

10 REPÈRES

POUR LA MISE EN ŒUVRE
DU DISPOSITIF

« PLUS DE MAÎTRES
QUE DE CLASSES »



JUIN 2013

Sommaire

1. LES OBJECTIFS DU DISPOSITIF
2. LES ACQUISITIONS PRIORITAIREMENT VISÉES
3. LES LIEUX D'IMPLANTATION DES POSTES
4. UNE DÉMARCHE DE PROJET
5. L'ÉQUIPE DES MAÎTRES DE L'ÉCOLE
6. LE MAÎTRE SUPPLÉMENTAIRE
7. DES FORMES D'INTERVENTION PÉDAGOGIQUE DIVERSES, NOTAMMENT...
8. ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUE ET FORMATION DANS LES DÉPARTEMENTS
9. RESSOURCES ET ÉVALUATION AU NIVEAU NATIONAL
10. ÉVALUATION, RÉGULATION DÉPARTEMENTALE

Texte de référence :

**Dispositifs « plus de maîtres que de classes »
missions, organisation du service et accompagnement des maîtres**

[Circulaire n° 2012-201 du 18 décembre 2012](#)

1

Les objectifs du dispositif

- **Conduire chaque élève à la maîtrise du socle commun, assurer la maîtrise des compétences de base**
- **Prévenir la difficulté scolaire en primaire, en permettant de nouvelles organisations pédagogiques, en priorité au sein même de la classe**
- **Mieux répondre et remédier aux difficultés rencontrées par les élèves, sans se substituer à l'aide spécialisée qui a toute sa pertinence pour les élèves en très grande difficulté**

POINTS DE VIGILANCE – RECOMMANDATIONS

- La circulaire définit le dispositif comme **relevant de la prévention de la difficulté scolaire** (et de sa remédiation quand elle n'a pu être évitée).
- Ce point essentiel doit être explicitement souligné. Il convient :
 - ▶ d'éviter toute confusion avec les interventions du RASED, dont le champ d'intervention n'est pas assimilable à celui de ce dispositif ;
 - ▶ de veiller à une bonne articulation et à une complémentarité avec tous les autres dispositifs spécifiques (RASED, activités pédagogiques complémentaires, accompagnement éducatif).
- Le dispositif **favorise la mise en œuvre de démarches pédagogiques renouvelées**, afin de parvenir à une amélioration générale du niveau de réussite de tous les élèves à l'issue de l'école primaire.



2

Les acquisitions prioritairement visées

- **Les instruments fondamentaux de la connaissance (apprentissage de la lecture, production d'écrit, langage oral, mathématiques)**
- **La méthodologie du travail scolaire**

POINTS DE VIGILANCE – RECOMMANDATIONS

- Le projet doit concerner les apprentissages fondamentaux.
- Il convient de ne pas se disperser dans une trop grande diversité d'activités et de projets.
- Il faut agir sur les modalités d'enseignement mises en œuvre par les maîtres.
- Les maîtres doivent s'attacher à la construction par les élèves des habiletés spécifiques et des micro-compétences qui entrent en jeu dans les apprentissages.
- Il peut paraître souhaitable de privilégier les acquisitions réalisées à l'école maternelle et au cycle 2, pour éviter l'installation de difficultés.
- Il convient cependant de ne pas exclure totalement le cycle 3, dans lequel de nouveaux apprentissages apparaissent, tout aussi fondamentaux pour la poursuite de la scolarité obligatoire.



DÉRIVE À ÉVITER ABSOLUMENT

- Le maître supplémentaire prend en charge une discipline non enseignée par le maître titulaire de la classe.



3

Les lieux d'implantation des postes

- *Secteur de l'éducation prioritaire*
- *Écoles repérées comme ayant des besoins similaires*

POINTS DE VIGILANCE – RECOMMANDATIONS

- Il convient de « cibler » précisément les lieux d'implantation en évitant toute forme de « saupoudrage ».
- Les évaluations d'école peuvent aider à déterminer des priorités pour l'implantation du dispositif.
- Il s'agit de favoriser la réussite du plus grand nombre d'élèves et non pas d'établir une typologie a priori des élèves concernés.
- Les maîtres supplémentaires peuvent être implantés sur un secteur où se trouvaient déjà des personnels ayant une mission d'aide (par exemple avec des maîtres de soutien qui intervenaient à l'échelle de la circonscription) ; la transformation des missions de ces personnels sera envisagée, pour les orienter progressivement vers le cadre de fonctionnement du dispositif « plus de maîtres que de classes ».
- La transformation des missions des actuels « maîtres de soutien » ou « coordinateurs » gagnera à être pensée dans le cadre de la dynamique des réseaux de l'éducation prioritaire ; il faudra réinterroger les pratiques, questionner les positionnements, pour entrer dans une dynamique de projet au sens du nouveau dispositif afin de donner des missions requalifiées à ces maîtres.



4

Une démarche de projet

- *Projet pédagogique rédigé par l'équipe de l'école, sous la responsabilité du directeur, validé par IEN, puis inscrit dans le projet d'école en réponse à la difficulté scolaire (présenté en conseil d'école)*
- *Modalités d'intervention déterminées en équipe, en fonction des besoins des élèves, selon les contextes locaux*
- *Possibilité d'adaptation en cours d'année à l'évolution des besoins des élèves.*
- *Organisation du service des maîtres qui découle du projet élaboré*
- *Modalités d'intervention du maître supplémentaire en relation avec les titulaires des classes*
- *Déroulement d'activités sur un temps assez long / efficacité de l'action pédagogique*
- **Dispositif de concertation et de régulation des actions par les enseignants concernés**
- **Engagement de toute l'équipe enseignante de l'école**
- *Des organisations autres que par classes sont possibles, dans l'esprit des cycles (groupes de besoins ou de compétences, rassemblant des élèves d'un même cycle, d'âges différents...)*

CE QUE DISENT LES RECHERCHES SUR DES EXPÉRIENCES PROCHES

- + Les résultats obtenus dépendent des missions et des modalités d'intervention des personnes supplémentaires dans les écoles.
- + Lorsque les modalités concrètes d'organisation ne sont pas explicitement et strictement définies, on observe une grande variabilité dans la mise en place de ce dispositif, et peu d'effet au final.
- + La mise en place de groupes d'élèves de même niveau n'apporte pas de bénéfices significatifs sur la moyenne de leurs acquisitions.
- + Un encadrement intensif sur des objets précisément identifiés peut avoir un effet positif sur les apprentissages des élèves (prise en charge des élèves supérieure à 6 heures par semaine)
- + Les résultats sont positifs quand il s'agit d'intervention de personnes formées (enseignants), sur des habiletés ciblées, selon une fréquence soutenue et sur une durée assez longue.

- + L'acquisition d'habiletés spécifiques est favorisée par la mise en œuvre de programmes d'intervention structurés, intensifs (plusieurs heures par semaine), dont les élèves peuvent bénéficier durant plusieurs années.

POINTS DE VIGILANCE – RECOMMANDATIONS

- Un principe à respecter : « pas de projet, pas de moyen supplémentaire ».
- Le projet, adossé à une politique explicite, engage toute l'équipe d'école et doit intégrer, dès sa conception, un volet d'évaluation de son action par l'équipe elle-même ; il est souhaitable aussi qu'un volet d'évaluation externe soit prévu.
- L'engagement dans le projet concerne toute l'équipe enseignante de l'école, même si l'action du maître supplémentaire se concentre sur un cycle, voire un niveau.
- Le projet définit les modalités de la collaboration entre le(s) titulaire(s) de(s)/ la classe(s) et le maître supplémentaire.
- La priorité est donnée au travail au sein même de la classe.
- Afin de répondre aux besoins identifiés, la recherche de nouvelles organisations pédagogiques au sein de l'école est encouragée.
- Le projet élaboré doit tout à la fois éclairer le travail réalisé par chaque enseignant dans sa classe et donner du sens au travail collectif de l'équipe pédagogique de l'école.
- Ce dispositif peut conduire les enseignants à « travailler autrement ». Il faut cependant le considérer avant tout comme entièrement dédié aux élèves. Il est hors de question d'en faire un substitut de « recherche-action » aux conséquences aléatoires.
- Il faut aussi analyser et tenir compte des ressources locales existantes (maîtres de soutien, enseignants spécialisés, maîtres-formateurs...), pour mieux insérer le dispositif dans la démarche de l'équipe d'école.



DÉRIVE À ÉVITER

- La mission du maître supplémentaire est autoritairement définie par le conseil des maîtres et imposée au nouvel arrivant.



5 L'équipe des maîtres de l'école

- *Est responsable de la cohérence des interventions et des modalités choisies.*
- *Est garante de l'efficacité du dispositif.*

Sa stabilité doit être recherchée.

POINTS DE VIGILANCE – RECOMMANDATIONS

- Les notions d'équipe et de projet d'école sont déterminantes pour la réussite du dispositif. Il est essentiel de soutenir une analyse partagée et une même volonté d'action pour les acteurs concernés.
- L'équipe des maîtres est responsable du bon fonctionnement du projet élaboré. Il lui revient de préciser quels objectifs elle se donne, quels outils elle utilise ou crée, quelles modalités du suivi des progrès des élèves elle adopte.
- L'équipe des maîtres doit aussi penser l'organisation de la régulation du dispositif au cours de l'année : durée, temps d'échanges...
- La coopération entre enseignants est primordiale ; il s'agit d'établir une véritable collaboration entre professionnels, pour pouvoir interroger les pratiques des uns et des autres, observer et analyser de manière objective les réussites et les obstacles rencontrés par les élèves, les réussites au niveau de l'école et les améliorations nécessaires de certaines pratiques ou dans certains domaines ciblés.



DÉRIVES À ÉVITER

- Des enseignants de l'équipe ne se sentent pas concernés par le projet.
- Le maître supplémentaire est ressenti comme un observateur critique et dérangeant.



6

Le maître supplémentaire

- *Il a une mission d'appui de ses collègues dans la classe.*
- *Il est affecté dans une école, et exerce sur la base du projet porté par toute l'équipe de cette école.*
- *C'est un maître déjà membre de l'équipe ou un maître spécifiquement affecté dans l'école pour cette mission.*
- *Il intervient dans l'école où il est affecté, ou sur un nombre limité d'écoles relevant d'un ou plusieurs groupes scolaires d'un même secteur de collège.*
- *Il a les mêmes obligations réglementaires de service que les autres enseignants.*
- *Il n'a pas de mission de coordination.*
- *Sous l'autorité de l'IEN, un engagement pluriannuel est recherché pour l'implantation du poste, mais avec une souplesse d'affectation pour adapter la ressource aux variations des besoins des élèves, de la population des écoles et des équipes de maîtres dans le temps.*

CE QUE DISENT LES RECHERCHES, NOTAMMENT EN ANGLETERRE, SUR DES EXPÉRIENCES PROCHES

- ✚ En présence d'assistants d'enseignement, les enseignants ont tendance à accorder plus d'attention individuelle aux élèves et à mieux contrôler la classe (réduction du temps passé à gérer les comportements négatifs).
- ✚ Lorsque les assistants d'enseignement prennent en charge les élèves en difficulté, plus ces élèves ont de contacts avec les assistants d'enseignement, moins ils reçoivent d'attention de la part de leur enseignant.
- ✚ Les élèves tendent à être séparés du curriculum principal de la classe et de leur enseignant. Les assistants d'enseignement sont devenus, subrepticement et sans le vouloir, les enseignants principaux des élèves qu'ils prennent en charge.

POINTS DE VIGILANCE – RECOMMANDATIONS

- **Il convient d'éviter deux excès :**
 - ▶ faire de l'enseignant supplémentaire le « dépositaire », l'expert de la difficulté scolaire au sein de l'école ;
 - ▶ le considérer, a contrario, comme un simple moyen pour décharger le maître de la classe, le maître supplémentaire s'occupant des élèves sans problème pour permettre au titulaire de se consacrer aux élèves en difficulté.

- **Ce n'est pas le maître supplémentaire qui aide, c'est le dispositif.** Ce maître n'est pas le spécialiste des élèves en difficulté et à certains moments, pour le titulaire de la classe, le changement de point de vue, de posture, peut être bénéfique pour affiner ou faire évoluer les pratiques.
- Au sein de l'école, le maître supplémentaire peut avoir une fonction « d'expert », mais explicitée :
 - ▶ Principe de réalité : il faut bien sûr se garder d'un « ersatz de maître E » mais, si le maître supplémentaire ne doit pas être un maître spécialisé, il ne doit pas, non plus, être le maître le moins expérimenté. Il est choisi pour faire ce travail particulier, il doit devenir un appui sûr, un référent pour ses collègues.
 - ▶ Autre principe de réalité : on peut former les maîtres supplémentaires quand on veut (il n'y a pas à les remplacer), c'est beaucoup plus difficile pour ce qui est de former l'équipe entière. Il ne faut donc pas se priver de cette opportunité de diffusion de savoirs et de pratiques par l'intermédiaire du maître supplémentaire.
- Le maître supplémentaire doit posséder (ou acquérir) un profil défini :
 - ▶ une expérience suffisante de l'enseignement ;
 - ▶ une assez bonne connaissance des différents niveaux d'enseignement ;
 - ▶ un intérêt pour la formation ;
 - ▶ une capacité à travailler en équipe ;
 - ▶ des compétences relationnelles.



DÉRIVE À ÉVITER ABSOLUMENT

- Le maître supplémentaire remplace un enseignant de l'école absent.



7 Des formes d'intervention pédagogique diverses, notamment...

- *Co-intervention dans la classe avec le titulaire*
- *Prise en charge de groupes d'élèves en fonction de leurs besoins*

CE QUE DISENT LES RECHERCHES SUR DES EXPÉRIENCES PROCHES

- + Les « formes » organisationnelles n'exercent guère d'effets si elles ne sont pas mises au service d'activités précises, intégrées dans des programmations d'enseignement spécifiques et rigoureuses.

POINTS DE VIGILANCE – RECOMMANDATIONS

- Il faut se garder de ne parler que de remédiation et de difficultés ; l'axe de la prévention peut apporter beaucoup, par exemple en travaillant spécifiquement l'expression orale, la compréhension, la découverte de l'écrit pour développer la maîtrise de la langue chez les élèves les plus éloignés des pratiques de l'école.
- L'objectif premier est de faire réussir les élèves : s'il y a des principes généraux sur lesquels on ne peut transiger, il n'y a pas, a priori, d'organisations ou de pratiques à privilégier ou à proscrire.
- Il existe d'autres modèles que l'action du maître spécialisé allant de classe en classe pour co-intervenir avec le maître titulaire ; on peut réfléchir aussi, par exemple, à des organisations avec 3 enseignants (dont le maître supplémentaire) pour 2 classes, pour travailler à certains moments en groupes restreints et porter une attention plus soutenue aux élèves ayant besoin d'être davantage mobilisés.
- Ce dispositif a vocation à aider les enseignants dans leur réflexion et leurs pratiques, par les échanges en conseils des maîtres avec ce « maître en plus » qui travaille dans plusieurs classes, à ajuster leurs pratiques, à mieux penser leur responsabilité comme englobant l'ensemble du parcours des élèves dans l'école (a minima, dans le cycle).
- La présence de deux enseignants dans une même classe peut aussi permettre au maître titulaire d'observer l'élève en train d'apprendre et donc de mieux identifier les difficultés auxquelles il est confronté.



DÉRIVES À ÉVITER

- Le maître supplémentaire prend en charge des groupes systématiquement sortis de la classe.



- Le maître supplémentaire prend en charge systématiquement les élèves en difficulté ou les élèves perturbateurs.
- Le maître supplémentaire intervient en réponse aux besoins des enseignants des classes sans anticipation ou concertation.
- L'enseignant de la classe et le maître supplémentaire ne trouvent pas de temps pour préparer ensemble leurs co-interventions.
- Le maître supplémentaire se sent inutile dans la classe.
- On laisse s'installer une forme de dépendance pour des élèves ayant trop souvent un enseignant pour les guider.



8

Accompagnement pédagogique et formation dans les départements

- **Mobilisation des équipes de circonscription et des maîtres formateurs pour :**
 - *aider les équipes à concevoir les projets ;*
 - *accompagner durablement les équipes d'école dans la mise en œuvre du dispositif.*
- **Organisation d'une formation préalable à la mise en œuvre du projet pour les équipes pédagogiques et les maîtres supplémentaires affectés :**
 - *formation continue associant circonscription, département, voire académie ;*
 - *comportant notamment les volets :*
 - ▶ **évaluation** : observation des élèves au travail, analyse des observations, définition des besoins et des aides appropriées ;
 - ▶ **développement de l'enfant et processus d'apprentissage.**
- **Organisation d'une formation de formateurs :**
 - *sous la responsabilité des recteurs et des DASEN ;*
 - *à destination des conseillers pédagogiques, prioritairement.*
- **Régulation du dispositif, mutualisation des pratiques et évaluation :**
 - *analyse des expériences par les DASEN, en lien avec les IEN et les CARDIE ;*
 - *définition des modalités d'évaluation des effets du dispositif sur les résultats scolaires des élèves, à partir de quelques indicateurs simples ; à cette fin, l'appui des universitaires peut être recherché.*

POINTS DE VIGILANCE – RECOMMANDATIONS

- L'accompagnement doit prendre appui sur trois leviers :
 - ▶ une relation professionnelle régulière entre le directeur de l'école et l'équipe de circonscription ;
 - ▶ un accompagnement de l'ensemble de l'équipe pédagogique par les conseillers pédagogiques, voire des maîtres formateurs, susceptibles de favoriser, via l'ESPE, une articulation entre théorie et pratique ;
 - ▶ une formation didactique et pédagogique.

FORMATION

- Les contenus de formation pourraient utilement être référés aux catégories suivantes :
 - ▶ observation des élèves pour mieux définir leurs besoins et évaluer leurs progrès ;
 - ▶ connaissances pédagogiques en matière de processus d'apprentissage ;
 - ▶ didactique des disciplines enseignées : lecture, développement du langage, production écrite, mathématiques.
- Il convient de recueillir et de prendre en compte les besoins de formation exprimés par les acteurs. Le contenu de la formation dont les maîtres ont besoin dépend :
 - ▶ de la nature du dispositif élaboré localement ;
 - ▶ du niveau d'expérience des maîtres ;
 - ▶ du fait que l'enseignant supplémentaire est issu de l'équipe de l'école ou arrivant pour exercer cette fonction.
- Le contenu de la formation diffère, pour partie, selon le public concerné :
 - ▶ le maître supplémentaire fait partie de l'équipe enseignante, il doit être formé en même temps que tous les maîtres concernés par le dispositif ;
 - ▶ le maître supplémentaire est dans une situation particulière d'exercice, il a besoin d'un accompagnement / formation spécifique.
- Le contenu de la formation diffère selon la période pendant laquelle elle est délivrée :
 - ▶ avant la finalisation du projet ;
 - ▶ avant / après la nomination du maître supplémentaire ;
 - ▶ en cours de mise en œuvre du projet.

CONTENUS DE FORMATION À ABORDER AVEC TOUS LES ENSEIGNANTS

- Les écarts de résultats entre élèves au sein d'une classe.
- Ce qui fait difficulté pour les élèves par rapport à l'apprentissage : s'investir dans la tâche scolaire, gérer la tâche, apprendre dans un collectif, ... tous les malentendus caractéristiques que l'on retrouve chez presque tous les élèves en difficulté et qui ne leur permettent pas de comprendre les codes scolaires (éléments connus de la recherche et très peu des enseignants). Une pédagogie explicite est un facteur de réussite pour les élèves.
- La gestion du temps (comment rendre plus efficaces les temps d'apprentissage).
- Diverses organisations possibles (groupes de besoins, groupes hétérogènes... fréquence, durée...).
- Travailler à 2 dans une classe : aspects organisationnels, matériels, relationnels.
- Communication et gestion de « l'autre » (le maître supplémentaire / le maître de la classe, l'équipe, les élèves – l'élève, les parents), travail en équipe.
- Les outils et ressources disponibles.

CONTENUS DE FORMATION À ABORDER PLUS SPÉCIFIQUEMENT AVEC LES MAÎTRES SUPPLÉMENTAIRES

- Actualisation de connaissances et de pratiques, selon les besoins personnalisés (par exemple, apprentissage du langage pour un enseignant n'ayant pas exercé en maternelle depuis longtemps).
- Observation et analyse de pratiques dans des classes choisies par l'IEN, pour un objectif précis.
- Grille de lecture concernant les élèves et leurs diverses façons d'entrer dans les apprentissages.
- Gestes professionnels particuliers : nouvelles tâches, échanges de pratiques avec d'autres enseignants ayant la même fonction, positionnement nouveau dans une équipe.

ACCOMPAGNER LES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES

- Ménager des temps réguliers de concertation et de régulation pour les enseignants, accompagnés par un formateur, est indispensable.
- Le premier objectif sera d'amener l'équipe à bien cerner l'objet (les objets) de savoir sur lequel (lesquels) doit porter le projet pour pouvoir le construire, puis le faire vivre et le réguler.
- Il faut aussi prendre en compte les modifications qui s'opèreront inévitablement au sein de l'équipe, induites par la présence d'un maître supplémentaire dans l'école. Le positionnement des acteurs et leurs relations peuvent être délicats. Le travail sur le processus des échanges au sein de l'équipe enseignante est indispensable, au risque de passer à côté de l'instauration d'un travail commun (aider les enseignants à échanger et à prendre conscience des points de vue partagés et de leurs différences de conception). C'est un élément important du travail d'accompagnement pour les formateurs pendant le déroulement du projet.

FORMATION DE FORMATEURS

- Conseiller et accompagner une équipe : aspects relationnels, régulation des échanges.
- Organisations pédagogiques innovantes.
- Méthodologie de l'évaluation de dispositifs pédagogiques.

9

Ressources et évaluation au niveau national

- Ouverture d'un espace de ressources et de mutualisation sur Eduscol
- Mise à disposition par la DGESCO et le SCEREN-CNDP de ressources pour les formateurs et les enseignants
- Modules de formation, notamment un module de e-formation (*Plus de maîtres que de classes : posture pédagogique, points de vigilance*)
- Documents pédagogiques
- Outils méthodologiques
- Mobilisation du réseau « Respire » pour la mutualisation des ressources et des expériences (respire.eduscol.education.fr)
- Évaluation de la mise en œuvre du dispositif par la DGESCO avec l'appui de la DEPP



10 Évaluation, régulation départementale

- *Lister les écoles dans lesquelles le dispositif est implanté.*
- *Identifier clairement les postes de maîtres supplémentaires lorsqu'ils figurent au mouvement.*
- *Les candidats à l'affectation doivent être informés des conditions particulières de fonctionnement du poste :*
 - *prise de connaissance du projet de l'école ;*
 - *contact direct avec le directeur ou avec l'IEN.*
- *La cohérence entre la nomination et les conditions de fonctionnement du poste doit être vérifiée.*
- *La mission ne semble pas compatible :*
 - *avec la fonction de direction (risque de confusion des positionnements, difficultés de régulation en cas de situation délicate) ;*
 - *avec l'exercice à temps partiel (temps de concertation diminué, organisation des emplois du temps complexifiée).*

Une formation préalable des équipes pédagogiques et des maîtres supplémentaires affectés doit être assurée.

ÉVALUER LE PROJET DE L'ÉCOLE ET LE DISPOSITIF DÉPARTEMENTAL - POINTS DE VIGILANCE – RECOMMANDATIONS

- Les critères d'évaluation doivent être intégrés au projet pédagogique dès la conception.
- L'évaluation du dispositif est nécessairement adossée à des indicateurs et à des cibles précis. Pour autant, il ne paraît pas très opportun de vouloir corréler les résultats de l'évaluation du fonctionnement du dispositif à la décision de maintenir ou non le poste supplémentaire dans l'école évaluée.
- Toutefois, un manque d'engagement de l'équipe de l'école dans le dispositif devrait conduire à interroger la pertinence de son implantation.
- Il s'agit bien-sûr de pouvoir apprécier les résultats des élèves, mais une telle démarche ne saurait reposer sur une approche uniquement quantitative : pouvoir évaluer la manière dont l'élève progresse dans ses stratégies d'apprentissage est, au moins, aussi important que relever des scores obtenus.
- Travailler par regards croisés a son intérêt, pour peu que la démarche soit objectivée et qu'elle ne se contente pas d'évaluer les effets du dispositif sur le rapport de l'élève au travail scolaire ou aux seules compétences 6 et 7 du socle commun.

- L'évaluation d'école est un processus qui permet de faire le point avec les équipes.
- Il est envisageable qu'un projet soit considéré comme expérimental en année N et se trouve confirmé ou régulé en année N+1.

RÉGULER ET METTRE EN COHÉRENCE LES DIFFÉRENTS PROJETS AU NIVEAU DÉPARTEMENTAL - POINTS DE VIGILANCE – RECOMMANDATIONS

- La régulation est faite sous la responsabilité du DASEN.
- Une mission de suivi de ces dispositifs peut être confiée à l'IEN adjoint, avec pour objectif la mise en synergie de tous les acteurs impliqués, le suivi et l'organisation de l'évaluation de l'efficacité des dispositifs.
- Des réunions périodiques des maîtres supplémentaires peuvent être envisagées, pour faire le bilan des actions sur la période écoulée, dégager les invariants et les différences de fonctionnements, échanger autour de gestes professionnels et recentrer l'action sur les élèves en difficulté.

A PROPOS DU MOUVEMENT ET DE L'AFFECTATION...

- Différentes procédures peuvent être retenues lors du mouvement départemental :
 - ▶ identification des postes de maîtres supplémentaires,
 - ▶ ouverture ou non à la candidature de tout enseignant, avec prise de connaissance du projet,
 - ▶ postes « à profil » avec conditions de candidature,
 - ▶ poste attribué à l'un des enseignants exerçant déjà dans l'école avec affectation d'un nouvel enseignant en compensation.