



Repères pour une évaluation humaine des enseignants du XXI^e siècle

Si évaluer les compétences professionnelles des enseignants, c'est tenter de mesurer l'écart entre ce qu'ils parviennent à construire et ce qu'il conviendrait de réaliser, la tâche semble quasiment impossible tant elle peut s'avérer subjective et singulière. Il ne s'agit pas non plus de mesurer le degré de conformité entre ce qui est développé et les préconisations administratives, ni le potentiel de servilité et de docilité des enseignants observés.

En revanche, leur permettre de disposer d'informations qui les invitent à se situer quant à la nature de leur activité quotidienne peut tendre vers plusieurs objectifs :

1. Reconnaître ce qui fonctionne, dans le sens du bien-être et des apprentissages authentiques des enfants ou des jeunes côtoyés et du plaisir à enseigner ;
2. Valoriser les réussites pour en permettre une médiatisation au service de la formation professionnelle ;
3. Identifier ce qui pourrait faire l'objet d'évolutions et indiquer en même temps les pistes et ressources formatives en mesure de proposer un véritable accompagnement ;
4. Repérer, éventuellement, les situations de souffrances qui mettent en danger les élèves et leur enseignant, afin d'organiser rapidement un dispositif de soutien et d'intervention.

Le fil conducteur sera une évaluation qui met en valeur le travail coopératif mené au quotidien dans la classe, au sein de l'équipe de l'école ; une évaluation qui responsabilise chacun dans le cadre d'une éthique professionnelle fondée sur les finalités de l'École et le respect des jeunes.

Nous proposons donc un registre de mesures pour baliser l'évaluation professionnelle des enseignants.

5. Organiser des situations d'évaluation régulières et bienveillantes, dans un esprit de formation, d'accompagnement et de refus du jugement moral ;
6. Décontaminer l'évaluation de la progression dans l'échelle des salaires : ne faire de l'évaluation professionnelle qu'une source de formation, éventuellement, un moyen d'intervenir dans une situation de mise en danger ;
7. Proposer d'abord l'évaluation sous l'angle du travail en équipe et utiliser comme critère d'évaluation les objectifs du projet d'école ;
8. Demander aux enseignants évalués de constituer un dossier comprenant :
 - leurs intentions éducatives et pédagogiques,
 - leurs propres conceptions de l'acte d'apprendre, de la prise en compte de la différence et de l'évaluation,
 - un court écrit réflexif sur les pratiques quotidiennes et le travail coopératif entre enseignants,
 - un projet d'évolution qui met en avant leurs envies, leurs idées, leurs rêves, leurs besoins,
 - quelques avis d'élèves sur l'organisation du travail dans la classe,
 - quelques avis de parents sur la nature du partenariat avec l'enseignant,
 - quelques avis de collègues sur le travail en équipe.
9. Proposer aux enseignants des observations de situations pédagogiques, autour d'une question à laquelle ils souhaitent avoir un regard extérieur et formatif. Faire en sorte que ces situations d'observations soient multiples et assurées par des personnes différentes ;
10. Finaliser cette évaluation par un rapport qui reprend :
 - les orientations pédagogiques de l'enseignant,
 - ses points forts, ses réussites,
 - les éventuels domaines d'évolution complétés de propositions d'accompagnement et de formation,
 - quelques pistes extérieures, issues des séances d'observation, pour dynamiser les engagements,
 - le lien entre ces pistes et la dynamique du travail en équipe dans la logique du projet d'école.

La remise de ce rapport fait l'objet d'un entretien dont le but est de permettre un échange collectif et coopératif autour de ses conclusions.