

LA FONCTION DE PROFESSEUR RESSOURCE AUPRÈS D'AGENTS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

Définition et rôle

Assurer un accompagnement personnalisé d'un professeur, contractuel ou vacataire, débutant dans la discipline, pour le guider dans sa prise de fonction et l'appropriation des savoir-faire de base pour la conduite de son enseignement.

Fonctions

- Aider le professeur débutant à percevoir et à exercer ses responsabilités :
 - dans la classe ; en s'appropriant progressivement les contenus disciplinaires, les méthodes didactiques et les savoir-faire nécessaires à la conduite des groupes d'élèves qui lui sont confiés
 - dans l'établissement ; en tenant compte de ses caractéristiques, de ses structures et du projet d'établissement, en travaillant en équipes et dans le cadre des relations avec les partenaires extérieurs (parents, entreprises, monde de la culture...)
 - dans le système éducatif ; en donnant du sens aux apprentissages qu'il propose et en situant correctement son rôle, les enjeux et les obligations liés à ce rôle.
- Faciliter l'appropriation et la compréhension des informations nécessaires à la conception, à la conduite et à l'évaluation des activités pédagogiques, à l'établissement des progressions, à la participation éventuelle aux examens et à la mise en œuvre des divers aspects de la mission d'un enseignant.
- Engager et aider le nouvel enseignant à réfléchir sur son travail et sur sa pratique professionnelle, sur les résultats qu'il a obtenus en regard des objectifs poursuivis et sur les orientations à donner en conséquence à son travail ultérieur.
- Participer à la professionnalisation des collègues contractuels en repérant à partir du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, les connaissances, capacités et les attitudes professionnelles qu'ils doivent acquérir. La liste des compétences professionnelles, bulletin officiel n°30 du 25 juillet 2013, peut être consulté à cette adresse : <http://www.education.gouv.fr/cid73215/le-referentiel-de-competences-des-enseignants-au-bo-du-25-juillet-2013.html>
- Apprécier le niveau de maîtrise des compétences du professeur contractuel dont le bilan sera transmis à l'inspection pédagogique.
- Guider le professeur contractuel qui souhaite accéder à la titularisation dans les choix à faire pour la préparation d'un concours de recrutement.

Méthodologie

Contexte de l'accompagnement

L'accompagnement individualisé du contractuel représente un volet de son parcours de formation diversifié prévu par l'inspecteur de la discipline. Il se fera, sur le volume horaire prévisionnel, selon la prescription de l'inspecteur en termes d'objectifs, de contenus et de durée.

Accueil du nouvel enseignant

Le professeur ressource prendra l'initiative d'une rencontre au plus tôt. Une première modalité de l'accompagnement sera définie, puis le rythme des visites et rencontres sera adapté au fur et à mesure de l'année scolaire selon les besoins. En cas de difficulté pour établir cet accompagnement, il faudra en informer rapidement l'inspection pédagogique concernée.

Apport d'information

Le professeur ressource veillera à ce que le nouvel enseignant, compte tenu des activités pédagogiques qu'il doit prendre en charge, puisse accéder aux informations nécessaires et soit en mesure de se les approprier : programmes et instructions officiels, référentiels, nature et niveaux des examens, éléments essentiels de didactique de la discipline, principaux outils d'enseignement de cette discipline, etc.

Visites réciproques en classe

- Avant la phase d'observation, une courte préparation fera l'objet d'un échange sur les objectifs visés, sur les choix d'activités, sur la place de la séance dans la progression, sur les réactions probables des élèves. A cette occasion, le professeur ressource pourra attirer l'attention du contractuel sur des points précis à observer durant sa séance. Il s'agira, plus que de proposer un modèle, de lui ouvrir des pistes qui lui permettront d'adapter les méthodes observées aux spécificités des classes et des élèves qui lui sont confiés.
- Après la phase d'observation, un autre échange vise à ce que le contractuel expose son questionnement et s'ouvre à la réflexion qui lui permettra d'acquérir une posture réflexive sur sa pratique et d'apprécier lui-même la pertinence de ses choix de méthode et de ses attitudes. Il doit pouvoir identifier ses points forts, mais aussi prendre conscience des réajustements éventuels. Loin d'être une évaluation de la part du professeur ressource, cet entretien a pour but d'aider son interlocuteur à prendre de l'assurance dans sa pratique de la profession.

Rencontres planifiées

Ces rencontres seront l'occasion d'échanges très divers, en fonction des besoins ou des attentes exprimés ; on peut imaginer à titre d'exemples des échanges sur des méthodes pédagogiques ou didactiques, sur la gestion des divers types d'activité (cours, TD, TP, travaux de groupes, contrôles formatifs, évaluations etc.) sur la gestion du temps et de la progression, sur la préparation des examens, sur la participation à des épreuves collectives, sur les conseils de classe, sur le rôle du professeur principal, sur l'orientation, etc.

Récapitulatif des activités du professeur ressource

Ce document sera renseigné et renvoyé à la DAFOR à l'issue de l'accompagnement. Il présente le dispositif d'accompagnement mis en place et permettra de diligenter les rémunérations afférentes à cette mission. Le professeur ressource percevra une indemnité d'enseignement (IE) rémunérée au taux horaire de 42 euros brut pour 2 heures consacrées au tutorat. Cependant, pour un professeur accompagné pendant l'année scolaire complète, de septembre à juin, la rémunération sera plafonnée à 12 IE.

Appréciation de la maîtrise des compétences

A l'issue de l'accompagnement, le professeur ressource complètera et retournera à la DAFOR ce document qui fera état de son appréciation de la maîtrise des compétences du professeur contractuel.