



Collection Apréli@-PartaTESSA pour les chef.fe.s d'établissement

Transformer les processus d'enseignement-apprentissage : conduire l'apprentissage et le développement professionnels des enseignant.e.s



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:

<https://www.creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.fr>

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 d'entre eux a été négligé par inadvertance, les éditeurs seront heureux de prendre les dispositions nécessaires à la première occasion.

Ce cahier utilise 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.

Version F240224 [Conduire_Developpement Professionnel-24.02.24]

Présentation

Ce cahier fait partie de la collection *Apréli@-PartaTESSA* destinée aux chef.fe.s d'établissement, ou à toute personne-ressource chargée d'encadrement pédagogique au sein de la structure (telle que censeur.e, responsable pédagogique, coordinateur ou coordinatrice 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'établissement à faire évoluer la structure scolaire dont elles/ils ont la charge vers une Communauté d'Apprentissage Professionnel Élargie (CAPE) reposant sur le co-développement professionnel continu de l'ensemble des acteurs / actrices.

La collection peut être considérée comme une boîte à outils, constituée de plusieurs cahiers, dans lesquels les chef.fe.s d'établissement 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. Les cahiers 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'établissement du secteur.

Présentant de façon brève diverses notions, ils 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 Éducatives 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. La/le chef.fe d'établissement a un rôle de premier 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 en direction des chef.fe.s d'établissement indien.ne.s (<http://www.tess-india.edu.in/>). Les exemples présentés dans cette collection proviennent de différents pays francophones d'Afrique sub-saharienne.

Notes :

1. Compte tenu du risque d'obsolescence des liens Internet, nous vous recommandons de télécharger et sauvegarder ce cahier et les diverses ressources additionnelles qu'il propose, dont vous trouverez la liste en annexe, en fin de document. Vous pouvez également utiliser un moteur de recherche pour retrouver un document dont l'adresse Internet aurait été modifiée.

2. Si vous préférez travailler en ligne, vous pouvez effectuer le PARLICE (Parcours en ligne pour chef.fes d'établissement) correspondant à ce cahier, accessible à l'adresse :

<https://moodle.aprelia.org/course/view.php?id=3>

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
- Pierre Puiségur, webmestre du site web d'Apréli@.

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

Sommaire

<i>Présentation.....</i>	<i>3</i>
<i>Remerciements.....</i>	<i>4</i>
Introduction.....	7
<i>De quoi parle ce cahier ?.....</i>	<i>7</i>
<i>Ce que vous trouverez dans ce cahier</i>	<i>8</i>
<i>Votre carnet de bord</i>	<i>8</i>
1 Perspectives sur le développement professionnel des enseignants	9
2 Apprentissage et développement professionnel des enseignant.e.s	11
<i>Étude de cas n° 1 : l'enseignement de Mr Koffi</i>	<i>11</i>
<i>Activité 1 : Préparer un entretien sur le développement professionnel avec un.e enseignant.e.....</i>	<i>12</i>
3 Modèles d'apprentissage et développement professionnel (ADP) d'enseignant.e.s	14
<i>Exemples d'activités d'ADP au sein de l'établissement :</i>	<i>15</i>
<i>Étude de cas n° 2 : Interview de Mme Tchambé, directrice d'une école primaire au Cameroun.....</i>	<i>16</i>
<i>Étude de cas n° 3 : Deux chef.fe.s d'établissement pilotent un e-jumelage éducatif entre leurs groupes scolaires</i>	<i>16</i>
<i>Activité 2 : Identifier des opportunités d'apprentissage</i>	<i>17</i>
<i>Activité 3 : Établir un plan d'action</i>	<i>18</i>
4 Tenir un registre des activités de développement professionnel	20
<i>Étude de cas n°4 : Mme Diabaté tient un dossier sur son ADP au sein de l'établissement</i>	<i>20</i>
<i>Activité 4 : Organiser vos propres dossiers d'ADP.....</i>	<i>21</i>
5 Institutionnaliser l'ADP dans votre établissement.....	23
6 En résumé	24
Ressources	25
<i>Ressource 1: Modèle pour mener une discussion individuelle avec un.e enseignant.e.....</i>	<i>25</i>
<i>Ressource 2 : Récits, chansons, expression orale, jeux de rôles et art dramatique</i>	<i>26</i>
<i>Récits</i>	<i>26</i>
<i>Chansons</i>	<i>28</i>
<i>L'expression orale</i>	<i>28</i>
<i>Jeux de rôles</i>	<i>29</i>
<i>Art dramatique.....</i>	<i>29</i>
<i>Ressource 3 : Une introduction à la recherche-action en classe.....</i>	<i>31</i>
<i>Ressource 4 : Les e-jumelages éducatifs d'Apréli@</i>	<i>33</i>
<i>Ressource 5 : Formulaire pour établir un plan d'action</i>	<i>34</i>
Références/bibliographie.....	35
<i>Références.....</i>	<i>35</i>
<i>Bibliographie</i>	<i>36</i>

Introduction

Ce cahier **Conduire le développement professionnel des enseignant.e.s** est une ressource éducative libre (REL) développée par un groupe de formateur.e.s 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 (ADP) de leurs collègues-enseignant.e.s en vue d'améliorer les conditions et résultats des apprentissages.

Pour la plus grande partie, il s'agit d'une adaptation de l'unité **Transforming teaching-learning process: Leading teachers' professional development** réalisée par TESS-India (<https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=57505>) cette ressource étant placée sous licence Creative Commons CC BY SA.

Ce cahier capitalise également des travaux menés par TESSA et Apréli@ en Afrique francophone subsaharienne, 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 compétences et vos connaissances, ainsi qu'à des ressources TESSA particulièrement appropriées à cette question-clé :

- Conduire le projet d'établissement
- Soutenir les enseignant.e.s pour améliorer les apprentissages
- Accompagner les enseignant.e.s, coaching et mentorat
- Piloter l'usage des TIC dans votre établissement
- Boîte à outils Apréli@-PartaTESSA des Personnes Ressources Internes pour l'Apprentissage et le Développement Professionnel Continu au sein de l'établissement scolaire
- Boîte à outils TESSA pour la formation des enseignants à l'éducation inclusive
- Boîte à outils TESSA pour les Superviseurs et Encadreur.e.s de pratiques pédagogiques
- Travailler avec les enseignants, guide du formateur.

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 école. 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 l'ensemble des 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 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.

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'école peut améliorer l'école 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

Votre carnet de bord

Pour mener à bien les différentes activités proposées dans ce cahier, vous pourrez utilement prendre des notes dans votre carnet de bord qui peut être un cahier ou un dossier – papier ou électronique – où vous rassemblerez vos réflexions, vos idées et vos plans en un seul endroit. 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'école, 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 pouvez nouer une relation à cette occasion. Cela pourrait se faire de façon organisée ou sur une base plus informelle. Les notes que vous inscrivez 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.

Pour réaliser les différentes activités de ce cahier, vous pourrez être amené.e à organiser des réunions avec différents acteurs de la communauté scolaire, ou à mettre en place des ateliers de formation, ou encore à animer des réunions thématiques avec, par exemple, d'autres chef.fe.s d'établissements du secteur.

Vous êtes la/le mieux à même de définir le rythme et le temps que vous consacrerez aux différentes parties, en fonction de vos réalités professionnelles et des objectifs prioritaires que vous vous serez fixés. Vous pourriez par exemple prendre toute l'année scolaire pour effectuer ce parcours, dans l'objectif de parvenir à établir le projet de l'école avant la fin du dernier trimestre, de façon consensuelle, en ayant impliqué toutes les parties prenantes.

1 Perspectives sur le développement professionnel des enseignants

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'établissement sont appelé.e.s à développer leurs capacités de leadership pédagogique. Elles/Ils ont donc un rôle critique à jouer dans la planification, l'accompagnement et la facilitation du DPC (Développement Professionnel Continu) de chacun.e des enseignant.e.s de leur établissement. Ce DPC doit être vu comme une activité continue, tout au long de la carrière, activité 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 les chef.fe.s d'établissement, car, tout comme leurs élèves, les enseignant.e.s apprennent continuellement, l'acquisition de compétences et connaissances étant un processus sans fin.

Le développement professionnel continu 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'école, 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'école
- d'être en phase avec les objectifs spécifiques de développement de l'école (dont son projet d'établissement)
- de faciliter le développement de compétences et capacités en amenant les enseignant.e.s à travailler en groupes
- 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'établissement de mieux apprécier la qualité et la pertinence de 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 compétences et connaissances, 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 des enseignant.e.s

L'apprentissage et le développement professionnel (ADP) concernent la capacité d'une personne à acquérir les compétences et le savoir relatifs à son emploi et ses pratiques ou se tenir informé des évolutions de leur champ professionnel.

Les grands objectifs de l'ADP 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 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 acteur.rice.s 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 APD sur une base appropriée.

L'exemple de Mr Koffi (ci-dessous) montre que cet enseignant a d'évidents besoins d'APD, 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](#).

Étude de cas n° 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 affichages 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 premier 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 ne se retrouve qu'avec des inconnus.

Sur un plan personnel, il est enclin à soutenir ses collègues, mais il ne s'engage pas dans des conversations au sujet des pratiques pédagogiques, non plus que dans des discussions plus larges au sujet des améliorations à apporter à l'école. Il ne se rend à l'école 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 de l'école, 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

Cette activité va vous inviter à réfléchir à des stratégies pour motiver un.e enseignant.e réticent.e à entreprendre un travail de DPC.

Réfléchissez à la manière dont vous pourriez vous entretenir avec Mr Koffi pour amener l'idée de l'ADP. 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 attirerez-vous 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 : Modèle pour mener une discussion individuelle avec un.e enseignant.e](#) en fin de document. Réfléchissez à la manière dont vous pouvez vous en servir en lien avec Mr Koffi. Quels types de questions et d'idées pourraient apparaître, et dans quelles sections prendrez-vous note des commentaires ?

Vous pourriez 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 REL (Ressources Éducatives Libres) mettent l'accent sur différents sujets qui pourront vous être utiles lors de vos discussions sur l'ADP. Vous pourrez reprendre ces notes dans la prochaine activité qui concernera la planification des activités d'ADP.

Discussion

Il se peut que la culture de votre établissement fait que vous avez déjà des évaluations et/ou des bilans professionnels réguliers à l'occasion desquels vous échangez avec vos collègues-enseignant.e.s, de façon individuelle, sur leur pratique professionnelle et identifiez leurs besoins prioritaires en matière de développement professionnel. Vos collègues-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 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. Elle 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 les 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'ADP, 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 tou.te.s les acteur.rice.s.

3 Modèles d'apprentissage et développement professionnel (ADP) d'enseignant.e.s

Bien que l'APD 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 école 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, les appareils photos, les caméras, les téléphones et tablettes numériques 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 (<https://www.open.edu/openlearncreate/course/index.php?categoryid=1226>) et d'Apréli@ (<http://wiki.aprelia.org/>). Ces REL peuvent se révéler très précieuses pour alimenter le développement professionnel dans votre école. Vous trouverez des informations sur ces ressources en fin de document.

Les activités d'ADPC menées 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 » pour 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/ve) 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'ADP au sein de l'établissement :

1. **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](#) : *Une introduction à la recherche-action en classe*).
2. **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 développant des plans d'action (par exemple, en mettant en place un groupe de travail sur l'évaluation des apprentissages au sein de l'établissement).
3. **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, 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.
4. **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'occasions pour l'enseignant.e d'approfondir ses réflexions, de même les échanges qui suivent les observations de leçons effectuées par les pairs.
5. **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 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](#) : *Les e-jumelages éducatifs d'Apréli@*).

Ces diverses activités d'ADP peuvent mettre à profit les REL 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 d'enseignement et sur l'apprentissage de leurs élèves. Les *ressources-clés TESSA* 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
- Évaluer 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 le 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.

Étude de cas n° 2 : Interview de Mme Tchambé, directrice d'une école primaire au Cameroun

Une de ses principales difficultés dans mon établissement est que dans l'ensemble, les enseignant.e.s n'aiment pas travailler dur. Mais j'essaie de maintenir les niveaux d'énergie de tout le monde aussi hauts que possible. Je ne reste donc jamais enfermée dans mon bureau. Je circule beaucoup dans l'école et dans les classes et suis à l'écoute des enseignant.e.s. si elles/ils ont des problèmes, j'en discute avec elles/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 enseignant.e.s 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, si l'enseignant.e fait autre chose qu'enseigner, les élèves risquent de décrocher et ne plus venir à l'école. Il est essentiel qu'elle/il mobilise l'attention des élèves.

Je m'attache à améliorer les relations entre enseignants et élèves et dis aux enseignant.e.s de sourire quand elles/ils arrivent dans leur classe.

Les relations entre enseignant.e.s 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 enseignant.e.s fassent d'excellentes suggestions. Nous travaillons ensemble et faisons en sorte que le stress ne s'installe pas parmi nous.

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.

Mme Tchambé nous a donné un exemple de la manière dont elle travaille avec les enseignant.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, nous rencontrons deux chef.fe.s d'établissement qui travaillent ensemble et se soutiennent au-delà des frontières pour améliorer les apprentissages en partageant leur expérience.

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

Sous la houlette de leurs directeur.e.s respectifs, Mr Ould Haidall et Mme Machinda, une école mauritanienne et une école camerounaise 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 allons 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-enseignant.e.s, on a plein d'idées pour rendre les apprentissages plus vivants, motivants et efficaces, avec une simple tablette, et les smartphones dont nous disposons. On va continuer à bénéficier de l'aide de Mr Ould Haidall et étendre les activités que nous avons commencées ensemble à d'autres classes. Je suis tellement contente de découvrir ces nouvelles perspectives et d'en faire profiter mes collègues-enseignants et nos élèves !

Comme le soulignent les deux études de cas précédentes, il est important de garder en tête que, pour que l'ADP 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, elle/il ne subit pas un processus de développement, mais est au contraire **pleinement impliqué.e et actif/ve dans son 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 ou une facilitatrice des apprentissages, qu'il s'agisse de ceux des enseignant.e.s ou des élèves.

L'activité 1 vous a permis de définir des stratégies pour motiver un.e enseignant.e réticent.e à entreprendre un travail de DPC. La section que vous venez de lire vous aura permis de dégager des modalités pour suggérer à votre collègue-enseignant des pistes de développement professionnel.

Activité 2 : Identifier des opportunités d'apprentissage

Cette activité va vous permettre de réfléchir aux activités de développement professionnel que vous pourriez suggérer à un.e collègue-enseignant.e réticent.e pour lui remotiver.

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 de vos enseignant.e.s. Si c'est le cas, vous pourriez faire cette activité en ayant en tête cette personne et votre propre école.

Discussion

Vous avez probablement pensé à un éventail d'opportunités pour permettre à Mr Koffi de développer ses capacités au sein de l'école. 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 science 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 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, ...). Par ailleurs, vous lui avez peut-être fait part de votre décision d'assister à l'une de ses leçons et 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 tou.te.s 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 ADP.

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'école. Quoi qu'il en soit, vous devez avoir en tête votre plan pour pouvoir développer l'ADP dans l'établissement. Pour ce faire, vous pourrez trouver quelques volontaires à même de vous apporter une aide précieuse. Vous pouvez envisager de tenir une réunion large pour présenter votre initiative et faire appel à des volontaires pour les premiers entretiens d'ADP, ou vous pourrez préférer procéder de façon plus informelle.

Activité 3 : Établir un plan d'action

Au cours de cette activité, vous allez expérimenter la mise en œuvre d'un plan d'action avec un ou deux collègues-enseignant.e.s.

Travaillez avec un ou deux collègues-enseignant.e.s susceptibles de manifester 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](#) : *Modèle pour mener une discussion individuelle avec un.e enseignant.e* et celui de l'[Activité 2](#) ci-dessus ; ensuite, commencez à travailler à l'établissement d'un plan

d'action personnel. La [Ressource 5](#) : *Formulaire pour établir un plan d'action* 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 est acceptable pour vous et vos collègues-enseignant.e.s. Gardez aussi à l'esprit que l'ADP est un processus continu et que vos enseignant.e.s peuvent se développer dans la durée, année après année.

Votre plan doit intégrer un point qui représente un défi (qui doit demeurer réalisable) 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, et ceci avec le soutien nécessaire. 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'ADP 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'ADP 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 et 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'école qui en sera transformée.

4 Tenir un registre des activités de développement professionnel

En tant que chef.fe d'établissement, il est important que vous enregistriez le développement des activités de votre personnel. Cela constitue une preuve de votre engagement dans l'amélioration des apprentissages des élèves, par le biais du soutien et de l'accompagnement du développement du personnel. En vous servant de fiches telles que celles proposées dans les ressources en fin de ce cahier, de même que des listes de présence aux sessions de formation, vous ne garderez pas seulement trace de la progression de chaque enseignant.e, mais aussi des actions que vous avez menées en lien avec l'amélioration de l'école.

Les enseignant.e.s également doivent conserver tout le matériel lié à leur ADP. Une simple liste des sessions auxquelles elles/ils ont participé ne suffit pas ; le contenu des activités qui y ont été menées, les notes personnelles prises à cette occasion et tout autre document pertinent ont de l'importance. La tenue d'un carnet de bord d'ADP, ou portfolio, présente un intérêt certain. En procédant de la sorte, non seulement l'enseignant.e peut suivre ses progrès, mais elle/il peut également s'appuyer sur ces documents pour prouver l'amélioration de ses pratiques et démontrer son engagement dans son développement professionnel.

Lisez l'étude de cas suivante qui décrit la manière dont une enseignante garde des traces de son développement professionnel et dont elle s'en sert, non seulement comme élément de son processus d'autoréflexion, mais aussi comme moyen de se rappeler et de réviser ses apprentissages. Elle note ses idées presque quotidiennement et peut faire appel à ces notes lorsque qu'elle est amenée à produire des preuves de son ADP.

Étude de cas n°4 : Mme Diabaté tient un dossier sur son ADP au sein de l'établissement

Mme Diabaté aime enseigner. Sa mère et son oncle étaient enseignant.e.s, et elle a l'impression d'avoir l'enseignement dans son ADN. Après avoir obtenu sa qualification professionnelle, elle a commencé à enseigner dans une école de taille moyenne située dans une zone rurale pauvre. Au bout de deux ans, même si ses élèves manifestaient de l'enthousiasme et de la motivation lors des leçons, elle s'est rendu compte qu'elle avait mis en pratique tout ce qu'elle avait appris pendant sa formation initiale et a ressenti le besoin de mettre en pratique des idées nouvelles.

Elle en a parlé à son chef d'établissement qui lui a suggéré trois activités d'ADP qu'elle pourrait entreprendre au sein du collège.

- En premier lieu, observer les leçons de sciences de Mme Sall qui est unanimement reconnue comme une excellente enseignante, et d'en tirer bénéfice.
- Ensuite, de creuser son idée de faire des liens entre les leçons d'éducation physique et sportive et celles de mathématiques, pour inciter les garçons à s'intéresser autant aux mathématiques qu'à l'éducation physique.
- Enfin, de faire bénéficier de ses connaissances et ses compétences un collègue récemment arrivé dans l'école, en l'accompagnant dans sa prise de service.

Mme Diabaté a été immédiatement favorable à l'ensemble des 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 suggestions 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 effectuée par Mme Sall et noté la manière dont cela s'était passé. Elle a fait bien attention à préciser la date de chaque entrée, mais ne s'est 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 le 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 avérées 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 ont commencé 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 sur le site d'Apréli@ des REL destinées aux chef.fe.s d'établissement. Elle a trouvé le cahier *Transformer le processus d'enseignement-apprentissage : Accompagner les enseignants, coaching et mentorat* tout à fait adapté à sa situation et l'a immédiatement téléchargé! 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 en tant que mentor et coach, ce qui lui a été très utile lorsqu'elle a fait le point sur cette expérience avec le chef d'établissement.

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 encadreur pédagogique, 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'ADP

Cette activité va vous permettre de vous concentrer sur votre propre apprentissage et développement professionnels en tant que chef.fe d'établissement : la manière dont vous allez le documenter et ménager l'espace dont vous avez besoin pour le mener à bien.

Peut-être avez-vous commencé à percevoir le parallélisme entre l'ADP de votre personnel et le vôtre.

Réfléchissez à la manière dont vous aller documenter votre propre ADP en tant que chef.fe d'établissement. Êtes-vous aussi organisé.e que Mme Diabaté ? En vous reportant à l'étude de cas ci-dessus, établissez une liste des types de relevés qu'elle a conservés (par exemple un plan, des idées, une liste) puis une liste des usages qu'elle en a faits. Cela peut vous aider à réfléchir au genre de traces que vous pourriez garder de votre ADP.

Si vous envisagez de tenir un carnet de bord d'ADP, 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 ADP, 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 ADP 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 dans un mois ou deux) pour passer en revue votre documentation d'ADP.

Si vous parvenez à tenir dans la durée le registre de votre ADP, 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 ADP et vous permettre de mettre votre expertise en partage. Si vous avez l'intention de demander à vos collègues-enseignants et aux élèves d'être plus actif.ive.s, vous montrez ainsi l'exemple. Elles/Ils seront ainsi plus enclin.e.s à vous suivre et à apprendre de façon continue.

Les données sur l'ADP du personnel de l'établissement, y compris le vôtre, sont la preuve de son engagement à s'améliorer continuellement et à accroître son niveau. L'école devient donc elle-même une communauté apprenante.

5 Institutionnaliser l'ADP dans votre établissement

Jusqu'ici, ce cahier a fait l'hypothèse que l'ADP peut ne pas être solidement implanté dans votre établissement et a suggéré quelques façons modestes de l'enclencher. Mais peut-être voulez-vous établir un processus de d'ADP 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'ADP 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, d'accéder à des programmes de développement professionnel formalisés : elles/ils peuvent se développer professionnellement de façon formelle ou non formelle, seul.e.s ou en groupe. 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 APD, elles/ils sont en mesure de partager avec leurs pair.e.s 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'ADP
- information accessible sur les opportunités d'ADP
- les enseignant.e.s travaillant à la mise en œuvre de leur propre ADP
- soutien et accompagnement des progrès et des résultats des activités d'ADP
- documentation des plans d'ADP, des activités et des résultats.

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

6 En résumé

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'école. Les cours et la formation ne sont pas la seule voie d'apprentissage. Une carrière d'enseignant.e implique un apprentissage continu; les chef.fes d'établissement ont un rôle 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'ADP au sein de votre école et examiné quelques études de cas destinées à vous aider à réfléchir sur la façon de d'engager le personnel et de tenir des dossiers. Mais la partie passionnante vient par la suite, lorsque vous conduisez vos collègues-enseignants 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.

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'école ? 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 de la/du chef.fe d'établissement	

[Retour à l'activité 1](#)

[Retour à l'activité 3](#)

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, y compris 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 le groupe classe dans son 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 peuvent :

- être divertissants, excitants, stimulants
- nous faire oublier la vie de tous les jours pour nous transporter dans des univers imaginaires
- présenter des défis
- nous guider dans notre manière de vivre
- stimuler notre réflexion sur des idées nouvelles
- nous aider à explorer nos sentiments
- nous aider 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.

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'auprès 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'école 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.

Comment raconter et utiliser les récits ?

Lorsque vous racontez des histoires, veillez à garder le contact visuel avec les élèves. Elles/Ils accrocheront davantage si vous utilisez différentes voix pour différents personnages et modifiez le volume et le ton de votre voix, par exemple en chuchotant ou en criant aux moments appropriés. Pratiquez les événements clés de l'histoire pour pouvoir les raconter oralement, sans livre, en utilisant vos propres mots. Vous pouvez apporter des accessoires tels que des objets ou des vêtements pour donner vie à l'histoire. Lorsque vous présentez une histoire, veillez à en expliquer le but et de que l'histoire peut apprendre. Vous devrez peut-être introduire le vocabulaire clé ou partager avec les élèves sur les concepts qui sous-tendent l'histoire.

Vous pouvez également envisager d'amener un conteur traditionnel à l'école, mais souvenez-vous de veiller à ce que ce qui doit être appris soit clair pour le conteur et les élèves.

Outre l'écoute, la narration de récits peut inciter un certain nombre d'activités. Vous pourrez, par exemple, demander aux élèves de noter toutes les couleurs mentionnées dans l'histoire, de dessiner des images, de rappeler des événements clés, de générer un dialogue ou de modifier la fin. Les élèves peuvent travailler en groupes. Vous pouvez leur distribuer des images ou des accessoires pour les inciter à raconter l'histoire d'un autre point de vue. En analysant une histoire, on peut demander aux élèves d'identifier des faits que cachent les fictions, de débattre des explications scientifiques de phénomènes ou de résoudre des problèmes mathématiques.

Demander aux élèves de créer leurs propres histoires est un outil très puissant. Si vous leur donnez une structure, un contenu et du vocabulaire, les élèves peuvent raconter leurs propres histoires, même à propos d'idées assez difficiles en mathématiques et en sciences. En fait, ils jouent avec les idées, explorent le sens et rendent l'abstrait compréhensible à travers la métaphore de leurs récits.

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 facilite la mémorisation et contribue 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 sons 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 ne peuvent pas 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 parfois 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, 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'école 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 (costumes, bruitage, chorégraphie, etc.).
- Faites participer vos élèves autant que possible à toutes les phases du processus et de la prise de décisions.

Sources

TESSA : Ressource-clé : *Utiliser les jeux de rôles, l'expression orale et l'art dramatique dans la classe*

TESSA : Ressource-clé : *Utiliser les récits dans la classe*

TESSA-India : Key ressource : *Storytelling, songs, role play and drama*

[Retour à l'activité 1](#)

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 décideur.se.s 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'école, la qualité de celle-ci en bénéficie.

Lorsqu'un.e enseignant.e entreprend une recherche-action dans sa propre classe, il est vraisemblable que cette recherche 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 :

- **Identification** : 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).
- **Définition de l'objectif et recherche préliminaire** : 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.
- **Planification** : Planifier votre intervention.
- **Action** : mener à bien votre plan dans votre classe.
- **Observation** : Collecter des données empiriques.
- **Réflexion** : analyser ces données et réfléchissez sur ce qui a conduit aux résultats et comment vous pourriez approfondir votre recherche et ses effets.
- **Planification d'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.

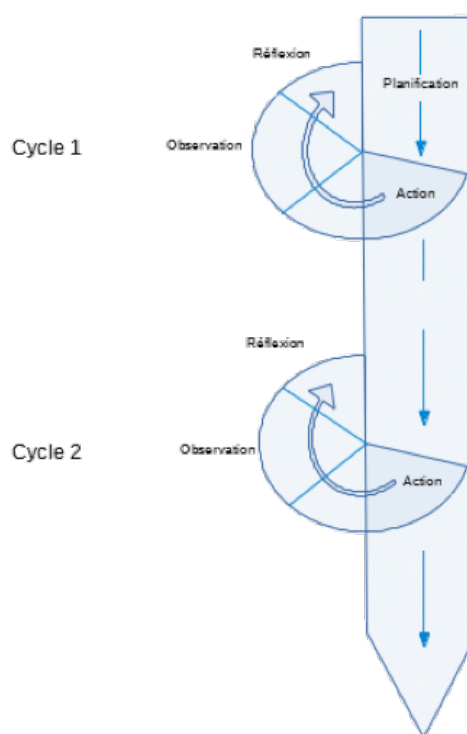


Figure 1, Ressource 3

Le processus de recherche-action est donc cyclique. À travers des interventions répétées et leur analyse, vous arriverez à comprendre la question ou le problème et, finalement, à la résoudre. (Voir 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 acteur.rice.s)
- Analyser les documents.

La Figure 2, Ressource 3 présente une vue d'ensemble de différentes méthodes de collecte de données.

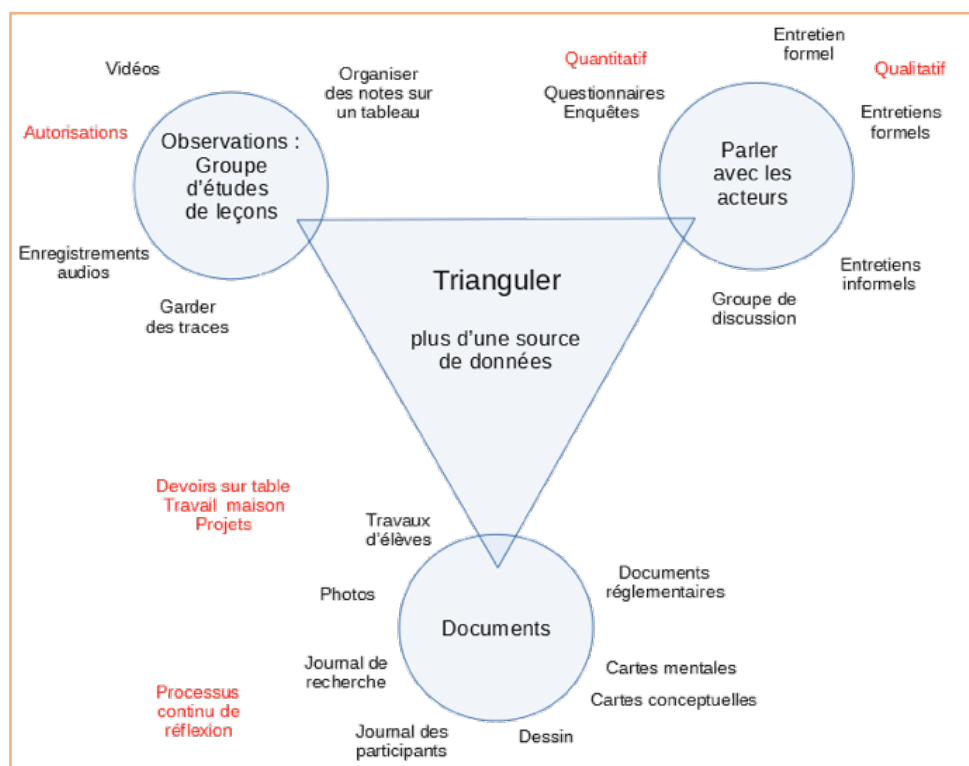


Figure 2, Ressource 3 : vue d'ensemble de différentes méthodes de collecte de données

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 ?** Quelqu'un prenant connaissance de votre recherche pourrait décider que, basé sur leur expérience, elle est authentique et semblent raisonnable.
- **Les conclusions sont-elles cohérentes avec les données ?** Ceci sera plus probable s'il existe plus d'une source de données, si elles ont été collectées sur une période de temps ou si les résultats ont été vérifiés avec les participants.
- **Le questionnaire ou les entretiens sont-ils clairement en lien avec les questions objets de la recherche ?**

La fiabilité est un concept difficile en ce qui concerne la répétabilité et la reproductibilité. La fiabilité comprend la fidélité à la vie réelle, l'authenticité et la signification pour les répondants. Cohen et al. (2003) suggèrent que la notion de fiabilité devrait être interprétée comme « fiabilité » et que la fiabilité dépend de facteurs tels que la collecte des données, la vérification des résultats avec les participants et la recherche de la même idée dans plusieurs sources de données.

(Adaptation de *Learning to teach: an introduction to classroom research*)

[Retour à l'encadré Activités d'ADPC](#)

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'école 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 enseignant.e.s 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 enseignant.e.s. Elles ont aussi amené les enseignant.e.s à endosser de nouveaux rôles en glissant de la position frontale de détenteur et transmetteur du savoir à celle d'accompagnateur.rice et de facilitateur.rice 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.

[Retour à l'encadré Activités d'ADPC](#)

Ressource 5 : Formulaire pour établir un plan d'action

Nom de l'enseignant.e		Date	
------------------------------	--	-------------	--

Besoin identifié ou compétence sous-utilisée	Action(s) / activité(s) pour améliorer	Date de réalisation	Soutien(s) nécessaire(s) ressources(y compris. ressources humaines)	Indices de réussite
Autres notes				
Signature de la/du chef.fe d'établissement				

[Retour à l'activité 3](#)

Références/bibliographie

Les références sont présentées de deux manières différentes. Nous vous invitons à choisir celle qui convient le mieux à votre style de lecture.

Les références sont classifiées dans l'ordre d'apparition dans le cahier.

La bibliographie est classifiée selon l'ordre alphabétique des auteurs.

Beaucoup des références ci-dessous sont attribuées à deux sources :

- L'Association pour la Promotion des Ressources Éducatives Libres Africaines (depuis Mai 2022 : Agir pour la mise en Pratique des Ressources Éducatives Libres Africaines) : Apréli@, <https://aprelia.org/>,
- Teacher Education in Sub Saharan Africa (TESSA, <http://www.tessafrica.net/>).

Afin d'alléger les deux listes, nous utiliserons les acronymes de ces deux sources, Apréli@ et TESSA.

Références

- Creative Commons : Licence Attribution - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International : <https://www.creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.fr> (page consultée le 7 décembre 2023)
- Apréli@ : <http://aprelia.org> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA : <https://www.open.edu/openlearncreate/course/index.php?categoryid=1226>
- TESS-India : *Transforming teaching-learning process: Leading teachers' professional development* : <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=57505> (page consultée le 7 décembre 2023)
- Apréli@ (2023) Télécharger les cahiers Chef.fe.s d'établissement : <https://aprelia.org/fr/?view=article&id=1989> (page consultée le 7 décembre 2023)
 - Apréli@-PartaTESSA : Conduire le projet d'établissement
 - Apréli@-PartaTESSA : Soutenir les enseignant.e.s pour améliorer les apprentissages
 - Apréli@-PartaTESSA : Accompagner les enseignant.e.s, coaching et mentorat
 - Apréli@-PartaTESSA : Piloter l'usage des TIC dans votre établissement
- TESSA, Collection Apréli@-PartaTESSA pour les chefs d'établissement <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/page/view.php?id=218808> (page consultée le 23 février 2024)
 - Apréli@-PartaTESSA : Conduire le projet d'établissement
 - Apréli@-PartaTESSA : Soutenir les enseignant.e.s pour améliorer les apprentissages
 - Apréli@-PartaTESSA : Accompagner les enseignant.e.s, coaching et mentorat
 - Apréli@-PartaTESSA : Piloter l'usage des TIC dans votre établissement
- Apréli@-PartaTESSA : Boîte à outils Apréli@-PartaTESSA des Personnes Ressources Internes pour l'Apprentissage et le Développement Professionnel Continu au sein de l'établissement

scolaire : <https://aprelia.org/index.php/fr/ressources/2039> (page consultée le 27 novembre 2023)

- TESSA (pas de date) *Boîte à outils TESSA pour la formation des enseignants à l'éducation inclusive*, en ligne : <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=166642> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA (pas de date) *Boîte à outils TESSA pour les Superviseurs et Encadreurs de pratiques pédagogiques*, en ligne : <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=166640> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA (pas de date) *Travailler avec les enseignants, guide du formateur*, en ligne : <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=166638> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA (pas de date) *Les ressources-clé TESSA* <https://www.open.edu/openlearncreate/course/view.php?id=2046> (Page consultée le 7 décembre 2023)
- Apréli@, *Ressources pour les e-jumelages / resources for e-twinning*, en ligne <http://wiki.aprelia.org/tiki-index.php> (page consultée le 28 novembre 2023)
- Apréli@, *Transformer le processus d'enseignement-apprentissage : Accompagner les enseignant.e.s, coaching et mentorat*, en ligne http://www.aprelia.org/cahiers/c3/fichiers/C3_Accompagner_les_enseignants_coaching_et_mentorat.pdf (page consultée le 28 novembre 2023)
- Open University OpenLearn unit, *Learning to teach: an introduction to classroom research*, Available from: <https://www.open.edu/openlearn/education-development/learning-teach-introduction-classroom-research/content-section-0?active-tab=description-tab> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA : Ressource-clé - *Utiliser les jeux de rôles, l'expression orale et l'art dramatique dans la classe* : <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=166613> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA : Ressource-clé : *Utiliser les récits dans la classe* : <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=166615> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA-India : Key resource : *Storytelling, songs, role play and drama* : <http://www.tess-india.edu.in/learning-resource-1276?section=11> (page consultée le 28 novembre 2023)

Bibliographie

- Apréli@ : <http://aprelia.org> (page consultée le 28 novembre 2023)
- Apréli@ (2023) Télécharger les cahiers Chef.fe.s d'établissement : <https://aprelia.org/fr/?view=article&id=1989> (page consultée le 7 décembre 2023)
 - Apréli@-PartaTESSA : Conduire le projet d'établissement
 - Apréli@-PartaTESSA : Soutenir les enseignant.e.s pour améliorer les apprentissages

- Apréli@-PartaTESSA : Accompagner les enseignant.e.s, coaching et mentorat
- Apréli@-PartaTESSA : Piloter l'usage des TIC dans votre établissement
- Apréli@-PartaTESSA : Boîte à outils Apréli@-PartaTESSA des Personnes Ressources Internes pour l'Apprentissage et le Développement Professionnel Continu au sein de l'établissement scolaire : <https://aprelia.org/index.php/fr/ressources/2039> (page consultée le 27 novembre 2023)
- Apréli@, *Ressources pour les e-jumelages / resources for e-twinning*, en ligne <http://wiki.aprelia.org/tiki-index.php> (page consultée le 28 novembre 2023)
- Apréli@, *Transformer le processus d'enseignement-apprentissage : Accompagner les enseignant.e.s, coaching et mentorat*, en ligne http://www.aprelia.org/cahiers/c3/fichiers/C3_Accompagner_les_enseignants_coaching_et_mentorat.pdf (page consultée le 28 novembre 2023)
- Cohen, L., Manion, L. and Morrision, K. (2000) *Research Methods in Education*. London: RoutledgeFalmer.
- Creative Commons : Licence Attribution - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International : <https://www.creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.fr> (page contultée le 7 décembre 2023)
- IFADEM (L'Initiative francophone pour la formation à distance des maîtres) <https://www.ifadem.org/fr> (page consultée le 28 novembre 2023)
- 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.
- Open University OpenLearn unit, *Learning to teach: an introduction to classroom research*, Available from: <https://www.open.edu/openlearn/education-development/learning-teach-introduction-classroom-research/content-section-0?active-tab=description-tab> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESS-India : *Transforming teaching-learning process: Leading teachers' professional development* : <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=57505> (page consultée le 7 décembre 2023)
- TESSA : <https://www.open.edu/openlearncreate/course/index.php?categoryid=1226>]
- TESSA : Ressource-clé - *Utiliser les jeux de rôles, l'expression orale et l'art dramatique dans la classe* : <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=166613> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA : Ressource-clé : *Utiliser les récits dans la classe* : <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=166615> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA, Collection Apréli@-PartaTESSA pour les chefs d'établissement <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/page/view.php?id=218808> (page consultée le 23 février 2024)
 - Apréli@-PartaTESSA : Conduire le projet d'établissement

- Apréli@-PartaTESSA : Soutenir les enseignant.e.s pour améliorer les apprentissages
- Apréli@-PartaTESSA : Accompagner les enseignant.e.s, coaching et mentorat
- Apréli@-PartaTESSA : Piloter l'usage des TIC dans votre établissement
- TESSA (pas de date) *Boîte à outils TESSA pour la formation des enseignants à l'éducation inclusive*, en ligne :
<https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=166642> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA (pas de date) *Boîte à outils TESSA pour les Superviseurs et Encadreurs de pratiques pédagogiques*, en ligne :
<https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=166640> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA (pas de date) *Les ressources-clé TESSA*
<https://www.open.edu/openlearncreate/course/view.php?id=2046> (Page consultée le 7 décembre 2023)
- TESSA (pas de date) *Travailler avec les enseignants, guide du formateur*, en ligne :
<https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=166638> (page consultée le 28 novembre 2023)
- TESSA-India : Key resource : *Storytelling, songs, role play and drama* : <http://www.tess-india.edu.in/learning-resource-1276?section=11> (page consultée le 28 novembre 2023)