****

Boîte à outils des Personnes Ressources Internes
pour l’Apprentissage et le Développement Professionnel Continu
au sein de l’établissement scolaire

Chapitre 2

PRI : Rôle, caractéristiques et tâches

|  |
| --- |
| ***Objectifs du chapitre**** Faire connaissance avec 4 PRI-ADPC
* Réfléchir au rôle d’une PRI
* Réfléchir aux attitudes, qualités et attributs d’une PRI-ADCP
* Réfléchir aux tâches que mène une PRI-ADCP
 |

## Le rôle de PRI

Votre rôle en tant que PRI-ADPC est de favoriser le développement chez vos collègues-enseignant.e.s d’attitudes, compétences, savoirs et savoir-faire requis pour leur permettre d’enseigner et d’interagir de façon optimale dans leurs classes et dans leur école.

En tant que PRI-ADPC, vous êtes amené.e à, entre autres :

* être en mesure d'utiliser des méthodes et des stratégies qui mettent vos collègues-enseignant.e.s au centre du programme d’ADPC et mettent leurs apprenant.e.s au centre de l'apprentissage
* être bien informé.e sur votre matière et polyvalent.e dans la facilitation de l'apprentissage
* être un.e habile gestionnaire du temps et des ressources
* être en mesure de planifier et de concevoir des programmes d’ADPC qui mettent en œuvre des pratiques efficaces d’enseignement
* être en mesure d’identifier et mettre à profit des ressources appropriées aux besoins individuels d’ADPC
* être en mesure de documenter et mesurer les résultats des programmes individuels d’ADPC

être capable d’observer avec bienveillance vos collègues et de les aider à évaluer leur pratique, leurs besoins d’ADPC et à établir leur programme personnel

* faire preuve de discrétion concernant les difficultés rencontrées par vos collègues-enseignant.e.s et être en mesure d’instaurer un climat de respect et de confiance mutuels
* constituer une source d’inspiration, de motivation et d’entraînement de vos collègues vers la qualité éducative
* être en mesure d’identifier des pratiques enseignantes favorables à la réussite des élèves, les modéliser et les partager
* être en mesure de contribuer à développer une culture de collaboration, notamment en favorisant la mutualisation et le transfert des savoirs, savoir-faire et savoir-être de la communauté éducative
* être en mesure de faciliter la compréhension commune des améliorations à apporter et de la manière de les rendre effectives
* être en mesure d’établir avec la direction un dialogue constructif facilitant l’élaboration, la mise en œuvre et l’évaluation du programme d’ADPC de l’établissement.

## Portraits de PRI-ADPC

*L*a *Boîte à outils* va vous permettre de rencontrer les quatre PRI-ADPC de différents établissements, allant du primaire au lycée, qui ont accepté de partager leurs idées et leurs pratiques et ont contribué par des idées enrichissantes à l'élaboration de cette *Boîte à outils*. Faisons connaissance avec elles.



Je m’appelle **Alioune Diatta** et j’ai 52 ans. J’enseigne dans un groupe scolaire de Saint Louis depuis plus de vingt ans au niveau collège, de la 6ème à la 3ème. J’ai un Diplôme Universitaire d’Études Littéraires. En plus de mon rôle d’enseignant, depuis maintenant presque 4 ans j’ai un rôle pédagogique important, en tant que coordonnateur pédagogique du cycle moyen. Donc, en plus des cours que j’assure toujours, j’ai de nombreuses autres responsabilités dont la supervision du travail des enseignant.e.s.

Tout cela a sans doute contribué au fait que je me sente à l’aise dans le rôle de personne ressource interne pour le programme de co-développement professionnel continu que nous avons mis en place dans notre établissement. Le rôle de PRI-ADPC m’aide énormément dans mon rôle de coordonnateur pédagogique. Il me permet d’assurer la qualité de l’enseignement, mais pas en qualité de juge ou évaluateur, loin de là ! Je me considère plus comme accompagnateur du développement professionnel de mes collègues.

En effet je pense que mon rôle en tant que PRI-ADPC est de travailler avec les enseignant.e.s pour les aider à réfléchir à leur propre pratique et à l’améliorer et pour leur apporter des réponses appropriées et opérationnelles. Ce rôle m’a appris deux choses primordiales :

1. Pour toute démarche d’ADPC, toujours partir de là où sont les enseignant.e.s dans leur pratique et les aider à identifier ce qu’elles/ils pourraient entreprendre afin d’atteindre le but qu’elles/ils recherchent pour améliorer leur pratique.

2. Ne pas s’appesantir sur ce qui ne marche pas, mais adopter une approche que je pense plus positive, à savoir : que faire pour transformer ce qui ne va pas et permettre un meilleur apprentissage dans la classe ?

Nous sommes 6 PRI-ADPC dans notre établissement. Nous formons une équipe très soudée et nous nous épaulons mutuellement. Nous avons aussi la chance d’avoir un directeur qui a inscrit le co-développement professionnel de l’équipe enseignante comme axe prioritaire du projet d’établissement. Cela qui nous est d’une grande utilité pour le cadrage et la mise en place de notre programme d’ADPC.

Je m’habitue à l’usage des nouvelles technologies et je possède un ordinateur de bureau et un téléphone portable. J'utilise l’internet pour me tenir informé des nouvelles idées. J’ai découvert TESSA et Apréli@ lors d'un atelier de formation continue en 2016 et j’aimerais que notre système éducatif mette à profit leurs initiatives.

******Je suis **Mme Absa Dembelé**. J'ai 37 ans et j’enseigne dans le primaire depuis une dizaine d’années. Quand nous avons des stagiaires dans notre école, j’en reçois souvent dans ma classe et, comme je n’ai reçu aucune formation pour m’occuper d’elles/eux, au début, j’ai trouvé le travail de supervision assez ardu, jusqu’à ce que je découvre les ressources de PartaTESSA-Apréli@ sur le [mentorat et le coaching](http://aprelia.org/index.php/fr/1967). Une chose est certaine, j’adore enseigner, et ce qui me tient particulièrement à cœur dans mon métier est la préparation de leçons. Je déconseille très vivement l’improvisation à mes collègues et à mes stagiaires.

Comme notre école est toute petite, nous ne sommes que deux PRI-ADPC. Nous avons été choisies parce que nous sommes créatives dans notre approche pour motiver les élèves. Nous savons tous que ce n’est pas parce que l’enseignant.e parle que les enfants apprennent – beaucoup font l’école buissonnière dans leur tête pendant que l’enseignant.e palabre.

À mon avis, le rôle de PRI-ADPC est un rôle privilégié. Il implique d’être soi-même bon.ne praticien.ne, mais il est aussi important de connaître et reconnaître ses limites et de savoir apprendre de ses collègues et avec ses collègues. Cela permet de maintenir de bonnes relations avec elles/eux et de travailler en confiance avec tout le monde. De fait, j’adore observer les leçons de mes collègues – cela me donne plein d’idées que j’emprunte, adapte, adopte et repartage avec tout le monde. Je crois que les PRI-ADPC sont un peu des chapardeuses mais des chapardeuses généreuses, bien sûr ! On ne peut pas tout inventer ! Il faut beaucoup emprunter pour avoir une belle collection d’idées et d’activités à partager ! Et quand nous avons vraiment le temps de discuter après une observation de leçon, la séance de rétroaction peut être immensément riche – nous apprenons ensemble, c’est merveilleux.

J’ai parlé de confiance, et ceci, ainsi que la délicatesse, sont des dimensions importantes de notre travail de PRI-ADPC. En tant que PRI-ADPC, je ne suis pas juge mais j’ai un devoir de vérité. Si au cours de notre travail de réflexion, mes collègues ne découvrent pas la cause des difficultés qu’elles/ils rencontrent, je dois pouvoir leur en parler directement, mais avec doigté et professionnalisme pour ne pas les froisser, voire les braquer. Ce que j’observe dans la classe de mes collègues ainsi que les objets de nos discussions restent entre nous et je ne peux le divulguer à d ‘autres collègues. J’ai donc un devoir de discrétion et de réserve.

Je me suis familiarisée aux nouvelles méthodologies d’enseignement/apprentissage à travers les ressources éducatives libres, dont TESSA, avec mes collègues, au cours de séances de formation organisées par une école voisine. Je ne sais pas encore bien me servir d’un ordinateur, mais j’ai une amie qui fait des recherches pour moi.

Je me sens valorisée en tant que PRI par mes collègues et par notre directrice. Ce rôle de PRI m’apporte beaucoup de satisfactions ; en plus des prises de conscience et des belles découvertes qu’il me permet de faire, les retours positifs de mes collègues et de la direction me stimulent et m’aident à aller de l’avant. Pour être plus efficace, je voudrais avoir plus de moyens, particulièrement plus de temps pour travailler avec les collègues dans leurs classes et pour échanger nos expériences pédagogiques.



Je suis **M. Alassane Sidibé** et j’ai un peu plus de trente-quatre ans. J’ai une licence en mathématiques et j’enseigne de la 6ème à la terminale depuis environ 13 ans. Il y a 3 ans, on m’a confié un rôle de PRI-ADPC dans mon établissement et ce nouveau rôle me passionne. Beaucoup de mes collègues-enseignant.e.s n’ont pas reçu de formation pédagogique initiale et encore moins de formation continue. C’est pourquoi l’idée qu’au sein de l’établissement nous puissions mettre en place un programme de co-développement professionnel auquel nous contribuons toutes et tous me semble une voie intéressante. Je pense que les méthodes d’enseignement qui font la part belle à la théorie au détriment de la pratique ne motivent ni les enseignant.e.s ni les élèves et ne les incitent pas à prendre une part active à leur apprentissage et/ou développement.

Nous sommes 8 PRI-ADPC. Nous travaillons ensemble pour définir et consolider notre rôle et pour nous soutenir – les formateurs internes se « co-forment », en quelque sorte ! Et les REL [TESSA](http://tessafrica.net) et [Apréli@](http://wiki.aprelia.org/tiki-index.php) contribuent grandement à notre développement. Elles sont disponibles sur les 12 tablettes dont dispose l’établissement et dont 8 ont été prêtées aux PRI-ADPC.

Ce qui me plaît vraiment dans les ressources [TESSA](http://tessafrica.net) et [Apréli@](http://wiki.aprelia.org/tiki-index.php), ce sont toutes les idées qu’on y trouve pour pallier le manque de ressources auquel nous nous heurtons souvent. Elles m’ont fait découvrir que l’environnement et la communauté locale regorgent de ressources très utiles auxquelles nous n’avions pas pensé.

En ce moment, avec mon groupe de collègues-enseignant.e.s, nous travaillons sur l’évaluation formative : donner seulement une note à un.e élève n’est pas très utile : cela ne lui indique pas comment améliorer son travail. C’est la même chose pour le travail de rétroaction avec un.e collègue. La PRI-ADPC n’est pas là pour juger ou noter mais pour aider ses collègues à analyser ce qui a bien et moins bien marché et à établir des stratégies pour améliorer ce qui se passe dans la classe, pour tout le monde, même si les élèves ont bien appris. En fait, il me semble que la confiance qui s’établit entre les collègues que j’accompagne et moi-même est un préalable et une clé essentielle pour pouvoir mener à bien mes activités de PRI-ADPC. Les collègues qui font un travail de développement professionnel sont souvent amené.e.s à remettre en question des pratiques pédagogiques qu’elles/ils menaient parfois depuis des années ! Pour tout dire, elles/ils se remettent en question professionnellement et quelquefois personnellement. Il s’agit donc de leur permettre de se remettre en question en toute sécurité. Je dois veiller à ce qu’elles/ils ne se sentent pas déstabilisé.e.s, voire perdu.e.s.

Mon rôle principal est d’améliorer le processus enseignement/apprentissage en soutenant auprès des enseignant.e.s une approche centrée sur l’apprenant.e pour rendre l’enseignement plus intéressant et efficace; je m’assure que les REL que je connais – dont TESSA et Apréli@ - sont utilisées dans cet objectif. Je travaille en collaboration avec les autres PRI-ADPC, mon inspecteur, nos directeur.e.s et les enseignant.e.s.

Je me rends compte que mon efficacité en tant que PRI-ADPC est renforcée par l’utilisation du matériel TESSA et des nouvelles technologies. Je suis satisfait lorsque les enseignant.e.s apprécient les améliorations que je les aide à apporter à leurs pratiques de classe.

Je m’appelle **Mme Maguette Badji** ; j’ai 46 ans. Après mon bac, j’ai suivi un stage et une formation pédagogiques et j’enseigne dans le primaire depuis un peu plus de douze ans. Mon grand plaisir est de prendre part à toutes les activités qui se déroulent dans mon école.

Pour moi, bien connaître ses élèves est indispensable pour que la leçon soit vraiment appropriée à leur niveau et à leurs besoins ; une de mes activités préférées est la sélection et la variété d’activités pour la préparation de mes fiches. Je prends soin de varier les activités pour permettre à tou.te.s d’apprendre, quel que soit leur style d’apprentissage préféré.

Mes lectures m’ont appris que se cantonner à une seule méthode d’enseignement, même si c’est la méthode recommandée, n’est pas nécessairement la réponse. Oui, c’est vrai, je prends des risques, mais les résultats de mes élèves ne sont pas plus mauvais que ceux des élèves des autres classes, je dirais même qu’ils sont légèrement meilleurs. Et en plus, mes élèves prennent plaisir à apprendre, ce qui me comble ! Je crois en fait que ma connaissance d’un certain nombre de stratégies de pédagogie active me sert énormément. C’est sans doute pour cette raison que ma directrice m’a proposé d’être PRI-ADPC. Je suis la seule PRI-ADPC dans mon école, mais ma directrice me soutient beaucoup : elle est à l’écoute de mes besoins et de ceux des enseignant.e.s et trouve toujours des solutions pour nous nous venir en aide au besoin.

Beaucoup des activités dans ma classe sont des activités de groupes qui permettent aux enfants de découvrir et d’apprendre ensemble. Apprendre ensemble, ceci est tout aussi important pour les enseignant.e.s de l’école. Dans notre école, nous, les enseignant.e.s, essayons de former une communauté de pratique où nous apprenons tou.te.s ensemble, enseignant.e.s, PRI-ADPC et personnel d’encadrement. Ce qui me plaît beaucoup, c’est que dans notre école, la directrice et son adjoint font partie de la communauté de pratique. C’est tellement important que tout le monde interagisse et que les réussites de toutes et tous soient partagées et célébrées, et que les besoins de toutes et tous soient exprimés et portés à la connaissance de toute l’équipe. Et je crois que si la/le chef.fe d’établissement ne participe pas au développement collectif autant que la nôtre le fait, cela ajoute un rôle supplémentaire pour les PRI-ADPC : celui de faire le lien entre la direction et les enseignant.e.s pour faire en sorte que réussites et besoins soient partagés, afin que le changement se fasse dans l’école. Je vais encore prendre un risque et dire que dans le cas où les chef.fe.s d’établissement ne sont pas impliqué.e.s, il n’y a vraisemblablement pas d’ADPC de qualité dans l’école. La recherche montre d’ailleurs que, dans les établissements où la direction n’est pas partie prenante des innovations pédagogiques, les enseignants abandonnent souvent leurs tentatives pour diversifier leurs méthodes.

Je vais demander à ma directrice de se renseigner pour savoir si des écoles voisines ont des PRI-ADPC avec lesquel.le.s je pourrais partager et trouver de nouvelles idées.

Je pense qu’il est aussi important de partager l’esprit et les ressources TESSA et d’Apréli@ avec les collègues d’autres écoles, et en ce moment, je réfléchis au meilleur moyen d’y parvenir.

## Les caractéristiques d’une PRI-ADPC efficace

|  |
| --- |
| Activité 1 : Les qualités d'une PRI-ADPC efficace*Cette activité vous invite à réfléchir sur les qualités d'un PRI efficace** Relisez les portraits des PRI et faites la liste des qualités d'une PRI efficace selon elles.
* Y a-t-il des qualités que vous souhaiteriez ajouter ? Insérez celles-ci dans la liste que vous venez de créer à partir de votre lecture.
* Comparez votre liste avec la liste ci-dessous qui a été dressée par un groupe de PRI lors d'un atelier. Insérez ce qui manque et que vous jugez important.
 |

Lors d'un atelier, un groupe de PRI-ADPC de différents établissements a établi une liste de ce qu’un.e bon.ne accompagnateur/trice d’ADPC devrait être :

|  |
| --- |
| Une PRI-ADPC efficace devrait :* respecter ses collègues-enseignants et les comprendre
* faciliter l'apprentissage
* se tenir informée et bien comprendre la façon dont les adultes apprennent et se développent professionnellement
* utiliser des approches créatives et de résolution de problèmes au regard de l'apprentissage pour se stimuler et stimuler le développement professionnel des enseignant.e.s
* bien communiquer
* avoir une attitude et une pratique cohérentes avec celles attendues des collègues qu’elle accompagne
* être capable de prendre en compte les compétences et savoirs existants des enseignant.e.s
* être capable de tirer parti des centres d'intérêt des enseignant.e.s
* apprécier l'intérêt de développer des liens entre l'école et la communauté
* avoir une bonne connaissance de sa ou ses discipline(s) d’enseignement
* être consciente de la nécessité de continuer à développer une compréhension et une pratique de l'enseignement et de l'apprentissage
* exercer consciencieusement sa profession
* chercher en permanence à améliorer sa pratique en tant qu’enseignant.e et formateur.trice.
 |

## Les tâches essentielles de la PRI-ADPC

1. Aider les enseignant.e.s à identifier des aspects de leur pratique qu’elles/ils souhaitent améliorer
2. Guider les enseignant.e.s vers des ressources qui les aideront à améliorer les pratiques qu‘elles/ils ciblent
3. Aider les enseignant.e.s à élaborer un Plan d’action pour leur Développement Professionnel Personnel
4. Soutenir les enseignant.e.s dans la mise en œuvre et la réalisation de leur Plan d’action pour leur Développement Professionnel Personnel
5. Interagir avec les enseignant.e.s à propos de leur expérience de l'enseignement et de leurs progrès
6. Observer les enseignant.e.s et les aider à réfléchir sur leur pratique et à évaluer leur progrès vers les attitudes ou compétences ou connaissances cibles
7. Analyser les préparations des enseignant.e.s, et si elles/s’ils en tiennent un, leur carnet de bord/journal d’apprentissage
8. Organiser des ateliers et séances de discussion pour aider leurs collègues-enseignant.e.s à améliorer leurs pratiques d'enseignement et à évaluer leur succès
9. Avec ses collègues PRI, proposer un programme d’ADPC au niveau de l’établissement et contribuer à en assurer le suivi-évaluation.

|  |
| --- |
| Activité 2 : Les tâches essentielles de la PRI-ADPC *Dans cette activité, vous allez vous pencher sur la façon dont vous effectuez les tâches principales de PRI-ADPC*Relisez la liste des tâches essentielles d'une PRI-ADPC ci-dessus et, en la relisant, réfléchissez à votre propre pratique en tant que PRI-ADPC, ou si vous débutez comme PRI-ADPC, utilisez les textes entre parenthèses :* À laquelle de ces tâches passez-vous le plus de temps (ou pensez-vous que vous passerez le plus de temps) ?
* Quelle est selon vous la plus importante ?
* Quelle tâche vous intéresse le plus ?
* Et dans quelle tâche vous sentez-vous (ou pensez-vous que vous vous sentirez) le plus à l'aise quand vous l’entreprenez (entreprendrez) ?
* Pour quelle tâche avez-vous (pensez-vous avoir) le plus besoin de soutien quand vous l’entreprenez (entreprendrez) ?

Nous vous invitons à noter vos réponses dans votre carnet de bord. De la sorte, vous pourrez vous en servir lorsque vous travaillerez sur différents aspects de la Boîte à outils.Vous trouverez sans doute intéressant de comparer vos réponses avec celles d’autres PRI, quelle que soit leur expérience. |

Pour aller plus loin….

Nous vous invitons à prendre connaissance du récit d’expérience suivant :

Mr Yapi enseigne le français au lycée Terre d’espérance d’Apréliakro, en Côte d’Ivoire. Il y a deux ans, il a commencé à mettre en œuvre des [e-jumelages éducatifs](http://wiki.aprelia.org/) avec sa collègue Mme Diatta, coordinatrice pédagogique de l’équipe de français du lycée du Lac Rose de Tessam, au Sénégal. Les élèves des deux lycées ont fait preuve d’un véritable engouement pour les e-jumelages ; ils ont éprouvé beaucoup de plaisir à écrire à leurs partenaires distants et à les lire[[1]](#footnote-1). De plus, lorsqu’ils ont présenté leurs carnets de voyages respectifs lors de la fête de fin d’année, ils ont reçu de vifs éloges de toute la communauté scolaire, parents, représentants de la mairie et de l’académie inclus.

Il se trouve que Mme Diatta avait une solide expérience des correspondances scolaires, et que cela l’avait amenée à proposer à ses élèves des ateliers d’écriture qui rencontraient un grand succès. Ce qu’elle en a décrit à Mr Yapi l’a beaucoup inspiré et lui a donné envie d’en faire autant. Ne sachant pas trop comment s’y prendre concrètement, il a fait part de ses interrogations à Mme Diatta. Celle-ci lui a alors proposé de l’accompagner tout au long de l’année, en organisant régulièrement des échanges par visio-conférence, pour lesquelles Mr Yapi s’est servi d’une des tablettes dont le Ministère avait équipé son lycée. Ces tablettes lui avaient d’ailleurs étaient bien utiles pour mener les diverses activités d’e-jumelages, notamment pour illustrer le chapitre [Ma classe, mon école](http://wiki.aprelia.org/tiki-index.php?page=CV1+:+La+classe+l%27ecole)

Grâce à l’aide apportée par Mme Diatta, qui s’est montrée une personne-ressource très précieuse, toujours disponible, à l’écoute, réactive et pertinente, les ateliers d’écriture organisés par Mr Yapi ont été très appréciés par ses élèves. En outre, cerise sur le gâteau, ces derniers se sont fait remarquer au niveau de l’académie par l’excellence de leurs résultats aux épreuves de français du bac. C’est pourquoi, en plus de la directrice d’académie, Mme N’Guessan, le préfet de région, Mr Boni, s’est également déplacé pour assister à la cérémonie qui a célébré cette brillante réussite et y exprimer ses félicitations.

Les collègues de Mr Yapi lui ont alors demandé de les aider à organiser eux-mêmes de tels ateliers et de leur transmettre son expertise des e-jumelages. Ils s’en sont ouverts à l’équipe de direction, qui a accueilli très favorablement leur demande ; après avoir consulté le COGES\*, elle a d’ailleurs décidé d’inscrire ces deux actions au projet d’établissement et de solliciter l’appui de l’APFC\*\* dont relève le lycée. C’est ainsi que l’APFC a décidé d’envoyer au lycée Mr Soma, conseiller pédagogique, qui avait activement participé en 2016 à un atelier de formation de formateurs aux e-jumelages, organisé par Apréli@ à Abidjan. Dans la position de Personne-Ressource Externe (PRE), Mr Soma appuiera Mr Yapi, devenu personne-ressource interne (PRI) à double titre : pour les e-jumelages éducatifs d’Apréli@ et pour les ateliers d’écriture. De leurs échanges intenses a déjà émergé un nouveau projet : celui de produire le journal électronique mensuel du lycée au sein des ateliers d’écriture, chaque atelier proposant aux moins deux rédacteurs/trices. Ce journal devrait être mis en ligne sur les sites du lycée, de la mairie et de l’APFC, et, bien sûr, envoyé aux partenaires d’e-jumelages. Peut-être Mr Yapi deviendra t’il PRE pour Mme Diatta, en l’aidant à mettre en route la production du journal du lycée du Lac Rose ?

\*Comité de Gestion des Etablissements Scolaires
\*\*Antenne de la Pédagogie et de la Formation Continue

Pause-réflexion

* Quels différents types de personnes-ressources apparaissent dans cette étude de cas ?
* En quoi les rôles de PRE de Mme Diatta et Mr Soma diffèrent-ils ?
* Pouvez-vous décrire les évolutions des rôles joués de Mme Diatta et Mr Yapi ?
* Quels enseignements en tirez-vous ?
* Pouvez-vous identifier le processus qui a permis de passer de l’ADPC de Mr Yapi à celui de l’équipe pédagogique de français ? Quel organe du lycée permet l’implémentation des actions d’ADPC ? Par quel moyen ?
* Pensez-vous qu’il soit vous possible d’être à l’initiative de dynamiques comparables dans votre propre établissement ? De quelle manière ?

 Le rôle de personne-ressource est de répondre à un besoin d’ADPC donné, à un moment donné ; il est donc souple et adaptable. A un moment donné, vous pouvez agir en tant que PRI, tandis qu’à un autre moment, vous serez amené.e à bénéficier vous-même de l’accompagnement d’un.e de vos collègues ayant développé une expertise que vous souhaitez acquérir. L’inverse est vrai également : un.e enseignant.e accompagnée.e sur une période peut devenir personne-ressource par la suite, ou même être au même moment à la fois personne-ressource et accompagnée par une autre personne-ressource. On voit ainsi que :

* Il s’agit bien d’un rôle, et non d’un « titre », d’une « position »
* Il s’agit de mettre en commun les points forts de chacun.e pour que chacun.e puisse en tirer profit, dans une dynamique d’amélioration collective s’appuyant sur le partage optimal des ressources.
1. ##  Voir : [Le plaisir d’écrire sur et pour un partenaire distant : les e-jumelages éducatifs d’Apréli@](http://aprelia.org/index.php/fr/activites/e-jumelages/1758-le-plaisir-d-ecrire-sur-et-pour-un-partenaire-distant-les-e-jumelages-educatifs-d-apreli)

 [↑](#footnote-ref-1)