



GROUPE D'ETUDE SUR LA FORMATION ET LA PREPARATION
DU PERSONNEL ENSEIGNANT DES ECOLES DE MEDECINE
ET DE SCIENCES CONNEXES DE LA SANTE

Genève, 2-6 octobre 1972

PROGRAMMES DE FORMATION D'ENSEIGNANTS
DU CENTRE DE RECHERCHES PEDAGOGIQUES POSTUNIVERSITAIRES,
UNIVERSITE DE NOUVELLE-GALLES DU SUD, SYDNEY, AUSTRALIE

par le

Professeur F. M. Katz¹

En 1961, l'Université de Nouvelle-Galles du Sud a pris, pour la première fois en Australie, l'initiative de créer un centre de recherches pédagogiques (devenu Centre de Recherches pédagogiques postuniversitaires - Tertiary Education Research Center, TERC, en 1969). En tant que tel, ce centre a été chargé d'exécuter des projets de recherche et d'études qui devraient permettre d'améliorer le fonctionnement de l'Université en général et le processus enseignement/apprentissage en particulier.

Comme les attributions du centre sont aussi étendues, les projets de recherche et d'études, c'est-à-dire la transposition de vastes objectifs académiques en objectifs opérationnels, ne peuvent que refléter les intérêts et les compétences du directeur et du personnel de l'établissement, ainsi que les problèmes ou les besoins particuliers qui caractérisent le TERC à un moment déterminé ou qui sont reconnus comme tels. De plus, la sélection des projets dépendra de l'esprit de coopération et de l'intérêt dont feront preuve les administrateurs, le personnel enseignant et les étudiants de l'université. On prévoit donc que les activités du TERC seront différentes de celles des centres de recherche et de développement existant dans d'autres universités. Il s'ensuit que toute activité de recherche et de développement doit être présentée en fonction du contexte et des caractéristiques de l'établissement considéré à un moment donné.

Les rapports entre les caractéristiques d'un tel centre et ses activités déterminent également la nature des programmes de formation d'enseignants que ce centre organise. Sur ce point précis, on notera que le succès final, c'est-à-dire les effets d'activités destinées à élever le niveau des qualifications pédagogiques du personnel universitaire, dépend dans une très large mesure des valeurs, des connaissances et des compétences des professeurs. En fait, la réceptivité de l'enseignant aux idées nouvelles doit être considérée comme une fonction des caractéristiques structurelles et culturelles de l'établissement.

¹ Directeur du Centre de Recherches pédagogiques postuniversitaires, Sydney, Nouvelle-Galles du Sud, Australie.



Si l'on a souligné l'interdépendance des programmes de formation d'enseignants et des caractéristiques de l'établissement, c'est pour pouvoir décrire par la suite les programmes de ce type organisés par le TERC. C'est en effet à partir de cette interdépendance (pour autant qu'elle ait été reconnue) que l'on peut comprendre ce qui a été tenté et ce qui a été atteint. En d'autres termes, les programmes de formation dont il sera maintenant question ont été conçus, certes, partiellement en fonction de besoins qui pouvaient être définis, mais également par rapport aux caractéristiques de l'institution. De plus, et c'est important, il y a lieu de considérer les programmes tels qu'il ont été conçus comme faisant partie intégrante d'un tout, c'est-à-dire comme des activités de recherche et de développement. Leur création s'est faite au moment où les conditions requises existaient ou ont pu être réunies.

1. Afin de compléter ce qui vient d'être dit, quelques brèves remarques sur l'université s'imposent.

Créée en 1949, cette université offre maintenant une gamme étendue de cours universitaires et postuniversitaires. Elle compte quelque 1400 étudiants choisis selon un système de *numerus clausus* parmi les candidats qui ont passé avec succès un examen de stricte sélection après avoir accompli six années d'études secondaires.

La nomination et la promotion des professeurs se font sur la base des qualifications qu'ils possèdent dans leurs disciplines respectives et des résultats de leurs travaux de recherche. On ne saurait guère mettre en doute l'efficacité de leur enseignement. Simplement, il faut constater qu'ils s'accrochent à des méthodes pédagogiques traditionnelles, cours magistraux devant des classes nombreuses ou séminaires (tutorials) qui ont bien souvent tendance à tourner à la mini-conférence. L'action étudiante en vue d'améliorations reste très spasmodique, mais des événements survenus à l'étranger ont conduit les administrateurs et certains enseignants à s'intéresser aux critiques des élèves. A cela s'ajoute que depuis deux ou trois ans, un grand nombre de professeurs - en fait la majorité d'entre eux et en particulier ceux qui occupent des postes importants - font preuve d'une attitude positive à l'égard du TERC et, par voie de conséquence, recourent à ses services. Cette tendance est toutefois plus marquée dans certaines facultés que dans d'autres. Les plus sensibles aux possibilités d'amélioration de l'enseignement sont celles de droit, de médecine et de sciences appliquées.

2. Etant donné l'orientation du TERC, un certain nombre de méthodes ont été mises au point. On notera cependant dès maintenant que tous les programmes ont un point commun : la participation y est facultative. Le Centre en a décidé ainsi, parfois à cause de pressions extérieures là encore.

Les programmes des deux ou trois dernières années entrent dans deux grandes catégories.

i) Il existe des cours, de durée et de contenu variables, qui sont organisés plus particulièrement en tant que programmes de formation. Ils s'adressent notamment à des enseignants et ont pour but d'améliorer leurs aptitudes pédagogiques. Comme on vient de l'indiquer, il s'agit de programmes de formation, présentés et admis comme tels.

ii) Viennent ensuite des méthodes plus indirectes de formation pédagogique qui consistent à faire participer des membres du corps enseignant à des projets de recherche et de développement. La formation résulte des mesures prises pour changer un enseignement, qu'il s'agisse de modifier un programme, d'infléchir le processus enseignement/apprentissage ou de procéder à des évaluations. Quel que soit le problème considéré, le projet implique des interactions profondes et souvent prolongées entre le personnel du TERC d'une part, les professeurs et parfois des sections ou des facultés entières d'autre part. Il faut souligner que ces programmes de formation, parce qu'indirects, ne sont fréquemment pas considérés comme tels par les participants alors qu'en fait - du moins si l'on en juge d'après une nette

évolution des attitudes, des connaissances et des compétences - ils leur permettent de faciliter le processus d'apprentissage de façon spectaculaire.

On trouvera dans le prochain chapitre quelques exemples qui permettront de mieux illustrer la distinction entre formation directe et formation indirecte et de décrire des programmes de formation d'enseignants qui ont été ou sont dispensés actuellement.

3. En voici quatre exemples. Nous les avons choisis non parce qu'ils sont forcément les meilleurs, mais parce qu'ils rendent compte de programmes qui diffèrent par la durée, le contenu (c'est-à-dire les objectifs) et le mode d'organisation (en établissement ou non).

i) Programmes pour les chargés de cours de l'Université d'Indonésie

Données générales. Depuis 1970, vingt à trente chargés de cours des universités indonésiennes passent une année à l'Université de Nouvelle-Galles du Sud. Il s'agit d'un programme d'aide à l'étranger élaboré par l'Australie en collaboration avec l'Indonésie. Il a été créé à la suite d'une demande d'assistance des universités indonésiennes pour améliorer leurs programmes d'enseignement et grâce à la bonne volonté de l'Université de Nouvelle-Galles du Sud qui a accepté de prêter son concours.

Pendant leur année de stage, les chargés de cours indonésiens sont rattachés en tant que personnel surnuméraire (en fait en tant qu'étudiants) à une section qui intéresse leur propre discipline. De plus, ils suivent un cours de formation pédagogique dispensé par le TERC à raison d'une demi-journée par semaine.

Objectifs. De façon générale, ces objectifs, qui ont été définis afin de répondre aux besoins particuliers du programme, sont les suivants :

Amener les stagiaires à mieux connaître la structure et les fonctions des universités et autres établissements d'enseignement supérieur, en Indonésie comme ailleurs.

Améliorer leur connaissance des étudiants, des professeurs et des administrateurs dans les établissements d'enseignement supérieur.

Mieux leur faire comprendre ce qu'est la planification de l'enseignement.

Améliorer leurs aptitudes pédagogiques en les familiarisant avec les principes de l'apprentissage et de l'évaluation.

Leur inculquer les compétences requises pour l'exécution de recherches universitaires. Plus précisément, les élèves doivent être à même de s'acquitter des tâches suivantes à la fin de leur stage :

- élaboration d'un programme d'enseignement applicable à l'établissement dans lequel ils seront appelés à exercer une fois de retour en Indonésie;
- emploi des moyens propres à faciliter l'apprentissage;
- mise au point et application de méthodes appropriées d'évaluation;
- recours aux moyens mis à la disposition des élèves et des professeurs : bibliothèques, matériel audio-visuel, etc.;
- application de techniques statistiques adéquates.

Méthode. Les stagiaires se réunissent en classe trois ou quatre heures par semaine et en dehors des cours pour l'exécution de travaux précis. Le stage étant conçu comme un projet, chacun d'eux doit préparer un cours dans un domaine de son choix. Pour ce faire, il doit définir les objectifs de l'établissement considéré, ceux de la section ainsi que les moyens

propres à faciliter le travail des élèves et élaborer des méthodes d'évaluation. Il peut recourir aux moyens existants, aux discussions en classe et à des démonstrations.

On encourage également les stagiaires à participer aux activités de recherche et de développement en cours du TERC.

ii) Séminaires pour professeurs - enseignement en petits groupes

Données générales. Dans de nombreuses facultés de l'Université, les professeurs sont manifestement mécontents de l'organisation et de l'animation des séminaires ("tutorials"). Accessoirement, on notera que nombre de professeurs expérimentés considèrent la discussion en petits groupes comme primordiale sur le plan pédagogique, mais qu'en fait, ce type d'enseignement est généralement laissé aux soins du personnel subalterne et que les étudiants n'y voient qu'un piètre substitut du cours magistral classique. A cause du mécontentement tant de la part des élèves que des enseignants et également parce que le TERC a entrepris une série d'études dans ce domaine (productivité des petits groupes), des séminaires sur l'enseignement en groupes restreints ont été organisés à l'intention des professeurs de l'université.

Objectifs. De façon générale, le but de ces séminaires a été d'inciter les professeurs chargés de ce type d'enseignement à s'intéresser aux aspects suivants :

- objectifs;
- dynamique des interactions du groupe;
- rôle de l'animateur.

Méthode. Cent cinquante enseignants se sont inscrits à ces séminaires dont la création avait été rendue publique au sein de l'université. Les "volontaires" ont été répartis en douze groupes plus ou moins en fonction de leurs disciplines universitaires respectives, chaque groupe suivant deux cours de deux à trois heures. Afin d'encourager la discussion sur les objectifs poursuivis, on a projeté des enregistrements sur magnéto-scope de séminaires réels et l'animateur (un membre du personnel du TERC) s'est efforcé de se présenter comme modèle.

iii) Conférence-atelier - évaluation continue

Données générales. Comme la plupart des établissements australiens d'enseignement, l'Université de Nouvelle-Galles du Sud applique un système d'examens de fin d'année pour apprécier le travail des étudiants. Un certain mécontentement provoqué par ces "cérémonies initiatiques" a conduit récemment à repenser ce système.

Objectif. Obtenir des informations sur d'autres méthodes d'évaluation.

Méthode. On a organisé une conférence-atelier de quatre heures à laquelle ont participé quelque 200 membres du personnel. Les services qui étaient en train d'expérimenter d'autres techniques d'évaluation ont exposé la façon dont ils procédaient. Le personnel du TERC a ouvert les débats en mettant en cause le bien-fondé des méthodes d'évaluation actuellement en vigueur.

iv) Conférence-atelier pour omnipraticiens

Données générales. Le Royal Australian College of General Practitioners s'occupe activement des programmes d'éducation permanente et se charge depuis quelques années d'organiser des séminaires de six jours pour des omnipraticiens, des spécialistes, des travailleurs sociaux et des infirmières. Le TERC participe de plus en plus à ce programme et fournit des moyens pédagogiques, du personnel et de la documentation. Il effectue également des évaluations.

Objectif. Sensibiliser les participants aux interactions humaines.

Méthode. Ce programme met l'accent sur les interactions humaines et fait appel à divers moyens susceptibles d'améliorer les modes de comportement : exercices de communication, jeux de rôle (sociodrames), enregistrements de sociodrames sur magnéto. Une large place est faite à l'analyse des difficultés à communiquer et, de façon générale, à la dynamique des groupes.

4. L'apport le plus important du TERC au progrès de la pédagogie à l'Université de Nouvelle-Galles du Sud consiste vraisemblablement dans la place qu'il accorde aux activités de recherche entreprises en collaboration avec le corps enseignant. Qu'il suffise ici de mentionner deux projets qui illustrent les activités en question ainsi que leur rôle en matière de formation pédagogique.

i) Programme de formation de la Faculté de Droit

La nouvelle Faculté de Droit s'est ouverte en 1971. Auparavant, les professeurs (déjà recrutés) et le personnel du TERC avaient collaboré à la définition d'objectifs, de méthodes pédagogiques appropriées et de techniques possibles d'évaluation pour les nouveaux programmes d'études du Droit.

Programmes de formation d'enseignants. On pourrait dire que ce programme s'est développé de façon permanente depuis la première réunion entre les professeurs de la nouvelle faculté et les éducateurs à propos des études de droit. Afin d'aider les participants à accroître leurs connaissances et leurs compétences pédagogiques, on a recouru à des enregistrements sur magnéto qui montraient les interactions entre professeurs et élèves. Ces enregistrements ont été présentés à des groupes d'enseignants, auxquels s'étaient parfois joints des étudiants, afin de susciter des discussions sur les différents styles d'enseignement et sur la dynamique de l'apprentissage.

Des observateurs indépendants du TERC et le professeur intéressé ont formulé des observations et porté des appréciations sur la base de barèmes préétablis. Ces observations ont été utilisées ultérieurement lors de l'examen de l'efficacité du cours dispensé.

Ce programme se poursuit actuellement et fera l'objet d'améliorations afin de répondre à de nouveaux besoins.

ii) Depuis quelques années, le TERC procède entre autres choses à la notation et à l'analyse systématique des épreuves à choix multiple utilisées par l'Université de la Nouvelle-Galles du Sud. Les professeurs ont la possibilité de faire noter ces épreuves, d'obtenir une analyse statistique détaillée des différentes questions et de leur fiabilité ainsi que des informations sur les résultats obtenus soit par chaque élève pour les différentes questions, soit par l'ensemble des élèves. Toutefois, le TERC ne se charge de ce travail que si le professeur consent à lui soumettre ses épreuves au préalable et à les élaborer avec sa collaboration. Le TERC organise chaque année des conférences-ateliers pour les spécialistes actuels et futurs de l'élaboration des épreuves, conférences au cours desquelles on examine les principes et les méthodes d'élaboration, d'analyse et d'interprétation des tests.

De nombreux séminaires de ce type ont lieu chaque année; ils connaissent une grande faveur, du moins si l'on en juge par le nombre des personnes qui désirent y assister et par les résultats d'évaluations plus scientifiques.

5. Nous avons cité certains exemples de programmes destinés à améliorer les aptitudes pédagogiques des professeurs d'université en soulignant que nombre d'entre eux, les meilleurs peut-être, s'apparentent à des activités de recherche opérante et font participer les professeurs à la planification et à l'exécution de projets d'enseignement.

Bien qu'il en soit question, on n'a pas encore créé de programmes systématiques de formation sanctionnés par une maîtrise ou un diplôme universitaire. Ces programmes permettraient assurément de former des experts qui pourraient oeuvrer à améliorer le processus pédagogique.

D'autres innovations, telles que l'emploi d'enregistrements de cours sur magnéto-scope suivis de discussions avec le professeur qui a donné le cours, présentent un grand intérêt. De même, il est possible d'utiliser des auxiliaires d'enseignement - combinaisons d'enregistrements sur bande magnétique et de diapositives, emploi de l'ordinateur, etc. - afin d'améliorer les connaissances et les compétences pédagogiques.

En bref, lorsque l'on observe le chemin parcouru, on peut faire état de certaines réussites, mais il reste encore beaucoup à faire pour réparer les très graves torts qui ont été faits aux étudiants de cette université.