

L'observation de l'enseignement par les pairs

Un outil pour développer sa pratique enseignante

*Introduction à la méthode proposée par Murielle Martin et Saskia Pflughard,
Maîtres d'enseignement en travail social à la Haute école de travail social
et de la santé de Lausanne (HETS&Sa-EESP)*



Contenu du guide

1. Introduction à la méthode

- 1.1 Qu'est-ce que l'observation de l'enseignement par les pairs p. 4
- 1.2 Quels sont les avantages et les limites de l'observation de l'enseignement par les pairs ? p. 5

Cette partie permet une brève approche de quelques réflexions et aspects théoriques et situe la proposition d'un point de vue méthodologique dans une visée de collaboration.

2. Présentation de la démarche

- 2.1 Initiation du processus p. 6
- 2.2 Séance de préparation de l'observation p. 7
- 2.3 Observation du cours p. 8
- 2.4 Séance de débriefing de l'observation p. 9
- 2.5 Intégration dans la pratique professionnelle p.10

Une démarche d'observation par les pairs peut se faire en cinq étapes, qui sont présentées dans ce chapitre.

3. Présentation de la méthodologie pour donner un feedback

- 3.1 Quels sont les objectifs de la séance de feedback ? p.11
- 3.2 Comment préparer et animer une séance de feedback constructive ?
- 3.3 Comment donner un feedback de qualité et quels pièges éviter ?
- 3.4 Comment recevoir un feedback ? p.12

Afin de rendre les séances de feedback constructives, on peut tenir compte de certains éléments importants.

Bibliographie :

p. 13

A part les références utilisées dans ce document, la bibliographie contient des informations avec des ressources (articles, sites internet) pour aller plus loin.

Synopsis des auteures :

p. 14

Annexes

Annexe I : Tableau résumant les étapes d'une observation entre pairs : p.15-17

Ce tableau est une aide opérationnelle pour mettre en place une observation de l'enseignement par les pairs. Pour chaque étape, les tâches et fonctions de l'observatrice ou de l'observateur ainsi que de l'observé-e sont énumérées en détail et complétées par une check-list du matériel nécessaire.

Annexe II : Fiche d'observation : p.18

Une fiche d'observation vierge permettant de noter l'heure, les faits observés pendant le cours et les idées qui viennent en tête au fur et à mesure de l'observation.

Annexe III : Exemple d'une fiche d'observation complétée : p.19

Un extrait fictif d'une fiche complétée permet d'illustrer comment note l'heure, les faits observés pendant le cours et les idées qui viennent en tête au fur et à mesure de l'observation.

Annexe IV : Grille d'analyse adaptable : p. 20-25

La grille se discute et se prépare avant l'observation avec la personne observée et peut être adaptée aux domaines que la personne observée souhaite traiter. Elle servira ensuite à préparer et structurer la séance de feedback avec l'observé-e.

1. Introduction à la méthode

1.1 Qu'est-ce que l'observation de l'enseignement par les pairs ?

L'observation par les pairs s'inscrit comme élément d'une démarche qualité dans les institutions de l'enseignement supérieur, surtout anglophones. Elle consiste en une « collaboration entre deux ou plusieurs collègues pour une observation mutuelle en classe, avec un objectif de discussion et de réflexion entre pairs enseignants » (Daele & Sylvestre, 2014, p.153). Pratiquée dans un climat favorisant le soutien mutuel et la collaboration - sans fonction de contrôle ni de relation hiérarchique - elle permet l'enrichissement des pratiques pédagogiques des pairs impliqués. En observant les étudiantes et étudiants en train d'apprendre, elle contribue par ailleurs à mieux comprendre et améliorer leurs apprentissages.

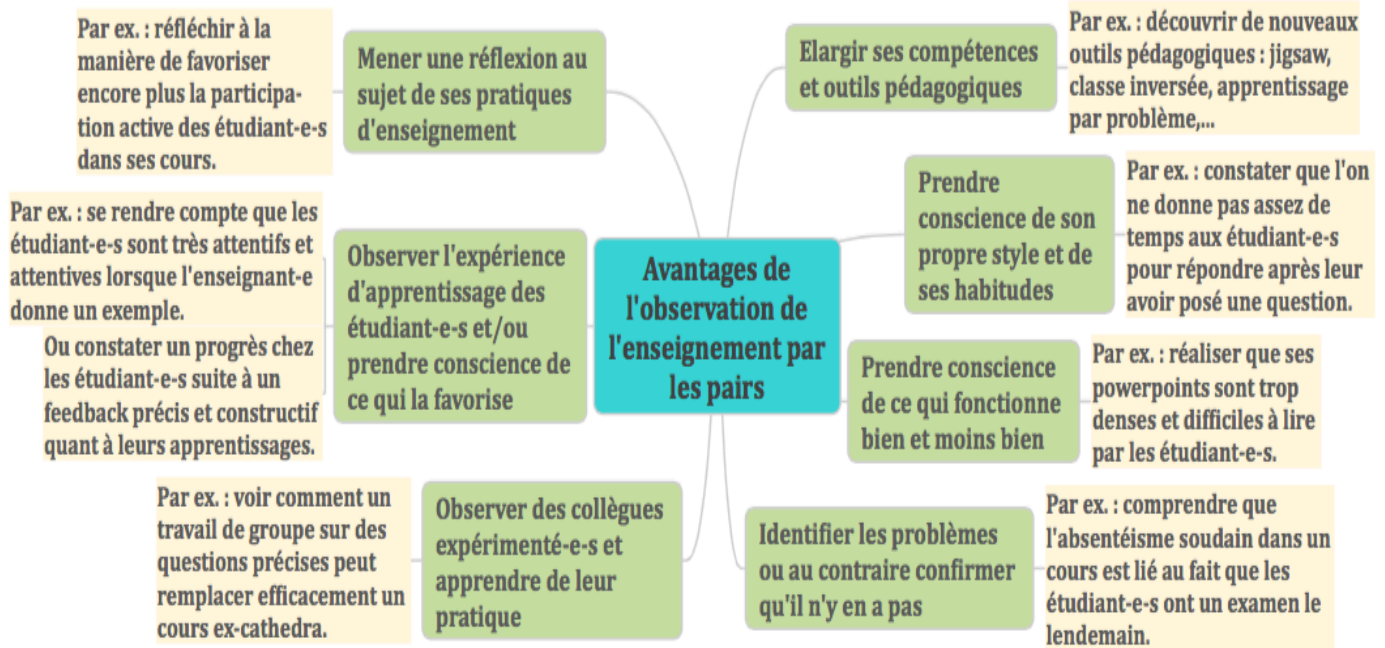
Ce moyen permet aux enseignantes et enseignants de parler et d'échanger au sujet de leurs pratiques (Gosling, 2005, p. 11) et de faire de l'enseignement un « bien commun » au lieu d'une expérience pédagogique solitaire à porte fermée (Shulman, 1993, p.6). Ce dernier souligne également la nécessité de valoriser la complexité et la richesse des pratiques d'enseignement au niveau individuel et institutionnel en les rendant beaucoup plus visibles ; ceci au moyen d'échanges, d'écrits, de dispositifs comme l'observation par les pairs et lors des procédures d'engagement en prenant en compte les compétences d'enseignement.

Entre trois approches repérées (voir tableau) par Gosling (2005), nous vous proposons dans ce document celle qui vise la **collaboration**.

Types d'observation	Buts	Qui ?
Evaluation	Contrôle et jugement de la prestation, rapport à la Direction, promotion, mérite...	Inspecteur-trice, Auditeur-trice, Expert-e mandaté-e
Développement	Améliorer l'efficacité de la prestation, conseil, (jugement).	Conseiller ou conseillère pédagogique (si mandaté-e), Expert-e, Enseignant-e-s expérimenté-e-s
Collaboration	Aide mutuelle, soutien au développement, discussions confidentielles, feedback formatif.	Entre pairs sans rapport hiérarchique

1.2 Quels sont les avantages et les limites de l'observation de l'enseignement par les pairs ?

Selon divers auteurs, (Blackwell, 1996 ; Daele et Sylvestre 2014 ; Fullerton, 2003 ; Race, 2009), l'observation par les pairs permet notamment de :



Ainsi, l'observation de l'enseignement par les pairs permet à la personne observée de se développer professionnellement par les feedbacks qu'elle reçoit de la personne qui l'observe. Cette dernière apprend également de l'ensemble de la démarche par l'observation de et la réflexion sur une pratique professionnelle différente de la sienne. Dans ce sens, il peut être intéressant de choisir un pair plus expert que soi ou ayant une manière d'enseigner différente de la sienne, ceci afin d'enrichir sa propre pratique.

Identifier et confirmer les bonnes pratiques, prendre conscience de sa philosophie d'enseignement, élargir son répertoire d'outils pédagogiques, comprendre quels aspects pourraient être améliorés et tester des nouvelles méthodes d'enseignement sous le regard de collègues bienveillant-e-s font partie des bénéfices du processus.

Nous relevons également certaines **limites** à la démarche : elle peut être chronophage et provoquer un certain stress. Un feedback pas assez préparé peut rester superficiel et ne pas répondre totalement à la demande de l'observé-e. Un retour jugeant risque de provoquer une résistance contreproductive.

Pour que la démarche se passe dans les meilleures conditions possibles, veillez à choisir une personne de confiance pour former votre binôme ! La démarche (comme nous la concevons) ne s'inscrivant pas dans un contrôle hiérarchique, le respect de la confidentialité tout au long du processus est de mise.

2. Présentation de la démarche



Le système d'observation que nous proposons comprend cinq phases.

Les cinq étapes sont les suivantes :

- **Etape 1** : Initiation du processus
- **Etape 2** : Séance de préparation de l'observation
- **Etape 3** : Observation du cours
- **Etape 4** : Séance de débriefing de l'observation
- **Etape 5** : Intégration dans la pratique professionnelle

Ces cinq étapes sont détaillées dans les sous-chapitres qui suivent.

L'annexe 1 présente un tableau opérationnel qui synthétise ce que chacun des protagonistes doit faire à chaque étape ; il présente également le matériel nécessaire.

2.1 Initiation du processus

Le modèle d'observation présenté dans ce guide repose sur le volontariat et sur un climat de confiance. Ainsi, ce sont les personnes intéressées à être observées ou à observer qui prennent contact avec un ou une collègue ; elles peuvent également s'adresser au ou à la conseillère pédagogique si elles n'ont personne avec qui faire l'observation. Il est important que les binômes puissent se choisir afin que l'observation se déroule de manière sereine et constructive. Les conseillers et conseillères pédagogiques peuvent proposer un atelier d'introduction à la méthode pour sensibiliser à la démarche et à sa logique.

Les deux protagonistes planifient une séance de préparation de l'observation et d'explicitation du cadre de collaboration (compter une demi-heure par observation). L'observé-e veille à transmettre à l'observateur ou l'observatrice les divers documents utiles à la compréhension du cours à observer. Un ou une conseillère pédagogique peut assister sur demande à cette séance afin d'aider à clarifier les objectifs et le déroulement de l'observation.

2.2 Séance de préparation de l'observation

Dans un premier temps, il s'agit de clarifier les règles de la collaboration comme le respect de la confidentialité et la destruction éventuelle des documents. Les protagonistes peuvent également discuter de leurs valeurs et vision et de l'enseignement.

Cette séance permet à la personne qui va observer de comprendre le cours auquel elle va assister (thématique, objectifs, contenu, déroulement, supports pédagogiques utilisés, type de cours, place du cours dans le semestre, nombre d'étudiant-e-s etc.). Lors de la séance, la personne observée explique les différentes facettes du cours et l'observateur ou observatrice pose des questions de clarification.

La séance sert également à déterminer les besoins et demandes de l'observé-e de même que les éléments prioritaires sur lesquels elle ou il souhaite travailler. La grille d'analyse présentée dans l'annexe 4 peut servir de base pour préciser la demande (la grille doit bien entendu être ajustée à la demande ; il ne s'agit pas d'observer l'ensemble des items proposés).

Lors de cette séance, certains détails plus techniques sont abordés :

- A quelle heure et dans quel lieu se déroulera le cours ?
- Combien de temps durera l'observation ? (observer demande beaucoup de concentration ; nous conseillons de ne pas dépasser une heure d'observation).
- Où sera assise la personne qui observe ?
- De quelle manière se fera la présentation de l'observatrice ou observateur aux étudiant-e-s (et de la caméra s'il y en a une) ?
- Y aura-t-il ou non la présence d'une caméra ? (le cas échéant, c'est l'observateur ou l'observatrice qui se charge de cet aspect).
- Récoltera-t-elle des données complémentaires d'observation (questionnaire aux étudiant-e-s, discussion avec un groupe d'étudiant-e-s...) ?

2.3 Observation du cours

La personne qui observe prépare soigneusement son observation :

- Elle note les éléments prioritaires sur lesquels elle va focaliser son attention (la grille d'analyse réadaptée peut être utile – voir l'annexe 4).
- Elle prépare sa fiche d'observation (annexe 2).
- Elle prévoit suffisamment de feuilles pour pouvoir noter ses observations de manière fluide.
- Elle anticipe ses besoins en matériel (montre, stylo, crayon, etc.).
- Enfin, elle gère les aspects techniques liés à la caméra, le cas échéant.




La fiche d'observation que nous proposons permet une prise de données de type ethnographique. Elle comporte trois colonnes : une colonne pour noter l'heure à laquelle les événements se déroulent (cela permet à l'observateur ou l'observatrice de garder une trace temporelle des événements, de pouvoir référer ses analyses à des séquences spécifiques et de retrouver les situations sur la vidéo le cas échéant) ; une colonne pour noter de manière factuelle le déroulement du cours (faire et dire de l'enseignant-e, attitudes des étudiant-e-s, etc.) ; et une colonne pour noter les premières idées, pistes de réflexion, questions qui viennent à l'esprit en cours d'observation (voir l'annexe 3 qui présente un exemple de fiche d'observation complétée).

Fiche d'observation :

Enseignant-e observé-e :

Observateur/trice :

Date :

Heure	Description de la situation	Notes, questions, observations
 <p>Je garde une trace temporelle des événements.</p>	 <p>Je note ce qui se passe.</p>	 <p>Je note les idées qui me viennent à l'esprit.</p>

Le jour de l'observation, l'observateur ou l'observatrice veille à arriver une dizaine de minutes avant le début du cours, afin de mettre en place le matériel et d'observer les événements qui se déroulent lors des minutes précédant le cours (attitude des étudiantes et des étudiants, manière dont la personne observée les accueille,...). Durant le cours, il se fait le plus discret possible.

La personne observée quant à elle veille à présenter la démarche d'observation aux étudiant-e-s en début de cours. Puis elle essaye de donner le cours comme à son habitude.

A la fin du cours, il est intéressant de procéder à un débriefing à chaud du cours, durant lequel l'observateur ou l'observatrice invite l'observé-e à partager son sentiment au sujet de son cours.

Des méthodes complémentaires de récolte de données peuvent être mises en œuvre : questionnaire donné aux étudiant-e-s ; discussion avec un petit groupe d'étudiant-e-s (en dehors de la présence de l'observé-e).

2.4 Séance de débriefing de l'observation

Une seconde séance de travail est planifiée entre les deux protagonistes (compter entre une et deux heures). Idéalement, elle devrait avoir lieu dans la semaine qui suit l'observation pour que les souvenirs soient encore intacts.

L'observatrice ou l'observateur prépare cette séance avec soin, afin de la rendre constructive (voir le chapitre suivant). Pour cela, il ou elle utilise la grille d'analyse adaptée à la situation. Elle lui permet de tenir compte de l'ensemble des éléments demandés par l'observé-e et de faire émerger les éléments prioritaires à aborder lors de la séance de débriefing.

Le but de cette séance est de donner un retour à la personne sur ce qui a été observé, en prenant appui sur les éléments que cette dernière souhaitait prioritairement travailler (d'autres éléments peuvent bien entendu être abordés). Il s'agit également de faire émerger des pistes pour l'avenir : éléments à garder, éléments à modifier dans le cadre de ce cours ou d'autres enseignement, d'éventuels besoins de développement professionnel.

La vidéo peut être visionnée en vue de la préparation de la séance (par l'un et/ou l'autre des deux protagonistes) ; elle peut être visionnée conjointement durant la séance ou après la séance, en complément.

2.5 Intégration dans la pratique professionnelle

La personne observée est seule responsable de tenir compte (ou non) de tout ou partie des éléments qui ont émergé de la démarche. C'est elle qui choisit d'apporter d'éventuels changements à son cours et/ou à des éléments de sa pratique professionnelle. Elle choisit également à quel moment elle souhaite le faire et détermine ses besoins et envies de formation continue et développement professionnel (cours, lecture, etc.).

L'observateur ou l'observatrice peut faire la même démarche en fonction des découvertes qu'il a faites suite à cette observation.

Cela peut également être l'occasion de faire des propositions et demandes aux conseillers et conseillères pédagogiques. Ces derniers et dernières peuvent recenser les « bonnes pratiques » qui émergent du processus dans un document évolutif mis à disposition des enseignants et enseignantes.

3. Présentation de la méthodologie pour donner un feedback constructif

Dans ce document, la notion de feedback se définit comme une manière de donner une information, un retour relatif à une prestation ou des comportements observés. Il s'agit de communiquer à l'autre comment on perçoit et comprend sa performance afin de lui permettre de réfléchir à sa propre pratique enseignante.

3.1 Quels sont les objectifs de la séance de feedback ?

La séance devrait permettre à l'observé-e de prendre du recul et de mieux comprendre comment son cours est perçu. Elle sert à l'autorégulation, à la cohésion, à l'expression d'émotions dans un cadre protégé et à un échange constructif et soutenant entre pairs. Par ailleurs elle devrait permettre de réfléchir ensemble à des nouvelles solutions et perspectives et de poser des objectifs réalistes, utiles et stimulants pour faire évoluer son enseignement, se développer au niveau professionnel et identifier, le cas échéant, ses besoins et envies en formation continue.

3.2 Comment préparer et animer une séance de feedback constructive ?

L'observateur ou l'observatrice reprend la fiche d'observation complétée (annexe 2) et transpose les contenus pertinents dans les différentes rubriques de la grille d'analyse (annexe 4) en ajoutant les commentaires les plus appropriés. A la fin du document il ou elle reprend les éléments les plus saillants et formule des questions permettant de lancer la discussion et la réflexion lors du feedback.

Il est important de garantir un cadre accueillant et sécurisant pour la séance. Prévoyez un espace fermé sans dérangement, suffisamment de temps pour la séance et ne la planifiez pas plus tard qu'une semaine après l'observation afin de contrer l'oubli.

3.3 Comment donner un feedback de qualité et quels pièges éviter ?

Le feedback est une forme de retour sur un vécu personnel et comporte les biais habituels des résultats d'une observation participante. Dans le cadre de l'observation collégiale entre pairs, les jugements, blessures et manques d'empathie ne se justifient pas, et pourraient provoquer de la résistance et déstabiliser l'observé-e au détriment d'une réflexion constructive permettant de faire évoluer son enseignement. Il faut donc veiller à s'appuyer autant que possible sur les faits observés comme base de discussion et répondre aux demandes spécifiques exprimées lors de la séance de préparation par l'observé-e.

Les ressentis personnels, interprétations, conseils, pensées et croyances sont à identifier et nommer comme tels afin que l'observé-e puisse les distinguer clairement et le cas échéant relativiser les propos.

Il est important de formuler le feedback de manière bienveillante, respectueuse, constructive, applicable et utile pour l'observé-e et de commencer la séance par des questions simples de clarification. Ensuite, nous conseillons de poursuivre avec des questions stimulant la réflexion et la discussion et d'utiliser les techniques de reformulation, quittance, clarification, recadrage et de mettre un accent fort sur la reconnaissance des compétences et ressources de la personne.

Idéalement, il faudrait prévoir un feedback en trois temps : un temps où l'on relève des éléments positifs ; un temps où l'on aborde les éléments qui pourraient être améliorés, modifiés, affinés ; puis un temps où l'on reprend les éléments positifs à garder et les pistes d'améliorations possibles.

3.4 Comment recevoir un feedback ?

L'observé-e doit d'abord prendre le temps d'accueillir le retour sans chercher à réagir, afin de chercher à comprendre, donner du sens à ce qui lui est dit et sélectionner les éléments qui lui semblent pertinents. Il ou elle peut ensuite répondre aux questions de clarification. Il peut faire part de ses émotions suite au feedback.

Il est important de ne pas perdre de vue qu'une partie de l'échange concerne l'autre, ses émotions et sa propre subjectivité.

Références bibliographiques :

- Bichsel, J., Müller, J-L., Thiébaud, M., (2004). *Le Feed-back*. Récupéré de http://www.rsv.espacedoc.net/fileadmin/user_upload/feed-back.pdf
- Blackwell, R. (1996). Peer observation of teaching & staff development. *Higher Education Quarterly*, 50(2), 156-171.
- Brauer, M. (2011). *Enseigner à l'université. Conseils pratiques, astuces, méthodes pédagogiques*. Paris : A. Colin.
- Daele, A., & Sylvestre, E. (2014). Pratiquer l'observation par les pairs. In N. Rege Colet & D. Berthiaume (Ed.), *La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques, tome 2 : se développer au titre d'enseignant* (pp. 151-168). Berne : Peter Lang.
- Fullerton, H. (2003). Observation of teaching. In H. Fry, S. Ketteridge & S. Marshall (Ed.), *A handbook for teaching and learning in higher education. Enhancing academic practice*. (2^e éd., pp. 226-241). London : RoutledgeFalmer.
- Gosling, D. (2005). *Peer observation of teaching* (SEDA paper no 118). London : Staff and Educational Development Association.
- Hanson, J. (2015). *Peer observation of teaching at UCL*. Récupéré de <https://www.ucl.ac.uk/teaching-learning/pdfs/peerobsfinal>
- Race, P. (2009). *Using peer observation to enhance learning*. Repéré à https://www.leedsbeckett.ac.uk/publications/files/09050536477_PeerObsTeaching_LoRes.pdf
- Shulman, L.S. (1993). Teaching as community property : Putting an end to pedagogical solitude. *Change*, 25 (6), 6-7.
- University of South Australia, People Development and Performance (2012). Providing quality feedback : A good practice guide. Récupéré de http://w3.unisa.edu.au/staffdev/guides/good_practice_guide_to_providing_quality_feedback.pdf

Lectures conseillées :

- Daele, A., & Sylvestre, E. (2014). Pratiquer l'observation par les pairs. In N. Rege Colet & D. Berthiaume (Ed.), *La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques, tome 2 : se développer au titre d'enseignant* (pp. 151-168). Berne : Peter Lang.
- Hanson, J. (s.d.). *Peer observation of teaching at UCL*. Récupéré de <https://www.ucl.ac.uk/teaching-learning/pdfs/peerobsfinal>
- Siddiqui, Z.,S., Jonas-Dwyer, D. & Carr S., E., (2007). Twelve tips for peer observation of teaching. *Medical teacher*, 29, 297-300.

Murielle Martin est Maître d'enseignement à la Haute école de travail social et de la santé de Lausanne (HETS&Sa-EESP) depuis 2012. Elle est également conseillère pédagogique, responsable du soutien aux études et co-responsable du soutien à l'enseignement au sein de cette même Haute école.

Murielle Martin est éducatrice sociale de formation initiale (Bachelor en Pédagogie curative clinique auprès de l'Université de Fribourg). Après plus de dix ans passés sur le terrain professionnel du travail social (en tant qu'éducatrice sociale, responsable d'équipe et praticienne formatrice), elle a obtenu en 2010 un Master en sciences de l'éducation auprès de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de Genève. Ses enseignements portent sur la pédagogie, les stratégies d'apprentissage, l'accompagnement à l'autonomie et les méthodes d'intervention en travail social. Par ailleurs, elle accompagne les formations pratiques ainsi que les travaux de Bachelor.

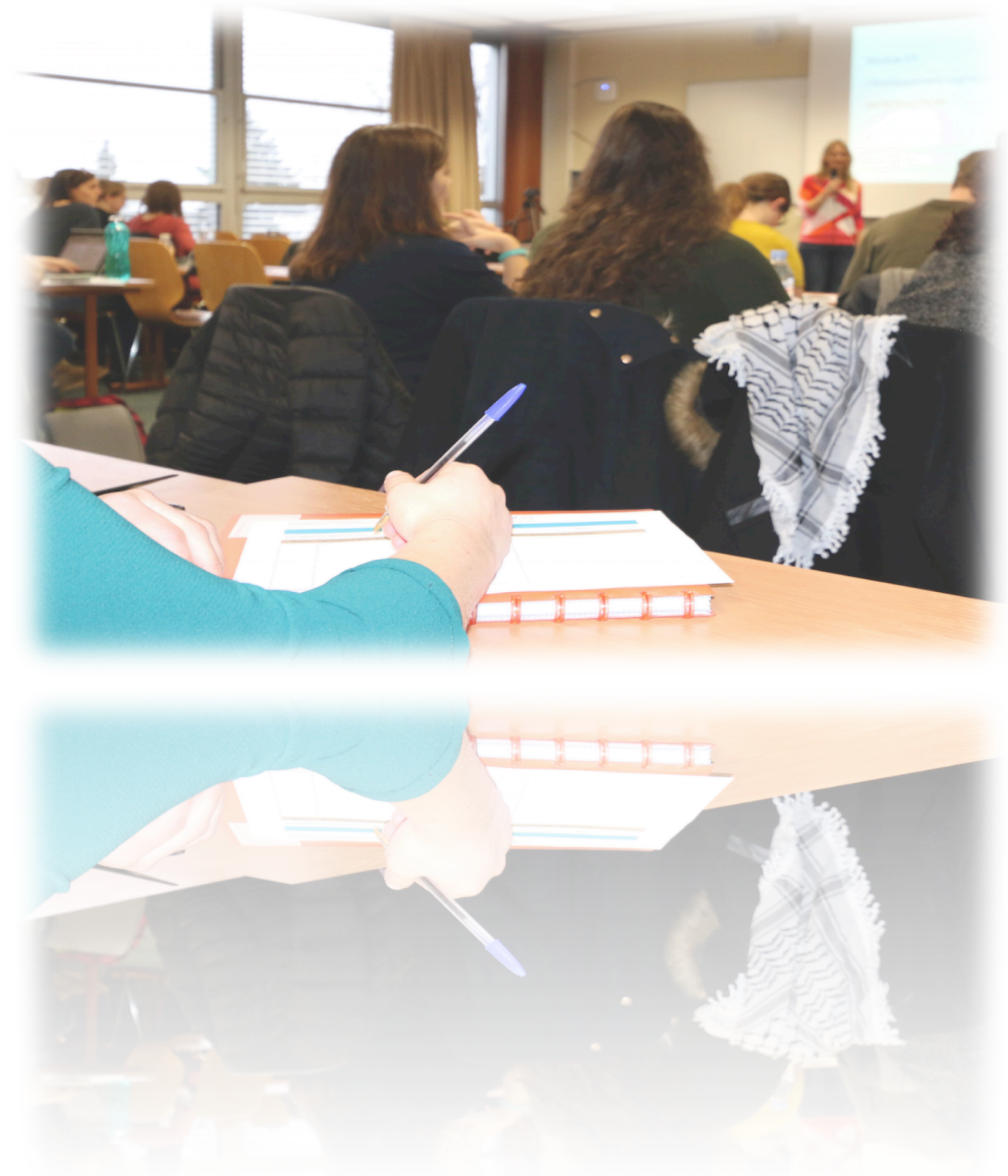


Saskia Pflughard est Maître d'enseignement à la Haute école de travail social et de la santé de Lausanne (HETS&Sa-EESP) depuis 2003. A part ces activités d'enseignement, elle occupe les fonctions de conseillère pédagogique, de responsable d'évaluation des modules et de co-responsable du soutien à l'enseignement au sein de cette même Haute école.

Diplômée de la Haute Ecole d'art et de design (HEAD, Genève), Saskia Pflughard a complété sa formation initiale avec une Licence en Sciences de l'éducation délivrée par l'Université de Bourgogne à Dijon, France. Après dix années d'expériences professionnelles riches et variées (expositions d'art, enseignements de dessin, activités créatrices, photo et gravure pour enfants, jeunes et adultes, chargée de cours), l'EESP devient son employeur unique. Elle développe des enseignements dans le domaine culturel et des techniques d'expression créatrices comme outil en travail social. Par ailleurs elle mène un atelier d'analyse de pratique et accompagne les formations pratiques et les travaux de Bachelor.

ANNEXES

Les annexes se veulent être des outils opérationnels d'aide à la mise en place de la démarche.



Annexe I

Ce tableau de synthèse est une check-list qui résume les différentes étapes à suivre ainsi que les tâches dévolues à la personne qui observe et à celle qui est observée. Le matériel nécessaire à chaque étape est également présenté.

Phase	Contenu	Observatrice-observateur	Observé-e	Matériel
1. Initiation du processus	Créer les conditions de départ	<ul style="list-style-type: none"> • Chercher une personne de confiance pour se lancer dans le processus. • Réfléchir aux objectifs qu'on veut atteindre par l'observation par les pairs. • Assister si possible à un atelier de formation ou demander à une conseillère ou un conseiller pédagogique d'être coaché avant et durant le processus. 		<ul style="list-style-type: none"> • Réseau professionnel.
2. Séance de préparation de l'observation	Préparation de l'observation et pose du cadre	<ul style="list-style-type: none"> • Questionne le déroulement du cours pour en comprendre les objectifs et son insertion dans le programme. • Discute des valeurs, de la vision et de sa philosophie de l'enseignement avec l'observé-e. • S'entend sur la logistique. • Clarifie les règles (confidentialité, documents à détruire après). • Prépare la grille analytique avec les items à observer selon la demande de l'observé-e. • Lit les documents de cours. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explique le déroulement du cours et les objectifs visés. • Détermine sa zone de confort et exprime ses besoins. • Fait part des aspects et éléments à observer. • Fournit les documents nécessaires à la compréhension. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documents de cours. • Canevas de cours. • Grille d'observation analytique à adapter.

Phase	Contenu	Observatrice-observateur	Observé-e	Matériel
3. Observation du cours	Observation et suivi d'un retour à chaud (si souhaité et possible)	<ul style="list-style-type: none"> • Arrive au moins 10 minutes avant le début du cours. • Note le timing et les événements observés (faits spécifiques) en fonction notamment des éléments que la personne observée souhaite travailler prioritairement. • Note les interactions avec les étudiant-e-s (lors de l'accueil, pendant et en fin de cours) et les interrogations. • Observe les étudiant-e-s et leurs réactions, leur attention. • Surveille la caméra si besoin. <p>Retour à chaud à la fin du cours (si possible) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demande comment cela s'est passé pour l'observé-e. • Pose des questions de compréhension si nécessaire. • Complète éventuellement le tableau d'observation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe les étudiant-e-s de la présence de l'invité-e. • Enseigne et fait comme à son habitude. <p>Retour à chaud à la fin du cours (si possible) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Donne un rapide retour à chaud. • Répond aux éventuelles questions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tableau d'observation. • Grille d'observation adaptée. • Montre : pour noter le timing. • Stylos, crayon. • Feuilles. • Ordinateur portable/tablette (si prise de note sur ce support). • Caméra si souhaitée.
	Éléments possibles pour compléter la prise d'information			
	Visionner la vidéo	<ul style="list-style-type: none"> • S'aide de la vidéo pour préparer la séance de feedback et suggère éventuellement des éléments spécifiques à visionner lors de cette séance ou plus tard. 	<ul style="list-style-type: none"> • La visionne pour la séance de feedback ou choisit de la visionner durant la séance ou après la séance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vidéo.
	Discussion avec un petit focus-groupe d'étudiant-e-s	<ul style="list-style-type: none"> • Demande comment le cours s'est passé pour eux et elles, ce qui a bien marché, ce qui a été difficile, leurs suggestions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas présente normalement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Feuilles pour noter le retour des étudiant-e-s.
	Questionnaire d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Distribue le questionnaire d'évaluation aux étudiant-e-s. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prend note des résultats du questionnaire d'évaluation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionnaire.

Phase	Contenu	Observatrice-observateur	Observé-e	Matériel
4. Séance de débriefing de l'observation	Séance de feedback	<ul style="list-style-type: none"> • Utilise le « je » et crée un climat d'apprentissage et de non jugement. • Rappelle les besoins de l'observé-e. • Positif-négatif-positif : <ul style="list-style-type: none"> ○ Ce qui a bien marché. ○ Ce qui est ok, mais à réfléchir. ○ Ce qui devrait être gardé et/ou ce qui pourrait être changé ou affiné. • Aide la personne à trouver des pistes d'amélioration par des questions plutôt que par des conseils. • Reste dans le descriptif (spécifique, concret, objectif) et en lien avec l'observation. • Echange au sujet de ce que l'observé-e envisage de modifier. • Complète éventuellement le feedback avec le retour suite au focus groupe et/ou les résultats d'un questionnaire d'évaluation élaboré en commun. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fait part de ce qui a bien et moins bien fonctionné. • Ecoute dans un premier temps sans répondre. • Demande des clarifications si il-elle ne comprend pas. • Fait le tri et décide ce qu'il-elle aimerait et pourrait modifier à court, moyen et long terme le cas échéant. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tableau analytique rempli. • Notes diverses. • Tableau d'observation rempli. • Si nécessaire : enregistrement vidéo et ordinateur.

Phase	Contenu	Observatrice-observateur	Observé-e	Matériel
5. Intégration dans la pratique professionnelle	Mise en œuvre des pistes d'amélioration possibles et/ou de changements	<ul style="list-style-type: none"> • Réfléchit à son propre enseignement et aux éventuelles modifications qu'il ou elle pourrait y apporter. • Réfléchit à d'éventuelles envies de développement professionnel. • Le cas échéant, propose des thématiques de formation continue aux conseillers et conseillères pédagogiques. • Transmet les bonnes pratiques qui ont émergé du processus aux conseiller et conseillères pédagogiques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prolonge la réflexion sur la mise en œuvre possible des pistes d'amélioration qui ont émergé. • Entame les éventuelles démarche de formation continue (lectures, inscription à des cours, etc.). • Met en œuvre les évolutions et changements possibles dans ses cours. • Le cas échéant, propose des thématiques de formation continue aux conseillers et conseillères pédagogiques. • Transmet les bonnes pratiques qui ont émergé du processus aux conseiller et conseillères pédagogiques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diverses notes prises durant la démarche. • Documents produits par l'observateur ou observatrice : tableau analytique, tableau d'observation.

Annexe II : Fiche d'observation

Enseignant-e observé-e :

Observateur/trice :

Date :

Heure	Description de la situation	Notes, questions, observations

Annexe III : Extrait d'une fiche d'observation complétée

Enseignant-e observé-e : *Dominique (nom fictif)*

Observateur/trice : *Claude (nom fictif)*

Date : ----

Heure	Description de la situation	Notes, questions, observations
12h55	<i>Quelques étudiant-e-s sont présent-e-s et semblent discuter de la matière Etudiant-e-s continuent à arriver</i>	<i>Certain-e-s semblent bien se connaître car assis-e-s ensemble, en train de faire des exercices</i>
12h59	<i>D. commence le cours, explique que cet enseignement fait partie d'un projet et que je suis là pour évaluer, faire un retour</i>	<i>Etudiant-e-s semblent à l'aise avec ma présence</i>
(...) 13h04	<i>Présente les objectifs de la semaine/séance : style de prise de notes et stratégies de prise de notes et les différentes compétences qui seront développées ; effectue un retour sur le contenu de la dernière séance</i>	<i>Les étudiant-e-s comprennent-ils/elles pourquoi on leur enseigne la prise de notes ?</i>
13h05	<i>Mentionne le mail envoyé la veille au sujet de l'enquête sur les pratiques, explique l'urgence de remplir le questionnaire</i>	<i>Etudiant-e-s disent ne pas l'avoir vu ; d'autres confirment l'avoir reçu → serait-il possible d'effectuer ces vérifications en amont du cours ?</i>
13h07	<i>Rappelle l'importance d'effectuer les travaux demandés, entre autre en lien avec la note finale Vérifie la composition des groupes en projetant la composition de ceux-ci Rappelle le travail dans les semaines à venir, rappelle que le document sera sur eCampus</i>	<i>Etudiant-e-s semblent attentifs/ives</i>

Annexe IV

Cette grille d'analyse permet de construire le feedback et de préparer la réflexion sur les adaptations à faire dans l'enseignement et le développement professionnel. La grille doit être adaptée aux besoins de la personne observée lors de la séance de préparation, mais elle n'est à remplir qu'après l'observation !

Informations générales :			
Titre du module :		Nom de l'observateur ou de l'observatrice :	
Année, mode de formation, filière, école, lieu :		Nom de l'observé-e :	
Titre du cours :		Date et horaire :	
Nombre d'étudiant-e-s :		Durée de l'observation :	
Domaine observé	Commentaires	Faits observés	Temps
Organisation du cours ou de la séquence observée	Commentaires	Faits observés	Temps
Présence d'une introduction claire, d'une présentation générale de ce qui va être fait et des objectifs de la séance.			
Déroulement logique, fluide, bien structuré avec des transitions utiles et claires entre les parties.			
Gestion du temps appropriée et souple en cas de besoin.			
Présence d'une conclusion efficace, permettant d'intégrer les notions du cours.			

Contenu du cours ou de la séquence	Commentaires	Faits observés	Temps
Connaissance approfondie du domaine enseigné : utilisation de citations et réponses claires aux questions posées, etc.			
Pertinence de l'information.			
Présentation claire, cohérente, structurée de manière logique et hiérarchisée.			
Niveau de présentation en adéquation avec les étudiant-e-s.			
Densité adéquate d'informations nouvelles.			
Présentation	Commentaires	Faits observés	Temps
Communication verbale et non verbale			
Voix audible, posée et modulée.			
Clarté du langage utilisé.			
Répète et reformule les questions et commentaires des étudiant-e-s.			
Gestes posés, coordonnés et soutenant la présentation.			
Posture stable et confortable.			
Mouvements dans la salle qui appuient la parole et favorisent le contact avec tous les étudiant-e-s.			

Méthode d'enseignement			
Utilise une vitesse de présentation permettant la prise de notes.			
Pose des questions appropriées et claires.			
Donne du feedback pertinent aux étudiant-e-s leur permettant de situer leur niveau d'apprentissage.			
Fait des liens avec des connaissances préalables.			
Utilise de manière pertinente des exemples et/ou des démonstrations et explique les relations entre les concepts présentés.			
Varie les méthodes d'enseignement en fonction des besoins, limites et compétences des étudiant-e-s.			
Combine des méthodes d'enseignement variées afin de répondre aux différents stratégies d'apprentissage des étudiant-e-s.			
Stimule la pensée réflexive des étudiant-e-s à travers des activités, des questions, des travaux de groupe, des discussions, etc.			
Adapte le cours si nécessaire pour répondre aux besoins de compréhension et d'apprentissage des étudiant-e-s.			
Utilise de manière fréquente des méthodes d'apprentissage actives.			
Arrive à créer un environnement de confiance, de calme et propice à l'apprentissage et la concentration.			
Utilise un style d'enseignement reposant (incluant l'humour).			

Relations	Commentaires	Faits observés	Temps
Contact visuel communicatif et régulier avec tous les étudiant-e-s.			
Contact visuel lorsque l'enseignant-e parle à un étudiant-e en particulier.			
Attention régulière sur ce qui se passe dans la salle.			
Traite les étudiant-e-s avec respect, tact et équité.			
Arrive à créer une ambiance de respect et de tact entre les étudiant-e-s.			
Sait mettre des limites, poser et tenir des exigences si nécessaire.			
Utilise les prénoms/noms des étudiant-e-s (si possible).			
Supports visuels et de travail	Commentaires	Faits observés	Temps
PPT : Le contenu est complémentaire à la présentation orale.			
PPT : Le contenu soutient la mémorisation et la compréhension des éléments importants du cours.			
PPT : Le texte est limité à l'essentiel : une idée principale avec des éléments de précision.			
PPT : Le contenu est présenté de manière hiérarchique, cohérente, logique et concise.			

Supports visuels et de travail	Commentaires	Faits observés	Temps
PPT : L'orthographe, la syntaxe et la grammaire sont corrects.			
PPT : Le contenu est complété par des animations, schémas, dessins, photos et images permettant de visualiser et donc de mieux retenir les informations.			
PPT : Le code couleur utilisé permet de structurer l'information et d'en améliorer la mémorisation.			
PPT : Le code couleur tient compte de la valeur symbolique et émotionnelle des couleurs.			
PPT : Les textes sont bien lisibles grâce à un contraste prononcé avec le fond.			
PPT : La mise en page est sobre, pas trop chargée et uniformisée (taille de police minimum 24 et 30 % à 50% d'espace vide).			
Autres supports de cours (articles, copies, etc.) : sont utiles pour comprendre les notions présentées.			
Evaluation des apprentissages	Commentaires	Faits observés	Temps
Donne des exigences claires.			
Prévoit une évaluation en lien avec les objectifs et les contenus du module.			
Favorise le sentiment de compétence de étudiant-e-s.			

Autres commentaires :

Éléments prioritaires à soulever lors du feedback :

Questions	Commentaires	Faits observés	Temps