



Inspection individuelle

groupe de travail du mercredi 3 février

SNUIPP demande depuis longtemps un GT pourquoi ?

Pour avoir un échange sur les pratiques actuelles (que IEN explicitent leurs démarches) , pour aller vers une homogénéisation, pour rapporter la parole du terrain et voir ensemble comment améliorer cette pratique mal vécue globalement pour le moment.

Organisation de RIS sur le thème : nombre de participants, panel large (peu de spécialisés)

sondage HARRIS (février 2016) relations avec IEN 54% des collègues se disent satisfaits

rapport IG de 2013 : constat d'une inadaptation des modalités actuelles aux attentes des collègues

inspection individuelle n'est conforme ni aux attentes des enseignants ni à celles de l'institution. 3 objectifs identifiés qui ne sont pas atteints :

- améliorer la qualité de l'enseignement au bénéfice des élèves : non, faute de suivi et d'accompagnement en terme de formation continue par exemple
- reconnaissance de l'investissement personnel de l'enseignant : n'aboutit pas à une valorisation équitable en termes de notation et donc d'avancement (différences au sein d'un département ou d'un département à l'autre)
- gestion des ressources humaines : système jugé inéquitable, injuste et peu transparent

<i>thème</i>	<i>Propos recueillis</i>	<i>Remarques / propositions</i>
Qualificatifs / état d'esprit	☹Stressant, infantilisant, tendu, manque de transparence, inefficace, inégalitaire , flicage (manque de confiance)	- Ces termes sont symptomatiques d'un mal-être, comment y répondre : par exemple stress empêche parfois

☺formateur, prendre du recul sur sa pratique, bienveillance, valoriser le positif, besoin de conseils, relation apaisée et constructive *avec IEN*

entendre le positif. Il faut tendre à diminuer ce stress

- possibilité visite en amont de (pairs) CPC ou PEMF ou un pair choisi, qui donnent avis, conseils sur la pratique (un peu comme les T2). Pas forcément la même année. Aucune remontée à IEN. Importance du regard croisé pour éviter que cela devienne une affaire de personne (« elle me saque car elle ne m'aime pas »)

- dans le plan de formation départemental prendre en compte les questionnaires préalables à inspection

- *Dominique Senore pédagogue qui a écrit « **pour une éthique de l'inspection** » :*

« une évaluation qui se contenterait d'un jugement sans permettre la régulation des pratiques n'a pas de sens. A ce titre inspection doit être avant tout la reconnaissance du travail de l'enseignant... Le travail d'observation et d'échanges est essentiel pour aider les enseignants à analyser leurs pratiques et à les réguler. » c'est vraiment ce vers quoi on veut tendre : qu'en pensent les inspectrices ?

<p>Cahier des charges</p>	<ul style="list-style-type: none"> - sentiment de méconnaître les attendus - être explicite sur ce qui est demandé/exigé , ce sur quoi on est évalué - les documents exigés : tous pareils ? Forme numérique acceptée par toutes ? - cahier journal : ce doc est tronqué l'année d'inspection (source de stress année inspection, faut faire tout beau) , pas de sens . Impression de faire pour faire mais pas forcément utile au collègue. C'est un outil personnel, qui peut avoir une forme très variée. On ne peut pas avoir d'exigences là dessus. Cette exigence est compréhensible les 1ères années d'enseignement 	<p>→ est-ce que toutes les IEN font une note de service spéciale inspection ? Pour nous c'est important mais il faut aller plus loin</p> <p>→ les IEN ont soit disant une grille d'inspection peut-on l'avoir , la porter à la connaissance des collègues?</p> <p>→ imaginer A / NA et si A on ne revient pas dessus la fois suivante</p>
<p>Grille de notation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - visite conseils et note pas compatibles : relation faussée - note devrait être déconnectée de l'avancement car inégale d'un département à l'autre et pourtant métier identique dans avancement note ne compte pas partout pareil : sentiment d'un système terriblement injuste . Nous sommes les seuls fonctionnaires à avoir une note. - difficile de dire « je n'y arrive pas, j'ai besoin aide ou conseils » à IEN qui va me noter. Pourtant si demande aide venait du collègue elle serait plus profitable. - pourquoi n'est elle pas connue ? 	<p>- faire remonter plus haut car pas du ressort du département, cette nécessaire déconnexion de la note et de l'avancement</p> <p>Dans une note de service de début d'année publier la grille de notation</p>
<p>relationnel</p>	<p>IEN apparaît distante, on ne la voit que tous les 4 ans ça augmente enjeu et donc stress</p>	<p>Créer des temps d'échanges autres que le temps d'inspection , des temps plus informels (hors animation péda) : venir à un conseil des maîtres (pas pour gérer un conflit), un conseil de cycle ...</p>

<p>Moment de l'inspection délais</p>	<p>- le fait de ne pas prévenir laisse penser qu'on ne fait pas notre boulot puisqu'on veut nous prendre par surprise ? D'autres disent, elle peut venir quand elle veut même sans prévenir</p> <p>- tenir les délais , ne pas laisser pourrir situation de stress</p>	<p>Laisser la possibilité de choisir prévenu ou pas , cela ôte déjà un stress</p> <p>- quels sont actuellement les délais dans la pratique ? Sont ils corrects , sont ils homogénéisés ? Doit on les faire évoluer ? Idée : 15 j maxi après retour du questionnaire</p>
<p>Observation en classe</p>	<p>- combien de temps ? Quelles séances ? Parfois exigences particulières qui viennent perturber le quotidien de la classe</p> <p>- ne pas venir quand intervenant présent</p>	<p>Tout le monde s'accorde pour dire que l'IEN doit venir évaluer dans la classe et pas par un entretien individuel dans un bureau comme M. Chatel avait pu le proposer.</p>
<p>entretien</p>	<p>- Se fait à chaud, pas forcément dans de bonnes conditions : répartition des élèves, stress pas retombé</p> <p>- il ne reprend pas toujours ce qui a été abordé par le collègue dans son questionnaire préalable</p>	<p>- soit entretien différé mais compliqué pour déplacement et ce temps doit alors être reconnu</p> <p>- soit entretien à chaud mais avec un remplaçant qui prend relais de la classe et on prend le temps d'échanger (tous les 4 ans c'est pas trop demandé)</p> <p>combien d'inspections sont faites par an ? Pour voir faisabilité de la chose</p>
<p>l'Après inspection</p>	<p>Cela doit être formateur</p> <p>prise en compte des progrès lors de l'inspection suivante, qu'il y ait un suivi , une logique et que ça parte pas toujours dans un sens puis dans un autre totalement différent</p>	<p>donner des moyens d'améliorer le négatif, des pistes, de la formation</p> <p>Formation doit être mise en place , si besoin accompagnement par CPC</p>

	dans rapport il faut trace du positif, des progrès	<p>donner la possibilité d'aller voir ailleurs, observer autre niveau, autres pratiques</p> <p>dommage de ne pas pouvoir être formé dans un autre cycle pour évoluer (stages formation continue)</p>
Prise en compte des spécificités de fonctions particulières	<p>- les TR : besoin d'un cahier des charges particulier il semble qu'il y ait un questionnaire remplaçant sur B2 ? Est-ce partout ?</p> <p>- les directeurs/trices : sentiment pour certains d'être plus évalués sur administratif que péda</p>	→ note de service spécifique ou au moins paragraphe spécifique pour les TR comme c'est déjà le cas pour les directeurs/trices
Évolution nécessaire : notion d'équipe d'école	<p>De plus en plus amenés à travailler en équipe donc nécessité que l'inspection évolue d'individuelle vers ce collectif</p> <p>il existe déjà des inspections d'équipes d'école : sentiment qu'elles ne débouchent pas toujours sur du concret</p>	<p>Quelles modalités des inspections d'équipe d'école dans le département car se pratique un peu ? Quel critère de choix ?</p> <p>Il y a eu une expérience dans Val d'Oise : quels retours ?</p> <p>Inspection devrait servir à toute école à mieux travailler</p>

Charte du SNPI (syndicat inspecteurs de FSU) : inspecteur doit se placer dans une position à distance qui lui permet un certain recul. Faire de l'entretien non pas un avis de l'inspecteur sur ce qu'il a vu mais un moment de construction collective qui permette à l'enseignant d'élaborer des hypothèses et de réfléchir à des solutions