

Comment évaluer les enseignant·es?

À la rentrée scolaire 2014, le DEF (Département de l'Éducation et de la Famille) a diffusé un document appelé «cadre de référence des compétences professionnelles des enseignants». Celui-ci doit guider les directions dans leur rôle de supervision pédagogique. Après quelques années de pratique, le DEF a lancé une enquête afin de mieux saisir quel en est l'impact dans les écoles neuchâteloises. Enseignant·es et membres des directions, chacun·e a été appelé·e à répondre de manière anonyme à ce sondage, et le SAEN espère que beaucoup ont saisi cette occasion de s'exprimer.

.....
Pierre-Alain Porret, président du SAEN

Un bon outil?

Nous relevons tout d'abord que les divers documents mis à disposition des directions sont bien rédigés, avec beaucoup de clarté. Les attentes, composantes, objectifs et critères listés dressent un portrait exhaustif de tout ce que l'on peut attendre d'un·e enseignant·e. C'est une excellente base de réflexion.

Toutefois, il faut être bien conscient que cet idéal proposé ne peut pas être atteint par tout le monde, tout le temps, devant n'importe quelle classe ou élève. Il existe un risque non négligeable que ce document mette une pression excessive sur les enseignant·es, pire encore qu'il soit utilisé de manière inappropriée. Dans plusieurs cas, le SAEN a dû intervenir pour modérer les exigences de directions qui, par désir de bien faire, plaçaient la barre beaucoup trop haut en demandant que chaque item soit justifié lors de l'entretien individuel. Il faut absolument, à notre avis, que cette procédure permette de relever la richesse de l'enseignement donné, les qualités et l'engagement des acteurs et des actrices de l'école, avant d'en souligner les points faibles ou les lacunes.

À consommer avec modération!

Cet outil d'évaluation a été murement réfléchi et bien construit. Il doit être utilisé dans un esprit de collaboration, de construction commune, et pas de sanc-

tion ou de pression lors de relations tendues. Si la procédure se déroule réellement dans une relation de confiance réciproque, et nous pensons que c'est généralement le cas, elle est une excellente occasion pour les directions d'école de se mettre à l'écoute de la réalité et des besoins du travail «sur le terrain, au ras des pupitres». Pour cela, il faut absolument éviter tout esprit de jugement subjectif afin que chacun·e puisse s'exprimer librement. C'est grâce à une ambiance sereine qu'une analyse correcte et constructive peut être posée à la fin de la démarche.

Le SAEN est préoccupé par la double casquette administrative/pédagogique que doivent assumer les directions. Nous constatons qu'il est difficile pour un·e directeur·trice d'être à la fois un·e excellent·e gestionnaire de son établissement, tout en étant parfaitement à l'aise pour apprécier les qualités personnelles, pédagogiques et didactiques de ses collaborateur·trices.

Le syndicat déplore que l'outil proposé évalue les individus, mais pas les équipes. Or, à notre époque, tout démontre que l'action pédagogique n'est plus le fait d'une seule personne. Il faut donc en être conscient·es et éviter une utilisation du cadre de référence qui tendrait à isoler les enseignant·es plutôt qu'à encourager le partage des expériences (positives ou négatives) et la recherche collective de solutions.



SAEN 

+41 (0)79 748 29 12
www.saen.ch