

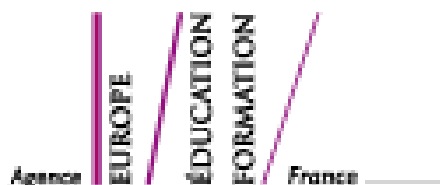
Une composante d'un voyage en excellence : l'évaluation des établissements en Ecosse

« l'Excellence est un voyage et non une destination »

*(conclusion du diaporama présenté par le chef d'établissement de l'école secondaire de Beeslack
Community High School, Penicuik, région de Midlothian)*

Visite d'étude réalisée du 14 au 18 mars 2011 par trois Inspecteurs de l'Académie de Dijon

- Eric Junca IEN 1^{er} degré circonscription de Sens II ,
- Philippe Velten, IEN 1^{er} degré, circonscription du Creusot,
- Catherine Vercueil, IA-IPR d'histoire géographique.



LE FRANÇAIS
en ÉCOSSE

Plan :

- 1- Le contexte académique
- 2- Le contexte du voyage d'étude
- 3- Les principaux axes structurels du système : le contexte de l'évaluation.
- 4- L'évaluation des établissements: pourquoi et pour quoi faire ?
- 5- L'évaluation externe de l'établissement : étapes et conséquences.
- 6- Conclusion

1. Le contexte académique: l'auto évaluation dans le Projet académique

L'auto évaluation est l'une des démarches privilégiées par le projet académique 2010-2013 de l'académie de Dijon, à plusieurs niveaux :

- **Axe 1** Privilégier la maîtrise des compétences et des connaissances, facteur de réussite et réducteur d'inégalités. (objectif opérationnel 2 : Repérer les écoles et établissements plus fragilisés et renforcer l'accompagnement institutionnel).
- **Axe 2** Adapter et fluidifier les parcours scolaires (objectif opérationnel 3: Réduire les sorties sans qualifications).
- **Axe 3** Accompagner les écoles et les établissements dans une démarche d'autonomie (objectif opérationnel 3: Améliorer les performances des établissements par la démarche d'auto évaluation).

2. Le contexte du voyage d'étude :

Lors de notre formation à l'ESEN, nous avons pu assister à une présentation du système éducatif écossais et des modalités d'inspection par Anne Mac Gachey, Inspectrice au HMIE. A l'issue de sa conférence, nous avons décidé de consacrer notre voyage d'étude à ce point précis, dans le cadre des actions de l'agence 2E2F. Nous avons pris contact avec un organisme « le Français en Ecosse » qui a organisé cette visite d'étude et les diverses rencontres des acteurs locaux. Ainsi, il nous a été donné de rencontrer des chefs d'établissement, des adjoints, des professeurs, des élèves mais également un agent responsable du contrôle qualité ou une Inspectrice du HMIE.

L'éducation en Ecosse s'est développée de manière assez distincte de celle qui existait dans le reste du Royaume-Uni. Cela a été possible en raison de l'autonomie politique significative que ce pays a pu conserver à l'intérieur de l'Union. Les idées dominantes qui ont façonné le système éducatif écossais sont : la croyance en un accès relativement large à l'éducation, la foi dans la capacité des institutions publiques à organiser l'éducation avec efficacité, l'attachement au principe de développement des programmes scolaires comme moyen pour créer une culture commune, et une insistance sur la rigueur méritocratique. Aujourd'hui, ces principes ne constituent plus une spécificité de l'éducation écossaise car de nombreux systèmes européens y souscrivent désormais. Ils seront néanmoins capables d'influencer à nouveau la politique éducative d'une manière de plus en plus manifeste après l'élection en 1999 du parlement écossais pour la première fois en trois siècles¹.

Les systèmes éducatifs anglais et écossais ont connu des évolutions différentes, le HMIE (*Her Majesty's Inspectorate of Education*) se distinguant clairement de l'Ofsted (*The Office for Standards in Education*): Le processus amorcé en 1992 par le HMIE puis renforcé en 1999 par la loi votée par le parlement écossais fait obligation à chaque établissement de rédiger chaque année un rapport d'auto-évaluation et un plan d'amélioration (points forts et points à travailler).

Le maître mot qui caractérise cette approche de l'inspection semble être celui de transparence, tant en ce qui concerne les éléments disponibles sur le site du HMIE que sur la philosophie qui sous-tend son déroulement. En effet, la consultation du site¹ permet de constater que tout est mis en ligne depuis le programme, les indicateurs, jusqu'aux rapports d'inspections².

4. Les principaux axes structurels du système : le contexte de l'évaluation

4-1 Le recrutement des enseignants

En 2002, un plan de recrutement basé sur le slogan "*Teaching in Scotland - it's the making of us*" vise à rehausser le profil et le statut des enseignants en Ecosse.

Le lancement de l'opération «Un corps enseignant pour le 21^{ème} siècle » a donné lieu à un investissement de £ 816 000 000 sur trois ans, conduisant à un salaire de départ garanti pour les enseignants de £ 18,315 et £ 16,005 pour un enseignant stagiaire, avec le recrutement d'environ 2.900 d'enseignants supplémentaires, ayant suivi une formation à l'université, jusqu'en 2006³.

¹ D'après L'ENSEIGNEMENT ÉCOSSAIS ET SA SPÉCIFICITÉ : APPROCHE HISTORIQUE, Lindsay Paterson ; Université de Picardie | *Carrefours de l'éducation* 2001/1 - n° 11).

² Site : <http://www.hmie.gov.uk>

³ De plus amples informations sur le recrutement des enseignants sur le site www.teachinginScotland.com

4-2 La formation initiale des enseignants

Primaire / Secondaire - parcours 1

- Diplôme universitaire d'une durée de 3 ou 4 ans
- Sélection sur entretien avec le Département des Sciences de l'Éducation (Des chefs d'établissement et chefs de département font partie du jury)
- 1 année de formation pédagogique spécialisée (Primaire ou Secondaire), comprenant 3 stages d'enseignement en école
- 1 année de stage d'essai rémunéré
- Diplôme de professeur remis en cas de réussite au stage mais aucune garantie d'emploi

Primaire / Secondaire - parcours 2

- Sélection sur entretien pour un Diplôme universitaire de 4 ans en Sciences de l'Éducation, comprenant de nombreux stages en école
- Les étudiants pour le cursus secondaire se spécialisent dans une ou deux matières enseignées en écoles secondaires
- 1 année de stage d'essai rémunéré
- Diplôme de professeur remis en cas de réussite au stage mais aucune garantie d'emploi

4-3 La composition des équipes au sein des établissements

Les établissements du premier ou du second degré possèdent tous un Chef d'établissement. Celui-ci fait bien la distinction entre les deux points fondamentaux de son travail: *management* (gestion) et *leadership* (impulsion). Ces deux points sont d'ailleurs des éléments pris en considération lors de l'évaluation de l'établissement et les différents acteurs de la communauté éducative sont conduits à exprimer leur opinion sur le management et le leadership du chef d'établissement.

Selon la taille de l'établissement, la composition de l'équipe varie mais les différentes catégories de personnel sont :

-Headteacher (*directeur/trice ; chef d'établissement*);

-Depute Headteacher (*adjoint/e*); Principal Teacher (*chef de département*);

-Principal Teacher Curric/Subject (*chef de département disciplinaire*);

-Chartered Teacher (*enseignant agréé*);

-Teacher (*enseignant*);

- Classroom Assistants / Auxiliaries (*Assistants*)

La durée hebdomadaire de présence dans l'établissement est de 35h. Les réunions et les actions de formation se font sur ce temps hebdomadaire. En cas de besoin, l'école fait appel à des formateurs extérieurs pour des formations spécifiques.

Les enseignants sont recrutés par les directeurs des écoles qui gèrent le budget de l'établissement : personnel, mobilier, entretien, fournitures, services, énergie.

4-4 Les institutions éducatives

Nursery (*Maternelle*)

3 – 5 ans

Primary P1 – P7 (Primaire)

5 – 12 ans

Secondary S1 – S6 (*Secondaire*)

12 – 18 ans

Further Education (*Enseignement professionnel*)

Higher Education (Enseignement supérieur)

Université: 3 ans (*Ordinary Degree*)
ou 4 ans (*Honours Degree*)

4-5 Les établissements d'enseignement professionnel

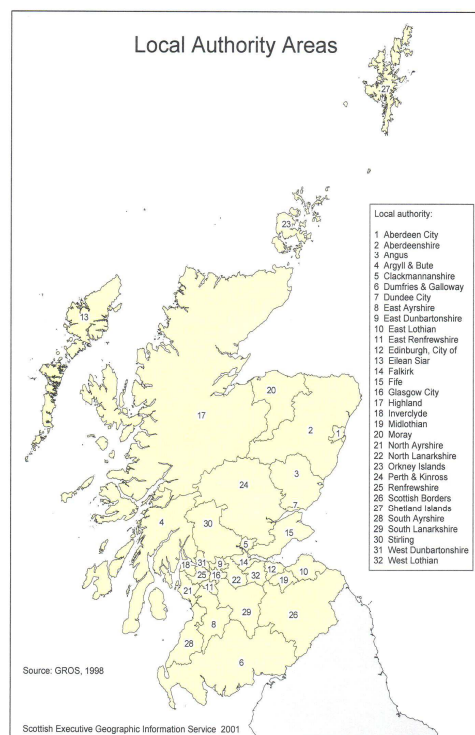
- Accueillent les adultes et les jeunes à partir de 16 ans
- Assurent un enseignement professionnel mais aussi plus général
- 43 établissements d'enseignement professionnel en Ecosse
- Assurent la plus grande part de la formation continue des adultes en Ecosse
- Accueillent chaque année 13% de la population active écossaise
- Sont financés par le *Scottish Funding Council*, une agence du Gouvernement écossais

4-6 Les responsabilités et le contrôle qualité :

Quelques éléments de compréhension :

32 collectivités territoriales

- Elles sont en charge de l'ensemble des services publics de l'unité géographique qu'elles représentent ;
- Leurs recettes proviennent des fonds alloués par le gouvernement écossais, la perception des impôts locaux et d'un certain nombre d'autres subventions et revenus. En ce qui concerne l'éducation, le gouvernement donne les subventions à la collectivité territoriale pour 3 ans.
- Cette dernière a, entre autres, comme obligation d'assurer l'éducation des enfants de 5 à 16 ans et de vérifier qu'elle bénéficie de la meilleure qualité de services au meilleur prix.



Les acteurs du contrôle:

Niveau national	Niveau local (collectivité territoriale)
<p>Secrétaire de cabinet pour l'éducation et la formation continue (élu, rôle politique)</p> <p><i>Civil Servants</i> (fonctionnaires ; nommés, rôle non politique)</p> <p><i>Her Majesty's Inspector</i> (« inspecteurs généraux » ; nommés, rôle non politique)</p> <p><i>General Teaching Council</i> (organisme consultatif indépendant, régulant la profession enseignante et dédié au maintien et à l'enrichissement des normes éducatives)</p> <p><i>Scottish Qualifications Authority</i> (organisme exécutif de service public responsable du développement, de l'accréditation, de l'évaluation et de la certification des diplômes autre qu'universitaires)</p> <p><i>Learning and Teaching Scotland</i> (organisme exécutif de service public responsable du développement des programmes scolaires)</p>	<p><i>Chair/Convenor of Education Committee</i> (président du conseil pour l'éducation ; élu , rôle politique)</p> <p><i>Director of Education</i> (directeur du service éducation- équivalent du Recteur d'Académie ; nommé, rôle non politique)</p> <p><i>Education Officers</i> (agents responsables de l'éducation ; nommés, rôle non politique)</p> <p><i>Quality Improvement Officers</i> (agents responsables du contrôle qualité ; nommés, rôle non politique)</p>
<p>Le HMIe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inspecte régulièrement les écoles, suivant un cycle de 6 ou 7 ans - Travaille en partenariat avec les collectivités territoriales et les écoles pour l'aide à l'auto-évaluation - Contribue au débat national en matière de politiques d'éducation 	<p>La Local Authority :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Met régulièrement en place des programmes de visites d'écoles afin d'aider les dirigeants dans leur processus d'auto-évaluation - Met en place des programmes d'évaluation-bilan des écoles - Soutient les écoles lors de la mise en place de nouveaux programmes - Soutient les programmes de formation professionnelle continue dans les écoles

En 2006, le processus mis en œuvre lors des inspections par le HMIe intègre l'engagement des parents dans l'éducation de leurs enfants.

L'idée de cohérence et de partage des responsabilités par tous les acteurs du système est très prégnante tant au niveau local qu'au niveau national.

5. L'évaluation des établissements: pourquoi et pour quoi faire ?

L'évaluation externe des établissements en Ecosse par le HMIe prend appui sur la mise en œuvre du « curriculum for excellence »⁴ et sur les progrès réalisés à travers l'autoévaluation. Cette dernière, pratiquée depuis plus de vingt-cinq ans, est mise en œuvre à partir de l'ouvrage « *How good is our school ?* »⁵, publié par le HMIe en 1996 et révisé en 2007.

En 2006, une nouvelle série de publications « *How good is our school – The journey to excellence* »⁶ propose, sur le principe de l'autoévaluation, un voyage quasiment initiatique à travers, dans et vers l'excellence et la performance.

5-1 *A curriculum for excellence*

Le mot « curriculum » n'est pas familier au public français et pourtant la plupart des systèmes éducatifs se réfèrent à ce concept de « curriculum des élèves » mettant en exergue la notion de parcours éducatif.

Définition comparée de la notion de « curriculum » :

- Le curriculum privilégie la cohérence entre ce qui doit être enseigné et ce qui doit être appris. Il désigne la conception, l'organisation et la programmation des activités d'enseignement et d'apprentissage selon un parcours éducatif interne (entre les différents niveaux ou disciplines) et externe (avec l'ensemble des fonctions éducatives, finalités générales, évaluation, manuels, examens,...). Sa conception est en accord entre le projet de l'école et le projet de société et comporte un caractère évolutif. Le socle commun est une tentative d'approche de cette notion.
- Les programmes, quant à eux, sont pluriels. Ils sont rédigés par discipline et par année d'étude. Ils ne font pas référence à un niveau d'atteinte attendu par les élèves et constituent un idéal d'enseignement où la notion d'apprentissage est peu présente.

« A Curriculum for Excellence » a été mis en place en Ecosse en 2004. Il est un document unique de 22 pages qui concerne les élèves de 3 à 18 ans. Il est très suivi et très respecté par les chefs d'établissement et les enseignants.

5-1-1 « A Curriculum for Excellence » : valeurs et objectifs

L'ensemble du curriculum est traversé par quatre valeurs fondatrices: la sagesse, la justice, la compassion et l'intégrité.

Par essence, le programme « A Curriculum for Excellence » (le singulier est important car il exprime une idée de chemin, de parcours) intègre tous les apprenants, stimule la réussite personnelle et encourage le développement d'attitudes citoyennes réfléchies et responsables.

Les objectifs généraux constituent l'entrée, le plan et le corps du curriculum. Il s'agit de permettre à tous les jeunes de :

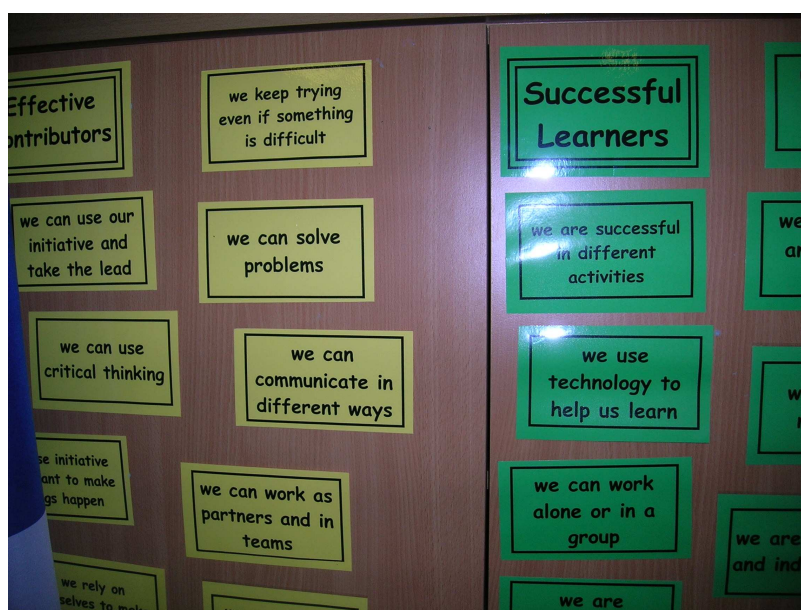
- réussir leurs apprentissages, « *successful learners* »
- développer leur confiance en eux, « *confident individuals* »
- devenir des citoyens responsables, « *responsible citizens* »
- contribuer de manière efficace à la société, « *effective contributors* ».

⁴ www.ltscotland.org.uk/curriculumforexcellence

⁵ www.ltscotland.org.uk/journeytoexcellence/about/keydocuments/part3.asp

⁶ www.ltscotland.org.uk/journeytoexcellence

Dans toutes les écoles visitées de l'école maternelle à l'école secondaire, ces quatre objectifs sont déclinés et affichés pour les élèves.



5-1-2 « A Curriculum for Excellence » : pourquoi et comment ?

Le curriculum, plus centré sur la motivation de l'élève que sur les contenus, propose de :

- rendre l'apprentissage actif, stimulant et agréable
- englober toute une variété d'expériences et trouver un équilibre entre les enseignements « académiques » et « professionnels »
- s'assurer que l'évaluation contribue à l'apprentissage.

Les moyens mis en œuvre se concentrent sur la formation des enseignants en privilégiant les thèmes suivants :

- apprendre à apprendre
- le contexte de l'apprentissage
- le choix des techniques d'enseignement et d'apprentissage.

Il est à noter que les établissements et par voie de conséquence les enseignants suivent les préconisations données.

5-1-3 « A Curriculum for Excellence » : transversalité et domaines disciplinaires

Tous les professionnels de l'éducation, enseignants et non enseignants, sont responsables à travers les apprentissages liés à leur domaine de :

- la santé et le bien-être
- la pratique de la langue
- la pratique des mathématiques et des sciences.

Certains établissements que nous avons visités, comme «Beeslack Community High School »⁷, ont conçu des dispositifs et des outils pour intégrer effectivement les composantes précédentes dans le cursus des élèves.

⁷ <http://www.beeslack.info/>

Les domaines disciplinaires sont au nombre de sept : les arts, la santé et le bien-être, les langues, les mathématiques, l'éducation religieuse et morale, les sciences, les études sociales et la technologie.

Pour conclure, le curriculum essaie de concilier deux exigences distinctes : les attentes de la société et les besoins de chacun en matière de développement personnel.

5-2 « *The journey to excellence* » : de l'excellence vers l'excellence

5-2-1 « *The journey to excellence* » : pour quoi faire ?

Graham Donaldson, HM Senior Chief Inspector, écrit en préambule des publications « *The journey to excellence* » : « Les inspections ont montré que le système éducatif écossais fait beaucoup de choses bien et certaines particulièrement bien ».

Les objectifs principaux de ce dispositif sont alors de :

- promouvoir « les bonnes pratiques » pour éviter une mise en concurrence des établissements
- de donner des éléments pratiques pour que les établissements puissent passer de bon à excellent
- faire passer de la réflexion, actuellement bien maîtrisée grâce à la culture commune de l'autoévaluation, à l'action.

5-2-2 « *The journey to excellence* » : principe et méthodologie

« *The journey to excellence* » met en lien l'auto-évaluation, le projet d'établissement et la mise en œuvre de la performance, de l'efficacité et des progrès, mais présente également ce qui fonctionne et comment l'établissement peut atteindre l'excellence.

« *The journey to excellence* » est un ensemble de ressources et d'outils (trois publications et un site internet) comprenant cinq parties:

- les visées : des exemples de très bonnes pratiques
- développer l'excellence : comment rendre les bonnes pratiques excellentes ?
- auto-évaluation: « How good is our school? », détermination des indicateurs de qualité
- comment concevoir un projet des progrès à réaliser: détermination des actions
- Site de partage : présentation et promotion des « voyages » réussis.

5-2-3 « *The journey to excellence* » : quelques conditions de réussite

Le rôle du chef d'établissement est essentiel. La notion de « leadership » et tout aussi importante que la notion de « manager ».

Les chefs d'établissement doivent être associés aux décisions prises par les collectivités territoriales et être ainsi incités à partager leurs pratiques avec les autres établissements.

L'évolution du système éducatif écossais préconise que les inspecteurs soient des aides pour améliorer la performance et la qualité des enseignements et des apprentissages.

Les actions doivent être focalisées sur les besoins des élèves et sur l'accentuation des formations professionnelles pour les professeurs.

5-3. L'auto-évaluation : « How good is our school ? »

L'auto évaluation, pierre angulaire du système éducatif écossais, est un processus réflexif qui permet à l'établissement de mieux se connaître, de déterminer un calendrier de progrès et de promouvoir les innovations qui apportent une plus-value.

Le document central d'auto évaluation « *How good is our school?* » précise les indicateurs de qualité qui aident à déterminer les points forts et les marges de progrès que l'établissement peut réaliser.

Au cœur de l'auto-évaluation se trouvent les trois questions suivantes qui s'appliquent à l'apprentissage des élèves:

- *Sommes-nous performants ?*
- *Comment le savoir ?*
- *Qu'allons nous faire maintenant ?*

Les indicateurs de qualité se classent en trois grandes catégories :

- **Réussites et réalisation**
 - Quels résultats avons-nous atteints ?
 - Répondons-nous bien aux besoins de notre communauté éducative ?
- **Enseignement et vie scolaire**
 - L'éducation que nous dispensons est-elle de bonne qualité ?
 - Notre gestion est-elle bonne ?
- **Prospective et direction**
 - L'équipe dirigeante est-elle performante ?
 - Sommes-nous en mesure d'améliorer nos performances ?

- **Voir annexe 3 : *How good is our school ?***

6. L' évaluation externe de l'établissement : étapes et conséquences.

En Ecosse, l'Inspection s'intègre dans un ensemble visant à évaluer les établissements selon des temporalités de nature différente : un temps long dans lequel s'inscrit l'autoévaluation déjà évoquée ainsi que le processus d'accompagnement mené par les autorités locales et un temps court, celui de l'évaluation externe menée et organisée par les inspecteurs de l'HMIe.

6-1 Les étapes du processus de l'évaluation externe⁸

- L'administration de l'Inspection contacte l'établissement pour lui annoncer les modalités et la date de la semaine durant laquelle une équipe d'inspecteurs se rendra dans l'établissement. Cette annonce se fait environ trois semaines avant et s'accompagne de l'envoi d'une boîte marron (*brown box*) dans laquelle se trouvent des questionnaires⁹ qui devront être distribués aux parents, aux élèves, au personnel enseignant et au personnel non-enseignant. Ces questionnaires sont anonymes ; renvoyés en amont de l'inspection, ils sont traités et analysés par les services statistiques de l'Inspection. Dans les prochaines années et dans la perspective d'améliorer la participation des parents, il est envisagé de proposer un format électronique de ces questionnaires. Pour l'inspection sur le terrain, le nombre d'inspecteurs mobilisés dépend de la taille de l'établissement. Les exemples examinés lors du séjour ont montré que les équipes pouvaient être composées de 6 à 10 inspecteurs. Elles sont présentes dans l'établissement pendant cinq jours. Parfois l'inspection dure moins longtemps (c'est ce que l'on appelle le « *disengagement* ») ; c'est le cas lorsque l'équipe d'inspecteurs a eu suffisamment d'éléments montrant que les observations étaient conformes à l'auto-évaluation présentée. Le temps restant de la semaine est alors consacré à la discussion et à des moments de travail avec les inspecteurs.
- Durant le premier jour de présence dans l'établissement, une rencontre d'une heure a lieu entre l'équipe de l'établissement et les inspecteurs : le chef d'établissement présente l'autoévaluation de son établissement. En fonction de celle-ci, l'équipe des inspecteurs se réunit pour déterminer ce dont elle a besoin et ce qu'elle doit observer pour mesurer l'adéquation de l'autoévaluation avec la réalité. Elle fixe un emploi du temps pour répartir entre inspecteurs les observations à mener dans l'établissement. L'organisation retenue est communiquée à l'équipe de l'établissement et des rencontres ont lieu avec les professeurs pour rassurer et lever les éventuelles inquiétudes.
- Les autres jours de la semaine, l'évaluation s'organise en articulant :
 - des observations de tous les moments de la vie des élèves, de la « cave au grenier » : la classe, les ateliers, les aires de jeux et de détente, les sanitaires, la restauration sont passés au crible par une équipe composée des inspecteurs du HMIe mais également de membres laïques (*lay member*) qui sont choisis dans une liste nationale de 200 membres volontaires, bénévoles et recrutés hors du champ de l'éducation nationale (parents, communautés...) qui se sont engagés à participer à ce type d'évaluation. Durant l'inspection, les membres laïques portent leur attention sur des aspects autres que celui de l'enseignement : vie scolaire, partenariat par exemple.
 - des entretiens avec tous les membres de la communauté éducative : personnel enseignant et non enseignant mais également les élèves auxquels seront posées un certain nombre de questions concernant les apprentissages, leur bien-être dans l'établissement (activités extra-scolaires comprises), leurs suggestions pour améliorer le fonctionnement de l'école.

⁸ Pour avoir une idée plus concrète de ces différentes étapes, consulter la page suivante :

www.journeytoexcellence.org.uk/videos/video_tcm4531858.asp. On y trouve une séquence filmée de 10 minutes qui présente les étapes d'une inspection commentée par une jeune élève. Elle se termine par un «enjoy your inspection ».

⁹ Un exemple de questionnaire peut être consulté dans l'annexe 1 du présent rapport d'étonnement. Les autres peuvent être consultés à l'adresse suivante : <http://www.hmie.gov.uk/AboutUs/InspectionResources/Secondary+School+Inspection++HMIe+framework+to+evaluate+the+quality+of+provision.htm>

A la fin de chaque journée et dans un climat de dialogue, au fur et à mesure, les inspecteurs font part à l'équipe de direction de ce qui a été observé dans l'établissement et de leurs idées.

A la fin de la semaine, les inspecteurs se réunissent pour dégager les axes de forces et les points d'amélioration à apporter dans l'établissement. Quelle que soit l'école, les cinq champs sont positionnés¹⁰. La notation se décline pour chacun de ces champs selon une échelle composée de 6 catégories :

- excellent (6)
- très bon (5)
- bon (4)
- médiocre (3)
- faible (2)
- insatisfaisant (1)

➤ Puis les inspecteurs rencontrent les membres de l'équipe de l'établissement ainsi qu'un représentant de l'autorité locale concernée et partagent ce qu'ils ont dégagé. Huit semaines au plus tard à la suite de l'inspection, un rapport est publié: il est écrit de telle sorte qu'il puisse être compris par tout le monde puisqu'il sera mis en ligne sur le site de l'HMIe comme tous les autres rapports rendus¹¹. Chaque rapport est bâti selon le même modèle ; il comprend des éléments sur :

- l'école, dans son contexte y compris socio-économique
- Les points forts de l'école
- la qualité des apprentissages et des résultats des élèves
- l'équipe éducative collabore-t-elle efficacement afin de soutenir au mieux les apprentissages des élèves ?
- l'équipe éducative et les élèves s'efforcent-ils pleinement de faire progresser leur communauté scolaire ?
- l'école a-t-elle des aspirations suffisamment élevées pour chaque élève?
- l'école se fixe-t-elle des objectifs clairs ?
- que se passe-t-il ensuite ?

Un rapport plus détaillé est envoyé au chef d'établissement qui peut décider d'en diffuser tout ou partie. D'après Jane Renton (Inspectrice du HMIe), un exemplaire devrait être prochainement remis à chaque famille des élèves scolarisés dans l'établissement inspecté.

Dans ce dispositif d'évaluation externe, on doit souligner que la recherche de preuves directes (*evidences*) des apprentissages et des résultats est systématique. Leur fonction est d'aider à mettre en place une connaissance exhaustive de l'établissement qui ne reposerait pas sur un seul type de source mais qui se nourrit de la confrontation de sources différentes. De ce fait, une sorte de triangulation s'opère entre ces preuves qui sont mises en relation les unes les autres et s'appuient sur :

- L'analyse de données quantitatives (statistiques, comparaisons avec des moyennes nationales et locales...)

¹⁰ Les cinq champs sont les suivants :- amélioration de la performance

- expériences des apprenants
- réponses aux besoins des apprenants
- les programmes (curriculum)
- progrès fait grâce à l'autoévaluation.

¹¹ Cf annexe 2 : le rapport de l'une des écoles secondaires visitées *Beeselack Community High School Penicuik*, Midlothian Council. L'ensemble des rapports est consultable à l'adresse suivante :

<http://www.hmie.gov.uk/SelectEstablishment.aspx?typeid=4>

- Les observations directes. Elles peuvent être complétées par tout document jugé utile pour mieux comprendre ce qui est observé : plan de cours, supports pédagogiques utilisés, comptes rendus de diverses réunions ou conseils.
- L'opinion de toutes les parties prenantes qui se mesure par les entretiens individuels avec tous les acteurs (élèves, professeurs, parents, équipe de direction et non enseignants) de la communauté éducative.

6-2 L'après-évaluation : l'accompagnement des établissements et le rôle des autorités locales

Le relais est ensuite pris par les autorités locales par l'intermédiaire notamment des *Quality Improvement Officers* (agents responsables du contrôle qualité, nommés et appartenant aux autorités locales). Leur mission est d'aider les établissements à améliorer leurs résultats en accompagnant les équipes et les chefs d'établissement. Ces agents responsables de la qualité (QIO) se rendent régulièrement dans les établissements, ils aident notamment à adapter si besoin le programme de développement de l'école (*school improvement plan*). Ce plan d'établissement, valable pour trois ans, est revu chaque année par un document de cadrage. Il fixe :

- les priorités en se référant aux indicateurs de qualité du document *How good is our school ?* ainsi qu'aux priorités fixées par les collectivités territoriales.
- les mesures à prendre
- les objectifs visés avec des résultats quantifiables
- les tâches
- les responsabilités (qui ?)
- les délais d'exécution (début et fin)
- les ressources nécessaires y compris les formations éventuelles
- les moyens de contrôle et d'évaluation des processus
- les preuves et les progrès
- l'impact sur les apprenants.

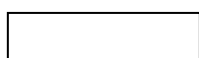
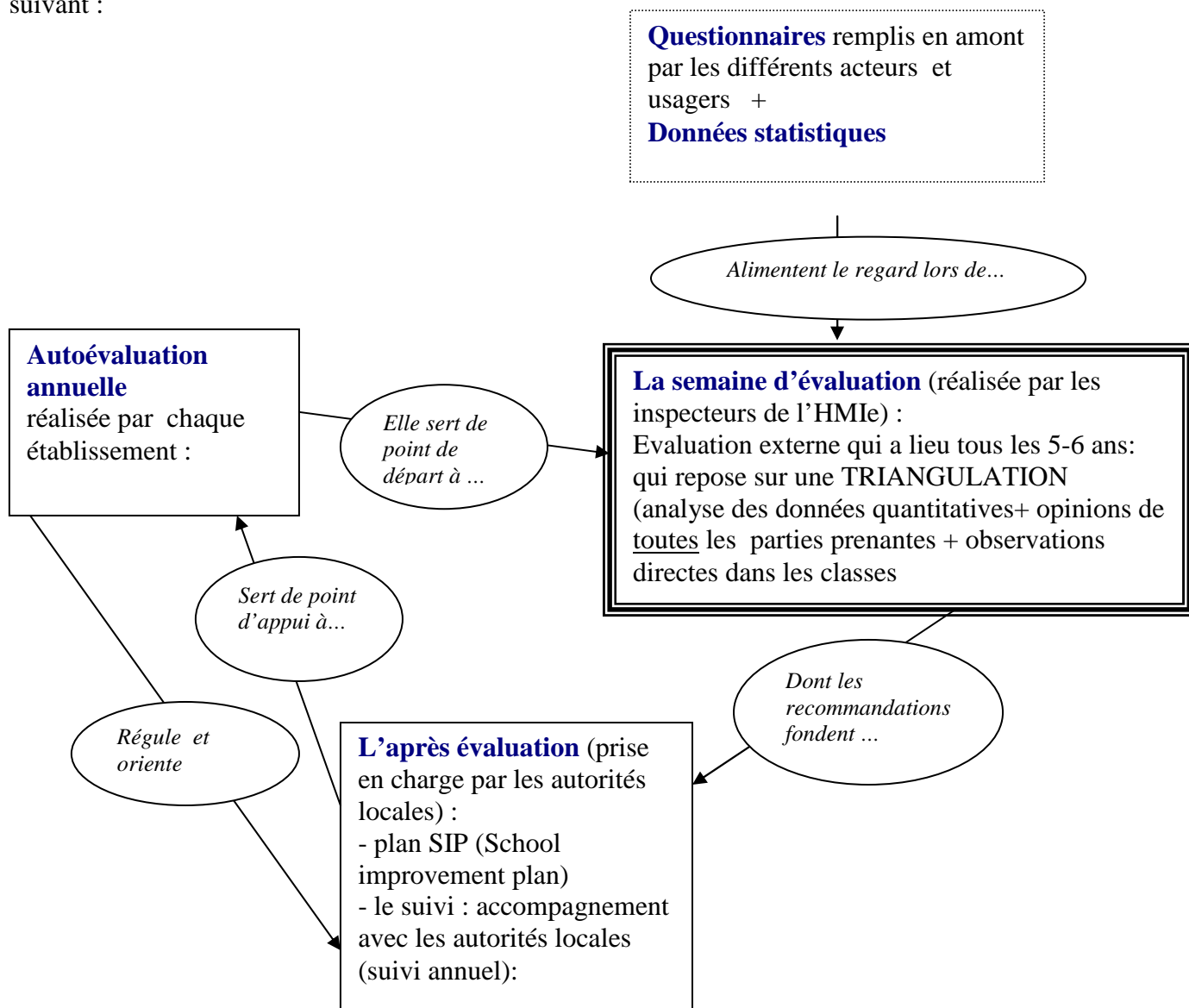
Un autre document est aussi rédigé dans ce sens : il s'agit du rapport sur la qualité du service (*stands and quality report*) qui rend compte de :

- l'école dans son contexte (amélioration des infrastructures, nombre d'inscrits, organisation des classes, personnel, facteurs importants ayant un impact sur la capacité d'amélioration...)
- le résumé d'éventuelles consultations avec les parents et les élèves, formelles ou informelles ayant lieu dans l'année et leur impact sur les améliorations apportées.
- le processus d'évaluation dans lequel l'établissement se positionne en lien avec les indicateurs de qualités définis dans le document « *How good is our school ?* »¹²

On peut constater que ces documents, communiqués en toute transparence à l'ensemble des acteurs et usagers, servent ainsi à alimenter l'autoévaluation de l'établissement. Même si les inspections n'ont lieu que tous les six ou sept ans, ces documents intermédiaires rendent compte de l'activité de l'école de façon régulière.

¹² cf. chapitre 5-3 et annexe 3.

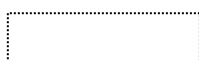
Il est possible de résumer le système d'évaluation des établissements écossais à partir du schéma suivant :



éléments entrant dans le cadre d'une évaluation annuelle et interne (en amont et aval de l'inspection)



éléments entrant dans le cadre d'une évaluation ponctuelle et externe : l'inspection



éléments fournis en amont du moment de l'inspection

7. Conclusion

Comme dans la plupart des pays européens et contrairement au système français, les inspections en Ecosse ont pour mission d'évaluer les établissements ; l'inspection individuelle des enseignants n'existe pas. Ces inspections prennent un sens car elles ont une place dans un système cohérent où chaque membre exerce une responsabilité reconnue par tous.

Au-delà des éléments relatifs à l'évaluation tels qu'ils ont pu être décrits dans cette synthèse, on pourrait encore souligner notre étonnement, sans le développer, dans les domaines suivants :

- l'importance pour la communauté éducative de travailler sur le « apprendre à apprendre », sur le développement de l'autonomie grâce à des entrées motivantes aux dépens parfois de la transmission d'un contenu scientifique qui semble moins approfondi qu'en France.

- la place de l'élève et la prise en compte de son bien-être (*well-being*) comme critère déterminant dans l'évaluation. Si la considération de cet indicateur est aujourd'hui d'actualité sur le plan international (le prochain numéro de la *Revue d'éducation internationale* sera consacré au plaisir et à l'ennui à l'école), le système éducatif français doit encore progresser dans la prise en compte de cet élément, pour que l'école puisse apporter davantage de saveur aux savoirs¹³.

¹³ D'après le livre de Jean-Pierre Astolfi, *La saveur des savoirs, disciplines et plaisir d'apprendre*, Paris, ESF, 2010