

La boîte à outils des CPC 94

9 fiches actions

Mettre en œuvre des dispositifs d'intelligence collective et d'analyse de pratiques du formateur pour l'accompagnement professionnel

Dispositifs expérimentés par le collège des conseillers pédagogiques du premier degré du Val de Marne en 2016-2017 :

- Fiche 1 (p.1) : les principes de base des dispositifs d'intelligence collective
- Fiche 2 (p.2) : les phases des dispositifs d'intelligence collective
- Fiche 3 (p.3 à 5) : le théâtre forum
- Fiche 4 (p.6 à 7) : le world café
- Fiche 5 (p.8 à 9) : le co-développement
- Fiche 6 (p.10) : les 5 pourquoi
- Fiche 7 (p.11) : des exercices de brise-glace
- Fiche 8 (p.12) : vade mecum 1 : aider les enseignants à réfléchir et agir en équipe
- Fiche 9 (p.16) : vade mecum 2 : posture du formateur et entretien formatif d'un T1

**Les principes
à présenter
et rappeler
avant tout
dispositif
d'IC****Actions concrètes à respecter
par l'ensemble des participants****Instaurer une
relation
d'équivalence**

- Privilégier une installation en cercle
- Préciser que tous les participants sont au même niveau de hiérarchie dans ces dispositifs
- Insister sur la responsabilité de chacun pour la réussite du processus

**Ecouter avec
attention**

- Ne pas chercher à réagir à ce qui se dit, mais rester en écoute active. Ne pas réagir dans l'immédiat (tour de parole)
- Chacun parle sans être interrompu

**Parler avec
intention**

- Employer le « je » et non le « tu » ou le « on ». Ma parole m'engage. Je parle en mon nom.
- Rester silencieux est possible.

**Etre
bienveillant**

- Ne pas être dans le jugement
- Il n'y a ni bon ni mauvais. Une idée considérée comme « mauvaise » pourrait être l'élément déclencheur de la solution

**Se faire
confiance**

- « Ce qui arrive devait arriver »
- Oser s'exprimer, faire confiance au processus ; suivre ses intentions

**Respecter le
cadre**

- Respecter les principes, les phases, la forme et le temps imparti est un gage d'efficacité

Fiche 2

Les phases des dispositifs d'intelligence collective

Collège des CPC 94 - 2016-2017 - « Agir en équipe »

| Les phases | Objectifs poursuivis | Remarques ↓ |
|-------------|---|---|
| Intention | <ul style="list-style-type: none">• Dans quel objectif sommes-nous réunis ?• Une seule intention par réunion pour éviter les confusions | |
| Inclusion | <ul style="list-style-type: none">• Accueil de tous,• Recueil des attentes : permet à chacun de se connecter au groupe, de se concentrer sur le moment présent, de s'impliquer, d'améliorer la perception de soi-même et des autres, de libérer de l'énergie positive.• Exercice bref | <i>Proposer un exercice de brise- glace (ice breaker) à chaque réunion → voir fiche 7</i> |
| Emergence | <ul style="list-style-type: none">• Oser penser autrement, sortir des sentiers battus pour permettre la créativité individuelle et collective• Ne pas trouver immédiatement LA solution, ni d'accord, mais se nourrir des uns des autres | <i>Garder une trace (affiche, tableau, post-it...)</i> |
| Convergence | <ul style="list-style-type: none">• Recentrer sur le champ des possibles : co-construction et synthèse à partir de ce qui a été dit en phase d'émergence• Se mettre au service du groupe | <ul style="list-style-type: none">- <i>Garder une trace</i>- <i>Rédiger un document de synthèse à chaud ou en différé rapide</i> |
| Clôture | <ul style="list-style-type: none">• Laisser un temps de réflexion individuelle• Partager le vécu, le ressenti, les apprentissages | |

Fiche 3

Le théâtre forum - dispositif d'intelligence collective

Collège des CPC 94 - 2016-2017 - « Agir en équipe »

| Durée | 1h30-2h00 | Remarques ↓ |
|------------------------|--|---|
| Nombre de participants | <ul style="list-style-type: none">A partir d'une quinzaine | |
| Objectifs | <ul style="list-style-type: none">Amener les participants à s'interroger sur des situations problématiques et faire émerger des solutions en prenant conscience des enjeux (se mettre à la place de...) | <i>Il est préférable que le thème et la problématique soient définis en amont et si possible co-construits avec les participants.</i> |
| Principes | <ul style="list-style-type: none">Vivre une situation problème en étant « spect-acteur », transformer le spectateur en acteur : on joue et on arrête à un moment donné pour analyser les implicites, en rentrant dans les émotionsOutil d'analyse méta-cognitive qui permet de réfléchir à une situation en prenant du recul, en mettant en relief les implicites (voix, ressentis...)On change les acteurs/rôle jusqu'à ce qu'on trouve une évolution : action/réflexionOn obtient des pistes qui peuvent réguler le travail, des alternatives possibles | <i>A expliciter aux participants</i> <i>→ Affiche, compte-rendu</i> |
| Limites | <ul style="list-style-type: none">Le format court ne permet pas de travailler sur des projets à long terme. | <i>Y associer d'autres dispositifs pour faire émerger des propositions plus avancées.</i> |

| | | |
|--|---|---|
| Rôles | <ul style="list-style-type: none"> • Des acteurs (qui s'interchangent au cours de la séance) • Des spect'acteurs qui peuvent réagir, prendre la place des acteurs • Un facilitateur : favorise le débat, la participation du public, fait le lien entre acteurs et spect-acteurs • Un expert sur la thématique traitée (éventuellement) • Un secrétaire (éventuellement) | |
| Organisation de l'espace | <ul style="list-style-type: none"> • Pour l'échauffement : espace permettant les déplacements • Pour le théâtre forum : espace organisé comme une salle de spectacle : scène et spectateurs | |
| Choix des situations problématiques à travailler | <ul style="list-style-type: none"> • Soit la situation problématique est déjà définie en amont avec l'équipe (co-construction) • Soit le choix de la situation problématique se fait en séance-exemple : <ul style="list-style-type: none"> - Des sous-groupes échangent sur des situations vécues et en choisissent une - Mutualisation des choix des sous-groupes et choix en grand groupe de la situation finale à travailler dans le théâtre forum | <p><u>Exemples de situations :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Réfléchir sur le travail d'équipe, comprendre et évoluer dans ses comportements :</i> <ul style="list-style-type: none"> - Arrivée d'un PDMQDC - L'accueil et le travail avec des élèves bénéficiant de l'UPE2A - L'évaluation et le LSU • <i>Susciter l'expression et la confrontation des points de vue de chacun :</i> <ul style="list-style-type: none"> - Comment conduire un entretien avec un parent d'élève? |

Déroulement

| | | |
|---|--|---|
| <p>Echauffement pour faciliter la mise en jeu :</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Salutations en marchant • Les chaises des émotions : <ul style="list-style-type: none"> - Dire la même phrase selon 3 émotions : colère, tristesse, joie (une chaise par émotion) !om - Faire dialoguer les acteurs de chaque émotion entre eux (ils répètent la phrase et seulement la phrase en respectant l'émotion de leur chaise) | <p><i>Ou s'inspirer des « Ice breaker » fiche 7</i></p> <p><i>Exemple de phrase : « Charlemagne a perdu sa couronne.»</i></p> |
| <p>Mise en scène</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Une situation est mise en scène par les acteurs. Les « spect-acteurs » n'interviennent pas. 2. La scène est rejouée et chaque participant peut à tout moment intervenir (dire « stop » et rejoindre la scène) et proposer une alternative. Les conséquences des propositions sont examinées collectivement. 3. L'animateur, à certains moments clés, propose une analyse ou aux spect-acteurs (ou experts) d'intervenir | <p><i>Penser à prendre des notes (secrétaire)</i></p> |
| <p>Synthèse</p> | <p>La séance se termine par une formalisation des propositions, alternatives, actions</p> | <p><i>Prévoir une trace écrite à communiquer</i></p> |

| Durée | 3 sessions successives de discussion de 15 à 30 minutes + mise en commun (cf. déroulement) | Remarques ↓ |
|---------------------|--|--|
| Nombre | 12 à 100 personnes : adapté pour des personnes qui ne se connaissent pas | |
| Objectifs | Faire discuter les acteurs dans un climat de confiance pour partager des connaissances et des idées, faire émerger des propositions concrètes et innovantes | <i>Exemples de thèmes cycle 3 :</i> - <i>L'évaluation des élèves</i> - <i>L'explicitation</i> |
| Principes | <ul style="list-style-type: none"> • Faciliter les interactions en petits groupes sur un thème à partir d'une ou plusieurs questions préalablement définies • Plusieurs sessions de discussion successives afin que les participants changent de groupe et complètent les idées des uns avec celles des autres | |
| Limites | <ul style="list-style-type: none"> • Si les participants n'ont pas le même niveau d'information sur le sujet, risque de retrait ou d'ennui | <i>Nourrir la réflexion en amont par proposition de lectures, documents</i> |
| Organisation | <ul style="list-style-type: none"> • Dans un espace organisé autour de quelques tables de 4-6 personnes (ambiance café) avec nappes papier ou affiches • Stylos, feutres • Affichage des propositions | |
| Définition du sujet | <ul style="list-style-type: none"> • Définir le sujet et la problématique en amont est primordial • Le sujet est ensuite décliné en 1 ou plusieurs questions de la plus générale à la plus précise afin d'accompagner la réflexion | <i>Ex. de 3 questions « en entonnoir », du général au particulier :</i> - <i>Pourquoi, qu'est-ce que..?</i> - <i>Les besoins : quels besoins identifiez-vous pour... ?</i> - <i>Les propositions : quelles actions pour...?</i> |

Rôles

- L'animateur présente les étapes, s'assure du respect des règles (timing), supervise les débats et repère les réflexions intéressantes
- L'hôte de table ou rapporteur (autant d'hôtes que de tables) : un volontaire qui reste à la table pour expliquer en résumant aux nouveaux arrivants les propositions, réflexions précédentes ; il prend des notes sur la nappe ; il est le rapporteur final de sa table
- Les voyageurs « essaient » de tables en tables quand l'animateur l'indique, apportent des idées, des questionnements

Déroulement

- Accueil des participants (climat de confiance- fiche 1))
- Présentation du déroulement, des consignes, des règles, rôles
- 1^{ère} session (15-30 min) : débat à chaque table sur la question 1
- Les voyageurs changent de table
- L'hôte restitue (2 min) les échanges précédents
- 2^{ème} session sur la question 2
- 3^è session idem sur la question 3
- A la fin de la 3^{ème} session, les participants font la synthèse et sélectionnent les propositions les plus pertinentes de la table
- Plénière : 1 question à la fois, les différentes propositions de chaque table sont présentées

Exemple de règlement du café :

- écrire, dessiner sur la nappe
- concentrez-vous sur l'essentiel
- écoutez pour comprendre
- relier les idées

*Prévoir l'envoi de la synthèse des propositions par les organisateurs
Ne pas répéter ce qui a déjà été dit*

| Durée | 1h | Remarques ↓ |
|--|---|---|
| <i>Bien respecter le temps de chaque phase, gage d'efficacité.</i> | | |
| Nombre de participants | 6 à 8 par groupe de co-dev (maximum 30 personnes au total) | <i>Peut se conduire en réunion téléphonique</i> |
| Objectifs | <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer sa pratique professionnelle, son efficacité • Favoriser l'atteinte d'un objectif autour d'un enjeu opérationnel | |
| Principes | <ul style="list-style-type: none"> • Approche de formation par l'interaction et la prise de recul • Apprendre en réfléchissant ensemble sur des problématiques vécues | <i>Permet de mettre en relation facilement les enseignants autour d'axes professionnels</i> |
| Rôles | <ul style="list-style-type: none"> • Un exposant (porteur de problématique) • 4 à 5 « conseillers » • 1 animateur-gardien du temps • Eventuellement un secrétaire | <i>Si la problématique est personnelle, les prises de notes, la synthèse orale en grand groupe sont à éviter par souci de confidentialité</i> |
| Organisation | <ul style="list-style-type: none"> • Un espace avec des chaises en cercle, papier, crayons • 6 à 8 personnes par cercle | <i>Constituer les groupes à l'avance pour favoriser l'hétérogénéité (affinité, dynamique, connaissance du sujet)</i> |

Déroulement

Rappeler le cadre de sécurité (Fiche 1)

Expliquer les 6 étapes :

- (5') - Exposé du problème par le porteur. Les problématiques peuvent être personnelles, choisies collectivement parmi plusieurs (vote), imposées par l'organisateur...
- (10') – Clarification : les conseillers posent des questions au porteur afin de mieux comprendre le problème et son contexte. Celui-ci y répond.
- (10') - Reformulation: les conseillers reformulent chacun leur tour par écrit en 1 phrase et en silence la problématique. Ils la lisent et le porteur formule à son tour la problématique en intégrant ou non les propositions des conseillers.
- (15') - Suggestions, conseils: les conseillers formulent des suggestions chacun leur tour: « Si j'étais à ta place je... », « Je propose de ... ». Le porteur reste silencieux, prend des notes.
- (5') - Synthèse par le porteur : sa problématique, son plan d'action. Le porteur doit dire les intentions qu'il prend.
- (5-10') - Partage des apprentissages et des ressentis de chacun

L'animateur veille à ce que les conseillers n'interviennent pas.

Pas de proposition, pas de jugement

L'animateur veille à la distribution de la parole.

L'animateur peut laisser du temps à l'exposant pour organiser son mini-plan

Idem on peut laisser du temps au porteur pour organiser ses propos

« Ce que je retiens, ce que cela m'a apporté, ce que je pense utiliser

| Items | | Remarques |
|--------------|--|--|
| Objectifs | Définir le plus finement possible la question, la problématique à travailler | <i>Ex : les résistances des écoles à agir en équipe</i> |
| Principes | <p>Interroger la problématique 5 fois avec 5 questions en entonnoir afin d'arriver à une problématique finale adaptée sur laquelle le groupe réfléchira selon un dispositif d'IC.</p> <p>Toutes les questions commencent par « Pourquoi + problème ».</p> <p>Pour chaque question, une réponse qui reprend la question est proposée (...parce que...). La dernière réponse permet de formuler la problématique à travailler.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pourquoi les écoles/enseignants résistent à travailler en équipe ?</i> • <i>Les enseignants résistent parce que cela leur fait peur.</i> • <i>Pourquoi travailler en équipe fait peur...</i> • <i>Les enseignants ont peur de travailler en équipe parce qu'ils n'en n'ont pas l'habitude</i> <p>→ <i>Problématique : Comment pourrions-nous agir pour que « travailler en équipe » soit plus ancré dans les habitudes des enseignants ?</i></p> |
| Organisation | Seul ou à plusieurs autour d'une question commune | |
| Processus | <ul style="list-style-type: none"> - Question 1 : Pourquoi.... ? - Réponse 1 : ...parce que - Question 2 : Pourquoi ... (interroge la réponse 1) - Réponse 2 : ...parce que ... - Etc 5 fois | <i>Réduire à 3 ou 4 questions si le niveau de la problématique paraît satisfaisant (c'est-à-dire pour laquelle on peut proposer une solution)</i> |

Fiche 7

Des exercices de brise-alace

Les exercices de brise-glace sont utiles avant et pendant les réunions où les dispositifs d'intelligence collective et peuvent avoir plusieurs finalités selon leur forme : détendre l'atmosphère, se recentrer, s'échauffer, libérer la créativité...

D'autres idées sur : <http://www.pedagoform-formation-professionnelle.com/2014/09/debut-d-activite-pedagogique-utiliser-un-brise-glace.html>

Je sais/je ne sais pas : empathie

Par groupe de 3 ou 4, chaque participant se présente en indiquant 3 choses qu'il sait faire et 3 choses qu'il ne sait pas faire. Le refaire deux fois

D'accord/pas d'accord : introduire le sujet de la réunion

Les participant se positionnent dans l'espace selon s'ils sont d'accord ou non avec une affirmation. Ex : Se placer à droite si on est d'accord, à gauche sinon, puis demander à 2 ou 3 personnes les raisons de leur choix.

Mini sondage : introduire le sujet

Chaque participant dispose d'un papier avec une affirmation (liée au thème). Il fait le tour des autres participants pour recueillir le nombre de « non » et de « oui ». Une synthèse rapide sous forme d'échange est réalisée à la fin.

Mensonge et vérité : détente

Chaque participant se présente en donnant 3 affirmations dont deux sont vraies et une fausse.

Ma météo : Empathie et concentration

Chaque participant à tour de rôle indique son état d'esprit, son humeur du moment en 1 ou 2 phrases.

Les contraires : créativité

Chaque participant donne à tour de rôle le contraire d'un mot ou rajoute un adjectif à un nom proposé. Il ne faut pas redire un mot déjà dit.

Fiche 8

Vade mecum 1 : aider les enseignants à réfléchir et agir en équipe

| Les causes de résistance des enseignants au travail en équipe | Posture du CPC | Actions du CPC envisageables autour des animations pédagogiques ou réunions avec enseignants | | |
|---|-------------------------|---|--|---|
| | | Avant | Pendant | Après |
| <p>Résistances en lien avec les objets de travail :</p> <ul style="list-style-type: none">• Non adhésion à l'objet de travail ou objet non identifié• Priorités différentes entre enseignants d'une même équipe• Croyance qu'on n'a pas les moyens d'agir sur le problème | <p>→ Donner du sens</p> | <p><input type="checkbox"/> Sélectionner, hiérarchiser et expliciter les axes de formation de la circonscription (réunion de directeurs, plan de formation)</p> | <p><input type="checkbox"/> Présenter les enjeux de l'objet de la réunion pour l'école, les élèves</p> <p><input type="checkbox"/> Annoncer et expliciter l'objectif de la réunion : objectif pour le formateur et pour les formés. Cette clarification permettra de réguler les blocages, de recentrer les propos (« J'entends ce que vous dites mais le propos d'aujourd'hui est... »)</p> <p><input type="checkbox"/> Indiquer, le cas échéant, les suites qui seront données à ce temps de formation (parcours école, intervention du CPC dans l'école, conférence, Foad...)</p> <p><input type="checkbox"/> Ponctuer la séance sur les bénéfices du travail en cours : pour qui ? pour quoi ?</p> <p><input type="checkbox"/> Clôturer la formation en fonction de l'objectif visé (« ce à quoi nous avons répondu, ce à quoi il reste à répondre »).</p> | <p><input type="checkbox"/> Projeter l'action de formation sur un temps long : il sera nécessaire de revenir ou proposer une suite pour approfondir, évaluer, relancer (calendrier annuel...)</p> |

Fiche 8

Vade mecum 1 : aider les enseignants à réfléchir et agir en équipe

| Les causes de résistance des enseignants au travail en équipe | Posture du CPC | Actions du CPC envisageables autour des animations pédagogiques ou réunions avec enseignants | | |
|---|---|--|--|---|
| | | Avant | Pendant | Après |
| <p>Résistances en lien avec l'identité professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besoin du travail en équipe non identifié • Peur du changement • Résistance au prescrit • Principe de liberté pédagogique | <p>→ Co-construire un objet commun de réflexion</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Identifier les besoins qui justifient d'être traités en équipe pour qu'ils deviennent sujets de réflexion : en amont de la formation, demander 2 ou 3 questions récurrentes qui se posent au sein de l'école ou une problématique pour l'équipe dans le présent à réinterroger régulièrement. <input type="checkbox"/> Proposer aux enseignants de venir avec des documents illustrant la problématique (productions d'élèves, outils pour la classe...) | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Réguler les échanges en rappelant les besoins identifiés par l'équipe <input type="checkbox"/> Adopter une posture d'accompagnateur : le CPC réfléchit avec l'équipe sans apporter de solution prédéterminée | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Synthétiser les éléments de la formation, du travail en équipe pour une mutualisation au niveau de la circonscription/d'un réseau. <input type="checkbox"/> Le CPC repasse sur l'école plusieurs fois pour faire le point, aider, réinterroger la problématique |
| | <p>→ Organiser</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Envoyer l'ordre du jour de la réunion avec une question posée à l'équipe (liée à la problématique) <input type="checkbox"/> Prévoir une pause pour permettre un moment d'échange moins formel, convivial <input type="checkbox"/> Penser l'organisation spatiale de la salle, les horaires | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Prendre le temps de mettre en situation par des petits exercices (« ice breaker » ou « brise-glace » : voir fiche) <input type="checkbox"/> Respecter le temps imparti à chaque phase et à la séance <input type="checkbox"/> Respecter la pause <input type="checkbox"/> Organiser la salle en demandant la participation de chacun le cas échéant (esprit de coopération) | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Rédiger ou faire rédiger un compte-rendu avec les actions à venir |

Fiche 8

Vade mecum 1 : aider les enseignants à réfléchir et agir en équipe

| Les causes de résistance des enseignants au travail en équipe | Posture du CPC | Actions du CPC envisageables autour des animations pédagogiques ou réunions avec enseignants | | |
|--|--|--|---|---|
| | | Avant | Pendant | Après |
| <p>Résistances en lien avec la méthodologie de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habitude de travail individuel • Climat de travail (Clan) • Risque de perte de temps • Demande d'efficacité • Energivore • Peur du changement • Conviction de travailler déjà en équipe • Attentes de solutions extérieures (IEN, CPC, directeurs) | <p>→S'appuyer sur intelligence collective : posture positive</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formation des CPC, des directeurs aux techniques de réunions, aux dispositifs d'intelligence collective (IC) <input type="checkbox"/> Connaître les habitudes de travail de l'équipe <input type="checkbox"/> Anticiper des mises en activités ciblées et structurées permettant l'intelligence collective <input type="checkbox"/> Préparer les questions supports qui serviront à la réflexion dans les dispositifs IC | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se fixer comme objectif de produire un document, un objet de travail en fin de séance ou de processus <input type="checkbox"/> Transformer l'énergie négative d'un participant en énergie constructive en proposant des activités qui mettent en valeur ce qui se fait déjà dans l'école et utilisent l'intelligence collective <input type="checkbox"/> Ne pas chercher à convaincre mais plutôt adopter la stratégie du cheminement/processus/tâtonnement <input type="checkbox"/> Chercher une ambiance de partage de compétence | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Proposer de laisser des fiches expliquant les dispositifs d'intelligence collective vécus dans la session pour une éventuelle réappropriation par l'équipe <input type="checkbox"/> Valoriser le document ou objet produit pendant la session |
| <p>Résistances en lien avec les contenus de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Culture professionnelle lacunaire, hétérogène | <p>→Nourrir la réflexion</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> S'informer, recenser sur les données de la recherche <input type="checkbox"/> Préparer des supports vidéo à analyser <input type="checkbox"/> Proposer des documents à lire, à questionner (principe classe inversée) | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Conscientiser les dispositifs d'intelligence collective vécus (métacognition) pour une réappropriation éventuelle dans un autre contexte <input type="checkbox"/> Faire interroger le pourquoi de la pratique <input type="checkbox"/> S'appuyer sur les apports de la recherche, vidéos | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> idem « avant » en fonction des besoins qui ont émergé « pendant » |

Fiche 8

Vade mecum 1 : aider les enseignants à réfléchir et agir en équipe

| Les causes de résistances des enseignants au travail en équipe | Posture du CPC | Actions du CPC envisageables autour des animations pédagogiques ou réunions avec enseignants | | |
|---|-----------------------------------|--|---|-------|
| | | Avant | Pendant | Après |
| Résistances en lien avec des facteurs personnels : <ul style="list-style-type: none"> • Prédominance de l'émotion • Pratique de communication peu installée • Meneur/suiveur | →Gérer la communication | | <input type="checkbox"/> Questionnement introductif général déconnecté des pratiques individuelles. Ex : au lieu de demander « Comment évaluez-vous ? » dire « Comment l'évaluation peut-elle être un outil de formation pour l'élève ? » | |
| | →Gérer son stress et ses émotions | | <input type="checkbox"/> Utiliser l'humour | |
| | | | <input type="checkbox"/> Susciter l'esprit critique, le questionnement (questionner les savoirs et savoir questionner) | |
| | | | <input type="checkbox"/> Etre attentif à ne pas réserver la parole à ceux qui parlent le plus fort. | |
| | | | <input type="checkbox"/> Prioriser le collectif, s'appuyer sur les personnes silencieuses, ou les personnes extérieures à l'équipe (s'il y en a) et ne pas focaliser sur les « résistants ». | |
| | | | <input type="checkbox"/> En tant qu' « animateur » de la session, rester conscient de sa posture, de l'image qu'on donne, poser sa voix, son corps | |
| | | | <input type="checkbox"/> Si la situation semble nous échapper : se recentrer sur soi, se donner du temps en posant une question, s'octroyer de la bienveillance | |
| | | | <input type="checkbox"/> Ne pas confondre la personne et le professionnel | |

| Items | Remarques |
|---|---|
| <p>Objectifs</p> <p>La réflexivité sur le métier vers une professionnalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître la personne professionnellement : la mettre dans une zone de confort, la rassurer, préoccupation du « confort » de la personne, ergonomie du métier • Leur faire prendre conscience qu'ils ont une identité professionnelle qui est en construction • Les affranchir de la représentation du métier (parfois liée à leur propre expérience) • Leur représentation du statut du savoir • L'importance de la formation continue : ce n'est que le début d'une formation sur le long terme, les mettre en appétit • Les rassurer sur le fait qu'ils sont des professionnels, notamment dans leur relation aux parents. Les engager à « être professionnel » : se questionner, ajuster, faire des choix justifiés selon les situations, ... <p>- Les enjeux de l'entretien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment on fait pour les amener à cette réflexivité : « ce que j'ai vu est un point d'appui pour réfléchir. A partir de ce que j'ai vu, nous allons élargir la réflexion ... » → pour la mise en pratique • Possibilité de donner des listes de questions, un cadrage de questionnements possibles qui ne seront pas forcement traités cette année. Que le T1 prenne conscience de son parcours au travers de ces questions. • Le statut des savoirs : en tant que formateur, on s'y attache finalement peu car le PE peut aller approfondir ce champs là de manière autonome. • Bac+5 : on leur demande d'être des « ingénieurs » de la pédagogie. Mettre en œuvre des procédures pédagogiques réfléchies, d'adapter les réponses, d'ajuster son geste, en appui sur la didactique. Mais ils n'en ont pas forcément conscience ! Importance de leur expliciter. • Attention à l'implicite du formateur ! | <p style="text-align: center;">↓</p> <p>→ (peut-être à articuler avec le référentiel ?)</p> <p>→ MAIS ne pas les interroger sur le savoir et les accompagner dans ce domaine, ne nous ferait-il pas passer à côté de la formation du PE ?</p> |

Principes

Dominique Bucheton abordera également une recherche en cours sur une question directement en lien avec l'analyse de posture du

formateur:

L'entretien formateur-stagiaire peut-il relever d'une coopération ?

Résumé:

Dans le cadre de la formation des professeurs stagiaires, des observations de classe suivies d'entretiens à visée formative sont effectuées par des formateurs. La recherche s'interroge sur l'efficacité de ce temps d'entretien. En quoi participe-t-il au développement professionnel du stagiaire (Wittorski, 2009) ?

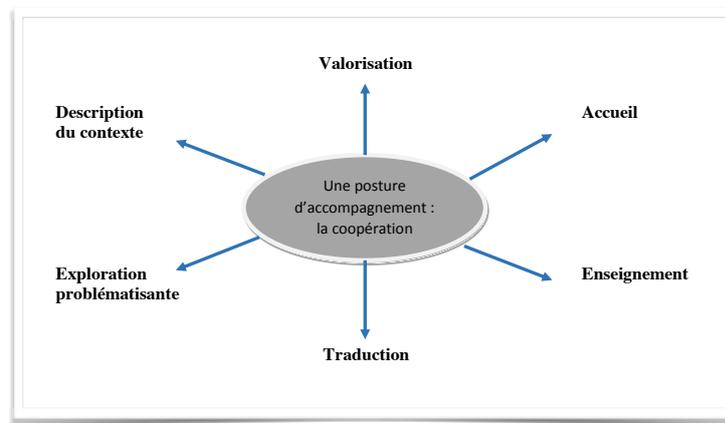
Notre méthode a consisté à filmer des situations d'entretien réalisées par huit formateurs, à les analyser. Nous nous sommes attachés à conceptualiser les postures et gestes professionnels des formateurs (Jorro, 2002 ; Bucheton, 2008) mobilisés dans les conduites d'entretiens. Leur relecture a permis l'explicitation des logiques profondes qui sous-tendent ces gestes et postures.

La mise à l'épreuve des concepts met en évidence la dynamique de co-développement formateur-stagiaire et nous permet de réinterroger la notion de coopération.

Mots clés : postures, gestes professionnels, logiques profondes, développement professionnel, coopération.

Principal résultat: une modélisation provisoire du jeu des postures d'accompagnement

Les six postures d'accompagnement observées dans les entretiens conduits



Organisation

Une introduction à l'entretien

En amont : il y a eu prise de contact pour le rdv de la visite (son contenu peut avoir une influence sur le déroulement de l'entretien – mise en confiance - « Je viendrai vous aider »)

- Les outils du maître : la préparation, les outils (cahier journal, ...)

→ Que demandons-nous et POURQUOI ?

Positionnement : face à face, en L, ...

- Enjeu de la représentation que nous avons de l'enseignant, de la manière dont nous voulons le « façonner »
- Souci majeur partagé : mettre en confiance de manière à rassurer, entrer dans la communication. Parfois cela peut être plus « formel » avec plan de l'entretien, ...
- Donner la parole au T1 dès le début de l'entretien
- Rappel du rôle du formateur
- L'explicitation du « pourquoi » de la visite (dans certaines circons c'est fait à la rentrée)
- Autre temps fort : « comment vous avez vécu votre séance ? » OU « comment vous analysez votre séance ? »
- La place de la fiche de préparation
- S'assurer de la prise de note du T1

- Tutoiement ou vouvoiement ? chacun ses raisons !

→ Est-ce l'introduction ou l'entretien ?

Dégager des lignes de forces d'un entretien formatif :

Introduire / Accueillir

- Introduction de l'entretien – expliciter – contrat mutuel
- Objectif de l'entretien : « Cet entretien a pour objectif de développer vos compétences d'analyse de pratique pour construire votre autonomie en lien avec le référentiel de compétences. »
- Comment cela se passe dans l'école/ l'équipe ?
- Plan
- Au choix : annoncer que le T1 rendra un CR écrit de l'entretien.

Analyse de pratique du PE:

- Faire état de son « ressenti » sur la séance observée ou plutôt « Comment évaluez-vous votre séance ? » pour soulever les préoccupations du T1 sur lesquelles l'entretien devra s'appuyer.
- Analyse du T1 sur sa séance et observation des élèves. L'amener à réfléchir et à analyser sa pratique.

Valoriser

- Soulever ou rappeler les points d'appui
- Faire des relances positives. « Il aurait fallu faire cela mais vous faites déjà cela. »
- « Vous l'avez fait quand même ... Qu'en pensez-vous ? »
- analyser et expliciter même la réussite.
- S'appuyer sur les propos du PE tenus pendant l'entretien et/ou la séance

Questionner

Relance possible : si la PE bloque, projeter le PE sur la manière dont ses élèves lui auraient répondu si elle s'était questionnée didactiquement sur la mise en œuvre de sa

- Nombres de visites : peut dépasser 3 si en difficulté ou à distance ou rdv différés. Difficile de suivre selon le nombre de T1 dans la circonscription.
- Le TEMPS : 30 à 45 minutes selon les collègues, sur le temps du déjeuner (le CPC arrive en deuxième partie de matinée), sur le temps de récré ou entretien complémentaire différé

Processus

séance. L'interroger sur « le petit film de la séance ».

Référencer / professionnaliser

- Lien vers le référentiel
- Lien et enjeu didactique
- Apporter des éléments de langage professionnel (ex : procédure, posture, critères de réussite/de réalisation, objectifs, démarche, didactique, synonymes du mot FAIRE ...)
- Accompagner vers l'autonomie

Analyser – former

- 2 ou 3 points de travail / d'analyse commune
 - En appui, en articulation avec la didactique
 - Avec mise en pratique concrète / immédiate
 - Illustration de situations vécues durant la séance observée + transfert dans un autre domaine ou une autre activité.
 - Articulation entre propositions du PE et le formateur

Bilan :

- Faire reformuler et synthétiser le T1
- + Contrat pour la prochaine visite

- La trace écrite de l'entretien : le T1 peut envoyer une synthèse de l'entretien (forme libre) → impliquer le T1 dans l'entretien.

→ attention à ne pas entrer dans la prescription

→ La place de l'écrit professionnel sera travaillée lors de la prochaine année du collège des CPC

Points de vigilance

La prescription : dans quel cas ?

- le terme de prescription : vient de l'institution. En tant que formateur, notre rôle n'est pas dans la prescription sauf dans certains cas :
 - Sécurité de l'élève : il y a des choses qu'on ne fait absolument pas. Bienveillance, sureté et exigence
 - Relais de la prescription institutionnelle : documents et affichages obligatoires, ...
 - Au niveau pédagogique et didactique, situations particulières seulement : un T1 en difficulté, en détresse.
- Le formateur ne « formate » pas. Rester tant que faire se peut dans la mise en réflexion et questionnement du T1.
- Cela n'empêche pas une rubrique « trucs et astuces » !
- Il faut du temps pour se permettre de ne pas être prescriptif.
- Réflexion sur la modélisation : lorsque le formateur prend **la classe ou intervient.**

→ Est-ce que modéliser c'est prescrire ?

