

Le 17 janvier 2014

Aux Chefs d'Etablissement
Directeurs d'école

Objet : Séminaire des CE1° 2013
« L'animation pédagogique dans une école »

Les séminaires organisés sur temps scolaire offrent la possibilité d'étudier sereinement des dossiers de fond relatifs à l'animation des établissements.

Ils poursuivent deux objectifs généraux :

- Prendre la distance nécessaire pour appréhender ces dossiers dans leur globalité, leur complexité.
- « Outiller » les CE1°, conceptuellement et matériellement.

Le séminaire 2013 portait sur l'animation pédagogique de l'établissement.

Il voulait permettre à chaque CE1° de réfléchir à la façon dont il exerce cette responsabilité, et plus précisément de

- Repérer ce qui facilite l'exercice de cette responsabilité (appuis... fondements... intérêts...)
- Repérer ce qui freine l'exercice de cette responsabilité (contraintes... obstacles... pressions...)
- Se donner des pistes pour exercer cette responsabilité plus efficacement.

Vous trouverez ci-après la compilation des productions des 4 journées. Cette compilation est organisée autour des différents partenaires auprès desquels vous exercez la responsabilité d'animation pédagogique. Les rubriques « Repères pour faire autrement » et « Pour aller plus loin... suggestions du SAFE » vous offrent des pistes et outils concrets d'animation pédagogique.

Vous trouverez également en pièce attachée le diaporama utilisé pendant le séminaire.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture et un bon usage.

Pour le SAFE
Dominique BOUCHET
*Adjoint au Directeur Diocésain
chargé du 1^{er} Degré*

Séminaire des CE1° / 2013
« L'animation pédagogique dans une école »

Compilation des productions des CE1°

Sommaire

**L'animation
pédagogique...
auprès de...**

<u>L'équipe enseignante</u>	Fonctions assurées
	Fondements
	Intérêts
	Obstacles
	Repères pour faire autrement
	Pour aller plus loin
<u>L'adjoint au statut ordinaire</u>	idem
<u>Suppléants</u>	idem
<u>Enseignants spécialisés</u>	idem
<u>Stagiaires</u>	idem
<u>Intervenants extérieurs</u>	idem

L'animation pédagogique auprès de l'équipe enseignante

Fonctions assurées	<ul style="list-style-type: none"> - Formation - Garant des Instructions Officielles - Cohérence – Efficacité des pratiques (du volet pédagogique)
Fondements	<p><u>Textes Enseignement Catholique:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Statut de l'Enseignement Catholique - Charte de la formation - Statut du Chef d'établissement du 1^{er} degré - Lettre de mission - Projet Educatif diocésain - Volet pédagogique du projet d'établissement (projet d'école pour l'Education nationale) <p><u>Textes Education Nationale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi Debré : Contrat avec l'Etat qui reconnaît l'enseignement catholique comme partenaire pour assurer la mission de service public rendu aux enfants de France ; c'est cette mission de service public qui fonde l'obligation de respecter les mêmes programmes que le réseau public - Socle Commun - Programmes scolaires - Logique de cycle - Référentiel des compétences des maîtres - Obligation du temps de service des enseignants - Projet d'école pour l'Education nationale (volet pédagogique du projet d'établissement pour l'Enseignement catholique)
Intérêts	<p><u>Au niveau du chef d'établissement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer une cohérence pédagogique dans l'école, garder une ligne directive - Souder l'équipe, créer une dynamique de groupe - Permettre au directeur d'avoir une meilleure lisibilité de ce qui est réalisé, utilisé, ... dans l'école. - Assurer la crédibilité de l'école <p><u>Au niveau de l'équipe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Travailler par cycles (avec répartition des programmations), s'appuyer sur les compétences individuelles pour valoriser chaque personne, permettre un travail d'équipe en confiance dans un projet commun - Collaborer, confronter, mutualiser les savoir-faire, harmoniser des supports et des outils pédagogiques - Redonner de l'importance à la phase d'évaluation (repérage des besoins des élèves et des enseignants), identifier les besoins en formation de l'équipe pour améliorer les compétences des enseignants <p><u>Au niveau de l'enseignant</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Réfléchir sur sa pratique, se remettre en cause, actualiser sa pratique (se tenir à jour), se remotiver - Rompre l'isolement en s'ouvrant vers d'autres pratiques, d'autres personnes
Obstacles	<p><u>Au niveau du chef d'établissement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Manque de connaissance des textes de l'Enseignement catholique : statut du chef d'établissement du 1er degré - Trouver et connaître les bonnes ressources

	<ul style="list-style-type: none"> - Manque d'expérience et donc de recul par rapport à la pratique - Gestion de l'autorité : autorité sans pouvoir ? - Gérer son statut / celui des collègues - Repérer ses responsabilités (vérification des pratiques des enseignants) - Gérer les désaccords, les conflits, le refus d'obtempérer, le manque d'investissement, le manque d'écoute, obliger un enseignant à suivre une formation d'équipe - Gérer les personnalités (fragilité) et la résistance au changement - Différence de mode de fonctionnement entre le Chef d'établissement et les enseignants : décalage, ... - Obtenir l'adhésion d'une équipe entière - Prendre des décisions, harmoniser des décisions de bon sens - Gestion du temps, absence de décharge - Essoufflement - Réformes vécues comme incessantes, multitude de textes officiels - Carence des suppléants <u>Au niveau de l'équipe</u> - Manque de connaissance des textes de l'Enseignement catholique : statut du chef d'établissement du 1er degré - Manque de connaissance du socle commun, des programmes, des contenus, des savoir-faire (cycles, autres cycles) - Manque de connaissance des textes de l'Education nationale : référentiel de compétences des maîtres - Attente forte des partenaires extérieurs - Résistance à l'investissement, à l'implication dans l'équipe : (par exemple : « Je n'irai en formation que sur temps scolaire »), difficultés à coopérer - L'équipe qui ne pense pas collectif et qui est difficile à convaincre. - Accepter la mutualisation - Distinguer le personnel du professionnel - Accepter le regard extérieur - Difficultés à trouver des formations correspondant au besoin et envie de chacun - Surcharge cognitive par instant - Gestion du temps, manque de disponibilité, se donner du temps
<p>Repères pour faire autrement</p>	<p><u>Formation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Travailler sur l'identification des besoins de l'équipe, interroger le projet pédagogique pour cibler d'éventuels besoins - Anticiper le plan de formation - Modifier le calendrier des formations permettrait d'anticiper au mieux les différentes propositions - Prévoir une formation d'équipe pour servir un projet, alterner des formations en équipe, en réseau et des formations individuelles - Ouvrir les réseaux pour que des écoles puissent mener un projet de formation en commun, faire correspondre leurs idées et en parallèle, organiser des formations en réseau. - Comment répondre à un maximum de demandes personnelles si on est dans une logique d'équipe ou logique de secteur. - Trouver les moyens pour inciter un enseignant à s'inscrire à une formation - Avoir des formateurs compétents

- Rendre compte, partager en équipe (concertation) ce qui a été vécu en formation
- Formation : prendre le temps de... ne rien faire pour assimiler ce qui a été vu en formation, pour exploiter ...
- Mieux exploiter les compétences des adjoints.

Garant des Instructions Officielles

- Favoriser le travail en équipe
- Faire part aux enseignants de notre responsabilité pédagogique (cf. statut du CE1°)
- Prendre du temps, régulièrement, pour lire les IO, faire le lien avec sa pratique.
- Donner les moyens de mettre en place des concertations de cycle
- Faire vivre le livret d'évaluation
- Construire une fiche synthèse pour que chaque enseignant note ses formations (nombre d'heures)

Cohérence – efficacité des pratiques

- Savoir déléguer (informatique, photocopieur, courses, délégation stagiaire, réunion paroisse, médiathèque...). Lister les tâches attribuées à chacun en concertation de pré-rentrée. Valoriser les compétences de chaque membre de l'équipe enseignante (déléguer)
- Planifier le contenu des concertations de l'année dès la rentrée
- Rappeler le statut de chacun et les différentes responsabilités (droits et devoirs).
- Veiller à une bonne communication pour désamorcer certaines tensions, malentendus. Organiser des temps de paroles pour mieux réguler et améliorer des situations.
- Inciter l'enseignant à la réflexion : l'inviter à poser son point de vue, une argumentation, se donner du temps et aboutir à une décision.
- Présenter les priorités du projet d'établissement aux nouveaux enseignants
- Faire des constats en début d'année et des bilans en fin d'année
- Relire, évaluer le volet pédagogique avec des points d'étapes
- Ecrire le volet pédagogique en prenant pour références les I.O.
- Cibler les actions pédagogiques en fonction du volet pédagogique du projet d'établissement. (trier les sollicitations extérieures)
- Partager certains documents (comme les compétences du référentiel,) pour faire réfléchir l'équipe.
- Prendre du temps en concertation pour créer un vrai travail de cycle, d'école.
- Multiplier les échanges (sur le fonctionnement, sur les façons de fonctionner...) pour que le fait de partager devienne une habitude
- Augmenter le nombre d'heures attribuées à la concertation pédagogique (nouvelle circulaire)
- Mettre en place, créer des outils communs (pour les règles par ex : mémento) qui suit l'élève, code couleur pour les outils (cahiers, classeurs)
- Construire entre collègues une grille qui permette de rédiger rapidement et efficacement le projet des sorties pédagogiques et actions particulières pour prendre conscience de la réalité du projet éducatif de l'école et l'inscrire dans le volet pédagogique.
- Réunions de rentrée avec les parents avec un temps commun de cycle puis un temps en classe avec l'enseignant pour donner à voir.
- Rechercher des sites, des lieux de partage pédagogique
- Consulter plus systématiquement le portail des CE1° et en parler en concertation.
- Travailler les progressions de cycle en équipe

	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre le temps de construire des outils communs dans un cycle. La prise de temps va au-delà du simple échange : il faut s'en saisir pour faire autre chose, différemment. - Proposer un outil de cycle à compléter au fur et à mesure de la scolarité de l'élève pour un meilleur suivi. - Harmoniser les demandes de travail personnel à la maison entre les cycles. - Evaluer périodiquement les élèves. Faire le bilan par cycles, en équipe, des projets conduits. - Temps de convivialité
--	--

<p>Pour aller plus loin... Suggestions du SAFE</p>	<p>Partie la plus investie par les Chefs d'établissement lors du séminaire : voir ci-dessus. Documentation pédagogique « Zoom » : http://directeur.ddec85.org/?p=3243</p>
---	---

[Retour sommaire](#)

L'animation pédagogique auprès de l'adjoint au statut ordinaire

Fonctions assurées	Accompagnement Conseil Evaluation Formation Garant des instructions officielles Cohérence/ efficacité des pratiques (du projet pédagogique)
Fondements	Statut du CE1° (responsabilité sur l'organisation pédagogique) Le projet de l'enseignement Catholique qui met la personne au centre Projet d'établissement Référentiel de compétences des maîtres La loi Debré / Le contrat d'association BO
Intérêts/obstacles	<p><u>Intérêts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Améliorer la vie de l'équipe. Développer un esprit d'équipe, de la cohésion. - Rendre l'école plus dynamique, se donner des perspectives, des projets. - Mutualiser - Dialoguer pour anticiper les éventuels problèmes. - Identifier des besoins de formation de l'équipe - Faire du lien dans un même cycle et entre les cycles. <p>- Apporter à l'enseignant pour qu'il se sente mieux dans sa classe, dans l'école. Redonner confiance.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assumer sa responsabilité de CE1° (IO, sécurité, accueil des élèves et des familles). - Progresser dans sa propre pratique. - Gagner du temps en s'appuyant sur les compétences particulières des uns et des autres. <p><u>Obstacles</u></p> <p><u>Du côté du CE1°:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Apprendre à se positionner avec diplomatie, pas de supériorité hiérarchique, crainte de créer des tensions au sein de l'équipe. - Légitimité statutaire mais illégitimité de fait concernant l'évaluation des collègues. - Maîtriser des compétences de CE1° telles que le management, la communication, la connaissance de tous les programmes, de la pédagogie. - Compiler, synthétiser, concrétiser. - Prioriser le temps ; manque de temps. - Connaissance de l'expérience du collègue alors qu'on est arrivé après ce collègue dans l'établissement pour solliciter ses compétences. <p><u>Du côté de l'adjoint :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser l'unanimité même si le choix a été fait par une majorité : tout le monde doit y adhérer- travail en collectif. - Oser bousculer les habitudes sans que la personne ne se remette en cause personnellement. - Taille de l'école, proximité géographique des collègues. - Susceptibilité, accueil de la responsabilité du CE1° de la part du collègue, personnalité de l'autre, refus d'évoluer, de se remettre en cause ou d'entendre des remarques.

	<ul style="list-style-type: none"> - Diversité des courants pédagogiques et des individus (enseignants, élèves, IEN).
Repères pour faire autrement	<ul style="list-style-type: none"> - Ecrire les faits pour les poser ; prendre le temps, rester objectif, se détacher de la situation. - Préparer à l'écrit suffisamment tôt pour relire plus tard et retravailler avant l'entretien si besoin. - Hiérarchiser « urgent » et « important ». - Désamorcer les situations de jugement (positionnement physique lors d'un entretien, communication, rééquilibrer les aspects positifs et négatifs, préparer l'échange, se placer à la place de l'interlocuteur pour anticiper ses réactions). - Oser poser la difficulté ; ne pas rester dans les « on dit » ; rappeler fréquemment le cadre ; expliquer les ruptures d'habitudes. - Provoquer des temps de rencontre duelle avec chaque enseignant. - Donner le référentiel de compétences des maîtres. - Lister les compétences de chacun et donner des responsabilités. - Etablir un projet personnel et professionnel. - Proposer une auto-évaluation en utilisant le référentiel de compétences des maîtres et une grille d'analyse de sa pratique du style de celle des entretiens triennaux de CE1°. Proposer ensuite des échanges en équipe. Identifier des besoins de formation individuels ou collectifs. - Solliciter l'AFCM, un médiateur, l'IEN. - Ne pas rester seul face à une situation ; demander un regard extérieur. - Proposer : de la formation, un groupe de travail entre collègues ou sur un secteur, d'aller dans d'autres écoles, sur d'autres concertations pour découvrir de nouvelles manières de travailler... - Elaboration du projet pédagogique en début d'année. - Fixer des objectifs réalisables. - Se donner des objectifs collectifs, évaluables à une prochaine concertation : quels sont les points d'appui, quelles sont les difficultés, qui en a et comment peut-on aider ceux qui en ont ? - Journée de pré-rentrée : rappeler les IO et l'obligation de les respecter. - Lister les outils obligatoires de la classe : registre d'appel, progressions, emploi du temps, cahier-journal. <p>Accepter de changer sa façon de faire Utiliser les compétences Travailler en secteur Regard multidirectionnel Effectuer des visites de Tutelle Mode de fonctionnement évolutif Expérimenter d'autres pratiques d'animation pédagogique Nourrir un projet Temps d'échanges</p>

Pour aller plus loin...
Suggestions du SAFE

Le référentiel de compétences des maîtres.
<http://directeur.ddec85.org/?p=2771>

[Retour sommaire](#)

L'animation pédagogique auprès des suppléants

Fonctions assurées	Accueil Accompagnement Conseil Evaluation Formation
Fondements	La responsabilité pédagogique en référence au Statut du CE : - Accompagnement pédagogique, - Evaluation de l'exercice d'une suppléance (grille DDEC) La responsabilité de « formation » (établissement formateur)
Intérêts	Assurer un bon fonctionnement de la classe Maintenir la cohérence dans l'équipe, l'école Faciliter la tâche au quotidien, notamment au niveau matériel Intégrer la personne : - instaurer un climat de confiance. - Considérer comme un enseignant. Faire vivre le principe de l'établissement formateur : - participer à la vie de l'école - apprendre sur le terrain, concrètement - donner des pistes, accompagner - aider au discernement sur la pratique du métier, sur le métier en lui-même Assurer le lien avec la formation des suppléants - nommer les points d'appui, les difficultés - Evaluer, donner de la valeur à la pratique Proposer la formation - En accord avec les orientations de formation de l'équipe
Obstacles	<p>Personnels</p> <p>Manque de temps du CE1, manque de disponibilité. Manque de formation du CE1 pour accompagner. Difficulté pour « dire » ce qui ne va pas : que peut-on dire ou pas ? ou faire ?</p> <p>Extérieurs</p> <p>Organisation de l'école. Manque de réceptivité de la personne. Raison de l'absence du titulaire (maladie). Compétences pédagogiques du suppléant. Comportement de la personne : discrétion, réceptivité, cohérence avec l'équipe, déni Organisation du poste - poste composite : investissement limité dans une école</p>
Repères pour faire autrement	<ol style="list-style-type: none"> Préparer l'arrivée d'un suppléant : - Donner un « classeur de secours » au suppléant. - Utiliser le Dossier accueil du suppléants : dossier en ligne sur le bloc-notes CE1 F2D52), dossier très complet. Nommer un tuteur mais pas forcément le CE1 Prévoir un entretien d'accueil quelle que soit la durée de la suppléance, même s'il est différé du jour de prise de fonctions. Anticiper les conseils, ne pas attendre Visiter rapidement le suppléant en classe (en explicitant les

	<p>enjeux et les objectifs)</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Planifier visites et entretiens pour une suppléance longue. 7. Contacter le chargé de mission pour un conseil, un échange, une aide au discernement sur une situation. 8. Faire appel au service des suppléances pour l'organisation d'une visite si nécessaire. 9. Proposer de compléter la grille d'évaluation en amont et faire une synthèse commune. 10. Demander une formation à l'accompagnement et à l'évaluation des suppléants pour les CE.
--	---

<p>Pour aller plus loin... Suggestions su SAFE</p>	<p>Le dossier d'accueil d'un suppléant en école Anticiper l'arrivée, l'accueil et l'accompagnement d'un suppléant ainsi que pour tout remplacement rendu nécessaire par l'absence d'un titulaire est indispensable. Pour vous y aider : un dossier à compléter et à remettre au suppléant lors de son arrivée à l'école.</p> <p style="text-align: center;"><u>DOSSIER</u> <u>Bloc Notes des CE1°</u></p> <p>La grille d'autoévaluation du suppléant En prenant appui sur le référentiel de l'enseignant, adapté et simplifié</p> <p style="text-align: center;"><u>AUTOEVAL</u></p> <p>Le Portfolio du parcours du suppléant</p> <p style="text-align: center;"><u>PORTFOLIO</u></p> <p>L'évaluation par le Chef d'établissement Grille simple renseignée par les CE1°</p> <p style="text-align: center;"><u>GRILLE 1</u></p> <p>Grille plus complète, à utiliser pour des situations de suppléances qui méritent une attention particulière (joindre l'AFCM du secteur)</p> <p style="text-align: center;"><u>GRILLE 2</u></p> <p>La visite pédagogique en classe Fiche repère</p> <p style="text-align: center;"><u>FICHE</u></p> <p>Grille utilisée par un MAF ou un AFCM</p> <p style="text-align: center;"><u>GRILLE</u></p> <p>Un outil pratique Le kit pédagogique du remplaçant, coll. Pédagogie pratique à l'école, Editions HACHETTE Education.</p>
--	--

[Retour sommaire](#)

L'animation pédagogique auprès des Enseignants Spécialisés

Fonctions assurées	Sollicitation des compétences Cohérence-Efficacité des pratiques, du projet pédagogique du réseau (M.E.) ou de classe (CLIS)
Fondements	Responsabilité pédagogique des CE1 Priorités et orientations ASH (Nationales, régionales, diocésaines) Statut de l'Enseignant Spécialisé (Formation spécifique, diplôme)
Intérêts/obstacles	Ressources pour l'équipe. Aide pour les entretiens avec les familles. Aide pour les orientations. Cohérence sur les formes d'aides et les actions mises en place. Levier pour orienter des projets. Besoin d'information par rapport aux exigences administratives. Difficulté de bien accueillir, car enseignant de passage (affecté à plusieurs écoles)...Depuis l'aide personnalisée, moins de temps de partage et de concertation avec le maître E.
Repères pour faire autrement	Nécessité de poser, en groupe de pilotage, un cadre et des orientations avec les CE1 du réseau et le M.E. (modalités d'interventions, ressources à apporter, temps de concertations...) Le projet de poste sert de référence pour chaque CE1°, en lien avec les orientations ASH. Se donner et donner du temps pour permettre au maître E d'élaborer et de partager une banque d'outils (classeur ASH par exemple) Simplifier les démarches administratives pour la prise en charge des élèves.

Pour aller plus loin... Suggestions du SAFE	<ul style="list-style-type: none">- Circulaires 2009 (RA)- Circulaire 2009 (CLIS)- Groupes de Pilotage ASH- Projet d'aide pédagogique spécialisée- Présentation CLIS- Dossier Repères pour l'aide aux élèves...- Site ASH-EC/85
--	---

[Retour sommaire](#)

L'animation pédagogique auprès des stagiaires

Fonctions assurées	Accompagnement Evaluation
Fondements	Statut du CE1° Charte de la formation Référentiel des maîtres
Intérêts/obstacles	<u>Intérêts</u> <ul style="list-style-type: none">• Contribue à la prise de recul / sa propre pratique d'enseignant• Intégrer le stagiaire dans l'équipe enseignante• Participe à la construction d'une légitimité du CE1° / ses adjoints <u>Obstacles</u> <p>Personnels</p> <ul style="list-style-type: none">• Emettre un avis défavorable – difficile humainement• Nécessite d'accorder du temps• S'autoriser à aller voir dans les autres classes que la sienne• Absence de formation• Assurer sa classe parallèlement à l'accompagnement du stagiaire <p>Extérieurs</p> <ul style="list-style-type: none">• Méconnaissance sur les attentes de l'institut de formation• Méconnaissance sur les dispositifs de formation initiale• Absence d'accompagnement extérieur auprès des stagiaires
Repères pour faire autrement	Se former à l'accompagnement et à l'évaluation des stagiaires S'outiller : grilles d'observation, référentiels, ... Planifier l'accompagnement sur l'année (installation, points d'étape, visites) Impliquer les enseignants adjoints : poser un autre regard

Pour aller plus loin... Suggestions du SAFE	Site de l'Institut missionné l'Aubépine « Devenir professeur » – Parcours de formation http://www.institut-aubepine.eu/spip.php?article15 « Poursuivre sa formation » - Maîtres associés http://www.institut-aubepine.eu/IMG/pdf/Texte_MAF_2011.pdf
--	---

[Retour sommaire](#)

L'animation pédagogique auprès des intervenants extérieurs

Fonctions assurées	Garant des instructions officielles Garant de la cohérence et de l'efficacité des pratiques
Fondements	Le statut du chef d'établissement
Intérêts/obstacles	<u>Intérêts</u> <ul style="list-style-type: none">- Ouverture de l'école sur le monde- Intervention de personnes passionnées, expertes et habilitées- Transfert de compétences- Subventionnement possible pour certaines interventions <u>Obstacles</u> <p>Personnels</p> <ul style="list-style-type: none">- Assumer la responsabilité pédagogique vis-à-vis des intervenants / manque de connaissance et de compétences dans les domaines d'intervention <p>Extérieurs</p> <ul style="list-style-type: none">- Enseignants peu ou pas concernés par les interventions proposées- Multiplication des propositions pour les cycles 2 et 3- Peu ou pas de propositions pour le cycle 1
Repères pour faire autrement	Faire le lien avec le projet pédagogique de l'école Programmer les interventions par cycle, en veillant à une complémentarité entre les différentes propositions Effectuer des choix cohérents et complémentaires Appréhender les divers domaines d'interventions sur la scolarité globale de l'enfant

Pour aller plus loin... Suggestions du SAFE	Dossier « Intervenants extérieurs » élaboré par le Groupe Technique Régional « EPS ». <p style="text-align: center;"><u>DOSSIER</u></p>
--	--

[Retour sommaire](#)