



Démocratisation

Participation

Soutien professionnel

Projet politique et pédagogique

Préambule

A partir du texte adopté par l'Assemblée générale ordinaire du 4 juin 2002 et suite à une relecture attentive, les participant-e-s au Forum annuel de la SPG du 22 avril 2009 ont émis une série de propositions de modifications afin d'actualiser et de faire vivre ce document primordial.

Ce texte a été adopté à la très grande majorité des membres présents à l'Assemblée générale ordinaire du 26 mai 2009.

Le comité

La Société pédagogique genevoise (SPG) estime qu'une école démocratique doit pratiquer ce que la loi sur l'instruction publique lui donne mission de développer chez les élèves : la solidarité et le respect d'autrui, le sens des responsabilités et l'indépendance de jugement, la créativité et la coopération, le désir d'apprendre et de se former. Elle est d'avis que le projet politique et pédagogique de l'École publique doit être un projet démocratique, rassembleur, discuté à l'extérieur, mais aussi à l'intérieur de l'institution. Ce projet doit s'appuyer sur trois principes fondamentaux :

D - La démocratisation de l'école et la lutte contre l'échec scolaire.

P - La participation et le respect de tous les partenaires.

S - Le soutien et la reconnaissance du travail des enseignants et des éducateurs.

D - La démocratisation et la lutte contre l'échec scolaire

La SPG s'engage pour la démocratisation de l'École et la lutte contre l'échec scolaire qui doivent orienter la politique de l'institution, le travail enseignant et les discussions entre partenaires.

D1. Les programmes et l'évaluation des élèves

Pour donner à chacun une véritable formation de base, garantir à tous les élèves l'acquisition de l'essentiel, leur permettre de construire des savoirs et des compétences ainsi que de véritables moyens d'autonomie, l'école obligatoire doit définir la culture commune à viser au moyen de **programmes** équilibrés et d'attentes de fin de cycle qui évitent les dérives élitistes et l'inflation des exigences. [d1.1]

Pour soutenir en permanence la **progression** de chaque élève vers les objectifs du cycle, l'organisation du travail scolaire doit permettre la prise en charge ciblée des difficultés et l'individualisation des parcours, sans redoublement indifférencié d'un degré. [d1.2]

Pour que l'**évaluation** soit d'abord formatrice, pour qu'elle oriente et soutienne la progression des élèves dans leurs apprentissages, l'école doit concevoir et diffuser des instruments qui donnent des informations aux équipes d'enseignants permettant de réguler les interventions et d'organiser collégalement les parcours des élèves. Ces instruments ne doivent pas provoquer une nouvelle bureaucratisation de l'évaluation, mais soutenir le travail des enseignants et les apprentissages des élèves. [d1.3]

D2. Les ressources d'encadrement

La **fonction d'enseignant** exige une formation pédagogique de haut niveau et une rémunération en adéquation avec la complexité du métier et les ambitions de l'institution. Les effectifs et la composition des équipes pédagogiques (généralistes, spécialistes, enseignants chargés du soutien pédagogique, éducateurs sociaux, titulaire de classe d'accueil) doivent permettre une gestion, souple, différenciée et intégrée des disciplines scolaires, l'accès de tous les élèves à la culture artistique et sportive, la prise en compte de leurs besoins spécifiques et la collaboration professionnelle à l'intérieur de l'établissement. [d2.1]

Quel que soit leur niveau économique et social, tous les élèves ont droit à un **encadrement approprié**. Pour donner à tous les élèves les meilleures chances de réussir à l'école, les ressources d'encadrement doivent être réparties de manière différenciée et garanties par des accords négociés avec l'employeur. Les politiques prioritaires menées dans certains quartiers ne doivent pas péjorer les conditions de travail des autres établissements. [d2.2]

Pour assurer la progression de tous les élèves dans les cycles d'apprentissage, les enseignants ont besoin de temps pour planifier l'enseignement et pour discuter dans le cadre de suivis collégaux réguliers, ouverts à d'autres intervenants. Pour être efficaces, les enseignants ont besoin d'équipes de direction formées et qualifiées, à même de coordonner leurs efforts et de mettre à profit le temps de travail imparti. [d2.3]

Les élèves dont l'enseignant est absent doivent pouvoir travailler dans de bonnes conditions. Le **personnel remplaçant** doit être formé, il doit bénéficier d'un encadrement et d'un soutien pédagogique, et il doit être rémunéré conformément au travail et aux responsabilités correspondant à sa fonction. [d2.4]

D3. Le travail en réseau et en partenariat

Pour que le **lien famille-école**, jugé essentiel, soit garanti, il est indispensable que l'école continue à développer des démarches de collaboration et des moyens d'information différenciés, adaptés à la diversité des familles. [d3.1]

Pour une meilleure intégration de tous les élèves, même ceux qui sont le plus en difficulté, l'institution scolaire doit promouvoir et faciliter les **collaborations entre les secteurs ordinaire et spécialisé**. Une clarification des rôles, fonctions et responsabilités de l'enseignement ordinaire et spécialisé est indispensable. [d3.2]

Pour offrir à chaque élève la scolarité la plus adaptée à ses besoins, le **travail en réseau** avec les autorités communales et les différents services (SMP ; SSJ ; SPMI ; etc.) doit être développé. Cela implique à la base la connaissance et une meilleure reconnaissance des compétences offertes par chaque partenaire du réseau. [d3.3]

D4. La recherche et l'analyse des pratiques

Pour que l'école soit réellement démocratique et génératrice de réussite pour tous, elle doit se poser régulièrement la question de savoir qui et comment (se) fabrique l'échec. Elle doit lutter contre la reproduction des inégalités en questionnant et en analysant rigoureusement ses **pratiques pédagogiques**. [d4.1]

L'identification et la résolution des problèmes rencontrés doivent s'appuyer sur des **prises d'informations et des enquêtes objectives**, et des discussions régulières entre partenaires. [d4.2]

Les enseignants et les équipes doivent être soutenus dans leur questionnement et dans la recherche de solutions en ayant le droit et les moyens de travailler au besoin avec des **chercheurs et/ou formateurs** extérieurs à l'institution. [d4.3]

P - La participation et le respect de tous les partenaires

La SPG soutient toutes les initiatives qui vont dans le sens de la participation et du respect de tous les partenaires. Elle considère que les règlements et les décisions administratives ne doivent pas imposer des contraintes arbitraires et pesantes aux acteurs et aux groupes d'acteurs. Ils doivent au contraire développer la culture du débat et encourager l'exercice d'une autonomie constructive et responsable, dans les établissements scolaires et partout ailleurs dans l'institution.

P1. Les espaces de discussion

Pour que les grandes orientations de la politique scolaire soient conçues et débattues de manière démocratique, le département de l'instruction publique et la direction de l'enseignement primaire doivent instituer des **lieux d'information, de discussion, de décision, donc de pilotage stratégique**, dans lesquels les enseignants, les parents, les cadres, les formateurs et les chercheurs participent à la définition et à la résolution des problèmes. [p1.1]

Les **espaces de rencontre et de débat** (forums, réseaux, journées portes-ouvertes, par exemple) doivent être libérés des contraintes hiérarchiques et bureaucratiques. Ils doivent permettre l'échange d'opinions, la confrontation et la construction d'accords. [p1.2]

La participation dans les **groupes de travail** et les commissions doit permettre l'expression des désaccords et leur prise en compte par l'autorité scolaire. La SPG ne doit pas être « récupérée » pour servir de caution à des consultations alibis. Elle doit se désolidariser clairement des décisions qui ne satisfont que la hiérarchie. [p1.3]

P2. L'engagement et le respect des partenaires

Les valeurs et les pratiques participatives concernent **tous les partenaires**. Elles doivent s'appliquer aux rapports entre tous les professionnels du système, mais également avec tous les usagers de l'institution. [p2.1]

La **participation des parents et de leurs associations**, notamment au sein des conseils d'établissement doit être soutenue et valorisée aux différents niveaux du système. [p2.2]

Les **relations** avec les familles doivent être assumées par les enseignants et les établissements de manière différenciée et interactive. Les entretiens, les rencontres, les bilans d'évaluation et les instruments de communication doivent être adaptés aux réalités locales, en réponse à de véritables besoins. [p2.3]

P3. Les projets d'établissement et le rendre compte

Pour s'adapter continuellement aux besoins des élèves et leurs familles, il est indispensable que l'institution laisse une certaine marge de manoeuvre aux établissements et à leurs projets, pour prendre des initiatives et faire évoluer le système. C'est à l'intérieur de cet espace de liberté que les enseignants peuvent exercer et assumer les responsabilités définies dans leur cahier des charges. [p3.1]

Les modalités du **rendre compte collectif** des écoles et de leurs projets doivent être impérativement négociées avec le syndicat. [p3.2]

P4. L'innovation, le développement des pratiques et la formation des enseignants

Les changements, les innovations et le développement de l'école doivent être valorisés par un soutien aux initiatives locales, aux projets d'établissements et/ou de groupes d'enseignants, aux partenariats entre les écoles et les mouvements associatifs, etc. Ils doivent favoriser l'accès de tous les élèves aux objectifs fondamentaux, en permettant le **développement** et le perfectionnement des pratiques pédagogiques à l'intérieur d'un cadre lisible par tous. [p4.1]

Pour que la **formation initiale et continue** des enseignants contribue au développement de l'expertise pédagogique, de la pratique réflexive, de l'autonomie professionnelle, de la pensée critique, elle doit être débattue, conçue et évaluée en commission paritaire, et dans les instances et forums institués dans le cadre du partenariat qui lie le département de l'instruction publique, la section des sciences de l'éducation de l'Université de Genève et la SPG. [p4.2]

S - Le soutien et la reconnaissance du travail des enseignants et des éducateurs

La SPG revendique un soutien effectif aux enseignants ainsi que la reconnaissance de leur travail qui leur garantissent un véritable statut de professionnels. Les enseignants doivent avoir toute latitude

d'organiser leur travail en accord avec les objectifs d'apprentissage définis dans les plans d'études et leur cahier des charges et doivent pouvoir s'appuyer sur la collaboration de services compétents (services sociaux, médico-pédagogiques, de didactique et de formation).

S1. Les moyens d'enseignement et d'évaluation

Il est impératif de développer des ressources et des instruments en accord avec une pratique réaliste de l'enseignement généraliste pour que les moyens didactiques, les **outils d'enseignement et d'évaluation**, les textes réglementaires soient en adéquation avec les conditions de travail des élèves et des maîtres. [s1.1]

Il convient également de lutter contre l'inflation de l'évaluation sommative afin de laisser aux enseignants plus de temps pour se consacrer aux apprentissages, à la différenciation, à l'observation et à l'évaluation formative. [s1.2]

S2. L'autonomie des établissements et le travail d'équipe

Pour que les enseignants trouvent goût, plaisir et engagement dans leur métier, ils doivent bénéficier d'un réel **soutien à l'autonomie professionnelle**, dans le cadre de leur cahier des charges. La hiérarchie doit assumer ses responsabilités, et respecter le statut professionnel des enseignants en reconnaissant leur part de travail dans l'organisation et la gestion des classes et des écoles. [s2.1]

L'autonomie partielle des établissements est une des conditions du développement de la professionnalisation du métier. Elle se définit par la possibilité pour les établissements de faire des choix d'organisations, de matériel et d'actions à entreprendre pour atteindre les objectifs de la formation des élèves, en lien avec le projet d'établissement, dans un cadre institutionnel large et explicite. Elle se justifie par les contextes différents dans lesquels évoluent les équipes éducatives. [s2.2]

Pour que les équipes enseignantes puissent développer des pratiques prometteuses et harmonisées dans le cadre de leur établissement ou autre division administrative, l'institution doit les encourager à échanger à propos de leurs compétences et leur donner, sur leur temps de travail, les moyens, outils et les dispositifs pour **discuter des pratiques**. L'institution scolaire doit soutenir la création et l'animation de réseaux, générateurs de débats et de changements dans les écoles. [s2.3]

S3. L'accompagnement des écoles et la collaboration avec les services

Pour encourager la coopération professionnelle, l'innovation pédagogique, la mise en œuvre de projets d'établissement et de réseaux, il est nécessaire de garantir une relation de proximité, de confiance et de compréhension. Aussi, les enseignants, les suppléants, les remplaçants et les établissements doivent bénéficier d'un **accompagnement pédagogique de proximité, externe aux établissements** et non hiérarchique, ainsi que de ressources humaines et financières adéquates consacrées au suivi des établissements. [s3.1]

Pour accompagner les enseignants dans la gestion de situations familiales critiques, auxquelles ils sont de plus en plus confrontés, de nouvelles formes et modalités d'une réelle **collaboration avec différents services** doivent être repensées dans le sens d'une meilleure réciprocité entre les apports des enseignants à ces services et le soutien dont ils ont besoin, notamment sous forme de supervision. [s3.2]

S4. La formation initiale et continue

Les enseignants doivent bénéficier d'une **formation initiale** au niveau Master. Une formation universitaire aboutie permet de répondre aux exigences toujours plus complexes du métier. Elle a une influence positive sur les apprentissages des élèves, assure la cohérence de la formation initiale des enseignants de l'école obligatoire et ouvre des perspectives de mobilité professionnelle accrues. Cette formation initiale doit contenir des éléments importants de connaissances des didactiques disciplinaires, de pédagogie et de pratiques réflexives. [s4.1]

Pour favoriser le développement des compétences des enseignants, ceux-ci doivent pouvoir choisir la **formation continue personnelle ou collective** qui leur convient en fonction d'un référentiel bien défini, afin de développer des compétences diversifiées et complémentaires. [s4.2]

La formation continue d'établissements ou d'autres collectifs d'enseignants (MS, ECSP, etc.) doit se définir collégialement, dans un souci de cohérence, et les enseignants doivent pouvoir travailler avec les intervenants de leur choix. [s4.3]

Afin que les formateurs puissent répondre aux besoins du terrain, il est indispensable que leur cahier des charges prévoie des temps de recherche et de formation dans leur domaine d'expertise et dans la formation d'adultes. La **formation** doit être au service des enseignants et des établissements. Les formateurs ne doivent exercer aucune fonction hiérarchique, ni aucune fonction d'évaluation des enseignants à destination de la hiérarchie. [s4.4]