

L'avocat du diable

PAR LUC LAMOND

L'éditorial de monsieur Boudreault fait resurgir un thème qui a cours depuis longtemps, mais qui souvent s'évanouit rapidement faute de données et/ou de savoirs sur lesquels s'appuyer lors de sa remise en question. Pour la grande majorité des praticiens dans ce domaine, le « dire et le montrer » pour ensuite le « faire faire » demeurent souvent les moyens privilégiés.

Pourquoi en est-il ainsi ? Comment faire autrement ? Quels sont les autres moyens disponibles ? Quelles seraient les autres approches pédagogiques prometteuses compte tenu de la charge de travail actuelle des enseignants et des règles de fonctionnement qui encadrent les milieux de formation ?

Dans son éditorial, monsieur Boudreault, en respectable universitaire qu'il est, propose des amorces de pistes de solutions documentées qui sont éminemment valables, mais à quel prix et à quelles conditions ?

***La question à se poser alors
revient à se demander :
« comment inciter ou motiver
quelqu'un à modifier ou à actualiser
ses pratiques d'enseignement ? »***

En FP, particulièrement, il faut se rappeler que le premier critère d'embauche d'une enseignante ou d'un enseignant est son expérience de travail dans le métier ou la profession donnée. Cette exigence de base est certes fort louable, mais jusqu'à quel point n'est-elle pas un obstacle au développement de pratiques d'enseignement innovantes et prometteuses. En effet, ces nouvelles recrues considérées comme spécialistes et compétentes dans leur métier, n'ont la plupart du temps aucune connaissance documentée sur la façon de faire apprendre quelque chose à quelqu'un particulièrement si ce « quelque chose » doit par la suite être utilisé pour réaliser une tâche professionnelle en contexte, c'est-à-dire, favoriser le développement de compétences. En outre, dans bien des cas, cet enseignant n'accédera à une formation universitaire que s'il survit pendant un certain temps à sa nouvelle profession. Mais alors, s'il a réussi à survivre, pourquoi s'imposer la tâche pénible et laborieuse de consacrer quelque dix ans de sa vie à suivre des cours universitaires dont souvent le seul objectif, selon lui, est de maintenir actif son permis d'enseignement et ainsi de conserver son emploi ?

N'oublions pas que tout apprenant apprend à partir de ce qu'il est, c'est à dire à partir de ce qu'il sait ou croit savoir, de ce qu'il sait faire ou croit savoir faire et de ce qu'il sait être ou croit être ! Ainsi, lorsqu'il arrive dans l'enseignement pour la première fois, il s'amène avec tout ce bagage de préconceptions, de croyances et de modèles empiriques. Équipé de la sorte, s'il parvient à survivre, pourquoi alors s'imposerait-il une somme considérable d'efforts pour changer ou modifier des pratiques habituellement reconnues par ses pairs dans son milieu de travail ? À la limite, s'il s'en présentait un, à l'occasion, pour remettre certaines choses en question, il s'en trouverait plusieurs autour pour rapidement étouffer ou noyer le questionnement avec des réponses classiques du genre : « s'il étudiait, il réussirait ! », « ce n'est pas donné à tout le monde d'être capable », « on voit bien qu'il n'a pas le potentiel ! », etc.

Il est généralement accepté par la communauté des penseurs de notre domaine que l'enseignant enseigne de la même façon qu'il perçoit lui-même l'enseignement. Or, cette perception lui vient de ce qu'il a connu et généralement vécu, c'est-à-dire « dire, montrer et faire faire ».

La question à se poser alors revient à se demander : « comment inciter ou motiver quelqu'un à modifier ou à actualiser ses pratiques d'enseignement ? » Pire encore, « comment inciter ou motiver des changements importants à l'organisation même de l'enseignement ? » quand on constate que l'organisation de l'enseignement universitaire est basée sur le même modèle que celui d'un centre de formation professionnelle ou technique ? En effet, le modèle actuel d'organisation de l'enseignement dans un centre de formation professionnelle est du type « en silo », c'est-à-dire que, en général, chacun des modules qui constituent le curriculum est enseigné distinctement, et successivement, sans égard à leur interdépendance et souvent de la tâche professionnelle qui en dépend. Comment alors pouvoir prétendre offrir un enseignement prometteur de développement de compétences ?

Comment peut-on alors inciter un enseignant dont le but premier de ses études universitaires est l'obtention des crédits

nécessaires au maintien actif de son permis d'enseignement et par conséquent de son maintien en emploi, à changer sa pratique alors que l'organisation qui lui est offerte de même que l'offre elle-même vont à l'encontre du but visé et du modèle dans lequel il œuvre ?

Actuellement, est-il réaliste pour un enseignant de songer à modifier substantiellement ses pratiques d'enseignement lorsqu'on tient compte du milieu, du contexte et de tous les aléas qui encadrent et régissent actuellement sa profession ? ■

LUC LAMOND



Il est chercheur et concepteur de stratégies d'apprentissage au Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement (CRAIE). Il travaille depuis plus de trente ans dans le domaine de l'éducation. Il y a joué plusieurs rôles, dont celui d'enseignant, de conseiller pédagogique, de directeur, et actuellement il est chargé de cours depuis janvier 2010, au département d'éducation et formation spécialisées de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).



FAITES-NOUS PART DE VOS EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES ET DE VOS COMMENTAIRES

Participez à ce lieu de rencontre privilégié qui alimente le débat indispensable pour améliorer la formation professionnelle.

Prochaine parution en automne 2011
L'ENSEIGNANT EN FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE

Technigogie

Communiquez avec Isabelle Boudreault : isabelle@craie.com ou 450.562.0299



DEVENEZ PARTENAIRE ÉCONOMIQUE DE

Technigogie

TECHNIGOGIE est une revue non subventionnée traitant de la formation professionnelle et s'adressant directement aux acteurs de la formation.

Vous êtes intéressé à devenir partenaire économique et à investir financièrement dans la seule revue pédagogique québécoise en formation professionnelle pour assurer sa continuité ?

Communiquez avec Isabelle Boudreault : isabelle@craie.com ou 450.562.0299