

Fiche de lecture :

« L'accompagnement professionnel des jeunes enseignants »

Jean Louis Lamaurelle

Hachette Education

Partie 1 : Accompagner

Le point sur ce qu'est/ce que peut pourrait être l'accompagnement

Définition de Maela Paul : « accompagner c'est aller avec et aller vers... »

Nécessité de définir le cadre de notre action au plan des idées, au plan des documents officiels. Le cadre de l'accompagnement nécessite une mise en relation entre le contexte et les attendus.

L'accompagnement doit endosser quatre fonctions :

- **fonction initiatique** : intégrer plus facilement la culture interne de l'EN
- **fonction domestique** : trouver auprès de vous le coup de main, le coup de pouce
- **fonction didactique** (du côté du formateur) : trouver une ressource professionnelle sous forme d'étayage, de guidage
- **fonction de décollement** : permettre à terme la mise en cause des pratiques sans que soient remises en cause les personnes.

Alternance des temps, lieux, modalités de formation, configurations.

La mise en route de l'accompagnement ne peut être à la seule initiative de l'accompagné. Il faut en outre aider à démonter les mythes et croyances, construire la réflexion, mettre de la distance. L'accompagnement sera pensé en termes de collaboration : pour limiter les effets d'évitement et de fuite, d'explication inter et intra-individuelle : expliquer à l'autre et s'expliquer à soi-même, de mutualisation : accès aux outils, partage de l'analyse, facilitation des choix de régulation métacognitive : pour faciliter la compréhension mutuelle et la détection de l'incompréhension chez les pairs, d'évitement des processus de dogmatisation même si les accompagnateurs, du fait de leur position institutionnelle pourraient se sentir en situation de poser (ou imposer => pb) une norme. Poser la norme est un acte séparateur.

Il faut donc avoir recours à des **logiques explicatives**, **appropriatives** (mettre l'interlocuteur en situation de s'expliquer les choses à lui-même), **dialogiques** (expliquer quelque chose avec quelqu'un).

Les modèles associés

Deux modèles : le **coaching** et le **conseil**.

Le **coaching** est une intervention de conseil en temps presque réel. L'idée de l'amélioration de la performance est importante. Les objectifs sont posés par le coach. C'est une intervention dans l'action. La confrontation se fait à un modèle. Le coach va souvent montrer.

Le **conseil** est un travail sur le long terme. Le fonctionnement doit être analysé, confronté au modèle attendu, il faut faire travailler l'écart entre le réalisé et l'attendu par le conseillé. Dans un 3^{ème} temps, après

l'observation et l'analyse, le conseil, en trace écrite, aboutira à une contractualisation entre conseiller et novice.

Le modèle interroge nos pratiques, demande de connaître la situation et d'en identifier les différentes composantes. Il faut hiérarchiser, **cibler l'enjeu majeur d'apprentissage professionnel** et travailler ce qui est accessible, repérer ce qui permet d'avoir des appuis, les faire accepter comme outils. Il faut reconnaître le novice comme professionnel.

Le positionnement est important : Il y a une dissymétrie normale avec le novice. C'est une situation d'accompagnement et non de domination.

Il s'agit de trouver son modèle parmi :

Le compagnon : Il y a nécessité d'un engagement volontaire dans l'action de formation. L'accompagnateur est un passeur (il aide à passer et à dépasser une étape) et un passant (son s'action s'inscrit dans une durée limitée).

Le tuteur : il renvoie à un savoir-faire professionnel, à des interventions sur le lieu d'exercice professionnel. Les interventions du tuteur sont limitées au domaine technique. Cela s'inscrit sur une durée relativement courte. Relation généralement lié à un problème ponctuel.

Le mentor : il fait l'objet d'un choix possible de la part du novice et le soutien est autant personnel que technique.

Le pair expert : L'accompagnateur est un pair, issu du même champ professionnel. « Expert » car notre savoir-faire n'est pas de même niveau en termes de conduite de classe ni en termes de capacités à la formation.

Le modèle de l'étayage

Il faut qu'au cours du travail d'accompagnement, des outils, des routines de fonctionnement soient identifiables, pour que le novice s'attarde au fond du travail, la forme lui étant connue.

Pour que le processus d'étayage fonctionne, il faut que la relation apporte au novice de la confiance dans son évolution professionnelle et dans sa propre personne.

Quelques repères pour l'accompagnateur

Accompagner est une tâche complexe. L'un de ses enjeux est d'instituer les jeunes collègues enseignants.

Notre action consiste à partir de la pratique, encourager, provoquer, aider à construire des compétences, travailler la situation, cesser de prescrire, aider à construire des modèles d'analyse,...

Il faut travailler sur **deux plans** : ce qui s'est passé dans la classe, ce que nous allons pouvoir en dire et ensuite ce que nous allons pouvoir dire sur ce qui s'est passé en analysant.

Partie 2 : Le point sur ce que l'on sait de l'entrée dans le métier d'enseignant et de ses difficultés

L'entrée dans le métier

Les novices s'accommodent mal de l'écart entre le **travail prescrit** et le **travail réel**. Il y a nécessité d'un accompagnement, car il est difficile aux jeunes enseignants de savoir où ils en sont.

Notion de **professionalité**.

Faire le lien avec le vécu de leur formation,

Travailler l'image de soi en professionnel, articuler les savoirs théoriques et les autres, se confronter avec les contraintes...pour devenir un professionnel de l'enseignement

Une rupture est à faire. L'évolution se fait par la confrontation au modèle articulé sur le modèle du maître expert et de l'élève actif.

Confrontation à la réalité de la pratique.

Le référentiel des attentes concernant les enseignants est vaste et abstrait.

Devenir enseignant est l'objet d'un vrai travail, un rôle à s'approprier. L'individu pèse fortement sur le professionnel. La posture d'enseignant ne va pas de soi.

Comme le débutant ne dispose pas d'outillage suffisant du côté professionnel, ils vont le chercher dans l'expérience du quotidien.

C'est dans la confrontation à la réalité qu'ils vont mesurer leurs actes. L'enseignant débutant doit construire sa place. C'est une rupture, psychologique, personnelle, et fondée socialement.

Les débutants ont des savoirs de type théorique qu'ils mobilisent et utilisent. Ils procèdent par tâtonnement, par mises en œuvre différentes.

Les outils comme la préparation écrite de la classe ne sont pas perçus comme opérationnels,.

Les réactions de défense

Le déni :

Ne pas voir, s'enfermer dans ses pratiques.

L'externalisation :

La reproduction du connu : quand on ne sait pas, on se raccroche à des stéréotypes.

Après les élèves, ce sont les parents qui renvoient son image à l'enseignant et le jugent.

Les fantasmes professionnels : le manuel auquel il ne faudrait pas avoir recours, par exemple.

Le problème du concret et du *ready-made*, entre différentes prescriptions : interdit, autorisé, passage obligé.

Il y a une nécessité de **créer des liens** entre la formation théorique et la pratique.

Des obstacles et des pistes

La nécessaire évolution des perceptions : de l'enseignant de la classe vers le membre d'une équipe pédagogique. Il y a une imbrication avec les apports institutionnels, les savoirs issus de la formation professionnelle et le vécu personnel.

Le besoin de pratiques relève du mythe de la transmission du geste, de l'efficacité professionnelle reproductible. L'expérience de terrain est survalorisée par rapport aux apports théoriques. Le formateur doit faire le lien entre ce que l'on a vu ou fait et les repères théoriques.

De nombreux fonctionnements sont en jeu. L'enseignant débutant va entrer dans une perception d'analyse.

Il faut se méfier des focalisations ou aveuglements possibles.

La situation peut conduire à l'entêtement ou l'obstination que l'accompagnateur doit dépasser en répondant par l'outillage.

Pour avancer, l'enseignant doit avoir des points d'appui stables. La figure de l'enseignant est un **modèle à construire**, complexe.

Partie 3 : Des éléments d'outillage et de stratégie pour la mise en œuvre de l'accompagnement

Des outils pour lire la classe

Le **triangle didactique** : Savoir / Elève / Enseignant.

Relation entre les pôles : Enseignant / Savoir (transmissif) , Enseignant / Elève (oubli des savoirs) , Elève / Savoir (pas de régulation possible).

=> Du point de vue du conseil : intéressant de proposer au novice une relecture de la situation mise en place par ce « bout de la lorgnette ».

La méthode des petits papiers

Dans une classe aux mains d'un maître expérimenté, ou mieux un novice, qui accepte la présence du formateur et d'un ou deux novices. Prévenir des modalités de travail.

Les papiers ne portent que sur l'interrogation des pratiques de la classe. L'accompagné devra se projeter et interroger la situation en direct.

En pratique : être installé au fond de la classe. Avoir un plan sommaire de l'organisation de la classe.

Sur les papiers :

- d'abord questions simples *Que fait-il ?* relances rapides *Ce qu'il fait, tu prends ? Autres solutions ?*

Sur les papiers : proposez des puces.

La première entrée est descriptive, puis faire préciser l'objet, faire expliciter au besoin ce qui est identifié, puis demandez des reformulations plus professionnelles pour sortir du contexte, poser une généralisation, énoncer un concept...

Pointez les micro-gestes, passez du descriptif à l'analyse, ...

Autre dispositif : cf grille outil

Gestes professionnels

Différents types de gestes :

- **gestes langagiers** : gestion de la parole, de l'intervention, forme des questions, niveau de langue, intonations...

- **gestes éthiques** : regard aux élèves, distribution de parole, écoute, accueil, feedback, sollicitation, formes pédagogiques utilisées,

- **gestes d'ajustement** : reformulation des attentes, réexplication de la tâche, gestion des éléments parasite, modifier le déroulé, la conduite ...

- **geste de mise en scène du savoir** : théâtralisation de temps forts, construction et mise en place de dispositifs, affichages, récapitulation des acquis,...

Les gestes professionnels du formateur

Analyser une séance d'apprentissage à partir d'une trame :

- en amont

- lancement de la séance

- mise au travail

- phase de démarrage de la recherche

- phase de recherche

- Mise en commun
- Phase de validation
- Phase d'institutionnalisation
- Retour sur la notion, entraînement, appropriation
- Evaluation des acquis

L'observation du formateur peut suivre le cheminement suivant :

- niveau 1 : ce temps est-il présent ?
- niveau 2 : ce temps est-il pertinent, cohérent, équilibré ?
- niveau 3 : ce que fait le stagiaire...les gestes professionnels
- niveau 4 : localisation / analyse de son geste professionnel
- niveau 5 : régulation/intervention que l'on met en place. Conforter, questionner, démonter, aider à reconstruire.

=> Pour analyser ce qui se passe en classe, circuler entre les 3 niveaux :

- que font-ils ?
- Qu'est-ce que je leur demande vraiment ?
- Qu'est-ce que ça mobilise, en termes de processus, pour qu'ils effectuent la tâche demandée ?

Des pistes à privilégier

La place des écrits de travail :

Textes courts, provisoires, prises de notes, ...à partir du CE1.

Niveaux de savoirs et rôle du maître :

Cf travaux d'E Morin : sur quelque savoir que ce soit, on peut repérer cinq niveaux d'existence et d'expression de ce savoir.

Cela peut orienter l'accompagnement.

Exemple :

Niveau 1 : « savoir du type idée à priori, pas de « table rase » => l'enseignant propose, questionne, sollicite comme « moyen de l'activer » et l'élève va réfléchir, chercher dans ses savoirs,...

L'entretien

Trouver sa grille, pouvant être plus ou moins « évaluative » et donc « fermée ». Plus elle est fermée, évaluative (exemple : « le langage permet d'identifier les savoirs...noté de 1 – très insuffisant à 5 – très bien), **moins elle est formative.**

Les grilles peuvent être plus ou moins lourdes et détaillées.

Conduite de l'entretien :

- posez le cadre
- laissez partir sur des points ouverts (questions ouvertes *comment, pourquoi..*)
- Mettre en œuvre :
 - la congruence : le point de vue de l'autre doit pouvoir être perçu comme objet possible d'échanges et de travail
 - l'attention positive : accepter les opinions d'autrui sans les rejeter « à priori » mais éventuellement à mettre au travail
 - l'empathie : essayer de comprendre l'autre

Outils : grille

Ce que fait l'élève

Éléments de temps	Ce que fait l'élève	Sur quoi travaille-t-il ?	Que lui demande-t-on réellement de faire ? Qu'est-ce que cela engage du point de vue des savoirs , des connaissances...

Les éléments liés à la mise au travail

Éléments de temps	Ce qu'attend « le maître »	Quelle consigne utilisée ?	Que se passe-t-il au-delà de la consigne initiale pour obtenir une mise au travail ?

La structuration du temps de l'activité

Que se passe-t-il ? Si vous avez le sentiment d'un changement, changez de case	Éléments de temps	Caractéristiques de l'activité observée	Lors des changements d'activité de phases	
			Actions du maître	Actions /freins de l'élève

Guide pour la conduite des entretiens :

Temps de classe	Ce que je mets en place comme geste pro / ce que je m'attends à voir	Ce que fait le PE	Analyse de son geste (particulièrement efficace ou contre-productif)	Ce que je ferai de ces informations avec lui ou elle
<p>Du côté du maître :</p> <ul style="list-style-type: none"> - gère l'articulation entre le temps de recherche et la mise en commun - a prévu les conditions de la restitution - aide et régule les échanges - favorise l'emploi d'un langage adapté - contribue par ses interventions à la mise en place d'un lexique - donne son statut à l'erreur. N'évacue pas le débat 				