

L'enseignement sur le développement professionnel à partir des expériences du passé

Petra Wagner, ISTA, Allemagne

KINDERWELTEN est un projet de dissémination datant de 3 ans et demi qui porte sur la pédagogie anti-discriminations et qui opère dans trois États fédéraux d'Allemagne (Niedersachsen, Baden-Wuerttemberg et Thuringen). Il regroupe un total de 15 organisations de services et 31 structures d'accueil.

La stratégie de dissémination vise la formation de personnes centrales dans le processus de changement des pratiques éducatives. Des formateurs en cours d'emploi, des directeurs de lieux d'accueil, des enseignants spécialisés, des représentants d'organisations de services (ONG, églises, municipalités) participent à des ateliers et à des réunions de réflexion avec nos équipes projet. Des manuels détaillés sont mis à disposition afin de servir de support aux procédés de transfert entrepris par ces personnalités centrales au sein de leur structure d'accueil, en relation avec les équipes éducatives, les enfants et les parents. Des présentations publiques, à la fin de chaque étape, au niveau régional et fédéral, permettent de stimuler les échanges entre professionnels et d'approfondir la compréhension des visées Anti Bias (anti discriminations).

Quels sont les principaux enseignements relatifs au développement professionnel ?

1. Un des points principaux porte sur le fait qu'il est nécessaire en Allemagne de renforcer le travail anti discriminations relatif à l'égalité des chances dans le domaine de l'éducation. Les capacités d'apprentissage des enfants sont en lien direct avec leur bien-être. Lorsque les enfants ne se sentent pas en sécurité et que leurs idées, leurs sentiments et leurs connaissances ne sont ni respectés ni encouragés, ils ne peuvent pas s'engager activement dans les processus d'apprentissage et ne sont pas non plus en mesure d'atteindre leur plein potentiel. L'éducation anti-discriminations est basée sur une pédagogie qui vise à renforcer les identités des enfants, à leur donner l'occasion d'expérimenter la diversité de façon active et de développer leur pensée critique relative aux préjugés et aux discriminations. Elle crée ainsi des espaces au sein desquels tous les enfants ont la possibilité d'apprendre. La pédagogie interculturelle en Allemagne est depuis bien trop longtemps fondée sur une approche dirigée vers l'apprentissage social, dans le sens le plus restreint : être bons et tolérants l'un envers l'autre et célébrer les différences. Nous souhaitons souligner que notre travail sur l'inclusion va bien au-delà de ces principes.
2. Le second point porte sur le fait que la qualité de l'éducation requiert davantage que des individus critiques et réfléchis. Nous visons à une qualité organisationnelle au sein des lieux d'accueil, caractérisée par le respect pour la diversité et l'inclusion. Les cadres de formation doivent donc être organisés sur une période d'au moins deux ans, pour que soient perceptibles les changements des processus d'apprentissage organisationnels. L'engagement de toute l'équipe éducative est nécessaire, accompagné d'une réflexion sur le contenu de l'éducation anti discriminations. Que faire lorsque seulement quelques-uns des enseignants désirent le changement ? Que faire si ce changement n'est pas abordable? Nous savons également qu'il nous faut impliquer les organisations de services d'accueil de la petite enfance dans un processus de réflexion continu. Ainsi, dans le cadre de notre projet, il est intéressant de prendre en considération toutes les organisations de services tel que les églises, les ONG et les municipalités et les organisations issues des mouvements ouvriers. Cependant, cette implication est nouvelle pour nous et nous ne savons pas encore très bien de quelle manière les principes anti discriminations peuvent influencer les décisions des prestataires de services.
3. Dans le cadre de nos efforts pour intégrer l'éducation anti discriminations dans le cycle scolaire, nous tentons de renforcer et d'influencer les systèmes d'accompagnement et de soutien existants pour les enseignants plutôt que de mettre en place des systèmes de soutien parallèles par projet.



SESSIONS PLENIERES

Séminaire européen Respect pour la Diversité, l'Équité et l'Insertion Sociale

Les projets ont une fin et le soutien également. Néanmoins, notre stratégie de formation des professionnels, personnages centraux des procédés de dissémination, présente de sérieuses faiblesses en ce qui concerne le système d'accompagnement lui-même. Cela est également confirmé par le rapport de l'OCDE sur l'éducation de la petite enfance en Allemagne. Dans le cadre de notre projet, il nous faut gérer les disparités régionales et les différences entre les prestataires de services en ce qui concerne la formation en cours d'emploi, les conseils et l'accompagnement psychologique. Ces différences contribuent aux inégalités entre les structures d'accueil elles-mêmes : C'est à dire, moins d'occasions pour les enseignants d'avoir accès à une formation et de développer des compétences professionnelles adaptées, ce qui diminue la réflexion permettant un meilleur accompagnement des jeunes enfants. Le seul reproche qui peut être fait aux structures en place, c'est de ne pas être assez nombreuses. Mais, de quelle manière un projet quel qu'il soit peut être stimulant pour l'innovation des structures éducatives ? Comment faire face aux inégalités ? Notre projet propose de mettre en œuvre des réseaux anti-discriminations. Les premières étapes ont déjà été établies. Nous verrons par la suite dans quelle mesure ils deviendront des réseaux pour le changement.

4. Le quatrième point souligne le fait qu'il est essentiel de prendre conscience de nos propres préjugés. Au sein de notre équipe, par exemple, les expériences de migration sont largement représentées, dans le cadre de nos vies tant personnelles que professionnelles. Toutefois, aucun homme célibataire ne fait partie de notre équipe, ni aucune personne qui soit née en Allemagne de l'Est ou qui connaisse bien la (les) culture(s) historiques et quotidiennes de l'ancienne RDA. Cela signifie que certains points de vue sont absents de nos réflexions, de nos exposés et de nos formations. Et, en règles générales, nous n'apprécions jamais les critiques relatives à nos limites de jugement, car, en définitive, nous travaillons pour la diversité ! Il nous arrive même de penser que, grâce à l'homogénéité de notre équipe, nous pouvons être productifs car nous sommes facilement d'accords sur de nombreux points. Nous devons tenter d'inclure les propositions et les opinions de chacun et accepter que nous n'incluons jamais **toutes** les propositions envisageables. La question qui se pose à nous alors est la suivante : de quelle manière appliquer notre prise de conscience des préjugés à la formation des enseignants ?



SESSIONS PLENIERES

Séminaire européen Respect pour la Diversité, l'Équité et l'Insertion Sociale