



Méthodologie de l'entretien

- Identifier
- Observer
- Questionner
- Se positionner



1h30



Réfléchir



Echanger



Mutualiser



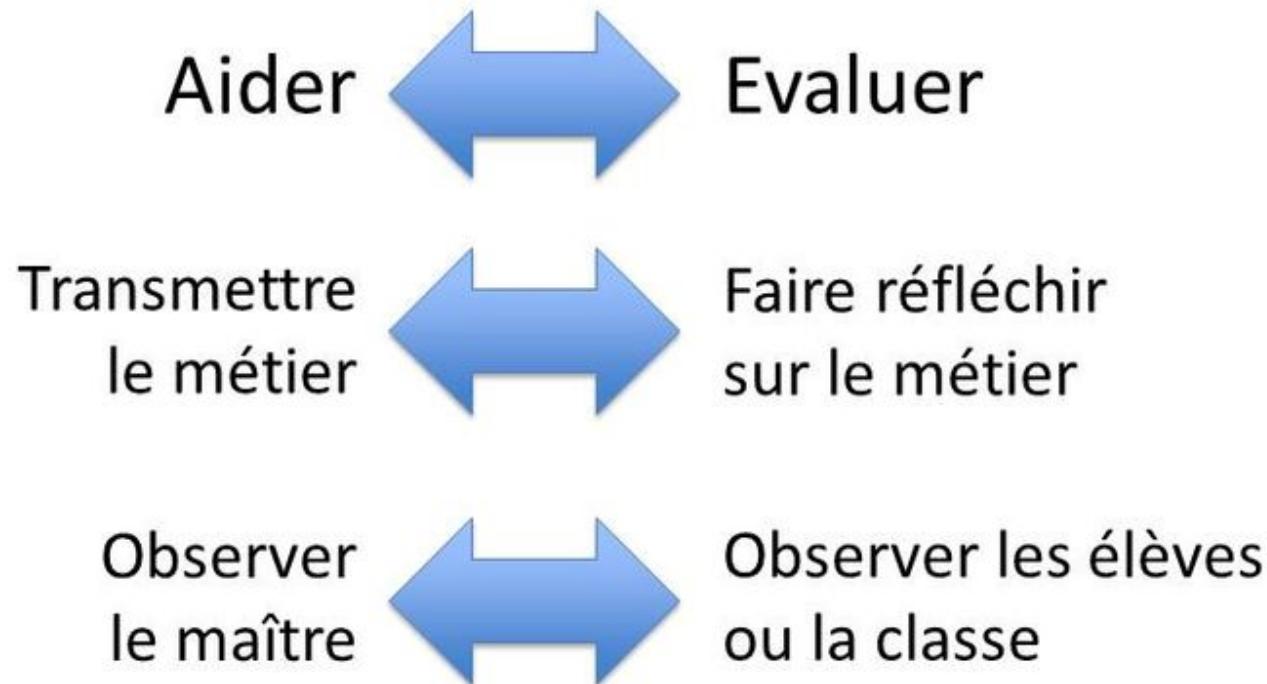
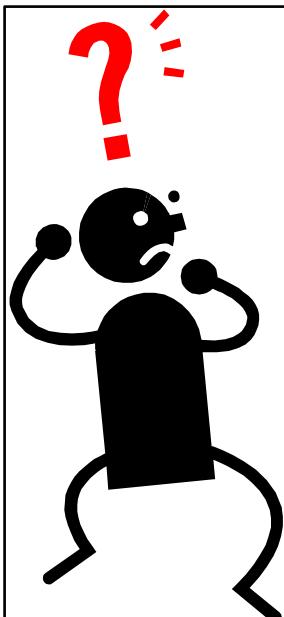
Alerter



Les 4 domaines de compétences

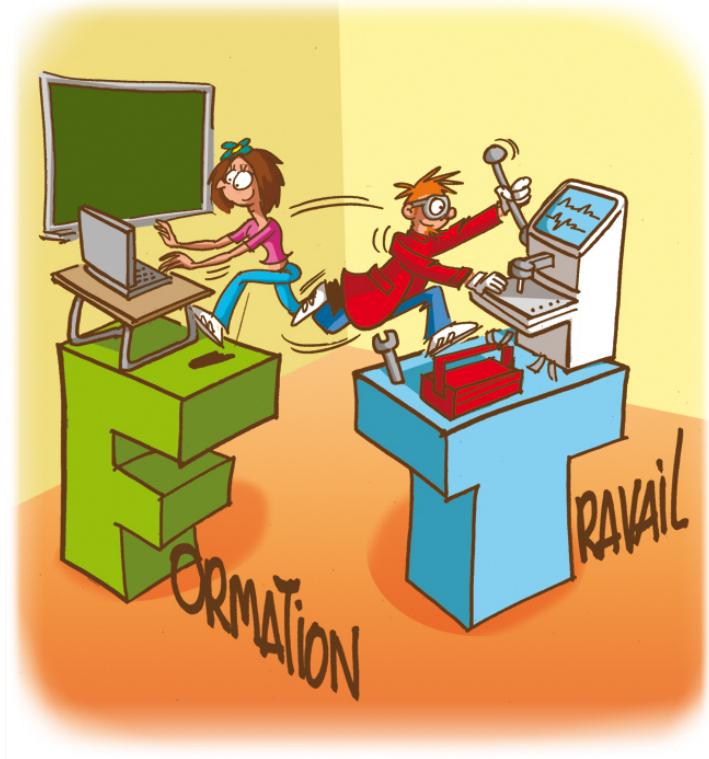


Dilemmes de métier de formateur ?



Chaliès, S. Revue recherche et Formation. Novembre 2008

DEUX ESPACES TEMPS DE FORMATION



En établissement

STAGIAIRE

A
l'INSPE

- Le transfert des acquis de la formation en situation de travail et le développement de compétences et d'identité professionnelle



Une réflexion sur l'action

- Analyse rétrospective d'expériences professionnelles vécues
- « Prendre conscience » de principes qui guident son action
- Formaliser les « compétences incorporées » et les transformer en savoirs



Une réflexion pour l'action

- Moments de prise de recul à propos de situations vécues
- Dans la perspective de définir par anticipation une nouvelle façon de faire
- Pour plus d'efficacité

Analyser c'est...



Analyser, c'est différent d'observer, c'est différent d'évaluer.

Analyser...

- c'est repérer, identifier des éléments isolables
- c'est mettre en relation ces éléments et leur donner un sens.

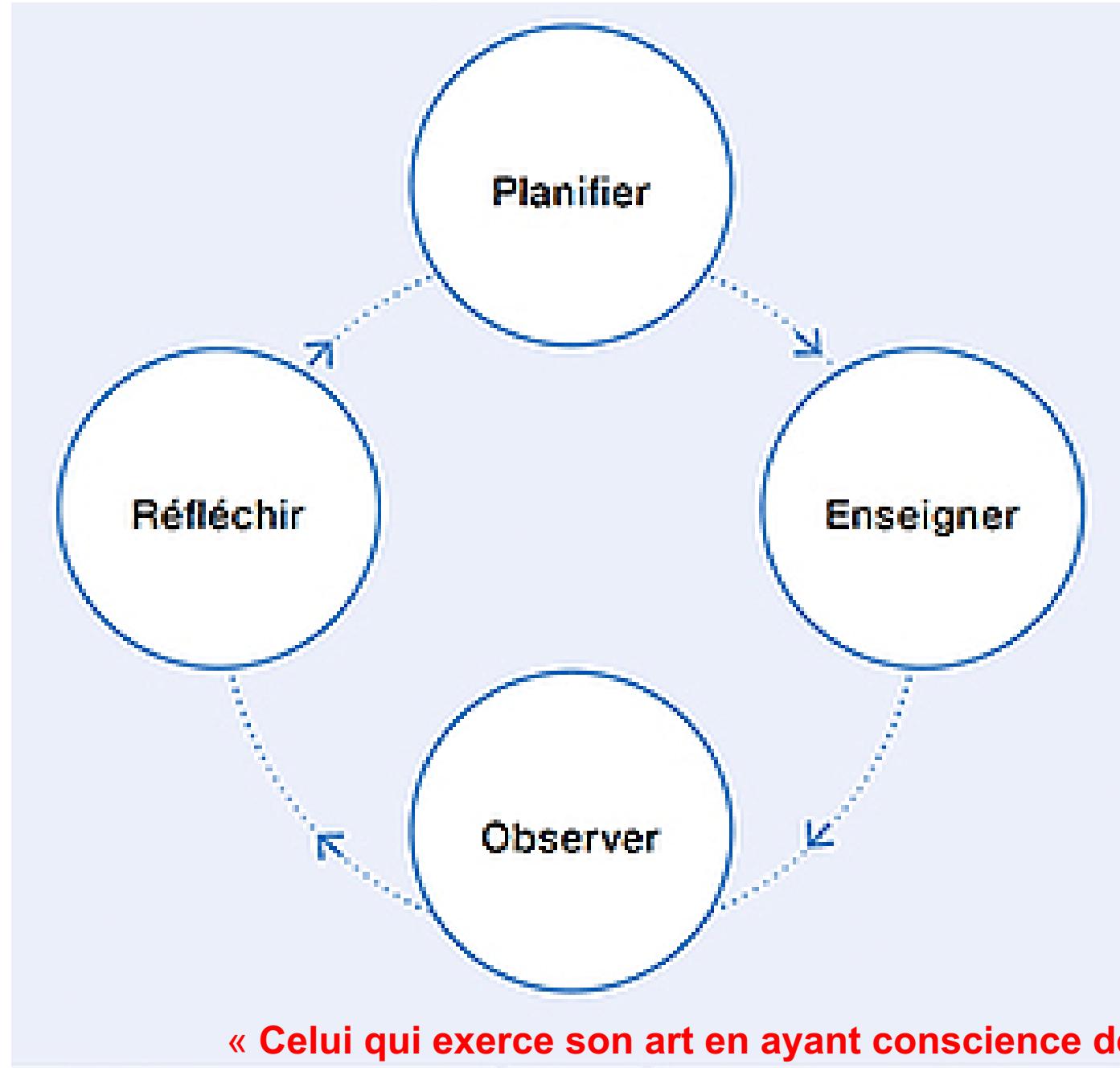
LE RETOUR RÉFLEXIF EST IMPORTANT POUR :

- ⌚ Améliorer ses façons d'agir
- ⌚ Apprendre à transférer ou à transposer
- ⌚ Gérer et développer ses ressources
- ⌚ Développer le « sentiment d'auto-efficacité » *(A. Bandura)*
- ⌚ Construire l'expérience



La réflexion: « action de tourner en arrière, de retourner »

Le cycle de
la pratique
réflexive
chez
l'enseignant



Le « savoir analyser »

DÉCRIRE

Professeur - Élèves - Savoir -
Contexte

« *Enoncer, dire des faits, des états, des comportements, des événements de natures diverses en référence à des éléments essentiels* ».

EXPLIQUER

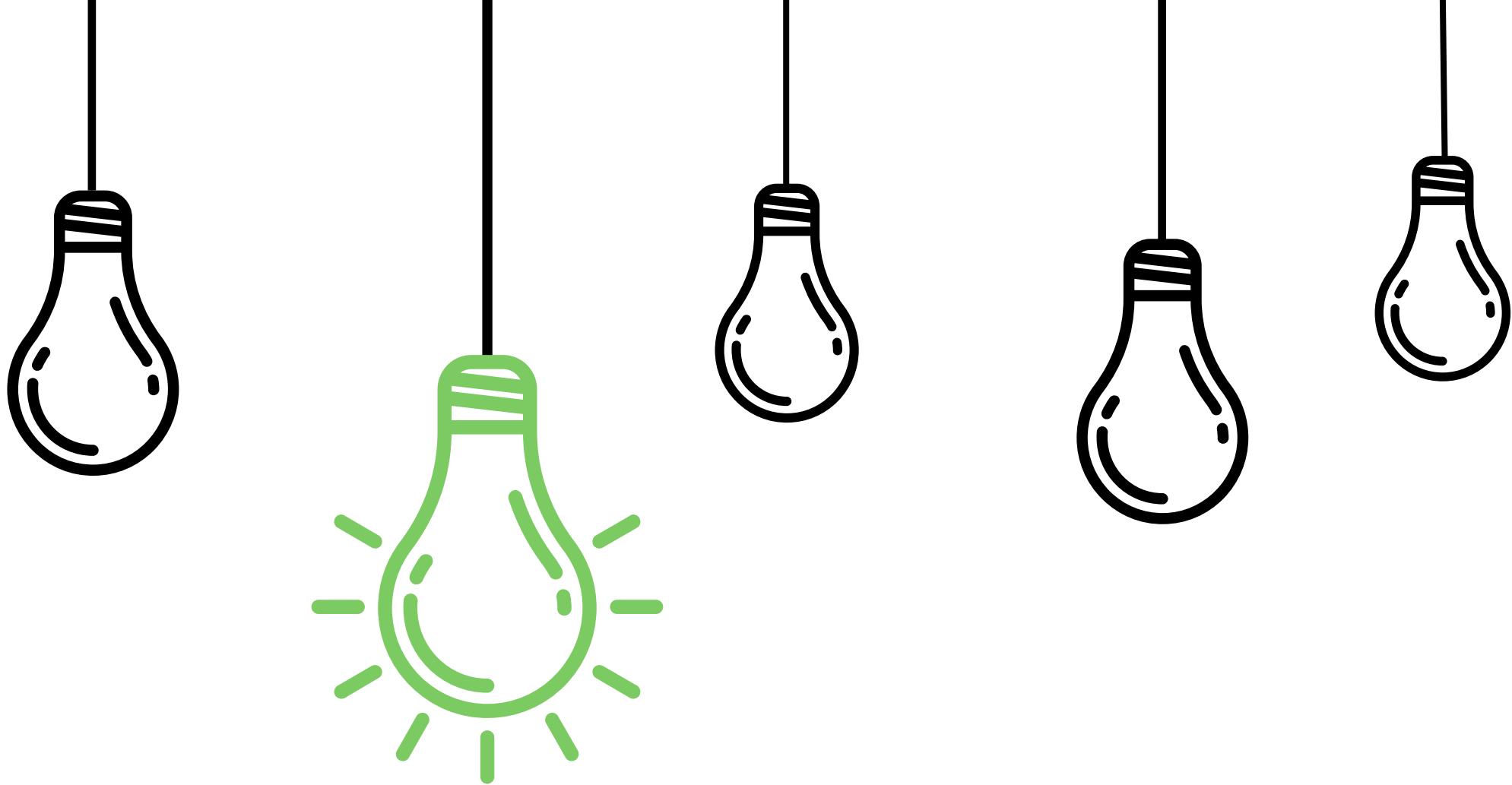
Problèmes - Mises en relation

« *Repérer une catégorie de problèmes ; mettre en relation les éléments essentiels* »

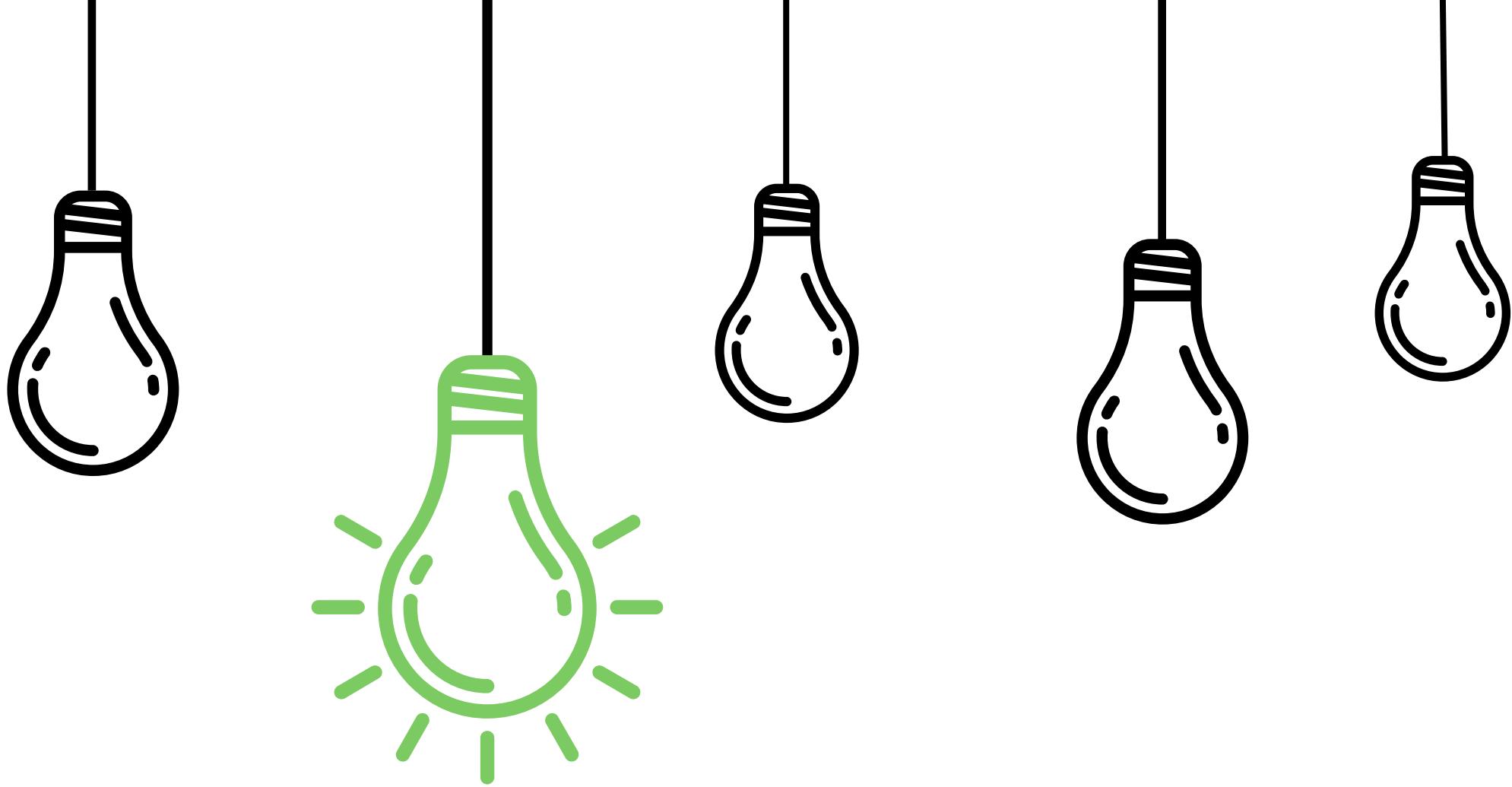
REMÉDIER

Son activité - le Savoir

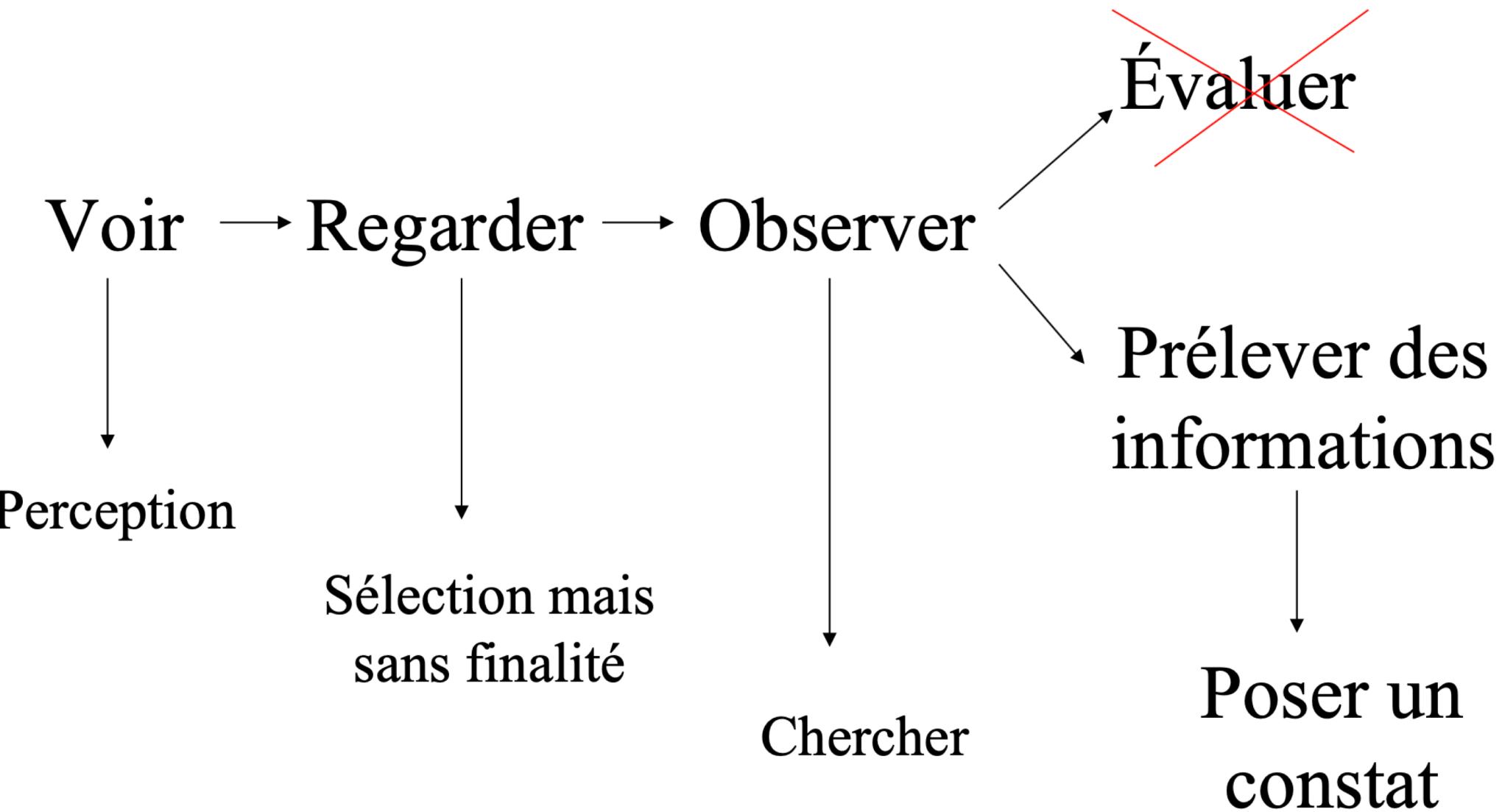
« *Proposer des actions que le professeur fera après la séance observée, pourra faire ou aurait pu faire* ».



Identifier les difficultés
rencontrées et les solutions



1) Observer la pratique du stagiaire



L'action...

Une part seulement de nos actions **est** conscientisée, réfléchie.

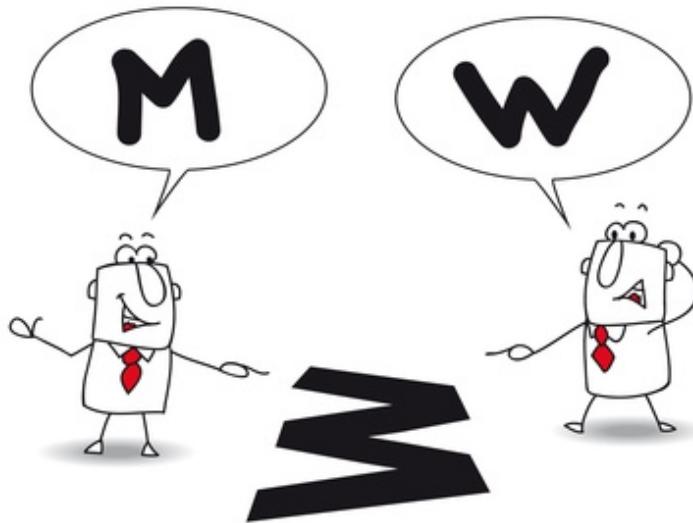
Il existe toute une part de micro-opérations **qui ne s'enseignent pas et se découvrent dans l'action même.**

L'action est une **connaissance** autonome (**opaque**, bien souvent, à celui qui la met en œuvre).

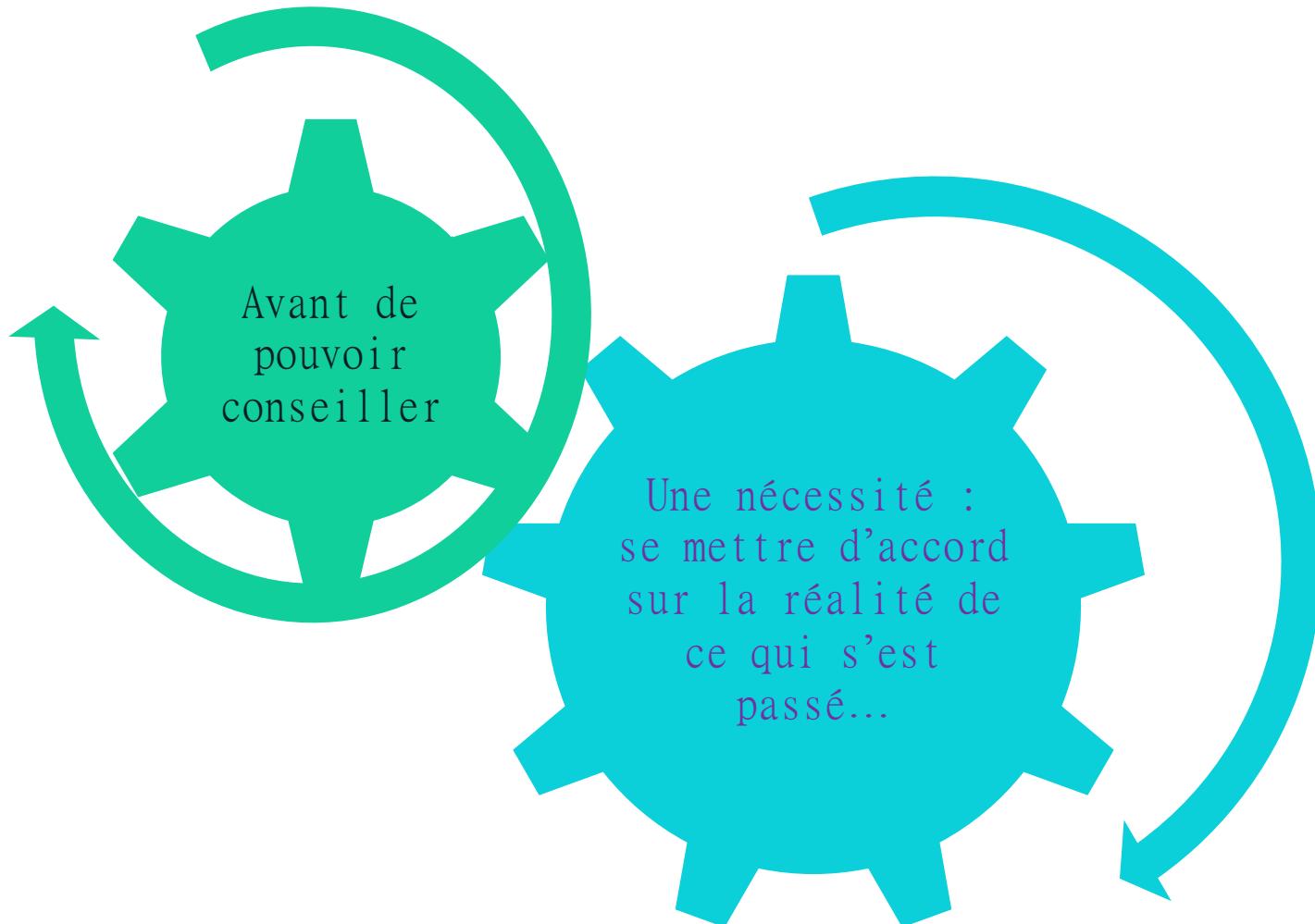
Nous n'avons pas besoin de savoir ... que nous savons faire ... pour faire

L'enseignant prend environ 700 à 750 décisions par jour

LES DIFFÉRENTS POINTS DE VUE

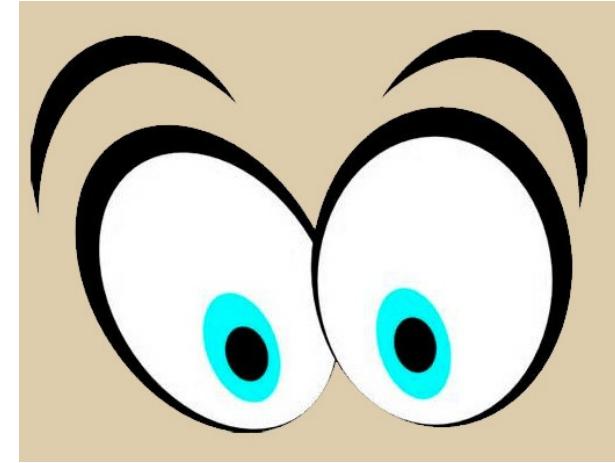


- Tuteur: « Ce que j'ai vécu, selon moi »
- Stagiaire: « Ce qu'il a vécu selon lui »



Points de vigilance

- L'observation consiste à prélever les informations significatives.
- Ces informations permettront de poser un constat partagé avec l'enseignant débutant.



La subjectivité de l'observation peut induire des malentendus avec le professeur stagiaire, avec le tuteur terrain...



Quand on est devant une situation qui se déroule, il se passe trois types de phénomènes :



J'observe caractère indiscutable d'un comportement (approche descriptive)



Je ressens (relativité d'un ressenti par nos sens)



Je pense rationalisation jugement, cadre de référence



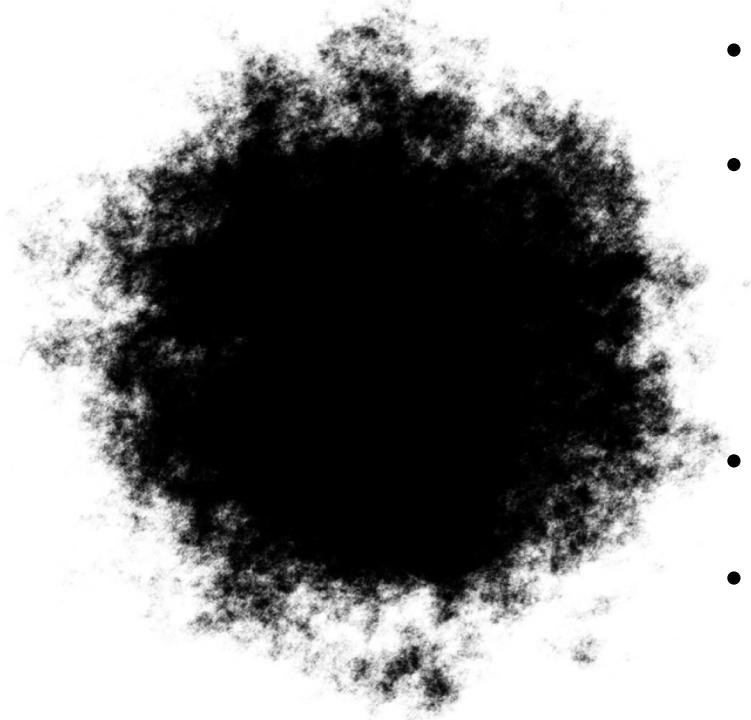
- Deux écueils à éviter
- **Observer par défaut :**

Tout ce qui est remarquable ne peut manquer d'être remarqué

- **Observer par excès :**

Comparer ce qu'on voit à sa propre pratique

Ce que voit le novice



- Si la classe fonctionne bien, il voit que la classe fonctionne !
- Un enseignant face à sa classe demande quelque chose, il l'obtient ...
- Pas grand-chose à voir... Ce qui se passe est normal.
- Les gestes professionnels experts (donc souvent très ténus, très incorporés, très connivents avec la classe) qui sont la condition même de la réussite pédagogique passent parfaitement inaperçus et, ce, quelles que soient les grilles dont on aura doté nos jeunes collègues !
- Observer une pratique experte ne les éclaire pas ... toujours!
- Face à une pratique tâtonnante, ils repèrent assez facilement.

Ce que voit le formateur



LANGAGE

- le maître
- les élèves au maître
- les élèves entre eux

OUTILS

- du maître
- des élèves

OBSERVABLES

TRACES

- écrits du maître pendant la séance
- écrits des élèves

TEMPS

- durée de la tâche
- articulations entre les différentes phases

TACHE

- situations proposées
- nature de la tâche (but, critère de réussite, matériel, évaluation)
- consignes

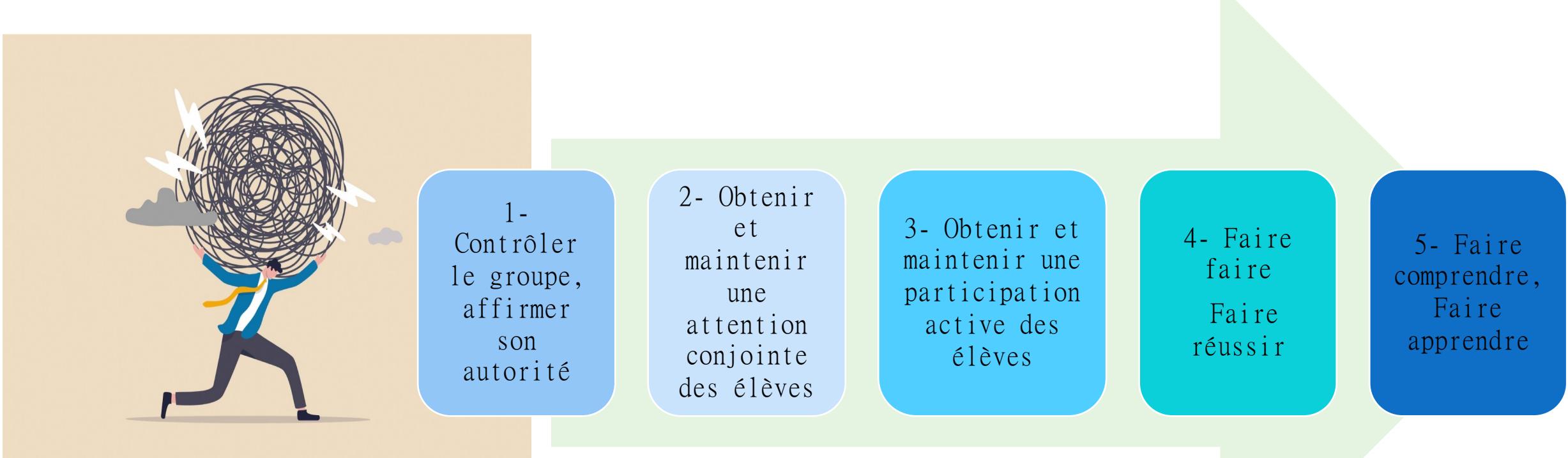
ESPACE

- configuration
- place du maître, ses déplacements
- place des élèves, leurs déplacements
- groupements

Les observables « ce qui se voit », deviennent des indicateurs car « ils m'indiquent que.... », « je les utilise pour analyser.... »

➤ **Ce sont les axes organisateurs de l'analyse.**

COMPRENDRE LES PREOCCUPATIONS DU STG





L'observateur

Effets
d'influence de
l'observateur

Privilège de
l'observateur

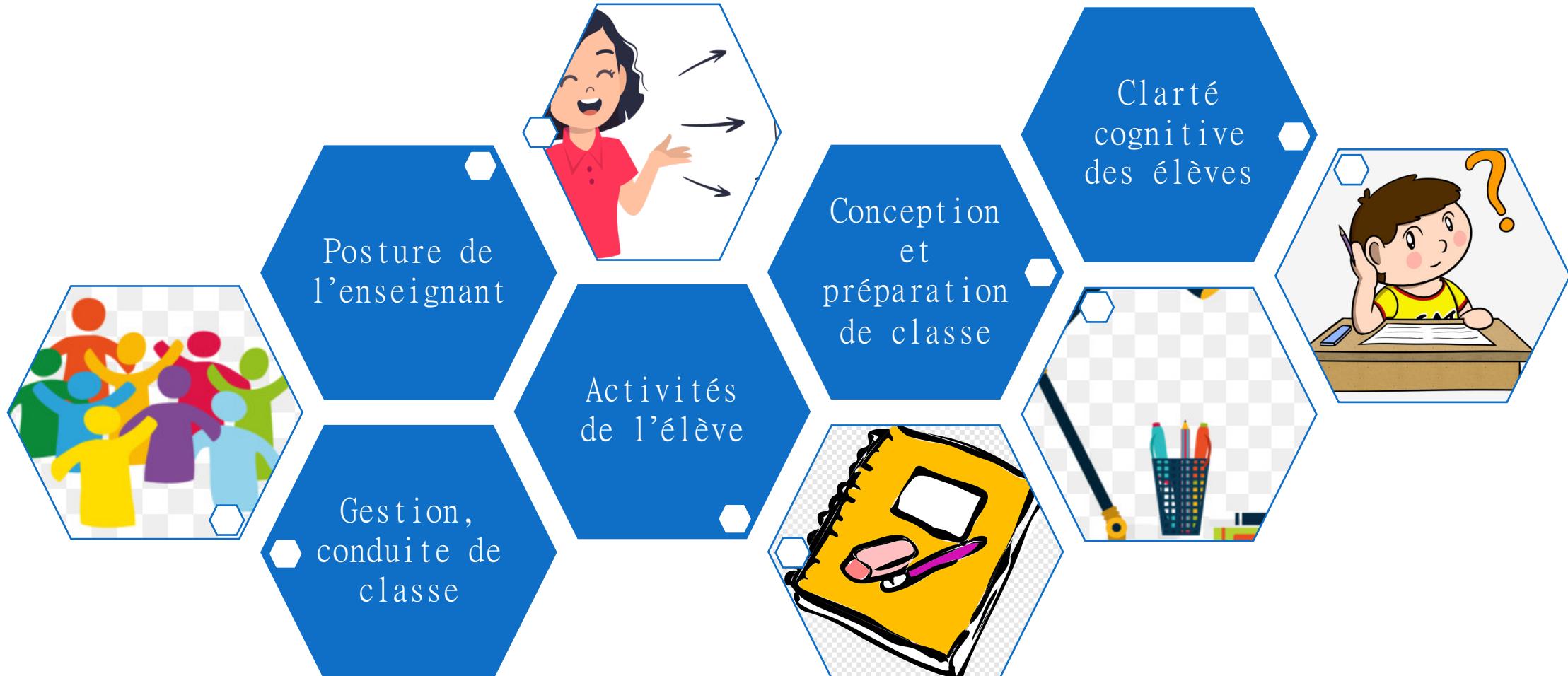
Seuil
d'intervention

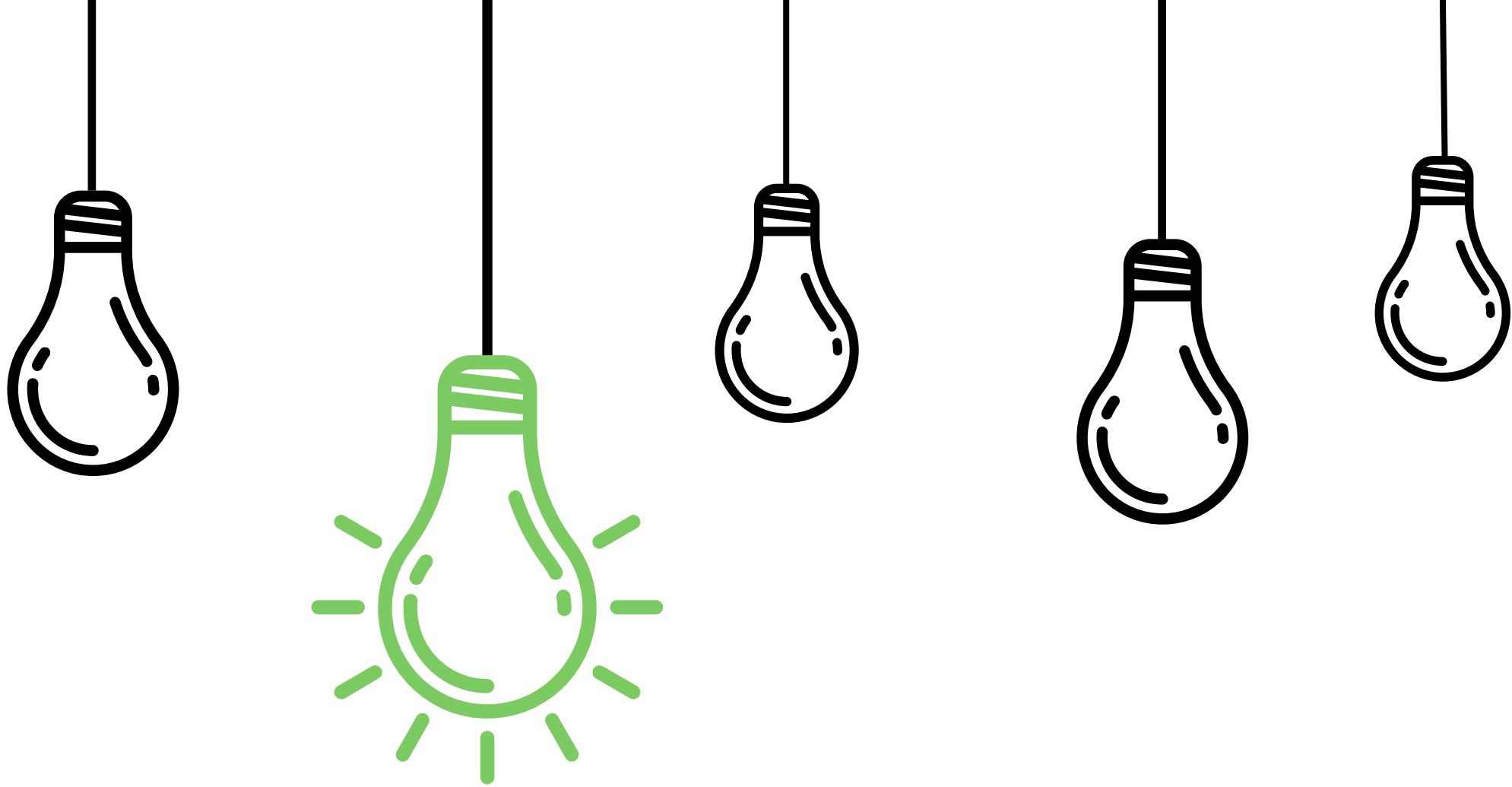
Fantasme de
transparence

Ce que l'on observe
détermine des



Registres de conseils





2) Comment mener un entretien?

CONDITIONS PRÉALABLES

Conditions éthiques : respect de l'autre.

Conditions déontologiques : respect des limites de mon rôle et de ma compétence.

Conditions contractuelles : information partagée, négociée sur ce qu'on fait.

Contrat de communication : demande d'autorisation: « *je te propose, si tu en es d'accord ...* ».

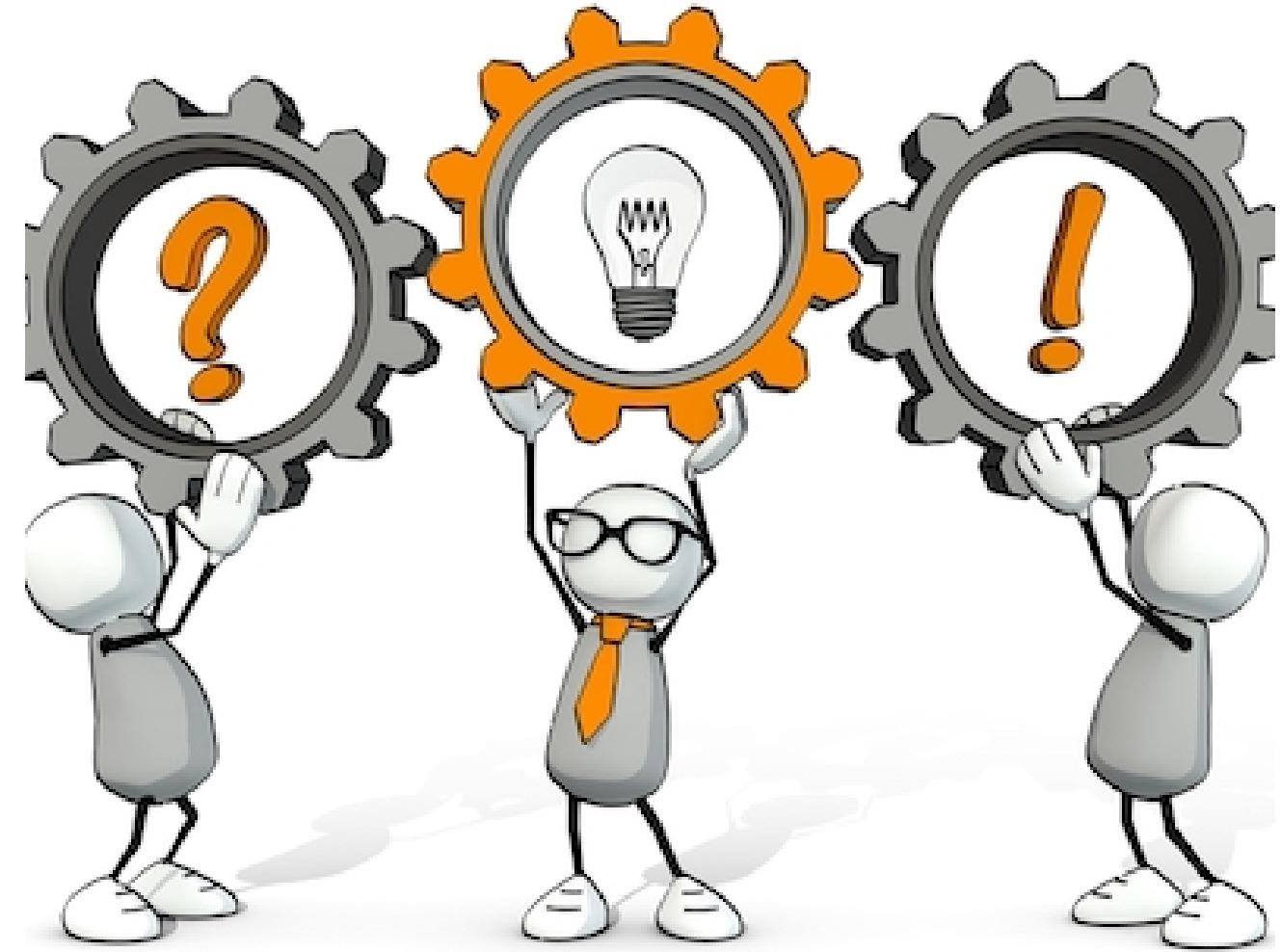
L'entretien d'explication

Pierre VEMERSCH



QUESTIONNER

LES ETAPES DE L'ENTRETIEN



Temps 0 Utiliser un lieu propice à un entretien et définir des bornes temporelles pour l'entretien

Temps 1 Passer un contrat de fonctionnement (éthique, déontologique, social)

Temps 2 Entrer par un ou des moments de la séance choisis par le stagiaire
Entrer par un moment repéré par le formateur (*ressource et difficulté*)

Temps 3 Questionner l'activité du stagiaire pendant le moment choisi

Temps 4 Réguler. Co-construire

Temps 5 Conseiller. Proposer

Temps 6 Aider à se positionner professionnellement

Avant la visite



- Expliquer les procédures qui vont être utilisées lors de l'entretien:

➤ LE DÉROULEMENT

Répondre aux questions...

Établir un **premier contrat de communication**

Observation de la leçon (*focaliser le regard et l'analyse*)

➤ BUT : Diminuer l'anxiété de l'étudiant

Le positionnement



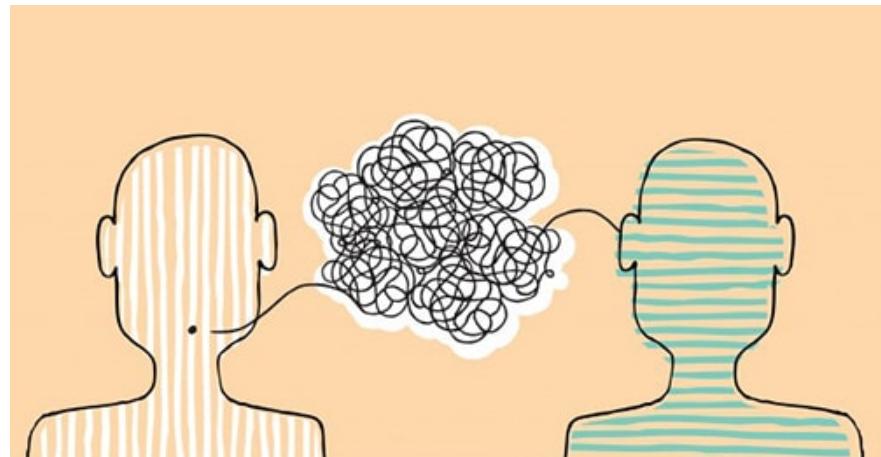
La position spatiale

En côte à côté

(position d'accompagnement)

- Éviter le face à face
- Interroger la dimension symbolique de la relation (rapport de force)

Début de l'entretien

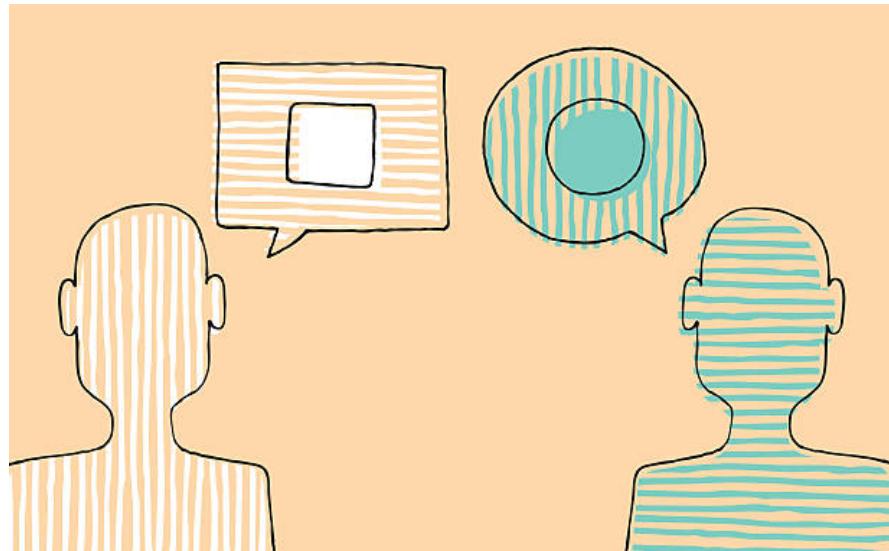


Le TEMPS D'ANALYSE de sa pratique professionnelle par l'étudiant

« Je te laisse un temps pour analyser ta pratique »

- Prise de notes avec repérage
- (Décrire, Expliquer, Remédier)
- Un temps sans intervention du tuteur (pas de « parasitage »)

Après le temps d'analyse



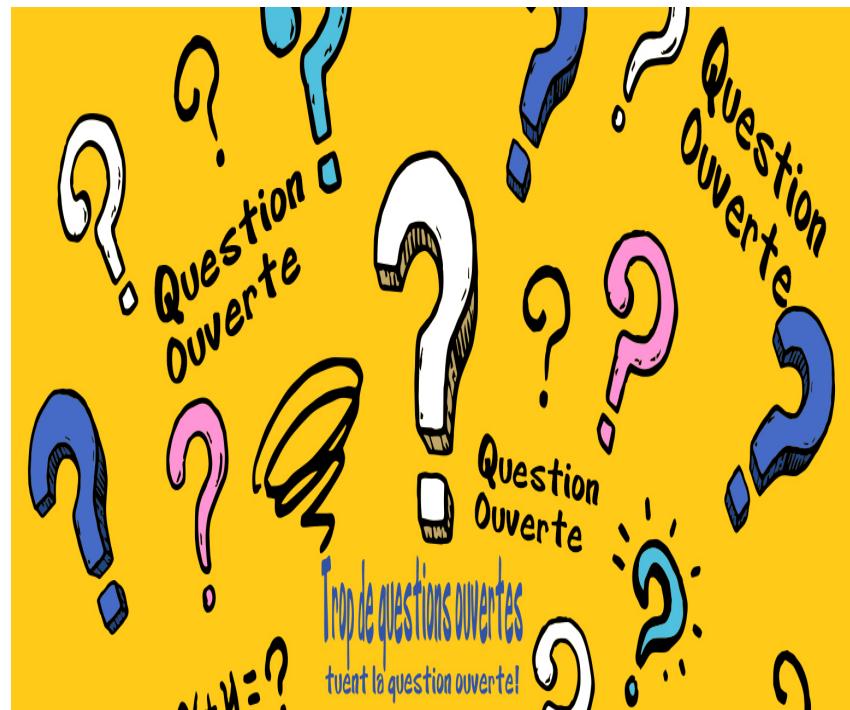
Poser des contrats de communication.

- Mettre les « formes » pour ne pas agresser
- Donner à l'autre la possibilité de refuser (un DROIT accordé)

« si tu en es d'accord, j'aimerais dans un premier temps »

« si tu le veux bien, j'aimerais ... »

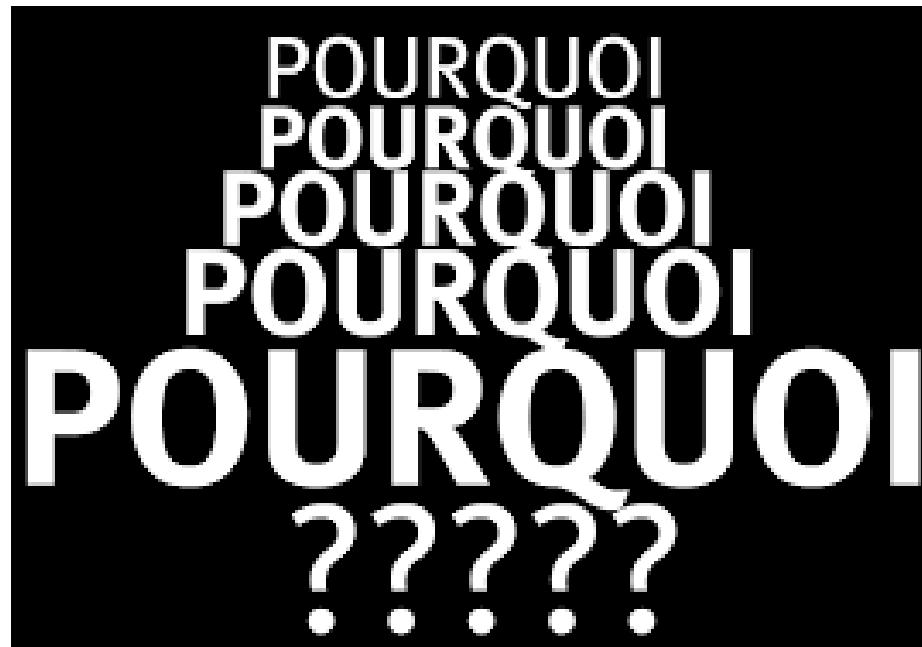
Questions « ouvertes »



- Pour avoir les véritables réponses du STG et pas les vôtres :
- Eviter « l'entonnoir » habituel du type :
« tu ne penses pas que les élèves... »
« tu ne crois pas que tu aurais pu... »
- Favoriser l'expression et éviter les pièges, pas de question inductive :
« Quand tu interviens à ce moment là, c'est pour intervenir de quelle manière ? Pour conseiller les élèves dans quoi ? dans le choix des éléments ? ».

Pas TROP de « POURQUOI »

- Le « pourquoi » bloque la relation
- Éviter la demande de justification
- Devient vite très agressif quand il est utilisé souvent
- Position d'étudiant, d'élève, situation d'examen



Pourquoi ce choix d'autant d'éléments ?

Pourquoi ne pas avoir essayé de simplifier ?

Pourquoi as-tu choisi ce dispositif? Pourquoi pas un autre? »

Comment?

Comment?

Comment?

- On a les réponses (buts, intentions)
- Accès aux procédures « routinisées » (savoir d' expérience)
- Accès aussi aux jugements et croyances

« *Comment as-tu commencé ta leçon? »*

« *Comment t'y es-tu pris pour…? »*

« *Qu'avez-vous dit à ce moment-là? »*

« *Comment ont réagi les élèves? »*

LES OUTILS



- Les questions descriptives comme « *qu'est-ce que tu faisais quand* » permettront d'obtenir des informations concrètes liées à la tâche effectuée.
- Contrairement à un simple « Pourquoi » qui induirait une réponse construite et rationnelle sur des éléments déjà connus.
- Une autre manière de débloquer la verbalisation est de s'en remettre à la **cinétique de l'action** : celle-ci a forcément un début, une suite et une fin.
« *Par quoi as-tu commencé ?* », « *Qu'as-tu fait ensuite* » ... permet de faire préciser une logique et de détailler certains points.
- Les questions d'élucidation
- Le schéma
Expliciter la manière dont le sujet a procédé, les différentes étapes par lesquelles il est passé.

L'entretien



Focaliser l'entretien sur 2 à 3 points maximum.

- Cela suppose la hiérarchisation des points à aborder.
- Qu'est-ce qui est important pour lui à ce moment de l'année ? (ses préoccupations)

« Qu'est-ce qui vous a semblé le plus important dans la séance que vous venez de vivre ? »

« Quand vous avez fait la mise en commun, que s'est-il passé exactement ? »

Pendant l'entretien: REGULER



- *Cette fonction concerne la gestion de ce qui est en train de se vivre dans l'entretien.*
- Il s'agit de relances pour :
- renouer le dialogue
- le recentrer par rapport à son objectif
- clarifier
- dédramatiser la situation vécue
- Le formateur ne doit pas seulement faire parler, il doit parler aussi.
- Faire alterner phase d'explication et phase d'intervention du formateur.

Le conseil devient le résultat d'une élaboration commune entre formateur et stagiaire où chacun est à sa juste place.

La fin de l'entretien

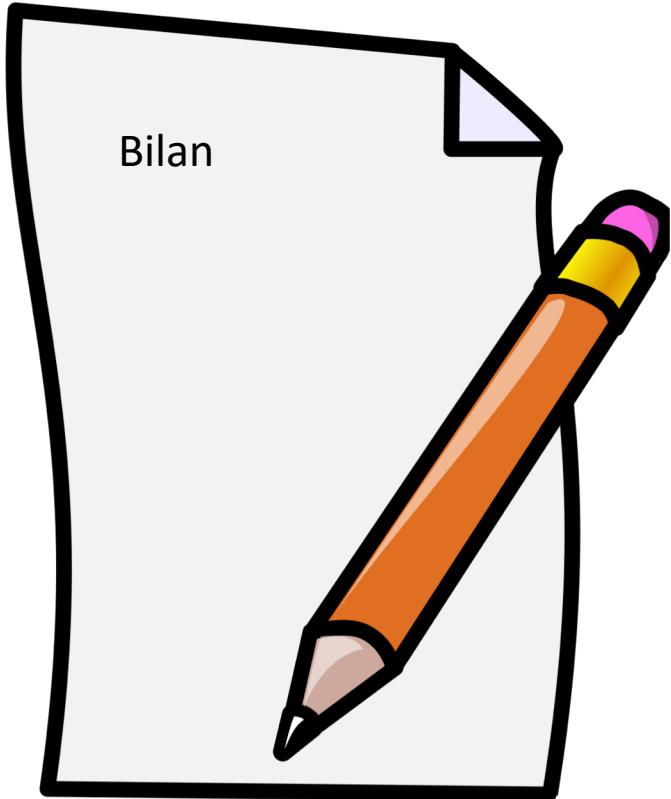


- C'est le STG qui conclut l'entretien à partir de ce qu'il retient.
 - Un feed-back pour le tuteur.
 - Il peut s'appuyer sur le référentiel
 - « *Où pensez-vous vous situer sur cette compétence ?* »
 - « *Que faudrait-il que vous fassiez pour... ?* »
- « *Je t'invite à formuler ce que tu retiens de nos échanges, si tu en es d'accord ?* ».

L'entretien peut avoir déstabilisé la personne, qui peut en avoir un ressenti négatif, il peut être nécessaire de restaurer l' image et l'estime de soi, donc faire un rappel des acquis, des points positifs, mais aussi un rappel que l'erreur fait partie du métier, que l'expérience se construit.

Après l'entretien

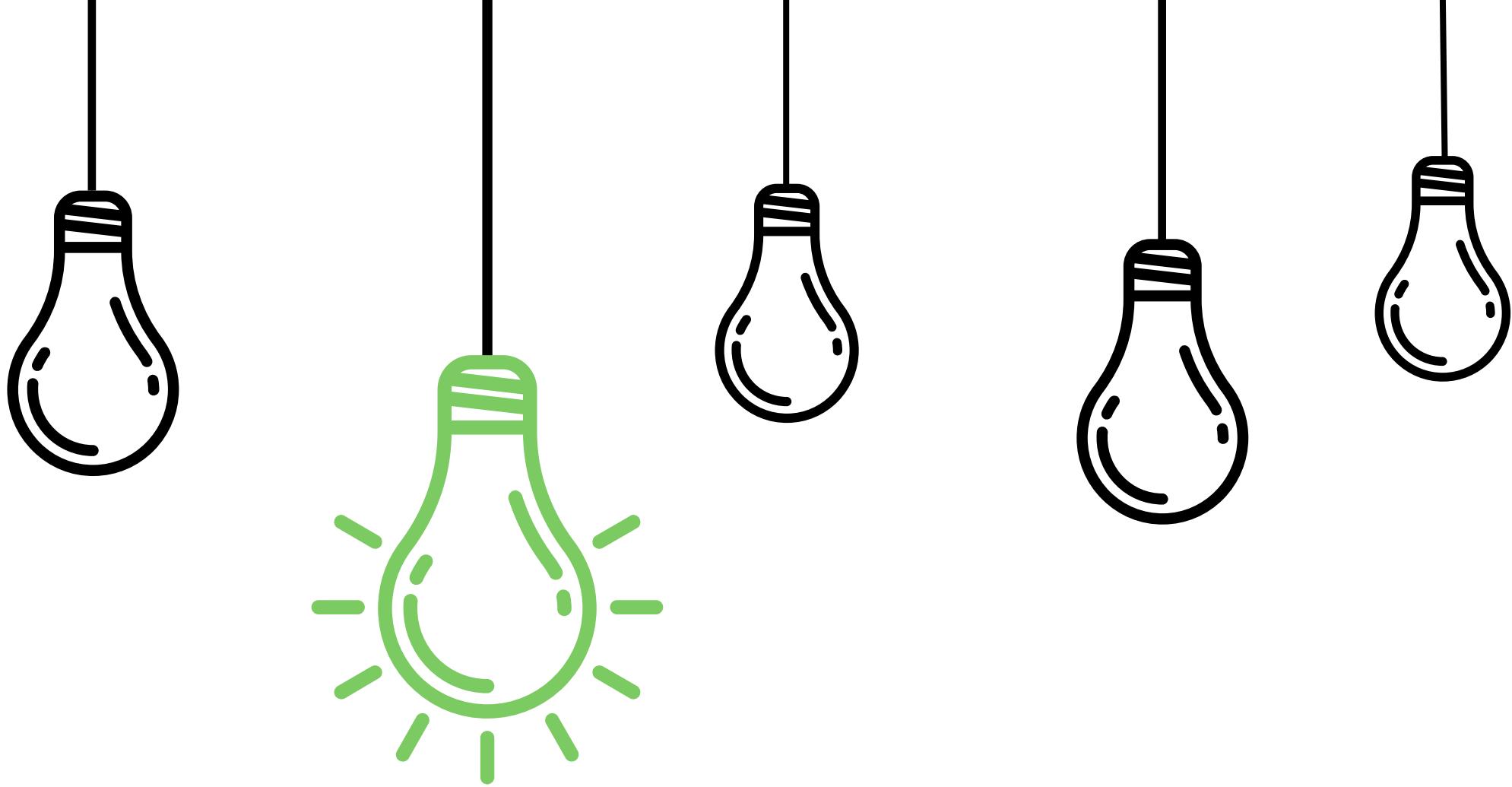
- Permettre au STG de poursuivre sa réflexion



Quels sont les éléments de l'entretien qui vous ont paru importants ?

Quels sont les « changements » (évolutions) à apporter à votre pratique professionnelle ?

Quelles sont les ressources (lectures, expériences, moments individualisés de formation) que vous pensez nécessaires pour favoriser votre développement professionnel ?



Quelle(s) postures?

La classification de Porter

Du côté du formateur

Décision – Suggestion - Ordre	J'ordonne Je menace Je donne un conseil
Évaluation	Je juge J'évalue J'apprécie « C'est bien, c'est mal »
Soutien	Je soutiens moralement Je suis compatissant
Enquête	Je me renseigne Je questionne Je cherche
Interprétation	Je développe en expliquant, en interprétant ce qui m'a été dit
Écoute compréhensive	J'accepte Je reformule Je « reçois » l'autre

Postures = Intention(s)

Actions

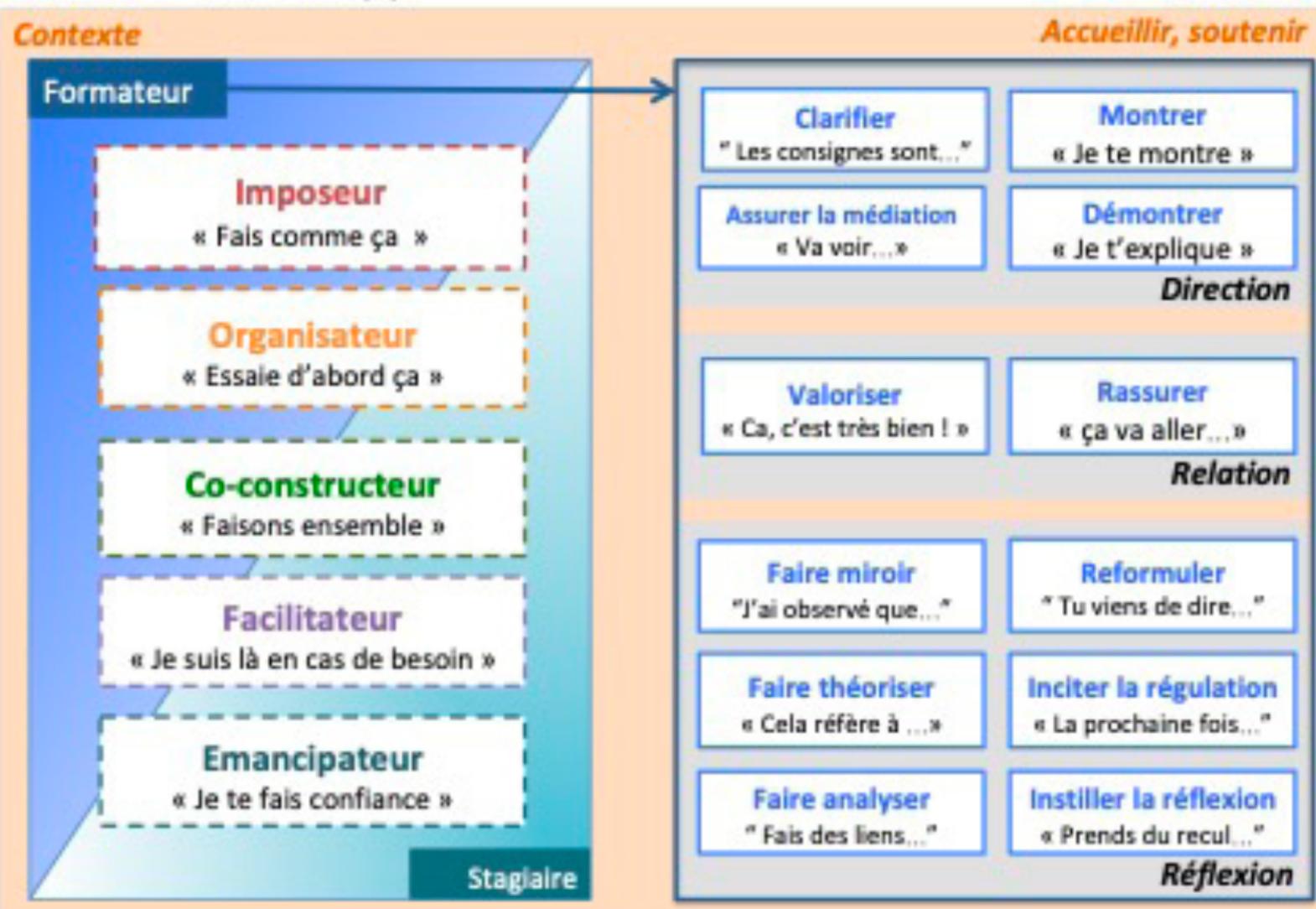


Figure 4 : Panel des postures et des interventions d'accompagnement

L'accompagnement doit être :

S

M

A

R

T

