

# Table des matières

□ C3 — Développer et garantir sa propre qualité d'enseignement/d'apprentissage .....	3
--	---



# □ C3 — Développer et garantir sa propre qualité d'enseignement/d'apprentissage

“La qualité de mon enseignement ne se décrète pas — elle se construit, se mesure, se réajuste, et se nourrit de mon propre apprentissage.”

## □ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet C — Evaluer](#)
- **Compétence liée** : [C - Evaluer](#)
- **Module concerné** : [Module MTV](#)

## □ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **garantir la qualité de son enseignement** en s'engageant dans une **démarche d'auto-formation continue, d'auto-évaluation rigoureuse et d'ajustement réflexif** : **auto-observation, auto-évaluation, auto-formation, ajustement, suivi & transfert.**

## □ Exemples de contenus

« La qualité de l'enseignement se construit, se mesure, se réajuste, et se nourrit de mon propre apprentissage. »

- Caractéristiques des environnements d'apprentissage de qualité
- Résultats de la recherche en matière d'enseignement et d'apprentissage
- Réflexion à sa propre qualité d'enseignement/d'apprentissage et son développement
- Formulation des retours pour aider à apprendre (Gigandet & Mottier Lopez)
- Auto-évaluation avec le modèle des zones de Senninger
- Analyse d'expériences pour développer ses compétences pédagogiques

## □ Critères de performances

- planifie des évaluations axées sur les résultats pour ses propres sessions d'enseignement et d'apprentissage
- formule des critères et indicateurs de qualité
- développe ses propres instruments de mesure pour son propre domaine spécifique
- planifie, réalise et apprécie ses propres évaluations dans son propre domaine et champ professionnel
- évalue le transfert des apprentissages en situation réelle de travail
- mesure les résultats concrets et l'impact de sa formation
- s'entraîne à formuler des retours constructifs pour faciliter l'apprentissage
- utilise le modèle des zones de Senninger pour son auto-évaluation
- analyse systématiquement ses expériences de formation pour développer ses compétences

## □ Questions ouvertes

- Comment mesurer objectivement la qualité de son propre enseignement ?

- Quels indicateurs de qualité sont pertinents pour mon contexte spécifique ?
- Comment évaluer le transfert des apprentissages en situation de travail ?
- Comment mesurer l'impact réel de ma formation sur les résultats professionnels ?
- Comment formuler des retours qui aident véritablement à apprendre ?
- Comment utiliser le modèle de Senninger pour guider mon développement ?
- Comment transformer mes expériences en opportunités d'apprentissage ?
- Comment concilier auto-évaluation et feedback externe ?
- Quelle place donner à l'intuition dans l'évaluation de la qualité ?

## Penser à ...

- La qualité est un processus continu, pas un état fixe
- Associer auto-évaluation et feedback externe pour une vision équilibrée
- Documenter systématiquement les observations et ajustements
- Relier la qualité aux résultats d'apprentissage des participants
- Mesurer le transfert réel en situation professionnelle
- Formuler des retours qui facilitent l'apprentissage, pas qui jugent
- Utiliser le modèle de Senninger pour se situer dans son développement
- Transformer chaque expérience en matériau d'apprentissage

> Je suis à la fois la formatrice et l'apprenante de ma propre pratique et mon rôle est de m'observer, m'évaluer, m'auto-former, m'ajuster, et transférer ce que j'apprends. **<mermaid> graph TD**  
**A[Auto-observation] -> B[Auto-évaluation] B -> C[Auto-formation] C -> D[Ajustement de la pratique] D -> E[Nouvelle observation] E -> A F[Modèle Kirkpatrick] -> G[Niveau 1: Réaction] F -> H[Niveau 2: Apprentissage] F -> I[Niveau 3: Transfert] F -> J[Niveau 4: Résultats] I -> K[Application en situation de travail] J -> L[Impact sur l'organisation] M[Design Pédagogique] -> N[Analyse expériences] N -> O[Développement compétences] O -> P[Évolution rôle] Q[Modèle Senninger] -> R[Zone 1: Incompétence inconsciente] Q -> S[Zone 2: Incompétence consciente] Q -> T[Zone 3: Compétence consciente] Q -> U[Zone 4: Compétence inconsciente] </mermaid> ===** **□ Définition des modèles théoriques ===**

## □ Les fondamentaux

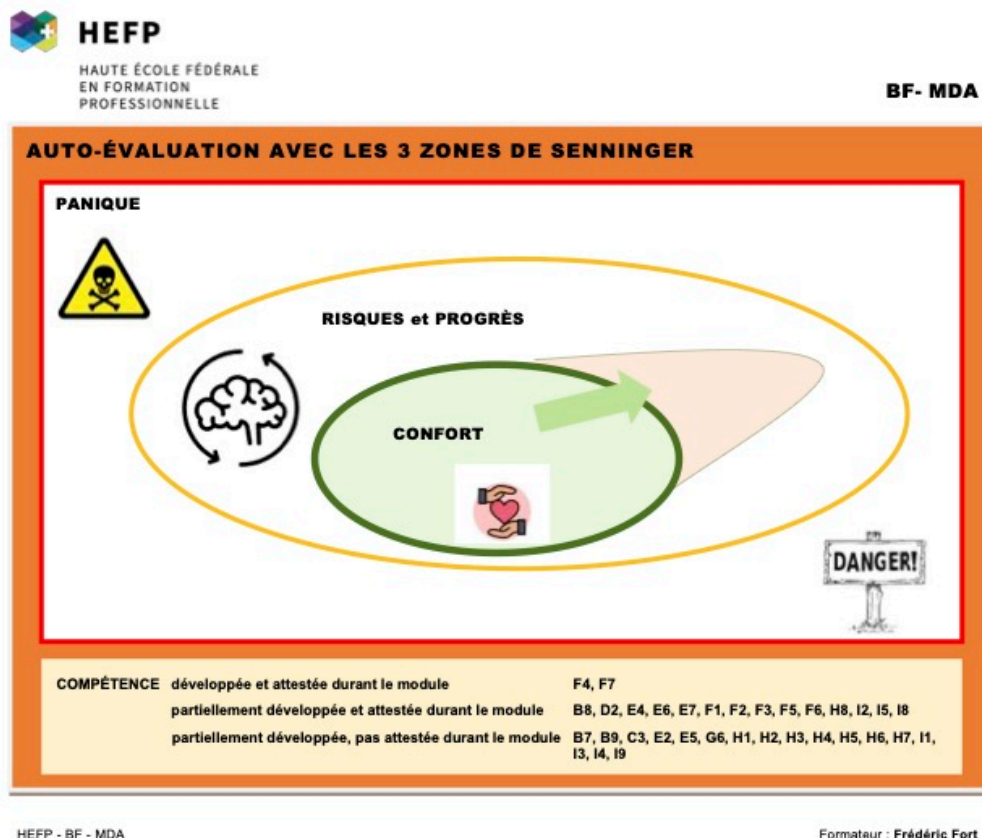
Le développement de la qualité professionnelle repose sur le **modèle réflexif** (Schön, 1983) qui distingue la réflexion dans l'action (pendant) et sur l'action (après). Cette approche transforme l'expérience en apprentissage.

- Définir mes propres critères et indicateurs de qualité
- Créer des outils d'auto-observation systématique
- Planifier des cycles réguliers d'auto-évaluation
- Documenter les ajustements et leurs effets
- S'entraîner aux reformulations constructives
- Utiliser le modèle de Senninger pour mon positionnement

## □ Modèles de référence

- **Modèle du praticien réflexif** (Donald Schön) : réflexion en action/sur l'action
- **Modèle des zones d'apprentissage de Senninger** : 4 niveaux de compétence
- **Approche C.A.R.R.L.** : Contexte, Action, Résultat, Réflexion, Apprentissage
- **Évaluation formative continue** : intégrer l'évaluation dans le processus d'amélioration
- **Design pédagogique** (Lanarès et al.) : méthodologie de conception des formations

### □ [Modèle des zones de Senninger](#)



- **Zone 1 : Incompétence inconsciente** - Je ne sais pas ce que je ne sais pas
- **Zone 2 : Incompétence consciente** - Je sais ce que je ne sais pas
- **Zone 3 : Compétence consciente** - Je sais mais cela demande un effort conscient
- **Zone 4 : Compétence inconsciente** - Je sais faire sans y penser (automatisme)

Ce modèle permet de se situer dans son développement et de cibler les apprentissages nécessaires.

==== □ Détails pratiques ==== ^ Dimension ^ Lien vers carnet ^ Lien vers portfolio ^ | Auto-observation | □ [Détail](#) | □ [Preuve](#) | | Auto-évaluation (Senninger) | □ [Détail](#) | □ [Preuve](#) | | Auto-formation | □ [Détail](#) | □ [Preuve](#) | | Ajustement de la pratique | □ [Détail](#) | □ [Preuve](#) | | Suivi & Transfert | □ [Détail](#) | □ [Preuve](#) | | Design pédagogique Evaluer | □ [Détail](#) | □ [Preuve](#) | > □ **Chaque lien = une page détaillée avec ton carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.**

### □ [Synthèse rapide](#)

## Clés de réussite identifiées :

- Régularité dans l'auto-observation (rituels)
- Objectivité dans l'auto-évaluation (indicateurs mesurables)
- Ouverture aux feedbacks externes
- Évaluation du transfert réel en situation de travail
- Entraînement aux reformulations constructives
- Utilisation du modèle de Senninger pour se positionner

## Points de vigilance :

- Éviter l'auto-critique excessive
- Garder le lien avec les résultats des apprenants
- Ne pas se disperser dans trop d'indicateurs
- Respecter l'éthique dans l'évaluation du transfert
- Distinguer feedback évaluatif et feedback formatif

## □ Ce que j'ai appris :

- La qualité se construit par petits ajustements réguliers
- L'auto-formation ciblée est plus efficace que la formation généraliste
- Documenter permet de voir ses progrès sur le long terme
- L'évaluation niveau 3 et 4 de Kirkpatrick révèle la qualité réelle de la formation
- Les reformulations appropriées facilitent l'apprentissage
- Le modèle de Senninger aide à identifier les prochaines étapes de développement

## △ Ce que je veux améliorer :

- Mesure plus systématique de l'impact sur les apprenants
- Partage plus régulier avec les pairs
- Intégration des théories de l'apprentissage adulte
- Développement d'outils pour évaluer le transfert à long terme
- Maîtrise des différentes techniques de reformulation
- Application du design pédagogique dans toutes mes conceptions

## □ Outils maîtrisés :

Journal réflexif, grilles d'observation, enregistrements audio, questionnaires de satisfaction

## □ Outils à approfondir :

Analyse vidéo de ses séances, mesures d'impact apprentissage, supervision par les pairs, outils d'évaluation du transfert, techniques avancées de feedback

### Comment évaluer le transfert en situation de travail (niveau 3) ?

Je développe des outils de suivi post-formation : entretiens 3-6 mois après, observations sur le terrain, analyse de réalisations concrètes, feedback des responsables hiérarchiques.

### Comment formuler des retours qui aident à apprendre ?

D'après Gigandet et Mottier Lopez, je m'entraîne à : reformuler les propos de l'apprenant, questionner pour approfondir, mettre en lien avec des concepts, souligner les progrès, proposer des pistes d'amélioration concrètes.

### Comment utiliser le modèle de Senninger pour mon développement ?

J'identifie dans quelle zone je me trouve pour chaque compétence clé, je définis des actions pour passer à la zone suivante, et j'accepte que certaines compétences nécessitent un retour temporaire en zone 2 pour évoluer.

□ [Réflexion personnelle](#)

□ [Évolution et compréhension de mon rôle](#)

Je passe du rôle d'**experte qui transmet** à celui de **praticienne réflexive, designer pédagogique et facilitatrice d'apprentissage**. Mon rôle évolue vers une **triple posture** :

1. **Conceptrice** : Je conçois des formations en utilisant la méthodologie du design pédagogique 2. **Accompagnatrice** : Je facilite les apprentissages par des retours adaptés et des reformulations constructives 3. **Évaluatrice** : Je mesure l'impact de mon travail à tous les niveaux (Kirkpatrick) et j'ajuste ma pratique

Je deviens l'**architecte de ma propre formation continue ET l'évaluatrice de mon impact réel**. Cette évolution me permet de développer une qualité professionnelle ancrée dans la réalité des transformations du travail et des besoins d'apprentissage.

---

=== □ Bibliographie === \* Schön, D. A. (1983). \*The reflective practitioner: How professionals think in action\*. Basic Books. \* Senninger, T. (2000). \*Abenteuer leiten - in Abenteuern lernen\*. Ökotoxia. \* Gigandet, J., & Mottier Lopez, L. (2022). \*Formuler des retours pour faciliter l'apprentissage à distance\*. Revue Internationale des Technologies en Pédagogie Universitaire. \* Lanarès, J., Laperrouza, M., & Sylvestre, E. (2023). \*Design pédagogique : Une méthodologie de conception des formations\* (2<sup>e</sup> éd.). Dunod. \* Perrenoud, P. (2001). \*Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant\*. ESF. \* Altet, M. (2004). \*L'analyse de pratiques : une démarche de formation professionnalisante\*. Recherche et formation. \* Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2016). \*Handbook of training evaluation and measurement methods\* (4<sup>e</sup> éd.). Routledge. \* Paquay, L., Altet, M., Charlier, É., & Perrenoud, P. (Éds.). (2012). \*Former des enseignants réflexifs\*. De Boeck.

---

=== □ Navigation === \* ← Retour à la [C - Evaluer](#) \* → Retour à la [Page du Module MTV](#)

---

[carnet](#), [C3](#), [qualité](#), [autoformation](#), [réflexion](#), [auto-évaluation](#), [développement professionnel](#), [Kirkpatrick](#), [évaluation](#), [transfert](#), [impact](#), [Senninger](#), [design pédagogique](#), [feedback](#), [reformulation](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.2}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:c3\\_reflexion&rev=1769610294](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:c3_reflexion&rev=1769610294)



Last update: **2026/01/28 15:24**