

LA GRILLE DE COMPETENCES EPG



Table des matières

LA GRILLE DE COMPETENCES EPG – INTRODUCTION	3
LA GRILLE DE COMPETENCES EPG.....	6
FORMATION & QUALIFICATIONS	6
COMPETENCES PEDAGOGIQUES CLES	7
COMPETENCES TRANSVERSALES.....	8
PROFESSIONALISME	9
GLOSSAIRE DE LA GRILLE.....	10
GRILLE DE COMPETENCES EPG GUIDE D’UTILISATION.....	12
OBJECTIFS DU GUIDE D’UTILISATION	13
OBJECTIFS DE LA GRILLE DE COMPETENCES EPG.....	13
LA GRILLE DE COMPETENCES EPG : PRINCIPES DIRECTEURS	15
LA STRUCTURE DE LA GRILLE EPG	16
DOMAINES D’APPLICATION DE LA GRILLE DE COMPETENCES.....	17
PRINCIPAUX GROUPES D’UTILISATEURS	19
CONSEILS D’UTILISATION : ENSEIGNANTS	20
CONSEILS D’UTILISATION : FORMATEURS.....	22
CONSEILS D’UTILISATION : MANAGERS	25
ANNEXES AU GUIDE D’UTILISATION.....	27
FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)	27
GRILLE VIDE POUR L’AUTO-EVALUATION OU L’EVALUATION.....	30
EXEMPLES DE PROFIL	31
UTILISER L’e-GRID.....	34
REMERCIEMENTS	41

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication (communication) n’engage que son auteur et la Commission n’est pas responsable de l’usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Programme d’éducation
et de formation
tout au long de la vie

LA GRILLE DE COMPETENCES EPG – INTRODUCTION

En quoi consiste le projet European Profiling Grid ?

La Grille de compétences EPG est un instrument chargé de définir les compétences des enseignants actifs au sein des centres de langues, sous la forme d'un tableau composé de 6 niveaux de développement. Elle existe actuellement en 9 versions linguistiques.

L'objectif de Grille de compétences EPG est de soutenir les enseignants, quel que soit leur langue d'enseignement, dans le cadre de leur formation professionnelle. Elle est aussi un outil destiné aux managers de centres de langues chargés de superviser la qualité de leurs enseignements ainsi qu'aux formateurs d'enseignants lors de la conception de programmes de formation et de l'évaluation des enseignants.

Comme son nom l'indique, la Grille de compétences EPG se présente sous la forme d'une grille ou d'un tableau. Le premier axe décrit en 4 catégories le niveau de compétence de l'enseignant tandis que le second est composé de 6 niveaux de compétence distincts allant de l'enseignant débutant à l'enseignant expérimenté. Chaque case de la Grille contient des descripteurs correspondant au niveau de compétence attendu à chaque phase de développement.

Sur quelle conception du développement professionnel se fonde l'EPG ?

Lancé le 1er octobre 2011 pour une durée de 26 mois, le projet EPG, financé en grande partie par la Commission européenne, a été porté par un consortium de 11 partenaires européens, spécialisés dans l'enseignement des langues. La liste des partenaires et de leurs représentants est présentée en annexe (page 34).

Pour les partenaires du projet EPG, la formation des enseignants est une approche ascendante («bottom up») : les enseignants se développent par eux même sur la base des formations qu'ils suivent, de leurs propres expériences professionnelles et leurs intérêts personnels (voir Mann, 2005). En fonction des situations le développement des enseignants peut être déclenché par toutes sortes d'événements : la participation à des sessions de formation ou à des ateliers organisés au sein d'un centre de langue, la lecture, l'observation de ou par un collègue, la mise en place de nouveaux type de cours, le retour d'expérience et la discussion avec un formateur ou un manager, l'échange d'idées avec un collègue sur le matériel pédagogique et ainsi de suite.

Les employeurs eux ont pour responsabilité de soutenir et de favoriser le développement individuel des enseignants ainsi que celui de l'équipe enseignante, et ce à travers un processus de consultation et d'initiatives positives. Les managers académiques, formateur ou tuteurs chargés de fournir ce soutien, garderont également à l'esprit la nécessité pour le centre de formation de garantir la qualité de ses formations et d'atteindre ses objectifs intrinsèques. Dès lors, la formation des enseignants est une responsabilité partagée et indispensable, qui affecte tant les apprenants que les enseignants ou les employeurs.

La réflexion sur l'expérience professionnelle est une étape importante et utile de la formation des enseignants, en particulier (mais pas seulement) pour l'enseignement au quotidien. Évaluer ses compétences dans des domaines spécifiques de l'enseignement des langues est une tâche qui peut se révéler particulièrement utile afin d'identifier ses besoins de développement. Les descripteurs de la Grille de compétences EPG couvrent les principaux aspects de l'enseignement des langues et les ordonnent en « phases de développement » proposant ainsi un moyen simple et méthodique pour s'autoévaluer. La Grille de compétences EPG vise également à encourager le débat entre les enseignants, leurs formateurs et les managers autour de leurs besoins de formation. Ces derniers pourront utiliser l'EPG comme un guide lorsqu'ils évalueront par eux-mêmes les compétences des enseignants. L'utilisation de critères communs présentés sous la forme de descripteurs réduit la subjectivité et la sélectivité lors des évaluations et auto-évaluations.

Quelle est l'histoire de l'EPG ?

Les objectifs du projet étaient de :

- valider et développer la grille originale créée en 2006, initialement conçue pour un usage interne aux centres de langues accrédités par EAQUALS;
- de produire une version finale de la Grille en neuf langues (anglais, français, allemand, néerlandais, espagnol, italien, bulgare, turc, polonais) et une version électronique en quatre langues (anglais, français, allemand et espagnol);
- de préparer un guide de l'utilisateur afin d'appuyer les divers utilisateurs selon leurs contextes d'enseignement.

Tandis que la grille d'EAQUALS était développée par Brian North et Galya Mateva, deux autres outils chargés de définir les compétences dans l'enseignement des langues avaient été créés (par Newby et al 2006, et par Kelly & Grenfell 2005¹) : le premier présentant un « profile » pour la formation des enseignants en Europe et le second un portefeuille pour les futurs enseignants. Cependant, chacun d'eux avaient été créés en ayant à l'esprit des apprenants et non pas des enseignants expérimentés. La grille d'EAQUALS quant à elle était destinée à promouvoir l'évaluation des compétences chez les enseignants de langues en exercice, présentant des degrés d'expérience variés. Il en va de même pour son successeur, la Grille de compétences EPG. Par ailleurs, la Grille de compétences étant multilingue, elle peut être utilisée aussi bien par et avec les enseignants de toute langues étrangères.

De quelle manière les descripteurs de la Grille ont-ils été validés ?

Dans le cadre du projet EPG, cinq versions linguistiques de la grille ont été testées auprès plus de 2000 enseignants, 100 formateurs et 60 managers issus de 11 pays en Europe. Cette étape devait

¹ Newby, D., Allan, R., Fenner, A., Jones, B., Komorowska, H. and Soghikyan, K (2006): *The European Portfolio for Student Teachers of Languages, EPOSTL* http://archive.ecml.at/mtp2/fte/pdf/C3_Epostl_E.pdf
Kelly M, M. Grenfell, R. Allan, C. Kriza and W McEvoy (2004): *European Profile for Language Teacher Education – A Frame of Reference* http://ec.europa.eu/education/policies/lang/doc/profilebroch_en.pdf

assurer que les descripteurs étaient en adéquation, quel que soit le pays et la situation d'enseignement et identifier les modifications à apporter à la version finale de la Grille. La Grille de compétences EPG est désormais disponible en 9 versions linguistiques via le site <http://www.epg-project.eu>, avec son guide d'utilisation. Sa version interactive, l'e-Grid, est disponible via le site <http://egrid.epg-project.eu/fr>.

Il faut souligner que l'EPG ne cherche pas à être un ensemble de normes ou de règles à imposer aux professeurs de langues. Les partenaires du projet EPG sont convaincus que l'EPG ne doit pas être utilisée comme un instrument pour diriger, imposer, restreindre, harmoniser, récompenser ou pénaliser les enseignants. Au contraire, son but est d'informer, de suggérer, de conseiller, de partager des idées, d'aider à identifier ses forces et les faiblesses et d'accompagner.



LA GRILLE DE COMPETENCES EPG

FORMATION & QUALIFICATIONS

	Phase de développement 1		Phase de développement 2		Phase de développement 3	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Compétence langagière	<ul style="list-style-type: none"> étudie la langue cible dans l'enseignement supérieur a des compétences de niveau B1 dans la langue cible 	<ul style="list-style-type: none"> étudie la langue cible dans l'enseignement supérieur a des compétences de niveau B2 dans la langue cible 	<ul style="list-style-type: none"> a obtenu un diplôme officiel de niveau B2 dans la langue cible et possède des compétences orales de niveau C1 	<ul style="list-style-type: none"> a obtenu un diplôme officiel de niveau C1 dans la langue cible, ou a obtenu un diplôme universitaire dans la langue cible et possède des compétences avérées au niveau C1 	<ul style="list-style-type: none"> a obtenu un diplôme officiel de niveau C2 dans la langue cible, ou a obtenu un diplôme universitaire dans la langue cible et possède des compétences avérées au niveau C2 	<ul style="list-style-type: none"> a obtenu un diplôme universitaire ou un diplôme officiel de niveau C2 et possède une maîtrise naturelle de la langue cible ou possède des compétences dans la langue cible d'un locuteur natif
Enseignement & formation	<ul style="list-style-type: none"> suit une formation initiale d'enseignant de langue dans un centre de formation, une université ou une institution privée délivrant un diplôme reconnu. 	<ul style="list-style-type: none"> a effectué une partie des modules de sa formation initiale (linguistique et méthodologie), lui permettant de débiter dans l'enseignement de la langue cible, sans avoir encore obtenu de diplôme. 	<ul style="list-style-type: none"> a obtenu un premier diplôme validant un minimum de 60 heures de formation agréée en didactique de la langue cible, incluant des heures de pratique pédagogique supervisées, ou a suivi une partie des modules de sa formation universitaire dans la langue cible et/ou en <i>didactique des langues</i> sans avoir encore obtenu le diplôme. 	<ul style="list-style-type: none"> a obtenu un diplôme universitaire dans la langue cible avec une composante en <i>didactique des langues</i> incluant des heures de pratique pédagogique supervisées, ou a un <i>diplôme en didactique de la langue cible</i> reconnu à l'international (min. 120 heures de formation). 	<ul style="list-style-type: none"> a obtenu un diplôme universitaire ou un <i>module</i> en didactique de la langue cible incluant des heures de pratique pédagogique supervisées, ou a un <i>diplôme en didactique de la langue cible</i> reconnu à l'international (min. 120 heures de formation), et a suivi une formation continue approfondie (min. 100 heures). 	<ul style="list-style-type: none"> a un master ou un <i>module</i> en <i>didactique des langues</i> ou en linguistique appliquée, incluant des heures de pratique pédagogique supervisées si cela n'était pas inclus dans la formation reçue précédemment. ou a un diplôme de 2e ou 3e cycle ou un <i>diplôme professionnel</i> en <i>didactique des langues</i> (min. 200 heures de formation). a reçu une formation complémentaire dans des domaines de spécialité (ex. enseignement sur objectifs spécifiques, évaluation, formation d'enseignants).
Evaluation des pratiques d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> acquiert de l'expérience en enseignant des parties de cours et en partageant cette expérience avec un collègue qui lui donne des retours. 	<ul style="list-style-type: none"> a eu l'opportunité d'être supervisé, observé et évalué favorablement dans le cadre de cours distincts. a eu l'opportunité de mener des activités pédagogiques avec de petits groupes d'apprenants ou d'autres enseignants en formation. 	<ul style="list-style-type: none"> en formation initiale, a eu au moins 2 heures de pratique pédagogique observée et évaluée favorablement à au moins 2 niveaux distincts. dans le cadre de sa pratique professionnelle, a été observé au moins 3 heures et a reçu des retours argumentés favorables. 	<ul style="list-style-type: none"> en formation, a eu au moins 6 heures de pratique pédagogique observée et évaluée favorablement à au moins 2 niveaux distincts. dans le cadre de sa pratique professionnelle, a été observé au moins 6 heures, à au moins 3 niveaux, et a reçu des retours argumentés favorables. 	<ul style="list-style-type: none"> dans le cadre de sa formation et de sa pratique professionnelle, a eu au moins 10 heures de pratique pédagogique observée, évaluée à divers niveaux, avec des publics d'apprenants différents et a reçu des retours argumentés favorables. 	<ul style="list-style-type: none"> dans le cadre de sa formation et de sa pratique professionnelle, a été observé et évalué pendant au moins 14 heures et a reçu des retours argumentés favorables. a été évalué en tant que <i>tuteur</i> ou observateur d'enseignants moins expérimentés.
Expérience d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> a enseigné tout ou partie de cours à deux niveaux distincts. 	<ul style="list-style-type: none"> a ses propres classes à un ou deux niveaux différents. 	<ul style="list-style-type: none"> a entre 200 et 800 heures d'expérience professionnelle avérée sans supervision. a enseigné à des classes de différents niveaux. 	<ul style="list-style-type: none"> a entre 800 et 2400 heures d'expérience professionnelle avérée - à plusieurs niveaux - dans plus d'un <i>contexte</i> d'enseignement/apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> a entre 2400 et 4000 heures d'expérience professionnelle avérée : - à tous les niveaux (excepté au niveau C2) - dans plusieurs contextes d'enseignement/apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> a environ 6000 heures d'expérience professionnelle avérée. a enseigné dans de nombreux contextes d'enseignement/apprentissage. a de l'expérience dans l'accompagnement et la formation d'autres enseignants.

COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES CLÉS

	Phase de développement 1		Phase de développement 2		Phase de développement 3	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Méthodologie : compétences et savoir-faire	<ul style="list-style-type: none"> étudie différentes théories et méthodes de l'enseignement/apprentissage des langues. dans le cadre de l'observation d'enseignants plus expérimentés, comprend les motivations derrière le choix des techniques et des supports pédagogiques utilisés. 	<ul style="list-style-type: none"> a une connaissance basique des différentes théories et méthodes de l'enseignement/apprentissage des langues. sait choisir de nouvelles techniques et supports pédagogiques sur les conseils de ses collègues. sait identifier des techniques et supports pédagogiques pour différents contextes d'enseignement/apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> dispose de connaissances sur les différentes théories et méthodes de l'enseignement/apprentissage des langues. dispose de connaissances sur les techniques et les supports pédagogiques adaptés à 2 niveaux ou plus. sait évaluer d'un point de vue pratique l'utilisation de techniques et de supports pédagogiques en fonction de différents contextes d'enseignement. sait tenir compte des besoins d'un groupe donné dans le choix des approches et techniques pédagogiques. 	<ul style="list-style-type: none"> a une bonne connaissance des différentes théories et méthodes de l'enseignement/apprentissage des langues ainsi que les différents types et stratégies d'apprentissage. sait identifier les principes théoriques qui sous-tendent les techniques et les supports pédagogiques. sait utiliser de façon appropriée une variété de techniques et de supports pédagogiques. 	<ul style="list-style-type: none"> sait justifier le choix d'une <i>approche pédagogique</i>, et les techniques et supports pédagogiques associés. sait utiliser un large éventail de techniques, d'activités et de supports pédagogiques. 	<ul style="list-style-type: none"> a une compréhension fine et précise des approches de l'enseignement/apprentissage des langues et la partage volontiers avec ses collègues. suite à une observation de classe, sait donner à ses collègues des retours pratiques et méthodologiquement justifiés pour leur permettre d'enrichir leur panel de techniques pédagogiques. sait sélectionner et élaborer des activités et des supports pédagogiques appropriés, à tous les niveaux, pouvant être utilisés par des collègues.
Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> sait mener et corriger des tests de fin de séquence en se basant sur le manuel. 	<ul style="list-style-type: none"> sait mener et noter des tests de progrès (ex. examens de fin de semestre ou de fin d'année) si les supports sont fournis. sait mener des tests oraux si les supports sont fournis. sait préparer et mener des activités de révision appropriées. 	<ul style="list-style-type: none"> sait mener des tests de progrès réguliers, incluant un volet oral. sait identifier, à partir des <i>résultats</i> aux tests et aux activités d'évaluation, les domaines que les apprenants doivent approfondir. sait donner des retours clairs sur les points forts et les points faibles identifiés et établir des priorités pour le travail individuel. 	<ul style="list-style-type: none"> sait choisir et mener des activités d'évaluation régulières pour vérifier les progrès des apprenants. sait utiliser un <i>code de correction</i> standardisé pour les productions écrites afin de faire ressortir différents types d'erreurs et faciliter ainsi le développement d'une conscience linguistique chez l'apprenant. sait préparer et coordonner des tests de placement. 	<ul style="list-style-type: none"> sait concevoir des supports et des activités pour évaluer la progression orale et écrite. sait utiliser des enregistrements vidéo d'interactions d'apprenants afin d'aider ces derniers à identifier leurs points forts et leurs points faibles. sait utiliser de façon fiable les descripteurs du CECRL pour évaluer les compétences écrites et orales des apprenants. 	<ul style="list-style-type: none"> sait concevoir des activités d'évaluation pour l'ensemble des compétences et connaissances langagières, à tous les niveaux. sait utiliser de façon fiable les descripteurs du CECRL pour évaluer les compétences écrites et orales d'apprenants de tous niveaux et aider ses collègues moins expérimentés à faire de même. sait concevoir des tests valides pour déterminer si les apprenants ont atteint un niveau donné du CECRL. sait animer des <i>sessions de standardisation</i> CECRL.
Planification des cours et des séquences	<ul style="list-style-type: none"> sait lier une série d'activités dans un plan détaillé de leçon, quand les supports sont fournis 	<ul style="list-style-type: none"> sait trouver des tâches complémentaires à celles proposées dans le manuel. sait garantir une cohérence entre les leçons en prenant en compte les <i>résultats</i> de la leçon précédente dans la préparation de la suivante. sait adapter les programmes de ses leçons en prenant en compte les acquis et les difficultés d'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> sait utiliser un <i>programme</i> et des supports préalablement identifiés pour préparer des plans de leçon équilibrés et qui répondent aux besoins des apprenants. sait planifier les phases d'une leçon selon un minutage et des objectifs précis. sait comparer les besoins des apprenants dans leur diversité et les prendre en compte dans la définition des objectifs principaux et secondaires de ses leçons. 	<ul style="list-style-type: none"> sait planifier tout ou partie d'un <i>module</i> en prenant en compte le <i>programme</i>, les besoins des apprenants et les supports pédagogiques disponibles. sait élaborer des tâches afin de tirer profit du potentiel linguistique et communicatif des supports pédagogiques. sait élaborer des tâches pour répondre aux besoins de chaque apprenant ainsi qu'aux objectifs du <i>module</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> sait conduire une <i>analyse de besoins</i> approfondie afin de créer un plan de <i>module</i> détaillé et équilibré, incluant révision et retour sur apprentissage. sait créer différentes tâches sur la base d'un même support pédagogique pour des apprenants de niveaux différents. sait, à partir de l'analyse des difficultés rencontrées par les apprenants, prendre des décisions quant aux mesures à mettre en place pour les cours suivants. 	<ul style="list-style-type: none"> sait élaborer des cours de spécialité pour différents contextes, intégrant des contenus communicationnels et linguistiques pertinents au regard de la thématique concernée. sait guider ses collègues dans l'identification et la prise en compte des besoins individuels des apprenants dans l'élaboration de séquences et la préparation des cours. sait prendre en charge la validation des programmes de différents cours.
Interaction, suivi et maîtrise de la classe	<ul style="list-style-type: none"> sait fournir des consignes claires et organiser une activité, s'il bénéficie d'un soutien. 	<ul style="list-style-type: none"> sait gérer l'interaction avec la classe. sait alterner le travail en classe entière, en groupe et en binôme en donnant des consignes claires. sait inciter les apprenants à travailler en groupe ou en binôme aux tâches proposées dans le manuel. 	<ul style="list-style-type: none"> sait mettre en place des tâches en groupe ou en binôme de manière efficace, et sait revenir au cours en classe entière. sait encadrer des activités individuelles ou en groupe. sait donner des retours clairs. 	<ul style="list-style-type: none"> sait alterner les activités en classe entière, en groupe et en binôme afin d'atteindre les objectifs pédagogiques visés. sait mettre en place un <i>apprentissage par tâches</i>. sait encadrer efficacement la progression des apprenants. sait fournir et susciter des retours. 	<ul style="list-style-type: none"> sait mettre en place un <i>apprentissage par tâches</i>, au sein duquel des groupes réalisent des activités différentes en parallèle. sait encadrer de manière précise et exhaustive le travail des apprenants (individuellement et par groupe). sait fournir et susciter des retours individualisés selon différents types de modalités. sait tirer profit de ses observations et des retours donnés aux apprenants pour élaborer les activités suivantes. 	<ul style="list-style-type: none"> sait mettre en place, encadrer et conseiller des groupes ou des individus de niveaux hétérogènes, travaillent sur des tâches différentes dans la même classe. sait mettre en œuvre un large éventail de techniques pour fournir des retours et les susciter.

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

	Phase de développement 1		Phase de développement 2		Phase de développement 3	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Sensibilité interculturelle	<ul style="list-style-type: none"> comprend que l'interrelation entre langue et culture est un élément important de l'enseignement et de l'apprentissage d'une langue. 	<ul style="list-style-type: none"> comprend l'importance des questions culturelles dans l'enseignement des langues. sait sensibiliser les apprenants aux différences notables en termes de comportements culturels et de traditions. sait créer une atmosphère de respect et de compréhension mutuelle dans des classes socialement et culturellement hétérogènes. 	<ul style="list-style-type: none"> comprend et sait tenir compte des <i>points de vue stéréotypés</i> les plus courants. sait développer, grâce à sa propre sensibilité, les connaissances des apprenants en termes de comportements culturels pertinents (ex. politesse, langage corporel). est conscient de l'importance d'éviter les incidents interculturels dans le cadre de la classe de langue et sait promouvoir l'inclusion et le respect mutuel. 	<ul style="list-style-type: none"> sait aider les apprenants à analyser les <i>points de vue stéréotypés</i> et les préjugés. sait aborder dans ses cours les différences de comportement interculturelles (ex. politesse, langage corporel). sait choisir des supports pédagogiques à la fois adaptés à l'horizon culturel des apprenants et susceptibles d'élargir ce dernier, en ayant recours à des tâches adaptées au groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> sait utiliser recherches en ligne, projets et présentations afin d'étendre sa propre compréhension et celle des apprenants des problématiques interculturelles. sait développer la capacité des apprenants à analyser et discuter les similarités et les différences sociales et culturelles. sait anticiper et gérer efficacement les sujets délicats liés à l'interculturel. 	<ul style="list-style-type: none"> sait utiliser sa connaissance approfondie des problématiques interculturelles pour accompagner des collègues moins expérimentés. sait développer la capacité de ses collègues à faire face aux problématiques interculturelles, suggérant des techniques pour désamorcer de tels incidents s'ils surviennent. sait élaborer des activités, des tâches et des supports pédagogiques en lien avec l'interculturel pour lui-même ou ses collègues et sait susciter des retours sur ses créations.
Sensibilité langagière	<ul style="list-style-type: none"> sait utiliser dictionnaires, manuels de grammaire, etc. comme <i>ouvrages de référence</i>. sait répondre à des questions simples sur la langue quand elles sont fréquemment posées aux niveaux auxquels il/elle enseigne. 	<ul style="list-style-type: none"> sait proposer des modèles de phrases corrects adaptés aux compétences des apprenants de niveaux A1-B1. sait répondre aux questions sur la langue cible, pas toujours de manière exhaustive, mais adaptée aux apprenants de niveaux A1-B1. 	<ul style="list-style-type: none"> sait proposer des modèles de phrases corrects adaptés aux compétences des apprenants, excepté aux niveaux avancés (C1-C2). sait répondre aux questions sur la langue cible de manière adaptée aux compétences des apprenants, excepté aux niveaux avancés (C1-C2). 	<ul style="list-style-type: none"> sait proposer des modèles de phrases corrects adaptés à tous les niveaux (excepté en C2) et dans quasiment tous les cas de figure. sait identifier et comprendre les difficultés linguistiques rencontrées par un apprenant. sait répondre aux questions sur la langue cible de manière adaptée aux compétences des apprenants, excepté au niveau C2. 	<ul style="list-style-type: none"> sait sélectionner et proposer des modèles de phrases corrects adaptés à tous les niveaux et dans quasiment tous les cas de figure. sait répondre à quasiment toutes les questions sur la langue cible de manière complète et précise en donnant des explications claires. dispose d'un éventail de techniques pédagogiques pour aider les apprenants à résoudre eux-mêmes leurs interrogations et à corriger leurs erreurs. 	<ul style="list-style-type: none"> sait systématiquement répondre aux questions des apprenants sur la langue cible de manière complète et précise. sait expliquer les subtiles différences de forme, de sens et d'usage aux niveaux C1-C2.
TICE	<ul style="list-style-type: none"> sait rédiger des supports pédagogiques en utilisant un logiciel de traitement de texte, suivant des conventions standardisées. sait chercher des ressources pédagogiques sur internet. sait télécharger des ressources à partir d'internet. 	<ul style="list-style-type: none"> sait créer des cours sur la base de textes, d'images, de graphiques, etc. téléchargés. sait classer ses fichiers dans des dossiers de manière cohérente. 	<ul style="list-style-type: none"> sait utiliser une variété de logiciels (Windows, Mac), y compris des lecteurs multimédias. sait fournir des recommandations à ses apprenants et ses collègues quant à l'usage de ressources en ligne. sait utiliser un vidéoprojecteur lorsque le cours inclut l'usage d'internet, de DVD, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> sait attribuer et superviser le travail en ligne des apprenants. sait utiliser des logiciels adaptés pour manipuler des images, des fichiers audio et vidéo. 	<ul style="list-style-type: none"> sait former les apprenants à utiliser des exercices en ligne adaptés à leurs besoins. sait adapter et éditer des fichiers audio et vidéo. sait former ses collègues à l'utilisation de nouveaux équipements et logiciels. sait coordonner des projets pédagogiques intégrant des médias numériques (utilisation de photos/vidéos, d'internet, des réseaux sociaux, etc.) sait résoudre la plupart des problèmes techniques liés à l'équipement numérique de la salle de cours. 	<ul style="list-style-type: none"> sait former les apprenants à l'utilisation efficace des nouvelles technologies (tableaux numériques interactifs, tablettes, smartphones) dans le cadre de l'apprentissage linguistique. sait former ses collègues à l'utilisation pédagogique des équipements numériques et aux ressources disponibles sur internet. sait créer des modules d'<i>apprentissage mixte</i> à l'aide d'un LMS ("Learning Management System"), par ex. Moodle.

PROFESSIONNALISME

	Phase de développement 1		Phase de développement 2		Phase de développement 3	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Conduite professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ● cherche à obtenir des retours sur son travail et notamment sur sa pratique pédagogique. ● sollicite ses collègues et consulte des manuels pour améliorer sa pratique. 	<ul style="list-style-type: none"> ● agit dans le respect des missions et du règlement de son institution. ● se coordonne avec d'autres enseignants concernant les apprenants et la préparation des cours. ● tient compte des conclusions de l'observation de classe par le formateur. 	<ul style="list-style-type: none"> ● saisit les occasions d'enseigner conjointement avec un collègue, à un ou deux niveaux d'enseignement différents. ● ajuste ses cours sur la base des retours d'observation de ses collègues. ● contribue au développement de l'institution et réagit positivement aux changements et défis auxquels elle est confrontée. 	<ul style="list-style-type: none"> ● saisit les occasions d'être observé par ses collègues et managers et de recevoir des retours sur sa pratique pédagogique. ● se prépare et participe activement à des activités de formation continue. ● joue un rôle actif dans le développement de son institution et de l'environnement éducatif et administratif de celle-ci. 	<ul style="list-style-type: none"> ● accompagne des collègues moins expérimentés. ● conduit des sessions de formation s'il reçoit de l'aide d'un collègue ou si les supports sont fournis. ● observe les cours de collègues et fournit des retours pertinents. ● le cas échéant, assume la responsabilité de projets en lien avec le développement de son institution. 	<ul style="list-style-type: none"> ● crée des modules de formation pour des collègues moins expérimentés. ● conduit des sessions de formation continue pour enseignants. ● observe et évalue des collègues, quel que soit le niveau d'enseignement. ● crée des opportunités pour des observations de classe mutuelles entre collègues.
Administration	<ul style="list-style-type: none"> ● accomplit des tâches routinières (faire circuler les listes d'emargement, distribuer/collecter/rendre des documents, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> ● soumet dans les délais impartis des plans de cours et des traces écrites exhaustifs. ● corrige devoirs et tests de manière efficace. 	<ul style="list-style-type: none"> ● évalue et rédige des appréciations/bulletins de manière efficace. ● assure un suivi clair et bien organisé de ses cours. ● restitue les documents et fournit des retours en respectant les échéances. 	<ul style="list-style-type: none"> ● s'acquitte des tâches administratives de manière efficace. ● anticipe les tâches prévisibles mais peu fréquentes et s'en acquitte en respectant les échéances. ● gère les difficultés, les demandes, les retours des apprenants de manière appropriée. 	<ul style="list-style-type: none"> ● accepte de se coordonner avec d'autres dans l'exécution des tâches administratives : de collecter des informations, de soumettre des retours. ● accepte la responsabilité administrative de certaines tâches telles que l'organisation de réunions d'enseignants ou d'assemblées, l'analyse et le bilan de cours, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ● accepte de coordonner un cursus de formation. ● fait le lien si besoin avec le service financier / le secrétariat / les sponsors / les parents, etc. ● contribue activement à la création et à l'aménagement de procédures administratives.

GLOSSAIRE DE LA GRILLE

Apprentissage mixte : Pratique pédagogique associant des cours en présentiel et des activités réalisées à distance, par ordinateur.

Approche pédagogique : Perspective avec laquelle un enseignant ou une institution met en œuvre les principes et les méthodes de l'enseignement des langues.

Apprentissage par tâches : Approche pédagogique permettant aux apprenants de travailler dans le cadre d'activités communicatives et interactives.

Analyse de besoins : Démarche permettant de comprendre pourquoi les apprenants ont besoin ou souhaitent étudier une langue, en incluant également le but et le contexte d'utilisation de la langue cible.

CECRL (cadre européen commun de référence pour les langues) : Le CECRL est un document proposant des descripteurs sous forme de déclarations "can do", qui met l'accent sur les compétences communicatives d'apprenants de langues étrangères à différents niveaux (de A1 à C2). L'objectif est de fournir une structure en vue d'une évaluation standardisée des compétences langagières.

Code de correction : Utilisation de symboles pour indiquer un type d'erreurs commises à l'écrit (par exemple g pour grammaire ou o pour orthographe).

Compétence langagière : Niveau des compétences linguistiques de l'apprenant et sa capacité à les utiliser.

Contexte : Facteurs liés à l'environnement d'apprentissage ayant une influence sur l'enseignement et les processus d'acquisition des apprenants, comme par exemple le pays, l'âge des apprenants (primaire, secondaire, adultes), le type d'établissement (public, privé), etc.

Didactique des langues : Principes et méthodes d'enseignement appliqués à l'enseignement d'une langue étrangère.

Diplôme en didactique de la langue cible : Document certifiant que l'enseignant a suivi, avec succès, une formation structurée en didactique de la langue cible.

Diplôme officiel dans la langue cible : Document officiel qui certifie un niveau de maîtrise de la langue cible basé sur des normes convenues (en Europe, selon le CECRL).

Diplôme professionnel : Document attestant de la réussite d'une formation structurée dans l'enseignement de la langue cible.

Evaluation des pratiques d'enseignement : Enseignement qui a fait l'objet d'une observation et d'une évaluation formelle de la part d'un enseignant confirmé, d'un tuteur ou d'un responsable académique.

Learning management system (LMS) : Système logiciel web permettant la mise en œuvre de modules de formation (par exemple, MOODLE).

Modèles de phrase : Exemples précis et appropriés de tournures de phrases que les apprenants peuvent imiter et réemployer.

Module : Unité autonome faisant partie d'un cursus de formation.

Ouvrages de référence : Dictionnaires, manuels de grammaire, livres de l'enseignant, encyclopédies, etc.

Points de vue stéréotypés : Opinions figées et/ou simplistes que les gens ont d'une personne, d'une culture ou d'une façon spécifique de se comporter, etc.

Programme : Description générale des objectifs, contenus, durée, organisation, méthodes et évaluation d'une formation.

Résultats : Résultats du processus d'apprentissage (ce que les apprenants ont effectivement appris), qui peuvent être différents des objectifs fixés.

Sensibilité langagière : Maîtrise que l'enseignant a de la langue cible (forme, sens, usage) et sa compréhension du fonctionnement de la langue cible et de la communication en général.

Sessions de standardisation : Formation permettant d'harmoniser, au sein d'une équipe enseignante, les critères d'évaluation utilisés dans le cadre des évaluations écrites et orales des apprenants.

Stratégie d'apprentissage : L'approche empruntée par les apprenants pour assimiler et utiliser des éléments d'information ; le mode d'action pour déterminer la signification et l'usage des mots ; la compréhension des règles grammaticales qui régissent la langue apprise.

Tableau numérique interactif (TNI) : Grand écran interactif qui se connecte à un ordinateur et un projecteur.

Technique pédagogique : Manière spécifique de gérer une activité en classe.

Test : Procédure permettant de mesurer les capacités, les connaissances ou les performances. Il existe quatre types de tests : le test diagnostic, le test de placement, le test de progrès et le test de compétences.

Test de placement : Procédure qui vise à évaluer le niveau de langue d'un apprenant avant sa formation linguistique afin de le placer dans un groupe adéquat.

Test de progrès : Procédure visant à évaluer les progrès réalisés dans la langue cible par les apprenants au cours de leur formation.

Théories de l'enseignement/apprentissage des langues : Descriptions des processus psycholinguistiques, cognitifs et affectifs inhérents à l'apprentissage d'une langue et aux conditions qui doivent être remplies pour que ces processus se mettent en place.

TICE (technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement) : Outils et produits numériques (textes, graphiques, sons, vidéos) pouvant être utilisés dans le cadre de l'enseignement via internet ou sur un ordinateur.

Travail en binôme : Configuration pédagogique permettant à deux apprenants de travailler ensemble dans le cadre d'activités didactiques

Travail en groupe : Type d'interaction en classe qui implique que des groupes d'apprenants réalisent ensemble une tâche commune.

Tuteur : Enseignant expérimenté / tuteur / responsable académique qui partage ses connaissances, compétences et points de vue afin d'accompagner le développement personnel et professionnel d'un enseignant moins expérimenté.

Type d'apprentissage : Le mode d'acquisition personnel et habituel des apprenants concernant de nouveaux savoirs et savoir-faire.

GRILLE DE COMPETENCES EPG

GUIDE D'UTILISATION



Auteurs :

Galya Mateva, Albena Vitanova, Svetla Tashevskva

(OPTIMA - partenaire du projet)

Avec la contribution de :

Richard Rossner

(EAQUALS – partenaire du projet)

OBJECTIFS DU GUIDE D'UTILISATION

Le Guide d'utilisation se veut un complément de la Grille de compétences EPG. Il a pour but de :

- ❖ présenter le concept et la visée de la Grille ;
- ❖ décrire la structure et le contenu de la Grille ;
- ❖ expliquer les principes directeurs qui régissent la Grille ;
- ❖ définir les domaines d'application de la Grille et de l'e-Grid ;
- ❖ offrir un accompagnement adapté aux trois principaux groupes d'utilisateurs de la Grille de compétences EPG et de l'e-Grid : les enseignants, les formateurs et les responsables de centres de langues ;
- ❖ proposer une « Foire aux questions » (FAQ) relative à l'utilisation de la Grille EPG ;
- ❖ proposer un Glossaire.

OBJECTIFS DE LA GRILLE DE COMPETENCES EPG

La Grille de compétences EPG est un instrument innovant dont l'objectif principal est de fournir aux enseignants de langues, aux formateurs d'enseignants et aux responsables de centres de langues une méthode fiable pour présenter l'ensemble des compétences d'un individu à un instant donné, ainsi que de renforcer le professionnalisme dans le domaine de l'enseignement des langues. L'objectif final est d'accroître la qualité et l'efficacité de l'enseignement et de favoriser le développement professionnel des enseignants de langues.

Plus spécifiquement, la Grille de compétences EPG est conçue pour :

- ❖ favoriser l'auto-évaluation des enseignants et permettre la cartographie de l'éventail de qualifications et de compétences aujourd'hui souhaitables pour l'enseignement des langues ;
- ❖ esquisser des profils individuels ou collectifs pour les enseignants de langues au sein d'une institution, au regard des niveaux de compétence atteints par rapport à un ensemble de catégories et de descripteurs ;
- ❖ aider à identifier des besoins en termes de développement professionnel et de formation continue ;
- ❖ servir d'outil de pilotage au moment du recrutement et de l'évaluation du personnel ;
- ❖ favoriser la circulation d'idées entre différents systèmes pédagogiques et traditions éducatives en Europe ;

- ❖ encourager la transparence des normes pédagogiques et faciliter la mobilité des enseignants.

La Grille de compétences EPG **n'est pas conçue** pour être une check-list dans le cadre d'un entretien d'embauche ou d'une évaluation de rendement. Elle peut cependant constituer une référence complémentaire utile à certaines étapes du recrutement ou de l'évaluation du personnel. Son **objectif principal** est de présenter un aperçu des compétences pédagogiques d'un enseignant à un instant t, utilisable dans une variété de contextes européens dans le but de faciliter le développement professionnel et personnel.



Programme d'éducation
et de formation
tout au long de la vie

LA GRILLE DE COMPETENCES EPG : PRINCIPES DIRECTEURS

Des énoncés sous forme de « capacité de faire » (« can do statements »)

A l'image du Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL), les compétences des enseignants sont ici appréhendées sous un angle positif, en se focalisant sur ce que les professeurs connaissent et sont capables de faire à un moment donné de leur carrière. Le principe reflète aussi celui de la perspective actionnelle, développée par le CECRL dans les domaines de l'apprentissage, de l'éducation et de l'évaluation.

Des descripteurs incrémentiels

A l'image du caractère continu de l'évolution professionnelle des enseignants, les descripteurs de la Grille de compétences EPG se déploient sur 3 grands niveaux de développement, divisés chacune en 2 sous-niveaux (de 1.1. à 3.2). Chaque niveau introduit de nouveaux éléments et une plus grande complexité, en se fondant sur la phase précédente.

L' (auto)évaluation au service de la motivation

La Grille de compétences EPG suppose l'existence – ou du moins cherche à favoriser le développement – d'une culture de l'auto-évaluation dans les institutions concernées par l'apprentissage des langues. Responsabilisés et mieux informés, les enseignants peuvent évaluer leurs propres performances de manière plus objective et détaillée. Considérée comme outil de développement personnel et professionnel, l'auto-évaluation devient source de motivation. De leur côté, les formateurs et managers peuvent se servir de la Grille de compétences EPG comme d'un outil complémentaire pour évaluer les besoins de formation continue de leurs équipes et s'assurer du bon fonctionnement de leur institution.

Le retour d'expérience

Ce principe est connecté à l'item précédent : en se basant sur les résultats d'une auto-évaluation (ou d'une évaluation réalisée par un pair, un formateur ou un responsable pédagogique), les enseignants sont moins enclins à sur- ou sous-estimer leurs capacités. Ils prennent ainsi conscience de leurs besoins spécifiques et des domaines dans lesquels un perfectionnement est souhaitable.

Le besoin de normes communes

La Grille de compétences EPG propose des normes européennes communes pour les qualifications, les compétences et la sensibilité langagière, les compétences pédagogiques clés et la conduite professionnelle des enseignants de langues. Elle facilite ainsi la mobilité en

Europe et encourage le transfert d'expertise et l'élaboration de bonnes pratiques au niveau local et international.

Le besoin d'un développement professionnel continu

Fondée sur un socle théorique solide, la Grille de compétences EPG peut être utilisée pour identifier de manière fiable les besoins des enseignants et, en complémentarité avec d'autres procédures de contrôle de qualité, garantir un développement durable des individus et des institutions.

Une grille au caractère modulaire

La Grille, dans sa version statique comme numérique, est conçue pour se prêter à de futurs développements. Elle pourra être complétée par de nouvelles catégories ou descripteurs, ainsi que de nouvelles langues d'interface, ce qui favorisera une mise à jour continue et assurera sa pérennité.

LA STRUCTURE DE LA GRILLE EPG

La Grille de compétences EPG est un outil composé d'une série de **descripteurs** de « capacité de faire » (« can do statements »), qui tient compte de la diversité de compétences nécessaires dans le profil des enseignants de langues.

Les descripteurs reflètent une progression graduelle des qualifications et des compétences pédagogiques, de l'enseignant en formation initiale à l'enseignant expérimenté.

Horizontalement, la Grille EPG est composée de **6 niveaux** de développement regroupés en trois phases principales : 1.1 et 1.2, 2.1 et 2.2, 3.1 et 3.2.



Verticalement, la Grille EPG est répartie en **treize catégories**, regroupées en 4 groupes : *Formation et Qualifications*, *Compétences pédagogiques clés*, *Compétences transversales* et *Professionalisme*.

(Photo issue de <http://www.epg-project.eu/grid/>) Le premier groupe (« **Formation et Qualifications** ») est divisé en **4 catégories** décrivant le niveau de compétence de l'enseignant en relation avec ses aptitudes en langues, son enseignement et sa formation, ses pratiques pédagogiques ainsi que l'étendue et la durée de son expérience. Ce premier groupe cherche à embrasser tout l'éventail des compétences langagières et des contextes de formation en Europe, intégrant les enseignants exerçant dans leur langue maternelle comme ceux exerçant dans une langue étrangère.

Le groupe « **Compétences pédagogiques clé** » contient **4 catégories** : Méthodologie, Evaluation, Planification des cours et des séquences, Interaction, suivi et maîtrise de la classe.

Le groupe « **Compétences transversales** » contient **3 catégories** : Sensibilité interculturelle, Sensibilité langagière et Technologies de l'information et de la communication en éducation (TICE).

Enfin, le groupe « **Professionnalisme** » est divisé en **2 catégories** : Conduite professionnelle et Administration.

DOMAINES D'APPLICATION DE LA GRILLE DE COMPETENCES

L'auto-évaluation

Les enseignants peuvent utiliser les descripteurs de la Grille afin d'améliorer leurs propres compétences dans un domaine choisi, à tout moment de leur carrière. Ils peuvent également identifier des chemins de développement et trouver conseil auprès de formateurs d'enseignants pour se perfectionner davantage. Les enseignants peuvent s'autoévaluer à intervalles réguliers et assurer ainsi un suivi de leurs progrès. En fonction du contexte professionnel, l'auto-évaluation pourra constituer un supplément utile à un CV.

L'évaluation

EPG peut faciliter l'analyse et la description des compétences d'un enseignant dans son environnement, mais également celle de l'équipe pédagogique dans son ensemble. L'e-Grid permet une présentation rapide, concrète et synthétique des compétences de tous les personnels à travers un ensemble de graphiques et de tableaux. Sur la base du résultat des (auto)évaluations, les formateurs pourront attester de l'évolution des compétences de leur équipe ainsi que de leurs besoins éventuels de formation continue.

La formation

Les profils obtenus via l'e-Grid – qu'ils soient individuels ou collectifs – permettent aux formateurs de fournir aux enseignants un accompagnement et des conseils professionnels personnalisés, de recommander des actions de formations internes ou externes ou de les préparer à une nouvelle certification. Les formateurs sont encouragés à s'appuyer autant que possible sur l'expertise des enseignants chevronnés, en les encourageant à accompagner certains collègues moins expérimentés ou à piloter des sessions de formation internes.

Le management

Même si le but premier de la Grille de compétences EPG n'est pas d'évaluer le personnel, les managers pourront l'utiliser comme outil complémentaire, en se concentrant sur les catégories et descripteurs pertinents. La Grille de compétences EPG propose également des normes communes en vue d'une meilleure transparence et d'une plus grande objectivité lors du recrutement de nouveaux enseignants, ainsi que pour mieux planifier la mobilité interne des personnels.

Démarche qualité

La Grille de compétences EPG introduit un cadre de référence commun qui permet d'évaluer les qualifications, les connaissances, les compétences et l'expérience des enseignants. Elle constitue ainsi un outil fiable au service de la qualité de l'enseignement dans des institutions et des environnements professionnels variés.

Certification

La Grille de compétences EPG, utilisée de pair avec des procédures et des instruments complémentaires adoptés, peut être mise au service de la certification des compétences d'une équipe enseignante.

PRINCIPAUX GROUPES D'UTILISATEURS

Utilisateurs individuels

- ❖ Enseignants de langues dans le secteur privé, voire dans le secteur public ;
- ❖ Enseignants en début de carrière ;
- ❖ Enseignants expérimentés ;
- ❖ Formateurs et tuteurs ;
- ❖ Responsables pédagogiques et directeurs d'études ;
- ❖ Responsables de centres et d'écoles de langues.

Utilisateurs institutionnels

- ❖ Ecoles et centres de langues ;
- ❖ Département des langues au sein d'écoles et d'universités ;
- ❖ Associations œuvrant pour des services linguistiques de qualité ;
- ❖ Institutions actives dans le domaine de l'assurance qualité ;
- ❖ Ministères chargés de l'éducation ;
- ❖ Institutions fédérant des formateurs d'enseignants ;
- ❖ Départements des ressources humaines au sein d'entreprises.

CONSEILS D'UTILISATION : ENSEIGNANTS

Vous êtes enseignant de langue(s) ou projetez de le devenir. Le référentiel d'évaluation développé par le **projet EPG** ainsi que sa version électronique (**l'e-Grid**) peuvent vous aider à **autoévaluer** vos performances et prendre conscience des différentes étapes de votre développement professionnel. Vous trouverez ci-après des exemples d'utilisation de la Grille EPG.

Développer les qualifications adaptées

Vous projetez de **devenir enseignant de langues**. La langue que vous avez choisie n'est pas votre langue maternelle ; vous l'avez étudiée sans pour autant disposer d'une certification ou de diplômes pour enseigner. EPG peut vous aider à faire un bilan de ce dont vous avez besoin afin d'exercer en tant qu'enseignant (voir *Enseignement et Formation*). Vous pourrez envisager de passer un examen international qui attestera de votre niveau de langue et bénéficier d'offres de formation pour affiner vos pratiques pédagogiques. Si la langue d'enseignement choisie est votre langue maternelle, vous vous orienterez en premier lieu vers des centres de formation proposant des diplômes d'enseignement reconnus à l'international.

Tirer parti des observations de classe

Vous êtes un **enseignant en formation initiale**. Vous réalisez l'importance de l'expérience pédagogique et des retours sur observation. Vous essayerez de profiter de bonnes pratiques telles que l'enseignement en équipe, le micro-enseignement ou l'enseignement à différents niveaux. Vous commencerez à découvrir les opportunités offertes par l'observation d'un tuteur et/ou de vos pairs. Vous assurerez un suivi de ces observations et essayerez d'introduire les conseils reçus dans votre pratique d'enseignement. Une fois amené à enseigner en situation réelle, vous essayerez d'être proactif et solliciterez des retours de la part de vos collègues (voir *Evaluation des Pratiques d'Enseignement*).

Prendre conscience de besoins spécifiques

Vous êtes un **enseignant récemment diplômé**. Vous souhaitez développer davantage votre connaissance des théories et des méthodes de l'enseignement des langues, des styles d'apprentissage et des stratégies pédagogiques (voir *Méthodologie : Compétences et Savoir-Faire*) et pourrez commencer à prendre part régulièrement aux activités de formation continue

proposées par votre structure, dans la perspective d'atteindre la phase de développement 2.2, puis 3.1, qui nécessite une formation continue régulière. Vous devenez conscient de l'étendue des compétences que vous devrez acquérir. Plus tard, afin d'améliorer - par exemple - vos capacités dans le domaine de l'évaluation, vous pouvez demander à être formé puis impliqué dans la gestion des placements et des tests de progression menés au sein de votre institution (voir *Evaluation*).

Acquérir de nouvelles compétences

Vous êtes un **enseignant expérimenté**. Pour la première fois vous devez enseigner à un groupe multilingue, et vous réalisez l'importance de développer des compétences interculturelles. Vous commencerez par préparer des activités de classe destinées à approfondir cet aspect et ainsi renforcer vos connaissances en même temps que celles de vos apprenants. Vous organiserez des discussions axées sur les similarités et les différences sociales et culturelles. Vous vous documenterez sur l'environnement culturel de vos apprenants afin d'anticiper et gérer efficacement les sujets interculturels sensibles (voir *Compétences Interculturelles*).

Vous êtes un **enseignant expérimenté**. Vous enseignez depuis plus de dix ans. Vous réalisez que de nouvelles dimensions de l'enseignement se sont développées au cours des années. Pour ne pas être laissé en marge de ce phénomène, vous tenterez d'améliorer vos compétences, notamment dans le champ de l'utilisation des médias numériques. Vous essayerez d'utiliser différents logiciels, vous formerez à l'utilisation des tableaux numériques interactifs (TNI) - si votre école dispose de ce matériel -, tirerez parti des présentations PowerPoint et pourrez impliquer vos apprenants dans des projets numériques, en utilisant des plateformes telles que Moodle ou Wiggio (voir *TICE*).

Progresser professionnellement

Vous êtes un **enseignant expérimenté**. Vous abordez la phase de développement 3.2 et souhaitez vous préparer à encadrer d'autres enseignants. Vous envisagez de préparer un diplôme de Master ou un diplôme professionnel reconnu (cf. Cambridge DELTA pour les professeurs d'anglais) (voir *Enseignement et Formation*). Vous demanderez à être plus systématiquement impliqué dans les activités de formation continue, ainsi qu'à piloter seul des programmes de perfectionnement pour enseignants. Vous demanderez aussi à être impliqué dans le schéma d'observation de l'école, afin de pouvoir observer vos collègues moins expérimentés (voir *Conduite Professionnelle*).

CONSEILS D'UTILISATION : FORMATEURS

Vous êtes responsable de formation au sein d'un institut de langue. Le développement professionnel de l'équipe enseignante constitue votre responsabilité principale. Vous devez proposer et piloter des programmes de formation individuels et collectifs en adéquation avec les différents besoins de vos enseignants. Vous trouverez ci-après des exemples d'utilisation de la Grille EPG.

Évaluer les performances individuelles des enseignants

La Grille de compétences EPG, utilisée ou non dans son intégralité, peut vous aider à évaluer les compétences des enseignants de votre équipe tout au long de l'année universitaire. Avec leur accord, vous pouvez accéder à leurs auto-évaluations et les confronter à vos propres observations, menées au cours de vos formations ou dans le cadre de retours sur observations. Vous pourrez également organiser des entretiens individuels avec les enseignants, afin d'analyser points forts et points faibles en retenant les groupes et catégories les plus pertinents pour votre environnement professionnel. Ainsi, vous pourrez assurer un suivi des compétences et des stades de développement de chaque enseignant.

Cartographier l'équipe enseignante

Grâce à l'e-Grid, vous pouvez réaliser un profil global du groupe enseignant et le représenter sous forme de tableau ou de graphique. Ce type de document est habituellement requis dans le cadre de la démarche qualité des instituts de langue. Par ailleurs, cette vue synthétique vous aidera à visualiser les forces et faiblesses de l'équipe pédagogique, et identifier les domaines qui bénéficieraient d'un transfert de bonnes pratiques en interne. Elles vous fourniront enfin des indices utiles au regard de votre propre implication et du recours à des experts externes dans les sessions de formation que vous organiserez.

Créer et piloter des sessions de formation continue pour les enseignants

Les résultats des évaluations réalisées avec la Grille de compétences EPG peuvent servir de guide pour la création de programmes de formation individuels et collectifs. Par exemple, si les résultats de l'(auto)évaluation soulignent des difficultés à encadrer et mettre en place des tâches en groupe (voir *Interaction, suivi et maîtrise de la classe*) vous pourrez proposer à l'enseignant concerné une aide supplémentaire via des retours d'observations, en assistant à

des cours de collègues plus expérimentés ou en lui recommandant des ouvrages pertinents. De même, si vous constatez qu'une majorité d'enseignants rencontre des difficultés dans l'utilisation des descripteurs du CECRL lors de l'évaluation des compétences orales et écrites des apprenants (voir *Evaluation*), vous pouvez choisir d'organiser des sessions de standardisation, mettre à disposition des vidéos d'observation ou des travaux pratiques sur l'évaluation de travaux écrits.

Ajuster les programmes de formation initiale pour les enseignants

Les catégories et les descripteurs de la Grille EPG peuvent s'avérer utiles pour la création de programmes de formation initiale : augmentation du nombre d'heures dédiées à l'observation et à l'évaluation des pratiques d'enseignement (voir *Evaluation des pratiques d'enseignement*), valorisation des compétences interculturelles et numériques (voir *Sensibilité interculturelle et TICE*). EPG cherche à contribuer à l'essor d'une culture de l'auto-évaluation, en encourageant les futurs enseignants à utiliser la Grille au service d'un retour sur leurs propres pratiques et expériences.

Encourager le développement de besoins et de compétences spécifiques

Utiliser la Grille pousse le formateur à accorder une attention particulière aux points forts de chaque enseignant. Si un enseignant se montre particulièrement intéressé par les théories et approches pédagogiques (voir *Méthodologie : compétences et savoir-faire*) il/elle pourra être encouragé(e) à préparer une session de formation en lien avec ces thématiques, ou encore chercher à formaliser ces connaissances en préparant un diplôme correspondant. Si un enseignant est doué pour l'explication et la modélisation du langage (voir *Sensibilité langagière*) ou pour l'utilisation de codes de correction standardisés pour les productions écrites (voir *Evaluation*) il/elle pourra être invité(e) à diriger une session pratique sur ces thèmes. Si un enseignant fait preuve d'un haut niveau de compétences techniques (voir *TICE*), il/elle pourra se voir confier un pôle dédié à l'apprentissage des langues assisté par ordinateur. Ainsi, certains enseignants pourront se préparer à assumer un rôle d'encadrement, à partir de la phase 3.2 de la Grille.

Aider l'équipe dirigeante de l'institution dans sa prise de décision

En s'appuyant systématiquement sur les descripteurs de la Grille de compétences EPG, les formateurs sont susceptibles de mieux accompagner les responsables administratifs et

pédagogiques dans la prise de décision concernant le recrutement et le développement du personnel. La Grille EPG peut aussi être utilisée par les formateurs comme un point de référence commun dans la perspective d'un recrutement, ou pour apprécier les performances du personnel enseignant dans l'optique de stimuler l'esprit d'équipe ainsi que la progression individuelle et institutionnelle.

CONSEILS D'UTILISATION : MANAGERS

Vous êtes le responsable d'une institution concernée par l'enseignement des langues ; le recrutement ainsi que le développement du personnel est placé sous votre responsabilité. Vous travaillez avec l'appui de votre responsable pédagogique, qui est également formateur d'enseignants. Vous trouverez ci-après des exemples d'utilisation de la Grille EPG.

Recruter un nouvel enseignant

Vous souhaitez identifier le profil du nouvel enseignant à recruter. Vous cherchez un niveau spécifique de compétences langagières, méthodologiques et d'expériences (voir *Compétences langagières*, *Expériences d'enseignement* et *Compétences pédagogiques clés*). La Grille EPG pourra vous aider à sélectionner les compétences et expériences d'enseignement correspondant à vos attentes.

Equilibrer l'équipe enseignante

Afin de pouvoir répondre au mieux aux besoins de vos apprenants, vous souhaitez avoir une vision précise du profil collectif de votre équipe enseignante, afin de garantir son équilibre et augmenter sa flexibilité. En assemblant chaque profil individuel d'enseignant au sein de l'e-Grid, vous avez la possibilité d'obtenir une visualisation synthétique du profil de votre équipe. Sur la base de ces données concrètes, vous pourrez alors allouer davantage de ressources au développement de certaines compétences au sein de l'équipe, déléguer certaines responsabilités ou engager de nouveaux enseignants présentant les compétences manquantes.

Benchmarking

Vous décidez de mettre à jour vos connaissances sur les standards de qualité dans l'enseignement des langues et fluidifier les procédures au sein de votre établissement. Vous souhaitez comparer le profil de votre équipe enseignante avec celles d'institutions concurrentes (voir *Planification des cours*, *Evaluation*). L'analyse comparative proposée par la Grille de compétences EPG pourra vous guider dans ce processus (voir *Compétences pédagogiques clés*, *Compétences transversales*). Vous et votre équipe aurez besoin de vous familiariser avec les standards et les normes utilisés dans les différentes catégories et sous-catégories proposées par la Grille. Ces standards communs vous aideront à tirer parti des bonnes pratiques existantes et identifier les spécificités et atouts de votre équipe.

Accompagner les évaluations

La Grille de compétences EPG ne prétend pas se substituer à vos propres procédures d'évaluation du personnel, mais peut contribuer à les rendre plus efficaces, en se concentrant sur les champs de compétence qui vous intéressent.

Au cours du processus de sélection, vous pourrez mettre en exergue certains domaines d'importance stratégique pour votre institution. Si vous avez inopinément besoin de prendre en charge un groupe exceptionnellement diversifié (nationalités, cultures pédagogiques, contextes religieux, etc.), vous pourrez par exemple vous focaliser exclusivement sur la section *Sensibilité interculturelle* de la Grille de compétence EPG.

Accorder les compétences des enseignants avec les types de cours proposés

Une entreprise ou un établissement institutionnel vous demande de lui envoyer un enseignant au profil spécifique. Ce dernier doit avoir de solides compétences dans l'élaboration de cours adaptés au contexte de l'entreprise (voir *Planification de cours ou de séquences*) ou, dans le cas par exemple d'une société informatique, dans le domaine du numérique (voir *TICE*), ou encore celui de l'évaluation dans un contexte académique (voir *Evaluation*). En vous concentrant sur les sections correspondantes de la Grille EPG, vous pourrez examiner les profils de vos enseignants, consulter vos responsables pédagogiques et prendre rapidement une décision informée.

Accompagner le développement professionnel des enseignants

Vous avez besoin d'établir le budget consacré à la formation continue pour l'année à venir, et vous souhaitez vous concentrer sur les qualifications de l'équipe enseignante. Vous souhaitez tenir compte des besoins de votre institution au même titre que ceux de chaque enseignant. Le profil individuel des enseignants issus des auto-évaluations permettra de fournir un aperçu synthétique des forces et des faiblesses de l'équipe.

Vous êtes particulièrement intéressé par les sections *Enseignement et formation* et *Professionalisme*. Vous prenez connaissance du résultat des auto-évaluations et évoquez avec vos enseignants leurs attentes, leurs besoins et leurs projets pour le futur. En vous fondant sur des items de la Grille EPG, cet échange vous aidera à préciser la manière dont vous souhaitez encadrer le développement de chaque personnel, au travers de nouvelles qualifications (ex : diplômes, certifications), de cours spécialisés ou la participation à des conférences et des séminaires nationaux ou internationaux.

ANNEXES AU GUIDE D'UTILISATION

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)

Quelle est la différence entre « compétence langagière » et « sensibilité langagière » ?

Le terme de compétence langagière fait référence à un niveau de connaissance et de maîtrise de la langue cible, tandis que le terme de sensibilité langagière fait référence à la connaissance du fonctionnement de la langue : structure, sens, fonctions communicatives etc. (voir Glossaire).

En tant que locuteur avancé, quel rôle joue pour moi la sensibilité langagière ?

La sensibilité langagière vous permet d'identifier, d'analyser et d'expliquer des faits langagiers en vue de l'enseignement/l'apprentissage, le tout en conformité avec le niveau du cours enseigné (A1-C2).

Puis-je m'évaluer à 3.1 ou 3.2 dans la sous-catégorie « Education et formation » si j'ai obtenu un diplôme de Master dans la langue cible ou en langue appliquée, sans avoir suivi de modules de pédagogie des langues ?

Vous devez pour cela avoir un diplôme dans la langue cible attestant d'une expérience d'enseignement supervisée, ou disposer d'un certificat d'enseignement reconnu internationalement.

J'ai suivi des cours de méthodologie à l'université et pris part notamment à des travaux pratiques et des mises en situation commentées. Cela compte-t-il au titre de la pratique pédagogique observée (cf. catégorie « *Evaluation des pratiques d'enseignement* ») ?

Si les cours faisaient partie d'un module de pédagogie des langues et si vous avez été évalué(e) de façon formelle, cela peut être considéré comme une expérience de pratique professionnelle observée.

Au sein de mon établissement, il n'y a pas d'observations systématiques de la part des formateurs d'enseignants. Comment puis-je obtenir des retours sur observation ?

Vos cours doivent avoir été observés par un enseignant expérimenté ou un formateur au sein de votre établissement. Même sans que ces visites soient systématiques et formalisées, essayez d'obtenir des retours écrits de la part de l'observateur.

Si je me spécialise dans l'enseignement pour jeunes apprenants, cela signifie-t-il que je ne pourrai pas m'autoévaluer au niveau 3.1, car je ne n'aurai pas enseigné dans au moins 4 contextes pédagogiques différents ?

Sans changer forcément de public cible, vous pouvez envisager d'autres contextes (public/privé, cours standard/intensifs, cours en plénière/tutorat, etc.).

J'ai acquis de l'expérience et je me sens prêt(e) à assumer de nouvelles responsabilités. Que dois-je faire ?

Envisagez de contacter votre formateur ou responsable pédagogique afin d'évoquer votre nouveau périmètre d'action : accompagnement d'enseignants novices, prise en charge de sessions de formation continue, etc.

Pour valider chaque catégorie de la Grille EPG, de combien d'items ai-je besoin ?

Pour valider chaque niveau (1.1 – 3.2), vous devez remplir les conditions définies par chaque item au sein du descripteur en question. Cela étant, la Grille de compétences EPG ne préconise pas une approche quantitative de vos compétences. Elle cherche plutôt à vous faire prendre conscience de ces dernières et à vous accompagner dans l'identification de vos besoins de perfectionnement, en vous permettant de visualiser votre niveau à chaque étape de votre carrière.

Est-il possible de m'autoévaluer à 3.2 dans une catégorie (ex : « *Education et formation* ») mais à 2.2 dans d'autres (par exemple « *TICE* ») ?

Oui, avoir un profil « en dents de scie » est tout à fait normal.

Est-il possible pour un enseignant non locuteur natif d'être évalué à 3.2 dans la catégorie « *Compétence langagière* » ?

Oui, si l'enseignant dispose de compétences dans la langue cible qui peuvent être assimilées à celles d'un locuteur natif (en raison par exemple d'un séjour prolongé dans un pays correspondant) ou si celui-ci présente un certificat officiel de niveau C2 et une maîtrise naturelle de la langue cible.

Est-ce que la sous-catégorie « *Compétence interculturelle* » est pertinente pour moi si j'enseigne uniquement dans mon pays d'origine, à des classes monolingues, et que je n'ai pas d'expérience particulière dans l'enseignement de la langue cible à des groupes multiculturels ?

Oui, une conscience culturelle et la capacité d'anticiper et de prévenir de possibles conflits interculturels au sein d'un groupe fait partie des compétences attendues chez un enseignant de langues. Il est très probable que vous aurez à prendre en compte des apprenants immigrés,

et/ou issus de contextes ethniques et religieux divers. Par ailleurs, si vous enseignez à des adultes travaillant pour des entreprises étrangères, vous aurez besoin de sélectionner des outils adaptés aux horizons culturels de vos apprenants, mais également de développer leur faculté de débattre sur des thèmes tels que l'altérité culturelle.

Puis-je utiliser la Grille EPG comme une check-list pendant l'observation des cours de mes collègues ?

La Grille de compétences EPG n'est pas destinée à être un outil d'observation. Toutefois, vous pouvez utiliser certains descripteurs comme des points de référence communs, notamment ceux de la catégorie « *Interaction, suivi et maîtrise de la classe* ».

GRILLE VIDE POUR L'AUTO-EVALUATION OU L'EVALUATION

NOM DE L'ENSEIGNANT:

DATE:

		PHASE DE DEVELOPPEMENT 1		PHASE DE DEVELOPPEMENT 2		PHASE DE DEVELOPPEMENT 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMATION & QUALIFICATIONS	Compétence langagière						
	Enseignement & formation						
	Evaluation des pratiques d'enseignement						
	Expérience d'enseignement						

COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES CLÉS	Méthodologie : compétences et savoir-faire						
	Planification des cours et des séquences						
	Interaction, suivi et maîtrise de la classe						
	Evaluation						

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	Sensibilité interculturelle						
	Sensibilité langagière						
	TICE						

PROFESSIONNELLES	Conduite professionnelle						
	Administration						

EXEMPLES DE PROFIL

	ENSEIGNANT A	PHASE DE DEVELOPPEMENT 1		PHASE DE DEVELOPPEMENT 2		PHASE DE DEVELOPPEMENT 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMATION & QUALIFICATIONS	Compétence langagière						
	Enseignement & formation						
	Evaluation des pratiques d'enseignement						
	Expérience d'enseignement						
COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES CLÉS	Méthodologie : compétences et savoir-faire						
	Planification des cours et des séquences						
	Interaction, suivi et maîtrise de la classe						
	Evaluation						

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	Sensibilité interculturelle						
	Sensibilité langagière						
	TICE						

PROFESSIONNALI SIME	Conduite professionnelle						
	Administration						

	ENSEIGNANT B	PHASE DE DEVELOPPEMENT 1		PHASE DE DEVELOPPEMENT 2		PHASE DE DEVELOPPEMENT 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMATION & QUALIFICATIONS	Compétence langagière						
	Enseignement & formation						
	Evaluation des pratiques d'enseignement						
	Expérience d'enseignement						

COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES CLÉS	Méthodologie : compétences et savoir-faire						
	Planification des cours et des séquences						
	Interaction, suivi et maîtrise de la classe						
	Evaluation						

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	Sensibilité interculturelle						
	Sensibilité langagière						
	TICE						

PROFESSIONNALI SME	Conduite professionnelle						
	Administration						

	FORMATEUR A	PHASE DE DEVELOPPEMENT 1		PHASE DE DEVELOPPEMENT 2		PHASE DE DEVELOPPEMENT 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMATION & QUALIFICATIONS	Compétence langagière						
	Enseignement & formation						
	Evaluation des pratiques d'enseignement						
	Expérience d'enseignement						

COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES CLES	Méthodologie : compétences et savoir-faire						
	Planification des cours et des séquences						
	Interaction, suivi et maîtrise de la classe						
	Evaluation						

COMPÉTENCES TRANSVERSALES	Sensibilité interculturelle						
	Sensibilité langagière						
	TICE						

PROFESSIONNALI SME	Conduite professionnelle						
	Administration						

UTILISER L'e-GRID

L'e-Grid est la version numérique et interactive de la Grille de compétences EPG. Cette dernière est disponible en quatre langues (anglais, français, allemand et espagnol) sur le site <http://egrid.epg-project.eu/fr> avec pour principal objectif de faciliter l'accès à la Grille de compétences EPG et d'aider les utilisateurs à en tirer le meilleur parti.

1. La page d'accueil (<http://egrid.epg-project.eu/fr>) permet aux utilisateurs de
 - a. **Découvrir le contenu de la Grille dans neuf versions linguistiques**, section par section, en cliquant sur « Accès à la Grille EPG ». Cette version de la Grille comporte des liens vers les définitions du glossaire. Lorsque la souris effleure l'un des termes surligné en vert, la définition s'affiche (inutile de cliquer dessus).
 - b. **Télécharger la version PDF de la Grille complète** en choisissant d'ajouter ou non le glossaire.
 - c. **Télécharger le guide d'utilisation** (également annexé à ce document).

À tout moment, vous pouvez retourner à la page d'accueil en cliquant simplement sur le logo de  (situé en haut à gauche de l'écran).

2. **Trois espaces distincts** sont accessibles dans la partie inférieure de la page d'accueil:
 - l'un dédié aux **enseignants**, afin qu'ils puissent évaluer leurs compétences ;
 - l'autre dédié aux **formateurs**, afin qu'ils puissent mener des évaluations formatives auprès d'enseignants ou de leurs apprenants ;
 - le dernier dédié aux **managers, directeurs de centres d'études ou coordinateurs** qui souhaitent appréhender les différents profils des enseignants de leur équipe.

En cliquant sur l'un de ces espaces, vous serez redirigé vers une page offrant deux options : **commencer une nouvelle évaluation** et **importer des évaluations existantes** :

- a. En choisissant de commencer une nouvelle évaluation, vous serez redirigé vers un formulaire en ligne afin de compléter les informations sur l'enseignant évalué et son lieu de travail. Dans l'espace enseignant, il vous est possible de télécharger une photo de vous. Dans l'espace formateur ou manager, vous devrez également compléter les informations sur votre propre situation. **Aucune information n'est conservée par le site Internet ou envoyée à un tiers : ces dernières seront simplement stockées sur votre ordinateur ou votre tablette jusqu'à ce que vous vidiez le cache de votre navigateur ou cliquez sur le bouton « Supprimer toutes les informations »** (accessible à tout moment en haut au centre de la page et ce même si vous choisissez d'abandonner l'évaluation en cours de route).
- b. En choisissant d'importer une évaluation ou auto-évaluation existante, préalablement sauvegardée sous format *.egrid*, vous devrez dans un premier temps charger le fichier sur votre ordinateur ou votre tablette. Il n'est possible d'ouvrir ou de modifier ce fichier *.egrid* qu'à travers l'outil numérique e-Grid.

Vous êtes ENSEIGNANT et souhaitez commencer une nouvelle auto-évaluation :

- a. Après avoir renseigné les informations sur votre situation ainsi que sur celle de votre employeur (seuls les champs marqués d'un astérisque rouge sont obligatoires), vous serez redirigé vers une nouvelle transcription de la Grille dans laquelle vous pourrez faire défiler les groupes de descripteurs, par catégorie et par phase de développement. Lorsque vous aurez trouvé les descripteurs qui correspondent le mieux à vos compétences actuelles, cliquez/tapotez dessus. La phase de développement sélectionnée sera alors inscrite sur la liste de suivi, située à droite ou en bas de votre page.
- b. Vous pouvez à tout moment revenir à la catégorie de votre choix en cliquant sur l'une des étapes du suivi pour apporter des modifications, si vous pensez avoir été trop sévère ou au contraire trop généreux pendant votre auto-évaluation. En cliquant sur « *Passer cette étape* » vous pouvez également décider d'ignorer certaines catégories sur lesquelles vous préférez vous concentrer plus tard ou que vous ne souhaitez tout simplement pas renseigner.
- c. Lorsque vous vous serez évalué dans chacune des catégories souhaitées, cliquez sur « *Aller aux résultats* » pour découvrir le résultat de votre auto-évaluation sous forme d'un diagramme à barres. Cette synthèse fera figurer votre nom, ainsi que les informations précédemment renseignées et votre photo si vous en avez téléchargé une. Vous pouvez alors exporter et sauvegarder vos résultats sous format PDF ou sous format *.egrid*. Si vous envisagez de revenir plus tard à votre auto-évaluation afin de la modifier ou de la compléter, choisissez le format *.egrid*.

Veuillez noter que l'auto-évaluation ne pourra pas être sauvegardée sur le site Internet.

Par contre, il vous est possible d'envoyer à l'adresse électronique de votre choix votre auto-évaluation sous *.egrid* ou PDF. Vous avez également la possibilité de l'imprimer. Les informations saisies seront mécaniquement stockées par votre navigateur : si vous souhaitez les supprimer n'oubliez pas de cliquer sur le bouton « *Supprimer toutes les informations* ».

Vous êtes ENSEIGNANT et vous souhaitez utiliser une auto-évaluation existante :

- a. Après avoir téléchargé votre fichier sous format *.egrid*, vous serez redirigé vers la synthèse de votre évaluation avec vos données personnelles et votre profil, sous forme de diagramme à barres. Si vous avez acquis de nouvelles compétences depuis votre dernière connexion et souhaitez mettre à jour votre auto-évaluation, cliquez simplement sur la catégorie concernée de la liste de suivi, située à droite ou en bas de votre page. Cette étape peut être particulièrement utile si vous vous autoévaluez régulièrement, par exemple tous les six à douze mois.
- b. À chaque sauvegarde, la date de l'auto-évaluation (en bas à gauche) est mise à jour. Les résultats de l'auto-évaluation peuvent à nouveau être imprimés ou envoyés par courriel.

Vous êtes FORMATEUR et souhaitez commencer une nouvelle évaluation pour un enseignant, un apprenant ou pour toute personne dont vous êtes le tuteur :

- a. Remplissez dans un premier temps les informations personnelles et le lieu de travail de la personne dont les compétences sont évaluées, ainsi que votre nom, adresse électronique et fonction.
- b. Vous pouvez alors commencer l'évaluation en fondant vos commentaires sur les observations que vous avez pu faire au cours de vos discussions avec l'enseignant ou l'apprenant, et sur les connaissances que vous avez de son travail et son parcours, etc. Faites simplement défiler les catégories de la Grille et sélectionnez les descripteurs qui selon vous correspondent le mieux aux compétences actuelles de l'enseignant ou de l'apprenant. En cliquant sur « *Passer cette étape* » vous pouvez décider d'ignorer certaines catégories que vous n'êtes pas en mesure de renseigner ou que vous ne souhaitez pas prendre en compte.
- c. Lorsque vous avez terminé, cliquer sur « *Aller aux résultats* » pour accéder à la synthèse de l'évaluation et le profil de l'enseignant ou de l'apprenant sous forme d'un diagramme à barres. Si vous n'êtes pas satisfait et souhaitez modifier l'évaluation, il vous suffit de cliquer sur l'une des catégories de la liste de suivi, située à droite ou en bas de votre page, et de reprendre l'évaluation de l'enseignant ou de l'apprenant.
- d. Une fois l'évaluation terminée, vous pouvez la sauvegarder sous format PDF ou *.egrid*. Si vous envisagez de revenir plus tard à l'évaluation afin de la modifier ou de la compléter, choisissez le format *.egrid*. Cette étape peut être particulièrement utile si, lors d'observations ou de discussions ultérieures, vous souhaitez insister sur des compétences différentes. Lorsque vous avez terminé, vous pouvez imprimer et signer l'évaluation afin de la remettre à l'enseignant ou à l'apprenant ou lui envoyer par courriel afin qu'il puisse l'avoir à sa disposition. N'oubliez pas de cliquer sur le bouton « *Supprimer toutes les informations* » une fois que vous avez sauvegardé le fichier.
- d. Au cours de la discussion, vous pourrez trouver utile de comparer votre évaluation avec l'auto-évaluation que l'enseignant/l'apprenant a lui-même réalisée via la section « enseignant » de l'e-Grid. Cette discussion vous aidera à comprendre quelles compétences l'enseignant/l'apprenant cherche à améliorer ou à développer et vous sera utile pour interpréter les possibles dissemblances entre vos évaluations. Dans la mesure où certains enseignants/apprenants peuvent se surestimer ou se sous-estimer, il sera opportun que vous analysiez, avec l'enseignant/l'apprenant, ces éventuelles dissemblances. Par ailleurs, il est possible qu'à l'issue de la discussion vous décidiez, en accord avec l'enseignant ou l'apprenant, de corriger votre évaluation.

Vous êtes FORMATEUR et souhaitez utiliser une évaluation existante, déjà terminée ou à compléter :

- a. Dans un premier temps, téléchargez le profil que vous (ou un collègue formateur) avez précédemment sauvegardé sous le format *.egrid*.
- b. Vous serez redirigé vers la synthèse du profil de l'enseignant/apprenant. Vous pouvez alors sélectionner la catégorie de votre choix dans la liste de suivi, située à droite ou en bas de votre page. Si vous avez eu l'occasion de vous faire une opinion plus précise sur l'enseignant/l'apprenant, vous pouvez améliorer le profil par votre propre évaluation. Vous pouvez également choisir de modifier une évaluation précédemment réalisée. Cette

étape peut être particulièrement utile si vous évaluez ou réévaluez régulièrement vos apprenants ou enseignants.

- c. Une fois que vous avez terminé, cliquez sur « *Aller aux résultats* » afin de visualiser le profil mis à jour. S'il vous convient, vous pouvez le sauvegarder sous format PDF ou format *.egrid*, l'envoyer par courriel à la personne évaluée et/ou l'imprimer et le signer afin de disposer d'un document plus formel. N'oubliez pas de cliquer sur le bouton « *Supprimer toutes les informations* » une fois que vous avez sauvegardé le fichier.

Vous êtes MANAGER, DIRECTEUR D'ÉTUDES OU COORDINATEUR et vous souhaitez commencer une nouvelle évaluation pour un membre de votre équipe enseignante.

- a. Dans un premier temps, remplissez les informations personnelles et le lieu de travail de la personne dont les compétences seront évaluées, ainsi que votre nom, adresse électronique et fonction.
- b. Vous pouvez alors commencer l'évaluation en fondant vos commentaires sur les observations que vous avez pu faire au cours de vos formations ou au cours de discussions avec l'enseignant, sur la qualité de son travail au sein de la classe, son CV ou toute autre donnée pertinente recueillie. Faites simplement défiler les catégories de la Grille et sélectionnez les descripteurs qui selon vous correspondent le mieux aux compétences actuelles de l'enseignant. En cliquant sur « *Passer cette étape* » vous pouvez également décider d'ignorer certaines catégories que vous ne pouvez ou ne souhaitez pas renseigner.
- c. Lorsque vous avez terminé, cliquez sur « *Aller aux résultats* » pour voir la synthèse de votre évaluation et le profil de l'enseignant ou de l'apprenant sous forme d'un diagramme à barres. Si vous n'êtes pas satisfait et souhaitez modifier l'évaluation, il vous suffit de cliquer sur l'une des catégories de la liste de suivi, située à droite ou en bas de votre page, et de reprendre votre évaluation.
- d. Lorsque vous avez terminé, vous pouvez sauvegarder l'évaluation sous format PDF ou *.egrid*. Si vous envisagez de revenir plus tard à votre évaluation afin de la modifier ou de la compléter, choisissez le format *.egrid*. Cette étape peut être particulièrement utile lorsque, lors de vos observations, vous avez besoin de vous concentrer sur une catégorie en particulier ou si vous souhaitez ajouter une nouvelle compétence au profil de l'enseignant. Lorsque vous avez terminé, vous pouvez imprimer, tamponner et signer l'évaluation afin de la remettre à l'enseignant. Ce document lui sera particulièrement utile s'il décide de quitter son poste après une longue période d'enseignement : il pourra utiliser la version datée et signée de l'évaluation comme un supplément à son CV. Pour les enseignants qui conservent leur fonction, vous pouvez envoyer l'évaluation par courriel, elle pourra servir de base pour des discussions ou entretiens ultérieurs. N'oubliez pas de cliquer sur le bouton « *Supprimer toutes les informations* » une fois que vous avez sauvegardé le fichier. Vous pourrez trouver utile de comparer votre évaluation avec l'auto-évaluation que l'enseignant ou l'apprenant a lui-même réalisée via la section « enseignant » de l'e-Grid.
- e. Une fois l'évaluation terminée vous pouvez simplement cliquer sur le bouton « *+ nouvelle évaluation* » situé au-dessus du suivi, à droite ou en bas de votre page. Il vous permet de commencer l'évaluation d'un autre membre de l'équipe enseignante en suivant les

mêmes étapes. Continuez ainsi jusqu'à ce que vous ayez évalué tous les membres de l'équipe enseignante.

- f. Une des particularités de l'espace « manager » est de pouvoir réaliser des rapports regroupant tous les profils de l'équipe enseignante ou ceux d'un groupe d'enseignants donné. Pour cela, à l'issue du dernier profil que vous remplissez, cliquez sur le bouton « *Rapports* » situé au-dessus du suivi. Vous pourrez alors choisir de visualiser le **rapport par enseignant**, qui affichera l'ensemble des profils des membres de l'équipe enseignante côte à côte sur un même document et/ou de visualiser le **rapport par compétences**, qui affichera un tableau récapitulatif de toutes les compétences de l'équipe. Ce profil d'équipe pourra être tout particulièrement utile lorsque vous devrez nommer un enseignant pour un poste nécessitant des compétences dans un domaine précis, ou répertorier les compétences requises pour un poste lors d'un entretien.

Ci-dessous, un aperçu des deux types de profils d'équipe réalisables par via l'e-Grid :

Institution Imaginary Language Services

Manager Savarin Patrick

Date 20 Novembre 2013

Visualisation par enseignant



Jean Dupont

FORMATION & QUALIFICATIONS

Compétence langagière	1.1
Enseignement & formation	2.2
Evaluation des pratiques d'enseignement	3.2
Expérience d'enseignement	1.2

COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES CLÉS

Méthodologie : compétences et savoir-faire	2.2
Evaluation	3.1
Planification des cours et des séquences	2.2
Interaction, suivi et maîtrise de la classe	1.1

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Sensibilité interculturelle	2.2
Sensibilité langagière	2.1
TICE	3.1

PROFESSIONNALISME

Conduite professionnelle	2.2
Administration	1.2



Juliane Henri

FORMATION & QUALIFICATIONS

Compétence langagière	3.2
Enseignement & formation	3.2
Evaluation des pratiques d'enseignement	1.1
Expérience d'enseignement	3.2

COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES CLÉS

Méthodologie : compétences et savoir-faire	3.1
Evaluation	1.2
Planification des cours et des séquences	2.2
Interaction, suivi et maîtrise de la classe	3.2

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Sensibilité interculturelle	3.2
Sensibilité langagière	3.2
TICE	2.1

PROFESSIONNALISME

Conduite professionnelle	2.2
Administration	2.1



Marianne Martin

FORMATION & QUALIFICATIONS

Compétence langagière	3.2
Enseignement & formation	3.2
Evaluation des pratiques d'enseignement	3.1
Expérience d'enseignement	2.2

COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES CLÉS

Méthodologie : compétences et savoir-faire	3.1
Evaluation	2.1
Planification des cours et des séquences	1.1
Interaction, suivi et maîtrise de la classe	3.1

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Sensibilité interculturelle	1.2
Sensibilité langagière	2.2
TICE	1.2

PROFESSIONNALISME

Conduite professionnelle	3.1
Administration	3.2

Visualisation par compétences

	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Compétence langagière	J. DUPONT					J. HENRI / M. MARTIN
Enseignement & formation				J. DUPONT		J. HENRI / M. MARTIN
Evaluation des pratiques d'enseignement	J. HENRI				M. MARTIN	J. DUPONT
Expérience d'enseignement		J. DUPONT		M. MARTIN		J. HENRI
Méthodologie : compétences et savoir-faire				J. DUPONT	J. HENRI / M. MARTIN	
Evaluation		J. HENRI	M. MARTIN		J. DUPONT	
Planification des cours et des séquences	M. MARTIN			J. DUPONT / J. HENRI		
Interaction, suivi et maîtrise de la classe	J. DUPONT				M. MARTIN	J. HENRI
Sensibilité interculturelle		M. MARTIN		J. DUPONT		J. HENRI
Sensibilité langagière			J. DUPONT	M. MARTIN		J. HENRI
TICE		M. MARTIN	J. HENRI		J. DUPONT	
Conduite professionnelle				J. DUPONT / J. HENRI	M. MARTIN	
Administration		J. DUPONT	J. HENRI			M. MARTIN

Vous êtes MANAGER, DIRECTEUR D'ÉTUDES OU COORDINATEUR et vous souhaitez utiliser une évaluation existante, déjà terminée ou à compléter :

- Téléchargez dans un premier temps le profil que vous (ou un membre de l'équipe de direction) avez précédemment sauvegardé sous le format *.egrid*.
- Vous serez redirigé vers la synthèse du profil de l'enseignant/apprenant. Vous pouvez alors sélectionner la catégorie de votre choix dans la liste de suivi, située à droite ou en bas de votre page. Si vous avez eu l'occasion de vous faire une opinion plus précise sur l'enseignant/l'apprenant, vous pouvez améliorer le profil par votre propre évaluation. Vous pouvez également choisir de modifier une évaluation précédemment réalisée. Cette étape peut être particulièrement utile si vous évaluez ou réévaluez régulièrement (c'est-à-dire tous les ans) les enseignants avec lesquels vous travaillez. L'évaluation que vous aurez effectuée, associée à l'auto-évaluation de l'enseignant, sera un réel atout lors de l'entretien annuel d'évaluation de performance ; notamment pour les plans de développement professionnel des enseignants.
- Une fois que vous avez terminé, cliquez sur « *Aller aux résultats* » afin de visualiser le profil mis à jour. S'il vous convient, vous pouvez le sauvegarder sous format PDF ou format *.egrid*, l'envoyer par courriel à la personne évaluée et/ou l'imprimer et le signer afin de disposer d'un document plus formel. N'oubliez pas de cliquer sur le bouton « *Supprimer toutes les informations* » une fois que vous avez sauvegardé le fichier.

REMERCIEMENTS

Principaux partenaires du projet :

[Centre International d'études pédagogiques \(CIEP\), France](#) (Management et dissémination)

Olivier Steffen, Pernelle Benoit, Jeanne Collin

[Evaluation & Accreditation of Quality in Language Services \(EAQUALS\), UK](#) (Essais sur le terrain)

Richard Rossner, Brian North, Joanna Watson, Anna Andor

[British Council, UK](#) (Assurance qualité)

Tim Phillips and Maggie Milne

[Instituto Cervantes, Espagne](#) (Traduction)

Elena Verdía Lleó, Marta Higuera García, Conchi Rodrigo Somolinos, Margarita Hornillos Jerez, Àngels Ferrer Rovira

[Bulgarian Association for Quality Language Services \(OPTIMA\), Bulgarie](#) (Développement du contenu)

Galya Mateva, Daniela Rainova, Svetla Tashevskva, Albena Vitanova

[Goethe-Institut e.V., Allemagne](#) (Exploitation)

Karin Ende, Imke Mohr, Rafael Descka

Partenaires secondaires:

[Center für berufsbezogene Sprachen \(CEBS\), Autriche](#): Helmut Renner

[ELS-Bell Education Ltd \(ELS Bell\), Pologne](#) : Ludka Kotarska, Małgorzata Imbierowicz

[Università per Stranieri di Siena \(UNISTRASI\), Italie](#): Pierangela Diadori, Roberto Tomassetti

[Hogeschool van Amsterdam DOO \(HvA\), Pays Bas](#): Aad Sinke

[Sabanci Üniversitesi \(SU\), Turquie](#): Deniz Kurtoglu-Eken

Traduction:

	GRILLE	GUIDE D'UTILISATION	GLOSSAIRE	e-Grid SITE INTERNET
BULGARE	Galya Mateva Daniela Rainova, Svetla Tashevskva, Albena Vitanova	Galya Mateva Svetla Tashevskva, Albena Vitanova		
NEERLANDAIS	Aad Sinke			
ANGLAIS				Tim Phillips, Phil White, Martin Heineberg
FRANCAIS	Pernelle Benoit Olivier Steffen	Pernelle Benoit Olivier Steffen Jeanne Collin	Pernelle Benoit Olivier Steffen	Pernelle Benoit Olivier Steffen Jeanne Collin
ALLEMAND	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende
ITALIEN	Pierangela Diadori			
POLONAIS	Ludka Kotarska Małgorzata Imbierowicz Barbara Strzepak			

ESPAGNOL	Margarita Hornillos Jerez Elena Verdía Lleó Marta Higuera García Àngels Ferrer Rovira Conchi Rodrigo Somolinos Sonia Izquierdo Ramón	Margarita Hornillos Jerez Elena Verdía Lleó	Margarita Hornillos Jerez Elena Verdía Lleó Marta Higuera García Conchi Rodrigo Somolinos	Margarita Hornillos Jerez Elena Verdía Lleó Juan Francisco Urbán Parra
TURQUE	Deniz Kurtoglu-Eken			

INSTITUTIONS QUI ONT PARTICIPÉ AUX TESTS DE TERRAIN POUR LA VERSION PILOTE DE LA GRILLE, AUX CÔTÉS DES PARTENAIRES :

Austria	Foreign Language Centre Graz; University of Vienna
Bosnia & Herzogovina	Anglia V, Bijeljina
Bulgaria	Avo-Bell, Sofia; British-Bulgarian Information and Language Centre, Sofia; Matevi Language Centre, Sofia; New Bulgarian University, Sofia
France	Accent Français ; Alliance française de Lyon ; Alpha b ; Carel ; CIA d'Antibes ; French in Normandy ; IFALPES ; IS Aix en Provence ; Paris Langues ; Quai d'Orsay ; Université Blaise Pascal
Germany	Eurocentres Berlin; Ludwig-Maximilian-University, Munich; Friedrich-Schiller-University, Jena; University of Flensburg Foreign Languages Department; Georg-August University, Göttingen
Ireland	International House Dublin
Italy	Torre di Babele; Università' Upter
Romania	Institut Français de Roumanie
Spain	CLIC Sevilla; International House Madrid; Instituto Hemingway (Bilbao); Universidad Internacional Menéndez Pelayo; Inhispania; Alcelenguas; Esade language centre univ. Ramon Llull; Escuela Oficial de Idiomas Barcelona-Drassanes; Babylon Idiomas; Don Quijote Tenerife; Enforex Valencia; Fundación José Ortega y Gasset;; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria; Universidad de Vigo - Facultad de Filología y Centro de Linguas; Academia Atlántika; Escuela Superior de Español de Sagunto; Universidad de Zaragoza, UIMP, Fundación Comillas, Universidad de La Rioja
UK	International House London; ELC Edinburgh; Eurocentres London, Eurocentres Brighton, Eurocentres Bournemouth, Eurocentres Cambridge

Toute l'équipe du projet EPG remercie également les 2,000 enseignants issus de 64 pays différents qui ont répondu aux sondages en ligne concernant l'évaluation de la Grille pilote.