

A l'exception des documents de tiers et sauf indication contraire, le contenu de ce cahier 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.

Ce cahier, comme désormais toutes les ressources produites par Apréli@, 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 contribution si précieuse à la réalisation de ce cahier, leur infinie patience et leur disponibilité de chaque instant, à :

- Geneviève Puiségur-Pouchin, présidente-fondatrice d'Apréli@, directrice de cette collection,
- Michèle Deane, enseignante et formatrice d'enseignants et de formateurs, et
- Pierre Puiségur, webmestre du site web d'Apréli@.

Nous remercions également toutes celles et ceux qui nous feront part de leur retour et contribueront en cela à l'amélioration continue de nos REL.

Avant-propos

De l'Inde à l'Afrique subsaharienne: soutenir les chef.fe.s d'établissements scolaires à faire de leurs établissements des communautés d'apprentissage professionnel élargies (CAPE)

Article paru dans la newsletter TESSA ¹ de février 2018, par Geneviève Puiségur-Pouchin, directrice de la collection Apréli@ pour les chef.fe.s d'établissement² et Michèle Deane, TESSA³ :

« L'école acquiert une importance croissante comme lieu d'apprentissage et de développement professionnel continu (ADPC) pour les enseignants. L'ADPC en milieu scolaire se concentre directement sur les pratiques d'enseignement-apprentissage et les stratégies pour l'amélioration de la qualité de celles-ci. ... Cependant, le leadership est d'une importance cruciale pour ce type de formation des enseignants en milieu scolaire. » (Cullen et al, 2012)

« Les chefs d'établissement jouent un rôle crucial pour établir, façonner et encourager des pratiques pédagogiques de qualité. » (OCDE, 2016)

[Un chef d'établissement :] « Quelqu'un qui crée l'espace qui favorise le développement professionnel et personnel des enseignants, et encourage la croissance personnelle des élèves, leur créativité et leur propre parcours de découverte. » (Saavedra, J. 2017)

Le rôle des écoles en tant que communautés d'apprentissage professionnel élargie (CAPE) et celui de leurs leaders en tant que facilitateurs de la croissance professionnelle de leur personnel et leaders de ces CAPE sont un thème qui apparaît souvent dans la recherche actuelle de stratégies pour atteindre les Objectifs de développement durable à l'horizon 2030.

Cependant les chefs d'établissement n'ont pas nécessairement été équipés, encore moins formés pour accomplir ce nouveau rôle et transformer leurs écoles en CAPE. TESS-India a pris conscience de ce fait et a produit une collection très utile de ressources clés Pratiques efficaces de leadership scolaire qui « **offrent des conseils supplémentaires aux chefs d'établissement visant à améliorer l'enseignement et l'apprentissage en utilisant le REL de TESS-India sur le leadership scolaire.** » Ces ressources sont à juste titre ancrées dans la culture et les contextes des États indiens où travaillaient nos collègues de TESS-India.

Lorsqu'ils ont découvert ces ressources, nos amis et collègues des REL Apréli@ ont

1 <http://www.tessafrica.net/news/de-l%E2%80%99inde-%C3%A0-l%E2%80%99afrique-subsaharienne-soutenir-les-cheffes-d%E2%80%99%C3%A9tablissements-scolaires-%C3%A0-faire-de>

2 <http://aprelia.org/index.php/fr/ressources/ressources-chef-etablissement/cahiers-apreli-pour-les-chef-fe-s-d-etablissement/1814-collection-apreli-pour-les-chefs-d-etablissement>

3 <http://www.tessafrica.net/>

jugé que celles-ci étaient extrêmement utiles et devaient être traduites et adaptées au contexte des pays africains francophones.

C'est ainsi qu'a vu le jour la collection d'Apréli@ pour les chef.fe.s d'établissement.

L'Association pour la promotion des ressources éducatives libres @fricaines a donc traduit en français et adapté aux contextes des pays francophones d'Afrique subsaharienne les ressources de TESS-India pour les chef.fe.s d'établissement indiens.

Ces quatre cahiers visent la transformation des processus d'enseignement-apprentissage en vue d'améliorer les résultats des élèves en s'appuyant sur le développement professionnel continu des enseignant.e.s. Ils sont disponibles sur le site web d'Apréli@ :

- Conduire le développement professionnel des enseignant.e.s
- Soutenir les enseignant.e.s pour améliorer les apprentissages
- Développer le coaching et le mentorat dans votre établissement
- Piloter l'usage des TIC dans votre établissement

Apréli@ travaille en ce moment à un cinquième cahier⁴ qui ouvre un champ nouveau, celui de la gouvernance d'établissement. Intitulé *Conduire le projet d'établissement*, ce cahier met l'accent sur le processus de planification du développement de l'établissement, en vue d'améliorer les conditions et résultats d'apprentissage, et crée des synergies entre le développement individuel des acteurs et le développement de la communauté scolaire.

Ces ressources pour les chefs d'établissement complètent la collection de ressources⁵ de l'initiative ACQA (Améliorer Continument la Qualité des Apprentissages) qui installe l'école au cœur du développement professionnel et outille ses divers acteurs (enseignant.e.s, accompagnateur.trice.s d'enseignant.e.s, chef.fe.s d'établissement) pour lui permettre d'évoluer vers une Communauté d'Apprentissage Professionnel Elargie (CAPE) reposant sur le co-développement professionnel continu de l'ensemble des personnels. La mise à disposition de ces ressources capitalise des travaux menés par Apréli@ et TESSA en Afrique francophone sub-saharienne, séparément ou conjointement, ainsi que des ressources qui en sont issues.

La traduction en anglais des cahiers ainsi que leur adaptation aux contextes des pays anglophones d'Afrique sub-saharienne ont commencé. Elles seront vraisemblablement partagées sur PartaTESSA. Suivez nos progrès sur les pages Facebook d'Apréli@ et de TESSA ainsi que sur le site d'Apréli@⁶ et les bulletins d'information sur le site TESSA,

On ne peut que se réjouir de voir ainsi la convergence d'initiatives issues de continents éloignés géographiquement mais confrontés à des défis comparables, en

4 Désormais disponible à l'adresse :

http://aprelia.org/cahiers/c5/fichiers/C5_Conduire_le_projet_d_etablissement.pdf

5 <http://aprelia.org/index.php/fr/1880>

6 <http://aprelia.org/>

dépassant les barrières linguistiques. Un exemple de plus de l'impressionnante facilité d'adaptation des REL aux contextes et besoins, de leur souplesse et de leur vitalité !

Présentation

Ce cahier fait partie de la collection Apréli@ destinée aux chef.fe.s d'établissements, ou à toute personne-ressource chargée d'encadrement pédagogique au sein de la structure (tel que censeur.e, responsable pédagogique, coordinatrice/coordonateur disciplinaire). L'encadrement pédagogique de proximité pourra également s'en servir avec profit. Pour des raisons de commodité, nous regrouperons ces personnes sous l'appellation « chef.fe d'établissement ».

Faisant de l'établissement le lieu privilégié de l'ADP (Apprentissage et Développement Professionnel), la collection vise à aider les chef.fe.s d'établissements à faire évoluer la structure scolaire dont elles/ils ont la charge vers une Communauté d'Apprentissage Professionnel Elargie (CAPE) reposant sur le co-développement professionnel continu de l'ensemble des acteur.e.s.

La collection peut être considérée comme une boîte à outils, constituée de plusieurs cahiers, dans lesquels les chef.fe.s d'établissements pourront sélectionner les outils les mieux adaptés à leur réalité et s'en servir pour répondre aux besoins propres de leur communauté scolaire.

Les différents cahiers ne sont pas à exploiter de façon linéaire ; il s'agit plutôt d'y sélectionner des éléments appropriés en vue de répondre à une problématique précise identifiée dans et par l'établissement (Par exemple : mise en œuvre dans une discipline donnée/à un niveau donné d'une technique précise de pédagogie active). Ils peuvent aussi être utilisés pour mettre en place des ateliers de formation, ou animer une réunion thématique avec, par exemple, d'autres chef.fe.s d'établissements du secteur.

Présentant de façon brève diverses notions, les cahiers donnent la part belle aux pratiques, en présentant une large gamme d'études de cas, d'activités, de pauses-réflexion et de ressources, essentiellement des Ressources Educatives Libres (REL) africaines.

Pour mener à bien les différentes activités proposées, les chef.fe.s d'établissement sont invité.e.s à tenir un carnet de bord, en vue de les aider à documenter, organiser et capitaliser dans la durée leur apprentissage et leur développement. La collection contribue donc ainsi à l'ADP de la/du chef.fe d'établissement elle/lui-même

L'objectif large de la collection est de faciliter la transformation des processus d'enseignement-apprentissage pour améliorer les apprentissages effectifs. Il s'agit en effet d'accompagner les enseignant.e.s pour qu'elles/ils soient en mesure de mettre en place un modèle d'apprentissage horizontal où l'apprenant.e est pleinement engagé.e dans la construction de ses apprentissages, l'enseignant.e jouant à ses côtés un rôle de guide et de mentor. La/le chef.fe d'établissement a un rôle de 1^{er} plan à jouer pour faciliter ce changement de paradigme éducatif.

La collection résulte de l'adaptation, la contextualisation et l'enrichissement de REL produites par TESS-India (<http://www.tess-india.edu.in/>) en direction des chef.fe.s d'établissements indien.ne.s. Les exemples présentés proviennent de différents pays francophones d'Afrique sub-saharienne.



Sommaire

Remerciements.....	2
Avant-propos.....	3
Présentation.....	6
Sommaire.....	8
Introduction.....	10
De quoi parle ce cahier ?.....	11
Ce que vous trouverez dans ce cahier :.....	12
Votre carnet de bord.....	12
1. Perspectives sur le développement professionnel des enseignant.e.s.....	13
2. Apprentissage et Développement Professionnel Continu des enseignant.e.s.....	15
Etude de cas 1 : L'enseignement de Mr Koffi.....	15
Activité 1 : Préparer un entretien sur le développement professionnel avec un.e enseignant.e.....	16
3. Modèles d'Apprentissage et Développement Professionnel Continu (ADPC) d'enseignant.e.s.....	18
Etude de cas 2 : Interview de Mme Tchambé, directrice d'une l'école primaire au Cameroun.....	20
Etude de cas 3 : Deux chef.fe.s d'établissement pilotent un e-jumelage éducatif entre leurs groupes scolaires.....	21
Activité 2 : Identifier des opportunités d'apprentissage.....	23
Activité 3 : Etablir un plan d'action.....	24
4. Tenir un registre des activités de développement professionnel.....	26
Etude de cas 4 : Mme Diabaté tient un dossier sur son ADPC au sein de l'établissement.....	26
Activité 4 : Organiser vos propres dossiers d'ADPC.....	28
5. Institutionnaliser l'ADPC dans votre établissement.....	30
6. En résumé.....	32
Ressources.....	33
Ressource 1: Modèle pour mener une discussion individuelle avec un.e enseignant.e.....	33
Ressource 2: Récits, chansons, expression orale, jeux de rôles et art dramatique... ..	34
➤ Récits.....	34
➤ Chansons.....	36

➤ L'expression orale.....	36
➤ Jeux de rôles.....	37
➤ Art dramatique.....	38
Ressource 3 : Une introduction à la recherche-action en classe.....	40
Ressource 4 : Les e-jumelages éducatifs d'Apréli@.....	43
Ressource 5 : Modèle pour établir un plan d'action individuel.....	45
Références et bibliographie.....	46

Introduction

Le cahier C1 : **Conduire le développement professionnel continu des enseignant.e.s**⁷ est une ressource éducative libre (REL) développé par un groupe de formateurs pour soutenir les chef.fe.s d'établissement, ou toute personne-ressource chargée d'encadrement pédagogique au sein de la structure (directrice/directeur d'établissement, ou directrice/directeur pédagogique, ou responsable disciplinaire), qui accompagnent l'apprentissage et le développement professionnel continu (ADPC) des enseignant.e.s au sein de leur établissement. Dans le reste du cahier, ces personnes seront regroupées sous l'appellation « chef.fe. d'établissement ». Il s'agit en grande partie d'une adaptation du cahier **Transforming teaching-learning process : leading teachers's professionnel development** réalisée par TESS India⁸, cette ressource étant placée sous licence Creative Commons CC BY SA⁹.

Ce cahier capitalise également des travaux menés par Apréli@ (1) et TESSA (2) en Afrique francophone sub-saharienne, séparément ou conjointement, ainsi que des ressources issues de ces travaux.

Il fait partie d'un ensemble de cahiers qui se rapportent à la question-clé de l'amélioration des apprentissages par le co-développement professionnel au sein de l'établissement. Vous trouverez peut-être utile de vous reporter à d'autres cahiers de cet ensemble pour développer vos connaissances et vos compétences, ainsi qu'à des ressources TESSA particulièrement appropriées à cette question-clé :

- [Conduire le projet d'établissement](#)¹⁰
- [Soutenir les enseignants pour améliorer les apprentissages](#)¹¹
- [Développer le coaching et le mentorat dans votre établissement](#)¹²
- [Piloter l'usage des TIC dans votre établissement](#)¹³
- [Boîte à outils Apréli@-PartaTESSA des Personnes Ressources Internes pour l'Apprentissage et le Développement Professionnel Continu au sein de l'établissement scolaire](#)¹⁴
- [Boîte à outils TESSA pour la formation des enseignants à l'éducation inclusive](#)¹⁵

7 <https://aprelia.org/cahiers/c1/fichiers/>

C1 [Conduire le développement professionnel des enseignants.pdf](#)

8 <http://www.tess-india.edu.in/learning-resource-1231>

9 <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>

10 https://aprelia.org/cahiers/c5/fichiers/C5_Conduire_le_projet_d_etablissement.pdf

11 <https://aprelia.org/cahiers/c2/fichiers/>

C2 [Soutenir les enseignants pour améliorer les apprentissages.pdf](#)

12

https://aprelia.org/cahiers/c3/fichiers/C3_Accompagner_les_enseignants_coaching_et_mentorat.pdf

13 <https://aprelia.org/cahiers/c4/fichiers/>

C4 [Piloter l'usage des TIC dans votre établissement.pdf](#)

14 <https://aprelia.org/acqa/BoiteOutilsPRI.pdf>

15 <https://aprelia.org/phocadownload/Tessa/Boites%20a%20outils%20Togo.pdf>

- [Boîte à outils TESSA pour les Superviseurs et Encadreurs de pratiques pédagogiques.](#)¹⁶
- [Travailler avec les enseignants, guide du formateur](#)¹⁷

De quoi parle ce cahier ?

En tant que chef.fe d'établissement, vous exercez le leadership pédagogique le mieux à même d'améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage dans le contexte propre à votre établissement. Cela vous amène à élaborer et à conduire le processus de changement le plus approprié, en vous efforçant d'y associer d'une manière durable tous les membres de la communauté éducative. Dans cet objectif, vous vous appuyez sur les relations avec les personnes, vous travaillez en concertation, vous recherchez la participation de tou.te.s et l'adhésion de chacun.e au projet collectif. Il vous est donc nécessaire de connaître chaque membre du personnel et de vous préoccuper de ses besoins de développement professionnel.

Les enseignant.e.s constituant le facteur-clé de la qualité des apprentissages des élèves, vous aurez à cœur de leur fournir le meilleur soutien pour les aider à améliorer leur pratique. Cela n'est pas simple, car il existe des contraintes, notamment budgétaires, sur lesquelles il vous est difficile d'agir. Toutefois, vous pouvez mettre en œuvre diverses stratégies de soutien au sein de votre établissement, qui constituent autant de leviers pour améliorer l'efficacité des enseignant.e.s. Ce cahier vise à vous outiller dans ce sens.

Il se compose de cinq étapes :

1. Perspectives sur le développement professionnel des enseignant.e.s
2. Apprentissage et Développement Professionnel des enseignant.e.s
3. Modèles d'Apprentissage et Développement Professionnel (ADP) d'enseignant.e.s
4. Tenir un registre des activités de développement professionnel
5. Institutionnaliser l'ADPC dans votre établissement

¹⁶ <http://www.open.edu/openlearncreate/mod/subpage/view.php?id=80972>

¹⁷ <http://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=84302>

Ce que vous trouverez dans ce cahier :

Les ressources, activités, pauses-réflexions et études de cas qui y sont proposées vous aideront à :

- Comprendre comment le développement professionnel des enseignant.e.s au sein de l'établissement peut améliorer l'établissement et les résultats d'apprentissage des élèves
- Développer quelques idées pour aider vos enseignant.e.s à évaluer leurs besoins de développement professionnel
- Planifier, accompagner et faciliter le développement professionnel des enseignant.e.s.

Votre carnet de bord

Pour mener à bien les différentes activités proposées dans ce cahier, vous pourrez utilement prendre des notes dans un carnet de bord, qui peut être un cahier ou un dossier où vous rassemblerez vos réflexions, vos idées et vos plans. Peut-être en avez-vous déjà commencé un.

Vous pouvez travailler seul.e à travers ce cahier, mais vous apprendrez plus et mieux si vous êtes en mesure de discuter de votre apprentissage avec un.e autre responsable de l'établissement, ou encore un.e collègue d'un autre établissement. Cela pourrait être un.e collègue avec laquelle/lequel vous avez déjà collaboré, ou quelqu'un avec qui vous pourrez établir une relation à cette occasion. Cela pourrait se faire de façon organisée ou sur une base plus informelle, selon les besoins et opportunités. Les notes que vous inscrirez 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.

1. Perspectives sur le développement professionnel des enseignant.e.s

L'enseignement n'est pas un métier statique ; il évolue constamment, notamment sous l'influence des technologies, l'évolution continue du corpus de connaissances, les pressions économiques, sociales et culturelles. Pour faire face à ces changements, les approches pédagogiques et les compétences nécessaires doivent constamment être réinterrogées et remises à jour. Il est essentiel que les enseignant.e.s soient en mesure d'opérer ces changements.

Pour permettre la réalisation effective par les enseignant.e.s, dans leurs classes, de la vision pédagogique portée par les curricula nationaux, il est important que le développement professionnel des enseignant.e.s se fasse sous la houlette de la/du chef.fe d'établissement. Afin d'être en mesure de faciliter l'évolution des processus d'enseignement-apprentissage vers des modèles centrés sur l'élève, engagé.e de façon active et créative, les chef.fe.s d'établissements sont appelé.e.s à développer leurs capacités de leadership pédagogique. Les chef.fe.s d'établissements ont donc un rôle critique à jouer dans la planification, l'accompagnement et la facilitation de l'ADPC (Apprentissage et Développement Professionnel Continu) de chacun.e des enseignant.e.s de leurs établissements. Celui-ci doit être vu comme une activité continue, tout au long de la carrière, qui concerne à la fois leur vie professionnelle et personnelle, ainsi que l'environnement de l'établissement, sous l'angle social et culturel. Il s'agit d'une considération importante pour le chef.fe d'établissement, car, tout comme leurs élèves, les enseignant.e.s apprennent continuellement, l'acquisition de connaissances et compétences étant un processus sans fin.

L'ADPC au sein de l'établissement offre de nombreux avantages et peut permettre de surmonter des obstacles rencontrés par les enseignant.e.s engagé.e.s dans leur développement professionnel, que des formations organisées en dehors de l'établissement, par exemple par des regroupements de secteurs, ne peuvent pas permettre.

Il permet notamment :

- de répondre aux besoins individuels de développement professionnel de chaque enseignant.e
- de répondre aux besoins particuliers et caractéristiques de l'établissement
- d'être en phase avec les objectifs spécifiques de développement de l'établissement (dont son projet d'établissement¹⁸)
- de faciliter le développement de capacités et compétences en amenant les enseignant.e.s à travailler en groupes

18 https://aprelia.org/cahiers/c5/fichiers/C5_Conduire_le_projet_d_etablissement.pdf

- d'assurer la continuité pédagogique, les enseignant.e.s pouvant travailler sur leur développement professionnel tout en enseignant
- de fournir la possibilité d'un retour immédiat sur les apprentissages des élèves, le développement professionnel se faisant dans la classe
- de permettre aux chef.fe.s d'établissements de mieux apprécier la qualité et la pertinence du développement professionnel.

Ce cahier traite du développement professionnel au sein de l'établissement par le biais d'activités favorisant des enseignement-apprentissages effectifs, ainsi que, plus largement, une amélioration de l'établissement dans sa globalité.

En effet, en tant que chef.fe d'établissement, vous êtes attaché.e à la qualité des résultats d'apprentissage de vos élèves tout comme à celle des équipes pédagogiques et de direction. Idéalement, vous serez amené.e à travailler avec vos enseignant.e.s pour améliorer, à travers leur expérience quotidienne d'enseignement, leurs connaissances et compétences, d'une façon qui les encourage à les partager avec leurs collègues ; vous favoriserez un climat de confiance et une ouverture d'esprit qui leur permettra d'apprendre les un.e.s des autres, en observant, en discutant des questions qui se posent, en co-élaborant, en mutualisant les réponses, dans des situations et lieux divers (la classe, l'établissement, la maison, la communauté, l'environnement).

2. Apprentissage et Développement Professionnel Continu des enseignant.e.s

L'**A**pprentissage et le **D**éveloppement **P**rofessionnel **C**ontinu (ADPC) concernent la capacité d'une personne à acquérir le savoir et les compétences relatives à son emploi et ses pratiques et se tenir informée des évolutions de son champ professionnel.

Les grands objectifs de l'ADPC pourraient consister à :

- explorer, réfléchir à sa pratique professionnelle et la développer
- approfondir et mettre à jour ses connaissances, dans son champ académique et dans les autres champs du curriculum
- effectuer des recherches et réfléchir à l'éducation des apprenant.e.s
- comprendre et suivre continuellement les questions éducatives et sociales
- se préparer à jouer d'autres rôles liés à l'enseignement/apprentissage, tels que la formation des enseignant.e.s, le développement du curriculum ou le conseil (coaching et/ou mentorat)
- se préserver de l'isolement intellectuel et partager des expériences et des points de vue avec d'autres actrices/acteurs du champ éducatif, enseignant.e.s et universitaires travaillant dans des champs disciplinaires spécifiques aussi bien qu'intellectuel.le.s exerçant dans l'environnement social de proximité.

Le niveau de compétences et les besoins de développement professionnel de vos collègues-enseignant.e.s sont variables, de même que leurs motivations et leurs caractéristiques. Vous devrez donc recourir à des approches diversifiées pour les encourager à entreprendre leur ADPC sur une base appropriée.

L'exemple de Mr Koffi (ci-dessous) montre que cet enseignant a d'évidents besoins d'ADPC, mais qu'il manifeste quelques réticences à s'y engager. Mr Koffi peut vous rappeler quelqu'un que vous connaissez. Cette étude de cas sera utilisée dans [l'Activité 1](#).

Etude de cas 1 : L'enseignement de Mr Koffi

Mr Koffi enseigne depuis 16 ans dans la même école primaire. Il est très fier de ses affichages ; il rapporte du papier de chez lui, il dispose d'une boîte spéciale avec des ciseaux, de la colle, des stylos et des punaises. Il affiche les meilleurs travaux de sa classe, avec l'aide de deux élèves « capables ». Les parents et autres visiteurs commentent les affiches à l'occasion de leurs passages dans la classe. Il est très fier de telles manifestations d'appréciation.

En général, Mr Koffi aime son travail, mais il y a quelques chapitres du manuel de sciences qu'il n'aime pas enseigner, car il ne se sent pas à l'aise avec la théorie et le contenu. Il lui arrive de se sentir un peu las d'enseigner mais en général il aime le contact avec les élèves, et tout spécialement les élèves « brillants », à qui il demande de s'asseoir au 1^{er} rang : il n'a pas honte d'avoir ses « chouchous », comme il les appelle. Il ne s'intéresse pas trop aux élèves en difficulté, au fond de la classe. Il se sent aussi soulagé lorsque beaucoup d'élèves manquent, en raison de leur participation aux travaux des champs.

Mr Koffi a participé de façon occasionnelle à des ateliers de formation organisés par l'APFC (Antenne de la Pédagogie et de la Formation Continue), mais il préfère s'en dispenser autant que possible. Il n'aime pas se déplacer ou se rendre à des endroits où il se retrouve avec des inconnus.

Sur un plan personnel, il est enclin à soutenir ses collègues, mais il ne s'engage pas dans des discussions portant sur les pratiques pédagogiques, non plus que dans des discussions plus larges sur des améliorations à apporter à l'établissement. Il ne se rend à l'établissement que pour délivrer son enseignement, puis rentre chez lui retrouver sa famille et ses amis. Plus jeune, il se débrouillait très bien en balafon, et maintenant il est payé pour donner un cours de balafon un soir par semaine dans une autre école. Une fois, il avait organisé un concert de balafon à la fête de fin d'année, mais il a estimé que c'était vraiment trop de travail.

Activité 1 : Préparer un entretien sur le développement professionnel avec un.e enseignant.e

Réfléchissez à la manière dont vous pourriez vous entretenir avec Mr Koffi pour l'amener à l'idée d'ADPC. Bien évidemment, vous ne connaissez pas Mr Koffi, mais vous connaissez sans doute des enseignant.e.s dans une situation analogue.

Vous pouvez prendre des notes dans votre carnet de bord :

1. Comment pourriez-vous amorcer la discussion sur ses besoins de développement ?
2. Lequel de ses points forts pouvez-vous souligner, et sur lequel de ses points faibles pourriez-vous attirer son attention ?
3. Comment pensez-vous qu'il puisse réagir ?
4. Quelles actions pourriez-vous entreprendre pour parvenir à un résultat positif ?

Observez le modèle de la [Ressource 1](#), en fin de document. Réfléchissez à la manière dont vous pouvez vous en servir dans le cas de Mr Koffi.

Quels types de questions et d'idées pourraient apparaître, et dans quelles sections prendrez-vous note des commentaires ?

Vous pourrez aussi vouloir vous servir de la [Ressource 2](#) « Récits, chansons, jeux de rôles et art dramatique », méthodes alternatives que l'on peut utiliser pour enseigner*; Mr Koffi est visiblement créatif et les élèves pourraient grandement bénéficier de cette créativité, s'il la mettait plus largement en œuvre dans ses leçons. Les ressources-clés qui accompagnent ces RELs (Ressources Educatives Libres) mettent l'accent sur différents sujets qui pourront vous être utiles lors de vos discussions sur l'ADPC. Vous pourrez reprendre ces notes dans la prochaine activité, qui concernera la planification des activités d'ADPC.

*Voir notamment, [Ressource 2](#), Art dramatique : *Par exemple, une classe a créé une pièce à propos du fonctionnement du cerveau, en utilisant des téléphones factices pour montrer comment les messages vont du cerveau aux oreilles, aux yeux, au nez, aux mains, à la bouche et au dos.*

Discussion

Il se peut que la culture de votre établissement fait que vous avez déjà des bilans et/ou des évaluations professionnels réguliers à l'occasion desquels vous échangez avec vos enseignant.e.s, de façon individuelle, sur leur pratique professionnelle, et identifiez leurs besoins prioritaires en terme de développement professionnel. Vos enseignant.e.s peuvent donc être habitué.e.s à ces types d'entretiens. Cependant, il se peut que cela se produise pour la première fois.

Pour mieux comprendre la vie professionnelle de vos collègues-enseignant.e.s, vous pourrez utilement établir un calendrier de réunions individuelles avec chacun.e d'entre elles/eux en vue de discuter de leurs besoins, intérêts et attentes. Il s'agit bien d'un entretien professionnel, mais mené de manière bienveillante et constructive. Il vous permettra d'avoir avec l'enseignant.e une discussion sincère et utile qui vous aidera à mieux cerner sa vie professionnelle. Il se peut que quelqu'un.e, comme Mr Koffi, ait besoin d'une certaine persuasion et d'être mis.e en confiance pour permettre des échanges authentiques et utiles. Ces entretiens initiaux et leurs comptes rendus vous serviront de base pour établir la planification et le soutien des activités de développement professionnel : ils constituent le début d'un dialogue suivi qui, idéalement, vise à faire en sorte que les enseignant.e.s prennent en charge leur propre développement.

Les entretiens peuvent être mis en lien avec toutes les observations de leçons que vous avez effectuées, ou d'autres processus de suivi-accompagnement que vous avez entrepris.

Avec le temps, un établissement peut mettre en place l'observation et la revue de leçons par les pairs en tant qu'activité régulière du cycle d'ADPC, les collègues contribuant à produire des éléments précieux pour les entretiens d'évaluation. L'esprit qui sous-tend ce processus est bien celui de partage, d'entraide, de soutien et de co-développement professionnel continu au sein de l'équipe pédagogique. Il est particulièrement important de s'assurer d'établir un climat de confiance et de respect réciproque entre tous les acteurs.

3. Modèles d'Apprentissage et Développement Professionnel Continu (ADPC) d'enseignant.e.s

Bien que l'ADPC soit souvent structuré et piloté, il peut se faire de façon formelle et informelle, de façon individuelle, en petits groupes ou à plus grande échelle. Il peut inclure des approches telles que la recherche-action, la réflexion sur les pratiques, le mentorat et le coaching par les pairs. Il est important de valoriser et de reconnaître l'apprentissage informel dans votre établissement aussi bien que des programmes de formation très structurés pour s'assurer que toutes les possibilités de développement sont utilisées.

Les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) qui incluent la télévision, la radio et l'Internet, sont utiles pour faciliter l'accès au savoir, ou pour diffuser largement des informations nouvelles et importantes. L'internet vous permet, ainsi qu'à vos équipes, d'accéder à des ressources gratuites, notamment des REL africaines, telles que celles de TESSA (<http://www.tessafrica.net/home>) et d'Apréli@ (<http://wiki.aprelia.org/>). Ces REL peuvent se révéler très précieuses pour alimenter le développement professionnel dans votre établissement. Vous trouverez des informations sur ces ressources en fin de document.

Les activités en classe devraient constituer le moyen privilégié pour améliorer l'enseignement et les apprentissages. Il est essentiel que les enseignant.e.s aient le temps et l'espace nécessaires pour réfléchir et améliorer leur pratique en classe. Cependant, tou.te.s les enseignant.e.s, quelle que soit leur efficacité, apprendront également beaucoup en observant les bonnes pratiques des autres. Souvent, cela se fait déjà dans l'établissement, mais demeure « invisible » car le personnel ne sait pas vers qui se tourner ou de quelle observation de pratique il pourrait tirer des bénéfices. Le rôle du leadership peut alors être de rendre plus visibles, et donc plus efficaces, ces pratiques « invisibles », au profit de l'ensemble de la communauté enseignante. Cela nécessite que vous identifiiez les bonnes pratiques en œuvre dans l'établissement et que vous puissiez en faire bénéficier toute la communauté enseignante. La première étape de ce processus est d'aider chaque enseignant.e à être en mesure d'évaluer sa pratique professionnelle (enseignant.e auto-réflexif/ive) et d'être capable d'entreprendre une démarche d'auto-amélioration professionnelle.

Les enseignant.e.s peuvent apprendre au sein de leurs propres classes de nombreuses manières qui reposent toutes sur l'apprentissage en situation - où les enseignant.e.s expérimentent quelque chose de nouveau ou adaptent quelque chose qu'elles/ils faisaient déjà. Les enseignant.e.s ont besoin d'avoir assez confiance en elles/eux-mêmes pour mettre en application de nouvelles idées, de nouvelles façons de faire, en acceptant le risque que cela ne se passe pas tout à fait comme prévu. Pour pouvoir modifier et améliorer leurs pratiques, il est nécessaire qu'elles/ils puissent réfléchir sur ce qui s'est passé, sur ce qui a bien marché et ce qui n'a pas si bien réussi et pourquoi, afin d'en tirer des enseignements utiles.

L'apprentissage au sein de l'établissement peut se faire et être soutenu de plusieurs façons, énumérées ci-dessous.

Exemples d'Activités d'ADPC au sein de l'établissement :

- **La recherche-action**, où l'enseignant.e décide d'explorer un champ spécifique d'intérêt ou de questionnement, tente une approche nouvelle pour développer ses pratiques, au sein de la classe, réfléchit aux effets sur les apprentissages de ses élèves, et identifie ce qui doit être mis en œuvre par la suite. Une recherche-action suit un processus cyclique, puisque la phase finale d'identification des étapes suivantes fournit l'élan pour explorer la prochaine idée nouvelle. (voir [Ressource 3](#))
- **L'apprentissage collaboratif**, dans lequel l'enseignant.e s'engage avec ses collègues pour apprendre ensemble en observant, en comparant, en partageant leurs pratiques et en développement des plans d'action (par exemple, en mettant en place un groupe de travail sur l'évaluation des apprentissages au sein de l'établissement).
- **L'enseignement en équipe**, lorsque deux enseignant.e.s travaillent ensemble pour réaliser une leçon ou une suite de leçons, en combinant leurs compétences respectives. Cette façon de faire profite à la variété, au rythme, au centrage sur l'apprenant.e, ainsi qu'à la nouveauté et à l'exemplarité, et réactive l'intérêt des élèves. Chaque enseignant.e apprend de l'autre et essaie de nouvelles approches pédagogiques en équipe.
- **La réflexion sur les pratiques**, qui peut se faire seul.e (autoréflexion) ou en équipe (co-réflexion). Les questions soulevées par un.e collègue ou par le groupe, puis analysées ensemble, sont autant d'occasion pour l'enseignant.e d'approfondir ses réflexions, de même que les échanges qui suivent les observations de leçons effectuées par les pairs.
- **La participation à des réseaux d'enseignant.e.s**, des réseaux internes à l'établissement et partenariats entre établissements jumelés, autant de voies pour encourager vos collègues-enseignant.e.s à partager leurs expériences, discuter des difficultés, découvrir des idées émises par les groupes de pairs, réfléchir et élaborer des plans d'action. Vous pouvez explorer ces pistes avec d'autres chef.fe.s d'établissement, de votre environnement proche ou éloigné. L'internet ouvre en effet des possibilités infinies. (voir [ressource 4](#))

La [boîte à outils pour PRI](#)¹⁹ (Personnes-Ressources internes) vous propose un ensemble de ressources tout à fait appropriées à la mise en œuvre de tels dispositifs collaboratifs.

De même, ces diverses activités d'ADPC peuvent mettre à profit les RELs africaines de TESSA, qui fournissent aux enseignant.e.s beaucoup d'opportunités pour travailler en groupe ou individuellement sur de nombreux aspects de leur pratique

¹⁹ <https://aprelia.org/index.php/fr/2039>

d'enseignement et sur l'apprentissage de leurs élèves. Les ressources-clés TESSA (3) décrivent des aspects importants du processus d'enseignement-apprentissage :

- Travailler avec des classes à effectif lourd ou à niveaux multiples
- Travailler en groupes dans la classe
- Utiliser des cartes conceptuelles et le remue-méninges pour explorer les idées
- Planifiez et préparez vos leçons
- Evaluer l'apprentissage
- Travail d'investigation et de recherche en classe
- Être chercheur dans sa classe
- Utiliser les jeux de rôles, l'expression orale et l'art dramatique dans la classe
- Utiliser questionnement pour développer la pensée
- Utiliser les récits dans la classe
- Utiliser l'explication et la démonstration pour favoriser l'apprentissage
- Utiliser l'environnement local et la communauté comme ressource
- Utiliser les nouvelles technologies
- Être un enseignant inventif et créatif dans des conditions difficiles

Vous pouvez accéder à la fiche de chacune de ces ressources [ici](#)

Etude de cas 2 : Interview de Mme Tchambé, directrice d'une l'école primaire au Cameroun

Une de mes principales difficultés de directrice est que dans l'ensemble mes collègues enseignants n'aiment pas travailler dur. Mais j'essaie de maintenir les niveaux d'énergie de chacun aussi haut que possible. Je ne reste donc jamais enfermée dans mon bureau. Je circule beaucoup dans l'école et dans les classes et je suis à l'écoute des enseignants. S'ils ont des problèmes, j'en discute avec eux et nous les résolvons ensemble.

Une discipline rigoureuse est nécessaire. Il faut que la routine de l'emploi du temps soit respectée, que tout le monde soit dans sa classe à l'heure et que, dans leurs classes, les enseignants se consacrent à l'enseignement et ne s'adonnent pas à d'autres travaux, même s'il s'agit d'activités associées à la vie scolaire. En plus, s'ils font autre chose qu'enseigner, les élèves risquent de décrocher et ne plus venir à l'école. Il est essentiel que l'enseignant mobilise l'attention des élèves.

Je m'attache à améliorer les relations entre enseignants et élèves et je dis aux enseignants de sourire quand ils arrivent dans leur classe.

Les relations entre enseignants sont excellentes. Quand nous sommes ensemble, je ne leur fais pas sentir que je suis la directrice. Je les guide, je leur suggère comment faire des choses rapidement, mais correctement. J'apprécie leurs suggestions, il arrive souvent que les enseignants fassent d'excellentes suggestions. Nous travaillons ensemble et faisons en sorte que le stress ne s'installe pas parmi les enseignants.

La première règle que j'ai instaurée, c'est celle de la ponctualité ; les cours doivent absolument commencer et finir à l'heure. J'ai fait en sorte que cette règle soit respectée.

Ensuite, nous avons établi un programme de travail mensuel. Le programme de travail doit être réalisé dans le mois. A la fin de chaque mois, il y a un contrôle et nous regardons le nombre de filles obtenant au moins 8/10. Notre but est d'augmenter le nombre de filles obtenant au moins 8/10 et d'apporter un soutien supplémentaire à celles qui n'ont pas la moyenne. Nous avons mis en place des stratégies spécifiques pour aider ces élèves.

J'ai essayé d'améliorer l'environnement dans les salles de classe. Les élèves apprécient des classes attrayantes, et ils contribuent à créer un environnement plus motivant en réalisant des affiches sur les thèmes qu'ils étudient. Comme ils regardent ces affiches sans cesse, cela contribue à leur apprentissage, et en même temps, cela rend l'environnement plus plaisant pour tout le monde. Les élèves se sont ainsi rendu compte qu'ils peuvent aider à améliorer les choses et ils apportent de plus en plus de soin à leurs dessins et à leurs affiches.

Pause-réflexion :

Que vous inspirent les points soulignés par Mme Tchambé, tels que la ponctualité, la régularité du contrôle des apprentissages, l'attention particulière portée aux résultats des filles, les affichages dans les salles de cours?

Votre école est-elle concernée par certains d'entre eux ?

Si oui, quelles actions avez-vous mises en place?

Mme Tchambé nous a donné un exemple de la manière dont elle travaille avec les enseignants.e.s et les élèves sur des champs de développement précis, afin d'améliorer l'apprentissage dans son école. Dans l'étude de cas suivante, deux chef.fe.s d'établissement qui travaillent ensemble et se soutiennent au-delà des frontières pour améliorer les apprentissages partagent leur expérience.

Etude de cas 3 : Deux chef.fe.s d'établissement pilotent un e-jumelage éducatif entre leurs groupes scolaires

Sous la houlette de leurs directeur et directrice respectifs, Mr Ould Haidall et Mme Machinda, un groupe scolaire mauritanien et un groupe scolaire camerounais ont établi un e-jumelage éducatif, qui met à profit les ressources des e-jumelages éducatifs d'Apréli@.

Mme Machinda témoigne :

Dans mon établissement, nous avons vraiment envie de participer à un e-jumelage éducatif avec le groupe scolaire dirigé par Mr Ould Haidall. Mais nous avons quand même un problème à résoudre. Notre établissement ne dispose d'aucun équipement informatique, et encore moins de connexion internet. En revanche,

l'établissement de Mr Ould Haidall est très bien équipé et a une excellente connexion. Ses enseignants et ses élèves ont l'habitude de travailler en salle informatique, et Ould Haidall a même installé une plate-forme Moodle, qui lui sert à la fois pour les tâches administratives et pour les enseignements-apprentissages. Moi, je n'y connais vraiment pas grand-chose, mais en revanche, je suis équipée d'une tablette dont je me sers quotidiennement. Chez moi, j'ai la chance d'avoir une assez bonne connexion. Aussi, Mr Ould Haidall et moi nous avons pu faire connaissance grâce à Skype et nous mettre d'accord sur les activités d'e-jumelages que nous allions mener ensemble. Comme il a très bien compris notre situation, il a tout fait pour nous faciliter les choses, et pour qu'on puisse se débrouiller avec ma seule tablette. Dans la plate-forme de son établissement, il a créé des outils très pratiques et ludiques qui ont permis à nos élèves de réaliser facilement le *Qui est Qui ?*, qui est l'activité de démarrage des e-jumelages. En fait, il a présenté la reconnaissance des photos des partenaires en créant un quizz. Nos élèves n'avaient qu'à cliquer sur la case qui leur semblait correspondre à la bonne réponse. Ils ont fait ça très vite et avec beaucoup de plaisir. Du coup, avec mes collègues-enseignants, on a plein d'idées pour rendre les apprentissages plus vivants, motivants et efficaces, avec une simple tablette et les smartphones dont ils disposent. On va continuer à bénéficier de l'aide de Mr Ould Haidall et étendre à d'autres classes les activités que nous avons commencées ensemble. Je suis tellement contente de découvrir ces nouvelles perspectives et d'en faire profiter mes collègues-enseignants et nos élèves !

Pause-réflexion

Votre école mène-t-elle déjà des activités distantes avec d'autres écoles?

Si oui, celles-ci sont-elles en rapport direct avec les apprentissages curriculaires, ou relèvent-elles plutôt d'activités périscolaires ?

Contribuent-elles à votre propre ADPC?

Vous ont-elles apporté des idées d'amélioration pour votre école ou même permis de résoudre des difficultés auxquelles votre école était confrontée?

Avez-vous exploré le site des e-jumelages éducatifs d'Apréli@ ? Si oui, pensez-vous qu'il vous soit possible de démarrer un e-jumelage à la rentrée prochaine? Comment envisagez-vous de procéder ?

Comme le soulignent les deux études de cas précédentes, il est important de garder en tête que, pour que l'ADPC réalise son plein potentiel, l'enseignant.e doit être en mesure d'identifier le champ de développement et être activement impliqué.e dans la planification des activités et engagé.e dans le déroulement des apprentissages.

En d'autres termes, les enseignant.e.s ne subissent pas un processus de développement, mais sont au contraire **pleinement impliqué.e.s et actifs/actives dans leur auto-développement**. Cela ne signifie pas qu'en tant que chef.fe d'établissement, vous n'avez pas la possibilité de souligner ou de suggérer des pistes de développement professionnel, mais simplement que cela doit se faire dans un

esprit de coopération, de collaboration et de co-développement. Votre position de direction fait de vous un facilitateur/une facilitatrice des apprentissages, qu'il s'agisse de ceux des enseignant.e.s ou des élèves.

Activité 2 : Identifier des opportunités d'apprentissage

En revenant au cas de Mr Koffi, exposé dans [l'activité 1](#), utilisez les cinq types d'activités d'ADP présentés plus haut pour identifier des activités d'ADP que pourrait entreprendre Mr Koffi.

Vous voudrez peut-être réfléchir aux options lui permettant d'apprendre de façon active, de réfléchir sur ses pratiques, sur l'apprentissage individuel, l'apprentissage au sein d'un groupe, et/ou le coaching par un pair ou un responsable de l'établissement.

Ne vous sentez pas contraint.e par le nombre limité d'informations dont vous disposez sur ce cas : vous pouvez en rajouter lorsque vous suggérez des pistes qu'il pourrait suivre, ou alors, il peut vous faire penser à l'un.e de vos enseignant.e.s. Si c'est le cas, vous pourriez faire cette activité en ayant en tête cette personne et votre propre établissement.

Discussion

Vous avez probablement pensé à un éventail d'opportunités pour permettre à Mr Koffi de développer ses capacités au sein de l'établissement. Par exemple, vous lui avez peut-être :

- suggéré d'observer un.e de ses collègues plus à l'aise en train d'enseigner l'une des leçons de sciences qui lui posent problème ;
- ou alors vous lui avez proposé de recevoir de l'aide de ce.tte collègue pour combler toute lacune de connaissances.

Vous pouvez également :

- lui avoir suggéré de prendre en charge l'organisation d'une semaine « musique et danse » pour la fin du trimestre, où, dans leurs leçons, les enseignant.e.s mettraient l'emphase sur les thèmes curriculaires liés (sciences et vie de la terre, mathématiques, littérature, histoire, géographie, ...).
- lui avez peut-être fait part de votre décision d'assister à l'une de ses leçons et de partager avec lui les observations que vous y ferez du niveau de participation des élèves selon leur position dans la salle de classe (devant, au fond, sur les côtés, etc.).

Ces échanges sur les défis et les solutions pour prendre en charge l'hétérogénéité dans la classe pourraient s'étendre à l'équipe pédagogique, ce qui représenterait une opportunité de développement pour tous les enseignant.e.s. Mr Koffi pourrait renouveler et diversifier ses pratiques, en vue d'améliorer les apprentissages de ses élèves, en bénéficiant de l'aide de ses collègues.

Vous pourriez suggérer à Mr Koffi, très à l'aise dans la valorisation des travaux des

élèves, de partager ces compétences avec ses collègues. C'est donc bien un processus d'entraide et d'enrichissement professionnel mutuel qui se mettra alors en place.

Le point-clé étant la motivation intrinsèque, **il est essentiel de coopérer avec Mr Koffi** pour lui permettre d'identifier ses besoins de développement professionnel et d'élaborer son propre plan d'action pour y répondre. Il s'engagera avec plus d'enthousiasme s'il est impliqué dans les discussions sur ses forces et ses besoins et que les priorités et les opportunités de développement sont l'objet d'un commun accord. Ces discussions devraient permettre de cerner comment Mr Koffi peut prendre appui sur ses points forts et comment il peut répondre à ses besoins, en définissant des priorités.

Nombre de vos enseignant.e.s se saisiront de cette opportunité de devenir de meilleurs professionnel.le.s et accueilleront favorablement l'intérêt dont vous faites preuve à leur égard en vous engageant ainsi pour favoriser leur ADPC.

Activité 3 : Etablir un plan d'action

Ambition et réalisme, les deux faces de la pièce...

Maintenant que vous avez identifié les besoins et les opportunités pour Mr Koffi, vous allez porter votre attention sur l'ensemble du personnel de l'établissement. Travaillez avec un.e ou deux enseignant.e.s susceptibles de montrer de l'enthousiasme pour leur ADP et stimulé.e.s par l'intérêt que vous montrez pour les aider. Pour chacun d'entre elles/eux, enchaînez le processus présenté dans [l'Activité 1](#), qui utilise le modèle de la [Ressource 1](#), et celui de [l'Activité 2](#) ci-dessus ; ensuite, commencez à travailler à l'établissement d'un plan d'action personnel. La [Ressource 5](#) propose un modèle qui peut vous y aider.

Ne prévoyez pas un trop grand nombre d'actions, un maximum de 3 ou 4 semble raisonnable. Assurez-vous que la charge de travail supplémentaire que cela va entraîner pour vous est acceptable. Gardez aussi à l'esprit que l'ADPC est un processus continu et que vos enseignant.e.s peuvent se développer dans la durée, année après année.

Vous pouvez envisager de tenir une réunion large pour présenter votre initiative et faire appel à des volontaires pour les premiers entretiens d'ADPC, ou vous pourrez préférer procéder de façon plus informelle.

Quoi qu'il en soit, vous devez avoir en tête votre plan pour pouvoir développer l'ADPC dans l'établissement. Pour ce faire, vous pourrez trouver quelques volontaires à même de vous apporter une aide précieuse.

Votre plan doit intégrer un point qui représente un défi pour les enseignant.e.s, de façon à les amener à évoluer en dehors de leur zone de confort et à explorer des terrains nouveaux. Toutefois, votre plan doit en même temps pouvoir être exécuté

selon un calendrier réaliste. Il importe que chacun de ses objectifs soit mis en regard avec l'amélioration attendue des résultats d'apprentissage des élèves.

Discussion

Une fois que cette procédure aura été incorporée dans les pratiques habituelles de l'établissement, c'est toute la notion d'ADPC qui s'implantera en conséquence, et chaque acteur/actrice de l'établissement se considérera comme co-apprenant.e. La progression de la compréhension générale de l'ADPC au sein de l'établissement vous permettra à terme de déléguer une partie des tâches afférentes, telles que la conduite des entretiens, à des pairs ou des groupes de pairs. De ce fait, toute une culture de partage, d'expertise et de co-développement professionnel continu se mettra en place. Si chaque membre du personnel, en non seulement les enseignant.e.s, s'implique dans son propre développement, les élèves eux-mêmes prendront conscience de l'importance d'apprendre tout au long de la vie. C'est l'éthique même de l'établissement qui en sera transformée.

aux mathématiques qu'à l'éducation physique.

-enfin, faire bénéficier de ses connaissances et ses compétences un collègue débutant récemment arrivé, en l'accompagnant dans sa prise de service.

Mme Diabaté a été immédiatement favorable à l'ensemble de ces propositions. Un plan d'action succinct a été établi d'un commun accord ; il a été inséré dans le dossier professionnel de Mme Diabaté, de même que dans son carnet de bord.

Lorsque Mme Diabaté a assisté aux leçons de Mme Sall, elle a noté ses observations, ainsi que les points importants de la discussion consécutive avec Mme Sall, qui portait sur la manière dont celle-ci avait préparé et mené la leçon. Dans ses notes, Mme Diabaté a ajouté quelques idées sur la manière dont elle pourrait appliquer ce qu'elle avait appris dans ses propres leçons ; deux semaines après, elle avait réalisé une des activités effectuées par Mme Sall, et noté la manière dont cela s'était passé. Elle avait fait bien attention à préciser la date de chaque entrée, mais ne s'était pas souciée de savoir si les notes étaient bien soignées ou compréhensibles pour un lecteur extérieur. Le cas échéant, elle se servirait de ses notes pour produire une version présentable.

Mme Diabaté a été si ravie que son chef d'établissement ait approuvé son idée d'établir des liens entre le sport et les mathématiques qu'elle a passé des soirées entières plongée dans le curriculum et des manuels de mathématiques. Elle a aussi cherché sur Internet des études ou des pratiques portant sur ce thème, et discuté de ses idées avec quelques collègues. Les suggestions qu'ils lui ont faites se sont révélées très utiles. Elle a commencé à noter les idées qui émergeaient, tout en expérimentant quelques activités avec sa classe, en demandant leur retour à ses élèves et en prenant note de leurs réactions pour un usage ultérieur. Enfin, elle a entrepris la rédaction d'un document destiné à l'équipe pédagogique afin d'exposer les avantages de cette approche. Les réactions des collègues ayant été très positives, elle les a notées et conservées. Quelques mois après, deux autres collègues se sont mis à mettre en pratique l'approche de Mme Diabaté.

Avant de commencer à accompagner le nouveau collègue, elle a consulté des ouvrages et effectué des recherches sur Internet, afin de repérer les meilleures pratiques d'accompagnement. Elle voulait en effet faire au mieux de ses possibilités. Au fil de ses navigations, elle a découvert l'existence des REL d'Apréli@ destinées aux chef.fe.s d'établissement. Elle a trouvé le cahier *Accompagner les enseignants, coaching et mentorat*²⁰ tout à fait adapté à sa situation, et s'est réjouie de ne pas avoir besoin d'entreprendre un long voyage pour se le procurer, puisqu'elle a pu les télécharger sur le site d'Apréli@ ! Tout au long de la phase d'accompagnement, elle a noté ce qu'elle avait fait et ce qu'elle aurait pu mieux faire. Cela l'a beaucoup aidée à réfléchir sur sa pratique, ce qui lui a été très utile lorsqu'elle a fait le point sur cette expérience avec le chef d'établissement.

20

http://aprelia.org/cahiers/c3/fichiers/C3_Accompagner_les_enseignants_coaching_et_mentorat.pdf

Les notes prises par Mme Diabaté, très informelles, étaient destinées à son usage personnel. Elle avait commencé dès sa première année d'enseignement et a poursuivi cette pratique. Elle a trouvé très utile d'y revenir ; cela lui a permis de mesurer à quel point elle avait progressé, mais aussi de se rendre compte de ce qu'elle pouvait entreprendre pour continuer à s'améliorer. Lorsqu'elle a fait acte de candidature pour devenir conseillère pédagogique de secteur, ces notes lui ont été extrêmement précieuses pour mettre à jour son CV et se préparer aux entretiens.

Activité 4 : Organiser vos propres dossiers d'ADPC

Peut-être avez-vous commencé à percevoir le parallélisme entre l'ADPC de votre personnel et le vôtre. Réfléchissez à la manière dont vous allez documenter votre propre ADPC, en tant que chef d'établissement. Etes-vous aussi organisé que Mme Diabaté ?

En vous reportant à l'étude de cas ci-dessus, établissez :

- une liste des types de relevés qu'elle a conservés (notamment un plan, des idées, une liste)
- puis une liste des usages qu'elle en a fait.

Cela peut vous aider à réfléchir au genre de traces que vous pourriez garder de votre ADPC.

Si vous envisagez de tenir un carnet de bord d'ADPC, vous allez vous familiariser avec cette pratique en étudiant ce cahier. Un.e bon.ne chef.fe d'établissement est en mesure de maîtriser les pratiques qu'elle/il souhaite voir mettre en œuvre par son personnel. Si à ce jour vous n'avez pas de calepin ou de dossier pour documenter votre ADPC, nous vous conseillons d'en commencer un.

Prenez maintenant quelques minutes pour passer en revue les réalités de votre charge prenante et exigeante, avant de noter vos réponses aux questions suivantes :

- Quels obstacles à la documentation de votre ADPC pourriez-vous rencontrer ?
- Qu'allez-vous faire pour les surmonter ?
- Comment allez-vous procéder pour tenir le registre de vos activités et réflexions (quotidiennement, toutes les semaines, sous quel format ?)

Vous devriez également vous fixer une date (peut-être au bout d'un mois ou deux) pour passer en revue votre documentation d'ADPC.

Si vous parvenez à tenir dans la durée le registre de votre ADPC, vous pourrez apprécier vos progrès et disposer d'éléments solides pour réfléchir aux défis et opportunités. Cette documentation va également vous fournir des données montrant la réalité de votre ADPC et vous permettre de mettre votre expertise en

partage. Si vous avez l'intention de demander à vos collègues-enseignant.e.s et aux élèves d'être plus actifs/actives, vous montrerez ainsi l'exemple. Elles/ils seront ainsi plus enclin.e.s à vous suivre et à apprendre de façon continue.

Les données sur l'ADPC du personnel de l'établissement sont la preuve de son engagement à s'améliorer continument et à accroître son niveau. L'établissement devient donc lui-même une communauté apprenante.

5. Institutionnaliser l'ADPC dans votre établissement

Jusqu'ici, ce cahier a fait l'hypothèse que l'ADPC peut ne pas être solidement implanté dans votre établissement et a suggéré quelques modestes façons de l'enclencher. Mais peut-être voulez-vous établir un processus d'ADPC systématique pour tout votre personnel, à tous les niveaux de l'établissement. Tout membre de la communauté de l'établissement appartient à la communauté éducative et, pour cette raison, devrait s'engager dans son auto-développement, montrant de ce fait aux élèves que l'apprentissage est un processus continu, tout au long de la vie.

Si l'ADPC se déroule de façon régulière et est considéré comme une activité normale au sein de l'établissement, il devient pour les enseignant.e.s un processus naturel leur permettant de partager leurs points forts et de participer à des programmes de formation continue ; elles/ils peuvent se développer professionnellement de façon formelle ou non-formelle, seul.e.s ou en groupes. Leur motivation et leur créativité s'en trouvent accrues, de même que leur estime de soi. En étant associé.e.s à la planification, l'évaluation et les ajustements de leur APDC, elles/ils sont en mesure de partager avec leurs pairs leurs réussites et les défis auxquels elles/ils ont fait face. Toute l'équipe enseignante en retire des bénéfices et a ainsi l'opportunité de se développer de façon collective.

Quelques objectifs possibles :

- dialogue régulier avec les enseignant.e.s et entre elles/eux au sujet de l'ADPC
- information accessible sur les opportunités d'ADPC
- établissement par les enseignant.e.s de leurs plans d'action d'ADPC
- soutien et accompagnement des progrès et des résultats des activités d'ADPC
- documentation des plans d'ADPC, des activités et des résultats.

Pour faciliter l'atteinte de ces objectifs, nous avons proposé une stratégie et une méthode, présentées dans [cet article](#)²¹, et regroupé un grand nombre de ressources dans la [boîte à outils Apréli@-PartaTESSA](#)²² des Personnes Ressources Internes pour l'Apprentissage et le Développement Professionnel Continu au sein de l'établissement scolaire (PRI-ADPC).

Vous pouvez télécharger ici l'intégralité de la [Boîte à outils PRI-ADPC](#)²³ (pdf, 3 504 Ko, 85 pages).

21 <https://aprelia.org/index.php/fr/1880>

22 <https://aprelia.org/index.php/fr/2039>

23 <https://aprelia.org/acqa/BoiteOutilsPRI.pdf>

Nous vous invitons à inscrire le plan d'action d'ADPC au projet d'établissement (PE) ; le développement de l'ADPC des différentes catégories d'intervenant.e.s pourrait d'ailleurs constituer un des axes de votre PE. Nos ressources concernant la conduite du PE existent sous deux formats :

- un [cahier](#)²⁴ de la collection destinée aux chef.fe.s d'établissement
- le [PARLICE](#)²⁵ correspondant

Au fil de temps, l'instauration d'une culture d'ADPC au sein de l'établissement permettra des progrès appréciables dans les résultats d'apprentissage des élèves.

24 https://aprelia.org/cahiers/c5/fichiers/C5_Conduire_le_projet_d_etablissement.pdf

25 Parcours en ligne <https://moodle.aprelia.org/course/view.php?id=5>

6. En résumé

Félicitations ! Vous avez effectué la totalité du parcours proposé par ce cahier ! Nous espérons que celui-ci a répondu à vos attentes et vous a ouvert des perspectives nouvelles.

Dans ce cahier, vous avez eu un aperçu de ce qui constitue le développement des enseignant.e.s, ce que cela peut impliquer et ce qui peut être appris au sein de l'établissement. Les cours et la formation ne sont pas la seule voie d'apprentissage. Une carrière d'enseignant.e implique un apprentissage continu; les chef.fe.s d'établissements ont un rôle important à jouer pour susciter les demandes en développement continu de leur personnel et pour leur en faciliter l'accès.

Vous avez essayé quelques modèles qui peuvent vous aider à mettre en œuvre l'ADPC au sein de votre établissement et examiné quelques études de cas destinées à vous aider à réfléchir sur la façon d'engager le personnel et de tenir des dossiers. Mais la partie passionnante vient par la suite, lorsque vous amenez vos enseignant.e.s à améliorer leur pratique au profit de l'expérience d'apprentissage des élèves. Les enseignant.e.s engagé.e.s dans leur propre apprentissage inspirent naturellement les élèves à en faire de même.

Nous vous souhaitons de belles découvertes et de grandes satisfactions dans la mise en œuvre de ce processus de soutien à l'ADPC de vos collègues-enseignant.e.s !

Ressources

Ressource 1: Modèle pour mener une discussion individuelle avec un.e enseignant.e

Nom de l'enseignant.e	
Date	
Quels sont vos points forts en tant qu'enseignant.e ? En quoi êtes-vous particulièrement bon.ne?	
Que pouvez-vous apporter que nous n'utilisons pas encore dans l'établissement ? Avez-vous des centres d'intérêts ou des talents particuliers ?	
Quels obstacles rencontrez-vous pour progresser ? Comment serait-il possible de les surmonter ?	
Autres remarques	
Signature du/de la chef.fe d'établissement	

Ressource 2: Récits, chansons, expression orale, jeux de rôles et art dramatique

Les élèves apprennent mieux lorsqu'ils sont engagés de façon active dans leurs apprentissages. Vos élèves peuvent approfondir leur compréhension d'un sujet donné en interagissant avec d'autres personnes et en partageant leurs idées. Récits, chansons, jeux de rôles et art dramatique sont quelques-unes des méthodes qui peuvent être mises à profit dans de nombreux champs du curriculum, dont les mathématiques et les sciences.

Les stratégies présentées ici permettent aux élèves de développer leurs aptitudes de réflexion, de travailler dans des contextes qui leur permettent de parler de questions plus sensibles et d'utiliser leur créativité et leur imagination pour développer leurs connaissances et résoudre des problèmes. Vous devrez soigneusement planifier vos leçons et réfléchir à la manière de présenter les techniques aux élèves. Vous devrez vous poser la question de savoir si vous allez travailler avec toute la classe ensemble ou en petits groupes. Ceci peut dépendre de la taille de votre classe et de l'âge des élèves.

Les méthodes ci-dessous ont des avantages qui vous permettent de les utiliser dans différentes disciplines du programme.

Comment pouvez-vous donc utiliser ces stratégies dans votre classe ? À quoi devez-vous réfléchir si vous souhaitez les utiliser ? Quels avantages présentent-elles ?

➤ Récits

Les récits nous aident à donner du sens à notre vie. De nombreux récits traditionnels sont transmis d'une génération à l'autre et on nous les a racontés quand nous étions jeunes. Ils expliquent les règles et les valeurs de la société où nous sommes nés. Les récits sont un support très puissant, particulièrement s'ils sont bien racontés ou écrits. Les récits sont divertissants, excitants, stimulants et peuvent nous faire oublier la vie de tous les jours pour nous transporter dans des univers imaginaires. Mais ils peuvent aussi présenter des défis. Ils peuvent nous guider dans notre manière de vivre ; ils peuvent stimuler notre réflexion sur des idées nouvelles ; ils peuvent nous aider à explorer nos sentiments et à résoudre des problèmes dans un contexte détaché de la réalité et donc moins stressant.

Les récits ont un rôle important à jouer en classe, dans toutes les disciplines. Ils peuvent être utilisés de différentes manières et dans différents buts. La partie suivante explore quand et comment vous pourriez utiliser les récits dans votre classe pour développer les connaissances de vos élèves et leur compréhension du monde.

Comment utiliser les récits dans votre classe ?

Vous pouvez utiliser les récits au début, au milieu ou à la fin des leçons.

Début de la leçon

Dans la plupart des cas, les récits utilisés à ce stade permettent de « camper le décor » de la leçon, d'intéresser les élèves et de découvrir exactement ce qu'ils savent déjà, ou encore pour mettre le travail principal de la leçon dans son contexte.

Milieu de la leçon

Les récits utilisés à ce stade mettent le travail que fait la classe dans son contexte. Les élèves pourront analyser ou utiliser :

- les valeurs du récit ;
- les réactions des personnages ;
- les idées se trouvant dans le récit ;
- les affirmations faites dans le récit ;
- la structure du récit ;
- les idées du récit pour élargir et approfondir les connaissances sur un sujet.

Fin de la leçon

Les récits utilisés à ce stade permettent souvent de faire la synthèse de ce qui a été appris. Il est donc bien plus difficile de choisir un récit pour ce moment de la leçon.

On peut s'en servir simplement pour détendre les élèves et leur donner une expérience agréable avant qu'ils rentrent chez eux. Les récits ont une valeur immense en eux-mêmes, car ils offrent réconfort, soutien et divertissement. Ils contribuent à développer la confiance et l'estime de soi, et aident vos élèves à mieux se connaître alors qu'ils s'identifient avec les personnages de l'histoire. On ne peut donc pas négliger l'importance de raconter des histoires simplement pour le plaisir.

La plupart des sociétés du monde ont utilisé les récits comme moyen de transmettre leur histoire et leurs valeurs. C'est tout à fait le cas en Afrique, qui possède énormément de récits traditionnels locaux et nationaux.

Où trouver les récits et comment les choisir ?

Vous trouverez des récits dans des livres, dans la communauté locale et en vous-même, ainsi qu'après de vos élèves.

Vous devez choisir le récit en fonction de son message et de l'usage que vous souhaitez en faire. Par exemple, si vous étudiez le soleil et la lune pendant vos leçons de sciences, vous pourrez lire au début de la leçon un conte traditionnel qui raconte comment le soleil et la lune sont arrivés dans le ciel pour intéresser les élèves et explorer la vérité du conte.

Vous trouverez peut-être votre récit dans un livre, ou bien ce peut être un récit traditionnel local qui n'a pas été consigné par écrit et que vous connaissez depuis votre enfance, ou bien il vous sera donné par vos élèves. Vous pourriez également inventer ou écrire votre propre récit que vous pourrez dire ou lire à la classe, ou demander à vos élèves d'écrire les récits. Vous pourriez les collecter et en faire un livre de récits locaux ou bien des livres de récits se rapportant à un sujet spécifique. Il n'y a pas de limite d'âge pour utiliser des récits en classe mais bien entendu vous devez choisir des récits adaptés à l'âge de vos élèves.

L'utilisation de récits dans vos leçons est une manière de faire participer la communauté locale. Vous pouvez par exemple inviter un griot renommé à venir présenter une histoire aux élèves. Vous pourriez développer cette activité en créant au sein de l'établissement un club de conteurs de récits pour les élèves qui aimeraient développer leurs aptitudes dans ce domaine. De plus, ce club permettrait de perpétuer les récits de votre communauté.

Les récits et « conter des récits » jouent un rôle crucial pour maintenir la cohésion de nombreuses communautés. On ne doit donc pas ignorer leur importance en classe.

➤ Chansons

L'utilisation de chansons et de musique en classe peut permettre à tous les élèves de participer, de réussir et même d'exceller. Le fait de chanter ensemble crée du lien et peut faciliter l'intégration et le sentiment d'appartenance de chaque élève, car la réussite ne repose pas sur la performance individuelle, mais celle du groupe. La rime et le rythme dans les chansons en facilitent la mémorisation et contribuent à développer le langage et la parole.

Il n'est pas indispensable que vous soyez vous-même un chanteur talentueux, car vous avez sûrement parmi vos élèves de bons chanteurs qui pourront vous assister. Vous pouvez utiliser le mouvement et les gestes pour rendre la chanson vivante et faciliter la compréhension de son sens. Vous pouvez utiliser des chansons que vous connaissez et changer les mots en fonction de votre objectif. Les chansons sont également une aide à la mémorisation de l'information dans la durée- même des formules et des listes peuvent être mises sous forme de chanson ou de poème. Vos élèves peuvent se montrer très créatifs pour inventer des chansons ou des chants à des fins de révision !

➤ L'expression orale

Un aspect important de votre rôle pour aider vos élèves à apprendre est de les aider à réfléchir à ce qu'ils savent et à ce qu'ils ne savent pas, ou n'arrivent pas à faire. Si vous ne les encouragez pas à parler de leurs idées et à écouter les points de vue des autres, ils ne pourront pas développer leur compréhension au mieux. Les exercices simples de lecture et de réponse aux questions ne développent pas leur réflexion et leurs idées autant que les activités au cours, desquelles ils doivent appliquer leurs idées à des situations pertinentes. Par exemple, les élèves comprendront bien mieux l'idée de la gravité et comment les objets tombent au sol s'ils doivent planifier et observer des manières de ralentir la chute des objets. Lorsqu'ils discutent de ce qu'ils vont faire, ils doivent réfléchir à ce qu'ils savent déjà, aux raisons pour lesquelles les objets tombent, et comment ils tombent, et à ce qu'ils pourraient faire pour les ralentir.

Les discussions en groupes de quatre ou cinq donneront à tous les élèves la possibilité de parler et d'écouter les idées des autres, mais il peut être tout aussi utile de demander à l'occasion aux élèves de discuter en binômes pendant quelques minutes pour identifier une idée principale à partager avec le reste de la classe. Les élèves timides qui, normalement, ne participent pas aux discussions avec toute la classe, auront peut-être plus d'assurance quand il s'agit de parler au sein d'un petit groupe. Cela vous aiderait à mieux comprendre ce qu'ils savent et comment ils réfléchissent.

En tant qu'enseignant, vous devez connaître les centres d'intérêts et les connaissances de vos élèves, et savoir comment ils apprennent pour pouvoir mieux adapter votre enseignement à leurs besoins.

Donnez aux élèves de nombreuses opportunités de parler en groupe de différents sujets et assurez-vous qu'ils ont assez de temps pour le faire.

➤ Jeux de rôles

Les jeux de rôles consistent à donner aux élèves un rôle et un petit scénario, et de leur demander de se comporter de la manière dont se comporterait la personne qu'ils interprètent dans une telle situation. Par exemple, dans l'un de vos cours d'éducation civique ou de compétences de la vie courante, vous pourriez explorer comment résoudre les conflits qui éclatent dans la cour de récréation. Au lieu d'utiliser un incident s'étant réellement produit dans votre classe, vous pouvez inventer un scénario au cours duquel un incident similaire s'est produit. Le scénario peut se dérouler à la maison ou dans la communauté, mais bien que l'histoire soit détachée de la cour de récréation, les problèmes restent les mêmes.

Vous pourriez donner des rôles à vos élèves et leur donner le temps de réfléchir à la petite scène qu'ils vont jouer ou bien simplement leur demander de le faire sans préparation. Vous devrez essayer les deux méthodes pour voir quels sont leurs avantages respectifs. Vous pourriez demander à un seul groupe de jouer devant le reste de la classe, ou bien vous pourriez laisser toute la classe travailler à la fois, en

petits groupes (aucun groupe n'aura de public). Vous pourriez répartir vos élèves en groupes et leur demander de choisir eux-mêmes leurs rôles avant de leur donner le temps d'explorer la manière de résoudre le conflit.

Si vous avez une classe à grand effectif ou une petite salle de classe, vous devrez peut-être autoriser certains groupes à travailler dehors. Ces élèves doivent être conscients de leurs responsabilités, être raisonnables et ne pas gêner les autres classes qui travaillent, mais bien entendu pendant l'activité vous circulerez et vous leur apporterez votre soutien. Vous devrez réfléchir au type de retour que les groupes vous donneront à propos de leurs expériences et de leurs impressions. Certains groupes seront plus prêts que d'autres à montrer leur interprétation. D'autres préféreront parler de ce qu'ils ont appris au cours du jeu de rôles.

➤ Art dramatique

L'utilisation de l'art dramatique en classe est une bonne stratégie pour motiver la plupart des élèves. On peut l'utiliser de différentes manières car il donne la possibilité à la classe entière de participer au processus créatif de production d'une pièce. Tous les élèves ne seront pas nécessairement acteurs – certains peuvent remplir d'autres fonctions correspondant mieux à leurs talents et à leur personnalité. L'art dramatique ou le fait de raconter une histoire par l'interprétation d'un rôle ou la danse peuvent être des manières stimulantes d'encourager les élèves à réfléchir à des questions telles que les relations, les luttes de pouvoir historiques, les problèmes environnementaux locaux et les débats. L'art dramatique ressemble au jeu de rôles, mais il a un produit final. Il s'agit d'une production que l'on peut présenter au reste de la classe, à l'établissement ou aux parents et à la communauté locale.

Cela donnera aux élèves un but à atteindre et les motivera. Il est utile d'utiliser à la fois des pièces comportant un scénario et des pièces improvisées pour explorer les idées relatives à un problème. L'art dramatique est aussi une bonne manière d'évaluer ce que vos élèves savent à propos d'un sujet. Par exemple, une classe a créé une pièce à propos du fonctionnement du cerveau, en utilisant des téléphones factices pour montrer comment les messages vont du cerveau aux oreilles, aux yeux, au nez, aux mains, à la bouche et au dos.

Si vous décidez d'utiliser l'art dramatique dans votre classe, vous pourriez utiliser une pièce avec un scénario écrit ou bien vous pourriez rédiger les grandes lignes et laisser les élèves écrire le scénario détaillé. Ils pourraient également improviser leur pièce puis décider de ce qu'ils devraient dire pendant qu'ils s'entraînent à jouer les scènes.

Quand vous préparez une leçon qui utilise l'art dramatique, ou une série de leçons, étant donné qu'il faut du temps pour développer une pièce, voici ce dont il faut tenir compte:

- Sachez bien pourquoi vous utilisez l'art dramatique pour aider vos élèves à apprendre.

- Donnez des instructions et explications claires à propos de l'objectif de la pièce.
- Ayez à l'esprit les grandes lignes d'un scénario pour pouvoir faire des suggestions si vos élèves ont besoin d'aide au cours de leur improvisation.
- Prévoyez assez de temps pour les répétitions.
- Soyez prêt à soutenir les élèves et à leur suggérer des idées s'ils ont des problèmes.
- Utilisez les leçons de langue (langue locale ou français) pour la rédaction des pièces et les dialogues.
- La pièce peut se rapporter à un sujet scientifique ou à des études sociales ou à des leçons d'éducation civique ou de compétences de la vie courante.
- Donnez la possibilité aux élèves de jouer devant un public dans la mesure du possible car cela développera leur estime de soi et leur assurance, même pour ceux qui travaillent sur la pièce sans nécessairement interpréter de rôles.

Source : Tessa Africa

<http://www.open.edu/openlearnworks/mod/subpage/view.php?id=80919>

<http://www.open.edu/openlearnworks/mod/oucontent/view.php?id=84361> (page consultée le 19 décembre 2016)

Ressource 3 : Une introduction à la recherche-action en classe

De nombreux chercheurs considèrent que l'enseignement devrait être basé sur des preuves, ce qui permettrait d'améliorer les résultats d'apprentissage des élèves. Cela implique un changement de culture, par lequel les enseignant.e.s et les décideurs reconnaissent qu'il est important de repérer ce qui fonctionne, plus que de savoir le « pourquoi » cela fonctionne.

Le développement de pratiques basées sur des preuves peut advenir au travers d'enseignant.e.s qui investiguent leur propre pratique. De fait, il est établi que lorsque des pratiques de recherche sont effectives dans l'établissement, la qualité de celle-ci en bénéficie.

Lorsqu'un.e enseignant.e entreprend une recherche-action dans sa propre classe, il est vraisemblable qu'elle se fasse sur une échelle modeste et sur un terme court ; il se trouve que la méthodologie de recherche-action fonctionne bien dans ce cas.

Une recherche-action implique les étapes suivantes :

- Identifier un problème que vous voulez résoudre dans votre classe : cela pourra être quelque chose d'assez précis –par exemple : comprendre les raisons pour lesquelles certains élèves ne prennent jamais la parole en classe- ou de plus large – par exemple : comment organiser de façon efficace le travail en groupes.
- Définir l'objectif et clarifier la forme que pourrait prendre votre intervention. Cela vous amènera à rechercher de la documentation et à trouver ce qui est déjà disponible sur cette question.
- Planifier votre intervention.
- Collecter des données empiriques et les analyser.
- Planifier une autre intervention : elle reposera sur les résultats auxquels vous serez parvenu et sera conçue pour approfondir la question dont vous vous êtes saisi.e.

Le processus de recherche-action est donc cyclique. A travers des interventions répétées et leur analyse, vous arriverez à comprendre la question ou le problème et, finalement, à la résoudre. (Voir page suivante Figure 1, Ressource 3)

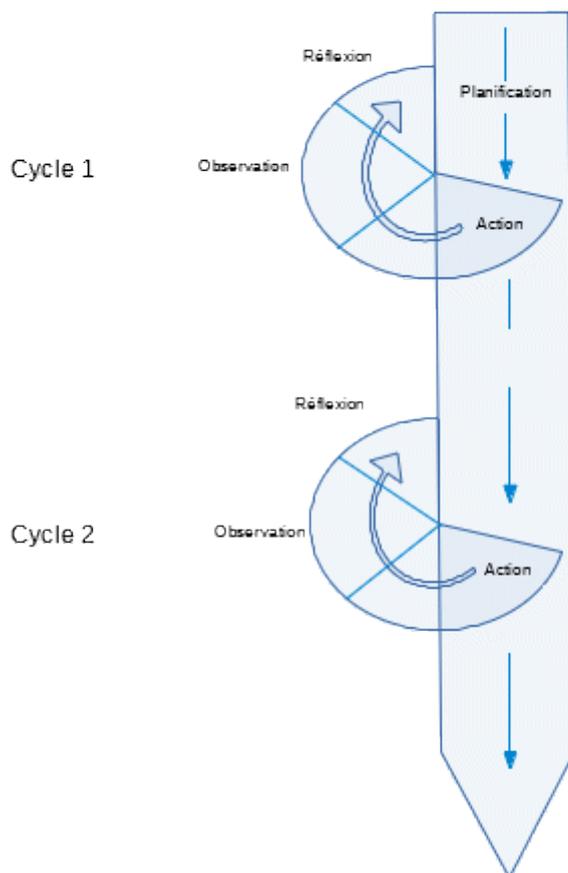


Figure 1, Ressource 3

Après avoir choisi les questions que vous voulez traiter et l'approche que vous entendez suivre, vous allez devoir collecter des données pertinentes. Il existe trois façons principales de le faire :

- Observer les élèves au travail
- Répondre aux questions (soit à travers des études, soit en interrogeant les acteurs)
- Analyser les documents.

Voir ci-après Figure 2, Ressource 3, qui présente une vue d'ensemble de différentes méthodes de collecte de données.

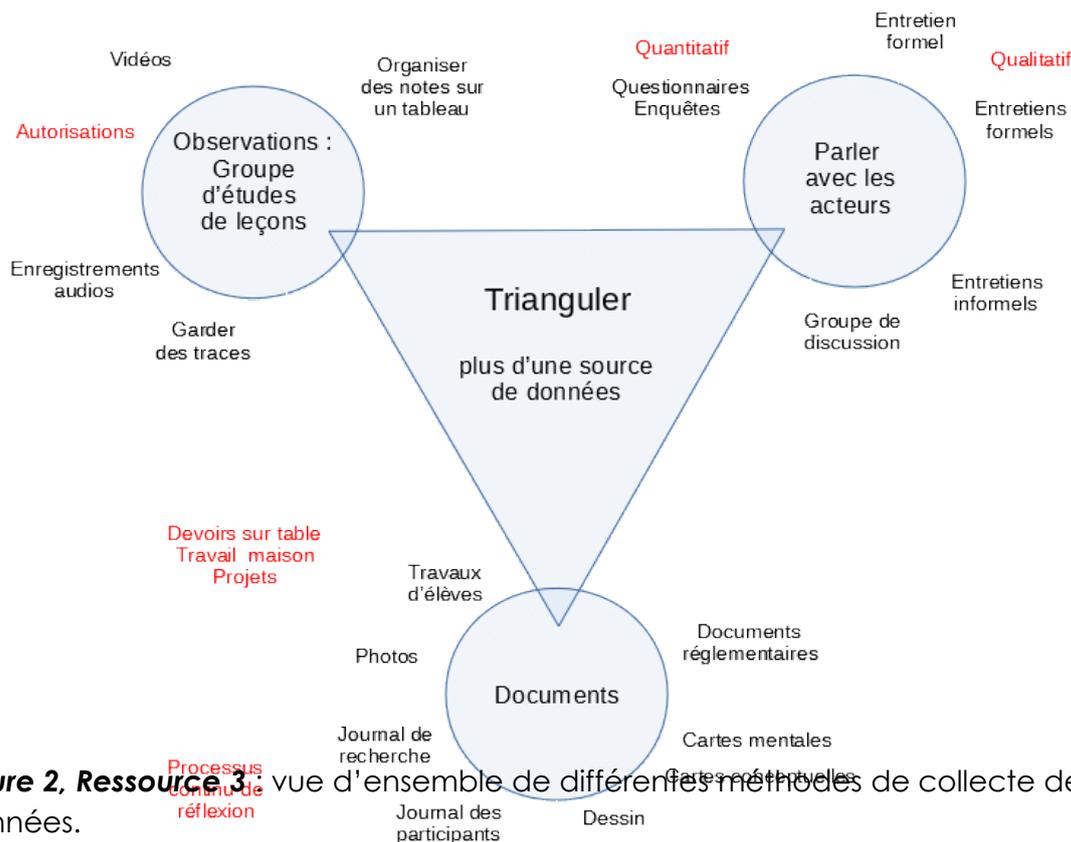


Figure 2, Ressource 3: vue d'ensemble de différentes méthodes de collecte de données.

Pour recueillir des preuves, vous devrez recourir à plusieurs sources de données, en vue d'obtenir des résultats fiables. Chaque méthode présentant des avantages et des faiblesses, vous devrez vous assurer que la manière dont vous procédez minimise ces faiblesses.

Vous devez prendre en considération à la fois la validité et la fiabilité des données recueillies. Pour mesurer leur validité, il vous sera utile de vous poser les questions suivantes :

- Les résultats peuvent-ils être généralisés ?
- Les conclusions sont-elles cohérentes avec les données ?
- Le questionnaire ou les entretiens sont-ils clairement en lien avec les questions objets de la recherche ?

Ressource 4 : Les e-jumelages éducatifs d'Apréli@

Les e-jumelages Apréli@ permettent à des classes distantes d'échanger et collaborer en menant des activités pédagogiques et éducatives communes, chaque classe réalisant un carnet de voyage numérique chez ses partenaires.

Les e-jumelages Apréli@ sont une initiative africaine qui implémente un usage des TIC adapté aux besoins éducationnels africains. S'appuyant sur d'autres REL africaines, dont TESSA et celles de l'IFADEM, ils développent des usages innovants des TIC qui favorisent des pédagogies actives ciblées sur l'apprenant, considéré comme citoyen en construction du village planétaire.

Pour réaliser ses objectifs, chaque classe a besoin de solliciter la classe partenaire pour recueillir des informations sur celle-ci, son établissement, son quartier, sa ville, sa région, son pays, afin de pouvoir les traiter, les organiser et les mettre en forme. Pour répondre à ces demandes d'informations, la classe sollicitée a recours à des personnes ressources diverses, dont les parents et les élus locaux. La production finale, le carnet de voyage numérique, est ainsi le reflet d'un travail collaboratif impliquant l'établissement et ses partenaires.

Cette méthode de travail permet aux élèves d'avoir un vrai public pour apprécier les travaux qu'ils vont mener normalement dans la classe, dans le respect des curricula. Les programmes scolaires restent en effet bien en place, mais sont placés dans un contexte motivant qui permet à l'élève de (re)découvrir son monde pour le faire découvrir à la classe partenaire, de découvrir le monde de la classe partenaire et de redécouvrir son monde à travers les yeux de la classe partenaire.

Elle favorise également le renforcement des capacités pédagogiques et didactiques des maîtres ainsi que l'acquisition de nouvelles compétences (dont l'alphabétisation numérique, l'intégration des TIC dans leurs pratiques). Par ailleurs, les scénarii mis en œuvre permettent à l'élève, outre le renforcement des connaissances et compétences scolaires et l'acquisition de compétences numériques, d'en acquérir de nouvelles, dont les capacités à communiquer, échanger, s'ouvrir à d'autres contextes et cultures (acquisition de nouveaux savoir-faire, savoir-être, savoir interagir, savoir collaborer, savoir devenir.)

L'initiative favorise des attitudes de partage, de coopération, d'entraide et de solidarité, c'est-à-dire une transformation individuelle et sociale gage de développement humain et social durable.

Basée sur l'échange interculturel, elle permet également une meilleure visibilité des ressources numériques africaines, valorisant ainsi le patrimoine culturel, linguistique et spirituel africain.

Les retours d'usages des classes pionnières montrent que les activités d'e-jumelages accroissent l'intérêt et même l'enthousiasme des élèves comme des enseignants. Elles ont aussi amené les enseignants à endosser de nouveaux rôles, en glissant de la position frontale de détenteur et transmetteur du savoir à celle d'accompagnateur et de facilitateur de la construction des savoirs par les élèves, à leur côté. Les

changements remarquables ne se limitent pas aux sessions d'e-jumelages, mais s'étendent à l'ensemble du temps scolaire et des disciplines. Les ressources des e-jumelages sont des ressources africaines libres développées et mises en œuvre par l'équipe internationale de chercheurs et formateurs d'enseignants d'Apréli@ (Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Guinée, France, Grande Bretagne, Mauritanie, Sénégal, Togo). Elles peuvent être utilisées à tous niveaux du primaire ou du Secondaire.

Site des ressources : <http://wiki.aprelia.org/>
Apréli@ (Association pour la promotion des ressources éducatives libres africaines) :
<http://aprelia.org> ; espace activités e-jumelages :
<http://aprelia.org/index.php/fr/activites/e-jumelages> ; Facebook :
<https://www.facebook.com/aprelia.org>
Contact: Geneviève Puiségur-Pouchin, directrice e-jumelages
genevieve.puissegur-pouchin@aprelia.org

Ressource 5 : Modèle pour établir un plan d'action individuel

Nom de l'enseignant.e			
Date			
Besoin identifié ou compétences sous-utilisées	Manière dont il sera répondu au besoin	Personnes impliquées	Date de fin
Autres remarques :			

Références et bibliographie

- Apréli@ (Association pour la promotion des ressources éducatives libres africaines) : <http://aprelia.org>, page consultée 22 décembre 2017
- Apréli@, Ressources pour les e-jumelages / ressources for e-twinning, en ligne <http://wiki.aprelia.org/tiki-index.php>, page consultée 22 décembre 2017
- Apréli@, Transformer le processus d'enseignement-apprentissage : Accompagner les enseignants, coaching et mentorat, en ligne http://www.aprelia.org/cahiers/c3/fichiers/C3_Accompagner_les_enseignants_coaching_et_mentorat.pdf, page consultée le 22 décembre 2017
- Apréli@, Perspective sur la gouvernance d'établissement : Conduire le projet d'établissement, en ligne : https://aprelia.org/cahiers/c5/fichiers/C5_Conduire_le_projet_d_etablissement.pdf
- Apréli@, parcours en ligne (PARLICE) Conduire le projet d'établissement, en ligne : <https://moodle.aprelia.org/course/view.php?id=5> , page consultée le 27 mai 2020
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2000) *Research Methods in Education*. London: RoutledgeFalmer.
- IFADEM (L'Initiative francophone pour la formation à distance des maîtres) <https://www.ifadem.org/fr>, page consultée 22 décembre 2017
- *Learning to teach: an introduction to classroom research*, Open University OpenLearn unit. Available from: <http://www.open.edu/openlearn/education/learning-teach-introduction-classroom-research/content-section-0> (page consultée 22 décembre 2017).
- Muralidharan, K. and Sundararaman, V. (2010) 'The impact of diagnostic feedback to teachers on student learning: experimental evidence from India', *Economic Journal*, vol. 120, no. 546, pp. 187–203.
- TESSA (Teacher education in sub Saharan Africa) : <http://www.tessafrica.net>, , page consultée 22 décembre 2017
- TESSA : Ressource-clé - Utiliser les jeux de rôles, l'expression orale et l'art dramatique dans la classe : <http://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=84361>, page consultée 22 décembre 2017_
- TESS-India : Ressource-clé - Storytelling, songs, role play and drama: <http://www.tess-india.edu.in/learning-resource-1276?section=11>, page consultée 22 décembre 2017

