

La « Teach Team » (TT) a pour objectif de susciter des échanges réflexifs et de convivialité au sein du personnel enseignant d'un établissement.

Pourquoi ?

Favoriser la rencontre entre chargés de cours, anciens et nouveaux, pour

- des partages informels ;
- des échanges de bonnes pratiques et des collaborations entre pairs ;
- un meilleur accompagnement des chargés de cours entrants.

Comment ?

Les modalités organisationnelles seront déterminées au sein de chaque établissement. À titre d'exemples, les questions suivantes pourront être posées :

- La TT souhaite-t-elle être autonome : inclure ou ne pas inclure l'équipe de Direction dans ses réunions ?
- Comptera-t-elle un ou des animateurs, volontaire(s) ou désigné(s), permanent(s) ou ponctuel(s) ?
- Se réunira-t-elle tous les mois ? 3 fois par an ? ...
- En quoi s'inscrit-elle dans le projet d'établissement ?
- Comment y convier les collègues (par email ? via Doodle ? par affichage aux valves ?...) ?
- Comment en assurer le suivi ?
- ...

Quelles activités ?

Les activités suivantes pourraient être réalisées par la TT :

- l'accueil des nouveaux chargés de cours (aspects administratifs et pédagogiques, culture d'établissement ...) ;
- des sorties professionnelles entre pairs (conférences, séminaires...) ;
- des réunions sur diverses thématiques (l'évaluation, l'andragogie, la motivation, la classe inversée, l'utilisation des TICE ...) ;
- des sorties conviviales entre collègues ;
- ...

Pour exemple, voici le compte-rendu d'une réunion ayant comme thématique « *Comment insuffler et maintenir la motivation des étudiants ?* », diffusé à l'ensemble des chargés de cours :

La **motivation** n'est pas l'entrain à faire quelque chose, mais bien la persévérance dans l'apprentissage...

Certains, malgré tout ce que prof et école peuvent mettre en place, n'atteindront pas le niveau...

L'essentiel est **que tous se sentent bien** et y gagnent tout de même quelque chose

- ➔ **S'arrêter ponctuellement pour reprendre tranquillement les bases**, sans pénaliser les plus forts ni abaisser le niveau d'exigence attendu
- ➔ **Valoriser** les étudiants, leur rappeler d'où ils viennent (par exemple en les faisant monter sur une chaise pour qu'ils visualisent leurs progrès)
- ➔ Faire fonctionner le **groupe**, tenter le **tutorat**
- ➔ Voir, en cas de niveau faible, l'essentiel pour soi, et **cibler** les compétences essentielles a minima, puis tenter d'ajuster au maximum pour s'approcher de ce qui est attendu dans le DP (« quelle est la chose que mes étudiants doivent retenir/être capables de faire en fin de leçon ? »)
- ➔ Partir de la **réalité des apprenants**, même simplement comme accroche
- ➔ **Varié** les approches pédagogiques, que chacun y trouve son compte
- ➔ Proposer des **outils**, des méthodes de travail : document de l'école en cours d'élaboration pour les sections et compétence transversale à aborder par chaque prof (comment travailler mon cours ?)
- ➔ Rappeler les **objectifs**, que chacun a définis en **début de cours**, tout comme les attentes envers le formateur et le **cadre** de travail, à déterminer ensemble (« charte », pourquoi pas à faire signer)
- ➔ Prévoir une **séance, par classe, au milieu de l'année** (janvier), quand la motivation retombe et que les difficultés s'accumulent parfois (dans un ou plusieurs cours), avec **tous les professeurs**, chacun (ou à deux) à une table, et les étudiants qui tournent ou s'arrêtent devant l'UE encore difficile pour eux (pour avoir un retour, des pistes pour atteindre les compétences...).

Comment en assurer la pérennité ?

Quelques recommandations :

- Maintenir une visée constructive (ce n'est ni une tribune syndicale, ni un lieu de propagation de rumeurs, de critiques ...)
- Créer une dynamique d'ouverture et de renouveau (thématiques revisitées ou innovantes, appel à des intervenants extérieurs ...)
- Assurer visibilité, légitimité et structure (publicité, local accueillant et fonctionnel ...)
- ...