

RAPPORT DU DEBAT Question 22

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

RECRUTEMENT ET FORMATION

Constats	Propositions
Bonne formation dans l'ensemble. Importance de la pratique sur le terrain. Intervention efficace des maîtres formateurs à l'IUFM. Formation théorique difficile à mettre en œuvre. Nécessité d'une plus grande pratique sur le terrain	Formation en 3 ans : <ul style="list-style-type: none"> - préparation et formation théorique - stages (accompagnés et en autonomie) - Retour sur la pratique et théorie.
Difficultés des enseignants pris sur liste complémentaire pour intervenir sans formation face à des élèves.	Formation en 3 ans : <ul style="list-style-type: none"> - alterner pratique et théorie (stages en pratique accompagnée puis en responsabilité sur le terrain à la fin de chaque trimestre pour pouvoir aborder les 3 cycles)
Formation en 2 ans : durée insuffisante car la 1 ^{ère} année est trop axée sur la préparation au concours.	Faciliter la possibilité de stages en école pour les étudiants qui préparent un DEUG ou une licence et qui se destinent au métier d'enseignant. Ou Proposer ou imposer une licence (Sciences de l'éducation) pour se présenter au concours de l'IUFM qui insisterait également sur l'aspect administratif du métier d'enseignant.
Manque de considération du métier de maître formateur dans la formation initiale. Nécessité de co-interventions plus fréquentes entre les PIUFM et les maîtres-formateurs.	Consolider le métier de maître-formateur et susciter davantage de vocations par des bonifications mais surtout du temps de décharge.
Difficultés pour les maîtres-formateurs d'intervenir dans la formation des PE1 car trop fixés sur l'obtention du concours.	Entrer dans le métier sur le terrain en tutelle avec un accompagnement par un professionnel (directeur, maître formateur, maître aux compétences reconnues) avec retour sur la pratique à l'IUFM pour compléter par une formation théorique.
	Imposer avant le recrutement une année de présence dans les écoles avec des missions semblables à celles des aides-éducateurs pour savoir ce qu'est un enfant, une classe, une école.
Difficultés à gérer les enfants en grande difficulté scolaire ou en intégration.	Intégrer des modules d' AIS à la formation initiale.
40 % des PE sortants sont nommés sur des postes difficiles : écarts entre le discours que les PE reçoivent à l'IUFM pour la première nomination de ne pas être nommés sur des CP, des triples niveaux, des classes uniques.	Intégrer davantage d'informations sur les problèmes pratiques de gestion de classe au quotidien (sécurité à l'école, gestion de l'argent, OCCE, chargé de direction, assurances...) Ou En zone rurale, pour rompre l'isolement, nommer

Difficulté pour l'enseignant débutant de se retrouver isolé dans une école rurale.	un directeur déchargé pour plusieurs écoles afin de développer un tissu scolaire avec des écoles en réseau. Importance que ce directeur soit un enseignant et pas uniquement un gestionnaire administratif. Ou Nommer une personne ressource sur le terrain sans rapport de hiérarchie qui serait rémunérée ou bénéficierait de points de bonification. Ou Prévoir du temps de concertation supplémentaire pour mutualiser et s'entraider.
Intervention en formation initiale de professeurs parfois très éloignés de la réalité des classes primaires.	
Impression d'une mauvaise perception des maîtres de terrain qui ne sont pas valorisés par les IUFM : écart entre les exigences d'une formation universitaire et les exigences du terrain de plus en plus complexes.	
Métier trop féminisé.	Favoriser la mixité de l'encadrement (quota ?).
	Consolider le rôle des conseillers pédagogiques et ne pas hésiter à demander des interventions.

FORMATION CONTINUE

Constats	Propositions
Annulation de certains stages ne correspondant pas aux besoins des enseignants.	
Difficile pour certains d'obtenir des stages.	Egalité face à la formation continue, étendre le droit de postuler aux personnes travaillant à mi-temps et aux titulaires mobiles.
Nécessité d'organiser des stages pour trouver de nouvelles motivations par les échanges de pratiques avec des collègues de même cycle.	Nécessité d'organiser des stages collant plus aux attentes des enseignants et favorisant la mise à distance, le partage et les échanges pour un retour différé sur les pratiques de classe.
Animations pédagogiques qui ne proposent pas toujours des sujets qui correspondent aux attentes des enseignants.	Nécessité de bilans des animations et de prise en compte des demandes.
Formation continue ne doit pas pallier les manquements de la formation initiale.	
Pas d'égalité entre les différents acteurs de l'éducation nationale (professeurs des écoles, professeurs de collège...)	
Difficultés à mettre en œuvre la totalité de la Loi de 89 (mettre l'enfant au centre des apprentissages, fonctionnement par cycles)	
Moyens en diminution.	Mesures financières doivent accompagner ces propositions.

EVALUER

Constats	Propositions
Travail présenté le jour de l'inspection ne reflète pas le travail effectué au cours de l'année.	Inspection sans être prévenu avec une portée formative et formatrice.
Intérêt des inspections d'école pour croiser les pratiques.	Intervention de l'équipe de circonscription pour évaluer le fonctionnement de l'équipe pédagogique et de proposer des solutions face à une problématique rencontrée par un ou plusieurs membres de l'équipe éducative Et / ou Evaluation interne au sein d'une école par l'équipe elle-même.
Nécessité d'une note personnelle ?	L'enseignant qui serait évalué en groupe doit également être évalué pour que son travail personnel soit reconnu selon des objectifs clairs, selon des projets spécifiques, des contenus des programmes et une prise en compte de tous les élèves dans leur diversité.

EVOLUTION DE LA CARRIERE.

Constats	Propositions
Problèmes de discipline et de motivation des élèves rencontrés par certains enseignants.	Imposer à chacun de travailler dans des classes difficiles durant un certain temps.
Dévalorisation des postes de titulaires mobiles.	Permettre à des débutants d'obtenir ces postes pour avoir des expériences variées et construire son identité sur la durée.
Différence de degrés d'investissement au fil de la carrière des enseignants.	Comment reconnaître l'investissement de certains ou sanctionner d'autres qui ne s'investissent pas ?
Difficulté à percevoir l'évolution d'une carrière dans les premières années, le choix du cycle.	Faire des échanges de classes à l'intérieur d'un cycle, à l'intérieur d'une école et entre différentes écoles sur une durée limitée pour mieux percevoir les apprentissages faits au cours des années précédentes ou suivantes.
Désir de mobilité.	Suivre une classe sur un cycle, faciliter la mobilité au sein d'une école, permettre aux enseignants de choisir en cours de carrière d'intervenir dans les collèges ou les lycées.
Privilégier et augmenter les possibilités à tous les enseignants d'obtenir des congés de formation.	Augmenter les moyens pour que tous les enseignants puissent bénéficier de tels congés.
Désir de s'ouvrir sur le monde.	Découvrir sur une certaine période le monde de l'entreprise.