

Diplôme InterUniversitaire Entrée dans le métier de PE, PLC, PLP, CPE

Document de cadrage pédagogique du Dossier Réflexif de Développement Professionnel

Année 2022/2023

La formation en alternance proposée aux fonctionnaires stagiaires inscrits en DIU Entrée dans le métier leur permet de rencontrer de nombreuses situations d'apprentissages complexes tant en contexte de responsabilité de classe(s) que dans le cadre des enseignements associés à la maquette de formation. Les différents moments, lieux et modalités de formation, à l'INSPE et durant leur stage, sont ainsi l'occasion de mettre en œuvre des compétences en mobilisant et construisant des ressources nombreuses et variées. Leur analyse tout comme leur mise en perspective sont constitutives du métier d'enseignant ou de CPE aujourd'hui.

Ainsi, la validation du Diplôme InterUniversitaire (DIU) Entrée dans le métier repose-t-elle notamment sur l'élaboration d'un dossier réflexif de développement professionnel (DRDP). Ce dossier, individuel, prend appui sur une ou plusieurs expériences professionnelles significatives vécues en première personne par le-la fonctionnaire-stagiaire au cours de son année de stage. Pour interroger et analyser cette expérience professionnelle dans toutes ses dimensions¹, le-la fonctionnaire stagiaire mobilise entre autres les enseignements méthodologiques, scientifiques et professionnels des différents modules de formation constitutifs du diplôme.

L'enjeu de ce travail réflexif vise ainsi un double objectif :

- permettre au-à la fonctionnaire-stagiaire de prendre conscience de son parcours individuel de construction de compétences professionnelles et de le mettre en perspective par une nécessaire prise de recul au prisme de son expérience immédiate et de l'expérience de la première année de stage dans une perspective de formation continuée tout au long de la vie ;
- valider le diplôme.

Le dossier fera l'objet d'une évaluation par le-la formateur-formatrice INSPE référent(e) du dossier (tuteur ou tutrice parcours), chargé(e) de l'accompagnement professionnel du-de la fonctionnaire-stagiaire inscrit(e) en DIU Entrée dans le métier. En l'absence de session de rattrapage, en cas de note inférieure à 10/20, une procédure de deuxième lecture sera mise en place par la responsable des Parcours adaptés.

Le directeur de l'INSPE Académie de Lille Hauts-de-France s'appuiera sur ces éléments, mais également sur l'assiduité aux modules de formation, pour délivrer le diplôme.

1. Principes

L'évaluation du dossier est fondée entre autres sur la vérification du degré de maîtrise des attendus de fin de formation dont celles portant sur le numérique - dans le cadre du CRCN-e - et en lien avec les compétences professionnelles telles que les définit le référentiel des compétences des métiers du professorat et de l'éducation de juillet 2013.

Le degré de maîtrise minimum requis pour chaque attendu est le niveau 2 sur 4, à savoir que le-la fonctionnaire stagiaire « maîtrise suffisamment les bases des compétences visées pour agir de façon autonome, anticiper et faire les choix professionnels appropriés. La pertinence de son travail est repérée dans la plupart des situations qu'il rencontre, ainsi que sa déontologie et sa capacité à s'auto-évaluer pour améliorer sa pratique ».

¹ Il va de soi que des éléments d'expériences et les acquis scientifiques et pédagogiques antérieurs des fonctionnaires-stagiaires peuvent être convoqués s'ils viennent utilement enrichir la démarche de questionnement (sans toutefois s'y substituer).

2. Démarche

Le dossier impose d'envisager et d'analyser son année de formation et de développement professionnel dans le cadre d'une approche par compétences

- progressive : il s'agit de (se) donner à comprendre un cheminement, un processus, les ressources internes ou externes qui ont jalonné ce parcours, cette année ;
- problématisée : il s'agit de (se) donner à comprendre les choix effectués, leurs origines et leurs conséquences, en termes de valeurs, d'impact sur l'activité d'enseignant-e ou de CPE, d'engagement des élèves dans les apprentissages ou les projets ;
- systémique : il s'agit de (se) donner à comprendre en quoi les attendus de fin de formation (et les compétences professionnelles associées) ne peuvent s'envisager isolément les uns les autres mais au contraire qu'ils fonctionnent le plus souvent en réseau.

Cette réflexion ancrée dans une approche par compétences se voit facilitée par la structure de la maquette de formation du DIU Entrée dans le métier qui repose sur les trois blocs de connaissances et de compétences (BCC) définis institutionnellement :

- BCC A : le professeur et le CPE, acteur de la communauté éducative et du service public de l'éducation nationale ;
- BCC B : le professeur, pilote de son enseignement, efficace dans la transmission des savoirs et la construction des apprentissages ; le CPE, animateur de la politique éducative de l'établissement et accompagnateur du parcours de formation des élèves ;
- BCC C : le professeur et le CPE, praticien réflexif, acteur de son développement professionnel.

Les contenus de formation (EC) associés à ces blocs favorisent l'émergence de questionnements professionnels pour les fonctionnaires stagiaires.

Parallèlement, cette réflexion se voit soutenue par la mise en place d'une démarche de type portfolio d'apprentissage, présentée et exploitée dans le cadre des séminaires de traces et mobilisée lors des moments d'échanges avec le tuteur – la tutrice parcours.

Cette démarche portfolio s'appuie sur un outil numérique, personnel à chaque fonctionnaire-stagiaire : nextcloud. Celui-ci doit permettre à chacun-e :

- de réaliser, de sélectionner et d'analyser un ensemble d'expériences pertinentes en lien avec les problématiques de l'année rencontrées en classe et /ou en établissement et les blocs de connaissances et de compétences ;
- de s'exercer à identifier et à tisser les ressources pertinentes qui participent de la construction des compétences ;
- de mettre en perspective les progrès réalisés quant à la construction des attendus de fin de formation.

Le portfolio n'est pas évalué en soi. Il s'envisage comme un espace organisé de dépôt de données, susceptibles, une fois travaillées, de devenir des preuves attestant du degré de maîtrise attendu en fin de formation initiale.

3. Attendus

Le dossier permet d'interroger une ou deux questions de métier telles qu'elles se sont posées au fil de l'année analysées sous plusieurs angles - didactique, pédagogique, éthique, éducatif ... Celles-ci permettent de convoquer l'ensemble des attendus de fin de formation. Les attendus doivent être mobilisés au moins une fois mais un même attendu peut éclairer la réflexion à plusieurs moments du développement.

Le dossier comprend en tout une à quatre preuves significatives choisies dans le portfolio, attestant du développement professionnel du-de la stagiaire relativement aux trois BCC, aux compétences du référentiel des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation et aux attendus de fin de formation associés.

Pourquoi une à quatre preuves ? Si une seule preuve peut éventuellement permettre d'attester de l'ensemble des attendus de fin de formation et donc inscrire la réflexion dans les trois blocs qui composent la maquette, il peut être néanmoins prudent de convoquer plus d'une preuve au total. Il est aussi possible d'associer deux preuves à un même bloc et / ou un même groupe d'attendus. Si choisir d'associer une seule preuve à un seul bloc est envisageable, il faudra veiller à rendre explicites les liens entre les trois blocs et les attendus associés.

Significative(s) ? Ces preuves doivent faire sens, en permettant à chaque fonctionnaire stagiaire d'interroger son identité professionnelle émergente ou déjà construite, de manière située mais aussi prospective. En lui permettant aussi d'attester d'un degré de maîtrise à niveau 2 des attendus de fin de formation. En lui permettant enfin d'apporter des éléments de réponse aux questions de métier retenues.

4. Aide à l'écriture

Le dossier se présente sous forme rédigée à la première personne. Le développement est problématisé et ne consiste pas en un simple répertoire ou une collection de situations associées à des attendus de fin de formation.

Ainsi, pour faciliter la mise en réflexion et la rédaction du dossier, un plan du type suivant pourra être retenu, dans le respect du contrat pédagogique passé avec le tuteur ou la tutrice parcours :

Introduction (1 page maximum)

Présentation très synthétique du parcours du-de la fonctionnaire stagiaire, antérieur à sa réussite au concours, si cette présentation contribue à une meilleure compréhension des questions professionnelles analysées dans le développement.

Présentation très synthétique de l'établissement, de la classe ou des classes et des élèves, de manière à ancrer les propos dans un contexte situé précisément.

Annonce des questions professionnelles associées aux preuves analysées dans le développement.

Développement

Les différentes parties du développement réfèrent chacune à une question professionnelle spécifique. En préambule de chaque partie, le-la fonctionnaire stagiaire cite les attendus de fin de formation mis en exergue dans cette partie. Il-Elle démontre au fil de son écrit la pertinence du choix des attendus retenus. Une fiche récapitulative de l'autopositionnement du fonctionnaire stagiaire relatif aux attendus de fins de formation figurera obligatoirement en annexe 1 du dossier.

Ainsi dans chaque partie, la question professionnelle interrogée est définie et contextualisée.

Il s'agit de préciser dans quelles circonstances et sous quelles formes (difficultés, réussites, opportunités, surprises, etc.) se sont présentées les observations qui ont retenu l'attention du-de la fonctionnaire-stagiaire et conduit à l'élaboration des questions professionnelles. En quoi et de quoi ces observations sont-elles réellement significatives ? En quoi permettent-elles une formulation problématisée de cette question professionnelle ? En quoi cette question s'inscrit-elle dans le parcours individuel de formation professionnelle du-de la fonctionnaire stagiaire ?

Chaque partie convoque les ressources mobilisées pour l'analyse de la question professionnelle et les options dégagées pour la traiter. Quelles ont été les premières réactions et hypothèses spontanées ? Quelles traces en ont été conservées ? Quelles ressources - internes, externes, scientifiques, humaines, numériques ... - ont été sollicitées pour donner du sens aux observations rapportées, pour en proposer une analyse réflexive ? En quoi ces ressources ont-elles contribué à transformer les traces en preuves ? En quoi ces preuves sont-elles significatives d'un développement professionnel ? Quels attendus de fin de formation et bloc(s) de compétences ont-ils été plus particulièrement mobilisés ? Quelle(s) réponse(s) individuelles voire collectives ont été apportées ? Sont-elles différentes ou non de celles envisagées en première intention ? Pour quelles raisons ? Quels types de problèmes et/ou facteurs de réussite ont pu être identifiés, distingués voire conjugués ?

Conclusion (2 pages maximum)

En quoi la démarche réflexive et l'approche par compétences ont-elles constitué un frein ou (et ?) un levier pour une compréhension plus consciente de la complexité du métier d'enseignant(e) ou de CPE ? Pour une définition plus précise de l'identité professionnelle du-de la fonctionnaire stagiaire à la fin de cette année de formation ? Quels besoins nouveaux - en termes de développement professionnel - émergent à l'issue de cette année de formation ?

5. Bibliographie et sitographie.

Pour les citations et références aux lectures d'appui, ainsi que pour les renvois à des supports pédagogiques et documents officiels, le-la fonctionnaire-stagiaire se reporte aux normes en vigueur (cf. notamment le document déposé sur le Moodle des DIU Entrée « Fiche mémo bibliographie »).

6. Annexes.

Il s'agit de mobiliser des traces issues de son portfolio numérique (nextcloud), en utilisant des liens, à des fins d'exemplification et de justification des éléments d'analyse réflexive proposés : documents, outils et traces de réalisations (supports pédagogiques, productions d'élèves, éléments de description et d'analyse de situations, outils d'équipe, extraits de textes théoriques, scientifiques, institutionnels, issus de la littérature professionnelle ...) faisant l'objet d'une réelle exploitation dans le développement, dont la prise de connaissance est nécessaire pour la compréhension et l'appréciation correctes du corps du dossier et se voient, à ce titre, dûment référencés dans le corps du dossier.

7. Modalités pratiques

Le dossier comprend 15 à 20 pages (hors annexes).

Il est dactylographié au format A4 (21 x 29,7cm). Les pages (hors annexes) sont numérotées. La page de garde et le sommaire n'entrent pas dans la pagination.

Il comprend une table des matières qui n'entre pas dans la pagination, située avant l'introduction.

Les normes suivantes doivent être respectées : Police : Times New Roman 12 / Interligne : 1,5 / Couleur noir, uniquement/ Marges : 2,5 en haut et en bas ; 3 cm à gauche et 2,5 cm à droite / Notes : bas de page.

Le pied de page doit rester vierge en dehors de l'indication relative à la pagination.

8. Modalités d'accompagnement

Pour les accompagner dans leur appropriation de l'approche par compétences et de la démarche portfolio, les fonctionnaires-stagiaires inscrit(e)s en DIU Entrée bénéficient de 18 à 24 h d'enseignement dans le cadre d'un « séminaire de traces ».

La réalisation de ce dossier s'inscrit plus généralement par ailleurs au cœur du dispositif d'accompagnement professionnel et de suivi individualisé du parcours de formation et du DRDP par le tuteur ou la tutrice parcours INSPE avec lequel (laquelle) le-la fonctionnaire stagiaire partage son portfolio et échange régulièrement (en présentiel ou en distanciel) selon un calendrier contractualisé qui comprendra a minima 4 phases :

- octobre / novembre : échanges autour d'éléments de contextualisation de la réflexion, premières pistes, validation de la ou des deux questions retenues

- décembre / février : partage d'écrits de travail, de traces évoluant vers des preuves

- mars / avril : partage d'une version d'étape intermédiaire et rédigée du dossier (non encore achevé)

- mai : finalisation du dossier et partage pour une dernière relecture quinze jours avant le dépôt.

9. Date de dépôt

Le dossier réflexif de développement professionnel en format numérique (.pdf) devra être déposé sur l'espace dédié du Moodle examens dans les délais imposés et selon la procédure ad hoc pour être considéré comme rendu **soit le 17 mai 2023 au plus tard**. Il n'y a pas de session 2 en DU EEF.

10. Critères d'évaluation

L'évaluation du dossier portera une attention particulière :

- à la contextualisation des questions professionnelles identifiées ;
- à la mobilisation de cadres d'analyse pertinents pour interroger ces questions ;
- aux capacités d'analyse et de retour réflexif, constitutive d'une identité professionnelle en cours de construction ;
- à la pertinence des liens construits entre questions professionnelles, attendus de fin de formation et compétences professionnelles ;
- à la validation à niveau 2 des attendus de fin de formation, attendus liés au numérique compris
- à la clarté de l'expression et à la présentation du travail.