

# Comment hausser les scores à l'outil CLASS® en mettant en place une culture d'amélioration continue?

19 décembre 2019 par Andy Krugly

En tant que vice-président de la section *Éducation et opérations des programmes* et directeur du programme *Head Start/Early Head Start* dans une grande agence de Chicago, on me demande souvent comment je m'y suis pris pour faire augmenter autant les scores au CLASS dans nos milieux éducatifs. En effet, notre score au *Soutien à l'apprentissage* est passé de 2,65 à 3,74 la première année et de 3,74 à 4,17 la deuxième année. Ce ne fut pas une démarche facile. Il nous appartenait à nous, l'équipe de direction, de démontrer à nos éducateurs.trices l'importance des interactions éducateur.trice-enfant et de progressivement mettre en lumière comment l'utilisation des scores au CLASS pouvait soutenir l'amélioration de ces interactions.

Ci-dessous, je vous présente les trois étapes que nous avons traversées pour faire valoir l'importance des interactions de même que la pertinence d'introduire l'outil CLASS pour ultimement hausser nos scores au CLASS.

## *Se centrer sur les interactions*

Notre premier changement a été d'ordre sémantique. Je ne voulais surtout pas que les scores soient vus comme des résultats à atteindre à tout prix en oubliant les interactions qu'ils reflètent. Au tout début, nous n'avons donc pas parlé de rehausser les scores au CLASS. Nous avons plutôt parlé des recherches en lien avec le CLASS qui démontrent qu'une amélioration des interactions avec les enfants entraîne des bénéfices pour leur développement. En l'abordant avec cette perspective, mon équipe de direction et moi-même pouvions parler de pratiques exemplaires et donc d'interactions efficaces, plutôt que de parler de chiffres et de scores. J'essayais de créer une culture des pratiques basées sur les données probantes de la façon la moins menaçante possible. Si nous nous centrons sur l'amélioration de la qualité éducative, nous savions que cela résulterait en une hausse des scores au CLASS.

Nous avons parlé de la différence entre planifier des activités pour les enfants versus planifier ce que nous voulions que les enfants développent et apprennent. Les intentions sont primordiales. Je souhaitais que les éducateurs.trices commencent à planifier avec des intentions de développement et d'apprentissage et non avec l'intention de garder les enfants occupés avec des activités plaisantes et amusantes. Je devais changer les mentalités. Les éducateurs.trices avaient besoin de commencer à voir les activités amusantes comme une façon de soutenir le développement des enfants. J'ai demandé au personnel éducateur avec beaucoup d'ouverture : «Voulez-vous être considéré.e.s comme des animateurs.trices de haute qualité ou comme des éducateurs.trices de haute qualité ? » Cette question a commencé à raisonner en eux.elles, d'autant plus qu'on parlait de la valorisation de la profession.

Suivant cette discussion sur l'amélioration de la qualité de l'éducation, nous avons commencé à discuter [des domaines et des dimensions](#) du CLASS. Bien que l'équipe de direction était maintenant habituée à analyser les résultats d'observation CLASS, les éducateurs.trices n'étaient pas encore tout à fait rendu.e.s là. Notre focus avec les éducateurs.trices était d'abord et avant tout les interactions et ensuite les données. Nous savions que si nous rehaussions la qualité des interactions, nous pourrions parler d'augmentation des scores de façon positive, ce qui nous permettrait d'intégrer beaucoup plus facilement ces données chiffrées avec l'équipe éducative.

## *Pratiquer les dimensions du CLASS®*

Dans le cadre de notre appropriation de l'outil CLASS, nous avons commencé avec certaines dimensions du *Soutien émotionnel* (*Sensibilité de l'éducatrice et Considération pour le point de vue de l'enfant*) où nous avons des scores de 6 (sur 7). Certain.e.s éducateurs.trices se sont mis.es à avoir des discussions en lien avec ces deux dimensions et à parler des moments où ils.elles étaient conscient.e.s et réceptifs.ves aux difficultés des enfants et aussi des moments où ils.elles avaient le sentiment de suivre les initiatives des enfants. Cela leur a permis de se sentir confiant.e.s et de dire : « mais on fait déjà ça! ». Ce fut notre porte d'entrée avec l'équipe.

Nous sommes ensuite passés à la dimension *Développement de concepts*. Plutôt que d'essayer de changer tout ce que les éducateurs.trices faisaient, nous posions plutôt des questions comme : « C'est vraiment une super activité, qu'est-ce que tu souhaites que les enfants apprennent ? » et « Si c'est ce que tu souhaites qu'ils apprennent comment pourrait-on ajuster ce que tu as planifié pour concrétiser cette intention ? » Finalement, la question la plus confrontante que nous posions était : « Ça semble être des notions à mémoriser que tu souhaites qu'ils apprennent, comment pourrions-nous faire encore quelques changements afin que ça devienne une activité de réflexion ? » Dans le but de recadrer la compréhension des éducateurs.trices autour de la définition du *Développement de concepts* et de l'indicateur *Analyse et raisonnement* selon le CLASS, nous avons utilisé l'éveil aux mathématiques à titre d'exemple.

Nous avons modelé des activités de classement et les avons rendues beaucoup plus complexes en utilisant uniquement des matériaux naturels et en mettant les enfants au défi de les classer par d'autres caractéristiques que leurs couleurs ou leurs formes. Les enfants ont commencé à réfléchir et à classer le matériel selon leurs fonctions ou selon leurs provenances. Lorsque les éducateurs.trices ont vu que les enfants étaient capables de faire appel à des habiletés supérieures de réflexion, leur attitude a commencé à changer. Ils.elles percevaient leur rôle, de même que l'action de planifier sous un nouvel angle. Et le plus important, ils.elles se sont mis.es à voir les interactions et le fait d'être intentionnel.le.s de façon différente.

## *Introduire les scores CLASS®*

Au moment où l'équipe a été introduite au cadre théorique du CLASS sur les interactions, nous n'avions pas encore parlé des scores. Nous avons attendu une année avant d'expliquer et de commencer la procédure de cotation, et nous avons été capables de démontrer les remarquables gains qui ont été accomplis en seulement une année. Nos scores sont devenus une raison de célébrer et non juste un résultat à atteindre. Les éducateurs.trices étaient motivé.e.s et ont commencé à travailler plus fort pour faire monter les chiffres. Ils.elles étaient capables d'associer leurs actions aux indicateurs et aux marqueurs comportementaux du CLASS. Cela leur permettait de dire : « On fait ça! », ce qui soutenait leur motivation pour atteindre des niveaux de réussite encore plus élevés. Ils.elles étaient donc maintenant engagé.e.s à en faire plus, aller plus en profondeur et continuer à rehausser la qualité.

Ils,elles étaient aussi intéressé.e.s à consulter leurs scores et à comprendre les données d'observation. Néanmoins, pour nous, ce n'était pas une question de scores. Ces scores plus élevés étaient le reflet de leurs efforts constants à planifier de façon intentionnelle et des leurs interactions de haute qualité. La plus importante réalisation était ce que les enfants accomplissaient et apprenaient.

POUR CONSULTER LA VERSION ORIGINALE DE CET  
ARTICLE DE BLOGUE, RÉFÉREZ-VOUS AU SITE DE  
TEACHSTONE: [WWW.TEACHSTONE.COM](http://WWW.TEACHSTONE.COM)

***Titre de l'article: Want to Increase CLASS® Scores? Improve Your  
Organizational Culture***

***Date de parution: 19 décembre 2019***

***Auteur: Andy Krugly***

***Traduit par: François Couture, Julie Dion et Stéphanie Millette-  
Brisebois, CASIOPE.***