

Descriptif du conseil de terrain

*Descriptif à l'usage des directions scolaires et des conseillers de terrain non formés.
Dans ce document, toute désignation de personne, de statut ou de fonction vise indifféremment l'homme ou la femme.*

1. Formation pratique, versus analyse de pratique et autorégulation

La formation des enseignants spécialisés est prioritairement orientée dans une perspective de réflexion sur les pratiques d'enseignement et sur les problèmes d'enfants en difficultés ou reconnus comme ayant des besoins particuliers.

Au travers de situations professionnelles et pédagogiques vécues, elle vise l'articulation théorie/pratique. Pour cela, elle tente de mettre en rapport la formation dispensée dans le cadre des cours et séminaires avec les actions formatives développées au sein de la structure de travail.

Cet accompagnement est assuré par les supervisions, les accompagnements en mentorat, les séminaires d'intégration et le conseil de terrain. Il vise l'appropriation de savoirs professionnels et le développement d'une identité professionnelle.

Ce choix obéit à plusieurs motifs dont les principaux sont les suivants :

- ◆ Valorisation du partenariat entre la structure de formation et les écoles et/ou institutions gérant des structures ou classes d'enseignement spécialisé;
- ◆ Renforcement des rapports entre théorie et pratique;
- ◆ Prise en compte des actions formatives du terrain comme partie intégrante de la formation afin de la compléter et d'en accroître la qualité;

2. Rôle du conseiller de terrain

La fonction de conseiller de terrain a été créée pour soutenir le processus de formation de l'enseignant. Elle doit permettre à tout enseignant qui arrive dans l'enseignement spécialisé de trouver une aide à l'identification des problèmes, une aide à l'appropriation des manières de problématiser et une aide à leur résolution en lien avec l'exercice d'une nouvelle pratique. Le conseil de terrain doit stimuler la réflexion, collaborer à la préparation et l'évaluation d'activités pédagogiques, il aide l'étudiant à réfléchir sur sa pratique et l'amène à construire ses propres compétences.

3. Exigences requises

Pour exercer le rôle de CT, les exigences ci-dessous devraient, en règle générale, être remplies :

- ◆ Le CT est un enseignant spécialisé diplômé;
- ◆ Il est au bénéfice d'une pratique suffisante dans des structures de l'enseignement spécialisé;
- ◆ Il connaît les orientations de la formation complémentaire "enseignement spécialisé";
- ◆ Il consacre du temps d'entretien et d'observation avec la personne en formation;
- ◆ Il accepte d'accompagner la démarche de pratique réflexive, de bilan de compétence et de portfolio de la personne en formation.
- ◆ Il est au bénéfice d'une formation CT ou s'engage à participer à la formation de conseiller de terrain
- ◆ Il participe aux regroupements des conseillers de terrain organisés dans le cadre de la présente formation.

4. Désignation

Le recrutement des conseillers de terrain nécessite la collaboration active des chefs d'établissement, voire des Conseillers pédagogiques de l'OES. Les candidats à la formation peuvent être invités à faire des propositions de CT. L'éventuelle proposition d'un conseiller de terrain travaillant dans un établissement scolaire voisin se fait d'entente entre les deux directions scolaires.

Les propositions de CT sont adressées au responsable de la formation des enseignants spécialisés, formellement et administrativement tenu d'en assumer les désignations.

5. Fonction du conseiller de terrain

- ◆ Il veille à ce que les savoirs spécifiques et les savoir-faire développés dans le cadre de la formation en institution prennent sens dans le cadre de la pratique (transposition pragmatique).
- ◆ Il stimule, chez la personne en formation, l'interrogation nécessaire théorie/pratique et l'aide à apporter ses propres réponses.
- ◆ Il collabore directement avec la personne en formation à la préparation, la mise en oeuvre, l'observation et l'évaluation d'activités pédagogiques.
- ◆ Il accompagne la personne en formation dans l'identification des difficultés rencontrées dans la pratique quotidienne et dans la recherche de solutions.
- ◆ Il prend en compte la problématique des relations professionnelles (enfants, parents, collègues, équipe pédagogique, équipe pluridisciplinaire et direction).
- ◆ Il veille à ce que la personne en formation bénéficie d'un soutien dans des périodes de doute.
- ◆ Il soutient le processus de développement professionnel de la personne en formation, le développement de ses compétences et de son identité professionnelle propre.
- ◆ Il construit un partenariat efficace et respectueux.
- ◆ Il utilise la réflexion sur ses pratiques comme moyen d'auto-évaluation.

6. Modalités du conseil de terrain

Le conseil de terrain consiste en 30 heures d'accompagnement réparties sur l'année scolaire. Ces heures sont prioritairement consacrées à l'échange sur les pratiques, lors d'entretiens, et au conseil pédagogique.

Les deux rencontres annuelles décrites au point 8 font partie des 30 heures, à hauteur de 6 heures (2 x 3 heures)

Les visites par le conseiller de terrain dans la structure de l'ES dans laquelle l'enseignant en formation travaille, ainsi que la visite de la structure du conseiller de terrain par l'enseignant en formation paraissent utiles pour enrichir ces échanges. Ces visites doivent se faire avec l'accord des Directions concernées.

Lorsque, pour des raisons pratiques, de telles visites ne sont pas envisageables, il est demandé à l'enseignant-e en formation de fournir de la matière pour les rencontres avec son conseiller de terrain. Les situations et préoccupations concrètes peuvent être rapportées de diverses manières, les documents vidéo peuvent être utilisés à cette fin.

Il est également prévu des regroupements ponctuels des conseillers de terrains, avec ou sans les enseignants en formation, selon des modalités qui seront précisées (échanges de pratiques, etc).

MAES-BVS 2015-2018

Un traitement supplémentaire est réservé aux CT qui accueillent un enseignant spécialisé en formation dans sa classe durant 19 demi-journées réparties sur l'année. Cette modalité de *formation en stage* est proposée aux étudiants ne pouvant pas effectuer leur formation en emploi.

7. Conseil de terrain et évaluation

Au cours de chaque année de formation l'enseignant en formation, avec l'aide de son CT, prépare un bilan qui constitue un élément d'appréciation qualitative. Ce bilan est intégré dans un bilan de compétences annuel et se base prioritairement sur le référentiel de compétences de la formation complémentaire "enseignement spécialisé".

L'évaluation de l'adaptation de l'enseignant en formation aux exigences de son poste de travail, à l'évaluation des cours, séminaires et travaux pratiques relève de la HEP.

8. Le conseil de terrain et la HEP

- ◆ La HEP organise une formation à destination des CT, décrite en annexe.
- ◆ Deux rencontres annuelles sont organisées, thématiques et pragmatiques, au cours desquelles les CT examinent les questions rencontrées dans l'exercice de leur fonction, expriment leurs besoins, échangent leurs préoccupations, contribuent à l'élaboration d'outils formatifs, participent à une culture de CT commune.
Le temps consacré fait partie du mandat des 30 heures considérées (point 6).
- ◆ En tout temps, les CT peuvent prendre contact avec les mentors des enseignants en formation, ces mentors sont des formateurs de la HEP qui suivent individuellement les enseignants en formation.

L'accompagnement par le CT est rémunéré et fait l'objet d'un contrat de prestation de la part de la HEP, soit un forfait de 1'200.- francs.

Le CT assumant le même suivi et devant accueillir l'étudiant dans sa classe (cf. point 6) bénéficie d'un forfait de 1'600.- francs.

CHARTRE CT, MF, PF - HEPVS

La relation CT – enseignant en formation est une relation humaine, complexe dans ses dimensions (accompagnement, formation, aide à l'explicitation, évaluation, etc.) et qui ne peut se construire que sur la base d'un climat de confiance respectif.

C'est en ce sens que cette charte définit les valeurs fondamentales auxquelles s'engagent les Praticiens-nes Formateurs-trices, Maîtres Formateurs-trices et Conseillers-ères de terrain de la HEPVS dans l'exercice de leur fonction.

Remarques préalables

- *Les valeurs suivantes ne peuvent s'interpréter isolément les unes des autres : elles se conçoivent de façon interdépendante et s'influencent réciproquement. L'éducabilité par exemple n'a de sens que dans la compréhension de la responsabilité et de l'autonomie.*
- *Une telle charte ne peut être considérée comme un document achevé. L'affirmation et l'application des valeurs doivent s'enrichir de la réflexion et de la discussion autour de ces dernières.*

D
I
R
E

A
S
S
U
M
E
R

L'ÉDUCABILITÉ

Postulat de base permettant l'apprentissage du/de la stagiaire.
Le rôle du/de la CT est en premier lieu de faire confiance, de croire en la possibilité de progression (et non nécessairement de réussite) de chacun-e, d'accepter que celui-ci/celle-ci puisse à tout moment déborder la représentation que l'on a de lui/d'elle.

LA RESPONSABILITÉ

La responsabilité du/de la CT est définie à l'intérieur de sa sphère d'action et donc par les limites du cadre défini par le document *Responsabilité* du/de la CT et celles des compétences attendues d'un-e CT.
Elle impose au/à la CT d'être plus pro-actif/ve que réactif/ve, de fournir des pistes – tant au niveau de la compréhension que de la pratique elle-même – issues des savoirs professionnels, ainsi que d'endosser les différentes dimensions du rôle du/de la CT.

 L'AUTONOMIE

La mission du/de la CT est de permettre à l'enseignant-e en formation de développer ses propres pratiques d'enseignant-e spécialisé-e, et non de les modeler selon ses représentations.

Outre, l'éventuel mise en visibilité de ses pratiques, le rôle du/de la CT est d'encourager la réflexivité (faire émerger les représentations et les savoirs intégrés à l'action), l'explicitation et la régulation à partir des pratiques du/de la stagiaire.

L'autonomie est un droit essentiel mais qui ne peut se développer que dans le respect des règles générales en vigueur et en lien avec les responsabilités assumées de chacun des partenaires impliqués.

 LE RESPECT

La relation CT – enseignant en formation est une relation à l'Autre et donc à la différence. Il s'agit dès lors d'accepter d'échanger et de travailler sur les différends en les considérant comme des opportunités de formation et d'évolution, d'accepter de ne pas être d'accord sans pour autant renier une volonté de discuter, de travailler à l'explicitation des réussites et des difficultés de l'enseignant-e en formation.

Seul le respect de l'Autre, de Soi (congruence), des élèves, du cadre de la formation en établissement et des normes professionnelles assure l'intégrité des divers intervenants.

 LA TRANSPARENCE

La formation de l'enseignant en formation n'est efficace que sur la base d'une transparence relationnelle : oser dire, affirmer plutôt qu'effacer ou éluder.

La transparence dérive directement de la mise en discussion des attentes réciproques qui seront au cœur de la construction du contrat de formation entre l'enseignant-e en formation, le/la CT et la HEPVS.

Elle implique aussi un devoir de communication, à la HEPVS, en cas de dysfonctionnements.