
Soutenir le développement professionnel du nouveau corps professionnel des DCO : apport d'une collaboration entre deux opérateurs de formation continue

Sandrine Biémar^{*1}, Gaëtan Botty^{*†}, Claire Baudson^{*‡}, Fabienne Compère^{*§}, Salim Megherbi^{*¶}, Régis Piedboeuf, and Caroline Muraille^{||}

¹UNamur – Belgique

Résumé

La mise en place du Pacte pour un Enseignement d'Excellence en Belgique francophone implique notamment la rédaction par les établissements d'un Plan de Pilotage pour les six prochaines années. Ce Plan a pour ambition de mettre chaque école en mouvement autour des objectifs d'amélioration du système : diminution des inégalités, augmentation des compétences, introduction des démarches inclusives, des NTIC, le développement de pratiques collaboratives. Cela implique pour les Pouvoirs Organisateurs et les directions de rédiger un plan de pilotage avec des objectifs d'amélioration spécifiques pour leur propre établissement. Ce Plan de Pilotage constitue le cadre d'évolution de chaque école et doit être validé par l'Administration de l'Enseignement en FWB (le Pouvoir Régulateur).

Pour ce faire, de nouveaux acteurs ont pris place dans le système de l'enseignement : les Délégués aux Contrats d'Objectifs (DCO) et les Directeurs de Zone (DZ). Le nouveau corps professionnel est appelé à se rendre dans les écoles pour analyser, évaluer les Plans de Pilotage qui seront validés par les DZ et transformés en contrats d'objectifs pour les établissements

L'iFC[1] a été chargé d'organiser la formation initiale des DCO et des DZ. Nos deux institutions, l'UNamur et l'HELMo ont choisi d'intervenir ensemble sur les volets " Posture et réflexivité " [2] et "Intégration " [3] de la formation. En effet, la compétence réflexive s'élabore dans le temps[4] et ne peut s'envisager sans contenu. Il semblait donc logique de pouvoir combiner nos apports. L'élaboration conjointe des deux dispositifs constitue une opportunité pour nos deux institutions de penser et d'articuler nos ressources.

Au terme de l'organisation de cette formation, nous relevons combien la dynamique collaborative[5] dans laquelle nous nous sommes positionnés a alimenté nos pratiques de formateurs, tant entre formateurs issus d'une institution qu'entre équipes de formateurs issus de deux institutions.

*Intervenant

†Auteur correspondant: gaetan.botty@unamur.be

‡Auteur correspondant: claire.baudson@unamur.be

§Auteur correspondant: f.compere@helmo.be

¶Auteur correspondant: s.megherbi@helmo.be

||Auteur correspondant: cmu@equilogue.be

Cette communication à l'ABC'DAY sera pour nous l'occasion d'analyser en quoi la dynamique collaborative mise en place entre formateurs et équipes de formateurs a impacté nos pratiques d'équipe, le dispositif lui-même et la relation avec les DCO/DZ. Nous formulons l'hypothèse que la collaboration aux différents niveaux d'une institution peut, selon certaines conditions, être un levier de changement tant dans nos pratiques de formateurs que pour l'apprentissage de ces nouveaux acteurs.

Décret du 9 octobre 2019 fixant le statut des DZ et DCO

Le lot " Posture et réflexivité " porte sur le développement d'une posture et d'une méthodologie de sa propre action en vue d'un développement professionnel.

Le lot " Intégration " vise l'intégration des savoirs, savoir-faire et savoir-être développés dans les différents modules.

Schön, D. (1994) *Le praticien réflexif. À la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, Montréal, Les Éditions Logiques.

Charlier, E. & al. (2013). *Comment soutenir la démarche réflexive ? Outils et grilles d'analyse des pratiques*. Bruxelles : DeBoeck.

Dionne, L. , Lemyre, F. et Savoie-Zajc, L. (2010). Vers une définition de la communauté d'apprentissage (CA) comme dispositif de développement professionnel. *Revue des sciences de l'éducation, Vol 36., N°1*.

Mots-Clés: développement professionnel, nouveau métier, dispositif de formation, collaboration