



DEMARCHE QUALITE – REFERENTIEL

Pédagogie et enseignement

Visite et observation de classe

Vous trouverez ci-après :

- Article de Philippe Milloux, directeur de l'Alliance française de Dublin et Délégué général de la Fondation Alliance française en Irlande, paru dans « le français dans le monde » de juillet 2013
- Grille d'auto-évaluation du professeur de FLE
- Grille de l'observateur
- Courrier d'information de la visite de classe au professeur
- Courrier compte-rendu de visite de classe
- Présentation au personnel enseignant du plan de formation continue suite aux visites de classe

Par Philippe Milloux

Philippe Milloux est directeur de l'Alliance française de Dublin et Délégué général de la Fondation Alliance française en Irlande

Évaluer les pratiques professionnelles pour mieux les partager

Référentiel et démarche qualité

La Fondation Alliance française en partenariat avec l'Institut français Paris mettent progressivement en œuvre une démarche qualité dans l'ensemble du réseau des Alliances françaises et des Instituts et centres culturels.

Depuis mai 2010, un référentiel de quelque 200 critères répartis en huit domaines dont celui concernant la pédagogie et l'enseignement a été diffusé. Il s'agit pour chaque structure d'entrer dans un processus d'amélioration de ses pratiques en s'appropriant l'outil organisé en trois niveaux d'exigence (obligatoire, très recommandé, recommandé). Entrer dans la démarche qualité signifie attribuer de façon concrète à chaque critère l'indicateur « atteint » ou au contraire « non atteint » selon l'état de chaque processus. On dispose en fin d'exercice d'une photographie du fonctionnement de la structure qui sert à déterminer préconisations et priorités d'action.

À l'Alliance française de Dublin, la formation des personnels et le renforcement de la qualité des enseignements sont apparus comme les leviers essentiels pour assurer le développement de l'établissement.

L'Alliance française de Dublin connaît depuis quelques mois une nouvelle phase de croissance après avoir perdu le tiers de ses apprenants entre 2009 et 2012 du fait de la crise économique qui frappe l'Irlande. Dans ce contexte positif, il a paru pertinent début 2013 de faire évoluer les priorités du pilotage pédagogique de la structure.

Le protocole expérimenté à Dublin entre janvier et mai 2013 concerne le cadre des visites de classe, avec comme objectif *in fine* la mise en œuvre d'un plan de formation des personnels enseignants. Il convient de préciser que le dispositif adopté pour la première fois au sein de l'Alliance de Dublin se veut expérimental et que les outils présentés ici sont des instruments en construction. La campagne d'observation a cependant atteint tous les objectifs visés dont la réalisation d'un état des lieux des forces et faiblesses dans les pratiques professionnelles d'une équipe constituée de 12 enseignants mensualisés et de 25 vacataires et l'élaboration d'un plan pluriannuel de formation (2013-2016) en appui sur les besoins du terrain.

Principes directeurs

L'évaluation individuelle ou collective des pratiques professionnelles est un acte complexe qui suppose capacités et qualités de synthèse, aptitude à dire et à écrire les choses. La demande des enseignants dans ce domaine rejoint l'analyse des experts qui précisent que pour être utile et efficace, l'évaluation des pratiques doit embrasser la totalité des activités, être transparente et témoigner d'une grande équité. En effet, pour connaître finement ce qui se passe dans les salles de classes, les observateurs¹ doivent s'attacher à mesurer les acquisitions des apprenants et non seulement la qualité des méthodes d'enseignement. L'observation de la classe cesse alors d'être un objet plus ou moins hétérogène de l'évaluation, elle s'y intègre et y contribue.

Un point sensible doit être mentionné par ailleurs qui touche la relation entre l'observateur et l'enseignant : l'observation entraîne chez ce dernier des phénomènes psychoaffectifs qui peuvent parfois déborder l'aspect fonctionnel qui vient d'être décrit. Il convient dans ce cas de bien mesurer les attentes et représentations des enseignants sur un sujet qui les concerne tout particulièrement, en visant à ce qu'ils dépassent les crispations que le temps d'observation ne manque pas de créer, surtout lorsqu'il s'agit d'une nouvelle disposition pour des enseignants en poste depuis plusieurs années.

La procédure mise en œuvre à l'Alliance de Dublin reprend cette proposition, la prolonge puisqu'il a été proposé aux enseignants d'auto évaluer le niveau de compétence qu'ils estiment atteindre dans les principaux champs composant l'exercice de leur métier.

¹ Deux personnes dans le cas présent - le Responsable pédagogique et le Directeur - afin de croiser le regard sur l'ensemble du processus.

Outils expérimentés

Le premier travail a consisté à définir les champs de l'observation, en les limitant pour cette première expérimentation à quatre entrées essentielles du métier de l'enseignant : travail de préparation, savoir être dans la classe, savoir-faire et gestion des interactions, savoir-faire faire. Un dernier champ concerne par ailleurs la capacité à réfléchir sur la pratique qui intervient en aval de l'observation, lors de l'entretien individuel. Chaque critère est rédigé en termes de capacités. L'indicateur est quantitatif qui permet de mesurer en fonction d'une échelle allant de 1 à 4 en référence au dispositif de formation initiale des Conseillers en formation continue².

Le nombre d'observables dans la grille d'auto-évaluation a été volontairement restreint à 23 entrées qui ont semblé suffisamment génériques pour couvrir toutes les situations d'enseignement³.

Le projet ainsi que l'architecture du dispositif ont été présentés à l'équipe pédagogique réunie en séance plénière en janvier 2013. L'ensemble des outils dont le courrier annonçant la date et le cadre de la visite de classe⁴ a été ensuite soumis à l'avis d'un petit groupe de pairs avant une diffusion à tous les personnels et une mise en œuvre effective.

Dispositif mis en œuvre

27 visites de classe ont eu lieu de mars à mai 2013, suivies d'autant de temps d'entretien individuel et de notes de synthèse. L'entretien individuel a permis de prélever des informations complémentaires, d'amener l'enseignant par un questionnaire à analyser ses pratiques et à réfléchir sur les atouts et marges de progrès dans son enseignement. Les échanges se sont révélés très utiles pour infirmer ou confirmer des points observés lors des séances conduites et affiner les besoins en formation. Ce furent aussi des temps privilégiés pour aborder avec certains enseignants, notamment les personnels contractuels, leur perspective de carrière et vision de leur emploi dans la maison à plus long terme. La note écrite, document synthétique reprenant fidèlement les éléments repérés *in situ* ou évoqués lors de l'entretien fait apparaître les points forts de la pratique et les préconisations éventuelles pour renforcer la qualité de l'enseignement.

Pour finir, le traitement des données concaténées en fin de campagne a permis de dresser en séance plénière un bilan positif de l'expérimentation ainsi qu'un diagnostic partagé sur le fonctionnement du Centre de langue au sein de la troisième alliance française d'Europe.

Cette avancée notable dans le dossier relatif à la démarche qualité a permis à l'Alliance de Dublin de faire un bond d'envergure dans le champ de la pédagogie et de l'enseignement. Mais la démarche va au-delà de cet aspect fonctionnel et c'est heureux.

En effet, les mentalités et les représentations chez les enseignants ont évolué au fil des mois, passant d'un scepticisme poli à l'acceptation d'un dispositif dont les professionnels cernent davantage la valeur ajoutée. En premier lieu, les enseignants ont apprécié de connaître précisément les critères servant à leur évaluation. Tous ensuite ont souligné l'intérêt pris à réfléchir réellement sur leurs pratiques (au sens premier du mot *réfléchir*, revenir sur soi), démarche essentielle d'un professionnel de l'éducation appelé à partager sa pratique avec ses pairs et à se former tout au long de sa carrière.

² « Conseiller en formation continue, un véritable métier », MEN, DESCO

³ Pour exemple : l'un des critères du champ « Travail de préparation » qui concerne la capacité de l'enseignant à « définir des objectifs à atteindre en fin de séance » est mesuré selon une échelle allant de 1 à 4.

⁴ Le courrier mentionne outre la date de la visite, la durée de l'observation (45 minutes à une heure) suivie d'un entretien individuel. Les professeurs sont invités à informer leurs étudiants de la présence en classe des observateurs puis à compléter la grille d'auto-évaluation qui pourra – ou non – être remise le jour de la visite de classe ou lors de l'entretien.

Grille d'auto-évaluation du professeur de FLE

Préciser le niveau estimé atteint parmi les quatre possibilités suivantes:

1	2	3	4
Je sais que je ne réussis pas ou peu	Je suis dans un processus d'acquisition	Je fais preuve de maîtrise tout en sachant que je peux encore progresser	Je suis capable de transférer mes compétences et de les partager avec mes collègues

A. Travail de préparation et organisation

	1	2	3	4
1. L'enseignant(e) respecte les horaires.				
2. L'enseignant(e) respecte le programme.				
3. L'enseignant(e) prépare son matériel avant la séance.				
4. L'enseignant(e) a un ou des objectif(s) précis à atteindre en fin de séance.				
5. L'enseignant(e) prévoit une progression cognitive pour atteindre l'objectif de fin de séance				

B. Savoir-être dans la classe et gestion de l'espace

	1	2	3	4
6. L'enseignant(e) se déplace dans toute la classe.				
7. L'enseignant(e) sollicite tous les apprenants (même les plus faibles...)				
8. L'enseignant(e) sait s'adapter aux besoins des apprenants et se montre réactif en classe.				
9. L'enseignant(e) établit un climat favorable à l'apprentissage.				
10. L'enseignant(e) donne la parole aux apprenants et la distribue.				

C. Savoir-faire et gestion des interactions

	1	2	3	4
11. L'enseignant(e) propose des activités adaptées aux rythmes de travail des apprenants.				
12. L'enseignant(e) transmet des consignes claires et évite le recours à la langue maternelle.				
13. L'enseignant(e) corrige les apprenants lorsque cela est nécessaire.				
14. L'enseignant(e) fait appel à des exercices de phonétique corrective en classe.				
15. L'enseignant(e) développe les interactions dans le groupe-classe et favorise l'autonomie des apprenants.				

Grille d'auto-évaluation du professeur de FLE

D. Savoir-faire-faire / l'apprenant en tant qu'acteur de son apprentissage

	1	2	3	4
16. Les apprenants sont capables de s'auto- / s'inter- corriger.				
17. Les apprenants sont capables de travailler et communiquer ensemble.				
18. Les apprenants ont les outils nécessaires pour mener à bien la tâche qui leur est demandée.				
19. Les apprenants ont un rôle actif dans leur apprentissage.				

E. Réflexion sur sa pratique/entretien individuel

	1	2	3	4
20. L'enseignant(e) analyse sa pratique et peut proposer des améliorations pertinentes.				
21. L'enseignant(e) est capable de justifier ses choix pédagogiques et didactiques.				
22. L'enseignant(e) prend en compte les recommandations des précédentes visites de classe.				
23. L'enseignant(e) réinvestit des techniques d'animation ou outils pédagogiques abordés lors d'ateliers de formation.				

Selon moi, mes **2 points forts** en terme de pédagogie sont:

Au contraire, **un point** qui, selon moi, mériterait d'être amélioré dans ma technique de classe et/ou domaine dans lequel j'aimerais bénéficier d'une formation

Observation d'une séance pédagogique

Nom du professeur:	Nom de l'observateur:
Classe:	Date de la séance:
Nombre d'étudiants inscrits:	Semaine du trimestre:
Nombre d'étudiants présents:	

A. Travail de préparation et organisation		
1. Respect des horaires		
2. Respect du programme		
3. Préparation du matériel		
4. Objectif pédagogique défini		
5. Progression cognitive adaptée		
B. Savoir-être dans la classe et gestion de l'espace		
6. Déplacement dans la classe		
7. Sollicitation des apprenants		
8. Réactivité		
9. Climat général de classe		
10. Laisse la parole et la distribue		
C. Savoir-faire et gestion des interactions		
11. Activités adaptées		
12. Consignes claires		
13. Correction justifiée		
14. Exercices de correction phonétique		
15. Développement de l'interaction		
D. Savoir-faire-faire		
16. Auto-inter-correction		
17. Les apprenants interagissent		
18. Autonomie des apprenants		
19. Les apprenants sont acteurs de leur apprentissage		
E. Réflexion sur sa pratique/ entretien individuel		
20. Analyse de sa pratique		
21. Capacité à justifier ses choix pédagogiques et didactiques		
22. Prise en compte de recommandations antérieures		
23. Réinvestissement de techniques vues en formation		

Observation d'une séance pédagogique

Bilan d'observation

Remarques générales (adéquation de la méthode d'enseignement, adéquation aux objectifs ...)

Points positifs / forts

Points à améliorer / suggestions

Le Responsable pédagogique

A l'attention de

Dublin, le

Objet : observation de classe

Cher collègue,

Je t'informe que, sous réserve de nos contraintes d'emploi du temps respectifs, je procéderai à une observation de ta classe le :

JEUDI 8 AVRIL 2010, de 16h15 à 17h00

L'observation portera sur :

- les techniques d'enseignement
- la dynamique de classe
- les réponses apportées aux besoins des apprenants

Je te remercie de me transmettre tes outils de travail en amont (progression des apprentissages, plan de cours, fiches ressources et/ou d'activité).

L'observation de classe, dont tu voudras bien informer tes étudiants et qui portera 45 minutes environ de la séance, sera suivie d'un entretien individuel. Durant cet entretien-bilan, nous reviendrons sur le déroulement de la séance et tes besoins éventuels.

Je t'invite à compléter la grille d'auto-évaluation ci-jointe que tu pourras – ou non – me remettre le jour de la visite de classe. Ce document doit te permettre de :

- connaître les critères sur lesquels portera l'observation
- réfléchir sur ta pratique professionnelle et de l'évaluer, dans le cadre de la classe comme dans le cadre de l'Alliance.

J'y ajoute un document « plan d'animation de séance pédagogique » dont tu pourras t'inspirer si tu le souhaites pour la rédaction de ton plan de cours.

Je tiens vivement à rendre ce moment d'observation aussi constructif que possible et te remercie par avance pour ton active collaboration.

**M.
Responsable Pédagogique**

P.J.

- grille d'auto-évaluation
- « plan d'animation de séance pédagogique »

Responsable pédagogique

A l'attention de Mme XXXX

Dublin, le 28 mai 2013

Objet : synthèse d'observation de classe

Chère XXXX,

Je te transmets pour mémoire la synthèse des points sur lesquels nous avons échangé lors de l'entretien en date du 23 mai faisant suite à l'observation conduite dans ta classe de Juniors 204 le vendredi 17 mai.

Parmi les points forts de ta pratique professionnelle, figurent :

- un travail de préparation de grande qualité qui témoigne non seulement de ton expérience mais aussi de l'engagement dans ta fonction
- l'introduction de documents personnels facilitant les apprentissages
- ton effort marqué pour donner la parole à chaque étudiant
- la qualité de ton écoute et ton souci de prendre en compte les difficultés individuelles

Veiller à introduire des activités d'accueil, chercher à mettre en œuvre des exercices de correction phonétique constituent les axes de progrès sur lesquels je t'invite à travailler dès à présent.

Je te remercie à nouveau pour ta collaboration précieuse et reste bien évidemment à ta disposition pour tous conseils et/ou suggestions pratiques pour la conduite de ta classe.

Cordialement,

M.

Copie : directeur des cours, ton dossier personnel

Plan Annuel de Formation 2013-2016

Bilan et perspectives des observations de classe
effectuées entre mars et mai 2013

Mercredi 29 mai 2013



Accueil

- Ouverture des travaux par SE
Ambassadrice de France en Irlande
- Intervention de Philippe Milloux et rappel du
cadre institutionnel
- Présentation du PAF 2013-2016 par le Responsable
pédagogique



1. Rappel du cadre institutionnel

A – Un protocole inscrit dans la Démarche Qualité (chapitre “Pédagogie et enseignement”)

- « Il existe un référent pédagogique, chargé entre autres de l'évaluation de la conception des cours et du matériel pédagogique (P13) »
- « Les visites de classe font l'objet d'un protocole distribué aux enseignants (P14) »
- « Des visites de classe sont régulièrement organisées par le référent pédagogique (P15) »
- « Chaque visite de classe donne lieu à un compte rendu rédigé par le référent pédagogique [...] ainsi qu'à un entretien dans un délai très court (P16) »

B – Un objectif *in fine*:

- « Il existe un plan annuel de formation (PAF) des personnels enseignants et administratifs (RH11) »



2. Un temps d'échange privilégié

- Entretien individuel avec chaque membre de l'équipe administrative
- Rencontre/entretien individuel avec chaque membre de l'équipe enseignante



**Etat des lieux
de l'Alliance Française de Dublin
Elaboration du projet d'établissement 2012 -2016
stipulé dans la Lettre de mission)**

3.1 Les observations en chiffres

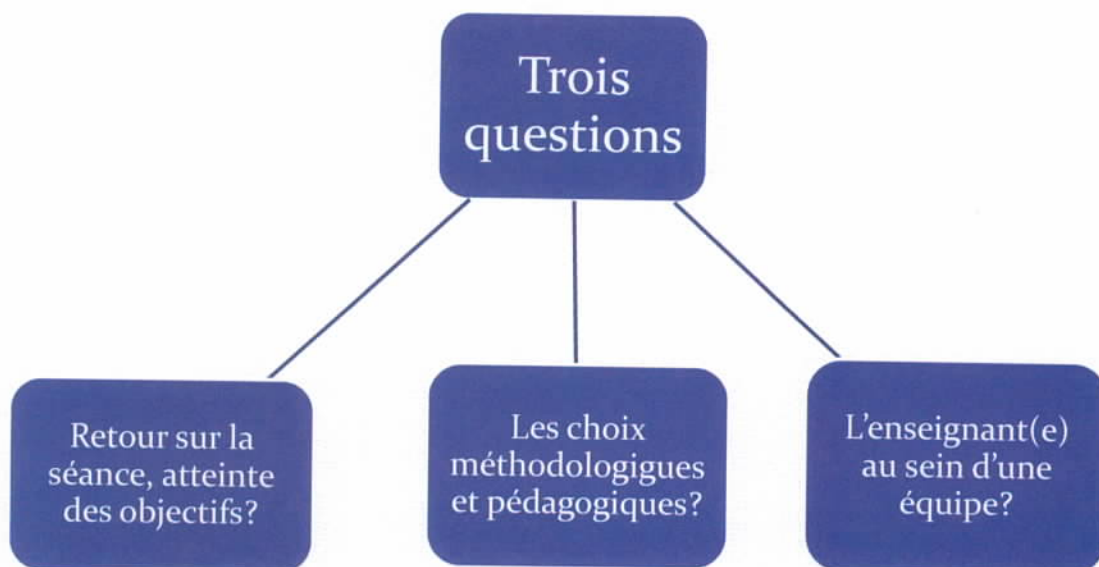
Classes d'adultes	• Débutants:	9
	• Intermédiaires:	6
	• Avancés:	2
	• Supérieurs:	1
	• Conversation:	1
	• DELF:	1
	• FDA:	1
Classes d'adolescents	• Français général:	3
	• Examen:	1
Classes d'enfants	• Bilingues:	1
	• Petite enfance:	1

27 visites de classe de 60 minutes suivies de
27 entretiens d'une durée de 40 à 60 minutes

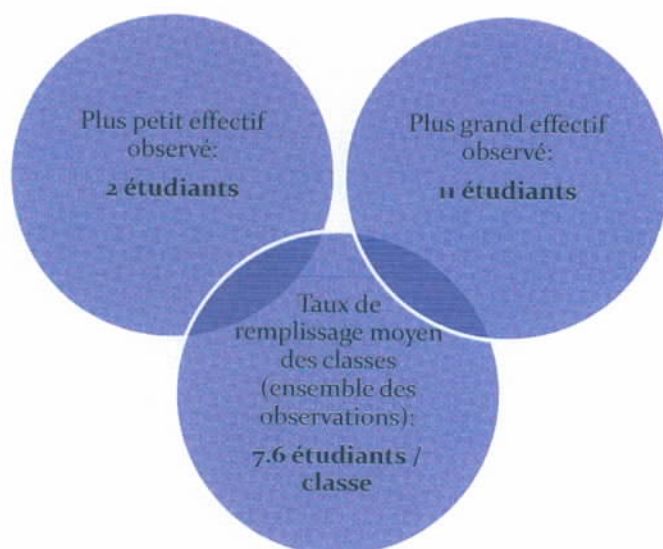
3.2 Un protocole d'observation

- Transmis pour validation à l'équipe enseignante le 15/02/13
- Un calendrier de visites du 2 mars au 17 mai
- Une annonce individuelle de la date de la visite une semaine avant échéance
- Un entretien réalisé dans un délai bref sur un format identique
- Un courrier individuel de synthèse

3.3 Un partage des pratiques



3.4 Des constats



Rappel du taux de remplissage:

9.7 étudiants / classe
(décembre 2012)



4. Des diagnostics partagés

Des points forts:

- Bonne ambiance de classe appréciée de tous (ref questionnaires décembre 2012)
- Expérience de l'enseignement
- Distribution de la parole
- Mise en oeuvre dynamique des apprentissages
- Volonté marquée de faire évoluer les pratiques professionnelles



4. Des diagnostics partagés

Des besoins en formation:

❖ Méthodologie:

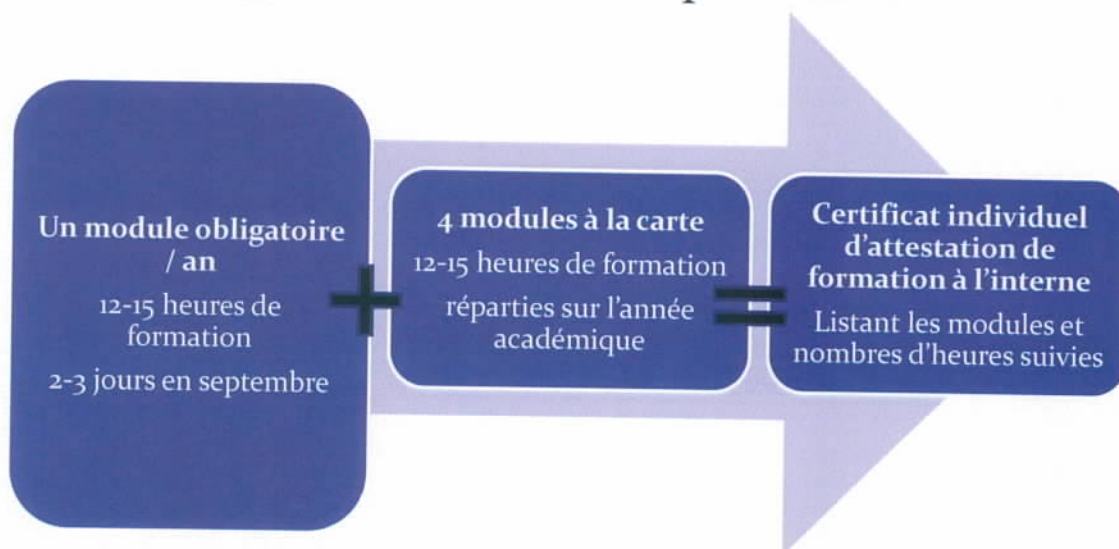
- La définition d'objectifs réalisables
- La mise en oeuvre des interactions
- La gestion de l'hétérogénéité et la prise en compte des besoins des apprenants les plus fragiles
- L'apprenant acteur de son apprentissage

❖ Boîte à outils:

- Les rituels de classe
- La correction phonétique
- La systématisation des apprentissages

5.1 Le PAF 2013-2016

Un plan de formation pluriannuel



5.2 Des principes directeurs

Chaque collègue est une personne ressource au sein du groupe de travail	
<u>Principe action /recherche</u> • Appropriation des nouveaux dispositifs méthodologiques / pédagogiques • Evaluation des dispositifs lors d'ateliers suivants	<u>Mise en œuvre</u> centrée sur le développement de l'interaction entre les collègues et le partage des pratiques professionnelles
• Temps de formation rémunéré au taux d'heures administratives • Déjeuner pris en charge par l'AF	

5.3 Calendrier prévisionnel

Année 1 (2013-2014) Dominante: Mettre en oeuvre l'approche actionnelle	Année 2 (2014-2015) Dominante: Gérer l'hétérogénéité dans un groupe	Année 3 (2015-2016) Dominante: Animer un groupe: cohésion et diversité
• <u>Module obligatoire</u> • Dates: du 19 au 21 septembre 2013 • Formateur: [REDACTED] • <u>Modules à la carte</u> • Utiliser <i>Version Originale</i> en classe • Systématiser les apprentissages • Développer les interactions • Cibler des objectifs d'apprentissage	• <u>Module obligatoire</u> • Dates à définir • Formateur à définir • <u>Modules à la carte</u> • La correction phonétique • Des stratégies différenciées • À définir...	• <u>Module obligatoire</u> • Dates à définir • Formateur à définir • <u>Modules à la carte</u> • Créer une dynamique de groupe • À définir...

Echanges