



L'accompagnement professionnel des jeunes enseignants

Jean-Louis Lamaurelle

Hachette éducation

Avant -propos

Éviter les erreurs majeures.

Accompagner

1) *le point sur ce qu'est/ce que peut / pourrait être l'accompagnement*

Le cadre de votre action :

Définition de Maela Paul : « *accompagner, c'est aller avec et aller vers...* ». Travailler avec quelqu'un pour aller où il va dans le même temps que lui mais pour qu'il y aille mieux.

Au plan des idées :

- Relation asymétrique entre vous et votre accompagné
- Être au clair sur le cadre qu'a posé l'Institution
- Modèle de l'étayage : action a un but connu du formateur, réajusté en fonction des besoins
- Les deux acteurs doivent être mobilisés

Anticiper les effets attendus. Aider le novice à explorer son propre fonctionnement.

Une des difficultés : identification des connaissances procédurales mises en œuvre autant du côté du novice que du formateur.

Au plan des documents officiels :

Accompagnement présent dans les textes depuis 2001.

- Quelle place nous est faite ? Accompagnement = modèle de référence, structure intégrant les stages. Validés ou choisis, les pairs chargés de l'accompagnement sont associés aux différents temps de formation et à l'évaluation.
- Les attendus : modèle de formation par alternance, les formateurs doivent être en mesure de travailler avec d'autres partenaires (en lien avec le cadre universitaire). Les formateurs de terrain sollicités pour évaluation finale des stagiaires.
- Le contexte : renouvellement de la moitié du corps enseignant en 10 ans = dispositifs d'accompagnement des enseignants ; diversifier les modalités d'accompagnement pour les adapter au public concerné
- Les attentes institutionnelles : limiter le recours à la formation magistrale, formation de proximité ou de réseaux, diversité des modalités de formation continue, formation à distance
- Le cadre de l'accompagnement : approche très personnalisée (contexte, besoins des enseignants, projet ou parcours individuel) mais ne pas oublier les objectifs de l'institution
- Une logique de réseau : diversité de personnes ressources (IUFM, universités, corps d'inspection, accompagnateurs, équipes de ressources, conseillers pédagogiques de circonscription)

Modèle de l'accompagnement posé : on analyse, on écoute, et ensuite on conseille, on évalue.

Les fondamentaux

4 fonctions de l'accompagnement

Fonction initiatique : intégrer plus facilement la culture interne à l'EN

Fonction domestique : trouver auprès de vous le coup de main, coup de pouce

Fonction didactique : ressource professionnelle sous forme d'étayage, de guidance

Fonction de décollement : devra permettre à terme la mise en cause des pratiques sans que soient remises en cause les personnes

Difficulté des novices : objectiver le travail = d'en faire un objet de travail, de réflexion
Validité du projet d'accompagnement = à associer à l'idée de rendement ou d'efficacité (retombées rapidement mesurables). Enseigner = un métier qui s'apprend

Le modèle de l'alternance

Arrière plan théorique : l'alternance (de temps, de lieux, de modalités de formation, de configuration) et l'analyse réflexive = investir ses connaissances dans l'action et repérer les connaissances engendrées par l'action.

Travail d'accompagnement = éclairage des microdécisions qui sont actes fondateurs de l'enseignement. Aider les novices à endosser les habits du professionnel et renoncer aux espoirs de l'imitation. Objectif : mieux « survivre » sans se brûler, se sentir aidé, soutenu, mettre de l'ordre dans ses priorités.

Les enjeux

Entrée dans le métier = phase déterminante, ne pas laisser des jeunes désarmés face à des classes. Nécessité de poser un regard évaluatif.

Tenir l'offre

Se poser en pairs experts :

Pairs : même horizon professionnel

Experts : capables d'une pratique reconnue et validée

Dépasser le « *si tu as un problème, viens me voir...* ». L'accompagnement ne peut pas être à la seule initiative de l'accompagné.

Pouvoir se mettre en route

Il faut :

- Faciliter l'apparition d'un sentiment d'appartenance à une communauté, d'écoute, de soutien
- Développer une culture de l'entraide professionnelle

Aider le jeune collègue à élaborer et intégrer un « *répertoire de ses propres pratiques professionnelles* » pour une validation des choix pertinents = point d'ancrage pour prendre des initiatives dans d'autres champs.

Leur faire percevoir les facettes multiples d'une problématique souvent perçue de façon univoque par le débutant.

Les aider à démonter les mythes et croyances.

Glisser de « parler de » à « parler sur ».

Structurer sa démarche

Dans la démarche d'accompagnement, on devra trouver le souci :

- De collaboration
- D'explication inter et intra individuelle
- De mutualisation
- De régulation cognitive
- D'éviter des processus de dogmatisation.

Recours à des logiques :

- Explicative : réponse au questionnement
- Appropriative : l'interlocuteur s'explique des choses à lui-même
- Dialogique : expliquer quelque chose avec quelqu'un

2) les modèles associés

Le coaching

Conseil en temps presque réel, adressé individuellement, amélioration de la performance, actions de guidage forte, objectifs posés par le coach, action synchrone (en cours d'action), la coach montre.

Le conseil

Le conseiller travaille sur le long terme, analyse du fonctionnement avant de prodiguer conseil, faire travailler écart entre attendu et ce qu'il voit, modèle de l'évaluation formative, écrit formalisant les constatations, les attentes.

La modestie du modèle

Prendre de la distance par rapport à nos pratiques de classe, identifier les parcours que nous suivons pour faire avancer les élèves.

Connaître la situation : pour lire la pratique des autres, il faut intégrer la réalité du parcours qu'il faut emprunter pour avancer. Partir de ce qui est déjà là chez le stagiaire pour faire avancer avec étayage (cf Vygotsky).

Hiérarchiser : détecter le levier principal : on ne peut travailler faire évoluer et donc déstabiliser que si cette personne est reconnue professionnellement

Travail ou faire semblant :

Du côté du stagiaire : certains écoutent mais ne changent rien, ou ils peuvent écouter sans comprendre.

Du côté formateur : saura-t-il chercher dans la pratique autre chose que la conformité à ses propres pratiques ou accepter des manières différentes de faire ?

Les positionnements

Asymétrie entre formateur et formé. Modèle de l'étayage.

Une relation définie dans le temps : accompagnement efficace = anticipation de la fin de la relation professionnelle.

Trouver son modèle :

- *Le compagnon* : compagnonnage = idée de transmission de savoirs, assurer la sécurité, aider à l'enracinement dans la culture professionnelle
- *Le tuteur* : (= bâton solide planté dans la terre) interventions limitées au domaine technique, pas d'idée d'aide à l'intégration sociale.
- *Le mentor* : choix possible de la part du novice, idée d'un soutien personnel et technique, intervention longue
- *Le pair expert* : issu du même monde professionnel, validé par le cafipemf

À vous de voir

Les combiner pour dosage efficace.

Le modèle de l'étayage ou faire avec pour faire seul

Étayage = domaine des interactions sociales (permet à un novice de faire quelque chose qu'il ne saurait réaliser seul = ZPD).

3) Quelques repères pour l'accompagnateur

De la complexité à accompagner

Cadre et souplesse : l'enseignant doit être capable de travailler dans le cadre de « l'improvisation planifiée » (Tochon).

Notre public : novices passent après les autres au mouvement + comment les nommer ?

Notre action :

- Partir de la pratique
- Aider à construire des compétences
- Cesser de prescrire et favoriser un choix raisonné
- Aider à construire des modèles d'analyse de la complexité
- Pousser à formaliser les savoirs d'action et à les connecter à des savoirs issus de la recherche.

Un modèle à s'approprier

Partir de la pratique : deux entrées :

- La connaissance de la tâche proposée aux élèves
- La connaissance du public

Lire et décrire le travail du collègue, puis support à l'analyse conjointe, support au changement de point de vue

L'idée du transfert et de la modélisation

Deuxième étape : mettre des mots « sur » : pointer les acquis, les en cours d'acquisition et les non acquis.

Troisième étape éventuelle : sur quels autres temps de classe avec des ajustements mineurs, les en cours d'acquisition peuvent devenir opérant.

Le point sur ce que l'on sait de l'entrée dans le métier d'enseignant et de ses difficultés

4) L'entrée dans le métier

Les résultats synthétiques d'une recherche :

Ce qui est ressorti de cette recherche

Aspect individuel de la démarche de professionnalisation ; les novices s'accommodent mal entre travail prescrit et travail réel.

Qu'est-ce donc que le travail prescrit pour un jeune enseignant ?

Ce que s'imposent les gens pour s'identifier comme professionnel.

Comment l'enseignant construit-il l'image de lui-même en enseignant ?

Rupture avec la passage dans le monde du travail + première image de soi en enseignant sont quasi extérieures, spectateur de sa propre action, dissociant fortement ce qu'il perçoit de ce qu'il fait.

Un modèle problématique

Le novice connaît bien le modèle convoqué : enseignant capable de réajuster en cours d'action + élèves acteurs d'une socio co-construction du savoir. Stage = tentative de révolution de la pratique de classe + application de la commande du titulaire.

La nécessité d'un accompagnement

Préparation = carcan qu'ils ont du mal à réajuster. Ne voient pas les incohérences entre le modèle convoqué et sa mise en action (= écart entre travail prescrit et travail réel).

Remettre l'enseignant à sa juste place

Réduire l'écart entre travail prescrit et travail réel = se donner la capacité de décider.

Faire des liens et construire

Concilier au plus vite et plus efficacement valeurs personnelles, savoirs théoriques et savoirs d'action en une seule entité = l'identité professionnelle

La réalité de l'entrée dans le métier

La leçon modèle ne suffira pas, le métier devra se construire des savoirs en cours d'élaboration comme de l'échange entre praticiens = alternance

Vers la professionnalité

Professionnalité : manière dont chacun met en œuvre l'exercice de ses qualités professionnelles, la concrétisation de ses attentes et de celles de l'institution dans le cadre des règles établies.

Émergence de leur identité professionnelle au contact des formateurs, des savoirs, de l'expérience du quotidien.

Un parcours validé, l'image de la réussite

Succès au concours = idée de l'ordre « on est bons, on sait faire... »

Les premiers liens

Premiers contacts avec la classe se chargent de les ramer parfois brutalement à la réalité.

Construire sa place

Entrer dans le métier c'est :

- Travailler l'image de soi, s'accepter en maître
- Articuler savoirs théoriques et savoirs d'action
- Se confronter avec les contraintes et les modèles institutionnels
- Sa fabriquer une éthique professionnelle

Devenir un professionnel de l'enseignement

Rupture avec le monde universitaire centré sur une discipline pour un métier polyvalent. Fragilité de l'enseignant surtout dans une conduite de classe « ouverte ».

Une évolution outillée

Repérer des ruptures dans les pratiques.

La confrontation au modèle

Le modèle dominant :

- Le modèle du maître expert capable de l'adaptation à chaud
- Le modèle de l'élève actif engagé dans des situations problèmes.

La recherche de la conformité

Le modèle dominant correspond peu à leur capacité du moment. Ils attendent d'une sorte de familiarisation naturelle avec le modèle une amélioration sensible de leurs performances.

Essayer et réussir quand même

Savoir focal (Tochon) : point de convergence entre les différentes prises d'informations faites à chaud et la préparation faite de la séance.

Un modèle d'abord inopérant, de pure forme

Les jeunes enseignants agissent comme si les paramètres de la situation évoquée ne permettaient pas de percevoir l'échec prévisible de la situation alors qu'on aurait besoin d'un véritable travail d'analyse de la situation.

La confrontation à la réalité de la pratique

Il rejette et invalide ce qu'il a fait sans pouvoir trier le « bon grain de l'ivraie ».

Trouver ses repères

Programmes 2008 : font peser sur l'enseignant et les choix qu'il opère une grande responsabilité.

Accompagnement = rôle important dans la mise au travail des jeunes collègues (créer des liens entre savoirs théoriques et d'action).

La construction de l'image de soi en professionnel de l'enseignement

Posture d'enseignant ne va pas de soi : écart entre « moi personnel » et « moi professionnel ».

Trouver ses ressources

Outils insuffisant côté professionnel, les jeunes collègues se tournent vers leur expérience du quotidien (animateurs, maman...). Fonction de décollage de l'accompagnateur = aider à identifier les émergences de ce qui de l'ordre du personnel (utile ou parasite), et de ce qui de la maîtrise de l'exercice professionnel.

Un parcours complexe

S'installer dans la fonction d'enseignant = période de tâtonnement et d'exploration (mettre en cohérence leurs actes, leurs convictions, et leurs attentes)

Un parcours long

La formation a pour objet :

- Conserver une culture commune autour du métier
- Fonction de différenciation identitaire

La confrontation à la tâche

Jeunes enseignants analysant une même tâche d'enseignement = interprétations fortes différentes de ce qui a été mis en œuvre.

Juxtaposer ou mettre en lien : lorsque l'accompagnateur propose une analyse où les interprétations différentes sont articulées (situation complexe) = jeunes collègues incapables de s'en saisir.

Et pourtant ils essaient : double discours : envie de conseils et stress énorme quand un CPC vient voir un jeune enseignant. Enseignant débutant = savoirs de type théoriques et procèdent par tâtonnement dans leurs mises en œuvre.

La place de la préparation

Travail de préparation devient un contrat de travail et non une base de travail indicative. Les indications données par le formateur sont perçues comme formelles et non comme des éléments qui vont permettre aux novices de s'outiller.

La remise en cause

Jeunes collègues mis à mal en ce début de parcours professionnel en déduisent que la formation ne leur fournit pas d'éléments assez stables et performants.

5) les réactions de défense

Le déni

L'enseignant qui dit « *tout va bien* ». Relever avec minutie des temps où le mur s'est dressé entre élèves et maître, décrivez comment l'enseignant a fait semblant de ne pas voir, puis outiller, suivre, accompagner plus.

L'externalisation

Groupe d'élèves = « ils » comme un élément lointain, hostile, opposant

Une version radicale : classe = produit préexistant et antagoniste. Posture de l'accompagnateur = réintégrer le champ de l'analyse « *nous allons voir comment faire ensemble* ».

Une version plus « soft » : l'externalisation = mise à distance, objectivation sur une manière de reconnaissance du travail des élèves (« *les enfants ont compris ...* »). Laisse enseignant et élèves à distance.

Que met-on au centre des dispositifs ? Tout se passe comme si la situation existait d'elle-même (dans la préparation) et l'on ne sait encore où sont les élèves.

Comment agir en système ? Ils attendent du groupe d'élèves qu'il s'adapte à leurs attentes et, en même temps, ils craignent de générer une rupture.

Un modèle en « tout ou rien » : accepter que l'enjeu est de faire une classe plus efficace permettant à tous les élèves de s'approprier des savoirs dont ils ne disposent pas socialement, permettant à chacun, y compris les très brillants et cultivés de trouver leur place.

La reproduction du « connu », le retour au modèle « Back to the trees » !

Si on ne sait pas comment faire, on s'accroche à des stéréotypes. Aider le collègue à être cohérent dans ses attentes, les modalités qu'il met en place.

Facès aux parents : les parents attendent un expert sûr de lui face à eux. Fragilité ressentis par les novices.

Facès aux autres : les enseignants plus que les autres, ont à justifier leurs choix aux yeux des usagers. Confrontation violente avec les parents témoigne de la reconstruction permanente de l'identité professionnelle.

Les mythes... ou les fantasmes professionnels du débutant

Le manuel : avoir recours au manuel serait « tomber dans la facilité ». Recherche tous azimuts de ressources sur internet. On est à la surface des choses. Comment mettre en place pour tous les temps de classe, des dispositifs qui demandent une vraie expertise ? Utilisation du manuel = permet de commencer à pouvoir exercer le métier. Amener ensuite les novices à expérimenter la richesse des situations réelles.

Le concret : les novices ne savent pas quoi en faire. Voir faire ne suffit pas : on a rompu avec la leçon modèle. Solution = situation d'observation « accompagnée » = observer une action que le formateur cadre par un apport théorique pour interprétation correcte de ce qui se passe.

- *Comment créer des liens ?* Faire le lien entre théorie / pratique. Comment outiller ces jeunes enseignants et ne pas survaloriser certaines séances phare = les dispositifs d'accompagnement (temps de discussion après les visites).
- *Du temps pour mûrir et assimiler* : l'accompagnement ne peut se limiter à la première année.
- *Il faut pourtant « du pratique »* : survalorisation de l'expérience de terrain, néo praticiens pas encore assez engagés dans la pratique pour pouvoir identifier le pouvoir que donne la théorie.

6) des obstacles et des pistes

La nécessaire évolution des perceptions

Traitement séquentiel des difficultés rencontrées = une préoccupation chasse l'autre.
Pour pouvoir accompagner = pouvoir mettre du sens sur ces « déplacements ».

La perception synchrétique :

Appréhension globale, floue et non structurée de la réalité. Les sortir de là en pointant très vite ce qui est de l'outillage positif = décollement.

La perception analytique

Après phase synchrétique, phase analytique = l'analyse règne en maître (démonter la réalité en petites unités). On passe du problème global de la classe à une certaine opérationnalisation du travail en classe + changement de paradigme. Établir une liste de ce qui est identifié.

La focalisation / les aveuglements

Focalisation : porter son attention que sur un seul point. Incapacité à traiter un point 2 tant que le point 1 n'est pas réglé.

Et l'accompagnateur dans tout ça ? Renvoyer au réel, interroger, décrire, faire revenir la situation. Par le biais du réel, vos interventions ne seront pas perçues comme des agressions à la personne.

Faire avec la complexité :

Les enseignants débutants peuvent identifier des zones problématique de la conduite de classe mais les perçoivent comme des éléments isolés. Disjoindre les éléments ne permet pas de comprendre la situation.

Mettre en lien

Expériences périscolaires mettent en chemin vers l'exercice du métier. Le véritable exercice de notre métier : liens entre élèves et savoirs.

Les zones de maîtrise :

Plus il va falloir amener le tuteur à bouger, plus il va falloir lui trouver des zones de sécurisation pour ne pas le confronter à trop de « danger ».

D'autres leviers

Cadre institutionnel = outil

Ressources techniques (site de l'école des sciences, manuel, copains de l'IUFM, dispositif d'accompagnement à distance...).

La figure de l'enseignant

Trois positions de Moore :

- Le job avec ses compétences professionnelles à construire
- Le statut : « *je suis maîtresse, ça me fait drôle* »
- Leur formation universitaire

Un modèle à construire encore et toujours : projet exigeant = c'est à l'institution de s'adapter à l'individu et plus à l'individu de se conforter au moule.

Des moteurs puissants : ils sont heureux de s'engager dans le métier.

Des éléments d'outillage et de stratégie pour la mise en œuvre de l'accompagnement

7) des outils pour lire la classe

Le triangle didactique

Guide de l'observation de ce qui se passe en classe.

Abordons le triangle point par point

Maître efficace ajustera ses stratégies en prenant en compte ces trois champs dans leur dynamique.

Mettons en relation les pôles, deux à deux en prenant en compte le troisième en arrière-plan...

- *Enseignant / savoir* : acte d'enseigner (didactique), anticiper ce qui va faire obstacle au travail, ce qui est un obstacle intéressant, ce qui est acquis.
- *Enseignant / élève* : pédagogie, interaction, situation de médiation au savoir
- *Élève / savoir* : apprentissage, expérimentation, confrontation, découverte, curiosité, connaissance

Proposer au novice une relecture de la situation par ce bout de la lorgnette : entrée non agressive).

Si l'on isole, si l'on oublie le tiers-point...

- *Enseignant / savoir* (en oubliant l'élève) : transmission du « cours »
- *Enseignant / élève* (en oubliant le savoir) : situation d'animation
- *Élèves / savoir* (sans maître) : autodidaxie, pas de régulation possible.

Si l'on aborde le triangle...

- *Du point de vue de l'enseignant* : actions de médiation, de conceptualisation de la tâche, de différenciation
- *Du point de vue de l'élève* : demandes d'aide, d'explication, des interactions, la mise au travail, une attente de validation
- *Du point de vue des savoirs* : générer un milieu facilitateur d'apprentissage, détermine le mode d'action à conduire, dévolution de la tâche du maître vers l'élève.

La méthode des petits papiers

Les conditions :

Avoir accès à une classe au travail dans les mains d'un maître expérimenté. Être au fond de la classe et circulation de papiers entre novices et vous.

Des papiers pour quoi faire ?

Définition de notre métier : microdécisions régies par analyse en cours d'action en référence à un cadre fortement anticipé. Situation de formation = vivre la classe en direct en posture d'observation et d'analyse sans avoir la charge de sa conduite.

Observer ne suffit pas ?

Dans la classe = complexité de ce qui a à voir. Gestes professionnels = choses ténues, triviales, banales dont le repérage est déterminant. Amener le novice à une ébauche de « reconstruction » des gestes du professionnel.

Comment faire ? S'installer au fond de la classe avec un plan de celle-ci. Initier l'échange rapide d'écrits avec collègue.

Quelles sont les conditions minimales pour que ce dispositif fonctionne?

- *Accrocher la situation* : entrée descriptive, être au clair sur ce que l'on voit
- *Faites préciser l'objet autant que nécessaire* : de quoi parle-t-on ?
- *Faites expliciter au besoin ce qui est identifié si vous n'avez pas le sentiment que c'est clair* : poser une généralisation, un cadrage, un concept...
- *Modifier votre questionnement pour faire changer de point de vue* : savoir exactement ce que le maître met derrière la consigne.
- *Pointer les « micro-gestes » de l'enseignant*

Et ensuite ?

- *Conduisez votre collègue à repérer ces gestes à son tour*
- *Demander au novice de se projeter, de s'investir, d'anticiper*
- *Qu'est ce que tu aurais pu faire d'autres ?*

Et ensuite ? Vous voilà à la tête d'un ou plusieurs fils directeur pour l'entretien professionnalisant.

Entrer, sortir, revenir mieux armé

L'activité de l'élève

Objet de cette action : faire percevoir

- Qu'il existe une activité de l'élève
- Que l'activité est en relation avec la « commande » du maître
- Qu'elle dépend fortement de la qualité de la demande du maître
- Il existe une analyse de la tâche de l'élève

L'enjeu est d'éviter que les collègues :

- En restent aux doutes sur questions pratiques (cahiers...)
- Restent dans la représentation « je demande une fois ce que je veux, je l'obtiens en réponse de tous »
- Privilégient les questionnements fermés (interdisant l'activité réflexive)
- Mettent en place des commandes sans mesurer la complexité de la tâche réelle

Geste professionnel

Geste professionnel : ensemble coordonné et articulé d'actions, de mouvements, postures, et opérations mentales visant à peser sur le fonctionnement de la classe et son déroulement, l'élève et son positionnement dans le groupe, les savoirs, leur mise à disposition et leur appropriation par les élèves.

Du point du vue du formateur :

4 champs de localisation du geste professionnel : langagier, éthique, ajustement, mise en scène du savoir

Déclinons ces gestes :

- *Geste langagier* : gestion de sa propre parole, de la parole des élèves, choix d'énonciation, forme des questions, formulation des consignes, choix du niveau de langue, mise en lien des niveaux de langue, sécurisation des élèves, adéquation des intonations avec l'activité
- *Geste éthique* : regard aux élèves, distribution de parole, écoute, accueil du travail, feedback, sollicitation / temporisation, régulation des tensions, usage de l'évaluation, formes pédagogiques utilisées, rappel règles.
- *Gestes d'ajustement* : reformulation des attentes, ré-explication de la tâche, régulation des situations parasites, ne pas voir un élément parasite, modifier son intonation pour remobiliser le groupe, modifier le déroulement prévu d'une séance
- *Gestes de mise en scène du savoir* : théâtralisation, mise en place de dispositifs, formes proposés au travail, récapitulation des acquis, évaluation, qualité des supports.

Pour aller plus loin : au-delà de la typologie des gestes, être attentif à leur aspect topologique, géographique, postural.

Du point de vue des jeunes collègues : invalider les stratégies de survie (ex : un enseignant, pour avoir le silence, ça crie, ça dit chut) et d'aider au ré-outillage.

Les effets

L'effet Topaze : négocier à la baisse les conditions dans lesquelles l'élève finira par donner la réponse attendue, questions de plus en plus faciles, aide de plus en plus explicite.

L'effet Jourdain : le professeur fait semblant de reconnaître une connaissance dans les comportements ou les réponses de l'élève bien qu'elles soient mises en place par des démarches très banales.

L'observation des gestes professionnels

L'enjeu immédiat est d'éviter que les jeunes collègues

- Se mettent face à leur classe dans des situations où le message langagier est invalidé par le message corporel, ou dans des situations de surcharge (un geste de la main aurait suffi)
- Se trouvent face à un flot d'informations issues de l'observation sauvage
- Ne prennent dans la situation que ce qui fait écho à son questionnement personnel.

8) *Les gestes professionnels du formateur*

Analyser

Guide, levier privilégié de notre pratique professionnelle.

Démarche d'analyse : séparer les parties du tout, et travailler sur la connaissance de chacun d'eux.

Démarche synchrétique : ne perçoit que la globalité.

Approche systémique : distinguer les pôles autour desquels s'organise la classe, prendre en compte l'interaction entre ces divers pôles, ne pas disjoindre les éléments.

Dans la conduite de l'entretien formatif, il faudra :

- Une dominante (distinguer)
- Qui ne se coupera pas des deux autres paramètres (disjonction)
- Manière de rendre compte de la complexité de la classe.

Analyser une séance d'apprentissage :

En amont :

L'enseignant a-t-il clairement défini connaissances et capacités sur lesquelles s'appuyer ? (définition de la ZPD), l'objectif d'apprentissage.

Dans sa préparation, questions ouvertes qui favorise l'activité cognitive des élèves.

Lancement de la séance :

- *Du côté du maître* : projet en lien avec les préoccupations des élèves, explicite le projet, cible les besoins
- *Du côté des élèves* : prennent conscience de l'enjeu de la séance, adhèrent au projet, se représentent la tâche

Mise au travail :

- *Du côté du maître* : propose la situation sous plusieurs formes, explicite, fait expliciter.
- *Du côté des élèves* : explicitent compréhension et représentation de la tâche.

Phase de démarrage de la recherche

- *Du côté du maître* : aide au recensement des pistes, fait circuler la parole, aide à la reformulation, se met à disposition pour noter
- *Du côté des élèves* : émettent des hypothèses, confrontent aux savoirs en place, notent premières pistes.

Phase de recherche :

- *Du côté du maître* : précise le cadre, soutien la mise en action, supervise le fonctionnement global, relance au niveau local, régule les tensions.
- *Du côté des élèves* : s'engagent dans l'activité, manifestent une compréhension de la situation, coopèrent, échangent, produisent des écrits de travail

Mise en commun :

- *Du côté du maître* : gère l'articulation temps de recherche et mise en commun, a prévu les conditions de restitution, aide et régule les échanges, favorise l'emploi d'un langage adapté, donne à l'erreur un côté formateur
- *Du côté des élèves* : présentent leur travail clairement, écoutent les présentations, participent aux échanges.

Phase de validation :

- *Du côté du maître* : réorganise les arguments, stabilise le savoir, régule les échanges
- *Du côté des élèves* : reprennent à leur compte l'argumentation valident, proposent des formulations

Phase de validation :

- *Du côté du maître* : recentre sur l'objet de travail, réorganise les propositions de trace écrite, complète par l'apport de documents
- *Du côté des élèves* : contribuent à la rédaction de la trace écrite, repèrent les éléments pertinents de la démarche, notent la trace écrite.

Phase de retour sur l'activité :

- *Du côté du maître* : récapitule les attentes, interroge les élèves
- *Du côté des élèves* : explicitent les acquis identifiés, évoquent les transferts possibles, confrontent à d'autres expériences

Retour sur les notions, entraînement, appropriation

- *Du côté du maître* : propose des situations de réinvestissement mais pas après une phase de recherche un peu longue
- *Du côté des élèves* : mobilisent leurs connaissances pour résoudre les exercices

Évaluation des acquis

- *Du côté du maître* : construit situations permettant de valider les acquis, corrige et relève les manques
- *Du côté des élèves* : mobilisent leurs connaissances, participent à des temps de remédiation

Analyser de l'activité, analyse de la tâche :

Trois notions :

- *L'activité* : on voit des enfants faire des choses
- *La tâche* : ce que l'on demande de faire, la commande, l'enchaînement des actions permettant sa réalisation
- *L'activité cognitive* : ce que l'on met en œuvre comme processus intellectuels de cognition, on n'a pas accès à sa réalité, c'est ce qu'on interroge par métacognition.

Que faut-il pour que ce travail puisse se faire ?

- *Côté élèves* : il faut pouvoir expliciter la tâche.
- *Côté enseignant* : il faut pouvoir confier le dispositif aux élèves, il faut avoir anticipé la séance

9) des pistes à privilégier

La place des « écrits de travail » :

Mise au travail des élèves : jeu de questions / réponses où seuls les « beaux parleurs » répondent. Solution : les écrits de travail à partir du CE1 = textes courts sur lesquels on appuiera la réflexion. Pour l'enseignant = moment pour aider les plus fragiles dans le passage à l'écrit. Passer par des consignes très ouvertes.

Utilisation du surligneur pour mettre en évidence ce qui est important.

Pour les enseignants, les écrits de travail = bon moyen de connaître le niveau d'efficacité de chacun.

Niveau de savoirs et rôle du maître :

Edgar Morin : 5 niveaux de savoirs :

- L'idée intime que l'on en a (« *je ne sais pas grand chose* »)
- La première expression qu'on en fait (utilisation des écrits de travail)
- Ce que cela devient dans l'échange avec des pairs (parler « sur », temps d'appropriation des notions)
- Ce que cela devient dans la confrontation à l'expert (le maître valide, sortir du « tout se vaut »)
- Ce que cela devient dans la formulation sociale (le savoir encyclopédique, formulation valide qui vont faire l'objet d'une mémorisation)

10) l'entretien

Pas envisageable de travailler sans notes.

Il va falloir trouver avec le collègue, une zone d'accord.

Observer la classe

Grille d'analyse sous la forme « *ça y est ou pas* », indispensable, cloisonnement précieux pour conduire l'entretien mais plus une grille d'évaluation

Autre grille plus ouverte, plus lourde à remplir mais permet d'anticiper et alimenter l'observation.

Autre grille sommaire privilégiant l'aspect « script » avec heures et ce qui se passe du côté des élèves, de l'enseignant.

Prendre un peu de temps pour identifier où sont les urgences = axe de l'entretien, quel « déplacement » on souhaite obtenir du stagiaire.

La conduite de l'entretien

Commencer par proposer une pause à la collègue.

Poser le cadre : contrainte horaire, reconnaître la personne (« *ça va ? Pas trop fatigué ?* »), mettre en avant des éléments positifs.

Laisser partir l'entretien sur des points ouverts : « *qu'est ce que tu en dis ?* » (premiers retours très chargés).

Prenez des notes pendant l'entretien... « *si tu devais garder trois idées forces, ce serait lesquelles ?* ». Le travail engagé peut soulever d'autres questions = prolongements avec les moyens informatiques.

L'entretien : quelques points clés

- Contenu de l'entretien qui est matière à l'entretien
- Chacun doit trouver sa place.
- Privilégier les questions ouvertes.
- Mettre en œuvre congruence (point de vue de l'autre = objet possible d'échange), attention positive (accepter les opinions d'autrui), empathie
- Implication dans l'entretien par des hochements de tête, reformulations...
- Les parasites et les erreurs possibles

11) la formation à distance

Prolonger le travail à distance :

« *On se revoit dans un mois, tu m'enverras par mail trois préparations dans lesquelles tu auras eu le sentiment d'avancer* ».

Les risques :

- Communication synchrone qui ne laisse pas la place à la réflexion sur le long terme
- Ne pas poser un cadre institutionnel (ne pas fournir une hot line)
- Fonctionner en questions / réponses et apporter les réponses

Systèmes de travail dans le cadre de la FOAD (formation ouverte et à distance)

Intérêt réel en début de carrière. Accompagnons ceux qui sont à l'aise en ligne et allons au plus près de ceux qui en ont le plus besoin, sur le terrain.