

Contributeurs

Pôle RH

- **BEDIER** Pascal
- **DUMOULIN** Christian

Représentants des IOP

- **DELAHAYE** Jean-Paul
- **ONILLON** Didier
- **SAUVAGE** Patricia

Rectorat / Inspection académique

- Equipe académique 2D
- **LE GALL** Bernard 1D

Pôle PEP

- **BODIN** Mauricette
- **DAVID** Raphael
- **DURAND-MAJOU** Jeanne
- **FERMAUT** Christine
- **GUERIN** Denis
- **LE CHEVALLIER** Stéphanie
- **RIMBERT** Denis
- **TOUCANE** Sylvie

Objectifs

1 **Inform**er PPCR / entretien-carrière

2 **Favoriser** la prise en mains des outils d'évaluation. Se donner des repères communs

3 **Amorcer** une réflexion collective sur les modalités de l'accompagnement

*Liens avec le groupe
« CE1 Déchargés » élargi*

Introduction pour faire le lien entre la « Réforme » et le PPCR

Le PPCR – présentation Mr LE GALL

1 – PPCR: Procédure

2 – PPCR: Outils

3 – PPCR: Accompagnement



9h00 – 16h30

Conclusion: suite des travaux



Introduction: quels liens entre « Refondation » et PPCR ?

Une École juste
pour tous
et exigeante
pour chacun.

**LOI POUR LA
REFONDATION
DE L'ÉCOLE**



PPCR

Parcours
Professionnels
Carrières
et Rémunérations

1 PEUT-ON ENCORE PARLER DE REFONDATION ?



1 Mobilisation autour de la lecture et la maîtrise des savoirs fondamentaux

Ecole

Collège

Dédoublage des classes de CP en REP

Stages de réussite en CM2 (Français-maths)

Devoirs faits

As-tu fait tes devoirs ?



Révisions annoncées des programmes de français et maths

Evaluations diagnostiques en CP et 6^{ème}

2 Des assouplissements - Autonomie

Ecole

Rythmes scolaires

Collège

Répartition AP et EPI

Options en Langues



3 Des chantiers

Renouvellement de la voie professionnelle

Baccalauréat

Evaluation

Rythmes scolaires

Numérique



PEUT-ON ENCORE PARLER DE REFONDATION ET DE REFORME DU COLLEGE ?

OUI !

- Loi d'orientation et de programmation de l'Ecole en vigueur
- Parallèle étroit entre la circulaire de rentrée 2017 (mars) et l'intégralité du discours de rentrée de JM Blanquer « Evolutions mineures »
- « Pas de remise en cause, des adaptations » JM Blanquer

Une dynamique a poursuivre ...

Les rythmes scolaires

La différenciation pédagogique

L'évaluation positive

Les démarches actives

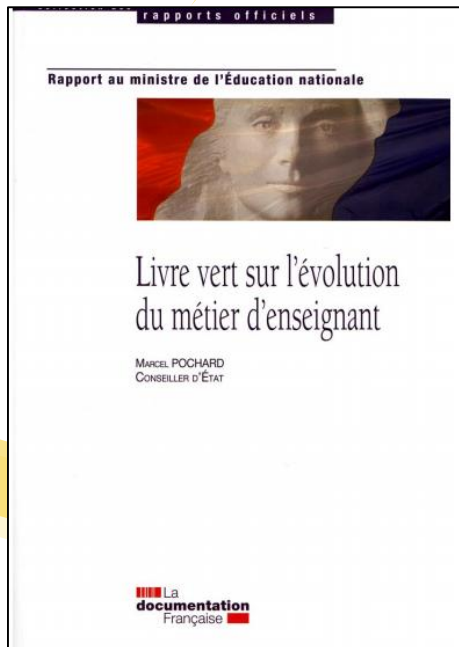
Les parcours de cycle

Les parcours éducatifs

2 QUELS IMPACT SUR LE METIER D'ENSEIGNANT ?



Rapport Pochard 2008



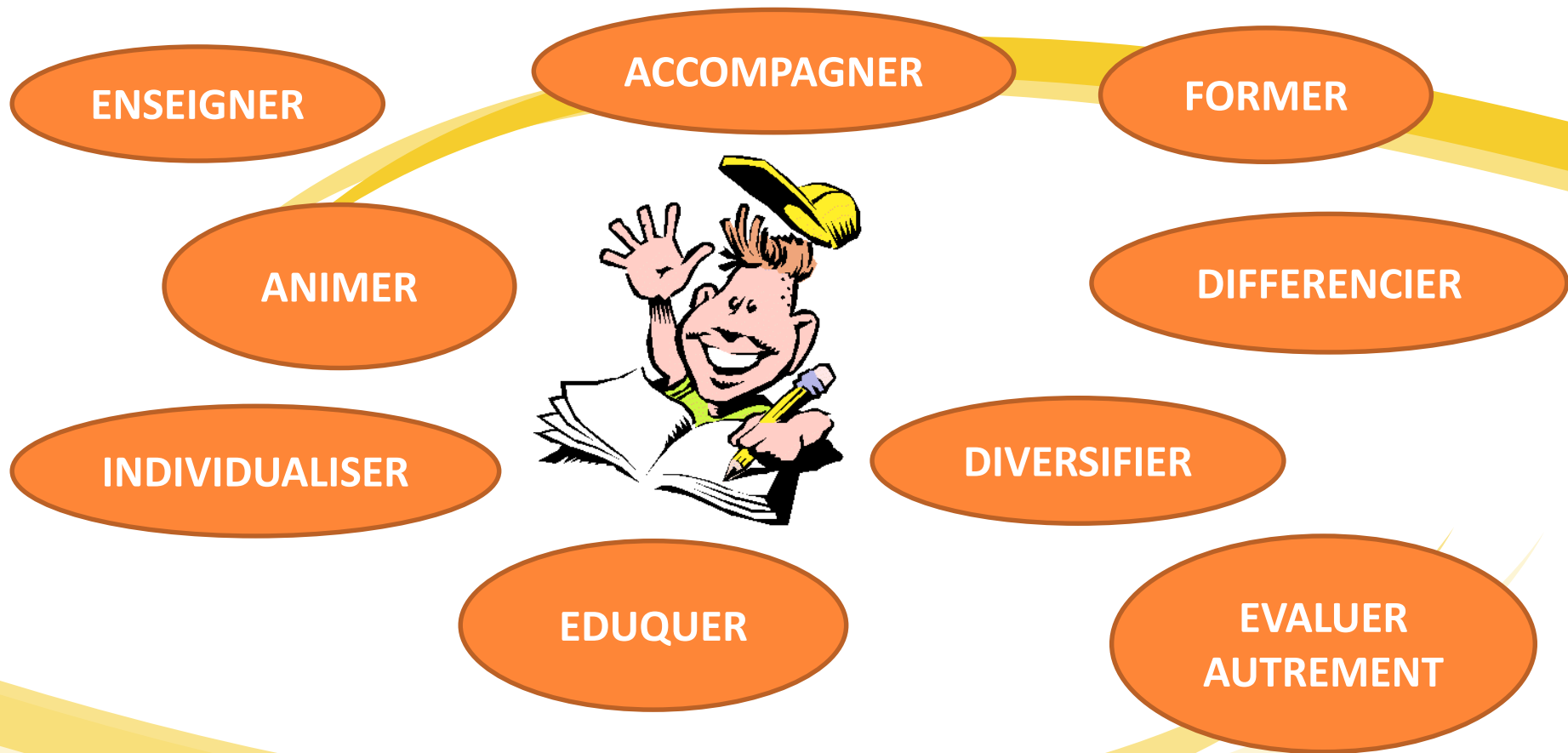
Référentiel de l'enseignant
18 juillet 2013



Accords du 13 novembre 2014



- Travail en équipe
- Liens avec les familles
- Prises d'initiatives pédagogiques
- Soutien aux projets éducatifs
- Suivi personnel des élèves



**Un métier différent / exigeant /
qui peut déstabiliser**

3 QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE EN TERME D'ACCOMPAGNEMENT DES ENSEIGNANTS ?

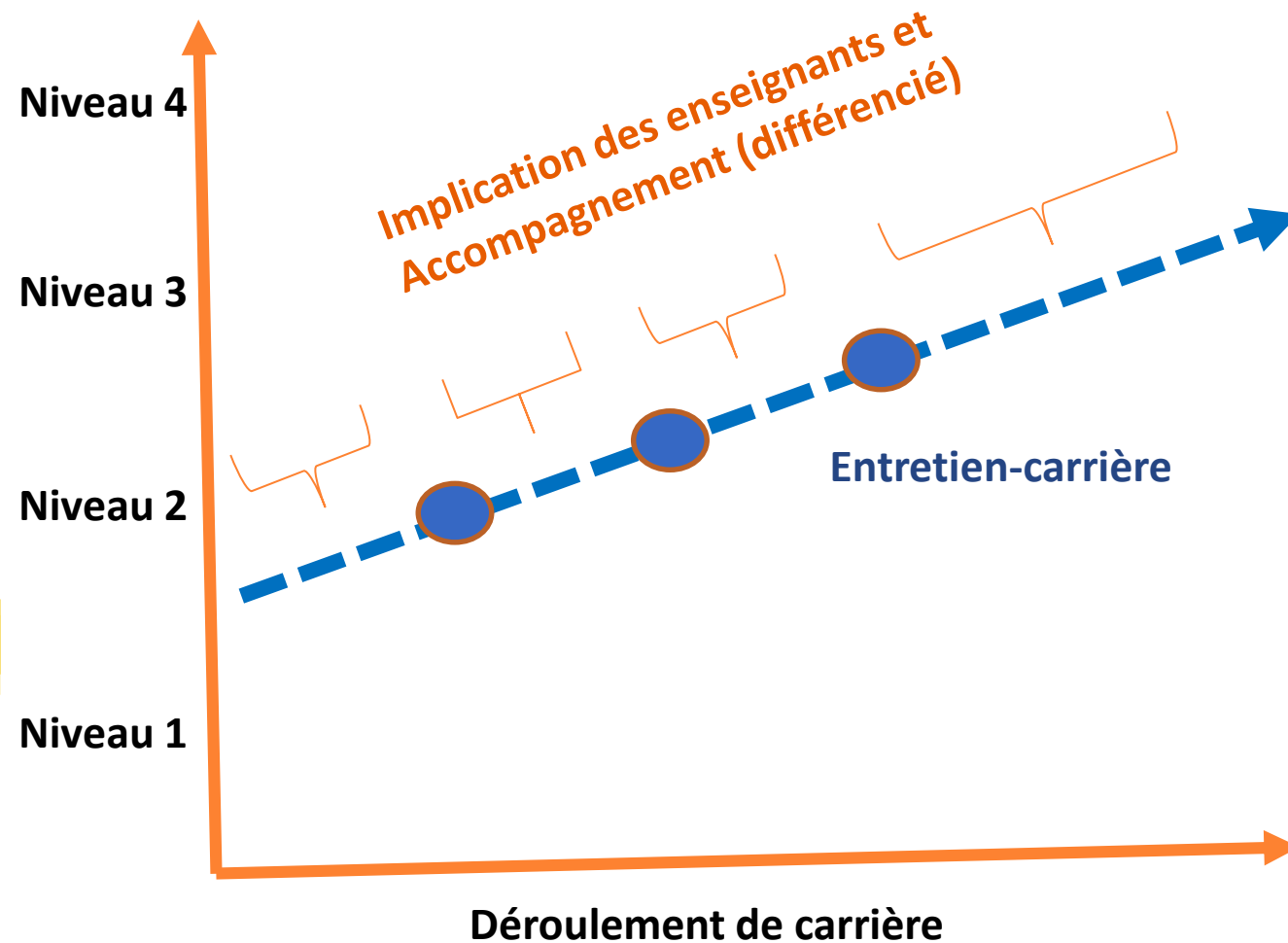
Enseignant au début de l'année scolaire .



Professeur à la fin de l'année scolaire .



Des compétences



Clarté des attendus

Renforcement progressif des compétences tout au long de la carrière

- Positionnements ponctuels - Equité
- Implication des enseignants
- Accompagnement

Changement de posture pour les enseignants, les chefs d'établissement, les inspecteurs



4 QUELS ENJEUX ?

(enseignants / CE / institution)



Pour les enseignants



Avoir une meilleure connaissance de ce qu'on attend de lui



S'impliquer dans son évaluation : pro-action



Mieux gérer sa formation et sa carrière

Pour les chefs d'établissement



Informier, rassurer les enseignants



Accompagner et évaluer les enseignants:
posture de management renforcée.



Collaboration renforcée CE / Inspecteur

Pour l'institution



Identifier, organiser – peut-être repenser, les possibilités d'accompagnement mise au service des établissements

ANIMATIONS PÔLE PEP 2017-2018

PROF AU STOP?... PROF AU TOP!

Pour surmonter les **DIFFICULTÉS PROFESSIONNELLES** des **RÉPONSES** sont **POSSIBLES...**

Contactez le pôle Ressources Humaines de la DDEC, service « Accompagnement des enseignants » au **02 51 81 64 59** ou profautop@ec44.fr



formiris



Rôle central du chef d'établissement

Statut de l'EC – juin 2013

Le chef d'établissement a la responsabilité pastorale, éducative, pédagogique, administrative et matérielle de l'établissement

(article 145 à 152 – Section 4 - Statut de l'Enseignement catholique - juin 2013).

Statut du chef d'établissement – mars 2017

2.7 Dans le cadre de sa fonction d'animation pédagogique, **le chef d'établissement a la charge du choix, de la formation et du perfectionnement des membres de la communauté professionnelle et des bénévoles**, dans le souci du bien de l'établissement et de son caractère spécifique (...).

Conformément à la réglementation en vigueur, le chef d'établissement :

* **donne aux autorités académiques son appréciation sur la pratique professionnelle des maîtres ;**



LE PPCR.

Entretien avec monsieur
Bernard LE GALL, adjoint de
l'inspecteur d'académie pour le
1^{er} degré.

inspection académique
Loire-Atlantique 

Éducation
nationale
enseignement
supérieur
recherche



Entretien avec monsieur
Bernard LE GALL, adjoint de
l'inspecteur d'académie pour le
1^{er} degré. Interview

inspection académique
Loire-Atlantique 

Éducation
nationale
enseignement
supérieur
recherche





1.PPCR : Procédure.

Les ambitions du protocole

1- Une revalorisation de la carrière

2- Une restructuration de la carrière

3- Une réflexion sur la prise en compte de la valeur professionnelle et de l'accompagnement des enseignants

1

Revalorisation de la carrière

- Augmentations de salaires ponctuelles: transformation de primes en points d'indice + part retraite
- Nouvelles grilles au 1^{er} sept 2017 (opérations de reclassement nécessaires)
- Echelonnement jusque 2020



2

Restructuration de la carrière

indice majoré

CARRIÈRE ACTUELLE

Aujourd'hui,
j'ai la possibilité
de terminer
ma carrière
en hors-classe.

990
950
910
870
830
790
750
710
670
630
590
550
510
470
430
390
350

classe normale
IM 432 - 658

stage IM 349 - 376

hors-classe
IM 495 - 783

CARRIÈRE RÉNOVÉE

Demain, je déroulerai
une carrière normale en
hors-classe et je pourrai
la terminer en classe
exceptionnelle.

hors-classe
IM 590 - 821

classe normale
IM 441 - 673

stage IM 390

classe exceptionnelle HeA
IM 890 - 972

classe exceptionnelle
IM 695 - 830

3

Prise en compte de la valeur professionnelle et de l'accompagnement des enseignants

La prise en compte de la valeur professionnelle et l'accompagnement des enseignants

Auto-évaluation / évaluation formative = accompagnement

- Accompagnement des enseignants,

- Appréciation de la valeur professionnelle et avancement.

Evaluation sommative = entretien de carrière

Le rendez-vous de carrière est adossé à l'appréciation de la valeur professionnelle.

Ces 2 temps sont dissociés



RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE :

C'est :

📌 **UNE INSPECTION EN CLASSE**

📌 **UN ENTRETIEN AVEC L'IEN**

NOUVEAU

📌 **UN ENTRETIEN AVEC LE CHEF D'ETABLISSEMENT**

Les Rendez-vous de carrière



4 rendez-vous de carrière, des accélérations possibles et de nouvelles perspectives

Carrière rénovée en classe normale
d'un personnel enseignant, d'éducation
ou d'orientation-psychologue

1^{er} rendez-vous
de carrière

2^e rendez-vous
de carrière

3^e rendez-vous
de carrière



1^{er} RV

Autour de la 7^{ème} année, au 6^{ème} échelon
(pour avancement de carrière d'un an – 30%)

2^{ème} RV

Autour de la 13^{ème} année, au 8^{ème} échelon
(pour avancement de carrière d'un an – 30%)

3^{ème} RV

Autour de la 20^{ème} année, au 9^{ème} échelon
(pour accès à la hors classe)

4^{ème} RV

Au cours de la Hors Classe
(pour accès à la classe exceptionnelle)



INSPECTION ET ENTRETIEN CARRIERE

REFINDEZ-VOUS CARRIÈRE

L'inspection en situation professionnelle



RENDEZ-VOUS CARRIERE



Deux entretiens



I.E.N.

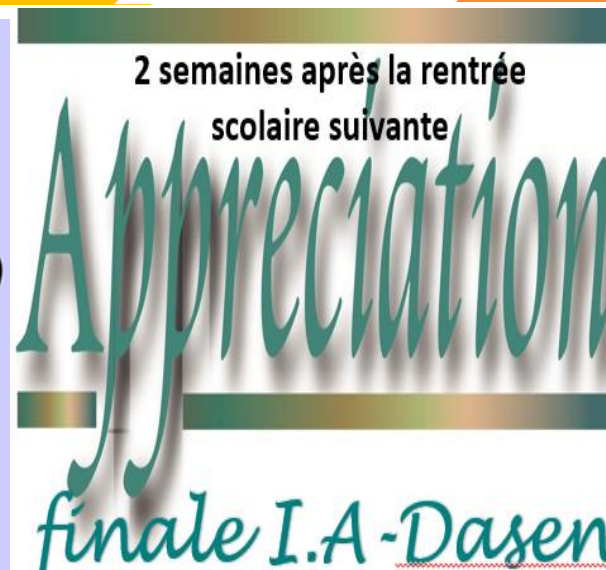


Chef
d'établissement

Compte-rendu du rendez-vous carrière

**Pas de rapport
d'inspection**

Niveau d'expertise	A conseiller	Formateur	Travailleur	Expert
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (différence référentiel 2013 : P1)				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (7 et P2)				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3, 4 et P2)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P2)				
Coopérer au sein d'une équipe (10)				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11, 12 et 13)				
Instaurer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (3, 2, 6)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)				
Développer dans une démarche individuelle et collective le développement professionnel (14)				



L'accès à la HC

Les personnels pourront accéder à la hors-classe à partir de **deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon.**

En 2017, les taux d'accès à la hors-classe sont respectivement de 5,5 % pour les professeurs des écoles et de 7 % pour les professeurs du second degré. **À terme, les taux d'accès convergeront vers le taux du second degré.**

Création d'un 7^{ème} échelon à la HC à compter de 2020.

Pour la Hors Classe : un barème national (en cours) et composé de deux éléments :

- - l'ancienneté dans la plage d'appel (2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (aujourd'hui c'est le 7^{ème} dans les textes mais dans la pratique c'est plutôt le 11^{ème}, la réforme vient consolider la pratique)
- - l'appréciation du Recteur

30

Le ratio promus / promouvables va être modifié pour garantir le même nombre qu'actuellement de promus.

A noter : pour ceux qui seraient situés au-delà du 9^{ème} échelon : prises en compte des notes et appréciations précédentes.



Missions ou responsabilités particulières listées par arrêté du 11 août 2017 / JO 31 août 2017 fixant la liste des fonctions particulières des maîtres exerçant dans les établissements privés sous contrat

- Décret 93.55 du 15/01/1993 Coordination et suivi d'une division – Orientation des élèves
- Enseignement en zone « sensible »
- Enseignement supérieur
- Directeur d'école ou enseignant dans une classe unique
- Formateur
- Référent auprès d'élèves en situation de handicap
- Etc...

Procédure

(grades,
calendriers,
entretien carrière,
accès HC et classe
exceptionnel)

- RV de carrière des CE enseignants ?
- Enseignants spécialisés et / ou sur plusieurs établissements : RV carrière et accompagnement ?
- Absence d'un enseignant (arrêt, congé parental) au moment de son RV carrière.
- Inspecté l'an dernier et éligible au RV de carrière cette année ?
- Place des CE au moment de l'inspection en classe ?



2.PPCR : Les outils.

NICOLE, APPELEZ LA
SÉCURITÉ: NOUS AVONS
UN AGITATEUR QUI VIENT
NOUS PARLER D'INNOVATION
PÉDAGOGIQUE!

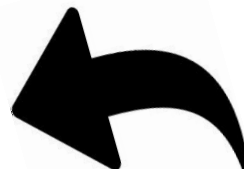
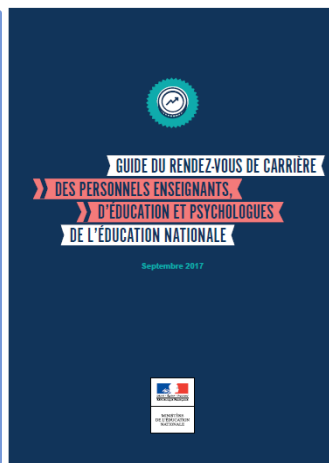


LES OUTILS DU PPCR

2

Guide du rendez-vous de carrière

moment privilégié pour un regard sur une période et perspectives



3

Compte-rendu d'évaluation professionnelle des enseignants

	Niveau d'expertise	A conseiller	Satisfait	Très satisfait	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (03.1 - 03)					
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans les activités la maîtrise de la langue écrite et orale des élèves (7 et 02)					
Structurer, mettre en œuvre et assurer des pratiques d'enseignement et d'apprentissage tenant compte de la diversité des élèves (2,4 et 02)					
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (04)					
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (05)					
Coopérer au sein d'une équipe (10)					
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (3.1, 3.2 et 10)					
Instaurer et maintenir un climat propice aux apprentissages (04)					
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (3,0,03)					
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (0)					
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (04)					

1

Référentiel des compétences professionnelles

1

Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation

arrêté du 1-7-2013 - J.O. du 18-7-2013

ANNEXE 6
p.27-39



19 COMPÉTENCES

14

compétences communes
à tous les professeurs
et personnels d'éducation

(désigné par la lettre C)

5

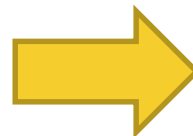
compétences communes
à tous les professeurs

(désigné par la lettre P)

19 compétences



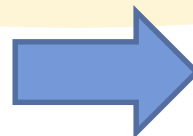
17
compétences



Compte-rendu
du rendez-vous carrière

Niveau d'acquisition	A	B	C	D	E
Maitriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (différence référentiel 2013 - 13)					
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (27 et 30)					
Construire, mettre en œuvre et adapter des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (2)					
Organiser son enseignement (16)					
Agir en Adjoint(e) responsable et selon des principes éthiques (1,2,3,5)					
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (2)					
Organiser dans une démarche individualisée et collective le développement professionnel (15)					

2
compétences



Préalables
diffusés

C1

Faire partager
les valeurs de la République



valeurs et cadre d'exercice



C2

Inscrire son action dans le cadre
des principes fondamentaux
du système éducatif et
dans le cadre réglementaire de l'école



C3
Connaître les élèves
et les processus d'apprentissage

C4
Prendre en compte
la diversité des élèves



© Can Stock Photo - csp11398328

Accompagnement différencié



C5
Accompagner les élèves
dans leur parcours de formation



C8

Utiliser une langue vivante étrangère dans les situations exigées par son métier

Professionnel communicant

C9

Intégrer les éléments de la culture numérique nécessaires à l'exercice de son métier



C10

Coopérer au sein d'une équipe

C11

Contribuer à l'action de la communauté éducative

Professionnel dans la relation



C12

Coopérer avec les parents d'élèves

C13

Coopérer avec les partenaires de l'école

P1

Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique

P2

Maîtriser la langue française dans le cadre de son enseignement

P 3

Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves

P 4

Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves

P 5

Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves

POURQUOI
CES TENUES
DE RUGBY ?



POUR QUE VOUS
RECONNAISSIEZ
QU'ON BOSSE
EN ÉQUIPE.



2

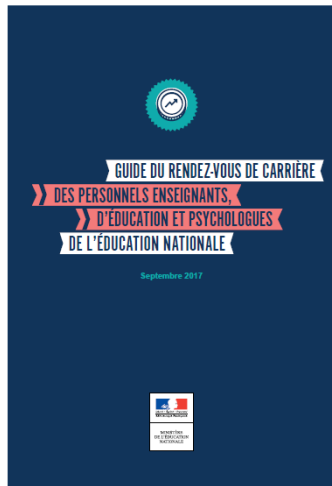
Guide du rendez-vous de carrière

moment privilégié
pour un regard sur
une période et
perspectives



VERSION ECOLE PRIVEE A VENIR

SOMMAIR E



Pages 1 à 6

Présentation générale

Pages 7 à 48

Annexes

- | | | |
|-----------------|---------|---|
| ANNEXE 2 | p.12 | Calendrier du RDV Carrière |
| ANNEXE 3 | p.13-14 | Modèle du CR du RDV Carrière |
| ANNEXE 4 | p.23-24 | Document référence de l'entretien |
| ANNEXE 6 | p.27-39 | Référentiel de compétences professionnelles |

Document d'aide à la préparation du rendez-vous carrière

ANNEXE 4

p.23-24

ANNEXE 4 : DOCUMENT DE RÉFÉRENCE DE L'ENTRETIEN

Aide à la préparation du rendez-vous de carrière

Corps enseignants
CPE et Psy-EN

PREPARATION DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

I Prof

Portfolio de l'enseignant



Que trouve-t-on dans I-Prof ?

- Son dossier administratif
- Des textes législatifs et réglementaires
- Les perspectives de carrière
- ...

PREPARATION DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

Où trouver l'Prof

<http://www.ac-nantes.fr/>

Adresse académique : outil de communication entre IEN/CE et enseignant



Prérequis :

- Etre capable de consulter sa boîte mail et gérer son compte académique
- Si mot de passe (NUMEN) perdu
 - Cliquer sur « mot de passe oublié » et suivre la procédure
 - Si blocage Contacter Christian Boré

Conseils

- Paramétrer une redirection vers une adresse perso sans « conserver une copie du message »
<https://www.ec44.fr/tice/redirection-compte-academique/>
- Utiliser le Webmail académique pour les réponses (risque de spams, et donc non lecture, dans la boîte des IEN)

PREPARATION DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

SIAE

Service d'Information d'Aide à l'Evaluation des personnels enseignants

INTERFACE DU RENDEZ VOUS CARRIERE



PREPARATION DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

I – PARCOURS PROFESSIONNEL



II – COMPETENCES MISES EN ŒUVRE

GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS,
D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

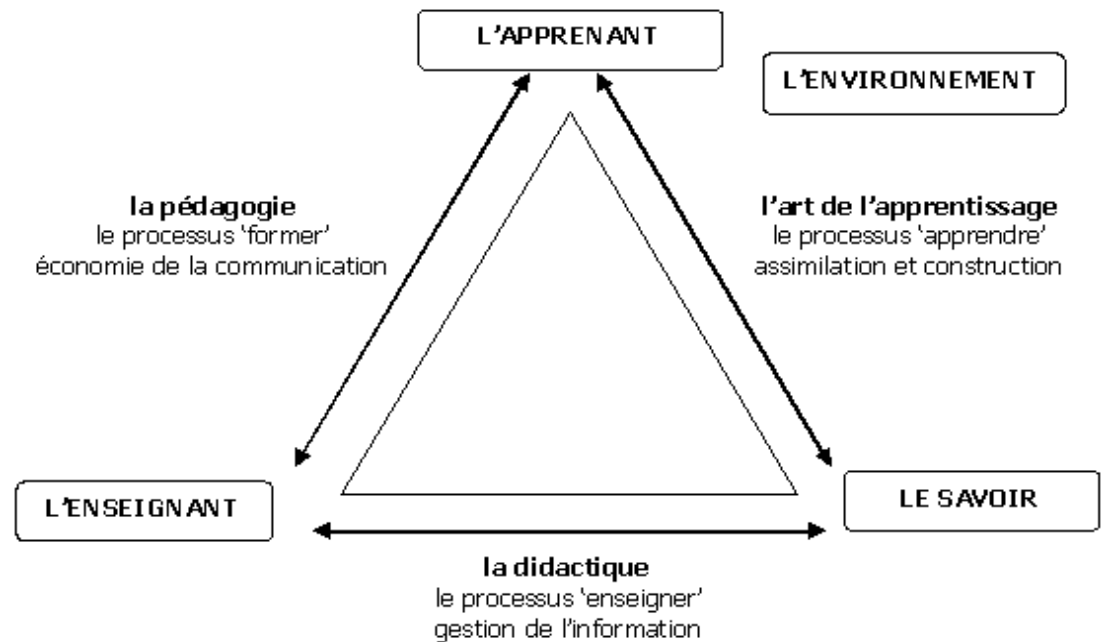
II - Compétences mises en œuvre dans le cadre de son parcours professionnel

1 - L'agent dans son environnement professionnel propre (la classe, le CDI, la vie scolaire, le CIO) : compétences liées à la maîtrise des enseignements, compétences scientifiques, didactiques, pédagogiques, éducatives et techniques

L'agent expose les réalisations et les démarches qui lui paraissent déterminantes pour caractériser la mise en œuvre de ses compétences et leur contribution aux progrès et au développement de tous les élèves (20 lignes maximum)

20 lignes max

1 – Compétences liées à la maîtrise des enseignements



II – COMPETENCES MISES EN ŒUVRE

GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS,
D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

2 - L'agent inscrit dans une dimension collective

L'agent s'appuie sur quelques exemples concrets et contextualisés pour analyser sa participation au suivi des élèves, à la vie de l'école/l'établissement et son implication dans les relations avec les partenaires et l'environnement (20 lignes maximum).

20 lignes max

2 – L'agent inscrit dans une dimension collective



II – COMPETENCES MISES EN ŒUVRE

GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS,
D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

3 – Démarche de développement professionnel

3 - L'agent et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

L'agent décrit les démarches accomplies pour développer cette compétence telle qu'explicitée dans le référentiel et formule ses besoins d'accompagnement (10 lignes maximum).

10 lignes max



III – SOUHAIT(S) D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

III - Souhait(s) d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions

L'agent qui le souhaite formule ses souhaits d'évolution professionnelle et de diversification des fonctions : tuteur, coordonnateur, formateur, formateur académique, mobilité vers d'autres types d'établissement scolaires, vers d'autres publics (établissement en EP, élèves à besoins éducatifs particuliers, collège, lycée, post bac, enseignement à l'étranger,...), vers d'autres métiers de l'enseignement, vers les corps d'encadrement, vers d'autres corps de la fonction publique, etc. (20 lignes maximum).

20 lignes max



3

Compte-rendu du rendez-vous carrière

ANNEXE 3
p.13-14

Niveau d'expertise	A conseiller	Formateur	Travailleur	Expert
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (référence référentiel 2013 : P1)				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (7 et P2)				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3, 4 et P2)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P2)				
Coopérer au sein d'une équipe (10)				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11, 12 et 13)				
Instaurer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (3, 2, 6)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)				
Développer dans une démarche individuelle et collective le développement professionnel (14)				

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique	P1			
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves	P2 et C7			
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)	P3 C3 C4			
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves	P4			
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves	P5			

Partie IEN

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Coopérer au sein d'une équipe	C10			
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement	C11	C12	C13	
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages	P4			

Partie chef d'établissement (?)

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
--------------------	--------------	--------------	-------------------	-----------

Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques	C6			
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation	C5			
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel	C14			

Partie commune IEN-chef d'établissement

Les appréciations littérales

Appréciation générale des évaluateurs

Dans le 2nd degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes) :

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (pour le 2nd degré) (10 lignes) :

Observations de l'agent

10 lignes maximum

APPRECIATION



Faire un retour sur le parcours professionnel

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
	✓		
✓			
		✓	

Illustrer les croix cochées

FORMATION

ETHIQUE

RELATION

CLIMAT DE CLASSE

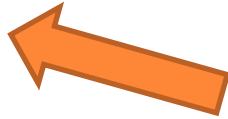
Ecrire ce qui fait réussite et ce qui est difficile



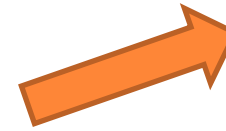
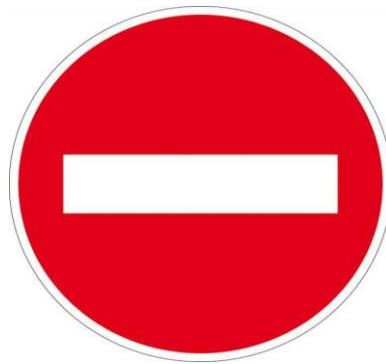
Quelques vigilances

Ecrit neutre, professionnel

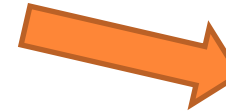
Remarques
personnelles



Ironie, jugement



Subjectif



Terminologie du
Recteur



Signifier un enseignant remarquable

Signifier un enseignant en difficulté

... arguments à l'appui

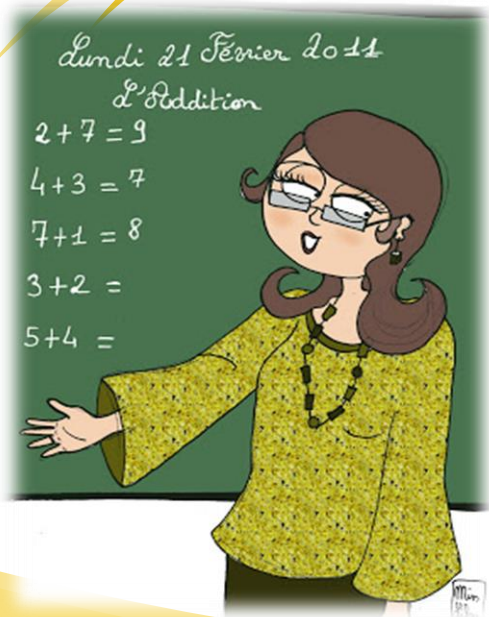
Outils (référentiel des 19 compétences, grille d'évaluation, guide du RV de carrière, annexe 4, SIAE, I-prof)

- Quels repères d'évaluation, formative ou sommative ?
- Qu'est-ce qu'on renvoie à l'enseignant et comment ?
- Formulation des appréciations : peut-on utiliser « très satisfaisant » et « excellent » et quand ?
- Verso du document, les appréciations : dans quel ordre les rédige-t-on ?
Quels liens IEN et CE pour remplir le document, quelles interactions ?



Etude de cas

Mme DURAND Roselyne

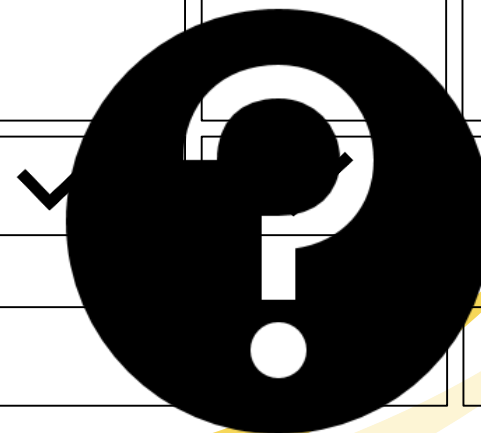


M. DUPONT Anthony

Les 3 compétences relevant du CE



	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Coopérer au sein d'une équipe (10)	✓			
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11, 12 et 13)				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)		✓		
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)		✓		
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				



Les 3 compétences relevant du CE et de l'IEN

Coopérer au sein d'une équipe (10)

Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11, 12 et 13)

Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)

Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)

Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)

S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)

10. Coopérer au sein d'une équipe

11. Contribuer à l'action de la **communauté éducative**

12. Coopérer avec les **parents** d'élèves

13. Coopérer avec les **partenaires** de l'école

P4. Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves.

1 Faire partager les **valeurs de la République**
2 Inscrire son action dans le cadre des principes fondamentaux du **système éducatif** et dans le cadre réglementaire de l'école
6 Agir en **éducateur responsable** et selon des **principes éthiques**

5 Accompagner les élèves dans leur parcours de formation

14 S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

S'appropriier la grille

Consigne n°1 : Repérer dans la description les éléments qui permettent d'évaluer les compétences.

Consigne n°2 : Positionner les niveaux d'expertise sur le compte rendu du rendez-vous carrière pour ces trois compétences (à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent) et justifiez-vous !

QUELQUES REPERES

BON ENSEIGNANT = SATISFAISANT

NECESSITE DE DESCRIPTEURS

ET LE CARACTERE PROPRE?



Les indicateurs

LA LOGIQUE d'une échelle descriptive

S'engager dans une démarche individuelle ou collective de développement professionnel

	1	2	3	4	← Echelons
A	+	++	+++	++++	
B					DESCRIPTEURS
↑					

**Domaines
ou éléments
observables**

ECHANGER AUTOUR DE REPÈRES COMMUNS

1. Choisir un ou deux domaines observables
2. Proposer quelques repères d'évaluation communs

Exemple

P4 Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages. Evaluateur : CE1

Formation des enseignants

Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation

NOR : MENE1315928A
arrêté du 1-7-2013 - J.O. du 18-7-2013
MEN - DGESCO A3-3

P 4. Organiser et assurer un mode de fonctionnement du

- Installer avec les élèves une relation de confiance et de
 - Maintenir un climat propice à l'apprentissage et un mo
 - Rendre explicites pour les élèves les objectifs
 - Favoriser la participation et l'implic
 - Instaurer un cadre de travail et des ... durant la sé
 - Recourir à des stratégies adéquates pour prévenir l'éme
- manifestent.

Exemple

P4 Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages. Evaluateur : CE1

Formation des enseignants

Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation

NOR : MENE1315928A
arrêté du 1-7-2013 - J.O. du 18-7-2013
MEN - DGESCO A3-3

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

Compte rendu d'évaluation professionnelle des enseignants

Descripteurs

NOR : MENE1315928A
 arrêté du 1-7-2013 - J.O. du 18-7-2013
 MEN - DGESCO A3-3

P4 Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages. Evalueur : CE1

Compétence P4 du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (Arrêté du 1^{er} juillet 2013. BO n°30 du 25/07/2013)

- Installer avec les élèves une relation de confiance et de bienveillance.
- Maintenir un climat propice à l'apprentissage et un mode de fonctionnement efficace et pertinent pour les activités.
- Recourir à des stratégies adéquates pour prévenir l'émergence de comportements inappropriés et pour intervenir efficacement s'ils se manifestent

En particulier, à l'école

- A l'école maternelle, savoir accompagner l'enfant et ses parents dans la découverte progressive de l'école, de ses règles et de son fonctionnement, voire une adaptation de la première scolarisation en impliquant, le cas échéant, d'autres partenaires.
- Adapter notamment avec les jeunes enfants, les formes de communication en fonction des situations et des activités (posture, interventions, consignes, conduites d'étayage)
- Apporter les aides nécessaires à l'accomplissement des tâches proposées, tout en laissant aux enfants la part d'initiative et de tâtonnement associée aux apprentissages
- Gérer le temps en respectant les besoins des élèves, les nécessités de la classe et les besoins des classes à plusieurs niveaux.
- Gérer l'espace pour favoriser la diversité des expériences et des apprentissages, en particulier dans les classes à plusieurs niveaux.

Niveau 2

Niveau 3

THEME / SUJET	1 A consolider	2 Satisfaisant	3 Très satisfaisant	4 Excellent
Descripteurs Académie de Nantes Mai 2017. Premier degré. Enseignants		Met en place et maintient un cadre permettant un déroulement efficace des activités usuelles de la classe. Enonce et explicite l'objet des apprentissages. Donne un droit à l'erreur et évite l'effet stigmatisant. Dynamise les échanges entre les élèves. Repère et désamorce un comportement qui nuit au fonctionnement du groupe. Veille au respect des règles de sécurité.	Adopte une organisation spatiale et temporelle en fonction de l'âge des élèves et des activités proposées. Explicite les enjeux et les attendus, utilise l'erreur dans les productions et les raisonnements des élèves comme un levier pour la construction des apprentissages, s'en sert pour ajuster et redéfinir ses objectifs pédagogiques et sa stratégie d'aide. Favorise la collaboration entre les élèves. Réagit de manière pertinente et proportionnée face à un comportement inapproprié.	

Extrait du BO 25/07/2013

L'extrait de la grille d'évaluation

Installer et maintenir un climat propice aux
apprentissages (P4)

REPERES POUR L'EVALUATION DES ENSEIGNANTS

P4 Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages. Evalueur : CE1

Compétence P4 du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (Arrêté du 1^{er} juillet 2013. BO n°30 du 25/07/2013)

- Installer avec les élèves une relation de confiance et de bienveillance.
- Maintenir un climat propice à l'apprentissage et un mode de fonctionnement efficace et pertinent pour les activités.
- Recourir à des stratégies adéquates pour prévenir l'émergence de comportements inappropriés et pour intervenir efficacement s'ils se manifestent

En particulier, à l'école

- A l'école maternelle, savoir accompagner l'enfant et ses parents dans la découverte progressive de l'école, de ses règles et de son fonctionnement, voire une adaptation de la première scolarisation en impliquant, le cas échéant, d'autres partenaires.
- Adapter notamment avec les jeunes enfants, les formes de communication en fonction des situations et des activités (posture, interventions, consignes, conduites d'étayage)
- Apporter les aides nécessaires à l'accomplissement des tâches proposées, tout en laissant aux enfants la part d'initiative et de tâtonnement propice aux apprentissages
- Gérer le temps en respectant les besoins des élèves, les nécessités de l'enseignement et des autres activités, notamment dans les classes maternelles et les classes à plusieurs niveaux.
- Gérer l'espace pour favoriser la diversité des expériences et des apprentissages, en toute sécurité physique et affective, spécialement pour les enfants les plus jeunes.

THEME / SUJET	1 A consolider	2 Satisfaisant	3 Très satisfaisant	4 Excellent
Descripteurs Académie de Nantes Mai 2017. Premier degré. Enseignants		Met en place et maintient un cadre permettant un déroulement efficace des activités usuelles de la classe. Enonce et explicite l'objet des apprentissages. Donne un droit à l'erreur et évite l'effet stigmatisant. Dynamise les échanges entre les élèves. Repère et désamorce tout comportement qui nuit au fonctionnement du groupe. Veille au respect des règles	Adopte une organisation spatiale et temporelle en fonction de l'âge des élèves et des activités proposées. Explicite les enjeux et les attendus, utilise l'erreur dans les productions et les raisonnements des élèves comme un	

Descripteurs
proposés par
l'inspection
académique

P4 Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages. Evalueur : CE1

Compétence P4 du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (Arrêté du 1^{er} juillet 2013. BO n°30 du 25/07/2013)

- Installer avec les élèves une relation de confiance et de bienveillance.
- Maintenir un climat propice à l'apprentissage et un mode de fonctionnement efficace et pertinent pour les activités.
- Recourir à des stratégies adéquates pour prévenir l'émergence de comportements inappropriés et pour intervenir efficacement s'ils se manifestent

En particulier, à l'école

- A l'école maternelle, savoir accompagner l'enfant et ses parents dans la découverte progressive de l'école, de ses règles et de son fonctionnement, voire une adaptation de la première scolarisation en impliquant, le cas échéant, d'autres partenaires.
- Adapter notamment avec les jeunes enfants, les formes de communication en fonction des situations et des activités (posture, interventions, consignes, conduites d'étayage)
- Apporter les aides nécessaires à l'accomplissement des tâches proposées, tout en laissant aux enfants la part d'initiative et de tâtonnement propice aux apprentissages
- Gérer le temps en respectant les besoins des élèves, les nécessités de l'enseignement et des autres activités, notamment dans les classes maternelles et les classes à plusieurs niveaux.
- Gérer l'espace pour favoriser la diversité des expériences et des apprentissages, en toute sécurité physique et affective, spécialement pour les enfants les plus jeunes.

THEME / SUJET	1 A consolider	2 Satisfaisant	3 Très satisfaisant	4 Excellent
<p>Descripteurs Académie de Nantes Mai 2017.</p> <p>Premier degré. Enseignants</p>		<p>Met en place et maintient un cadre permettant un déroulement efficace des activités usuelles de la classe.</p> <p>Enonce et explicite l'objet des apprentissages. Donne un droit à l'erreur et évite l'effet stigmatisant.</p> <p>Dynamise les échanges entre les élèves. Repère et amortise un comportement qui nuit au fonctionnement du groupe.</p> <p>Veille au respect des règles de sécurité.</p>	<p>Adopte une organisation spatiale et temporelle en fonction de l'âge des élèves et des activités proposées.</p> <p>Explicite les enjeux et les attendus, utilise l'erreur dans les productions et les raisonnements des élèves comme un levier pour la construction des apprentissages, s'en sert pour ajuster et redéfinir ses objectifs pédagogiques et sa stratégie d'aide.</p> <p>Favorise la collaboration entre les élèves. Réagit de manière pertinente et proportionnée face à un comportement inapproprié.</p>	

Implication dans la gestion des élèves en dehors de la classe (inter-cours, couloirs, cours...)

1 N'intervient pas auprès des élèves en dehors de sa classe

2 Signale aux collègues, au CE1 des dysfonctionnements repérés en dehors de sa classe

3 Intervient directement auprès des élèves, de façon approprié lorsqu'il observe des comportements inadaptés en dehors de sa classe

4 Propose des actions éducatives relatives au comportement des élèves au sein de l'établissement

Proposition:

En groupe de proximité

Au regard des textes: BO et propositions « rectorat »

1. Identifier un ou deux domaines observables
2. Proposer quelques repères communs
3. Quelles utilisations possibles de ces indicateurs ?

Mise en commun : retour sur le travail de groupe

- **Quelles utilisations possibles de ces indicateurs ?**

Précautions

- Les propositions ne seront pas transposables partout
- Des choses simples, observables dont vous pouvez (ou vos adjoints) avoir connaissance
- Intégrer le caractère propre et le fonctionnement particulier de nos établissements.

Quelles utilisations de ces indicateurs ?

gtrgqu





3 PPCR: l'accompagnement des enseignants

CONNOTATIONS SEMANTIQUES

Suivi, soutien, aide , guidance , conseil
 , assistance , tutorat, mentorat,
 parrainage , médiation, entraide ,
 mutualisation , évaluation formative,
 mise en réseau, coopération ,
 étayage , régulation , escorte,
 conduite, guidage, orientation ,
 compagnonnage ,.....

ACCOMPAGNEMENT

1. **L'accompagnement** , une composante du PPCR.
2. L'accompagnement des enseignants:
Qui, Quand, Quoi, Comment?
3. **L'Enseignant** Acteur de son parcours professionnel.
4. **Le Chef d'Etablissement** garant de l'accompagnement des enseignants.



1. L'ACCOMPAGNEMENT , COMPOSANTE DU PPCR

De nouvelles modalités d'évaluation

Deux éléments complémentaires

Un **ACCOMPAGNEMENT**
des personnels...
tout au long de leur
parcours professionnel

ET

Des **RENDEZ-VOUS**
de **CARRIERE**

De nouvelles modalités d'évaluation

Une réforme qui confère à l'évaluation un rôle formatif prépondérant

Tout enseignant bénéficie d'un
**accompagnement
continu** dans son parcours
professionnel

Accompagnement
**individuel ou
collectif**

Suite à **demande des
personnels** ou
**initiative de
l'Administration**

Dans le Code de l'Éducation...
Livre IX –Titre 1 –Chapitre IV- Section 4

« **Accompagnement**, appréciation de
la valeur professionnelle, avancement,
mouvement et classement ».

Dans le Code de l'Éducation...

« Les maîtres contractuels ou agréés bénéficient, comme les enseignants titulaires en fonction dans les établissements d'enseignement publics, **d'un accompagnement dans leur parcours professionnel.**

Cet accompagnement peut être individuel ou collectif. Il répond soit à une demande des personnels soit à une initiative des personnels d'inspection ou du chef d'établissement. »

Art R.914-59

En référence au Statut de l'EC ...



art. 76 **L'accompagnement** des personnes comporte en même temps un aspect professionnel et un aspect institutionnel qui doivent être pris en compte et articulés.

Dans le respect des textes qui les régissent, les temps d'évaluation des professeurs et des personnels sont des moments privilégiés, pour considérer l'activité de chacun à la lumière des orientations du projet éducatif de l'école et pour promouvoir les personnes ou permettre leur mobilité.

En référence au Statut de l'EC ...



Art 78 : Le chef d'établissement, en lien avec l'autorité de tutelle, veille à ce que **l'accompagnement des personnes soit à la mesure des besoins, les incite à participer aux formations indispensables** et s'assure que les initiatives nécessaires à cette fin sont bien prises.

ARTICULATION

DEMARCHES
d'ACCOMPAGNEMENT

ET

RENDEZ-VOUS
de CARRIERE

- Les dispositifs d'accompagnement contribuent au **développement de la professionnalité de l'enseignant**
- l'entretien de carrière permet de **rendre compte et d'évaluer les nouveaux besoins.**

En résumé , pourquoi l'accompagnement ?

- Un droit pour les enseignants
- Par conviction de sa nécessité : garantir le professionnalisme
- Pour éviter les recours





2. L' ACCOMPAGNEMENT DES ENSEIGNANTS: QUI, QUAND, QUOI, COMMENT?

TYPOLOGIES D'ACCOMPAGNEMENT

- L'accompagnement pédagogique
- L'accompagnement psychologique
- L'accompagnement matériel
- L'accompagnement social
- L'accompagnement professionnel
- L'accompagnement formatif

Accompagnement des enseignants:

Qui? Quand, Quoi, Comment?



- Tous les enseignants
 - Accompagnement privilégié des T1 et T2 (visites d'accompagnement , conseils personnalisés)
 - Accompagnement des personnels signalés en difficultés

Accompagnement des enseignants: Qui, Quand, Quoi, Comment ?

1. Ressources internes



Etablissement formateur / Communauté apprenante



1. Ressources INTERNES

- Entretien d'accueil et/ou bilan périodique avec chaque enseignant (livret d'accueil)
- Temps de mutualisation entre enseignants
- Temps d'analyse de pratique, cercle d'entraide





1. Ressources INTERNES

- Accompagnement par des pairs
- Concertation, journées pédagogiques, groupes de travail de cycles ou disciplinaires
- Ressources numériques
- formation en ligne.



M@gistère : un dispositif de formation continue tutorée et interactive

FAIRE ENTRER L'ÉCOLE DANS L'ÈRE DU NUMÉRIQUE



M@GISTÈRE

Accompagner la formation continue des enseignants

4



- 1** Le professeur candidat ou est invité à participer à des actions de formation dans le cadre des animations pédagogiques, du PDF ou du PAF.
- 2** L'enseignant accède à son parcours depuis la plateforme de formation et actualise ses connaissances, à son rythme, dans un parcours personnalisé. L'enseignant rencontre ses pairs pour échanger, collaborer, mutualiser y compris à distance.
- 3** Un suivi et un accompagnement par un formateur de proximité en présence et/ou à distance.
- 4** Le professeur met en œuvre avec les élèves les compétences acquises. Il fait le lien entre l'activité de formation et les effets dans la classe.



L'ESSENTIEL

- ▶ Un service inscrit dans la politique nationale de formation des professeurs des écoles (décret des 108 heures)
- ▶ Une plateforme unique permettant à l'enseignant de se former où il le souhaite (école, domicile...)
- ▶ Une offre de formation personnalisée où l'enseignant est placé en responsabilité
- ▶ Une interface simple permettant de suivre sa progression
- ▶ Des parcours de qualité produits par la DGESCO, les académies, l'Ifé, Canopé et les ESPE

#EcoleNumerique © ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - juillet 2014

© MEN



éduscol

Informier et accompagner les professionnels de l'éducation

Pour le premier degré

- Un ensemble de sites et de services pour informer et accompagner les professionnels de l'éducation.

C | A | N | O | P | É



Réseau Canopé : le réseau de création et d'accompagnement pédagogique:

- ressources pédagogiques sur tous les supports, afin d'accompagner la formation des enseignants, de manière innovante et pédagogique.

Néopass@ction



ACCUEIL RESSOURCES VIDÉOS FORMATION

Inscription

Connexion

PLATEFORME NÉOPASS@CTION

Présentation des thèmes



Un outil proposé par :
[le centre Alain Savary](#)



En partenariat avec :
[la Chaire UNESCO IFÉ-ENS de Lyon](#) "Former les enseignants au XXIème siècle"

Accompagnement des enseignants: Qui, Quand, Quoi, Comment ?

2. Ressources externes





2. Ressources Externes

- Travail pédagogique en CLE
- Animation PEP
- Plan de formation de l'établissement via les organismes de formation
- Accompagnement « pôle RH-DDEC » (MAF, P2A, ED)





2. Ressources Externes

- Dispositif tutorat FORMIRIS
- Accompagnement à la prise de responsabilités et évolution de carrière (BOPEC, Formation enseignants ressources, CE, Adjoint de direction...)
- Accompagnement à la reconversion. (bilan de compétences / changement de discipline...)

formiris

2. Ressources Externes



- <http://formiris-pdl.formiris.org/>

Évoluer dans sa
pratique d'enseignant

Évoluer dans son
parcours professionnel

Les droits et démarches
pour se former



3. L'ENSEIGNANT ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

L'Enseignant Acteur de son parcours professionnel

Des pistes possibles



- S'appropriier le référentiel des 19 compétences professionnelles
- Outil de relecture de pratiques au regard de ce référentiel (Cf. grille suppléants)
- S'auto positionner sur le référentiel à l'aide de descripteurs

<http://www.education.gouv.fr/cid73215/le-referentiel-de-competences-des-enseignants-au-bo-du-25-juillet-2013.html>

1- Grille d'auto-évaluation des suppléants du Premier degré

(à partir du référentiel de compétences des maîtres Juillet 2013)

Expertise dans les apprentissages

<u>CC 4/ PRENDRE EN COMPTE LA DIVERSITE DES ELEVES</u>	Mes points d'appui	Mes priorités de formation
<p>Adapter son enseignement et son action éducative à la diversité des élèves. <i>Pour moi enseignant-suppléant, cela signifie:</i> Varier les modalités de travail : collectif, petits groupes, individuel ... Utiliser de manière complémentaire les situations de découverte, de recherche, de production, de structuration, d'entraînement, d'évaluation, de réinvestissement...</p>		
<p>Travailler avec les personnes ressources en vue de la mise en œuvre du « projet personnalisé de scolarisation » des élèves en situation de handicap.</p>		
<p><u>P 4/ Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves</u></p>		
<p>Favoriser la participation et l'implication de tous les élèves et créer une dynamique d'échanges et de collaboration entre pairs. <i>Pour moi enseignant-suppléant, cela signifie:</i> Veiller à votre place, votre posture, la qualité des interventions et des consignes</p>		
<p>Maintenir un climat propice à l'apprentissage et un mode de fonctionnement efficace et pertinent pour les activités. <i>Pour moi enseignant-suppléant, cela signifie: être chaleureux et bienveillant tout en étant exigeant, exercer l'autorité, faire respecter les règles de vie de la classe.</i></p>		
<p>Recourir à des stratégies adéquates pour prévenir l'émergence de comportements inappropriés et pour intervenir efficacement s'ils se manifestent.</p>		
<p>Adapter, notamment avec les jeunes enfants, les formes de communication en fonction des situations et des activités (posture, interventions, consignes, conduites d'étayage).</p>		
<p>Apporter les aides nécessaires à l'accomplissement des tâches proposées, tout en laissant aux enfants la part d'initiative et de tâtonnement propice aux apprentissages</p>		
<p>Gérer le temps en respectant les besoins des élèves, les nécessités de l'enseignement et des autres activités, notamment dans les classes maternelles et les classes à palette niveaux</p>	<p>Pôles Ressources Humaines et Pédagogique Éducatif Pastoral - DDEC de Nantes - septembre 2017</p>	

L'Enseignant Acteur de son parcours professionnel

Des pistes possibles

- Elaborer un classeur de parcours personnel, carnet de route ou portfolio



formations suivies, animations effectuées, lectures, recherches, comptes rendus de projets ou d'initiatives pédagogiques ou didactiques...



4. LE CHEF D'ETABLISSEMENT GARANT DE L'ACCOMPAGNEMENT DES ENSEIGNANTS

Il garde trace de l'accompagnement des enseignants

1. D'ordre Individuel

- des entretiens individuels
- des demandes de formation et des réponses formulées à l'enseignant (acceptées ou refusées)
- ce qui est proposé et engagé pour un enseignant en difficulté.



Il garde trace de l'accompagnement des enseignants

2. D'ordre collectif:

- des animations et formations d'équipes.
- des plans de formation d'établissement
- Des contenus de concertations, conseils de classes, conseils de cycles



Le chef d'Etablissement

- garde trace de l'accompagnement des enseignants.....



...mais il n'a pas une obligation de résultat !

Accompagnement

- Place de l'IEN dans l'accompagnement ?
- Si « à consolider » dans la moitié ou plus des compétences, quels risques (ou plus) pour l'enseignant ?
- Dossier accompagnement tenu par le / les CE, les traces, quel accompagnement, quelle transition, quel suivi ?
- Quelle fréquence pour les entretiens CE / enseignants en dehors des RV carrière ? Combien, fréquence, obligatoires ou pas, à la demande de qui, quels outils ...
- Où sont stockées les traces de l'accompagnement ? Qui a accès ?
Quoi ?
- Qui se charge des visites conseil du CE et des enseignants ?

une évaluation (Accompagnement) positive EST ...

FORMATIVE

Evaluation constructive

- Evaluation diagnostic
- Evaluation formative
- Evaluation sommative

Traces

Des repères de progressivité
précis :

- Lisibilité du parcours
- Continuité pour aller vers l'objectif

Implication dans son évaluation

DEDRAMATISEE

Continue... part du quotidien
de la classe

Diversité, autonomie, créativité

Erreur laissée à l'erreur

VALORISANTE

Aide le professeur à identifier ce qu'il a fait de bien (soi)

Créativité

Bienveillante et respectueuse ses personnes

PPPCR

Vraie et exigeante

3 documents présence WEB

1 Documents utilisés aujourd'hui

2 Proposition CREFI



For
con

MENER UN ENTRETIEN D'ÉVALUATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

ADOPTER UN COMPORTEMENT ADAPTE

Comment mener un entretien de carrière avec des enseignants qui sont parfois d'anciens collègues ? Quelle posture adopter ? Comment faire de cet entretien un temps d'échange privilégié pour conseiller et guider une réflexion individuelle sur les pratiques pédagogiques et éducatives afin de les faire évoluer positivement ? Pour le chef d'établissement, il s'agit de reconnaître et de valoriser l'engagement et la mobilisation des personnels. L'atteinte des objectifs du projet d'établissement et du contrat d'objectifs en est le repère commun.

Public

Chefs d'établissement

Modalités d'évaluation

Les acquis sont évalués à chaque étape de la formation sous forme d'exercices, études de cas et mises en situation.

L'action de formation est évaluée sur la base d'un questionnaire afin d'en valider la conformité.

Validation

Une attestation de présence est remise à chaque participant.

Lieu

Carquefou

Date

Durée

1 jour – 7 heures

Objectifs

- Comprendre les finalités d'un entretien dans le cadre du RV de carrière.
- Maîtriser le questionnement permettant à l'enseignant de porter un regard réflexif sur ses pratiques professionnelles.
- Conduire l'entretien et dialoguer avec l'enseignant.
- Adopter une posture positive et facilitante.
- Repérer les phases d'un entretien selon son objet.
- Distinguer le champ de l'affectif et du rationnel.

Méthodes /Moyens

La formation se veut résolument pratique, et s'appuie sur des méthodes participatives articulant réflexion sur les pratiques, apports méthodologiques et théoriques, échanges entre les participants.

- Mise en relation des attentes des participants et des objectifs du stage en début de formation.
- Alternance d'apports théoriques en salle et de mise en pratique des différentes techniques.

Contenu

Rôle du Chef d'établissement, pilote de la politique pédagogique et éducative de l'Établissement.

L'engagement individuel de l'enseignant au service du projet collectif de l'Établissement.

La préparation de l'entretien :

La posture spécifique du « conducteur » de l'entretien.

Les différentes étapes de l'entretien



Quelle information aux enseignants ?

3 Kit d'infos aux enseignants



Conclusion de la journée

Mise en œuvre progressive du PPCR

Collaboration étroite avec l'inspection académique

Attente du document spécifique à l'enseignement privé

Différents éléments restent à construire

Avec l'inspection académique

En interne de l'Enseignement catholique

*Liens avec le groupe
« CE1 Déchargés » élargi*

Informers les enseignants: CE1