

L'établissement scolaire lieu de formation

La seconde année de formation à l'Institut Universitaire de Formation des Maîtres est une année de professionnalisation. Elle a pour objectif d'amener le stagiaire à se construire une identité et une posture professionnelles d'enseignant. Elle doit lui permettre d'acquérir des compétences, des attitudes et des gestes de professeur.

- Compte rendu du stage en responsabilité
- Compte rendu du stage de pratique accompagnée
à adresser pour le **6 mai 2010**
au service scolarité de l'IUFM.

La formation professionnelle des professeurs stagiaires assurée par l'IUFM Centre Val de Loire se déroule pour partie dans le cadre de regroupements sur l'un des sites de l'Institut, pour partie sur le terrain sous la forme de stages encadrés : stage en responsabilité, stage de pratique accompagnée. Conformément au nouveau cahier des charges de la formation des maîtres et de son article 4 (arrêté du 19/12/2006) les volumes du stage en responsabilité sont modifiés comme suit :

- 16 heures pour les conseillers principaux d'éducation et les documentalistes,
- 7 heures plus 3 heures d'UNSS pour les stagiaires d'EPS,
- Un maximum de 8 heures (dont l'activité chorale) pour les stagiaires d'Education Musicale,
- Un maximum de 8 heures pour les PLC2 et PLP2 de toutes les autres disciplines.

L'établissement scolaire constitue pour le stagiaire, un lieu de formation qui lui permet une mise en pratique de l'enseignement de sa (ses) discipline(s) ou de ses activités d'éducation. C'est là également qu'il peut acquérir, dans l'action une connaissance de la place, du rôle et des responsabilités d'un professeur. Son cheminement est accompagné par le chef d'établissement, l'équipe de direction et la communauté scolaire pour ce qui concerne la connaissance de l'établissement, par un(e) conseiller(e) pédagogique et les collègues de la discipline pour ce qui relève du domaine disciplinaire.

I. Mission d'accueil des établissements :

L'établissement est le lieu du premier contact qu'a un stagiaire avec son futur milieu professionnel. Il contribue fortement à en fixer les premières représentations et à initier des processus d'intégration ou de refus. C'est dire l'importance des modalités d'accueil mises en place dans l'établissement. C'est souligner le rôle fondamental en ce domaine du chef d'établissement, du conseiller pédagogique et de manière plus générale de l'équipe éducative.

Cette mission d'accueil consiste à :

- faire percevoir au stagiaire qu'il est le bienvenu dans l'établissement auquel il apporte des heures d'enseignement ou d'action éducative ;
- faciliter sa découverte des lieux, des personnes ainsi que des structures d'organisation, de gestion et d'éducation de l'établissement en lui faisant des offres de participation ou d'assistance aux différents conseils, dispositifs ou projets mis en place dans l'établissement ;
- mettre à sa disposition un environnement de travail satisfaisant : manuels, textes, officiels, documentation, accès à l'informatique, salle de classe équipée... Les stagiaires doivent acquérir et valider, au cours de leur année de formation, les compétences du Certificat Informatique Internet niveau 2 enseignant (C2i2e) et, parmi celles-ci, l'aptitude à utiliser les TICE dans le cadre de l'enseignement de leur(s) discipline(s). Les établissements d'accueil ont la responsabilité particulière, en ce domaine, de faciliter la mise à disposition du stagiaire du matériel nécessaire ;

- l'accompagner dans ses démarches administratives (PV d'installation, absences ou congés...).

II. La mission de formation des établissements :

La formation dans les établissements contribue fortement à la constitution de l'identité professionnelle dans ses deux dimensions générale et disciplinaire.

1. La formation à la dimension générale de l'identité professionnelle :

Les chefs d'établissements et leurs équipes ont un rôle fondamental de formation en permettant aux stagiaires de se positionner comme fonctionnaires d'un service public et de situer leur action dans l'établissement. Il convient notamment d'amener le stagiaire à :

- connaître l'établissement (EPL) sa politique (définie par un projet d'établissement qui s'inscrit dans un projet académique), ses structures, ses acteurs, ses partenaires, son fonctionnement,
- prendre la mesure du comportement et de la posture d'un enseignant dans un établissement ; règles, devoirs, droits par rapport aux élèves, à l'administration et aux collègues ;
- intégrer les diverses dimensions du métier.

Cette dimension de la formation peut prendre la forme de temps de rencontre, d'information et de discussion avec les stagiaires. Ceux-ci peuvent surtout être associés, dans le respect de leur emploi du temps à l'IUFM, aux différentes réunions et à quelques projets qui marquent la vie de l'établissement.

2. La formation à la dimension disciplinaire ou de spécialité de l'identité professionnelle :

Le stagiaire représente un potentiel horaire de formation ou d'éducation pour l'établissement. Mais ce statut de personnel en formation impose à l'établissement d'aménager les emplois du temps et les services de façon à ce que :

- le stagiaire soit libéré les jours de formation à l'IUFM ;
- stagiaire et conseiller(e) puissent se rendre mutuellement visite (se reporter pour le rythme de ces visites à la charte des conseillers) ce qui exclut qu'ils aient cours aux mêmes heures ;
- le (la) conseiller(e) ait une ou des classes de même type que le stagiaire ;
- stagiaire et conseiller(e) puissent se rencontrer facilement ;
- le stagiaire puisse, s'il en a le projet, effectuer un stage à l'étranger.

III. Mission d'évaluation :

Les établissements participent de manière importante à l'évaluation du stagiaire à travers la production du rapport du chef d'établissement (élément N°2 du dossier de compétences arrêté du 09 mai 2007, transmis directement aux services rectoraux,) et du rapport de stage en responsabilité du conseiller pédagogique (transmis à l'IUFM) élément constitutifs du point N°1 du dossier de compétences. Ces différentes pièces jointes au dossier de compétences, permettent avec les autres pièces du dossier, aux membres du jury de l'EQP de se prononcer sur la validation du stage en responsabilité, et de la titularisation du stagiaire. Leur contenu doit faciliter la prise de décision à partir d'un bilan des compétences (en référence aux 10 compétences professionnelles du cahier des charges de la formation des maîtres, arrêté du 19 décembre 2006) -maîtrisées ou non acquises- et des qualités professionnelles (sens du service public, engagement, dynamisme, motivation...) telles qu'elles ont pu être observées et repérées dans le cadre du stage en responsabilité. Ce document, dans sa forme et dans sa destination, devra être fondamentalement différent de la notice d'évaluation des enseignants titulaires. Ce bilan, qu'il convient de dresser avec le stagiaire, doit constituer la phase ultime d'un processus qui, tout au long de la période de stage lors des divers positionnements auxquels est associé le conseiller pédagogique, et du positionnement de fin de premier trimestre auquel est associé également le chef d'établissement, aura permis de faire le point et de reformuler des objectifs de formation. Dans ce cadre, tout stagiaire dont l'attitude ou le comportement professionnel poserait problème doit en être solennellement averti lors de ces bilans intermédiaires de compétences

(positionnements). Il convient de signaler son cas au coordonnateur disciplinaire ou à la direction adjointe PLC2 pour qu'un dispositif de prise en charge et d'aide soit mis en place.

IV. Modalités de mise en oeuvre :

1. Des temps de contacts formalisés :

Ces missions d'accueil, de formation et d'évaluation peuvent être accomplies dans le cadre de temps de rencontre, d'information, de discussion et d'évaluation plus ou moins formalisés. A titre d'exemple, et en fonction des disponibilités des membres de l'équipe de direction, peuvent être mis en place :

- un **accueil spécifique** du (des) stagiaire(s) au moment de la pré-rentrée ; l'idéal serait que le conseiller pédagogique, s'il est nommé, participe à cet accueil et qu'un **dossier d'accueil** sur l'établissement soit remis au stagiaire à cette occasion (présentation et plan de l'établissement, projet, règlement intérieur, vie pratique, programmes de la ou des classes confiée au stagiaire...), une première contribution du conseiller au positionnement initial du stagiaire sera attendue ;
- **des temps de rencontre** programmés (un, deux) assez bref permettant de faire le point sur la manière dont se déroule le stage en responsabilité et sur les progrès réalisés par le (les) stagiaire(s) dans la connaissance de l'établissement ; ces temps peuvent être l'occasion de faire, au(x) professeur(s) stagiaire(s), des **offres** de découverte des différents aspects de l'organisation et de la vie de l'établissement : projet d'établissement, vie scolaire, conseil d'administration, conseil d'enseignement, suivi du travail d'un professeur principal, accompagnement d'un projet, suivi d'un dispositif spécifique (PPRE, option et module de découverte professionnelle, dispositifs en alternance, IDD, PPCP, TPE...); ils peuvent permettre de préparer le premier conseil de classe ou la première réunion parents professeurs ;
- un **moment de bilan** lors des deux positionnements intermédiaires (mi octobre, fin de premier trimestre) fera le point sur le stage en responsabilité dans ses diverses dimensions et plus particulièrement sur le niveau de développement des compétences professionnelles attendues en fin d'année de stage.

2. Un suivi des stagiaires en difficulté :

Une attention particulière doit être portée aux stagiaires qui éprouvent des difficultés à conduire les classes qui leur sont confiées (notamment lorsqu'il s'agit de classes considérées dans l'établissement comme difficiles) ou dont la manière de servir pose de graves problèmes (absentéisme non justifié, désinvolture, comportements contraires à l'éthique de la profession...). Les difficultés ou problèmes ne doivent pas être occultés. Il convient à la fois d'apporter, dans le cadre de l'établissement, une aide au stagiaire et de signaler la situation à l'IUFM de façon à ce qu'à partir d'une approche collective –corps d'inspection, établissement, institut de formation- des dispositions soient prises.