

6 lycées engagés dans la Réforme depuis 2009 et accompagnés par la MEIP

Les mots du proviseur M. D. Suire, lycée Desfontaines, Melle

- ✚ *Afin de présenter le contexte dans lequel chaque expérimentation s'est implantée et s'est développée, pourriez-vous écrire quelques mots sur la façon dont vous définiriez votre établissement (sa spécificité, son territoire, son identité.....)*

Le lycée général et technologique Joseph Desfontaines, compte 600 élèves et étudiants et est situé dans le centre de la ville de Melle, petite commune du Sud Deux Sèvres de 3850 habitants. Son secteur de recrutement comprend essentiellement les communes suivantes (Brioux sur Boutonne, Celles sur belle, Chef Boutonne, Melle et Sauzé Vaussais) ainsi que quelques élèves de Niort. Les effectifs progressent régulièrement depuis 3 ans, signe d'une démographie dynamique et d'un évitement faible de la part des familles. L'internat accueille 85 lycéens environ.

L'établissement propose une structure pédagogique complète avec les 3 filières générales, économique et sociale, littéraire et scientifique (Sciences de la vie et de la terre et sciences de l'ingénieur). La filière sciences et technologies de la gestion est également présente, suivie d'un BTS Assistant de gestion PME PMI.

Les options suivantes caractérisent notre établissement :

- Théâtre
- Cinéma audio visuel
- Section européenne allemand

Le lycée est également une antenne active du GRETA 79.

Les personnels sont une centaine dont 65 professeurs.

Le lycée Desfontaines est donc un établissement qu'il est courant de définir "A taille humaine", avec un fort sentiment d'appartenance (personnels et élèves) et qui peut être précisé dans sa dynamique par :

- Son projet d'établissement:

1) Favoriser l'ambition d'apprendre
2) Accompagner chaque élève dans ses démarches de santé et de citoyenneté, au sein d'un établissement en démarche de développement durable.
3) S'ouvrir sur le monde culturel, social, économique, technoscientifique, l'encourager à développer sa mobilité.
4) Faire en sorte, que chaque élève engage, dès son arrivée au lycée, une démarche éducative en orientation.

- Son contrat d'objectif :

- 1) Apporter un appui aux collègues du secteur en matière d'éducation à l'orientation afin de promouvoir l'orientation en 2GT.
- 2) Accompagner les élèves dans la construction de leur projet post-bac.
- 3) Faire du lycée un pôle culturel structurant et reconnu du territoire en cohérence avec les autres.

Enquête

- ✚ **Concernant les étapes de la mise en œuvre des projets qui ont été accompagnés par la MEIP**
- ✓ **quels sont les points d'étape, les transformations organisationnelles et les outils que vous avez considérés comme étant les plus caractéristiques de cette expérimentation dans le cadre de la Réforme ? Les plus innovants ?**
- ✓ **Quels ont été les apports, les moyens, les ressources qui vous ont permis d'agir avec efficacité ?**

Un petit groupe de professeurs (lettres, histoire, mathématiques) conduisait déjà une expérimentation article 34 en 2008 2009 en classe de seconde. Ce projet, d'abord pensé puis rédigé dans le cadre du projet d'établissement, avait permis de trouver les bonnes articulations entre les enseignants, l'équipe de direction, les élèves et les parents pour mener à bien nos nouvelles pratiques. Il s'agissait d'évaluer une partie des enseignements par compétences et de faire repérer aux élèves les méthodologies transversales mobilisées dans plusieurs disciplines. La MEIP nous accompagnait déjà et permettait une prise de distance.

A l'occasion du bilan de fin d'année, présenté en conseil pédagogique et en assemblée générale par les enseignants pilotes, ont pu être dégagés :

- Des freins et difficultés
- Des motifs de satisfaction
- Des indicateurs de progrès.

Des perspectives pour 2009 2010 :

- Élargissement de l'équipe pour intervenir sur 2 classes de seconde indifférenciées.
- Regroupement des heures diverses sur la même demi-journée (AI maths et français, Module Français Hist géo, heure projet) pour proposer de nouvelles modalités d'apprentissage ou de mise en projet (organisation du temps, prises de notes, fonctionnement de la mémoire, utilisation du passeport information orientation, lecture des consignes, etc..).
- Un groupe de pilotage et de régulation des activités et du calendrier.
- Un besoin de formation

Cette demande supposait que :

- Les emplois du temps prennent en compte les nouvelles contraintes mais laissent aussi les mêmes choix d'options pour tous les élèves.
- Les vœux d'emploi du temps des professeurs concernés soient compatibles avec le projet.
- Les enseignants acceptent de réguler ou d'être régulé par leurs collègues dans leurs activités.
- Les locaux soient disponibles.

Incontestablement, c'est l'idée, le besoin d'un moment d'accompagnement groupé (MOSA) qui était le plus innovant.

Concernant les ressources, c'est l'apport de 27 HSA, qui nous a permis de réaliser une mise en œuvre réaliste et pertinente. Un autre projet "prendre confiance, donner du sens" est apparu à l'occasion de cette dotation et a pu être déployé auprès d'une 3ème classe de seconde. le nombre de professeurs impliqué a alors augmenté.

Enquête

✚ *En ce qui concerne le management : en amont, au cours et à l'issue de la mise en œuvre de ces expérimentations de la Réforme*

- ✓ *quels ont été les principaux freins ? les principaux leviers ?*
- ✓ *quelles nouvelles compétences ont été développées ou existaient déjà chez vos enseignants pour mener à bien ces démarches ?*
- ✓ *quels ont été les effets observés les plus significatifs sur votre mode de management ?*

Il n'y a pas eu de frein pour diriger les équipes, dans la mesure où, dans un 1er temps, les enseignants étaient force de proposition. Toutefois un écueil possible a failli être le déficit d'information vers les professeurs qui n'étaient pas impliqués et qui, malgré la proximité ne recherchaient pas les informations. C'est en demandant aux professeurs mobilisés de présenter leur bilan à leurs collègues en assemblée générale qu'ils se sont sentis encore plus investis et mieux reconnus.

Une conférence, organisée au sein du lycée, avec un intervenant universitaire sur les sciences cognitives a été très appréciée et très formatrice pour l'ensemble des professeurs.

Les enseignants ont aussi développé le travail en équipe et ont su identifier leurs besoins en formation continue. Ainsi, ils ont progressé sur l'observation et l'analyse de leurs pratiques.

Le management habituel de l'équipe de direction est participatif et s'est trouvé renforcé dans cette approche par les très nombreuses situations de prises de décisions qui nécessitaient d'échanger.

✚ *Quels axes souhaitez –vous stabiliser, pérenniser, à la rentrée ?*

La régulation (EDT, planning) de l'accompagnement personnalisé par un professeur.

Mise en barrette des classes

Information entre les équipes à planifier (conseil pédagogique)

Information des élèves et des familles (bulletin, site internet, réunions, etc.)

✚ *En quoi les expérimentations menées en amont ces dernières années ont-elles été facilitatrices pour la mise en œuvre de la réforme dans votre EPLE ?*

L'approche globale des apprentissages des élèves en termes de méthodes ou de compétences est déjà connue.

L'importance du projet d'orientation de l'élève est accepté comme élément de motivation et de sens.

Les entretiens individuels conduits par le PP et la COP sont très fructueux.

L'annualisation d'une partie des services d'enseignement est une solution naturelle.

Le dialogue avec le jeune et sa famille est considéré comme fondamental.

Le travail en équipe est prévu, chaque fois que possible dans les enseignements d'exploration ou l'accompagnement.

✚ **2 ou 3 mots clés** pour définir ces démarches innovantes qui ont mobilisé vos enseignants
Confiance, autonomie, initiative, responsabilité, satisfaction, projet, optimisme,

✚ **Autre remarque ou commentaire**

Expérimenter est très riche pour un établissement, puisqu'au delà des objectifs et des résultats escomptés, la démarche de projet place les enseignants dans le cœur de leur métier qui est l'ingénierie de formation. La réflexion conduite en permanence sur les pratiques mises en œuvre, le travail en équipe donne davantage de sens et de motivation pour leur métier.