

Les Dossiers Pédagogiques de

L'ÉDUCATEUR

Pédagogie FREINET

LES EQUIPES PEDAGOGIQUES (II)

Ce deuxième dossier pédagogique consacré aux équipes sera plus particulièrement axé sur leur vécu institutionnel, sur la gestion collective de l'Ecole avec les conséquences qu'elle implique.

Au sommaire de ce numéro :

- I. - Les chartes
- II. - La gestion collective de l'Ecole
 - Les commissions
 - Le coordinateur
- III. - L'Inspection

- IV. - La concertation
 - V. - Gestion de l'Ecole avec les enfants
 - VI. - La coopération avec les parents
 - VII. - Statuts spéciaux
 - VIII. - Quelques textes officiels
- } voir annexes
p. 17, 18, 19, 20

I. - Les chartes

Il est nécessaire de rappeler qu'une équipe pédagogique n'est pas la simple juxtaposition de plusieurs enseignants ou de plusieurs classes.

L'équipe suppose une entente préalable sur un projet pédagogique sans cesse précisé et redéfini par l'expérience.

Il se peut aussi que ce projet et cette équipe naissent sur le tas, dans une école où des enseignants travaillaient auparavant sans contrat explicite, ni volonté commune.

Nous vous présentons donc un certain nombre de CHARTES, projets pédagogiques élaborés par différentes équipes :

- celle de MARLY (Moselle),
- celle de GERARDMER (Vosges),
- celle de BREUIL-LE-SEC (Oise),
- celle de la Mareschale, à AIX-EN-PROVENCE (Bouches-du-Rhône),
- celle de SOYAUX (Charente),
- celle de DOMOIS (Côte d'Or).

Ces chartes ont, évidemment, des points communs, puisqu'elles sont celles d'équipes FREINET. Mais elles

présentent aussi des tonalités différentes découlant directement du fait que les équipes sont très diversifiées les unes par rapport aux autres. Elles ont chacune leur originalité :

- Certaines sont importantes par le nombre (10, 11 enseignants), ce qui peut entraîner des priorités de recherche autres que celles choisies dans des équipes plus restreintes.
- Certaines sont implantées dans des milieux plus favorables, alors que d'autres doivent lutter pour être reconnues de l'administration, des parents.
- Les membres qui constituent ces équipes y amènent chacun leurs axes de recherche : pédagogiques, institutionnels...

La confrontation de ces diverses identités constitue un facteur d'enrichissement ; elle devrait permettre :

- A chacune des équipes d'affiner sa pratique collective et d'accéder à des domaines qui lui sont, momentanément étrangers.
- A chaque camarade ne travaillant pas en équipe de prendre conscience de dimensions qu'il ne peut vivre, étant isolé dans un contexte traditionnel.

Ecole C. Freinet
57157 MARLY
(janvier 1977)

Projet d'école

1. Les instituteurs et les institutrices se sont regroupés à l'école Freinet de Marly, dans le but de :
 - Former une équipe pédagogique ;
 - Travailler tous en pédagogie Freinet et d'apporter ainsi une continuité dans l'éducation de l'enfant ;
 - Témoigner de la valeur de cette pédagogie.

2. Ces enseignants sont membres de l'Institut Coopératif de l'Ecole Moderne (groupe mosellan). Ils ont adopté la Charte de l'Ecole Moderne votée au congrès de Pau en 1968.

3. Les enseignants ont été nommés en équipe sur proposition de l'I.C.E.M. 57 lors de la création du groupe scolaire en 1972. A la demande de l'administration, des volontaires ont passé le C.A.E.A. afin que l'école puisse effectivement fonctionner comme école d'application.

Les nouveaux membres de l'équipe doivent pratiquer la pédagogie Freinet (et être titulaires du C.A.E.A. pour le groupe I) (1). Au cas où un postulant ne satisferait pas aux deux conditions, il est indispensable que le critère de la pédagogie

Freinet soit seul retenu, et ce, afin de maintenir l'unité pédagogique de l'équipe. Les nouveaux venus doivent également accepter ce projet d'école.

4.1. Les enseignants des deux groupes scolaires, favorables à l'ouverture de l'école, accueillent pour une journée ou une demi-journée normaliens, maîtres en recyclage, sympathisants, aux conditions suivantes :

- Trois personnes par classe, au maximum ;
- Que le volontariat soit de règle ;
- Qu'une information sur la pédagogie Freinet précède la visite ;
- Qu'il y ait participation au travail de la classe ;
- Que chaque visite soit suivie d'une discussion ;
- Que le maître visiteur accepte à son tour de recevoir le maître de la classe visitée.

4.2. Les maîtres d'application reçoivent les normaliens envoyés en stage par l'E.N. (au maximum trois par classe). Ils acceptent également de travailler avec les professeurs de l'E.N. après élaboration en commun d'un projet de travail. Le temps de concertation sera pris sur les heures de classe, un remplaçant ayant la charge des élèves du maître concerné.

5. Les enseignants, en équipe pédagogique, veulent :

5.1. Donner à l'enfant le droit de vivre sur l'ensemble de sa scolarité, une pédagogie de type populaire qui lui permette de :

- se réaliser en tant que personne,
- se forger un esprit critique,
- acquérir une autonomie face aux structures inhumaines de la société actuelle,
- construire la société qui garantira au mieux son épanouissement dans le respect de l'autre.

5.2. Travailler coopérativement afin d'approfondir leur acte pédagogique pour le bien de l'enfant ; cela suppose la confrontation des expériences et la remise en cause permanente des attitudes éducatives.

5.3. Rechercher ensemble les formes de structures de l'école qui conviennent le mieux pour que s'instaure une véritable communauté d'enfants.

5.4. Favoriser un milieu éducatif riche où la coopération avec les parents, le quartier, deviendra habituelle, où l'école sera un lieu éducatif ouvert à tout le monde, où les décisions seront prises au sein d'un conseil d'école le plus largement représentatif.

5.5. Gérer et prendre en charge leur équipe et pratiquer une véritable autogestion.

6. Ils veulent aussi lutter dans leurs organisations respectives pour obtenir des pouvoirs publics de bonnes conditions de travail : réduction des effectifs, crédits suffisants, formation des maîtres, psychologues et assistantes scolaires, temps de concertation, 6 maîtres pour 5 classes, renouvellement des maîtres par cooptation.

7. Il savent :

- Que la pensée de Freinet permet à chacun d'avoir des différences profondes ;
- Que la vie de relations dans sa richesse est une vie conflictuelle ;
- Que les conflits maîtrisés et résolus sont des moteurs de progrès ;
- Qu'il est difficile d'être soi-même et de communiquer avec les autres ;
- Qu'un des éléments de l'équipe est une recherche de chaleur affective ;
- Que le droit à l'erreur est reconnu à chacun.

8. Ils souhaitent que ce projet pédagogique, sans cesse expérimenté, soit sans cesse précisé et redéfini au cours des stages et réunions de l'équipe. Cette démarche devrait les aider à aller de l'équipe pédagogique à l'équipe éducative.

(1) La structure de cette équipe est détaillée au chapitre VII : statuts spéciaux.

Ecole de La Croisette
88400 GERARDMER
(10 mars 1977)

Projet d'école coopérative pédagogie Freinet

Après quelques mois de travail à l'école de la Croisette à Gérardmer (3 classes coopératives sur 6), après avoir lu plusieurs rapports de semblables expériences menées en France, il semble prouvé qu'il est impossible de faire cohabiter, au sein d'une même école, classes coopératives et classes traditionnelles :

- Grandes difficultés d'entente entre maîtres ne travaillant pas dans le même esprit ;
- Rupture pour les élèves qui passent d'une classe dans l'autre (méthodes de travail, techniques et esprit différents).
- Difficulté d'adopter un règlement qui convienne aux deux pédagogies.

Voilà les raisons pour lesquelles des classes coopératives ne suffisent pas.

I. - QUELS SONT LES BUTS DE L'ECOLE COOPERATIVE ?

Permettre aux enfants et aux maîtres de s'épanouir dans un climat de confiance, de respect de l'homme et de travail formateur dans une école ouverte sur la vie.

1. Climat de confiance

La confiance entre les adultes et les enfants doit permettre à chacun de s'exprimer librement (apprentissage de la démocratie), elle doit également permettre à tous les problèmes d'éclater au grand jour afin qu'ils puissent être résolus avec justice et pour le bien de tous.

Par la confiance qui existera entre le maître et les élèves, on créera un climat grâce auquel l'enfant pourra se sentir chez lui, ce qui contribuera à supprimer la coupure qui existe entre la vie de l'enfant à la maison et à l'école.

2. Respect de l'homme

Le respect de l'homme passe par le respect de l'enfant, de son individualité, de ses besoins et de ses possibilités.

C'est par l'application de techniques coopératives : expression libre, tâtonnement expérimental, organisation coopérative que nous pensons y arriver.

3. Travail formateur

Dans le travail coopératif, l'enfant participe au choix, à la réalisation et au bilan. Il n'est pas un simple exécutant. Seule l'école coopérative peut lui apporter cette formation qui, plus tard, fera de lui un homme responsable.

En pratiquant une pédagogie de la réussite, chaque enfant trouve une matière ou un travail où il peut se valoriser.

II. - SUR LE PLAN PRATIQUE, COMMENT CONCEVONS-NOUS L'ECOLE COOPERATIVE ?

1. Coopération entre les enfants d'une même classe

- Réunions de coopérative ;
- Plans de travail de la semaine ;
- Bilan de la semaine ;
- Plans de travail hebdomadaire ;
- Travail par équipes.

2. Coopération entre les enfants de toute l'école

— Ateliers coopératifs : classes éclatées qui permettent aux enfants de se regrouper suivant leurs besoins et non plus suivant les niveaux.

— Réunions de coopérative avec les autres classes suivant les motivations et avec des procédés différents : soit réunion de représentants élus de chaque classe, soit réunion de l'ensemble des enfants.



3. Organisation financière

- Une coopérative autonome par classe.
- Une coopérative générale.

La coopérative de classe finance les petites dépenses propres à la classe, la coopérative générale finance les entreprises plus importantes telles que l'achat de gros matériel servant à toutes les classes.

Une fois par mois, des représentants élus de chaque classe font un bilan de leur coopérative de classe et font ensuite un compte rendu de leur réunion aux autres élèves.

4. Assemblée générale

En début d'année, assemblée générale de tous les coopérateurs de l'école. C'est au cours de cette assemblée générale que pourront être mises en place des commissions qui devront élaborer le règlement intérieur de l'école, le projet de budget et l'étude des activités.

D'autre part, possibilité de réunir l'assemblée générale pour un problème qui se pose et qui intéresse la totalité des enfants.

5. Coopération entre les maîtres

Dans une école traditionnelle, le conseil des maîtres n'est qu'un organe consultatif, le directeur prend seul les décisions.

Dans une école coopérative,

a) Toutes les décisions importantes concernant la gestion de l'école seront prises en commun à la majorité absolue. Un règlement intérieur pour les maîtres sera établi par l'équipe ;

b) A la fin de chaque semaine, on établira un bilan hebdomadaire : réussites, échecs, difficultés... C'est au cours de ce bilan qu'on préparera la semaine ;

c) Dans le courant de la semaine pourront avoir lieu de brèves réunions pour régler les petits problèmes.

d) Partage des responsabilités :

On laissera au directeur les rapports avec l'administration de l'Education Nationale et la mairie.

On partagera d'autres responsabilités telles que :

- comptabilité,
- sport : organisation, correspondance...
- rapports avec la Maison de la Culture, la bibliothèque,
- vacances : colonies, centres aérés...
- relations avec les mouvements pédagogiques : I.C.E.M., O.C.C.E, F.F.C, Eclaireurs, C.E.M.E.A...

6. Coopération entre parents et maîtres

a) Par l'organisation de réunions de parents d'élèves au cours desquelles on pourra exposer les finalités de notre pédagogie, de

notre organisation et discuter des problèmes particuliers à chacun.

b) En faisant participer directement les parents à la vie de l'école :

- travail aux ateliers,
- exposé sur un métier par exemple,
- visite d'une usine,
- sortie en forêt.

c) Associer les parents à la vie de l'école : création d'une amicale...

III. - QUELLES TECHNIQUES ENVISAGEONS-NOUS POUR UNE ECOLE COOPERATIVE ?

Toutes celles qui respectent l'expression libre, l'organisation coopérative, le tâtonnement expérimental :

- texte libre,
- journal scolaire,
- conférences,
- enquêtes,
- albums,
- correspondance,
- ateliers d'expression et de création : musique, peinture, danse...
- ateliers de recherche : mathématiques, scientifique...
- travail individualisé.

En conclusion, nous pensons que l'école traditionnelle coupe l'enfant des réalités, le travail n'y est motivé que par un futur trop lointain pour l'enfant (avoir une belle situation plus tard), c'est pourquoi par l'école coopérative, nous voulons une école ouverte sur la vie, avec une pédagogie de la réussite et une mise en valeur des qualités de chaque individu.

IV. - A QUOI S'ENGAGERAIT LE MAITRE NOMME DANS CETTE ECOLE COOPERATIVE ?

- A pratiquer ou à s'initier à la pédagogie Freinet ;
- A participer à toutes les réunions nécessaires à la bonne marche de l'école ;
- A respecter le règlement intérieur qui sera élaboré par le conseil des maîtres.

Eléments du projet pour une équipe pédagogique

Depuis plusieurs années, nous pratiquons, dans nos classes, la pédagogie Freinet.

Ayant appris la création de plusieurs équipes pédagogiques à l'intérieur du mouvement Ecole Moderne (école La Mareschale à Aix-en-Provence, école Grimaud à Rennes, école de Marly à Metz...), nous voudrions nous **regrouper** pour **travailler** ensemble sur une même école, ce qui offrirait des possibilités pour un travail plus riche et plus approfondi.

Notre rôle d'éducateur n'est pas seulement un rôle d'enseignant. Nous devons former l'enfant à la vie sociale et lui donner l'occasion d'acquérir les connaissances nécessaires à son évolution.

Initiation à la vie sociale par la coopérative

La vie coopérative permet la prise de conscience

- de l'existence des autres,
- de la nécessité de règles de vie pour que le groupe fonctionne.

Elle permet de les élaborer en commun et ensuite d'apprendre à les respecter.

La coopérative permet de valoriser toutes réussites, ce qui conduit chaque enfant à connaître sa valeur personnelle et ses limites et le motive pour se dépasser.

La vie coopérative nécessite une gestion réelle par les enfants :

- de la caisse coopérative,
- de l'organisation du travail,
- du choix des activités,
- du règlement de l'école,
- du partage des responsabilités (services),
- de la discipline.

Les acquisitions scolaires

- Les techniques s'acquièrent par le travail individuel et programmé (livrets et fichiers autocorrectifs...).
- L'enfant appréhendera le monde (lois physiques, enchaînements logiques) par le tâtonnement expérimental (F.T.C., libre recherche...).



- La correspondance et les échanges de toutes sortes motivent l'enfant pour lire, écrire, peindre, apprendre et s'exprimer.

Le contrôle des acquisitions scolaires se fait individuellement avec référence aux instructions officielles. Chaque enfant possède un dossier dans lequel sont notées toutes ses réussites et ses pistes de recherches, sur la liste des notions à acquérir, il cochera au fur et à mesure les notions assimilées.

Progressivement, l'enfant gèrera lui-même ses acquisitions et organisera son travail de façon à compléter ses connaissances en fonction des instructions officielles.

Ce dossier vise à sécuriser les parents et les enfants pour qu'ils ne se sentent pas perdus dans ces méthodes de travail nouvelles pour eux.

L'activité scolaire ne fait pas seulement référence à la vie mais part de la vie réelle et demande à l'enfant de prendre en charge vraiment sa formation et son travail.

Toute la vie de la classe favorise l'acquisition solide des connaissances et structure les personnalités.

Les circonstances de la vie permettent de rencontrer les techniques scolaires et motivent l'enfant pour les acquérir, elles ne sont pas parachutées, elles arrivent au moment où l'enfant en a besoin, où il est intéressé, donc plus disponible pour les acquérir et les assimiler.

Le groupe-classe

Les enfants sont groupés par année d'âge.

L'enfant, pour se développer, doit pouvoir évoluer dans un groupe restreint qu'il connaît et dans lequel il se trouve en sécurité.

Il peut :

- S'exprimer (favoriser au maximum l'expression par les moyens les plus divers de façon à rendre possibles les déblocages : afin que, libéré de ce qui le tourmente, l'enfant puisse accéder à ce qui est en dehors de lui, qu'il soit disponible mentalement) ;
- Faire ses expériences tâtonnées ;
- Apprendre à parler devant les autres (présentation des œuvres et recherches...) ;
- Il peut développer son sens critique (avec le groupe, critiques constructives) ;
- Faire ses apprentissages : par le travail programmé et son contrat de travail (plan de travail de la semaine, de l'année...).

```

graph LR
    A[LE GROUPE CLASSE] --> B[GERE LA COOPERATIVE]
    A --> C[ANIME LA CORRESPONDANCE]

```

Décloisonnement

Nous souhaitons que le groupe-classe éclate, car un plus grand groupe d'enfants d'âges différents offre des possibilités plus riches par :

- Les échanges qui ouvrent des pistes nouvelles de travail ;
- La communication ;
- La diversité des goûts et des connaissances qui incite à créer d'autres petites groupes de travail ;
- La communication qui apprend à s'exprimer clairement et d'une manière attrayante.

Ce décroisement ne peut être que progressif car pour que les enfants profitent de ces possibilités nouvelles, il faut qu'ils s'y retrouvent et qu'ils n'aient pas l'impression d'inorganisation. D'abord cela peut se limiter à la présentation au groupe-classe des œuvres réalisées dans des classes (peintures, théâtre, enquêtes...).

Des enquêtes, visites ou sujets de conférence peuvent être lancés sur le plan de l'école.

Le décloisonnement donne plus de chance à l'enfant de mener à bien sa scolarité :

- Possibilité de déblocage (par exemple en consacrant le

temps nécessaire à ce déblocage sans contrainte de l'enseignement collectif et par niveau) ;

- Pas de redoublement ;
- Enseignement cohérent de 4 à 11 ans ;
- Pas de rabâchage inutile et inefficace ;
- Pas de barrières ;
- Pas de ségrégation scolaire.

Les parents

Ne pas négliger l'information des parents, qu'ils n'aient pas peur que leurs enfants n'acquièrent pas les connaissances nécessaires.

Les méthodes d'apprentissage différentes, qui les surprendront sûrement, donnent des résultats scolaires comparables et en plus leurs enfants s'épanouissent et développent leurs possibilités.

Créer des contacts avec les parents, ne pas faire des réunions sur les seuls sujets pédagogiques de façon à ne pas les polariser sur les problèmes de leurs enfants, ni avoir à nous justifier de nos méthodes.

Favoriser des rencontres avec des éducateurs, des médecins, des psychologues, des conférenciers (projection de films avec débats).

Les inviter à venir à l'école pour travailler avec nous, dans les ateliers, parler de leur vie professionnelle, d'une expérience intéressante (voyages...). Leur donner la possibilité de voir les œuvres de leur enfant et leur donner accès à son dossier individuel.

Gestion de l'école

Dans ce domaine, nous nous référons à la charte de l'équipe de la Mareschale à Aix-en-Provence.

Si nous n'étions simplement qu'un regroupement de classes «Freinet», nous pourrions nous contenter d'un PROJET PEDAGOGIQUE. Mais une équipe Freinet doit être, nous semble-t-il, l'artisan d'une autre structure, d'une autre vie institutionnelle. Lorsque l'on analyse le rôle du directeur d'école (et la réforme Haby n'a fait qu'accentuer son pouvoir d'autorité hiérarchique !), on ne peut que le rejeter car nous paraissant incompatible avec les structures coopératives que nous essayons de vivre à l'intérieur de l'école.

LE ROLE DU DIRECTEUR D'ECOLE selon la réforme Haby

Rôles du directeur :

Le directeur veille au bon fonctionnement de chaque école et anime la vie de la communauté scolaire.

Il rend compte aux autorités académiques.

Il organise le service des maîtres après avis du conseil des maîtres.

Il répartit les élèves entre les classes et les groupes.

Il aide au bon déroulement des enseignements, notamment en conseillant les jeunes maîtres.

Il assure les rapports entre l'école et la collectivité locale.

Il répartit les moyens d'enseignement.

Il assure l'application du règlement de l'école.

Il réunit les équipes éducatives.

Il est le président du conseil d'école qu'il réunit au moins une fois par trimestre scolaire.

Que devient donc le conseil des maîtres ?

Il se réunit au moins une fois par trimestre et chaque fois que le directeur le juge utile.

Il donne son avis sur l'organisation du service.

Il est consulté sur des problèmes concernant la vie de l'école.

Nous observons qu'aucun recours à l'inspecteur de la circonscription n'est mentionné en cas de désaccord au sein du conseil des maîtres. C'est donc au directeur de trancher en dernier ressort.

Observations S.N.I. - P.E.G.C. sur le rôle du directeur - Motion du congrès de Nancy :

«Le congrès affirme avec force la vocation pédagogique du directeur d'école, animateur et coordinateur de l'équipe des maîtres. Cette vocation et cette fonction excluent a priori toute notion de supériorité de grade.

Le congrès réclame l'aménagement des décharges de services de façon à mettre en place au niveau maternelle et élémentaire de véritables équipes pédagogiques.

Ainsi doivent être prises en compte d'urgence les normes suivantes :

1. Décharge partielle progressive au-dessous de 8 classes...»

Une école, une équipe, un directeur.

Le S.N.I. et Haby n'utilisent sans doute pas le mot équipe dans le même sens que l'I.C.E.M.

A la lumière de cette analyse et constatant le rôle destructeur qu'ont certains directeurs lorsqu'ils sont opposés à la notion d'équipe, l'équipe de La Mareschale a élaboré la charte suivante après trois ans de fonctionnement.

AIX-EN-PROVENCE
(mars 1975)

Charte de l'équipe de La Mareschale

PREAMBULE

L'équipe «pédagogie Freinet» est constituée par des militants du groupe départemental de l'I.C.E.M. C'est devant les instances de l'I.C.E.M. que l'équipe rend compte et accepte la critique de son travail et de son orientation (instances de l'I.C.E.M., C.A. départemental d'abord, C.A. national ensuite).

L'équipe a le droit :

- de s'organiser comme elle l'entend,
- de définir ses structures de fonctionnement.

1. Une équipe «pédagogie Freinet» rejette le système hiérarchique. Les décisions sont prises par les conseils des maîtres, sans voix prépondérante d'aucun de ses membres.

Dans l'équipe, le camarade qui assume administrativement la fonction de directeur ne prend pas seul ses décisions, mais applique, comme les autres les décisions du conseil des maîtres.

Le conseil des maîtres n'est pas un organisme consultatif, mais un organisme de réflexion et de décision.

En revanche, tous les membres de l'équipe sont responsables et se partagent les tâches à assumer.

2. Tous les maîtres participent à la gestion de l'école. Ils se répartissent les tâches en formant des commissions de travail et d'exécution. Le nombre et le rôle de ces commissions seront précisés dans le règlement intérieur. Les responsabilités peuvent être prises par un maître ou par une commission selon la tâche

à assurer. Chaque responsable ou chaque commission rend compte régulièrement de son travail au conseil des maîtres.

3. Le maître qui, vis-à-vis de l'administration, a le titre de directeur a un rôle essentiel de coordinateur et d'animateur. Face à l'administration, il se réfère aux décisions prises par le conseil des maîtres et il est évidemment soutenu par ceux-ci.

3 bis. Tout membre de l'équipe désigné par celle-ci pour assurer la charge de «directeur-coordonateur» reversera à l'équipe, qui décidera alors de son utilisation, les trois quarts de son indemnité de fonction et indiciaire (le quart restant est destiné à payer l'augmentation des impôts). Son mandat sera limité à deux années consécutives.

4. Le conseil des maîtres se réunit régulièrement à jours fixes. Il tient à jour le cahier des délibérations. Les absents à ces réunions s'informent ensuite et appliquent les décisions prises tant que celles-ci n'auront pas été remises en cause ou modifiées par une autre séance du conseil.

5. Le conseil des maîtres prend ses décisions à la majorité des trois quarts de ses membres.

6. Principaux problèmes relevant du conseil des maîtres :

- Inscription dans les cours préparatoires ;
- Nombre d'enfants à inscrire dans les autres classes (le règlement intérieur définira le périmètre et les conditions d'inscription hors périmètre) ;
- Utilisation des divers crédits ;
- Gestion de la caisse coopérative de l'école ;
- Renouvellement de l'équipe ;
- Entretien et aménagement de l'école (mobilier et immobilier) ;
- Animation pédagogique de l'équipe (visite des maîtres les uns chez les autres, réunions pédagogiques ouvertes, etc., voir règlement intérieur pour le détail) ;
- Stages proposés par les organismes extérieurs ;

- Discipline générale ;
- Vie des enfants à la cantine ;
- Etc.

7. Le conseil des maîtres tient à jour le **cahier des délibérations**. Il serait souhaitable qu'il y ait un **cahier des décisions importantes**.

8. Aucune audience, avec qui que ce soit, ne sera effectuée par un seul maître, mais par deux ou trois.

9. Des réunions seront consacrées exclusivement à l'analyse du fonctionnement de l'équipe. Leur rythme est à définir.

10. La décharge administrative ne sera plus employée exclusivement pour le directeur mais sera mise entièrement au service de l'équipe, conséquence de l'organisation collégiale de l'administration de l'école.

11. En cas de présence d'une classe de perfectionnement dans l'école et si l'administration exigeait que le candidat soit titulaire du C.A.E.I., le camarade nommé à ce poste reversera à l'équipe les trois quarts de son indemnité de spécialité (différence entre salaire brut d'adjoint «normal» et salaire brut d'adjoint titulaire du C.A.E.I. à échelon égal).

12. **Le renouvellement de l'équipe.** — Avant de faire appel à des candidatures au sein du groupe départemental, l'équipe définira au préalable ses besoins. Elle désignera ensuite les camarades qu'elle estime susceptibles, selon elle, de répondre le mieux à ses besoins. Contact sera pris avec eux et s'ils acceptent, leur candidature sera présentée au C.A. départemental qui pourra exprimer éventuellement son avis.

Nous retenons donc comme méthode de renouvellement de l'équipe le principe de la cooptation.

13. Tout nouveau membre de l'équipe devra être d'accord avec cette charte.



II. - La gestion collective de l'Ecole

Par cette charte, nous affirmons donc la nécessité d'une gestion collective de l'Ecole.

En décembre 1976, l'équipe de La Mareschale a éprouvé le besoin de définir avec précision les différentes tâches des commissions et du coordinateur.

Les commissions

Les tâches et les responsabilités attribuées traditionnellement au directeur sont réparties entre tous les membres de l'équipe organisée en différentes commissions.

1. Les commissions bénéficient donc de la décharge administrative — si elle existe — ce qui leur permet un meilleur fonctionnement.

En effet, il faut du temps pour résoudre les différentes questions (téléphoner, écrire, aller à la Mairie...) et il n'est pas normal que ce temps soit pris sur les loisirs, ce qui risque d'entraîner fatigue et usure.

2. Il est indispensable que le camarade faisant fonction de coordinateur joue pleinement le jeu de la gestion collective de l'école : qu'il oriente tout de suite par exemple, les employés de la mairie vers les responsables des commissions concernés qui seuls, sont suffisamment informés dans les moindres détails.

Cette manière de faire et le temps permettront aux commissions de s'affirmer, et à l'administration et à la mairie... de reconnaître le principe de gestion collective de l'école.

3. Les commissions travaillent de manière autonome ; elles doivent préparer au maximum leur travail, leur projet, leurs propositions de manière à avancer les délibérations du conseil des maîtres.

Il se peut que, lors des démarches, une commission soit amenée à prendre une décision n'ayant pas été discutée en conseil des maîtres. On peut lui reconnaître ce droit à l'initiative (lorsque la situation l'exige), mais elle devra en rendre compte devant le conseil des maîtres et il se peut qu'elle se fasse désavouer.

4. Lors des réunions d'analyse de fonctionnement, le travail des commissions est analysé et critiqué. A la fin de chaque année, le bilan est nécessaire de manière à envisager des modifications éventuelles au niveau du fonctionnement et le renouvellement des membres de la commission.

Ecole primaire La Mareschale 13100 AIX-EN-PROVENCE

Lors de l'analyse de fonctionnement des commissions, en fin d'année, après avoir fait le bilan de leur travail et de leurs difficultés, nous avons rééquilibré, regroupé certaines responsabilités. Et nous sommes arrivés au tableau suivant que nous présentons, non pas à titre d'exemple, mais comme étant le point de notre tâtonnement à un moment donné.

Actuellement, la gestion collective de l'école repose sur 8 membres seulement alors que nous sommes 9 : cette neuvième camarade a été nommée par l'administration sans aucun désir de sa part ni choix de notre côté ; tout en essayant de participer au travail d'équipe, elle est néanmoins en retrait.

De plus, nous ne prétendons pas que les commissions ainsi mises en place couvrent l'ensemble de nos besoins ; ainsi, faudrait-il sûrement en instituer d'autres comme :

- les relations avec la 6e et le C.E.S.,
- les relations avec la maternelle,
- les relations avec les syndicats et les partis politiques.

A chaque équipe — si elle décide de gérer collectivement l'école — à trouver sa structure de fonctionnement, adaptée à ses personnalités, à leur disponibilité et aux conditions du milieu.

Après plusieurs années de fonctionnement, nous constatons que cette gestion collective de l'école prend beaucoup de temps, mais il nous semble néanmoins important de la continuer tout en assurant une rotation des responsabilités, ce qui est la seule manière de prendre conscience des problèmes, de les résoudre coopérativement et d'acquérir les compétences.

DEFINITION DU TRAVAIL

Coordination (Liliane)	→ Voir statut du coordinateur.	Les papiers traînent ; on est souvent en retard parce que les copains ne répondent pas dans les temps demandés par l'administration. Les responsables fixeront désormais une date limite. Au-delà de cette date, les responsables expédieront et laisseront aux retardataires leur responsabilité devant l'administration.
Courrier administratif (Liliane - Annick)	→ Relations avec l'administration, les états, la M.A.E., les études, etc.	
Inscriptions (Annick)	Constitution des fichiers. Mise à jour des registres matricules. Les dossiers scolaires.	
Personnel de service, factotum, relations avec la mairie (Paulette, Marinette, Yolande)	Les relations avec le personnel de service. La paperasserie : notation, commande de produits, heures supplémentaires... Le factotum : son plan de travail.	Beaucoup de travail : Des progrès : les femmes de service savent maintenant à qui se référer et ne s'adressent pas au « directeur » comme les années précédentes. L'absentéisme a diminué mais existe encore, ce qui est source de bien des difficultés ; mais il faut le rattacher à toute la gestion municipale.
Cantine	→ Prise en compte des problèmes d'inter-classe avec des parents.	} La municipalité !
Bibliothèque (Liliane, Annick, Paulette, Marinette)	→ Création d'une bibliothèque d'école : contacts avec la mairie pour l'obtention de crédits, d'une bibliothécaire (en coopération avec les parents).	
Terrain de sport (Jean-Claude, Yolande, Marinette)	Equiper le terrain de sport et d'une aire de jeux.	
Maison de quartier (Alberte)	Relations avec la Maison de Quartier voisine (ce travail est lié à la banalisation de l'école).	
Visites et stages (Alberte)	Coordonner les demandes de stages et de visites de l'école en liaison avec le groupe départemental.	
Courrier et circulaires Fournitures, crédits, clés (Jean-Claude)	→ Ventilation du courrier, classement et diffusion des circulaires. → Vérifier et coordonner les commandes. Tenir à jour les registres d'inventaires.	
Matériel audio-visuel Matériel de jardinage (Alberte)	Inventaires, réparations, remplacement.	Négligences dans le rangement.
Classe de perfectionnement Inadaptation scolaire (Guy)	Tous les problèmes administratifs et autres, relatifs à la classe de perfectionnement éclatée.	
Délégation syndicale (Yolande)	Actuellement, seulement une délégation auprès du S.N.I.	
Délégation au C.A. départemental (Claude)	Relations avec le C.A. du groupe départemental. Assurer une présence à tous les C.A. ; y poser les problèmes de l'équipe.	

Rôle du coordinateur

Ecole de la Mareschale

Dans une équipe Freinet, la gestion de l'école ne doit pas être l'affaire du directeur mais bien celle de tous les membres de l'équipe.

La gestion de l'école est donc collective : les différentes tâches sont assurées par un membre de l'équipe ou par une commission (cf. les commissions). Un coordinateur, choisi par l'équipe, est nécessaire ; il n'est pas question de lui redonner le pouvoir inhérent au statut de directeur. Son rôle est autre.

QUEL SERA LE TRAVAIL
DU COORDINATEUR ?

I. - Vis-à-vis de l'administration

Il n'a pas de voix prépondérante à l'intérieur du conseil des maîtres mais c'est lui le porte-parole de l'équipe vis-à-vis de l'administration à qui il transmet les décisions du conseil des maîtres.

Il est nécessaire qu'il appartienne à la commission « administration » de manière à être parfaitement informé de toute la correspondance administrative.

Il se peut que — dans une situation bien particulière comprenant des éléments nouveaux — face à l'administration, le coordinateur soit amené à prendre une décision n'ayant pas été discutée au conseil des maîtres. On peut lui reconnaître ce droit à l'initiative, quand la situation l'exige, mais il devra en rendre compte devant le conseil des maîtres et il se peut qu'il se fasse désavouer par celui-ci.

II. - Vis-à-vis des commissions

Le rôle du coordinateur est délicat au niveau des relations.

a) Il a un rôle de **stimulation** et de **rappel** :

- Stimulation de la réflexion ;
- Emergence des problèmes ;
- Rappel de décisions prises, des échéances, des réunions.

En fait, ce rôle devrait être celui de chacun mais il est bon que le coordinateur se donne, comme **priorité**, cette préoccupation

de stimulation et de mémoire de manière à ce qu'il puisse, **éventuellement**, assumer les manques.

b) Il est le lien entre les différentes commissions, il doit donc être au courant du travail de chacune d'elles. Ce problème du «contrôle» du travail des commissions doit être clair et accepté par tous comme élément positif et non **hiérarchique**.

c) Il n'est pas membre de droit d'une commission.

d) Son rôle sera analysé et critiqué lors des réunions d'analyse de fonctionnement que l'équipe se prévoiera.

III. - Position administrative du coordinateur

a) Il est choisi par l'équipe. **Actuellement, et l'on doit considérer cette attitude comme tactique et provisoire**, il est choisi parmi les membres de l'équipe inscrits sur la liste d'aptitude à la direction d'une école primaire.

b) Tout membre de l'équipe désigné par celle-ci pour assurer la charge de coordinateur reversera à l'équipe — qui décidera alors de son utilisation — les trois quarts de son indemnité de fonction et d'indice.

c) Son mandat est limité à deux ans. Il ne faut enfermer personne dans ce rôle ni bien sûr, y faire carrière. Il serait souhaitable que, au cours de la deuxième année de mandat, le futur coordinateur choisi par l'équipe se joigne au travail de coordination de manière à assurer la transition.

QUELQUES COMMENTAIRES

Nous sommes conscients des dangers que présente notre prise de position, au niveau de la rotation du coordinateur.

En effet, en juin 76, lorsque le directeur (qui jouait à cette époque le rôle de liaison avec l'administration) est parti en congé de longue maladie, la coordinatrice a été choisie par l'équipe mais elle répondait aussi aux critères administratifs exigés. Il n'y avait donc aucun danger.

Mais lorsque son mandat de deux ans sera terminé, l'équipe court le risque de voir le poste de direction porté vacant, pris d'office par un collègue hors-équipe mais répondant aux critères administratifs.

Transitoirement, peut-être faudra-t-il adopter une position de prudence, de manière à protéger le poste de direction d'éventuelles convoitises extérieures à l'équipe : le camarade, directeur aux yeux de l'administration, n'assumerait pas le rôle de coordinateur qui lui, serait tenu par un membre **choisi** par l'équipe.

Cette position est celle prise par l'équipe de Dômois dont la charte suit. Nous sommes conscients aussi de l'ambiguïté d'une telle situation reposant sur la bonne volonté des individus ; cette situation pourrait d'ailleurs être clarifiée par l'établissement d'un contrat avec le groupe départemental qui veillerait alors au bon fonctionnement institutionnel de l'équipe.

Mais nous savons aussi que notre projet, qui est de modifier **institutionnellement** les structures de l'école par la suppression des relations hiérarchiques, sera difficile à mettre en œuvre car se heurtant à de multiples blocages administratifs mais aussi personnels.

Equipe pédagogie Freinet de DOMOIS

CHARTE

(rédigée et adoptée en septembre 1977)

Les maîtres de l'école de Dômois, considérant que la fonction de directeur est incompatible avec la volonté de fonctionner en équipe, décident de se partager les tâches qui incombent normalement à sa fonction ainsi que toutes celles nécessaires au bon fonctionnement de l'école.

Mais le directeur nommé par l'administration reste responsable devant celle-ci.

Toutes les décisions de gestion, d'animation, pédagogiques, financières, sont prises coopérativement par les maîtres réunis en conseil.

Chacune des relations avec :

- L'administration : E.N.G., I.D.E.N., I.A. ;
- F.O.L., S.N.I., O.C.C.E ;
- la municipalité : commissions scolaires, femmes de service ;
- association de parents d'élèves ;
- les visiteurs ; les groupes de stagiaires (recyclés, normaliens), sera assurée à **tour de rôle** par un membre de l'équipe pendant la durée d'un an.

Il est désigné :

- deux trésoriers : un pour les fonds communaux, un pour la coopérative scolaire générale ;
- un secrétaire qui tient le registre du conseil des maîtres.

Durée : un an.

En outre, chacun prend en charge un certain nombre de tâches matérielles concernant l'ordre, le rangement, la propreté : bureau, préau, garage, hall, ouverture de la boîte aux lettres et dépouillement du courrier, plantations, chauffage, éclairage, débarras, matériel de duplication, papier, terre, bois et divers.

COMMENTAIRES DE LA CHARTE

Le principal mérite de la rédaction de ce texte est d'avoir mis noir sur blanc certaines réalités, de les avoir pérennisées. Le point le plus important et le plus difficile à imposer à l'extérieur est la répartition des responsables des relations. Cela va être particulièrement sensible au moment des réunions des comités de parents dont la présidence ne sera donc pas assurée par le directeur en titre, mais par un membre de l'équipe.

Nous n'avons pas vu comment, dans l'immédiat, contourner la notion de responsabilité du directeur. Nous avons choisi qu'il reste responsable devant l'administration comme l'est devant la loi un président d'une association loi 1901 sans que pour autant il exerce cette présidence. La direction devient donc fictive.

La désignation des responsables s'est faite par tirage au sort. Les années suivantes l'ordre alphabétique sera appliqué à partir de ce tirage.

Il y avait à régler le problème de la demi-décharge du directeur assurée par une remplaçante à mi-temps, et la décharge des maîtres d'application assurée par une remplaçante à plein temps.

Pour pouvoir faire des essais d'ouverture et de décroisement, la remplaçante à temps complet est membre à part entière de l'équipe et ne joue donc plus le rôle de bouche-trou.

La remplaçante à mi-temps décharge **tous les membres** de l'équipe à tour de rôle à raison de trois heures par semaine. Ce sont donc finalement les enfants qui sont les bénéficiaires de l'opération.

Ecole Célestin Freinet
16800 SOYAUX

GESTION

Le conseil des maîtres a vocation pour étudier, décider et résoudre l'ensemble des problèmes qui se posent à l'équipe : gestion, animation, relations avec l'extérieur, etc.

Des structures de concertation, **institutionnalisées** et prises sur le temps de travail sont seules aptes à permettre cette prise en charge de la vie collective.

Le conseil des maîtres ayant décidé de prendre un certain nombre de décisions, chacun, selon ses aptitudes, en assure l'exécution et rend compte de celle-ci.

A Soyaux, chacun est l'exécutant, dans le domaine qui est le sien et pour lequel il s'est porté volontaire, des décisions prises collectivement. Chacun est comptable devant les autres de ce qu'il a été chargé de faire, mais les autres, à leur tour, se sentent comptables de ce qui a été fait dans le domaine qui n'est pas le leur.

Le directeur (à Soyaux, il a été choisi par les autres membres avant le mouvement) a pour tâche :

- D'accomplir les décisions collectives qui sont de son domaine ;
- La coordination des autres domaines ;
- D'assurer le «suivi» dans tous les domaines ;
- Il propose des réunions pédagogiques sur des thèmes en rapport avec notre pratique, propose la critique constructive des activités de chacun, sans que cela soit de son seul ressort.

La gestion collective de l'école

Au congrès de Rouen, nous avons eu, à l'intérieur du chantier, un long débat sur ce thème. Nous vous en présentons un montage (fait à partir du script) montrant les objectifs de cette gestion, différentes pratiques, des difficultés, des réticences.

Liliane (Aix). — Il me semble fondamental de partir de tout ce qui se fait déjà, quitte, après, à rêver, et prévoir autre chose...

A Aix, l'équipe a travaillé essentiellement au niveau GESTION COLLECTIVE DE L'ECOLE et CONCERTATION, la première était impossible sans la seconde. D'entrée, on a pensé que, dans une équipe Freinet, la notion de DIRECTEUR ne devait pas survivre longtemps ; on a essayé de mettre en pratique un partage du travail par l'installation de COMMISSIONS.

On a d'abord fait l'inventaire du travail ; on a regroupé certains points, et on s'est partagé le travail. Nous sommes 10, et chacun peut appartenir à plusieurs commissions.

Il y a, par exemple,

- la commission «PERSONNEL DE SERVICE»,
- la commission «RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION»,
- la commission «RELATIONS AVEC LA MAIRIE»,
- la commission «SPORTS», etc.

Ce travail de commissions allant vers un certain éparpillement des tâches, la concertation est indispensable. Au début, elle avait lieu tous les soirs, de 17 h 15 à 17 h 45. Après trois ans de fonctionnement, nous avons été fatigués de cette structure et avons proposé à la place de manger ensemble tous les lundis à l'école, avec réunion de 12 h 30 à 13 h 45 ; s'ajoutait une autre réunion de concertation centrée aussi sur la gestion le jeudi de 17 h 15 à 17 h 45.

Bien sûr, nous avons d'autres réunions centrées sur la pédagogie : entre nous, avec les parents, ou avec des personnes désirant nous rencontrer. Depuis janvier 77, ces réunions ont lieu un samedi sur deux, samedi que l'administration nous a accordé sans les enfants (cette possibilité nous a été octroyée après accord des familles obtenu par un sondage écrit venant après un trimestre d'information intense).

Claude J. (Soyaux). — Donc, un samedi sur deux, vous avez trois heures pour parler pédagogie ?

Liliane. — Oui, enfin, on s'est obligés à parler pédagogie, parce que c'est vrai que la gestion collective risque de phagocyter beaucoup de choses.

Pierre M. (Soyaux). — Mais, que met-on derrière le mot GESTION ? Moi, je suis affolé, quand je vous entends : y a-t-il besoin de se réunir à dix pour décider ? Et pour décider quoi ? J'avoue que je ne comprends pas.

Liliane. — Par exemple, pour le personnel de service, nous trouvons important que ce ne soit pas la même personne — le directeur — qui ait tous les pouvoirs (même s'il n'exerce pas réellement ce pouvoir de décision), mais que le pouvoir soit partagé au niveau de l'équipe.

Maintenant, chez nous, les femmes de service commencent à prendre l'habitude de ne plus aller voir le directeur, mais les responsables. Si la mairie demande des rapports pour la titularisation d'une femme de service, ce sont MARINETTE et PAULETTE qui s'en occupent...

Bien sûr, s'il y a un problème plus virulent, l'équipe en discute.

Domínik (Kérédern). — Pour nous, dans nos réunions de concertation, il y a des sujets très variés. Prenons un compte rendu d'une rencontre de trois heures : nous avons abordé des questions d'assurance, des dates de congés mobiles, d'organisation de la bibliothèque, de demandes de stages, de classes de mer, d'ateliers ouverts...

Maintenant, nous nous réunissons tous les jeudis, de 17 à 19 heures.

Liliane. — Chez nous, on est arrivés maintenant à un point où la concertation est régulière et où la notion de COORDINATEUR a remplacé celle de directeur. On commence même à la faire admettre par l'administration.

Nous avons été aidés en cela par un certain nombre de circonstances, en particulier parce que le camarade qui était directeur la première année et qui — il le reconnaissait lui-même — était à l'origine de certaines difficultés, est en congé de longue maladie. Nous l'avons donc remplacé par un coordinateur.

Une chose que je n'ai pas dite, c'est qu'au niveau de la décharge, on demandait qu'elle soit attribuée à l'équipe et non au directeur, la décharge, ainsi que l'indemnité de direction : ça nous semble important étant donné qu'on est arrivés maintenant à partager tout le travail de gestion.

Pierre M. — Les impôts aussi, alors ?

Liliane. — On a calculé que les trois quarts de l'indemnité seraient reversés à l'équipe et que le quart restant servirait aux impôts.

Pierre L. (Alençon). — Nous, à l'école annexe, quand on a reçu le questionnaire de Liliane, sur la «déliérarchisation», on n'a pas vu pourquoi mettre l'école en gestion collective.

On a des conseils des maîtres réguliers, où toutes les décisions sont prises collectivement. Et moi, comme je suis déchargé de classe, je suis le responsable du conseil qui fait les démarches ou met les décisions prises en application.

Pierre M. — Eh bien ! nous, c'est pareil. On a posé le problème une fois pour toutes : c'est le conseil des maîtres qui décide, c'est lui qui est souverain. Moi, directeur, pour l'ensemble des six, je suis chargé du suivi, donc d'exécuter ce qui a été décidé.

Liliane. — Pour nous, ce qui nous a semblé important, c'est de ne pas toujours enfermer un camarade dans une même tâche. Dans l'équipe, celui qui est coordinateur l'est pour deux ans ; d'autant qu'être coordinateur, a peut-être des avantages mais aussi des inconvénients et c'est bon que chaque camarade passe par cette responsabilité, au fond comme c'est dans nos groupes en classe.

Pierre L. — Du fait que je suis déchargé de classe et que je fais toutes les paperasses, ils sont tranquilles et font leur travail de classe.

Mais peut-être qu'il y a refus de prendre des responsabilités, ou du moins, un manque d'enthousiasme à en assurer une.

Claude J. — C'est sûr : chez nous, au cours des années, il y a de plus en plus prise en charge des problèmes.

C'est rare, à part quelques problèmes très précis, que Pierrot soit tout seul : les papiers d'entrée en 6e, c'est le gars qui a le C.M.2, qui s'en occupe ; au niveau du fric, c'est un autre copain...

Matériellement, toutes ces petites choses demandent du temps, et au niveau du boulot, il y a un effort réel de partage. Mais je ne sais pas si au niveau de la démarche c'est la même chose. Chez nous, les décisions sont communes vraiment, et de ce fait, le rôle du directeur est d'assurer seulement le suivi.

Liliane. — Chez nous, le nombre de maîtres est important, on a donc trouvé l'institution des commissions.

Andrée C. (Bréuil-le-Sec). — Mais la différence n'est pas là : ce que propose Liliane est d'esprit complètement différent. Tout à l'heure elle a dit que la rotation du coordinateur c'est important, mais la rotation des responsables de commissions aussi. Aller voir le maire, discuter avec les femmes de service de leurs problèmes, «piocher les textes»... Je pense que dans l'équipe, il est nécessaire que chacun le fasse, et qu'ensuite il y ait synthèse de tous ces contacts. Faire les paperasses, je n'appelle pas ça une responsabilité de gestion. Par contre, entrer en contact avec les femmes de service, avec la Mairie, c'est nécessaire que chacun le fasse et apprenne...

Dominik. — Avec les parents également, c'est important que l'on «tourne». Ils pensent qu'il y a un directeur, et c'est lui qu'ils vont trouver.

On a des commissions, mais, par exemple, l'inspecteur, c'est toujours Mimi, la directrice, qu'il demande. On ne se sent pas frustrés, non, mais, par contre, il y a peut-être une notion d'irresponsabilité qui se crée.

Jacqueline V. — Et à la MARESCHALE, avec les parents, comment ça se passe ?

Liliane. — Pour les inscriptions, par exemple, c'est ANNICK qui s'en charge, parce que c'est une mémoire ambulante, et qu'elle a des compétences pour régler cette question-là.

Les parents demandent :

- « — La directrice ?
- C'est pourquoi ?
- Une inscription.
- Vous allez voir ANNICK. »

Il y a un changement de mentalité à faire. Cette quatrième année, il nous semble qu'il y a un virage de pris : on se sent plus acceptés à ce niveau-là.

Andrée C. — Nous, on est arrivé en bloc dans un village, avec une autre pédagogie ; les parents étaient perdus ; il fallait faire attention à ne pas déboussoler les enfants, et on a pensé que l'image du directeur habituel était importante. On a eu l'opposition des parents, de la Mairie, du village, et cette opposition s'est heurtée à ANDRE, que nous avons pris comme directeur, parce que c'était l'homme grand et fort (rires...).

Ça nous décharge de toute la violence, on n'en a que les éclaboussures. Mais on est derrière et on l'aide (re-rires). Pour commencer, ça nous a paru plus facile.

Liliane. — Et vous, à SOYAUX, comment réglez-vous toutes les questions de l'école ?

Pierre M. — C'est qu'on n'arrive pas à voir : c'est quoi, les questions de l'école ?

Liliane. — Les inscriptions, les demandes à faire à la mairie, le problème des visites de personnes extérieures...

Claude J. — On a un truc très matériel : un dossier où tout le courrier qui arrive à l'école circule, chacun met sa griffe, et, à une récré, ou avant deux heures, on prend position sur tel ou tel problème.

Pierre M. — Ou bien je fais un brouillon de lettre, il circule, chacun l'annote. Je recopie et j'envoie.

Claude J. — Quand on a reçu le topo de KEREDERN, j'ai mis un papier dans le dossier : «Je propose qu'au prochain conseil des maîtres on consacre trois quarts d'heure sur tel et tel point», le dossier est revenu sans opposition, donc j'ai préparé un petit topo introductif pour le conseil des maîtres. L'autre jour il y avait un problème inter-individuel ; ça a commencé à se bloquer verbalement. Il y en a un qui a dit : «On ne peut pas en rester là. Ne peut-on se réunir à 1 h 1/4 cet après-midi ? A 1 h 1/4 on était là, tous, et on en a parlé pendant trois quarts d'heure.

Pierre M. — Ce qui me fait régair, c'est que je suis en train de me demander si, dans le fond, c'est pas parce qu'il y a un certain rite de collégialité qu'on veut effectivement «tourner» pour que tout le monde s'y frotte, au risque de détruire quelque chose de solide, qui existe et qui fonctionne bien. Moi, je ne vois pas pourquoi.

Claude J. — Travailler en équipe, c'est pas être prêt à tout ; il faut qu'au niveau de l'équipe, ça fonctionne.

Andrée C. — Enfin, faut pas penser qu'on est bon à quelque chose et pas bon pour autre chose.

Moi je pense qu'il faut s'initier progressivement ; on le fait pour les enfants, pourquoi ne le ferait-on pas entre nous ? Moi, ça me paraît aberrant. Le problème est partout : dans nos groupes départementaux, dans nos équipes, dans nos écoles ; on veut bien faire la coopérative avec les enfants, mais en gardant quand même le pouvoir, et sans tout partager.

Pierre M. — Moi, je ne pose pas le problème comme toi. Je dis : dans la mesure où l'équipe fonctionne, tourne, où chacun se trouve bien, je ne vois pas pourquoi on irait se mettre en situation d'insécurité pour sacrifier à un rite.

Liliane. — Moi, je crois qu'il y a quand même un principe important : quand la même personne reste directeur et ce, un certain temps, cette personne-là acquiert un certain pouvoir, non seulement vis-à-vis de l'extérieur, mais aussi son pouvoir augmente au sein de l'équipe, par la force des choses : celui qui a l'information a plus de pouvoir que les autres.

Monique (Bordeaux). — A ce moment-là, les autres sont amenés à prendre moins de responsabilités.

Liliane. — Et c'est moins formateur pour l'équipe.

Plusieurs. — Il y a des risques.

Liliane. — Mais, par exemple, quand celle qui est responsable des relations avec la mairie se fait engueuler en arrivant, et que, trois jours après, celui qui engueule sera en position de responsabilité vis-à-vis des femmes de service, donc en position d'être critiqué, il y a une compréhension des différentes tâches qui s'installe.

Dans notre équipe, on se comprend mieux, et on comprend mieux les problèmes parce qu'on essaie de vivre des situations de responsabilité.



III. - Les équipes et l'Inspection

Le fait de travailler en équipe remet évidemment en cause la notion d'inspection individuelle. De plus, le rapport de force créé par l'existence de l'équipe devrait permettre l'abandon du système actuel d'inspection.

Or, nous devons reconnaître l'absence de travail, à l'intérieur du chantier équipes, au niveau de l'inspection. Nous ne pouvons apporter que le témoignage, très ponctuel, de l'équipe de Kéréderm à Brest, sur une tentative en début d'expérimentation, de laquelle on ne peut donc tirer aucune conclusion.

Kéréderm : une équipe, une remise en cause de l'inspection

C'est lors du stage de pré-rentrée organisé pour l'équipe pendant une semaine en septembre 76 qu'il nous est apparu urgent de poser les bases d'une remise en cause offensive de la hiérarchie est donc de son support direct en ce qui nous concernait, l'inspection. Une partie de l'équipe a travaillé à mettre au point un canevas d'où est sorti le texte joint, texte alors définitif qui fut porté à la connaissance de l'inspecteur de la circonscription ainsi qu'au groupe départemental par le biais de la commission inspection.

L'essentiel du projet réside dans le fait que nous demandions une notation à l'ancienneté selon une grille qui reste à établir, c'est-à-dire que l'aspect «sanction d'un travail» était éliminé, donc le fondement hiérarchique de l'inspection était de ce fait même également éliminé.

L'équipe a attendu longtemps les réactions de l'inspecteur : ce n'est que courant janvier qu'il s'est manifesté.

Bien que faisant partie de cette catégorie d'inspecteur dont parle le projet inspection du P.E.P. (inspecteurs libéraux... vis-à-vis de notre pédagogie), il n'a pas été à même de répondre favorablement à notre projet. Ses justifications sont très claires et montrent suffisamment les limites des susdits inspecteurs :

— Essentiellement : «le poids de l'institution». Nous n'étions pas assez armés, nous... et lui, pour aboutir dans nos revendications (qu'il prenait à son compte : sincérité ou

démagogie ?) face à une institution-inspection monolithique (?) et inébranlable ;

— Ensuite son propre travail administratif l'empêchait de réaliser pleinement un tel projet ;

— Pour finir, il se voyait mal, ce qui est à la fois vrai et stupide, instituer ce projet à une seule école de sa circonscription. Comme de plus, il estimait nous léser en nous octroyant une note moyenne (nous méritions bien plus, n'est-ce pas !).

N'ayant pu ni accepter notre projet, ni le désamorcer, nous demandant de venir rendre visite à deux camarades promouvables, nous nous devons après cette réunion, de déterminer une attitude claire, même provisoire.

Après délibération, l'équipe a décidé unanimement qu'il n'y aurait pas d'inspections à Kéréderm cette année. L'inspecteur l'a très bien pris, espérant que nous serions discrets car, dans ce cas, la situation ne l'embarrasse guère.

Mais nous avons bien l'intention de rendre la chose publique, ce que nous n'avons pu encore faire, en publiant la genèse de notre situation actuelle.

La commission inspection 29 a élargi le débat et la remise en cause à tout le groupe départemental et mis au point une stratégie offensive pour l'année prochaine.

*Equipe pédagogique Kéréderm
Brest*

Projet d'inspection de l'école de Kéréderm

Les membres de l'équipe pédagogique de l'école de Kéréderm ont consacré plusieurs séances de réflexion aux conditions et aux principes de l'inspection. Ils ont décidé d'élaborer et de soumettre le présent projet.

Notre pratique pédagogique nous conduit à remettre en cause le principe de la hiérarchie :

1. D'une part, nous travaillons en équipe pédagogique. Tous les membres de l'équipe sont partie prenante dans les conceptions pédagogiques de chacun.

De nombreuses décisions sont le résultat d'une réflexion collective. La classe de soutien en est un exemple précis. La responsable de cette classe n'a pas décidé seule la forme de travail adoptée, mais elle a auparavant réuni les enseignants de l'équipe et élaboré avec eux les structures de sa classe.

2. D'autre part, l'un des grands principes de notre pédagogie consiste à établir avec l'enfant des relations amenant à une remise en cause de la hiérarchie dans nos classes.

Tout est basé au sein de la communauté classe sur une vraie coopération qui, pour nous, consiste en une prise en charge par la classe toute entière

- de l'organisation du travail,
- du contrôle des diverses activités,
- de l'élaboration de ses propres règles de vie.

Comme nous tentons de changer les rapports enseignants-enseignés, nous pensons qu'il est nécessaire d'étudier et de modifier les rapports inspecteurs-inspectés.

Nous ne pouvons accepter l'arbitraire de la note et du rapport ni l'inspection individuelle, c'est pourquoi nous avons pensé qu'il

était nécessaire de proposer à l'administration une nouvelle forme de relations.

Notre réflexion nous a amenés à envisager :

— Le refus de l'inspection. Ce choix n'est pas envisageable en équipe pédagogique.

— L'inspection collective. Elle répond mieux à nos aspirations d'équipe. Elle nous amène à nous poser le problème de la notation.

Nous acceptons une note dans la mesure où celle-ci n'est plus la sanction d'un travail, d'un choix idéologique. La note serait attribuée en tenant compte uniquement du critère de l'ancienneté.

Il apparaît dans cette prise de position face à la note que nous ne pouvons plus avoir avec l'administration des relations hiérarchiques. Nous pensons que celles-ci devraient être d'une autre nature.

L'I.D.E.N. est avant tout un conseiller pédagogique, en particulier lorsqu'il rend visite à un instituteur.

Pourquoi, dans ces conditions, ne viendrait-il pas à l'école dans le cadre de visites motivées par des propositions de travail ou de réflexion sur des thèmes, comme par exemple la bibliothèque et la lecture, etc.

L'inspecteur, s'il le désire et si l'enseignant le désire, pourra venir dans nos classes et ses visites auront un caractère identique à celui des nombreuses visites que nous recevons tout au long de l'année (parents d'élèves, psychologues, normaux...).

L'équipe pédagogique de Kéréderm

IV. - La concertation

Le travail en équipe, la gestion collective de l'Ecole nécessitent des temps de concertation.

Le temps de concertation doit être pris sur le temps de travail. Ce temps doit être systématiquement institutionnalisé. Sans cette condition, il ne peut y avoir de vrai travail d'équipe.

Ecole primaire La Mareschale 13100 AIX-EN-PROVENCE

Nous avons adressé à l'Inspecteur d'Académie en mai 1976, une demande de statut d'école ouverte ; nous estimions, en effet, répondre aux trois critères nécessaires (critères définis par un texte ministériel) et qui étaient :

- décroisement,
- banalisation,
- intervenants extérieurs.

(Il était simplement spécifié qu'il fallait répondre à deux ou trois critères.)

Nous avons accompagné cette demande de statut d'école ouverte (1) d'un bilan d'activités concernant les trois points cités, et en conclusion, nous avons présenté un **bilan récapitulatif** mettant en relief les moyens nécessaires pour un bon fonctionnement de l'école, en particulier :

- dégagement d'un temps de concertation,
- maintien du onzième poste (supplémentaire) pour la structure de soutien,

(1) Notre demande de statut d'Ecole Ouverte n'a jamais eu de réponse, pas même un accusé de réception.

- l'allègement des effectifs,
- la nomination des maîtres pour la rentrée suivante.

C'est ce bilan récapitulatif que nous vous présentons (document n° 1).

Ce bilan met en évidence d'une manière très nette la nécessité d'un temps de concertation pris sur le temps de travail.

Une école de notre circonscription, école dite «coopérative», ayant déjà obtenu un samedi par mois pour la concertation, nous avons présenté, lors d'une réunion, nos besoins à l'inspecteur à savoir **un samedi sur deux sans la présence des enfants.**

Il nous a répondu qu'il n'y voyait aucun inconvénient à condition que tous les parents et associations soient d'accord.

Au cours du premier trimestre 76-77, nous avons donc discuté avec l'A.P.E. Cornec — la seule sur l'école — et mené un sondage auprès de tous les parents de l'école. Ci-joint le sondage présenté aux parents (document n° 2).

Le sondage ayant été très favorable, nous avons mis en place, dès janvier 77, notre structure de concertation (qui se révèle d'ailleurs insuffisante en temps). Résultat du sondage : document n° 3.

DOCUMENT N° 1

BILAN DES ACTIVITES DE L'EQUIPE PEDAGOGIQUE au cours de l'année scolaire 75-76

MOYENS NECESSAIRES

Condition préalable. — Travail en équipe, à partir d'objectifs pédagogiques communs.	Maîtres répondant aux critères pédagogiques de l'équipe et choisis par elle.
1. Formation mutuelle. — Visites hebdomadaires d'un membre de l'équipe dans la classe en fonctionnement d'un autre maître de l'équipe. Le maître «en visite» joue le rôle d'observateur. Il est remplacé dans sa classe.	1 poste supplémentaire attribué à l'équipe de manière permanente.
2. Soutien. — Pour les enfants en difficulté scolaire et/ou psychologique.	
3. Décroisement. — Le décroisement, pour être efficace, nécessite des temps de concertation pour les maîtres. Cette année encore, cette concertation a dû se faire pendant les temps de loisir des enseignants, ce qui alourdissait d'autant leur charge de travail (une à deux heures par semaine).	Un samedi matin par quinzaine sans la présence des enfants de manière à ce que les temps de concertation soient, au moins en partie, pris sur le temps de travail.
4. Gestion collective de l'école. — Pour la bonne marche de l'équipe, il nous semble important que la notion de hiérarchie soit reconsidérée. Cette année encore, l'équipe a mis en place une gestion collective de l'école grâce à un partage des tâches assurées par des commissions (personnel de service, inscriptions, relations avec la mairie, matériel, travail administratif, etc.). Les décisions pédagogiques, les orientations sont prises en commun, ce qui nécessite une demi-heure de concertation quotidienne de 17 h 10 à 17 h 40.	
5. Les intervenants. — Là encore, pour une efficacité réelle, la concertation est nécessaire entre enseignants et intervenants.	
6. Bilans pédagogiques et bilans d'analyse de fonctionnement. — Ces bilans ont lieu une fois par trimestre. Ils sont indispensables pour la vie d'une équipe sous peine de sclérose de celle-ci. — Les <i>bilans pédagogiques</i> permettent de faire le point et le réajustement des orientations pédagogiques et l'harmonisation des programmes. — Les <i>bilans d'analyse de fonctionnement</i> : mise en place et analyse des structures institutionnelles permettant un fonctionnement harmonieux et durable de l'équipe.	Un observateur extérieur à l'équipe mais assistant à ses bilans trimestriels et permettant, par ses interventions une élucidation plus rapide et plus approfondie des problèmes.

DOCUMENT N° 2

Ecole de La Mareschale
avenue Baudoin
13100 Aix

le 24 novembre 1976

L'équipe pédagogique aux parents

Il n'y a pas d'équipe sans concertation. C'est une vérité première que l'équipe des maîtres de La Mareschale a mise en pratique dès le départ de son entreprise. Ainsi, chaque jour, de 17 h à 17 h 40, l'équipe est réunie pour échanger, se partager les responsabilités de gestion de l'école, etc. De plus, trois fois par trimestre l'équipe se réunit en soirée pour affiner, discuter, décider à propos de ses orientations pédagogiques. Mais ces heures, supplémentaires et bénévoles, au bout du compte, pèsent de plus en plus lourd sur chacun. Et par ailleurs, dans cette concertation les parents sont absents.

Après en avoir parlé avec M. l'Inspecteur, celui-ci, sur notre proposition, admit le principe d'un samedi matin sur deux libéré avec pour objectifs :

- concertation et réflexion pédagogique des maîtres,
- rencontre et coopération avec les parents.

La question vous est donc posée : seriez-vous d'accord pour garder les enfants chez vous, un samedi sur deux ?

Si la grande majorité des parents était favorable à cette proposition, nous pourrions organiser ces samedis libérés de la façon suivante :

- de 8 h 30 à 10 h : concertation des maîtres,
- de 10 h à 11 h 30 : concertation enseignants-parents qui pourrait prendre diverses formes d'une quinzaine à une autre : exposition commentée des travaux des enfants, rencontre individuelle des parents et des maîtres, réunion des parents d'une classe, réunion générale d'information, etc.

PARTIE A DECOUPER POUR REPONSE

Seriez-vous (mettre une croix dans la case correspondante) :

Très favorable à cette formule ? ☐ NOM et Prénom :

Assez favorable ☐

Indifférent ☐

Peu favorable ☐

Signature

Ecrivez ici, si vous le désirez, vos remarques, critiques, propositions :

DOCUMENT N° 3

Ecole primaire de La Mareschale
avenue Baudoin
13100 Aix-en-Provence

le 3 janvier 1977

Circulaire aux parents

Voici le résultat du sondage concernant la libération d'un samedi sur deux pour la concertation des maîtres d'une part, la concertation avec les parents d'autre part :

Très favorable	92
Assez favorable	44
Indifférent	9
Peu favorable	11
Non	2 (il s'agit de parents habitant hors du périmètre scolaire et hors d'Aix).

Total des réponses : 158.

Note. — Presque tous les parents qui émettent un avis «peu favorable» l'expliquent par leur travail le samedi matin et posent ainsi le problème de la garde de leurs enfants. Cette question a une réponse par le fait que d'autres parents se proposent pour assumer, pour ces cas exceptionnels, l'accueil de ces enfants le samedi matin. Un roulement, sous la responsabilité d'un maître, sera organisé à cet effet.

En conséquence, nous vous proposons ceci :

1. Pour la quinzaine d'enfants qui ne peuvent rester chez eux le samedi matin (maman seule qui travaille, père et mère travaillant avec enfants jeunes...), des parents disponibles assureront une garderie. S'INSCRIRE AU TABLEAU AFFICHE DANS LE HALL DE L'ECOLE ou dans la SALLE POLYVALENTE.

2. Calendrier des samedis libérés pour le deuxième trimestre (prenez bien note) :

- Samedi 15 janvier
- Samedi 29 janvier
- Samedi 26 février
- Samedi 12 mars

Remarque. — Cela ne fait finalement que quatre samedis par trimestre.

Samedi 15 janvier :

8 h 30 - 10 h : réunion des maîtres.

10 h - 11 h 30 : réunion avec les parents : chaque maître sera à la disposition des parents dans sa classe respective, jusqu'à 11 h 30.

Samedi 29 janvier :

A 10 h, réunion des commissions. Tous les parents qui se sentent concernés par les problèmes posés sont invités à se réunir :

- Problèmes de la cantine et de la bibliothèque ;
- Problèmes ou questions que chacun peut se poser autour des thèmes de L'éducation ou de la pédagogie.



V. - Gestion de l'école avec les enfants

Equipe de Marly
(Moselle)

1. Les structures que nous nous sommes données

1.1. La réunion de coopérative



Avant

Une réunion
hebdomadaire

Après

Un sujet proposé

- par une classe,
- ou à partir du tableau de coop,
- ou lors de la réunion précédente : la réunion est préparée par chaque classe.

avec :

- 2 représentants de chaque classe,
- Parmi eux, un président, un secrétaire,
- un maître.

Distribution à chaque classe du compte rendu polycopié : chacun est mis au courant des décisions.

1.2. Les responsabilités d'école

Chaque classe — maître et élèves — assume une responsabilité au sein de l'école (décoration, matériel d'éducation physique...).

1.3. La responsabilité de semaine

Chaque semaine, et à tour de rôle, une classe est plus particulièrement chargée de veiller à la propreté de l'école et des abords, ainsi qu'à l'entrée des enfants.

En effet, les problèmes du bruit lors des entrées et sorties et de la propreté, se résolvent difficilement... l'architecture de l'école elle-même n'est pas étrangère à ces problèmes. Il semble que la responsabilité tournante permette une meilleure prise de conscience par l'ensemble des enfants...

2. Les outils utilisés

2.1. Le tableau de la coop-école

Il est affiché dans le hall d'entrée. On y trouve :

- les comptes rendus de réunion,
- les propositions des classes,
- les critiques des classes,
- les informations qui concernent l'école.

2.2. Le tableau des responsabilités

Il est complété (punaises rouges ou vertes) après la réunion de coopérative et après que les délégués aient vu si chaque responsabilité a été faite.

2.3. Les comptes rendus de réunions

Ils sont pour chaque classe «la référence».

3. Les thèmes abordés, les questions débattues, les réalisations

- Utilisation des locaux collectifs et du matériel (préau, bibliothèque, matériel d'E.P.S.) ;
- Les responsabilités ;
- Le règlement ;
- La vie de l'école (journal scolaire, fêtes...) ;
- «L'ouverture» (volière, mare, jardins) ;
- Les finances : actuellement, elles sont tenues par un maître ; des bilans réguliers sont distribués — ils provoquent peu de réactions —, toutefois, des décisions d'achats sont parfois prises (par exemple, le matériel nécessaire à la fabrication de la volière, l'achat ou la réparation du matériel d'E.P.S...).

4. Les difficultés

- 4.1. La lourdeur due au nombre des délégués (20).
- 4.2. Le renouvellement des délégués, d'une réunion à l'autre (mais il y a aussi des avantages : chaque enfant participe au moins une fois à la réunion).
- 4.3. Les difficultés, pour certains enfants d'animer la réunion et de faire plus que donner la parole (mais comment apprendra-t-il s'il ne s'y essaie pas ?).
- 4.4. La part du maître.
- 4.5. La préparation de la réunion : pour que des décisions puissent se prendre, il faut que chaque réunion soit sérieusement préparée par chaque classe.
- 4.6. L'application des décisions : elle laisse souvent à désirer... Que faire pour que chaque décision implique davantage chacun ?

VI. - Coopération avec les parents

Nous pensons que la coopération entre enseignants, parents et travailleurs est indispensable.

Nous n'avons pas attendu l'instauration des comités de parents Haby pour l'affirmer et la mettre en pratique ! Mais, à l'heure actuelle, elle soulève beaucoup de difficultés que nous essayons de cerner dans le texte suivant.

L'ouverture de l'équipe pédagogique

Nous pensons que l'éducation de l'enfant doit être prise en charge par l'ensemble de son milieu de vie, que dans ce cadre, l'école doit s'ouvrir aux parents, représentants du monde du travail, pour une entreprise pédagogique plus large — donc plus efficace — de coopération entre enseignants, parents et travailleurs.

L'autonomie est actuellement une valeur exclue à tous les niveaux de la vie sociale. Elle ne peut que difficilement être défendue par ceux-mêmes à qui elle a toujours été refusée. Les parents, dans le train de vie aliénant qu'ils doivent mener, ne souhaitent pas nécessairement une formation différente pour leurs enfants ; ils ne peuvent non plus envisager pratiquement les moyens de cette formation. Alors qu'aujourd'hui des bases théoriques se précisent en pédagogie, le pouvoir en place n'assure plus en matière d'éducation qu'un rendement social ; une formation n'est partiellement donnée qu'aux enseignants, fonctionnaires au service de l'Etat ; or, nous estimons nécessaire que l'ensemble du milieu éducatif ait les moyens — la formation — d'assurer son intervention pédagogique. Toute coopération suppose cette formation commune.

Actuellement, nous sommes bien obligés de constater que nos équipes sont rejetées par une grande partie des parents, et ceci dans toutes les classes sociales.

● Nous ressentons durement ce rejet, en particulier quand il émane des classes populaires pour qui notre pédagogie se veut la plus libératrice.

● Mais nous le vivons comme une contradiction momentanée, inhérente à la forme actuelle de notre société.

Nous comprenons cette méfiance, car nous leur proposons une école par trop différente de celle qu'ils ont connue : nous travaillons selon des principes qui n'ont pas cours dans la société actuelle (prise en charge, responsabilité, expression libre, coopération) ou dont on se méfie (une école où les enfants aiment aller est une école suspecte).

Les parents défendent encore une école aux valeurs traditionnelles

— qui n'est pas faite pour leurs enfants,
— qui mène à l'échec la majorité d'entre eux,
— qui vise à leur imposer le silence et l'obéissance,
— pour les conditionner à leur vie de futurs exploités ; **et c'est bien normal** : les conditions de vie de la plupart d'entre nous

ne leur permettent pas de remettre en question l'école-institution dont ils sont issus.

En ce qui nous concerne, nous affirmons et nous prouvons, que nous remplissons pleinement notre rôle, nous respectons les échéances (puisque'il n'est pas en notre pouvoir de les faire reculer), nous armons les enfants, pour qu'ils puissent assumer les passages de la maternelle au primaire et du primaire au secondaire ainsi que l'affrontement avec leur vie future.

— Laisser la parole aux enfants,
— favoriser leurs tâtonnements,
— respecter leur rythme,
— supprimer l'angoisse des apprentissages à l'année,
ne procède pas d'une volonté de déphaser les enfants mais au contraire d'un désir de les sécuriser, en leur donnant confiance.

Ce faisant, ce n'est pas seulement pour leur avenir scolaire que nous les armons, mais pour la vie.

Nous affirmons que seule une école différente offrira aux enfants la possibilité de découvrir et de préserver leurs potentialités.

Actuellement, la venue à l'école d'intervenants, parents ou non, soulève de nombreux problèmes pédagogiques car elle n'a pu être concertée. Les divergences au niveau des interventions resteront inévitables tant qu'on n'aura pas défini, au préalable, des buts éducatifs communs.

L'intervention des parents ne saurait se faire sur le mode des structures familiales, dans un sens contraire aux orientations générales de l'équipe ; celle-ci doit rester souveraine d'où la nécessité :

— d'un **contrat** sauvegardant nécessairement les principes de tâtonnement, d'expression et d'autonomie des enfants (principes qui, à l'heure actuelle, n'ont pas cours en dehors de notre école), — ainsi que de concertations entre parents-travailleurs, enseignants et enfants, dont le pouvoir doit être reconnu (véritable processus de formation réciproque).

Nous sommes obligés de constater et nous le regrettons, que ce travail de coopération avec les parents-travailleurs n'est possible actuellement qu'avec quelques parents privilégiés, les moins aliénés ou ceux qui en ont culturellement les moyens : les seuls qui puissent prendre le temps de venir à l'école.

Il va sans dire que dans un autre contexte politique et social, l'intervention des travailleurs à l'école devrait pouvoir se faire sur le temps de travail.

Comment est ressentie l'ouverture de l'équipe pédagogique ?

Lors du congrès de Rouen (Pâques 77), nous avons tenté de cerner et d'analyser les difficultés rencontrées par plusieurs équipes dans leurs relations avec les parents ; voici de courts extraits de cette discussion relatant en particulier quelques actions menées par des équipes au niveau de l'ouverture de l'Ecole aux parents.

Au plan des acquisitions scolaires, les parents sont très inquiets quant au niveau des enfants de nos classes :

— Les enfants auront-ils les mêmes connaissances que les autres élèves sortant de l'école majoritaire ?
— Apprendront-ils à lire ?
— Apprendront-ils «les mathématiques» ?
— Suivront-ils en 6e ?

L'homogénéité de l'enseignement dans une équipe pédagogique, sans barrages arbitraires, ni sélection prématurée avant la 6e, devrait les sécuriser. Il est nécessaire de mettre en place des outils pour qu'ils mettent en place des repères, des éléments de comparaison afin de pouvoir argumenter avec les parents dont les enfants fréquentent l'école traditionnelle.

Et pourtant, les parents ne voient pas d'un bon œil l'installation d'une équipe pédagogique.

Voici, résumée, la mise en place d'une UNITE COOPERATIVE à GENEVE (Suisse) :

«Le conseil municipal de la ville a pris position très nettement contre l'équipe pédagogique.

La mise en place de notre équipe a prononcé le clivage gauche-droite.

Les prises de position dans la presse locale ont été très violentes : «Cette unité pédagogique ne respecte pas les droits de l'homme et du citoyen, puisque les parents n'ont pas le libre choix.»

Il y a eu pétition avant la mise en place de l'expérience, c'est parti d'un collègue traditionnel qui a déjà désécurisé les parents avant notre arrivée.

Il y a eu ensuite une pétition POUR : un groupe de parents s'est créé pour soutenir l'expérience.

Les autorités de l'Instruction Publique, d'une façon détournée, empêchent le bon fonctionnement de l'expérience.

Devant tout cela, il est certain que les parents ne pouvaient pas inscrire leurs enfants de façon enthousiaste, et être détendus.»

Les parents sont à l'écoute

- des réactions de l'institution en place, — des autres parents,
- des collègues non-pédagogie Freinet, — de l'équipe pédagogique

et pour se sécuriser, ils sont prêts à choisir ce qu'ils ont déjà connu, c'est-à-dire la reconduction de la société, du système en place.

L'opposition aux équipes se trouve dans tous les milieux...

Et pourtant des équipes fonctionnent, et elles ont chacune des manières particulières de s'ouvrir aux parents.

A SOYAUX :

«Il y a six écoles primaires sur 1 km². Deux écoles maternelles alimentent l'effectif de l'école : les parents ont le choix entre notre pédagogie et la pédagogie majoritaire.

Maintenant les maîtres sont bien connus de la population. Ils sont militants politiques et syndicaux. Mais au moment de la création de l'équipe, elle avait été annoncée avant sa nomination.

A la première réunion, il y avait 80 familles présentes sur 90.

On a expliqué... pendant longtemps.

On a fait des portes ouvertes... pendant longtemps.

On a progressivement mis en place des ateliers. On a eu un parent qui est venu faire de la menuiserie. On lui a permis de venir animer un atelier après la classe. Parce qu'on a commencé après la classe. On reste ouvert tous les soirs jusqu'à 18 h 30 : l'heure d'étude consiste donc en ateliers animés par les parents. C'est ouvert aux volontaires, parents et enfants. Le problème se pose quand on veut intéresser davantage les parents à l'éducation.

La mise en place d'une structure parents nous a permis de montrer aux parents qu'ils pouvaient être partie prenante dans l'école, de mettre en place des groupes réduits où on pouvait aider les enfants en difficulté, d'offrir aux enfants tout un éventail d'activités qu'on n'aurait pu faire parce qu'on était six maîtres pour six classes.

Quant aux disciplines «nobles» : français-calcul, pour l'instant, le problème de l'animation d'un moment ne s'est pas posé mais il se posera si les parents continuent à venir.»

A WOIPPY (Moselle) :

«Les parents n'ont pas le choix de mettre leurs enfants ailleurs, il y a un secteur scolaire strict.

Nous n'avons pas organisé de réunion générale de début d'année avec les 150 familles, mais nous avons mis en place des réunions sur des thèmes précis : l'apprentissage de la lecture...

Au cours de ces réunions, nous montrons comment on travaille.

Nous avons évité la rencontre de l'ensemble des enseignants avec les parents.»

A MARLY (Moselle) :

«Les parents, nous ne pouvons pas tous les voir, discuter avec, et surtout les convaincre.

Nous avons pratiqué cette politique :

- si nous connaissons les responsables du conseil de parents d'élèves,
 - si nous connaissons les animateurs du foyer socio-culturel,
 - si nous connaissons un certain nombre de responsables, de collègues, directeurs ou pas,
- nous posons un certain nombre de jalons, de paratonnerres qui éviteront à l'équipe de gros ennuis.*

Nous pensons qu'en ville, il faut avoir une politique de relations.»

A FLOIRAC (Gironde) :

«Il y a beaucoup d'immigrés, et de Français de classes sociales défavorisées dans l'effectif de l'école maternelle.

L'école est un autre monde pour les parents. Comment en faire «leur chose» ? Nous n'avons jamais dit que nous travaillions en pédagogie Freinet : nous travaillons différemment, c'est tout, mais nous travaillons.

Les parents doivent comprendre ce que nous faisons, donc il nous faut le leur expliquer.

Il est impensable de modifier la vie de la classe ou la vie de l'école sans auparavant avoir parlé avec eux, et avoir justifié le changement. Nous créons les conditions pour qu'à certains moments «chaque enfant puisse prendre la tête du peloton». Au niveau des parents, nous créons des structures où chacun se trouvera à l'aise ; les activités sont variées : fêtes, théâtre, danse, poterie, gravure de cartes de Noël...

Nous essayons que l'école ne soit plus ressentie comme un lieu privilégié où ne viennent parler que ceux qui peuvent parler en public, mais comme le lieu privilégié de ceux qui ont quelque chose à faire.

Nous n'aurons pas d'ateliers d'expression, de création. L'animation d'ateliers c'est : cuisine, couture, car il y a une maman qui ne sait rien faire d'autre que coudre. Même si on doit donner l'idée au départ, c'est très important au niveau de l'ouverture.

Si nous voulons avoir un dialogue avec les parents, il nous faut travailler avec eux au Centre Social, faire tout bêtement de la photo, du travail du cuir ou de la couture. A ces moments-là il y a d'autres contacts, d'autres réseaux, c'est-à-dire plus seulement comme le maître de leur gosse, mais comme un adulte au même titre qu'eux.»

L'équipe pédagogique a besoin de l'adhésion des parents, de l'implication des parents.

L'ouverture ne doit pas se faire uniquement sur les parents, mais vers tous les milieux : adultes, adolescents, travailleurs. Ce qui conduit à l'EQUIPE EDUCATIVE.