**Parcours Pilotage pédagogique stratégique**

**Problématique de la formation :**

Les chefs d’établissement adjoints jouent un rôle central au cœur du collège ou du lycée dans lequel ils exercent pour initier et faire vivre les échanges horizontaux entre les enseignants de toutes disciplines, les acteurs éducatifs, les parents et les élèves. Au sein d’un même territoire, des dynamiques pédagogiques parallèles s’opèrent et mobilisent des équipes et des partenaires sans pour autant que des interactions existent naturellement.

Dans cette démarche, les IA-IPR facilitent la réflexion du collectif, l’étayent par une approche distanciée et une connaissance de la réalité de la vie pédagogique des établissements. Il s’agira que les IA-IPR se mettent au service du collectif des chefs d’établissement adjoints pour animer les réflexions et recherchent les compléments d’actions à initier auprès des équipes enseignantes pour l’émergence de travaux en réseaux.

La réflexion des participants pourrait s’envisager en mobilisant le concept d’agencement emprunté au philosophe Gilles Deleuze. L’agencement est donc un mouvement collectif qui va créer des relations entre des éléments hétérogènes et leur environnement, mettant ainsi en œuvre un processus pensé comme une évolution constante (et non comme une stabilité ou une finalité). Des repères aident à la mise en œuvre de ce processus :

* l’affirmation de la personne (élèves, enseignants, partenaires) en tant que sujet actif ;
* la possibilité de dépasser les limites spatiales, par les coopérations (réseau d’établissements, création de groupes projets, d’agencements d’actions en temps et hors temps scolaire ;
* l’inscription dans un temps long pour mieux agir sur le temps court ;
* la fluidité, la complémentarité des propositions et actions

Comment les actions pédagogiques et éducatives pourraient davantage interagir et s’hybrider entre le dedans et le dehors de l’école, plutôt que se superposer ? Il s’agira collectivement de réfléchir à une analyse systémique de son travail de chefs d’établissement adjoints, de l’augmenter de l’analyse du groupe pour identifier ses marges de manœuvre et de développement.

**La formation :**

Dans un environnement complexe et en pleine évolution, l’Éducation nationale et ses cadres sont amenés à accompagner des situations de transformation de plus en plus importantes, cf. le projet « notre école faisons-la ensemble ».

Ce parcours hybride de 36 heures vise spécifiquement le soutien au développement de compétences expertes dans le management collaboratif pour les managers de proximité. Il s’agit de s’inscrire dans un management humain, moins vertical, associant les acteurs de la communauté.

**Public cible :**

* **Chefs d'établissement adjoints et inspecteurs 2d** (1ères années de titularisation)

**Objectifs formateurs :**

Ce parcours de formation a pour objectif de développer des stratégies d'entraide et de collaboration dans le cadre du pilotage de la politique éducative .

* Changement de posture ;
* Repérer les marges de manœuvre managériale  ;
* Comprendre l’historicité et le contenu scientifique pour mieux accompagner ;
* Maîtriser les concepts, processus, démarches, outils et notion.

**Compétences attendues à l’issue de la formation :**

* Ouvrir son cadre de références (croyances limitantes) autour du concept de collectif de travail.
* Intégrer des savoirs pour les mobiliser dans la pratique (théorie/terrain).
* Travailler autrement ensemble, coopérer.
* Se remettre en question, développer une posture réflexive sur les modalités d'animation d'une équipe pluri-catégorielle.
* Structurer et animer un réseau de professionnels autour de projets transformants (ex : "Notre école faisons-la ensemble").

**Démarches pédagogiques :**

L’isomorphisme est au cœur de notre démarche pédagogique. Nous partons du postulat qu‘éprouver le processus en tant qu’acteur/auteur permet ensuite de partager les découvertes, d’accompagner la démarche, de devenir « passeur ».

Une pédagogie basée sur l’interactivité entre l’apprenant et le sachant. Une pédagogie où l’apprenant est acteur et auteur de son apprentissage et où la coopération, l’intelligence collective contribue à cet apprentissage. Nous utiliserons les outils que sont le co-design et le co-développement, privilégiant ainsi (boucles d’itération, récursivité, forums ouverts…).

**Compétences professionnelles des personnels d’encadrement :**

* *Référentiel de Compétences professionnelles travaillées (issus du référentiel compétences managériales)*

|  |  |
| --- | --- |
| Animer un collectif de travail en responsabilité hiérarchique | Faire collaborer un collectif de travail (y compris dans un contexte de travail hybride) |
| Responsabiliser ses collaborateurs par la délégation |
| Rendre compte et informer |
| Intégrer la QVCT à son action et prévenir les situations de RPS |
| Accompagner le développement professionnel des collaborateurs | Identifier et mobiliser les compétences des agents |
| Repérer et accompagner les potentiels |

**Structure de la formation (sur deux ans) :**

Nous proposons un dispositif ouvert centré autour de l’apprentissage du processus, de la démarche, soutenu par un environnement riche et varié favorisant l’intelligence collective.

En présence :

Apports d’expertises scientifiques et ateliers d’approfondissement sur : l’animation de communautés de travail, les collectifs de travail, le développement de projets, le développement du leadership en présence et à distance, le déploiement de réseaux.

A distance :

Accompagnement filé par des tuteurs pour un suivi individuel et collectif des projets et des réponses aux besoins exprimés avec l’éclairage d’expertises complémentaires.

1. Année 1 :
   1. Session en présentiel de 6h en début d’année
   2. Accompagnement en cours d’année avec des déplacements des formateurs sur les lieux de travail qui constituent des terrains d’expérimentation (10h par formateur et déplacements).
   3. Accompagnement en session virtuelles (12h) : parcours M@gistère, forums…
2. Année 2 :
   1. Session en présentiel en fin d’année pour la clôture (6h)
   2. Accompagnement en cours d’année sur les terrains d’expérimentation (10h par formateur et déplacements)
   3. Sessions virtuelles (12h)

**Les éléments de la formation :**

1. Les concepts en contexte : chercher dans l'historicité des concepts des éléments pour aider à comprendre la démarche
2. Sens et enjeux : légitimer la démarche
3. Pour réfléchir : retrouver dans les résultats des recherches internationales des éléments qui interrogent et pointent les fondamentaux de la démarche
   1. Modèles théoriques
   2. La recherche aujourd’hui
4. Analyse de situations : retours réflexifs, analyses de situations réelles, réalisations d'outils...
   1. Etapes
   2. Postures
   3. Réalité de terrain VS concepts théoriques
5. Expérimentations

**Livrables :**

Une production collaborative selon le projet proposé.

**Références scientifiques :**

* PROGIN L., ETIENNE R., PELLETIER G., Diriger un établissement scolaire - Tensions, ressources et développement, Ed. De Boeck supérieur, 2019
* PROGIN L., ETIENNE R., LETOR C., PELLETIER G., Les direction d’établissement au cœur du changement, Ed. De Boeck, 2021
* BARRERE A., Décider au local ? L’expérience ambivalente de chef d’établissement français. In MAULINI O. & PROGIN L. (dir.), Des écoles autonomes ? Inventivité des acteurs et risques d’éclatement, Parie, ESF, 2016
* DELEUZE G. et GUATTARI F., Mille plateaux, Paris, Editions de Minuit, 1980
* DUTERCQ Y., BUISSON-FENET H. (dir.), « Les cadres de l'éducation », Recherche & formation, n° 78, Lyon, ENS Éditions, 2015
* JORRO Anne, L’accompagnement, comme processus singulier et comme paradigme, in Accompagner : Un agir professionnel, in Charlier Evelyne, Biémar Sandrine (dir.), Bruxelles, De Boeck Supérieur, 2012
* GRAVELLE F. (dir.), Nouvelle gouvernance scolaire. Impacts sur l’agir des professionnels de l’enseignement, Presses de l’Université du Québec, 2020