

IFE / 26-27 SEPTEMBRE 2016

« DISPOSITIF PDMC, 3 ANS APRÈS,
QUE SAIT-ON ? »

(COMPTE-RENDU RÉALISÉ PAR OLIVIER JEUNET / EMMANUEL JOLIVET / SAMUEL BOURGUIGNON MAÎTRES PDMC CHALON 2)

REFLEXIONS ET QUESTIONNEMENT

Les préoccupations principales :

➤ **Synthèse des questionnaires (reçus des participants)**

- Faire changer les pratiques
- Evaluer (quoi, comment)
- Accompagner et former

➤ **Historique : cf 2 rapports du Comité National de Suivi qui posent de nouvelles questions sur ce dispositif**

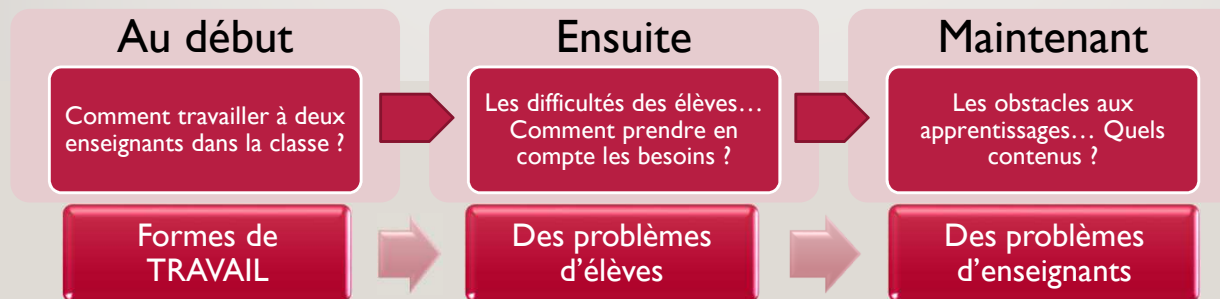
- Il engage une nouvelle organisation sur toute l'école.
- Il impose des changements profonds en ce qui concerne la notion d'inter-professionnalités (inter-métiers), notamment dans les relations école/circonscription)
- Comment évaluer un tel dispositif en 2018/2019 (difficile d'évaluer ce qui relève de l'évolution des pratiques ou de l'amélioration des résultats des élèves...)



QUELQUES EXEMPLES DE DISPOSITIFS PDMC :

➡ • Seine St-Denis

➡ • Loire atlantique (Nantes) : Beaucoup de questionnement. Mise en place de différentes instances (comité, groupe...) pour engager une réflexion.
Une évolution de cette réflexion sur 3 années :



Bilan : La question des organisations dépend avant tout des contenus des apprentissages (et non l'inverse...). Les champs d'enseignements agissent sur les MODALITES d'enseignement.

➡ • Bayonne : (CPC parachutée...)

Une bonne formation , c'est bien quand :

- 1) On valorise mon travail
- 2) Elle répond à quelques-unes de mes questions
- 3) Elle met du sens dans l'activité quotidienne (lien entre recherches et pratiques de tous les jours)
- 4) On me propose des outils réutilisables
- 5) Elle est acceptable ! (tient compte de ma réalité de terrain)

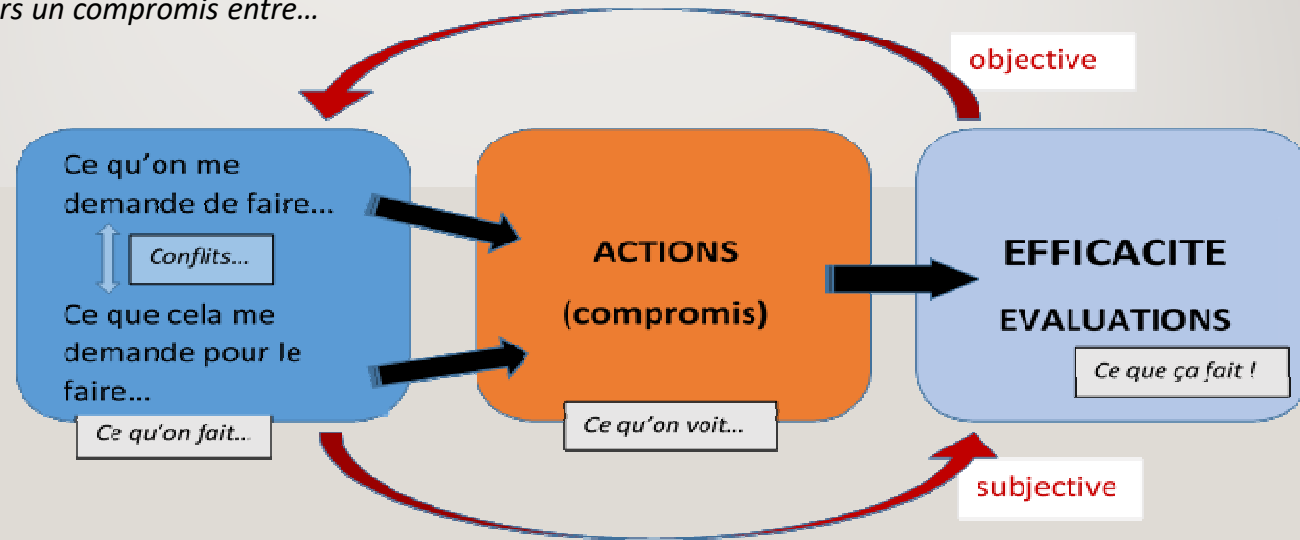
Bilan : Créer des bonnes conditions de travail, c'est...

- Créer un collectif et permettre des échanges à tous les niveaux (relation inter-métiers). Il faut que ça communique ! Avec du contenu !
- Redonner du pouvoir aux gens sur leur métier (Le formateur est le réceptacle des peurs de l'enseignant), instaurer une confiance, se nourrir des différents métiers...
- Observer le réel...

II. La formation

Concevoir une formation pour les maîtres + :

Rappel : Quand on travaille, c'est toujours un compromis entre...



L'objectif d'une formation sera avant tout de ramener des traces de **l'activité réelle** pour les analyser.

➡ **L'utilisation de la vidéo est souvent très pertinente !**

1. Décrire les faits observés (ne surtout pas interpréter !)
2. Interpréter les comportements du M observé (chercher les cohérences de la pratique observée)
3. Qu'est-ce qu'il gagne, qu'est-ce qu'il perd ? S'interroger sur les conflits de critères
4. Argumenter, rechercher des alternatives.

NB : Penser aussi à la formation par les PAIRS ! (Maîtres expérimentés...)

III. L'évaluation

Comment EVALUER le dispositif ?

Quelles difficultés pour les enseignants ?

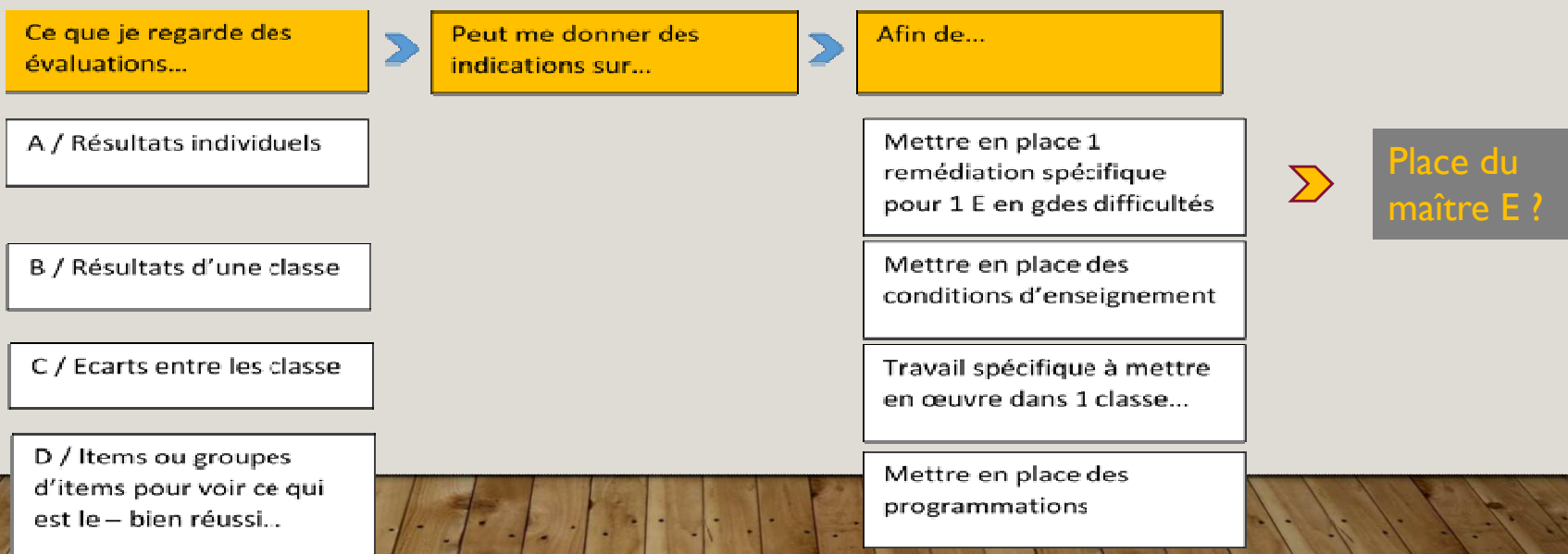
Comprendre mieux, dans ce qu'on fait, ce qui a des effets sur l'engagement et la mobilisation dans les apprentissages, ce qu'on gagne et ce qu'on perd à...

4 focales :

- Au niveau des élèves : Mieux comprendre ce qu'ils ne comprennent pas...
- Au niveau des maîtres : Enseigner, conception du métier
- Au niveau des situations : Collaborer au travail (évolution des situations d'apprentissages)
- Au niveau du collectif : Impulser (modifications des relations inter catégorielles)

Passer de l'origine de la difficulté à la nature de la difficulté → quels aménagements pour remédier

4 pistes après la mise en place d'évaluations (concernant les apprentissages des élèves)



IV. L'accompagnement

ACCOMPAGNER / FORMER :

Apprendre à parler des élèves entre enseignants, développer des « observables collectifs » ...

On retrouve la notion d'**INTER-METIER**.

- Se nourrir de l'histoire du métier (cf. Lantheaume, F. & Hélou, Ch. (2008). *La souffrance des enseignants. Une sociologie pragmatique du travail enseignant*. Paris : PUF.)

Ne pas forcément faire table rase du passé...

- Se nourrir de la controverse (les injonctions peuvent être sources de discussions et de contradictions !)
- Repenser l'ordinaire : pensée de **L'ETONNEMENT**
(ex : dans ta classe, pourquoi tu fais ça, pourquoi tu affiches cela ?...)
- Transfert de compétences professionnelles

Réflexion sur :

- Nécessité de ne pas rester figé.
- Questions des pilotages à tous les niveaux de la hiérarchie (dasen, ien, cpc, directeur...)
Le pilotage doit être pensé comme une aide d'équipe et non une prescription pure. Il est préférable d'impulser plutôt que piloter, sans oublier de valoriser ce qui fonctionne bien.
- Utiliser le réel comme base de réflexion.
- Le tutorat comme facteur d'évolution pour tous les élèves, qui interroge sur le statut du savoir et de sa construction, échanges et formation entre pairs
- Un mode d'intervention différent : la semaine massée, sur tous les niveaux de l'école



V. Conclusion

- Nécessité d'un **cadre du dispositif** fort par circonscription
- Le dispositif M+ engage aussi une remise en question des enseignants (et de l'équipe) sur **le fonctionnement de l'école** et de la classe.
- Piloter ce n'est pas imposer, **c'est impulser**, c'est faire confiance aux équipes basées sur le réel de manière à trouver un **équilibre entre cadre et liberté**.

Points de vigilance :

- M et M+ qui font les garçons de café dans la phase d'aide.
- Isolement de certain M+...
- Détournement de la mission réelle du M+ (UPE2A, cycle 3,)

Lien Ifé ressources (diffusées pendant le stage) :

➤ <http://bit.ly/PDMQC2016>

