pour l'Elaboration de Projet	32
2. D. Développements et stratégies pour les Parcours Formatifs.....	38
2.D. 1. Communauté de pratique et d'apprentissage	38
2.D. 2. Stratégies applicatives	39
2. E. Développements et stratégies pour l'Evaluation	46
L'évaluation des processus	46
<i>Critère 1 : le leadership</i>	48
<i>Critère 2 : les politiques et stratégies</i>	48
<i>Critère 3 : le personnel</i>	48
<i>Critère 4 : les partenariats et les ressources</i>	48
<i>Critère 5 : les processus</i>	48
2. E.2 L'évaluation des résultats	49
<i>L'apprentissage collaboratif et coopératif</i>	49
<i>Les résultats concrets</i>	49
<i>L'évaluation</i>	49
<i>La logique de système</i>	49
<i>La signification et la pertinence</i>	49
<i>L'innovation produite</i>	49

Chapitre 1

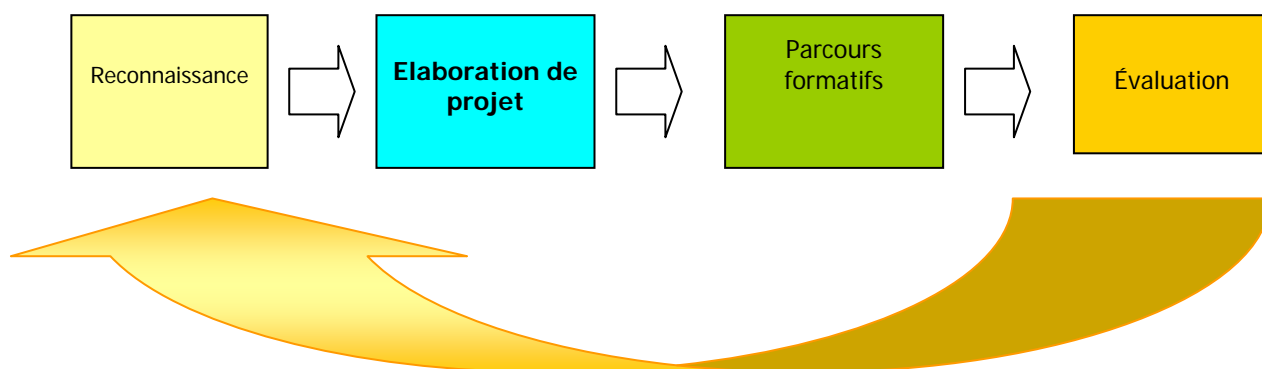
LE MODELE DYNAMIQUE DI.SCOL.A

Outre les caractéristiques issues des bonnes pratiques européennes sélectionnées et compte tenu des recherches effectuées dans la phase initiale du projet, il y a d'autres macro-indicateurs à prendre en considération pour la définition du modèle, de l'environnement d'apprentissage et du contexte organisationnel. Ce sont:

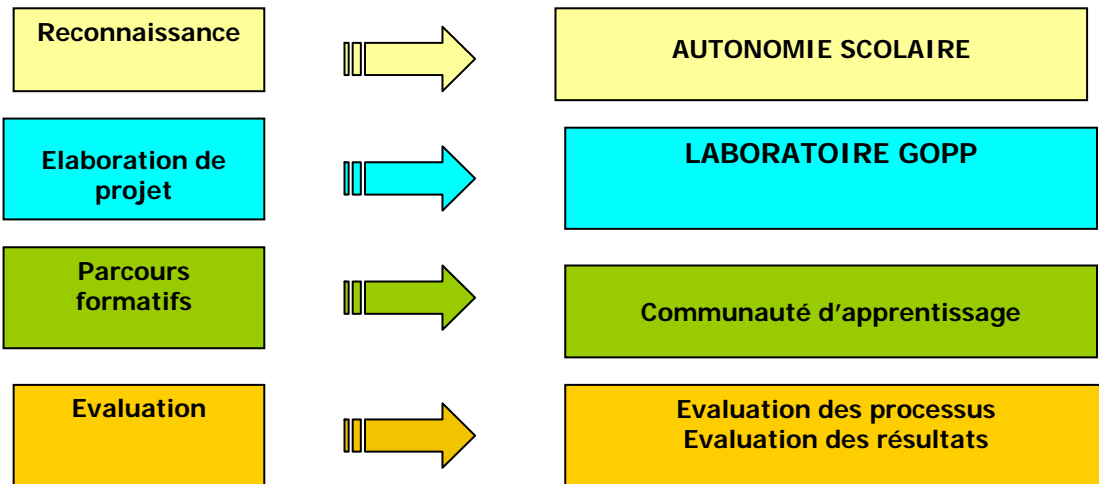
1. une méthodologie d'élaboration de projet basée sur les objectifs et sur la participation de multiples acteurs clés
2. un apprentissage en coopération et en collaboration, y compris avec des acteurs externes à l'école
3. une prise en considération des compétences de chaque professeur, y compris celles qui ont été acquises dans des parcours informels et non formels
4. la recherche – action comme méthode de travail principale
5. une connaissance ponctuelle des problèmes du milieu où se déroule l'action didactique
6. une flexibilité didactique caractérisée par le "learning by doing" et le "work based learning"
7. l'acquisition de compétences pour élaborer des parcours didactiques
8. le choix "bottom up" des thèmes de formation, directement par les enseignants de la communauté
9. l'intégration de la formation dans une logique de système (globale).
10. l'intégration du processus formatif dans une micro-innovation

Le modèle dynamique DI.SCOL.A. qui émerge de toutes ces considérations prévoit quatre domaines dans la Formation à la Professionnalité enseignante, réalisés en 4 phases reliées de manière cyclique et hiérarchique:

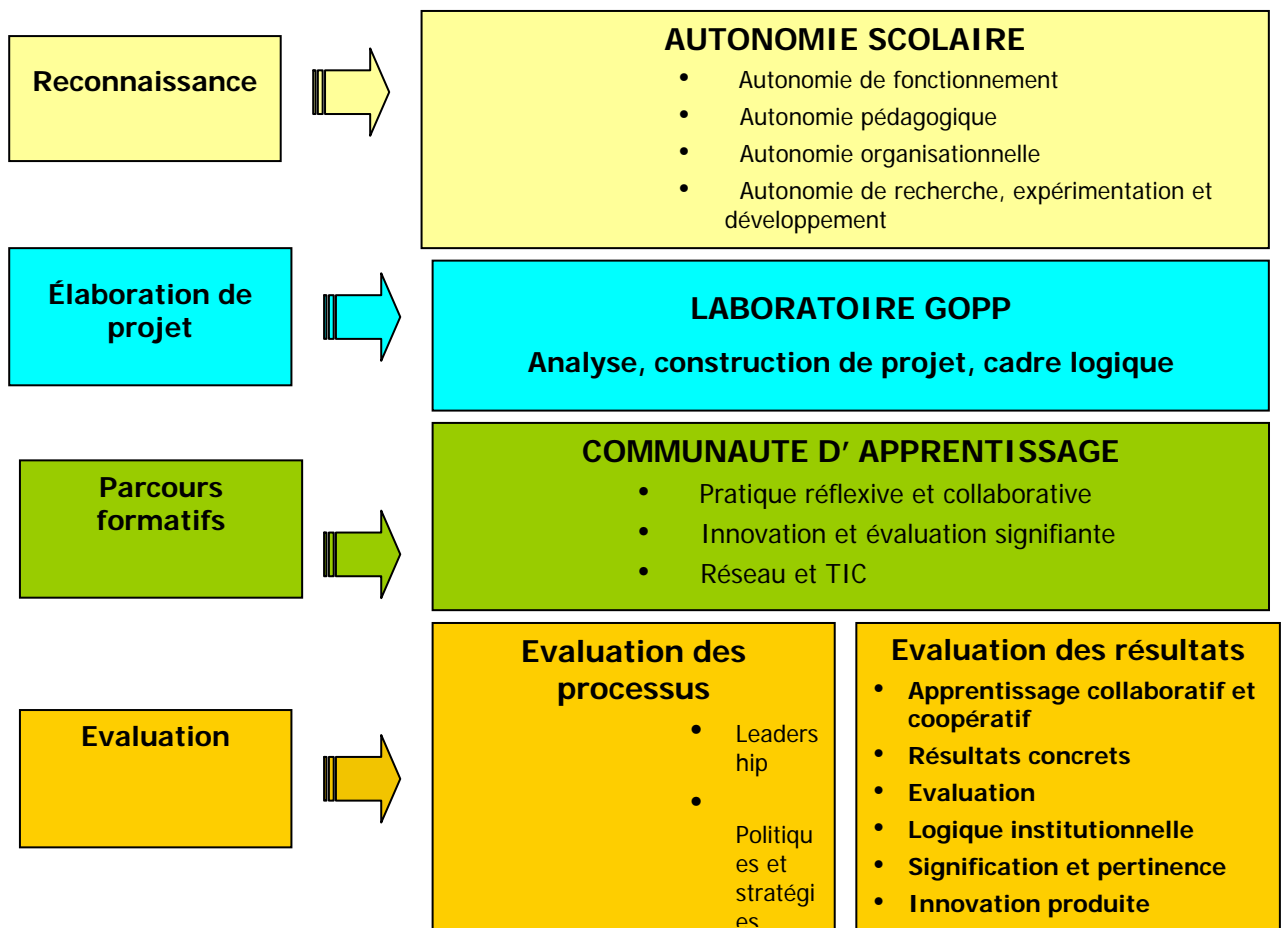
1. **La reconnaissance des ressources**
2. **L'élaboration du projet**
3. **Les parcours formatifs**
4. **L'évaluation des processus et des résultats**



Le 4 phases du modèle dynamique DI.SCOL.A. sont illustrées par le schéma méthodologique suivant:



Le plan méthodologique se développe comme suit:



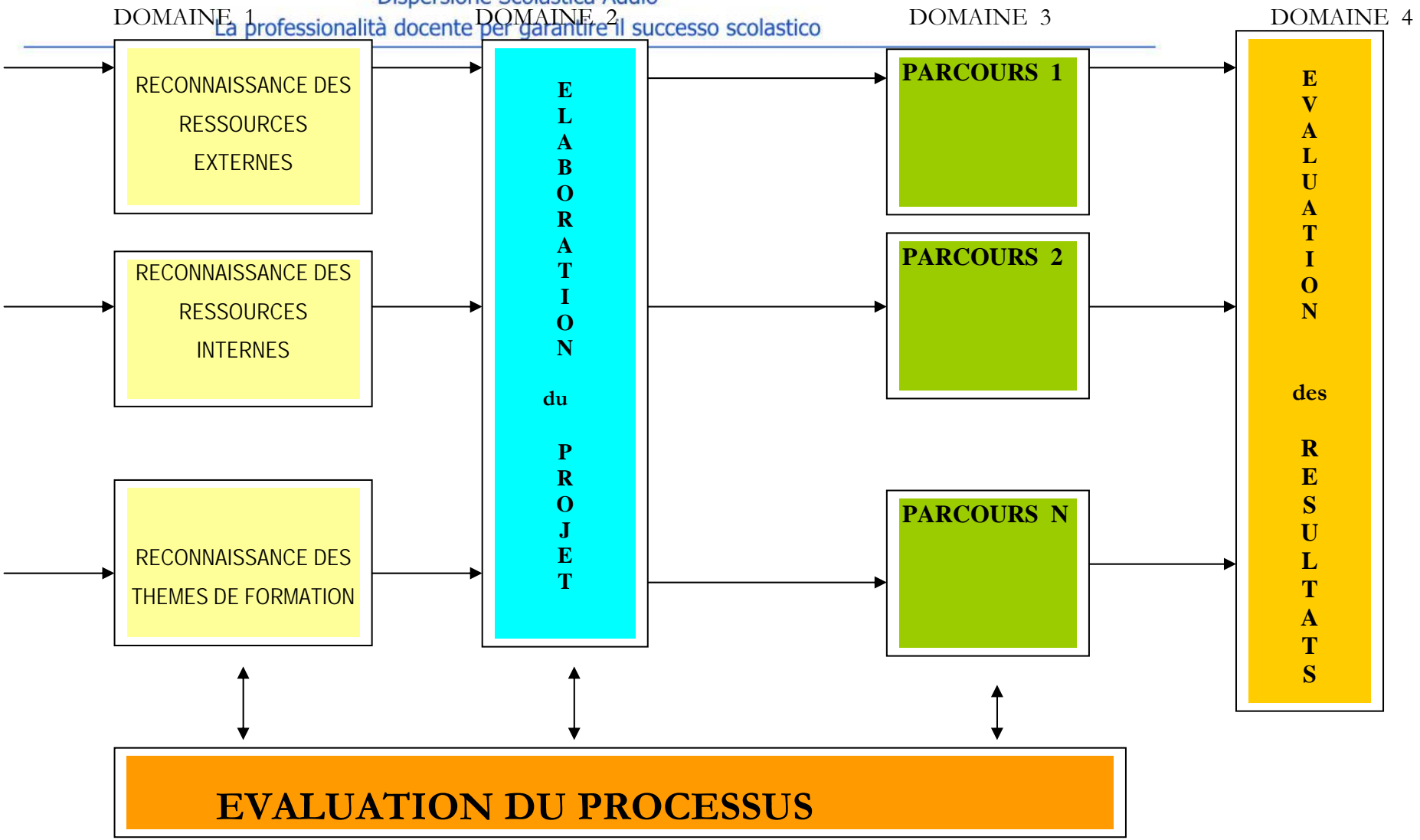


Leonardo da Vinci

Le modèle complet qui en résulte est donc le suivant :

"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

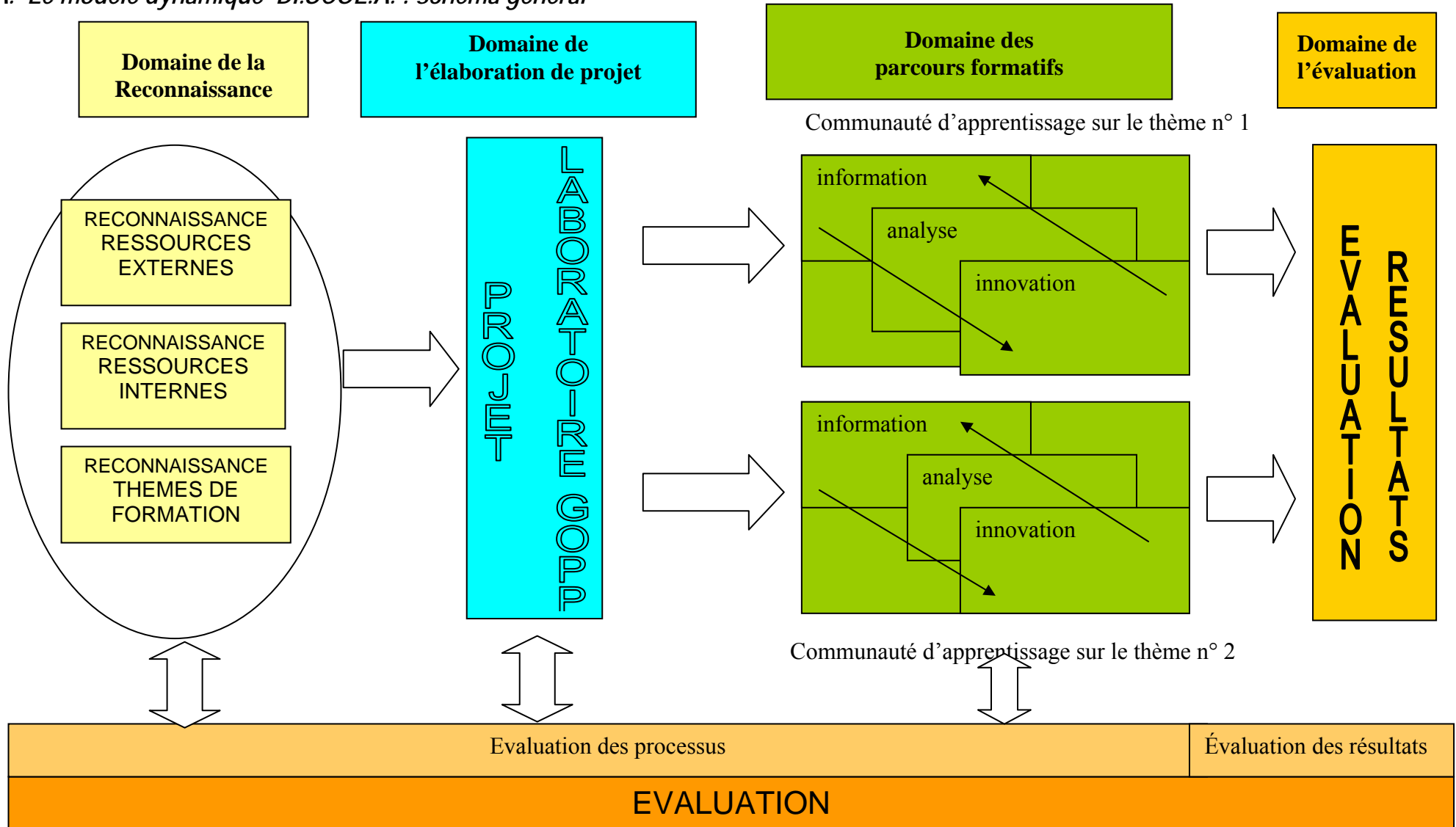


"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

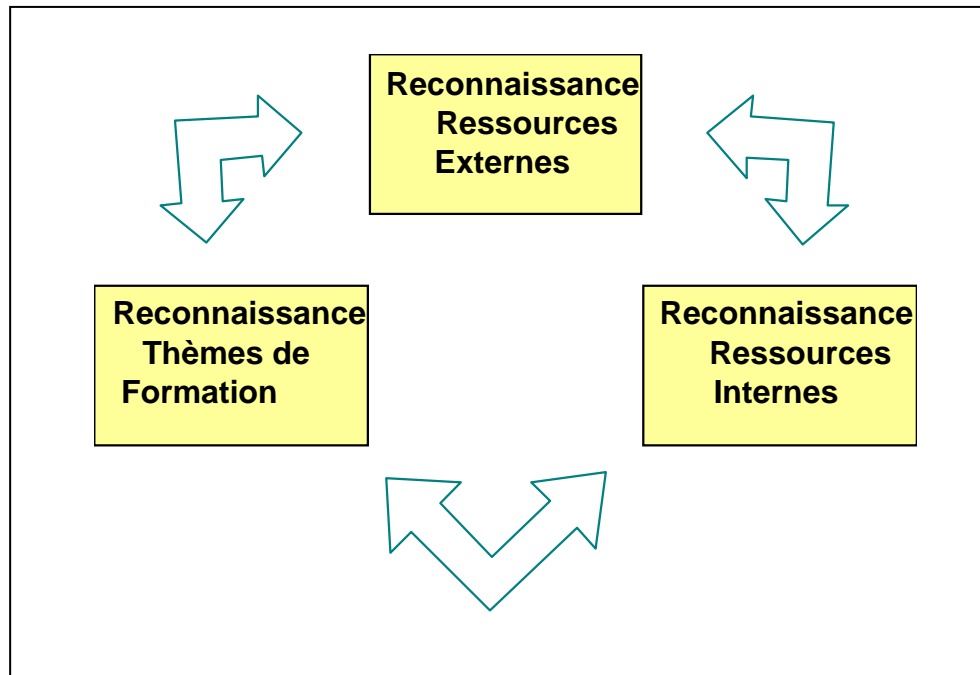
Dans les pages suivantes vien fourni un plan général du modèle et une brève description des caractéristique et de la structure de chaque phase

1.A. Le modèle dynamique DI.SCOL.A. : schéma général

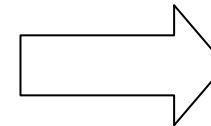




1.B. Domaine de la reconnaissance



(ensuite)
DOMAINE DE L'ELABORATION DE PROJET



**P
R
O
J
E
T**

Dans le domaine de la Reconnaissance, on développe les activités suivantes:

- a) Reconnaissance des acteurs clés du milieu ; b) Reconnaissance des activités intéressantes au niveau local ; c) Reconnaissance des ressources internes des enseignants d) Reconnaissance des ressources des élèves e) Reconnaissance des thèmes de formation utiles pour l'institution

Dans le modèle dynamique proposé après la phase de Reconnaissance, on obtient, par des méthodes participatives, une liste de thèmes intéressants à développer dans l'école. Autant les enseignants que les élèves du 2e degré secondaire (14-16 ans) participent au choix des thèmes; on identifie les communautés de pratique



on line qui ont comme objet d'apprentissage les thèmes mis en évidence par l'école et on y associe les enseignants et les élèves à ces communautés en fonction de leurs intérêts.

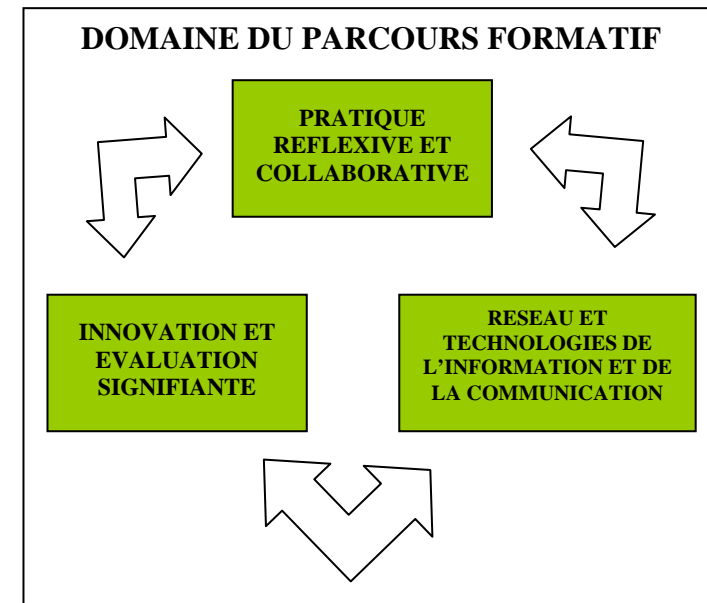
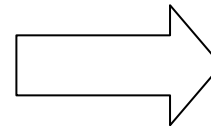
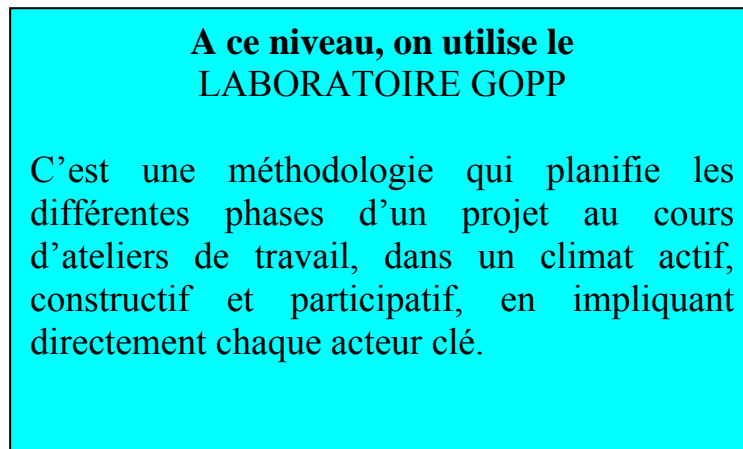
"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

1 C. Domaine de l'elaboration de projet

Dans cette phase, on développe des ateliers avec acteurs multiples pour s'accorder sur le projet à partir des résultats de la Reconnaissance

(ensuite)



Dans cette phase, on construit le projet de formation en communauté et on réalise un plan de travail et d'activités bien précis en utilisant les TIC, Internet, audio-conférence, rencontres, e-mail, etc. Dans la phase de développement, on réalise le plan de travail dans les communautés de pratiques choisies. Le travail dans chaque communauté est monitoré et évalué au niveau des processus et des résultats atteints.



"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

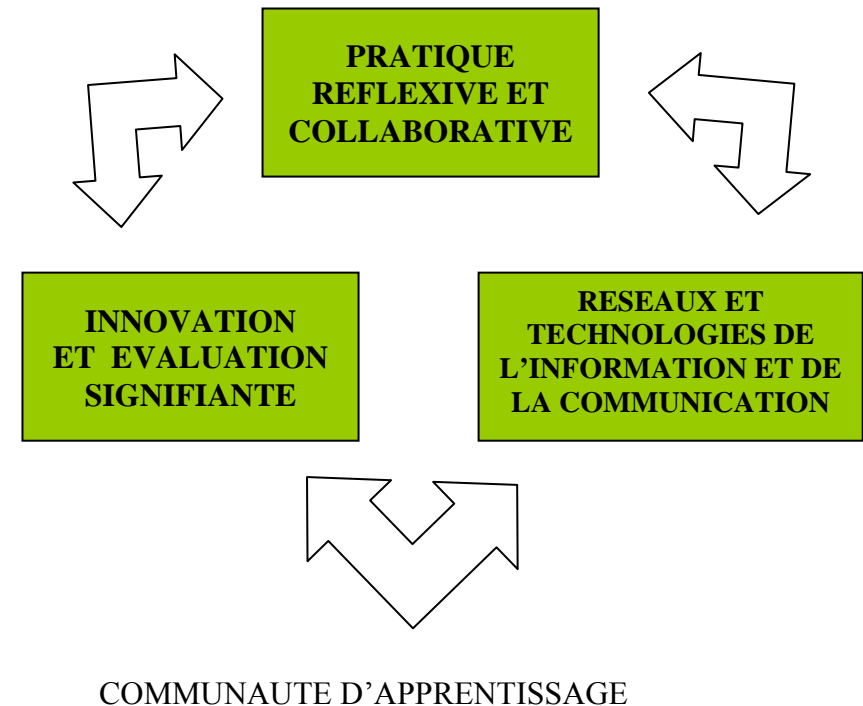
1.D. Domaine des parcours de formation

Au niveau des parcours formatifs, on développe les activités suivantes:

- Formation des enseignants en communautés d'apprentissage autour des thèmes choisis, avec également des acteurs externes qui s'intéressent aux mêmes thèmes
- Recherche-action en classe sur les thèmes et les problèmes issus du milieu local.

Les parcours formatifs sont caractérisés par les macro-dimensions suivantes:

- **LA PRATIQUE REFLEXIVE ET COLLABORATIVE**
- **RESEAUX ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**
- **INNOVATION ET EVALUATION SIGNIFIANTE**



Ces trois macro-dimensions caractérisent le fonctionnement d'une Communauté d'Apprentissage virtuelle des enseignants de l'école secondaire supérieure, chacune sur un thème issu de la phase de Reconnaissance initiale.

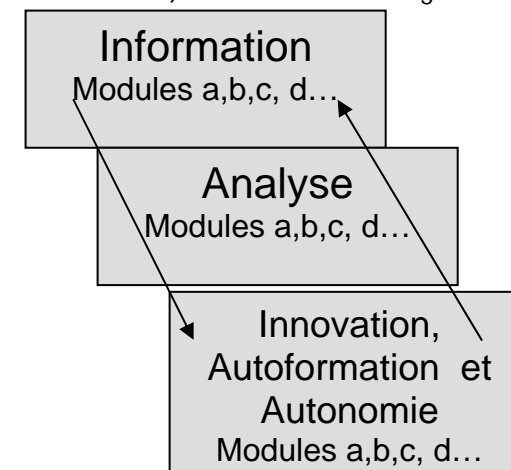


"Dispersione Scolastica Addio"

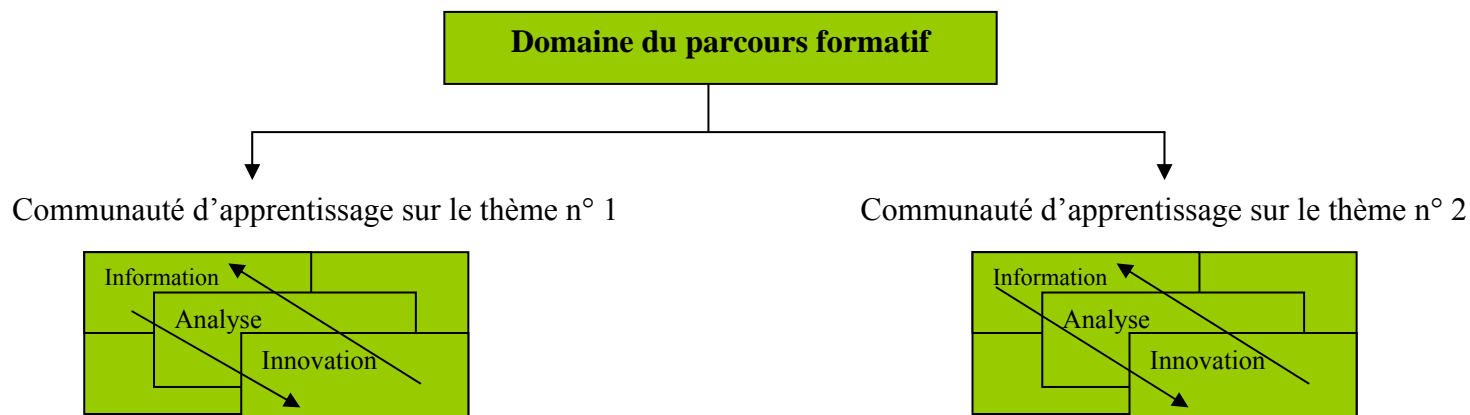
La professionalità docente per garantire il successo scolastico

Ces aspects sont analysés en suivant les 3 stades des **itinéraires formatifs**, à comprendre de manière flexible (cyclique ou fluctuante) et non de manière rigide. Ces 3 stades sont:

1. **INFORMATION:** *sur le thème choisi pour la formation des enseignants en communauté d'apprentissage*
2. **ANALYSE:** *du thème, sur le mode collaboratif, au sein de la communauté d'apprentissage*
3. **INNOVATION-AUTOFORMATION-AUTONOMIE:** *sur le thème choisi et identification des éléments de micro-innovation de la profession enseignante.*



Ainsi, par exemple, si on sélectionne deux thèmes, on crée deux communautés de pratique, chacune suivant son propre itinéraire :





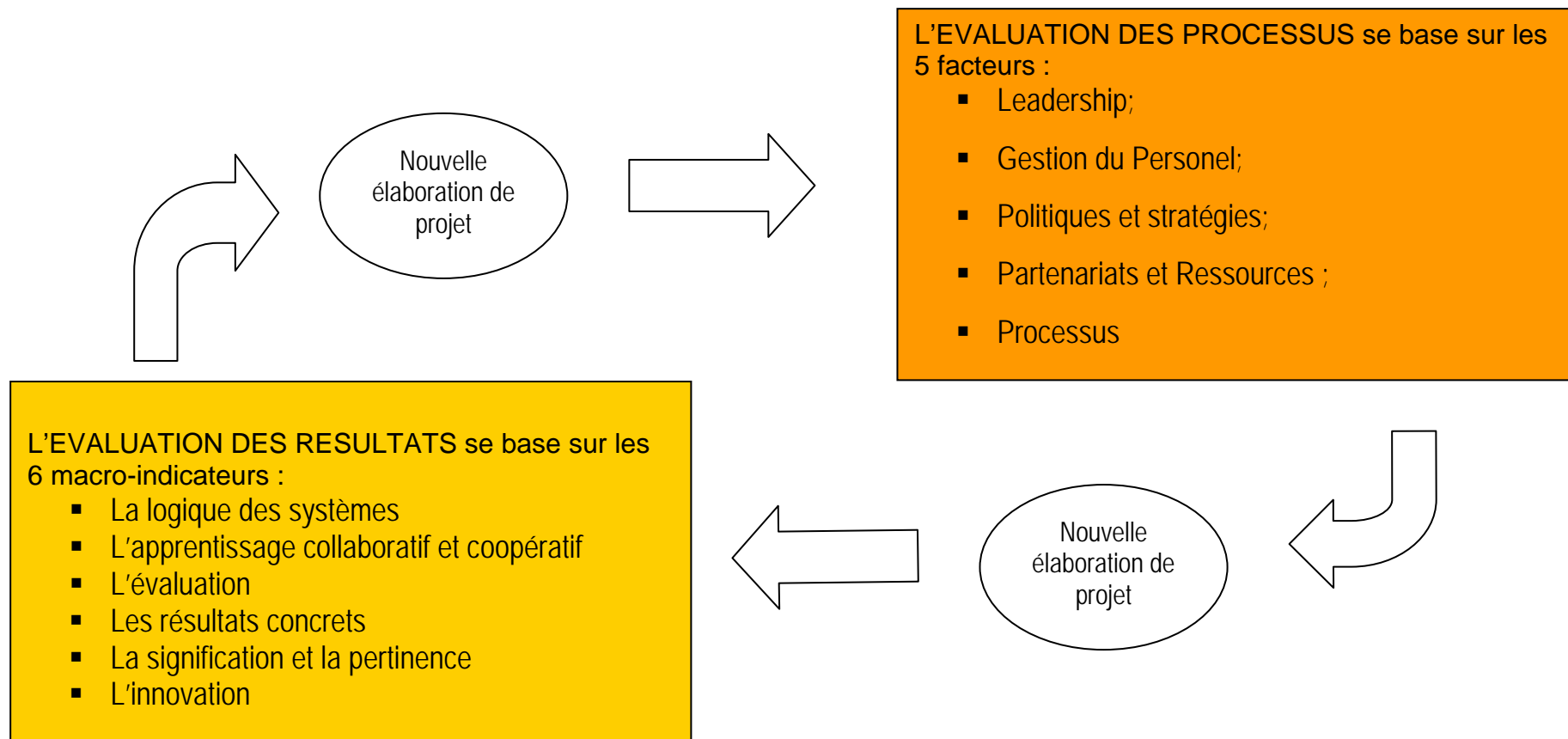
"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

1. E. Domaine de l'évaluation

Au niveau de l'évaluation, on développe:

- l'évaluation des processus et l'évaluation des résultats de la formation et de la recherche dans chaque communauté d'apprentissage
- la re-programmation de la formation en fonction du feedback





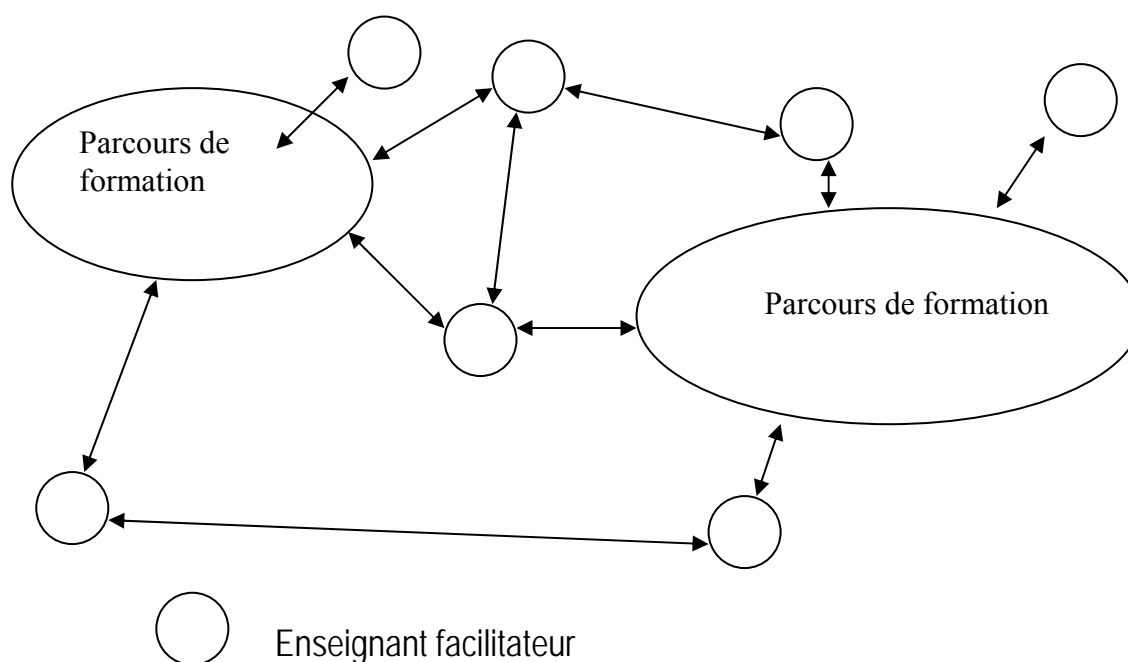
Chapitre 2 : L'IMPLEMENTATION DU MODELE DYNAMIQUE DI.SCOLA.

2. A. Les difficultés de l'application du modèle

Pour pouvoir appliquer correctement le modèle dynamique de formation DI.SCOLA, il est utile d'aborder certaines considérations sur les conceptions des enseignants à l'égard de la formation et sur les modes d'organisation des activités de formation réalisées jusqu'à présent.

Dans le modèle DI.SCOLA, ce sont les enseignants eux-mêmes qui choisissent au départ les thèmes sur lesquels ils veulent se former, qui sélectionnent les communautés de pratique opérant sur ces thèmes. Pour développer leur propre professionnalité, ils ne se retrouvent donc pas dans des parcours établis par d'autres. Les enseignants eux-mêmes changent de rôle, ils quittent leur rôle traditionnel et participent comme facilitateur au travail de la communauté de pratique sur les thèmes pour lesquels ils s'engagent.

Du point de vue graphique, cette situation peut être représentée comme suit :



Un modèle qui attribue à l'enseignant un rôle non traditionnel soulève nécessairement quelques difficultés :

1. La participation et la motivation des enseignants

L'application d'un modèle novateur ne peut se faire contre les enseignants et sans leur participation active, surtout pour des activités qui les impliquent directement ! En Italie, la motivation des enseignants est actuellement au plus bas ; c'est très préoccupant, la tendance est de considérer toute proposition comme quelque chose d'imposé, de désagréable et de négatif.

Et c'est pour ça que l'activité de reconnaissance des réseaux est fondamentale (enseignants disponibles) Une première chose à faire c'est donc d'explorer les ressources disponibles auprès des enseignants et de les valoriser en termes de participation à la construction de projets. On doit considérer, en outre, que l'activité en communauté de pratique peut être vue par les enseignants intéressés comme une surcharge de travail alors



que le travail quotidien est déjà lourd. Il faut penser aussi aux limites réglementaires et organisationnelles dans les écoles : Il y a en effet une limite inférieure (en Italie par exemple, 15 % du total, avec une majorité des enseignants dans 2 conseils de classe au moins) en dessous de laquelle l'application du modèle pourrait ne pas convenir et être inefficace.

2. le rapport entre les divers thèmes sélectionnés

Généralement, les enseignants choisissent en début d'année des sujets qui les intéressent et définissent, dans la phase d'élaboration de projet, les profils de chaque parcours formatif. Il serait souhaitable d'impliquer l'ensemble du conseil de classe dans les choix des thèmes pour éviter des points critiques : en effet, il peut y avoir un problème si chaque enseignant développe individuellement son parcours de formation selon son propre calendrier et à sa façon, si les communautés de pratique fonctionnent en parallèle. Un conseil de classe invité tout entier à travailler sur les thèmes sélectionnés collégialement sera beaucoup plus stimulé à collaborer à la communauté de pratique qu'un enseignant qui n'a pas le soutien de ses collègues. Pour qu'il puisse y avoir une confrontation constructive et efficace entre les enseignants et entre les différents parcours qui se développent dans les communautés d'apprentissage, il est indispensable d'établir avec précision le domaine d'intervention en termes de présence, de calendrier et d'engagement, en tenant compte des besoins du conseil de classe.

3. l'organisation de la formation des enseignants

L'application du modèle dynamique DI.SCOL.A demande de dépasser la rigidité de l'organisation des recyclages traditionnels. En déterminant l'organisation spatio-temporelle de la validation du modèle, on introduit une nouvelle manière de faire de la formation d'enseignants, une nouvelle manière d'apprendre et d'enseigner, de se positionner face à la formation et aux collègues.

4. la prise en considération des compétences des collègues

L'application du modèle DI.SCOL.A demande que chaque enseignant soit connu pour sa professionnalité (know-how) et pour ce qu'il peut donner. C'est ce qui permettra de travailler en laboratoire GOPP pour définir les thèmes des parcours de formation et leur réalisation sous forme d'un projet. Cette activité préparatoire doit donc être faite au début de l'implémentation du modèle DI.SCOL.A et peut servir également aux enseignants qui ne participent pas au projet.

5. la présence dans l'école de l'environnement technologique nécessaire pour développer des activités en communautés de pratique

L'application du modèle suppose que l'école dispose des instruments technologiques nécessaires pour les activités *on line*, pour pouvoir développer les activités de pratique grâce aux technologies de la communication synchrone et asynchrone.

2. B. Developpements et strategies pour la RECONNAISSANCE

2.B. 1. L'autonomie scolaire



Pour la réalisation du Modèle Dynamique DI.SCO.LA il est essentiel que l'institution scolaire, dans le domaine de la formation des enseignants, adopte un système éducatif appuyé sur les principes de l'autonomie dans le domaine de la Formation Enseignants.

Le terme **Autonomie** (étymologiquement : autos + nomos = soi-même + loi, c'est à dire *se donner soi-même des règles, des critères*) indique, pour un organisme public, la faculté de réaliser les objectifs institutionnels qui lui sont assignés en auto-régulant ses propres activités, sans ingérence extérieure.

Il serait utile, mais pas indispensable, que l'école avait pleinement réalisé même l'autonomie didactique et l'autonomie de recherche, où se passe l'expérimentation jouisse également d'une autonomie pédagogique, ainsi qu'en matière de recherche, expérimentation et développement comme le prévoit la législation scolaire en Italie.

L'autonomie scolaire, en Italie, issue de la loi cadre 59/1997, a été précisée dans deux dispositifs légaux : la réglementation de l'autonomie (décret P.R. 275/1999 modifié par le décret P.R. 352/2001) et la réforme de l'administration scolaire centrale et périphérique (décret P.R. 347/2000 modifié par le décret P.R. 319/2003). En conséquence, les instituts et écoles de tous les degrés et de tous les niveaux sont des « expressions de l'autonomie fonctionnelle » au sein de l'administration publique de l'Etat.

L'autonomie fonctionnelle signifie :

- Le retrait progressif de l'administration centrale et périphérique en faveur de chaque institution, des *fonctions de gestion du service scolaire*, sans toucher au droit à l'étude et autres éléments communs au système scolaire public.
- L'attribution généralisée de la *personnalité juridique* aux écoles
- Octroi à toutes les écoles d'une certaine *flexibilité des programmes* (ce qui, auparavant, n'était possible que dans le cadre d'expériences pilotes accordées individuellement)
- L'élargissement des compétences (et pouvoirs) exercées par les écoles, avec la possibilité de *prendre des décisions finales sans autorisations ou examens* organisés par d'autres instances hiérarchiquement supérieures.

Le décret du 8 mars 1999, art. 275, de la législation italienne, fixe la régulation de l'autonomie en décrivant les marges de *liberté* et les *obligations* de chaque pouvoir scolaire autonome :

- **l'autonomie pédagogique** implique :

- *La liberté* : de régler de manière flexible les horaires d'enseignement et l'évolution des matières et des activités en fonction de ce qui est le plus adéquat au type d'étude et au rythme d'apprentissage des élèves.
- *L'obligation* : de respecter la liberté d'enseignement, le libre choix éducatif des familles et les objectifs généraux du système scolaire.

- **l'autonomie organisationnelle** implique :

- *La liberté* : d'organiser de manière flexible l'emploi des enseignants, le calendrier scolaire et l'horaire complet du programme.
- *L'obligation* : de respecter les objectifs généraux et spécifiques de chaque type et chaque orientation d'étude, des suivre les instructions régionales en matière de calendrier, d'organiser l'enseignement sur minimum 5 jours par semaine et d'observer le total horaire annuel fixé pour chaque matière.



- L'autonomie de recherche, expérimentation et développement implique :

- *La liberté* : de développer, seul ou avec d'autres écoles, des innovations méthodologiques et disciplinaires.
- *L'obligation* : de tenir compte des besoins du contexte local sur le plan culturel, social et économique, de mener des projets de recyclage et de formation professionnelle, de recherche en évaluation, d'échange documentaire avec d'autres institutions (nationales ou locales). Si l'école a besoin de modifications structurelles qui dépassent la flexibilité accordée par la loi, elle doit soumettre ses projets aux autorités ministérielles.

En outre, le décret P.R. 59/1997 sur l'Autonomie Scolaire en Italie prévoit le **transfert aux écoles des fonctions administratives et de gestion** en matière de carrière scolaire et de rapports avec les élèves, d'administration et de gestion du patrimoine et des ressources financières, de statut juridique et économique du personnel employé.

L'attribution de la personnalité juridique et l'élargissement de l'autonomie scolaire n'ont pas pour autant transformé les écoles en personnalités juridiquement *indépendantes et libres d'obligations* à l'égard de l'Etat (il reste les orientations, les contrôles, la surveillance, l'approvisionnement du personnel, des ressources, etc.)

La loi 59/1997 a développé un processus innovant pour les *initiatives de formation du personnel* et pour la réalisation *d'analyses sur l'environnement social et économique* de chaque école afin d'entreprendre des *activités spécifiques et adéquates*.

2. B.2. Stratégies applicatives

A la lumière de ce qui a été dit, l'autonomie de l'école est le fondement méthodologique pour réaliser la phase de reconnaissance. A ce niveau, on s'occupe de :

1. choisir les thèmes généraux qui intéressent l'institution
2. analyser les ressources internes des enseignants disponibles
3. repérer les communautés de pratique qui existent en ligne sur les thèmes sélectionnés
4. rechercher les activités intéressantes au niveau local

1. *Choix des thèmes généraux qui intéressent l'institution :*

Instrument de travail : fiche/questionnaire à distribuer aux enseignants et élèves (voir par ex. la fiche page 51)
 Pour adopter le Modèle DI.SCOL.A., la première chose à faire c'est de recueillir et sélectionner les sujets qui intéressent l'école au début de l'expérimentation. Ces sujets, si l'expérimentation concerne des enseignants qui travaillent avec des élèves de 14 à 16 ans, doivent être en rapport avec le curriculum scolaire et doivent être relativement vastes sans être trop généraux. Cette phase d'enquête peut être faite à l'aide d'une feuille de papier où l'on explique l'objectif de l'initiative et où on invite chaque enseignant à exprimer une ou deux préférences soit parmi une liste de thèmes proposés, soit librement. On obtient ainsi une liste de sujets dont quelques-uns feront l'objet de l'expérimentation. La période de réalisation de cette phase est de 10 jours : préparation de la fiche/questionnaire, distribution, récolte et analyse des réponses. On peut profiter de cette période pour organiser des réunions d'explication pour les enseignants.

2. *Analyse des ressources internes disponibles au niveau des enseignants*

Instrument de travail : fiche/questionnaire à distribuer aux enseignants ((voir par ex. la fiche page 51)



Le protocole pour les écoles qui veulent adopter le modèle DI.SCOL.A prévoit au départ des actions visant à mettre en évidence, soutenir et renforcer la professionnalité et la motivation des enseignants dans ces écoles.

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

Actions pour mettre en évidence la professionnalité :

- Effectuer une analyse des compétences par thème sélectionné en indiquant les disponibilités de chaque enseignant pour couvrir des parties de ce thème. L'enseignant indiquera ses disponibilités en termes de temps et de contenu, mais précisera aussi le moment et les caractéristiques de son intervention.
- Organiser les horaires de façon à ce que les enseignants puissent présenter leurs compétences.
- Organiser une communauté de pratique entre enseignants avec mission spécifique
- Documenter les bonnes pratiques effectuées par un enseignant ou un groupe d'enseignants
- Assurer aux enseignants la possibilité de choisir et d'utiliser les ressources de l'école
- Programmer et documenter de manière systématique les interventions extra-curriculaires des enseignants disponibles

Actions pour soutenir et renforcer la professionnalité

- Supprimer en tout ou en partie les éléments qui entravent la qualité de la profession : par exemple, les remplacements de toute sorte dus à une mauvaise organisation de l'école.
- Rendre public les prestations positives d'un enseignant ou d'un groupe d'enseignants
- Favoriser la connaissance non formelle des enseignants entre eux par l'organisation systématique de rencontres sur les thèmes sélectionnés pour lesquels il y a des enseignants compétents et disponibles.
- Favoriser la participation de tous les enseignants disponibles à des initiatives européennes et/ou en collaboration avec d'autres écoles
- Organiser des espaces de formation et de recyclage pour tous les enseignants en utilisant les ressources de l'institut, les TIC et les connexions à des banques de données en ligne.

Actions pour relever la motivation des enseignants à participer à l'expérimentation

L'intérêt de l'enseignant à se lancer dans une action expérimentale est liée principalement aux résultats obtenus avec les élèves, à la considération accordée à cette expérimentation dans l'école et à la qualité du contexte où se déroule cette activité.

La disponibilité de l'enseignant est strictement liée à son ouverture à l'égard de son milieu, à son sens d'appartenance à la communauté et au groupe, à son sentiment de solitude professionnelle. Ce sont là des indicateurs pour mesurer le niveau de motivation et de participation aux activités générales.

Pour connaître la motivation de chacun, on peut faire remplir une fiche où chaque enseignant exprime librement sa disponibilité, non seulement pour participer aux initiatives didactiques mais aussi pour aider à les organiser. Si la motivation est faible, on peut envisager des actions pour la soutenir ou la renforcer.

Actions pour soutenir et renforcer la motivation

- Pour soutenir la motivation, on peut renforcer le sens d'appartenance au groupe en donnant l'occasion aux enseignants de faire connaître leurs compétences dans des domaines extérieurs à l'enseignement.
- On peut également prévoir des initiatives où l'enseignant peut exprimer et développer sa créativité
- Pour renforcer la motivation, on peut faire en sorte que les pratiques significatives de chaque enseignant soient reconnues de manière systématique
- On peut aussi promouvoir des espaces éducatifs extra-curriculaires où chacun participe selon son profil.



"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

3. *Reconnaissance des communautés de pratique on line sur les thèmes sélectionnés*

Parallèlement aux actions ci-dessus, il faut entreprendre la recherche des communautés de pratique qui existent sur les thèmes sélectionnés dans l'école. Cela peut se faire par Internet, par interview de témoins privilégiés qui travaillent dans le secteur, ou encore en rencontrant les protagonistes de ces communautés. Une fois dressée la liste des communautés existantes, on les fait connaître au sein de l'institution en communiquant pour chacune d'elles les caractéristiques, la durée d'existence, les résultats atteints et tout ce qui peut intéresser l'expérimentation.

4. *Recherche des activités intéressantes au niveau local*

Toujours en parallèle avec les actions préparatoires ci-dessus, un groupe de travail effectuera un rapide tour d'horizon de ce qui existe au niveau local, dans la région, comme ressources sur les thèmes sélectionnés. Il peut y avoir des acteurs clés externes très précieux pour l'expérimentation. On effectuera dans ce cadre des interviews auprès des acteurs clés et on mettra la liste de ces ressources à la disposition de l'école au cours de la phase de préparation de l'expérimentation. Cela permettra d'inviter des personnes qui pourront s'impliquer dans l'atelier GOPP qui élaborera le projet.

2. C. *Developpements et strategies pour L' ELABORATION DE PROJET*

A ce niveau, le modèle développe les activités suivantes:

1. Adhésion des enseignants à la communauté de pratique qui les intéresse
2. Laboratoire GOPP multi-actoriel et d'accord collectif à partir des résultats de la phase précédente

1- *L'adhésion des enseignants à la communauté de pratique qui les intéresse*

Les enseignants qui sont intéressés par un ou plusieurs thèmes et qui aimeraient adhérer à une communauté de pratique *on line* sur ce(s) thème(s), peuvent manifester leur adhésion à cette communauté afin que l'école puisse organiser le projet à travers un laboratoire GOPP.

2- *Le laboratoire GOPP pour l'élaboration participative du projet*

La méthodologie GOPP (Goal Oriented Project Planning) est caractérisée par les éléments suivants :

1. L'élaboration du projet est **orientée vers les objectifs** et non vers les activités. Ce qui permet d'éviter que des intérêts pré-établis puissent faire oublier des éléments importants pour la réussite du projet. L'élaboration de projet par objectifs est du type top-down, elle se développe du haut vers le bas en considérant tous les sous-objectifs possibles. Dans l'élaboration de projet par activités on utilise au contraire le système down-top, du bas vers le haut, en partant des activités (souvent suggérées par des experts en fonction de leurs compétences) pour aller vers les objectifs.



"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

2. l'élaboration du projet est **concertée** : elle est définie autant par les acteurs-clés que par les bénéficiaires du projet afin de s'assurer que le projet final sera partagé par tous et corresponde aux problèmes réels des bénéficiaires.
3. l'identification des composantes fondamentales du projet (objectifs, activités, résultats) doit être faite au cours d'un ou de plusieurs ateliers de travail d'une durée de un jour à plusieurs jours, avec la participation des acteurs-clés et avec l'assistance d'un animateur/**modérateur externe** qui doit être neutre par rapport à l'objet du projet et aux intérêts en jeu.
4. la définition du projet se développe en deux phases séquentielles : la phase d'analyse et la phase de construction du projet.
 - La phase d'**analyse** prévoit 4 étapes :
 1. le analyse des acteurs clés
 2. l'analyse des problèmes
 3. l'analyse des objectifs
 4. l'identification des domaines d'intervention
 - La phase de **construction** prévoit 2 étapes :
 1. le choix des domaines d'intervention
 2. la définition du projet à l'aide du « CADRE LOGIQUE »

Cette méthodologie, basée aussi sur les techniques d'animation de groupe caractéristiques de la méthode METAPLAN², permet d'obtenir :

- une vision plus complète et plus riche de la réalité
- une identification plus complète des problèmes
- une plus grande participation et responsabilisation des acteurs-clés
- un gain de temps dans la définition du projet

Voici comment s'organisent les phases de l'atelier :

a. L' ANALYSE

L'analyse des acteurs clés

Les acteurs clés sont les personnes qui représentent les sociétés ou institutions concernées par une situation donnée et par la définition d'une intervention pour que cette situation s'améliore ou se développe, y compris les représentants des bénéficiaires du projet. L'identification des acteurs-clés doit se faire en amont de l'atelier GOPP. L'absence d'un représentant important peut compromettre la réalisation du projet. Au cours de l'atelier, le modérateur devra établir la transparence en ce qui concerne les intérêts de chacun et clarifier ce que chacun peut apporter et recevoir au cours de la session.

² Metaplan, Technique du Metaplan ou simplement technique de la fiche : c'est un système pour rassembler des idées quand un groupe de personnes travaille ensemble. Chacun note les idées qui lui viennent à l'esprit, sur un fiche. Il est important que ces idées ne soit pas jugées. Toutes les idées sont fixées sur une grande feuille de papier brun. C'est alors qu'on les analyse. On regroupe les catégories, ce qui peut faire apparaître des résultats dont les participants n'avaient pas connaissance. (wikipedia.qwika.it/en2it/Metaplan)



"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

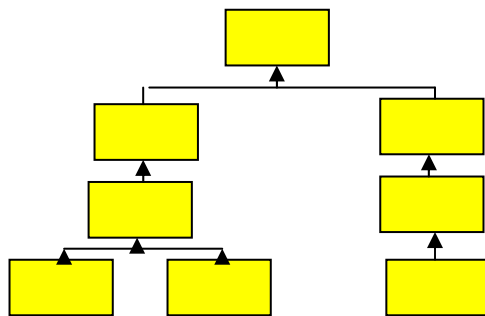
L'analyse des problèmes

Au début de l'atelier, le modérateur invite les acteurs-clés à noter sur une feuille cinq problèmes relatifs au thème du projet, c'est-à-dire des situations négatives exprimées de manière synthétique. Contrairement à la méthode traditionnelle qui comprend une analyse des besoins, c'est-à-dire des désirs subjectifs, dans la méthode GOPP on part du problème, c'est-à-dire d'une situation négative objective, ce qui est d'ailleurs facilité par une tendance assez naturelle d'exprimer les problèmes en termes de :

- manque de ce qui indique déjà où est la solution
- évaluations personnelles
- affirmations générales ou trop compliquées

Le modérateur doit donc inviter les participants à formuler les problèmes en termes corrects et simples. Lorsque chaque acteur-clé aura écrit 5 problèmes, le modérateur invite chacun à écrire sur une fiche jaune le problème le plus important parmi les 5, en utilisant un maximum de 5 à 6 mots. Il fixe ensuite ces fiches jaunes sur une grande feuille accrochée au mur et élimine les doublons. Ensuite il invite les participants à compléter la formulation des problèmes au moyen de fiches reprenant les quatre autres problèmes de chacun. De la sorte, le groupe a signalé toutes les situations qui lui semblent négatives par rapport au thème choisi.

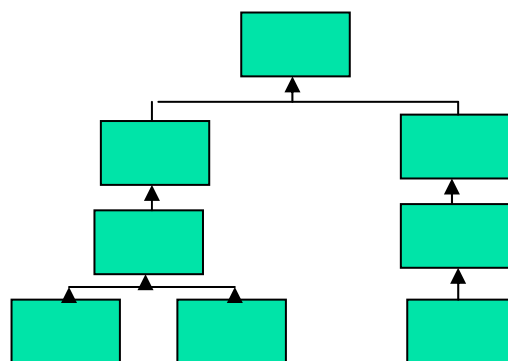
A partir de là le modérateur et le groupe construisent un schéma arborescent des problèmes (**l'arbre des problèmes**) en les plaçant dans une relation de cause à effet et en partant du bas vers le haut.



Arbre des problèmes : exemple de structure

L'analyse des objectifs

Du schéma des problèmes on passe alors au schéma des objectifs, un indiquant pour chaque problème sur fiche jaune une solution écrite sur une fiche verte qui représente la transposition en positif de la situation négative. Le modérateur devra discuter avec le groupe les relations de cause à effet dans le schéma des objectifs, et faire les modifications nécessaires.



Arbre des objectifs : exemple de structure



"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

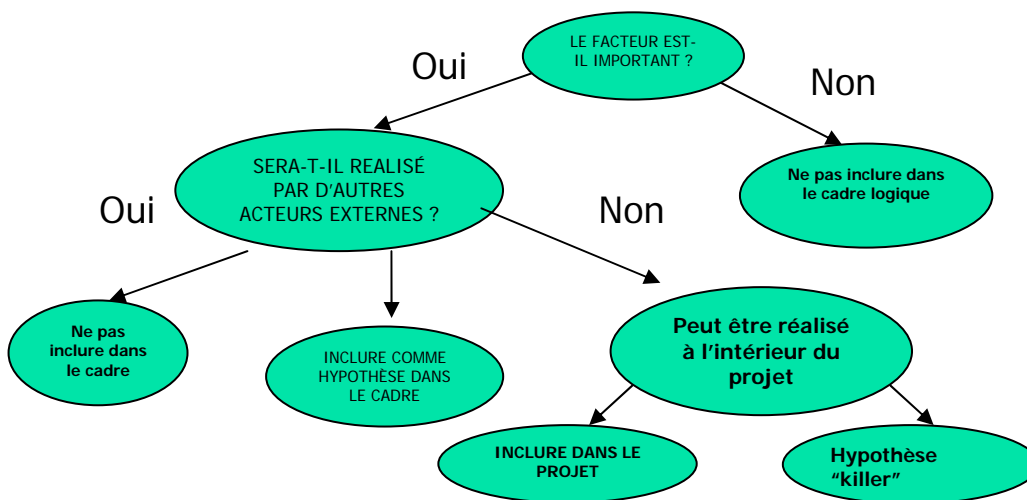
L'identification des domaines d'intervention

A partir du schéma des objectifs le groupe peut, avec l'aide du modérateur, regrouper les objectifs en secteurs homogènes en fonction des compétences requises pour les réaliser. On aura ainsi le domaine de la formation, celui de l'orientation, et ainsi de suite.

b. LE CADRE LOGIQUE

Le choix des domaines d'intervention

Lorsque ces domaines d'intervention sont définis, le groupe doit définir le(s) domaine(s) sur lesquels portera le projet, en examinant si son choix est cohérent par rapport aux compétences techniques et institutionnelles du groupe, s'il est d'un intérêt stratégique et/ou si on a les ressources humaines et financières pour le développer et/ou s'il y a urgence. Certains domaines resteront donc exclus du projet et c'est à ce moment-ci que cette décision sera prise.



La définition du projet à l'aide du «CADRE LOGIQUE »

Le Cadre Logique (ou Tableau Logique) de la méthode GOPP est une matrice de projet qui permet de visualiser efficacement les éléments du projet.

Il comprend quatre niveaux en relation de cause à effet en allant de bas en haut, et qui sont étroitement associés à ce qui a été développé dans le schéma des objectifs.

Niveaux	Définition	Signification
OBJECTIFS GENERAUX	Les bénéfices à long terme qui seront obtenus grâce au projet	Pourquoi le projet est-il important pour la société ?
OBJECTIF SPECIFIQUE	Le bénéfice obtenu par les services offerts par le projet	Pourquoi les bénéficiaires en ont-ils besoin ?
RESULTATS ATTENDUS	Les services que les bénéficiaires reçoivent du projet	Quels sont les services offerts aux bénéficiaires ?
ACTIVITES	Ce qu'on fait dans le projet pour assurer la prestation des services	Quelles activités pour fournir les services ?



"Dispersione Scolastica Addio"

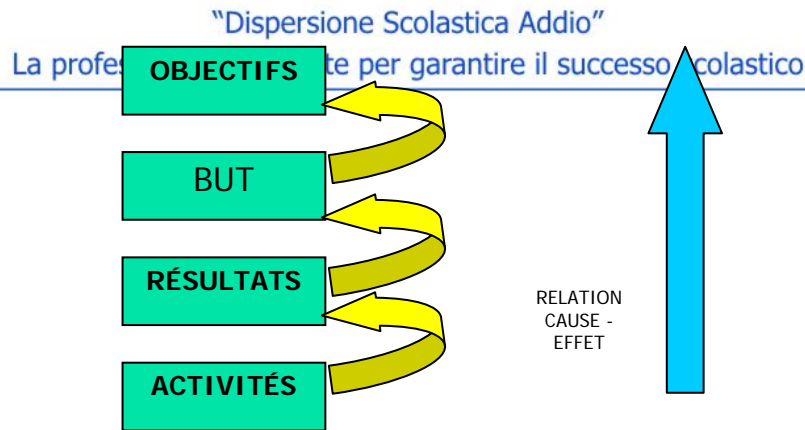
La professionalità docente per garantire il successo scolastico

- Les activités mènent à des résultats, qui permettent d'atteindre le but du projet, qui à leur tour permettent d'atteindre les objectifs généraux. Ces derniers sont les bénéfices à long terme pour la société, et donc pas seulement pour les bénéficiaires immédiats. Les objectifs généraux peuvent être multiples.
- L'objectif spécifique, qu'on appelle aussi but du projet, doit être unique, il représente le bénéfice que les bénéficiaires retireront des services projetés.
- Les résultats représentent les services que les bénéficiaires obtiendront par la mise en oeuvre des activités prévues par le projet.
- Les activités sont les actions mises en oeuvre pour fournir les services nécessaires aux bénéficiaires.

Le CADRE LOGIQUE se présente donc comme un instrument de construction de projet. On y intègre les éléments qui proviennent du schéma des objectifs : la logique d'intervention dans la première colonne, les indicateurs dans la deuxième, les moyens de vérification dans la troisième et les hypothèses dans la quatrième.

	Logique d'intervention <i>Stratégie</i>	Indicateurs <i>Instruments qualitatifs et quantitatifs de mesure des résultats</i>	Sources de vérification <i>Info sur la véracité et la construction des indicateurs</i>	Hypothèses <i>Conditions réalistes et durables de la faisabilité du projet</i>
OBJECTIFS GENERAUX				
OBJECTIF SPECIFIQUE				
RESULTATS				
ACTIVITES				

- Pour passer du schéma des objectifs au cadre logique, le modérateur invite le groupe à identifier *l'objectif spécifique* (le but) du projet parmi les objectifs inscrits dans le schéma et à l'inscrire sur une fiche jaune. Normalement l'objectif spécifique est représenté dans le schéma (l'arbre) des objectifs au niveau hiérarchique le plus élevé.
- Le modérateur invite ensuite le groupe à identifier *l'objectif général* à partir du schéma des objectifs, à les inscrire sur des cartons verts et à les placer au-dessus de l'objectif spécifique du projet dans le cadre logique.
- Ensuite, le modérateur invite le groupe à identifier comme *résultats attendus* les objectifs qui mènent directement au but du projet et à les inscrire sur une fiche rouge. Ceux que le projet réalisera (parce qu'appartenant aux champs d'action retenus) seront placés sur une ligne dans le cadre logique, tandis que ceux qui appartiennent à des champs d'action non retenus seront placés à l'extérieur du cadre logique et constitueront les conditions externes.
- Le groupe considérera alors comme des *activités* les objectifs qui, dans le schéma construit, mènent aux résultats ci-dessus ; on les notera sur des fiches blanches et on les placera sous les résultats correspondants
- Enfin, le groupe affrontera les problématiques relatives aux conditions externes, c'est-à-dire appartenant à des champs d'action non pris en charge par le projet.



Lorsque le cadre logique est terminé, après avoir utilisé tout ce qui émerge du schéma des objectifs (pour les domaines d'intervention sélectionnés) ainsi que ce qui émerge de la fragilité des conditions externes aux projets (pour les domaines d'intervention non retenus), on passe à la définition des indicateurs présents dans la colonne du cadre logique qui permettent d'observer la réalité au moment où on obtient un résultat ou lorsqu'une activité se développe. En général ces indicateurs sont des variables, ou des valeurs de référence, ou des moments de référence, ou des groupes cibles. On les signale pour pouvoir réaliser un contrôle objectif de ce que le projet prévoit aux différents niveaux du cadre logique.

2. D. Developpements et strategies pour les PARCOURS FORMATIFS

2. D. 1. Communautés de pratique et d'apprentissage

Le paradigme sur lequel se base le fondement théorique des Communautés de pratique est celui de *l'apprentissage par l'interaction sociale*. Dans cette conception, on met l'accent sur la dimension "facilitante" de tout processus d'interaction sociale.

Une communauté composée d'un ensemble d'individus devient une communauté de pratique quand ces individus s'engagent ensemble pour réaliser une entreprise commune. Chaque membre négocie à l'intérieur de la communauté son propre rôle et la manière de l'accomplir, et c'est le point de départ pour construire l'identité de chacun et atteindre l'objectif commun. Les communautés de pratique (CoP) sont des espaces sociaux compris comme des lieux de rencontre, physiques ou virtuels, pour produire, gérer et distribuer la connaissance. Dans le nouveau contexte élargi, le savoir naît et s'alimente dans le partage, dans l'échange, dans la participation aux pratiques sociales et culturelles de groupes d'individus. Une communauté de pratique naît du besoin d'un apprentissage orienté vers l'accomplissement d'une tâche et de la construction, à travers le partage d'objectifs et de pratiques, d'une identité collective.

Dans une communauté de pratique, la classe est imaginée comme un lieu, un espace, où tous peuvent jouer des rôles divers en s'échangeant les tâches et les responsabilités. Tous apprennent de nouvelles choses, discutent leurs propres connaissances, accèdent à de nouvelles informations, utilisent des canaux et instruments de communication originaux, discutent avec d'autres des connaissances acquises, des doutes ou des projets. Tous peuvent enseigner en partageant leurs connaissances, en informant et en expliquant à d'autres leurs propres découvertes, en cherchant à démontrer les fondements de leurs opinions.



Mais toute communauté n'est pas *en soi* une communauté de pratique. Certaines conditions sont requises: en premier lieu il faut que l'interaction soit basée sur un partage d'intérêt. L'appartenance à la communauté est donc un pacte d'engagement réciproque et c'est ce qui définit la communauté. Il faut ensuite qu'il y ait une identité liée à cet intérêt commun et surtout à l'engagement des membres. C'est ce qui permet à la communauté d'acquérir une compétence collective et à ses membres d'apprendre les uns des autres. Une entreprise commune est un processus collectif de négociation qui inévitablement débouche sur la complexité des engagements réciproques. Il faut enfin un ensemble de ressources et de pratiques communes qui sont le résultat de la confrontation informelle et dialectique des expériences personnelles mises au service de la communauté. Le processus de développement de ces ressources peut même se produire sans en être conscient, sans intentionnalité, étant activé spontanément par les rapports sociaux qui s'instaurent au sein de la communauté.

Quels sont les éléments qui maintiennent une communauté et qui la cultivent ? Quels sont les conseils opérationnels ? La participation à des événements, par exemple, accroît le sentiment d'appartenance au groupe. Le fait d'être reliés par de nombreux échanges de messages aide la communauté à se percevoir comme telle. Le sentiment d'appartenance peut être consolidé par des actions spécifiques qui stimulent la croissance de la communauté.

Une dernière chose en ce qui concerne le travail de groupe : quand un groupe se reconnaît dans une communauté, son sentiment d'appartenance peut être nourri par des petites « productions » qui augmentent la visibilité de la communauté, par exemple un *prototype* pour un groupe d'étudiants de l'enseignement technique, une *publication* pour des passionnés d'un certain genre de musique ou de littérature, un *instrument* original créé par les membres d'une communauté pour aider des jeunes qui s'orientent dans un certain parcours après leur diplôme, ...

Il est évident que l'évolution technologique amplifie les occasions de contact en redéfinissant les logiques spatio-temporelles de la communication. Les interactions prennent forme dans l'environnement virtuel, comme dans un environnement réel, mais avec la complexité des formes médiatiques. Le cyberspace connecte des esprits et véhicule de l'information, de la connaissance, des comportements, des procédures et des états d'âme. Quel est donc l'élément essentiel du processus de facilitation ? On parle du mécanisme de la « *participation périphérique légitime* » (LPP). Ce mécanisme permet aux membres périphériques d'un groupe, les plus jeunes ou les moins experts, d'appartenir pleinement et légitimement à la communauté, de participer pleinement à la *mise en commun des ressources et des expériences*, de participer aux discussions, d'interagir sur pied d'égalité avec des personnes plus expertes qu'eux.

Tout cela permet aux plus jeunes de réaliser un véritable apprentissage cognitif.

2. D. 2. Stratégies applicatives

Au niveau des Parcours formatifs, le modèle dynamique propose les activités suivantes:

1. Développement de la formation en communauté sur les thèmes sélectionnés

Ce développement est étroitement lié au projet que l'institution a mis au point dans la phase précédente. Il n'est donc pas correct de définir a priori le parcours de la communauté pendant l'expérimentation. Ceci dit, il faut soutenir le processus en veillant à :

- Travailler de manière constante pour assurer une intégration entre ce qui se fait dans la Communauté de pratique et ce qui se fait en classe
- Éviter la rivalité entre les enseignants qui travaillent en Communauté de pratique et les autres, en mettant les résultats obtenus en Communauté de pratique à la disposition de tous: créer donc l'osmose de l'information dans l'école.



- Renforcer la valorisation des enseignants qui ne participent pas à la Communauté de pratique pour éviter les contrastes naturels qui se créent quand un travail n'est pas réalisé par tous. Même dans ce cas il faut promouvoir des occasions pour échanger les expériences, les matériels et les contributions de chacun.

2- Recherche – action en classe sur les thèmes et problèmes issus du contexte/ du milieu local

Parmi les modalités possibles pour transmettre ce qui se fait en communauté de pratique sur un sujet qui intéresse une partie des élèves et des enseignants, il y a la mise en place d'un processus de recherche-action au sein de la classe ou des classes. Ce processus se caractérise comme suit:

- Égalité de toutes les composantes
- Contextualisation par rapport à la classe et à l'école
- Circularité de l'activité en termes d'hypothèse – vérification – modification de l'hypothèse
- Réflexion sur ce qui se passe
- Systématisation de l'action

Il est évident que ce processus ne peut être activé que pour une partie du programme scolaire (du curriculum): celui qui concerne les thèmes choisis pour l'adhésion aux Communautés de pratique correspondantes.

Un modèle de formation permanente des enseignants est une règle ou un plan qui peut être utilisé pour guider un parcours de formation et des modules de formation. Règle ou plan qui, à leur tour, sont fonction de la conception de l'éducation et de la formation.

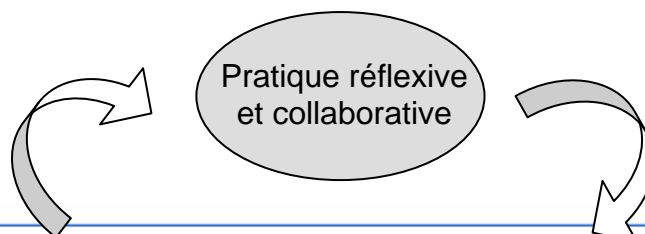
Les principes de base du présent modèle sont:

- L'importance des parcours de formation réalisés dans les écoles et liés aux efforts des institutions scolaires.
- La participation des professeurs comme facilitateurs les uns des autres et comme planificateurs des activités de formation avec le personnel administratif.
- La réflexion collaborative, l'autoformation, la communication et les différentes voies de formation individuelle et de groupe.
- Le protocole à suivre au moment de choisir les objectifs et les parcours de formation
- Les stratégies de démonstration, de supervision et de transfert pour que la formation soit concrète, utile et limitée dans le temps
- Le recours à une communauté de pratique quand une pratique déterminée ou une innovation l'impose.

Le Modèle DI.SCOL.A. vise les processus d'amélioration des connaissances stratégiques et des attitudes de ceux qui travaillent dans l'école. Le but du modèle c'est d'améliorer l'apprentissage des élèves en améliorant l'action enseignante.

Il importe à cette fin de relier les aspects les plus pertinents du modèle de formation permanente des enseignants (*les macro-dimensions du Modèle dynamique DI.SCOL.A.*), à savoir:

- la pratique réflexive et collaborative;**
- l'innovation et l'évaluation signifiante;**
- les réseaux et les technologies de l'information et de la communication.**





"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

1.- La pratique réflexive et collaborative

La réflexion est un acte qui comprend des processus intellectuels, notamment le raisonnement sur des succès récents ou le fait de penser à une activité en termes de décision sur les conceptions et valeurs éthiques qui sous-tendent la réalisation ou l'évaluation d'un programme d'activités.

La réflexion collaborative consiste à aider l'enseignant à développer la connaissance de soi, pratique et personnelle, vu que c'est ce qui détermine son action. Il s'agit de former l'enseignant à analyser et comprendre l'influence des structures sociales de sorte que lui-même et ses élèves interprètent et comprennent leurs propres actions.

Le processus de réflexion collaborative vise l'interprétation et la compréhension de la réalité et de la vie sociale. Une telle réflexion vise à harmoniser les conceptions, les modes de communication et les orientations de l'action. La formation des enseignants sous cet angle permet de clarifier les suppositions, les attentes, les préjugés et les axiomes qui guident nos actions. Le sens des actions, tel qu'il est interprété par les formateurs, élèves et enseignants, devient objet de connaissance et critère de validité. Le but final de cette forme de réflexion collaborative est de déterminer le bien-fondé des propositions, et de finaliser des actions à la lumière de l'expérience personnelle, de valeurs morales et de la compréhension du contexte.

Développer des méthodes de capacité réflexive, dialectique et collaborative implique de concevoir l'enseignement comme une activité de changement pouvant faire l'objet d'interprétations multiples. Ces interprétations surgissent dans des actions de communication déterminées par les nécessités, les intérêts, les motivations et les attentes des participants.

2.- L'innovation et l'évaluation significative

L'*innovation* implique de dialoguer avec la réalité, d'adapter et de restructurer, c'est décider d'adopter de nouveaux raisonnements sur la connaissance et ses dimensions didactiques. Nous vivons dans un monde qui change, qui oblige à tout repenser et à élaborer de nouveaux espaces éducatifs.

Il est urgent de revoir les modes de pensée, de redéfinir les concepts et de ré-orienter les pratiques selon un calendrier qui oblige à s'engager.

Dans cette optique, l'évaluation est l'occasion d'identifier, de confronter et d'élaborer des points de vue fondamentaux sur les conceptions, les valeurs et les résultats de la pratique de l'éducation.

Evaluer de manière signifiante consiste à rassembler des éléments d'analyse pour confronter diverses opinions et versions de la réalité et exprimer ses propres positions face à l'incertitude.



Ce qui compte ici, c'est la notion de signification de l'expérience et de la compétence qui dépasse la simple compréhension des messages sur les contenus ou leur valeur instrumentale dans la pratique éducative. La signification fait référence au fait que le processus d'enseignement et d'apprentissage est produit par la négociation entre enseignants et enseignés ; c'est à mettre en relation avec le sens que les enseignants donnent à leur métier et à leurs capacités. On met ainsi en évidence un débat où tous les thèmes sont explicités, y compris ceux des savoir-faire et du contrôle du programme, et où la compréhension de ce qu'on considère comme problème réside dans la perception de ce que le problème signifie pour les enseignants et les enseignés.

La "solution" est donc trouvée par consensus puisque c'est avec la participation active de tous les protagonistes du parcours de formation que l'on construit le sens de la solution à travers l'interaction des significations de l'enseignement – apprentissage pour les participants. Le dialogue est une réflexion commune sur la vision de ce qui s'est produit, c'est un approfondissement de l'expérience de tous les participants; c'est parler, poser des questions, et partager des interprétations possibles à travers le sens donné par chacun.

3.- Les réseaux Internet et les TIC

L'enseignement et l'apprentissage sont des actions de communication. Cette communication dépend des besoins, des intérêts, des motivations, des attentes et des interprétations de chacun (enseignants et élèves). Par conséquent, l'enseignement est un phénomène social de communication et d'échange dynamique, un système vivant dont le fonctionnement dépend de la participation active et en partie autonome (non prévisible) des éléments qui le composent.

Les compétences de l'enseignant comprennent le savoir-faire et la sensibilité nécessaire pour interpréter des phénomènes complexes et ambigus, pour analyser ses propres schémas de significations en rapport avec la réalité de l'enseignement, pour analyser les dilemmes et les contradictions de la pratique. Tout cela ne s'acquiert que par la pratique, en reliant ses propres idées à celles des pédagogues et à la réalité de terrain, dans une pratique réflexive et collaborative.

Du point de vue méthodologique, ce dialogue réflexif collaboratif se développe par l'écoute active, par l'ouverture à la subjectivité d'autrui. C'est une manière *d'être au monde* avec autrui par le langage et l'expérience. Dans ce dialogue, on accepte que les savoir-faire en pédagogie (exemple : l'élaboration des programmes scolaires, leurs objectifs, leurs contenus, leurs stratégies, leurs instruments) n'ont de signification que par rapport au contexte vécu par les enseignants et les élèves.

L'enseignant doit comprendre l'importance de s'approprier la technologie pour favoriser les processus d'apprentissage. Mais cette question dépend en grande partie de l'adaptation des savoir-faire pédagogiques à ces TIC. Certes, les TIC offrent de multiples opportunités de communication dans la classe et avec l'extérieur, mais les enseignants résistent beaucoup à l'idée que les TIC ont un intérêt didactique. Le travail collaboratif en ligne peut être à l'origine de communautés d'apprentissage qui franchissent les murs de l'école. Intégrer cette idée suppose d'élargir la notion de classe. Ce qui implique une nouvelle manière de penser, de planifier et d'organiser des contenus scolaires.

Favoriser la communication virtuelle, cela suppose d'organiser les informations, de créer de nouveaux espaces de travail, d'accompagner le processus de recherche de l'information, de stimuler le dialogue avec diverses cultures sous de multiples aspects.

Itinéraires formatifs dans le Modèle dynamique DI.SCOL.A.

Un parcours de formation est caractérisé par diverses **étapes** flexibles, non rigides. Il n'y a pas de progression continue en formation. Au contraire, il y a des étapes cycliques et fluctuantes. On peut considérer, de manière général, qu'un parcours de formation est composé de trois étapes :

Le stade de l'information

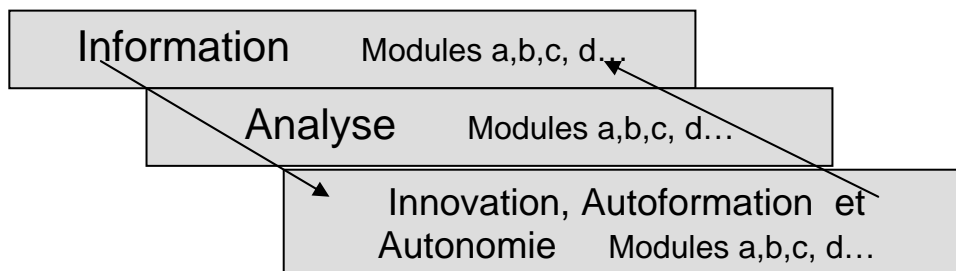
Le stade de l'analyse

Le stade de l'innovation, de l'autoformation et de l'autonomie



"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico



Le stade de l'information comprend des éléments conceptuels et établit les modalités et stratégies de transmission des aspects nouveaux, ce qui implique de **connaître la problématique** des nouveaux apprentissages. A ce stade, les participants sont dépendants de celui qui dirige, coordonne et modère la formation.

Le deuxième stade est le stade de l'analyse, qui comprend le raisonnement théorique et pratique, la conception de l'application pratique de la connaissance dans un contexte déterminé selon des modalités et stratégies partagées avec les autres si possible et qui mènent à **une analyse des nouvelles problématiques**. A ce stade, les participants sont partiellement dépendants de celui qui dirige, coordonne et modère la formation.

Le troisième stade est le stade de l'innovation, de l'auto-formation et de l'autonomie, où les personnes, en confrontant leurs idées et connaissances, cherchent les solutions des situations problématiques en réalisant des itinéraires didactiques.

Utiliser le modèle ci-dessus, cela signifie développer des parcours dans un programme d'action caractérisé par le besoin d'intégrer les **thèmes émergents** que les mêmes enseignants vivent dans la pratique quotidienne de l'école et dans le milieu social où ils travaillent.

Prendre en considération les thèmes émergents, cela implique de créer des parcours formatifs qui intègrent le monde social, scientifique et technologique au monde de l'école, et qui les relie avec les problématiques du monde actuel. Sans cela, ils risquent de rester décontextualisés, de produire la fracture permanente entre théorie, pratique et réalité.

Dans cette perspective, on offre aux enseignants l'occasion de créer de nouveaux itinéraires d'action qui permettent d'affronter un des défis majeurs de ce siècle : pouvoir dépasser les programmes scolaires fragmentés (langues, mathématiques, sciences...) et enseigner à travers un programme (curricolo) qui intègre les thèmes émergents qui, par la diversité des langages et des technologies, enseignent aux élèves d'aujourd'hui à prendre des décisions conscientes et à avoir une vision critique de la réalité.

Il s'agit d'une manière d'enseigner qui ouvre de nouvelles possibilités de réflexion critique sur des thèmes complexes comme la multiculturalité, le multilinguisme, le multialphabétisme. Nous sommes loin de la notion d'homogénéité qui a dominé le 20^e siècle. C'est aussi l'occasion d'étudier et d'analyser d'autres itinéraires en géographie, en histoire, en langues... qui s'accordent avec de nouvelles formes d'enseignement, en concentrant l'attention de la communauté sur le fait qu'un ensemble de personnes (enseignants, familles et autres opérateurs sociaux) peuvent partager et promouvoir des valeurs et des pratiques de *citoyenneté éducative et consciente*.



Ainsi, la formation des enseignants peut être conçue comme un lieu de référence pour les personnes qui sont impliquées dans les processus éducatifs et sociaux, pour interpréter et comprendre la complexité et les contradictions de l'enseignement et de l'apprentissage. Dans cette optique, les parcours formatifs ne peuvent pas être vus comme la transmission de savoir-faire de base ou la planification d'objectifs génériques ou externes aux besoins concrets des personnes qui y participent, sans une réflexion approfondie des connexions flexibles et dynamiques entre les trois stades mentionnés ci-dessus.

Les Parcours de Formation des Enseignants du Modèle dynamique DI.SCOL.A conçoivent la connaissance comme un produit de l'interaction sociale, plurielle et contextualisée.

Concevoir son activité professionnelle avec cette ouverture d'esprit, cela implique de ne pas réduire les parcours de formation à la simple réalisation d'objectifs formulés par des demandes externes à sa propre pratique. Mais la pratique non plus ne sait pas toute seule ce qui convient dans un parcours de formation lorsque les règles du comportement ne suffisent plus, lorsque les situations sont instables et incertaines, lorsque l'action éducative est déterminée par des petites choses. La pratique professionnelle suppose, en outre, l'exercice d'un système de valeur qui s'exprime dans les petites situations, qui peut impliquer des dilemmes ou des conflits d'intérêts quand les actions ont des répercussions sociales au-delà des objectifs visés. La pratique enseignante s'accompagne de conceptions qui expriment les valeurs manifestées dans l'exercice professionnel.

L'attitude pédagogique des enseignants permet de repenser et d'interpréter la connaissance au moment de sa transmission, et pas seulement de la reproduire.

C'est important de comprendre que tout ceci fait partie d'un système dont les éléments ne sont pas isolés mais se reconstruisent et se renouvellent continuellement au contact les uns des autres.

Les parcours formatifs qui incluent les thèmes émergents sont à leur tour des modèles de pratique pédagogique. Ils sont l'expression d'une culture vue comme une somme de connaissances, valeurs, instruments et normes qui transgressent les formes traditionnelles et obsolètes des formations d'enseignants, toujours pratiquées, mais coupées de la réalité parce qu'on sépare la connaissance de l'expérience personnelle des enseignants et des situations réelles.

Ainsi conceptualisée, la formation des enseignants est au centre de l'avenir de la profession enseignante, pour créer de nouvelles pratiques, construire de nouveaux réseaux et surtout apporter des idées différentes qui émergent de l'identité de chacun.

Voilà pourquoi la phase d'élaboration de projets peut être représentée comme suit :



"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico



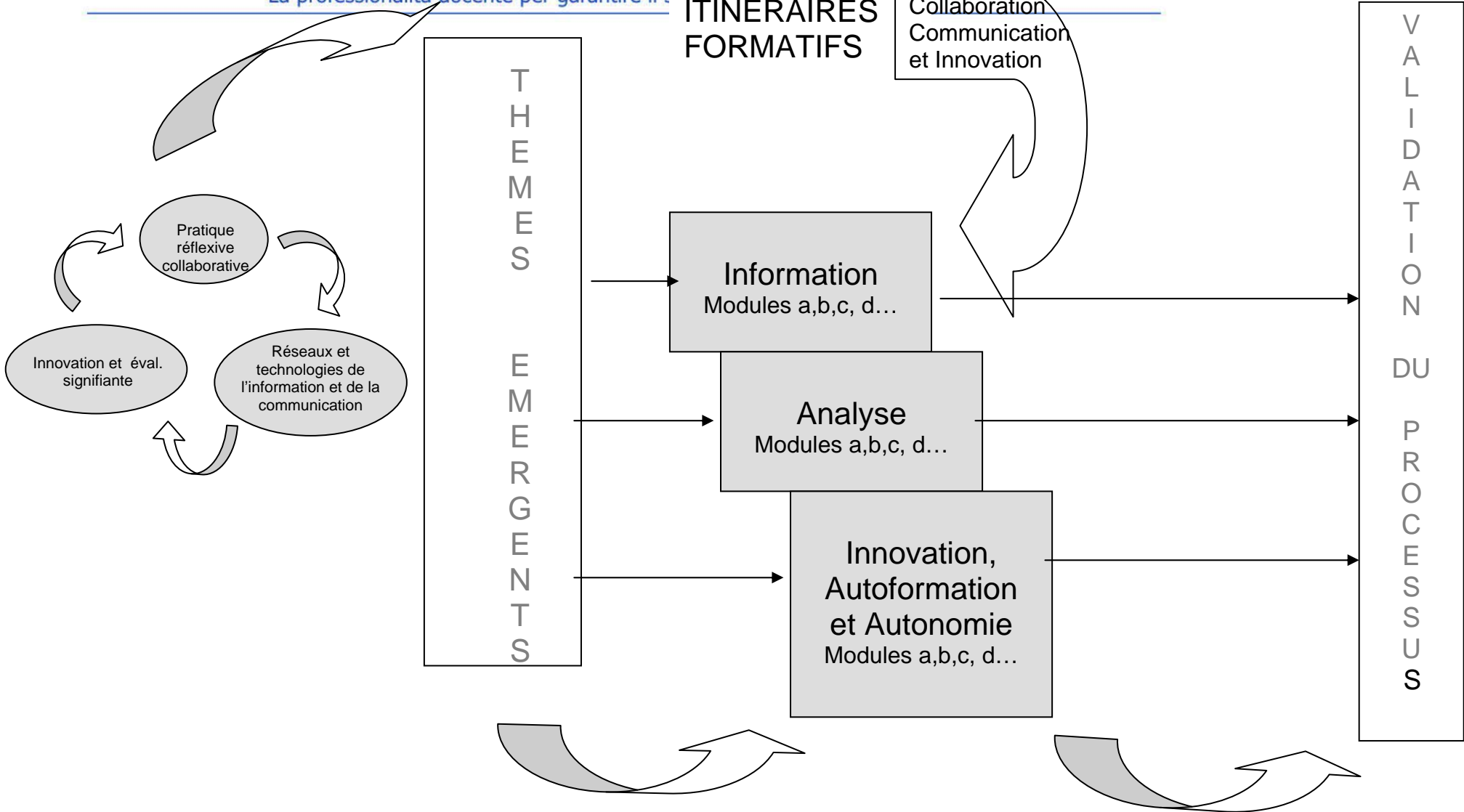
Leonardo da Vinci

"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il s

ITINERAIRES FORMATIFS

Collaboration
Communication
et Innovation





"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

2. E. Développements et stratégies pour L'ÉVALUATION

Dans cette phase, on développe les activités suivantes:

- Evaluation des résultats de la formation et de la recherche dans chaque Communauté d'Apprentissage
- Re-programmation de la formation initiale en fonction du feedback

2. E. 1. L'évaluation des PROCESSUS

L'évaluation des Processus est influencée par le recours au modèle EFQM (European Foundation for Quality Management) qui sera utilisé dans la perspective suivante:

- 1) "Le modèle EFQM pour l'Excellence est un cadre de référence non prescriptif qui reconnaît la pluralité des approches pour atteindre une excellence durable.....; il offre une liberté d'interprétation considérable en fonction des stratégies qui conviennent à chaque institution du secteur public."
- 2) Le modèle EFQM est un *modèle d'interprétation* de n'importe quelle organisation pour y voir les rapports et les dynamiques existantes. En même temps, il se propose comme *méthodologie de l'auto-évaluation*, utile pour comprendre la position d'une organisation sur la voie de l'excellence. Enfin, c'est un bon *instrument d'amélioration continue des organisations*, dans la logique d'un cycle "vertueux" comprenant l'évaluation, l'analyse, les approches et les résultats.

Selon le modèle EFQM, l'auto-évaluation d'une organisation est la première étape vers l'Excellence (qu'on appelle *Qualité* dans le modèle dynamique DI.SCOL.A). Elle consiste à comprendre sa propre position en identifiant des points forts et des points faibles. On en déduit les actions correctives à entreprendre et à diffuser selon des approches bien définies et de commun accord. On répète l'auto-évaluation régulièrement, pour prendre conscience de l'évolution. Se doter d'instruments adéquats et apprendre la culture et la pratique de l'auto-évaluation sont des étapes indispensables pour transformer en une organisation qui apprend et qui est capable d'avancer vers la Qualité.

Le modèle dynamique DI.SCOL.A s'accorde avec le modèle EFQM sur le point 1) ci-dessus de même qu'au niveau du recours à l'auto-évaluation pour avancer vers la Qualité d'une organisation (dans notre cas, l'organisation étant "la formation des enseignants"). Le modèle dynamique DI.SCOL.A a pour objectif d'améliorer la Qualité de la Formation des Enseignants dans chaque institution scolaire, sans se confronter à l'Excellence mais en stimulant des relations de collaboration "vertueuses" en réseau.

Le modèle DI.SCOL.A ne poursuit pas les mêmes objectifs et n'a pas la même mission que le modèle EFQM bien qu'il se serve des mêmes 5 facteurs pour l'évaluation des processus.

Le modèle dynamique DI.SCOL.A utilise le **laboratoire GOPP** comme instrument méthodologique de l'auto-évaluation dans la phase de l'Evaluation des Processus de la formation à la professionnalisation des enseignants, qui se base sur 5 critères (appelés *facteurs* dans le modèle EFQM):

- le leadership
- la gestion du personnel
- les politiques et stratégies
- le partenariat et les ressources
- les processus

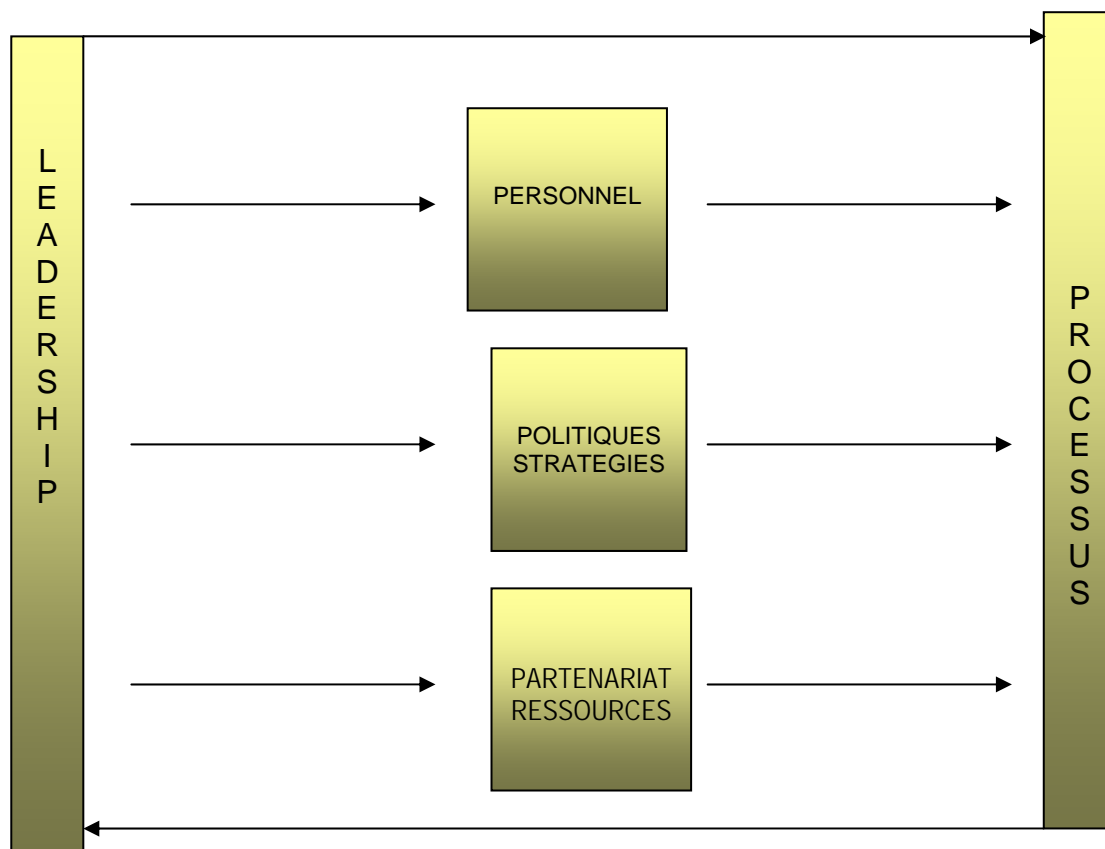


"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

LE MODELE EFQM LA STRUCTURE

FACTEURS



INNOVATION ET APPRENTISSAGE



"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

Critère 1 : le leadership

Ce facteur précise comment les leaders :

- définissent la *mission et la vision* de l'organisation, en particulier en ce qui concerne l'activité de formation,
- interagissent avec les clients et les stakeholders, en particulier pour définir et mener les activités de formation,
- gèrent les activités de formation du personnel,
- font la promotion de l'innovation et de l'excellence dans l'organisation à travers des activités de formation

Critère 2 : les politiques et stratégies

Ce facteur précise comment l'organisation :

- recueille et analyse les informations sur les compétences professionnelles des enseignants.
- croise les résultats des enquêtes sur les connaissances avec les besoins en formation et les besoins sociaux
- implique le personnel dans la définition du plan et des objectifs stratégiques et formatifs.

Critère 3 : le personnel

Ce facteur précise comment l'organisation :

- gère et planifie la formation des ressources humaines
-
- implique le personnel dans la planification de formation.
- identifie et classe les compétences et connaissances du personnel.
- implique le personnel dans les activités de formation.
- stimule et gratifie le personnel qui finit en manière positive les activités de formation acitvées.

Critères 4 : le partenariat et les ressources

Ce facteur précise comment l'organisation :

- recherche et gère le partenariat, en particulier pour renforcer ses propres activités de formation
- gère les ressources financières, en particulier en termes de ressources à allouer à la formation du personnel
- gère les ressources technologiques, l'équipement et les ressources matérielles de manière à favoriser les activités de formation.

Critères 5 : les processus

Ce facteur précise comment l'organisation :

- projette la gestion des activités de formation,
- identifie, planifie et contrôle les processus d'élaboration de projet, de gestion et de vérification des activités de formation.
- gère les services en fonction des demandes des clients, en particulier par rapport aux besoins en formation qui ont été relevés



- maintient les rapports avec ses propres clients.

"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

2. E. 2. L'evaluation des RESULTATS

Les macro-indicateurs de l'Evaluation des Résultats du modèle dynamique DI.SCOL.A. sont:

1. Apprentissage collaboratif et coopératif
2. Résultats concrets:
3. Evaluation
4. Logique de système
5. Signification et pertinence
6. Innovation

Ces indicateurs guident l'évaluation des résultats qui ont été atteints en réalisant le modèle.

Il n'est pas nécessaire que chaque résultat réponde à tous les indicateurs.

Le tableau ci-dessous reprend les indicateurs et éléments de description présents dans le questionnaire.

1. **Apprentissage collaboratif et coopératif:** l'apprentissage collaboratif est privilégié dans la formation. Il faut donc rechercher de préférence les cas qui ont conduit à la création d'une communauté de pratique entre enseignants.
2. **Résultats concrets :** la formation a-t-elle produit des résultats concrets (du point de vue quantitatif et qualitatif), au niveau de la formation des enseignants et/ou au niveau didactique en classe ? Il est nécessaire de fournir des données permettant de démontrer la réalisation des objectifs. Par exemple, si un cours est adressé à un grand nombre d'enseignants, ex. 60.000 enseignants, et que les résultats concrets sont les modifications introduites dans la gestion pédagogique de la classe : pour démontrer concrètement la réalisation de cet objectif (bonne pratique) il faut se focaliser sur une école précise ou sur un groupe d'enseignants qui ont modifié leur pratique et présenter l'expérience globale et le cas spécifique.
3. **Evaluation :** il faut être attentif à l'importance accordée par l'expérience à l'évaluation (pourquoi, comment ? quand ? qu'est-ce qui a été évalué ? avec quels instruments ? quelles personnes ? etc.)
4. **Logique institutionnelle (logique de système):** l'expérience étudiée ne devrait pas être de nature épisodique, (c'est-à-dire limitée à un groupe d'enseignants sans que l'ensemble de la communauté éducative puisse en bénéficier). Il faut un impact au niveaux micro et macro.
5. **Signification et pertinence :** l'expérience doit être pertinente et significative par rapport au contexte d'origine (au niveau national, régional ou local) et par rapport aux objectifs du projet DI.SCOL.A..
6. **Innovation :** la formation doit être par rapport au contexte de référence, au système éducatif, aux technologies, aux méthodologies, etc. innovation top-down ou bottom-up.

VALIDATION

DU MODELE DYNAMIQUE DI.SCOLA.

**PARCOURS D'APPLICATION DU MODELE VALABLE DANS 7
NATIONS
ELABORÉ PAR :**



ET



Università Roma III
Dipartimento Scienze
dell'Educazione
Roma (Italia)

AVEC LE CONCOURS DES AUTRES PARTENAIRES DU PROJET

Chapitre1 : PROTOCOLE POUR LA VALIDATION DU MODELE DI.SCOLA	50
1. A. Protocole pour la validation – Domaine de la reconnaissance	50
Fiche pour les enseignants	
1. B. Protocole pour la validation – Domaine de l'élaboration de projet	52
Les instruments pour la réalisation du laboratoire GOPP	
1. C. Protocole pour la validation – Domaine des parcours formatifs	56
Schéma de formation dans les Communautés d'apprentissage	
1. D. Protocole pour la validation – Domaine de l'évaluation	58
1. D.1. Domaine de l'évaluation des processus.....	58
1.D.1.a : Le GOPP d'évaluation intermédiaire	58
1. D. 2. Domaine de l'évaluation des résultats.....	62
1. D.2.a : Questionnaire pour la validation du modèle	62

Chapitre 1

PROTOCOLE POUR LA VALIDATION DU MODELE DI.SCOL.A

La validation du Modèle dynamique DI.SCOL.A. doit concerner des enseignants actuellement en service dans l'enseignement secondaire supérieur et idéalement qui enseignent ou ont enseigné à des élèves de 14 à 16 ans. Ces critères sont obligatoires pour la sélection des enseignants qui participeront à la validation du modèle.

En outre:

- Les thèmes de formation doivent concerner principalement la méthodologie de l'enseignement et/ou les modalités d'organisation, dans l'optique de développer la professionnalisation du métier d'enseignant, donc pas de mise à jour sur les contenus des disciplines enseignées.
- La formation doit utiliser au moins en partie les TIC et/ou Internet comme instrument de formation (plutôt que comme objet de formation)

1. A. Protocole de validation - domaine de la RECONNAISSANCE

Le protocole d'expérimentation dans ce domaine prévoit la distribution de la fiche/questionnaire aux enseignants des classes d'élèves de 14-16 ans, au cours d'une première réunion d'une heure avec tous les enseignants pour une première information sur le projet et ses objectifs.

Les réponses au questionnaire seront récoltées une semaine plus tard et permettront de fixer les idées sur les enseignants disponibles et les thèmes de préférence.

Au cours de la 2^e semaine, on identifiera les communautés d'apprentissage qui existent sur les thèmes les plus souvent exprimés et on recherchera les activités intéressantes sur ces sujets au niveau local.

A la fin de cette phase, on aura une liste d'enseignants disponibles pour la participation à l'expérimentation, une liste de ceux qui sont prêts à collaborer à l'organisation, et une liste de thèmes et de communautés d'apprentissage qui s'y rapportent.

Activité	qui	comment	quand	destinataires	résultats
Choix de thèmes d'intérêt général pour l'école	Groupe de projet	Fiche	Première semaine	Enseignants expérimentateurs	Fiche avec les thèmes choisis
Analyse des ressources internes Enseignants disponibles	Direction + groupe de projet	fiche	Première semaine	Enseignants expérimentateurs	Fiche avec les enseignants disponibles
Reconnaissance des communautés de pratique on line sur les thèmes choisis	Groupe de projet	Interviews acteurs clés Recherche sur Internet	Seconde semaine	Enseignants expérimentateurs	Liste des communautés de pratique pour chaque thème choisi
Recherche des activités intéressantes au niveau local	Groupe de projet	Interviews acteurs clés	Seconde semaine	Enseignants expérimentateurs	Liste des activités intéressantes au niveau local

FICHE POUR LES ENSEIGNANTS³
 Domaine de la Reconnaissance – Modèle dynamique DI.SCOL.A.

<i>Enseignant</i>		
<i>Ecole</i>		
<i>Discipline enseignée</i>		
<i>E-mail</i>		
Année formative		
<i>Thèmes de formation qu'on retient prioritaire pour une profession d'enseignement orientée à la prévention de la dispersion scolaire</i>	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	
	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
<i>Disponibilité à participer à un forum télémathique</i>		
<i>Disponibilité à participer à une éventuelle communauté de pratique sur certains thèmes de formation indiqués</i>	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON

³La fiche utilisée effectivement pour la validation a été légèrement modifiée (cfr, Manuel de validation du modèle de formation sur la profession des enseignants – parcours appliqués du modèle franchi en 6 pays)

1. B. Protocole de validation – domaine de L'ÉLABORATION DE PROJET

A ce niveau, on utilise la méthodologie GOPP dans des ateliers d'élaboration participative d'un projet concret pour chaque thème sélectionné afin de :

- a. Clarifier l'engagement de chaque participant dans la communauté de pratique en termes de temps, d'espace et de tâches
- b. Définir clairement le profil de chaque discipline par rapport au thème sélectionné, en termes de contenus à développer, d'objectifs à atteindre et d'apprentissage à réaliser.
- c. Définir clairement le rôle des enseignants qui veulent participer à la communauté de pratique, ainsi que leur engagement en termes de temps, d'espace et de tâches
- d. Clarifier la relation entre l'enseignant expérimentateur et l'enseignant non-expérimentateur ainsi que la manière d'intégrer les résultats atteints dans la communauté dans ce qui se pratique normalement dans le curriculum scolaire.

Un laboratoire GOPP mené par un facilitateur (qui peut être externe au problème traité et au projet à développer) se compose de 15 à 25 personnes. Le groupe est composé d'acteurs divers. Il y a en général : des enseignants qui participent à l'expérimentation et des enseignants qui n'y participent pas (4-6), des élèves qui y participent et des élèves qui n'y participent pas (4-6), la direction de l'école (1), des représentants d'université et de centres de recherche (2), du monde du travail (2), du personnel administratif et technique (1), d'autres personnes dont la participation et la contribution est importante aux yeux de l'école.

Chaque laboratoire dure une journée, subdivisée éventuellement en deux demi-journées, et le résultat est un projet d'action commun.

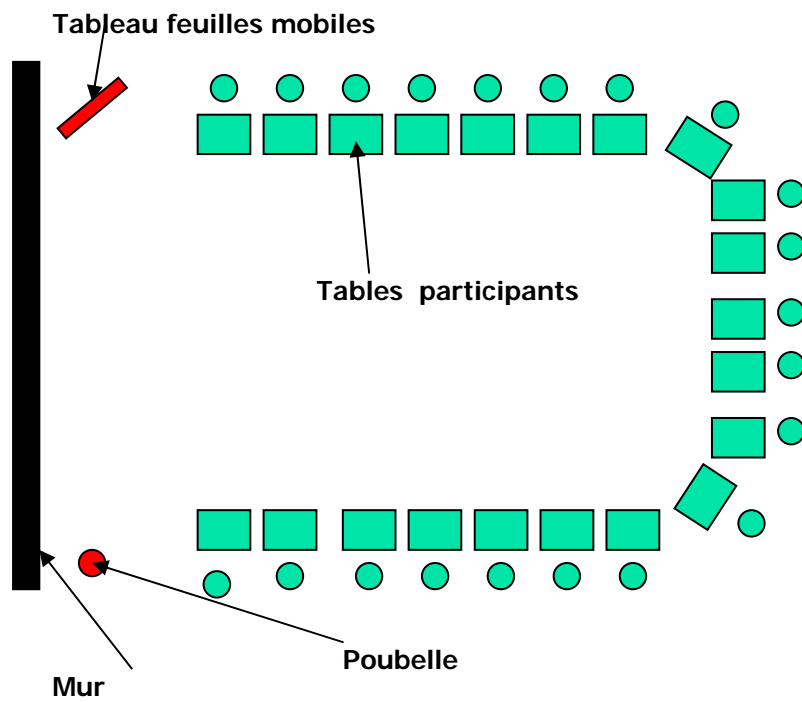
Les instruments pour la réalisation du laboratoire GOPP

QUE FAUT-IL PRÉPARER AVANT ?

➤ LE MATERIEL

- 10 feuilles (1X1,5 mètre) de papier d'emballage brun
- 100 fiches (10X21 cm) de couleur jaune
- 100 fiches (10X21 cm) de couleur verte
- 100 fiches (10X21 cm) de couleur rose / rouge
- 100 fiches (10X21 cm) de couleur blanche
- 30 marqueurs noirs à large trait
- 5 marqueurs rouges et 5 bleus
- un rouleau de papier collant
- 10 bâtons de colle

➤ LE LOCAL DU LABORATOIRE GOPP



➤ **UNE MATRICE POUR L'ANALYSE DES ACTEURS-CLES**

ANALYSE DES ACTEURS - CLES	ORGANISATION	ATTENTES
1	1	1
2		
3		
.....		
N		

- **Ecrire en grand et en majuscules**
- **Pas plus de 3 lignes**
- **Un seul problème par fiche**

QUE FAIRE PENDANT

EN GENERAL

- Créer un climat de participation
- Etre neutre par rapport au sujet
- Aider le groupe à progresser
- Assurer un sentiment d'égalité pour tous
- Etre concret dans les résultats
- Utiliser une logique d'action
- Rendre transparents les intérêts des acteurs-clés
- Gérer les conflits de manière neutre

POUR L'ANALYSE DES PROBLEMES

Le facilitateur aide le groupe à identifier un problème en tant:

- REEL et vécu par celui qui l'exprime
- OBJECTIF c'est à dire basé sur des situations déterminées
- NEGATIF ACTUEL, non exprimé en termes de solution
- CLAIR
- SPECIFIQUE

LES ARMES DU METIER

- la technique de la conduite de discussions

1. LES QUESTIONS OUVERTES OU FERMEES

Question fermée: - la réponse est **oui** ou **non**

Question ouverte:

Par exemple dans l'analyse des acteurs-clés:

- Qu'est-ce que tu espères obtenir dans cette rencontre ?
- Est-ce que l'objectif proposé répond à tes aspirations ?

Par exemple dans l'analyse des problèmes (en cas de formulation incorrecte):

- Que se passe-t-il dans la réalité ?
- Quel problème peut-on résoudre en ?
- Pourquoi c'est un problème ?
- Comment le bénéficiaire peut-il avoir un avantage ?
- Peux-tu donner un exemple concret ?
- Qu'est-ce que X n'est pas capable de faire ?

2. L'ECOUTE ACTIVE (prendre la balle au bond, parotting):

- Ecouter attentivement ce que dit un participant
- Démontrer sur le mode non verbal l'attention et l'intérêt qu'on y porte
- Employer des phrases comme "si je ne me trompe pas, tu dis que..." en répétant et reprenant le point de vue de l'intervenant et ses propres paroles clés
- Demander à l'intervenant de confirmer si cette synthèse est correcte
- Demander au groupe si cette synthèse est claire

La technique du "**catch the ball**" et celle du "**parotting**" sont fondamentales dans la conduite de groupe.

Le "**catch the ball**" (**prendre la balle au bond**) consiste à saisir le moment où le groupe arrive à clarifier la discussion et à en exprimer la synthèse

Le "**parrotting**" (**faire le perroquet**) consiste à répéter le discours d'un participant avec des questions ouvertes et à demander confirmation de la synthèse

- Visualiser

AVANTAGES

1. La représentation sur papier de nombreuses indications donne une vision d'ensemble et simplifie la gestion
2. permet de comprendre les relations de cause à effet entre les différents éléments
3. facilite la participation de l'ensemble du groupe
4. permet de se focaliser sur les éléments de synthèse

1.C. Protocole de validation – domaine des PARCOURS FORMATIFS

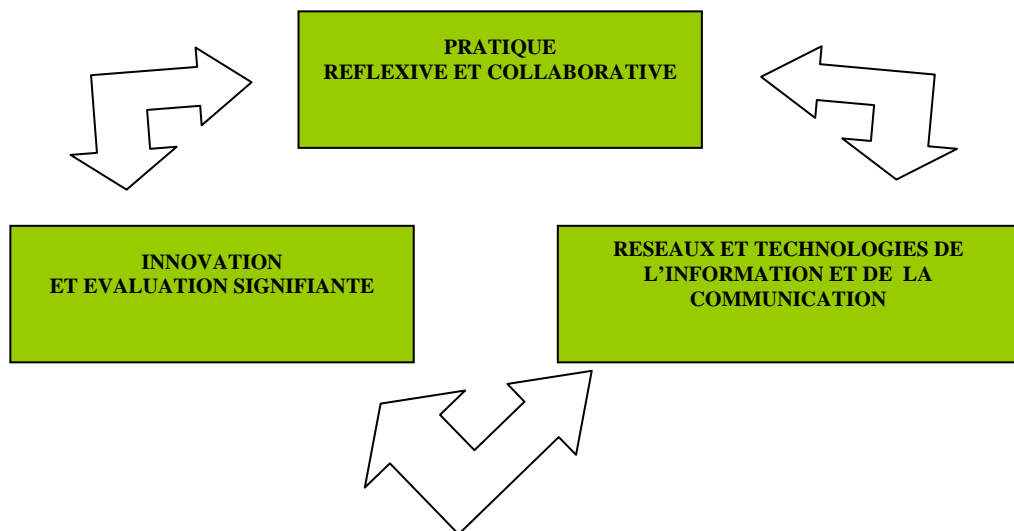
Le protocole d'expérimentation de cette phase prévoit une session de formation en communauté d'apprentissage avec au moins 20 enseignants expérimentateurs qui veulent se former sur un thème

<i>Activité</i>	<i>Qui</i>	<i>Comment</i>	<i>Quand</i>	<i>Destinataires</i>	<i>Résultats</i>
FORMATION	TUTEUR	COMMUNAUTE D'APPRENTISSAGE: FORUM	DEUX SEMAINES	ENSEIGNANTS	FORMATION SUR LE THEME CHOISI

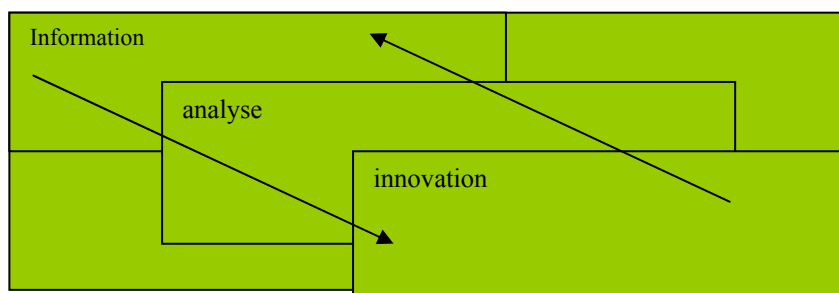
choisi. La formation se développe selon le parcours et les modules décidés en communauté d'apprentissage et est coordonnée par un enseignant-tuteur qui doit mener le groupe à viser l'objectif général, les objectifs spécifiques, les résultats et les activités prévues pour atteindre les résultats. La session se déroulera après les deux semaines prévues pour la reconnaissance et l'élaboration du projet. Il faudra, en première instance, activer une seule communauté d'apprentissage sur un thème général qui peut impliquer des enseignants de disciplines différentes. Si on veut procéder à des formations sur plusieurs thèmes, il faudra évidemment avoir réalisé avec les enseignants qui y participent autant de modules et de parcours qu'il y a de thèmes choisis.

Les étapes du protocole sont:

1. choix du thème de la formation à partir de ceux qui sont issus de la Reconnaissance initiale (de préférence un seul thème rassembleur de caractère général plutôt qu'un thème disciplinaire)
2. adhésion des enseignants qui veulent se former sur ce thème
3. adhésion des enseignants à la communauté d'apprentissage européenne constituée par les écoles des divers pays partenaires
4. première session d'information sur les modes de fonctionnement d'une communauté d'apprentissage, sur les parcours de formation centrés sur la pratique réflexive et collaborative, sur l'innovation et l'évaluation signifiante et sur les réseaux et TIC.



5. lancement en réseau du thème de formation et des premiers éléments d'information à ce sujet
6. analyse de la thématique dans la communauté d'apprentissage et approfondissement à travers des analyses de cas à discuter en réseau
7. mise en évidence des éléments novateurs sur ce thème et développement de parcours opérationnels pour leur expérimentation en classe



8. auto-évaluation de chaque enseignant sur les éléments de formation qui ont été acquis, via le formulaire fourni par le tuteur
9. discussion en communauté d'apprentissage des résultats généraux et spécifiques qui ont été atteints

Le développement de la formation exige que les communautés d'apprentissage soient *on line* et réponde non seulement sur ce que chacun a préparé mais aussi sur la validité d'un modèle de formation tel que celui imaginé par DI.SCOL.A.. C'est fondamental pour pouvoir modifier le modèle et le valider à partir de la réalité.

1.A. FICHE DE FORMATION EN COMMUNAUTE' D'APPRENTISSAGE

domaine parcours formatifs

- Modello Dinamico DI.SCOLA.

<i>Enseignant</i>	
<i>Ecole</i>	
<i>Discipline enseignée</i>	
<i>E-mail</i>	
<i>Année formative</i>	
<i>thème de formation auxquels on est en train de participer et description synthétique des activités de formation, de la leur validité et de la leur signification dans son action éducative</i>	1
	2
	3
	4
<i>Énumérer les sites des Communauté de pratique et d'apprentissage auxquels on est en train de participer et noter les activités développées et les résultats obtenus comme produits et processus</i>	1
	2
	3
	4
	5
	6
<i>À quel forum télématique on est en train de participer et</i>	1
	2

<i>décrire sur quels arguments et le bénéfices qu'on est en train d'obtenir dans la pratique didactique</i>	3		
	4		
	5		
<i>Disponibilité à participer pour l'année prochaine à une éventuelle communauté de pratique sur certains thèmes de formation indiqués</i>		<input type="checkbox"/> <i>OUI</i>	<input type="checkbox"/> <i>NON</i>

1. D. Protocole de validation - domaine de L'EVALUATION

1.D.1. L'évaluation des PROCESSUS

Le groupe de projet de chaque école peut suivre l'évolution du projet en fixant des sessions d'évaluation intermédiaires au moyen de la **méthode GOPP** appliquée à l'évaluation du projet afin de mettre en évidence quelques aspects (re-programmation de la formation initiale) sur lesquels il convient d'intervenir in itinere pour atteindre les objectifs fixés.

1.D.2.a. Le GOPP d'évaluation intermédiaire

QUE FAIRE AVANT ? - LA PHASE PREPARATOIRE

OBJECTIFS

- analyser la situation réelle du développement du projet dans chaque école où il y a une intervention
- recueillir les données sur les diverses activités en cours ou définies
- fournir les données aux acteurs clés de la cabine de régie
- préparer les matériels de travail pour le séminaire

Action 1: Analyse de la Situation	
QUI	■ Facilitateur + directeur + personne de contact du projet
QUAND	■ Au moins 15 jours avant le <i>GOPP d'évaluation intermédiaire</i>
COMMENT	■ Interviews des responsables ■ e-mail
PRODUIT	■ Rapport sur papier de la situation générale

Action 2: Récolte des données	
QUI	■ Facilitateur + personne de contact du projet + responsables des activités
QUAND	■ De 15 jours avant le <i>GOPP d'évaluation intermédiaire</i> à 2 jours avant
COMMENT	■ Questionnaires
PRODUIT	■ Projet activité par activité ■ Facteurs: leadership, gestion du personnel, politiques et stratégies, partenariat et les ressources, processus

Action 3: La Communication	
QUI	■ Directeur et personne de contact pour le projet
QUAND	■ Deux jours avant le <i>GOPP d'évaluation intermédiaire</i>
COMMENT	■ e-mail
PRODUIT	■ Réponse de l'acteur - clé

Action 4: Préparation GOPP	
QUI	■ Facilitateur
QUAND	■ Le jour avant le <i>GOPP d'évaluation intermédiaire</i>
COMMENT	■ Reconstruire le cadre logique du projet
PRODUIT	■ Tableau du Cadre Logique ■ Tableau des facteurs

QUE FAIRE PENDANT ? - LA PHASE DE REALISATION DU GOPP

OBJECTIFS

- Analyser la situation du développement du projet par rapport aux activités réalisées
- Analyser la situation du développement du projet par rapport aux FACTEURS
- Évaluer les points forts et les points faibles
- Définir les éventuelles actions correctives

<i>LA PHASE INITIALE</i>	
QUI	■ Facilitateur
QUOI	■ Illustration des objectifs GOPP
COMMENT	■ Discussion de groupe
PRODUIT	■ Objectifs communs

<i>LA PHASE D'ANALYSE 1</i>	
QUI	■ Facilitateur
QUOI	■ Analyse des acteurs clés
COMMENT	■ Présentation de chaque acteur
PRODUIT	■ Feuille de synthèse des acteurs et des attentes

<i>LA PHASE D'ANALYSE 2</i>	
QUI	■ Facilitateur
QUOI	■ Présentation du Cadre Logique ■ Présentation du cadre avec les facteurs
COMMENT	■ Discussion de groupe
PRODUIT	■ Cadre logique établi de commun accord ■ Cadre des macro-indicateurs fixé de commun accord

<i>LA PHASE D'ANALYSE 3</i>	
QUI	■ Facilitateur
QUOI	■ Points forts et points faibles
COMMENT	■ Fiches jaunes et vertes
PRODUIT	■ Projet réel

<i>LA PHASE DE DEVELOPPEMENT</i>	
QUI	■ Facilitateur
QUOI	■ Projet des actions
COMMENT	■ Discussion de groupe
PRODUIT	■ Actions à faire ■ Cadre logique modifié Cadre des macro-indicateurs mis à jour

Pour chaque **activité** ou groupe d'activités il faut définir :

Action	Responsable	Calendrier	Résultats

Pour chaque **FACTEUR** ou groupe de FACTEURS, il faut définir:

Action	Responsable	Calendrier	Résultats

PREPARER UNE FICHE D'EVALUATION INTERMEDIAIRE

ACTIVITE	date de la fiche:
Résultats attendus	
Etat d'avancement	
Résultats obtenus	
Eléments positifs du processus	
Eventuels obstacles / problèmes	
Actions à éviter	
Observations générales	

1.D.2. domaine de L'évaluation des RESULTATS

le groupe du projet de chaque institut peut réaliser L'Évaluation des résultats obtenus avec le Modèle dynamique DI.SCO.LA à travers la compilation du questionnaire, exposé ci-dessous, de la part de chaque participant au parcours formatif.

à travers l'utilisation du questionnaire on peut connaître et valuer si :

les enseignants ont été satisfaits de la participation à l'expérience de formation,

les enseignants ont contribué activement au propre processus d'apprentissage,

les buts d'apprentissage et les résultats prévus ont été touchés,

les enseignants ont appliqués les nouvelles connaissances, les compétences développées pendant l'expérience d'apprentissage et dans la didactique avec les étudiants.

Dans la réalisation du questionnaire c'est utile :

- Attendre que passe la phase « d'enthousiasme »
- Attendre que l'enseignant prenne un rythme normal,
- Respecter les pas d'implémentation et de fonctionnement prévu,
- Tenir compte des « temps d'oubli » considérés normal par rapport à la formation reçue,
- Tenir compte de la durée psychologique nécessaire pour l'assimilation des nouvelles capacités

Le questionnaire qu'on utilisera s'est inspiré au **Modèle d'évaluation de Kirkpatrick (2000)**⁴, considéré un des plus populaires pour l'élaboration des processus d'évaluation.

Le modèle de Kirkpatrick est structuré sur quatre niveaux :

NIVEAU I : réaction et satisfaction de réponse à la question : « l'activité à laquelle vous aviez participé vous a intéressé ? », qui cherche de savoir en quelle mesure les participants ont valué l'action formative. En autres termes, on demande d'exprimer aux participants des opinions par rapport au thème des activités de formation, des processus et des résultats.

NIVEAU II : apprentissage, qui répond à la question : « (les participants) ont développés les buts pendant l'action de formation ? », qui veut déterminer comment les participants ont réalisé les objectifs établis pour les actions de formation et quelles connaissances (théoriques, de conduite et techniques) ils ont obtenus dans le programme de formation.

NIVEAU III : conduite, application et transfert, qui donne une réponse à la question suivante : « les participants ont trouvé des changements positifs dans leur rendement du travail qui peut être attribués au programme de formation ? » - « les participants sont en train d'utiliser dans leur travail les compétences développées ? », avec le but de déterminer si ils ont transféré dans leur travail les habiletés et les connaissances données par les activités de formation, sachant identifier les variables qui peuvent concerner le résultat.

NIVEAU IV: résultats, qui donnent une réponse à la question: “ quel est l'impact opératif ? » « quelles incidences ont été relevées dues par le programme de formation sur les activités de l'organisation ? » ; ces questions servent pour bien comprendre l'impact opératif qui a produit une action de formation. En autres termes, quels bénéfices ont été relevés dans l'organisation (par exemple, une meilleure qualité).

⁴ Donald Kipatrick.(2000) *Evaluación de acciones formativas, los cuatro niveles*. Ediciones Gestión 2000, España

Le tableau suivant résume nos affirmations

évaluation	Satisfaction	- adaptation de la formation aux propres nécessités et attentes: évaluations des attentes.
	Apprentissage	- déterminer les apprentissages rejoints: évaluation à l'entrée, du processus, à la sortie et pour la Vérification..
	Adaptation pédagogique	- déterminer le niveau de cohérence à l'intérieur du processus de formation point de vue pédagogique: évaluation corrective du programme.
	Transfert	- trouver les changements affinés dans les emplois comme conséquence de la formation: évaluation des effets.
	Impact/rendement	- les effets de l'action formative sur l'institution éducative: évaluation du relevé de la qualité du système.

Le questionnaire du Modèle DISCOLA, utilise les macro-indicateurs suivants :

- Apprentissage collaboratif et coopératif
- Résultats concrets
- Évaluation
- Logique du système
- Tout ce qui est d'une importance fondamentale et significatif
- Innovation produite

Les macro-indicateurs du Modèle dynamique DISCOLA, comparés avec les niveaux proposés par le Modèle de Kirkpatrick, en manière générale peuvent être rendus en schéma dans la manière suivante.

Modèle DISCOLA	Modèle Kirkpatrick
Apprentissage collaboratif e coopératif	Apprentissage
Résultats concrets	rendement
évaluation	Adaptation pédagogique
Logique du système	Impact

Significativité et importances	satisfaction
Innovations produites	Transfert

Pour la construction du questionnaire on a donc utilisé les indications du Modèle de Kirpatrik en accroissant avec le questionnaire élaboré par l'ISPEF dans les évaluations des propres cours de formation.

Dans le Macro-indicateur « évaluation », à part l'adaptation pédagogique, on a considéré aussi la qualité de l'organisation du cours de formation, les propositions formatives et le choix des thèmes des participants.

Le résultat est donc le suivant :

4.2.A

QUESTIONNAIRE POUR L'Évaluation du modèle dynamique DISCOLA.

Avec ce questionnaire vous aviez la possibilité de déclarer vos opinions sur le cours. C'est important que le questionnaire soit correctement remplis. Le but que nous voulions rejoindre à travers ce formulaire c'est d'avoir des informations sur la qualité des propositions formatives réalisées.

lieu et date				
Nom du compilateur				
Organisme du compilateur				
Cours de formation				
Année de formation				
1)	Vous avez suivi le cours:	toujours <input type="checkbox"/>	souvent <input type="checkbox"/>	Plus de la moitié des rencontres
Comment vous évalué votre participation?.....				

2)évaluation globale du cours				
a)	Le niveau du cours a été:	simple <input type="checkbox"/>	Approprié <input type="checkbox"/>	complexe <input type="checkbox"/>
b)	Les activités développées sont :	simples <input type="checkbox"/>	appropriées <input type="checkbox"/>	complexes <input type="checkbox"/>
c)	Le rythme des travaux est :	lent <input type="checkbox"/>	approprié <input type="checkbox"/>	rapide <input type="checkbox"/>

3)le cours a satisfait vos attentes?

(indiquez-le avec une croix ci dessous):

(1)pas du tout (2) Peu (3) Assez (4) beaucoup (5) Complètement

4) Décrivez ce qui vous a plu de ce cours

.....

Décrivez ce qui vous a plu le moins de ce cours

.....

5)avez vous rejoint les objectifs de ce cours?

.....

6) quels approfondissements avriez vous désiré aborder?.....

.....

7) évaluations des aspects spécifiques du cours

(indiquez avec une croix une des valeurs correspondants: (1) faible (2) insuffisant (3) suffisant (4) bon (5) excellent						
a)	Formulation précise des objectifs	1	2	3	4	5
b)	Organisation des activités	1	2	3	4	5
c)	Informations claires	1	2	3	4	5
d)	Emploi d'exemples pratiques	1	2	3	4	5
e)	Intérêt pour la formation	1	2	3	4	5
f)	Intérêt pour la matière	1	2	3	4	5
g)	Réponses efficaces pour votre emploi	1	2	3	4	5
h)	Significativité de l'expérience formative	1	2	3	4	5

8) exprimez une évaluation sur le travail on line

.....

9) où, comme et quand aviez vous travaillé avec vos collègues et avec les participants du cours sur les matières de la formation?.....

.....

10) quelles sont les conséquences positives du cours dans votre rendement de travail?

.....

11) décrivez les résultats que vous êtes en train d'obtenir en appliquant les compétences développées?

.....

12) quel est l'impact du cours de formation sur les résultats de l'organisation scolaire?

.....

13) comme voudriez vous que le cours se développe l'année prochaine ?.....

.....

14) en quelle manière le cours a eu une incidence dans votre contexte social et culturel et/ou dans le réseau scolaire qui l'ont réalisé?

.....

la corrélation entre les Macro-indicateurs, l'évaluation des résultats du Modèle dynamique DI.SCOL.A et les questions du formulaire est écrite ci dessous:

MACRO-INDICATEURS	QUESTIONS Du formulaire pour l'évaluation des résultats du Modèle dynamique <i>DI.SCOL.A.</i>
Apprentissage collaboratif et coopératif	Questions n. 5 – 6 – 9
Résultats concrets:	Questions n. 10 - 11
Evaluation	Questions n. 2 - 7 - 8
Logique de système	Questions n. 13 - 14
Signification et pertinence	Questions n. 1 – 3 - 4
Innovation	Questions n. 10 - 12

Évidemment, l'analyse des réponses peut être utile pour relever des importantes indications pour les macro-indicateurs et pas seulement pour ceux de référence.

Par exemple, la question 10 est utile pour le micro-indicateur « résultats concrets » mais aussi pour celui « innovation produite », de même les réponses aux questions 11 et 12 sont utiles pour l'analyse des deux indicateurs.

CONCLUSIONS

Avec le Conseil de Lisbonne et en respectant les objectifs de la déclaration de Copenhague on a dessiné un parcours très ambitieux pour sa réalisation entre l'année 2010: réaliser la construction d'un espace éducatif européen en encourageant la qualité des institutions formatives(écoles, universités, centres de recherche) et en faisant diminuer, par conséquence, la dispersion scolaire.

Avec le terme « dispersion » on ne parle pas seulement d'abandon scolaire, mais aussi et surtout des insuccès scolaires des élèves avec leur rentrée dans le monde de l'emploi et social.

En ayant cet objectif, le projet **DI.SCOLA. DISPERSION SCOLAIRE ADIEU - La profession de l'enseignant pour garantir le succès scolaire** a proposé de développer un processus formatif capable de faire abaisser à travers une meilleure qualité de la formation professionnelle des enseignants des écoles secondaires et a entendu, donc, contribuer :

À introduire des éléments concernant la qualité de la Formation Scolaire ;

À réaliser des études et une recherche expérimental sur les méthodes et les stratégies d'innovation pour que les enseignants puissent améliorer le succès scolaire des élèves ;

À développer et franchir un Modèle Dynamique pour la Formation de la Profession des enseignants.

Le grand objectif de DI.SCOL .A. à été celui de donner aux enseignants, avec élèves de 14-16 ans (années plus difficile pour les abandons scolaire –pourcentage très élevé), des nouvelles compétences et méthodes qui encouragent un espace éducatif comun et européen et puisse aider à rejoindre la satisfaction du besoin d'apprentissage des enseignants et des formateurs.

Après une attente anlyse des cas (partie 1 du livre), une Banque des Cas a été réalisée et pourra rester comme fonds d'archive Européen, avec de la documentation différente qui confirme les expériences multiformes et les expérimentations de Bonnes Pratiques de Formations des Enseignants, qui concernent des cas de succès scolaire. Ce fond d'archive européen peut être repéré sur le site WWW.discola.org, et dans les prochaines années, le même pourra être agrémenté avec d'autres expériences et recherches pour que ça devienne un point de repère au niveau européen et international.

Tout à tour nos pas se sont dirigés vers l'idéation, l'élaboration, la construction et la définition du Modèle DI.SCOLA. (partie 2 du livre), avec les particularités suivantes :

- une structure simple, qui peut être copartagée, transférée et répétée dans les écoles de la Bulgarie, jusqu'aux écoles de l'Espagne, dans les écoles de l'Irlande jusqu'aux écoles de la Grèce ;
- des processus de formation caractérisés par l'autonomie, la flexibilité et son être dynamique, en plein respect des écosystèmes culturels et éducatifs de chaque nation et de chaque contexte social où il est réalisé. En effet, dans le premier domaine de la Reconnaissance chaque enseignant est libre de décider les thèmes de la formation et dans le domaine suivant du plan d'étude, ce sont les enseignants même à développer le projet ;
- des instruments faciles et agiles pour la réalisation qui respectent les particularités de copartage, de significativité et d'innovation, capable en temps relativement brefs de relever les exigences, de projeter et de réaliser des parcours formatifs et d'évaluer les processus et les résultats ;
- un moteur, comme le Plan d'étude copartagé du Laboratoire GOPP (Goal Project Planning Oriented) qui fasse déplacer le Modèle dans une manière efficace, copartagée et dans un contexte qui respecte la complexité et les particularités de chaque situation formative et scolaire ;
- une méthode inventive pour réaliser des parcours formatifs, comme participer aux Communautés de Pratique et d'Apprentissage, qui permettent de réaliser l'apprentissage coopératif, la réflexion participée, le copartage en réseau des activités et des processus de formation ;

- un itinéraire pédagogique, de lecture facile et d'importance pour le développement des parcours formatifs ;
- des indicateurs de qualité claires, bien définis, efficaces et significatifs pour évaluer les processus d'activités et la réalisation de chaque phase de la formation pour pouvoir opérer les adaptations nécessaires pendant le trajet et l'évaluation des résultats produits selon les règles de la documentation scientifique et de la bonne pratique.

Le modèle dynamique Di.SCO.LA a été, donc, défini comme exposé dans cette conclusion.

La validation représente le pas final du Modèle dynamique DI.SCOL.A. (partie 3 du livre).

Pendant la phase de la validation, des indications utiles opérantes sont émergées pour une application concrète et efficace du modèle, qui ont permis de rejoindre les conclusions suivantes :

Le modèle a été validé à travers une procédure bien définie,

Des exemples concrets d'application du modèle ont été réalisés,

Un premier pas d'une Communauté de pratique sur le thème de la dispersion scolaire a été accompli.

La réalisation du Projet Di.SCOL.A. représente un grand effort d'implication des instituts scolaires, universitaires et centres de recherche :

De 7 nations européennes (Belgique, Bulgarie, Irlande, Italie, Roumanie, Espagne),

l'implication, en différentes mesures et avec des devoirs différents, de 14 partenaires (la validité et l'importance de chacun dans le domaine scientifique de la recherche et de la formation peut être comprise en visionnant les sites de chaque partenaire qui se trouvent dans la 4^e de couverture)

de 536 enseignants qui opèrent en 57 instituts scolaires secondaires.

Ce groupe d'enseignants constitue un premier embryon d'une Communauté de Pratique Européenne qui s'occupe de la formation en service des enseignants qui a comme but la diminution de la dispersion scolaire, ou encore mieux, le Succès Formatif des élèves. Tous, en fait, impliqués en différents devoirs, ont copartagé le Modèle Dynamique Di.SCOL.A et l'ont expérimenté en donnant un avis sur certains aspects.

Le principal résultat de ce processus est un modèle confirmé, pas seulement parce qu'il a été élaboré par un réseau de partenaires trans-national qui a garanti la qualité scientifique des actions, des parcours et des produits, mais aussi parce que le même modèle a été objet d'analyse et de discussion/expérimentation de la part des premiers gagnants, les enseignants.

Avant de terminer, je crois très significatif souligner comme des forums de divulgation réalisés ce dernier mois (septembre 2007) attirent une importante sollicitation de la part des enseignants : celle de concorder et d'activer des initiatives qui puissent donner une claire publicité du modèle et de sa concrète réalisation dans les différentes institutions scolaires européennes.

On espère que notre travail ne se perde pas et que le Modèle Dynamique DI.SCOL.A. puisse réellement être utilisé avec les mêmes buts de sa première élaboration : améliorer la formation de la Profession de l'Enseignant pour diminuer la dispersion scolaire.

Donc, cette conclusion ne représente pas la fin d'un projet, mais le début d'un nouvel engagement pour réaliser ce qu'on a projeté.

FAUSTO PRESUTTI
Presidente I.S.P.E.F.

Fausto Presutti



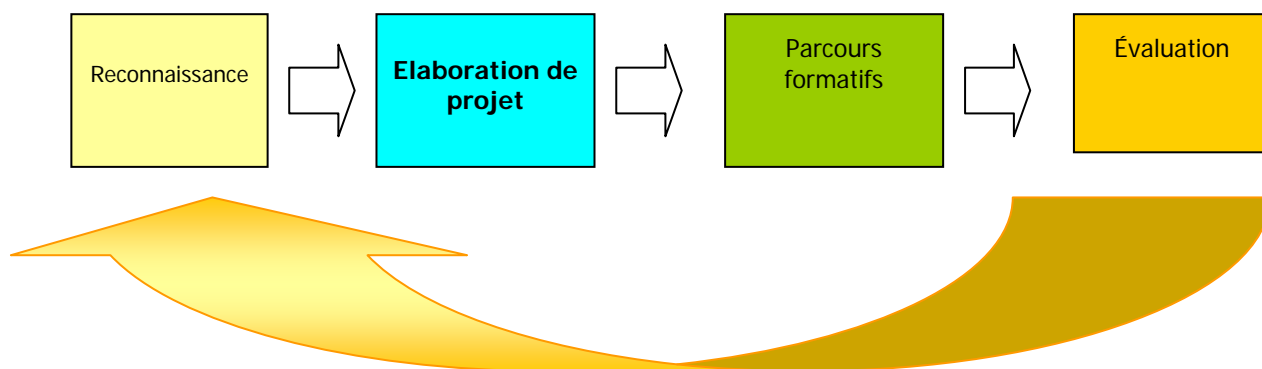
"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

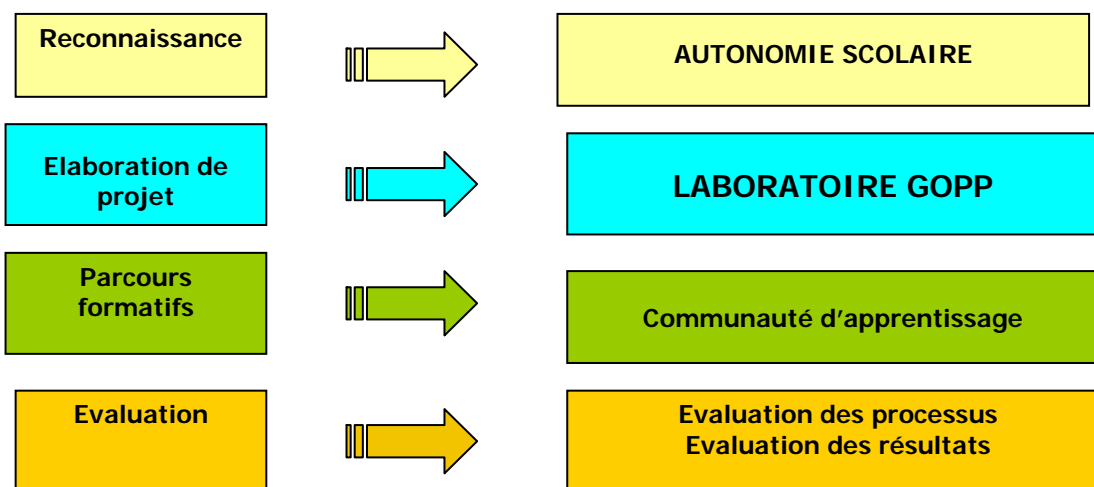
Le modèle dynamique DI.SCOL.A.

Le modèle dynamique DI.SCOL.A. qui émerge de toutes ces considérations prévoit quatre domaines dans la Formation à la Professionnalité enseignante, réalisés en 4 phases reliées de manière cyclique et hiérarchique:

5. La reconnaissance des ressources
6. L'élaboration du projet
7. Les parcours formatifs
8. L'évaluation des processus et des résultats



Le 4 phases du modèle dynamique DI.SCOL.A. sont illustrées par le schéma méthodologique suivant:

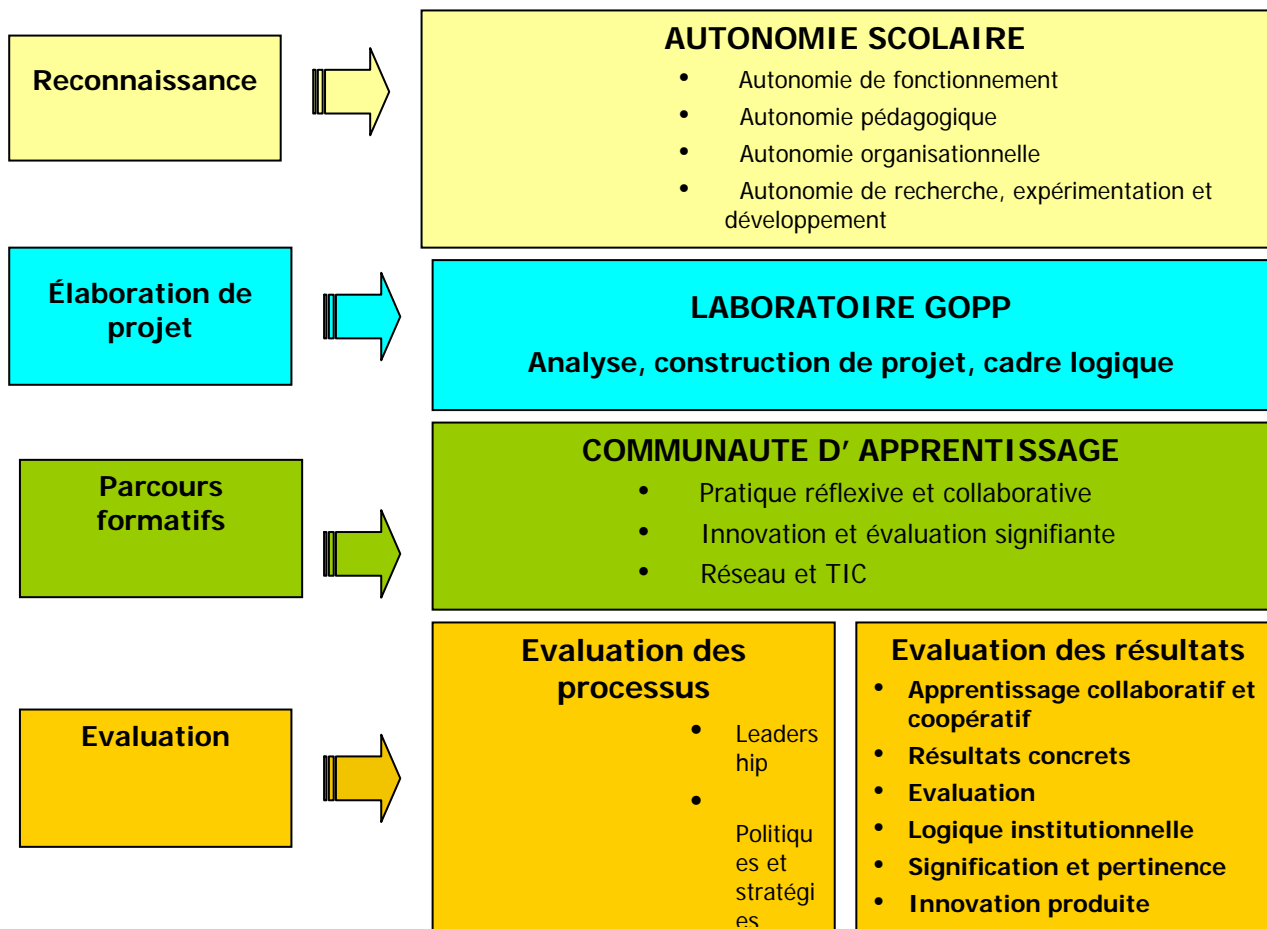




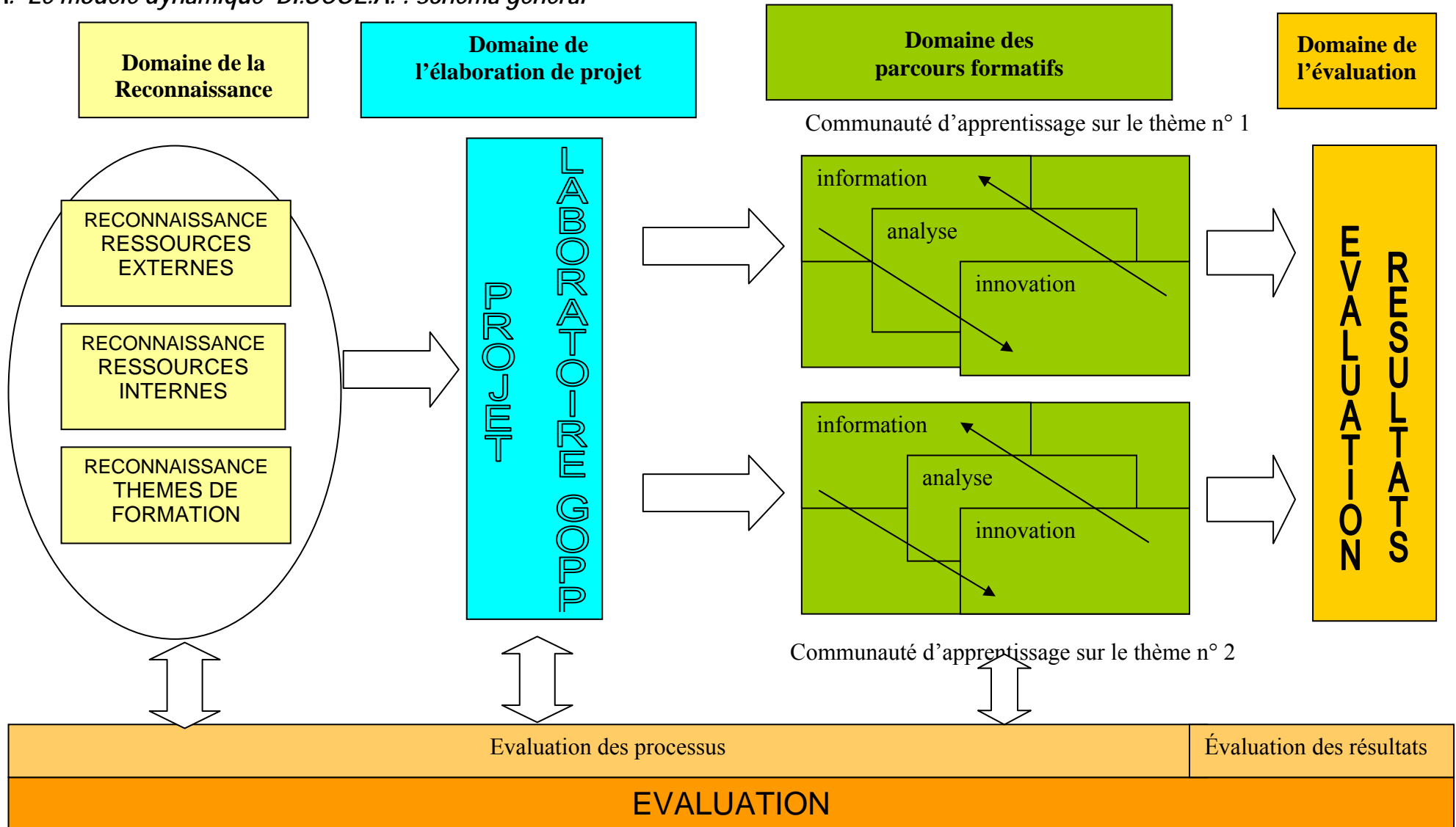
"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico

Le plan méthodologique se développe comme suit:



Dans les pages suivantes vien fourni un plan général du modèle et une brève description des caractéristique et de la structure de chaque phase
 1.A. Le modèle dynamique DI.SCOL.A. : schéma général





"Dispersione Scolastica Addio"

La professionalità docente per garantire il successo scolastico
