

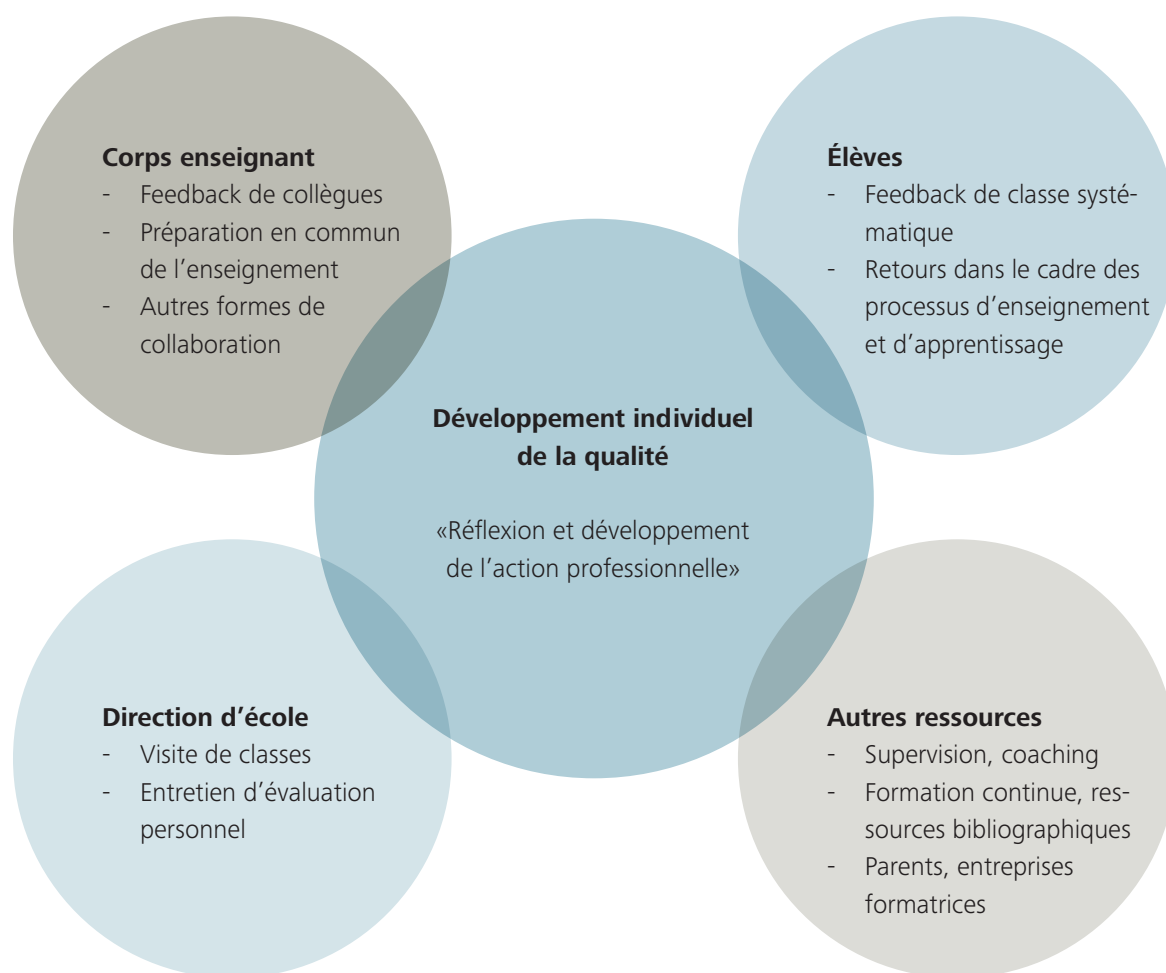
4. Mise en œuvre à l'échelon des enseignant-e-s

4.1 Développement et assurance de la qualité individuels par les enseignant-e-s

4.1.1 Préambule

Le schéma suivant offre un aperçu, du point de vue des enseignant-e-s, des éléments pouvant faire partie de l'assurance et du développement de la qualité individuels. Ces éléments ont été regroupés selon les personnes ou groupes de personnes impliqués, avec au centre la «réflexion sur l'action professionnelle et son développement».

Certains éléments sont rendus obligatoires par des dispositions cantonales ou internes à l'école; d'autres sont mis en œuvre par les écoles de leur propre initiative ou font suite à une suggestion de l'extérieur. Certains éléments reposent résolument sur des données (cf. chap. 4.1.2), tandis que d'autres s'appuient davantage sur un travail de projet commun et sur des échanges informels. De nombreuses variantes intermédiaires sont possibles.



Éléments du développement de la qualité individuel à l'échelon des enseignant-e-s (non exhaustif) (Source: ZEM CES)

Le corps enseignant comme ressource

- Feedback de collègues: p. ex. dans le cadre de visites d'observation (cf. chap. 4.1.5), de discussions de cas/d'intervention, de groupes d'échanges/groupes qualité dédiés à des thèmes spécifiques, etc. Quelques écoles ont de bonnes expériences avec le feedback entre collègues au-delà des groupes de discipline.
- Une préparation et une analyse communes de l'enseignement contribuent de manière directe au développement de l'enseignement individuel, pour toutes les personnes impliquées. Cela vaut aussi pour l'enseignement en équipe (Team-teaching), s'il est organisé en conséquence.
- Parmi les autres formes de collaboration possibles figurent les groupes d'apprentissage sur des thèmes spécifiques, mais aussi le travail de projet ou les visites d'observation pour l'ensemble de l'école.

Contenus

Les éléments du développement de la qualité individuel peuvent être mis à profit pour générer de nouveaux thèmes, mais aussi pour réfléchir et travailler sur des thèmes existants. Les contenus peuvent être choisis librement ou définis par l'école, ou résulter de la collaboration entre collègues, etc.

Orientation sur les valeurs de l'école

Comme avec le développement et l'assurance de la qualité à l'échelon de l'école, il est primordial d'axer et de mesurer le travail qualité avec des valeurs et des critères clairement formulés, p. ex. selon les critères d'un «enseignement de qualité».

Transparence des thèmes et des résultats

La manière dont les thèmes et les résultats du développement de la qualité individuel sont communiqués auprès de la direction de l'école varie fortement en fonction de l'élément (et de la culture scolaire). Les coachings sont toujours confidentiels (cf. chap. 4.1.6). S'agissant du feedback des collègues et des classes, les thèmes et les résultats sont en général réservés aux enseignant-e-s qui recueillent le feedback. L'objectif est de créer un «espace protégé» dans lequel l'enseignant-e se sent en sécurité.

Dans le travail des groupes d'échanges/groupes qualité dédiés à des thèmes spécifiques, la transparence est parfois garantie, parfois elle ne l'est pas.

En principe, les thèmes traités et les enseignements tirés à l'échelon des enseignant-e-s pourraient être exploités pour le développement de l'école: si la direction de l'école dispose d'une vue d'ensemble à cet égard, elle peut intégrer un thème à l'échelon de l'école et impulser un développement qui profite à l'ensemble du corps enseignant. Elle peut aussi organiser en interne une formation continue adaptée, etc.

Globalement, la pratique qui consiste, pour les enseignant-e-s, à communiquer les résultats des feedbacks et à faire part de leurs intentions en matière de développement (pas les résultats détaillés) lors de l'entretien d'évaluation personnel (EEP) est de plus en plus répandue.

Il est important que le flux d'informations concernant le développement de la qualité individuel de l'enseignant-e et destiné à la direction d'école soit négocié et qu'il corresponde à la culture de l'école. De tels arrangements peuvent évoluer au fil des années.

Voici quelques exemples de pratiques en matière d'assurance et de développement de la qualité à l'échelon des enseignant-e-s.