

COMPTE-RENDU : AVENIR DE L'ECOLE

Comment former, recruter, évaluer les enseignants et mieux organiser leur carrière ?

Mots clés : IUFM - RECRUTEMENT - EVALUATION - INVESTISSEMENT
PROFESSIONNEL - ANCIENNETE - MOBILITE.

FORMER

La formation en IUFM est intéressante surtout la 2^{ème} année en alternance.

Questions pourtant : si après la réussite au concours le candidat professeur découvre qu'il n'est pas à l'aise devant les élèves : Que faire ?

Proposition : Inverser l'ordre des étapes de la formation pratique diverses de la classe avant de s'inscrire en IUFM (formation à une prise de parole en public ; présence à des cours, participation à la vie de classe, toujours sous contrôle d'un professeur accompagnateur et conseiller pédagogique), puis bilan et enfin inscription au concours théorique et pour terminer année de stage comme actuellement (la notion même de concours étant débattue par certains).

Questions : Faut-il faire de la formation continue une obligation professionnelle pour les enseignants en exercice ? Oui car l'enseignant doit avoir le souci de :

- constamment progresser
- de ne pas figer ses connaissances
- de les renouveler
- d'échanger avec des collègues d'autres établissements, rencontrés lors des stages
- d'apprendre à s'adapter à ses élèves qui évoluent eux-mêmes, qui changent
- de se parfaire en gardant une curiosité permanente.

Tout cela pour lui permettre de faire progresser les élèves qu'il a sous sa responsabilité.

Suggestions :

- mettre en place une véritable formation continue pour les enseignants
- organiser des forums départementaux ou régionaux de formation.

RECRUTER

Questions : Sur quels critères recruter les enseignants ?

Les qualités de niveau et de compétences ne suffisent pas, il faut aussi des qualités personnelles d'éducateurs à évaluer dans une période d'observation, comme dit précédemment.

Les jeunes présents dans le groupe, insistent beaucoup sur les qualités personnelles d'enthousiasme, de dynamisme, de bonne humeur de professeur qui permettent de rendre vivants et séduisants les cours la matière enseignée.

Il faut que le professeur soit heureux en classe - Comme un acteur de théâtre, il doit animer la scène et faire croire à ce qu'il dit.

Donc qualités d'instructeur, d'éducateur, d'animateur.

Questions : Faut-il prendre en compte les besoins et les profils des établissements dans l'affectation des enseignants ?

Désaccord sur les réponses : d'un coté il est scandaleux d'envoyer de jeunes enseignants sans expérience dans des établissements réputés difficiles ; de l'autre, selon des témoignages personnels d'enseignants, il est souvent passionnant de connaître ce type d'expérience dans un moment de sa vie professionnelle ou l'on a la force et l'enthousiasme de la mener à bien. La jeunesse est un moment privilégié pour l'investissement professionnel auprès de jeunes en difficulté qui ont besoin de professeurs disponibles.

Tout le monde s'accorde sur le point, que quel que soit l'établissement, la loi qui permet de vivre ensemble doit y être respectée, la bonne volonté et l'investissement des enseignants risquant autrement d'être découragés. Le respect mutuel est la règle fondamentale de l'éducation.

La question des moyens supplémentaires en ZEP et dans d'autres lieux sensibles est évoquée. Suggestions : Envoyer dans les établissements réputés difficiles des enseignants de grande qualité, tant au plan de la compétence professionnelle qu'au plan de la personnalité et du rayonnement personnel.

EVALUER :

Question : Faut-il tenir compte du mérite des enseignants et des situations d'échec dans la question des carrières ? Si oui, comment ?

Immédiatement deux questions fusent :

- 1) Qui va évaluer les enseignants et leur mérite ?
- 2) Sur quels critères objectifs ?

1) Qui ?

Rôle de l'inspecteur : Il est reconnu comme nécessaire et insuffisant.

Suggestions :

- donner un rôle plus important à l'inspecteur qui doit être plus un accompagnateur et un conseiller pédagogique qu'un juge.
- donner plus de poids à la note administrative du chef d'établissement et renforcer son rôle.
- consulter les élèves sous forme d'un sondage fait en classe par le professeur lui-même, sur la qualité du cours dispensé.
- consulter certains anciens élèves dont la probité et le sérieux sont connus (choisis par exemple par le chef d'établissement et l'enseignant lui-même).

2) Comment ?

Grande discussion sur le caractère objectif des critères retenus pour la note administrative donnée par le chef d'établissement et en particulier sur le mot **rayonnement** :

La compétence, l'ancienneté (donc l'expérience) l'efficacité sont des critères qui permettent d'évaluer plus objectivement la qualité du travail de l'enseignant. La référence à la réussite à l'examen des élèves, tout en étant normale, peut mener à des abus, tels que l'obsession des résultats.

En conclusion du débat, il est normal de tenir compte du mérite des enseignants dans la question de leur carrière, avec toutes les réserves précitées et à condition que les règles du jeu soient clarifiées davantage.

Quant aux échecs, ils doivent être l'occasion pour l'enseignant de rebondir et non de l'accabler.

Suggestions : Il faut valoriser l'enseignant dans l'opinion publique en faisant prendre conscience à la société de la grande difficulté du métier. C'est en respectant l'enseignant qu'on lui apporte l'aide dont on a besoin.

Trois priorités pour l'école

- 1 - Donner davantage de place à la pratique du terrain dans la formation de l'enseignant avant l'inscription l'IUFM.
- 2 - Donner plus de place à l'évaluation de qualités personnelles (humaines, morales, psychologiques du candidat).
- 3 - Donner toute sa place au mérite dans la gestion de la carrière de l'enseignant, un mérite évalué aussi, d'une manière ou d'une autre par les élèves.