



FOOTT PRINTTS: Cadre de qualité

de la formation professionnelle
continue pour les formateurs
d'enseignants en exercice



Co-funded by
the European Union

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.

FOOTT PRINTTS

est un projet de coopération cofinancé par Erasmus+ et réunissant sept établissements d'enseignement et organisations européens, qui garantit une approche globale de la formation continue des enseignants.

Pour plus d'informations :

www.foottprintts.eu

info@foottprintts.eu



Coordinateur :

Bezirksregierung Arnsberg
Dezernat 46.3 – Lehrerfortbildung
Allemagne, Arnsberg

Bezirksregierung
Arnsberg



Partenaires:

21Knowledge, Unipessoal Lda
Portugal, Mangualde



Pädagogische Hochschule Wien
Autriche, Wien



Uniwersytet Rzeszowski
Pologne, Rzeszow



Uniwersytet Rzeszowski

Educom+, The community
for the „plus“ in education
Grèce, Karditsa



Institut Européen d'Education
et de Politique Sociale
France, Paris



Børn og Unge Aalborg
Danemark, Noerresundby



Aalborg
Kommune



Table des matières

Section 1 – Objectif du Cadre	3
Section 2 – Hypothèses sous-jacentes	3
Section 3 – Fondements conceptuels	4
Section 4 – Utilisation du cadre	5
Section 5 – Facteurs clés et aspects observables	5
1. Identité professionnelle	5
2. Satisfaction à l'égard du DPC	7
3. Soutien et collaboration professionnels	8
4. Gouvernance et participation	9
5. Organisation et mise en œuvre	10
6. Éléments de conception du DPC	11
Section 6 – Perspectives	13
Tableau récapitulatif des facteurs clés et de leurs aspects descriptifs	14



<https://bra.taskcards.app/#/board/0a537429-e95c-41f0-9c8e-373e2693c7a1/view?token=ff39e3cf-7a45-477c-9af3-a55e97397ffa>

Section 1 – Objectif du Cadre

Ce document présente un modèle de développement professionnel continu (DPC) de haute qualité pour les formateurs d'enseignants en exercice. Il met en évidence six *facteurs clés interdépendants* qui favorisent un apprentissage professionnel significatif, pertinent et efficace. L'objectif est d'orienter la prise de décision, de renforcer les structures institutionnelles de DPC et de donner aux enseignants les moyens de s'engager en tant que professionnels démocratiques. Les recherches de FOOTT

PRINTTS montrent que le DPC doit s'intégrer dans des stratégies professionnelles et institutionnelles plus larges pour soutenir un changement significatif. La recherche s'est divisée en deux volets : une revue de la littérature approfondie qui a cartographié les connaissances et les discours existants sur la qualité du DPC, et un volet empirique qui a permis de saisir les expériences et les pratiques vécues par les enseignants, les formateurs d'enseignants et les décideurs politiques dans divers contextes et pays.

Section 2 – Hypothèses sous-jacentes

La qualité du DPC repose sur l'interaction dynamique entre motivation individuelle, soutien professionnel, gouvernance et expériences d'apprentissage bien conçues. La participation des enseignants au DPC doit être soutenue par des structures favo-

rables, un accès équitable et la reconnaissance de leur identité professionnelle. Selon l'étude FOOTT PRINTTS, le DPC est plus efficace lorsqu'il est personnalisé, adapté au contexte et aligné sur les objectifs de développement des enseignants.

Section 3 – Fondements conceptuels

Ce cadre s'appuie sur les résultats théoriques et empiriques validés du projet Erasmus+ FOOTT PRINTTS.

Ce cadre s'appuie sur les résultats théoriques et empiriques validés du projet Erasmus+ FOOTT PRINTTS. Afin de réduire le nombre important de variables collectées dans le questionnaire à un ensemble plus restreint de facteurs supérieurs, l'analyse factorielle exploratoire a été appliquée comme méthode centrale de statistiques multivariées. Cette analyse factorielle a permis d'identifier 18 facteurs décrivant le développement des compétences tel que perçu par les enseignants en matière de DPC. Ces 18 facteurs ont été synthétisés en six facteurs clés FOOTT PRINTTS selon une interprétation théorique, incluant des cycles de rétroaction pour garantir la pertinence culturelle de chaque région éducative.

Chaque *facteur clé* comprend des indicateurs descriptifs et des éléments pratiques pour soutenir sa mise en œuvre par les formateurs, les institutions et les décideurs politiques. La littérature souligne l'absence de critères de qualité communs aux systèmes de DPC en Europe, affirmant la nécessité de cadres cohérents favorisant à la fois l'épanouissement personnel et le développement systémique.

Section 4 – Utilisation du cadre

Ce modèle répertorie toutes les dimensions clés pour concevoir, faciliter et évaluer un DPC de qualité, durable et axé sur la profession. Les six *facteurs clés* reflètent l'interaction entre motivation, soutien, gouvernance et didactique au sein d'une culture éducative démocratique et inclusive. Ce cadre s'appuie sur des recherches comparatives européennes et propose des outils de réflexion et d'amélioration.

Ce cadre sert d'outil de planification, d'évaluation de la qualité et de réflexion pour les formateurs, les chefs d'établissement et les autorités éducatives. Chaque facteur clé s'appuie sur des pratiques observables pour une mise en œuvre efficace du DPC.

Section 5 – Facteurs clés et aspects observables

Les six facteurs clés présentent un résumé des résultats de la recherche sur la qualité de la formation continue telle que perçue par les enseignants, les formateurs d'enseignants et les décideurs :

1. Identité professionnelle
2. Satisfaction à l'égard du DPC
3. Soutien professionnel
4. Gouvernance et participation
5. Organisation et mise en œuvre
6. Éléments de conception du DPC

Chaque *facteur clé* est décrit en détail ci-dessous.

1. Identité professionnelle

Ce facteur explore comment la formation continue favorise la compréhension de soi professionnelle, la motivation, l'interaction avec les enseignants, la clarté des rôles et le développement de carrière. Les résultats de FOOTT PRINTTS montrent que les enseignants sont plus engagés dans la forma-

tion continue lorsqu'elle est en résonance avec leurs valeurs, renforce leur autonomie professionnelle et offre un espace de pratique réflexive.

Facteurs descriptifs :

1.1. Le développement professionnel continu (DPC) aide les enseignants dans leur pratique quotidienne

Le développement professionnel est efficace lorsqu'il fournit aux enseignants des outils, des stratégies ou des connaissances qu'ils peuvent appliquer directement en classe. Cela inclut la résolution de problèmes concrets, l'adaptation de nouvelles méthodes ou l'amélioration de la qualité des cours.

1.2. Les enseignants acquièrent des connaissances utiles

La formation professionnelle continue est valorisée lorsqu'elle approfondit la compréhension des enseignants, introduit de nouvelles perspectives ou remet en question leurs convictions. L'apprentissage est considéré comme utile lorsqu'il renforce la confiance et favorise le développement professionnel.

1.3 Les enseignants s'engagent dans un dialogue professionnel

Le partage d'expériences, la réflexion avec leurs pairs et la discussion sur les pratiques pédagogiques renforcent l'identité des enseignants. Un tel dialogue structuré favorise la collaboration, la pensée critique et le sentiment d'appartenance à la profession.

1.4 La formation continue est liée à l'avancement professionnel (certificats, récompenses financières, ECTS, etc.)

Les enseignants sont davantage motivés pour participer à la formation continue lorsqu'elle contribue à une reconnaissance officielle, à une mise à niveau des qualifications ou à l'accès à de nouveaux postes. Des liens professionnels visibles renforcent la pertinence à long terme de l'apprentissage professionnel.

Aspects observables pour les formateurs :

- Aligner les sujets de DPC sur la pratique quotidienne et les valeurs professionnelles des enseignants.
- Concevez le DPC avec des objectifs clairs, un contenu conceptuellement riche et des tâches réflexives qui relient les nouveaux savoirs à la pratique en classe.
- Faciliter un dialogue structuré entre pairs et une réflexion collaborative.
- Intégrer le DPC dans des cadres de qualification reconnus au niveau régional, national et international.
- Fournir une certification liée à des mécanismes d'incitation.

Dimensions clés d'une pratique efficace :

- Le DPC est lié à la pratique quotidienne des enseignants ainsi qu'à leurs valeurs professionnelles et à leur identité (par exemple, engagement envers l'apprentissage des élèves, l'inclusion et la collaboration).
- Le dialogue entre pairs favorise la formation de l'identité, la clarté des rôles et la réflexion partagée.
- Les possibilités d'évolution de carrière renforcent la participation soutenue au DPC.

2. Satisfaction à l'égard du DPC

Ce facteur aborde la qualité perçue, l'utilité et le sentiment d'épanouissement professionnel résultant du DPC. Les recherches de FOOTT PRINTTS confirment que la satisfaction est la plus élevée lorsque le DPC est pertinent, opportun et pratique.

Facteurs descriptifs :

2.1 La formation continue est nécessaire à l'avancement professionnel

Les enseignants considèrent le DPC comme un élément essentiel d'un parcours de carrière durable. Il leur permet de développer et d'actualiser leurs compétences, de rester informés des nouvelles évolutions pédagogiques et disciplinaires, et de satisfaire aux exigences institutionnelles ou réglementaires liées à l'avancement dans la profession.

2.2 Le contenu répond aux besoins des enseignants

Un DPC efficace répond aux défis, aux intérêts et aux contextes pédagogiques réels des participants. Les enseignants accordent de l'importance à un contenu pertinent pour leur discipline, les besoins de leurs élèves ou leurs priorités pédagogiques actuelles.

2.3 La participation améliore la pratique professionnelle

Les enseignants sont plus satisfaits lorsqu'ils constatent des améliorations concrètes dans leur travail – comme une meilleure gestion de la classe, de nouvelles stratégies et méthodes modélisées et testées pendant le DPC, un travail efficace avec du matériel d'apprentissage ou un engagement plus fort des élèves – en conséquence directe du DPC.

2.4 La satisfaction globale au travail est élevée

Un DPC bien conçu contribue de manière positive au bien-être professionnel des enseignants. Il renforce leur motivation et leur confiance, réduit le risque d'épuisement professionnel et favorise la satisfaction au travail à long terme. En consolidant l'engagement et l'identité professionnelle, le DPC contribue également à fidéliser les enseignants dans la profession.

Aspects observables pour les formateurs :

- Proposez des formats de DPC qui soutiennent visiblement la progression professionnelle et l'évolution de carrière.
- Concevez le DPC autour des défis actuels de l'enseignement et menez des analyses des besoins afin d'adapter les contenus aux disciplines, aux contextes et aux différentes étapes de la carrière.
- Intégrez dans chaque séance des applications concrètes en classe afin de garantir des améliorations pratiques de l'enseignement et des apprentissages.
- Incluez des éléments qui renforcent la motivation, la confiance et le moral des enseignants.

Dimensions clés d'une pratique efficace :

- La satisfaction augmente lorsque le DPC répond aux besoins professionnels des enseignants et à leurs défis immédiats en classe.
- Le DPC est valorisé lorsqu'il conduit à des améliorations observables dans les pratiques d'enseignement et les apprentissages des élèves.
- Les enseignants apprécient le DPC qui soutient la croissance professionnelle à long terme et l'évolution de carrière.
- Un DPC de haute qualité contribue à la satisfaction au travail, à la motivation et à la confiance professionnelle.

3. Soutien et collaboration professionnels

Ce facteur met l'accent sur le mentorat, le coaching, la collaboration et les réseaux. Le développement professionnel durable repose sur des interactions continues entre pairs et des structures de soutien. FOOTT PRINTTS souligne l'importance des communautés d'apprentissage professionnelles et du leadership partagé.

Facteurs descriptifs :

3.1 Mentorat par des collègues expérimentés

Le mentorat offre un accompagnement structuré de la part de collègues expérimentés aux enseignants moins expérimentés. Il favorise la confiance, propose des modèles de rôle et soutient l'intégration concrète de nouveaux savoirs dans la pratique quotidienne de l'enseignement.

3.2 Coaching pour améliorer les performances

Le coaching implique un accompagnement ciblé et continu, adapté aux objectifs individuels, qui améliore les compétences professionnelles et personnelles. Il aide les enseignants à réfléchir à leur pratique, à recevoir des commentaires constructifs et à s'améliorer progressivement.

3.3 Observation et rétroaction par les pairs

L'observation et la rétroaction des collègues favorisent l'apprentissage mutuel et la réflexion critique. Elles favorisent un langage professionnel commun et une meilleure compréhension des pratiques pédagogiques.

3.4 Réseaux professionnels et partage de matériel

L'accès à des communautés et des réseaux professionnels renforce le DPC en permettant aux enseignants d'échanger des idées, de partager des ressources pédagogiques et de collaborer au-delà des actions de formation ponctuelles, garantissant ainsi la pérennité des apprentissages professionnels.

Aspects observables pour les formateurs :

- Introduire des formats de coaching, de mentorat et de DPC longs qui favorisent la collaboration et l'interaction entre pairs.
- Utilisez des modules dirigés par des pairs ou des groupes de mentorat pour guider le soutien de suivi.
- Intégrer des cycles d'observation et de rétroaction par les pairs dans la conception du DPC.
- Établir des réseaux inter-écoles ou numériques pour le partage de matériel et d'idées.
- Utiliser la formation professionnelle continue en milieu scolaire ou interinstitutionnelle pour soutenir le transfert de connaissances dans les communautés d'apprentissage professionnelles.

Dimensions clés d'une pratique efficace :

- Le mentorat fournit un accompagnement structuré qui soutient les enseignants à différentes étapes de leur carrière et facilite le transfert réflexif de nouvelles connaissances dans la pratique.
- Introduisez des formats de coaching avec un retour individuel continu et une définition d'objectifs afin de soutenir la pratique réflexive et le développement professionnel.
- L'observation et la rétroaction par les pairs favorisent la confiance mutuelle, réduisent l'isolement professionnel et approfondissent la compréhension partagée des pratiques efficaces.

- Établir des réseaux professionnels inter-établissements ou numériques qui permettent la collaboration, l'échange de matériel et le transfert de connaissances durable.

4. Gouvernance et participation

Ce facteur concerne la gouvernance, la participation et l'harmonisation des politiques de DPC. Selon FOOTT PRINTTS, une participation significative des enseignants à la planification du DPC améliore l'appropriation et l'efficacité. Les structures de gouvernance doivent concilier les mandats nationaux et l'autonomie institutionnelle.

Facteurs descriptifs :

4.1 Les enseignants peuvent choisir leurs activités de DPC parmi les options disponibles

La participation se renforce lorsque les enseignants disposent de l'autonomie pour choisir leurs activités de DPC au sein d'un cadre structuré. La sélection d'opportunités en adéquation avec leurs buts professionnels et leurs obligations scolaires accroît la motivation, le sentiment d'appropriation et l'implication véritable.

4.2 Les enseignants souhaitent avoir davantage leur mot à dire dans la planification du DPC

L'implication des enseignants dans l'élaboration et la planification du DPC assure que les activités sont appropriées et répondent aux besoins pédagogiques réels. L'engagement des enseignants par le biais de sondages, des commissions ou des groupes de travail renforce l'adhésion, promeut la responsabilité collective et consolide les connexions avec les priorités de développement de l'établissement.

4.3 Le développement professionnel continu (DPC) est aligné sur les objectifs de développement de l'établissement

Le DPC est plus efficace lorsqu'il est directement aligné sur les stratégies globales de développement de l'établissement. L'arrimage du DPC aux projets d'amélioration institutionnelle encourage la cohérence, cultive la responsabilité collective du personnel et stimule les avancées communes vers des buts pédagogiques partagés.

4.4 Les autorités et les établissements influencent également le contenu

L'engagement dans le DPC est aussi influencé par des acteurs externes comme les ministères, les chefs d'établissement et les employeurs. Leur accompagnement par le biais de la réglementation, du financement et de la vision stratégique peut appuyer le développement scolaire, mais s'avère plus efficient quand il s'articule avec l'agency professionnelle des enseignants et les besoins du terrain.

Aspects observables pour les formateurs :

- Proposer aux enseignants des possibilités structurées de DPC et communiquer les buts pédagogiques de manière transparente afin de favoriser une sélection informée et le sentiment d'appropriation.
- Impliquer les participants dans la co-conception du contenu ou des modes de prestation du DPC.
- Assurer la cohérence entre les participants, les objectifs de l'école et les stratégies régionales.
- Harmoniser le contenu du DPC avec les priorités de développement de l'établissement et garantir l'articulation avec les stratégies institutionnelles et régionales.
- Clarifier les mécanismes de gouvernance et les structures de financement.

Dimensions clés d'une pratique efficace :

- Des formats de DPC autonomes et adaptés au contexte local favorisent l'autonomie professionnelle des enseignants, leur motivation et leur implication véritable.
- Des structures de gouvernance transparentes renforcent la légitimité du DPC et son alignement avec les objectifs institutionnels.
- Les formats d'apprentissage réflexifs et autonomes améliorent l'autonomie des enseignants.
- La transparence de la gouvernance et la sensibilisation au paysage politique plus vaste renforcent la légitimité et l'implication des enseignants dans le DPC.

5. Organisation et mise en œuvre

Ce facteur aborde la logistique, le format et l'accessibilité du DPC. L'étude FOOTT PRINTTS souligne l'importance du calendrier, des modalités et de la pertinence pour soutenir une participation inclusive, en particulier dans les écoles rurales ou défavorisées.

Facteurs descriptifs :

5.1 Le DPC a lieu pendant les heures de travail ou le temps de préparation

Programmer le DPC pendant les heures de travail ordinaires ou le temps de planification allège la pression liée à la charge de travail et encourage l'accès équitable pour l'ensemble des enseignants. Cette approche témoigne du soutien institutionnel et indique que l'apprentissage professionnel constitue une composante fondamentale et reconnue de la profession enseignante.

5.2 Lieux externes (par exemple, universités, musées)

Organiser des activités de DPC dans des environnements externes comme les universités, les musées ou les centres culturels stimule la créativité et l'inspiration. Ces lieux favorisent l'apprentissage pluridisciplinaire et consolident les liens entre les établissements scolaires et les institutions éducatives et culturelles du milieu.

5.3 Les formats incluent le présentiel, le mixte, l'hybride et le en ligne

Offrir le DPC sous différentes formes—ateliers courts, formations multi-jours ou programmes à plus long terme—permet aux enseignants de sélectionner les formats qui correspondent le mieux à leurs besoins et disponibilités. Une programmation flexible facilite la participation durable, encourage l'apprentissage professionnel continu et tient compte des rythmes variables de la vie professionnelle des enseignants.

5.4 Horaires flexibles et durées variées

Offrir le DPC sous différentes formes—ateliers courts, formations multi-jours ou programmes à plus long terme—permet aux enseignants de sélectionner les formats qui correspondent le mieux à leurs besoins et disponibilités. Une programmation flexible facilite la participation durable, encourage l'apprentissage professionnel continu et tient compte des rythmes variables de la vie professionnelle des enseignants.

Aspects observables pour les formateurs :

- Programmer le DPC pendant les heures de travail ou le temps de planification et adapter les formats aux emplois du temps d'enseignement.

- Utiliser des lieux éducatifs et culturels externes (p. ex. universités, musées) pour favoriser la créativité et les connexions interdisciplinaires.
- Proposer divers modes de prestation, y compris en présentiel, mixte, hybride, synchrone et asynchrone, adaptés au contenu du DPC.
- Offrir un rythme flexible et des durées variées (ateliers courts, cours de plusieurs jours, programmes continus) avec des possibilités d'engagement autonome.

Dimensions clés d'une pratique efficace :

- Des horaires et des horaires flexibles favorisent l'équité et éliminent les obstacles à l'accès.
- Des lieux externes tels que les universités ou les institutions culturelles stimulent la créativité, favorisent l'apprentissage interdisciplinaire et renforcent les liens institutionnels.
- Une variété de formats de prestation (en présentiel, mixte, hybride, en ligne) garantit la pertinence dans divers contextes et l'alignement avec le contenu du DPC.
- Le format DPC reflète le contenu et le sujet du DPC.
- Les options de DPC colocalisées ou en ligne améliorent la rentabilité et élargissent la participation.
- Des formats économiques et accessibles élargissent la participation et soutiennent l'engagement au sein des communautés enseignantes.

6. Éléments de conception du DPC

Ce facteur met en évidence les éléments didactiques qui rendent le DPC pratique et transférable. Un DPC efficace associe théorie et pratique en classe, favorise la

collaboration et encourage l'expérimentation. Caena (2011) et la revue de littérature FOOTT PRINTTS mettent toutes deux en évidence la valeur du micro-enseignement, du dialogue entre pairs et de la rétroaction itérative.

Facteurs descriptifs :

6.1 Application pratique du contenu

Le développement professionnel continu est plus efficace lorsque les enseignants peuvent appliquer directement ce qu'ils ont appris en classe. Cela comprend des activités pratiques telles que la planification des cours, des simulations en classe ou des essais qui favorisent le transfert en situation réelle.

6.2 Apprentissage par les pairs et discussions de groupe

Les formats collaboratifs permettent aux enseignants de co-construire des savoirs, de résoudre des problèmes collectivement et de réfléchir à des perspectives diverses. Le dialogue structuré en groupe renforce l'engagement, construit l'identité professionnelle et soutient la motivation ainsi que l'engagement à long terme dans l'apprentissage professionnel.

6.3 Échange informel et exemples concrets

Les enseignants apprécient le DPC qui crée de l'espace pour des échanges authentiques et informels. Le récit d'expériences, la discussion de dilemmes pédagogiques et le partage d'expériences vécues ancrent les apports théoriques dans la pratique quotidienne et favorisent un environnement d'apprentissage de confiance et sûr.

6.4 Utilisation du matériel pédagogique et participation active

Travailler de manière active avec des matériels pédagogiques pendant le DPC stimule la créativité, l'adaptabilité et le sentiment de propriété. Lorsque les participants co-développent, adaptent et testent des supports, l'apprentissage professionnel devient plus engageant et directement pertinent pour la pratique en classe des enseignants.

Aspects observables pour les formateurs :

- Inclure des cycles de pratique-réflexion-action (par exemple, l'apprentissage basé sur la conception).
- Intégrez du micro-enseignement, des simulations ou des activités basées sur des scénarios.
- Faciliter des projets de conception en petits groupes et le développement collectif de matériel.
- Encouragez les échanges informels par le récit d'expériences, la discussion de dilemmes pédagogiques et le partage d'expériences vécues pour relier la théorie à la pratique quotidienne.
- Privilégiez les formats dialogiques et pratiques plutôt que les cours magistraux.
- Facilitez des projets de conception en pe-

tits groupes et le développement, l'adaptation et le test collectifs de supports pédagogiques.

Dimensions clés d'une pratique efficace :

- Les formats d'apprentissage itératifs et collaboratifs favorisent une croissance professionnelle plus approfondie.
- La narration et les exemples de cas authentiques favorisent l'engagement émotionnel et l'apprentissage contextuel.
- L'expérimentation orientée vers la pratique permet le transfert et l'appropriation de nouvelles stratégies
- La co-création active et l'adaptation de supports pédagogiques renforcent la créativité, le sentiment d'appropriation et la pertinence en classe.

Section 6 – Perspectives

Ce cadre vise à accompagner les formateurs d'enseignants et les décideurs politiques dans la conception d'un DPC ancré dans un professionnalisme démocratique. Il y parvient en favorisant la planification participative, en tenant compte de la voix des enseignants et en alignant l'apprentissage professionnel sur les objectifs individuels et institutionnels. Les six facteurs clés reflètent des valeurs démocratiques fondamentales : l'équité d'accès (5. Organisation et mise en œuvre), la prise de décision partagée (4. Gouvernance et participation), l'autonomie réflexive (1. Identité professionnelle) et la collaboration entre pairs (3. Soutien professionnel). Ainsi, le cadre soutient non seulement le développement des enseignants, mais renforce également leur rôle d'acteurs réflexifs, autonomes et responsables au sein de cultures scolaires inclusives.

En traduisant la recherche en pratique, il renforce l'apprentissage professionnel individuel et institutionnel, avec un engagement envers la qualité, l'équité, la pertinence et la participation. Sa structure s'appuie sur les connaissances théoriques et empiriques du projet FOOTT PRINTTS, offrant ainsi une base validée pour un développement professionnel continu de qualité dans divers systèmes éducatifs.

Tableau récapitulatif des facteurs clés et de leurs aspects descriptifs

1. Identité professionnelle	2. Satisfaction à l'égard du DPC	3. Soutien professionnel	4. Gouvernance et participation	5. Organisation et mise en œuvre	6. Éléments de conception du DPC
1.1 Le DPC aide les enseignants dans leur pratique quotidienne	2.1 Le DPC est nécessaire à l'avancement professionnel	3.1 Mentorat par des collègues expérimentés	4.1 Les enseignants peuvent choisir leurs activités de DPC parmi les options disponibles	5.1 Le DPC a lieu pendant les heures de travail ou le temps de préparation	6.1 Application pratique du contenu
1.2 Les enseignants apprennent quelque chose de significatif	2.2 Le contenu répond aux besoins des éducateurs	3.2 Coaching pour améliorer la performance	4.2 Les enseignants souhaitent davantage de voix dans la planification du DPC	5.2 Lieux externes (par ex. universités, musées)	6.2 Apprentissage entre pairs et discussions de groupe
1.3 Les enseignants participent à un dialogue professionnel	2.3 La participation améliore la pratique professionnelle	3.3 Observation par les pairs et rétroaction	4.3 Le DPC est aligné sur les objectifs de développement de l'école	5.3 Formats incluent le présentiel, le mixte, l'hybride et l'enseignement en ligne	6.3 Échange informel et exemples issus de la vie réelle
1.4 Le DPC est lié à l'avancement de carrière (par ex. certificats, etc.)	2.4 La satisfaction générale au travail est élevée	3.4 Réseaux professionnels et partage de ressources	4.4 Les autorités et institutions influencent également le contenu	5.4 Planification flexible et durées variées	6.4 Utilisation de supports pédagogiques et participation active

Notes

North Rhine-Westphalia
represented by the

Bezirksregierung Arnsberg

Seibertzstraße 1
59821 Arnsberg
Germany

Phone +49 2931 82-0
Fax +49 2931 82-2520
poststelle@bra.nrw.de

www.bra.nrw.de



FOOTPRINTS