

LA GRILLE DE COMPÉTENCES EPG

GUIDE D'UTILISATION



LA GRILLE DE COMPETENCES EPG GUIDE D'UTILISATION

Table des matières

I. OBJECTIFS DU GUIDE D'UTILISATION	3
II. OBJECTIFS DE LA GRILLE DE COMPETENCES EPG	4
III. LA GRILLE DE COMPETENCES EPG : PRINCIPES DIRECTEURS.....	5
IV. LA STRUCTURE DE LA GRILLE EPG	6
V. DOMAINES D'APPLICATION DE LA GRILLE DE COMPETENCES.....	7
VI. PRINCIPAUX GROUPES D'UTILISATEURS	8
VII. CONSEILS D'UTILISATION : ENSEIGNANTS	9
VIII. CONSEILS D'UTILISATION : FORMATEURS	11
IX. CONSEILS D'UTILISATION : MANAGERS.....	13
X. FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ).....	15

I. 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 ;*

II. 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.

III. LA GRILLE DE COMPETENCES EPG : PRINCIPES DIRECTEURS

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

À 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

À 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.

IV. 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*.

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 « **Professionalisme** » est divisé en **2 catégories** : Conduite professionnelle et Administration.

V. 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 formation 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.

VI. 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.*

VII. 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*).

VIII. 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.

Evaluer 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.

IX. 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 rassemblant 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 *Professionnalisme*. 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.

X. 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 ».

Crédits

©EPG 2011-2013

Galya Mateva, Albena Vitanova, Svetla Tashevska (*Optima*)

©EAQUALS

Brian North, Galya Mateva, Richard Rossner (*EAQUALS*)

Traduction française

Pernelle Benoit, Olivier Steffen, Jeanne Collin (*CIEP*)



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication 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.