

Liban

Mai 2021

FRANCE
ÉDUCATION
INTERNATIONAL

**Le vade-mecum
pour les
coordinateurs
de matières**

Séance 3



Souvenez
-VOUS...

Quels ont été les
points déjà
abordés, lors des
séances 1 et 2

1. La fiche-métier du coordinateur 
2. Des principes didactiques et pédagogiques ... 
3. Un protocole pour l'observation de classes 
4. Deux grilles pour une première observation de classe 
5. Des éléments pour une observation plus ciblée 
6. Un canevas pour l'entretien post-observation . 
7. Attitudes facilitantes et formulations pendant l'entretien. 
8. Une matrice pour le compte rendu d'observation . 
9. Une fiche pour le suivi pédagogique des enseignants
10. Un document pour susciter et guider la réflexivité ... 
11. Un document pour l'autoévaluation de l'enseignant
12. Un document pour l'autoévaluation du coordinateur
13. Les différentes actions de formation
14. Douze préalables pour des formations efficaces
15. Le plan d'action du coordinateur
16. Un canevas pour le rapport d'activité annuel

Retour sur la séance 2

Des
commentaires
?

Avez vous
des
questions ?

Le suivi des enseignants

Pourquoi est-il utile de garder une mémoire de vos interventions auprès des enseignants ?

Avez-vous des dossiers sur chacun des enseignants dont vous assurez l'encadrement ?

Si « oui », que trouve-t-on dans ces dossiers ?

Un exemple de fiche →



Données administratives

Nom et prénoms :

Diplômes :

Matière(s) enseignée(s) :

Enseigne depuis :

Est dans l'établissement depuis :

Anciens établissements d'exercice :

Année scolaire							
Cours assurés							

Synthèse des observations de classes :

Dates et heures	Classes	Principales remarques formulées		Evolution (+, -, =)
		forces	défis	
			Objectifs :	
			Objectifs :	
			Objectifs :	
Etc.				

Entretiens professionnels :

Dates	Lieu	Sujet	Conclusions
Etc.			

Participation à des formations :

Dates	Lieu	Total Horaire	Thème	Animateur
Etc.				

Autres informations :

.....

.....

Vers une autoévaluation des enseignants et des coordinateurs



Dans la perspective de leur responsabilisation et de leur développement professionnel, il peut se révéler intéressant de proposer aux enseignants de réaliser l'autoévaluation de leurs pratiques pédagogiques.

Deux types de supports distincts mais complémentaires peuvent être utilisés à cette fin :

- 1/ Le référentiel de compétences professionnelles (on y reviendra)
- 2/ Les principes didactiques et pédagogiques décidés.

Les enseignants devront se positionner par rapport à chacun de ces principes et à partir d'un code couleur.

Effectuée à plusieurs mois d'écart, cette démarche devrait permettre aux enseignants de mesurer leur évolution professionnelle.

Remarque : comme tous les documents d'autoévaluation, celui-ci est à la seule intention de la personne qui s'évalue. Le coordinateur ne demandera pas aux enseignants le document qu'ils auront complété.

Un code couleur

- Je n'ai aucune difficulté dans ce domaine et mon action est efficace
- J'ai des difficultés dans ce domaine, mais il s'agit d'un de mes objectifs prioritaires à court terme
- Je n'ai pas de véritable difficulté dans le domaine, mais mon efficacité pourrait être améliorée
- J'ai des difficultés dans ce domaine, mais il ne représente pas une de mes priorités dans l'immédiat.
- Non pertinent : dans mon contexte professionnel actuel, ce principe ne semble pas réaliste.

Vous indiquerez également d'une croix le(s) domaine(s) pour le(s)quel(s) vous souhaiteriez bénéficier d'une formation X

Exemple de document de référence



Les principes pédagogiques et didactiques (exemples)	Dates		

1. CE REFERENTIEL PEDAGOGIQUE SUR L'APPRENANT			
1. Placer l'élève au centre de la pédagogie : la pédagogie est centrée sur l'apprenant et non pas sur l'enseignement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tenir compte de la diversité des apprenants en connaissant et en respectant la pluralité des styles d'apprentissages	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Différencier sa pédagogie pour gérer l'hétérogénéité (niveau, rythme d'apprentissage, besoins, motivations, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ou référentiel de compétences professionnelles

Remarque importante :

Le même principe d'une autoévaluation peut être appliqué aux coordinateurs.

Pour ce faire, on doit disposer d'un document de référence qui peut être :

1/ soit la liste des tâches relevant de la fonction

2/ soit un référentiel de compétences professionnelles pour le coordinateur de matières (on y reviendra)

ATELIER



À partir des éléments de réflexion précédents, listez les actions et les outils que vous pourriez développer dans votre rôle de conseiller pédagogique, puis faites les bases de votre plan d'action annuel dans ce domaine





Un référentiel de compétences
professionnelles pour les enseignants

A teal-colored rectangular sign with a hand-drawn black border is the central focus. It is held up by a single wooden clothespin. The sign is placed on a dark brown wooden surface. Scattered around the sign are numerous other clothespins in various colors: yellow, pink, blue, white, green, and light brown. The background is slightly blurred, emphasizing the sign.

Un peu de terminologie

Pour vous, qu'est-ce qu'un référentiel de compétences professionnelles ?

RÉFÉRENTIEL

de COMPÉTENCES

PROFESSIONNELLES

RÉFÉRENTIEL

de COMPÉTENCES

PROFESSIONNELLES

« la compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée »

RÉFÉRENTIEL

de COMPÉTENCES

PROFESSIONNELLES

« la compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée »

dans le domaine spécifique de sa profession

RÉFÉRENTIEL

*ensemble écrit et structuré,
inventoriant et décrivant ce qui
est attendu d'un sujet*

de COMPÉTENCES

*« la compétence permet d'agir
et/ou de résoudre des
problèmes de manière
satisfaisante dans un contexte
particulier, en mobilisant
diverses capacités de manière
intégrée »*

PROFESSIONNELLES

*dans le domaine spécifique
de sa profession*

RÉFÉRENTIEL

*ensemble écrit et structuré,
inventoriant et décrivant ce qui
est attendu d'un sujet*

de COMPÉTENCES

*« la compétence permet d'agir
et/ou de résoudre des
problèmes de manière
satisfaisante dans un contexte
particulier, en mobilisant
diverses capacités de manière
intégrée »*

PROFESSIONNELLES

*dans le domaine spécifique
de sa profession*

Pour le dire autrement, et dans le cas qui nous concerne :

Un référentiel de compétences professionnelles est

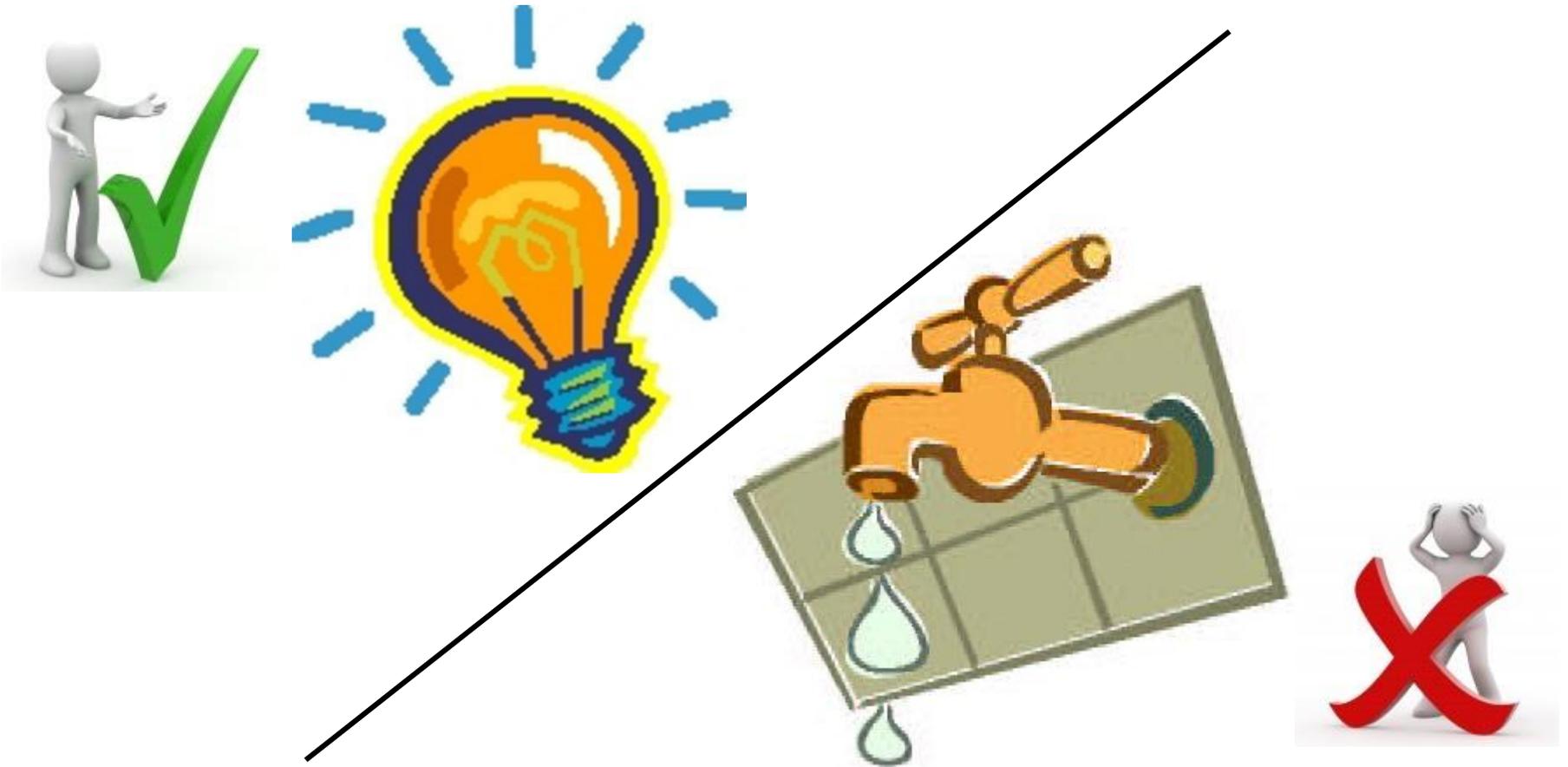
**l'inventaire écrit et organisé
des compétences attendues
d'un enseignant de français ou de DNL
(car utiles et nécessaires)
dans l'exercice de sa profession
en contexte d'enseignement bilingue**

Remarque :

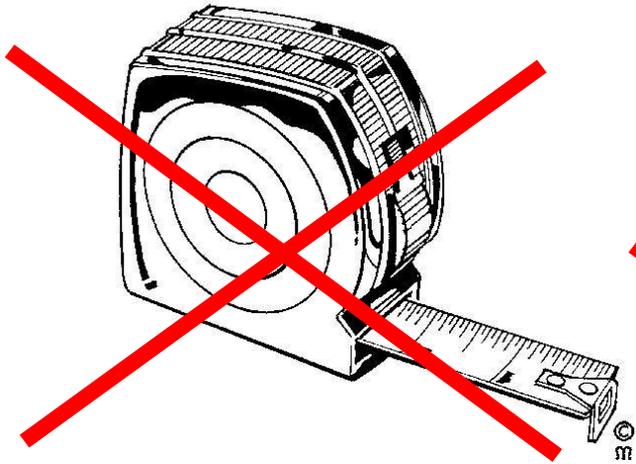
les référentiels de compétences professionnelles ont d'abord été imaginés dans l'enseignement professionnel et pour des métiers « manuels »



les compétences étaient alors plus faciles à contrôler **et donc à évaluer**



Dans un domaine comme l'enseignement, l'approche et l'évaluation seront forcément plus subjectives...



D'après vous, à qui et à quoi peut-il servir un référentiel de compétences professionnelles ?

Il peut servir

1. Aux enseignants eux-mêmes

2. Aux coordinateurs

3. Aux recruteurs

4. Aux inspecteurs et autres évaluateurs

5. Aux conseillers pédagogiques

6. Aux responsables de formation

7. Aux formateurs

Etc.

Remarque : mais pas aux élèves ni à leurs familles...

et il peut servir...

1. À préciser ou à rappeler les attentes institutionnelles

**2. À harmoniser les pratiques professionnelles
(*cf. cohérence*)**

3. À guider les observations de classes

4. À situer les enseignants par rapport aux attentes institutionnelles (évaluation)

**5. À faire émerger les déficits
(et donc les besoins) de compétences**

6. À préciser les contenus de formation professionnelle initiale et continue

7. À l'autoévaluation

Etc.

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	

PUBLIC

Enseignants

UTILISATION

Autoévaluation des compétences

PUBLIC**UTILISATION****Enseignants****Autoévaluation des compétences****Equipes enseignantes**

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	
Conseillers pédagogiques	

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	Clarification des critères d'évaluation
Conseillers pédagogiques	

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	Clarification des critères d'évaluation
	Guidage des observations de classes + transparence des pratiques
Conseillers pédagogiques	

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	Clarification des critères d'évaluation
	Guidage des observations de classes + transparence des pratiques
Conseillers pédagogiques	Orientation du conseil pédagogique

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	Clarification des critères d'évaluation
	Guidage des observations de classes + transparence des pratiques
Conseillers pédagogiques	Orientation du conseil pédagogique
Responsables de formation	

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	Clarification des critères d'évaluation
	Guidage des observations de classes + transparence des pratiques
Conseillers pédagogiques	Orientation du conseil pédagogique
	Identification des programmes de formation (FI / FC)
Responsables de formation	

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	Clarification des critères d'évaluation
	Guidage des observations de classes + transparence des pratiques
Conseillers pédagogiques	Orientation du conseil pédagogique
	Identification des programmes de formation (FI / FC)
Responsables de formation	

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	Clarification des critères d'évaluation
Conseillers pédagogiques	Guidage des observations de classes + transparence des pratiques
	Orientation du conseil pédagogique
Responsables de formation	Identification des programmes de formation (FI / FC)
	Identification des déficits de compétences
Formateurs	

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	Clarification des critères d'évaluation
Conseillers pédagogiques	Guidage des observations de classes + transparence des pratiques
	Orientation du conseil pédagogique
Responsables de formation	Identification des programmes de formation (FI / FC)
	Identification des déficits de compétences
Formateurs	Identification des contenus de formation

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	Clarification des critères d'évaluation
Conseillers pédagogiques	Guidage des observations de classes + transparence des pratiques
	Orientation du conseil pédagogique
Responsables de formation	Identification des programmes de formation (FI / FC)
	Identification des déficits de compétences
Formateurs	Identification des contenus de formation
Recruteurs	

PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
Inspecteurs	Clarification des critères d'évaluation
	Guidage des observations de classes + transparence des pratiques
Conseillers pédagogiques	Orientation du conseil pédagogique
	Identification des programmes de formation (FI / FC)
Responsables de formation	Identification des déficits de compétences
	Identification des contenus de formation
Formateurs	Identification des contenus de formation
Recruteurs	Définition des profils attendus

Etc.

Dans le tableau précédent, repérez à
quoi pourrait servir le référentiel pour
un coordinateur de matières



PUBLIC	UTILISATION
Enseignants	Autoévaluation des compétences
Equipes enseignantes	Harmonisation des pratiques (cohérence pédagogique)
Institution	Précision des attentes institutionnelles
<p data-bbox="54 531 757 1268">On le voit, le RdC représente donc un document semblant essentiel pour guider et orienter le travail du coordinateur</p>	Clarification des critères d'évaluation
	Guidage des observations de classes + transparence des pratiques
	Orientation du conseil pédagogique
	Identification des programmes de formation (FI / FC)
	Identification des déficits de compétences
	Identification des contenus de formation
Recruteurs	Définition des profils attendus

Référentiel de compétences et formation continue



RAPPEL :

Un besoin de formation – initiale ou continue - peut être défini comme étant l'écart entre

- des attendus (*ce qu'on voudrait*) et

- un constat (*ce qu'on a*)

d'où, la nécessité de fixer clairement ces 2 repères.

Finalité de la
formation

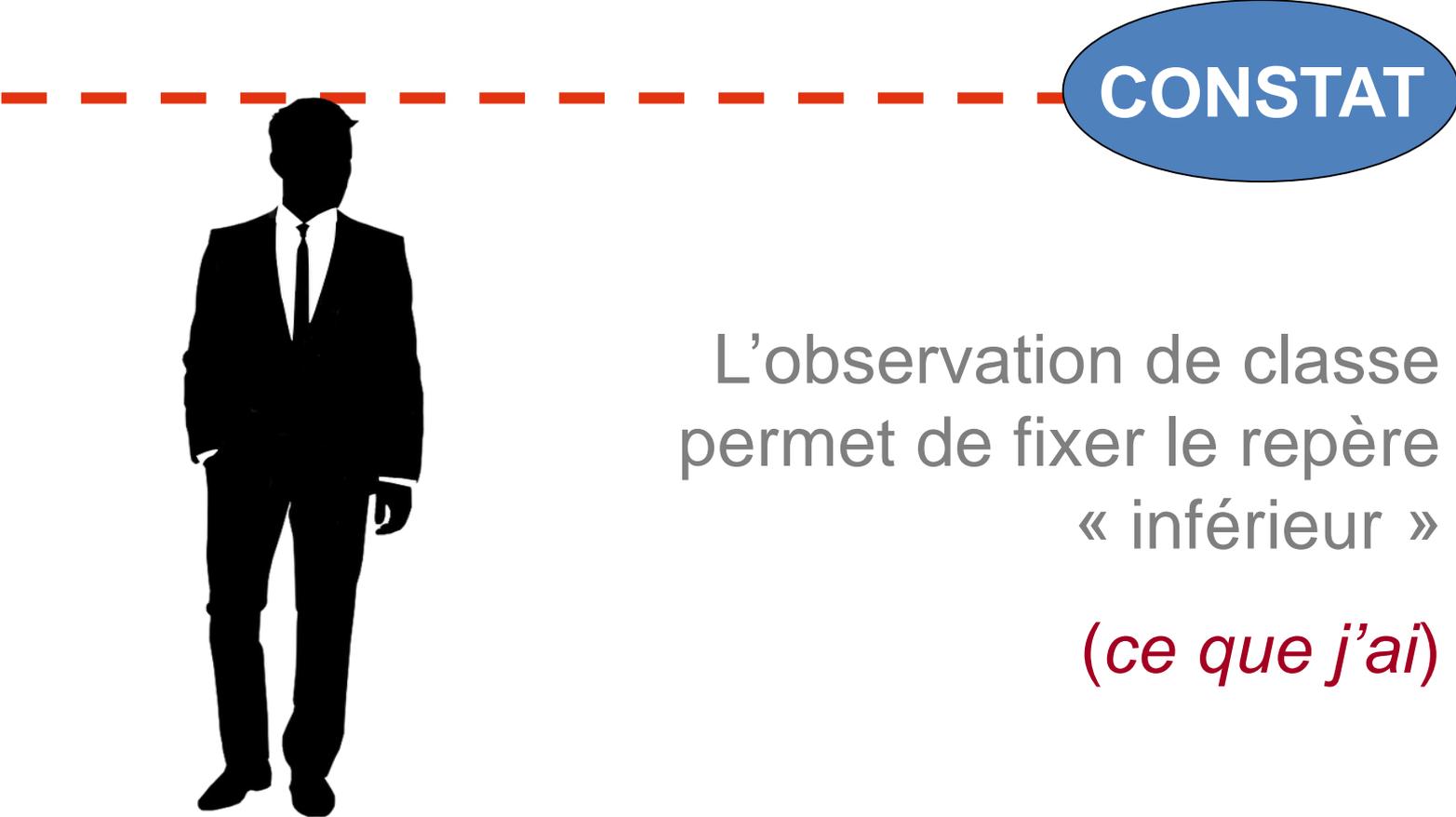
RdC

Le référentiel de
compétences représente
le repère « supérieur »

(ce que je voudrais)

Enseignant
attendu





CONSTAT

L'observation de classe
permet de fixer le repère
« inférieur »

(ce que j'ai)

Enseignant
existant

Comparer les deux permet d'identifier la marge de progression et les besoins de formation

Référentiel de compétences

Observations de classes



Enseignant attendu

Ecart = besoins

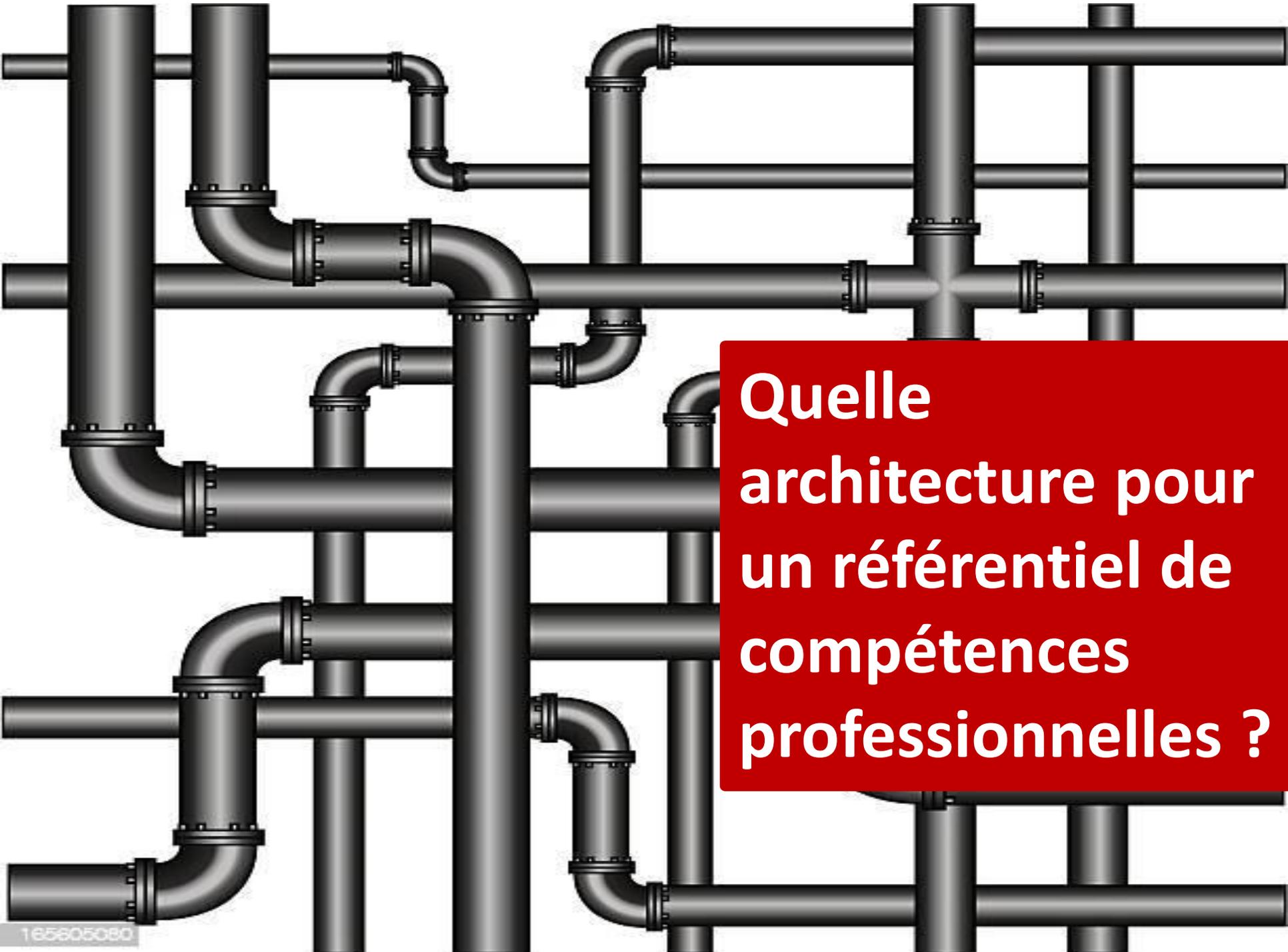
CONTENUS DE FORMATION



Enseignant existant

Une **formation** peut donc être définie comme un processus destiné à réduire les écarts entre des attendus et un existant,

d'où l'importance qu'il y a à préciser les attentes à l'intérieur d'un référentiel de compétences professionnelles.



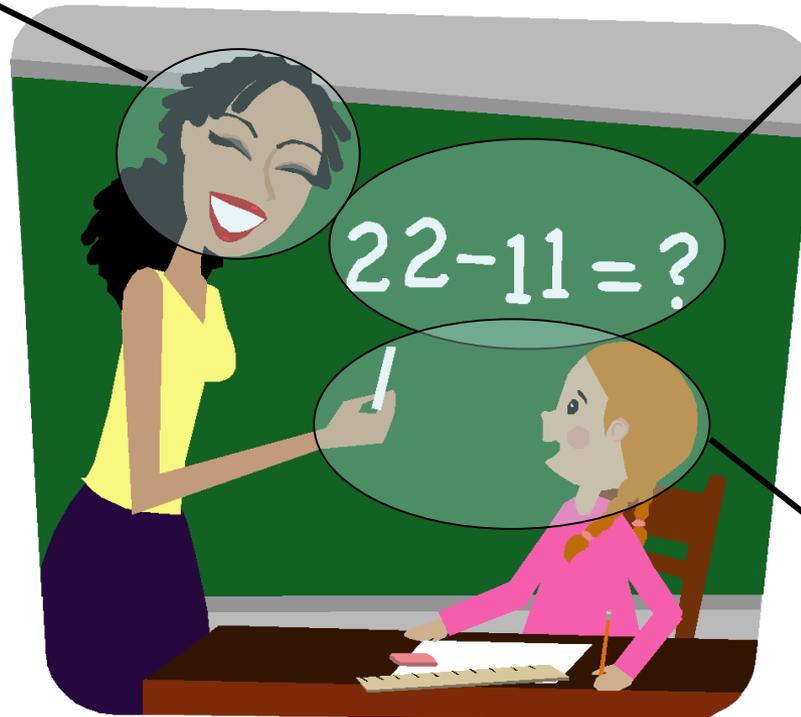
**Quelle
architecture pour
un référentiel de
compétences
professionnelles ?**

Nous évoquerons ici deux principaux types d'architecture.

In fine, les contenus sont identiques mais l'organisation des documents diffère

**des
savoir-être**

**des
savoirs**



**des
savoir-faire**

1

**Pour exercer efficacement,
un enseignant a besoin de maîtriser**

Cette distinction peut servir de trame au référentiel,

mais elle doit encore être déclinée :



LES SAVOIRS



Ils peuvent être :

- institutionnels ;
- administratifs ;
- disciplinaires ;
- linguistiques ;
- culturels ;
- etc.

LES SAVOIR-FAIRE



Ils sont professionnels et peuvent renvoyer à

- la planification de l'enseignement
- la préparation du cours
- la conduite, la gestion et l'animation de la classe
- la gestion des langues
- l'évaluation des élèves, etc.

LES SAVOIR-ÊTRE

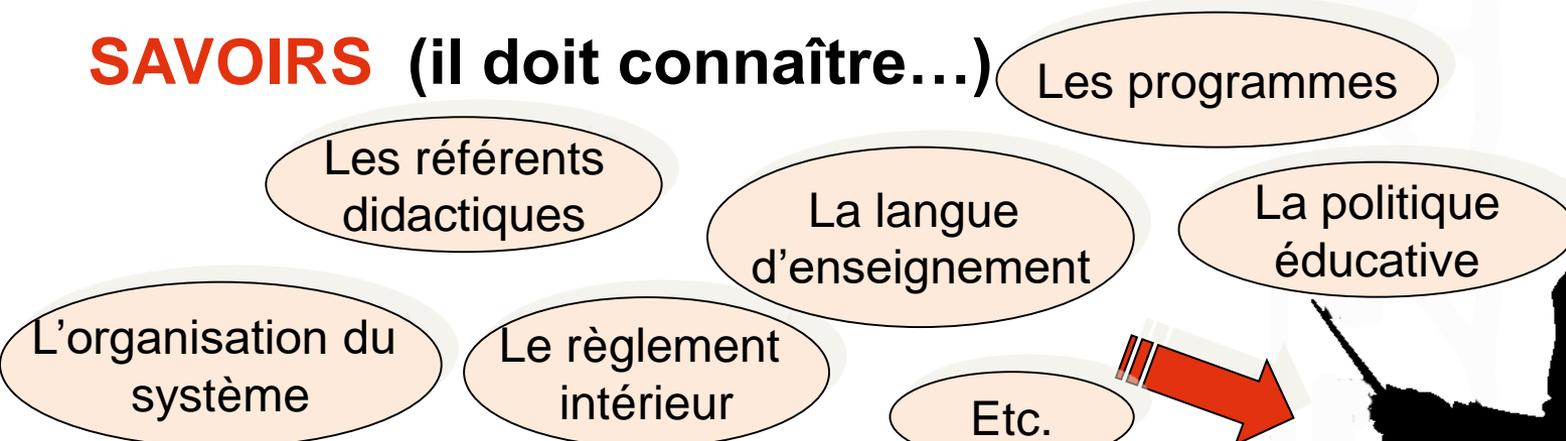
Ils sont comportementaux
et peuvent renvoyer aux
relations avec

- les élèves
- les familles
- les collègues
- l'administration
- soi-même, etc.



Exemple pour un enseignant de français

SAVOIRS (il doit connaître...)

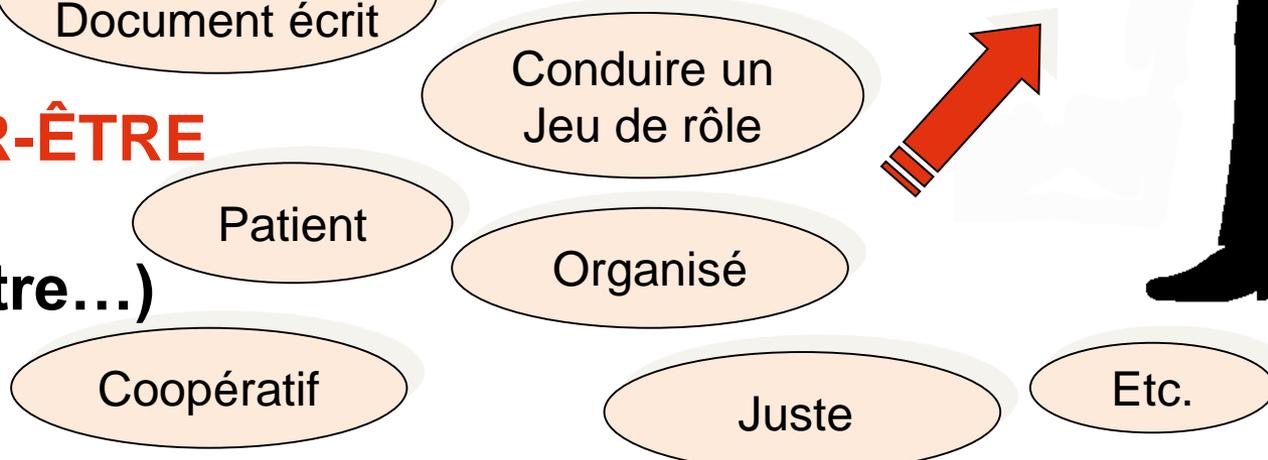


SAVOIR-FAIRE (il doit savoir...)



SAVOIR-ÊTRE

(il doit être...)



Un exemple de référentiel de compétences professionnelles : Cap-Vert

SOMMAIRE

LES SAVOIRS

Etc.

LES SAVOIR-FAIRE

Etc.

LES SAVOIR-ÊTRE

Etc.

Pour exercer efficacement, un enseignant réalise des macro-tâches,

et pour réaliser ces macro-tâches, il a besoin de mettre en œuvre des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être.

Un autre exemple de référentiel de compétences professionnelles : Europe centrale et orientale



SOMMAIRE

1. AGIR EN PROFESSIONNEL DE FAÇON ETHIQUE ET PROFESSIONNELLE



Etc.

ATELIER 1



Décidez entre vous d'une architecture
pour un référentiel de compétences
enseignant dans un dispositif bilingue
et commencez à réfléchir à son contenu



ATELIER 2



Et un référentiel de compétences
professionnelles pour coordinateur vous
semblerait-il utile ?

Si « oui », quelles seraient les
principales rubriques ?





FRANCE
É **EDUCATION**
INTERNATIONAL

Pierre-Yves ROUX