

République Tunisienne



Ministère de l'Éducation



République Tunisienne

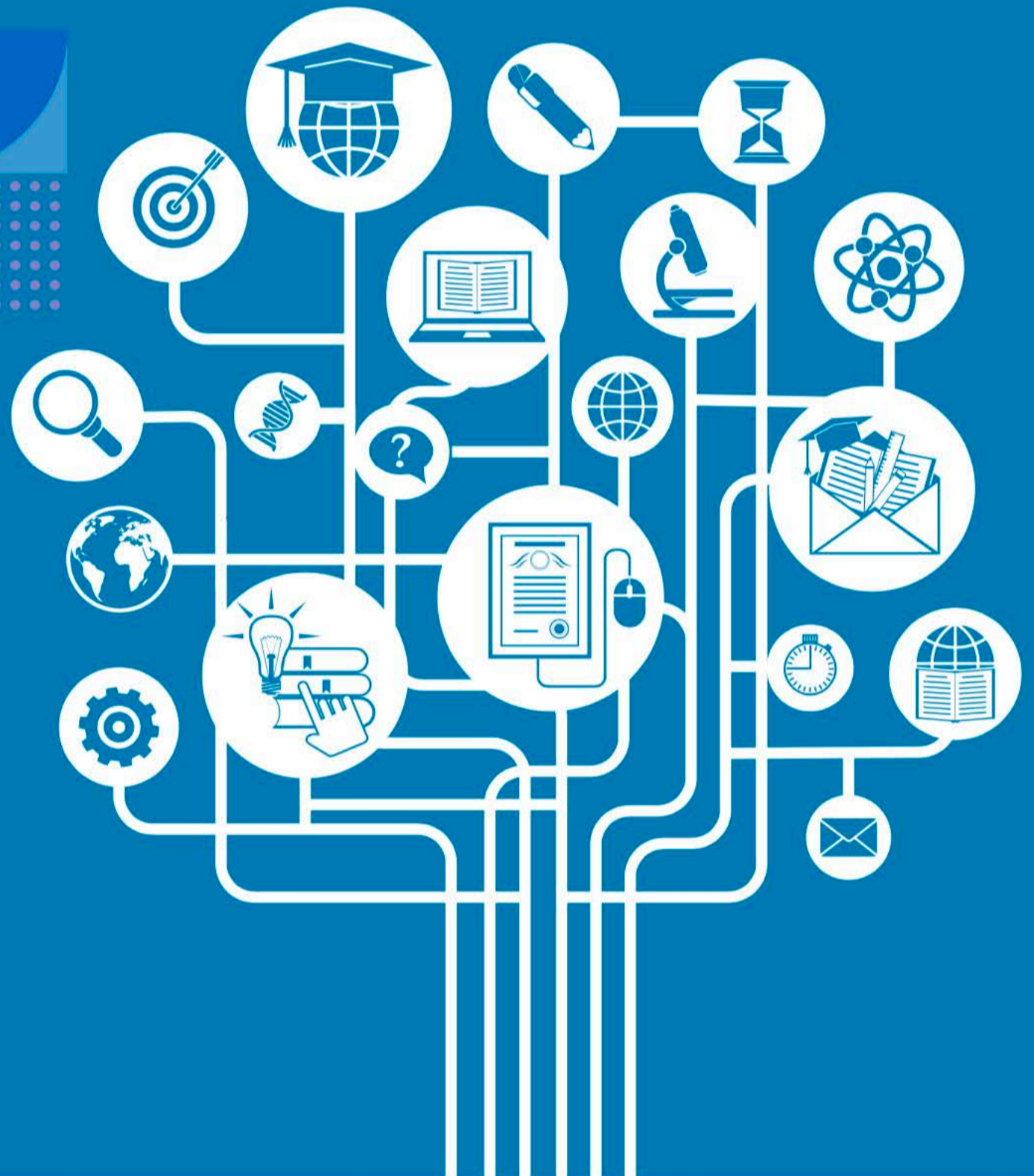
République Tunisienne



Ministère de l'Enseignement Supérieur,
de la Recherche Scientifique

GUIDE DE L'ENSEIGNANT STAGIAIRE

Licence Education
et Enseignement



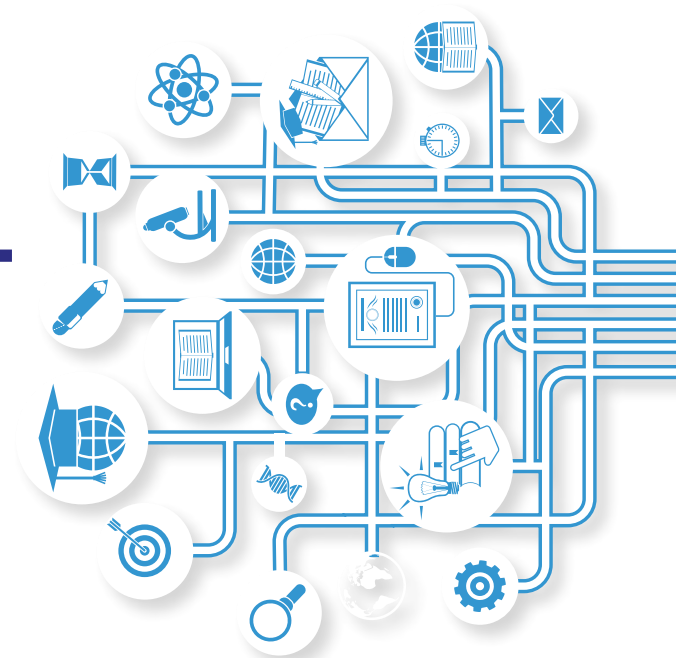
Financé par
l'Union européenne

unicef 

pour chaque enfant

GUIDE DE L'ENSEIGNANT STAGIAIRE

Licence Education
et Enseignement



CONTENU DU GUIDE

I. Guide d'analyse des pratiques professionnelles	3
II. Livret pratique de stages destiné aux enseignants-stagiaires : Les stages de la Licence LEE, leur articulation	39
a. Guide du stage 1 d'observation	41
b. Guide du stage 2 d'initiation à la pratique	53
c. Guide du stage 3 accompagné	57
d. Guide du stage 4 en autonomie	58
e. Exemples de grilles ciblées	59
III. Portfolio d'apprentissage professionnel	84
IV. Grilles d'auto-évaluation du stage	102
V. Annexe: Référentiel de compétences des enseignants	109
VI. Glossaire	141

INTRODUCTION

Ce document contient l'ensemble des outils destinés aux enseignants-stagiaires pour leurs stages :

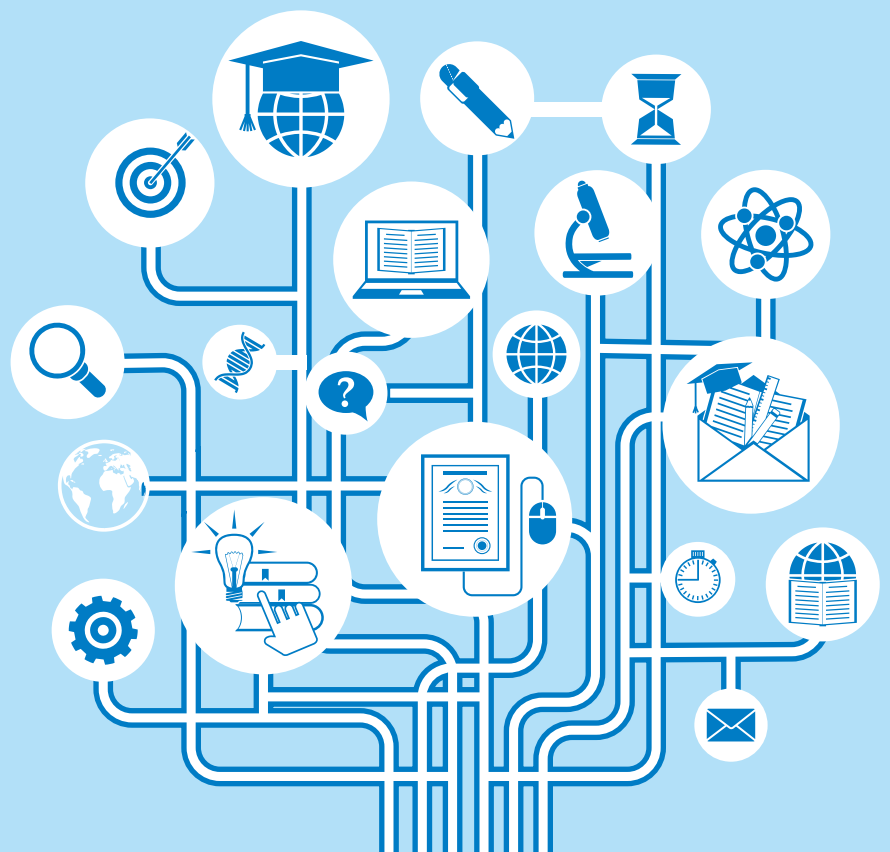
1. Guide d'analyse des pratiques professionnelles
2. Livret pratique de stages destiné aux enseignants-stagiaires : Les stages de la Licence LEE, leur articulation
 - a. Guide du stage 1 d'observation
 - b. Guide du stage 2 d'initiation à la pratique
 - c. Guide du stage 3 accompagné
 - d. Guide du stage 4 en autonomie
 - e. Exemples de grilles ciblées
3. Portfolio d'apprentissage professionnel
4. Grilles d'auto-évaluation du stage
5. Annexes: Référentiel de compétences des enseignants
6. Glossaire

Les Situations et Activités Professionnelles constituent le lieu de découverte et de pratique de la réalité professionnelle pour développer les compétences professionnelles du métier d'enseignant. Les stages sont des périodes regroupant un ensemble d'activités professionnelles et professionnalisantes, réalisées à partir des situations professionnelles mises en œuvre au sein des établissements scolaires et en lien avec les moments d'acquisition de ressources, de préparation et d'exploitation des stages menés dans les Instituts de formation avec la LEE. Les mises en stage s'inscrivent dans le cadre de l'alternance intégrative selon le paradigme pratique/théorie/pratique.

Au cours de leur formation, les stagiaires sont amenés à développer leurs compétences professionnelles de manière progressive, allant de la découverte des écoles jusqu'à la prise en charge de la classe. Cela exige un effort important de prise de contact, d'adaptation avec les conditions d'exercice du métier, d'intégration au sein du milieu scolaire. Ces actions sont accompagnées par l'ensemble des acteurs de la formation : inspecteurs, enseignants-tuteurs, chefs d'établissement, collègues, enseignants-universitaires de l'Institut.

Le présent guide propose un ensemble de ressources théoriques et pratiques en vue de développer chez les enseignants-stagiaires la construction progressive de pratiques professionnelles axées sur la réussite des apprentissages des apprenants et leur capacité réflexive.

I. GUIDE D'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES



Sommaire

Introduction	7
1. Définition de la démarche d'analyse des pratiques professionnelles	9
1.1 Les assises théoriques et épistémologiques	9
1.2 Les principes	11
1.3 La démarche de l'analyse réflexive choisie : une analyse réflexive se base sur l'observation, le questionnement, la remise en cause, le doute, la formulation d'hypothèses d'action.	12
2. Les étapes de la démarche d'analyse de pratiques professionnelles (APP)	13
2.1 Fiche 1: L'observation de pratiques professionnelles	13
2.2 Fiche 2: Problématisation	18
2.3 Fiche 3: Analyse de pratiques	20
2.4 Fiche 4: Théorisation	22
2.5 Fiche 5 - Fiche conception de nouvelles pratiques	24
3 Les concepts et les ressources de l'Analyse de Pratiques Professionnelles (en situation d'enseignement-apprentissage ou de formation)	26
4 Les conditions d'accompagnement de l'Analyse de Pratiques Professionnelles	30
4.1 L'Accompagnement de l'Analyse de Pratiques en situation groupale (pratique et posture)	30
4.2 Étapes, démarche et posture de l'Analyse de Pratiques Professionnelles comme démarche groupale entre stagiaires en formation	30
4.3 Entretien d'APP post-observation avec un enseignant	32
5 Conclusion	33
6 Annexes	34
6.1 Références bibliographiques sur la formation des enseignants et l'analyse de pratiques	34
6.2 Sitographie sur les différentes modalités et groupes d'analyse de pratique	35

Introduction



L'amélioration du rendement interne et externe du système scolaire tunisien exige l'amélioration de la formation des enseignants et du personnel de l'éducation dans sa dimension initiale et continue. Dans cette perspective s'inscrit la création à partir de 2016 d'une Licence appliquée en sciences de l'éducation destinée à former les enseignants du primaire. Une maquette de formation était élaborée en commun entre le Ministère de l'enseignement supérieur et le Ministère de l'éducation. Cette maquette conçoit clairement les modules à enseigner, les volumes horaires, les modes d'évaluation et les critères de certification et de diplomation. Quatre axes du métier ont servi pour articuler la formation initiale. Ces axes correspondent aux qualificatifs suivants de l'enseignant :

- Maître instruit (connaissances disciplinaires et interdisciplinaires) ;
- Personne en relation (connaissances socio-affectives et relationnelles) ;
- Pédagogue (connaissances pédagogiques et psychopédagogiques) ;
- Didacticien praticien (gestion et construction des apprentissages disciplinaires).

Cette formation initiale des enseignants est placée, en Tunisie, comme dans plusieurs pays européens, dans le système de l'enseignement supérieur et s'inscrit dans un processus international de professionnalisation de la formation. Le rattachement de la formation initiale au système universitaire est bénéfique à plus d'un titre :

- Recrutement à un haut niveau universitaire
- Elargissement du champ des connaissances,
- Développement d'un esprit critique,
- Initiation à la recherche en matière d'éducation .

Elle nécessite cependant d'être étroitement articulée aux moments de pratique dans les classes et dans les écoles lors des stages.

De la formation académique aux stages pratiques

Dans la continuité de la formation, des stages pratiques sont organisés semestriellement à partir du semestre 3 jusqu'à l'achèvement du parcours de la formation initiale. Ces stages constituent les moments de construction des compétences professionnelles du métier, la mise en place progressive d'un système d'intégration des différents champs de savoirs, dans le cadre d'une alternance intégrative par une coopération des formateurs universitaires avec les inspecteurs, les tuteurs de stage, établissements et les enseignants, chargés de l'encadrement des stages.

- Axés sur la démarche de l'Analyse de la pratique, les stages ont pour mission fondamentale: De développer chez l'étudiant stagiaire la prise de conscience et la réflexivité du sujet par et pour lui-même plutôt que de se réclamer de normes de «bonnes pratiques» de référence à travers l'imitation des leçons témoins et modèles
- De favoriser la construction des compétences professionnelles, des savoirs à mobiliser en situation de travail et engager dans un développement professionnel assumé par l'étudiant, en lien avec le Référentiel national des compétences des enseignants.
- De mettre l'accent sur une démarche d'analyse de pratiques fonctionnelle réflexive centrée sur la prise de conscience des fonctions relationnelle, pédagogique et didactique, constitutives de la pratique enseignante et sur le développement d'une pratique réflexive.

Objectif de l'APP :

Il s'agit de rendre les enseignants acteurs de la formation, de les impliquer par l'Analyse de leurs pratiques professionnelles, de leur faire prendre conscience de leurs pratiques, de la complexité du métier, de les aider à comprendre les difficultés rencontrées, celles des élèves et de les former à résoudre leurs problèmes, à développer une pratique réflexive, choisir des stratégies adaptées et innover.

Pourquoi l'APP :

Le métier d'enseignant est complexe, il s'apprend ; c'est un métier de l'humain constitué de situations singulières et c'est en comprenant le fonctionnement qu'un enseignant peut s'adapter. L'enseignant ne peut tout maîtriser ; former les enseignants en APP, c'est concevoir le métier comme une pratique réflexive, c'est responsabiliser l'enseignant qui développe « son savoir-analyser » les situations professionnelles rencontrées, c'est le valoriser car il prend en mains son métier et en constate les progrès. L'APP est une démarche de construction professionnelle dans une formation en alternance articulant pratique et théorie et qui engage dans un développement professionnel.

Le public :

Ce Guide concerne à la fois les étudiants-enseignants en Formation initiale et les enseignants en poste en formation continue.

Les aspects théoriques des fiches de l'APP devront être travaillés dans les Instituts de formation avant les stages ; puis les Inspecteurs et tuteurs responsables de l'accompagnement des stages pratiques devront consacrer, avant la période du stage de pratique accompagnée un temps pour que les formés s'approprient la démarche d'APP sous ses différentes modalités et pour préparer les séances que les étudiants-stagiaires mettront en œuvre et pourront analyser en groupe avec leurs pairs ou en situation duelle après une visite de classe avec un formateur-accompagnateur.

1. Définition de la démarche d'analyse des pratiques professionnelles

Les démarches d'Analyse de Pratiques Professionnelles s'inscrivent dans un modèle de formation des enseignants **professionnalisant** et se situent dans la tendance internationale de la professionnalisation dont l'enjeu premier est de former des enseignants professionnels de l'enseignement-apprentissage, au service de la réussite des apprentissages des élèves : une conception de la formation professionnelle des enseignants autour du «savoir-enseigner», de compétences professionnelles expertes du métier, et de savoirs professionnels propres auxquels se référer pour prendre des décisions.

Il s'agit de former un enseignant professionnel réfléchi, capable d'analyser, de comprendre des pratiques, de résoudre des problèmes, d'inventer des stratégies d'action, un enseignant qui ne se contente plus d'exécuter les tâches explicitement prescrites, mais doit répondre à des tâches attendues, correspondant à des obligations implicites de résultats ou être capable de s'adapter à des situations imprévues. On attend du professionnel qu'il sache gérer la complexité, naviguer dans celle-ci à partir de repères, de stratégies propres plutôt que selon un plan préétabli à appliquer.

L'analyse de pratiques professionnelles des enseignants est une démarche de formation qui vise l'amélioration de la qualité de l'enseignement-apprentissage et la professionnalisation du métier. Cette démarche repose sur le développement d'une pratique réflexive moyennant des outils conceptuels d'intelligibilité de l'action.

Le modèle de formation qui oppose traditionnellement théorie et pratique est remis en cause ou même considéré comme un obstacle aux processus d'action et de professionnalisation. Le paradigme par alternance intégrative, « Pratique / Théorie/ Pratique » (Altet,1991) trouve toute sa légitimité pour former un « enseignant professionnel réfléchi », capable d'analyser, de comprendre ses pratiques, de résoudre des problèmes, d'inventer des stratégies d'action. C'est une démarche centrée sur la pratique, qui forme des praticiens réflexifs capables d'analyser leur pratique à l'aide de concepts issus de la recherche ou de savoirs formalisés.

C'est avant tout une démarche finalisée par la revalorisation du métier, de la construction de l'identité professionnelle de l'enseignant au moyen d'un questionnement, du développement d'une attitude de réflexivité dans l'objectif d'un changement et d'une prise en compte des possibilités d'amélioration des pratiques, du processus interactif d'enseignement-apprentissage.

Il s'agit d'aider les étudiants-stagiaires ou les enseignants en formation à expliciter les principaux gestes du métier, à prendre conscience de leur fonctionnement et de leurs effets sur les apprentissages. Il ne s'agit pas de donner des recettes toutes faites, des conseils pratiques à appliquer mais bien de faire prendre conscience à tout enseignant de ce qu'il fait, de rendre l'enseignant « lucide » sur le fonctionnement du processus enseignement-apprentissage et de réfléchir avec lui à comment faire autrement pour pallier les difficultés observées.

1.1 Les assises théoriques et épistémologiques

Plusieurs auteurs sont à l'origine d'une centration sur la pratique et de l'Analyse de pratiques, nous retiendrons trois apports clefs :

- **Piaget Jean** et l'importance de la prise de conscience dans le passage de l'action à sa représentation avec une restructuration relevant de la conceptualisation
- **Dewey John** et l'expérience réflexive, vue comme le résultat d'une démarche de prise

de conscience d'un problème conduisant à des hypothèses d'action pour construire une élaboration conceptuelle de l'expérience et la transformer à l'aide d'outils conceptuels

- **Schön Donald** et le processus de réflexion en action et sur l'action qu'il définit « comme un processus de recherche qui relie l'art de la pratique dans les cas d'incertitude et de singularité à l'art déployé en recherche par le scientifique » - La réflexion constitue une démarche de recherche professionnelle qui récuse tout applicationnisme ou prescription.

A partir de ces apports, la démarche d'analyse de pratiques professionnelles en formation s'est développé avec le courant de la professionnalisation et trouve sa rigueur scientifique dans plusieurs approches de référence.

1.1.1 L'Approche psycho-sociale:

L'approche psycho-sociale constitue un référent épistémologique et théorique pour l'analyse de pratiques professionnelles. On peut citer, en ce sens, les travaux de C. Rogers qui ont démontré l'influence du groupe sur les normes, les enjeux et les activités professionnelles de l'individu.

L'analyse de la pratique peut se réaliser dans un contexte individuel (en auto-analyse), en dyade (avec un accompagnateur et un professionnel) et en groupe (en situation interindividuelle, collective).

Par exemple, l'approche du GEASE : (E. Fumat, M.Lamy, T. Perez-Roux) Groupe d'Entraînement à l'Analyse des Situations Educatives, d'origine psycho-sociologique; il s'agit s'entraîner en groupe à analyser des situations professionnelles, analyse de situations pédagogiques et éducatives précises et vécues par les participants du groupe.

1.1.2 L'Approche clinique:

L'approche groupale porte sur le champ relationnel, la dimension interpersonnelle de la pratique et la dimension intersubjective : affects, ressentis, souffrances de l'enseignant (C. Blanchard-Laville, M.Cifali). La relation subjective interpersonnelle est revue dans le sens où elle est source de construction d'outil de pensée professionnalisant.

Les savoirs issus de la clinique, en situation professionnelle sont en continuité avec les savoirs pratiques. Comme les savoirs d'action, la plupart des savoirs de la clinique visent de façon médiate ou immédiate « une optimisation de l'action » (J.M. Barbier, 2000). L'accès au sens passe par l'intersubjectivité des relations entre formé et formateur.

1.1.3 L'approche fonctionnelle réflexive:

Elle est centrée sur les spécificités du métier d'enseignant. L'enseignant identifie, (d'une manière personnelle, duelle avec un accompagnateur ou groupale avec des pairs) **les fonctions relationnelles, pédagogiques et didactiques constitutives de la pratique d'enseignement-apprentissage** mise en œuvre dans une séance et ce pour prendre conscience des facteurs qui entrent en jeu par la réflexion, pour repérer leurs relations, leurs interactions, pour en comprendre le fonctionnement et le sens donné à la pratique (M. Altet). Il s'agit de faire émerger le décalage entre l'objectif et ce qui a été effectivement réalisé par une analyse réfléchie à partir d'une décentration et d'un questionnement (duel ou en groupe pour comprendre ce qui se joue :

- En co-construisant des hypothèses multi-dimensionnelles et systémiques de lecture et d'analyse, en reliant des facteurs en jeu
- En (re)donnant au sujet la compréhension de son fonctionnement, du sens et de la maîtrise de sa pratique.

Ce type de formation par APP qui fait appel au questionnement, à la réflexivité et l'analyse sert de levier de changement des représentations et des pratiques et favorise la construction d'un jugement professionnel.

1.2 Les principes

La mise en œuvre de la démarche nécessite la prise en compte de plusieurs principes :

1.2.1 Le sujet : acteur conscient et volontaire

Pour adopter une posture réflexive à l'égard de sa pratique, l'enseignant doit être acteur de sa propre formation, conscient de ses besoins, demandeur d'aide et accepter d'observer, de mettre à distance et d'analyser ses propres pratiques afin de développer ses compétences professionnelles.

1.2.2 Echanges entre pairs/mutualisation des analyses

C'est le mode de formation par les pairs qui développe chez chacun des enseignants d'un même groupe le potentiel de leur intelligence interpersonnelle pour confronter les analyses, faire des hypothèses de lecture de l'action et construire des alternatives fondées.

1.2.3 Décentration et prise de recul par rapport à l'action

C'est la capacité de développer une pensée autonome en se détachant de l'action, en remettant en question ses choix, ses connaissances, opinions et convictions. Cela comprend la distanciation par rapport à soi, à ses représentations, ses actions et à ses normes pédagogiques et socio-culturelles.

1.2.4 Décalages provoqués par les analyses

L'analyse de pratiques permet à l'enseignant de percevoir l'écart significatif entre une pratique réalisée et une pratique souhaitée.

1.2.5 Des étapes : observation, problématisation, analyse, théorisation et conception de nouvelles pratiques

La pratique réflexive permet au praticien d'ajuster ses croyances professionnelles, de mettre à distance ses pratiques pour les analyser. Cette analyse est fondée sur l'observation de ce qui est fait, le questionnement, la problématisation, l'émission des hypothèses, la théorisation et la conception de nouvelles pratiques.

1.2.6 Choix d'outils conceptuels, engagement dans la formalisation orale voire écrite

L'observation, le questionnement, l'entretien, (l'entretien d'explicitation, l'entretien réflexif) et l'échange entre les pairs sont des moyens pour choisir des outils conceptuels, des référents théoriques adéquats qui engagent dans un processus de formalisation de la pratique.

1.3 La démarche de l'analyse réflexive choisie : une analyse réflexive se base sur l'observation, le questionnement, la remise en cause, le doute, la formulation d'hypothèses d'action.

1.3.1 L'observation

L'observation est une composante constitutive de l'Analyse de pratiques Professionnelles. En effet, observer c'est focaliser son attention sur un aspect de la pratique, relever des faits, collecter des informations et des indices, repérer des observables, décrire «le perçu», le «réel de l'activité» et recueillir des données voire des traces.

1.3.2 Le questionnement

La question dans l'Analyse de Pratiques Professionnelles est fédératrice d'une logique de co-construction de savoirs (entre l'observé et l'observateur). Ce questionnement porte sur les différentes dimensions constitutives de la pratique : le relationnel, le pédagogique, la didactique.

On distingue des questions de formes différentes :

- Questions de clarification
- Questions sur le comment ? Sur le choix des actions ?
- Questions d'explicitation
- Questions de réflexion sur d'autres pistes
- Autres...
- Questions par champ d'analyse, identification de décalages :
 - Relations, climat
 - Pédagogie, évaluation
 - Gestion du groupe
 - Didactique
 - Ethique...

1.3.3 Les hypothèses d'interprétation et d'action

Il s'agit d'émettre des hypothèses diverses sur les types de relation possibles entre les facteurs en jeu, sur ce que fait l'enfant et ce que font les élèves, leurs réactions potentielles et d'envisager des pistes de solution et d'action.

2. Les étapes de la démarche d'analyse de pratiques professionnelles (APP)

L'analyse de Pratiques Professionnelles est une démarche de formation constituée de cinq composantes, cinq étapes :

1. L'observation qui consiste à décrire le perçu
2. La problématisation pour identifier ce qui pose question, un angle d'attaque
3. L'analyse qui permet de relier différents facteurs, de créer du sens
4. La théorisation qui fait référence à des savoirs, modèles de compréhension et d'action
5. La conception de nouvelles pratiques pour réinvestir dans l'action avec d'autres alternatives, pistes.

Il s'agit d'une démarche réflexive sur le sens de la pratique qui une fois menée pourra alors être suivie d'une évaluation fondée, argumentée, une évaluation -régulation, formative à distinguer d'une évaluation-contrôle a priori ou intuitive.

Les cinq fiches suivantes décrivent ces cinq composantes de l'APP, dans une approche réflexive.

2.1 Fiche 1: L'observation de pratiques professionnelles

2.1.1 Qu'est-ce qu'observer?

- Observer c'est explorer, focaliser son attention sur une situation, identifier et recueillir des informations et des indices.
- Relever, recenser des faits et décrire le perçu.

2.1.2 Pourquoi observer, décrire?

- Observer, décrire la situation et son contexte.
- Garder des traces de l'activité en les mettant en mots ou en vidéo, etc.
- Pour identifier les paramètres d'une situation.
- Appréhender la situation dans sa totalité en suivant son évolution.
- Partager avec d'autres les informations,
- Passer du vécu à la conscience réfléchie.
- Reconstruire une situation rapportée, non vécue.

2.1.3 Comment observer, décrire

- Appréhender la situation à observer dans sa globalité
- Se focaliser sur un aspect
- Dégager l'objet d'observation : qu'est-ce que je vais observer ?
- Préciser la nature du phénomène à observer.
- Délimiter le champ des interactions pédagogiques en classe.
- Préparer les conditions de l'observation : moyens, outils.
- Observation outillée : concevoir un dispositif, des techniques d'enregistrement, mode de

recueil des données (des grilles, des outils de questionnement, des indices révélateurs, les entretiens, vidéo, dictaphone, des notes écrites, etc.).

- Deux formes d'observation existent :
 - Une observation spontanée : appréhender la situation à observer dans sa globalité
 - Une observation outillée :
 - * Préparer les conditions de l'observation : moyens, outils.
 - * Dégager l'objet d'observation : qu'est-ce que je vais observer ?
 - * Préciser la nature du phénomène à observer.
 - * Se focaliser sur un aspect : (délimiter le champ des interactions pédagogiques en classe.)
 - * Concevoir un dispositif, des techniques d'enregistrement, mode de recueil des informations (des grilles, des outils de questionnement, des indices révélateurs, les entretiens, vidéo, dictaphone, des notes écrites, etc.).

2.1.4 Comment apprendre à aider à observer, à décrire ?

- Apprendre à définir l'objectif de l'observation.
- Apprendre à délimiter les champs d'observation.
- Entraîner à l'usage des grilles (sélectionner la grille appropriée à l'objectif d'observation).
- Entraîner à l'usage d'outils techniques (caméra, dictaphone, etc.).
- Réaliser, coconstruire et valider des outils d'observation.

2.1.5 Quand observer, décrire ?

- Observer au moment du déroulement de la situation.
- Chaque fois que nous avons besoin de comprendre le travail réel de l'enseignant,
- Avant d'analyser.

2.1.6 A quoi faut-il être vigilant, attentif ?

- A l'objectivité des informations recueillis,
- A ne pas gêner l'activité par l'observateur,
- A la fidélité des informations recueillies,
- A la relation empathique avec l'observé,
- A éviter les jugements de valeurs.
- A la différenciation entre « observer, décrire » ET « interpréter ou juger ».
- A la nécessité de ramener aux faits sans proposer rapidement des pistes d'action.

Exemple:

Observer les interactions variées entre les élèves dans la classe : Maître-élèves ; Elèves-Maître; Elèves-élèves.

2.1.7 Un exemple d'observation

Ci-dessous la présentation d'un exemple d'observation d'une séance de lecture filmée en 5^o année sous la forme du script suivant :

Script de la séance observée:

	Tour de parole et Activité de l'enseignant	Tour de parole et Activité des élèves
Objectif : réciter expressivement les vers appris (7mn)	<p>Récitation par trois élèves</p> <p>Sous mon lit se cache mon petit chat Eustache Comment est-il ? Grand ou petit Où il se cache</p> <p>Mon</p> <p>Corrige Aya Hassan trah ! Joli Sous mon lit Qui récite</p>	<p>Récitent</p> <p>Répètent</p> <p>Le petit chat Eustache se cache sous mon lit ; Sous mon lit se cache mon mon ;;; Avec Lecture du message affiché Sous mon lit Eustache</p> <p>Ma chambre est « jeli » Se cache ;;;</p> <p>Le chat se cache</p>
Objectif : Produire des énoncés oraux pour nommer, énumérer et caractériser des meubles selon la taille et la couleur;	<p>Alors où se cache-t-il, Dessine une bulle Elle nous a trop parlé de sa maison La maison d'Amélie (auxiliaire) Comment sont ses fenêtres, La porte (auxiliaire) Je veux une phrase Il construit lui-même le message « Ma maison a une porte jaune et des fenêtre vertes »; J'habite une petite maison (affichage) mobilisation des prérequis Il leur demande de parler des chambres</p> <p>Trois chambres c'est tout ? Une cuisine Une salle de bain Qu'est-ce qu'on fait dans la cuisine, Et dans la salle de bain,</p> <p>Et dans la chambre à coucher Qu'est-ce qu'on y trouve, Amélie continue à nous parler de sa maison ; (et affiche des planches) Ne laisse pas le temps de la réflexion)</p> <p>Affiche</p> <p>Dans notre classe il y a une armoire Où se trouve-t-elle ? On dit : l'armoire est derrière la porte, répétez ;</p> <p>Et la porte ? La porte est devant l'armoire Devant Figurines</p>	<p>Sous mon lit Le petit chat Eustache se cache sous mon lit ; Sous mon lit se cache mon, mon ... Avec Lecture du message affiché Sous mon lit Eustache</p> <p>Ma chambre est « jeli » Se cache...</p> <p>Le chat se cache</p> <p>Silence Est petite</p> <p>La porte d'Amélie est jaune</p> <p>Lecture du message avec la règle</p> <p>Piscine, etc... Un salon une cuisine et une salle de bain Une cuisine</p> <p>Dans la cuisine, je mange ; Dans la salle de bain je fais ma toilette ; (réitération) Je dors</p> <p>Dans la chambre d'Amélie il y a un lit et une armoire ;</p> <p>C'est un lit / voici un bureau Dans la chambre d'Amélie il y a un lit, une armoire et un bureau</p>

	Tour de parole et Activité de l'enseignant	Tour de parole et Activité des élèves
	<p>Bruno est</p> <p>Un château Bruno (j'entends o) Dans ces mots j'entends o Un seau</p> <p>Dans la chambre d'Amélie, il y a un lit, une armoire et un joli bureau</p> <p>Dans ma trousse il y a ...</p> <p>Il affiche le message écrit en cursif et en scripte</p> <p>Donnez-moi un exemple.... Désigne du doigt un élève, un autre élève...</p> <p>On répète</p>	<p>La porte est dans l'armoire</p> <p>Bruno est derrière la porte</p> <p>Un chapeau / un cadeau</p> <p>Mario est devant la porte Maramé est devant... NadaNour est devant ...</p> <p>Répètent avec lui</p> <p>Dans ma trousse il y a un stylo, une gomme et des ciseaux</p> <p>Dans la classe il y a des élèves et un maître ;</p> <p>3 élèves lisent en scripte et une élève lit le message en cursif.</p>

Observations recueillies et analyse

Gestion des auxiliaires didactiques	Animation et gestion du groupe-classe	Mise en œuvre et démarche pédagogique-didactique
<p>Les supports utilisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> *L'enseignant a recours à -des figurines - des illustrations - un affichage mural -des objets concrets (porte/ armoire/trousse...) 	<p>1. Gestion de l'hétérogénéité de la classe :</p> <ul style="list-style-type: none"> *Des supports variés *L'enseignant : <ul style="list-style-type: none"> - guide les élèves en difficulté - aide à formuler les phrases <p>2. L'exploitation des erreurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> *L'enseignant : <ul style="list-style-type: none"> -corrige lui-même les erreurs commises au cours de l'oral -exploite les erreurs relatives à la prononciation erronée du son [o] <p>3. Attitude de l'enseignant:</p> <ul style="list-style-type: none"> *L'enseignant est : <ul style="list-style-type: none"> -dynamique et se déplace constamment ; -Présent auprès de chaque élève prenant la parole ; *Il : <ul style="list-style-type: none"> -accompagne sa parole par des mimes et des gestes expressifs -maintient l'attention des élèves. -encourage la prise de parole -donne des consignes précises 	<p>1ère activité: Mise en train</p> <ul style="list-style-type: none"> *Révision *Apprentissage des vers à l'aide des illustrations *Evaluation <p>2ème activité: Expression orale</p> <ul style="list-style-type: none"> *Présentation du support visuel et questionnement *Exploitation organisée et enrichissement lexical à partir des mini-situations *Fixation de nouvelles structures : <ul style="list-style-type: none"> -sous/derrière/devant..., -nommer et décrire des objets/ situer des objets ;

2.2 Fiche 2: Problématisation

2.2.1 Qu'est-ce que problématiser?

Problématiser, à partir de l'observation, c'est identifier ce qui pose question, raisonner (sous forme d'hypothèses), choisir l'objet à analyser et à traiter, isoler une entrée, un angle d'attaque, se poser une question conceptualisée dont on n'a pas la réponse, discerner le problème de façon méthodique

2.2.2 Pourquoi problématiser?

Amener à:

- Réfléchir,
- Déclencher l'analyse
- Orienter la réflexion vers diverses pistes
- Sensibiliser aux multiples variables possibles dans le processus d'analyse
- Prendre conscience de ses représentations et s'ouvrir sur d'autres.

2.2.3 Comment problématiser?

- Déterminer et délimiter la difficulté.
- Contextualiser le problème dans le scénario pédagogique.
- Par des questions inviter à la réflexion, sur les variables critiques de la situation : « qu'est-ce qui est en jeu pour toi dans cette situation ?? Qu'est-ce qui fait problème pour toi dans cette situation ?
- Emettre des hypothèses de solutions.

2.2.4 Comment apprendre à problématiser ?

- Faire maîtriser des savoirs par l'observateur d'une situation éducative : les démarches spécifiques à chaque discipline, la fonctionnalité des auxiliaires didactiques, la psychologie développementale, les techniques d'animation, les obstacles épistémologiques, etc.).
- Entraîner à repérer les lacunes dans la situation d'enseignement/apprentissage (ruptures pédagogiques, difficultés des apprenants, résultats faibles d'une évaluation), ou les activités réussies dans une situation observée.
- Entraîner à contextualiser le problème : les données du problème et ses conditions.
- Entraîner à formuler des questions variées qui débouchent sur des hypothèses.

2.2.5 Quand problématiser ?

A partir de l'observation et après avoir détecté un problème pour guider l'analyse.

2.2.6 A quoi faut-il être vigilant, attentif ?

Eviter des questions de type « Pourquoi as-tu fait ça ? » qui invitent l'enseignant analyste à se justifier et à se défendre.

2.2.7 Des exemples

Exemple 1:

En éveil scientifique, pour un exercice d'appariement, tous les apprenants ont répondu correctement.

Question : Ces résultats reflètent-ils le niveau de la performance attendue ?

*Hypothèse 1: « Si l'enseignant maîtrisait la construction des épreuves, les résultats seraient-ils les mêmes? »

*Hypothèse 2: « La lacune résiderait dans le type d'exercice ».

*Hypothèse 3: «des exercices variés (appariement, vrai ou faux et question ouverte) et en rapport avec la démarche expérimentale réalisée permettraient-ils une meilleure évaluation?». ».

Exemple 2:

L'enseignant pose une question et les élèves ne réagissent pas.

Question: Qu'est-ce qui fait que la classe est bloquée ?

*Hypothèse 1 : « Le retour sur les acquis n'a pas été fait ».

*Hypothèse 2 : « Le discours de l'enseignant ne serait pas adapté aux capacités des apprenants».

*Hypothèse 3 : « La situation proposée serait non significative pour les apprenants ».

2.3 Fiche 3: Analyse de pratiques

2.3.1 Qu'est-ce qu'analyser des pratiques ?

Analyser c'est décomposer les pratiques observées, identifier leurs différents éléments, les relier et leur donner du sens.

2.3.2 Pourquoi analyser ?

Analyser pour:

- Comprendre les pratiques, leur donner du sens.
- Aider l'enseignant à mettre en évidence ses croyances, ses représentations, ses routines, sa posture pour l'aider à en prendre conscience et les changer si besoin.
- Théoriser (dégager des règles d'action).

2.3.3 Comment analyser?

- En se référant aux grilles d'observation, à la problématique soulevée, à l'objectif visé.
- En se posant des questions.
- En tissant des liens entre les différents facteurs.

2.3.4 Comment apprendre, aider à analyser ?

- En posant des questions appelant à la réflexion (questions de clarification, d'explicitation).
- En aidant l'enseignant à verbaliser.
- En projetant à l'enseignant une séquence filmée pour lui permettre d'observer ses pratiques.
- En émettant diverses hypothèses.

2.3.5 Quand analyser ?

- Pendant l'observation (pour un enseignant réflexif et chevronné) : l'auto-évaluation et l'auto-régulation immédiate : un changement/ un ajustement immédiat de comportements, de stratégies, de matériel...
- Après l'observation : Pendant l'entretien avec l'accompagnateur/ Pendant l'entretien collectif.

2.3.6 A quoi faut-il être vigilant, attentif ?

- Il faut analyser à partir de l'objectif visé.
- Il faut être vigilant:
 - Au contexte de la pratique : La période des apprentissages, le niveau scolaire, le type de l'école, la date de prise en main du groupe-classe par l'enseignant, l'effectif des apprenants, le niveau socio-culturel des apprenants...

- Aux mécanismes de défense : Justifier les dysfonctionnements relevés par des facteurs externes.
- Au profil de l'enseignant : l'ancienneté, la formation de base (le diplôme), la formation continue, la motivation, les représentations sur le métier de l'enseignement...
- Au climat de l'entretien : instaurer un climat sécurisant et favorable à l'analyse et la réflexion, éviter les préjugés, éviter de juger l'enseignant...
- Au choix de questions : poser des questions ouvertes qui poussent à la réflexion.
- A ce que l'enseignant va faire avec l'analyse : suivi des pratiques de l'enseignant (y-a-t-il un changement ou non?)

La grille d'observation peut être suivie de la phase d'analyse : une phase d'analyse argumentée s'appuyant sur les observations faites à partir des observables identifiés.

2.3.7 Phase d'analyse

- Par rapport aux 3 domaines observés (relationnel, pédagogique, didactique), leur interaction
- Par rapport à la mise en œuvre, mise en relation entre les facteurs, liens enseignement-apprentissage, interactions M/Els
- Par rapport à la centration sur l'apprenant
- Par rapport aux savoirs acquis, construits, aux résultats
- Par rapport aux décalages, aux contradictions, aux problèmes rencontrés
- Par rapport aux compétences attendues
- Points à travailler, remédiations, pistes d'action

2.4 Fiche 4: Théorisation

2.4.1 Qu'est-ce que théoriser des pratiques ?

Théoriser c'est:

- Elaborer les liens entre les outils conceptuels et les savoirs pratiques afin de formaliser les savoirs pratiques de l'expérience.
- Dégager des règles d'action, des théories d'action.

2.4.2 Pourquoi théoriser ?

Théoriser pour:

- Aider l'enseignant à dégager des règles d'action pour gérer ses futures pratiques.
- Conscientiser l'enseignant de ses théories et ses croyances implicites.

2.4.3 Comment theoriser ?

- En se référant aux théories d'apprentissage, aux théories psychologiques du développement de l'enfant, aux théories pédagogiques et didactiques, aux techniques de communication et d'animation, aux apports des recherches sur l'enseignement-apprentissage ...
- En tissant des liens entre les pratiques analysées, les théories et les savoirs formalisés de l'enseignant.

2.4.4 Comment apprendre, aider à théoriser ?

- En maîtrisant et mobilisant des concepts et des logiques de l'agir.
- En posant des questions appelant à la réflexion.
- En aidant l'enseignant à synthétiser.

2.4.5 Quand théoriser ?

- Après l'analyse
- Au fur et à mesure de la pratique

2.4.6 A quoi faut-il être vigilant, attentif ?

Il faudrait être vigilant à :

- A l'adaptation de concepts utilisés aux pratiques analysées.
- Au dosage de concepts : ne pas multiplier les théories.
- A ce que l'enseignant comprenne la théorisation mise en commun : appeler l'enseignant

à donner des exemples pour manifester sa compréhension.

2.4.7 Exemple pratique :

L'observation de la pratique de conduite du travail de groupe observée :

- L'enseignant fait travailler les apprenants en groupes hétérogènes,
- Tous les apprenants adhèrent activement au travail,
- L'enseignant contrôle les différents travaux et gère les échanges inter-élèves.
- Pas d'exploitation collective du travail groupal.
- **La problématisation** : A quel point ce travail groupal vous a-t-il aidé à atteindre votre objectif ?

Les hypothèses :

- La gestion de temps a fait obstacle à l'exploitation collective du travail groupal.
- L'enseignant n'est pas formé sur les différentes étapes du travail groupal et l'importance de l'exploitation collective.

L'analyse:

- L'enseignant cherche à faire participer tous les apprenants, à les motiver, à prendre en considération les différences individuelles, à favoriser les échanges horizontaux au sein des groupes, à faciliter les apprentissages. de confronter,
- L'enseignant n'est pas formé à la nécessité de l'exploitation collective des travaux de groupe.
- L'enseignant n'a pas permis aux élèves de chaque groupe de confronter leurs points de vue, d'exposer leurs stratégies et leurs démarches, d'échanger et de co-évaluer pour prendre des décisions communes sur la synthèse à retenir.

La théorisation:

- Par expérience, l'enseignant connaît le coût important du temps mis à mettre en commun les travaux de groupes.
- Le travail groupal favorise les conflits socio-cognitifs, la confrontation > l'apport de la théorie de Vygotsky.
- Le travail groupal favorise la communication horizontale > l'apport des techniques de communication.
- La construction de savoirs nouveaux nécessite un temps de structuration > la didactique
- L'élève, à cet âge, a besoin de travailler avec ses pairs > l'apport des théories de développement de l'enfant.

2.5 Fiche 5 - Fiche conception de nouvelles pratiques

2.5.1 Concevoir de nouvelles pratiques, c'est quoi ?

Concevoir de nouvelles pratiques c'est :

- Répondre aux problèmes diagnostiqués
- Répondre aux exigences de la situation
- Proposer des pistes d'action alternatives.
- Prendre des décisions pour agir autrement.
- Rompre avec ses routines didactiques, pédagogiques et relationnelles.
- Repenser l'habitus personnel et collectif
- Innover.

2.5.2 Pourquoi concevoir de nouvelles pratiques ?

Concevoir de nouvelles pratiques pour :

- Résoudre un problème soulevé.
- Améliorer la qualité de l'enseignement-apprentissage.
- Faire face à la complexité croissante de la tâche professionnelle.
- Rendre son action plus efficace.
- Mieux agir face aux imprévus.
- Actualiser ses savoirs d'expérience.
- Etre en concordance avec les innovations professionnelles.
- S'engager dans un processus de développement professionnel.

2.5.3 Comment concevoir de nouvelles pratiques ?

Concevoir de nouvelles pratiques :

- En prenant conscience des limites de ses pratiques quotidiennes.
- En changeant de stratégies d'enseignement.
- En changeant de supports didactiques.
- En changeant de modalités de réalisation.
- En se référant aux Sciences de l'Education, aux SHS appliquées à l'E-A.
- En faisant des lectures sur l'E-A (consulter différentes ressources : des recherches, des livres, des articles ...).
- En prenant des initiatives.
- En innovant.
- En analysant, mutualisant des pratiques entre enseignants

- En s'inspirant d'autres expériences (en présentiel et/ou à travers des séquences filmées)
- En collaborant avec d'autres acteurs (collègues, inspecteurs, assistants, parents, personnes ressources, société civile...).
- En menant des recherches-action.

2.5.4 Comment apprendre/aider à concevoir de nouvelles pratiques ?

Aider l'enseignant à concevoir de nouvelles pratiques en :

- Lui fournissant la formation appropriée.
- Faisant émerger ses représentations et analyser ses pratiques
- L'accompagnant dans le cadre d'un projet.
- Partageant avec lui des expériences et des réflexions.
- Promouvant des recherches-action.
- Encourageant et valorisant ses initiatives (par la diffusion, par le partage)

2.5.5 A quoi faut-il être vigilant ?

Il faudrait être vigilant à :

- La spécificité de la discipline.
- La prise en compte du contexte
- La faisabilité de nouvelles pratiques.
- La pertinence de nouvelles pratiques
- L'évaluation des nouvelles pratiques (Apportent-elles « un plus » ?).

Exemple pratique :

- En se référant à la séquence observée sur « une télé différente », l'enseignant pourrait changer l'anticipation en commençant par faire émettre des hypothèses à partir du titre « une télé pas comme les autres »
- En posant la question suivante : « En quoi cette télé est-elle différente ? » qui pourrait mieux orienter l'exploitation du texte vers l'objectif visé voire la construction du sens du texte autour de l'imagination.

3. Les concepts et les ressources de l'Analyse de Pratiques Professionnelles (en situation d'enseignement-apprentissage ou de formation)

Il n'y a pas d'APP sans « **pratiques** mises en œuvre » dont part l'analyse, mais aussi sans **travail de réflexion à partir des « savoirs pratiques »**, savoirs d'action produits par une personne à partir de son expérience vécue, **ni sans « théorie »**, sans concepts, **sans référents théoriques issus de la recherche ou formalisés à partir de la pratique**, « moyens » pour réfléchir, **outils**, « **savoirs-outils** » pour **problématiser**, pour sortir des routines, recadrer, **élargir le registre des réponses possibles**, permettre la prise en compte de la complexité de l'action, de son sens.

Le tableau ci-dessous représente les différents types de concepts qui peuvent être utilisés pour analyser l'enseignement-apprentissage :

Entrée	Disciplines	Concepts
Didactique (E/A)	Les didactiques des disciplines	<ul style="list-style-type: none"> – savoir/ savoir-être/ savoir-faire – transposition didactique, – conception/représentation, – triangle didactique, – carte conceptuelle/trame conceptuelle/carte mentale – évaluation (formative, diagnostique, pronostique, sommative) – consigne – approche par compétence – métacognition – situation didactique/ situation éducative – temps didactique – acteur éducatif – contrat didactique /rupture de contrat – obstacle épistémologique – erreur, gestion des erreurs – auxiliaires didactiques – TICE
	La didactique de l'oral:	<ul style="list-style-type: none"> – émetteur, récepteur canal, message. – Code-codage-décodage – 3 compétences: – Écouter (écoute active) – Comprendre (Sciences du langage: actes de paroles, inférences, etc.), – Parler (technique de la prise de parole). – 3 postures: écoute/expression/intercommunication
	La didactique de la lecture	<ul style="list-style-type: none"> – Compréhension / production (Giasson) – lire (encodage/décodage). – comprendre (interprétation à partir du texte, contexte et lecteur). – produire (imitation, résumé, dépassement)

Entrée	Disciplines	Concepts
	La didactique de l'écrit	<ul style="list-style-type: none"> – processus rédactionnel (planification, etc.) – grammaire textuelle
	La didactique des matières normatives de la langue	<ul style="list-style-type: none"> – reconnaissance – structuration – application – transfert – intégration
	La didactique des mathématiques (Arabe)	<ul style="list-style-type: none"> – la transposition didactique – la situation problème – problématisation – champ conceptuel
	La didactique des sciences expérimentales (Arabe)	<ul style="list-style-type: none"> – pratiques sociales de références, – valeurs – Démarche scientifique: – OHERIC (observation, hypothèses, expérience, résultat, interprétation, constatation) – PHOERIC (problématisation, hypothèses, observation, expériences, résultats, interprétation, constatation).
	Didactique des sciences sociales	<ul style="list-style-type: none"> – pratiques sociales de références, – valeurs
	Didactique des matières artistiques	<ul style="list-style-type: none"> – créativité – projet – développement de la personnalité – libération – habilité
	Didactique de l'histoire et de la géographie	<ul style="list-style-type: none"> – temps historique – investigation – espace géographique
Didactique Professionnelle	Théorie de l'action	<ul style="list-style-type: none"> – travail / métier/ profession – situation de travail (Mayen) – objet de travail – activité / agir professionnel – mécanisme de prise de décisions – processus – schèmes d'action (Vergnaud) – professionnalité /professionnalisation – savoir d'expertise – sens (la logique du sens) – savoirs professionnels d'action – concepts organisateurs de l'action – apprentissage professionnel – développement professionnel – analyse réflexive – compétence – Identité professionnelle – conseils / accompagnement professionnel

Entrée	Disciplines	Concepts
Pédagogique	Pédagogie différenciée	<ul style="list-style-type: none"> – différenciation – individualisation – difficultés d'apprentissage – troubles d'apprentissage – Sources d'erreurs
	Pédagogie du projet	<ul style="list-style-type: none"> – Motivation/implication – apprentissage par l'action – gestion de l'activité
	Pédagogie active	<ul style="list-style-type: none"> – sujet actif – engagement dans la tâche – autonomie – autoapprentissage – exploration – découverte
	Pédagogie de l'intégration	<ul style="list-style-type: none"> – situations d'intégration – intégration – transfert des apprentissages
	Pédagogie ludique	<ul style="list-style-type: none"> – le jeu (exemple : simulation, théâtre, jeux-de-mots, jeux de rôles et jeux physiques divers à visée d'apprentissage). – approche actionnelle.
	La pédagogie inversée	<ul style="list-style-type: none"> – La classe inversée – La progression individuelle
	Pédagogie de l'erreur	<ul style="list-style-type: none"> – diagnostic, – apprentissage par l'erreur, essais-erreurs – remédiation/ renforcement/ consolidation.
	Les techniques d'animation	<ul style="list-style-type: none"> – remue-méninges (brainstorming), – travail par groupe, – débats (échange d'expérience, confrontation réflexion puis construction de consensus), – activité de synthèse – questionnements – Exposé – transfert d'informations – expérimentation – synthèse, structuration
	Psychologie développementale (Piaget, H. Wallon)	<ul style="list-style-type: none"> – stades de développement (sensoriel, sensori-moteur, préopératoire, opératoire, abstraction) – équilibration majorante (assimilation/ accommodation/ adaptation).
	Psychologie cognitive	<ul style="list-style-type: none"> – Approche analytique – Approche Gestalt – La métacognition
La psychologie de l'apprentissage:	<ul style="list-style-type: none"> – processus d'engagement (motivationnel), – processus de concentration, – processus de l'activité (métacognitif), – processus cognitifs d'apprentissage (relatifs aux spécificités disciplinaires). 	

Entrée	Disciplines	Concepts
	Les théories de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> – Le béhaviorisme – La théorie de la forme (Gestalt) – Le cognitivisme – Le constructivisme – Le socioconstructivisme – L'interactionnisme – Les théories de traitement de l'information
Le relationnel	Psychologie générale	<ul style="list-style-type: none"> – théorie de l'attachement (Bowlby), – affection, – valorisation, – motivation (pyramide des besoins, Maslow), – estime de soi – Sentiment d'efficacité personnel (Bandura).
	Les techniques de communication	<ul style="list-style-type: none"> – écrit – oral: verbal/ non- verbal/ paraverbal – contexte – Gestion des émotions – gestion des conflits – Echanges avec les TIC, les plateformes – maïeutique (Socrate)
	Psychopédagogie	<ul style="list-style-type: none"> – La relation éducative – Théorie de l'apprentissage social « Bandura » (Attention, rétention, reproduction, motivation)
	Psychologie sociale	<ul style="list-style-type: none"> – Habitus – catégorisation sociale – normes sociales – représentations sociales, professionnelles – attitude – imaginaire social – interaction sociale
	Compétences de Vie Courante CVC	<ul style="list-style-type: none"> – Liste des CVC – Intégration avec les compétences disciplinaires
	Sociologie de l'éducation	<ul style="list-style-type: none"> – socialisation – reconnaissance culturelle – médiation culturelle – acculturation – réussite/échec scolaire – Rapport au savoir – Violence scolaire – Décrochage
	Technologies de l'éducation: Tic et Numérique	<ul style="list-style-type: none"> – Les Outils TIC/TICE – Techniques de recherche sur le net. – Applications de logiciels éducatifs (didacticiels). – Plateforme et espace numérique. – Techniques de communication virtuelle, travail collaboratif.
	Ethique professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Droits, devoirs de l'enseignant Valeurs de l'éducation Dilemmes éthiques Stéréotypes et discriminations Genre

4. Les conditions d'accompagnement de l'Analyse de Pratiques Professionnelles

La démarche d'APP est accompagnée par un formateur soit dans un groupe d'étudiants-stagiaires en Formation Initiale ou dans un groupe d'enseignants en Formation Continue, soit elle est mise en œuvre en face à face duel lors d'un entretien post séance observée.

4.1 L'Accompagnement de l'Analyse de Pratiques en situation groupale (pratique et posture)

Il s'agit de dispositifs de formation qui cherchent tous à articuler les moments de théorie et de pratique autour de pratiques effectives réalisées sur le terrain au cours des stages par des étudiants-stagiaires ou dans des classes par des enseignants en poste, pratiques qui sont analysées en groupes de pairs avec un formateur.

Des stagiaires ou des enseignants rapportent des séances effectives réalisées autour d'une étude de cas, d'une pratique professionnelle à leur groupe de pairs pour une analyse menée en commun. Il peut s'agir d'une étude de cas rédigée et distribuée aux autres membres, d'un récit narratif, d'une pratique enregistrée en vidéo ou sur tablette numérique et visionnée, ou un enregistrement sur bande-audio.

4.2 Etapes, démarche et posture de l'Analyse de Pratiques Professionnelles comme démarche groupale entre stagiaires en formation

1) Les principes :

- Lors des stages, les étudiants-stagiaires choisissent une séance qu'ils rapportent au groupe de pairs ;
- L'Analyse par un stagiaire de son propre vécu singulier effectivement mis en œuvre avec des élèves dans une classe ou dans un établissement est faite devant et avec un groupe de pairs avec l'appui, l'accompagnement d'un formateur
- Le groupe de pairs enrichit la compréhension de la séance par ses questionnements, ses hypothèses d'interprétation, les confrontations entre pairs, les suggestions pour aboutir à une analyse argumentée qui pourra conduire à une évaluation-régulation par le groupe et le formateur ou à une auto-évaluation par le formé observé lui-même.

2) La démarche:

- L'analyse de pratiques est une démarche finalisée par la construction du métier, de l'identité professionnelle de l'enseignant au moyen du développement d'une attitude de réflexivité ; menée en groupe, la réflexion s'appuie sur les échanges.
- L'Analyse de pratiques est une démarche instrumentée ; elle se fait à l'aide de savoirs, concepts, outils d'analyse ; elle est menée grâce à des outils conceptuels, des référents théoriques qui permettent de décrire, mettre en mots, lire autrement, de recadrer, de formaliser la pratique de l'enseignant. Le « savoir-analyser » les pratiques et situations,
- L'analyse de pratiques est une **démarche accompagnée par un formateur**, qui est à la fois **un expert et un accompagnateur**, qui aide le groupe de pairs à la distanciation et à la réflexivité
- Il apporte, après avoir laissé s'exprimer les pairs, son analyse d'expert
- Il formule des points de vue pluriels sur la complexité de la situation professionnelle, des hypothèses de lecture

- Il aide à reconstruire une interprétation synthétique de l'action, à dégager une compréhension de la situation globale, à rendre intelligible l'action, repérer son sens.
- Il ne s'agit pas de modéliser une pratique standard, mais bien d'aider le stagiaire ou l'enseignant à situer la pratique observée, à fournir des repères, des hypothèses de lecture et d'action.

Il ne s'agit pas de modéliser une pratique standard, mais bien d'aider le stagiaire ou l'enseignant à situer la pratique observée, à fournir des repères, des hypothèses de lecture et d'action.

3) Le protocole:

- a. Le premier temps est laissé à la présentation de la séance (récit, script écrit ou visionnement d'une vidéo ou d'un enregistrement numérique ou audio) par le formé volontaire qui a apporté une pratique à analyser avec et par le groupe, présentation du contexte et de l'objectif de la Séance.
- b. Après le récit ou le visionnement, un temps est donné au formé (stagiaire, enseignant en FC) pour qu'il exprime son ressenti, son vécu, son propre point de vue, son analyse sur la séance.
- c. Le formateur donne alors la parole aux membres du groupe pour des questions de clarification, des demandes de compléments d'information, d'explicitation, pour aider à identifier ou non l'atteinte de l'objectif, les décalages identifiés.
- d. Les pairs proposent alors des pistes d'interprétation, de lecture de la situation, des réussites, des difficultés possibles ; des hypothèses de lecture sont faites.
- e. Le formé donne sa réaction, partage ou non les pistes ; le formateur ouvre la réflexion, aide à faire des liens entre les facteurs, les analyses proposées. Il ouvre d'autres pistes en ouvrant à d'autres grilles de lecture, à des concepts non abordés ; des échanges sont menés.
- f. Le formateur aide à une synthèse, une analyse partagée; des pistes de régulation, d'amélioration de l'action sont envisagées. Les outils conceptuels utilisés sont mis en évidence.

4) La posture

Le formateur est dans une démarche d'aide à la compréhension et d'accompagnement. Il sert de régulateur entre les pairs, il est le facilitateur des échanges, il distribue et libère la parole et mène le groupe vers l'aboutissement de l'analyse par rapport à l'objectif visé. Il crée un climat sécurisant, il est le garant de la correction des échanges entre pairs (pas de jugements de valeur), de l'atteinte de l'objectif.

L'accompagnement comprend deux dimensions :

- **une dimension relationnelle**, (Accompagner = se joindre à quelqu'un)
- **une dimension temporelle et opérationnelle** (pédagogique) pour aller où il va et en même temps que lui (Accompagner = cheminer avec quelqu'un)

Dans l'accompagnement, l'action se règle à partir de l'autre, de ce qu'il est, de ce qu'il fait, et non pas à partir de ce que veut mettre en place l'accompagnateur. (*Voir le Vademecum de l'accompagnateur*).

4.3 Entretien d'APP post-observation avec un enseignant

Des questionnements possibles pour accompagner et réguler

Questions posées	Objectifs des questions
Après une brève introduction de mise en confiance : Comment avez-vous vécu, ressenti cette séance ? Rappelez-nous quelle est l'activité que vous avez présentée aujourd'hui	Créer un climat favorable à l'entretien. Mettre l'enseignant en situation de confiance
Quel était votre objectif?	L'amener à réfléchir sur son objectif.
Quel est pour les élèves le sens clef de ce qui est à construire aujourd'hui ?	Prendre conscience de l'idée dominante dans le texte (ici, qui n'a pas été traitée).
Pensez-vous que vous avez atteint votre objectif ?	Amener l'enseignant à réfléchir sur son action ?
Comment avez-vous procédé pour le réaliser ?	Verbaliser les différents moments de son action.
Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées ?	L'aider à comprendre
Qu'est-ce qui vous préoccupait là ? ...	L'aider à formuler sa pensée de l'action
Sur quels points pourriez-vous retravailler ?	L'engager dans la recherche de solutions.
Pensez-vous que tous les élèves sont tous parvenus à participer à l'activité ?	L'ouvrir à des interprétations variées
Qu'avez-vous pensé du travail des élèves ? Qu'est-ce qui a réussi ou bloqué ?	L'inviter à l'analyse
Voyons ensemble comment on peut agir autrement ?	Formuler des pistes d'action
Et si c'était à refaire, autres possibles...	Faire ensemble une synthèse des prises de décisions pour une amélioration

5) Conclusion

L'Analyse de Pratiques professionnelles est une démarche qui s'inscrit dans un processus de professionnalisation de la formation et du métier et qui aide enseignants en formation initiale ou continue :

- à sortir d'opinions toutes faites ou de représentations erronées sur l'apprentissage.
- à Prendre conscience qu'on pouvait faire autrement: c'est le point de départ d'une amélioration de la pratique.
- à comprendre le fonctionnement de la pratique qu'un stagiaire ou un enseignant met en œuvre par la réflexivité,
- à remédier aux problèmes identifiés
- à mettre en place de nouvelles situations d'enseignement ou de formation qui permettent de construire une adaptation aux situations actuelles, de développer de nouvelles compétences pour faire face à l'incertitude des contextes et mettre en œuvre la professionnalité de « nouveaux enseignants professionnels » ou de formateurs professionnels, à partir de leurs questionnements, leur discernement, leur capacité de jugement et d'un Sentiment d'Efficacité Personnelle et Professionnelle qui en font des « enseignants professionnels lucides et réfléchis ».
- L'intérêt de l'Analyse de Pratiques Professionnelles est qu'il s'agit d'une démarche de formation réflexive qui recouvre trois logiques-clefs à l'œuvre dans l'amélioration de la qualité de l'enseignement-apprentissage. (M. Altet, 2002) :
- « Une logique de professionnalisation par le développement de la réflexion professionnelle à partir de pratiques et situations professionnelles effectives, la construction de la professionnalité
- Une logique d'intelligibilité par la compréhension des pratiques et des situations professionnelles mises en œuvre
- Une logique de socialisation professionnelle par la construction d'un répertoire de pratiques efficaces ».

6) Annexes

6.1 Références bibliographiques sur la formation des enseignants et l'analyse de pratiques

- Altet, M. (1994) La formation professionnelle des enseignants, Paris, PUF
- Altet, M. (2000). L'analyse de pratiques : une démarche de formation professionnalisante. Recherche et formation, 35, 25-41. <http://ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/recherche-et-formation/RR035-03.pdf>
- Altet, M. (2002). Développer le « Savoir analyser » à l'aide de « savoir-outils »
- <http://eduscol.education.fr/cid46619/developper-le-savoir-analyser-a-l-aide-de-savoir-outils.html>
- Altet, M., Lessard, C., Paquay, L., Perrenoud, P. (2002). Formateurs d'enseignants, quelle professionnalisation ? Bruxelles : De Boeck.
- Altet, M. (2007). De l'analyse plurielle de la pratique enseignante à l'identification de leurs effets et des compétences en jeu In Talbot L. & Bru, M., Des compétences pour enseigner ; Entre objets sociaux et objets de recherche, Rennes, PUR
- Altet, M. (2008). Enseignants : quelles pratiques professionnelles, In Dictionnaire de l'éducation, Van Zanten A., Paris: PUF.
- Altet, M. Desjardins, J. Paquay, L. Perrenoud. P. (2013). Former des enseignants réflexifs : obstacles et résistances. Bruxelles : De Boeck
- Altet, M. Professionnalisation et formation des enseignants par la recherche dans les IUFM, avancées et questions vives In Clanet, J. (2009) Recherche/Formation des enseignants, quelles articulations ? Rennes, PUR
- Altet, M. (2002). Une démarche de recherche sur la pratique enseignante : l'analyse plurielle. Revue française de pédagogie, 138, 85-93.
- Altet, M., Guibert, P., Perrenoud, P. (2010) « Formation et professionnalisation » Nantes, N°10, Revue du CREN
- Bahloul M (1998). Gestion des styles d'apprentissage. AIPU. Université de Liège
- Bahloul M. 2000. Dimension anthropologique de l'apprentissage. Etude sur le rapport sujet/savoir. Revue de psychologie scolaire et d'orientation
- Bahloul M (2002). Les idées pédagogiques : un patrimoine éducatif. Laboratoire CIVIIC. Rouen
- Bahloul M. (2004). La pédagogie de la Différence. CAEU.
- Bahloul M. (2010). Besoin de soumettre et désir d'enseigner. CAEU.
- Clanet, J. (2009. Recherche/Formation des enseignants, quelles articulations ? Rennes : PUR
- Develay, M. (1997). Peut-on former les enseignants ? Paris : ESF
- Etienne, R & Fumat, Y. (2014). Comment analyser les pratiques éducatives pour se former et agir ? Bruxelles : De Boeck.
- Etienne, R., Altet, M., Lessard, C., Paquay, P., Perrenoud, P. « L'université peut-elle vraiment former les enseignants? », Bruxelles : De Boeck, 2009
- Fumat, Y., Vincens, C., & Étienne, R. (2003). Analyser les situations éducatives. Paris : ESF.
- Paquay, L., Perrenoud, P., Altet, M., Desjardins, J. (2014). Travail réel des enseignants et formation. Bruxelles: De Boeck.

- Pastré, P., (1999), « L'ingénierie didactique professionnelle ». Traité des sciences et des techniques de la formation, P. Carré & P. Caspar (dir), Paris, Dunod, 1999, pp.403-417.
- Perrenoud, P. (1996), Enseigner : agir dans l'urgence, décider dans l'incertitude. Savoirs et compétences dans un métier complexe, Paris, ESF.
- Perrenoud, P. M. Altet, C. Lessard & L. Paquay (dir.), (2008) Conflits de savoirs et formation des enseignants. Bruxelles, De Boeck, pp.141-153.
- Samurçay. R., Vergnaud. G., (2000) Que peut apporter l'analyse de l'activité à la formation des enseignants et des formateurs ? CRDP Amiens, Revue Carrefours de l'Education
- Tardif, M. & Lessard, C. et al. (2004). La profession d'enseignant aujourd'hui. Bruxelles : De Boeck
- Vinatier, I. & Altet, M. (2008). Analyser et comprendre la pratique enseignante, Rennes : PUR, col. Didact. Education.

6.2 Sitographie sur les différentes modalités et groupes d'analyse de pratique

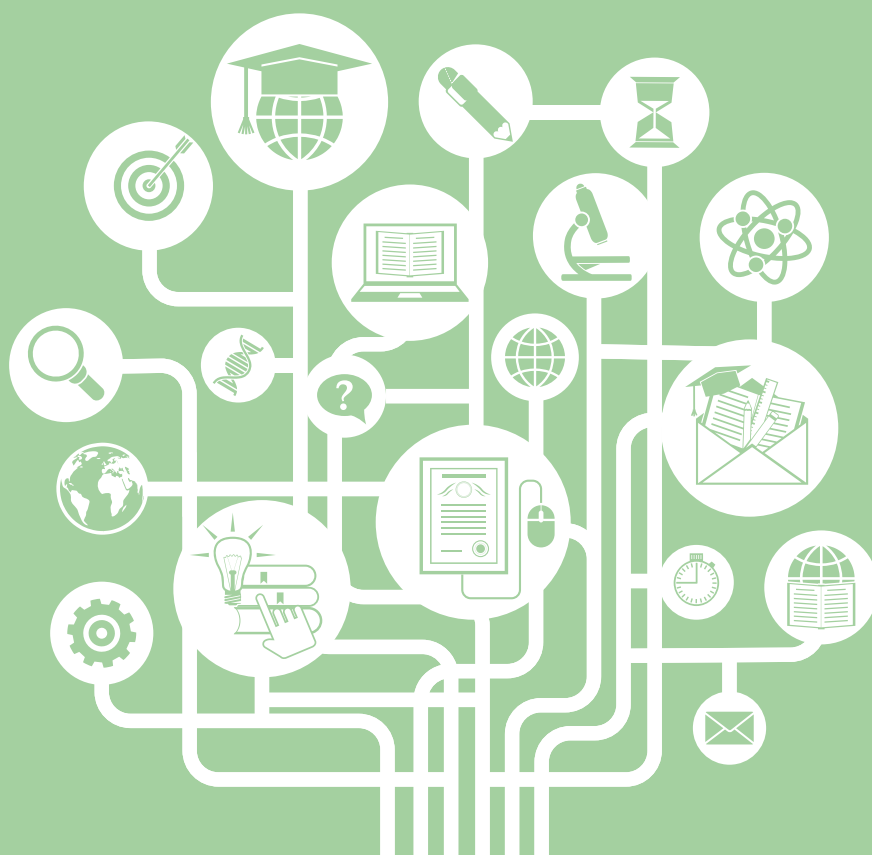
Texte - Auteur - Lien de téléchargement	Commentaires
<p><i>Une histoire des origines des groupes d'analyses des pratiques</i> (1922 – 1995) Jacques Nimier http://www.pedagopsy.eu/histoire_origine_gapp.html</p>	<p>Mise en perspective historique.</p>
<p><i>L'analyse des pratiques. Une démarche professionnalisante</i> Marguerite Altet http://ife.ens-lyon.fr/publications/edition-electronique/recherche-et-formation/RR035-03.pdf</p>	<p>Présente de manière structurée les indicateurs de l'APP et différents niveaux d'analyse du sens de son action et de sa pratique. Développe les liens avec la formation initiale et la professionnalisation.</p>
<p><i>Guider ou accompagner un groupe dit d'analyse des pratiques?</i> Michel Vial http://www.michelvial.com/boite_06_10/2007-Guider_ou_accompagner_un_groupe_dit_d_analyse_des_pratiques.pdf</p>	<p>Inscrit l'APP dans la perspective de l'accompagnement et aide à clarifier la question de la posture.</p>
<p>Guider_ou_accompagner_un_groupe_dit_d_analyse_des_pratiques.pdf</p>	<p>Evoque trois processus (référenciation, problématisation et orientation) importants, non spécifiques à l'APP.</p>
<p><i>Analyse des pratiques</i> André Lévy http://www.fractale-formation.net/dmdocuments/Analyse-des-pratiques-A-Levy2.pdf</p>	<p>Mise en perspective. Évoque notamment des aspects historiques, quelques éléments de définition de l'APP et une approche clinique (travail sur les relations et les affects).</p>

Texte - Auteur - Lien de téléchargement	Commentaires
<p><i>Supervision, coaching ou APP? Les pratiques d'accompagnement formateur se multiplient</i></p> <p>Marc Thiébaud</p> <p>http://www.animer.ch/wp-content/uploads/art-accomp-formateur.pdf</p>	<p>Situe l'APP par rapport à d'autres dispositifs et présente les buts, les modalités et la diversité de dispositifs.</p> <p>Proposer d'ajuster l'approche utilisée à la situation et d'apposer plutôt qu'opposer divers possibles.</p>
<p><i>Analyser les pratiques professionnelles: exigences d'un accompagnement</i></p> <p>Mireille Cifali</p> <p>http://www.mireillecifali.ch/Articles_(2007-2012)_files/Analyser%20les%20pratiques.pdf</p>	<p>Donne des repères, une mise en perspective conceptuelle, en évoquant notamment les questions de posture, présence, intelligence partagée, prise de distance, etc.</p>
<p><i>L'analyse collective des pratiques pédagogiques peut-elle transformer les praticiens ?</i></p> <p>Philippe Perrenoud</p> <p>http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1996/1996_02.html</p>	<p>Réflexion conceptuelle concernant des défis de l'analyse de pratiques, des conditions générales de son efficacité, la question de son impact sur la transformation des pratiques enseignantes.</p>
<p><i>L'analyse de pratiques en questions</i></p> <p>Philippe Perrenoud</p> <p>http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2003/2003_12.html</p>	<p>Soulève quatre questions en lien avec l'analyse de pratique, notamment l'aspect de la réflexivité ainsi que celui des théories et des conceptions sur lesquelles peut s'appuyer l'analyse de pratiques.</p>
<p><i>L'analyse des pratiques professionnelles. Différentes modalités</i></p> <p>Patrick Robo</p> <p>http://probo.free.fr/ecrits_app/differents_types_d_app.htm</p>	<p>Inventaire de différents dispositifs et mise en évidence de la diversité des pratiques (sans développement).</p>
<p><i>Les groupes d'analyse des pratiques professionnelles : une visée avant tout formative.</i></p> <p>Dominique Fablet</p> <p>http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=CNX_082_0105</p>	<p>Mise en perspective conceptuelle et historique concernant les aspects de définition de l'APP, les visées, les types de pratiques concernées et les systèmes de référence utilisés.</p> <p>Précise les spécificités des groupes Balint.</p>
<p><i>Note de synthèse. Les pratiques comme objet d'analyse</i></p> <p>Jean-François Marcel, Paul Olry, Eliane Rothier-Bautzer, Michel Sonntag</p> <p>http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfp_0556-7807_2002_num_138_1_2872</p>	<p>Propose une mise en perspective globale et conceptuelle de diverses approches.</p> <p>Développe une grille de lecture avec différents niveaux de questionnement : les finalités, les paradigmes de référence, les objets privilégiés dans l'analyse + le mode de production des données (discours ou observation).</p>
<p><i>Multiplie bénéfices de l'analyse de pratiques professionnelles en groupe : quels éléments clés les favorisent ?</i></p> <p>Marc Thiébaud</p> <p>http://www.analysedepratique.org/p=54</p>	<p>Présente une perspective générale sur l'APP en groupe.</p>

Texte - Auteur - Lien de téléchargement	Commentaires
<p><i>Brefs repères pour l'analyse des pratiques professionnelles.</i> Mireille Cifali http://www.analysedepratique.org/?p=1014.</p>	<p>Apporte des repères en même temps qu'il ouvre à des questionnements sur des paris épistémologiques et formatifs en lien avec la subjectivité des acteurs et l'animation du groupe.</p>
<p><i>Le cadre dans l'analyse de pratiques professionnelles</i> Emilie Grégoire http://www.analysedepratique.org/?p=1046</p>	<p>Définir les éléments constituant le cadre d'APP et discute des apports du cadre comme moyen d'atteindre les objectifs d'un groupe d'APP.</p>
<p><i>L'Analyse des Pratiques Professionnelles, en formation continue et pour l'accompagnement de l'entrée dans le métier</i> Philippe Bonnin http://app.formaction.ch/note-bonnin-app-fiches.pdf avec accès réservé : identifiant : texte ; mot de passe: app</p>	<p>Présente quelques principes de l'APP et propose sous formes de fiches des modalités types d'APP en formation continue des enseignants.</p>
<p><i>Travailler avec des hypothèses dans l'analyse de pratiques professionnelles en groupe</i> Marc Thiébaud (avec Céline Calmejane-Gauzins, Emilie Grégoire, Pierre Petignat, Patrick Robo, Angélique Simon et Yann Vacher) http://www.analysedepratique.org/?p=1196</p>	<p>Met en évidence de nombreux aspects liés au travail avec les hypothèses dans les groupes d'APP. Structuré en quelques questions clés. Présente et développe diverses convergences et différences dans les pratiques.</p>
<p><i>Phase méta en APP... quels contenus, quelles fonctions ?</i> Yann Vacher http://www.analysedepratique.org/?p=1379</p>	<p>Etudie le concept de « phase méta », ses contenus, formes et fonctions. Aborde le « méta » en tant que processus et en tant que phase d'un dispositif d'APP.</p>
<p>Perez-Roux, T (2012). <i>Développer la réflexivité dans la formation initiale des enseignants ? Enjeux des dispositifs d'analyse de pratique et conditions de mise en œuvre dans deux contextes de formation en France. Formation et pratiques d'enseignement en questions, Revue des HEP, Suisse, Vol 15, 97-118.</i> http://www.revedeshep.ch/site-fpeq-n/Site_FPEQ/15_files/05-Perez-Roux.pdf</p> <p>Perez-Roux, T. (2012). <i>Comprendre les processus de construction identitaire des enseignants : la dimension subjective du rapport au métier</i>, Ressources, 16, 101-116. http://www.espe.univ-nantes.fr/74672153/0/fiche_pagelibre/&RH=1225966154189 (cliquer n°16)</p>	
<p><i>Propos sur le GEASE</i> Maurice Lamy http://probo.free.fr/textes_amis/propos_sur_le_gease_m_lamy.pdf</p>	<p>Présentation du GEASE (groupe d'entraînement à l'analyse de situations éducatives).</p>

Texte - Auteur - Lien de téléchargement	Commentaires
<p><i>Quels liens entre l'Entretien d'Explicitation (EDE) et les analyses de pratiques professionnelles (APP) en groupe?</i> Maurice Lamy http://www.analysedepratique.org/?p=1103</p>	<p>Témoignage et réflexion sur ce que peuvent apporter les techniques de l'entretien d'explicitation à l'APP. Différencie analyse de situation et analyse de pratiques.</p>
<p><i>Un dispositif d'analyse de pratiques centré sur la question que se pose le narrateur</i> Nadine Faingold http://www.analysedepratique.org/?p=1221</p>	<p>Présente un dispositif d'APP de manière précise (cadre, consignes, posture, etc.).</p>
<p><i>Développer le « savoir analyser » pour analyser sa pratique professionnelle</i> Patrick Robo http://www.analysedepratique.org/?p=435</p>	<p>Développement d'une réflexion sur « savoir analyser ». Présente le fait d'analyser comme une compétence autonome à acquérir.</p>
<p><i>Le GFAPP : définition</i> Patrick Robo http://www.gfapp.org/?p=54</p>	<p>Présentation d'un dispositif, le GFAPP (groupe de formation à l'analyse de pratiques professionnelles) avec mise en perspective synthétique (notions d'analyse, hypothèses de base de l'approche clinique, etc.).</p>
<p><i>Le codéveloppement par les pairs : une stratégie de réflexivité au service de l'évaluation et du conseil.</i> Sephora Boucenna ; Evelyne Charlier et Jean Donnay http://app.formaction.ch/codeveloppement-conseil-et-evaluation-Boucenna-Charlier-Donnay.pdf avec accès réservé : identifiant : texte ; mot de passe: app</p>	<p>Présentation du codéveloppement par les pairs, de ses effets et de ses conditions de succès, dans le domaine de l'éducation.</p>
<p><i>Développer le « savoir analyser» à l'aide de «savoir-outils»</i> Marguerite Altet http://eduscol.education.fr/cid46619/developper-le-savoir-analyser-a-l-aide-de-savoir-outils.html</p>	<p>Présente de manière générale différentes caractéristiques de l'analyse de pratiques, ses visées et des modalités de travail dans le champ éducatif.</p>
<p><i>Pour une clinique groupale du travail enseignant</i> Claudine Blanchard-Laville http://www.revue.cliopsy.fr/pdf/008/047-CBL.pdf</p>	<p>Présente une approche clinique de l'analyse de pratiques avec des enseignants, d'orientation psychanalytique, inspirée des groupes Balint.</p>

II. LIVRET PRATIQUE DE STAGES DESTINÉ AUX ENSEIGNANTS-STAGIAIRES



Sommaire



A. Le Stage 1: Stage d'observation et de découverte en Semestre 3.	41
1. Contexte opérationnel du stage et objectifs	41
2. L'observation : définition et démarche	42
3. Les attendus du stage de découverte et d'observation en S3	43
4. Déroulement du stage	44
5. Les outils d'observation	44
B. Stage 2 d'initiation à la pratique professionnelle en Semestre 4	53
1. Objectifs du Stage 2	53
2. La situation professionnelle : définition	54
C. Stage 3 de pratique accompagnée en Semestre 5 : Prise en mains et analyse de séquences d'enseignement-apprentissage	57
Contexte opérationnel du stage et objectifs :	57
D. Le stage 4 : Stage de pratique autonome en Semestre 6	58
Les outils des stages pratiques 2 3 4 (pour les enseignants-stagiaires et les accompagnateurs)	59
• Grille d'observation de la planification	59
• Grille d'observation de la gestion des apprentissages	61
• Grille d'observation de la gestion de la classe	63
• Grille d'observation de la gestion de l'évaluation	65
• Grille sur la Conception d'une fiche pédago-didactique, d'un scénario	66
• Grille sur la vie scolaire « Enseignant accueillant un ou des parents »	67
Autres fiches ciblées portant sur un aspect ciblé à travailler	68
• Fiche d'observation : élaboration, formulation et passation de la consigne	69
• Fiche ciblée - Élément à observer : L'activité de l'apprenant	70
• Fiche ciblée : Élément à observer : Les activités métacognitives	71
• Fiche d'observation des 12 Compétences de vie courante (CVC)	72
• Fiche d'observation d'une pratique intégrant les CVC	77
• Fiche d'observation ciblée sur un aspect de la pratique : le questionnement	79
• Fiche d'observation ciblée : le travail de groupes	81
Conclusion	83



A. LE STAGE 1: STAGE D'OBSERVATION ET DE DÉCOUVERTE EN SEMESTRE 3.

1. Contexte opérationnel du stage et objectifs

Ce stage d'observation, programmé au terme du 3ème semestre de la Licence Nationale en Éducation et Enseignement, a pour objectif de permettre aux étudiants-stagiaires d'observer des situations professionnelles constitutives de leur futur métier d'enseignant et de les analyser pour en comprendre le fonctionnement (voir à cet égard les grilles d'observation proposées).

Ce premier stage vise, durant trois semaines, à initier l'enseignant-e stagiaire à la démarche d'observation qui facilite la prise d'informations sur le milieu d'exercice du métier, les situations et pratiques professionnelles en vue de la construction progressive de la professionnalité enseignante et de ses compétences.

Sur le plan opérationnel, il a pour objectifs de permettre aux étudiants stagiaires de :

Découvrir le milieu professionnel :

- D'explorer l'environnement « école » et son fonctionnement.
- De recueillir des données concernant le milieu scolaire et les différents acteurs intervenant à l'école et ses partenaires.
- De mener des entretiens avec le directeur, les différents personnels et les enseignants ainsi que les élèves et les parents.
- De se familiariser avec les outils d'observation.

Observer les situations d'enseignement/ apprentissage

a. La classe

- Recueillir des informations sur :
- Les profils des élèves, leurs niveaux, leurs spécificités.
- L'objectif de la séance, la discipline et la préparation écrite et matérielle.

b. Pendant la séance

Observer le déroulement et le fonctionnement de la séance, d'une activité, de l'enseignant, des apprenants, de l'objet d'étude, du dispositif didactique mobilisé, par le biais de fiches d'observation.

c. Après la séance

- Avoir un bref entretien avec l'enseignant pour clarifier certains points par des questions
- Rassembler les observations en vue de la rédaction du rapport. Exploiter les données collectées dans une perspective d'analyse des pratiques professionnelles
- Exploiter les situations observées pour appréhender des savoirs professionnels articulés autour de l'action et des savoir-être du métier.

2. L'observation : définition et démarche

L'observation est une activité élaborée et fondée sur une procédure de recueil d'éléments qui, dans une visée descriptive, permet de décrire le perçu, de collecter des informations, déceler, constater, relever des faits, afin de reconstruire un phénomène. Elle se fonde sur des outils avec des indices et des indicateurs qui lui donnent la légitimité et visent la neutralité en limitant les biais personnels interprétatifs.

Dans le cadre de pratiques professionnelles, l'observation est une exploration orientée, sélective et intentionnelle d'une situation professionnelle afin de l'appréhender dans sa totalité ou dans l'un de ses aspects ciblés. Elle consiste à collecter, moyennant des indicateurs, des indices, des preuves d'existence et des informations sur la situation ou l'élément observé.

Cette observation peut se faire de manière individuelle et/ou collective-collaborative. Elle peut être synchrone (observation de la situation pendant son déroulement ou asynchrone et différée, par la reproduction de la situation sous des formes variées de traces de l'activité (vidéos, enregistrements, verbatims, scripts, récits de vécus professionnels).

Cette observation objective exige :

- Une focalisation sur un aspect, un élément ou une variable d'un phénomène, d'une situation, une idée directrice afin que l'observateur puisse délimiter son attention ;
- Une inscription des observations dans un registre approprié constitutif de la pratique enseignante (relationnel, pédagogique, didactique, épistémologique, psychologique, sociologique, ...)
- Des outils, fiches, grilles délimitant les points à observer, du côté de la pratique enseignante et du côté des élèves et de leurs apprentissages.

Les conditions objectives de l'observation :

L'observation objective des pratiques professionnelles exige :

- Une conception d'outils d'observation qui désignent l'ensemble des instruments, des techniques et des outils utilisés dans une perspective de collectes de données ciblées (grilles d'observation, fiches avec indicateurs, outils de questionnement, relevés d'indices, des entretiens, des corpus, vidéos, enregistrements)
- Une sélection et une utilisation des outils d'observation pertinents pour la situation et l'objet observés.

De l'observation à l'analyse :

L'observation d'un phénomène, de l'enseignement-apprentissage avec ses multiples variables, permet de le reconstruire en données objectives et structurées qui vont constituer la base d'une analyse compréhensive et réflexive. L'observation est l'étape initiale qui va permettre de recueillir des observables et de les mettre en relation par l'analyse à l'aide de savoirs théoriques, de modèle de lecture.

Dans le cadre d'une analyse de la pratique professionnelle ces données vont constituer des entrées pour :

- La problématisation : c'est la capacité de poser des questions de dégager un problème, un angle d'attaque relatifs aux phénomènes observés qui conduisent à la mobilisation des savoirs professionnels ;
- L'analyse : c'est la capacité à décomposer un phénomène et à le réduire à ses composantes pour une meilleure représentation de sa structure et à faire des liens entre les éléments observés (enseignant-apprenants-savoir) pour comprendre ce qui se joue dans l'enseignement-apprentissage;
- La théorisation/modélisation : c'est une construction cognitive composée d'un ensemble cohérent de concepts qui constituent des outils d'intelligibilité et d'explication d'un phénomène, du processus interactif enseignement-apprentissage (modèles explicatifs de la pratique professionnelle) ;
- La conception de nouvelles alternatives de pratiques : il s'agit ici d'inciter l'enseignant-stagiaire, à partir des observations réalisées et de l'analyse, à penser et à concevoir d'autres alternatives pédagogiques et didactiques qui améliorent les apprentissages.

3. Les attendus du stage de découverte et d'observation en S3

- Le stage de découverte et d'observation permet aux étudiants-stagiaires d'apprendre à observer, et découvrir le contexte, le milieu d'exercice professionnel pour lequel ils sont formés, de discerner l'organigramme d'une école, son fonctionnement, les rôles et activités des différents intervenants, de connaître les acteurs, direction, enseignants, élèves, d'identifier les compétences nécessaires pour enseigner et faire apprendre et ainsi de repérer leurs propres besoins en formation.
- Ce stage est préparé en amont au niveau d'outils et d'aspects à observer (apprendre à observer, voir la mallette avec les livrets). L'enseignant-stagiaire a pour objectif de mettre en place une observation systématique et dynamique de l'Ecole, des acteurs, des pratiques et des situations professionnelles. Il a à observer, décrire le milieu professionnel et les activités et pratiques d'enseignement-apprentissage auxquelles il assiste, les stratégies mises en œuvre par les enseignants d'accueil dans plusieurs matières de la polyvalence, à l'aide des outils d'observation proposés ou d'autres recueils de données qu'il jugera utile de réaliser.
- L'objectif clé de ce stage est d'amener l'enseignant-stagiaire à rendre compte des pratiques enseignantes dans leurs rapports aux apprentissages, à voir que ce qu'il fait dans sa pratique d'enseignant a un impact sur l'apprentissage ou non de ses élèves à partir d'éléments constatés.
- L'ensemble des données recueillies pendant ce stage ont à être exploitées au retour à l'Institut pour réguler la formation à partir des observations et des questionnements relevés par les étudiants-stagiaires lors de ce premier stage
- Le stage de découverte et d'observation fait l'objet d'une évaluation formative. Chaque enseignant-stagiaire aura une note de stage qui rendra compte de sa capacité à observer et comprendre le milieu professionnel et les situations d'enseignement-apprentissage, la pratique de l'enseignant et les apprentissages des élèves, pour lesquels il devra progressivement construire des compétences.

4. Déroulement du stage

Le stage d'observation se déroule sur 2 à 3 semaines selon un calendrier préparé par les accompagnateurs. Il comporte la préparation et un calendrier du déroulement des activités (à retrouver pour chacun des quatre stages dans le guide des accompagnateurs joint).

5. Les outils d'observation

Ces outils ne sont qu'indicatifs et peuvent être complétés ; ils portent sur les points à observer pour découvrir le milieu professionnel et le métier : l'école, une séance, une activité, un élève ; Ces fiches demandent de regarder et décrire à la fois la pratique de l'enseignant et les activités des apprenants pour comprendre le fonctionnement du processus interactif enseignement-apprentissage : ce que fait l'enseignant impacte ce qu'apprend l'apprenant.

Le stagiaire peut aussi utiliser ou concevoir d'autres outils.

OUTIL N°1 : GRILLE ECOLE

I. Ecole

Nom						
Adresse						
Date de création						
Matricule						
Catégorie	Publique	<input type="checkbox"/>	Inclusive	<input type="checkbox"/>	Urbaine	<input type="checkbox"/>
	Privée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Rurale	<input type="checkbox"/>

II. Infrastructure

Nombre de salles:

Cochez les salles existantes

Bureau du directeur	<input type="checkbox"/>
Salle d'informatique	<input type="checkbox"/>
Salle de Sport	<input type="checkbox"/>
Terrain de Sport	<input type="checkbox"/>

Cantine	<input type="checkbox"/>
Salle de lecture	<input type="checkbox"/>
Bloc Sanitaire	<input type="checkbox"/>
Autre salle	<input type="checkbox"/>

III. Données statistiques

Nombre d'élèves	<input type="text"/>	Nombre de filles	<input type="text"/>	Nombre d'enseignants	<input type="text"/>
Nombre de classe	<input type="text"/>	Nombre de garçons	<input type="text"/>	Nombre d'ouvriers	<input type="text"/>

IV. Ressources humaines

Fonction	Tâches

V. Ressources financières

--

VI. Résultats des élèves

Au concours d'accès au collège	Aux autres résultats

VII. Autres données

Le projet d'école	
Ouverture sur l'environnement et partenariat	
Relation école-parents	
Autres éléments	

OUTIL N°2 : GRILLE D'OBSERVATION DE LA CLASSE

Questions	Observations	Commentaires
Quel est le cadre de la situation observée ? (Données relatives à la classe observée)		
Quels sont les documents tenus par l'enseignant-e ?		
Quelles sont les tâches de l'enseignant-e ?		
Quelles sont les tâches et activités des apprenants ?		
Quel est le type de communication ?		
Comment l'enseignant anime-t-il sa classe ?		
Autres questions :		

OUTIL N°3 : GRILLE D'OBSERVATION D'UNE SEANCE D'ENSEIGNEMENT

Items	Observation	Commentaires
Le registre d'appel		
La préparation matérielle et écrite		
Le journal de classe		
Les fiches pédagogiques		
Les auxiliaires didactiques		
Les travaux écrits		
Le cahier de roulement et les cahiers de classe		
Le dossier d'évaluation		
Les portfolios		
L'espace éducatif		
La salle de classe		
L'affichage		

Déroulement de la séance			
Questions	Activités de l'enseignant	Activités des apprenants	Commentaires
Comment l'enseignant·e a-t-il / elle débuté sa séance ?			
Comment a-t-il / elle géré les apprentissages par la suite ?			
Comment a-t-il / elle géré sa classe ?			
Comment a-t-il / elle clôturé sa séance ?			

OUTIL N°4 : GRILLE D'OBSERVATION D'UNE ACTIVITE

Ecole :	Niveau :	Nombre d'élèves :	Date :
Objet/contenu :		Objectif :	
Enseignant-e		Apprenant-s	
Questionnements	Réponses et indices observables	Questionnements	Réponses et indices observables
Comment l'enseignant-e entame-t-il / elle l'activité ?		Comment l'apprenant réagit-il ?	
Quels auxiliaires didactiques utilise-t-il / elle ?		Comment l'apprenant participe-t-il à enrichir ces auxiliaires ?	
Que fait-il / elle pour motiver les apprenants ?		Comment se manifeste cette motivation chez les apprenants ?	
Quelles situations d'apprentissage propose-t-il / elle ?		Comment les apprenants s'impliquent-ils dans ces situations ?	
Comment formule-t-il / elle les consignes ?		Comment réagissent les apprenants à ces consignes ?	
Selon la nature de la discipline, comment assure-t-il / elle la transition d'une activité à l'autre ?		Comment les apprenants réagissent-ils	

OUTIL N°5 : GRILLE D'OBSERVATION D'UN ELEVE

Données :	
Nom de l'élève observé :	Ecole :
Niveau :	Age :
Date de la visite :	
Profil :	
Physique :	Observation
Comportemental	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">En récréation</p> <p style="text-align: center;">Avec ses pairs</p> <p style="text-align: center;">Avec les autres acteurs</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">En classe</p> <p style="text-align: center;">Avec ses pairs</p> <p style="text-align: center;">Avec l'enseignant</p> </div> </div>
Scolaire	<p>Indices de motivation / démotivation :</p> <p>Évolution des acquis scolaires en situation d'enseignement- apprentissage :</p> <p>Difficultés d'apprentissage et dysfonctionnements:</p> <p>Autres renseignements:</p>

OUTIL N°6 : GRILLE D'ÉVALUATION DU STAGE 1

ETUDIANT STAGIAIRE	
Prénom et Nom	
Etablissement	
N° CIN	

Critères	Indicateurs	Note
Qualité des observations	1 - Pertinences des informations recueillies./ 6
	2 - Adéquation des observations avec les spécificités de la matière / l'activité.	
	3 - Exhaustivité de l'observation (visuelle, auditive, kinesthésique, ...)	
	4 - Délimitation des objets observés.	
	5 - Prise en compte de différents aspects du fonctionnement de l'école et de la Classe (enseignement, apprentissage, ...)	
	6 - Non-jugement	
Qualité des communications	1 - Maîtrise de la langue et d'un lexique riche et varié/ 4
	2 - Aisance de la communication	
	3 - Argumentation	
	4 - La gestion du non-verbal	
Qualité des présentes	1 - Maîtrise de la langue écrite/ 4
	2 - Évolution et progression par rapport aux outils	
Qualités des raisonnements, réflexion, observations.	1 - Pertinence des questions/ 6
	2 - Pertinence des commentaires	
	3 - Richesse des questions et des commentaires.	
Total	/ 20

Note en lettre : _____

Inspecteur-encadrant (Prénom et NOM) : _____

Date : _____

Cachet et signature :

B. Stage 2 d'initiation à la pratique professionnelle en Semestre 4

Le stage d'initiation à la pratique, second stage intervient après le stage d'observation et découverte et à la fin de plusieurs modules des disciplines enseignées, de psychopédagogie et de didactique, au 2^{ème} semestre de la deuxième année. Il a pour objectif de permettre aux enseignants-stagiaires de se confronter à la réalité du métier d'enseignant et de prendre la classe en mains, de commencer à s'exercer à la conduite de la classe, en réalisant quelques séances ou activités, dans les quatre situations professionnelles clés du domaine de l'enseignement-apprentissage : la planification, la gestion des apprentissages, la gestion de classe, l'évaluation, sous le regard et avec les conseils d'un enseignant-tuteur titulaire de la classe et des accompagnateurs, inspecteurs et formateurs de l'Institut.

Ce stage dure trois semaines pendant lesquelles l'enseignant-stagiaire aura à préparer et mettre en œuvre des séances ou des activités illustrant les quatre situations professionnelles à travailler: la situation de planification a priori sera préparée dans son entier en prenant en compte et en mobilisant les ressources acquises en formation pour concevoir une fiche pédagogique de l'activité ou la séance à mener; les situations de gestion des apprentissages, de la classe et de l'évaluation cibleront progressivement certains aspects de ces situations complexes en fonction de l'objectif visé et planifié.

Le stage d'initiation à la pratique, stage accompagné fera l'objet d'une évaluation formative sur la pratique mise en œuvre. Chaque aura une note de stage qui rendra compte de la mise en place de la construction des compétences de planification, de gestion des apprentissages, de classe, de l'évaluation.

1. Objectifs du Stage 2

- Observer et analyser des pratiques d'enseignement-apprentissage.
- Assurer la conduite d'activités et de séances de classe en les planifiant et en commençant à mettre en œuvre la gestion des apprentissages de la classe et de l'évaluation sur une activité ou une séance planifiée, en prenant en compte les ressources acquises à l'institut et lors du premier stage d'observation, avec l'appui d'accompagnateur(s).
- Analyser ses propres pratiques professionnelles mises en œuvre sur une séance ou une activité dans leurs rapports aux apprentissages.

Pour le premier stage accompagné d'initiation à la pratique en Semestre 3, pour un apprentissage professionnel progressif, l'accent est avant tout mis sur la planification d'une séance, d'une activité et la conception de la fiche pédagogique, tout en observant la planification mise en œuvre dans l'action par la gestion des apprentissages, gestion de la classe, gestion de l'évaluation.

L'apprentissage professionnel du métier d'enseignant se fait autour des situations professionnelles qui le caractérisent.

2. La situation professionnelle : définition

La situation professionnelle est un système dynamique de conditions, de moyens et d'instruments mobilisés, dans une organisation, pour la réalisation d'un but ou d'une fin attendue. La situation professionnelle est composée d'un ensemble de tâches qui indiquent ce qui est à faire et à réaliser. C'est la consigne prescrite explicitement par l'institution. Dans le cadre de cette formation professionnalisante, il s'agit d'observer, de mettre en œuvre et d'analyser des situations professionnelles et leurs tâches spécifiques. Le référentiel national de compétences des enseignants a servi de référence pour déterminer les différentes situations de formation.

Pour le stage 2 accompagné d'initiation à la pratique du S4, 4 situations professionnelles ont été retenues :

- Situation de planification.
- Situation de gestion des apprentissages,
- Situation de gestion de classe,
- Situation de gestion des évaluations.

Chaque situation professionnelle est un contexte de travail constitué d'activités dans lequel un sujet mobilise de manière individuelle ou collective un ensemble de compétences, de ressources et de moyens afin d'atteindre une performance en conformité avec les attentes de l'institution. Une situation professionnelle est composée de missions, activités, tâches, actions et comportements. Quel que soit le seuil de performance atteint, il s'agit dans ces différents stages professionnalisants d'aider l'enseignant-stagiaire à observer, à analyser et à réaliser progressivement quatre situations professionnelles clés du métier d'enseignant avec leurs compétences, telles qu'elles sont définies dans le Référentiel National des Compétences des Enseignants Tunisiens (2017), à savoir :

1. La situation de Planification

C'est une anticipation rationnelle et organisée que l'on peut mobiliser à différents niveaux (stratégique, organisationnel et opérationnel) et différents contextes (national, régional et local), et qui guide l'enseignant dans l'organisation a priori de la mise en œuvre de son action pédagogique et didactique. Il s'agit d'une situation professionnelle noyau préparatoire à l'action que l'étudiant stagiaire a à maîtriser moyennant trois moments : observation, analyse et, en conséquence, pratique pour développer la compétence « planifier ».

La compétence « planifier » mobilise :

- Les savoirs professionnels (curriculaires ; didactiques ; pédagogiques ; numériques ; ...),
- Les savoir-faire (prendre des informations ; anticiper ; prévoir ; prioriser ; prendre des décisions ; organiser ; répartir ; maîtriser des ressources du programme et numériques ; ...)
- Et les savoir-être (rigueur ; cohérence ; adaptation ; souplesse ; collaboration ; ...) appropriés.
- La planification en tant que situation professionnelle couvre les aspects suivants :
 - Planification unitaire et modulaire des contenus en fonction du programme
 - Formulation des objectifs d'apprentissage
 - Détermination des seuils de maîtrise

- Détermination des médiations, des situations, des activités, des tâches des apprenants
- Choix des stratégies, des supports, des outils et des différentes ressources.
- Détermination des critères et des indicateurs d'évaluation.

Pour l'enseignant, la planification est la première situation professionnelle rencontrée avant d'entrer en classe. Avant de prendre la classe, l'enseignant-stagiaire apprend à préparer une planification en se référant à la spécificité de la discipline, au programme et à concevoir une fiche pédagogique.

2. La Gestion des apprentissages

La situation professionnelle « gestion des apprentissages » recouvre la mise en œuvre dans les actions et interactions en classe des démarches, des situations, des activités, des tâches planifiées, qui permettent à l'apprenant de construire ses apprentissages de manière active.

La compétence « gérer les apprentissages » mobilise :

- Les savoirs professionnels (didactiques ; pédagogiques ; psychosociaux ; numériques ; ...),
- Les savoir-faire (aménager l'espace et le temps ; mettre en activité sur des tâches ; animer, guider, étayer, ajuster, réguler ; intégrer les ressources numériques ; ...)
- Les savoir-être (écoute ; adaptation ; communication interactive ; vigilance ; collaboration) appropriés.

3. La Gestion de la classe

C'est la capacité de transformer la classe en milieu psychosocial et pédagogique favorable à l'apprentissage par sa présence et en instaurant un climat propice, des règles de travail.

La compétence « gérer la classe » mobilise :

- Les savoirs professionnels (dynamique du groupe-classe, leadership ; autorité)
- Les savoir-faire (installer et maintenir un climat organisationnel ; gérer les interactions, l'imprévu, les conflits) ;
- Les savoir-être (écoute, bienveillance, communication interactive, adaptation, ajustement; vigilance ; collaboration),

4. La Gestion de l'évaluation

L'évaluation des apprentissages est une activité de l'enseignant qui lui permet de porter un jugement sur les savoirs, savoir-faire et savoir-être acquis et développés par l'apprenant en vue de prendre des décisions judicieuses et d'agir, d'identifier les difficultés des apprenants tout au long de l'apprentissage, gérer les erreurs et y remédier.

La compétence « évaluer » mobilise :

- Des savoirs professionnels : (fonctions, types, outils d'évaluation) ;
- Des savoir-faire et opérations suivantes (observation et mesure de la performance de l'apprenant à partir de critères déjà définis (évaluation sommative ; diagnostic des difficultés et des obstacles d'apprentissage afin d'élaborer des situations de remédiation (évaluation formative) ;

- Des savoir-être (rigueur, objectivité, pertinence, adéquation, éthique).

Il s'agit de mener les opérations suivantes :

- Observation et mesure de la performance de l'apprenant à partir de critères déjà définis (évaluation sommative) ;
- Diagnostic des difficultés et des obstacles d'apprentissage, des sources d'erreurs, d'élaborer des situations de remédiation (évaluation formative).

C. Stage 3 de pratique accompagnée en Semestre 5 : Prise en mains et analyse de séquences d'enseignement-apprentissage

Le stage de pratique accompagnée intervient en troisième année de formation, au cinquième semestre, après l'acquisition de plusieurs modules des disciplines enseignées, de psychopédagogie et de didactique. Il a pour objectif de permettre aux enseignants-stagiaires de s'exercer à la conduite de la classe, en réalisant de nouvelles séances ou activités dans les quatre situations professionnelles clés du domaine de l'enseignement-apprentissage : la planification, la gestion des apprentissages, la gestion de classe, l'évaluation, sous le regard et avec les conseils d'un enseignant-tuteur titulaire de la classe et des accompagnateurs, inspecteurs et formateurs de l'Institut.

Ce stage dure trois semaines pendant lesquelles l'enseignant-stagiaire aura à préparer et mettre en œuvre des séances ou des activités illustrant les quatre situations professionnelles à travailler: avec la situation de planification a priori qui sera préparée dans son entier en prenant en compte et en mobilisant les ressources acquises en formation pour concevoir une fiche pédagogique de l'activité ou la séance à mener et en l'adaptant si besoin de façon plus souple aux difficultés des apprenants, les situations de gestion des apprentissages, de classe et de l'évaluation seront particulièrement travaillées dans leurs différents aspects en fonction de l'objectif visé par chaque séance ou activité.

Il s'agira de concevoir des axes de progression à partir des actions mises en œuvre dans le stage précédent. Le stage 3 de pratique accompagnée fera l'objet d'une évaluation formative sur la pratique mise en œuvre. Chaque enseignant-stagiaire aura une note de stage qui rendra compte de la mise en place progressive de l'évolution de la construction des compétences de planification, de gestion des apprentissages, de classe, de l'évaluation.

Contexte opérationnel du stage et objectifs :

Ce stage, désigné stage de pratique accompagnée est programmé durant le 5e semestre de la Licence Nationale en Éducation et Enseignement, vient après deux stages déjà effectués qui sont:

- Stage 1, nommé stage d'observation (3e semestre UEF350), il a pour objectif de permettre aux étudiants-stagiaires d'observer des situations professionnelles et de les analyser (voir à cet égard les grilles d'observation).
- Stage 2, nommé stage accompagné (4e semestre, UEF450), il a pour objectif d'offrir à l'étudiant stagiaire l'occasion de se former à la conception, la réalisation et l'analyse d'une séquence d'enseignement-apprentissage moyennant l'accompagnement de l'inspecteur-tuteur. Il s'agit en fait d'une première initiation à la pratique professionnelle.

Ce 3^{ème} stage (5^{ème} semestre, UEF ...) vise à initier l'étudiant stagiaire à la pratique de situations professionnelles qui vont constituer pour lui un exercice du métier et un champ d'analyse réflexive.

Sur le plan opérationnel, il a pour objectifs de :

- Réaliser quelques activités en autonomie partielle dans des situations professionnelles d'enseignement-apprentissage réelles, et ce au niveau de la planification, réalisation-gestion et évaluation.
- D'observer et analyser la pratique professionnelle, activité, séance, de l'enseignant stagiaire (Auto-analyse et / ou hétéro-analyse).

D. Le stage 4 : Stage de pratique autonome en Semestre 6

Durant ce dernier stage de pratique autonome situé lors du sixième semestre, l'enseignant-stagiaire a l'opportunité d'exercer seul son activité professionnelle, de mobiliser dans l'action l'ensemble des ressources acquises pendant toute sa formation, savoirs à enseigner et pour enseigner, et de mettre en œuvre les compétences du métier d'enseignant qu'il a progressivement construites. Il est responsable de la planification, de la préparation et de la mise en œuvre de l'ensemble des séances d'enseignement-apprentissage dans la classe qui lui est confiée et reçoit des visites ponctuelles de soutien de l'enseignant-tuteur et des accompagnateurs, inspecteur et enseignant universitaire de l'Institut. Il s'agira de concevoir des axes de progression à partir des actions mises en œuvre dans les stages pratiques antérieurs.

Pendant ce stage, l'enseignant-stagiaire met en œuvre seul avec un groupe-classe, l'ensemble des situations professionnelles du domaine de l'enseignement-apprentissage, situations de planification, gestion des apprentissages, de classe et d'évaluation mais aussi les situations de coopération avec les collègues dans l'école et toutes les compétences du Référentiel de l'enseignant dont les Compétences de vie qu'il s'est construites au fur et à mesure dans les différents domaines constitutifs du métier d'enseignant.

Le stage en responsabilité est d'une durée de trois semaines. Ce stage fait l'objet d'une évaluation finale et la note obtenue est attribuée à partir des rapports et grilles d'évaluation fait par les accompagnateurs pour la validation de fin de formation.

Les outils des stages pratiques 2 3 4 (pour les enseignants-stagiaires et les accompagnateurs)

Grille d'observation de la planification

Usage de la fiche :

- Pour planifier une séance ou une activité à partir du programme et concevoir, préparer la fiche pédagogique
- Pour observer et analyser la planification et la fiche préparées à partir des indicateurs

Tâches	Indicateurs	Observations	Analyses
Se référer aux programmes officiels et au guide du maître.	<ul style="list-style-type: none"> • Planification des compétences, des objectifs et des contenus de l'unité en se référant aux programmes officiels. • Utilisation des concepts et des notions figurant dans les programmes officiels. 		
Consulter les documents de l'apprenant.	<ul style="list-style-type: none"> • Planification en prenant en considération les documents de l'élève (Textes, schémas, plans, progression, cohérence) 		
Planification des contenus sur la base d'unités d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Détermination des étapes d'apprentissage: <ul style="list-style-type: none"> - Apprentissage structuré - Apprentissage intégratif - Evaluation - Consolidation et remédiation 		
Détermination des apprentissages sur la base du temps scolaire alloué	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinence des contenus d'apprentissage avec les séances prévues et celles qui sont déjà réalisées. 		

Tâches	Indicateurs	Observations	Analyses
Intégration des projets de classes et des projets individuels	<ul style="list-style-type: none"> ● Détermination des projets pédagogiques en cohérence avec les unités d'apprentissage. 		
Détermination de la préparation journalière sur la base de la planification unitaire	<ul style="list-style-type: none"> ● Actualiser le journal de classe 		
Remplissage du journal avec les indications nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> ● Indiquer : date / horaire / niveau / thème / 		
Préparation de son journal de classe en fonction des spécificités de la séquence d'apprentissage à réaliser (apprentissage structuré / intégration / évaluation-remédiation)	<ul style="list-style-type: none"> ● Formuler les objectifs des séances 		

Grille d'observation de la gestion des apprentissages

Usage de la fiche : elle permet d'observer comment l'enseignant guide les apprenants dans leurs apprentissages à partir de leur mise en situation et activité à travers des tâches. La gestion des apprentissages désigne la mise en place des conditions et de la dynamique de la construction des situations d'apprentissages, du guidage de la réalisation des tâches par l'enseignant lors de l'action en classe à partir de la planification rédigée a priori. Elle renvoie à deux domaines complémentaires : le didactique et le pédagogique mais aussi au domaine relationnel.

Tâches	Indicateurs	Observations	Analyses
Motiver les apprenants	<ul style="list-style-type: none"> Mettre les apprenants en activité sur des tâches Formuler des consignes permettant d'impliquer les apprenants dans l'activité Proposer des situations déclenchantes, motivantes ou des situations-problèmes Aider les apprenants à s'exprimer pour faire émerger leurs conceptions initiales Mettre en place des situations d'apprentissage différenciées Inciter les apprenants à expliciter leurs démarches pour développer leurs compétences métacognitives 		
Mobiliser les prérequis pour l'acquisition de nouveaux apprentissages	<ul style="list-style-type: none"> Consolider les acquis antérieurs par leur évaluation, régulation et approfondissement (poser des questions, intégrer des savoirs, faire référence à des apprentissages précédents) Proposer des situations dont la résolution exige la mobilisation des apprentissages antérieurs 		

Tâches	Indicateurs	Observations	Analyses
Animer des situations d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en place des stratégies, des médiations diversifiées (visuelle / auditive,) ● Différencier des situations d'apprentissage mobilisatrices et significatives ● Mettre en place des travaux de groupe ● Réguler ses pratiques en fonction des besoins ● Ajuster 		
Accompagner l'apprenant au cours de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> ● Observer le travail de l'apprenant ● Mettre l'apprenant dans des situations constructives et interactives ● Créer un climat propice à l'apprentissage ● Être à l'écoute active de l'apprenant et explorer ses difficultés ● Aider l'apprenant à surmonter ses difficultés 		
Consolidation des apprentissages	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en place des situations incitant l'apprenant à mobiliser ses apprentissages ● Mettre en place des situations intégratives exigeant la mobilisation des apprentissages dans de nouveaux contextes (transfert des apprentissages) 		

Grille d'observation de la gestion de la classe

Usage de la fiche : elle permet d'observer et d'analyser comment l'enseignant par sa présence, ses relations, son attitude, son leadership crée un climat bienveillant, propice à l'apprentissage et gère les situations perturbées à partir des indicateurs proposés.

Gérer le groupe classe c'est intervenir selon des règles et des dispositifs préétablis ; c'est établir un contrat, aménager des espaces permanents, concevoir des plans de travail, instaurer des habitudes de travail et des relations, un climat propice aux apprentissages. Elle concerne le domaine relationnel ainsi que les domaines pédagogique et didactique.

Tâches	Indicateurs	Observations	Analyses
Création d'un environnement psychosocial avec son propre fonctionnement	<ul style="list-style-type: none"> ● Agir en respectant l'éthique professionnelle ● Se positionner pertinemment en classe ● Intervenir pour organiser le travail selon les règles convenues ● Créer un climat favorable à l'apprentissage par des interactions variées 		
Aménagement de l'espace-classe	<ul style="list-style-type: none"> ● Enrichir l'espace-classe ● Rendre l'espace-classe modulable 		
Développement des compétences communicationnelles	<ul style="list-style-type: none"> ● Inciter l'apprenant à l'écoute active ● Inciter l'apprenant à poser des questions ● Exhorter l'apprenant à s'engager activement dans la situation d'apprentissage, dans les tâches ● Varier les formes de communication 		

Tâches	Indicateurs	Observations	Analyses
<p>Diversification des styles d'animation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Alternier les activités individuelles, groupales et collectives. ● Distribuer équitablement les interventions ● Faciliter l'implication des apprenants à besoins spécifiques dans les situations d'apprentissage 		
<p>Développement de l'autogestion chez les apprenants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Encourager la prise d'initiative et la créativité ● Exhorter les apprenants à réinvestir leurs apprentissages installés de façon autonome. 		

Grille d'observation de la gestion de l'évaluation

Usage de la grille : elle permet d'observer et d'analyser comment l'enseignant met en œuvre diverses modalités d'évaluation en gérant les erreurs, les exploitant, en en faisant rechercher les causes et en proposant des remédiations (évaluation formative).

Tâches	Indicateurs	Observations	Analyses
Evaluation au cours de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> ● Diagnostiquer les erreurs des apprenants ● Faciliter le traitement des erreurs ● Développer l'auto-évaluation et la co-évaluation. 		
Construction de situations d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ● Prévoir des activités et outils d'évaluation conformes à l'objectif et à la performance formulés ● Proposer des consignes précises. 		
Passation de l'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ● S'assurer de la compréhension de la consigne ● Prévoir une durée respectant les différents rythmes d'apprentissage 		
Exploitation des résultats de l'évaluation-Remédiation	<ul style="list-style-type: none"> ● Détecter les erreurs fréquentes ● Favoriser l'auto-évaluation ● Formuler des hypothèses sur les origines éventuelles des erreurs ● Proposer des activités de remédiation différenciées 		

Grille sur la Conception d'une fiche pédagogo-didactique, d'un scénario

Tâches	Indicateurs	Observations	Analyses
Insérer l'entête de la fiche.	Déterminer la discipline, l'intitulé du contenu, l'objectif de la séance		
Concevoir un plan détaillé de la leçon. (Expliciter la dynamique dialectique entre l'activité de l'enseignant et l'activité des élèves dans le processus de construction du savoir).	<ul style="list-style-type: none"> ● Mentionner les étapes didactiques de la leçon ● Indiquer ce que fait l'enseignant/ce que fait l'élève. ● Fixer les supports des activités d'enseignement-apprentissage ● Insérer les types d'exercices et leurs corrigés ● Prévoir les difficultés ● Exploiter les erreurs. 		
Choisir des activités, et des modalités de leur réalisation.	<ul style="list-style-type: none"> ● Déterminer les modalités d'animation pédagogique : individuelle/groupale/collective); (oral/écrit: PLM, cahier, etc.), les stratégies. ● Fixer les productions attendues des apprenants. ● Choisir le type d'évaluation adéquat 		
Exploitation des résultats de l'évaluation-Remédiation	<ul style="list-style-type: none"> ● Détecter les erreurs fréquentes ● Favoriser l'auto-évaluation ● Formuler des hypothèses sur les origines éventuelles des erreurs ● Proposer des activités de remédiation différenciées 		

Grille sur la vie scolaire « Enseignant accueillant un ou des parents »

Usage de la grille : elle permet d'observer et d'analyser comment l'enseignant en stage 3 en S5 anime une réunion avec des parents.

Tâches	Indicateurs	Observations	Analyse
L'enseignant :			
Accueille le, les parent(s).	<ul style="list-style-type: none"> ● Respecte le planning de l'école (hors les horaires du travail) et l'heure de la rencontre. 		
	<ul style="list-style-type: none"> ● Accueille le parent en présence du directeur. (ou non) 		
	<ul style="list-style-type: none"> ● Précise l'objectif de la rencontre. 		
	<ul style="list-style-type: none"> ● Ecoute attentivement le parent. 		
	<ul style="list-style-type: none"> ● Adopte une attitude d'empathie. 		
Interagit avec le, les parent(s).	<ul style="list-style-type: none"> ● Fournit des informations concises et argumentées sur les besoins de l'apprenant. 		
	<ul style="list-style-type: none"> ● Gère le stress. 		
	<ul style="list-style-type: none"> ● Gère ses émotions. 		
	<ul style="list-style-type: none"> ● Respecte la durée de la rencontre. 		
	<ul style="list-style-type: none"> ● Reformule les décisions prises en commun. 		
Clôture la rencontre.	<ul style="list-style-type: none"> ● Négocie un projet de coopération avec le parent, un contrat. 		

Autres fiches ciblées portant sur un aspect ciblé à travailler

Les fiches suivantes ont pour objectifs d'aider le stagiaire à décrire, relever les différents éléments observables d'un aspect ciblé du processus interactif enseignement-apprentissage d'un des 3 domaines relationnel, pédagogique et didactique, du côté de l'enseignant et des apprenants et de leurs interactions, afin de travailler de façon approfondie un des aspects de la pratique, exemple ci-dessous : le travail de groupe.

Elles sont indicatives et ne sont pas exhaustives, on peut les enrichir en fonction des objectifs, du niveau de classe et de la discipline.

Elles permettent au stagiaire d'explicitier ses observations et d'exprimer ses réflexions.

Ces fiches peuvent aussi être utilisées à l'Institut en entraînement en formation ou en micro-enseignement.

Fiche d'observation : élaboration, formulation et passation de la consigne

ENSEIGNANT		ELEVES		ANALYSE
Indicateurs	Indices à prélever	Indicateurs	Indices à prélever	
Elaboration de la consigne				
1. <i>En amont, sur la fiche pédagogique, l'enseignant a élaboré pour atteindre son objectif, la consigne de la tâche en prenant en compte les caractéristiques d'une consigne</i>				
Passation de la consigne				
2. Attire l'attention des élèves		2. Les élèves suivent, sont attentifs, se concentrent		
3. Formule la consigne		3. Ecoutent ou lisent voire reformulent la consigne		
4. Met les élèves en confiance		4. Ecoutent attentivement, s'engagent dans la tâche		
Compréhension de la consigne				
5. Fait identifier les éléments constitutifs de la consigne		5. Les élèves identifient : a. les ressources, les supports b. la tâche c. les conditions de réalisation (temps, procédure, matériel, seuil de performance)		
6. Explicite la consigne		6. a. Ecoutent 6. b. Posent des questions de clarification		
7. Fait reformuler		7. Reformulent dans leurs propres mots		
La production : exécution de la consigne				
8. Met les élèves au travail		8. Exécutent la consigne, travaillent en suivant la consigne		
9. Il vérifie la mise en oeuvre de la consigne		9. Le produit est réalisé comme attendu		

Fiche ciblée - Élément à observer : L'activité de l'apprenant

ENSEIGNANT		ELEVES		ANALYSE
Indicateurs	Indices	Indicateurs	Indices	
1. Recueille les représentations initiales sur le sujet		1. Verbalisent leurs représentations		
2. Met en situation de recherche active		2. Réfléchissent, cherchent, mobilisent leurs connaissances		
3. Vérifie la compréhension de la situation		3. Répondent, demandent des clarifications, échangent collectivement		
4. Met en activité autour de tâches précises (précision des consignes) pour le travail individuel		4. Réfléchissent. Travaillent à leur rythme. Réalisent les tâches		
5. Organise le travail de groupe ou collectif		5. Adoptent les dispositions retenues. Respectent les modalités de fonctionnement. Echangent entre eux. Produisent		
6. Assiste, soutient les travaux des élèves		6. Interpellent l'enseignant. Consultent des documents, des référentiels, etc. Se concertent		
7. Organise la restitution des productions des élèves		7. Présentent leurs productions (par écrit, oralement, simultanément, à tour de rôle, etc.)		
8. Gère l'exploitation des productions		8. Comparent les productions, les confrontent, les analysent		
9. Corrige et fait corriger les productions		9. Corrigent les productions		
10. Propose des activités de métacognition (retour réflexif)		10. Verbalisent, explicitent leurs procédures, leurs manières de faire		
11. Organise la structuration et la synthèse des savoirs		11. Résumant, effectuent une synthèse		
12. Propose des activités d'entraînement et/ou de transfert		12. Réinvestissent les savoirs dans de nouvelles situations		

Fiche ciblée : Élément à observer : Les activités métacognitives

ENSEIGNANT		ELEVE		ANALYSE
		INDICATEURS	INDICES à prélever	
Fait émerger les conceptions et les représentations		Expériment leurs conceptions, leurs représentations		
Demande d'énoncer la procédure, la démarche qu'il va utiliser		Déclinent les différentes étapes de la démarche		
Incite l'élève à expliquer ses procédures de résolution, à se justifier		Formulent les démarches qu'ils ont utilisées		
Fait expliquer la pertinence du choix d'une stratégie		Expliquent leur choix		
Demande à l'élève d'expliquer ses difficultés		Essaie d'expliquer ses difficultés		
Favorise le questionnement entre pairs pour comparer leurs démarches		Echangent, discutent, confrontent, argumentent, etc.		
Essaie de comprendre ce que les élèves ne comprennent pas en posant des questions ouvertes		Répondent, expliquent leurs manières de procéder		
Suscite des moments de verbalisation des démarches mentales des élèves		Verbalisent leurs façons de penser		
Propose de chercher plusieurs procédures de résolution d'un problème		Identifient plusieurs procédures		
Amène les élèves à s'auto-évaluer		Repèrent leurs réussites et leurs erreurs		
Aide l'élève à s'interroger sur ses manières d'apprendre et à identifier les plus adaptées		Mettent en mots leurs manières d'apprendre, les interrogent, les comparent, réinvestissent		
Met en place des moments métacognitifs (bilan des apprentissages)		Mobilisent leur pensée réflexive pour dresser un bilan des acquis		

Fiche d'observation des 12 Compétences de vie courante (CVC)

Cette fiche permet de caractériser chaque compétence de vie courante (CVC) à partir d'indicateurs et de voir si elle est présente ou non dans des situations d'apprentissage disciplinaire.

Créativité : c'est la capacité de produire des entités innovantes dans les différentes situations rencontrées (en rédaction libre, en analyse des situations-problème, en production artistique...) imaginer, concevoir, réaliser, découvrir, produire, et reconstruire			
Domaine	Indicateurs	Présence	Absence
Apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> - Présente le produit de son imagination ou de sa conception par biais de l'oral, l'écrit, le gestuel, le dessin, le schéma... ; - Réalise et produit un modèle explicatif ; - Reconstitue des idées sous une nouvelle forme en investissant plusieurs sources (pensée analytique et synthétique) ; - Découvre une solution (hypotheses, conjectures, idées...) novatrice à un problème donné ; - Produit (à l'écrit, à l'oral) de nouveaux énoncés à partir des données. 		
			Remarques

La pensée critique : c'est la faculté de prendre du recul pour questionner objectivement le monde qui entoure l'apprenant en mobilisant les différentes ressources.			
Domaine	Indicateurs	Présence	Absence
Apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> - Pose des questions ; - Remet en question les propos en relation avec le sujet ; - Argumente ses questions et ses propositions ; - Analyse les idées et les informations en objectivant ; - Utilise les idées et les informations d'une manière responsable et raisonnée ; - Distingue un fait réel d'une croyance, d'une opinion ou d'une idée ; - Identifie et détecte les hypothèses possibles ; - Met en œuvre un protocole de vérification en mobilisant de différentes ressources... 		
			Remarques

Résolution de problèmes : La résolution de problèmes est un processus de pensée et d'action qui vise à surmonter un obstacle (ou des) dans le dessein de construire de nouvelles ressources ou d'aboutir à la meilleure solution à un problème donné (disciplinaire /vie courante). - observer, identifier, expliciter, planifier, tester, comparer, conclure et réinvestir .				
Domaine	Indicateurs	Présence	Absence	Remarques
Apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> - Observe et identifie les éléments du problème posé ; - Formule le problème ; - Propose des solutions (idées, hypothèses...) ; - Propose un protocole, des stratégies, des modèles pour vérifier les solutions possibles ; - Teste les solutions possibles ; - Compare les différents résultats (les résultats, les démarches, les choix...) en argumentant ; - Énonce la solution du problème posé ; - Traite d'autres situations en mobilisant les nouvelles ressources pour résoudre un problème... 			

La coopération : consiste à fédérer spontanément des efforts autour d'un projet collectif ou d'une tâche commune, dans une démarche participative en vue d'atteindre les objectifs assignés. Participer activement, contribuer, collaborer, progresser, accepter, adhérer spontanément, s'engager...				
Domaine	Indicateurs	Présence	Absence	Remarques
employabilité	<ul style="list-style-type: none"> - Participe activement à la réalisation d'une tâche ; - Manifeste sa curiosité ; - Adhère au groupe pour accomplir une tâche commune - Partage les projets et les informations ; - Gère le relationnel ; - Estime son travail et celui des autres ; - Respecte l'autre ; - Résout les conflits au sein du groupe... 			

Développement personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Arrive à réguler ses comportements ; - Mobilise ses savoirs pour la gestion de soi ; - Gère les attitudes inadéquates ; - Planifie son travail, son temps de façon autonome ; - Manifeste sa détermination ; - Contrôle ses réactions (impulsions, sentiments, émotions, ...) ; - Prend des initiatives ; - Agit avec responsabilité, souplesse et flexibilité.... 			
--------------------------------	---	--	--	--

Résilience : Capacité personnelle à faire face à l'adversité avec succès, à s'adapter aux situations changeantes et à investir constructivement ces expériences.

Persister, mobiliser, affronter, dramatiser, résister, transformer...

Domaine	Indicateurs	Présence	Absence	Remarques
Développement personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Résiste aux situations difficiles ; - Mobilise ses savoirs pour relever le/s défi(s) ; - Agit de manière constructive afin de surmonter les tensions, les difficultés, les obstacles et les échecs ; - Transforme les échecs en opportunités de développement ; - Résiste aux différentes formes de stress et de conflits ; - S'investit activement face à une situation problème - Aide à relativiser l'échec ; - S'adapte à l'environnement social (coexistence pacifique/positive). 			

Participation			
Participer c'est prendre part de manière active à une situation en cherchant à faire avancer la réflexion au sein d'un groupe. S'engager, s'engager, écouter, partager, manifester, anticiper, organiser, dialoguer...			
Domaine	Indicateurs	Présence	Absence
Citoyenneté active	<ul style="list-style-type: none"> - Explicite la procédure de son travail - Présente le résultat de son travail. - Communique avec les autres - S'engage dans des interventions - Exprime ses idées avec réflexion - Défend positivement ses idées - Crée un climat de confiance et de respect entre les membres du groupe - Favorise le dialogue 		
			Remarques

L'empathie : c'est être capable de se mettre à la place d'autrui, à se représenter ce qu'il ressent et ce qu'il pense sans égoïsme et sans comportements nuisibles. valoriser, respecter, s'identifier, aider, respecter, assister, comprendre, sentir.			
Domaine	Indicateurs	Présence	Absence
Citoyenneté active	<ul style="list-style-type: none"> - Exprime son respect envers les autres - Accepte de collaborer avec les autres - Travaille en groupe en valorisant les autres - Facilite l'entraide entre les membres. - Respecte l'autre en gérant ses émotions. - S'identifie à autrui. - Prend soin des autres - Dénonce les comportements négatifs. 		
			Remarques

Respect de la diversité : Respecter la diversité des profils individuels (en termes d'origine géographique, de catégories socio-professionnelles, de culture, de religion, de coutume, d'âge, de sexe, de niveau d'étude, d'apparence physique, d'opinions, de goûts...) en évitant les stéréotypes, les préjugés, les jugements de valeur et la stigmatisation. Valoriser, tolérer, réconcilier, intégrer, tolérer, s'impliquer...				
Domaine	Indicateurs	Présence	Absence	Remarques
Citoyenneté active	<ul style="list-style-type: none"> - Exprime l'acceptation des différences - Repère les différences dans les situations et les prises de positions. - Valorise les prestations des autres - Réconcilie divers membres du groupe. - Tolère des comportements différents. - Manifeste sa solidarité avec les membres de son groupe - S'implique dans des projets collectifs - Incite l'autre à s'investir dans la communauté 			

Fiche d'observation d'une pratique intégrant les CVC

Niveau scolaire :
 Nombre d'élèves :
 Discipline :
 Unité (module) :
 Objectifs disciplinaires :

C.V.C. majeures : 1..... 2..... 3.....

Situation déclenchante :

Points de vigilance/CVC	Indicateurs	Présence	Absence	Remarques
V1 Implication	Recueille les représentations initiales sur le sujet			
	Met l'apprenant en situation de réflexion et de recherche active			
	Crée un climat pédagogique favorable à l'apprentissage			
	Propose une situation déclenchante			
	Attire l'attention des apprenants vis à vis de la tâche prescrite			
V2 La tâche	Définit et présente les objectifs de l'apprentissage			
	Adapte le degré de difficulté de la tâche selon le niveau des apprenants			
	Conduit l'Elève à formuler le problème, à faire des hypothèses			
	Explique et donne des consignes claires et précises			
	Fait corriger et émet des feed-back			
	Utilise la langue d'enseignement d'une manière simple et claire			
	Amène les élèves à poser des questions et proposer des réponses			
Amène l'élève à faire le point sur les résultats				

V3 L'activité de l'élève	Identifie les questions en jeu			
	Recherche des informations pour mener un raisonnement			
	Réalise le produit attendu			
	Réfléchit sur sa propre démarche d'apprentissage			
V4 L'obstacle	Anticipe le blocage éventuel de l'élève			
	Propose des tâches de difficulté optimale			
	Prévoit des situations pour surmonter le blocage			
V5 Aides pédagogiques	Gère les erreurs des élèves			
	Prépare et utilise des aides pédagogiques nécessaires aux activités proposées aux élèves.			
	Gère les outils didactiques variés			
V6 L'organisation de la classe	Gère, selon l'objectif, différents modes de travail en classe (individuel, en groupes, collectifs, ateliers ...)			
	Gère l'espace classe.			
	Gère le temps de la séance			
	Est attentif à l'imprévu, et sait utiliser les comportements émotionnels de certains élèves			
V7 L'évaluation	Met les élèves en situation d'auto-évaluation et de co-évaluation			
	Procède à une évaluation formative			
	Utilise des outils d'évaluation			
V8 Réinvestissement/transfert	Met en œuvre une stratégie d'évaluation et de remédiation			
	Fait des liens entre les apprentissages et leur prolongement dans la vie scolaire et dans la vie en général.			

L'intégration des compétences de vie de façon transversale.

Points de vigilance/CVC	Indicateurs	Présence	Absence	Remarques
Bilan du niveau d'intégration des compétences de vie	Présente la C.V.C. (les C.V.C.) visée(s) 1. Explique l'intérêt de l'acquisition des C.V.C. (individu / société / ...) 2. Identifie, survole 3. Insère 4. Intègre la CVC			

Faire le lien avec la fiche précédente présentant les indicateurs des compétences de vie

Note : en rouge, ce sont les indicateurs qui montrent ce qui permet le mieux d'intégrer les CVC ; en jaune, ce qui peut les intégrer à un second niveau.

Fiche d'observation ciblée sur un aspect de la pratique : le questionnement

Élément à observer : Le questionnement					
QUESTIONS	ENSEIGNANT		ELEVES		COMMENTAIRES/ ANALYSE
	INDICATEURS	INDICES à prélever	INDICATEURS	INDICES à prélever	
TYPES	1. Pose des questions fermées (de rappel, de restitution, de contrôle, etc.)		1. Apportent des réponses courtes (oui, non, quelques mots) ou restituent des informations littérales ou des connaissances déclaratives		
	2. Pose des questions : rhétoriques ; suggestives		2. Répondent immédiatement sans réflexion		
	3. Pose des questions ouvertes (de compréhension, de réflexion, de recherche, etc.)		3. Formulent des énoncés élaborés, s'expriment librement, font part de leurs réflexions, etc.		
	4. Propose des questions qui facilitent le raisonnement des apprenants		4. Émettent des hypothèses, raisonnent, argumentent, etc.		
	5. Pose des questions ouvertes de guidage métacognitif		5. Verbalisent leurs procédures, explicitent leurs manières de faire, leurs démarches		

FORMULATION	6. Fait reformuler les questions posées		6. Reformulent les questions	
	7. Varie la formulation des questions (complexité lexicale, clarté, précision, pertinence etc		7. S'approprient le sens des questions	
FONCTION	8. Progression : pose des questions qui articulent les étapes de l'activité d'enseignement/apprentissage		8. Repèrent les liens logiques articulant les étapes de l'activité.	
	9. Contrôle (avancement, compréhension)		9. Répondent pertinemment	
	10. Aide (favoriser le processus attentionnel, stimuler la confiance chez l'apprenant...)		10. S'expriment avec assurance, restent éveillés et attentifs	
	11. Pose des questions favorisant la redécouverte et l'investigation		11. S'investissent, découvrent .	
	12. Pose des questions qui suscitent la réflexion		12. Prennent le temps suffisant de réfléchir	
	13. Pose des questions qui incitent à la production		13. Arrivent à une production de qualité	
	14. Laisse le temps de réflexion après avoir posé une question		14. Réfléchissent avant de répondre	
	15. Apprécie, valorise les réponses ou fait apprécier		15. Manifestent leur contentement	
	16. Suscite le questionnement des apprenants Fait participer tous les apprenants et leur apprendre à poser des questions Pose la question au bon moment Relance la question		16. Interrogent l'enseignant, posent des questions pertinentes	
	17. Favorise le questionnement entre pairs		17. Echangent, discutent, confrontent, argumentent, etc.	
GESTION				

Fiche d'observation ciblée : le travail de groupes

Présentation

La présente grille a pour objectif l'observation d'une activité pédagogique relative au travail en groupe. Elle permet au stagiaire de découvrir l'importance du travail coopératif et collaboratif.

Objectifs

- Aider l'enseignant à comprendre la dynamique du groupe ;
- Maîtriser les règles de fonctionnement des groupes restreints, et les conditions de la réussite de la mise en place jusqu'à l'exploitation des travaux des groupes et la structuration des savoirs produits.

Remarques

- Relever des observables pour chaque aspect et les développer.
- Cette grille n'est pas exhaustive, on peut l'enrichir en fonction des objectifs, du niveau de classe et de la discipline.
- Il est demandé au stagiaire d'explicitier ses observations et d'exprimer ses réflexions.

Aspects à observer	Que fait l'enseignant(e)	Que fait l'apprenant	Commentaires/réflexions
1. Aménager l'espace du travail			
2. Situer le travail de groupes entre un temps de travail individuel et une mise en commun collective			
3. Capter l'attention en adaptant son attitude en fonction des personnalités			
4. Prendre en compte les besoins identitaires des membres du groupe			
5. Etre vigilant et « présent » intégralement à ce qui se passe ici et maintenant			
6. Ne pas impliquer la personne personnellement et ne pas interpréter ce qui se passe			
7. Faire preuve d'empathie et de congruence			
8. Stimuler l'intérêt en permanence en changeant de forme de communication.			

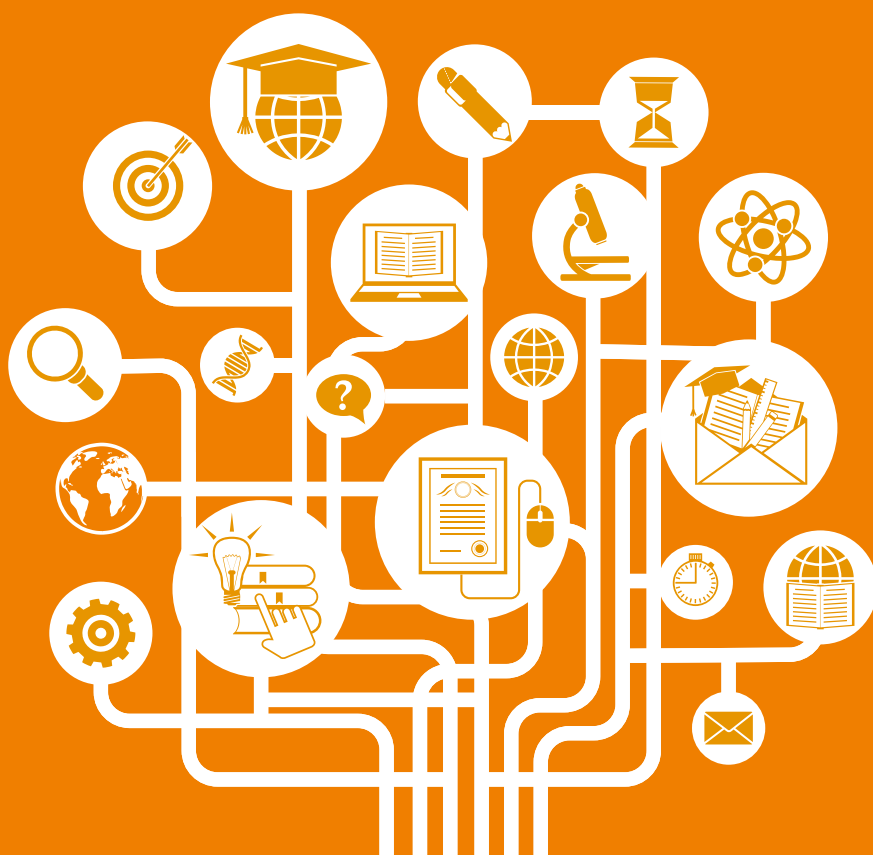
Aspects à observer	Que fait l'enseignant(e)	Que fait l'apprenant	Commentaires/réflexions
9. Adopter différentes techniques d'animation			
10. Constituer des groupes selon des critères (homogènes, hétérogènes, par proximité spatiale, etc.)			
11. Répartir les tâches au sein du groupe.			
12. Formuler la consigne de travail et vérifier sa compréhension			
13. Préciser les paramètres du travail attendu (temps, production attendue, moyens de communication).			
14. S'assurer que tous les membres des groupes travaillent (échanges, prise de parole par tous, confrontation de productions individuelles, élaboration d'une production commune).			
15. Accompagner la réalisation de la tâche en passant dans chaque groupe (écoute, facilite les échanges, donne des pistes, etc.)			
16. Organiser la mise en commun des productions des groupes.			
17. Fait analyser les productions en pointant les convergences, les divergentes, les fait comparer, expliciter. Ajoute les apports nécessaires.			
18. Corriger et/ou fait corriger les productions			
19. Organiser la stabilisation et la synthèse des connaissances.			
20. Autre ...			

Conclusion

Ce livret des trois stages de pratique s'inscrit dans un parcours de professionnalisation et complète le **premier stage d'observation** ; il sera utilisé par les enseignants stagiaires **lors des stages accompagnés de S4 et S5, S6**. Les grilles relatives aux quatre situations professionnelles qui figurent dans ce document ont été complétées par une 5^e situation sur la vie scolaire (accueil d'un parent). Le livret **comporte d'autres fiches ciblées sur un aspect à travailler du processus enseignement-apprentissage**.

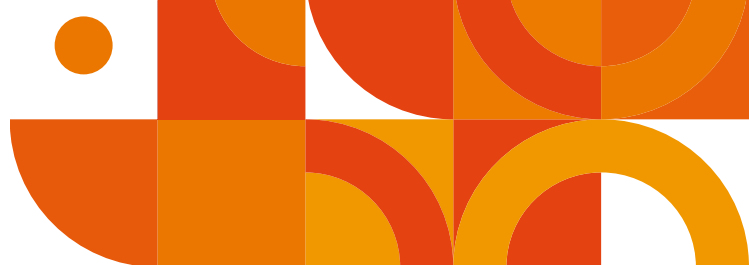
Toutes **ces situations professionnelles sont constitutives de la profession enseignante** et une vision d'ensemble de ces situations permettra aux stagiaires de prendre en compte progressivement les multiples dimensions de la profession et les compétences y afférant.

III. PORTFOLIO D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL



Sommaire

Préambule	86
1 Les éléments biographiques en rapport avec le choix du métier	87
2 Analyse de la situation actuelle du stagiaire dans le parcours de la formation	88
3 Les projets professionnels (défis, attentes, objectifs à court, moyen et long terme)	89
4 L'apport de la formation académique reçue sur la pratique professionnelle en stage	90
5 Appréciation des apprentissages professionnels mobilisés dans le cadre de ce stage	91
6 Situations professionnelles	92
6.1 Planification	92
6.2 Gestion du groupe-classe	92
6.3 Gestion des apprentissages	93
6.4 Gestion des évaluations	93
7 Analyse des situations professionnelles	95
7.1 Situations/Pratiques pédagogiques liées à la planification	95
7.2 Situations/Pratiques pédagogiques liées à la gestion du groupe-classe	96
7.3 Situations/Pratiques pédagogiques liées à la gestion des apprentissages	97
7.4 Situations/Pratiques pédagogiques liées à la gestion des évaluations	98
8 Conclusion	99
9 Initiatives	100
10 Annexes	101



Préambule

Le portfolio est un outil de formation et d'apprentissage professionnel à l'usage de l'enseignant-stagiaire.

Il a pour objectif de l'aider à analyser son développement professionnel et personnel. C'est un dossier progressif et sélectif réalisé dans une perspective réflexive. Il assure la traçabilité d'un parcours d'étude, de travail ou de formation. C'est aussi une occasion d'exercer sa réflexivité dans et sur son action.

Il n'existe pas de modèle type communément partagé. Chaque portfolio possède sa spécificité en fonction des objectifs auxquels il est destiné. C'est un outil personnel multiforme. Il y a plusieurs entrées pour élaborer la matrice d'un portfolio. À titre d'exemple, on peut citer :

- L'entrée thématique.
- L'entrée historique (parcours professionnalisant).
- L'entrée par compétences professionnelles.
- L'entrée par situations professionnelles.

Articulé autour de l'analyse et la réflexivité des situations professionnelles, le présent portfolio est destiné à aider l'enseignant-stagiaire à tracer son développement professionnel durant ce stage accompagné, sans pour autant nier son aspect pérenne. Par ailleurs, les axes fédérateurs d'un portfolio ne sont jamais fixes et figés, mais plutôt dynamiques et ouverts.

Dans le présent portfolio, nous avons opté pour les axes suivants :

- Les éléments de biographie en rapport avec le choix du métier.
- Les représentations à l'égard des activités professionnelles de l'enseignant.
- L'analyse de la situation actuelle du stagiaire dans le parcours de la formation.
- Les projets professionnels (défis, attentes, objectifs à court, à moyen et à long terme).
- L'apport de la formation académique reçue sur sa pratique professionnelle en stage.
- L'appréciation des apprentissages professionnels mobilisés dans le cadre du 2ème stage.
- L'analyse réflexive des situations professionnelles suivantes :
 - la planification ;
 - la gestion du groupe-classe ;
 - la gestion des apprentissages ;
 - la gestion des évaluations.

6. Situations professionnelles

6.1 Planification

- Ce que je sais déjà

.....

.....

.....

- Ce que j'ai appris au cours de ce stage

.....

.....

.....

- Les difficultés que j'ai rencontrées pendant l'apprentissage

.....

.....

.....

- Perspectives et plan d'amélioration

.....

.....

.....

6.2 Gestion du groupe-classe

- Ce que je sais déjà

.....

.....

.....

- Ce que j'ai appris au cours de ce stage

.....

.....

.....

- Les difficultés que j'ai rencontrées pendant l'apprentissage

.....

.....

.....

- Perspectives et plan d'amélioration

.....

.....

.....

.....

6.3 Gestion des apprentissages

- Ce que je sais déjà

.....

.....

.....

- Ce que j'ai appris au cours de ce stage

.....

.....

.....

- Les difficultés que j'ai rencontrées pendant l'apprentissage

.....

.....

.....

- Perspectives et plan d'amélioration

.....

.....

.....

.....

6.4 Gestion des évaluations

- Ce que je sais déjà

.....

.....

.....

- Ce que j'ai appris au cours de ce stage

.....

.....

.....

.....

- Les difficultés que j'ai rencontrées pendant l'apprentissage

.....

.....

.....

.....

- Perspectives et plan d'amélioration

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. Analyse des situations professionnelles

7.1 Situations/Pratiques pédagogiques liées à la planification

- Ce que je sais et ce que je sais faire

.....

.....

.....

.....

- Ce que j'ai observé

.....

.....

.....

.....

- Mes analyses

.....

.....

.....

.....

- Ce que j'ai appris à faire

.....

.....

.....

.....

- Ce que je désire améliorer

.....

.....

.....

.....

- Mes ressources

.....

.....

.....

.....

7.2 Situations/Pratiques pédagogiques liées à la gestion du groupe-classe

- Ce que je sais et ce que je sais faire

.....

.....

.....

- Ce que j'ai observé

.....

.....

.....

- Mes analyses

.....

.....

.....

- Ce que j'ai appris à faire

.....

.....

.....

- Ce que je désire améliorer

.....

.....

.....

- Mes ressources

.....

.....

.....

7.3 Situations/Pratiques pédagogiques liées à la gestion des apprentissages

- Ce que je sais et ce que je sais faire

- Ce que j'ai observé

- Mes analyses

- Ce que j'ai appris à faire

- Ce que je désire améliorer

- Mes ressources

7.4 Situations/Pratiques pédagogiques liées à la gestion des évaluations

- Ce que je sais et ce que je sais faire

.....

.....

.....

- Ce que j'ai observé

.....

.....

.....

- Mes analyses

.....

.....

.....

- Ce que j'ai appris à faire

.....

.....

.....

- Ce que je désire améliorer

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Mes ressources

.....

.....

.....

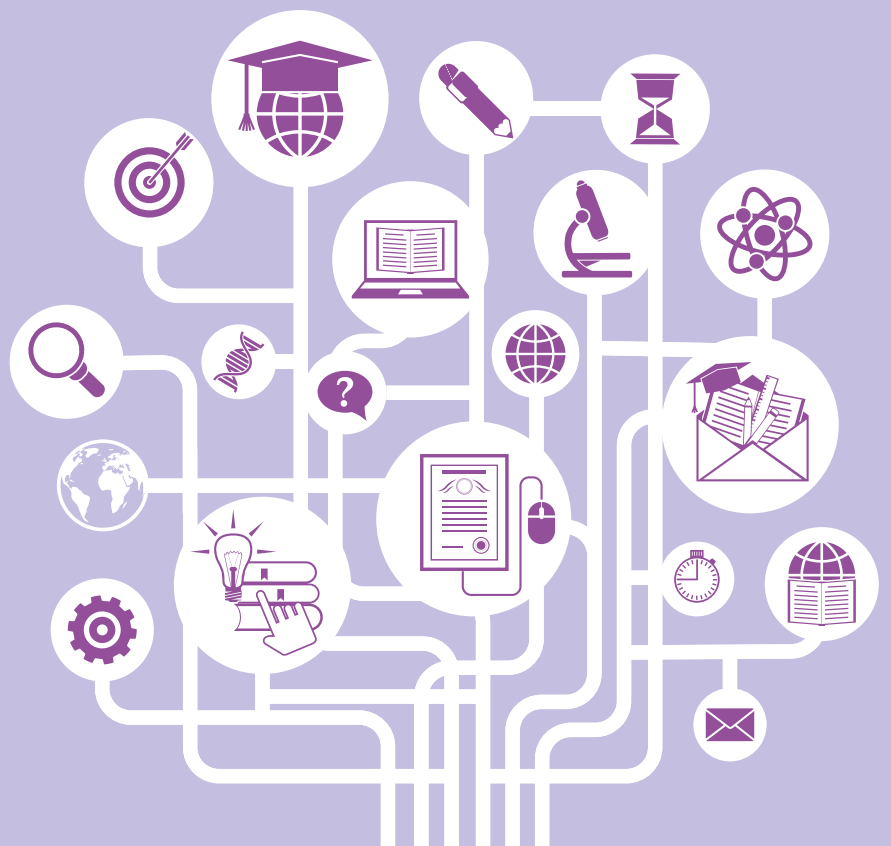
9. Initiatives

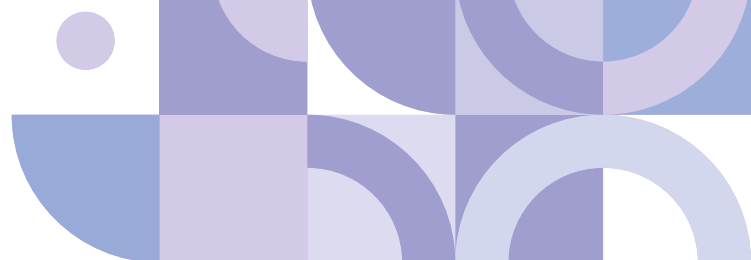
A series of horizontal dotted lines for writing.

10. Annexes

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

IV. GRILLE D'AUTO-ÉVALUATION DU STAGE





Fiche d'auto-évaluation de l'enseignant-stagiaire

Cette fiche est un outil d'accompagnement qui vise à permettre au stagiaire de se situer dans le processus d'autonomisation, de prendre conscience de son degré d'autonomie et de se prendre progressivement en charge.

Les aptitudes	Acquis	En voie d'acquisition	Non Acquis
Je suis capable d'écouter activement			
Je suis capable de travailler en équipe			
Je fais preuve d'un esprit d'adaptation			
Je fais preuve d'initiative			
Je fais preuve d'imagination			
Je fais preuve d'un sens de l'analyse			
Je fais preuve d'habileté dans les communications orales.			
Je maîtrise les communications écrites			
J'assume les responsabilités inhérentes à ma tâche			
Je sais produire les documents demandés,			
Je fais preuve de maîtrise de mon champ de spécialité			
Autonomie / Débrouillardise			
Je suis capable de comprendre les explications, directives et consignes,			
Je suis capable de m'organiser seul(e),			
Je suis capable d'organiser mon environnement de travail afin d'être efficace,			
Je suis capable de me fixer moi-même des objectifs à atteindre,			
Je suis capable de profiter de la moindre occasion pour parfaire mes compétences,			
Je suis capable de mobiliser toutes mes compétences avant de demander de l'aide,			
Je suis capable de faire preuve de créativité et d'initiative au moment opportun,			
Je suis capable de faire preuve de jugement adapté			

Professionalisme			
Je suis capable de gérer mon temps et mon énergie			
Je suis capable de solliciter, au moment opportun, des rétroactions de la part de mes accompagnateurs pour m'améliorer,			
Je suis capable de proposer des pistes d'amélioration de ma pratique et celle de mes pairs			
Je suis capable de persévérer dans mes efforts de recherche de résolution de problèmes,			
Je suis capable de rester calme et posé devant les difficultés,			
Je suis capable de considérer les difficultés comme étant des défis			
Je suis capable de persévérer dans mes efforts de trouver une solution à un problème.			
Je suis capable de m'adapter rapidement face à des situations que je ne maîtrise pas (gestion du stress),			
Je suis capable d'adaptation en cas d'imprévu.			
Je suis capable d'exercer une influence positive auprès de mes collègues (leadership).			

Grille d'auto-évaluation de l'enseignant-stagiaire

Cette grille remplie à la fin de chaque stage sert de positionnement par rapport au Référentiel de compétences de l'enseignant tunisien. Elle pourra permettre à l'enseignant-stagiaire de se situer, de repérer son évolution dans la construction en cours de ses compétences et de pointer ce qu'il a plus particulièrement à travailler. Elle peut être discutée et remplie avec ses accompagnateurs.

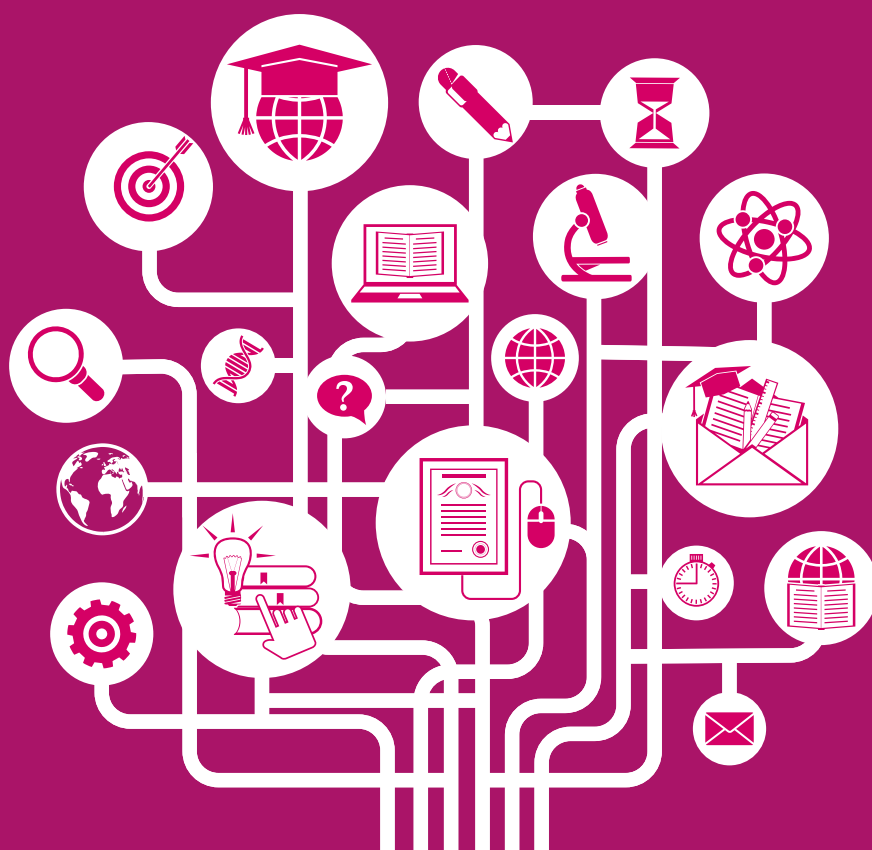
Niveau de repérage		Niveau d'acquisition					
Indicateurs observables	Degré de repérage			Indicateurs observables	Degré d'acquisition		
	+	++	+++		+	++	+++
Compétence 1							
Assister avec assiduité au stage de formation.				Participer activement aux situations de formation.			
Observer et analyser des pratiques professionnelles.				Participer à l'élaboration réflexive de ses pratiques professionnelles.			
Manifester un intérêt à l'innovation.				Détecter les situations d'innovations potentielles enseignant à sa formation théorique et pratique.			
Compétence 2							
Manifester une prise de conscience du fait que tout comportement pendant la pratique de sa fonction est régi par des lois (décret 4030/ octobre 2014)				Connaître les décrets et lois régissant l'éthique professionnelle des métiers éducatifs.			
Manifester une prise de conscience du fait que l'enseignant est responsable de tout ce qui se passe dans sa classe				Connaître les responsabilités de l'enseignants vis-à-vis de ses apprenants.			
Compétence 3							
Identifier les contenus à enseigner.				S'approprier les contenus à enseigner.			
Reconnaître les objectifs d'apprentissage.				Formuler des objectifs d'apprentissage en rapport avec les contenus à enseigner.			
Reconnaître les principaux concepts des didactiques.				Mobiliser les concepts didactiques dans l'élaboration d'une situation d'enseignement-apprentissage.			
Recourir à des éléments de culture générale dans ses pratiques professionnelles.				Saisir et exploiter les éléments de culture (événements et ressources culturels ...), afin d'enrichir les situations professionnelles et d'éveiller l'intérêt des élèves au monde culturel.			

Compétence 4 : Communiquer clairement et convenablement à l'oral et à l'écrit dans la langue d'enseignement.						
Repérer le degré du respect des règles linguistiques à l'oral et à l'écrit.					Respecter les règles linguistiques à l'oral et à l'écrit.	
Repérer le degré : * d'aisance de la communication ; * d'adéquation de la langue à la discipline ; * d'adaptation de la langue de communication au niveau des apprenants.					Communiquer avec aisance dans une langue adaptée au niveau des apprenants et adéquate à la discipline d'enseignement.	
Identifier les différentes formes de communication utilisées (verbales, non verbales et paraverbales)					Utiliser et justifier les différentes formes de communication utilisées (verbales, non verbales et paraverbales).	
Compétence 5 : Concevoir des scénarii d'apprentissage.						
Montrer la nécessité de la préparation matérielle et écrite préalable à l'activité en classe.					<ul style="list-style-type: none"> S'approprier les différents types de planification : unitaire, journalière et fiche. Concevoir la planification des activités à réaliser et les supports didactiques nécessaires. 	
Approfondir sa connaissance des stratégies pédagogiques.					Choisir les stratégies pédagogiques adéquates à la nature de la discipline à enseigner.	
Planifier différentes démarches pédagogiques.					Alterner différentes démarches pédagogiques.	
Compétence 6 : Gérer les apprentissages et gérer la classe.						
Mettre l'apprenant en activité.					Favoriser l'autonomie de l'apprenant.	
Articuler les apprentissages autour d'une logique de progression.					S'assurer de la progression des apprentissages.	
Repérer les différents rôles de l'enseignant à travers les situations exercées.					Assurer différents rôles en fonction des exigences de la situation pédagogique.	
Identifier les techniques d'animation.					Varié les techniques d'animation	
Compétence 7 : Eduquer aux compétences de vie.						
Repérer dans la situation observée l'ensemble des compétences de vie véhiculées.					Comprendre l'ensemble de compétences de vie dans la situation de classe.	

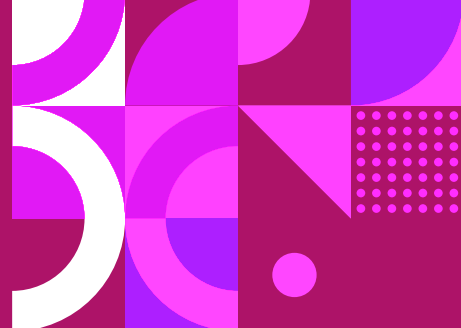
Identifier les différentes situations intégrant les compétences de vie.					Planifier et mettre en place des situations intégrant les compétences de vie (pédagogie du projet / débat / pédagogie du contrat, ...)	
Repérer dans une famille de disciplines l'ensemble de compétences de vie communément partagées.					Mettre en place une pédagogie de l'interdisciplinarité pour développer l'ensemble de compétences de vie communément partagées.	
Compétence 8 : Gérer la diversité des apprenants.						
Déterminer les différences entre les apprenants.					S'entraîner à gérer l'hétérogénéité du groupe classe.	
Repérer les pratiques pédagogiques tenant compte des intelligences multiples et des besoins des apprenants.					Mettre en œuvre des pratiques pédagogiques variées tenant compte des intelligences multiples et des besoins des apprenants.	
Compétence 9 : Evaluer les acquis des apprenants.						
Explorer les différentes modalités d'évaluation.					Mettre en œuvre les différentes modalités d'évaluation.	
Explorer les différents dispositifs d'évaluation (en fonction du moment et de l'objectif de l'évaluation)					Choisir et mettre en place différents dispositifs d'évaluation (en fonction du moment et de l'objectif de l'évaluation).	
Explorer le degré d'adéquation entre la situation d'évaluation et les objectifs d'apprentissage ou les performances attendues.					Respecter le degré d'adéquation entre la situation d'évaluation et les objectifs d'apprentissage ou les performances attendues.	
Explorer la démarche de remédiation (repérage des erreurs/ analyse et diagnostic /remédiation différenciée)					Mettre en œuvre la démarche de remédiation (repérage des erreurs/ analyse et diagnostic /remédiation différenciée).	
Compétence 10						
Manifester la nécessité de l'exploitation des TICE.					Utiliser les technologies au service de l'apprentissage	
- Repérer les projets TIC réalisés par les apprenants dans le cadre d'un travail collaboratif en situation d'apprentissage observée.					- Participer à l'organisation du travail collaboratif en exploitant l'outil numérique afin de réaliser un projet.	
- Explorer les étapes de réalisation d'un projet TIC.					- Aider les élèves à réaliser des projets TIC en groupes.	
S'inscrire dans les réseaux de communication numériques de l'école.					Adhérer aux réseaux de communication numériques de l'école.	

Compétence 11 : Développer la coopération professionnelle						
Argumenter la nécessité de la coopération professionnelle.					Adopter une attitude de coopération professionnelle.	
Repérer les conditions de faisabilité et de réussite d'un travail collaboratif					Mobiliser des dispositifs, des démarches, des projets et/ou des pratiques favorisant le développement du travail collaboratif.	
Compétence 12 : Mettre en place et animer des projets						
Explorer la nécessité de concevoir des projets.					Participer activement à la réalisation d'un projet collectif.	
Manifester la nécessité de faire de l'école un espace de vie, d'épanouissement et de culture favorisant le « vivre ensemble ».					Contribuer à faire de l'école un espace de vie, d'épanouissement et de culture favorisant le « vivre ensemble ».	

V. ANNEXE: RÉFÉRENTIEL NATIONAL DE COMPÉTENCES DES ENSEIGNANTS



Sommaire



introduction.....	111
1. preambule – conception du referentiel de competences de l'enseignant.....	111
1.1. une entree par les situations professionnelles	112
1.2. categories de situations professionnelles	112
1.3. domaines de l'activite professionnelle de l'enseignant	114
partie I – le referentiel de competences (document 1).....	116
1. domaine 1 : professionnalite enseignante et ethique professionnelle	116
competence 1 (c1): s'engager dans la construction de sa professionnalite enseignante	116
competence 2 (c2). agir en fonctionnaire de façon ethique et responsable	118
2. domaine 2 : domaine d'enseignement/ apprentissage.....	119
competence 3 (c3). maitriser les savoirs disciplinaires a enseigner et savoirs professionnels pour enseigner	119
competence (c4). communiquer clairement a l'oral et a l'ecrit dans la langue d'enseignement..	120
competence 5 (c5). concevoir des scenarii d'enseignement/apprentissage.....	121
competence c6. gerer les apprentissages et gerer la classe	123
competence c7. educer aux competences de vie	124
competence c8. gerer la diversite des eleves.....	125
competence c9. evaluer les acquis des apprentissages	126
competence c 10. maitriser et utiliser les tic	127
3. domaine 3 : domaine vie scolaire et environnement educatif et social.....	128
competence c 11. developper la cooperation professionnelle	128
competence c 12. mettre en place et animer des projets	129
partie II – ressources necessaires constitutives des competences ((document 2).....	130
1. domaine 1 : professionnalite enseignante et ethique professionnelle	131
2. domaine 2 : enseignement/ apprentissage.....	133
3. domaine 3 : domaine vie scolaire et environnement educatif et social.....	139



Introduction

Dans une réforme curriculaire qui vise à former «des enseignants professionnels réfléchis», il s'agit de construire les compétences professionnelles du métier, à partir d'un Référentiel qui décrit les compétences attendues et identifie les situations professionnelles à travers lesquelles l'activité professionnelle s'exerce avec la mise en œuvre de ces compétences qui la constitue.

On entend par « **compétence professionnelle** », un **Savoir - agir- réfléchi**, une potentialité à faire un usage pertinent et réfléchi de ses savoirs, capacités, attitudes et autres ressources personnelles et sociales en situation.

Une compétence comprend :

- **des savoirs professionnels, des capacités, des attitudes multiples réinvestis dans l'action**, d'où le rôle clef de l'activité du formé dans **des situations professionnelles** qui donnent un sens aux savoirs, savoir-faire construits. La compétence **favorise un rapport plus actif, plus pragmatique au savoir**.

Un référentiel de compétences traduit l'activité professionnelle en compétences, en composantes de compétences attendues, à construire **à partir des situations professionnelles dans lesquelles s'exerce l'activité** professionnelle (approche située) et où sont mobilisées les ressources (connaissances professionnelles, capacités, attitudes) auxquelles les professionnels ont recours pour agir.

Ces référentiels ne sont cependant pas à prendre comme une liste, un catalogue qu'il serait nécessaire de travailler successivement en formation. Il s'agit plutôt, à travers des situations professionnelles, de repérer les compétences à mettre en œuvre et à travailler. Il convient d'aider l'enseignant qui se forme à discerner l'itinéraire formatif qui lui convient le mieux et de l'aider à repérer et à prendre conscience, à partir d'un référentiel, des compétences à développer ou celles en partie développées, voire déjà maîtrisées.

1. Préambule – Conception du référentiel de compétences de l'enseignant

Le Référentiel de compétences a été élaboré à partir d'un référentiel professionnel (métier), d'une description **des activités et tâches réalisées** par un professionnel enseignant dans le cadre **des rôles et des fonctions** qu'il exerce, à la fois en référence avec **les fonctions prescrites** (normes institutionnelles, tâches prescrites) et avec **les fonctions prestées** (pratiques, tâches réelles effectuées par les enseignants).

Les concepteurs ont identifié 3 domaines d'activité professionnelle et les situations professionnelles dans lesquelles elle se déroule afin de définir les compétences qui permettent d'exercer le métier.

Le Référentiel de compétences est un outil d'accompagnement des actions de formation qui sert à son évaluation et soutient des régulations progressives de compétences en voie de construction.

Il sert à donner un sens collectif au métier et des valeurs partagées à la formation des enseignants. Il donne la norme des comportements attendus des enseignants dans les situations professionnelles définies avec des indicateurs de tâches proposées, des critères de qualité et avec des ressources à mobiliser pour chaque compétence retenue.

C'est un construit social théorique qui rend compte de 12 compétences visées à l'issue d'une formation professionnelle, en tant que **résultats des apprentissages effectués**. Ce construit comporte des éléments qui résultent d'une double approche : une approche située

autour des situations professionnelles et **une approche analytique** descriptive sur les ressources constitutives des compétences à construire.

1.1. Une entrée par les situations professionnelles

Toute activité professionnelle s'exerce dans des situations professionnelles. Pour un enseignant, ces situations sont variées :

- Situation de gestion de l'enseignement-apprentissage,
- Situation de gestion de classe,
- situation de gestion d'une classe à effectif élevé,
- situation de gestion de la diversité des élèves, la différenciation,
- situation de gestion d'un conflit en classe avec un élève,
- situation de conception de tâches et de situations d'apprentissage,
- situation de conception d'une variété de formes de questionnement(s),
- situation de gestion des évaluations, la correction des erreurs,
- situation de gestion du premier jour de rentrée des classes,
- situation de gestion de l'accueil des parents,
- situation de gestion du travail en équipe avec des collègues
- situation de gestion d'un entretien avec un formateur, un inspecteur...

Une situation professionnelle fait référence aux différents contextes de l'activité professionnelle, aux différents rôles et fonctions que cette activité sollicite et aux tâches qui la composent. Les situations professionnelles concernent le champ de la formation ; elles sont le moyen de construction de compétences et de savoirs professionnels. En formation, il s'agira d'analyser les situations professionnelles à travers lesquelles on identifiera l'activité professionnelle liée à la situation analysée ; on confrontera les enseignants à de multiples situations professionnelles emblématiques du métier, surtout à des situations-problèmes à visée intégrative, pour intégrer les différents acquis en s'appuyant sur les connaissances antérieures des enseignants et construire les compétences.

À partir du Référentiel de compétences, sera mise en place une formation par l'analyse des situations professionnelles et de l'activité professionnelle y afférant.

1.2. Catégories de situations professionnelles

Toute situation professionnelle est complexe de par sa nature, son objectif, sa durée et sa fréquence. Les catégories suivantes rendent compte de cette complexité :

1. Situations **emblématiques, récurrentes** sont des situations précises qui se répètent dans le quotidien de l'exercice du métier :

- préparation d'une séquence
- élaboration d'une épreuve d'évaluation
- conception d'une fiche pédagogique
- organisation de l'enseignement-apprentissage
- gestion des apprentissages
- gestion des évaluations
- gestion du groupe classe
- gestion des réunions de parents.

2. **Situations englobantes collectives** sont des situations qui intègrent un grand nombre de tâches conçues et menées en équipe

- projets collectifs
- projets d'établissement
- recherches-action
- ateliers de travail
- conseils de classe...

3. **Situations - événements** sont des situations occasionnelles

- rentrée de classes
- gestion de conflits
- manifestations culturelles
- séminaires
- conseil d'établissement
- dilemme éthique
- commissions d'examen
- conseil de discipline...

Chaque situation professionnelle mobilisera et développera des compétences spécifiques.

Exemples de mobilisation et de développement de compétences dans les situations professionnelles

Situations professionnelles	Compétences principales mobilisées
- Enseignement-apprentissage	- C1-C3 à C12
- réunions	- C1- C2- C4- C11-
- sessions de formation continue	- C1- C2- C3
- projets d'établissement	- C1- C2- C11-C12
- commissions d'examens	- C1-C2- C 3- C9- C11
- dilemmes éthiques	- C1-C2- C4-C6-C8-
- Gestion des apprentissages	- C1. C3-C5-C6-C8-C9-C10-C12

1.3. Domaines de l'activité professionnelle de l'enseignant.

Ce référentiel de compétences s'appuie sur les trois domaines de l'activité professionnelle de l'enseignant.

<ul style="list-style-type: none"> - Domaine 1 de l'activité professionnelle: Professionnalité enseignante et éthique professionnelle
<ul style="list-style-type: none"> - C1. S'engager dans la construction de sa professionnalité enseignante - C2. Agir en fonctionnaire de façon éthique et responsable
<ul style="list-style-type: none"> - Domaine 2 de l'activité professionnelle : Enseignement / apprentissage
<ul style="list-style-type: none"> - C3. Maîtriser les savoirs disciplinaires à enseigner et savoirs professionnels pour enseigner - C4. Communiquer clairement et convenablement à l'oral et à l'écrit dans la langue d'enseignement - C5. Concevoir des scénarii d'enseignement/ apprentissage - C6. Gérer les apprentissages et la classe - C7. Eduquer aux compétences de vie - C8. Gérer la diversité des élèves - C9. Evaluer les acquis des apprentissages - C10. Utiliser les TIC
<ul style="list-style-type: none"> - Domaine 3 de l'activité professionnelle : Vie scolaire et environnement éducatif et social
<ul style="list-style-type: none"> - C11. Développer la coopération professionnelle - C12. Mettre en place et animer des projets.

Le Référentiel est présenté en deux parties, deux documents :

- La première partie (document 1) présente l'**approche située**, contextualisée qui décrit les situations professionnelles par compétence, les composantes de chaque compétence ainsi que les indicateurs, c'est à dire les tâches à réaliser et les critères de qualité à atteindre.

- Situations professionnelles	- Composantes de compétence	- Indicateurs	- Critères
-------------------------------	-----------------------------	---------------	------------

- La seconde partie (document 2) porte sur l'approche analytique qui décrit les ressources nécessaires constitutives des compétences, pour réaliser les différentes activités professionnelles sous la forme de connaissances, capacités, attitudes

- Compétence - Ressources à mobiliser	- Savoirs/ connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
--	-----------------------------	-------------------------------	---------------------------

Le premier document renvoie à un ensemble de repères partagés sur la profession. Le deuxième document affiche les liens entre les compétences attendues et les contenus de formation permettant de construire les ressources constitutives des compétences.

Le Référentiel de compétences est un **levier de professionnalisation**, les compétences définissent une identité professionnelle et non plus disciplinaire, s'inscrivant ainsi dans la logique du curriculum général adopté ; il apporte à tous les formateurs un langage commun pour traiter de **l'acte professionnel d'enseigner** ; il reste un instrument et dépend de l'usage qui en est fait en formation.

Un référentiel de formation met en place les modalités de formation, les situations de formations nécessaires à la construction des ressources et des compétences. Une gestion classique (voire behavioriste) de la formation conduirait à faire travailler successivement les diverses compétences retenues à maîtriser. Or, il est impossible de tout faire travailler à la fois, et prendre en compte la complexité de la situation d'enseignement-apprentissage n'exclut pas de travailler certaines compétences successivement à partir des situations professionnelles rencontrées.

A l'opposé une formation professionnalisante va partir de l'analyse de situations professionnelles en faisant émerger des problèmes professionnels à résoudre, qui seront identifiés par les formés. Aussi il s'agira d'aider le futur formé à analyser des situations professionnelles et d'apprentissage/enseignement suffisamment diversifiées, pour en pointer progressivement des questionnements en termes de compétences à devoir maîtriser. Il sera alors possible de lui faire prendre conscience d'autres compétences que celles qu'il a identifiées, à partir d'un référentiel du type de celui-ci-dessous, qui passe en revue l'ensemble des compétences constitutives du métier à construire progressivement ; les compétences s'approfondissent au cours d'un processus continu débutant en formation initiale et se poursuivant tout au long de la carrière par l'expérience professionnelle accumulée et par la formation continue.

PARTIE I – Le référentiel de compétences (Document 1)

- Domaine 1 : Professionnalité enseignante et éthique professionnelle

Compétence 1 (C1): S'engager dans la construction de sa professionnalité enseignante

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Situations professionnelles tout au long de la trajectoire professionnelle dont : <ul style="list-style-type: none"> » Gestion de l'enseignement-apprentissage » dilemmes éthiques » réunions » sessions de formation continue, des séminaires, des leçons témoins, des ateliers, » commissions » conseils de classes, d'établissement » concours professionnels » pratiques innovantes, recherches, projets collectifs » Faire face à une situation avec un dilemme éthique 	<ul style="list-style-type: none"> - Se situer par rapport aux valeurs inhérentes au métier d'enseignant - Développer son identité professionnelle - Développer des compétences professionnelles et <ul style="list-style-type: none"> - une posture de réflexivité en formation initiale et continue, en auto formation, en co-formation et par analyse et mutualisation des pratiques - S'impliquer dans des démarches d'innovation, de créativité et de recherche 	<ul style="list-style-type: none"> - L'enseignant agit conformément à la politique éducative - Il met en œuvre les textes officiels relatifs à l'exercice de la profession - Il se comporte conformément aux principes, aux valeurs et aux finalités qui fondent le système éducatif - Il fonde son identité professionnelle sur les missions et les rôles de l'enseignant assurés dans tous les cycles - Il participe activement à la formation continue, la co formation et l'auto formation - Il analyse ses pratiques et y apporte les régulations requises - Il construit son jugement et son raisonnement professionnel en justifiant ses choix et en les explicitant aux parties prenantes - il s'engage dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel. - Il exerce en tenant compte des changements de l'école et des mutations qui affectent le métier et la société. - Il actualise ses connaissances et met à jour les approches et les méthodes utilisées 	<ul style="list-style-type: none"> - Engagement - Professionnalisme - Pertinence - Efficacité - Réflexivité

Domaine 1 : Professionnalité enseignante et éthique professionnelle

Compétence 2 (C2). Agir en fonctionnaire de façon éthique et responsable

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Situations professionnelles dans l'établissement et dans les situations d'enseignement/ apprentissage - dont : <ul style="list-style-type: none"> » réunions » rencontre parents- enseignants » sessions de formation et séminaires, » commissions » conseils de classes, » concours » Travail en équipe » Préparation d'une séquence pédagogique » Élaboration d'une épreuve » Gestion du groupe classe » Gestion des apprentissages » Gestion des évaluations 	<ul style="list-style-type: none"> - Agir conformément aux missions et aux rôles de - l'enseignant (éduquer, instruire, cultiver, qualifier). - Partager et faire partager les valeurs de la République, les principes de la vie démocratique et les valeurs de l'État civil, - Se conformer aux programmes prescrits et aux textes, règles qui régissent l'action éducative. - Effectuer les tâches administratives attendues: - contrôle des absences, remplissage du cahier de textes, journal de classe... - Préparer les élèves à la citoyenneté active 	<ul style="list-style-type: none"> - Il se comporte conformément aux principes législatifs qui régissent le système éducatif - Il agit conformément aux droits et devoirs des fonctionnaires en respectant les statuts des enseignants et des acteurs éducatifs - Il se comporte conformément à la déontologie professionnelle. - Il respecte et transmet les principes et les valeurs de la vie démocratique - Il respecte et fait respecter les règles et le règlement intérieur. - Il réalise les programmes prescrits. - Il respecte la confidentialité des informations individuelles concernant élèves, familles, collègues et institutions. - Il signale les absences, remplit et fait remplir aux élèves les documents administratifs - Il fait preuve d'impartialité dans l'exercice de sa profession (évaluation, orientation...) - Il aide les élèves à développer leur esprit critique et à distinguer les savoirs des opinions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Engagement - Professionnalisme - Pertinence - Efficacité - Impartialité - Loyauté envers l'Institution

- Domaine 2 : Domaine d'Enseignement/ apprentissage

Compétence 3 (C3). Maitriser les savoirs disciplinaires à enseigner et savoirs professionnels pour enseigner

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les situations d'enseignement/ apprentissage dont : - gestion de l'apprentissage - préparation d'une séquence - conception d'une fiche pédagogique - choix pour l'intervention pédagogique : - objectifs, stratégies, évaluation, interactions, - ajustements, médiation - gestion didactique - transfert 	<ul style="list-style-type: none"> - s'approprier les domaines des apprentissages. - Maîtriser les contenus à enseigner - Transposer les savoirs en contenus à enseigner et en objectifs d'apprentissage - S'approprier les didactiques des disciplines, - l'histoire et l'épistémologie des disciplines - S'initier à la psychologie de l'élève, aux théories d'apprentissage et à la sociologie de l'éducation - S'approprier les recherches en sciences de l'éducation et les théories pédagogiques - Faire preuve d'une certaine culture générale 	<ul style="list-style-type: none"> - Il situe les contenus dans les domaines des apprentissages. - Il assure la corrélation entre les domaines des apprentissages et la discipline. - Il dispense des contenus corrects et conformes aux programmes. - Il transpose les savoirs savants en savoirs à enseigner. - Il transpose les pratiques sociales de référence en habiletés manuelles. - Il exploite des données épistémologiques et historiques dans les situations d'apprentissage - Il met en œuvre les concepts didactiques dans les activités de classe - Il fonde ses pratiques sur la prise en compte des théories psychologiques et sociologiques - Il utilise les savoirs issus de la recherche pour faciliter l'apprentissage des apprenants - Il met en oeuvre des éléments de culture générale afin d'éveiller l'intérêt de tous les élèves au » monde culturel 	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise - Cohérence - Pertinence - Efficience - Faisabilité - Fiabilité

- Domaine 2 : Domaine d'Enseignement/ apprentissage

Compétence 4 (C4). Communiquer clairement à l'oral et à l'écrit dans la langue d'enseignement

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les situations professionnelles en classe et hors classe dont : <ul style="list-style-type: none"> - séquences d'enseignement/ apprentissage en classe - réunions - conseils de classes - pilotage de projets - leçons témoins - Ateliers de travail - Gestion de conflits - Gestion de la classe... 	<ul style="list-style-type: none"> - S'exprimer dans une langue correcte à l'oral et à l'écrit. - Animer les échanges dans différentes situations de communication - Recourir à un discours adapté aux situations de communication et aux interlocuteurs - Communiquer à distance avec les différents partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Il s'exprime à l'oral dans un débit adéquat, d'une voix claire et avec un rythme approprié. - Il formule, à l'oral et à l'écrit, des consignes de travail claires - Il fait preuve d'écoute active - Il facilite en classe les interactions variées. - Il entretient un dialogue constructif avec les élèves, les parents et les partenaires - Il adapte ses propos au niveau de ses élèves - Il adopte des modes de communication verbaux et non verbaux dans des contextes variés - Il exploite les TIC et le numérique à bon escient pour échanger 	<ul style="list-style-type: none"> - Fluidité - Clarté - Efficacité - Efficience - Cohérence - Adéquation - Flexibilité - Rigueur - Aisance - communicative

Domaine 2 : Domaine d'Enseignement/ apprentissage

Compétence 5 (C5). Concevoir des scénarii d'enseignement/apprentissage

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Préparation pédagogique et didactique dont : <ul style="list-style-type: none"> - préparation d'une séquence - scénarisation - élaboration d'une fiche ou d'un outil d'évaluation (avec choix pour l'intervention - pédagogique : <ul style="list-style-type: none"> » objectifs » Situations motivantes, significatives, stratégies, évaluation interactions, ajustements, médiation) » recherches et innovations 	<ul style="list-style-type: none"> - Adopter des stratégies d'enseignement/ apprentissage appropriées et variées - Planifier des situations d'enseignement/ apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> - Il choisit la stratégie appropriée : <ul style="list-style-type: none"> - contenu, niveau des apprenants et moment d'apprentissage - Il choisit les supports appropriés - Il prend en considération la diversité des élèves, leurs prérequis et leurs besoins - Il élabore des dispositifs pédagogiques variés - Il se réfère au programme officiel - Il fait une répartition annuelle, semestrielle, hebdomadaire - Il décline les contenus en objectifs d'apprentissage - Il prépare des fiches pédagogiques - Il adopte une démarche claire - Il organise les conditions facilitatrices de l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> - Efficacité - Efficience - Cohérence - Pertinence - Faisabilité - Adéquation - Flexibilité - Rigueur

	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir des situations et des tâches d'apprentissage motivantes, significatives et significatives 	<ul style="list-style-type: none"> - Il développe les activités d'investigation - Il gère tous les paramètres inhérents à la situation d'enseignement : apprentissage : intellectuel, manuel, organisationnel, conceptuel, relationnel... - il assure le transfert 	
<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer l'évaluation scénarisation formative dans la scénarisation 		<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les difficultés et les obstacles d'apprentissage - remédier aux lacunes et aux difficultés identifiées - Il réalise des outils d'aide et de soutien - Il exploite les erreurs pour ajuster les apprentissages - Il apporte les régulations requises à ses pratiques 	

- Domaine 2 : Domaine d'Enseignement/ apprentissage

Compétence C6. Gérer les apprentissages et gérer la classe

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Situations d'enseignement/ apprentissage : - Intervention pédagogique - Gestion didactique - Gestion et prise en charge de la classe dont : - rentrée de classes - gestion de conflits 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer l'interdisciplinarité et la corrélation des domaines d'apprentissage - Assurer la progression des apprentissages - Animer et accompagner les situations d'apprentissage - construire avec les élèves le sens des apprentissages - Met en œuvre des situations de transfert - Développer un climat propice à l'apprentissage et un mode de fonctionnement efficace et pertinent pour les activités. - Favoriser la participation et l'implication de tous les élèves et créer une dynamique d'échanges et de collaboration entre pairs. - Faire preuve de leadership dans la gestion de la classe - Aménager l'espace - Gérer le temps 	<ul style="list-style-type: none"> - Il inscrit les apprentissages dans les domaines des apprentissages - Il articule les activités disciplinaires à celles d'autres disciplines - Il tient compte des prérequis - Il articule les apprentissages d'une manière cohérente - Il crée une dynamique d'échanges fructueux - Il joue des rôles différents : personne ressource, médiateur, accompagnateur, facilitateur - Il met les élèves en activité dans des situations de recherche, d'investigation - Il facilite le transfert - Il met en place des travaux de groupes - Il instaure un climat favorable à l'apprentissage - Il pilote avec prestance les activités et les tâches - Il gère les conflits de façon juste, avec succès - Il aménage l'espace en fonction de la nature des activités - Il respecte ou module le temps prévu pour les tâches 	<ul style="list-style-type: none"> - Efficacité - Efficience - Cohérence - Adéquation - Flexibilité - Rigueur - Adaptation - Aisance - communicative

Domaine 2 : Domaine d'Enseignement/ apprentissage

Compétence C7. Eduquer aux compétences de vie

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Situations professionnelles tout au long de la trajectoire professionnelle dont : <ul style="list-style-type: none"> - pilotage de projets - gestion de l'enseignement / apprentissage - manifestations culturelles et pédagogiques - 	<ul style="list-style-type: none"> - S'approprier les différents types de compétences de vie 	<ul style="list-style-type: none"> - Il intègre les compétences de vie à développer dans ses pratiques <ul style="list-style-type: none"> » créativité innovation et entrepreneuriat » esprit critique résolution de problèmes et prise de décision » communication et travail collaboratif » maîtrise des techniques de communication et techniques numériques » conscience culturelle et citoyenne » développement de la personne 	<ul style="list-style-type: none"> - Aisance communicative - Efficacité - Efficience - Cohérence - Adéquation - Flexibilité - Ouverture - Innovation
<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer et opérationnaliser les apprentissages dans la logique curriculaire d'interdisciplinarité 	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer des situations d'enseignement / apprentissage d'intégration des compétences de vie 	<ul style="list-style-type: none"> - Il conçoit des activités et des tâches qui développent les compétences de vie - Il pilote/accompagne des projets en relation avec les éducations à (aux) <ul style="list-style-type: none"> » L'environnement » La santé » La citoyenneté » Aux médias et à l'information 	
		<ul style="list-style-type: none"> - Il met en place interdisciplinaires - Il pilote des projets interdisciplinaires 	

Domaine 2 : Domaine d'Enseignement/ apprentissage

Compétence C8.Gérer la diversité des élèves

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les situations professionnelles en classe et hors classe dont : - gestion de la classe - travail de groupes - gestion des conflits - gestion des apprentissages - projets collectifs - conception et élaboration d'évaluations diagnostique et formative - organisation des apprentissages diversifiés - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une pédagogie différenciée en fonction de l'hétérogénéité du groupe classe à partir d'une évaluation diagnostique. - Repérer les intelligences multiples des élèves et les valoriser. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il individualise les activités et les tâches - Il tient compte des rythmes variés des apprentissages - Il varie les formes de différenciation - Il décèle les difficultés d'apprentissages et les signes de décrochage scolaire - Il tient compte des styles d'apprentissage y compris pour les élèves à besoins spécifiques - Il adapte contenus, rythmes et activités aux besoins des élèves 	<ul style="list-style-type: none"> - Aisance communicative - Efficacité - Efficience - Cohérence - Adéquation - Flexibilité

Domaine 2 : Domaine d'Enseignement/ apprentissage

Compétence C9. Evaluer les acquis des apprentissages

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les situations professionnelles en rapport avec les différents types d'évaluation : - avant la mise en œuvre - Mise en œuvre de la situation d'évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> - Planifier et organiser les actions d'évaluation de façon cohérente 	<ul style="list-style-type: none"> - Il choisit la modalité d'évaluation compte tenu de la progression des apprentissages (diagnostique, sommative, formative) - Il établit des bilans périodiques de performances - Il repère les moments opportuns d'évaluation - Il corrige régulièrement les épreuves. 	<ul style="list-style-type: none"> - Adéquation - Cohérence - Validité - Sensibilité - Fiabilité - Pertinence - Efficacité - Rigueur - Réflexivité
	<ul style="list-style-type: none"> - Varier les modalités d'évaluation - Observer et évaluer les élèves dans des situations d'apprentissage selon une logique d'évaluation formative 	<ul style="list-style-type: none"> - Il assure l'adéquation entre les objectifs des apprentissages et les différents types d'évaluation - Il annote les copies pour expliciter la nature des erreurs - Il perfectionne les outils mis en œuvre dans les actions d'évaluation - Il prend des décisions de régulation et d'ajustement - Il identifie et analyse les erreurs - Il met en œuvre un dispositif de remédiation et de consolidation - Il exploite les erreurs pour l'amélioration des acquis 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place les conditions du transfert 	<ul style="list-style-type: none"> - Il facilite les situations de transfert 	

Domaine 2 : Domaine d'Enseignement/ apprentissage

Compétence C 10. Maîtriser et utiliser les TIC

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Situations professionnelles - tout au long de la trajectoire - professionnelle dont : <ul style="list-style-type: none"> - pilotage de projets - gestion des apprentissages - Situations de communication avec les parties prenantes de l'action éducative - Projets innovants 	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer les TIC et les outils multimédias dans son enseignement 	<ul style="list-style-type: none"> - Il manipule les logiciels en relation avec les objectifs des domaines des apprentissages et de la discipline - Il adapte les technologies au service des apprentissages - Il didactise des documents authentiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence - Efficacité - Rigueur - Performance - Faisabilité
	<ul style="list-style-type: none"> - Développer le travail collaboratif numérique 	<ul style="list-style-type: none"> - Il aide les élèves à s'approprier les TIC, à les utiliser pour faire des activités d'apprentissage - Il réalise des projets TIC en groupes et individuels - Il assure l'apprentissage en réseau et à distance 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Tirer le meilleur parti des outils numériques, pour permettre l'individualisation des apprentissages et développer les apprentissages collaboratifs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il met en place des apprentissages individualisés et collaboratifs 	
<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation des outils numériques 	<ul style="list-style-type: none"> - Exercer un esprit critique vis-à-vis de l'utilisation des TIC 	<ul style="list-style-type: none"> - Il recourt efficacement aux TIC pour collecter, interpréter et communiquer des informations et pour résoudre des problèmes - Il oriente les apprenants au bon usage des réseaux sociaux 	

- Domaine 3 : Domaine vie scolaire et environnement éducatif et social

- Domaine 3 : Domaine vie scolaire et environnement éducatif et social

Compétence C 11. Développer la coopération professionnelle

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Situations professionnelles tout au long de la trajectoire professionnelle dont : - réunions - travail d'équipes - Projet d'établissement - manifestations - culturelles et pédagogiques - conseils de classes 	<ul style="list-style-type: none"> - Coopérer au sein de l'école avec l'administration, l'équipe pédagogique, les collègues et les parents 	<ul style="list-style-type: none"> - Il communique efficacement avec les parties prenantes - Il entretient un dialogue constructif avec les parties prenantes de la vie scolaire - Il fait usage de techniques d'animation variées et appropriées aux réunions menées - Il coopère avec les parents pour gérer des situations éducatives des apprenants 	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence - Aisance - communicative - Cohérence - Flexibilité - Responsabilité - Initiative
<ul style="list-style-type: none"> - sessions de formation - gestion de classe - Gestion des - apprentissages - projets collectifs 	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborer dans le cadre de commissions, d'ateliers de travail, d'exams... - Observer et Analyser des pratiques entre pairs - Concevoir de nouvelles pratiques, des outils, des dispositifs, des projets en équipes 	<ul style="list-style-type: none"> - Il travaille en groupes avec les collègues pour - élaborer des outils et des documents - Il participe avec les pairs aux analyses des pratiques - Il participe à la conception et à l'élaboration d'outils et de dispositifs d'enseignement/apprentissage 	
	<ul style="list-style-type: none"> - - Articuler ses activités pédagogiques avec celles de ses collègues au sein d'un cycle et entre les cycles scolaires - pour en assurer la liaison, travailler en équipes 	<ul style="list-style-type: none"> - Il analyse le parcours des apprenants en vue de - surmonter les difficultés rencontrées - Il coopère entre pairs pour réaliser des projets ou des outils interdisciplinaires (classes, inter classes, établissement, locaux, régionaux, nationaux ...) 	

- Domaine 3 : Domaine vie scolaire et environnement éducatif et social

Compétence C 12. Mettre en place et animer des projets

Situations professionnelles	Composantes de compétence	Indicateurs	Critères
<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les situations professionnelles hors classe dont : - activités culturelles et artistiques - activités sportives - activités civiques - activités récréatives - projets d'établissement - festivités et manifestations locales, régionales et nationales. - gestion de l'espace scolaire - 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à faire de l'école un espace de vie, d'épanouissement et de culture favorisant le « vivre ensemble » 	<ul style="list-style-type: none"> - Il se comporte en garant des intérêts et de l'image de l'établissement - Il associe les parents dans les différents projets éducatifs et projets d'établissement - Il participe activement dans la vie associative au sein de l'école 	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilité - Pertinence - Cohérence - Efficacité - Engagement - Créativité
	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des projets éducatifs et culturels et des projets d'établissement, de vie scolaire impliquant élèves, parents, pairs et administration 	<ul style="list-style-type: none"> - Il participe aux instances de concertation de l'établissement - Il assure les activités d'animation et d'encadrement de clubs - Il aide les élèves à construire leurs projets de formation et leurs orientations - Il contribue à l'organisation des manifestations culturelles ou sportives au profit des apprenants 	

PARTIE II – Ressources nécessaires constitutives des compétences (Document 2)

Le document porte sur l'**approche analytique** qui décrit les ressources nécessaires constitutives des compétences, pour réaliser les différentes activités professionnelles sous la forme de connaissances, capacités et attitudes. Ce document affiche les liens entre les compétences attendues et les contenus de formation permettant de construire les ressources constitutives des compétences.

- Domaine 1 de l'activité professionnelle : Professionnalité enseignante et éthique professionnelle

- C1. S'engager dans la construction de sa professionnalité enseignante C2. Agir en fonctionnaire de façon éthique et responsable

- Domaine 2 de l'activité professionnelle : Enseignement / apprentissage

- C3. Maîtriser les savoirs disciplinaires à enseigner et savoirs professionnels pour enseigner C4. Communiquer clairement et convenablement à l'oral et à l'écrit dans la langue
- d'enseignement
- C5. Concevoir des scénarii d'enseignement/apprentissage C6. Gérer les apprentissages et la classe
- C7. Eduquer aux compétences de vie C8. Gérer la diversité des élèves
- C9. Evaluer les acquis des apprentissages C 10. Utiliser les TIC

- Domaine 3 de l'activité professionnelle : Vie scolaire et environnement éducatif et social

- C 11. Développer la coopération professionnelle
- C 12. Mettre en place et animer des projets.

Remarque

Très souvent, les capacités et les attitudes présentent des indicateurs similaires, et parfois redondantes dans les diverses compétences.

Il est tout à fait possible de réduire la liste des attitudes énoncées de façon quasi exhaustive.

1. Domaine 1 : Professionnalité enseignante et éthique professionnelle

Compétence C1 : S'engager dans la construction de sa professionnalité enseignante		
- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Les lois, les législations, les textes officiels et les référentiels relatifs au domaine de l'éducation. - Le curriculum tunisien - Le référentiel du métier de l'enseignant - Le référentiel des compétences de l'enseignant - Les valeurs du système éducatif - Les finalités du système éducatif - L'histoire de l'éducation - la philosophie de l'éducation 	<ul style="list-style-type: none"> - construire son identité professionnelle à partir des missions et les rôles de l'enseignant - Agir de manière éthique - coopérer avec les différents partenaires : collègues, parents, associations... - jouer pleinement son rôle dans l'équipe. - Respecter les règles internes à l'établissement (code de vie dans l'école, comportements, vestimentaire) - analyser et faire évoluer ses pratiques - Mettre en œuvre le curriculum disciplinaire - contribuer à la mise en œuvre le projet d'établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre responsable - Etre motivé - Etre réflexif - Etre objectif - Etre fier de son appartenance au corps enseignant - Etre innovant - Etre coopératif - Etre performant - Faire preuve de discrétion professionnelle, de confidentialité - Se comporter conformément aux exigences de la profession. - Etre un citoyen actif

Compétence C2 : Agir en fonctionnaire de façon éthique et responsable

- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Les législations du pays - La loi de la fonction publique - Les lois, les législations, les textes officiels et les référentiels relatifs au domaine de l'éducation - Le curriculum tunisien - le statut des enseignants et des acteurs éducatifs - Le référentiel du métier de l'enseignant - Le référentiel des compétences de l'enseignant - L'andragogie - Le projet d'établissement - les valeurs, les stéréotypes et discriminations - Déontologie et éthique professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Agir de manière responsable et éthique dans l'exercice de ses fonctions - Participer à la construction d'une charte professionnelle - contribuer à la mise en œuvre des finalités du système éducatif - Transmettre les principes et les valeurs de la vie démocratique - Mettre en œuvre le curriculum disciplinaire - contribuer au projet d'établissement - exercer une autorité bienveillante et adaptée - S'engager à promouvoir l'éducation pour tous - se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons - agir conformément aux règles du « Vivre ensemble » - faire preuve d'esprit critique - Travailler en équipe 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre responsable - Etre engagé - Etre professionnel - Etre assidu - Etre ponctuel - Etre impartial - Faire preuve de rayonnement - Faire preuve d'efficacité dans l'exercice du métier - Etre un citoyen actif - Etre efficace dans ses activités - Etre respectueux des règles - Etre fier de l'appartenance à l'institution et au corps. - Faire preuve de coopération professionnelle

2. Domaine 2 : Enseignement/ apprentissage

Compétence C3 : Maitriser les savoirs disciplinaires à enseigner et savoirs professionnels pour enseigner

- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Savoirs sur le curriculum - Savoirs sur les domaines d'apprentissage - Savoirs disciplinaires - Savoirs relatifs à : l'épistémologie, - La psychologie de l'éducation, - La pédagogie, - Les didactiques, - Les sciences de l'éducation. - Les théories d'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre le curriculum - assurer le développement des compétences transversales et des compétences disciplinaires - Réaliser la transposition didactique - Adopter une démarche adéquate à la didactique de la discipline - Choisir les contenus et les auxiliaires didactiques appropriés - Articuler savoirs pratiques et savoirs théoriques 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre un praticien - réflexif - Etre animateur - Etre facilitateur - Etre médiateur - Etre communicateur - Etre innovateur - Etre planificateur - Etre concepteur

Compétence C4 : Communiquer clairement à l'oral et à l'écrit dans la langue d'enseignement

- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Les domaines d'apprentissage - La (les) langue (s) d'enseignement - L'éthique de la communication - les modes de communication - Les types et techniques de communication - les styles d'animation - Les styles d'apprentissage - Les TIC outils de communication, réseaux - Codes, signes, symboles, langages 	<ul style="list-style-type: none"> - Communiquer de façon efficace et assertive - S'exprimer avec un débit adéquat - Recourir au para verbal et au non verbal - Avoir une écriture lisible et compréhensible - Lire de manière intelligible - Formuler, reformuler - Communiquer de façon claire, précise et adaptée avec des gestes illustratifs - Modaliser le discours - Adopter des stratégies de communication adéquates aux différentes situations - Utiliser le registre de langue approprié - Interagir conformément aux codes sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre bienveillant - Etre rigoureux - Etre à l'écoute - Etre clair - Etre efficace - Etre cohérent

Compétence C5 : Concevoir des scénarii d'enseignement/apprentissage

- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Le curriculum - Les domaines d'apprentissages - Les stratégies d'enseignement/ apprentissage - Méthodes d'enseignement - Le programme disciplinaire - Les situations d'apprentissages, activités et tâches, - Les situations-problèmes - les fonctions de l'évaluation - l'évaluation formative - Les concepts clés de la didactique disciplinaires : - tâches, obstacles, contrat, - activité, transposition didactique, ... - Les pédagogies de l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> - Planifier - utiliser les manuels scolaires et les aides pédagogiques - analyser, expliquer, critiquer, comprendre, synthétiser - conceptualiser, argumenter, problématiser - déterminer les moments d'une séquence d'apprentissage - Structurer les contenus, les apprentissages - Impliquer les élèves - construire une situation problème d'apprentissage - mettre en œuvre les principes de l'évaluation formative - Élaborer et mettre en œuvre des dispositifs de remédiation et de consolidation 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre appliqué - Etre rigoureux - Etre efficace - Etre cohérent - Etre pertinent - Etre accompagnateur - Etre planificateur - Etre concepteur - Etre capable de gérer les imprévus - Etre attentif - Etre capable de réagir et d'interagir - Etre capable de régulation et d'autorégulation - Etre réflexif

Compétence C6 : Gérer les apprentissages et gérer la classe

- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Le curriculum - Les domaines d'apprentissages - les textes officiels et les référentiels relatifs au domaine de l'éducation - Les théories d'apprentissage - Les programmes disciplinaires - Les Aides pédagogiques - Les stratégies d'enseignement/ - Apprentissage - Didactiques des disciplines. - La gestion de classe - Autorité et leadership - Les techniques de gestion - de conflits 	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser les situations d'apprentissage d'une manière cohérente - Exploiter les aides pédagogiques - Varier les supports, les moyens et les outils - Communiquer efficacement pour gérer les situations conflictuelles et les situations d'apprentissage - Favoriser les interactions - Aménager l'espace - Gérer le temps - Faire preuve de leadership 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre rigoureux - Etre efficace - Etre cohérent - Etre pertinent - Etre accompagnateur - Etre capable de gérer les imprévus - Etre capable de réagir et d'interagir - Etre communicateur - Etre bienveillant à l'égard des élèves

Compétence C7 : Eduquer aux compétences de vie

- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Le curriculum - Les domaines d'apprentissages - Les compétences du 21ème siècle - Les compétences de vie - Les éducations à - Les diverses stratégies pédagogiques - La pédagogie de projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Planifier - Concevoir des apprentissages intégratifs - Réaliser des activités favorisant l'intégration des compétences de vie - Mettre en oeuvre les éducations à - Piloter des projets - Faciliter le travail collectif - organiser les apprentissages - assurer la cohérence des éducations à - Développer l'esprit critique 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre créatif - Etre innovant - Etre leadership - Etre coopératif

Compétence C8 : Gérer la diversité des élèves

- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Le curriculum - Les domaines d'apprentissages - Les modes d'apprentissage - Les styles d'apprentissage - L'évaluation diagnostique - La pédagogie différenciée - La psychopédagogie - L'éducation inclusive 	<ul style="list-style-type: none"> - Tenir compte de la diversité des aptitudes des élèves et des styles d'apprentissages - Diversifier les tâches, les itinéraires - Assurer l'implication des apprenants - Tenir compte des besoins des élèves en difficulté - Adapter les activités aux besoins des élèves - Prendre en compte les élèves à besoins spécifiques - Déceler les signes du décrochage scolaire afin de prévenir les situations difficiles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable de régulation et d'autorégulation - Etre équitable - Etre dynamique - Etre bienveillant à l'égard des élèves

Compétence C9 : Evaluer les acquis des apprentissages

- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Les textes officiels relatifs à l'évaluation, aux examens. - Contrôler, mesurer, évaluer - La docimologie. - Les paradigmes d'évaluation - Les types et les fonctions de l'évaluation (évaluations diagnostiques, formatives et sommatives). - Le référentiel d'élaboration des épreuves. - Le portfolio - L'évaluation des compétences : outils et méthodes - La gestion des erreurs - Les grilles de positionnement et de suivi - Les remédiations 	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir une épreuve. - Diagnostiquer et exploiter les erreurs. - Mettre en place un dispositif de remédiation différencié. - Élaborer des outils d'évaluation et de suivi. - Déterminer les types, les modalités et les moments d'évaluation. - développer les capacités d'autoévaluation des élèves - Analyser les résultats des évaluations - Identifier les erreurs, les classer les catégoriser - traiter les erreurs des apprenants - Remédier aux lacunes identifiées 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre équitable, juste - Etre rigoureux - Etre objectif - Etre réflexif - Etre capable de régulation et d'autorégulation, d'ajustements

	<ul style="list-style-type: none"> - Exploiter les résultats des évaluations - Mettre en œuvre des activités de remédiation et de consolidation des acquis - Constituer et gérer un portfolio. - Réajuster ses pratiques professionnelles d'enseignement / apprentissage 	
--	--	--

Compétence C10 : Maîtriser et utiliser les TIC		
- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Les Outils TIC/TICE - Techniques de recherche sur le net. - Applications de logiciels éducatifs (didacticiels). - Plateforme et espace numérique. - Techniques de communication virtuelle. - Paramètres de sécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Manipuler l'outil informatique - Utiliser des didacticiels et les outils multimédias - Développer un esprit créatif et une aptitude à la réflexion et à la résolution des problèmes - Etayer les apprentissages - Autonomiser et socialiser les apprenants. - Innover ses pratiques grâce aux TICE 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre coopératif - Etre vigilant - Etre motivé - Etre créatif - Etre innovant - Etre efficace

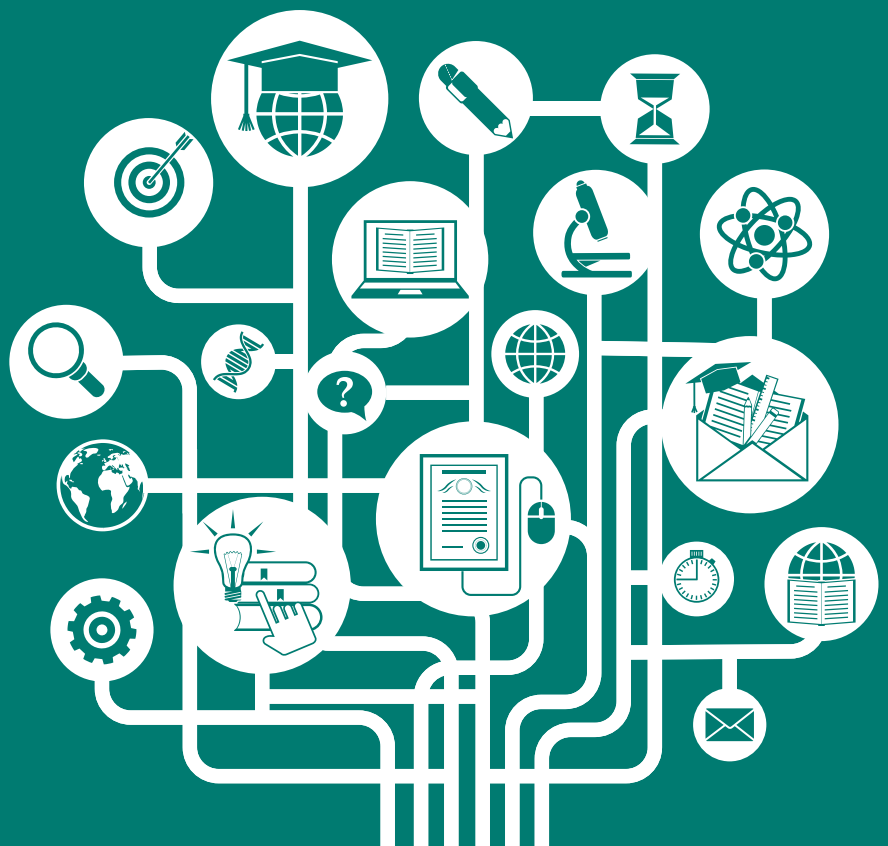
3. Domaine 3 : Domaine vie scolaire et environnement éducatif et social

Compétence C11 : Développer la coopération professionnelle		
- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Les lois, les législations, les textes officiels et les référentiels relatifs au domaine de l'éducation. - Le curriculum tunisien - Déontologie et éthique professionnelles - Psychologie sociale : gestion de groupe et de conflits. - Techniques de communication. - Didactique professionnelle. - Analyse de pratiques - Projets, projets d'établissement - Connaissances sur l'environnement éducatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonner - Négocier - Partager - Diffuser - Confronter - Relativiser - Collaborer - Coopérer - Analyser des pratiques - Concevoir des innovations 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre bienveillant - Etre empathique - Etre Coopératif - Etre rigoureux - Etre pertinent - Etre engagé - Etre attentif - Etre constructif - Etre actif - Etre solidaire - Etre réflexif - Etre à l'écoute des autres

Compétence C12 : Mettre en place et animer des projets

- Savoirs / connaissances	- Savoir-faire / capacités	- Savoir être / Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Les Curriculum - Domaines d'apprentissages - Textes législatifs relatifs à la vie scolaire - Les valeurs du système éducatif - Conception et gestion de projets - Projets de soutien à l'éducation familiale et à l'intégration scolaire - Pédagogie du projet. - Techniques d'animation 	<ul style="list-style-type: none"> - Planifier - Collecter des données. - Analyser des besoins. - Fixer des objectifs - Organiser les activités et les tâches de vie scolaire - Attribuer des responsabilités - Animer - Coordonner les interventions des partenaires - Concevoir un échéancier le respecter - Construire des grilles de suivi du projet - Mettre en place une - évaluation des projets 	<ul style="list-style-type: none"> - Faire preuve de leadership - Etre constructif - Etre motivé - Etre responsable - Etre dynamique - Etre facilitateur - Etre médiateur - Etre innovant

VI. GLOSSAIRE





GLOSSAIRE

Activité/ tâche : distinction en ergonomie :

La **Tâche** est constituée par l'ensemble des objectifs prescrits, qui ont été définis et qui sont assignés à l'apprenant : travail prescrit (conditions déterminées). Pour une tâche donnée, des moyens sont mis à la disposition des opérateurs (consignes, outils, supports...)

L'**Activité** est la réalisation de la tâche par l'apprenant, la mobilisation de l'ensemble de ses ressources et de ses facultés pour réaliser les tâches, atteindre les objectifs qui ont été fixés, et ce en fonction des moyens mis à sa disposition. travail réel (conditions réelles, résultats).

Analyse de pratiques professionnelles :

C'est une démarche de formation professionnalisante liée au développement de la réflexivité : il s'agit d'apprendre à analyser ce que l'on fait en situation réelle d'enseignement-apprentissage, pour comprendre le fonctionnement de l'agir professionnel, à l'aide d'outils d'analyse théoriques et pratiques. La démarche d'analyse de pratiques est finalisée par l'apprentissage du métier par le biais de la réflexivité. Le but est d'aider à construire l'identité professionnelle en mettant en place les compétences pédagogiques, didactiques et relationnelles du métier.

Analyse réflexive :

La réflexion, l'attitude réflexive est un levier du développement professionnel de l'enseignant parce que l'enseignement- apprentissage est un processus complexe, multidimensionnel, incertain et qu'en comprendre le fonctionnement réclame une mise à distance réflexive et une analyse à l'aide d'outils conceptuels. La pratique réflexive est un processus cognitif portant sur l'analyse d'une pratique mise en œuvre et ce au travers d'un processus métacognitif : elle permet de prendre conscience, de problématiser et de changer.

Compétences professionnelles :

Ensemble des ressources cognitives, affectives, motrices, culturelles, sociales mobilisées pour faire face à une famille de situations-problèmes dans des situations professionnelles données. Un accord existe sur des caractéristiques constantes de la compétence : l'idée d'un « savoir-agir » au sens de savoir faire usage de « fondé sur la mobilisation et l'utilisation efficace d'un ensemble de ressources pour exercer une profession. Les compétences se révèlent et se construisent en situation.

Didactique et pédagogie : enseigner comporte plusieurs domaines imbriqués :

- Celui du traitement du Savoir par la pratique relationnelle et l'action de l'enseignant en classe, par l'organisation des conditions d'apprentissage, des situations pédagogiques pour l'apprenant, c'est le domaine de la Pédagogie.
- Celui de la gestion, de la structuration du savoir par l'enseignant et de leur appropriation par l'apprenant, domaine de la Didactique ;

Pour l'apprenant, ce qui est enseigné est constitué à la fois d'un objet didactique et d'un objet pédagogique qui font chacun l'objet d'une appropriation, d'une double genèse instrumentale. L'apprenant doit s'approprier à la fois la dimension pédagogique (présentation, approche, discours, actions et interactions) et la dimension didactique (connaissance) pour apprendre ce qu'on lui enseigne.

Pendant la formation professionnelle, ces domaines pédagogique et didactique, ainsi que le domaine relationnel qui porte sur la personne de l'enseignant, ses attitudes, sa structure cognitive, son style, sont décomposés et étudiés pour eux-mêmes afin d'en faciliter l'appropriation par le stagiaire ; dans la réalité de la classe et de l'exercice du métier, ils sont mis en œuvre simultanément et sont très largement imbriqués.

Enseignant professionnel réfléchi :

Par ses compétences professionnelles, ses savoirs, son « savoir-analyser » les pratiques et les situations, l'enseignant professionnel est capable d'affronter l'inédit, le changement, l'imprévu, de faire face à des situations évolutives et à des problèmes souvent mal définis.

Il ne se contente pas d'exécuter les tâches explicitement prescrites, mais sait répondre à toute tâche correspondant à des obligations implicites de résultats par sa capacité réflexive et d'adaptation.

Il est attendu du professionnel qu'il sache gérer la complexité, naviguer dans celle-ci à partir de repères, de stratégies propres plutôt que selon un plan préétabli à appliquer.

Formation par alternance :

C'est un mode d'apprentissage qui réunit l'aspect théorique et l'aspect pratique dans deux espaces de formation distincts. Le premier se déroule à l'Université ou dans une école supérieure alors que le second a lieu sur le terrain d'exercice dans une unité de production ou de service (école, usine, bureau d'étude, banque, etc.). La formation par alternance intégrative nécessite une articulation étroite entre les espaces de formation et les acteurs qui assurent la formation professionnelle (Modèle Pratique-Théorie-Pratique). (CSEFRS, vision stratégique 2015-2030 p. 96)

Portfolio :

Le portfolio professionnel, en tant qu'outil dynamique illustre le cheminement de l'enseignant pendant sa formation ; il regroupe les éléments pratiques et théoriques, les productions, les rapports de visites de classe, les réflexions et comptes-rendus d'expériences retenus par le stagiaire et reflète la construction des compétences et l'évolution professionnelle au fil de la formation.

Pratique enseignante :

C'est la manière de faire singulière d'une personne, sa façon propre d'exécuter l'activité d'enseignement (fonctions prestées) ; la pratique englobe l'activité et recouvre à la fois des actions, des gestes, des techniques, procédures (observables), mais aussi des choix, des stratégies, des décisions, des fins, des actes, des processus, ainsi que les normes du groupe professionnel.

Métier :

Il s'agit d'une activité de travail dont un individu tire ses moyens de subsistance. Il correspond à des métiers d'exécution techniques dont les règles, les objectifs sont préétablis et appliqués.

Profession :

Au sens commun ce terme est utilisé comme équivalent au terme de métier. Au sens de la sociologie des professions, il correspond à un métier spécifique qui nécessite des savoirs et compétences propres au métier (pédagogiques, didactiques, psychosociaux pour un enseignant), une longue formation universitaire, une autonomie au travail, des stratégies, une responsabilité et un jugement professionnel, une éthique ; il s'agit d'un métier de responsabilisation (comme les professions libérales, médecins, juges...).

Professionnalisation :

Une notion plurivoque : une formation professionnelle par le terrain ; ou une tendance internationale de transformation structurelle d'un métier d'exécution vers une profession de responsabilisation ; avec un processus à plusieurs degrés et plusieurs dimensions, concernant à la fois la formation et la profession et une évolution des anciennes professionnalités (changement des conditions d'exercice); la construction de nouvelles professionnalités adaptées aux situations professionnelles nouvelles.

Stage :

Période de formation pratique à une profession, période d'apprentissage professionnel ; il permet de découvrir et d'apprendre à exercer un métier, de développer des compétences en mobilisant et en mettant à l'épreuve les acquis de la formation théorique



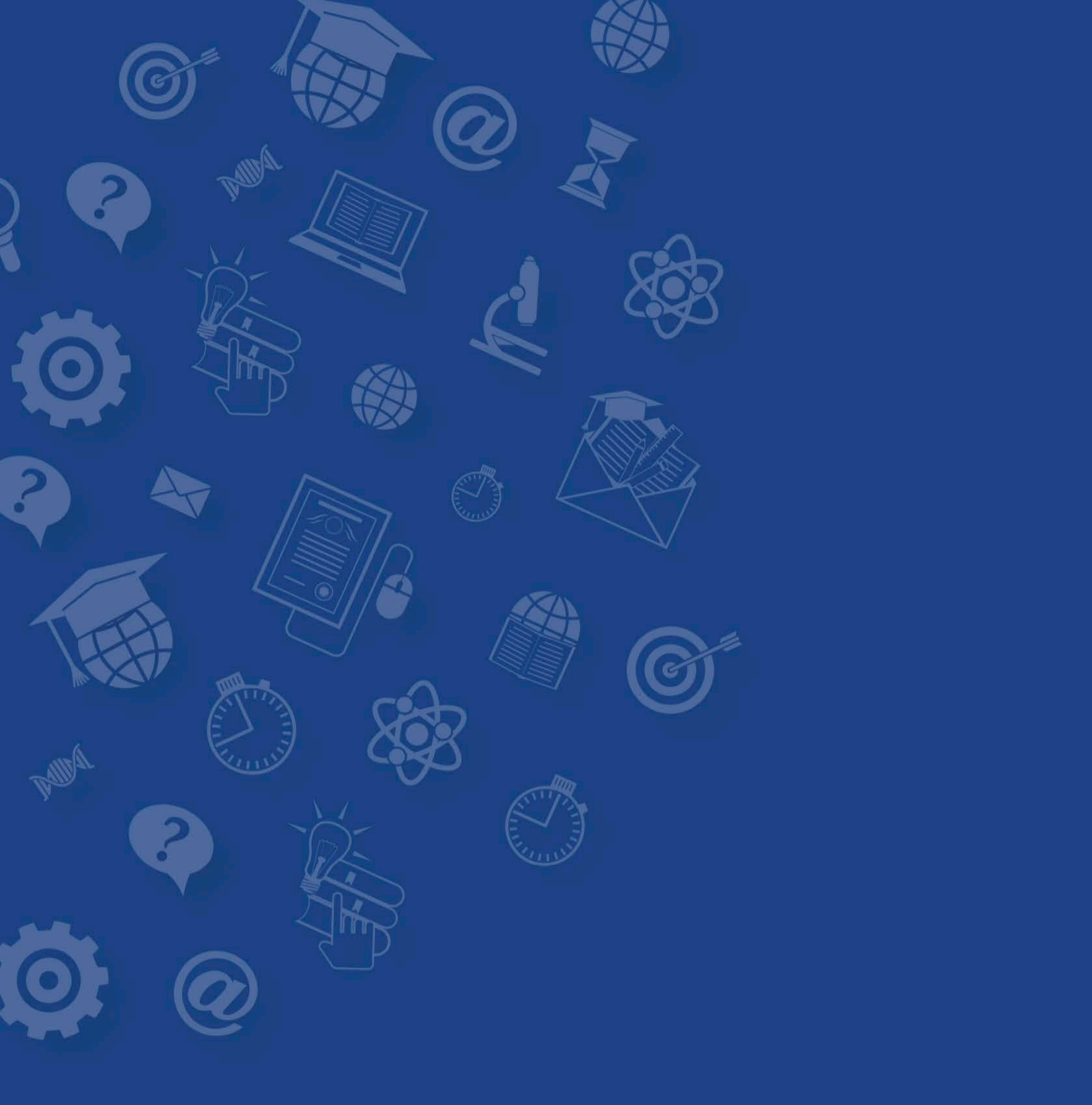
Ce guide a été élaboré par la commission nationale chargée de la conception des outils d'encadrement des stages de la licence nationale éducation et enseignement. La composition de cette commission par ordre alphabétique est la suivante :

Membres de la commission nationale des stages accompagnés	
Nom	Fonction
Faïsal Naïmi	Inspecteur Général des écoles primaires
Mounir Mannai	Inspecteur Général émérite de l'éducation
Noureddine Chmengui	Inspecteur Général des écoles primaires
Noureddine Touati	Inspecteur Général des écoles primaires
Sina Azzabi	Inspectrice principale des écoles primaires
Zahra Ghodbane	Inspectrice Générale des écoles primaires
Consultant animateur de la commission :	
Mourad Bahloul	Professeur des universités

Supervision institutionnelle et validation des outils au Ministère de l'éducation :	
Nadia Ayari	Directrice Générale du Cycle Primaire

Accompagnement et suivi au bureau de l'Unicef en Tunisie :		
Coordination générale et suivi technique et pédagogique	Abdelwahab Chaoued	Spécialiste Education
Supervision et suivi programmatique	Mirko G. Forni	Chef de la Section Education
Correction linguistique et suivi chez l'éditeur	Hamda Ghariani	Consultant en éducation

Accompagnement technique et pédagogique du groupe d'experts :
L'accompagnement technique et pédagogique lors des différentes étapes de mise en œuvre du programme de formation des formateurs en analyse des pratiques professionnelles et de conception des guides relatifs aux stages de formation en Licence Nationale Education et Enseignement a été assuré par une équipe d'experts internationaux composée de :
Marguerite ALTET, Mourad BAHLOUL, Danièle HOUPERT, Faten MADDAH, Anne GOMBERT et Laetitia ANTONOWICZ.



<http://www.edunet.tn/lnee/index.html>

GUIDE DE L'ENSEIGNANT STAGIAIRE
Licence Education et Enseignement

Tunis, juillet 2022