



Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports
Direction de la Formation et du Perfectionnement
Direction Départementale de l'Éducation en Artibonite
Appuyés par le Projet d'Éducation Intégrée en Artibonite

L'École de qualité

PROGRAMME POUR LA FORMATION DES AGENTS DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL

MODULE DE FORMATION PROFESSIONNELLE
A L'INTENTION DES EQUIPES-ECOLES



Canadian International
Development Agency

Agence canadienne de
développement international

Projet d'éducation intégrée en Artibonite (PEIA)

**PROGRAMME POUR LA FORMATION DES AGENTS
DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL**
MODULE DE FORMATION PROFESSIONNELLE À L'INTENTION DES EQUIPES-ECOLES

L'École de qualité

Élaboré et rédigé par les membres du Service d'Appui Pédagogique de la
Direction Départementale de l'Éducation en Artibonite (DDEA) :

**Jean-Félix Norgaisse
Pedro Jean-Baptiste
Joseph Venez**

et par la Conseillère Pédagogique du
Programme d'Éducation Intégrée en Artibonite (PEIA) :

Concha González

Ce module de formation professionnelle a été financé par
l'Agence Canadienne de Développement International (ACDI)
© 2005

Avant-propos

Le problème de la formation continue des maîtres a été posé en plusieurs occasions dans les différentes sessions de travail organisées par les responsables du ministère de l'Éducation Nationale en 2001. Une commission a été créée sur ce thème. Elle avait pour mission de définir les grandes orientations, les stratégies et les contenus qui doivent guider les opérateurs dans l'élaboration de modules de formation disciplinaire et professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre du Plan National d'Éducation et de Formation.

Le plan de formation professionnelle s'étend sur une période de 3 ans avec une durée totale de 150 heures. Au terme de la formation, chaque enseignant recevra un certificat qui sera sanctionné par le ministère selon un processus d'évaluation tel que défini dans le programme cadre.

Le PEIA (Projet d'Éducation Intégrée en Artibonite) appuie la Direction de la Formation et du Perfectionnement (DFP) et la Direction d'Éducation Départementale de l'Artibonite (DDEA) en vue d'expérimenter et d'opérationnaliser le plan de formation.

Avant d'aborder la formation disciplinaire, les maîtres et les directeurs doivent maîtriser les contenus de la formation professionnelle.

*Nos remerciements vont à tous ceux et à toutes celles
qui ont participé à la production de ce document de formation.*

CAHIER DE FORMATION SUR L'ÉCOLE DE QUALITE

SOMMAIRE

Introduction	5
Programme indicatif	8
PREMIERE SECTION - CONTENUS ET ACTIVITES	12
Bloc 1 - L'école de qualité, qu'est-ce que c'est	13
Bloc 2 - Une école de qualité est :	18
Bloc 3 - Facteurs qui influencent la qualité de l'école	28
Bloc 4 - Autoévaluation et démarche réflexive	37
DEUXIEME SECTION - BOITE A OUTILS DU FORMATEUR	43
Fiches sur les techniques d'animation utilisées pour cette session	
La mise en train : la chorale	44
La technique du jeu de tri	45
Le travail en équipe	47
L'étude de cas	50
ANNEXE - FICHE D'EVALUATION DE LA SESSION	52

Introduction

Il existe une école nationale à Nan Bòyòt, localité dépendant de la 8^e Section Communale de Gran Lakou.

Cette école est logée sous une halle avec six salles de classe sans cloisonnement. Cet état de fait engendre un véritable tohu-bohu où les voix des maîtres et des élèves sont souvent confondues. Cette situation entraîne des interférences, des agitations au niveau des esprits et les cas d'énervements reviennent toujours. Certains instituteurs utilisent des réponses amorcées invitant les élèves à répondre en chœur. Ce qui porte leurs voisins à réclamer le silence en frappant ardemment au tableau.

De plus, la halle n'a pas de portes et le parquet est en terre battue. Le soir, les animaux de la zone, en particulier les cabris, viennent y passer la nuit par bande. Nonobstant les efforts d'une pauvre ménagère pour nettoyer dès le matin l'espace, il se dégage constamment une odeur nauséabonde et suffocante.

Par ailleurs, une autre localité dépendant de cette même section communale, Nan Rezon, possède également une école nationale.

Dans cette école de Nan Rezon, pour six classes, l'école dispose de trois salles pléthoriques. Les salles de classes ne sont pourvues que de quelques tables bancs. Ce qui fait que certains élèves sont assis sur des bancs et d'autres sur des pierres. Les classes sont, malgré tout, bien animées et certains travaux sont réalisés en petits groupes. Il y a un comité d'hygiène formé d'élèves qui procède par roulement au nettoyage de chaque salle et à l'entretien de la cour de l'école.

Le directeur consulte souvent les autres membres du personnel ainsi que les parents et les notables de la zone lorsqu'il doit prendre certaines décisions. Il réalise avec l'équipe pédagogique de l'école la progression annuelle des différentes disciplines enseignées. Le directeur organise des séances de suivi et d'accompagnement des enseignants. Il contribue à l'élaboration des tests de contrôle des élèves.

Il s'agit d'un véritable contraste entre ces deux cas de figure. L'un s'apparente à une gageure et l'autre renvoie à un lieu plus ou moins propice à l'enseignement et à l'apprentissage.

L'école nationale de Nan Bòyòt, à cause de sa situation, ne pourra pas produire de bons résultats. Le fait, par les enseignants, de réclamer à tout bout de champ le silence pour pouvoir travailler conduit progressivement à une débâcle généralisée. La façon dont le travail est organisé dans les classes suppose que l'enseignement n'est pas de bonne qualité. Même si les instituteurs étaient de bonne foi et qu'ils mettaient du temps à préparer minutieusement leurs leçons, ils arriveraient difficilement à les faire passer. Deux facteurs peuvent expliquer cette contrainte :

1. La gestion du temps

L'emploi du temps reste un instrument privilégié pour l'instituteur. Il permet à ce dernier de répartir dans le temps l'ensemble des activités à réaliser pour la journée. La situation, telle qu'elle se présente à l'école nationale de Nan Bòyòt, ne permet pas aux enseignants de couvrir la totalité du contenu de la journée. Certaines leçons sont sans doute sacrifiées.

2. La gestion de l'espace

A l'école nationale de Nan Bòyòt, l'enseignement se donne sous une halle. L'espace réservé à une salle de classe n'est pas limité. Il arrive que certains élèves turbulents laissent leur classe pour venir troubler la voisine. Dans ce cas, l'enseignant se trouve dans l'obligation de réclamer constamment silence. Ce fait peut influencer également la gestion du temps en créant des obstacles à l'atteinte des objectifs de la journée.

Si à l'école nationale de Nan Bòyòt, la situation se révèle catastrophique, en revanche, à l'école nationale de Nan Rezon, on vit une autre réalité. Dans cette institution, les élèves sont bien assis et les salles de classe sont attrayantes.

Le directeur et les enseignants forment vraiment une équipe. De façon périodique, se tiennent des rencontres de consultation, d'information et de partage. Les parents participent à la vie de leur école. Cette symbiose école milieu favorise le

développement intégral des élèves. L'école nationale de Nan Rezon est un lieu de débats où chaque acteur joue son rôle en vue d'inciter les enseignants à fournir un travail de qualité. Les différents acteurs impliqués dans la gestion de cette institution se sentent appartenir à une communauté où tout le monde partage la même vision, les mêmes objectifs en vue d'une amélioration de la qualité de l'enseignement et de apprentissage.

Dans votre école, il y a une équipe qui, sans nul doute, partage les mêmes visions. Vous avez l'habitude d'utiliser des stratégies d'enseignement pour permettre aux élèves de mieux appréhender vos démarches. Peu importent les formules utilisées, chez vous, l'enseignement est, bien sur, de qualité. Beaucoup de facteurs peuvent l'expliquer, entre autre l'entraide, le partage, etc.

Nous vous encourageons, dans le même esprit d'équipe, à renforcer vos capacités en formant des cercles d'étude dans un élan de solidarité et de fraternité. Nous vous suggérons, dans la foulée des discussions, d'accorder la priorité à une pédagogie active centrée sur l'élève en donnant des devoirs, en fabriquant du matériel, en faisant une bonne gestion du temps, en planifiant les cours et en respectant les horaires du MENJS. Et surtout en facilitant l'intégration des élèves dans les activités de la classe.

Il serait souhaitable également que vous mettiez l'accent sur le travail en petits groupes de manière à développer cette solidarité chez les apprenants.

Cette formation vise à sensibiliser les équipes-écoles pour qu'elles puissent arriver à un consensus sur une « école de qualité ». L'équipe-école est un des facteurs principaux de l'amélioration de la qualité de l'éducation, qualité qui peut être atteinte en :

- Construisant une image d'une école de qualité;
- Comprenant l'importance de l'équipe-école dans l'amélioration de la qualité de l'école.

Bonne chance à tous !

Programme indicatif

FORMATION SUR L'ÉCOLE DE QUALITÉ

DUREE : 1 JOUR

Compétence à développer par les participants :

À la fin de la formation, les équipes-écoles arriveront à un consensus sur « une école de qualité » et prendront conscience de l'importance de l'équipe-école comme un de facteurs principaux pour l'amélioration de la qualité de l'éducation.

Eléments de compétence

- Construire une image d'une école de qualité.
- Comprendre l'importance de l'équipe-école dans l'amélioration de la qualité de l'école.

Contenus de formation

- L'école de qualité, qu'est ce que c'est ?
- Une école de qualité est :
- Facteurs qui influencent la qualité de l'école : l'équipe-école, facteur de qualité.

La session en un coup d'œil

Tableau synoptique du formateur

Thème : L'école de qualité
 Participants : L'équipe-école (directeur et enseignants)
 Durée : 1 journée

Compétence visée	Composantes de la compétence
<i>Arriver à un consensus sur une école de qualité et prendre conscience de l'importance de l'équipe-école comme l'un des principaux facteurs pour l'amélioration de la qualité de l'éducation.</i>	• Construire une image d'une école de qualité. • Comprendre l'importance de l'équipe-école dans l'amélioration de la qualité de l'école.

HEURE	BLOCS / ELEMENTS DE CONTENUS	ACTIVITES	DUREE
9 h 00	Accueil des participants		5 minutes
9 h 05	Présentation de la session		10 minutes
9 h 15	Mise en train	« La chorale »	30 minutes
9h45	Bloc 1 - L'école de qualité, qu'est-ce que c'est ?	Étude de cas : travail en groupes	30 minutes
10 h 15		Pause-café	15 minutes
10 h 30	Bloc 2 – Une école de qualité est :		120 minutes
		Travail en groupes, la solution en chaîne	(60 min.)
		Jeu de tri ; caractéristiques de l'école de qualité.	(30 min.)
		Plénier et synthèses	(30 min.)
12 h 30		Repas	60 minutes
13 h 30	Bloc 3 – Facteurs qui influencent la qualité de l'école. L'équipe-école comme facteur de qualité		80 minutes
		Travail en grand groupe et synthèses	(40 min.)
		Étude de cas et activités de structuration Synthèses	(40 min.)
15 h 15	Évaluation de la journée		10 minutes

Notes personnelles sur le programme, commentaires, etc.

Ce module fait partie du programme cadre pour la formation des agents du fondamental sur les compétences professionnelles. Cela implique que ce thème sera ajouté à votre carnet de formation tout en tenant compte du travail collectif qui sera réalisé par l'équipe-école. Des feuilles de suivi seront élaborées à cet effet selon les caractéristiques de chaque projet.

Organisation du Cahier de formation

Ce Cahier de formation est organisé de la façon suivante :

Une **première section** présente les principaux contenus ainsi que les activités de formation qui vous sont proposées pour découvrir, structurer et intégrer ces contenus.

Dans une **deuxième section**, la Boîte à outils est destinée avant tout au formateur : il y trouvera des fiches sur les différentes techniques d'animation utilisées au cours de cette session. Ce matériel pourrait être intéressant également pour les enseignants et directeurs, sans toutefois être nécessaire à la compréhension des contenus de la présente session.

Avant de commencer la séance de formation, vous trouverez une activité de « mise en train » qui prépare les participants à mieux s'intégrer au groupe en leur permettant de briser la glace. Cette activité les aide aussi à se situer par rapport à la démarche d'apprentissage.

En **annexe**, vous trouverez la fiche d'évaluation de la formation.

Bonne formation !

Première section
CONTENUS ET ACTIVITÉS

Bloc 1 - L'école de qualité, qu'est-ce que c'est ?

Bloc 2 - Une école de qualité est :

**Bloc 3 - Facteurs qui influencent la qualité de
l'école**

Bloc 1 L'ÉCOLE DE QUALITÉ, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Activité « déclencheur »

Études de cas sur la notion d'école de qualité

- *L'école de qualité, qu'est-ce que c'est ?*

Modalité : Travail de groupe

Technique : Voir les détails de la technique d'études de cas dans la section « Boîte à outils ».

Cas N° 1

École nationale de Gilot

L'école se trouve dans une communauté rurale défavorisée. Dans la salle de classe on voit beaucoup de dessins et d'écritures d'enfants. À l'extérieur, près de la porte, il y a des plantes en pots avec des étiquettes portant les noms et l'utilisation de chaque plante.

Les enfants travaillent en groupes. La salle de classe est équipée de tables, mais là où il n'y a pas de tables, on voit des nattes. Contre les murs on voit des étagères avec les livres de référence et le travail des élèves. Le sol est en terre battue.

Un groupe d'enfants est assis sur l'une des nattes. Ce groupe de 6 enfants - 4 filles et 2 garçons - est en train de préparer une saynète qu'il jouera en fin de semaine. Ils fabriquent des marottes simples pour dramatiser une discussion entre un frère et une sœur sur le partage des travaux à la maison. Un enfant écrit des affiches à montrer à la classe pendant la saynète.

L'institutrice arrive et suit le progrès du groupe. Les enfants lui demandent si c'est vrai que dans tous les pays du monde les filles ont toujours plus de travail que les garçons. Elle suggère qu'ils fassent des recherches sur le rôle de la femme dans l'encyclopédie de la classe. Elle note dans son cahier de poser la question à son superviseur qui doit passer le lendemain.

Consigne

Est-ce que l'école nationale de Gilot est une école de qualité ?

Votre réponse :

1.- _____

2.- _____

3.- _____

4.- _____

5.- _____

6.- _____

Cas N° 2

École Unité communautaire

En arrivant à l'école, nous remarquons une cour en terre battue avec des détritrus empilés à côté d'une clôture branlante. La toiture est endommagée, ouverte à la pluie dans un coin. Il n'y a ni fenêtres ni portes avec serrure.

Dans la salle de classe -construite pour 50 enfants- il y en a 75. La plupart des élèves sont assis sur des bancs sans table pour écrire. La salle est sombre, les murs sont nus et lézardés. Les enfants n'ont pas de livres et ils copient du tableau le texte que le professeur a pris d'un livre de français. De temps à autre, le professeur pose une question : « Quelle est la forme correcte du verbe au passé composé? » Quand il ne reçoit pas la bonne réponse, il la donne et demande à la classe de la répéter en chœur et l'écrit ensuite au tableau.

Jetant un coup d'œil dans les cahiers de quelques élèves, on trouve quelques commentaires du professeur. Il semble que les élèves ne s'en servent pas pour faire leurs devoirs.

La classe se termine en 30 minutes et les enfants reçoivent l'ordre de sortir pour préparer une journée de sports le mois prochain.

Consigne

Qu'est-ce qui manque à l'école Unité Communautaire pour être une école de qualité ?

Les aspects négatifs :

1.- _____

2.- _____

3.- _____

4.- _____

5.- _____

6.- _____

Mise en commun :

Chaque groupe affiche ses réponses aux deux tableaux de conférence au mur ; un pour les aspects positifs et l'autre pour les aspects négatifs.

Bloc 2 **UNE ÉCOLE DE QUALITÉ EST :**

Activité « déclencheur »
La solution en chaîne

Modalité :
- Travail en groupe

La solution en chaîne

L'objectif de cette activité est de proposer les lignes d'action principales, faisables dans le futur immédiat, qui seraient développées par les équipes-écoles.

Cette activité a comme but que tous les participants puissent participer à la prise de décision. Pour ce faire, on utilisera une technique appelée : **la solution en chaîne**. Elle permet par rotations successives que l'ensemble des participants fasse une sélection parmi plusieurs propositions.

Les participants doivent former cinq groupes de 4 à 6 personnes. Les groupes sont identifiés par les lettres suivantes : A, B, C, D, E.

Consigne

Chaque groupe fera six propositions pour arriver à une école de qualité.

Premier tour

Propositions :

1.- _____

2.- _____

3.- _____

4.- _____

5.- _____

6.- _____

Consigne

Deuxième tour

Le groupe A passe ses propositions au groupe B.

Le groupe B au groupe C.

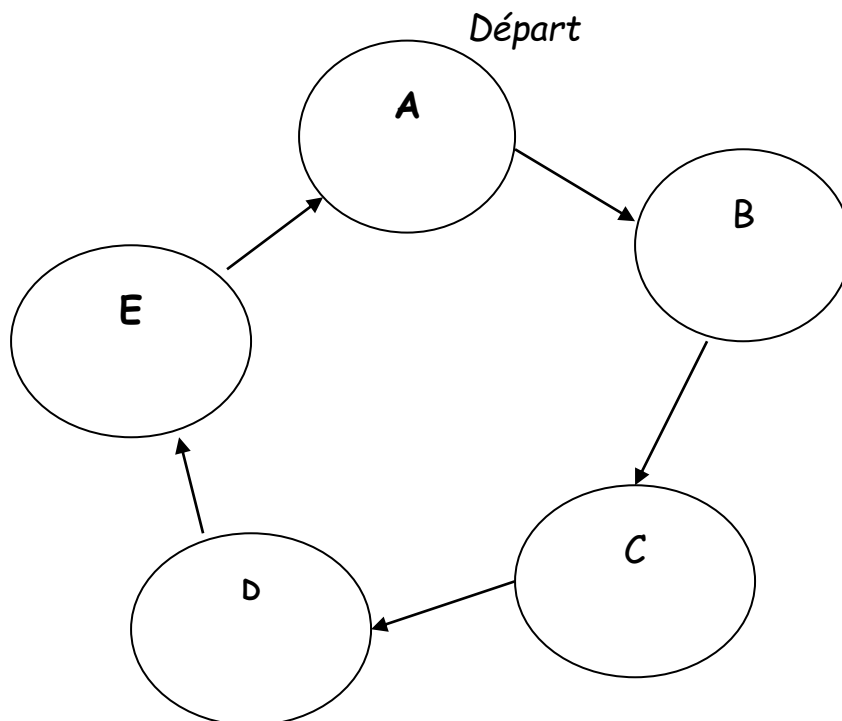
Le groupe C au groupe D.

Le groupe D au groupe E.

Le groupe E au groupe A.

Chaque groupe élimine l'une des six propositions qu'il juge moins importante en mettant une croix dans la case correspondante.

Schéma à faire

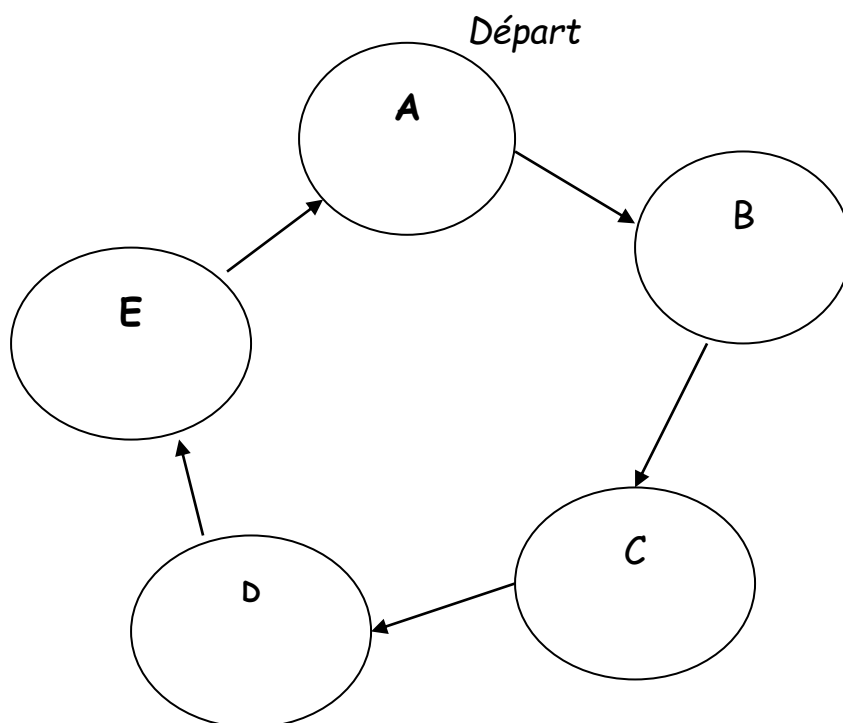


Consigne

Troisième tour

Le groupe A passe à B la feuille qui se trouve entre ses mains après avoir éliminé une des cinq propositions restantes qu'il juge moins importante en mettant une croix dans la case correspondante et ainsi de suite (voir schéma).

Schéma à faire

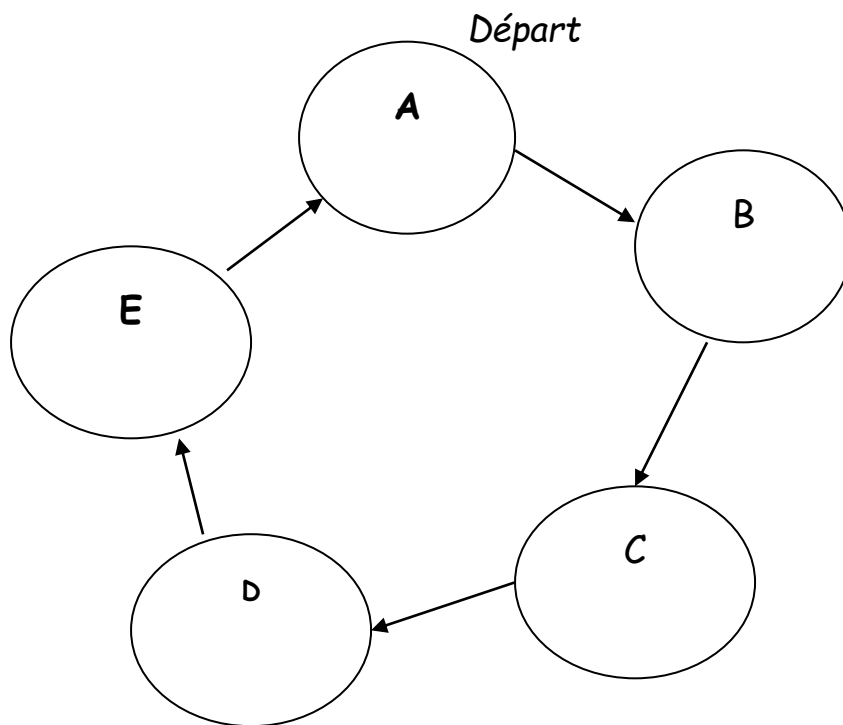


Consigne

Quatrième tour

Le groupe A passe une nouvelle fois la feuille qui se trouve entre ses mains après avoir éliminé une des quatre propositions restantes qu'il juge moins importante en mettant une croix dans la case correspondante et ainsi de suite. (Voir schéma)

Schéma à faire

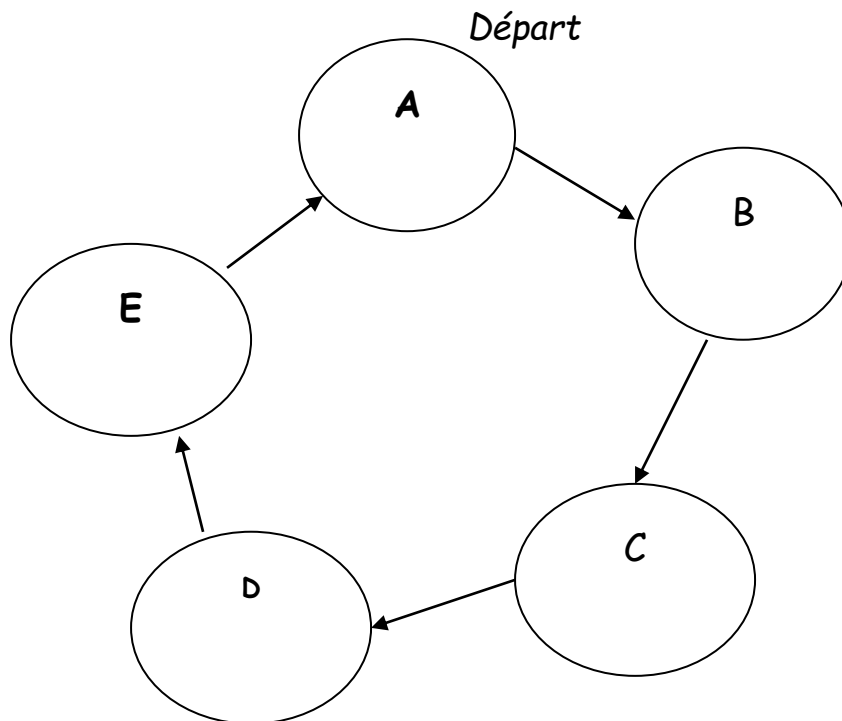


Consigne

Cinquième tour

*Le groupe A passe encore une nouvelle fois la feuille qui se trouve entre ses mains après avoir éliminé une des trois propositions restantes qu'il juge moins importante en mettant une croix dans la case correspondante et ainsi de suite
(Voir schéma)*

Schéma à faire



Consigne

Sixième tour

La feuille revient au groupe qui a rédigé les six propositions au premier tour.

Le groupe doit alors sélectionner une des deux propositions restantes qu'il juge plus importante.

Cette proposition sera présentée en session plénière.

A ctivité Jeu de tri

Caractéristique d'une école de qualité.

Modalité :

- Travail en grand groupe

Consigne

Mettez oui ou non après chaque énoncé pour arriver à caractériser une école de qualité.

Dans une école de qualité :

Il n'y a pas un fort sentiment d'appartenance à une communauté ☐

Tout le monde partage en partie la même vision ☐

Les objectifs sont les mêmes ☐

Les élèves travaillent comme ils veulent ☐

Le directeur est un leader ☐

Le directeur ne planifie pas en collaboration avec les enseignants ☐

Tout le monde a la volonté de trouver les solutions, d'agir et de changer ☐

Les enseignants sont un peu compétents ☐

Les enseignants suivent parfois des séminaires de formation ☐

Les enseignants utilisent une diversité de stratégies d'enseignement ☐

Les élèves travaillent en groupes ☐

Il y a des débats, des discussions et de jeux de rôle dans les classes ☐

Le maître planifie parfois ses cours ☐

Le maître respecte les horaires du ministère ☐

Les élèves font des expériences ☐

Les élèves n'ont pas assez de manuels ☐

Il y a du matériel didactique dans les classes ☐

L'école ne contient pas de point d'eau ☐

Les latrines sont bien entretenues ☐

Synthèses

Contenus à dégager à travers l'exercice de synthèse

- Dans une école de qualité, l'apprentissage est centré sur les apprenants (les élèves).
- Dans une école de qualité, le maître joue le rôle d'un bon encadreur, d'un guide qui aide les élèves à découvrir leurs connaissances, à les améliorer et à les utiliser efficacement.
- Dans une école de qualité, la classe offre un minimum de confort logistique qui favorise l'apprentissage.
- Dans une école de qualité, le directeur et les enseignants travaillent en synergie pour améliorer l'image de l'école et augmenter le rendement des élèves.
- Dans une école de qualité, le directeur consulte son équipe, les parents et la communauté avant de prendre des décisions importantes pour l'école.
- Dans une école de qualité, le directeur réalise avec l'équipe pédagogique la progression annuelle des disciplines enseignées et assure le suivi-accompagnement des enseignants.
- Dans une école de qualité, l'équipe-école tient régulièrement des rencontres de consultation, d'information et de partage.

- Dans une école de qualité, les professeurs recherchent toujours la meilleure stratégie pour aider les élèves à mieux comprendre leurs démarches, à mieux posséder les connaissances transmises.

Bloc 3 LES FACTEURS QUI INFLUENCENT UNE ÉCOLE DE QUALITÉ

Il existe plusieurs facteurs qui conditionnent l'existence d'une école de qualité et qui peuvent être d'ordre structurel, d'ordre matériel, d'ordre financier ou qui peuvent dépendre du potentiel humain (des ressources humaines dont les compétences sont mises au service de l'école).

De tous ces facteurs, l'équipe-école est le plus déterminant car il est difficile, même avec l'aide de tous les autres facteurs, d'avoir une école de qualité sans la présence de ladite équipe et sans la prise en charge effective de l'école par ses membres.

NOTES PERSONNELLES

A

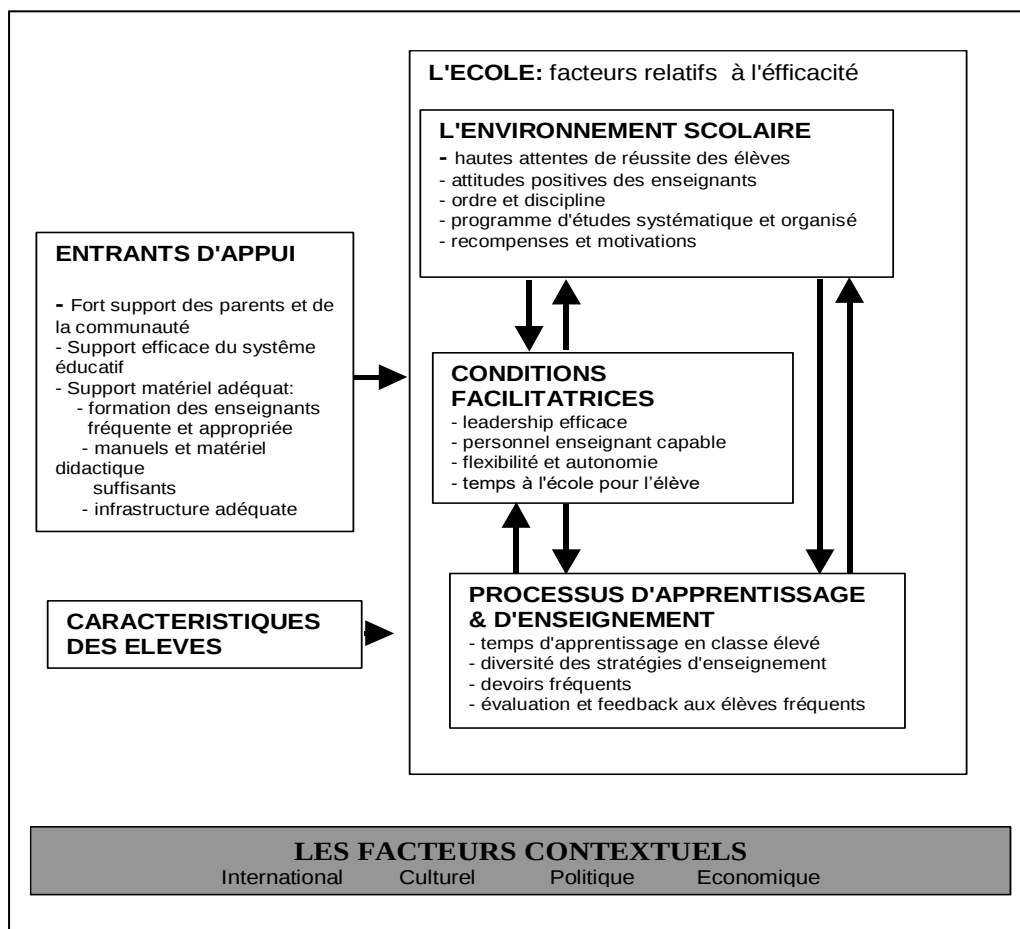
ctivité d'intégration

Facteurs intérieurs et facteurs extérieurs à l'école.

Modalité :
Travail en grand groupe

Consigne Analysez attentivement le schéma ci-dessous. Classez dans la colonne A les facteurs qui se trouvent à l'intérieur de l'école et dans la colonne B ceux qui se trouvent à l'extérieur.

Facteurs qui influencent la qualité de l'école



A
Facteurs à l'intérieur de
l'école

B
Facteurs à l'extérieur de
l'école

?

1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10

Caractéristiques d'une école de qualité

Une école de qualité est le résultat d'une combinaison de facteurs et de l'interrelation entre ces facteurs.

On compare l'école à une communauté.

Consigne *Trouvez dix facteurs qui caractérisent une école de qualité.*

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

Synthèse

*La qualité de l'école est influencée par de multiples facteurs. Il y a des facteurs qui se trouvent à l'intérieur de l'école (voir tableau) et d'autres à l'extérieur, venant des parents, de la communauté et du gouvernement. Les caractéristiques des élèves sont aussi déterminantes : le milieu social et familial, l'état de santé, le trajet pour arriver à l'école. Il y a aussi la situation socio-économique générale et le contexte dans lequel évolue la société. Toutes ces choses influencent, avec plus ou moins d'intensité, la qualité de l'éducation à l'école. Mais, le plus important est de reconnaître que la **qualité d'une école**.*

- N'est pas une donnée définie par des standards externes.
- Reflète la négociation, les relations et les valeurs de la communauté.
- Se base sur l'expérience, la réflexion et la recherche de cette qualité par les membres de la communauté.
- Doit être définie par la consultation et la participation de tous les acteurs de l'école.

A

ctivité Étude de cas

École de qualité.

Modalité :

- Travail en groupe

Julien vient à peine d'entrer en Haïti avec une forte somme d'argent. Originaire de la localité de Fonds Baptiste, il entreprend la construction d'un bel établissement scolaire. Ceci fait, il décide de diriger son établissement sans même avoir de formation pédagogique.

C

onsigne Cette façon de faire permet-elle à Julien d'avoir une école de qualité ?

Activité de structuration

Comment en arriver à une école de qualité ?

Modalité :

- Travail en groupe

Consigne *Répondez en groupe aux questions suivantes pour dire comment vous allez travailler pour en arriver à une école de qualité.*

?

Comment doit être la formation continue pour les enseignants ?

.....

Comment doit travailler l'équipe-école ?

.....

.....

Comment doit être le directeur ? comment doit-il travailler avec les enseignants ?

.....

.....

Comment doit être l'attitude des enseignants et des élèves envers les changements ?

.....

.....

Comment doit être la supervision en situation de classe ?

.....

.....

A ctivité de structuration

Complétez le texte : comment concevoir une école de qualité?.

Modalité :

- Travail en groupe

Consigne *Complétez, en utilisant les groupes de mots suivants, le texte ci-dessous.*

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| - le plus important | - les conditions matérielles |
| - la qualité de l'éducation | - au bâtiment |
| - qualité des relations | - la qualité des |
| - une bonne école | apprentissages |
| | -aux manuels |
-

Titre : Comment concevoir une école de qualité?

Au début, pour la grande majorité des enseignants, des directeurs et des parents, _____ se définissait surtout par _____ de l'école.

Pour eux _____ se limitait _____

_____ et _____ Mais ne comportait pas _____

_____ à savoir ce qui se passe entre les quatre murs de l'école. Il faut prendre le temps nécessaire pour arriver à ce que tout le monde comprenne que la qualité de l'école est _____ des élèves et _____ entre les acteurs.

Bloc 4 Autoévaluation et démarche réflexive

Consolidation post-formation

En route vers l'implantation des changements

Nous avons toujours tendance à conserver une représentation stéréotypée d'une école de qualité. En effet, nous considérons souvent comme une école de qualité celle qui est logée dans un local spacieux et attirant qui accueille des enfants dont les parents ont une bonne situation sociale.

C'est une mauvaise conception de l'école de qualité car on peut trouver une école qui ne dispose ni d'un grand local, ni de matériel luxueux et qui pourtant est une école de qualité.

En effet, pour avoir une école de qualité, il faut réunir les conditions essentielles suivantes :

- Le directeur est un véritable leader et il exerce son leadership dans l'équipe-école pour la porter à bien fonctionner, pour soutenir les enseignants dans l'accomplissement de leurs tâches. Il voit en eux non de simples employés mais des collaborateurs, des co-équipiers.
- Il n'est pas un chef qui commande aux enseignants mais un collaborateur qui supervise leur travail dans le but de les conseiller, de les encadrer, de les aider à combler leurs lacunes afin de les rendre plus performants, d'améliorer la qualité de l'école et d'obtenir de meilleurs résultats de la part des élèves.
- L'équipe-école, principale responsable de la bonne marche de l'école se soucie de son fonctionnement et ne néglige jamais

d'en faire l'autoévaluation sur la base d'une participation effective de tous les membres de l'équipe pour arriver à un consensus. Il existe au sein de cette équipe une dynamique d'interaction qui facilite l'échange entre les enseignants et le directeur.

- Les classes sont bien gérées, les enseignants font réaliser des apprentissages aux élèves, développent des attitudes favorables face au contenu, établissent des règles et opèrent des interventions correctives sans faire figure de bourreaux. Ils développent chez les élèves des comportements sociaux acceptables et créent un climat propice à l'apprentissage. Ils sont, de plus, attentifs aux besoins des élèves et essaient de comprendre les facteurs qui conditionnent leur comportement pour les aider à s'adapter et à progresser.

Un outil pour soutenir les changements

La démarche réflexive

Les membres de l'équipe-école auront tout avantage à développer une « démarche réflexive ». Développer une démarche réflexive, cela signifie de prendre l'habitude de s'analyser, de réfléchir sur son propre fonctionnement, sur ses pratiques et ses comportements, aussi bien collectifs qu'individuels.

En pratiquant une telle démarche réflexive, on se connaît mieux, on comprend dans quelles conditions on est capable de changer et d'avancer, et dans quelles conditions on développe au contraire des facteurs de blocage.

La démarche réflexive est fortement conseillée dans tout projet de perfectionnement professionnel, de formation continue, d'apprentissage, etc.

Ici, les membres des équipes-écoles sont invités à mener cette démarche réflexive sur la question du diagnostic participatif.

Par ailleurs le canevas d'un **journal de bord** individuel et collectif vous est présenté ci-dessous en tant qu'outil pouvant vous aider dans votre démarche réflexive.

Bien que ces pratiques ne vous soient peut-être pas familières, vous verrez à quel point la démarche réflexive, menée individuellement ou collectivement, pourra vous soutenir dans votre formation et surtout pour réussir à intégrer les nouvelles connaissances dans votre pratique professionnelle quotidienne.

Le journal de bord

Le **journal de bord** est un outil qui permet de pratiquer systématiquement une démarche réflexive. Ce journal n'est pas un agenda, ni une liste des activités quotidiennes. C'est un carnet dans lequel on décrit nos expériences pratiques de façon réflexive.

Le journal de bord a de nombreux avantages pour le suivi de sa propre pratique professionnelle. Il permet de :

- prendre le temps de ralentir et de penser;
- procéder au traitement de nos nombreuses expériences d'apprentissage;
- saisir des idées importantes que l'on oublierait autrement;
- consigner par écrit le développement de nos croyances et de nos valeurs au sujet de l'éducation;
- enregistrer nos succès, nos sources d'inspirations et de fierté.

Mon évolution comme membre d'une équipe de travail

**Événement ou
activité**

Mes points forts

Mes points faibles

L'évolution de mon équipe de travail

**Événement ou
activité**

Mes points forts

Mes points faibles

Deuxième section

BOÎTE à OUTILS DU FORMATEUR

FICHES SUR LES TECHNIQUES D'ANIMATION UTILISEES POUR CETTE
SESSION

L'activité de mise en train : la chorale

Travail en équipe

Le jeu de tri

L'étude de cas

Activité de mise en train

Les activités de mise en train sont des méthodes pour ouvrir la séance de formation ou la séquence d'apprentissage. Elles préparent les participants à la formation et les aident à se situer par rapport à la démarche d'apprentissage. En outre, elles permettent de casser la glace, ce qui facilitera les interactions éventuelles.

LA CHORALE

1. Travail en groupe : 20 minutes.

Consigne : Les participants se regroupent par école. Chaque groupe prépare une chanson incluant le problème prioritaire de son école et les solutions qu'ils ont trouvées.

2. Mise en commun : 2 minutes par groupe.

Consigne : L'équipe se constitue en chorale et présente leurs solutions. Les autres équipes-écoles, joueront le rôle de jury.

LA TECHNIQUE DU JEU DE TRI

Définition

Le jeu de tri est une technique pour faire discuter des groupes sur un sujet qui a déjà été traité. Il consiste à classer des énoncés selon deux catégories (exemple : oui/non; vrai /faux) ou plus.

ÉTAPES

0. Préparation préalable (formateur)

Le formateur prépare à l'avance un jeu de fiches pour chaque équipe.

Dans chaque jeu de fiches, les énoncés à classer sont recopiés : un énoncé par fiche.

Le formateur donne une couleur différente à chaque jeu de fiches afin de pouvoir différencier les équipes par la suite.

Il met deux grands tableaux de conférence collés au mur;

- une intitulée : « équipe-école, participation collective, relations horizontales »;
- l'autre « action individuelle, relations verticales »

1. Organisation des groupes - Le formateur demande aux participants de se séparer par groupes d'une même école et donne à chaque équipe un jeu de fiches d'une couleur différente à chacun. (les énoncés sont les mêmes pour tous les groupes)

2. Travail en groupe (20 minutes) - Chaque groupe a 20 minutes pour arriver à un consensus sur le tri des énoncés. Ils doivent coller chaque fiche/énoncé sur un des deux tableaux de conférence, dans une ou l'autre des catégories. Avant de commencer le travail, le groupe choisit un représentant comme porte-parole (c'est lui qui va coller les réponses choisies par consensus sur les tableaux.)

3. Analyse (5 minutes) - Une fois que toutes les questions sont collées, le formateur laisse 5 minutes pour regarder où elles sont placées et il donne la parole à chaque reporteur pour justifier le choix du groupe.

4. Plénière - En plénière, le formateur dirige la discussion afin d'arriver à un accord avec tous les participants.

AVANTAGES	LIMITES
✓ Souligne ou renforce une information déjà transmise. ✓ Permet de synthétiser, abréger, résumer. ✓ Clarifie les malentendus ou les incompréhensions. ✓ Encourage l'échange et le partage des points de vue. ✓ Amène chacun à s'impliquer, à participer. ✓ Souligne et renforce les points saillants. ✓ Engage les participants à réfléchir tout en les guidant. ✓ Développe la confiance des apprenants et leur capacité de participer. ✓ Favorise l'engagement des participants. ✓ Stimule la capacité de raisonner.	✓ La technique des cartes exige un bon contrôle pour ne pas laisser le groupe s'écarter du sujet. ✓ Exige une bonne expérience pour bien animer le groupe. ✓ Exige du temps.

Conseils à l'animateur pour l'encadrement du jeu de tri :

1. Diriger l'apprentissage

- ✓ Orientez les participants tout au long de la discussion.
- ✓ Assurez un équilibre de participation.
- ✓ Donnez la parole à chaque responsable du groupe
- ✓ Accueillez **toutes** les idées (n'en rejeter aucune).
- ✓ Sachez écouter, encourager et reformuler.
- ✓ Faites régulièrement le point sur ce qui a été dit.

2. Superviser le déroulement

- ✓ Supervisez le déroulement des groupes ; circulez entre les équipes pour vous assurer que toutes progressent bien.
- ✓ Intervenez pour aider une équipe qui en aura besoin

3. Conclure

- ✓ **Résumez** - À la fin du jeu de tri, récapitulez les aspects importants en rappelant leur importance pour les participants.
- ✓ **Relancez**
 - Demandez aux participants de tirer leurs conclusions.
 - Confirmez les progrès atteints.

LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

comme formule pédagogique
d'enseignement - d'apprentissage*

Description

Réunion d'un petit groupe de participants (3 à 8) pour réaliser une tâche précise dans un temps déterminé.

Le travail en équipes a comme caractéristique fondamentale de donner aux participants un grand contrôle sur la situation. Cette formule est basée sur les relations entre les individus à l'intérieur de chaque équipe.

Les autres participants sont généralement parmi les ressources les moins reconnues, les moins utilisées et peut-être une des plus importantes parmi celles qui sont à sa disposition. Or, l'exploitation, par le participant, de ces ressources que sont les autres membres du groupe, est justement l'idée maîtresse du travail en équipe.

Avantages

Le travail en équipes

- met le participant en contact direct avec ses pairs et favorise un échange enrichissant de connaissances et d'expériences avec eux;
- encourage le participant timide à participer plus que s'il avait à affronter un grand nombre des participants;
- permet aux équipes de créer des liens qui ont un impact positif sur l'atmosphère générale de la formation;
- responsabilise les équipes et contribue ainsi à développer leur esprit d'initiative et leur autonomie au travail;
- permet de créer une saine émulation entre les équipes;
- est un excellent contexte d'évaluation formative; le formateur peut ajuster les commentaires et les critiques aux besoins particuliers émergeant dans les équipes;
- permet aux participants de développer une relation plus personnelle à l'intérieure des équipes.

Limites

Le travail en équipes

- est susceptible d'engendrer de la frustration chez certains membres de l'équipe
- peut insécuriser le formateur qui a de la difficulté à agir comme conseiller;
- ne convient pas à certains participants; certains n'ont pas la volonté de contribuer à la tâche, d'autres n'ont pas l'ouverture d'esprit nécessaire pour accepter la contribution des autres.

Conditions d'utilisation

I- Formation des équipes

- La formation des équipes est une opération délicate. Le formateur, se doit d'adopter une attitude non directive.
- Les équipes peuvent être homogènes (apprenants ayant les mêmes caractéristiques, intérêts et capacités). Les avantages de l'homogénéité sont : 1) la cohésion dans le processus de travail, 2) la diminution des tensions entre les membres de l'équipe et 3) le partage équitable des tâches rendu plus facile.
- Les équipes peuvent être hétérogènes (caractéristiques différentes, intérêts divergents ou capacités inégales). Les avantages de l'hétérogénéité sont : 1) la plus grande richesse d'expériences, de connaissances, d'habiletés et de points de vue, 2) les occasions plus nombreuses d'enseignement mutuel et 3) l'obligation de reconsidérer les idées reçues et les préjugés de chacun.

II- Supervision du travail en équipes

- Circuler entre les équipes d'abord rapidement afin de repérer tout problème de démarrage puis accorder davantage de temps aux équipes éprouvant des difficultés. Résister à la tentation de se substituer aux participants dans la prise en charge de l'organisation du travail ou dans tout autre aspect où ceux-ci ont à s'impliquer. Dénouer les impasses et relancer le travail à l'occasion.
- Régler tout litige ou différend interne qui risque de faire achopper le travail; au besoin procéder au réaménagement des équipes afin de minimiser les effets des conflits de personnalité.

III- Les étapes usuelles

1. Former une équipe et se connaître
2. Se donner une démarche et organiser le travail :

- choisir un animateur/trice pour diriger la discussion
 - nommer un(e) secrétaire pour noter les réponses du groupe
3. Préciser le mandat et les résultats à atteindre :
 - identifier le problème à résoudre ou le sujet à traiter
 - clarifier les consignes
 4. Réaliser le mandat (ex. solutionner le problème, faire l'exercice selon les consignes)

EN RESUME

Le travail en équipe

Description :

Il consiste à réunir des petits groupes des participants (3 à 8) pour réaliser une tâche précise dans un temps déterminé.

Le travail en équipes donne aux participants un grand contrôle sur la situation. Cette formule est basée sur les relations entre les individus à l'intérieur de chaque équipe mais n'exploite pas le grand groupe.

Quelques avantages :

Il met l'apprenant en contact direct avec ses pairs et favorise un échange enrichissant de connaissances et d'expériences avec eux; permet aux participants de créer des liens qui ont un impact positif sur l'atmosphère générale du groupe; responsabilise les participants et contribue ainsi à développer leur esprit d'initiative et leur autonomie au travail.

Quelques limites :

Il est susceptible d'engendrer de la frustration chez certains participants lors de la formation des équipes; peut poser certains problèmes d'aménagement des lieux; peut créer des problèmes liés à l'utilisation du matériel (coûts, rotation...).

L'ÉTUDE DE CAS

Définition

L'**étude de cas** est une méthode par laquelle les apprenants étudient (en petite équipe ou en groupe), la description détaillée d'un événement ou d'un ensemble de circonstances, pour diagnostiquer les causes d'un problème ou pour le résoudre. Elle convient à toutes les situations d'apprentissage qui visent à développer l'esprit d'analyse.

Avantages

- ✓ Sensibilise à un problème réel.
- ✓ Permet la réflexion poussée face à un problème donné.
- ✓ Développe la capacité à résoudre des problèmes réels.
- ✓ Favorise les échanges de connaissances et d'expériences.
- ✓ Permet d'atteindre plusieurs objectifs à la fois (connaissances, attitudes, habiletés).
- ✓ Motive, puisqu'elle aborde des situations ou des problèmes concrets et réels.

Limites

- ✓ Exige une solide préparation par le formateur, pour maîtriser toutes les données du cas, dans le moindre détail.
- ✓ Demande du temps.
- ✓ Exige une très bonne compétence de la part du formateur pour animer la discussion.
- ✓ Risque de débordement.
- ✓ Certaines personnes peuvent ne pas participer activement à la résolution du cas.

Utilisation

DIRIGER L'APPRENTISSAGE

✓ **Décrivez le déroulement**

- Regroupez dans une même équipe des participants ayant beaucoup d'expérience et d'autres qui en ont moins.
- Insistez sur le respect du temps alloué.
- Insistez sur le fait qu'il n'y a pas seulement une bonne réponse, une bonne manière pour atteindre le résultat visé.

✓ **Supervisez le déroulement**

- Si plusieurs études de cas se déroulent en même temps, circulez entre les équipes pour vous assurer que toutes progressent bien.
- Si plusieurs études de cas se déroulent en même temps, circulez entre les équipes pour vous assurer que toutes progressent bien.
- Interrompez une équipe au besoin pour rappeler les objectifs, les directives, la marche à suivre.
- Intervenez pour aider une équipe qui en aurait besoin.

Conclusion

CONCLURE

✓ **Relancez**

- Demandez aux participants de tirer leurs conclusions.
- Confirmez les progrès atteints et terminez sur un plan d'action.

FICHE D'ÉVALUATION DE LA FORMATION PAR LES PARTICIPANTS

Cette fiche vise à consulter les participants en vue d'améliorer les différentes activités de formation. Vos réponses sont très importantes et seront traitées de façon confidentielle. Merci à l'avance de votre collaboration.

Identification de la formation	
Module de formation	Dates de la formation :
Fonction des participants :	Nombre de participants :
Lieu :	Nombre d'organismes représentés :
Nom de l'expert formateur :	

À propos de chaque énoncé, dans les tableaux qui suivent, encerclez votre degré d'autoévaluation en utilisant la légende suivante : 5= Excellent; 4= Très bien 3= Bien; 2= Passable; 1= Faible

Contenu de la formation	Degré d'appréciation				
Les compétences à développer sont claires.	5	4	3	2	1
Les contenus théoriques sont pertinents.	5	4	3	2	1
Les contenus théoriques permettent le développement des compétences.	5	4	3	2	1
La répartition de la matière tout au long de la formation est adéquate.	5	4	3	2	1
La conception du cahier du participant est adéquate.	5	4	3	2	1
Approches employées	Degré d'appréciation				
Les activités dans chacun des blocs sont variées.	5	4	3	2	1
Les activités sont pertinentes.	5	4	3	2	1
Les liens théorie / pratique sont clairs.	5	4	3	2	1
Le travail de coopération en équipe a été enrichissant.	5	4	3	2	1
Prestation du formateur	Degré d'appréciation				
Le climat instauré par le formateur facilitait les échanges.	5	4	3	2	1
Le formateur a répondu aux questions de façon adéquate.	5	4	3	2	1
Le formateur semblait bien maîtriser le contenu.	5	4	3	2	1
Le formateur manifestait des qualités d'animateur motivant.	5	4	3	2	1
Le langage du formateur était de qualité.	5	4	3	2	1

Ensemble de la formation	Degré d'appréciation				
La formation a répondu à des besoins importants dans le milieu.	5	4	3	2	1
La formation permettra d'améliorer nos pratiques quotidiennes en communication participative	5	4	3	2	1
La formation nous incite à vouloir développer davantage la principale compétence visée.	5	4	3	2	1
En général, la formation a été de qualité.	5	4	3	2	1
En général, la formation a été intéressante.	5	4	3	2	1
Vos commentaires généraux sur la formation					
Vos commentaires spécifiques sur l'aspect logistique, la nourriture ou autres					

PROGRAMME POUR LA FORMATION DES AGENTS DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL

MODULE DE FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INTENTION DES EQUIPES-ECOLES

La réalisation de ce présent module de formation professionnelle
a été rendue possible grâce à la collaboration de
l'Agence Canadienne de Développement International (ACDI)
et du Projet d'Éducation Intégrée en Artibonite (PEIA).

Le PEIA est exécuté par le Groupe Conseil CAC International inc.



Canadian International
Development Agency

Agence canadienne de
développement international



Projet d'éducation intégrée en Artibonite (PEIA)