

# CAHIER DES CHARGES DE LA FORMATION INITIALE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Commission PIETRYK - février 2006

Paris le 2 février 2006

## NOTE A MONSIEUR LE DIRECTEUR DE CABINET DU MINISTRE

**Objet :** Cahier des charges de la formation des enseignants

Le groupe de travail chargé de la rédaction du volet pédagogique du cahier des charges de la formation des enseignants a terminé ses travaux. Outre le cahier des charges proprement dit, il propose un référentiel des compétences exigibles à la fin de la formation initiale ainsi que des documents annexes décrivant les objectifs des stages, du mémoire professionnel, ainsi que les conditions d'accueil des stagiaires dans les écoles ou les établissements.

L'ensemble de ce travail a nécessité la consultation d'experts qui ont été auditionnés en séances plénières ou dans le cadre de réunions plus restreintes. Ces consultations ont permis, entre autres, de se pencher sur la formation des personnels qui n'avaient jusqu'à présent guère fait l'objet de réflexions dans ce domaine (professeurs documentalistes, conseillers principaux d'éducation, professeurs des voies technologiques et professionnelles).

**Les caractéristiques de ce cahier des charges, sont les suivantes :**

- la formation est abordée par le biais des exigences de l'Etat ; les différentes modalités de construction des compétences ne sont ni détaillées ni séquencées ;
- l'idée de parcours licence adapté au métier d'enseignant est envisagée ; elle débouche sur la définition de conditions d'entrée à l'IUFM ;
- l'évaluation est fortement développée. Elle est envisagée par le biais d'un dispositif en trois volets : évaluation du plan de formation dans le cadre de la procédure contractuelle, évaluation de la mise en œuvre de ce plan de formation (qualité des enseignements, de la préparation et de l'exploitation des stages, des documents de suivi des stagiaires...) et enfin évaluation des compétences des nouveaux titulaires de première ou deuxième année, s'appuyant sur le référentiel joint au cahier des charges ;
- ce troisième volet de l'évaluation permet d'articuler formation initiale et continue et de mettre en place un porte feuille de compétences, véritable outil de suivi de la carrière des enseignants ;

- l'ensemble de la formation est organisé en référence à un bilan de positionnement de chacun des stagiaires ; Ce bilan permet de prendre en compte la diversité des parcours (reconversions de salariés du privé, personnes ne satisfaisant pas les conditions de diplôme...) et des projets professionnels des lauréats (détenteurs de mentions complémentaire, professeurs souhaitant enseigner leur discipline en langue étrangère). Sur la base de ce bilan sont planifiés les enseignements et les stages (dont certains sont facultatifs) ; le volume total des stages équivaut à la moitié de la durée de la formation ;
- les écoles et établissements accueillant les stagiaires sont directement impliqués dans l'ensemble du processus ; ils délivrent certains éléments de la formation et contribuent directement à la construction des compétences attendues ;
- la formation du fonctionnaire est développée.

**Certains points ont posé des problèmes dont certains ne sont pas résolus :**

- le choix a été fait, conformément à la commande, de se concentrer sur els aspects pédagogiques de la formation, afin d'une part de ne pas provoquer de blocages immédiats au cours des travaux du groupe, d'autre part de rendre nécessaire une véritable réflexion portant sur les aspects statutaires, juridiques et financiers de l'intégration. Cependant, le représentant des recteurs a exprimé le regret que n'apparaisse pas plus précisément la responsabilité des différents protagonistes, en particulier celle du recteur dans le processus de formation ;
- le groupe de travail s'est trouvé partagé sur la question du cadrage horaire ; une concession a été faite et seules les compétences du socle ont fait l'objet d'un fléchage partiel, limité au premier degré ;
- l'évaluation de la mise en œuvre du plan de formation provoque une interrogation de la part des représentants de la CPU, qui acceptent une procédure d'auto évaluation ou une évaluation externe susceptible d'associer les inspecteurs territoriaux ;
- le référentiel des compétences, le texte du cahier des charges et ses annexes ont été validés par le groupe. Le représentant des recteurs considère cependant que les pièces annexes affaiblissent la portée du cahier des charges.

Gilbert Pietryck  
Président du groupe de travail chargé  
de la rédaction du cahier des charges  
de la formation des enseignants

**Copie :**

- Monsieur François PERRET, doyen de l'IGEN
- Monsieur Jean-Marc MONTEIL, directeur de la DES
- Monsieur Jean-Louis NEMBRINI, conseiller auprès du Ministre

# CAHIER DES CHARGES DE LA FORMATION INITIALE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

## VOLET PEDAGOGIQUE

L'appellation « personnels enseignants » recouvre les professeurs, les professeurs documentalistes et les conseillers principaux d'éducation.

### 1. Résultats attendus de la formation

#### 1.1. Répondre aux prescriptions de la loi

La formation des personnels enseignants doit évoluer pour répondre aux dispositions prévues par la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école, qui visent :

- **la réussite de tous les élèves**, quels que soient leur sexe, leur origine ou leur rythme d'apprentissage. Cette réussite passe d'abord par la **maîtrise de la langue française** qui se construit dès l'école maternelle. Elle s'appuie sur le **socle commun des connaissances et des compétences** à acquérir et sur la mise en place des programmes personnalisés de réussite éducative (PPRE), dont le but est de renforcer tout au long de la scolarité l'action pédagogique auprès des élèves éprouvant des difficultés d'apprentissage. Elle passe également par la prise en compte de tous les publics d'élèves, y compris les élèves en situation de handicap, que l'institution doit désormais accueillir ;
- **une meilleure ouverture de l'école sur le monde** qui l'entoure, qu'il s'agisse des autres établissements scolaires, des parents, du monde socio professionnel et plus largement encore, de l'Europe et de l'international. Les dispositions de la loi font des personnels enseignants des interlocuteurs reconnus lorsqu'il s'agit d'établir avec les parents d'élèves ou la communauté scolaire un dialogue portant sur les réussites ou les difficultés des élèves, ou d'aider à l'élaboration de leur projet professionnel. Cette ouverture de l'école passe par **l'apprentissage des langues**, qui fait, dans le cadre de la loi d'orientation, l'objet d'un engagement fort de la part de la France.

Ce cahier des charges intègre l'ensemble de ces orientations dans le cadre d'une **formation fondée sur l'alternance**, qui laisse une large place à l'exploitation de l'expérience professionnelle.

Les missions des personnels enseignants s'exercent dans le cadre des priorités nationales, notamment : l'éducation à la santé et à la citoyenneté, à la défense, à la

sécurité routière, à l'environnement et au développement durable, la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, la lutte contre les discriminations, contre les toxicomanies, l'utilisation des nouvelles technologies, la promotion des langues. Leurs compétences professionnelles sont mises au service des valeurs défendues par la République et l'Europe.

## **1.2.Tenir compte du changement de statut de l'IUFM**

L'intégration aux universités des établissements chargés de la formation des maîtres situe cette formation au centre de la relation entre les autorités académiques et l'université. Elle redéfinit d'une part leurs responsabilités respectives en ce qui concerne la préparation des concours et la professionnalisation des lauréats, d'autre part le mode de relation existant entre l'académie et l'université intégrant l'institut : les recteurs, représentants de l'Etat-employeur, précisent par convention avec les universités les conditions de mise en œuvre du cahier des charges national.

L'université prend en compte le projet professionnel des étudiants en leur proposant des enseignants et des parcours adaptés à l'exercice de leur future profession. Sous la responsabilité de l'université et en fonction des spécificités de la première année (préparation des concours) et de la seconde (acquisition des compétences professionnelles), l'IUFM organise les enseignements et les dispositifs pédagogiques offrant les meilleures chances de réussite. Il conçoit et met en œuvre les dispositifs qui permettent d'accueillir et de former les stagiaires arrivant directement en seconde année à l'issue du concours. L'ensemble du dispositif repose sur le partenariat, le cas échéant, d'autres universités.

C'est compte tenu des conditions qui viennent d'être évoquées qu'est envisagée une évolution maîtrisée vers le master.

Par le développement de nouvelles connaissances, la recherche contribue à l'actualisation des contenus des savoirs. En outre, la formation à l'exercice du métier d'enseignant bénéficie des apports de la recherche sur :

- la transmission de savoirs (processus d'apprentissage, didactique des disciplines, utilisation des TICE,...) ;
- les contextes relationnels, psychologiques et sociaux de l'éducation ;
- l'évolution de l'enfant et l'adolescent ;
- l'impact des politiques éducatives.

L'intégration renforce l'Université comme l'un des opérateurs de la formation continue, laquelle relève du pilotage du recteur. L'offre de formation résultant de cette intégration constitue la réponse aux besoins repérés par les corps d'inspection ou aux demandes d'évolution des personnels en exercice.

## **1.3.Enseigner dans un contexte européen**

Comme chaque pays membre de l'Union européenne et dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, la France s'est engagée dans la construction de la société de la connaissance qui doit être réalisée à l'horizon 2010. La formation des professeurs et des personnels d'éducation prend en compte cet objectif national en dispensant les enseignements destinés à construire l'identité européenne et à permettre la mobilité des enseignants au sein de l'Europe, dans le cadre général des compétences professionnelles définies par l'ensemble des pays membres de la communauté européenne.

Ainsi, les futurs personnels enseignants sont, à l'issue de la formation, en mesure de situer les principales étapes de la construction européenne, ses enjeux, son évolution politique, économique, sociale et sa dimension culturelle. Par ailleurs, ils ont compris le rôle qu'ils jouent dans la construction de la société de la connaissance et dans la production de richesses.

L'apprentissage des langues, qui contribue à l'acquisition de connaissances variées sur des modes de vie et des cultures différentes, constitue un enjeu fort en termes de mobilité et de promotion de la citoyenneté européenne. Le choix est fait de mettre l'ensemble des professeurs des écoles en mesure d'enseigner une langue vivante. Parallèlement, il convient de mener en direction des professeurs des lycées et collèges et des personnels d'éducation une politique d'incitation à la maîtrise d'une langue vivante étrangère.

## **2. Compétences en jeu dans la formation initiale**

### **2.1. Les exigences de l'Etat**

Le cahier des charges de la formation initiale des personnels enseignants est fondé sur les exigences de l'Etat telles qu'elles sont définies dans la loi et les textes réglementaires. Il comprend deux parties :

- le présent document, qui s'adresse aux universités et définit la nature des connaissances et des compétences qu'il leur revient de transmettre et de construire ;
- le référentiel des compétences exigibles et évaluables en fin de formation initiale, qui concerne donc les personnels enseignants. Ces compétences supposent acquises les connaissances disciplinaires évaluées au préalable dans le cadre des concours.

Le respect des objectifs énoncés dans le cahier des charges fait l'objet d'une évaluation, qui vérifie :

- le plan de formation, et la solidité de la collaboration entre l'université et son école interne. Cette évaluation donne lieu à un avis de la direction de l'enseignement supérieur et participe du contrat passé entre l'Etat et l'université ;
- la mise en œuvre de ce plan de formation. Cette évaluation externe est conduite à la demande du ministre et confiée à des groupes d'experts ;

- les compétences professionnelles des titulaires de première et deuxième année par le biais d'un protocole normalisé élaboré sur la base du référentiel des compétences exigibles en fin de formation initiale.

Les deux premières composantes de ce dispositif ainsi que la synthèse des évaluations individuelles permettent un retour sur la formation dispensée ; elles délivrent par ailleurs des informations sur les besoins dans le domaine de la formation continue.

## **2.2. Compétences des enseignants et des personnels d'éducation**

### **2.2.1. Construire et organiser les apprentissages**

Les programmes sont la référence pour construire les apprentissages. Leur progression et la programmation des activités s'appuient sur le contexte de l'établissement, dont les caractéristiques sont décrites en partie par des indicateurs élaborés au niveau national, académique ou local. En prenant en compte ce contexte, le professeur décline cette progression en séquences d'enseignement dont la mise en œuvre recourt aux ressources documentaires.

De manière spécifique, les compétences des professeurs à l'école maternelle préparent les élèves à la vie en société et aux apprentissages fondamentaux, notamment la structuration du langage oral et écrit.

S'insérant dans une dynamique qui met les élèves en confiance, le professeur organise leur travail, qui ne se limite pas aux activités menées dans le cadre de la classe. On attend ainsi que le professeur propose des activités conduisant à une appropriation progressive des notions présentées, ait une idée précise du degré de difficulté des tâches demandées, et de la capacité de l'élève à les exécuter en autonomie. Le travail de l'élève est partie intégrante du processus d'apprentissage ; il revient à l'enseignant de l'encourager en mettant en œuvre une évaluation qui accorde une large place à l'analyse et à l'exploitation des erreurs.

A l'issue de leur formation, les personnels enseignants ont acquis les compétences induites par la construction des apprentissages, y compris la recherche et la sélection des supports documentaires. Dans le domaine des nouvelles technologies, les compétences sont celles du certificat informatique et internet (C2I) de niveau 2 « Enseignant », qui est requis en fin de formation professionnelle.

Concernant les professeurs-documentalistes, il convient de les préparer à prendre en charge la politique documentaire d'un établissement scolaire. Ils contribuent à l'acquisition de méthodes de travail, en organisant les espaces de ressource et en facilitant les accès à la documentation pertinente.

Les CPE sont, quant à eux, formés à piloter un service de vie scolaire dans le cadre du projet d'établissement ; ils participent au suivi pédagogique de tous les élèves et collaborent avec les équipes enseignantes en ce qui concerne la prise en compte des élèves en rupture comportementale et scolaire.

### 2.2.2. Prendre en compte l'hétérogénéité des élèves

L'hétérogénéité des élèves est culturelle, sociale, de l'ordre de la performance scolaire, et éventuellement due à une situation de handicap. Le futur professeur ou le CPE doit savoir que l'origine sociale d'un élève n'implique aucun destin scolaire ou professionnel particulier et que son rôle est, entre autres, de faire en sorte que l'école compense les inégalités quelles qu'elles soient.

A l'issue de sa formation, le professeur est en mesure de repérer les troubles du langage oral et écrit ainsi que la précocité de certains élèves ; Il pratique la différenciation pédagogique qui lui permet, par exemple, de prendre en charge une classe multi niveaux ou de répondre aux besoins de chacun des élèves, même en difficulté scolaire.

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées mettent notre institution dans l'obligation d'apporter une réponse globale adaptée aux besoins de chaque enfant en situation de handicap sous la forme d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS).

A l'issue de sa formation, l'enseignant est en mesure de prendre part à la conception d'un projet individualisé de scolarisation pour les élèves à besoins particuliers (élèves handicapés, malades, précoces, primo arrivants, etc...).

### 2.2.3. Evaluer

Le professeur évalue les acquis des élèves en mettant en évidence leurs réussites et les progrès qu'il leur reste à accomplir ; la formation professionnelle lui donne les connaissances techniques nécessaires à l'interprétation l'exploitation et la restitution des résultats obtenus <sup>1</sup>.

Il recourt aux différentes procédures d'évaluation (diagnostique, formative, sommative, certificative) en fonction des missions qui lui sont assignées :

- construction des séquences d'apprentissage ;
- repérage des compétences acquises par chaque élève ;
- certification (examens, contrôles en cours de formation, validation des acquis de l'expérience VAE,...).

Il revient au professeur de prendre en compte les données recueillies par ces différentes évaluations pour apporter des réponses aux besoins constatés. C'est en particulier le cas pour les compétences composant le socle commun, dont l'absence, une fois constatée, doit déboucher sur la mise en place d'un programme personnalisé de réussite éducative (PPRE).

Les personnels enseignants acquièrent les capacités d'analyse et d'évaluation de leurs propres pratiques d'enseignement.

La formation initiale des personnels enseignants donne les outils et construit les compétences permettant de maîtriser l'ensemble de ce processus.

### 2.2.4. Orienter

---

<sup>1</sup> Moyenne, médiane, dispersion...

La formation prend en compte trois axes essentiels : la connaissance de l'élève (son potentiel et ses aspirations) la connaissance des métiers (y compris ses représentations sociales et sexuées) et celle des voies pour y parvenir.

Elle construit les compétences qui permettent à l'enseignant ou au CPE d'aider les élèves à trouver leur voie au terme d'un dialogue qui implique le travail en équipe et le recours aux professionnels de l'orientation et à d'autres personnels partenaires (personnels médico sociaux).

Pour le professeur documentaliste, sa formation prend en compte les ressources existantes, notamment celles créées par l'ONISEP, qu'il aura mission de mettre à disposition.

#### 2.2.5. Agir en fonctionnaire du service public de l'éducation nationale

L'enseignement ou le conseiller principal d'éducation est un fonctionnaire du service public de l'éducation. Il s'insère dans une hiérarchie et intervient dans un cadre légal réglementaire avec des missions déterminées qu'il lui est nécessaire, dès le début de sa carrière, de connaître et de comprendre. En sa qualité de fonctionnaire, il incarne et transmet les valeurs de la République. Il respecte et fait respecter les principes de neutralité et de laïcité du service public dont il est le représentant. Au cours de sa formation, il est averti du devoir de réserve auquel il est soumis vis-à-vis des usagers du service comme des partenaires et des médias ainsi que des règles de responsabilité et de déontologie propres à la fonction enseignante.

La connaissance de l'organisation, des structures et des missions du système éducatif permet au professeur ou au CPE de se situer au sein de l'institution dont il est l'un des membres. Cette connaissance contribue à construire et à assurer son professionnalisme. Elle favorise l'exercice de ses compétences dans un système dont il met en œuvre les attentes, les règles et les valeurs et comprend des notions sur l'État, les institutions et le service public.

A l'issue de la formation, les personnels enseignants connaissent le fonctionnement d'un établissement et les attributions des autres membres de la communauté éducative. Ils sont avertis des contraintes réglementaires, en particulier du caractère prescriptif des programmes. De même, ils sont formés aux aspects budgétaires, juridiques, statutaires qui régissent un établissement ou une école, pour y inscrire pleinement leur action.

#### 2.2.6. Travailler en équipe

Inscrire sa pratique dans l'action collective en s'appuyant sur l'équipe disciplinaire, l'équipe éducative et plus généralement la communauté scolaire, est une compétence à l'œuvre dans toutes les missions des professeurs et des CPE, qu'il s'agisse :

- d'organiser les enseignements ;
- de prévoir et mettre en place les conditions d'accueil et de socialisation ;
- de collaborer à la politique documentaire de l'établissement



## 2.3. Rôle du référentiel des compétences

La formation aborde l'ensemble des compétences qui seront à l'œuvre durant la carrière du professeur ou du conseiller principal d'éducation. Les compétences exigibles figurant dans le référentiel ne représentent qu'une partie de cet ensemble et en constituent le socle. La formation intègre les caractéristiques de l'académie dans laquelle est mise en œuvre.

Des compétences identiques peuvent être mobilisées dans des contextes et pour des métiers différents : il revient à l'établissement de formation d'adapter aux spécificités de la filière et du niveau d'enseignement visés les compétences à construire.

La formation initiale reste générale mais aborde néanmoins le domaine des réalités scolaires particulières, dont fait partie l'enseignement en ZEP ainsi que tout enseignement dans des cadres ou des dispositifs spécifiques (classes d'intégration scolaire - CLIS -, unité pédagogique d'intégration -UPI-, etc.). L'affectation sur ce type de poste spécifique appelle, le cas échéant, une formation dispensée ultérieurement.

### 2.3.1. Evaluation des compétences construites

L'établissement de formation s'assure de la maîtrise qu'ont les stagiaires des compétences affichées dans le référentiel.

Ces compétences constituent également la base de l'évaluation menée par les corps d'inspection au cours des deux années de prise de fonction et dont le but est, d'une part d'apprécier la qualité de la formation dispensée, d'autre part d'articuler les formations initiale et continue.

### 2.3.2. Liaison entre formation initiale et continue

En fin de formation initiale, l'IUFM informe chaque professeur ou CPE des compétences professionnelles qu'il lui reste à développer ou à confirmer. Les premières années de prise de fonction, notamment les deux premières, sont l'occasion de parfaire la formation professionnelle ou de s'engager dans un projet personnel de formation.

Les personnels enseignants peuvent disposer d'un crédit de formation de l'ordre de vingt heures par an.

Chaque professeur ou CPE est doté d'un dossier mentionnant la nature et le volume des actions de formation continue qu'il a suivies. Ce dossier permet à l'employeur d'identifier, afin d'y recourir, les compétences et les ressources existant au sein de l'académie. Il permet également de vérifier que les professeurs ou CPE ont bien suivi les actions de formation qui leur sont prescrites par les membres des corps d'inspection.

### 2.3.3. Cadrage horaire pour les composantes du socle

Aux termes de la loi d'orientation pour l'avenir de l'Ecole, la scolarité obligatoire garantit l'acquisition d'un socle commun des compétences et connaissances

indispensables à chaque élève. L'attention à porter à la maîtrise de la langue, aux mathématiques, aux sciences et à la technologie conduit dans le premier degré à attribuer à ces composantes du socle un horaire déterminé. Ainsi, dans le cadre d'un volume annuel de 450 heures affecté à la formation du professeur des écoles stagiaire, les compétences relatives à la maîtrise de la langue ne sauraient être construites sur une durée inférieure à 120 heures (dont 50 heures pour les premiers apprentissages en lecture et en écriture). Un volume horaire global de 120 heures est également dédié aux mathématiques ainsi qu'aux sciences et à la technologie ; un bilan de positionnement de chaque stagiaire au début de la seconde année d'IUFM permet de définir les parts respectives des disciplines dans ce volume global (la part des mathématiques étant comprise entre 60 et 80 heures). Ce bilan de positionnement permet également de définir le nombre d'heures consacré aux autres composantes du socle.

Par ailleurs, même si aucun horaire n'est fléché en ce qui concerne les professeurs du second degré ou les CPE, il convient de souligner l'importance de la maîtrise de la langue dans la formation qui leur est dispensée, quelle que soit la discipline qu'ils enseignent.

### **3. Modalités de la formation des enseignants et des personnels d'éducation**

L'intégration de la formation des personnels enseignants à l'université se traduit à tous les niveaux de la formation et contribue à améliorer l'ensemble du parcours, par l'identification et la proposition de modules adaptés au projet professionnel des étudiants se destinant à l'enseignement.

#### **3.1. Enseignements dispensés en licence**

L'université a, envers les étudiants, un devoir d'information et d'orientation ; elle les interroge sur leur projet professionnel, les aide à le formuler et à le réaliser en leur proposant des parcours adaptés favorisant la réussite aux concours de recrutement et la construction des compétences professionnelles.

L'université apporte des réponses aux exigences de l'Etat. Ainsi, les formations permettant d'installer les compétences en langues et celles relatives aux C2I de niveau I sont mises en œuvre dès la licence.

Enfin, l'université peut proposer des enseignements permettant aux étudiants d'aborder l'épistémologie de leur discipline.

##### **3.1.1. Majeures et mineures disciplinaires**

Concernant le premier degré, la polyvalence du maître demande que soit dispensé, durant la licence, un enseignement associant à la discipline spécifique de la voie choisie un ou plusieurs champs disciplinaires préparant cette polyvalence.

Concernant le second degré, il convient de dispenser dès la licence les enseignements appartenant de fait à une double valence (l'histoire et la géographie, par exemple ou encore les sciences de la vie et de la Terre).

Par ailleurs, enseigner une discipline quelle qu'elle soit, (même si celle-ci repose sur une double valence) exige que l'on s'appuie sur des connaissances et compétences relevant d'une ou plusieurs discipline(s) connexe(s). Ainsi, l'enseignement des sciences, fondé sur une pluridisciplinarité concertée, réclame du professeur enseignant une discipline scientifique des connaissances relevant de l'ensemble des disciplines du domaine scientifique.

### 3.1.2. Sensibilisation au métier

La sensibilisation au métier, quels que soient la filière ou le niveau d'enseignement envisagés, passe par des stages d'observation en milieu scolaire que l'université peut mettre en place.

### 3.1.3. Définition concertée des conditions minimales d'entrée en IUFM

La formation des étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement ou de l'éducation débouche sur une définition concertée des conditions minimales d'accès à la première année d'IUFM. Le bagage qui suit est envisagé.

*Pour le premier degré :*

- un module dans un champ disciplinaire différent du champ dominant.

*Pour le second degré :*

- une prise en compte de la bi-valence spécifique à certains enseignements ;
- un module dans une ou plusieurs discipline(s) connexe(s) de la discipline enseignée ;
- pour les professeurs-documentalistes, un niveau attesté dans le domaine des sciences de l'information et de la documentation ;
- pour les conseillers principaux d'éducation, la connaissance des systèmes éducatifs, de la psychologie de l'adolescent, et des conditions de socialisation.

*Pour les deux degrés :*

- un niveau attesté de compétences dans le domaine des nouvelles technologies (C2I de niveau 1) ;
- un niveau attesté en langues vivantes.

## 3.2. Durant la première année en IUFM

La première année à l'IUFM est consacrée à la préparation aux concours de recrutement ; elle vise l'approfondissement de la ou des disciplines sur lesquelles s'articulent les épreuves des concours.

Les nouveaux programmes scolaires exigent des enseignants qu'ils sortent du cadre strict de leur discipline pour prendre en compte le domaine auquel leur discipline appartient. La première année d'IUFM inclut :

- pour le premier degré un élargissement des connaissances aux autres disciplines (polyvalence) ;
- pour le second degré, un élargissement aux disciplines du domaine de référence (domaine sciences et technologies, lettres et sciences humaines).

Une évolution des concours doit prendre en compte cette nouvelle exigence des programmes scolaires que les professeurs doivent mettre en application.

La première année inclut des stages d'observation permettant au futur professeur ou CPE d'appréhender les réalités du métier.

Le lauréat d'un concours de recrutement peut obtenir un report de stage d'un an afin d'effectuer un stage long, en entreprise, à l'étranger, dans un laboratoire de recherche ou encore de s'engager dans la préparation d'un autre concours de recrutement.

### **3.3. Durant l'année de formation professionnelle universitaire**

Le cahier des charges réaffirme le principe d'une formation par alternance et reconnaît la nécessité de prendre en compte l'établissement ou l'école d'accueil comme véritable lieu de formation. Cette reconnaissance implique une concertation entre l'établissement accueillant le stagiaire et celui qui dispense la formation.

#### **3.3.1. Un bilan de positionnement**

Les lauréats des concours ne sont pas tous titulaires d'une licence et n'ont pas tous suivi une première année à l'IUFM. Un bilan de positionnement à l'entrée de la seconde année permet de mettre en place des parcours adaptés, afin de prendre en compte les acquis de chacun des stagiaires en même temps que leurs besoins et leur projet professionnel (professeurs souhaitant enseigner une discipline non linguistique ou lauréats d'un concours avec mention complémentaire).

#### **3.3.2. Une formation en alternance**

Les stages, préparés et exploités, constituent pour le futur professeur ou CPE une expérience de terrain progressive et variée. Durant la préparation, le stagiaire construit des séquences pédagogiques et reçoit une information et des connaissances sur les spécificités du cycle dans lequel il s'apprête à intervenir. L'exploitation du stage donne lieu à des analyses et à une réflexion sur la pratique, ainsi qu'à l'examen et à la formalisation de l'expérience vécue.

Les objectifs de chacun des stages sont définis en annexe.

L'ensemble des stages concourt à donner au futur professeur ou CPE une vision aussi complète et cohérente que possible du système dans lequel il est appelé à évoluer ; il représente environ la moitié du temps global de la formation ; les stages en responsabilité, de pratique accompagnée en sont les passages obligés. A partir du stage en responsabilité, les autres stages prévus dans la formation sont organisés de façon à couvrir autant de niveaux d'enseignement et de réalités scolaires particulières que possible. Chaque stagiaire est ainsi confronté, lors du stage en responsabilité ou de pratique accompagnée à des publics et des contextes scolaires différents. En particulier, l'un de ces stages au moins se déroule dans un établissement dans lequel la difficulté scolaire est avérée, notamment en ZEP.

Il revient à l'institut de formation, à partir du projet professionnel des stagiaires et des besoins constatés lors du bilan de positionnement, de définir la nature et la durée des autres stages proposés.

#### 3.3.2.1.Reconnaissance de l'établissement d'accueil comme lieu de formation

La reconnaissance de l'établissement ou de l'école d'accueil comme lieu de formation est la garantie du fonctionnement de l'alternance. Cette reconnaissance, pour autant, ne saurait aboutir à la constitution de réseaux figés d'établissements.

L'implantation des lieux de stage est définie en référence au vivier des professeurs des écoles instituteurs maîtres formateurs (PEMF ou IMF), ou des maîtres d'accueil temporaires (MAT) et des conseillers pédagogiques tuteurs reconnus par les corps d'inspection pour l'excellence de leurs compétences professionnelles et formés afin d'être en mesure d'aider à la construction des compétences attendues en fin de formation.

Une charte jointe en annexe précise les missions de l'établissement ou de l'école berceau de stage ainsi que les conditions d'accueil des stagiaires.

#### 3.3.2.2.Encadrement des professeurs ou CPE stagiaires

Les exigences de la formation professionnelle impliquent que les personnels intervenant auprès des futurs professeurs ou CPE soient en contact avec les réalités du métier et qu'ils bénéficient d'une expérience réelle et continue. Ils partagent et explicitent cette expérience avec les stagiaires, en particulier lorsqu'il s'agit de préparer, de suivre ou d'encadrer un stage.

Chaque intervenant est en mesure d'apporter des réponses aux questions immédiates que posent les futurs personnels enseignants ; il est en outre capable de dépasser l'immédiateté de ces réponses pour construire les compétences professionnelles à l'œuvre tout au long de la vie professionnelle du futur enseignant.

#### 3.3.2.3.Dans le premier degré

*Le stage en responsabilité* est l'élément structurant l'ensemble de la formation. Il a une durée totale de neuf semaines et comporte un passage dans chacun des trois cycles de l'école. La répartition des neuf semaines peut varier selon la stratégie menée par l'établissement de formation et les inspections académiques respectives (trois fois trois semaines ou deux, puis trois puis quatre semaines).

Chaque session en responsabilité est préparée par un stage de pratique accompagnée. Les enseignements dispensés répondent aux besoins éprouvés par les stagiaires au moment où ils interviennent dans chacun des cycles.

*Le stage de pratique accompagnée* est conçu comme préparatoire au stage en responsabilité. Cette disposition implique un important travail de coordination entre les deux formules de stage, l'un précédant nécessairement l'autre sur un cycle identique.

Ce stage contribue à la connaissance des publics scolaires particuliers. Il a une durée de trois à cinq semaines.

*Le stage d'adaptation et d'intégration scolaire* permet au futur professeur de se familiariser avec les problématiques générales du handicap et de la grande difficulté scolaire. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées implique que chaque professeur, au sortir de la formation, dispose d'un bagage minimal lui permettant de prendre en charge les élèves handicapés.

Ce stage a pour but de mieux connaître les partenaires éducatifs, les réseaux d'aide et les perspectives de formation continue offertes aux enseignants qui souhaitent travailler avec des élèves aux besoins particuliers.

*Le stage au collège* permet au futur enseignant de prendre conscience des exigences scolaires propres au second degré en travaillant la continuité des apprentissages. Il offre l'opportunité de se familiariser avec le fonctionnement d'un établissement public local d'enseignement (EPL) et s'effectue, de préférence, dans une classe de sixième.

*Un stage dans un pays européen* permet au professeur de se familiariser avec des systèmes scolaires différents du sien et d'améliorer sa pratique linguistique.

La durée globale des stages est de 14 à 17 semaines. L'ensemble (y compris la préparation et l'exploitation) équivaut à la moitié environ des 36 semaines consacrées à la formation.

#### 3.3.2.4. Dans le second degré

Le stage en responsabilité, qui dure toute l'année à raison de douze heures pour les professeurs documentalistes et les CPE, de dix heures pour les professeurs d'éducation physique et sportive et de quatre à six heures par semaine pour les autres enseignants, s'effectue dans l'un des trois types d'établissement (collège, lycée d'enseignement général et technologique ou lycée professionnel) où le futur professeur ou CPE a vocation à exercer à l'issue de sa titularisation. Ce stage est préparé durant la semaine de rentrée anticipée ; il est exploité tout au long de l'année dans le cadre des ateliers d'analyses de pratiques professionnelles et des modules de formation.

*Le stage en responsabilité* est l'occasion de recevoir des informations sur le fonctionnement d'un établissement public local d'enseignement (EPL), du système éducatif et plus généralement, sur les aspects de droit et de devoir d'un fonctionnaire de l'éducation nationale.

*Le stage de pratique accompagnée* permet d'appréhender un niveau d'enseignement et une réalité scolaire différents du stage en responsabilité ; il

s'effectue, comme ce dernier, dans un type d'établissement où le futur professeur ou CPE peut être amené à intervenir après sa titularisation et sa durée est d'au moins deux semaines. Selon la discipline enseignée et la nature de l'affectation en responsabilité, le stagiaire effectue son stage en collège, en lycée d'enseignement général et technologique, ou encore en lycée professionnel. Pour les professeurs des lycées professionnels, ce stage offre l'occasion de se familiariser avec d'autres filières de formations professionnelles ou d'autres dispositifs de formation : troisième de découverte professionnelle au collège, enseignements généraux et professionnels adaptés (EGPA), unités de formation d'apprentis (UFA), groupements d'établissements publics d'enseignement (GRETA), baccalauréat professionnel en 3 ans.

*Le stage de pratique accompagnée* est l'occasion d'aborder la continuité et la complémentarité du système éducatif, d'exploiter les ressources du travail en équipe, de mesurer l'importance du travail en concertation et de s'y impliquer.

*Le stage d'adaptation et d'intégration scolaire* permet au futur professeur de se familiariser avec les problématiques générales du handicap et de la grande difficulté scolaire.

Comme dans le premier degré, il a pour but de mieux connaître les partenaires de l'éducation, les réseaux, les dispositifs et les ressources existants et les perspectives de formation continue destinées aux enseignants qui souhaitent travailler avec des élèves aux besoins particuliers.

*Un stage destiné à connaître d'autres cycles d'enseignement* que celui dans lequel ils ont vocation à intervenir à l'issue de leur titularisation est effectué par les futurs personnels enseignants. Ce stage s'effectue au sein d'une école primaire, dans un collège, dans un lycée professionnel ou dans un cycle post-baccalauréat :

- pour les professeurs des lycées professionnels, il vise la découverte des cycles amont et aval des cursus de formation des lycées professionnels (classe de 4<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, classes de techniciens supérieurs) ;
- pour les professeurs de lycée et collège, il s'effectue en lycée professionnel, dans une école primaire ou dans un cycle post-baccalauréat, selon la nature des stages en responsabilité et de pratique accompagnée et selon la discipline enseignée ;
- pour les professeurs-documentalistes, il est organisé dans une bibliothèque publique ou dans un centre de documentation public, notamment du réseau du CNDP et des CRDP ; il est l'occasion de comparer d'autres méthodes d'accès au livre, au document, à la culture, à l'information et de rencontrer d'autres publics ou les mêmes dans une situation différente.

*Un stage en milieu socio professionnel* (entreprise, administration, association) est proposé à l'ensemble des personnels enseignants du second degré ; il est obligatoire pour les professeurs des lycées professionnels et les professeurs des disciplines professionnelles et technologiques.

Les professeurs de disciplines professionnelles et technologiques qui ne peuvent s'appuyer sur une expérience en entreprise préalable bénéficient d'un stage d'une durée de quatre à six semaines. Cette durée peut être ramenée à deux semaines lorsque le futur professeur peut justifier d'une connaissance suffisante de l'entreprise.

Pendant ce stage sont identifiées les principales contraintes du suivi des élèves lors de leur période de formation en entreprise.

Pour les professeurs documentalistes, un stage au sein du service de documentation en milieu socio professionnel sera privilégié.

Pour les CPE, ce stage est lié à la découverte des différents secteurs d'insertion. Il est l'occasion de découvrir les institutions partenaires, justice, police, collectivités territoriales, culture.

*Un stage dans un pays européen est proposé aux professeurs souhaitant enseigner une discipline non linguistique dans le cadre des sections européennes. Il est également destiné aux professeurs de langue n'ayant pu bénéficier d'un stage Erasmus ou d'un poste d'assistant.*

### **3.4. Le mémoire professionnel**

Le mémoire professionnel est l'une des modalités de la formation permettant de prendre en compte de façon distanciée la complexité des actes d'enseignement et d'éducation. Il met en évidence la nécessité d'analyser et de réfléchir sur ses pratiques et s'articule sur l'expérience propre à chacun des stagiaires.



<b>REFERENTIEL DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES EXIGIBLES EN FIN DE FORMATION INITIALE</b>
--

Hors spécification, les compétences attendues concernent l'ensemble des enseignants et des personnels d'éducation en fin de formation initiale. Ces compétences supposent acquises et maîtrisées les connaissances disciplinaires.

<b>1. Approfondir la culture disciplinaire</b>
--

**Mettre la connaissance disciplinaire au service des acquisitions des élèves**

**a) Professeurs du premier degré**

- maîtriser les savoirs académiques correspondant aux disciplines enseignées à l'école ;
- identifier les objectifs à atteindre, pour chaque cycle, en référence aux autres cycles ;
- organiser son enseignement en s'appuyant sur sa connaissance :
  - des composantes (1) des domaines d'activité à l'école maternelle
  - des concepts et notions, des contenus, des savoirs didactiques, des démarches (notamment la démarche d'investigation) et des méthodes propres aux champs disciplinaire à l'école élémentaire ;
  - des processus d'apprentissage des élèves et de la psychologie de l'enfant ;
- mettre la polyvalence au service de l'acquisition des apprentissages fondamentaux (lire, écrire, compter), et de l'expression, en français et dans une langue vivante étrangère ;
- utiliser les supports et les outils (tableau, manuels, documents...) nécessaires à la conception et à la mise en œuvre des apprentissages ; notamment, recourir à bon escient aux technologies d'information et de communication conformément au C2i niveau 2 « Enseignant » ;
- exercer son esprit critique pour apprécier la qualité des documents pédagogiques (notamment des manuels scolaires et les ressources documentaires) pour sa propre formation et pour celle des élèves ;
- inscrire son enseignement dans les priorités nationales.

**b) Professeurs du second degré**

- maîtriser l'ensemble des connaissances dans sa ou ses disciplines et élargir sa culture aux disciplines connexes ;
- identifier (dans le cadre de son enseignement ou de son domaine d'activité) pour un niveau donné, les objectifs à atteindre, en référence aux acquis du cycle précédent et aux attendus du cycle qui suit ;
- dans le cadre d'une programmation des apprentissages, s'appuyer sur ses savoirs didactiques pour sélectionner les contenus d'enseignement et prévoir les activités correspondantes ;
- développer des approches pluridisciplinaires et transversales en repérant les convergences et les complémentarités entre les disciplines ;

- construire des activités permettant d'acquérir la même compétence par le biais de plusieurs disciplines ;
- mettre sa discipline au service de projets ou dispositifs pluridisciplinaires ;
- s'appuyer sur sa ou ses disciplines, ainsi que sur ses connaissances des processus d'apprentissage des élèves et de la psychologie de l'enfant, de l'adolescent et du jeune adulte pour favoriser l'acquisition des connaissances et des compétences, notamment celles constituant le socle commun ;
- mettre en place un enseignement en lien avec les pratiques socio professionnelles ;
- utiliser les supports et les outils (tableau, manuels, documents...) nécessaires à la conception et à la mise en œuvre des apprentissages ; notamment, recourir à bon escient aux technologies d'information et de communication conformément au C2i niveau 2 « Enseignant » ;
- exercer son esprit critique pour apprécier la qualité des documents pédagogiques (notamment les manuels scolaires et les ressources documentaires) pour sa propre formation et pour celle des élèves ;
- inscrire son enseignement dans les priorités nationales ;
- pour les professeurs documentalistes, maîtriser la logique d'un système d'information ; veiller, collecter, organiser-gérer, communiquer et être en mesure de faire fonctionner et évoluer celui d'un établissement scolaire ;

### **c) Conseillers principaux d'éducation**

- piloter un service de vie scolaire en s'appuyant sur un tableau de bord construit sur la base d'indicateurs lisibles et opératoires en référence au règlement intérieur de l'établissement : assiduité, faits de violence et autres manquements, participation à la vie associative, sociale et citoyenne des élèves ;
- donner du sens à ces indicateurs, affiner un diagnostic dans son domaine de compétence, en s'appuyant sur ses connaissances de la psychologie de l'enfant, de l'adolescent et du jeune adulte, pour expliciter et mettre en œuvre une réponse adaptée à la situation constatée ;
- maîtriser les applications informatiques nécessaires au fonctionnement du service vie scolaire.

### **Contribuer à la maîtrise de la langue orale et écrite**

- Intégrer l'objectif transversal de maîtrise de la langue orale et écrite dans ses pratiques professionnelles :
  - en développant des stratégies de lecture et en poursuivant le travail de compréhension de documents dans le but de former des lecteurs compétents ;
  - en repérant les obstacles à la lecture, les déficiences du langage oral et écrit ;
  - en construisant des séquences d'enseignement qui visent des objectifs de développement de l'expression orale et écrite des élèves.

### **Enrichir ses pratiques des apports de la recherche**

- situer sa ou ses disciplines, à travers son histoire, ses enjeux épistémologiques et sociaux, ses problèmes didactiques et les débats qui la traversent ;
- tirer parti des apports de la recherche et des innovations pédagogiques pour actualiser ses connaissances et les exploiter dans sa pratique quotidienne.

## **2. Formation pédagogique visant la prise en compte de l'hétérogénéité des élèves**

### **Concevoir et mettre en œuvre des situations d'évaluation**

- pratiquer l'évaluation dans le cadre d'une relation claire et de confiance entre l'évaluateur et chaque élève évalué ;
- adapter le support et le questionnement en référence aux objectifs affichés dans les programmes et au type d'évaluation que l'on souhaite mener : évaluations diagnostique, formative, sommative ou certificative ;
- prendre en compte les résultats de l'évaluation dans la construction d'une progression pédagogique, notamment dans l'acquisition du socle de compétences et de connaissances ;
- pratiquer l'évaluation certificative (examens, contrôle en cours de formation, compétences linguistiques incluses dans le cadre commun de référence européen...);

### **Concevoir et mettre en œuvre des situations d'apprentissage**

- déterminer les étapes nécessaires à l'acquisition progressive des savoirs et des savoir-faire prescrits à partir des acquis et des besoins identifiés en mettant en œuvre :
  - une progression et une programmation sur l'année et sur le cycle ;
  - une progression différenciée dans les classes à plusieurs niveaux ;
  - des dispositifs pédagogiques visant à adapter la progression à l'hétérogénéité des élèves, dans le groupe classe et dans les groupes de besoin (pédagogie différenciée, projet personnalisé de réussite éducative) ;
  - présenter aux élèves des objectifs et les contenus d'une séquence, les modalités du travail attendu, dans et hors de la classe et la manière dont les travaux sont évalués ;
  - participer à la conception d'un projet individualisé de scolarisation pour les élèves à besoins particuliers (élèves handicapés, malades, précoces, primo arrivants...)
  - savoir animer et gérer un groupe ou une classe, gérer les conflits, développer la participation et la coopération entre élèves ;
  - adapter son enseignement à des élèves à besoins particuliers, notamment aux élèves en situation de handicap.

### **S'inscrire dans une démarche éducative**

- Inscrire sa pratique professionnelle dans l'action collective de l'école ou de l'établissement, notamment :
  - dans le domaine de la programmation des enseignants ;
  - dans le domaine de l'évaluation (support et échelles d'évaluation harmonisés, livrets scolaires, bulletins trimestriels...);
  - dans le domaine de l'orientation, de l'aide et de l'insertion des élèves, en collaboration avec les autres personnels (professeurs principaux, enseignants du réseau d'aide spécialisée aux élèves en difficulté (RASED), personnels d'orientation et du secteur médico-social...).
- Communiquer avec les élèves et leurs parents :
  - en instaurant un cadre de travail permettant l'exercice serein des activités ;
  - en contribuant à l'établissement d'un dialogue constructif avec les familles dans le but de les informer sur les objectifs de son enseignement ou de son activité, de rendre compte des évaluations dans un langage adapté, d'examiner les résultats, les aptitudes de leurs enfants, les difficultés constatées et les possibilités d'y remédier ;
  - en mobilisant ses connaissances dans le domaine de l'orientation pour aider l'élève et sa famille dans l'élaboration du projet professionnel ;
  - pour les CPE : organiser des temps de socialisation des élèves hors des temps de classe.

### **3. Formation du fonctionnaire du service public de l'éducation.**

#### **Exercer sa responsabilité de fonctionnaire de l'Etat**

- Intégrer à l'exercice de sa fonction ses connaissances sur l'Etat, sur les devoirs qu'il impose, sur les institutions et sur les valeurs de la République ;
- Respecter les lois et textes réglementaires en relation avec la profession exercée, en particulier les programmes d'enseignement et les textes relatifs à la sécurité des élèves (obligations de surveillance) et à la sûreté (obligation de signalement) ;
- Utiliser ses connaissances sur l'évolution et le fonctionnement du service public de l'éducation, pour recourir aux ressources offertes, se situer dans la hiérarchie et identifier ses interlocuteurs au sein du système éducatif.

#### **Exercer sa responsabilité au sein de l'établissement**

- Identifier les règles de fonctionnement de l'établissement ou de l'école (règlement intérieur, aspects budgétaires et juridiques); respecter et faire

respecter ce règlement intérieur, les chartes d'usage des ressources et des espaces communs ;

- Analyser les caractéristiques et les indicateurs de l'établissement de l'école d'exercice ; les interpréter en les référant au contexte éducatif ;
- Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de l'établissement ou du projet de l'école ;
- Intégrer dans son enseignement la prévention des risques professionnels ;
- Collaborer à la réalisation d'actions de partenariat engagées entre l'établissement et son environnement économique, social et culturel.
- Repérer les signes traduisant des difficultés spécifiques et des élèves dans le domaine de la santé, des comportements à risques et de la grande pauvreté ou de la maltraitance ; contribuer, en coopérant avec des partenaires internes ou externes à l'institution, à la résolution de ces problèmes ;
- Pour les CPE :
  - exercer les médiations et les régulations nécessaires à la vie collective au sein de l'établissement ;
  - participer à l'animation des diverses instances participatives et représentatives des élèves, notamment en organisant la formation des délégués.

### **Exercer sa responsabilité en respectant des règles éthiques**

- Respecter dans sa pratique quotidienne les règles de déontologie liées à l'exercice du métier : respect des élèves et de leurs parents, de la laïcité, de la neutralité, du devoir de réserve ;
- Participer à l'éducation aux droits et devoirs liés aux usages des TIC et de tout autre moyen de reproduction ; s'impliquer dans l'éducation aux risques encourus dans l'utilisation des réseaux numériques ouverts sur Internet.

(1) On entend par là les composantes des disciplines qui émergeront peu à peu dans la scolarité (le nombre, la notion de vivant etc.) et des composantes des grandes fonctions en développement chez le jeune enfant (fonction langagière, fonction motrice etc.

## ANNEXE 1 : OBJECTIFS DES STAGES

### **1. Avant l'année de professionnalisation**

#### **1.1. Objectifs du stage de sensibilisation au métier de l'enseignement et de l'éducation durant la formation universitaire du diplôme de licence.**

Permettre à l'étudiant d'avoir un premier contact avec le métier d'enseignant ou de conseiller principal d'éducation :

- Découvrir les activités de l'enseignant ou du conseiller principal d'éducation et des élèves ;
- Découvrir des aspects significatifs du fonctionnement d'une école ou d'un établissement.

#### **1.2. Objectifs du stage d'observation ou de pratique accompagnée durant la première année d'IUFM (préparation au concours)**

Permettre à l'étudiant de mettre en place les bases du métier d'enseignant ou de conseiller principal d'éducation :

- Observer la réalité scolaire ;
- Préparer l'épreuve sur dossier pour les concours du second degré ;
- Préparer les épreuves didactique et professionnelle du concours de recrutement des professeurs des écoles.

### **2. Pendant l'année de professionnalisation**

#### **2.1. Stages obligatoires**

##### **2.1.1. Objectifs du stage en responsabilité :**

- Mobiliser en situation professionnelle les savoirs construits à l'IUFM (formations disciplinaires et didactiques, analyses de pratique professionnelle) ;
- Animer et conduire une classe : communiquer, gérer les imprévus, les conflits, faire preuve d'autorité, réguler les interactions, développer la participation et la coopération entre élèves ;
- Exercer la responsabilité totale d'une ou plusieurs classes :
  - mettre en œuvre les programmes et les instructions officielles ;
  - concevoir, préparer et mettre en œuvre des situations d'apprentissage adaptées à un public et à un objectif, organiser une progression des apprentissages ;
  - élaborer des outils d'évaluation pour la classe et évaluer les résultats obtenus ;
  - prendre en charge et conduire la (les) classe(s) en prenant en compte la spécificité du public ;
  - acquérir progressivement une démarche réflexive ;
- Exercer sa responsabilité dans une école ou un établissement :
  - s'intégrer dans une équipe pédagogique, dans une démarche de coordination des apprentissages ;

- participer au suivi et à l'orientation des élèves, aux relations avec les parents ;
- agir dans le cadre du projet d'école ou d'établissement ;
- participer à l'ensemble des activités de l'école ou de l'établissement (concertations, conseils...) ;
- rencontrer les différents partenaires ou instances avec lesquels le professeur ou le conseiller pédagogique sera amené à travailler en tant que titulaire (réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté, secteur médico-social...).
- Devenir un fonctionnaire du service public d'éducation nationale :
  - participer à l'ensemble des activités de l'établissement (concertations, conseils...) ;
  - rechercher un recevoir des informations sur le fonctionnement d'une école ou d'un établissement ;
  - rechercher et recevoir des informations sur les aspects des droits et des devoirs du fonctionnaire de l'éducation nationale ;
  - rencontrer les différents partenaires ou instances avec lesquels le professeur ou CPE sera amené à travailler en tant que titulaire (réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté, secteur médico-social...).
- Se préparer, le cas échéant pour les PLC, à la construction de compétences relevant d'une autre discipline.

### 2.1.2. Objectifs du stage de pratique accompagnée

- Appréhender la diversité des situations d'apprentissage et la réalité du métier d'enseignant :
  - découvrir des publics et des contextes scolaires différents du stage en responsabilité ;
  - adapter la profession et les modes d'évaluation au public concerné ;
  - pour les professeurs des collèges et lycées stagiaires : appréhender un niveau d'enseignement (collège ou lycée) différent de celui rencontré lors du stage en responsabilité ; se sensibiliser à la continuité des apprentissages ;
  - pour les professeurs des écoles stagiaires : préparer le stage en responsabilité ; se sensibiliser à la continuité des apprentissages : observer l'enchaînement des différentes séances d'enseignement au cours d'une journée de classe.
- Travailler en équipe :
  - participer à l'ensemble des activités de l'établissement (concertations, conseils...) ;
  - rencontrer les différents partenaires ou instances avec lesquels le professeur ou CPE sera amené à travailler en tant que titulaire (réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté, secteur médico-social...).
- Se préparer, le cas échéant pour les PLC, à la construction de compétences relevant d'une autre discipline.

## **2.2. Autres stages**

### 2.2.1. Objectifs du stage d'observation d'adaptation et d'intégration scolaire :

- Permettre au futur professeur de se familiariser avec les problématiques générales du handicap et de l'intégration scolaire :
  - mettre en relation les connaissances acquises en IUFM et l'observation du terrain ;
  - observer les pratiques et les techniques pédagogiques de remédiation et de compensation ;
  - connaître les partenaires éducatifs, les réseaux d'aide ;
  - se familiariser avec les opérations d'élaboration d'un projet personnalisé de scolarisation ;
  - connaître et envisager, le cas échéant, les certifications destinées aux enseignants qui souhaitent travailler avec des élèves éprouvant des besoins particuliers.

### 2.2.2. Objectifs du stage destiné à connaître d'autres cycles ou degré d'enseignement

L'objectif de ce stage est de connaître d'autres cycles ou degré d'enseignement que celui dans lequel le futur enseignant ou conseiller principal d'éducation a vocation à intervenir à l'issue de sa titularisation. Ce stage s'effectuera selon le statut du personnel en école élémentaire, en collège, en lycée ou en cycle post-baccalauréat.

Plus précisément, il doit permettre au stagiaire de :

- Compléter sa culture professionnelle ;
- Travailler la continuité des apprentissages (notamment la liaison CM2/6<sup>e</sup> ou la liaison collège/lycée), appréhender les techniques d'évaluation diagnostiques proposées lors des évaluations nationales ;
- Connaître les différentes voies de formation (orientation).

### 2.2.3. Objectifs du stage en milieu socio professionnel (entreprise, administration, association) :

Les objectifs de ce stage s'ajustent à la filière concernée et à l'expérience préalable du stagiaire.

Pour les professeurs des disciplines techniques et professionnelles, les professeurs de documentation, il doit permettre de :

- Connaître le milieu économique et professionnel en liaison avec la discipline enseignée :
  - connaître la "réalité" des acteurs socio-économiques, les différentes fonctions d'une entreprise ou d'une administration, identifier les architectures et les organisations du travail et du traitement des informations associées ;
  - participer aux activités professionnelles dans une démarche de projet au sein d'une équipe ;
  - prendre en compte l'évolution de sa discipline ou spécialité d'enseignement et de la mobilisation des connaissances professionnelles au sein de l'entreprise ;



- Construire des situations d'apprentissage :
  - collecter des documents représentatifs des problématiques de l'entreprise, pouvant servir de supports d'enseignement dans sa discipline ou sa spécialité ;
- Organiser, gérer et exploiter les stages des élèves :
  - travailler notamment sur les éléments destinés à aider les élèves dans la préparation, le déroulement et l'exploitation de leur période de formation en entreprise dans le cadre de l'alternance ;
  - assurer éventuellement le suivi d'élèves en stage en entreprise avec des professeurs titulaires ;

*Pour les professeurs des disciplines générales, les professeurs documentalistes et les conseillers principaux d'éducation, il doit permettre de :*

- Comprendre le fonctionnement de l'entreprise, l'administration ou l'association ;
- Découvrir les processus d'apprentissage des compétences au sein du milieu socio professionnel, de mobilisation des connaissances (service de formation, validation des acquis,...) ;
- Appréhender les modalités de gestion par le milieu socio professionnel des publics spécifiques (employés en situation d'handicap, employés non francophones,...) ;
- Collecter des documents représentatifs des problématiques du milieu socio professionnel, pouvant servir de supports d'enseignement dans sa discipline ou sa spécialité ou de données pour le mémoire professionnel.

#### 2.2.4. Objectifs du stage dans un pays européen :

Ce stage répond au cadre commun d'objectifs du programme franco-britannique de formation croisée des maîtres, qui sera adapté en fonction du pays européen où le stagiaire effectuera son stage. Il doit permettre de :

- Découvrir un autre système éducatif européen ;
- Améliorer sa pratique d'une langue vivante étrangère ;
- S'ouvrir à la dimension interculturelle des échanges ;
- Pour les professeurs du second degré stagiaires : se préparer, le cas échéant, à l'acquisition d'une certification complémentaire (discipline non linguistique) ou à l'enseignement en section européenne ou internationale ;
- Pour les professeurs des écoles stagiaires : enseigner une langue vivante étrangère.

## ANNEXE 2 : LE MEMOIRE PROFESSIONNEL

### *Un élément du parcours individualisé*

A la suite du bilan de positionnement et compte tenu de son expérience propre, le professeur stagiaire choisit son sujet, en accord avec le directeur de mémoire.

Les mémoires professionnels sont individuels ou peuvent être réalisés en binôme. Dans ce cas, ils contribuent à développer les compétences de travail en équipe.

### *Rôle du mémoire professionnel*

Le mémoire professionnel conduit le professeur stagiaire à mieux identifier les représentations ou conceptions qui président à ses choix professionnels et contribue à faire de lui un praticien réflexif tout au long de sa carrière.

Il est la mise en forme structurée et organisée d'une réflexion portant sur des situations d'enseignement ou d'éducation vécue, sur des problèmes didactiques, pédagogiques ou socio-éducatifs rencontrés, sur la conception et l'évaluation de dispositifs nouveaux.

Il permet de vérifier que le stagiaire sait :

- Identifier un problème ou une question concernant ses pratiques ;
- Analyser ce problème et proposer des pistes de réflexion ou d'action en se référant aux travaux existant dans ce domaine.
- Par conséquent le mémoire professionnel ne doit s'apparenter ni à un rapport de stage, ni à un mémoire de recherche, même s'il prend appui sur l'analyse des données recueillies lors des stages ou s'il aborde une thématique de recherche en didactique des disciplines.

### *Accompagnement du mémoire professionnel*

Le professeur ou conseiller principal d'éducation stagiaire bénéficie de séances de méthodologie et de l'aide d'un directeur de mémoire dont les compétences sont assurées quant au thème retenu et qui est formateur de l'IUFM.

Le directeur de mémoire aide à formuler, à problématiser la question professionnelle choisie et à délimiter l'objet de l'étude. Il intervient dans toutes les opérations de recherche des ressources, d'élaboration des outils, de rédaction et de diffusion le cas échéant du document final.

### **1 - Missions de l'établissement d'accueil**

Chacun des stages proposé aux futurs professeurs est décrit en termes d'objectifs dans l'annexe 1 du cahier des charges. Pour atteindre ces objectifs, les écoles et les établissements doivent veiller à :

- créer un environnement qui soutienne le stagiaire dans sa prise de fonction et facilite la mise en œuvre de ses compétences disciplinaires, didactiques et pédagogiques dans une démarche de professionnalisation ;
- entreprendre une démarche de formation en s'appuyant sur le partenariat avec l'IUFM ;
- favoriser l'implication du stagiaire dans les travaux d'équipe et les concertations pédagogiques ;
- former chaque stagiaire à sa mission de fonctionnaire de l'Etat en l'aidant à prendre conscience de son rôle d'adulte référent auprès des élèves et des dimensions déontologiques du métier qu'il a choisi ;
- fournir au stagiaire les réponses aux questions professionnelles qu'il pose, dispenser l'information attendue au regard des objectifs assignés aux stages.

### **2 - Conditions d'accueil des stagiaires**

Quel que soit le stage envisagé, le futur professeur doit être accueilli et accompagné. La réflexion menée au sein de l'établissement ou de l'école sur les activités proposées au stagiaire est partie intégrante de cet accueil et de cet accompagnement.

**La réalisation des objectifs est conditionnée par :**

*Pour l'ensemble des stages*

- l'implication de tous les acteurs (chef d'établissement ou directeur d'école, conseillers pédagogiques, maîtres d'accueil temporaire, formateurs et stagiaires) dans l'organisation, le déroulement et l'évaluation des dispositifs de stage ;
- l'existence dans l'établissement (ou à défaut, à proximité immédiate) de professeurs désignés pour accompagner le stagiaire et reconnus pour leurs compétences (capacité à travailler en équipe, formation à la formation d'adulte, intérêt pour les travaux de recherche) ;
- l'accompagnement des stagiaires dans l'établissement par un formateur qui les conseille, les aide ;
- la production d'un compte rendu formalisé destiné au stagiaire lui permettant de prendre conscience des compétences construites et du travail qui reste à accomplir.

*Pour le stage en responsabilité*

- un choix (opéré par le chef d'établissement ou directeur d'école) des classes, niveaux, cycles d'enseignement, disciplines et organisation de l'emploi du temps créant des conditions favorables à l'entrée dans le métier et la construction des compétences professionnelles ;

- la programmation d'activités effectuées par les stagiaires sous la responsabilité du chef d'établissement ou du directeur d'école, reposant sur les temps forts de l'année scolaire : accueil des élèves et des parents, participation aux divers conseils de l'établissement ou de l'école, préparation de l'orientation pour le second degré.

*Pour le stage de pratique accompagnée :*

- des projets de partenariats construits en amont de la formation entre les établissements d'accueil et l'IUFM pour définir les modalités de l'accueil des stagiaires (en particulier l'articulation des différents stages) et pouvant donner lieu à des conventions ;
- la constitution de réseaux d'établissements (écoles, collèges et lycées) permettant de travailler sur la continuité et la complémentarité du système éducatif et reposant sur le projet des établissements en lien avec la politique académique ;
- la solidité du partenariat avec l'IUFM reposant sur une évaluation régulière du dispositif.