



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

# Chapitre 1

## Introduction

A l'exception des documents de tiers et sauf indication contraire, le contenu de cette boîte à outils est mis à disposition sous licence Creative Commons Attribution-ShareAlike: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>

La licence exclut l'utilisation des logos Apréli@ et PartaTESSA / TESSA Share, qui ne peuvent être utilisés que dans le cadre des projets Apréli@ et PartaTESSA / TESSA Share.

Tous les efforts ont été faits pour contacter les propriétaires de droits d'auteur. Si l'un.e d'entre elles/eux a été négligé.e par inadvertance, les éditeurs seront heureux de prendre les dispositions nécessaires à la première occasion.

L'écriture de ces ressources suit l'écriture inclusive ; les règles d'usage de celle-ci n'étant pas uniformisées pour l'ensemble des pays francophones, des adaptations locales pourraient s'avérer pertinentes.

### Remerciements

Nous avons à cœur d'adresser nos plus vifs remerciements, pour leur engagement remarquable dans la réalisation de cette boîte à outils, leur infinie patience et leur disponibilité de chaque instant, à :

- Michèle Deane, enseignante et formatrice d'enseignant.e.s et de formateurs/trices,
- Geneviève Puiségur-Pouchin, présidente-fondatrice d'Apréli@, et
- Pierre Puiségur, webmestre du site web d'Apréli@, <http://aprelia.org/> .

Nous remercions également toutes celles et ceux qui nous feront part de leur retour et contribueront en cela à l'amélioration continue de ces ressources éducatives libres (REL).

## Avant-propos

### **Des plans d'action individuel au projet d'établissement : le rôle-clé des Personnes-Ressources Internes pour l'Apprentissage et le Développement Professionnel Continu au sein de l'établissement scolaire**

Cette boîte à outils destinés aux personnes-ressources internes (PRI) accompagnant l'Apprentissage et le Développement Professionnel Continu (ADPC) des enseignant.e.s, parachève la collection Apréli@-PartaTESSA pour les établissements scolaires, qui vise à l'Amélioration Continue de la Qualité des Apprentissages (ACQA<sup>1</sup>). Cette collection fournit aux personnels de direction et enseignant.e.s de l'établissement la vision, les stratégies et les outils qui les aideront à le faire évoluer vers une Communauté d'Apprentissage Professionnel Etendue (CAPE), basée sur la collaboration, l'entraide, le partage, l'apprentissage entre pairs et l'utilisation optimale des ressources.

Etendue (ou « élargie »), cette CAPE l'est en effet à deux titres, car elle met en place le cadre opérationnel et la méthode permettant de développer des coopérations avec :

- l'environnement proche de l'établissement, notamment son environnement pédagogique, qui constitue un vivier privilégié pour les PRE (Personnes-Ressources Externes),
- l'environnement lointain grâce à la mise en œuvre d'e-jumelages éducatifs d'Apréli@<sup>2</sup> avec des établissements distants.

Au service de l'amélioration des conditions et résultats des enseignements-apprentissages, cette CAPE propose de nouvelles formes de collaboration, en ouvrant la classe à l'observation bienveillante et constructive et au partage d'expériences et d'expertises et en mettant l'accent sur la relation entre l'acte d'enseignement et les apprentissages scolaires.

Le croisement de regards qu'elle instaure facilite l'analyse objective et l'élaboration d'une compréhension commune des besoins réels, conduisant vers l'apport d'une réponse appropriée.

Les personnes-ressources internes (PRI) ont à y jouer un rôle-clé. Enseignant.e.s ou responsables pédagogiques, elles sont en effet en position privilégiée pour éclairer l'équipe de direction sur les attentes de leurs collègues en termes de développement professionnel et pour contribuer à l'élaboration du programme

---

<sup>1</sup> Améliorer Continument la Qualité des Apprentissages, <http://aprelia.org/index.php/fr/1880>

<sup>2</sup> <http://wiki.aprelia.org/>

d'ADPC de l'établissement. Ce programme a vocation à nourrir le projet d'établissement et inscrire ainsi dans la durée l'ADPC des divers acteurs<sup>3</sup>

Pour ce faire, l'initiative ACQA propose le dispositif suivant :

1. À la fin de chaque séance d'apprentissage, seul.e ou avec l'aide d'une PR (Personne-Ressource), l'enseignant.e effectue une pause réflexion en vue de s'auto-évaluer, d'identifier des pistes d'amélioration et ses besoins éventuels d'ADPC. Cette pratique auto-réflexive l'amène à établir un plan d'action personnel, à court, moyen, voire à long terme. Afin de documenter son ADPC dans la durée, elle/il entreprend de remplir son carnet de bord et de constituer son portfolio.
2. À partir des plans personnels d'ADPC, les structures pédagogiques - d'école, de disciplines ou de domaines- élaborent collectivement leur plan d'action, sa mise en œuvre étant fondée sur le partage, l'entraide et le soutien entre pairs (co-développement professionnel au sein de l'établissement). Au sein de la (ou des) structure(s) concernée(s), chaque enseignant.e est invité.e à développer la maîtrise d'une pratique de pédagogie active, ou d'une question précise (par exemple : *évaluer selon l'Approche Par Compétences*). Elle/il est alors en mesure de devenir à son tour personne-ressource interne (PRI) sur cette technique/pratique.
3. Les plans d'action des structures pédagogiques nourrissent le projet d'école/d'établissement, dans l'objectif prioritaire d'améliorer la qualité des apprentissages (ACQA).
4. Les plans d'actions prévoient le rôle et les modalités d'intervention des personnes-ressources internes ou externes à l'établissement.
5. La mise en œuvre d'e-jumelages éducatifs d'Apréli@ élargit la communauté d'apprentissage à des pairs distants et favorise le co-développement professionnel des partenaires, personnels et structures.

Ce modèle innovant d'ADPC :

- fait de l'établissement le lieu privilégié du développement professionnel ;
- place l'enseignant.e au cœur de son processus de développement ;
- privilégie la coopération, l'entraide et le partage entre les divers acteurs de l'établissement et de son environnement ;
- met à profit des ressources éducatives libres (REL) africaines.

Sa mise en œuvre fait évoluer l'établissement vers un écosystème entretenant des relations fécondes avec son environnement proche et lointain.

---

<sup>3</sup> Voir le cahier Apréli@-PartaTESSA Conduire le projet d'établissement,

[http://aprelia.org/cahiers/c5/fichiers/C5\\_Conduire\\_le\\_projet\\_d\\_etablissement.pdf](http://aprelia.org/cahiers/c5/fichiers/C5_Conduire_le_projet_d_etablissement.pdf) )

## Bienvenue et introduction

Vous êtes PRI-ADPC (Personne Ressource Interne pour l'accompagnement de l'Apprentissage et du Développement Professionnel Continu de vos collègues) au sein de votre établissement ? Cette *Boîte à outils* vous est destinée !

Capitalisant des travaux menés par TESSA et Apréli@ en Afrique francophone subsaharienne, séparément ou conjointement, ainsi que des ressources qui en sont issues, cette *Boîte à outils* tire notamment profit de l'adaptation, la contextualisation et l'enrichissement des REL TESSA destinées aux superviseurs de pratiques pédagogiques.<sup>4</sup>

En vous proposant divers types de ressources et de stratégies, elle vous aide à accompagner de façon efficace vos collègues s'engageant dans un programme d'ADPC. Dans l'exercice de ce rôle spécifique, vous serez amené.e à les conseiller, les encourager, les soutenir, les inspirer, afin de les aider à améliorer leur pratique professionnelle.

Vous avez un rôle-clé à jouer au sein de votre établissement : vous êtes en effet en position privilégiée pour éclairer l'équipe de direction sur les attentes des enseignant.e.s en termes de développement professionnel et pour contribuer à l'élaboration du programme d'ADPC de l'établissement. Ce programme pourra nourrir le projet d'établissement et inscrire ainsi dans la durée l'ADPC des divers acteurs et actrices. En tant que PRI-ADPC vous allez contribuer à la transformation de votre établissement en Communauté d'Apprentissage Professionnel Étendue (CAPE). (Voir plus haut, Avant-propos)

Cette *Boîte à outils* renferme des ressources que vous pourrez utiliser pour jouer ce rôle de façon efficace. Ces ressources vous permettront de développer les capacités d'enseignement et d'accompagnement pédagogiques indispensables à votre rôle de PRI-ADPC. Vous pourrez aussi les mettre en partage avec vos collègues-enseignant.e.s désireux d'améliorer leur pratique. La *Boîte à outils* vise aussi à vous soutenir pour l'intégration dans les pratiques d'enseignement du matériel pédagogique TESSA et celui d'Apréli@, basés sur les approches participatives ou pédagogie active, centrée sur l'apprenant.e.

Cette *Boîte à outils* n'est ni un module ni un manuel de procédures. Ce n'est pas non plus un document à exploiter littéralement et linéairement du début à la fin. Il s'agit plutôt d'une collection d'outils de référence dans le cas où se feraient jour certains besoins ou surviendraient des questionnements, voire certaines difficultés, dans le processus d'accompagnement d'ADPC. Les outils sont présentés dans le diagramme circulaire sur la page de garde de la *Boîte à outils* et sont accessibles dans l'ordre que vous souhaitez.

La *Boîte à outils* contient un certain nombre d'activités qui peuvent être menées individuellement ou en collaboration avec d'autres groupes de PRI-ADPC dans votre école et dans d'autres écoles. Nous vous encourageons à évaluer vos propres

---

<sup>4</sup> <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=84351&section=2>

besoins et à trouver dans la *Boîte à outils* les éléments qui peuvent le mieux répondre à ces besoins. Vous pouvez par exemple utiliser cette *Boîte à outils* en parcourant d'abord les titres des outils et en sélectionnant les sections qui vous conviennent. La *Boîte à outils* peut également servir de document de référence dans le cadre de la préparation d'un atelier ou d'une session de réflexion sur les pratiques enseignantes.

Dans les différentes sections de la *Boîte à Outils*, vous allez rencontrer des PRI-ADPC exerçant des rôles différents au sein de leurs établissements : par exemple, certaines sont responsables pédagogiques, d'autres enseignant.e.s, d'autres ont des responsabilités d'encadrement. Les enseignant.e.s qu'elles/ils accompagnent sont leurs collègues. Nous vous invitons à lire avec attention les contributions de ces PRI-ADPC: la manière dont elles opèrent et les stratégies qu'elles emploient sont transférables et adaptables à votre propre situation. Au cours de vos lectures, vous pourrez annoter les études de cas qui les concernent pour déterminer la manière dont vous vous servirez de leurs expériences pour votre propre rôle.

### Qui peut tirer profit de cette *Boîte à Outils* ?

Cette *Boîte à Outils* peut bénéficier à la fois à:

- la personne ressource interne pour l'apprentissage et le développement professionnel continu (PRI-ADPC) au sein de l'établissement,
  - l'enseignant.e qui s'engage dans un programme d'ADPC
  - et l'établissement de cet.te enseignant.e,
- notamment pour mettre en œuvre les pédagogies actives présentées dans le matériel TESSA et celui d'Apréli@ (dont ses ressources pour mener des e-jumelages éducatifs) et en facilitant la préparation, la conduite et le suivi d'une pratique d'enseignement efficace utilisant ces pédagogies actives.

### Objectifs de la *Boîte à outils*

- Servir de guide à la PRI-ADPC pour un soutien, un accompagnement et un suivi efficaces de leurs collègues entendant améliorer leurs pratiques de classe.
- Fournir un ensemble d'outils, publiés sous licence libre, pour faciliter cet accompagnement, outils pouvant être adaptés et utilisés dans des environnements et des contextes différents.
- Placer l'enseignant.e au centre de son apprentissage professionnel, en en faisant l'acteur/trice principal de son développement.
- Faire de l'exercice de la pratique de l'enseignement (leçons, leçons d'essai, stages pédagogiques) une expérience collaborative intéressante et réussie pour l'enseignant.e, la PRI-ADPC, les élèves et l'établissement.
- Permettre à des enseignant.e.s plus expérimenté.e.s de devenir PRI-ADPC pour un petit groupe de collègues et de travailler avec elles/eux de manière collaborative et centrée sur leurs propres besoins et développement.
- Assurer un modèle d'accompagnement de haute qualité.

## Carnet de bord

Un des buts de cette *Boîte à outils* est de vous donner les moyens de développer vos valeurs, attitudes, compétences et connaissances en tant que PRI-ADPC. Vous allez donc vous engager dans un processus d'apprentissage qu'il est important de suivre et d'évaluer. Tenir un journal d'apprentissage (ou carnet de bord) vous aidera à réfléchir et à assurer le suivi et l'évaluation de votre propre ADPC en tant que PRI-ADPC.

C'est pourquoi, au cours de votre travail sur les chapitres de la *Boîte à outils* sur lesquels vous aurez choisi de vous pencher, il vous sera proposé de prendre des notes dans votre carnet de bord. Il s'agit d'un cahier ou d'un classeur papier ou électronique dans lequel vous rassemblerez vos idées, vos réflexions et vos plans. Peut-être en avez-vous déjà commencé un.

Vous travaillez peut-être seul.e, mais vous apprendrez beaucoup plus si vous êtes en mesure de discuter de votre apprentissage avec un.e autre PRI-ADPC ou votre responsable pédagogique. Cela pourrait être un.e collègue avec qui vous collaborez déjà, ou quelqu'un avec qui vous pouvez développer une nouvelle relation. Cela pourrait se faire d'une manière organisée ou sur une base plus informelle. Les notes que vous prendrez dans votre carnet de bord seront utiles pour ces collaborations, tout en vous aidant à documenter, organiser et capitaliser dans la durée votre apprentissage et votre développement professionnel.

## 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-ADPC
- Réfléchir aux tâches que mène une PRI-ADPC

#### 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

[Sommaire](#)

- 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

La *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 6<sup>ème</sup> à la 3<sup>ème</sup>. 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](#)<sup>5</sup>. 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 charpardeuses mais des charpardeuses 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.

<sup>5</sup> [http://aprelia.org/cahiers/c3/fichiers/C3\\_Accompagner\\_les\\_enseignants\\_coaching\\_et\\_mentorat.pdf](http://aprelia.org/cahiers/c3/fichiers/C3_Accompagner_les_enseignants_coaching_et_mentorat.pdf)

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 et Apréli@ 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](#) et [Apréli@](#), 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

[Sommaire](#)

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 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, 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 lesquelles 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'entrez (entrez) ?
- Pour quelle tâche avez-vous (pensez-vous avoir) le plus besoin de soutien quand vous l'entrez (entrez) ?

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](#) 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<sup>6</sup>. 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 été bien utiles pour mener les diverses activités d'e-jumelages, notamment pour illustrer le chapitre [Ma classe, mon école](#)

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

---

<sup>6</sup> Voir : [Le plaisir d'écrire sur et pour un partenaire distant : les e-jumelages éducatifs d'Apréli@](http://aprelia.org/index.php/fr/1758)  
<http://aprelia.org/index.php/fr/1758>

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

[Sommaire](#)

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.

## Chapitre 3

# *PRI : Organisation d'un programme d'apprentissage et de développement professionnel continu au sein de l'établissement.*

### Objectifs du chapitre

- Réfléchir à l'organisation au niveau de l'établissement
- Réfléchir à la manière dont les PRI-ADPC s'organisent et se soutiennent
- Vers une CAPE

Dans ce chapitre, les PRI-ADPC que nous avons rencontrées précédemment vont nous parler un peu plus longuement de la manière dont les programmes d'apprentissage et de développement professionnels continus sont organisés dans leurs établissements. Comme elles sont très enthousiasmées par leur rôle, elles ont beaucoup échangé entre elles ; vous trouverez sans doute utile d'imprimer leurs témoignages pour pouvoir faire les activités qui suivent.

### Plan du chapitre :

[1. Les modèles d'organisation de programmes d'ADPC](#)

[2. Organisation au niveau de l'établissement](#)

[3. Soutien aux PRI-ADPC](#)

[4. Vers une Communauté d'Apprentissage Professionnelle Élargie](#)

[Références](#)

# 1. Les modèles d'organisation de programmes d'ADPC dans les établissements des PRI-ADPC

## Activité 1bis : Catégories pour la mise en place d'un programme d'ADPC au sein de l'établissement

*Cette activité fait suite à l'activité 1 du chapitre 2 ; elle va vous permettre de recenser les dimensions qui informent la mise en place d'un programme d'ADPC dans un établissement.*

Lisez attentivement ce que disent les PRI-ADPC ci-dessous à propos de l'organisation du programme d'ADPC dans leurs établissements et cochez les cases appropriées dans le tableau imprimé sous ces contributions.

### *Alioune Datta :*

Donc, comme je vous le disais, nous sommes 6 PRI-ADPC dans mon établissement et nous formons une équipe très soudée. Nous sommes d'accord que les méthodes de pédagogie active centrées sur l'apprenant.e que nous utilisons dans nos classes nous sont très utiles dans notre rôle de PRI-ADPC. Néanmoins nous nous sommes rendu compte que nous avons besoin de développer de nouvelles stratégies, particulièrement d'encadrement professionnel. Notre chef d'établissement est très attentif à ce que nous nous sentions à l'aise dans notre rôle et que nous disposions de tout le soutien professionnel requis. Il a donc demandé à la faculté des sciences de l'éducation de l'université voisine qu'une de ses maîtres de conférences en sciences de l'éducation nous accompagne. Elle est notre PRE (personne ressource externe). Nous nous réunissons avec elle deux fois par trimestre pour discuter de nos progrès et des défis que nous rencontrons au cours de notre pratique de PRI-ADPC. Elle est aussi disponible par mail, mais nous refusons d'abuser de sa générosité, d'autant plus que l'équipe que nous formons est notre premier soutien.

Lorsque nous avons besoin d'inspiration pour un défi particulier, nous échangeons. Lorsque nous rencontrons un succès, nous échangeons. Nous partageons les recherches que nous effectuons à la bibliothèque de la faculté qui nous a été ouverte ainsi que sur Internet. Nous menons souvent de façon coopérative notre réflexion sur notre propre développement en tant que PRI-ADPC, ce qui est très enrichissant. Échanger et partager sont essentiels.

Notre principal nous appuie beaucoup, non seulement en organisant des réunions de liaison mensuelles avec nous, mais aussi en s'assurant que notre travail contribue à la réalisation effective du projet d'établissement (PE). Il pense que le PE est un outil-clé. Nous le déclinons en actions qui définissent les modalités, comme qui fait quoi, comment, dans quel but, avec quels moyens. Tous les trimestres, nous faisons un

[Sommaire](#)

rapport verbal au principal sur la manière dont les objectifs actuels progressent et une fois par an il nous consulte sur les priorités pédagogiques en vue d'établir le prochain projet d'établissement pour prendre en compte les besoins des enseignant.e.s.

Une fois par trimestre, il organise une réunion de tou.te.s les enseignant.e.s pendant une heure 30 maximum pour discuter d'un ou deux thèmes pédagogiques communs à toute l'école. La dernière discussion portait sur la gestion de classes à effectifs pléthoriques.

C'est à l'équipe de PRI-ADPC de définir la tâche et les moyens d'action de chacun.e de ses membres. Cette année chaque PRI-ADPC sera le champion d'une stratégie de pédagogie active par trimestre et travaillera avec de petits groupes d'enseignant.e.s souhaitant développer cette stratégie. Nous évaluerons cette manière de travailler avec tou.te.s les collègues. En effet, il est très important que tou.te.s les collègues se sentent à l'aise avec la manière d'organiser le programme d'ADPC.

### *Mme Absa Dembelé :*

Notre école est vraiment toute petite et nous ne sommes que 2 PRI-ADPC, nombre minimum selon notre directrice qui pense qu'une personne seule, même très motivée, peut avoir du mal à effectuer des changements. Je travaille donc en partenariat avec mon collègue Malick qui est aussi PRI-ADPC. Avec l'accord de notre directrice, nous avons choisi une ou deux spécialité(s) chacun que nous changeons tous les trimestres. Ce trimestre, Malick a choisi d'être le spécialiste de l'utilisation des jeux dans l'apprentissage et moi, je m'occupe de la préparation de leçons. J'y prends beaucoup de plaisir, car j'aime vraiment aider mes collègues à être plus imaginatif.ive.s dans les activités d'apprentissage qu'elles/ils sélectionnent de manière à mieux motiver les élèves. Mais même si pour moi le plus important est de bien planifier ses leçons, il ne faut pas, au cours de la leçon, être esclave de sa préparation. Si une opportunité se présente de mieux faire comprendre quelque chose ou de faire pratiquer quelque chose de manière encore plus motivante, il ne faut surtout pas la rater !

J'ai déjà indiqué que je suis persuadée que, en tant que PRI-ADPC, il est important de bien se connaître professionnellement, d'être capable de s'auto-observer et de s'autocorriger, ainsi que de savoir recevoir, donner et partager. Ceci est vrai pour le travail avec les collègues-enseignant.e.s mais aussi avec mon collègue-PRI-ADPC. Comme nous ne sommes que deux, nous pourrions échanger rapidement pendant la récréation, ce que nous faisons de temps en temps. Mais nous avons découvert que le fait de nous réserver un moment privilégié d'environ une heure une fois par semaine nous permet d'être bien plus efficaces. En effet, nous pouvons alors prendre le temps de comparer les notes dans nos carnets de bord personnels où nous enregistrons nos succès et nos difficultés, d'échanger des stratégies et de réfléchir

[Sommaire](#)

ensemble sur la manière dont l'école pourrait planifier l'intégration des besoins des enseignant.e.s lors des réunions des structures pédagogiques.

Même si Malick et moi avons tendance à travailler individuellement avec quelques collègues, deux fois par trimestre, nous organisons des petits groupes ciblés sur les centres d'intérêts communs de plusieurs collègues. Une des premières choses dont nous avons discuté avec tou.te.s les enseignant.e.s de l'école est ce qu'apprendre veut dire. Nos échanges bien fournis nous ont permis de nous mettre d'accord sur le fait qu'un bon apprentissage ne se limite pas à la mémorisation de faits ; pour bien apprendre, les élèves doivent comprendre et acquérir des attitudes, des compétences ainsi que des connaissances. Elles/Ils doivent aussi être engagé.e.s dans la gestion et le processus de leur apprentissage, et il en va de même pour les enseignant.e.s : elles/ils doivent être engagés dans leur apprentissage et développement professionnel continu et y participer très activement.

### *Alassane Sidibé :*

Dans mon groupe scolaire, nous sommes donc 8 PRI-ADPC et nous travaillons ensemble, mais de manière très flexible. Nous avons décidé de ne pas nous spécialiser. Chacune d'entre nous travaille avec un petit groupe de 3 ou 4 collègues-enseignant.e.s qui ont choisi d'essayer la même stratégie d'enseignement pour un apprentissage actif. Chaque PRI-ADPC fait des recherches avec les collègues-enseignant.e.s de son groupe dans les ressources TESSA, Apréli@ et d'autres ressources éducatives libres pour trouver les stratégies de pédagogie centrée sur l'apprenant.e dans les disciplines et sur les thèmes qui les intéressent. Pour ce faire, nous utilisons le *tableau des Méthodes d'enseignement pour un apprentissage actif dans les matériels TESSA* que nous avons téléchargé sur une tablette électronique utilisable même sans connexion. Par exemple quand une classe se prépare à commencer un chapitre des e-jumelages d'Apréli@<sup>7</sup> sous la conduite de sa PRI-ADPC, le groupe d'enseignant.e.s passe en revue les techniques de pédagogie active contenues dans le chapitre, et le travail de développement professionnel se concentre sur ces techniques.

Nous avons en fait beaucoup de chance : l'association des parents d'élèves de l'école, avec l'aide de la mairie de notre quartier, a doté l'école d'une douzaine de tablettes électroniques. Au cours d'une réunion des enseignant.e.s, il a été décidé qu'une tablette serait confiée à chaque PRI-ADPC pour l'année scolaire et que les 4 autres, que les enseignant.e.s pourraient emprunter selon leurs besoins, seraient conservées à la bibliothèque.

Mes collègues PRI-ADPC et moi-même trouvons très difficile de nous retrouver pendant la journée de travail. Nous avons donc décidé de former un groupe sur WhatsApp où nous postons nos questions, nos idées et nos succès.

---

<sup>7</sup> <http://wiki.aprelia.org/tiki-index.php>

Nous avons aussi ouvert un espace dans le Cloud où nous postons les ressources que nous avons adaptées ou créées. Nous nous sommes mis d'accord sur un catalogue de ces ressources qui nous permet d'identifier les objectifs et conditions d'utilisation de notre propre banque de ressources. Pendant les vacances, quand j'aurai plus de temps, je vais créer un menu interactif pour pouvoir accéder aux ressources plus facilement et rapidement.

Je dois avouer que notre groupe de PRI-ADPC s'intéresse beaucoup aux nouvelles technologies et pense qu'il est important de s'en servir quand elles facilitent l'apprentissage et la formation. J'en suis d'autant plus convaincu que récemment, j'ai suivi le cours en ligne [TESSA Vers une formation des enseignants appropriée pour l'Afrique du 21ème siècle](#). Cela m'a permis d'améliorer mes pratiques en tant qu'enseignant et PRI-ADPC.

### *Mme Maguette Badji :*

Notre école ne comptant que 8 enseignants, je suis la seule PRI-ADPC. L'équipe de direction a créé ce nouveau rôle il y a deux ans et me l'a confié. J'ai tendance à travailler seule en tête à tête avec chaque enseignant.e.

Comme je suis seule, l'équipe de direction a estimé important que j'aie une personne ressource externe (PRE) pour me soutenir en cas de besoin, particulièrement si je souhaite discuter confidentiellement des solutions possibles aux difficultés rencontrées par mes collègues. Le conseiller pédagogique de notre circonscription a accepté d'assurer ce rôle. Je travaille vraiment bien avec lui et nos interactions me permettent aussi de développer ma pratique de PRI-ADPC.

Pour ne pas me surcharger mais quand même assurer la qualité du suivi du développement professionnel de mes collègues, en accord avec l'équipe de direction, nous avons décidé que, cette année, je travaillerai de manière flexible avec eux, en répondant à leurs demandes, mais que j'essaierai de m'assurer que chacun.e se donne et remplisse un objectif pendant l'année scolaire. C'est la première année que nous mettons ce système en place : l'an dernier je proposais 2 thèmes par trimestre et les enseignant.e.s qui souhaitaient améliorer cet aspect de leur pratique prenaient part aux sessions.

Mes collègues et moi-même nous connaissons et nous entendons bien. Cette année, j'ai utilisé l'audit de la [Boîte à outils des superviseurs de pratiques pédagogiques TESSA](#) pour préparer un court questionnaire afin de faire le point sur leurs besoins au début de leur « session » d'ADPC. Je vais ensuite discuter les réponses de chacun.e avec elle/lui et j'observerai une de leurs leçons pour établir leurs besoins de façon précise. Une autre courte discussion nous sera nécessaire pour établir un ordre de priorité pour les aspects à améliorer. Pour chaque aspect à améliorer je vais préparer des fiches listant des idées et des activités trouvées dans les ressources TESSA qui me permettront de répondre plus précisément aux objectifs de développement pour chacun.e. Ma bonne connaissance des ressources TESSA est

[Sommaire](#)

un atout majeur. Je trouve très utile de les partager avec mes collègues, surtout lorsqu'elles/ils souhaitent essayer une nouvelle stratégie d'enseignement pour un apprentissage actif.

Au cours des deux dernières années, je me suis rendu compte que pratiquement tou.te.s mes collègues ont des points forts dans leur pratique qui pourraient servir à notre communauté d'enseignant.e.s ; cela m'a rappelé le cas de M. Koffi dans le livret de la collection Apréli@-PartaTESSA pour les chef.fe.s d'établissements, [Transformer les processus d'enseignement-apprentissage : conduire le développement professionnel continu des enseignant.e.s.](#) Dans une discussion page 14, il est suggéré que « Mr Koffi, très à l'aise dans la valorisation des travaux des élèves, pourrait partager ses compétences avec ses collègues. Cela permettrait à un processus d'entraide et d'enrichissement professionnel mutuel de se mettre en place. » Cette année, je vais donc recenser tous les points forts de mes collègues et organiser un programme d'échanges qui permettra à tou.te.s de partager leurs pratiques, afin que chacun.e puisse commencer à développer des attitudes, compétences et savoirs de PRI-ADPC. Cela devrait également les aider à améliorer leur profil professionnel.

### Activité 3 : Catégories pour la mise en place d'un programme d'ADPC au sein de l'établissement

*Cette activité va vous permettre de recenser les dimensions qui informent la mise en place d'un programme d'ADPC dans un établissement.*

Pour chaque PRI, cochez les cases qui correspondent à ce qu'elles/ils nous disent dans leurs présentations ci-dessus.

	Alioune	Absa	Allassane	Maguette
Chef d'établissement impliqué				
Les PRI-ADPC travaillent en équipe				
Besoin professionnel des PRI pris en compte				
Un.e PRE pour soutenir les PRI				
Les TIC contribuent au travail des PRI				
Liens avec d'autres établissements				
Travail des PRI lié au projet d'établissement				
Les PRI n'ont pas de spécialité				
Les enseignants choisissent librement leur thème d'ADPC				



Votre lecture attentive vous a-t-elle suffi ou avez-vous dû jeter un petit coup d'œil furtif aux textes des PRI-ADPC pour vous aider ?

En relisant ces questions/affirmations et les réponses apportées par les textes des PRI-ADPC, vous vous êtes certainement rendu compte qu'ils définissaient les dimensions à considérer concernant les PRI-ADPC avant de mettre en place un programme d'ADPC dans votre établissement :

### 1) *L'organisation au niveau de l'établissement :*

- Nombre de PRI-ADPC et leur organisation – en équipe ou pas – mise en commun ou travail individuel
- Déploiement de PRI-ADPC – spécialisation ou pas – nombre d'enseignant.e.s travaillant avec la PRI-ADPC ou pas
- Rôle de la direction de l'établissement
- Appel à des personnes ressources externes

### 2) *Le programme de formation :*

- Ses contributions au projet d'établissement : comment il l'informe et le sert
- Sa planification, mise en place et suivi du programme de formation
- Fréquences des sessions/programmes ?
- Son mode opérationnel : la PRI-ADPC et l'enseignant travaillent en binômes ou les enseignants se regroupent autour de centres d'intérêt
- Les moyens nécessaires

### 3) *Besoins des PRI-ADPC et les soutiens possibles :*

- Formation et développement professionnel
- Ressources de formation et de travail, y compris les TIC et ressources humaines
- Temps
- Réseautage

### 4) *Les enseignant.e.s :*

- Leur implication dans le choix des thèmes proposés
- Leur liberté de choix – apprendre à définir ses besoins en ADPC

### 5) *Valeur ajoutée à la vie et au travail de l'établissement :*

Nous allons examiner tour à tour chacune de ces dimensions.

## 2. Organisation au niveau de l'établissement

Mettre en place un programme d'ADPC dans un établissement ne s'improvise pas.

- La direction de l'établissement, en lien avec le comité de gestion, joue un rôle majeur dans l'impulsion du projet et le suivi de son exécution. En tant que PRI, ce ne sera sans doute pas à vous de prendre des décisions au niveau de l'établissement, mais vos interactions avec votre chef.fe d'établissement et son appui seront importants pour la bonne conduite du projet. Soulignons à nouveau que la collection *Apréli@-PartaTESSA* de cahiers pour soutenir les chef.fe.s d'établissement, intitulée *Transformer les processus d'enseignement-apprentissage*, met l'accent sur la mise en place de programmes d'ADPC. Ces ressources sont disponibles sur le site [Apréli@](#) et sur le site [PartaTESSA](#). En les parcourant, vous trouverez des directions et des stratégies utiles pour travailler avec vos collègues.
- Le nombre de PRI-ADPC, leur organisation et la manière de travailler dépendront bien sûr d'une gamme de paramètres divers, allant de la taille de l'établissement à l'ampleur du programme d'ADPC souhaité. Si votre établissement se lance tout juste dans une entreprise d'ADPC, nous vous invitons à progresser petit à petit, en évaluant et en tirant les leçons de chaque étape. Il peut être pertinent d'inscrire le processus dans un cadre pluriannuel, par exemple sur 3 ans, et de procéder à l'évaluation et aux ajustements chaque année. Soyez confiant.e.s, les résultats de travaux de recherche indiquent que travailler collaborativement entraîne souvent une plus grande réussite, les collègues chargé.e.s d'un travail similaire s'épaulant, partageant leurs succès et les défis auxquels ils sont confrontés.

## Activité 4 : Des modèles d'organisation de PRI-ADPC

Dans cette activité vous allez réfléchir à la manière dont un programme d'ADPC pourrait être organisé dans votre établissement.

Notez vos réponses aux questions suivantes dans votre carnet de bord :

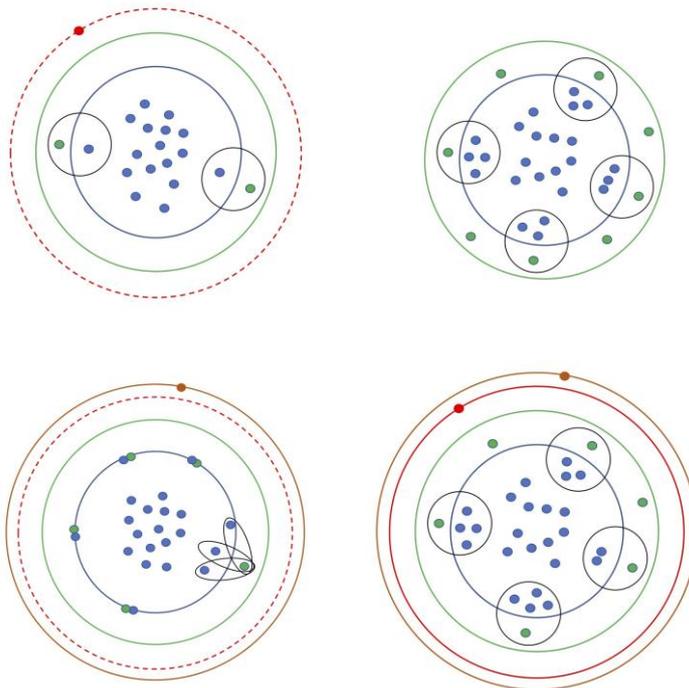
- Regardez les schémas d'organisation des PRI-ADPC dans différents établissements. Auxquels des établissements d'Alioune, Absa, Allassane et Maguette correspondent-ils ?

● Enseignant.e.s

● PRI

● Chef d'établissement

● PRE



- Lequel de ces schémas organisationnels serait le plus approprié pour votre établissement ? Souhaiteriez-vous apporter des modifications à celui que vous avez choisi ? Lesquelles ? (Vous pouvez coller une copie du schéma choisi dans votre carnet de bord et l'annoter). Faites une liste des raisons de votre choix et des modifications à apporter.

Selon les besoins et les décisions de chaque établissement, et aussi selon les ressources disponibles, il est possible et parfois souhaitable, particulièrement pour la première année du projet de faire appel à une *Personne Ressource Externe (PRE)*. Cette PRE peut être une PRI-ADPC d'une école voisine qui a l'expérience que vous recherchez, un conseiller ou une conseillère pédagogique, un inspecteur ou une inspectrice local.e, un formateur ou une formatrice dans une Ecole de formation d'Instituteur.rice.s ou dans une ENSup ou encore un.e enseignant.e de la faculté des sciences de l'éducation de votre université locale.

## Activité 5 : Une PRE ou pas ?

Dans cette activité vous allez réfléchir à vos propres besoins en matière de PRE.

Dans votre carnet de bord, prenez des notes pour, au besoin, vous aider lors de votre conversation avec vos collègues PRI et / ou enseignant.e.s et / ou avec votre chef.fe d'établissement. Voici quelques questions pour faciliter votre réflexion, mais si vous avez d'autres idées, n'hésitez pas à les noter.

- Serait-il utile pour votre établissement de disposer de l'assistance d'une PRE ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce que vous souhaiteriez que cette personne fasse pour vous (et vos collègues PRI) ?
- Quelles sont les types de personnes qui dans votre environnement éducatif pourrait tenir ce rôle ?

Dans cette section, nous nous sommes concentré.e.s sur l'organisation au niveau de l'établissement en vous plaçant, vous les PRI-ADPC, au centre du processus. La section suivante va être consacrée à vos besoins professionnels.

### 3. Soutien aux PRI-ADPC

En général, les PRI-ADPC sont des enseignant.e.s qui ont en charge leur(s) propre(s) classes. Elles ont été sélectionnées par leur chef.fe d'établissement, l'équipe de direction de l'établissement, voire leurs collègues, en raison d'attitudes, compétences et connaissances dont elles ont fait preuve au cours de leur travail au sein de l'établissement.

- Etant toujours chargé.e de classe et/ou de cours, trouver le temps pour tenir le rôle exigeant de PRI-ADPC peut se révéler être un défi, pour vous et l'équipe de PRI de votre établissement si vous travaillez en équipe, mais aussi pour vos collègues enseignant.e.s. Il vous faudra du temps pour
  - vous préparer,
  - discuter avec vos collègues, qu'elles/ils soient enseignant.e.s, PRI, PRE ou chef.fe d'établissement,
  - observer des leçons des enseignant.e.s et faire une rétroaction si vous conduisez des observations de leçons

Il sera donc important de déterminer vos besoins en temps avec vos collègues de l'équipe PRI et avec votre chef.fe d'établissement, et de trouver une solution optimale pour vous, vos élèves et vos collègues.

- Ressources de soutien pour les PRI, y compris formation et développement professionnels :  
Comme le dit justement Alioune, les techniques de pédagogie active qui

[Sommaire](#)

placent l'apprenant.e au centre de ses apprentissages sont totalement transférables aux enseignant.e.s que vous accompagnez dans leur ADPC. Mais il y aura sans doute des moments où vous serez à la recherche d'autres stratégies.

## Activité 6 : Des soutiens supplémentaires

Cette activité va vous permettre d'identifier des soutiens possibles pour votre tâche de PRI-ADPC.

- Dans votre carnet de bord faites une liste rapide de ressources – humaines ou autres – qui pourraient vous soutenir dans votre rôle de PRI.
- Relisez les contributions d'Alioune, d'Absa, d'Allassane et de Maguette. Si elles vous inspirent d'autres idées, ajoutez-les à votre liste.
- Maintenant, réfléchissez. Qu'est-ce qui est possible dans votre contexte ?
- Organisez vos notes de manière à pouvoir les exploiter aisément à chaque fois que vous en aurez besoin?

Un exemple : Voici la liste des idées qu'ont établie les collègues d'un collège ivoirien :

**SOUTIENS POUR LES PRI-ADPC**

- Échanges et recherche avec l'équipe de PRI de votre établissement
- Travail avec un.e collègue plus expérimenté.e dans votre établissement ou un établissement voisin
- Observation de PRI (et discussion avec elles) dans votre établissement ou un établissement voisin
- Partage avec les collègues-enseignant.e.s de votre établissement
- Lien avec un établissement de formation des enseignant.e.s proche, mais le lien pourrait aussi se faire par Internet
- Lectures et recherche dans des bibliothèques ou sur Internet
- Les ressources accessibles par Internet, telles que les RELTESSA et les REL Apréli@-PartaTESSA destinées aux chef.fe.s d'établissements
- En ce qui concerne des fonds pour un projet spécial : l'Association des parents d'élèves, les institutions de la communauté
- échanges avec votre enseignant.e partenaire dans le cadre d'un e-jumelage éducatif d'Apréli@

La photo du support photographique de ce pad appartient à D Sharon Pruitt.  
Source : Write Your Story Blank Lined Notebook Paper Creative Commons

Cette liste souligne l'importance montre l'importance du réseautage entre collègues et de la mise en partage des compétences et des ressources. Il convient d'y ajouter la présente boîte à outils PartaTESSA – Apréli@ de ressources pour les PRI-ADPC.

Par ailleurs, vous avez peut-être remarqué en lisant les contributions des PRI-ADPC qu'au-delà du soutien à leurs collègues elles apportaient une véritable **valeur ajoutée à la vie et au travail de l'établissement ?**

## Activité 7 : Quelle valeur ajoutée les PRI-ADPC apportent-elles à leurs établissements ?

*Cette activité vous invite à réfléchir aux éléments de valeur ajoutée que les PRI-ADPC peuvent apporter à la vie et au travail de leurs établissements.*

- Relisez les contributions d'Absa, d'Alioune, d'Allassane et de Maguette et notez les éléments qui, selon vous, vont améliorer les pratiques dans leurs établissements
- Ajoutez à votre liste tous les éléments de valeur ajoutée que votre propre travail de PRI peut apporter
- Comparez votre liste avec celles de vos collègues PRI-ADPC. Dans votre groupe, y a-t-il un élément de votre liste combinée que vous aimeriez développer ?

Les deux principaux éléments dans les listes de nos PRI sont le lien avec le Projet d'Établissement et le développement de l'utilisation des TIC dans l'établissement. Ceci reflète bien sûr des contextes précis à un moment précis. Ce qui se passe dans votre établissement en ce moment va dicter des actions qui auront des valeurs ajoutées variables.

Vous aurez remarqué que, dans l'établissement d'Alioune, le travail des PRI-ADPC s'inscrit dans le cycle du projet d'établissement et y contribue. Vous aurez aussi noté la dernière phrase de la contribution de Maguette : « *Cette année, je vais donc recenser tous les points forts de mes collègues et organiser un programme d'échange qui permettra à tous de partager leurs pratiques et à chacun de commencer à développer les attitudes, compétences et savoirs de PRI-ADPC, les aidant ainsi à améliorer leur profil professionnel.* »

Ces deux interventions nous mettent sur la voie de ce qu'une CAPE (Communauté d'Apprentissage Professionnel Élargie) pourrait être.

## 4. Vers une Communauté d'Apprentissage Professionnelle Élargie (CAPE)

Qu'entendons-nous par CAPE ? Nous vous invitons à relire la présentation de la CAPE qui figure dans le 1<sup>er</sup> chapitre. Nous y insistons sur l'importance de la confiance, du respect, du partage et de l'entraide entre les divers acteurs de l'établissement, ainsi que de son environnement, au service d'un projet éducationnel collectif. En effet, cette vision partagée et ces valeurs sous-tendent et permettent l'évolution d'un agrégat d'acteurs isolés agissant parfois de manière non coordonnée vers une communauté soudée, cohérente et efficace.

Nous pourrions dire que la mise en œuvre de cette CAPE repose sur une attitude, l'attitude de l'ensemble des équipes d'un établissement qui désirent mettre en place structures et stratégies d'apprentissage engageant réellement les apprenant.e.s et les enseignant.e.s, de façon à permettre une amélioration durable des apprentissages de tous les acteurs à leur niveau de responsabilités, de compétences et d'expertise.

L'étude de cas suivante est l'illustration du travail au sein d'un établissement au Mali. Cette étude de cas mentionne des personnes-ressources clés, internes et externes, sans détailler leur travail de façon précise.

### Activité 8 : Comment les PRI-ADPC pourraient œuvrer au sein d'une CAPE

*Cette activité va vous permettre de commencer à réfléchir à la manière dont les PRI-ADPC pourraient soutenir certains des objectifs d'une CAPE*

- Imprimez l'étude de cas ci-dessous
- En vous servant des découvertes que vous avez faites dans ce chapitre, annotez l'étude de cas en indiquant où et comment une PRI-ADPC et ou une équipe de PRI-ADPC pourrai(en)t intervenir
- Y a-t-il des éléments de cette étude de cas que vous souhaiteriez ajouter aux différents résultats que vous avez accumulés au cours de votre travail sur ce chapitre ? Si oui, ajoutez-les
- La création d'une CAPE vous paraît-elle possible dans votre établissement ? Qu'est-ce qui y contribuerait ? Qu'est-ce qu'il faudrait améliorer / changer pour que ce soit possible ?

### Étude de cas 1 : Madame Samaké développe une CAPE en démarrant un projet d'établissement

Madame Samaké est proviseure d'un lycée de l'académie de Sikasso, au Mali. Il y a plus d'un an, elle avait été informée que le ministère allait déployer dès la

[Sommaire](#)

rentrée suivante un projet ambitieux pour améliorer les enseignements-apprentissages de sciences et redynamiser les filières scientifiques des lycées. Ayant elle-même enseigné la physique-chimie pendant près de 30 ans, elle était particulièrement enthousiaste à l'idée d'en faire profiter son lycée. Elle avait donc contacté les IPRES (Inspecteurs Pédagogiques de l'Enseignement Secondaire) du domaine SMT (Sciences, Mathématiques, Technologies) pour leur demander de l'aider à mettre en œuvre ce projet avec les meilleures chances de réussite.

Avant même la date de la rentrée scolaire, prévue le 1<sup>er</sup> octobre, elle avait déjà une assez bonne idée de la manière dont elle pourrait sensibiliser ses collègues-enseignant.e.s à l'importance de s'engager dans ce projet, mais elle ne voyait pas trop comment s'y prendre concrètement pour les mobiliser dans la durée. Elle a donc demandé l'appui des IPRES, qui se sont rendus au lycée dès la première semaine d'octobre. Elle raconte :

*J'ai vraiment apprécié la disponibilité des inspecteurs avec qui nous avons pu organiser toute une après-midi de travail. Tous mes collègues de l'équipe de direction, y compris l'économiste, y ont participé, ainsi que les responsables pédagogiques du domaine SMT, de même que deux autres personnes dont les compétences nous ont paru être un plus pour le projet. En fait, ce projet va aider les professeurs de sciences à enseigner selon l'APC (l'Approche Par Compétences), ce qui jusqu'ici est loin d'être le cas pour la grande majorité d'entre eux, et aussi à rendre les cours plus actifs et plus stimulants pour nos lycéens. Pour cela, les professeurs de sciences ont tous reçu à la rentrée un kit pédagogique constitué d'un guide pratique transversal et des guides pratiques de leur discipline, pour les niveaux dixième, onzième et douzième. En plus de ces guides, qui constituent vraiment une aide précieuse, ils bénéficient aussi d'une plate-forme d'auto-formation qui fourmille de ressources complémentaires pour enrichir et diversifier leurs cours, notamment des ressources audio et vidéo. Ma grande interrogation, c'était de savoir comment ils allaient accéder à cette plate-forme et s'en servir de façon efficace. Je tenais en effet à ce que ce projet ait un impact réel et durable sur les conditions et les résultats d'apprentissage de nos élèves dans les matières scientifiques.*

*La réunion de travail avec les inspecteurs nous a vraiment été utile au-delà même de ce que nous pouvions espérer. Ils nous ont conseillé de faire de ce projet un axe prioritaire de notre projet d'établissement, en définissant quelques actions faciles à réaliser dès les premières semaines de la rentrée. Avec leur aide, nous avons défini notre première action, qui consistait à effectuer le bilan des TIC que les professeurs de sciences utilisent au sein du lycée et à l'extérieur ainsi que des compétences dont ils disposent et de celles qu'ils souhaitent améliorer. Pour cela, nous avons eu recours au cahier *Apréli@-PartaTESSA* intitulé **Piloter l'usage des TIC dans votre établissement**, en adaptant les questionnaires qui y figurent dans les tableaux R1. 1 et R1.2 en annexe.<sup>8</sup> Nous avons décidé de terminer cette première action la 4<sup>ème</sup> semaine d'octobre. Suite au dépouillement des réponses aux questionnaires, nous nous sommes rendu compte qu'un bon nombre d'enseignants avaient besoin d'une aide urgente pour être en mesure d'accéder à la plate-forme, alors que d'autres étaient très à l'aise avec de nombreux outils numériques. Avec la même équipe que celle qui avait travaillé avec les inspecteurs, nous avons décidé de*

<sup>8</sup> <http://aprelia.org/index.php/fr/1969>

réunir l'équipe pédagogique du domaine SMT pendant toute une après-midi, début novembre, afin que celle-ci définisse une action visant à faire en sorte que tous les professeurs de sciences soient en mesure de se connecter à la plate-forme et à se servir de toutes ses fonctionnalités avant fin novembre. L'équipe du domaine a effectivement établi un plan qui nous a semblé tout à fait réalisable ; elle s'était appuyée sur les professeurs les plus à l'aise avec les outils numériques pour mettre en place un dispositif d'accompagnement de leurs collègues au sein du lycée, en utilisant les heures allouées par le ministère aux comités pédagogiques de domaine. Effectivement, lorsque nous avons fait le bilan lors de l'après-midi pédagogique de début décembre, nous nous sommes réjouis de constater que tous les professeurs de sciences avaient réussi à utiliser la plate-forme, d'une manière ou d'une autre, certains avec leurs smartphones, d'autres avec les PC de notre salle informatique. Cette réunion nous a permis de mettre sur pied le descriptif de la 3<sup>ème</sup> action, qui consistait à s'appuyer sur des professeurs déjà familiers de l'intégration pédagogique du numérique à aider leurs collègues moins à l'aise. Pour mener à bien cette nouvelle action, d'un degré de difficulté nettement supérieur aux deux premières, nous avons eu la chance de bénéficier de l'appui des IPRES ; ceux-ci se sont rendus disponibles pour accompagner les personnes-ressources que nous avons identifiées dans les différentes disciplines, à la fois par téléphone et par le biais du forum de la plate-forme. En plus de ces échanges à distance, nous avons aussi pu organiser quelques réunions dans le lycée entre personnes-ressources internes et personnes-ressources externes. Ça a été l'occasion d'une coopération très fructueuse entre notre lycée et la tutelle pédagogique académique. Nous avons aussi pu voir que certains professeurs participaient très activement aux forums de leur discipline et qu'ils en retiraient d'excellentes idées, très utiles pour leurs pratiques, en échangeant avec des collègues distants, d'autres académies du Mali, et même parfois, avec des collègues du Sénégal, de Côte d'Ivoire, du Burkina, et d'autres pays encore ! C'est toute une dynamique d'échanges et d'entraide qui s'est mise en place, au sein du lycée et au-delà. Elle a permis aux professeurs de sciences de dresser une liste d'actions qu'ils veulent mettre en œuvre au sein des comités de discipline et du comité du domaine SMT. Avec mes collègues de l'équipe de direction, nous avons demandé aux comités s'ils pouvaient, à partir de ces actions, proposer un plan de développement des enseignements-apprentissages en sciences sur trois ans. Avec l'aide des IPRES, nous nous sommes alors appuyés sur ce plan pour faire du développement des sciences un axe prioritaire de notre projet d'établissement.

Enfin, je me rends compte que ce projet a permis de transformer mon lycée en une véritable CAPE (Communauté d'Apprentissage Professionnel Élargie). Avant, les professeurs venaient juste pour dispenser leurs cours, et repartaient au plus vite. C'est à peine s'ils se connaissaient entre eux, c'était un peu la règle du chacun pour soi. Maintenant, ils travaillent en équipe, ils se soutiennent, ils s'entraident. Avec mes collègues de l'équipe de direction, nous sommes à leur écoute et nous parvenons toujours à trouver des solutions pour les soutenir. Je peux vous dire que les élèves apprécient la différence ! Ils ont eux-mêmes bien changé et se montrent bien plus actifs et épanouis dans les cours de sciences. D'ailleurs, les demandes de fin de dixième pour une onzième scientifique ont bondi de 60 % ! Pour nous, ce chiffre est le vrai indicateur de réussite de notre projet. C'est un bel encouragement pour démarrer la deuxième année de notre projet d'établissement « Sciences ».

[Sommaire](#)

Cette étude de cas montre comment la CAPE articule l'ADPC de chacun des acteurs de l'établissement avec le développement collectif de l'établissement lui-même, en tant que structure apprenante. L'établissement est placé au cœur des processus d'ADPC et met en œuvre, en son sein et en réseau de pairs proches et distants, un modèle innovant d'apprentissage et de développement professionnel continu collaboratif de l'ensemble des acteurs. Cette définition est celle d'Apréli@ dans l'[initiative ACQA](#).

Ce chapitre vous a permis de faire le tour des éléments à considérer pour faciliter la mise en place d'un programme d'ADPC, tant dans son organisation que dans le soutien à apporter aux collègues qui vont en assurer la bonne conduite. Certains aspects peuvent sembler ambitieux. Il est important de dresser une liste de priorité selon les conditions en place dans chaque établissement.

## Références :

- TESSA : Vers une formation des enseignants appropriée pour l'Afrique du 21<sup>ème</sup> siècle, disponible en ligne : <https://www.open.edu/openlearncreate/course/view.php?id=3784>, consulté 24 octobre 2019
- Collection Apréli@-PartaTESSA pour les chef.fe.s d'établissements, disponible en ligne : <http://aprelia.org/index.php/fr/1989> , consulté le 10 mars 2020
- Ressources e-jumelages éducatifs d'Apréli@ : <http://wiki.aprelia.org/tiki-index.php> , consulté le 10 mars 2020
- Apréli@ (2017) : ACQA (Améliorer Continument la Qualité des Apprentissages), en ligne, <http://aprelia.org/index.php/fr/1880>, consulté 24 octobre 2019
- Apréli@-PartaTESSA : *Piloter l'usage des TIC dans votre établissement*, en ligne, [http://aprelia.org/cahiers/c4/fichiers/C4\\_Piloter l usage des TIC dans votre etablissement.pdf](http://aprelia.org/cahiers/c4/fichiers/C4_Piloter_l_usage_des_TIC_dans_votre_etablissement.pdf), consulté le 3 janvier 2020 ou <http://togopagetessa.pbworks.com/w/page/125158775/Ressources%20pour%20les%20chefs%20d%27%C3%A9tablissements>, consulté 24 octobre 2019

Apréli@-PartaTESSA (2018) : Conduire le projet d'établissement, en ligne, [http://aprelia.org/cahiers/c5/fichiers/C5 Conduire le projet d etablissement.pdf](http://aprelia.org/cahiers/c5/fichiers/C5_Conduire_le_projet_d_etablissement.pdf), consulté 4 janvier 2020 ou <http://togopagetessa.pbworks.com/w/page/125158775/Ressources%20pour%20les%20chefs%20d%27%C3%A9tablissements>, consulté 24 oct

## Chapitre 4

# *PRI : déroulement d'un programme d'apprentissage et le développement professionnel continu au sein de l'établissement*

### **Objectifs du chapitre**

- Apprendre à cerner la question centrale qui sous-tend le point à améliorer
- Etablir, soutenir et évaluer un plan d'action pour répondre à un besoin d'amélioration

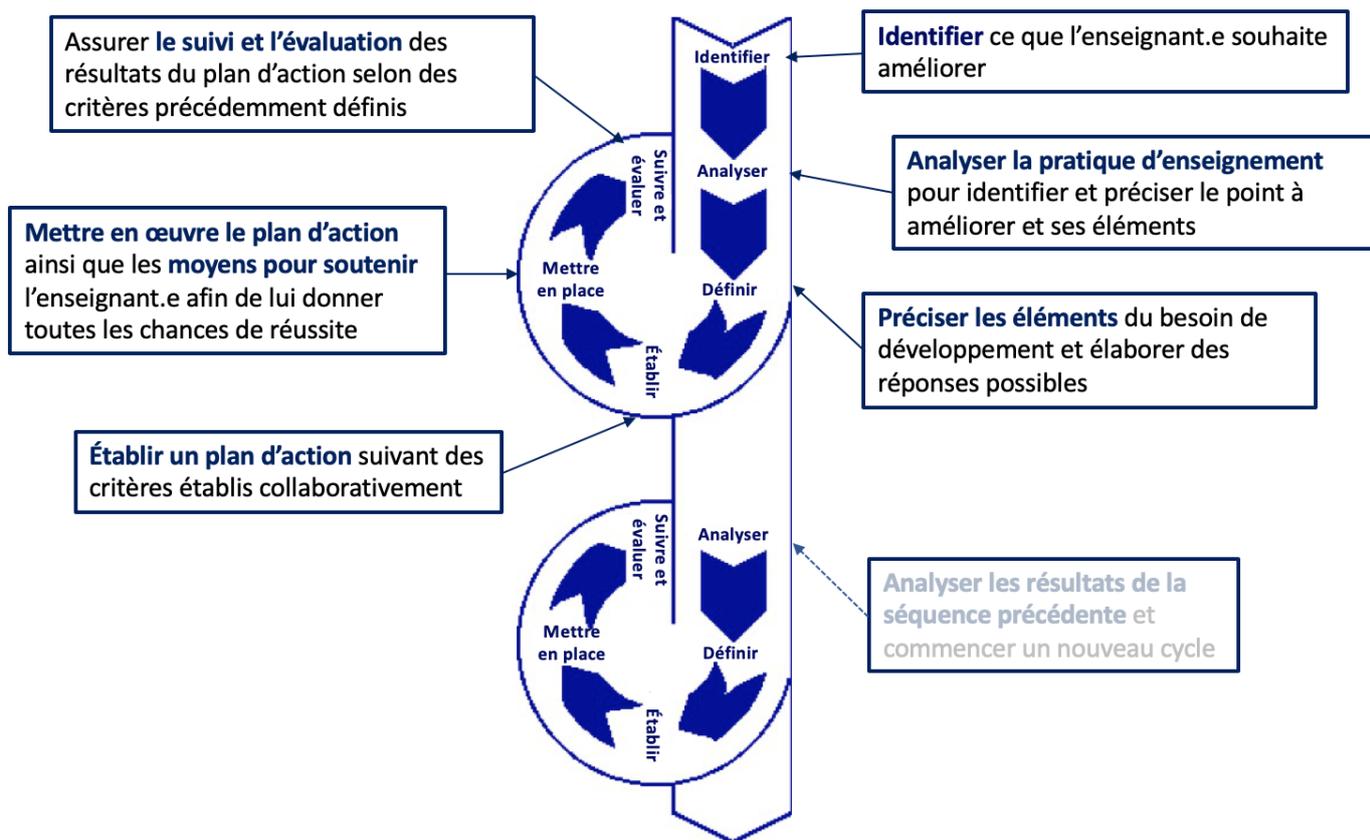
### **Introduction**

Un programme d'apprentissage et de développement professionnel continu suit un ensemble d'étapes qui se répètent de manière cyclique. Le schéma de la page suivante illustre ces étapes et la manière dont elles se répètent.

Ces étapes consécutives structurent ce chapitre.

### **Plan du chapitre :**

- [1. Identifier le focus](#)
- [2. Analyser la pratique](#)
- [3. Définir le point à améliorer et préciser ses éléments](#)
- [4. Etablir le plan d'action](#)
- [5. Mettre le plan en œuvre](#)
- [6. Assurer le suivi et l'évaluation](#)
- [7. Analyser les résultats de la séquence](#)



## Activité 9 : Le programme d'ADPC de Youssef

Cette activité va vous permettre de mettre en relation l'expérience d'un enseignant avec les étapes du déroulement d'un programme d'ADPC.

Lisez attentivement les paragraphes des deux pages suivantes et remettez-les dans l'ordre du déroulement d'un programme d'ADPC, tel que décrit dans le schéma ci-dessus.

Si vous travaillez avec un.e collègue, comparez vos solutions et discutez des raisons qui vous ont fait décider de l'ordre que vous avez choisi.

<p><b>A</b> Suivant le plan d'action, Youssef a choisi d'essayer une ou deux nouvelles techniques en mathématiques, sa matière de prédilection.</p> <p>Il a parcouru les titres des types d'activités dans le <a href="#">Tableau des Méthodes d'enseignement pour un apprentissage actif dans les matériels TESSA</a><sup>9</sup> et a sélectionné deux stratégies, l'une proche de ce qu'il a l'habitude de faire, explication et démonstration, et l'autre toute nouvelle pour lui, travail de groupe.</p> <p>En lisant le <a href="#">Tableau récapitulatif détaillé des ressources TESSA</a><sup>10</sup>, il s'est rendu compte que la section 4 du module 2 de mathématiques traite de la symétrie, thème sur lequel sa classe allait travailler deux ou trois semaines plus tard.</p> <p>Il a décidé de s'inspirer de cette section pour son propre travail.</p> <p>Il a utilisé la fiche de préparation de leçon de l'école qui aide à l'insertion de méthodes favorisant l'enseignement actif, pour planifier ses leçons avec soin. Il a décidé d'évaluer chacune de ses leçons en suivant les conseils qu'il a trouvés dans l'encadré de <a href="#">Travailler avec les enseignants, section 6</a>.<sup>11</sup></p> <p>Il a aussi utilisé la <a href="#">fiche d'évaluation rapide</a><sup>12</sup> pour se pencher sur la manière dont les élèves ont réagi à ces nouvelles manières de travailler.</p>	<p><b>B</b> Plusieurs choses chiffonnent Youssef :</p> <p>sa classe étant pléthorique, il craint que s'il demande aux élèves de mener des activités, il perde beaucoup de temps et ne puisse finir le programme ; de plus, il ne sait vraiment pas comment faire pour choisir et organiser des activités permettant aux élèves d'apprendre sans qu'il n'enseigne de façon magistrale.</p> <p>Il demande à Fanta comment elle s'y prend.</p> <p>Fanta lui présente la manière dont elle organise sa classe et les bénéfices que ses élèves et elle-même en tirent : un plus grand engagement des enfants et une expérience d'apprentissage bien meilleure, Fanta disposant de possibilités accrues de faire travailler en petits groupes.</p> <p>De cette sorte, elle a appris à mieux les connaître et à être en mesure de mieux répondre à leurs besoins. De plus, leurs résultats se sont continuellement améliorés.</p> <p>Fanta conseille à Youssef de faire le <a href="#">quiz sur l'apprentissage centré sur l'apprenant</a><sup>13</sup> et de lire quelques textes clés sur la pédagogie active, dont les réponses au quiz et le chapitre <i>Ce qu'apprendre veut dire</i> dans cette <i>Boîte à Outils</i>.</p>	<p><b>C</b> Ensemble, Youssef et Fanta décident que Youssef va :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• choisir une matière et un thème où il se sent particulièrement à l'aise</li> <li>• choisir deux méthodes d'enseignement pour un apprentissage actif qui lui semblent accessibles et qui s'intègrent bien aux objectifs d'apprentissage des leçons à venir</li> <li>• planifier ses leçons avec soin en y incluant les méthodes choisies là où elles s'intègrent «naturellement».</li> <li>• noter, à la fin des leçons concernées, les effets sur les élèves des méthodes d'enseignement-apprentissage actif sélectionnées.</li> </ul> <p>Ils se sont aussi mis d'accord sur les critères de réussite du plan d'action qu'ils établissent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment les apprenant.e.s réagissent-elles/ils aux activités? Noter les réactions positives et les réactions négatives</li> <li>• Y a-t-il des indications que les nouvelles méthodes ont amélioré l'apprentissage? Lesquelles? En quoi l'apprentissage est-il amélioré?</li> <li>• Y a-t-il eu des difficultés de mise en œuvre des méthodes nouvelles ? Lesquelles? Comment peuvent-elles être surmontées ?</li> <li>• Y a-t-il un/des effet(s) négatif(s) ? Le(s)quel(s) ?</li> </ul>
---	---	---

<sup>9</sup> <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=109694&section=1.6#table3>

<sup>10</sup> <https://www.open.edu/openlearncreate/course/view.php?id=2046>

<sup>11</sup> <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=118417&section=7>

<sup>12</sup> [http://priadcp.pbworks.com/w/file/136801116/Fiche-E%CC%81valuation\\_rapide.doc](http://priadcp.pbworks.com/w/file/136801116/Fiche-E%CC%81valuation_rapide.doc)

<sup>13</sup> [http://priadcp.pbworks.com/w/file/137220987/Quiz-apprentissage\\_centre%CC%A9\\_sur\\_apprenant.pdf](http://priadcp.pbworks.com/w/file/137220987/Quiz-apprentissage_centre%CC%A9_sur_apprenant.pdf)

		<p>Comment peuvent-ils être compensés ?</p> <p>Fanta et Youssef décident aussi que le projet se terminera dans 2 semaines et qu'ils en feront l'évaluation ensemble.</p>
<p><b>D</b> Youssef, enseignant dans le moyen-secondaire, se rend compte de plus en plus qu'au cours de ses leçons, l'expression sur le visage des élèves et la manière dont ils s'agitent sur leur siège indiquent que certains d'entre eux ne suivent pas tandis que d'autres s'ennuient.</p>	<p><b>E</b> • <b>Youssef</b> demande à sa collègue Fanta de venir observer deux ou trois de ses leçons en concentrant ses observations sur 3 élèves, de noter ce qui se passe dans la leçon et le moment précis où chacun des élèves décrochent. Elle prend des notes et filme des extraits de la leçon sur sa tablette.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Youssef et Fanta lisent et discutent les notes d'observation de leçon et regardent les clips-vidéos</li> <li>• Ils sont d'accord sur le fait que lorsque Youssef a dispensé « un cours magistral » pendant plus de 10 minutes, les élèves sont restés très passifs. Selon leur capacité de concentration, ils ont décroché plus ou moins vite. En revanche, lorsque Youssef leur a demandé de mener une activité qui les engageait véritablement, ils se sont montrés intéressés et très productifs.</li> <li>• En conclusion de l'analyse collaborative de la leçon de Youssef, Youssef et Fanta se sont accordés sur le fait qu'au cours de la prochaine leçon de maths, l'objectif de Youssef serait de réutiliser la technique de travail de groupe pour améliorer l'engagement des élèves.</li> </ul>	<p><b>F</b> Trois semaines après avoir élaboré son plan d'action avec Fanta, Youssef est prêt pour l'évaluation du projet et de ses progrès. Il a préparé avec soin son portfolio d'ADPC où il a rassemblé, organisé et commenté les documents-clés qui démontrent ses progrès et ses succès. Il a aussi consigné deux ou trois questions qui se posaient toujours à lui et sur lesquelles il souhaitait continuer à travailler.</p> <p>Fanta et lui se retrouvent pour discuter des éléments objectifs présentés dans le portfolio, évaluer les progrès de Youssef et décider de la prochaine étape de son développement professionnel.</p>

## 1. Identifier le focus



Il s'agit d'identifier ce sur quoi le programme d'ADPC va porter. Vous avez noté que Youssef a commencé à prendre conscience que ses élèves ne suivaient pas à cause de manifestations physiques. Il a décidé de se pencher sur une question assez large, à savoir comment faire pour que ses élèves ne s'ennuient plus.

De fait, il existe autant de de raisons de vouloir établir un plan d'action qu'il existe de d'enseignant.e.s. Voici une liste d'observations effectuées par des enseignant.e.s ; chacune d'entre elle pourrait fournir matière à réflexion et déclencher une première action d'ADPC.

### *Étude de cas 2 a :*

**Boubacar remarque :** *Dans ma classe j'insiste pour que tous les élèves s'assoient toujours à la même place et récemment, j'ai remarqué que la rangée de gauche de la classe semble être plus dissipée que la rangée de droite.*

### *Étude de cas 2 b :*

**Marie-Pierre remarque :** *Il y a 15 jours, j'ai organisé une discussion dans la classe et il m'a semblé que seule une partie des élèves y a pris part. J'ai donc retenté l'expérience la semaine dernière et j'ai observé que la majorité des élèves qui n'ont pas pris la parole étaient des filles.*

### *Étude de cas 2 c :*

**Mangary remarque :** *Pendant mes leçons, en règle générale, tout va bien pendant environ 20 minutes et après ça les élèves commencent à s'agiter.*

### *Étude de cas 2 d :*

**Fatou remarque :** *En travaux manuels, ces garçons produisent des objets de qualité, mais pour le reste des leçons, leurs résultats sont médiocres.*

### *Étude de cas 2 e :*

**Mamadou remarque :** *Les deux rangées du fond de la classe ont tendance à être inattentives.*

Tou.te.s les enseignant.e.s ci-dessus témoignent qu'elles/ils sont conscient.e.s qu'un aspect de leur pratique ne les satisfait pas. Et les manifestations qu'elles/ils décrivent sont vraisemblablement dues à des facteurs multiples qu'il faudra tenter de déterminer pour pouvoir résoudre corriger la situation. Les enseignant.e.s devront donc cerner plus précisément les divers éléments des manifestations dans la classe pour être en mesure d'identifier et d'analyser les difficultés et les manières d'y répondre.

## 2. Analyser la pratique d'enseignement pour identifier le point à améliorer et ses éléments



Cette partie du processus va amener l'enseignant.e à rassembler les éléments qui vont lui permettre de cerner et d'analyser le point à améliorer avec plus de précisions. Pour cela elle/il va devoir mettre en place un certain nombre de stratégies qui vont l'aider à identifier les causes des manifestations et entrevoir de possibles solutions.

### Activité 10 : Stratégies pour obtenir plus de données sur le point à améliorer et ses éléments

*Dans cette activité vous allez commencer une collection de stratégies qui permettent d'identifier le point à améliorer sous plusieurs angles pour, après analyse, en définir la nature et les éléments constitutifs aussi précisément que possible.*

- Imprimez la liste des études de cas de la section *Identifier ce sur quoi le programme d'ADPC va porter*
- Lisez la liste de stratégies ci-dessous et, dans la 2<sup>ème</sup> colonne, à côté de chaque stratégie, indiquez lequel.le.s des enseignant.e.s, Boubacar, Marie-Pierre, Mangary, Fatou et/ou Mamadou pourraient utiliser la stratégie décrite. Utilisez un stylo d'une couleur différente pour noter le(s) nom(s).

Stratégies	Pour qui ?	Soutien ?
Dès que possible, mais au minimum tous les soirs, faire une évaluation écrite de la leçon en analysant particulièrement le problème-focus. À la fin de la semaine, analyser toutes les évaluations pour voir s'il y a des éléments communs à toutes les évaluations qui permettront de commencer à trouver des sources et des pistes.		
Organiser d'autres activités orales, par exemple un débat, et observer qui y prend part.		

Demander aux élèves de remplir un questionnaire rapide et anonyme sur leur moment préféré de la leçon et sur celui qu'elles/ils ont trouvé le plus ennuyeux et dans les deux cas indiquer pourquoi. (Note : même si l'enseignant.e reconnaît l'écriture des élèves, ne pas en tenir compte.)		
Organiser des activités qui font appel à différents styles d'apprentissage et observer les garçons concernés pour voir quelles activités les motivent le plus.		
Observer comment un.e élève réagit aux activités entreprises pendant la leçon.		
Établir une rotation des élèves dans les rangs et/ou dans les rangées et observer ce qui se passe dans chaque rang ou rangée.		
Écrire plus grand au tableau et noter l'effet sur les élèves à différents endroits dans la classe.		
Demander à quelqu'un de noter ou de prendre une photo de ce qui se passe dans la classe toutes les 5 minutes (élèves/ professeur – qui fait quoi ?).		
Me déplacer plus dans la classe quand je parle et observer comment les élèves réagissent.		
Organiser la classe en trois types de groupes : des groupes de filles, des groupes de garçons et des groupes mixtes, leur donner une activité qui nécessite une discussion et les observer.		
Identifier 1 ou 2 élèves du groupe et noter leurs réactions à différents types d'activités dans la classe.		
Demander à ma PRI-ADPC de vérifier ce que j'ai découvert et m'aider à peaufiner mon analyse au besoin.		

- Après avoir attribué les noms, relisez les stratégies et décidez si l'enseignant.e peut organiser cette stratégie seul.e, ou avec le soutien d'un.e autre adulte ou, voire, d'un.e élève. Avec un stylo d'une autre couleur, indiquez dans la 3<sup>ème</sup> colonne « Seul », « Adulte » ou « Élève ». Encore une fois, il risque d'y avoir plus d'une réponse par stratégie.
- Réfléchissez à votre propre situation :
  - Écrivez une mini étude de cas qui décrit le problème que vous pressentez, un peu comme celles de Boubacar, Marie-Pierre, etc. [Votre prénom] : « [votre situation/problème pressenti]. »
  - Choisissez les stratégies qui, selon vous, vous aideraient pour identifier/analyser les sources de votre problème
  - Si vous pensez à d'autres stratégies, notez-les dans votre carnet de bord.

Si vous travaillez avec un.e collègue,

- Comparez vos suggestions aux problèmes des 6 enseignant.e.s ci-dessus et discutez des raisons pour lesquelles vous avez fait ces choix.
- Partagez vos propres études de cas. Au besoin, obtenez plus de renseignements de votre collègue pour l'aider à définir de façon plus précise le point qu'elle/il souhaite améliorer, ainsi que sa source, et discutez des stratégies suggérées pour disposer, si besoin est, de toute information permettant de mieux cerner le point à améliorer.



Cette activité vous a permis d'identifier diverses stratégies pour cerner les manifestations d'un besoin ressenti par un.e enseignant.e d'améliorer un aspect de sa pratique. Faites-en la liste et, au fur et à mesure que vous identifiez d'autres stratégies qui aident à identifier les sources d'un problème/malaise, ajoutez-les à cette liste.

Ayant creusé un peu plus les manifestations du problème/malaise perçu dans leur classe, les 5 enseignant.e.s passent en revue leurs découvertes avec leur PRI-ADPC. Ensemble elles/ils analysent toutes les données qu'elles/ils ont rassemblées et définissent aussi précisément et concisément que possible l'aspect de leur pratique sur lequel elles/ils vont porter leurs efforts.

### Étude de cas 3 a : Mangary, ce que l'analyse révèle

Au cours de la semaine, pendant 3 leçons, un élève différent par leçon a utilisé la tablette électronique de la classe de Mangary pour enregistrer une minute de la leçon toutes les 10 minutes.

En visionnant ces mini-clips avec sa PRI-ADPC, Mangary s'est rendu compte qu'en fait **il opérait toujours en mode 'cours magistral'** et que les **élèves qui n'avaient rien à faire pour fixer leur écoute et leur attention** décrochaient au fur et à mesure du déroulement de sa leçon.

Mangary et sa PRI-ADPC se sont mis d'accord sur le fait que Mangary allait introduire des activités pour les élèves à des moments clés de la leçon.

### Étude de cas 3 b : Fatou, ce que l'analyse révèle

Pendant une semaine, à la fin de chacune des leçons, Fatou a noté rapidement comment « ses » garçons s'étaient comportés ainsi que les résultats de leurs apprentissages. Le soir, au cours de ses évaluations de leçons, elle a mis en regard l'activité d'apprentissage et les comportements et apprentissages des garçons.

Quand elle a lu ses notes avec sa PRI-ADPC, il s'est avéré que les **garçons** étaient beaucoup **plus attentifs** et produisaient de **meilleurs résultats quand l'activité leur permettait de bouger et d'utiliser leur imagination.**

Fatou et sa PRI-ADPC se posent la question de savoir si les activités proposées dans les leçons répondent à une fourchette assez large de styles d'apprentissage.

### Étude de cas 3 c : Marie-Pierre, ce que l'analyse révèle

Marie-Pierre a décidé d'organiser une discussion en groupes : 2 groupes de 10 filles, 2 de 10 garçons et 2 groupes mixtes (6F+3G, et 5F+3G). Afin d'avoir des données tangibles à discuter avec sa PRI-ADPC, elle a pris une série de photos de chaque groupe avec sa tablette électronique.

En regardant les photos, Marie-Pierre et sa PRI-ADPC ont découvert que les groupes non-mixtes étaient actifs et fonctionnaient bien et que dans les groupes mixtes, les filles se tenaient en retrait. **Les filles se**

Marie-Pierre et sa PRI-ADPC pensent que toute la classe doit réfléchir à cet état de fait. Il va leur falloir réfléchir à une activité appropriée à cet objectif, et aussi au rôle que Marie-Pierre aura au cours de cette activité.

## sentaient-elles en confiance pour travailler dans des groupes mixtes ?

Dans tous les cas, les enseignant.e.s discutent de leurs découvertes avec leur PRI-ADPC et ensemble, analysent les données rassemblées par les enseignant.e.s, trouvent les points communs qui permettent de :

- cerner le cœur de la difficulté (en gras dans les études de cas ci-dessus) et de l'exprimer de manière concise.
- formuler une hypothèse sur la manière dont l'enseignant.e pourrait commencer à apporter des solutions à cette difficulté (souligné dans les études de cas ci-dessus)

**Note :** Dans cette section du chapitre les enseignants ont fait appel à un certain nombre d'outils dont vous pouvez aussi vous servir. Les liens ci-contre vous y conduiront.

### OUTILS

- [Fiche d'évaluation de leçon](#)
- [Fiche d'observation de leçon](#)

## 3. Définir le point à améliorer ainsi que tous les éléments



Cerner le problème précisément et commencer à avancer des hypothèses sur les mesures qui vont permettre de le résoudre sont des éléments cruciaux pour permettre à l'enseignant.e de commencer à planifier son progrès.

### Activité 11 : Les différents éléments du programme d'ADPC de Youssef

*Cette activité vous permettra de distinguer les différents éléments d'un programme d'ADPC.*

1. Relisez le programme d'ADPC de Youssef qui est imprimé ci-dessous. Il se compose de plusieurs sections :
  - Stratégies pour identifier et cerner le problème
  - Analyse des données /analyse collaborative de pratique
  - Hypothèse quant à une solution possible
  - Considération d'autres éléments qui peuvent avoir un effet sur l'expérience

[Sommaire](#)

- Discussion des avantages de la stratégie suggérée
- Suggestion de travaux de recherche pour informer la démarche

2. Identifiez chacune des sections dans le texte en tirant une ligne sous chacune et en notant son titre dans la marge.

Si vous travaillez avec un.e collègue, comparez vos annotations. Discutez de ce qui vous a surpris et de ce que vous pensez être une bonne idée. Pourquoi est-ce une bonne idée ?

### Étude de cas 4 : Extrait de programme d'ADPC de Youssef

Youssef demande à sa collègue Fanta de venir observer deux ou trois de ses leçons, de concentrer ses observations sur 3 élèves et de noter ce qui se passe dans la leçon et le moment précis où chacun des élèves décrochent. Fanta prend des notes et filme des extraits de la leçon sur sa tablette.

Youssef et Fanta lisent et discutent des notes d'observation de leçon et regardent des clips-vidéo.

Ils concluent que parce que pour la grande partie de la leçon, Youssef « fait un cours magistral », les élèves sont très passifs et, selon leur capacité de concentration, décrochent plus ou moins vite. Quand Youssef leur demande de faire une activité qui les engage, ils prennent beaucoup plus part à la leçon.

Youssef et Fanta se mettent d'accord qu'introduire des méthodes d'enseignement pour un apprentissage actif pourrait être une stratégie pour aider Youssef à engager l'attention des élèves.....

Il y a plusieurs choses qui chiffonnent Youssef. Le nombre d'élèves dans sa classe est pléthorique et s'il demande aux élèves de faire des activités, il risque de perdre le contrôle des apprentissages et la discipline risque de se détériorer. De plus, il ne sait vraiment pas comment faire pour choisir et organiser des activités qui permettraient aux élèves d'apprendre sans qu'il ne partage son savoir.

Fanta et lui discutent alors de la manière dont elle organise sa classe et les bénéfices que ses élèves et elle en tirent, en particulier un plus grand engagement des enfants et une meilleure qualité de leur apprentissage, ainsi que des possibilités accrues pour Fanta de travailler avec les élèves en petits groupes et d'apprendre à mieux les connaître et mieux répondre à leurs besoins.

Fanta conseille à Youssef de lire quelques textes clés sur la pédagogie active, particulièrement le chapitre [Ce qu'apprendre veut dire](#)<sup>14</sup> de cette Boîte à outils et de faire le quiz sur l'apprentissage centré sur l'apprenant.\*

\* <http://aprelia.org/index.php/fr/1903> et <http://aprelia.org/index.php/fr/1917>

La question principale qui préoccupe Youssef « *Pourquoi mes élèves décrochent-ils ?* » est au centre de la [co-analyse de pratique](#)<sup>15</sup>, des discussions et des hypothèses pour y apporter des réponses pertinentes et efficaces. Youssef et Fanta ne se contentent pas de se pencher sur cette question centrale : ils réfléchissent aussi aux facteurs qui peuvent influencer sur l'introduction de nouvelles stratégies et devront les inclure dans leur réflexion quand ils vont développer le plan d'action. Vous aurez remarqué que Fanta demande à Youssef de faire un peu de travail supplémentaire pour se préparer, mais elle fait très attention de le doser avec doigté pour ne pas surcharger un enseignant qui a déjà beaucoup de travail. Néanmoins cette préparation est importante et va servir d'échafaudage pour soutenir Youssef dans une tâche difficile : changer son approche pédagogique. Nous reviendrons à cette notion de soutien et d'échafaudage plus tard.

## 4. Etablir un plan d'action



Toute cette préparation conduit naturellement au développement du plan d'action, document important pour soutenir l'enseignant.e dans sa démarche et lui permettre, ainsi qu'à sa PRI-ADPC, d'assurer le soutien, suivi et évaluation de ses progrès. Nous allons commencer par une activité d'observation.

### Activité 12 : Les différents éléments d'un plan d'action

*Dans cette activité, vous vous allez identifier les caractéristiques d'un plan d'action.*

- Lisez les deux plans d'action qui vous sont proposés dans les deux pages suivantes.
- Dans votre carnet de bord, faites la liste des caractéristiques d'un plan d'action, et pour chacune d'elle, explicitez-la et donnez au moins une raison justifiant son importance.

<sup>14</sup> [aprelia.org/acqa/Outil\\_Enseignant-Ce\\_qu\\_apprendre\\_veut dire.docx](http://aprelia.org/acqa/Outil_Enseignant-Ce_qu_apprendre_veut_dire.docx)

<sup>15</sup> [aprelia.org/acqa/PartagePratiqueProfessionnelle.docx](http://aprelia.org/acqa/PartagePratiqueProfessionnelle.docx)

Si vous travaillez avec un.e collègue, comparez les caractéristiques que vous avez identifiées, leurs explications et leurs raisons d'être. Vous pouvez ensuite modifier vos listes si vous le souhaitez.



## Programme d'Apprentissage et de développement professionnel continu Plan d'action

Propriétaire(s) de ce plan d'action : **Youssef**

Établissement : **École du Moulin**

Date : **mercredi 6 novembre**

**Focus du programme d'ADPC : Comment inciter les élèves à s'intéresser et participer à la leçon**

Objectifs	Action(s) / activité(s) pour les réaliser	Date de réalisation	Soutien(s) nécessaire(s)	Critères de réussite (Comment je saurai que j'ai atteint l'objectif)
1. Comprendre comment différentes techniques d'enseignement pour un apprentissage actif peuvent favoriser l'engagement des apprenant.e.s	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lire <a href="#">Ce qu'apprendre veut dire</a> et faire le quiz sur l'apprentissage centré sur l'apprenant.e et les réponses à ce quiz. Noter les questions s'il y en a.</li> <li>2. Sélectionner dans le programme de la classe 2 matières ou thèmes qui se prêtent à l'expérience</li> <li>3. Consulter les ressources disponibles et identifier 2 ou 3 techniques qui semblent pouvoir convenir</li> </ol>	<p>Lu. 11</p> <p>Me. 13</p>	<p>Ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chapitre de TESSA : <a href="#">Ce qu'apprendre veut dire</a></li> <li>• Tableau des <a href="#">Méthodes d'enseignement pour un apprentissage actif dans les matériels TESSA</a></li> <li>• CD de ressources TESSA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les techniques identifiées reflètent la compréhension de ce qu'est l'apprentissage actif</li> <li>• Le lien est fait avec le problème identifié</li> <li>• Les matières/thèmes et activités choisies se marient bien</li> </ul>
2. Identifier et approfondir 2 techniques d'enseignement pour un apprentissage actif pour les intégrer à 2 leçons	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lire les études de cas et ressources clés de TESSA qui se rapportent aux matières et activités choisies et aux préoccupations de J</li> <li>2. Assister à la leçon de Fanta utilisant ces deux techniques dans sa leçon + co-analyse</li> <li>3. Préparer le 1<sup>er</sup> brouillon de la fiche de préparation de leçon.</li> </ol>	<p>Lu. 18</p> <p>Ma. 19 (11h.00)</p> <p>Ve. 22</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander au directeur de libérer Youssef Ma. 19 de 11 à 12 h</li> <li>• Co-analyse de pratique Mardi après l'école + utiliser la fiche d'évaluation</li> <li>• Discussion du brouillon de la fiche Ve. heure du déjeuner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observations et questions pertinentes lors de la co-analyse de la leçon de Fanta</li> <li>• La fiche de préparation montre une bonne compréhension des principes</li> </ul>
3. Utiliser 2 techniques d'enseignement pour un apprentissage actif dans 2 leçons. Évaluer le résultat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utiliser 1 des activités dans 1 leçon</li> <li>2. Evaluer la leçon (voir la fiche d'évaluation)</li> <li>3. Discussion de la leçon et son évaluation avec Fanta</li> <li>4. Mettre l'autre activité en pratique durant 1 autre leçon</li> </ol>	<p>Lu. 25</p> <p>Je. 28 ou Ve. 29</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A discuter et mettre au point au cours discussion Ve. 22</li> <li>• Relire les ressources TESSA sur l'évaluation de leçon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaction des élèves</li> <li>• Preuves (courtes séquences filmées) que pendant les activités les élèves sont engagés dans l'activité.</li> </ul>

**SE SOUVENIR QUE LES PREMIERS ESSAIS NE SONT PAS NÉCESSAIREMENT COURONNÉS DE SUCCÈS**

Signatures : Enseignant.e : \_\_\_\_\_ PRI-ADPC : \_\_\_\_\_

## Plan d'action 2 : Boubacar

A la suite de l'analyse des photos prises de Boubacar et des rangées, il s'avère que Boubacar, qui est gaucher, a tendance à enseigner debout, de trois-quarts devant le tableau, tournant ainsi le dos à trois-quarts de la classe. Son contact visuel avec la classe se limite grande partie avec la rangée de droite.



Parti TESSA  
TESSA  
Teacher Education in Sub-Saharan Africa  
TESSA Share



Association pour la  
Promotion des  
Ressources  
Éducatives  
Libres  
Africaines

### Programme d'Apprentissage et de développement professionnel continu Plan d'action

Propriétaire(s) de ce plan d'action : **Boubacar**  
Établissement : **École Municipale**      Date : **mardi 7 mars**

**Focus du programme d'ADPC** : Comment travailler avec toute la classe et pas seulement à la rangée de droite

Objectifs	Action(s) / activité(s) pour les réaliser	Date de réalisation	Soutien(s) nécessaire(s)	Critères de réussite (Comment je saurai que j'ai atteint l'objectif)
Identifier des stratégies qui permettent de s'adresser à toute la classe	<ol style="list-style-type: none"> <li>Lire les ressources TESSA recommandées</li> <li>Identifier d'autres ressources</li> <li>Observer Mlle Diatta qui a développé des stratégies pour travailler avec sa classe à effectif pléthorique.</li> <li>Discussion avec PRI-ADPC</li> </ol>	<p>Lu. 13</p> <p>Ve. 11</p> <p>Ma. 14</p>	<p>Ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CD TESSA</li> </ul> <p>Lire particulièrement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ressources clés</li> </ul> <p>Demander au SG de libérer Youssouf le 11, de 14 à 15 h.</p>	<p>La discussion avec la PRI-ADPC indique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>une bonne compréhension des stratégies lues et observées</li> <li>une bonne adéquation à la situation présente</li> </ul>
Identifier les stratégies à essayer	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sélectionner dans les ressources TESSA ou dans la leçon de Mlle Diatta 2 ou 3 stratégies pour adresser toute la classe</li> <li>Choisir une leçon où ces stratégies pourraient s'intégrer dans les jours suivants</li> <li>Préparer la fiche de préparation</li> <li>Discuter la fiche de préparation avec la PRI-ADPC</li> </ol>	<p>Lu. 13</p> <p>Di. 19</p> <p>Lu. 20</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discussions avec PRI-ADPC et Mlle Diatta</li> <li>Ressource clé TESSA ; Planifiez et préparez vos leçons</li> <li>PRI-ADPC pour la fiche de préparation</li> </ul>	<p>La/les stratégie(s) choisie(s) s'intègre(nt) bien dans la leçon et sont appropriées pour la situation de Youssouf</p>
Utiliser les stratégies et évaluer leur effet sur la classe	<ol style="list-style-type: none"> <li>Enseigner la leçon</li> <li>Observation de la leçon par la PRI-ADPC</li> <li>Évaluer la leçon (fiche d'évaluation)</li> <li>Co-analyse de la leçon par Youssouf et la PRI-ADPC</li> </ol>	<p>Me. 22</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Demander au SG de libérer la PRI-ADPC Me. 22 de 15 h. à 16 h.</p>	<p>Les élèves de la rangée de gauche sont aussi impliqués dans la leçon que tous les autres élèves.</p>

**SE SOUVENIR QUE LES PREMIERS ESSAIS NE SONT PAS NÉCESSAIREMENT COURONNÉS DE SUCCÈS**

Signatures : Enseignant.e : \_\_\_\_\_ PRI-ADPC : \_\_\_\_\_

Vous aurez remarqué que chaque objectif est SMART, c'est-à-dire ::

<b>S</b> pécifique	L'objectif est précis, détaillé et clairement exprimé  Un objectif trop général ou vague n'est pas utile, car il peut être mal interprété ou conduire à des idées erronées quant à sa signification
<b>M</b> esurable	Il est possible de mesurer que l'objectif est atteint. Les critères de réussite objectifs indiquent comment le succès sera mesuré.

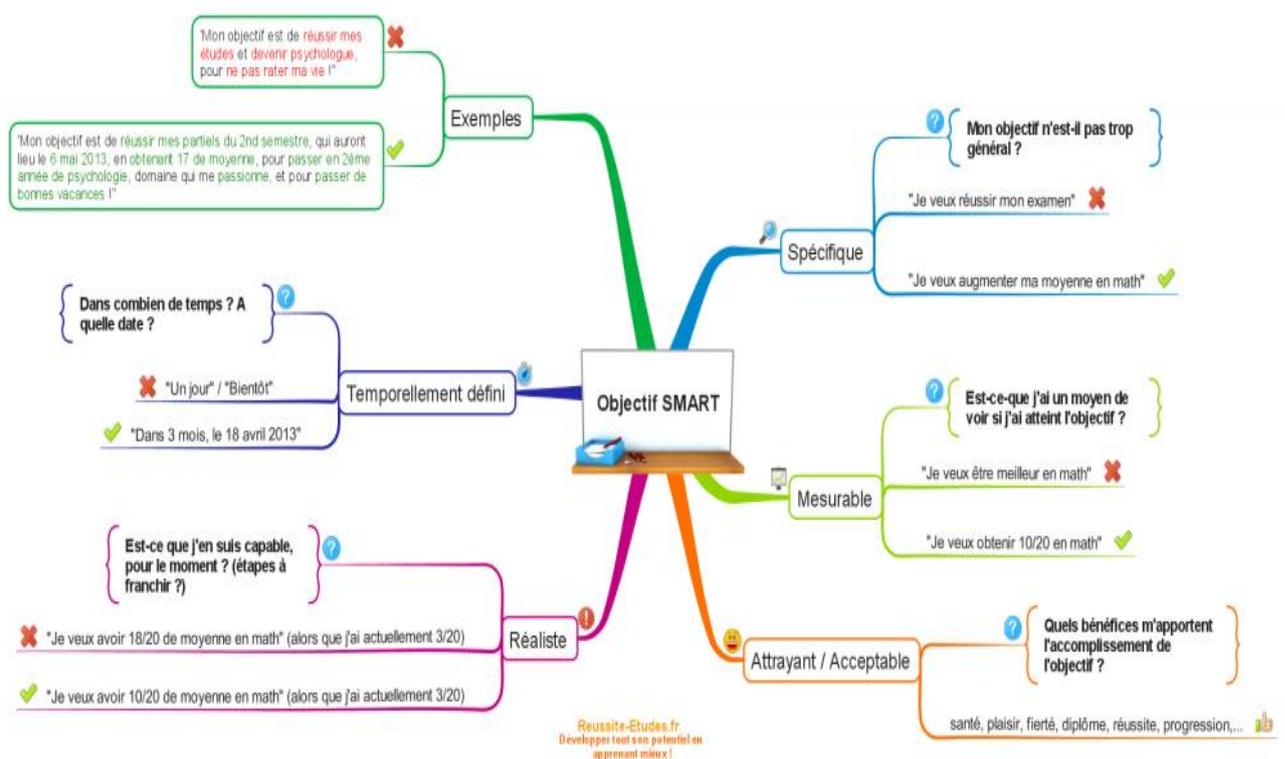
[Sommaire](#)

<b>A</b> pproprié	Il est adapté au contexte et au besoin de l'enseignant.e selon son niveau de développement et les priorités pour assurer son progrès.
<b>R</b> éalisable	L'objectif doit être atteint par l'enseignant.e; il est donc fixé en tenant compte de son attitude, ses compétences et ses savoirs.
<b>T</b> emporellement défini	L'objectif est accompagné de délais et de dates-butoirs



En résumé, SMART signifie : Spécifique, Mesurable, Approprié, Réalisable, Temporellement défini.

Vous pourrez utiliser avec profit la [carte conceptuelle ci-dessous](#) :



## Activité 13 : Les objectifs suivants sont-ils SMART ou pas ?

Cette activité va vous permettre de vérifier votre compréhension de ce qu'est un objectif SMART.

Lisez la liste ci-dessous et, pour chacun des objectifs, décidez s'il est SMART ou pas. Notez ce qui guide votre décision dans votre carnet de bord.

Si vous travaillez avec un.e collègue, comparez vos réponses et, lorsqu'elles diffèrent, utilisez vos notes pour défendre votre point de vue et réussir à vous mettre d'accord.

Objectif	SMART	Pas SMART
1. Développez votre utilisation des techniques de pédagogie active		
2. Essayez d'évaluer l'apprentissage des élèves tout au long de la leçon		
3. Prenez part à des activités extracurriculaires telles le club de sciences pour voir la contribution que cela apporte à la vie de l'école et aux rapports entre les enseignant.e.s et leurs élèves		
4. Consolidez ce que vous avez déjà fait et comparez-le à la nouvelle situation		
5. Développez le niveau de différenciation pédagogique que vous employez		
6. Soyez d'une ponctualité irréprochable à vos leçons		
7. Améliorez la gestion de la classe		
8. Essayez d'améliorer la discipline dans la classe		
9. Pour améliorer vos relations avec vos élèves, appelez-les par leur nom, trouvez leurs centres d'intérêts et, quand vous préparez vos fiches, préparez des activités autour de leurs centres d'intérêts		
10. Avant notre prochaine rencontre, révisez les notions de base d'électricité pour le CM1 en vous servant de la ressource de science TESSA Module 3, Section 3		

11. Lorsque vous préparez vos leçons, utilisez la différenciation pédagogique pour planifier les résultats d'apprentissage attendus		
12. Consultez les programmes de SVT pour votre classe		
13. Utilisez les TICE dans vos leçons		
14. Quand vous planifiez vos leçons, notez en détails la manière dont vous allez inclure les enfants qui ont des besoins spécifiques		
15. Lisez la Boîte à Outils pour la formation des enseignants en éducation inclusive pour trouver des stratégies pour inclure les enfants qui ont des besoins spécifiques		
16. Avant la fin du trimestre, améliorez votre compréhension et connaissance de l'évaluation formative et identifiez des stratégies à utiliser avec votre classe		

Pour vérifier vos réponses, vous pouvez vous rendre à l'adresse :

[Réponse à l'activité 15](#)

[http://aprelia.org/acqa/R%C3%A9ponse\\_%C3%A0\\_l'activit%C3%A915.pdf](http://aprelia.org/acqa/R%C3%A9ponse_%C3%A0_l'activit%C3%A915.pdf)

Par ailleurs, les objectifs sont accompagnés de soutiens, qui sont des suggestions en vue de permettre à l'enseignant.e d'atteindre ses différents objectifs ; pour chaque objectif, sont également fournies une ou des indications l'aidant à mesurer ses progrès et savoir si elle/s'il a atteint l'objectif ou non.

### *Types de soutien apportés aux enseignant.e.s pour leur permettre de réaliser leurs objectifs.*

Les enseignant.e.s entreprenant un programme d'apprentissage et de développement professionnels continus ouvrent la porte à une nouvelle manière de faire les choses, à de nouvelles perspectives sur les pratiques pédagogiques. Ceci risque de remettre en question certaines de leurs pratiques, quelque fois anciennes, mais aussi certaines de leurs valeurs et croyances. Tout ceci va nécessiter de les soutenir discrètement, mais souvent avec grande attention.

Le premier niveau de soutien sera celui de leur savoir et savoir-faire. Certaines des stratégies employées vont être nouvelles ; il se peut qu'il leur faille améliorer leurs savoirs dans les disciplines qu'elles/ils enseignent. Même si beaucoup des collègues-enseignant.e.s trouveront beaucoup d'idées par elles et eux-mêmes, en discuter

[Sommaire](#)

avec elles/eux et leur offrir des suggestions, souvent précises, leur permettra de se sentir plus en sécurité. Quels types de soutien sont disponibles pour les soutenir ?

## Activité 14 : S'accorder sur les soutiens possibles

Cette activité va vous permettre d'établir une liste d'idées qui vous aideront à soutenir vos collègues-enseignant.e.s au cours de leur programme d'ADPC.

Si vous travaillez avec un groupe de collègues PRI-ADCP,

- Faites ensemble un remue-méninges de vos réponses à la question : « Quelles sortes de choses, d'actions, d'organisation permettront à nos collègues-enseignant.e.s de se sentir soutenu.e.s au cours de leur programme d'ADPC. »  
Pour les règles d'un remue-méninges, consultez la ressource-clé TESSA [Utiliser des cartes conceptuelles et le remue-méninges pour explorer les idées\\*](#).
- Quand tout le monde a contribué librement, revenez sur les idées notées et organisez-les. Y a-t-il de grandes catégories ? Lesquelles ?
- Imprimez les plans d'actions de Youssef et de Boubacar. Relisez la colonne « Soutien(s) nécessaire(s) ». Souhaitez-vous ajouter des idées à votre liste ?
- S'il est possible de saisir votre liste sur un ordinateur (soit au cours de votre réunion, soit après), cela permettra à tous les membres du groupe d'avoir une copie comme future référence. L'autre possibilité est que tous les membres photographient la liste organisée.

Si vous travaillez seul.e, faites la même activité.

\* [http://wiki.aprelia.org/fichiers/tessa/key-ressources/fichiers/RC\\_Remue-meninges.pdf](http://wiki.aprelia.org/fichiers/tessa/key-ressources/fichiers/RC_Remue-meninges.pdf)

Vous aurez vraisemblablement noté qu'il y a trois catégories principales de soutiens :

- Ressources matérielles, par exemple articles, chapitres de livres, livres, collections de ressources papier ou téléchargées sur CD ou clé USB. Toutes ces ressources peuvent être accessibles en tant que ressources disponibles en local ou sur Internet.
- Ressources humaines, par exemple la PRI, la/le chef.fe d'établissement, des collègues dans l'établissement ou d'autres établissements, des spécialistes dans des centres de formation ou des universités.
- Les diverses structures de l'établissement auxquelles vous et vos collègues-enseignant.e.s participez.

Tout comme les élèves-enseignant.e.s en formation initiale, vos collègues-enseignant.e.s sont susceptibles de rencontrer des difficultés qui peuvent être classées en deux grandes catégories : les difficultés de niveau micro qui sont liées à l'enseignement et au niveau de compétence de l'enseignant.e et les difficultés de niveau macro qui sont liées à l'environnement de l'enseignant.e et à ses conditions de travail.

Il pourrait sembler à première vue que, alors qu'un soutien peut être apporté aux difficultés de niveau micro, presque rien ne peut être fait pour aider à résoudre les difficultés de niveau macro. Ce n'est pas nécessairement le cas. (Voyez : Boîte à outils TESSA pour les Superviseurs de pratiques pédagogiques, p. 65) Le chapitre 10 de la Boîte à outils TESSA pour les Superviseurs de pratiques pédagogiques offre des suggestions qui vous aideront si vous vous trouvez dans cette situation.

Il est important de vous souvenir qu'en tant que PRI, vous n'avez pas forcément la réponse (et il n'y a absolument rien de mal à cela) et que vous aurez à vous tourner vers d'autres services ou structures, parce que le problème semble être un problème « officiel » et que vous avez besoin de vous renseigner. A un autre moment, le problème qui vous est posé peut se révéler très sensible et vous aurez besoin de différents points de vue émanant de collègues, points de vue qui seront utiles pour vous aider à trouver une solution à la question. Par exemple, certaines questions d'ordre social, culturel, multilingue, risquent en effet d'être très délicates, et les conseils d'autres collègues au sein de l'établissement ou à l'extérieur seront les bienvenus. (Ibid. p. 68-69) N'oubliez pas de présenter la situation pour laquelle vous souhaitez recevoir des conseils de manière que la/le collègue-enseignant.e avec qui vous travaillez reste anonyme – si vous le pouvez, présentez la situation comme une étude de cas, en changeant les noms, par exemple.

## Types de critères de réussite

Juger quand elles/ils réussissent à atteindre un objectif fait partie des stratégies que vos collègues-enseignant.e.s doivent développer pour devenir plus autonomes dans leur développement professionnel. Les aider à identifier et collectionner des indices qui indiquent que l'objectif ou un de ses éléments a été atteint est donc extrêmement utile. C'est pourquoi les plans d'action de Youssef et Boubacar ont une colonne « Critères de réussite » (aussi appelé « Indices de réussite ») pour les aider à collectionner les preuves qu'ils réussissent à atteindre leurs objectifs.

## Activité 15 : Exemples de critères de réussite

Dans cette activité vous allez réfléchir aux types d'indices de réussite utiles et possibles.

- Imprimez les [plans d'actions de Youssef](#) et de [Boubacar](#).
- Relisez la colonne « Critères de réussite » des deux plans d'action.
- Classifiez les critères qui indiquent un progrès vers un objectif dans les catégories suivantes :
  - Action pour la préparation à l'enseignement
  - Réactions / questions / réponses dans une discussion
  - Préparation d'activités ou de ressources pour les leçons
  - Réactions d'élèves ou de collègues
  - Réponses à un questionnaire distribué aux élèves
  - Travaux d'élèves
  - Atmosphère et relations entre élèves et élèves et enseignants dans la classe
  - Autre(s) catégories
- Ajoutez des critères possibles dans chaque catégorie et indiquez à quel type d'objectif ils peuvent se rapporter.

Si vous travaillez avec d'autres collègues PRI, comparez vos listes et vos idées.

Il arrivera aussi certains retours ne figurent pas dans la liste de critères de réussite et se montrent inattendus : ce sont des indicateurs de réussite et il est important de les noter ou de les enregistrer, par une photo ou une mini-vidéo sur le téléphone portable. Ils constitueront des preuves que les objectifs sont atteints et que les attitudes, compréhensions, compétences et/ou savoirs se développent.



Le plan d'action est un document capital. Bien construit, bien soutenu par la PRI-ADPC, il sert d'échafaudage aux premiers pas d'apprentissage et développement professionnel de l'enseignant.e ; il lui servira de modèle, plus tard, quand elle/il réfléchira et tentera de répondre aux défis rencontrés dans son développement professionnel, quel qu'il soit.

A tous les niveaux de la vie de l'établissement, savoir analyser sa pratique, trouver des moyens de l'améliorer et établir le programme d'amélioration sont des aspects

[Sommaire](#)

professionnels qui permettent l'avancement de la profession et de toute la communauté scolaire.

Destiné au développement professionnels de chef.fe.s d'établissements, le cahier *Apréli@-PartaTESSA Accompagner les enseignants, coaching et mentorat*<sup>16</sup> et particulièrement la section Vos besoins propres de mentorat ou de coaching<sup>17</sup> seront très utiles aux PRI-ADPC pour développer leurs compétences d'accompagnateur/trice de développement professionnel de leurs collègues-enseignant.e.s.

---

<sup>16</sup> [http://aprelia.org/cahiers/c3/fichiers/C3\\_Accompagner\\_les\\_enseignants\\_coaching\\_et\\_mentorat.pdf](http://aprelia.org/cahiers/c3/fichiers/C3_Accompagner_les_enseignants_coaching_et_mentorat.pdf)

<sup>17</sup> Page 28 du cahier *Accompagner les enseignants, coaching et mentorat*

*[Sommaire](#)*

## 5. Mettre le plan d'action et ses soutiens en œuvre



Voici comment Youssef s'y est pris pour mettre en œuvre son plan d'action :

### Étude de cas 5 : Youssef met en œuvre son plan d'action

Suivant le plan d'action que Youssef et Fanta ont établi, Youssef a choisi d'essayer une ou deux nouvelles techniques en mathématiques, sa matière de prédilection. Il a parcouru les titres des types d'activités dans le [Tableau des Méthodes d'enseignement pour un apprentissage actif dans les matériels TESSA](#)<sup>18</sup> et a sélectionné deux stratégies, l'une proche de ce qu'il a l'habitude de faire, explication et démonstration, et l'autre toute nouvelle pour lui, travail de groupe. En lisant le [Tableau récapitulatif détaillé des ressources TESSA](#)<sup>19</sup>, il s'est rendu compte que la section 4 du module 2 de mathématiques traite de la symétrie, thème sur lequel sa classe allait travailler 2 ou 3 semaines plus tard. Il a décidé de suivre cette section pour son propre travail.

Pour planifier ses leçons avec soin, il a choisi d'utiliser la [fiche de préparation de leçon](#) de l'école qui aide à la mise en œuvre de méthodes favorisant des apprentissages actifs. Il évalue chacune de ses leçons en suivant les conseils qu'il a trouvés dans l'encadré de [Travailler avec les enseignants, section 6](#)<sup>20</sup>.

Rédigez une brève description de ce que vous (l'enseignant) avez effectué et de ce que vos élèves ont fait eux-mêmes durant de l'activité.

- De quoi avez-vous été satisfait[e] ?
- Par quoi avez-vous été déçu[e] ? (si vous avez été déçu[e] par quelque chose.)
- Qu'est-ce qui vous a surpris[e] ?
- Qu'est-ce que vos élèves ont appris? Ont-ils tous appris la même chose ? Si non, quelles sont les différences ?
- Qu'est-ce que l'expérience d'avoir utilisé cette activité avec vos élèves vous a appris ?

Maintenant que vous avez répondu à ces questions, que pensez-vous de l'activité et de la façon dont vous l'avez utilisée ?

<sup>18</sup> [http://aprelia.org/acqa/ADPC-Tableau\\_m%C3%A9thodes.pdf](http://aprelia.org/acqa/ADPC-Tableau_m%C3%A9thodes.pdf)

<sup>19</sup> [http://aprelia.org/acqa/Recapitulatif\\_detaille\\_des\\_ressources\\_TESSA.pdf](http://aprelia.org/acqa/Recapitulatif_detaille_des_ressources_TESSA.pdf)

<sup>20</sup> [http://aprelia.org/acqa/Travailler\\_avec\\_les\\_enseignants.pdf](http://aprelia.org/acqa/Travailler_avec_les_enseignants.pdf)

Pour faire ce travail, il se sert de la [fiche d'évaluation rapide](#)<sup>21</sup> ci-dessous pour réfléchir sur la manière dont les élèves ont réagi à ces nouvelles manières de travailler.

<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"><span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px 10px;">+</span><div style="border: 1px solid black; padding: 5px 20px; text-align: center;"><b>Ma leçon</b></div><span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px 10px;">-</span></div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><b>Si je refaisais cette leçon :</b><ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul></div>

Lors de la revue des leçons de Youssef, sa PRI-ADCP et lui-même ont choisi de se concentrer sur des événements précis de la leçon qui reflètent les objectifs qu'ils ont fixés pour le développement professionnel de Youssef. Au début du programme d'ADPC, ou si l'on désire une vision plus globale de la leçon, une liste de contrôle telle que la fiche "Retour sur séance" peut se révéler utile. Vous en trouverez un exemplaire intitulé [Fiche de retour sur une séance d'apprentissage](#).<sup>22</sup>

Comme toute aventure vers l'inconnu, introduire de nouvelles stratégies dans sa panoplie de méthodes d'enseignement demande du courage. En tant que PRI-ADPC, vous devrez donc être attentive aux besoins de votre collègue. Tout en lui laissant son autonomie et en respectant son besoin de prendre des risques, il vous faudra faire preuve de bienveillance et être prête à apporter votre soutien, si besoin est. Il sera donc nécessaire d'avoir une panoplie de stratégies de soutien (à utiliser seulement en cas de besoin). Il est important de se souvenir que vous avez le double rôle de soutenir et de lancer des défis à votre collègue pour la/le pousser toujours un petit pas plus loin et assurer ainsi son développement professionnel.

<sup>21</sup> [http://aprelia.org/acqa/Fiche-Évaluation\\_rapide.doc](http://aprelia.org/acqa/Fiche-Évaluation_rapide.doc)

<sup>22</sup>

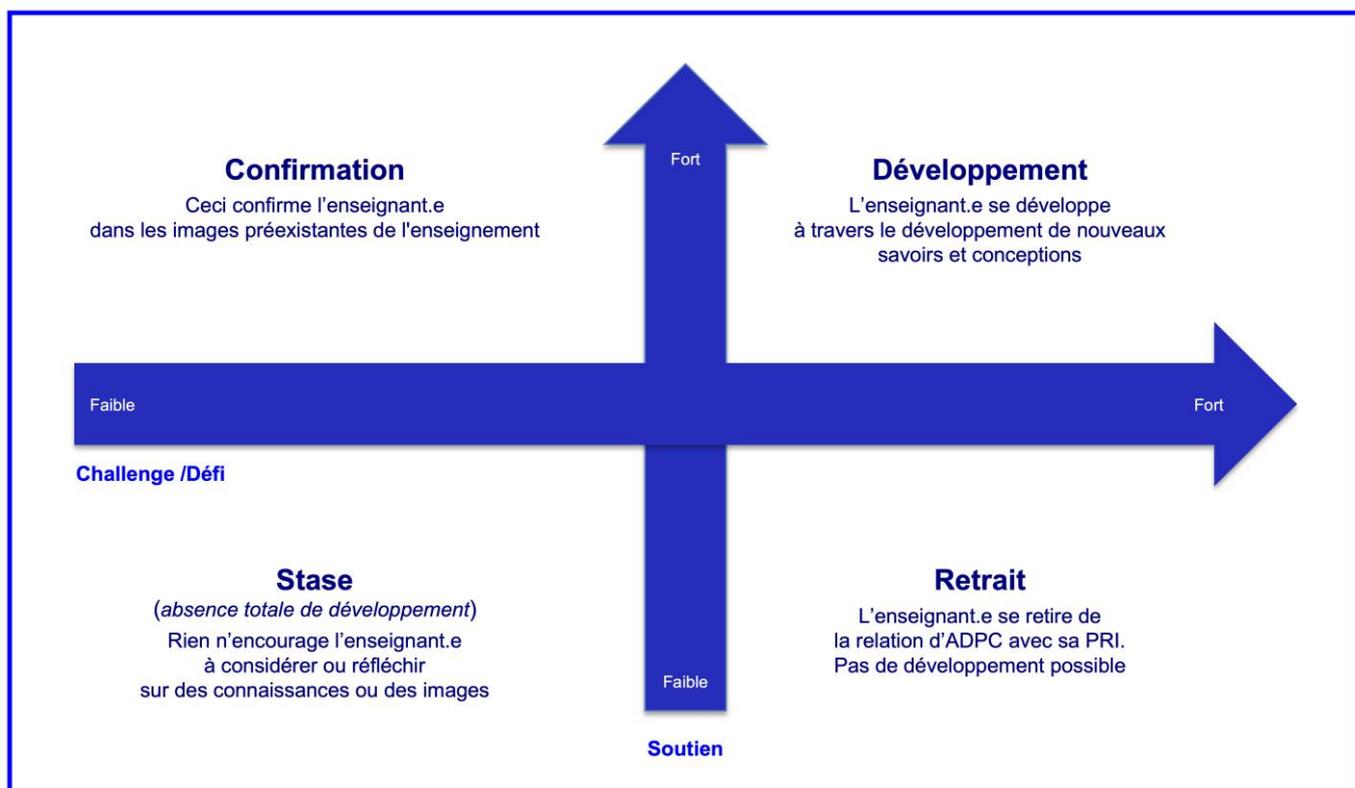
[http://aprelia.org/phocadownload/Documents\\_Aprelia/PartaTESSA\\_APRELIA/APRELIA%20PartaTESSA%20Fiche%20rflexion%20sur%20une%20sance.pdf](http://aprelia.org/phocadownload/Documents_Aprelia/PartaTESSA_APRELIA/APRELIA%20PartaTESSA%20Fiche%20rflexion%20sur%20une%20sance.pdf)

Selon l'éducateur américain Laurent Daloz il y a deux dimensions au développement d'un.e enseignant.e qui, dans notre contexte se présentent ainsi :

- Dimension 1, le soutien : la PRI-ADPC offre à l'enseignant.e le soutien dont elle/il a besoin.
- Dimension 2, le challenge / défi : la PRI-ADPC pousse l'enseignant.e à aller un peu plus loin

Le dosage entre soutien et défi doit s'opérer avec doigté : Daloz résume les résultats de ce dosage dans une matrice très utile :

- **Soutien et défi insuffisants** : aucun développement n'est possible (**Stase**)
- **Trop de soutien et défi insuffisant** : l'enseignant.e sent qu'elle/il n'a rien à apprendre et se sent conforté.e dans l'idée que sa pratique est acceptable (**Confirmation**)
- **Trop de défi et soutien insuffisant** : l'enseignant.e pense qu'elle/il ne peut atteindre les objectifs et, découragé.e, se retire du projet (**Retrait**)
- **Soutien et défi bien dosés** : l'enseignant.e acquiert de nouvelles attitudes, compétences et savoirs qui le font progresser (**Développement**).



## Activité 16 : Soutenir un.e enseignant.e mettant en œuvre son plan d'action

Cette activité va vous permettre d'identifier les stratégies que l'on peut utiliser pour soutenir un plan d'action.

- Relisez les plans d'action de [Youssef](#) et de [Boubacar](#). Relisez aussi [Youssef met en œuvre son plan d'action](#).
- Dans votre carnet de bord, préparez 2 listes :
  - a) Idées pour se préparer à la mise en œuvre d'un plan d'action.
  - b) Idées pour soutenir un plan d'action

En lisant les plans d'action de Youssef et de Boubacar, notez les idées qui se dégagent de ces 2 plans d'action.

- Ajoutez vos propres idées à ces 2 listes.

Si vous travaillez avec un.e collègue, comparez les listes que vous avez établies. Discutez-en et ajoutez les idées qui émergent de votre discussion

Dans les pages suivantes, vous trouverez deux listes établies par des PRI-ADPC lors d'un atelier à Dakar pour recenser les manières dont les PRI-ADPC peuvent aider leurs collègues-enseignant.e.s à formuler et mettre en œuvre un plan d'action.

## Soutien à l'enseignant.e pour se préparer à la mise en place du plan personnel d'action

- L'aider à identifier précisément les mesures à prendre
- Partir du point où l'enseignant.e se trouve et la/le conduire vers là où elle/il veut aller, par petites étapes bien ciblées
- L'aider à faire la connexion entre les objectifs et la/les stratégie(s) cible(s) d'une part et les programmes d'enseignement, d'autre part
- L'aider à produire des fiches de préparation leçon pour montrer comment les stratégies-cibles s'intègrent naturellement à la leçon
- Proposer une liste de lectures appropriées aux besoins et à l'expérience de l'enseignant.e – cette liste peut aller d'articles courts, très ciblés, très pratiques à des chapitres plus longs et plus pointus.
- Organiser un club de lecture – tou.te.s les enseignant.e.s qui prévoient de travailler sur la même stratégie se retrouvent pour discuter 2 ou 3 articles et leur implication pour la pratique de classe
- Être conscient.e des compétences des collègues de l'établissement en certaines des méthodes d'enseignement pour un apprentissage actif et s'assurer qu'elles/ils accepteront que d'autres collègues les observent et discutent leurs observations avec leur PRI-ADPC
- Être conscient.e des thèmes sur lesquels les autres PRI-ADPC travaillent pour pouvoir capitaliser sur tous les projets qui sont en cours au sein de l'établissement
- S'efforcer d'avoir de bonnes relations professionnelles avec tou-te-s les collègues
- Observer des classes de collègues utilisant les stratégies-cibles dans l'établissement, voire dans d'autres établissements
- Utiliser une banque d'outils communs (fiches de préparation de leçon, fiche d'évaluation de leçon, grille d'observation de leçon, etc)
- Réaliser des vidéos d'enseignant.e.s mettant les stratégies-cibles en œuvre et co-analyser ces vidéos avec la PRI-ADPC
- Observer la classe de la PRI-ADPC et co-analyser sa pratique
- A la suite de cette observation, remplir la fiche d'évaluation rapide/et ou répondre aux questions d'évaluation de leçon pour démystifier le processus
- Tenir une réunion formelle hebdomadaire avec un ordre du jour précis
- Se montrer disponible en cas de besoin
- Rassurer en redisant qu'on réussit rarement du premier coup
- Insister sur le respect des dates-butoirs
- Prendre en charge les démarches administratives, s'il y en a
- Établir une collection de ressources, d'études de cas, etc qui peuvent aider/inspirer les collègues

## Soutien à l'enseignant.e lors de la mise en place du plan personnel d'action

- Vérifier la réalisation de fiche de préparation de leçon et, au besoin, l'aider à l'améliorer
- Trouver un moment après la leçon où la stratégie-cible a été essayée pour demander comment les choses se sont passées. Écouter et être positif.ve. Si la/le collègue est un peu démoralisé.e, fixer un moment pour discuter plus à fond.
- Utiliser la co-analyse de pratique pour évaluer la leçon de façon objective
- Être conscient.e des compétences des collègues de l'établissement en certaines des méthodes d'enseignement pour un apprentissage actif et s'assurer qu'elles/ils accepteront que d'autres collègues les observent et discutent leurs observations avec leur PRI-ADPC
- S'efforcer d'avoir de bonnes relations professionnelles avec tou.te.s les collègues
- Observer des classes de collègues utilisant les stratégies-cibles dans l'établissement, voire dans d'autres établissements
- Faire la première évaluation avec la/le collègue
- Guider la/le collègue sur ce qui constitue des preuves de réussite
- Procéder par étapes progressives pour rassurer l'enseignant.e et consolider la mise en place
- Utiliser une banque d'outils communs (fiches de préparation de leçon, fiche d'évaluation de leçon, grille d'observation de leçon, etc.)
- Guider l'enseignant.e vers des ressources de soutien pédagogique ou de développement des connaissances des disciplines appropriées
- Faire une observation de leçon pour pouvoir donner une rétroaction ciblée (et aider à la mise en place de l'étape suivante)
- Convenir d'une réunion formelle hebdomadaire avec un ordre du jour précis
- Prendre en charge les démarches administratives, s'il y en a

## 6. Assurer le suivi du plan d'action et en évaluer les résultats



Pour savoir si le projet d'amélioration des pratiques de classe a réussi et quel a été son impact sur la pratique de l'enseignant.e et sur les apprentissages de ses élèves, il est important de rassembler des preuves qui permettront de mesurer la pertinence, l'efficacité, la réussite et l'impact objectivement.

Lorsque les plans d'action sont établis, il est crucial de décider des indicateurs de réussite et de les relever comme les [plans d'action de Youssef](#) et de [Boubacar](#) nous l'ont montré dans la section Établir un plan d'action.

### Assurer le suivi

Il va donc s'agir de rassembler systématiquement des données qui vont permettre de vérifier la présence d'indicateurs de réussite. C'est ce qu'on appelle le **suivi du projet** : c'est un processus systématique de collecte de données qui donnent des indications sur les progrès réalisés et qui débute dès la planification du projet. Le suivi permet de documenter les résultats, les processus et les expériences, et de les utiliser comme base pour orienter les prises de décision et d'apprentissage pour l'enseignant.e et/ou pour ses apprenant.e.s. Le suivi consiste à vérifier les progrès, en regard du plan d'action personnel. Les données acquises par la surveillance du suivi sont utilisées pour l'évaluation. Celles-ci constituent la base de l'analyse évaluative sur la pertinence, l'efficacité, l'impact et la durabilité du projet.

### Quelles sortes de données pour le suivi d'un programme d'ADPC ?

#### Activité 17 : Quelles sortes de données peut-on rassembler au cours d'un suivi de projet d'amélioration de pratique pédagogique ?

*Dans cette activité vous allez identifier le type de données qui peuvent être rassemblées pour indiquer le niveau de réussite et l'impact d'un projet.*

Que vous travailliez seul.e ou avec un.e ou des collègue(s), faites un remue-méninges pour établir une liste de données pouvant être utilisées pour opérer le suivi d'un projet d'amélioration de pratique de classe. Vous pouvez bien sûr vous inspirer du travail que vous avez fait dans ce chapitre. Suivez les règles d'un remue-méninges à la lettre : voir la ressource clé TESSA [Utiliser des cartes conceptuelles et le remue-méninges pour explorer les idées](#)

- Passez votre liste en revue : en êtes-vous satisfait.e ? Ou souhaitez-vous retirer, ajouter des idées ? Souhaitez-vous réorganiser votre liste ?

[Sommaire](#)

- Comparez votre liste avec celle établie par un groupe de PRI-ADPC au cours d'un atelier à Dakar (voir ci-dessous.)

Amendez votre liste si vous le souhaitez.

### Données à rassembler pour opérer le suivi d'un projet d'amélioration de pratique de classe

- Fiches de préparation de leçons
- Fiches de réflexion
- Ressources sélectionnées ou créées pour encourager l'engagement des élèves
- Photos d'activité dans la classe, accompagnées de paragraphes réflexifs
- Vidéos de l'enseignant.e travaillant avec sa classe, accompagnées de paragraphes réflexifs
- Notes d'observation par des collègues
- Exemples de travail d'élèves qui montrent une amélioration des résultats à la suite de nouvelles stratégies d'enseignement-apprentissage
- Réflexions d'élèves qui montrent leur appréciation
- Copies de notes de lectures faites pour informer le projet, accompagnées de notes réflexives
- Liste d'actions entreprises pour améliorer les connaissances des disciplines de base.
- Questionnaires remplis par les élèves.

L'important sera de collectionner des données qui permettront de rendre évidents les progrès vers les objectifs du programme d'ADPC sur lesquels l'enseignant.e et la PRI-ADPC se sont mis.es d'accord. Quand vous avez fixé les objectifs, vous avez fait une liste d'indicateurs de réussite (*Comment vous saurez que vous avez réussi*). Encouragez aussi votre collègue-enseignant.e à recueillir les indices (ou signes), en lien avec un des indicateurs de réussite, montrant qu'elle/il effectue des progrès : par exemple, la réflexion inattendue d'un.e élève qui montre son appréciation, un exercice réalisé beaucoup mieux que d'habitude, le commentaire positif d'un parent ou d'un collègue. Ils contribueront à l'évaluation des progrès. Demandez-lui de noter la réflexion prononcée, ou de photographier la partie de l'exercice qui montre l'impact des changements apportés à ses pratiques pédagogiques ; et demandez-lui aussi d'ajouter un court commentaire indiquant ce que montre ce témoignage.

### **Où et comment collectionner toutes ces données : le portfolio**

L'enseignant.e engagé.e dans son projet d'amélioration de pratique de classe doit être la/le propriétaire de toutes les données qu'elle/il collecte. Ces données seront toutes rassemblées dans un « endroit » qui les rendra faciles à consulter, analyser et, au besoin, partager.

Cet « endroit » pourra être un carnet de bord ou un portfolio qui sont un cahier ou un classeur « réel » ou électronique. Le choix de « l'endroit de collection » se fera de manière à faciliter l'organisation et l'annotation des « preuves ». Il sera nécessaire de les réviser et de les annoter pour expliquer comment elles montrent la progression vers des objectifs ou leur réalisation.

Selon Wiki-TEDia (<http://wiki.telug.ca/TED6210/index.php/Portfolio>), il existe 3 sortes de portfolios. Pour le moment, concentrons-nous sur le *portfolio pour apprendre* ; il s'agit du « *portfolio, dossier d'apprentissage qui permet la consignation des travaux de l'apprenant.e* ». Ce dernier et l'enseignant contribue régulièrement à la sélection des documents. » La sélection des documents sera donc faite par votre collègue-enseignant.e et vous-même. Le tableau de la page suivante, adapté de Wiki-TEDia, résume les caractéristiques du portfolio d'apprentissage, adaptées pour refléter le portfolio d'un.e enseignant.e suivant un programme d'ADPC.

Description	Buts	Personnes concernées	Façons de faire
Collection de travaux de l'apprenant.e faisant foi de ses progrès sur une période donnée	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Suivre le cheminement de la /le collègue-enseignant.e</li> <li>■ Mieux comprendre le processus d'apprentissage de la/du collègue-enseignant.e</li> <li>■ Apprendre à la/au collègue-enseignant.e à s'autoévaluer</li> <li>■ Aider la/le collègue-enseignant.e à prendre conscience de ses apprentissages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ La/le collègue-enseignant.e</li> <li>■ La PRI-ADPC</li> <li>■ Les élèves de la/du collègue-enseignant.e</li> <li>■ Les autres enseignant.e.s</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Choisir les productions</li> <li>■ Ajouter des commentaires et des réflexions</li> <li>■ Analyser la collection</li> <li>■ Reconnaître les améliorations possibles</li> <li>■ Se fixer des buts</li> <li>■ Présenter la collection à la PRI-ADPC</li> </ul>

(adaptation du tableau Schéma 1 : Synthèse des trois types de portfolios :  
[http://wiki.telug.ca/TED6210/index.php/Portfolio#Appellation\\_en\\_anglais](http://wiki.telug.ca/TED6210/index.php/Portfolio#Appellation_en_anglais)  
<http://wiki.telug.ca/wikimedia/index.php/Fichier:Portfolio-numerique.jpg>

Diffusé sous licence : [Creative Commons Attribution – Partage dans les mêmes conditions 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/))

Vous trouverez à la page suivante, la liste établie par le même groupe de PRI-ADPC à l'atelier de Dakar listant les diverses origines des documents qu'un portfolio pourrait contenir, sous les formes abrégées dont vous trouvez ci-dessous la signification :

Plan	Planification pour enseigner
Ens	Pratique de classe (enseignement)
Eval	Évaluation par collègues
Rfx	Réflexion sur son propre apprentissage / enseignement
App	Apprentissage à partir de sources variées (articles, livres, collègues, observations, etc)

## Un portfolio peut contenir :

- Des exercices de simulation entrepris à des fins de formation [Plan, Eval]
- Des notes d'observation prises au cours d'observation de leçon de collègues [App]
- Une sélection de fiches de préparation de leçons (pour une vraie leçon) montrant une planification à court terme, à moyen terme et à long terme [Plan, Ens]
- Des ressources de haute qualité et appropriées choisies ou produites par l'enseignant.e [Plan, Ens]
- Des leçons utilisant les nouvelles technologies [Plan, Ens]
- Des auto-évaluations ou réflexions portant sur les leçons (commentaires sur leçon ou photos ou vidéos), structurées ou pas [Rfx]
- Des photos montrant la pratique de classe (plus, si possible, commentaire et évaluation par l'enseignant.e) [Ens, Rfx]
- De courtes vidéos de leçons faites et évaluées par l'enseignant.e [Ens, Rfx]
- Des travaux d'élèves : soit travaux écrits photocopiés ou travaux oraux enregistrés ou filmés, avec des commentaires indiquant comment cela indique que les élèves sont engagé.e.s dans leur apprentissage [Ens, Rfx]
- Des évaluations écrites par des collègues ou la PRI-ADPC des leçons enseignées par l'enseignant.e [Eval]
- Un audit des connaissances dans diverses disciplines [Auto-eval]
- Les mesures prises pour améliorer ces connaissances dans diverses disciplines et des commentaires réflexifs sur l'incidence sur la pratique de classe [App, Rfx]
- Un audit des compétences en matière de TICE [Auto-eval]
- Les mesures prises pour améliorer ces compétences en TICE et des commentaires réflexifs sur l'incidence sur le développement professionnel de la pratique de classe [App, Rfx]
- Un journal réflexif de lectures professionnelles (paragraphe réflexif sur les articles et ou ressources lus/utilisés et la manière dont ils ont influencé la pratique d'enseignement) [App, Rfx]
- Des notes de conversations avec la PRI-ADPC avec notes réflexives sur l'impact sur la pratique de classe [Eval]
- Les réflexions de l'enseignant.e sur les évaluations par des collègues [Rfx]
- Un travail de recherche-action sur un aspect de sa pratique [Plan, Ens, Rfx, App]

Avec le soutien de la PRI-ADPC, tout au moins au début du processus, les données évolueront au fur et à mesure que l'enseignant.e progresse dans son développement professionnel ; il sera important de désélectionner certains documents ou témoignages au profit d'autres qui documentent mieux des progrès vers l'accomplissement des objectifs du programme d'ADPC. Par exemple pour établir l'amélioration de la qualité de la réflexion à la fin des leçons, il sera sans doute utile d'avoir une fiche de réflexion au début du programme, une au milieu du programme et une très récente, et d'écrire un court paragraphe pour démontrer comment et pourquoi la réflexion s'est améliorée.

Il est important d'encourager l'enseignant.e qui suit un programme d'ADPC à tenir un portfolio pour enregistrer les jalons de son développement. Mais vous, en tant que PRI-ADPC, suivez aussi un programme de développement. Vous trouverez vraisemblablement utile de documenter vos propres progrès.



Outil : [Entreprendre et documenter votre ADPC, le portfolio, un outil-clé](#)

### Réflexion et analyse

Collectionner toutes ces données ne suffit pas. Il est important de les analyser et de réfléchir à ce qu'elles révèlent sur la pratique de l'enseignant.e et la manière dont elle/il progresse vers les objectifs fixés.

Killion et Todnem (1991) identifient 3 types de réflexion :

- **La réflexion dans l'action** (ou selon Perrenoud (1998), *la réflexion dans le feu de l'action*) se passe, comme son nom l'indique, pendant le travail dans la classe. L'enseignant.e utilise ses connaissances implicites de praticien.ne pour ajuster son enseignement pendant la leçon. Il est souvent difficile de rendre compte de ce type de réflexion.
- **La réflexion sur l'action** se passe a posteriori, après la leçon, et permet de réfléchir sur l'action ; elle peut porter sur des événements précis de la leçon ou sur son ensemble.
- **La réflexion pour l'action** : Ce type de réflexion est proactif et utilise l'expérience passée pour informer les actions futures de l'enseignant.

Cité dans le cours en ligne *Learning to learn : reflecting backward, reflecting forward*, Moon (2004: 181) note des similitudes entre la réflexion et l'utilisation d'un instrument imaginaire appelé la « pensine » (Rowling, 2000: 548) dans Harry Potter et la Coupe de feu:

« Il suffit d'extraire les pensées inutiles de son esprit et de les déverser dans cette bassine pour pouvoir les examiner plus tard tout à loisir. Il devient alors plus facile de distinguer les structures et les liens qui les unissent lorsqu'elles se trouvent sous cette forme. »

Votre collègue-enseignant.e et vous-même allez surtout vous concentrer sur la réflexion sur l'action et un peu sur la réflexion pour l'action. Réfléchir sur les

[Sommaire](#)

évènements qui se sont passés dans la classe va permettre à votre collègue-enseignant.e de mieux comprendre les raisons de ses choix, de ses actions et de ses ressentis à ce sujet ; cela va l'aider à identifier ses forces et les éléments de sa pratique à améliorer. Il est important qu'elle/il identifie ses forces de manière à les consolider et à s'en servir pour renforcer sa pratique et lui permettre de travailler sur les points à améliorer, un ou deux à la fois.

Réfléchir par écrit permet de se distancier de l'action et d'examiner (ses actions) plus tard tout à loisir. (Rowling, 2000)

Examiner ses actions demande objectivité et esprit critique. Le cours en ligne *Learning to learn : reflecting backward, reflecting forward* suggère un « modèle de pensée critique (qui) contient un ensemble de questions soigneusement ordonnées qui vous font avancer pas à pas dans un processus de pensée. On vous encourage d'abord à être descriptif, puis analytique et enfin évaluatif. Chaque partie de ce processus est important mais, pris dans son ensemble, il fournit un cadre de questionnement qui constitue une réflexion : »

Descriptif	Qu'est-ce que j'ai fait ?	
	Qu'est-ce que le groupe A a fait ?	↓
	Qu'est-ce que j'ai dit/fait ?	↓
Analytique / réflexif	Pourquoi ai-je réagi de cette manière ?	↓
	Qu'éprouvait chacun de nous en conséquence ?	↓
	Et si j'avais préparé les boîtes de matériel à l'avance ?	↓
Réflectif / évaluatif	Et alors? Cela aurait-il eu une incidence sur le résultat ?	↓
	Que puis-je faire la prochaine fois pour permettre au groupe de travailler plus facilement ?	↓

(Tableau adapté du tableau de Activity 12: What is reflection?)

## Activité 18 : La réflexion de Youssef sur sa leçon

Cette activité va vous permettre d'observer les diverses formes de réflexion et de modes de pensée critique utilisées par Youssef dans sa réflexion écrite.

- Imprimez l'Étude de cas *La réflexion de Youssef sur sa leçon* qui débute à la page suivante.
- Quand vous les reconnaissez, dans la marge, indiquez s'il s'agit de réflexion **dans** l'action, **sur** l'action ou **pour** l'action.

[Sommaire](#)

- Si vous avez des surligneurs ou des crayons de couleurs de 3 couleurs différentes, choisissez une couleur pour « Youssef descriptif », une couleur pour « Youssef analytique » et finalement, une couleur pour « Youssef évaluatif ». N'oubliez pas de noter quelle couleur représente quel Youssef. Relisez l'étude de cas, et au fur et à mesure que vous la lisez, coloriez les phrases appropriées de la couleur représentant le processus de pensée de Youssef : descriptif, analytique ou évaluatif.
- Quels indices de réussite avez-vous identifiés ? A votre avis, y a-t-il aussi des indices de réussite que Youssef pourrait relever ? Lesquels ?
- Après avoir fait cette analyse, notez les questions que vous pourriez poser à Youssef pour lui permettre de devenir encore plus analytique et évaluatif.

Si vous travaillez avec un.e collègue PRI-ADPC, comparez et discutez vos réponses et vos perceptions. Quelles conclusions tirez-vous de vos discussions pour vous aider à guider vos collègues-enseignant.e.s vers une pratique plus réflexive ?

A la fin de sa leçon de mathématiques sur la symétrie, Youssef a rapidement noté son évaluation sur la fiche d'évaluation rapide qu'il conserve au dos de son carnet de préparation.

	<b>Ma leçon</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Session de révision utilisant remue-méninges en groupes sur ce qu'est la symétrie et les axes de symétrie</li> <li>• Préparation des masques au brouillon : imagination et application des principes de symétrie. Suivi dans la classe a permis des livrables différenciés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribution de matériels pour la réalisation des masques</li> </ul>	
<p><b>Si je refaisais cette leçon :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conserver ce qui a bien marché</li> <li>• Préparer le matériel pour travaux pratiques ou travaux manuels à l'avance, les organiser en « paquet par groupe ». Un membre de chaque groupe vient chercher son « paquet ».</li> </ul>		

Puis, le soir, à la maison il a réfléchi à ce qui s'était passé et a écrit ce qui suit :

## Étude de cas 6 : La réflexion de Youssef sur sa leçon

Dans l'ensemble, la leçon s'est bien passée. J'étais un peu inquiet car, en plus du travail de groupe qui est toujours très nouveau pour moi, il y avait un élément de travail manuel et c'était la première fois que la classe allait faire ce genre de travail.

Pour moi, les deux activités de la leçon qui m'ont semblé les plus productives ont été :

- 1) **la session de révision de ce qui avait été appris au cours de la dernière leçon** pour laquelle j'ai utilisé la technique de remue-méninge en groupes. J'avais préparé les consignes sur un poster, j'ai demandé aux élèves de réexpliquer ce qu'ils avaient à faire, et quand j'ai été sûr qu'ils avaient bien compris, ils se sont mis au travail et je me suis promené dans la classe, observant, écoutant, et une ou deux fois, mettant les choses au point. J'ai constaté que tous les enfants voulaient contribuer et même Nathan qui est généralement très réticent a pris part aux discussions au sein du petit groupe. Il semble donc que le travail de groupe aide à créer un environnement sécurisant pour les enfants timides. Ce que j'ai vu et entendu au cours de mes allées et venues dans la classe m'a indiqué que les découvertes de la veille sur la symétrie avaient été bien assimilées, même si j'ai dû faire un petit point avec Kokou et Amele pour qui le concept n'était pas tout à fait compris. Le fait que tous les élèves travaillaient dans leurs groupes m'a permis de faire cette mise au point sur le champ avec Koukou et Amele. Encore un avantage du travail de groupes. La séance plénière qui a suivi a confirmé mon évaluation effectuée au cours de mes allées et venues dans la classe.
- 2) La **préparation des masques au brouillon** s'est bien passée parce que la démonstration-explication de *comment faire un masque* avec toute la classe ainsi que l'étude de divers masques africains en groupes ont constitué une bonne préparation. Je pense que la ressource-clé de TESSA [Utiliser l'explication et la démonstration pour favoriser l'apprentissage](#) m'a permis d'être plus efficace dans mes explications et démonstrations.

J'ai été agréablement surpris par la variété des formes de masques et par celles des décorations prévues. Leur créativité montre combien les élèves sont motivé.e.s par l'activité, et une fois de plus, j'ai eu la preuve qu'ils ont compris ce que sont les axes de symétrie et comment cela fonctionne. Et les masques de Kokou et d'Amele, bien que simples, indiquent que le principe de symétrie axiale a été assimilé. Il me semble que, cette année, le concept de symétrie et d'éléments de symétrie est passé beaucoup plus facilement qu'avec la classe de l'an dernier. Je pense que l'application pratique du concept mathématique est un plus et contribue à son acquisition et son développement. En fait, dans ce cas, il s'agit d'une utilisation interdisciplinaire

[Sommaire](#)

de la symétrie. Rechercher des liens interdisciplinaires est donc peut-être un moyen d'aider à la mise en place de concepts ?

**Le moment le plus difficile de la leçon** a été la distribution du matériel pour la réalisation des masques. J'avais bien organisé les différents éléments (cartons, élastiques, crayons de couleurs, etc.) en piles à des endroits différents de la classe, mais tout le monde s'est déplacé ensemble et pendant un petit moment cela a été un peu le capharnaüm, et certains groupes se sont retrouvés avec tous les cartons tandis que les autres n'avaient rien ; cela a pris un certain temps pour m'assurer que tous les groupes avaient le bon matériel, ce qui n'est pas la meilleure utilisation de la leçon. J'ai demandé à tou.te.s les élèves de s'asseoir et de faire une liste de ce dont ils avaient besoin. Dans chaque groupe, un secrétaire a compilé la liste des besoins du groupe et, pour la prochaine leçon, il y aura une boîte par groupe contenant le matériel dont le groupe a besoin. Je vais demander à quelques élèves de m'aider à préparer les boîtes.

Je retiens de cette séance que, pour les travaux pratiques ou manuels, le niveau de préparation doit être encore plus rigoureux que pour les leçons ordinaires.

Vous aurez noté que Youssef a analysé les événements de sa leçon avec un niveau satisfaisant de précision et qu'il a fait preuve de réflexion sur ce qui a causé ces événements (réflexion sur l'action). Quand il a aidé Kokou et Amele à mettre les choses au point, il a aussi démontré qu'il sait réfléchir dans l'action. Le fait qu'il soit totalement conscient que la leçon présenterait deux types de défi et ce qu'il se propose de faire pour faciliter la session de travail manuel relève de la réflexion pour l'action.

Lorsqu'elle va discuter de cette leçon avec Youssef, Fanta n'aura pas beaucoup à faire pour l'aider à analyser sa leçon et réfléchir sur la manière d'améliorer son niveau de réflexion. Toutefois, comme tout professionnel qui présente un bon niveau, Youssef est en droit d'attendre d'être poussé encore un peu plus loin. Que pourrait faire Fanta pour l'aider à progresser encore plus ?

Les outils suivants peuvent vous aider et aider les collègues avec qui vous travaillez à développer analyse et réflexion, soit en partageant ces outils avec eux, soit en utilisant ces ressources pour les aider à développer leur réflexion.



Outils :

- [Que pensez-vous avoir appris en utilisant les REL TESSA :](#)
- [Retour sur séance :](#)
- [Outil-PRI : réflexion enseignant.e.s](#)

## 7. Analyser les résultats du projet



Analyser les résultats du projet va vous permettre à vous et votre collègue-enseignant.e d'évaluer le niveau de son succès.

**L'évaluation** est l'ensemble des constats qui permettent de déterminer l'état d'avancement des activités d'un projet par rapport aux objectifs fixés au préalable.

### Activité 19 : Les éléments constitutifs de l'évaluation finale d'un programme d'ADPC

*Cette activité va vous permettre de réfléchir à la manière dont vous, en tant que PRI-ADPC, vous pourriez conduire l'évaluation finale d'un programme d'ADPC*

*Lisez l'étude de cas ci-dessous, L'évaluation de la manière dont Youssef a atteint les objectifs de son programme d'ADPC.*

- Au fur et à mesure que vous la lisez, faites une liste de ce qu'il vous sera utile de faire en préparation pour travailler avec votre collègue à l'évaluation finale de son programme d'ADPC.
- Si d'autres idées vous viennent à l'esprit, n'hésitez pas à les noter aussi.
- Si vous travaillez avec d'autres PRI, soit dans votre établissement ou dans un autre établissement,
- Comparez votre liste avec celle établie par votre/vos collègue(s)-PRI
- Amendez votre liste si vous le souhaitez ou, au sein de la communauté PRI dans votre établissement ou votre secteur, compilez une liste qui vous servira à tou.te.s de repères.

## Étude de cas 7 : L'évaluation de la manière dont Youssef a atteint les objectifs de son programme d'ADPC

Au cours d'une rencontre organisée à l'issue du programme d'ADPC de Youssef et utilisant les données collectées dans son portfolio pendant le suivi, Fanta et lui-même ont tiré les conclusions sur le succès de la démarche d'amélioration et décidé des étapes suivantes.

Pour préparer les bases de leur discussion, Fanta avait demandé à Youssef de remplir les trois premières colonnes du tableau suivant, que lui avait inspiré sa lecture de la présentation *L'évaluation d'impact des projets*\* du Dr. Rémi Bachelet. Youssef et Fanta se sont mis d'accord sur le fait qu'au cours de leur rencontre, ils discuteraient sur les résultats, les effets et l'impact du travail d'ADPC fait par Youssef.

\* [http://rb.ec-lille.fr/l/Projets/Projet\\_Evaluation\\_Impact.pdf](http://rb.ec-lille.fr/l/Projets/Projet_Evaluation_Impact.pdf)

Voici le tableau que Youssef avait soumis à Fanta 2 jours avant leur rendez-vous :

Objectifs	Résultats	Preuves	Effets	Impact
	Changements produits par le projet	Comment je le sais	Incidence directe et indirecte du projet	Changement durable dû au projet
1. Comprendre comment différentes techniques d'enseignement pour un apprentissage actif peuvent favoriser l'engagement des apprenants	Je comprends maintenant pourquoi mes élèves se dissipent au bout de 10-15 minutes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Notes de lectures</li> <li>Test 2.2 du COB fait et corrections lues et annotées</li> <li>Fiches de préparation de leçon</li> </ul>		Ces 2 méthodes vont maintenant faire partie de mon arsenal,
2. Identifier et approfondir 2 techniques d'enseignement pour un apprentissage actif pour les intégrer à 2 leçons	Deux méthodes d'enseignement-apprentissage actifs essayées et/ou approfondies : 1) Démonstration et explication 2) Travail de groupes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fiches de préparation de leçon</li> <li>Notes d'observation de leçons par Fanta</li> </ul>	<p>J'ai amélioré la manière dont je conduis les démonstrations. Les élèves semblent mieux comprendre.</p> <p>Je ne suis qu'au début de la mise en œuvre du travail en groupe dans ma classe, mais</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>les élèves semblent plus engagés</li> <li>je me rends compte que je peux développer ma confiance en moi pour cette technique</li> </ul>	
3. Utiliser 2 techniques d'enseignement pour un apprentissage actif dans 2 leçons. Évaluer le résultat	Dans mes fiches de préparation de leçon, j'ai incorporé ces 2 techniques et je les utilise en classe. Les élèves se concentrent mieux sur leur travail et ils ne se sont pas dissipés au cours des 2 leçons où j'ai utilisé ces méthodes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Notes d'observation de leçons par Fanta</li> <li>Photos et vidéo</li> <li>Travail sur les masques montrent une bonne compréhension de la symétrie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>moins de dissipation</li> <li>plus de concentration</li> <li>apprentissage semble plus facile qu'avec les classes des années précédentes.</li> </ul>	

Source : diapositive 13 de la présentation *L'évaluation d'impact des projets* par Dr. Rémi Bachelet , Licence CC By-NC-SA

Au cours de leur discussion, Youssef et Fanta ont se sont penchés sur ce que Youssef avait consigné dans le tableau. Comme ils avaient régulièrement fait le point sur les progrès de Youssef au cours du programme, ils n'ont pas passé beaucoup de temps à examiner les preuves. Cependant, une ou deux fois, lorsque Youssef avait fait l'impasse sur un effet important dû aux changements dans sa pratique, particulièrement le fait que Nathan prenne de plus en plus d'assurance, Fanta et lui ont regardé à nouveau une des vidéos qui montrait clairement ce fait. Ils l'ont noté dans le tableau.

Au cours de leur entretien, Fanta a concentré leur discussion sur des aspects très spécifiques :

- Qu'est-ce qui avait changé dans sa pratique ?
- Comment cela l'avait-il affecté ?
- Quels avantages et inconvénients avait-il noté ?
- Comment la classe avait-elle réagi ?
- Quels effets cela avait-il engendrés pour la classe, particulièrement sur les comportements et apprentissages ?

Et, au besoin, elle lui a demandé comment il savait que cela était effectif.

Ils sont tombés d'accord sur le fait qu'il y avait des signes clairs montrant l'impact de ces nouvelles pratiques sur l'apprentissage :

- Au niveau de la classe en général : les élèves étaient plus attentifs, se concentraient mieux tout au long de la leçon.
- Au niveau de certains élèves, tant pour leur attitude que sur leur développement personnel et cognitif.

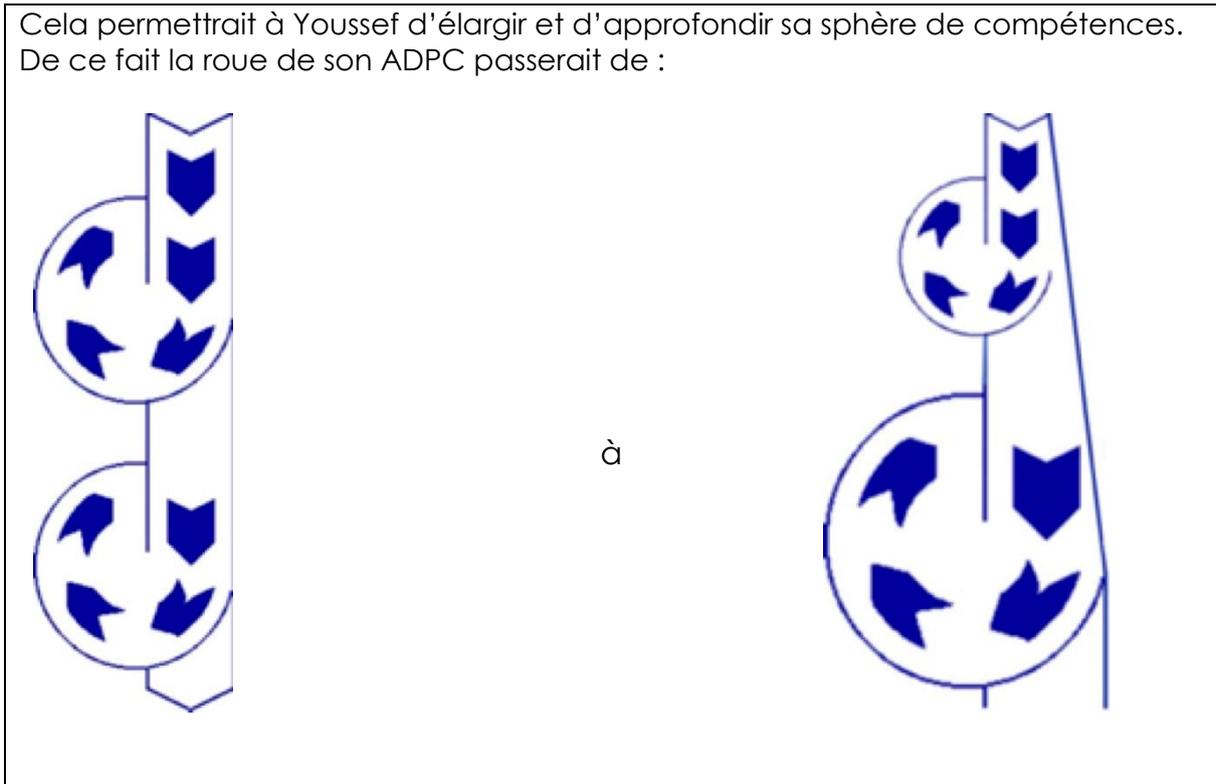
Youssef a aussi fait part à Fanta de ses réflexions sur l'intégration des notions de mathématiques dans les activités de travaux manuels et de ses interrogations sur le rôle que jouent les activités trans-curriculaires dans les apprentissages. Fanta a complimenté Youssef sur la manière dont sa réflexion se développait et ils ont mis une note dans la colonne impact sur cet effet.

Ils ont toutefois reconnu tous deux que ce programme d'ADPC avait été très court et que l'impact sur les apprentissages et le comportement de la classe nécessiterait un suivi plus long.

Ils ont donc décidé d'établir un nouveau plan d'action pour Youssef, qui viserait à :

- consolider les 2 techniques qu'il avait adoptées
- en introduire une nouvelle quand il se sentirait prêt (en se servant des mêmes étapes que celles utilisées dans le plan d'action original)
- continuer à réfléchir à et expérimenter avec des activités trans-curriculaires.

Cela permettrait à Youssef d'élargir et d'approfondir sa sphère de compétences. De ce fait la roue de son ADPC passerait de :



La session d'évaluation permet donc de décider des succès du programme d'ADPC et, s'il y en a, des aspects qui peuvent encore être améliorés.

Vous aurez noté en lisant l'étude de cas que Fanta est extrêmement organisée. Ceci est important, car bien que PRI, vous êtes toujours chargé.e d'enseignement et la gestion de votre temps et de vos compétences est importante.

En accompagnant vos collègues dans leur ADPC, vous entrez vous-même dans un processus d'ADPC. Non seulement, seul.e et au sein de l'équipe de PRI, vous développez des attitudes, compétences et savoirs nouveaux, relatifs à votre rôle de mentor ou de coach, mais vous êtes aussi amené.e à approfondir et améliorer votre propre pratique d'enseignement. Il est important que vous enregistriez le développement de vos compétences et talents de PRI. Vous pourrez utiliser dans cet objectif les stratégies, méthodes, outils présentés dans cette boîte à outils, en les adaptant à votre situation. Vous pourriez ainsi tenir votre portfolio de PRI. Celui-ci pourrait vous servir dans votre évolution professionnelle, par exemple pour exercer des responsabilités d'encadrement pédagogique, au niveau de l'établissement ou à un niveau plus élevé. Cette réflexion fait l'objet du chapitre suivant.

## Chapitre 5

### Votre propre ADPC de PRI

Si vous intervenez en tant que PRI dans votre établissement, il est fort probable que cela soit notamment dû au fait que votre pratique pédagogique est source d'inspiration et de motivation pour vos collègues.

Il se peut aussi que votre formation en tant que PRI ait été relativement sommaire et que, au moins dans un premier temps, vous ayez adapté ou alliez adapter certaines des techniques pédagogiques que vous employez avec succès dans votre classe pour travailler avec les collègues que vous accompagnez. C'est de fait un excellent point de départ. Vous êtes désormais en mesure de mettre à profit les idées et techniques fournis dans cette Boîte à Outils.

Au fur et à mesure que vous allez enrichir et approfondir votre pratique de PRI, vous allez développer de nouvelles compétences, celles d'accompagnateur.trice.s pédagogique et formateur.trice au sein de votre établissement. Il est important que vous tiriez le bénéfice maximum de cet investissement.



### *Pause-réflexion...*

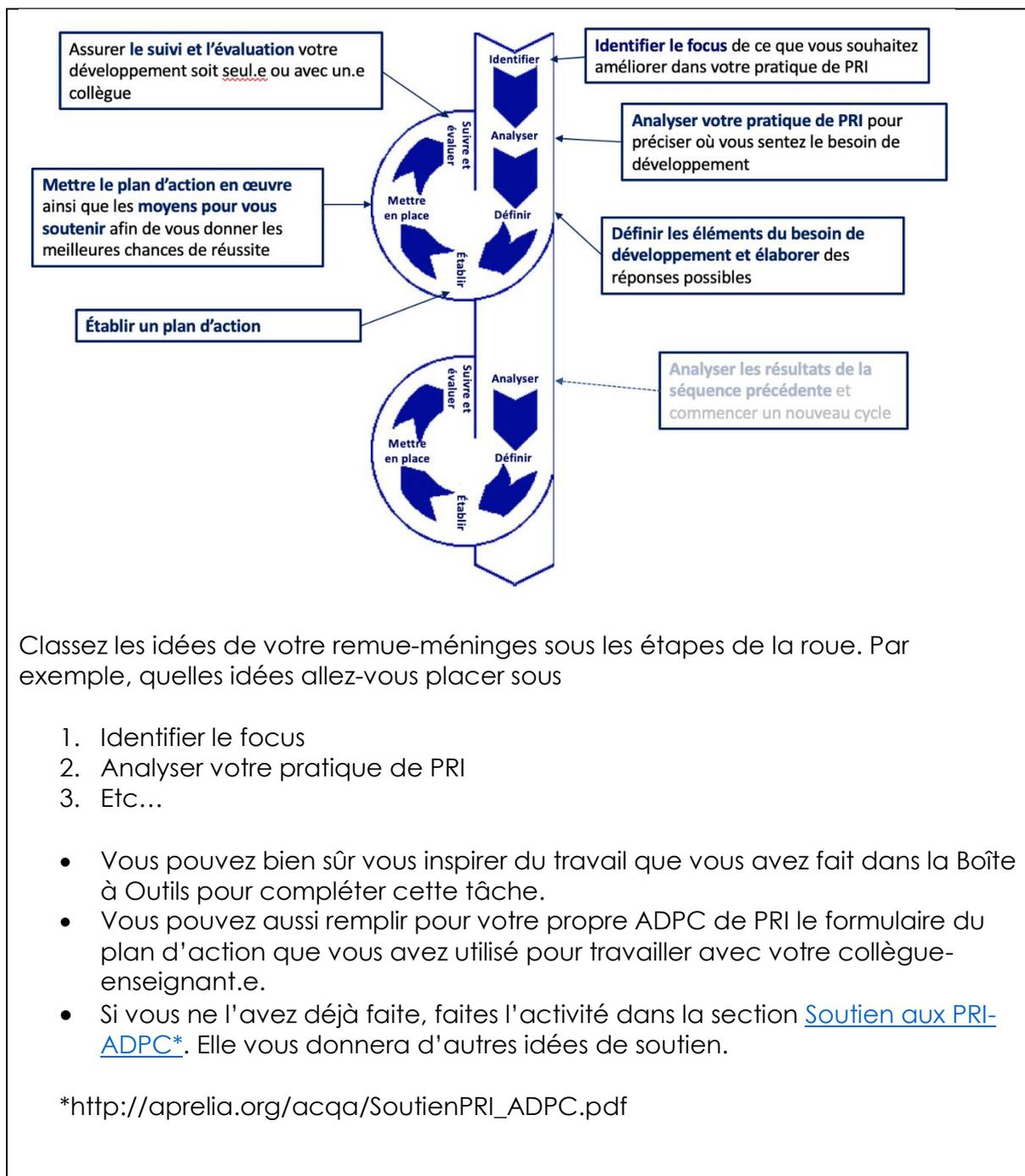
- *Avez-vous pensé à la manière dont vous pourriez adapter les stratégies que vous avez déployées avec vos collègues-enseignant.e.s à votre propre développement professionnel de PRI-ADPC ?*
- *Avez-vous en tête une technique que vous souhaitez développer pour aider vos collègues-enseignant.e.s plus efficacement ?*
- *Vous demandez-vous comment vous pourriez utiliser le coaching ou le mentorat\* pour encourager les enseignant.e.s à améliorer leur pratique pédagogique ?*

\*Pour connaître la différence entre « coaching » et « mentorat », et approfondir le concept d'« accompagnement », vous pouvez consulter avec profit le cahier [Apréli@-PartaTESSA Accompagner les enseignant.e.s, coaching et mentorat \(pdf\)](#), pages 30 et 31.

## **Activité 20 : Comment une PRI peut-elle définir son propre programme d'ADPC ?**

*Cette activité va vous permettre d'établir une liste d'actions à même de vous aider à diriger, enregistrer, assurer le suivi et évaluer votre rôle en tant que PRI*

- Seul.e, ou avec d'autres PRI, et peut-être avec un.e responsable pédagogique de l'établissement ou du secteur, faites un remue-méninge des actions auxquelles vous pensez.
- Observez la roue du développement professionnel, légèrement modifiée pour s'adapter à votre situation :



Vous devrez répéter pour vous-mêmes toutes les étapes que vous avez suivies avec votre collègue-enseignant.e.

## Activité 21 : Un portfolio pour une PRI-ADPC

*Dans cette activité vous allez réfléchir à ce qu'un portfolio de PRI-ADPC peut contenir*

Relisez la section de la Boîte à Outils qui se rapporte à la tenue d'un portfolio par votre collègue-enseignant.e.

- Quels types de preuves pouvez-vous adopter ou adapter à partir de cette liste ?
- Si vous avez d'autres idées n'hésitez pas à les noter.

Si vous avez la chance de travailler dans un établissement où il y a plusieurs PRI, nous vous encourageons à former une équipe pour partager vos idées, vos pratiques et vos succès et pour recevoir un peu de réconfort quand les choses ne vont pas exactement comme vous le souhaiteriez. Ceci pourrait être un jalon important vers la création d'une [communauté de pratique](#)<sup>23</sup>. Cette communauté de pratique, composée d'enseignant.e.s, est le cœur et le moteur de la CAPE (Communauté d'Apprentissage Professionnel Étendue) définie dans le chapitre d'introduction, intitulé [Bienvenue](#).

Si vous exercez dans un établissement qui a établi un projet d'établissement, le travail que vous faites en tant que PRI et votre développement personnel en tant que PRI s'inscrira dans et contribuera à ce projet d'établissement.

Ainsi, en entreprenant votre parcours de PRI à l'aide de cette Boîte à Outils, vous pourrez, en collaboration avec vos collègues nourrir une dynamique collective d'amélioration de la qualité des apprentissages au sein de votre établissement.

Nous espérons que cette Boîte à Outils vous permettra d'entreprendre seul.e, avec vos collègues, et avec vos élèves, un riche parcours de développement qui réponde à vos attentes et vous apporte les plus grandes satisfactions.

<sup>23</sup> [https://www.usherbrooke.ca/ssf/fileadmin/sites/ssf/Face\\_et\\_pile/face\\_pile\\_CdeP\\_VF.pdf](https://www.usherbrooke.ca/ssf/fileadmin/sites/ssf/Face_et_pile/face_pile_CdeP_VF.pdf)

# Sommaire

Chapitre 1 Introduction .....	2
Remerciements.....	2
Avant-propos.....	3
Bienvenue et introduction .....	5
Chapitre 2 PRI, Rôle, caractéristiques et tâches.....	8
Le rôle de PRI.....	8
Portraits de PRI-ADPC.....	9
Les caractéristiques d'une PRI-ADPC efficace .....	16
Activité 1 : Les qualités d'une PRI-ADPC efficace .....	16
Les tâches essentielles de la PRI-ADPC.....	17
Activité 2 : Les tâches essentielles de la PRI-ADPC .....	17
Chapitre 3 PRI : Organisation d'un programme d'apprentissage et de développement professionnel continu au sein de l'établissement.....	21
1. Les modèles d'organisation de programmes d'ADPC dans les établissements des PRI-ADPC .	22
Activité 1bis : Catégories pour la mise en place d'un programme d'ADPC au sein de l'établissement .....	22
Alioune Datta.....	22
Mme Absa Dembelé .....	23
Alassane Sidibé .....	24
Mme Maguette Badji.....	25
Activité 3 : Catégories pour la mise en place d'un programme d'ADPC au sein de l'établissement .....	26
1) L'organisation au niveau de l'établissement.....	27
2) Le programme de formation .....	27
3) Besoins des PRI-ADPC et les soutiens possibles.....	27
4) Les enseignant.e.s .....	27
5) Valeur ajoutée à la vie et au travail de l'établissement .....	27
2. Organisation au niveau de l'établissement.....	27
Activité 4 : Des modèles d'organisation de PRI-ADPC.....	29
Activité 5 : Une PRE ou pas ?.....	30
3. Soutien aux PRI-ADPC.....	30
Activité 6 : Des soutiens supplémentaires .....	31
Activité 7 : Quelle valeur ajoutée les PRI-ADPC apportent-elles à leurs établissements ?.....	32
4. Vers une Communauté d'Apprentissage Professionnelle Élargie (CAPE) .....	33

Activité 8 : Comment les PRI-ADPC pourraient œuvrer au sein d'une CAPE .....	33
Étude de cas 1 : Madame Samaké développe une CAPE en démarrant un projet d'établissement.....	33
Références :.....	36
Chapitre 4 PRI : déroulement d'un programme d'apprentissage et le développement professionnel continu au sein de l'établissement.....	37
Introduction .....	37
Activité 9 : Le programme d'ADPC de Youssef.....	38
1. Identifier le focus.....	41
Étude de cas 2 a :.....	41
Étude de cas 2 b :.....	41
Étude de cas 2 c :.....	41
Étude de cas 2 d :.....	41
Étude de cas 2 e :.....	41
2. Analyser la pratique d'enseignement pour identifier le point à améliorer et ses éléments ....	42
Activité 10 : Stratégies pour obtenir plus de données sur le point à améliorer et ses éléments .	42
Étude de cas 3 a : Mangary, ce que l'analyse révèle.....	45
Étude de cas 3 b : Fatou, ce que l'analyse révèle.....	45
Étude de cas 3 c : Marie-Pierre, ce que l'analyse révèle.....	45
3. Définir le point à améliorer ainsi que tous les éléments.....	46
Activité 11 : Les différents éléments du programme d'ADPC de Youssef.....	46
Étude de cas 4 : Extrait de programme d'ADPC de Youssef.....	47
4. Etablir un plan d'action .....	48
Activité 12 : Les différents éléments d'un plan d'action .....	48
Plan d'action 1 .....	50
Plan d'action 2.....	51
Activité 13 : Les objectifs suivants sont-ils SMART ou pas ? .....	53
Types de soutien apportés aux enseignant.e.s pour leur permettre de réaliser leurs objectifs. .....	54
Activité 14 : S'accorder sur les soutiens possibles .....	55
Activité 15 : Exemples de critères de réussite.....	57
5. Mettre le plan d'action et ses soutiens en œuvre .....	59
Étude de cas 5 : Youssef met en œuvre son plan d'action.....	59
Activité 16 : Soutenir un.e enseignant.e mettant en œuvre son plan d'action .....	62
6. Assurer le suivi du plan d'action et en évaluer les résultats .....	65

Assurer le suivi .....	65
Quelles sortes de données pour le suivi d'un programme d'ADPC ? .....	65
Activité 17 : Quelles sortes de données peut-on rassembler au cours d'un suivi de projet d'amélioration de pratique pédagogique ?.....	65
Où et comment collectionner toutes ces données : le portfolio.....	67
Réflexion et analyse .....	70
Activité 18 : La réflexion de Youssef sur sa leçon.....	71
Étude de cas 6 : La réflexion de Youssef sur sa leçon .....	73
7. Analyser les résultats du projet.....	75
Activité 19 : Les éléments constitutifs de l'évaluation finale d'un programme d'ADPC.....	75
Étude de cas 7 : L'évaluation de la manière dont Youssef a atteint les objectifs de son programme d'ADPC.....	76
Chapitre 5 Votre propre ADPC de PRI .....	79
Activité 20 : Comment une PRI peut-elle définir son propre programme d'ADPC ? .....	80
Activité 21 : Un portfolio pour une PRI-ADPC .....	82
Sommaire .....	83