

# Prof'Essor : partager pour

Travailler en équipe n'est pas une évidence pour les enseignants. Pourtant, échanger sur ses pratiques s'avère souvent payant. C'est dans cette optique que la Fédération de l'Enseignement fondamental catholique (FédEFoC) a lancé, en septembre dernier, un nouveau programme intitulé « Prof'Essor » dans plusieurs écoles bruxelloises. L'objectif : apprendre aux enseignants à partager dans l'idée de progresser. **Luc MICHIELS**, conseiller pédagogique coordonnateur à la Fédération, est également le coordinateur de ce programme.

## D'où est venue l'idée de proposer le programme Prof'Essor à vos écoles ?

**Luc MICHIELS** : C'est parti du constat qu'il est compliqué, pour les enseignants, d'améliorer leurs pratiques de manière individuelle. On s'est, en fait, inspiré d'une expérience qui s'est développée aux Pays-Bas, dont la philosophie est de mettre en place à l'école une culture permettant de s'améliorer chaque jour un petit peu, ensemble. Il s'agit de chercher à effectuer de petits changements, de manière continue, avec ses collègues et dans le cadre de l'école. Cette année, huit écoles participent au programme, sur base volontaire, dans deux entités de Bruxelles. L'objectif est, à terme, de le diffuser à l'ensemble des diocèses.

## En quoi consiste Prof'Essor ?

**LM** : Le programme se déroule dans les établissements scolaires en plusieurs vagues sur une année, avec des groupes d'une dizaine d'enseignants, qui sont accompagnés par les conseillers pédagogiques. Pendant huit semaines, un premier groupe est formé à l'utilisation des outils, et quand celui-ci a acquis une forme d'autonomie, un autre groupe est pris en charge, et ainsi de suite jusqu'au moment où l'ensemble des enseignants d'une école – ou au moins 80% d'entre eux – ont été formés.

## Et quels sont les outils que vous évoquez ?

**LM** : Il y en a trois, qui sont interactifs et dont la combinaison permet au programme de fonctionner efficacement. Le premier outil est le tableau blanc : une fois par semaine, le groupe d'enseignants se réunit debout devant un tableau blanc pendant 15 minutes, pas plus. L'objectif est d'y déposer ses préoccupations, les problèmes rencontrés, ses souhaits, et de les traduire en objectifs et en actions. Cela permet de réguler le travail collaboratif entre les instituteurs. On peut aussi y planifier les deux autres outils : les visites pédagogiques, qui permettent aux enseignants de se rendre visite dans leurs classes, une fois toutes les deux semaines, afin d'observer une difficulté rencontrée ou une solution pour la résoudre. Le troisième outil est un temps de production pédagogique en commun. Dans ces échanges, les enseignants formalisent les nouvelles pratiques développées grâce aux visites pédagogiques et aux sessions de tableau blanc.

## N'est-il pas difficile pour les enseignants d'accepter des visites de leurs collègues dans leur classe ?

**LM** : Ce n'est à priori pas évident, car ils n'ont pas tous nécessairement cette culture de l'échange et de transparence sur leur pratique. C'est pourquoi, on utilise ici une technique de feedback extrêmement rigoureuse,



qui permet de pouvoir renvoyer à l'autre ce qu'on a observé dans un climat de bienveillance.

## Y a-t-il des contacts avec les autres écoles participantes ?

**LM** : Oui, le programme prévoit des rencontres entre les instituteurs des différentes écoles environ une fois par mois, lors de « soirées pizzas ». Les enseignants partagent leurs expériences, leurs succès, leurs motivations et mangent ensemble.

## Constatez-vous déjà des progrès dans les établissements ?

**LM** : Oui, des pratiques ont évolué. Par exemple, dans plusieurs écoles, il est apparu important de travailler sur les consignes, et les enseignants ont déjà pu commencer à formaliser les enseignements de leurs observations et de leurs échanges. Une autre école a mis la violence au cœur de ses préoccupations. En travaillant cette thématique, l'objectif est de développer des pratiques de classe aidant les enfants à se recentrer sur les apprentissages.

# améliorer ses pratiques



Photo: Institut Marie Stella Laeken

## Êtes-vous satisfait des débuts de Prof'Essor ?

**LM** : Oui ! Cela fait longtemps que les conseillers pédagogiques encouragent les enseignants à travailler de manière collective. La nouveauté est ici une méthode rigoureuse qui permet aussi aux conseillers pédagogiques de formaliser des pratiques d'accompagnement qu'ils ont développées par l'expérience. Les directeurs sont enthousiastes et voient la dynamique de leur équipe changer. Les enseignants commencent à prendre en charge des problèmes de l'école, réfléchissent ensemble et s'adressent aux directeurs avec des propositions de solutions. Même participer aux soirées pizzas soulève de l'enthousiasme ! ■

PROPOS RECUEILLIS PAR

BRIGITTE GERARD

## UN POUR TOUS, TOUS POUR PROF'ESSOR !

L'Institut Maris Stella à Laeken est l'une des six écoles fondamentales qui se sont lancées cette année dans le programme Prof'Essor. Ravi, le directeur de l'établissement, Laurent DE MEYER, ne tarit pas d'éloges sur cette nouvelle expérience.

**L**aurent DE MEYER avait un objectif depuis longtemps : créer une certaine cohésion dans son école au profit de la continuité des apprentissages, de la 1<sup>re</sup> maternelle à la 6<sup>e</sup> primaire. C'est donc avec enthousiasme qu'il accueille la proposition de Marc FRANÇOIS, directeur de l'École Saint-Michel à Jette, d'entrer dans le programme Prof'Essor à la rentrée 2014. « *Je me suis dit que c'était l'occasion de rassembler les enseignants et de créer une collaboration fructueuse au profit des enfants, explique-t-il. J'ai donc présenté le programme aux instituteurs au mois de mai, et sept d'entre eux ont tout de suite accepté de tenter l'expérience.* »

Ceux-ci ont commencé leur formation aux différents outils prévus par Prof'Essor (cf. ci-contre) en septembre, et les répercussions positives ne se sont pas fait attendre. Les enseignants ont notamment pris conscience du bénéfice qu'il y a à partager leurs pratiques et à accepter des visites de collègues dans leur classe. Et l'enthousiasme a été tel qu'un deuxième groupe de douze instituteurs s'est formé spontanément pour entamer une nouvelle vague de formation en janvier : « *Ils ont été frappés par la motivation des enseignants de la première vague, par le fait qu'ils osaient aller voir leurs collègues en classe, qu'ils acceptaient de se laisser observer à leur tour et surtout, que cela se faisait dans une bienveillance parfaite. Il faut, en fait, démystifier les visites : on ne vient pas juger le prof, mais observer un point bien précis de son cours. Quand un instituteur vient en visite chez un de ses collègues, c'est un cadeau qu'il lui fait. Il prend sur son temps pour venir le voir et lui donner son feedback. Et on se rend compte à présent qu'il est bien plus compliqué de donner le feedback que de le recevoir !* » Heureusement, Prof'Essor permet de développer cet outil. Il y a une marche à suivre pour que la technique du feedback soit productive, pour que ce ne soit pas un jugement de l'autre, mais plutôt un compte-rendu des faits observés.

En fin de processus, les préparations pédagogiques communes permettent aussi aux enseignants de formaliser les choses, par groupes de deux-trois. « *Par exemple, évoque le directeur, ils peuvent mettre en place une stratégie pour faire travailler les enfants par groupes ou pour développer au mieux les tables de multiplication de la 2<sup>e</sup> à la 4<sup>e</sup> primaire...* » Enfin, les soirées pizzas, une fois par mois, permettent aux enseignants des différentes écoles participantes de pointer leurs succès, leurs inquiétudes, leurs questionnements et contribuent à favoriser une bonne ambiance et une cohésion entre eux.

Et quel est le rôle du directeur d'établissement dans le cadre de ce nouveau programme ? « *En ce qui me concerne, raconte L. DE MEYER, j'assiste à quasi toutes les sessions tableau blanc. Notre rôle est de coordonner, d'être des facilitateurs, par exemple en cas de question juridique, organisationnelle... Mais je suis avant tout là pour encourager mes enseignants. Dans cette première phase de travail, c'est un certain investissement, mais je suis convaincu que le retour qu'on en aura au niveau pédagogique en vaut la peine !* »

L'objectif étant qu'une grande majorité d'enseignants de l'école s'implique dans le programme et suive la formation, L. DE MEYER a décidé que l'ensemble du corps enseignant travaillerait l'année prochaine à l'aide des outils de Prof'Essor. « *Ceux de la première vague continuent d'ailleurs déjà à travailler de cette façon, de manière totalement autonome, constate-t-il. L'impact de Prof'Essor est donc déjà bien visible à l'échelle de l'école et des pratiques des enseignants, mais au niveau des élèves, c'est encore un peu tôt. Dernièrement, nous avons eu la visite d'inspecteurs, qui ont assisté à des leçons présentées par deux enseignants en même temps et en étaient enchantés !* » **BG**