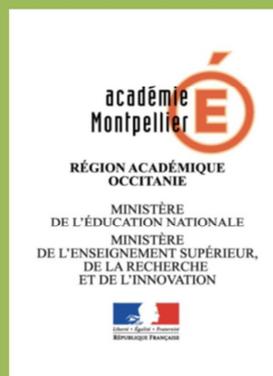


Académie Pilote : Académie de Montpellier

2018

Mobilité Qualéduc GLASGOW Erasmus +



Groupe GLASGOW

05/10/2018

Sommaire

1- Présentation du projet Qualéduc Erasmus +.....	3
2- Qaleduc Itinerary in Glasgow	4
3- Présentation des participants	6
4- Présentation du Glasgow Kelvin College	9
5- Présentation du système éducatif écossais	12
6- Les fiches QUALEDUC	
a. Feedback des élèves et Auto évaluation au niveau de l'établissement scolaire	17
b. La prise en charge de la diversité des publics au sein du Glasgow Kelvin college au service des apprentissages de chacun	20
c. Travail d'équipe et Management participatif (Toutes les équipes participent à la démarche qualité et d'amélioration)	24
d. Implication de l'entreprise dans le parcours de formation	26
7- Remerciements	29



1- Présentation du projet : ERASMUS + QUALEDUC MOBILITES

Le projet Qualéduc Mobilités vise à encourager le développement d'une culture partagée de qualité parmi les équipes académiques, en comparant les pratiques françaises à d'autres pratiques mises en œuvre dans cinq pays européens. Qualéduc Mobilités fait partie du programme Erasmus+ (action de type clé 1 – Mobilité des personnels d'éducation et de formation) pour une durée de deux ans à compter du 1^{er} septembre 2017. Dix-huit académies sont engagées dans le projet.

Durée et période 5 jours entre mars 2018 et février 2019

Bénéficiaires : 18 personnes dans chaque pays (une par académie participante au projet)

Profils attendus : personnels ayant une culture qualité et mettant en œuvre l'assurance qualité dans leur activité professionnelle et s'engageant à participer de manière active aux préparations et à rendre les productions prévues.

Objectifs :

- ✓ **Développer la mise en œuvre des démarches d'amélioration continue et la culture qualité des personnels ainsi qu'une culture commune de l'assurance Qualité**
- ✓ **Enrichir leurs connaissances sur les pratiques de gouvernance et de gestion des ressources humaines, sur les pratiques éducatives et pédagogiques, sur les systèmes d'assurance qualité et les outils utilisés par les pays partenaires**
- ✓ **Renforcer leur réflexivité professionnelle et leur capacité à conduire une auto-évaluation ainsi qu'à revisiter leurs pratiques, fixer des objectifs associés et des indicateurs pertinents, établir un plan de progrès et en assurer le suivi.**
- ✓ **Renforcer leur capacité à travailler en équipe. Etudier et mettre en regard d'autres démarches d'assurance qualité en éducation en usage en Europe, avec leurs logiques propres dans le pays partenaire, pour en tirer une complémentarité qui enrichiront les dispositifs en place**
- ✓ **Apporter une dimension européenne à la mise en œuvre de l'auto-évaluation et la démarche d'amélioration continue dans le système éducatif français tant pour les élèves que pour le personnel éducatif**

Mise en œuvre en quatre étapes

1) Réalisation de mobilités par les académies organisatrices pour établir un premier diagnostic sur les démarches d'amélioration continue dans les organismes observés (septembre-octobre 2017)

2) Regroupement de l'ensemble des participants aux mobilités pour un séminaire de travail, sur la base des observations rapportées des premières mobilités (janvier 2018)

3) Réalisation des mobilités par l'ensemble des 18 académies suivie de la remise des productions et de synthèse (mars 2018 à février 2019)

4) Action de formation par un séminaire de dissémination (mars 2019)

2 - Qualeduc Itinerary Mon 1st – Fri 5th October 2018



Mon 1st October – delegates **get a taxi** to college **Springburn Campus**, 123 Flemington St. G21 4TD

French Delegates, Carlyn McNab Director of Curriculum, Anne Wood Quality Enhancement Manager, Senior Curriculum Managers (SCMs) – Val Robertson & Tracy Leavy (Health, Care and Learning Development), Maggie Murphy & David McDade (Community and Flexible Learning), Ronnie Muir (Construction, Engineering and Science), Hugh Brankin (Business and Creative Industries).

9am-10.30am

- **Introductions**
- **Quality Enhancement System** – overview of our Self-Evaluation process – Anne Wood
- **College Faculties** – SCMs curriculum overview with reflection on areas where there has been an innovation or enhancement as a result of self-evaluation, reflection and review

10.30-11.00am – coffee and informal chat with staff

11.00-12.15pm – tour of Springburn Campus

12.15-1pm – lunch

1-3.30pm

Look in more detail at collation of self-evaluation evidence. The role of learners and staff in self-evaluation – all regularly produce an update report to the Senior Management Team, various committees, Board of Management and the Scottish Funding Council:

- **Learner Engagement Officer** – role in supporting the learner journey, stop and check survey, class representative training, Focus Groups, National Student Satisfactory – Arlene Sweeney
- **Student President** – role, Student Executive Team, the “voice” of learner groups, class representative meetings – Shaun McLaughlin
- **Class Tutor** – guidance role, course teams, “self-evaluation” information for mid-block reviews – Barbie Jordan
- **Curriculum Manager** – course team meetings and collation of course reports for the Programme Area Report – Barbie Jordan
- **Senior Curriculum Manager** – Faculty self-evaluation report overview – Val Robertson
- **Support Services** – how “services” they support has improved the learner journey through self-evaluation, reflection and review – Andy Laszlo
- **Director of Curriculum & Quality Enhancement** – example of a final College Self-Evaluation report and Quality Enhancement Plan – Carlyn McNab

Discuss revised work plan and vocational area of interest (Wednesday)

Tue 2nd Oct – delegates **get a taxi** to college **East End Campus**, Haghill Road, Glasgow G31 3SR

Visit learners and employers in the workplace. Discuss their role/study in the workplace, the learner journey, progression opportunities

9.45am Tour of East End Campus and hairdressing Salon (*note change of time*) – Tracy Leavy

11am Easterhouse Campus Blairtummock House – Childcare team, Patricia Fallon

12 noon – lunch

1.15pm – Barbering Academy (Tracy)

2.30pm – Reconnect upcycling project (Hugh) (<http://www.reconnectglasgow.co.uk>)
90 Camlachie Street, G31 4AD

Wed 3rd Oct – various groups will be assigned to a different faculty / campus

- Discuss the vocational training for that area – with Senior/Curriculum Manager/staff
- “Shadow” classroom teacher – discuss various approaches to self-evaluation, reflection, review, enhancement and capacity building

Thur 4th Oct – delegates **get a taxi** to college – **Springburn Campus**, 123 Flemington St. G21 4TD

10am Springburn Boardroom, 2nd floor, Val Robertson

The teaching process, reflection and self-evaluation – Lynn Gray and Val Robertson
Peer observation – John Gallagher

1.15-3pm Class Representative training session (Springburn lecture theatre) – Arlene Sweeney

Friday 5th Oct – delegates **get a taxi** to college **East End Campus**, Haghill Road, Glasgow G31 3SR

10am Room MF 10 Reflection and Review (*note change of time*)

- Self-evaluation framework





Hervé LEHUGEUR
 Second head of high school Pierre Aguilon
 Principal-adjoint au collège Pierre Aguilon

This is a boarding school with footballers and riders
 Collège avec internat pour des élèves en section sportive football
 ou équitation

It's near the Mont Saint Michel in Normandy
 Il est près du Mont Saint Michel en Normandie

<https://college-brecoy-etab.ac-caen.fr>
hervé.lehugueur@ac-caen.fr




Marie-Agnès GARNIER
 Head of the vocational department in a 1 300 pupils' high school in Dijon

I'm in charge of the vocational sections : plumbing, air conditioning, heating, dental prosthesis, ortho-prosthetic and technical section.

marie-agnes.garnier@ac-dijon.fr - +33 679631821




<https://www.u-picardie.fr/cm-q-bvcd/>

Cédric GERVAISE
 Operational Manager
 Vegetal Biorefinery and Sustainable
 Chemistry Campus

This is a network of secondary schools,
 universities and companies on
 Bioeconomy

It is in the North of France, between
 Belgium border, the English Channel and
 Paris.




Elisabeth Fazilleau
 Counselor in training and vocational
 integration

I'm dealing with :

- Identifying and developing skills and competencies
- Management of European projects.
- School and training drop out

My office is at Orléans
Elisabeth.fazilleau@ac-orleans-tours.fr




LANOGUE Arnaud
 Deputy Principal
 Ernest Ferroul Highschool

A-Level
Vocational A-Level
 - Health care
 - Sales
 - Logistical/transport
 - Truck driving

Apprenticeship



THE PORTIFIED CITY OF CARCASSONNE




Dominique LAIGROZ
 Headmaster of the high school Urbain Vîtry at Toulouse
 Proviseur du Lycée Urbain Vîtry de Toulouse

This is a high school of building trades. There is internship for students from 15 to 20 years.

Lycée des métiers du bâtiment, internat pour des jeunes de 15 à 20 ans.

<http://urbain-vitry.ac-toulouse.fr>




Jenny-Patricia LÉVY
 Inspector for the National Ministry of
 Education

Business and management
 Vocational Education
 Strasbourg – Alsace
 East of France
 +33 6 45 27 34 02
jenny-patricia.levy@ac-strasbourg.fr




Florence Moreau Louâpre
 Inspector in English and French (vocational schools)

Académie de Montpellier (Occitanie Region, South of France)

florence.moreau-louapre@ac-montpellier.fr






Joël PAVAGEAU – Quality Manager for Adult Training Organisation of north of France

Académie de Lille

joel.pavageau@ac-lille.fr

06.64.86.05.71








Carine GRIMAUD PETIT
Manager of vocational training
Lycée des Métiers Jean Lurçat - Lyon

carine.petit1@ac-lyon.fr

Mainly dealing with :

- ✓ Coordination and facilitation of the teaching teams
- ✓ Advice to the school Head
- ✓ Relations with external partners
- ✓ Internships for students
- ✓ European projects



Damien Roquessalane
Inspector in English and French (vocational schools)

Académie de Clermont-Ferrand (Auvergne-Rhône-Alpe Region)

damien.roquessalane@ac-clermont.fr









SABATHE Stephane
Operational Manager
Gastronomy Hotel Business Catering and Tourism Campus.

This is a network of catering and tourism school.

Near the Mediterranean sea and the Pyrenees mountains, very close to the Spanish border.

stephane.sabathe@ac-montpellier.fr

<http://campus-ghotellerie-tourisme-occitanie.fr/>



Serge ROSETTE
National Education Inspector
Industrial Sciences and Techniques

Advisor to the Academic Director of the National Education Services of Lozère

Head of the Partnership Unit at the Academic Delegation of Initial and Continuing Vocational Training

MONTPELLIER Academy








Virginie WAWRZYNIAK
Inspector in vocational education

My field of activity mainly includes :

- Health care and social sector
- Environment and cleaning sector
- Agri-food chain

I am based in NANCY (East of France)

+33669915155

Virginie.Wawrzyniak@ac-nancy-metz.fr



4 – Le Glasgow Kelvin College : <https://www.glasgowkelvin.ac.uk/>

Contexte social de Glasgow :

D'un côté, Glasgow est aujourd'hui célébrée de façon presque unanime comme un exemple réussi de régénération urbaine ; la revitalisation et l'embellissement de son centre-ville sont difficilement contestables, et contribuent à y attirer une population jeune et aisée ainsi que de nombreux visiteurs. La ville est désormais la troisième destination touristique à l'échelle britannique, et la moitié du trafic de l'aéroport de Glasgow est liée au secteur touristique. Le pari politique, esthétique et médiatique consistant à transformer l'image de l'ancienne capitale ouvrière de l'industrie lourde en ville d'art et de culture, pôle de tourisme urbain et centre de congrès et d'affaires, a été largement gagné.

(Sources : Ce taux est de 27 % en moyenne pour l'Ecosse. Cf. aussi la communication de Nathalie Duclos dans ce (...) ; The Times, 15/03/2001. Source : recensement de 2001 ; The Times, 27/09/2001.)

D'un autre côté, Glasgow continue d'afficher une batterie d'indicateurs socio-économiques parmi les plus mauvais d'Ecosse voire de tout le Royaume-Uni : le taux chômage en Strathclyde est ainsi plus élevé que dans les autres régions écossaises (Hébrides excepté) et il est, dans la agglomération de Glasgow, supérieur de moitié à la moyenne écossaise ; le PNB par habitant en Strathclyde est inférieur d'un tiers à celui de la région Grampian (la plus riche d'Ecosse) et on estime à 40 % de la population le nombre d'habitants de Glasgow vivant en dessous du seuil de pauvreté ; avec un taux de mortalité trois fois supérieur à la moyenne écossaise, un nombre d'homicides sans égal en Grande-Bretagne, l'espérance de vie par habitant la plus faible d'Ecosse (elle-même en retard de deux points par rapport à la norme britannique), la pire circonscription britannique en matière de santé publique (Shettleston) et des taux record en matière notamment de cancer du poumon, Glasgow est fort logiquement stigmatisée dans la presse londonienne comme « the Sick Man of Britain » ; enfin avec un enfant de moins de dix ans sur vingt « accro » à l'héroïne et la moitié des adolescents de quinze ans consommant ou ayant consommé de la drogue, la ville détient un autre record à l'échelle britannique dont elle se passerait volontiers

L'établissement :

Dans ce contexte contrasté, le Glasgow Kelvin College est le plus récent des trois collèges régionaux de formation continue de Glasgow. Formé par la fusion des collèges John Wheatley, North Glasgow et Stow en novembre 2013, Glasgow Kelvin dispose de toute l'expertise, des installations et des ressources nécessaires pour que les étudiants bénéficient d'une expérience d'apprentissage de haute qualité. GKC leur fournira les compétences et les connaissances leur permettant d'être compétitif sur le marché du travail difficile ou suivre une formation par apprentissage adaptée à leur niveau (>>niveau expert).

La gamme de cours disponibles à Glasgow Kelvin est conçue pour répondre aux besoins des apprenants de tous les âges et de tous les niveaux d'habileté, des débutants aux qualifications nationales, en passant par les diplômes supérieurs nationaux.

L'éthique du Glasgow Kelvin College découle de son engagement en faveur de l'excellence, en lien avec l'entreprise et l'amélioration continue. GKC cherche à fournir des opportunités d'apprentissage de la plus haute qualité, qui engagent des apprenants de tous horizons et soutient leur progression vers un emploi ou des études complémentaires. Il cherche à

développer l'esprit d'entreprise chez les individus - en tant que compétence essentielle pour l'apprentissage, la vie et le travail; et soutenir les entreprises dans les organisations et les collectivités - en développant les capacités des employeurs et des employés ainsi que des représentants des communautés.

Une philosophie inclusive est développée à travers une série d'engagements :

- ✓ un engagement envers la priorité des besoins de l'utilisateur de service ;
- ✓ un engagement envers la qualité et l'innovation ;
- ✓ un engagement envers la conception de programmes d'éthique ;
- ✓ un engagement à améliorer l'accès et l'égalité des chances ;
- ✓ un engagement envers l'engagement des apprenants et le service à la clientèle ;
- ✓ un engagement envers la participation du personnel ;
- ✓ un engagement à travailler en collaboration ;
- ✓ un engagement en faveur de la décentralisation et de la sensibilisation ;
- ✓ un engagement en faveur du développement durable ; et
- ✓ un engagement envers des normes élevées de gouvernance.

Les valeurs annoncées de l'établissement engagent l'ensemble des individus intervenant (enseignants, personnels, étudiants, apprenants, intervenants extérieurs)

Une démarche collaborative a été la base de la charte des valeurs de l'établissement

Quelle participation de chacun pour « Créer nos valeurs »

Qu'est-ce qui est important pour toi?

Pourquoi c'est important?

Qu'est-ce que cela signifie en pratique?

Ce sont les trois questions que le personnel et les étudiants de GKC ont été invités à prendre en compte lors de la création de la charte de leurs valeurs. À la suite d'une longue série d'ateliers avec le personnel et des groupes d'étudiants, les réponses ont été rassemblées, analysées et regroupées dans des catégories voisines. Ces informations ont été utilisées pour former un ensemble de principes fondamentaux qui ont ensuite été développés en une série de valeurs fondamentales du Glasgow Kelvin College.

Chaque valeur est accompagnée d'une définition et d'une série de comportements et d'aspirations qui lui sont associés. Celles-ci sont représentées graphiquement sur la roue des valeurs ci-dessous. Cela représente ce que les membres du personnel et étudiants, avons identifié comme étant essentiels pour travailler ou étudier à GKC.

VALUES

Key Principle 1.
Performing to the highest standard to lead and deliver enterprise, progression and excellence.
Value: Professionalism

Key Principle 2.
Doing the right thing in an honest, ethical and transparent manner.
Value: Integrity

Key Principle 3.
Fostering the development of new ideas and implementing innovative solutions.
Value: Creativity

Key Principle 4.
Creating a collaborative and inclusive environment which inspires and supports everyone to do their best to achieve individual, team and College goals.
Value: Being Supportive

Key Principle 5.
Demonstrating a commitment to listening, understanding and appreciating the views, needs and aims of others.
Value: Respect

Key Principle 6.
Encouraging working together and investing in College life.
Value: Being Participative

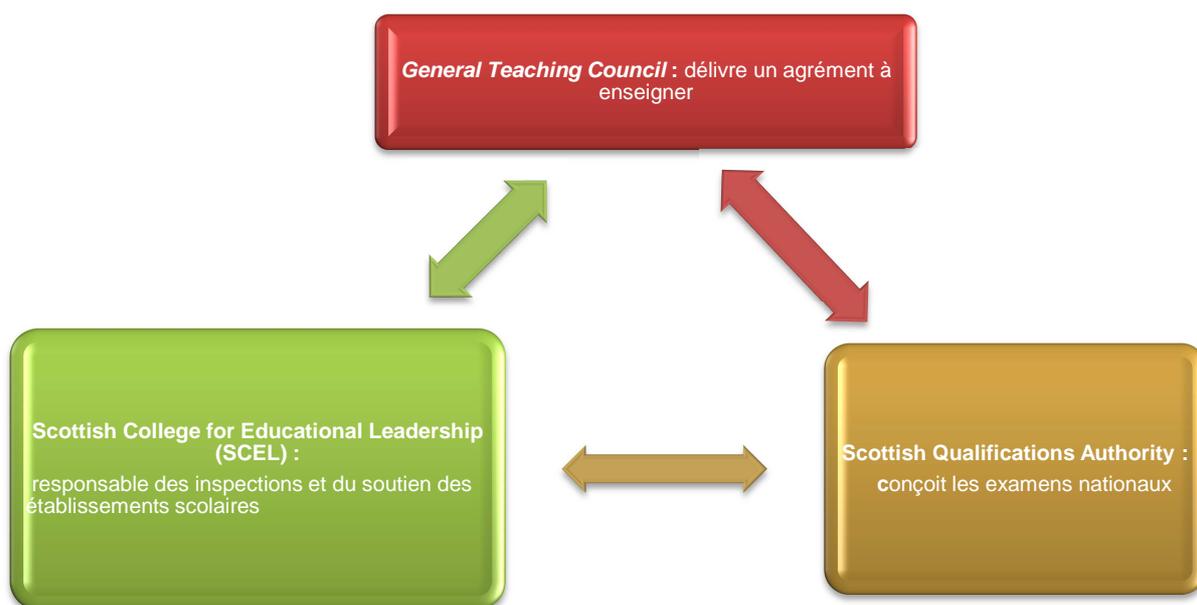
Toute personne intégrant l'établissement s'engage à respecter ces principes.

Le GKC offre une grande variété de formations allant de simples cours de remise à niveau à des formations complètes préparant aux diplômes ou certifications professionnelles nationaux dans douze secteurs d'activité.

 Business Skills	 Civil Engineering	 Creative and Digital Media	 Engineering	 Financial Services
 Hardware and System Support	 Scientific Technologies	 Social Services – Children and Young People	 Social Services and Healthcare	 Software Development
 Food and Drink Operations	 Accountancy			

La démarche d'amélioration continue et d'auto-évaluation développée par l'établissement s'appuie sur les priorités éducatives et sociétales du gouvernement écossais.

3 organismes nationaux interviennent en matière d'éducation au sein d'*Education Scotland* (« ministère » en charge de l'éducation) :



2) Les directives

National Improvement Framework : directives gouvernementales¹.



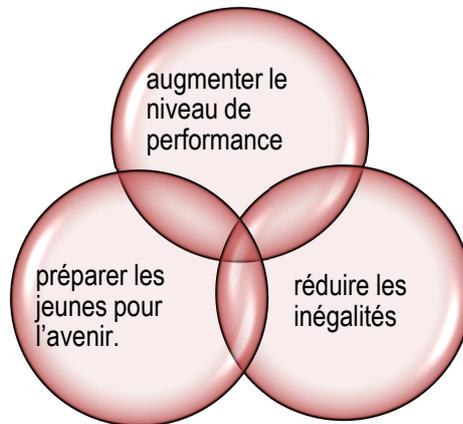
3) Les programmes d'actions

¹ Actuellement, de nombreux changements interviennent : novembre 2017: proposition de loi sur l'éducation (*Scottish Education Bill*) ; consultation terminée au mois de janvier : changement sur le rôle de la collectivité et de la direction des établissements.

a) Curriculum For Excellence

Curriculum for excellence est un programme national regroupant des recommandations dans tous les domaines disciplinaires : une liberté de choix importante, dans les programmes, est donc laissée aux établissements et aux enseignants.

Curriculum for Excellence a vocation à :



Curriculum for Excellence s'exerce au-delà de l'école : le dispositif approche les compétences quel que soit l'endroit où elles s'exercent. Est ainsi visé le **développement de compétences générales et transversales**. Il est possible d'apprendre partout et dans la totalité des expériences par la vie et l'ambiance et l'école, les différentes disciplines scolaires, les liens entre les disciplines, les occasions de réussir et d'être valorisé (ex : « *star of the week* »...).

La traçabilité des compétences se réalise à travers les **pupil profiles** (portfolio) et il existe ainsi une continuité de l'école primaire au collège voire avec les employeurs.

b) GIRFEC : *Getting It Right For Every Child*

Cette directive concerne essentiellement le bien-être, la bienveillance et la valorisation des élèves.

De ce fait, dans les établissements, certains enseignants ont une responsabilité particulière pour un groupe d'élèves à cet égard : un "**class tutor**" est désigné.

c) Intégration et égalité : « **Closing The Gap** » :

La recherche de l'équité (« *interventions for equity* ») suppose :

- d'avoir conscience des besoins des élèves (être au courant des difficultés familiales par exemple)
- de savoir adapter les programmes et les différentes filières (« *learning pathways* »)
- de fournir des activités stimulantes et proposer du soutien,
- d'utiliser divers moyens d'évaluation des progrès et encourager les élèves dans leurs démarches
- de valoriser le travail qu'ils fournissent mais bien leur expliquer quel niveau ils doivent atteindre et comment

4) l'éducation : « **l'affaire de tous** »

Les collectivités locales sont parties prenantes dans le système écossais et leur rôle dépasse celui de financement ou d'élaboration de la carte des formations puisqu'elles participent aux opérations de recrutement et de rémunération des personnels éducatifs.

Il est cependant nécessaire de poser deux remarques préliminaires :

- il serait abusif de comparer les 32 *local authorities* à nos régions voire nos départements : elles sont en nombre bien supérieur alors que l'Ecosse est un pays environ 7 fois plus petit.
- le pays connaît depuis environ une quinzaine d'années une forme certaine de stabilité politique qui permet aux différentes réformes de disposer d'un temps relativement long.

Ces collectivités locales présentent des caractéristiques géographiques, démographiques, sociales ... très diverses et contrastées. Il est donc nécessaire de toujours mesurer ce contexte afin d'apporter une réponse éducative adaptée.

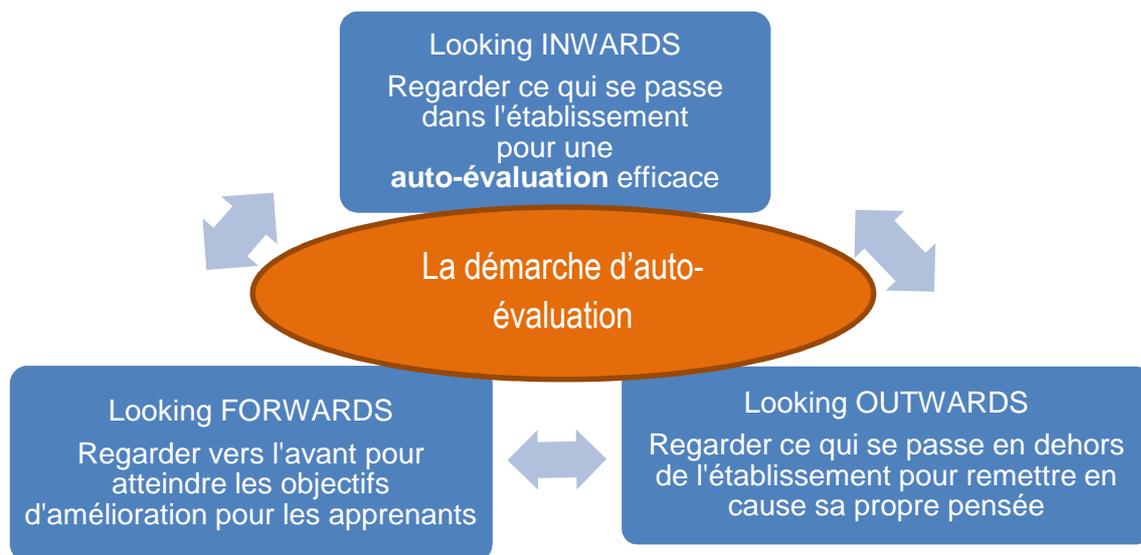
La mise en place des différents réseaux (école du socle, lycées) tend à rechercher cette contextualisation. Mais la gouvernance reste pour autant très difficile.

Les collectivités locales ne sont pas les seuls interlocuteurs privilégiés des établissements scolaires : employeurs et parents sont également très présents y compris dans les processus d'évaluation dans un souci de transparence maximale.

5) L'auto-évaluation et « How good is our school »

La réussite des différents programmes d'action passe par une démarche d'auto-évaluation du système à tous les niveaux, à laquelle le dispositif « How good is our school » donne un cadre pour :

- s'assurer que les résultats scolaires de tous les apprenants s'améliorent;
- mesurer l'impact des inégalités sur le bien-être, l'apprentissage et les résultats;
- proposer régulièrement des expérimentations d'apprentissage de grande qualité;
- intégrer une progressivité dans l'acquisition des compétences pour les apprentissages, la vie quotidienne et le travail de 3 à 18 ans;
- renforcer davantage le leadership scolaire à tous les niveaux;
- améliorer la qualité et l'impact de la formation professionnelle tout au long de la carrière;
- élargir et renforcer les partenariats pour améliorer les résultats de tous les apprenants;
- développer les apprentissages de manière durable ;
- diminuer les lourdeurs bureaucratiques



C'est cette démarche que les observateurs ont souhaité explorer au Glasgow Kelvin College.

6 Les fiches actions transférables



Pays : ECOSSE

Titre :

« Feedback des élèves et Auto évaluation au niveau de l'établissement scolaire »

Objectifs

- Mise en place au sein du Glasgow Kelvin College d'une démarche qualité pertinente et continue au service des apprenants afin :
 - D'améliorer les contenus, les méthodes et les conditions d'apprentissage au profit de la réussite des projets individuels de chaque apprenant,
 - De limiter le décrochage.

Ce qui est fait

Comment est organisé le feed back :

L'année est décomposée en trois trimestres d'une durée de 12 semaines.

Au bout des 6 premières semaines, chaque apprenant renseigne un premier questionnaire articulé autour de 4 questions (cf questionnaire p19).

Lors du deuxième trimestre, un feed back est organisé avec les représentants des étudiants issus de chaque spécialité de l'établissement. Ce recueil se fait au travers de groupes de discussion intitulés « Focus Group » animé par des représentants d'étudiants. Chaque groupe remet une synthèse formalisée qui est transmise au responsable du programme suivi (curriculum manager). En complément de cette modalité, des enquêtes en ligne sont proposées à chaque étudiant à la fin de leur cursus.

Par ailleurs, les étudiants ont des entretiens réguliers avec leurs enseignants ("one to one"), en fonction de leurs besoins et des difficultés rencontrées.

A noter, pour les publics ne maîtrisant pas encore la langue anglaise, des questionnaires adaptés ont été élaborés (questionnement par des phrases simples et utilisation d'émoticons).

De manière formelle, le process d'auto-évaluation se structure autour de 4 niveaux :

- chaque enseignant d'une classe,
- l'équipe pédagogique de la classe (une réunion professeurs-apprenants par trimestre),
- le professeur référent par classe "class tutor",
- le responsable de la formation "curriculum manager" qui rédige le Program Area Report – PAR.

Sur la base de ces feedbacks, des améliorations sont mises en place par chaque acteur à son niveau.

Deux autres niveaux de traitement des feedbacks des apprenants existent au sein du Glasgow Kelvin College :

- une synthèse au niveau des Senior manager,
- une synthèse générale au niveau de l'établissement pour la production d'un rapport final d'auto-évaluation (Faculties Evaluation Report-FER).

Depuis 2017, chaque établissement doit désormais procéder à une auto-évaluation dans le cadre de la politique nationale qualité « How good is our school ».

Auparavant, les établissements devaient répondre à des enquêtes issues du ministère de l'éducation (Education Scotland).

Les financements de chaque établissement sont conditionnés à la remise du rapport annuel « Faculties Evaluation Report ».

La démarche qualité ainsi mise en place, se déploie dans toutes les dimensions de l'établissement de l'accueil à l'administration en passant par les services techniques et la formation.

Les moyens sont en adéquation avec la politique qualité de l'établissement et chaque acteur en responsabilité sur la démarche assure sa mission avec une quotité dédiée dans son temps de travail.

En conclusion la démarche qualité de l'établissement s'illustre au travers du slogan « you said, we did ».



Effets observés

La prise en compte de l'apprenant en tant qu'individu dans son parcours de formation par la communauté éducative, le place au centre de la politique de l'établissement.

Cela se traduit, pour les apprenants par :

- la consolidation du projet professionnel à l'issue du premier "stop and check" 6 semaines après le début des cours,
- le développement d'un sentiment d'appartenance à l'établissement,
- l'individualisation de leur parcours,
- le renforcement de leur implication.

Pour les enseignants :

- la construction d'une posture centrée sur l'apprenant et sur sa réussite,
- le développement d'une réflexion sur leurs pratiques,
- une remise en cause permanente,
- une charge de travail conséquente pour le traitement des feedbacks.

La communauté scolaire :

- le développement d'une relation de confiance entre le corps enseignant et les apprenants,
- un climat scolaire apparemment apaisé.

Autres :

- passage d'une logique descendante, consistant à répondre aux demandes du ministère à une logique de réponse aux besoins des élèves (bottom-up),
- cette inversion de logique entraîne une responsabilisation de l'établissement et de ses acteurs,

Plus-value

- amélioration de la réussite des élèves,
- renforcement de l'estime de soi, la confiance et donc de la motivation de chaque élève,
- cela donne l'impression que chacun est bien à la place où il est.

Glasgow Kelvin College
Start of Course Feedback Form 2018/19



Course Title: _____

Student Name: _____

Course Lecturer(s) _____

	Yes	Not Sure	No	What could we improve?
1. Do you feel that you are on the right course? (Think about level of course, purpose of course, aim of the qualification, future plans, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Do you understand what you will have to do on the course? (Think about assessment procedures, homework requirements, practical work, placements, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Do you know how to get support? (Think about learning support, course guidance, student funding, advice and guidance, extended learning support, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Have you completed the Personal Wellbeing Action Plan? (Think about the mental health awareness presentation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

For class tutor use; details of any actions taken:



Pays : ECOSSE

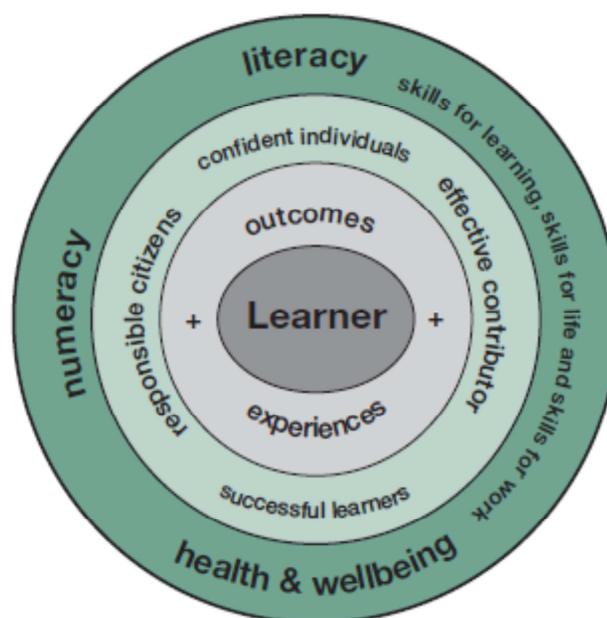
Titre : la prise en charge de la diversité des publics au sein du *Glasgow Kelvin college* au service des apprentissages de chacun

Objectifs

Pourquoi ? (s'interroger sur le pourquoi de l'action, le pourquoi du pourquoi, ...)

- Répondre à la commande institutionnelle (Gouvernement écossais) qui impose de prendre en compte le contexte de territoire (socio-économique, culturel, multiculturel) pour bénéficier de la dotation de fonctionnement.
 - Inscrire son action auprès de l'ensemble de la population locale afin d'élever le niveau de qualification
 - Proposer aux apprenants la possibilité de développer leurs connaissances et compétences en matière d'apprentissages, et de développer aussi leur capacité à s'insérer dans la vie professionnelle et sociale (former des citoyens responsables), avec une attention particulière portée à la littératie, la numéracie, la santé et le bien-être.
- Mener les apprenants vers la poursuite d'études (Université) et/ou l'insertion professionnelle.
- Répondre à la volonté institutionnelle de placer l'apprenant au centre du projet éducatif (national et donc local)

curriculum for excellence
 building the curriculum 3
 a framework for learning and teaching



Ce qui est fait

Faire une analyse selon les 5 M : méthode - moyen – main d'œuvre – milieu – matière
Identifier le contexte, le public cible, les moyens mobilisés, les éléments porteurs, les précautions à prendre

1. **Contexte** : zone économique et sociale particulièrement défavorisée. De nombreux apprenants allophones. Etablissement récent issu de la fusion de 3 entités (2013). Les locaux et le mobilier ont été pensés et conçus pour favoriser un climat scolaire apaisé et serein. Les espaces communs de travail (bibliothèque, salle des professeurs) sont organisés en « *Open Space* ». Cet environnement facilite les réunions régulières entre les personnels de l'équipe éducative. Il est au service des apprentissages au sens de la démarche qualité par exemple l'accessibilité.

Les enseignants sont présents 35 heures par semaine dans l'établissement. Leur service comprend 20 heures d'enseignement devant élèves, deux heures obligatoires de suivi personnalisé des apprenants et un temps dédié à la préparation des cours, les actes administratifs (feed back des élèves) et aux échanges avec les équipes (1 réunion obligatoire toutes les deux semaines pour un suivi au plus près des publics).

2. **Le public cible** est constitué aussi bien d'élèves issus du collège, de décrocheurs, de primo-arrivants, d'apprentis, de demandeurs d'asile ..., que de personnes concernées par les dispositifs d'aide au retour à l'emploi. Cette diversité des publics conduit à penser la diversité au sein des classes. Les apprenants sont recrutés sur entretien individuel (motivation et sondage de certaines compétences) + diagnostic sous forme de tests (selon les filières), incluant parfois une production personnelle (Book photo, auditions, dessins, ...).

- Cette première étape permet d'orienter les apprenants vers le niveau de formation adapté (*level 4 à 7*) et la constitution des classes. Ils se voient offert la possibilité de choisir entre plusieurs formations d'un même niveau au regard du positionnement effectué.

- Les groupes classes sont composés d'étudiants ayant les mêmes compétences et les mêmes besoins, quelques soient leur âge, leur parcours scolaire, professionnel et personnel.

- Ils sont accompagnés (parcours scolaire, bien-être, insertion professionnelle, problèmes administratifs et familiaux) sur leur temps de formation (une heure/semaine) par un professeur accompagnateur (*guidance tutor*).

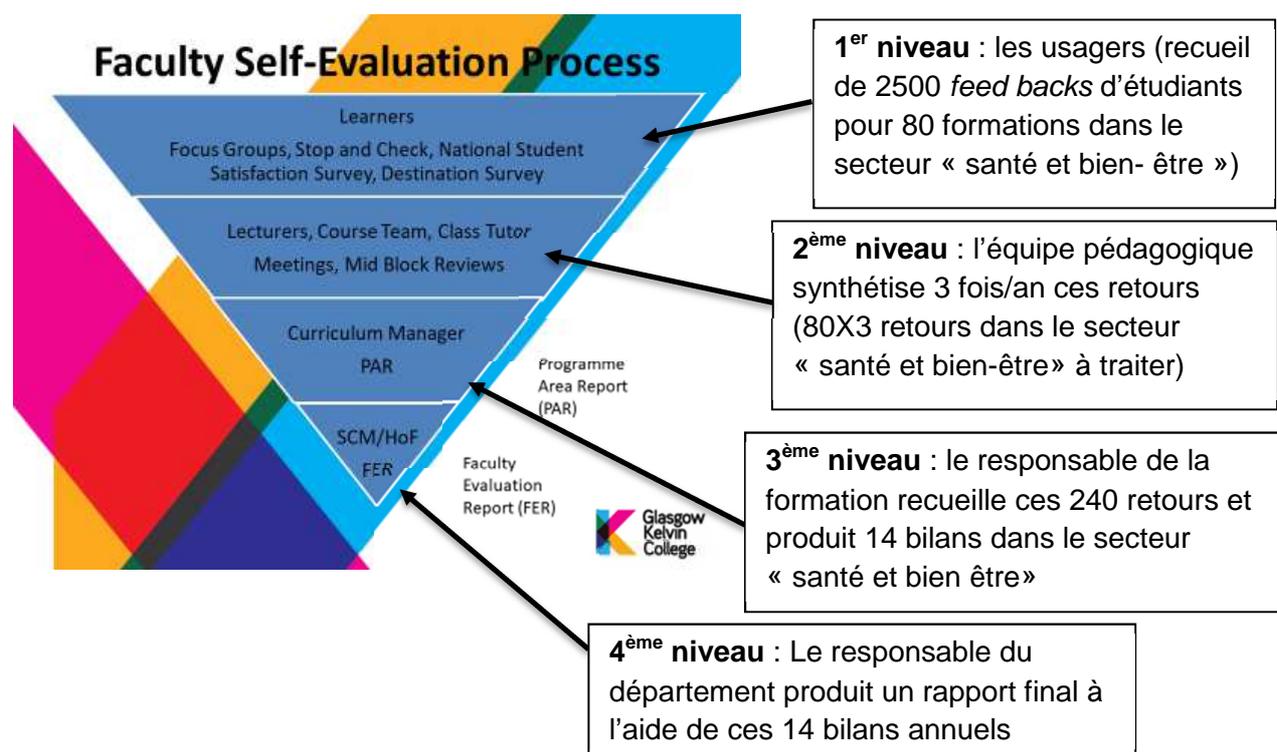
3. **Les moyens mobilisés** : Le *college* propose un accueil « à la carte ».

o Les étudiants : ils sont partie prenante de l'évaluation des conditions matérielles d'apprentissage et des enseignements par le biais de questionnaires, d'entretiens, de sondages très réguliers, de forums ; ils sont également invités à proposer des solutions d'amélioration et ont une incidence significative sur les ajustements effectués.

o Le personnel - plusieurs rôles faisant l'objet d'une mission sont identifiés afin d'accompagner au mieux les élèves : *lecturer* (enseignant ; il est chargé de collecter les retours au sein de la classe), *guidance tutor*, *class tutor* (centralise les *feed back* des étudiants) et établit une synthèse trimestrielle), Curriculum Manager (Il adapte les unités d'enseignement suite aux remarques formulées par les élèves), Faculty Manager (Responsable de la filière complète).

o La démarche qualité : elle s'observe à tous les niveaux en partant de la base jusqu' à la direction *management*. Voici une illustration de la façon dont elle est menée au niveau d'une « *faculty* », c'est à dire au niveau d'un département. Trois évaluations finales sont effectuées chaque année soit une toute les 12 semaines et conduisent

éventuellement à des changements dans les contenus et l'organisation des enseignements.



Exemple remarquable : Le curriculum manager peut, le cas échéant, identifier des élèves ressources à parcours singulier ou remarquable pour ajuster les contenus d'enseignement, l'organisation de la formation, la gestion du mobilier, afin d'en faire bénéficier les promotions suivantes.

La démarche qualité est pleinement intégrée dans la pratique quotidienne des personnels et des usagers. Cependant elle demeure complexe et chronophage (par exemple : 600 entretiens pour 70 élèves retenus).

Effets observés

- Pour les élèves : climat propice aux apprentissages. Le fait d'être concertés favorise la confiance en soi et le sentiment d'appartenance à une communauté apprenante dont ils sont partie prenante.
 - o Insertion professionnelle : des taux très élevés approchant les 95% pour certains *level 5* (équivalent CAP) dans certaines filières.
 - o Citoyenneté : développer les valeurs citoyennes et lutter contre toute discrimination.
- Pour les enseignants : climat propice aux apprentissages, notion d'appartenance à un établissement et à une communauté, la possibilité d'adhérer à un projet explicite et partagé et de le faire évoluer en s'appuyant sur la parole de tous.
- Pour la communauté scolaire : climat scolaire apaisé et serein.
- Autres : l'établissement apparaît comme un lieu de vie au sein du quartier (bien au-delà de sa fonction éducative). Il joue un rôle de lien social en accueillant tous les publics.
- Temps important consacré à l'évaluation et à l'analyse des *feed back*.

- Les élèves en très grande difficulté se retrouvent ensemble au sein des mêmes classes. Le taux d'encadrement est alors renforcé, cependant les difficultés observées par les enseignants sont sensibles.

Plus-value

- Permet le mixage des publics dans des conditions d'exercice optimisées (homogénéité des compétences des apprenants).
- Développe la citoyenneté et les compétences sociales au travers d'une activité professionnelle partagée.
- Apaise le climat scolaire : les apprenants adultes régulent le comportement des plus jeunes en classe permettant l'instauration d'une atmosphère propice aux apprentissages.
- Encourage le recours à une pédagogie participative entre pairs.
- Favorise une adaptation temporelle des apprentissages (Différenciation pédagogique et adaptation des cursus de 2 à 4 ans).
- Responsabilise les apprenants (entretien) et les prépare aux conditions d'entrée dans la vie active.



**Glasgow
Kelvin
College**

Pays : ECOSSE

**Titre : Travail d'équipe et
Management participatif (Toutes les
équipes participent à la démarche
qualité et d'amélioration)**

Objectifs

Impliquer les différents acteurs des formations dans un souci d'amélioration continue de la qualité des enseignements dispensés et de l'environnement scolaire pour une réussite des élèves quelques soient leurs besoins.

Ce qui est fait

L'Etat écossais place l'Education au cœur des préoccupations nationales (premier budget de l'Etat).

Depuis 2017, la notion de feed back des évaluations est devenue prépondérante et conditionne l'organisation et les moyens mis en place dans chaque Collège. La mesure de la qualité notamment des formations dispensées et de l'adéquation entre les souhaits des jeunes, les besoins spécifiques des milieux professionnels conditionnent l'organisation générale de chaque département.

De fait chaque collège a mis en place une organisation cadrée par spécialité qui permet de mesurer l'adéquation entre les contenus et attendus de formation.

Les élèves répondent à des questionnaires toutes les 12 semaines, et ce trois fois par an. A partir de ces questionnaires, chaque enseignant fait un retour à l'équipe pédagogique (Course team). Cette équipe fait un rapport au « class tutor » (équivalent du professeur principal et tuteur d'élèves). Ce dernier formalise au bout des 3 blocs de 12 semaines un rapport qu'il transmet aux « curriculum managers » (responsables de filières de formation). En fin d'année scolaire tous les curriculum managers transmettent leurs rapports à l'équipe de direction. Ces différents groupes interagissent en permanence, à travers des réunions formelles et informelles, dans un même souci d'amélioration. Une heure par semaine est dédiée sur l'emploi du temps de l'enseignant.

Une fois terminé ce rapport est soumis à validation aux usagers et intervenants qui l'amendent.

L'ensemble des documents d'évaluations sont identiques quelques soient les acteurs.

Les acteurs du département en charge de l'ICT (maintenance informatique) procèdent de la même manière afin d'améliorer la qualité de leur service.

Seuls les parents ne sont pas sollicités car la majorité en Ecosse est fixée à 16 ans.

Effets observés

Les élèves semblent satisfaits de leur formation et l'expriment clairement. Les jeunes ont le sentiment d'être écoutés et entendus. Cependant, le taux de décrochage en cours de formation atteint 10%, ce qui pose également le problème de l'orientation.

Les feed back (suggestions, critiques) exprimés par les élèves sont traités et permettent la mise en place de solutions notamment dans les contenus et la durée des formations. Ils touchent également l'environnement direct des élèves.

Un esprit de bienveillance non feint est remarqué chez tous les enseignants. Ces derniers ne semblent pas perturbés par les évaluations de la formation par les élèves. Au contraire, ils sont plutôt satisfaits de faire évoluer leurs pratiques et contenus disciplinaires au bénéfice de la réussite des apprenants.

L'ensemble du système d'évaluation et du suivi nécessite de nombreux échanges et réunions entre les parties prenantes. Ce temps étant compris dans leur service (35h/semaine de présence en établissement dont 22h maximum de face à face pédagogique).

Plus-value

Le climat de travail est serein. On note un esprit de cohésion et une confiance réciproque entre enseignants.

Les projets transversaux sont ainsi plus facilement mis en œuvre.

On remarque une forte implication des apprenants dans leur cursus de formation.

Les objectifs de réussite des élèves aux évaluations terminales fixés sont actuellement largement dépassés.



Pays : ECOSSE

**Titre :
Implication de l'entreprise dans le
parcours de formation**

Objectifs

- Comment améliorer l'employabilité des apprenants ?
- Comment déceler les capacités et contribuer à renforcer les compétences ?
- Comment ajuster la carte des formations aux besoins du monde économique ?
- Comment intégrer une bonne pratique observée à l'étranger dans notre système éducatif ?

Ce qui est fait

Au préalable, il nous paraît nécessaire de préciser que la place et le rôle de l'entreprise est très variable suivant les domaines et les champs professionnels. La notion de PFMP n'existe pas, le développement de l'apprentissage dépend des branches professionnelles.

Par contre l'entreprise est consultée dans l'élaboration de tous les parcours de formations au travers d'un organisme mixte (SQA).

1. DETERMINATION DES UNITES DE VALEURS ET DES CONTENUS DES PROGRAMMES :

- Les représentants des branches sont fortement impliqués dans le montage des programmes qui sont revus tous les 5 ans.
- Un certain nombre d'organismes sont en charge du pilotage et du contrôle des parcours de formation SQA : Scotland Qualification Authority s'occupe de l'écriture des référentiels de qualifications avec les représentants des branches professionnelles et experts du domaine de l'enseignement.
- National Occupation Standards (NOS) quant à lui détermine pour tous les domaines pro les niveaux de qualification par métiers (équivalent du RNCP).
- Dans certaines formations, les professionnels proposent une unité de valeurs obligatoire spécifique aux particularités de la région (ex. : formation plombier : différenciation entre système de chauffage selon la région : gaz / pétrole / biomasse).

2. IMPLICATION DES PRO DANS LES STRUCTURES DE FORMATION :

- Sur le volet orientation et insertion : montage de forum et de conférences.
- Préparation à l'apprentissage (level 4/5) : construction du projet un jour par semaine en entreprise ou en classe (selon la spécialité concernée) dans le cadre de la journée de découverte professionnelle faisant partie intégrante du programme.
- Les professionnels peuvent être :
 - enseignants à temps partiel (contractuel),
 - en charge de cours du soir,
 - speakers dans des cours en lien avec leurs spécialités.

- Autre exemple constaté :
Entreprise « ScotRail » : un chargé de mission désigné pour recruter les apprentis.

3. IMPLICATION DES PRO DANS LEURS STRUCTURES :

- Les professionnels sont en charge des certifications.
- Les qualifications et les compétences professionnelles sont enseignées et validées dans l'entreprise.
- Un ou plusieurs tuteurs sont identifiés et formés pour accompagner la certification dans chaque entreprise d'accueil.
- Il est possible que différents tuteurs soient désignés pour suivre un parcours de formation selon leur niveau et champs de compétences (exemple : 1 tuteur pour le level 6 et 1 autre tuteur en charge des levels 7 / 8).
- Les tuteurs reçoivent une formation spécifique à l'accompagnement des apprentis.

4. AU SEIN DE G.K.C. (Glasgow Kelvin College) :

Volet humain :

G.K.C. : 3 personnes ont pour mission de démarcher les entreprises dans le cadre de développement de partenariats : placement des jeunes en apprentissage et en module d'observation.

Volet organisationnel :

- ✓ Organisation scolaire adaptée : mobilisation de journées fléchées pour l'orientation.
- ✓ Préparation à l'orientation représente une matière à part entière dans les enseignements.
- ✓ Contractualisation de la démarche via un fichier tripartite accompagnant l'apprenti durant ses 3 ans de formation, comprenant différents volets et notamment :
 - les certificats de validation de chaque unité de valeur délivrés à l'élève au cours de son cursus ;
 - le portfolio de suivi de formation.

- Modalités de validation des unités de valeur :

Audit de validation démarche S.Q.A. :

Scottish Qualification Authority est l'organisme garant des tests qui permettent de vérifier le sérieux d'obtention du diplôme (équivalent au tableau de performance des classes). Il propose une plateforme en complément du déroulement des séances :

- en première année vérification des connaissances hebdomadaires ;
- en seconde année toutes les 2 semaines.

Les QCM proposés vont servir à la médiation des équipes sur chaque niveau de classe, collectivement et individuellement (individuellement : remédiation formative, validation des unités de valeur, indicateur de performance des 4 dernières années).

- L'unité de valeur non validée doit être représentée l'année suivante (une unité de valeur correspond à une somme de connaissances).
- La validation des compétences professionnelles est réalisée en entreprise avec le tuteur (portfolio).

Volet Matériel :

- Participation matérielle des entreprises : dotation de certains équipements selon les spécialités enseignées.
- Participation sous forme de proposition de tarifs concurrentiels en réponse à des appels d'offre des établissements. Extrêmement variable selon les champs professionnels.
- Pas de taxe d'apprentissage.

Volet Financier :

L'entreprise qui accueille un apprenti perçoit une bourse d'état qui correspond à l'aide à la rémunération de l'apprenti : une partie est restituée à G.K.C. La bourse est perçue à posteriori après avoir attesté de la fin d'apprentissage et de la réussite de l'apprenant à sa formation dans l'entreprise.

5. ELEMENTS PORTEURS :

- forum des métiers / journée banalisée orientation / tables rondes – conférences / supports numériques / présentiel.

6. PRECAUTIONS :

- **Point de vue juridique** : agrément entre les différentes parties pour le module de découverte ; accord tripartite pour l'apprentissage.
- **Point de vue organisationnel** : Module de préparation de l'action en amont, participation de l'élève à la journée découverte.
- **Module pré-apprentissage** : grande entreprise qui accueille quelques élèves 1 journée par semaine tout au long de l'année.
- En entreprise : un tuteur identifié, qualifié et formé. En centre : un « class tutor » qui correspond à un professeur principal.

Effets observés

POUR LES ELEVES :

- Amélioration de l'orientation : 95% de satisfaction dans le choix de leurs filières.
- Pédagogie de projet qui permet le développement de compétences générales et transversales (projet « Reconnect » fait partie d'une unité de valeur d'entrepreneuriat dans leur formation – observation : développer le business plan d'une entreprise et collaborer au sein d'une entreprise caritative).

POUR LES ENSEIGNANTS :

- Implication des enseignants dans les projets engagés.

POUR L'ENTREPRISE :

- Valorisation de l'image de l'entreprise : préconisation d'incitation à l'accueil d'apprentis dans les grandes entreprises (multi nationales) par une politique nationale « Foundation apprenticeship ».
- Constituer un vivier de futurs employés ou apprentis.
- Apprenti à moindre coût.
-

Plus-value

- Bien être et valorisation de l'apprenant.
- Notoriété de l'établissement rayonnement.
- Valorisation des métiers et de leur évolution.
- Initiative de lutte contre le décrochage et l'absentéisme.
- Réactivité vis-à-vis des attentes du monde économique.

7- Remerciements :

Nous tenons à remercier Anne WOOD et l'ensemble de nos interlocuteurs rencontrés sur les différents sites du Glasgow Kelvin College pour leur accueil particulièrement chaleureux, leur disponibilité et la bienveillance dont ils ont fait preuve. Les informations recueillies toutes de grande qualité nous ont permis de réaliser un travail d'équipe riche et fructueux. Cette présentation, loin d'être exhaustive, nous précise les éléments qui à notre sens répondent aux enjeux du système éducatif écossais. Les fiches actions proposées caractérisent les points qui nous sont apparus comme essentiels dans la réussite des apprenants et transposables (avec quelques adaptations à réfléchir) dans notre système éducatif.

Nous remercions également le Délégué académique aux relations européennes et internationales et à la coopération de Montpellier et son équipe qui ont largement contribué à la réussite de cette mobilité notamment sur l'aspect logistique.