DOCUMENT DE RÉFÉRENCE DE L'ENTRETIEN

Aide à la préparation du rendez-vous de carrière

Corps enseignants
CPE et Psy-EN

Le rendez-vous de carrière est l'occasion pour l'agent de conduire une analyse réflexive et contextualisée de ses activités et de sa pratique en identifiant les évolutions les plus caractéristiques de son parcours jusqu'au premier rendez-vous de carrière ou depuis le précédent rendez-vous de carrière. Il peut notamment s'appuyer sur le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, sur le référentiel de connaissances et de compétences des psychologues de l'éducation nationale (arrêté du 1er juillet 2013- BO n°30 du 25 juillet 2013 et arrêté du 26 avril 2017- BO n°18 du 4 mai 2017) ainsi que sur le document « compte rendu du rendez-vous de carrière » (cf. annexe 3).

Le document de référence de l'entretien a pour objectif de servir de conducteur pour le ou les entretiens professionnels. S'il le souhaite, l'agent a la possibilité de le renseigner et, le cas échéant, de le remettre avant ou lors du ou des entretiens. En ce cas, le nombre de ligne maximum est indiqué pour les items concernés.

Dans le cadre de l'entretien avec l'inspecteur, l'observation effectuée pourra contribuer à nourrir les échanges.

I - Le parcours professionnel

- Postes occupés avant l'accès au corps : (données disponibles dans i-prof)
- Postes occupés depuis l'accès au corps : (données disponibles dans i-prof)
- Fonctions et missions particulières exercées

Dans chacun des items ci-dessus, il précise les éléments de contexte jugés significatifs sur les postes occupés.

II - Compétences mises en œuvre dans le cadre de son parcours professionnel

1 - L'agent dans son environnement professionnel propre (la classe, le CDI, la vie scolaire, le CIO) : compétences liées à la maitrise des enseignements, compétences scientifiques, didactiques, pédagogiques, éducatives et techniques

L'agent expose les réalisations et les démarches qui lui paraissent déterminantes pour caractériser la mise en œuvre de ses compétences et leur contribution aux progrès et au développement de tous les élèves (20 lignes maximum)

Ce qui est entendu derrière les termes de réalisations, démarches, progrès

Réalisations :

Ce terme de réalisations peut recouvrir plusieurs aspects : le travail dans le cycle, le travail de préparation des enseignements (cahier-journal, fiches de préparation..). les projets développés an classe.

>Ilustrations possibles : progressions de cycle, outils de cycle (ex.: cahier culturel), réalisations concrètes d'élèves dans le cadre de projets

Démarches:

Ce terme peut recouvrir : la question de l'organisation de la classe (organisation spatiale et temporelle), la conception d'outils pédagogiques adaptés aux élèves, les démarches d'enseignement / d'apprentissage collaboratives (favoriser la coopération, l'entraide), la participation / l'engagement dans des évènements collectifs porteurs de valeurs citoyennes et éducatives.

>Illustrations possibles : outils d'organisation de classe (plans, emplois du temps), outils pédagogiques construits (ex.: plans de travail), mise en œuvre d'actions de type tutorat et conseils d'élèves, projets à valeur citoyenne (ex. : Usep).

Progrès:

2 - L'agent inscrit dans une dimension collective

L'agent s'appuie sur quelques exemples concrets et contextualisés pour analyser sa participation au suivi des élèves, à la vie de l'école/l'établissement et son implication dans les relations avec les partenaires et l'environnement (20 lignes maximum).

Les obstacles et leviers à l'inscription dans une dimension collective

Selon les écoles, l'inscription dans une dimension collective est plus ou moins facilitée. Il s'agit donc de contextualiser cette partie. Sont relevés ci-dessous quelques éléments:

Quelques obstacles :

L'absence de dynamisme d'équipe, le manque de temps d'échanges organisés, l'instabilité de l'équipe, la surcharge d'information provenant de l'ensemble de la communauté éducative, la difficulté de dégager des temps communs avec les partenaires.

Quelques leviers :

La mise en œuvre d'actions motivantes et partagées dans la coopération, des réunions autour d'actions concrètes et pédagogiques, des formations d'école, un choix d'animations pédagogiques communes.

Ce qui est entendu par : participation au suivi des élèves, participation à la vie de l'école, implication avec les partenaires

Participation au suivi des élèves :

Cela se traduit notamment par la création de documents d'équipe pour la transmission, les conseils de cycles et de maitres (analyse des résultats, pratiques et régulation des pratiques).

3 - L'agent et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

L'agent décrit les démarches accomplies pour développer cette compétence telle qu'explicitée dans le référentiel et formule ses besoins d'accompagnement (10 lignes maximum).

Que renseigner concernant les démarches ? Quels outils pour en conserver trace?

Il s'agirait d'indiquer: les animations pédagogiques et les stages suivis, les lectures, l'engagement dans le milieu associatif, les missions particulières exercées (maitre d'accueil, maitre formateur, tutorat d'un jeune en service civique...).

Mais aussi de préciser quelques points comme : les moments forts de formation qui ont permis de faire évoluer les pratiques (réinvestissement de la formation ou des lectures faites), le lien entre choix des formations et besoins des élèves.

Un levier intéressant est celui de l'analyse de pratiques (démarche réflexive Individuelle ou collective).

Comment caractériser un besoin d'accompagnement ?

III - Souhait(s) d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions

L'agent qui le souhaite formule ses souhaits d'évolution professionnelle et de diversification des fonctions : tuteur, coordonnateur, formateur, formateur académique, mobilité vers d'autres types d'établissement scolaires, vers d'autres publics (établissement en EP, élèves à besoins éducatifs particuliers, collège, lycée, post bac, enseignement à l'étranger,…), vers d'autres métiers de l'enseignement, vers les corps d'encadrement, vers d'autres corps de la fonction publique, etc. (20 lignes maximum).

Un outil à privilégier : le portail mobilité pour les enseignants

Une démarche

1. Consulter les possibles

2. Identifier ses points d'appui et éléments de fragilité pour évoluer professionnellement

3. Prendre rendez-vous avec un conseiller mobilité carrière au besoin (site du Rectorat)

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS

Liberté
Égalité
Fraternité