

Comment accompagner la démarche collective et collaborative?

Exemples

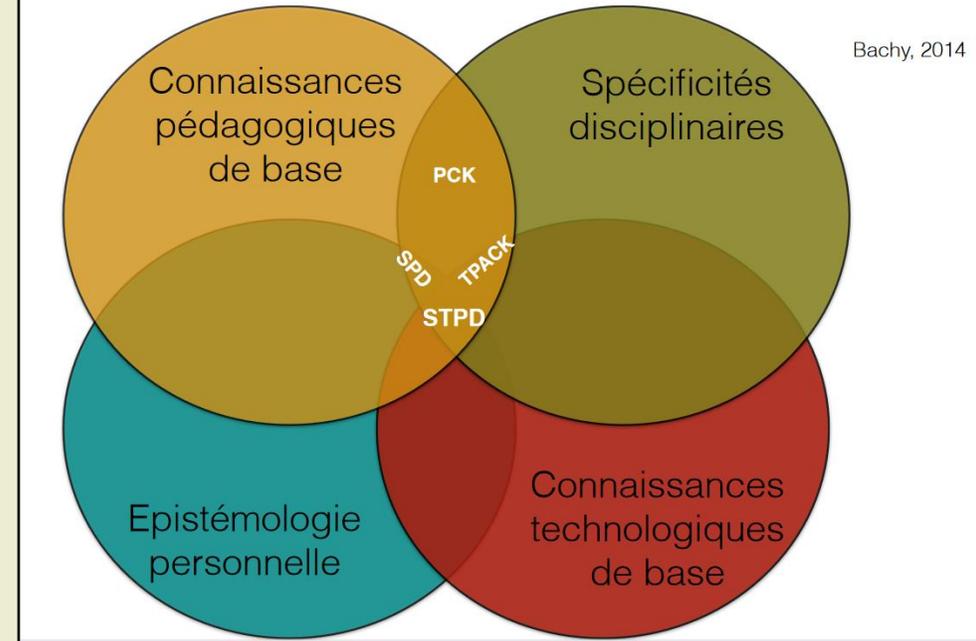
Geneviève Halleux

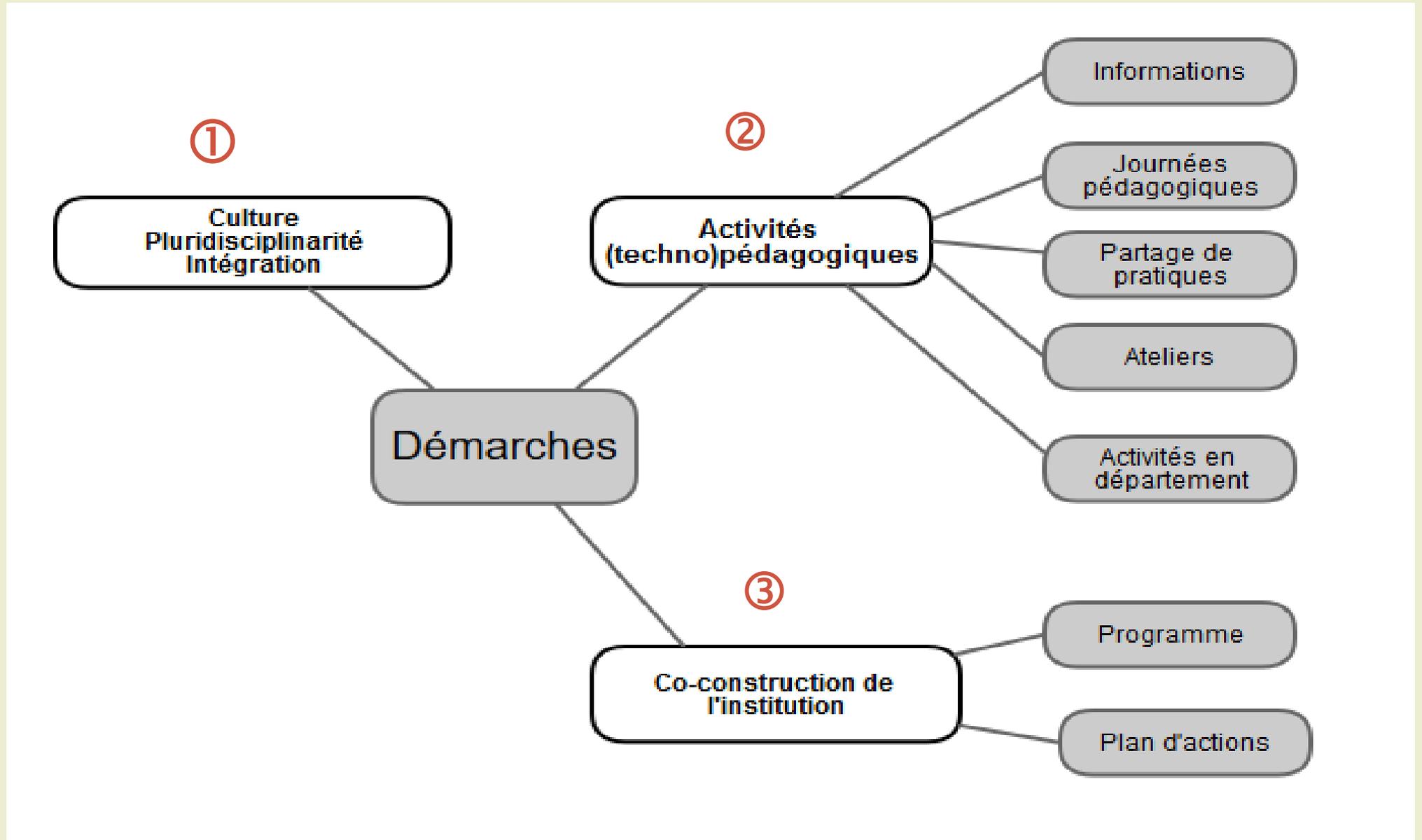
CAP-VINCI

UADP-Unité d'Accompagnement et de Développement Pédagogique

Plan

- I. Démarches
- II. Questionnements
- III. Conclusions et perspectives





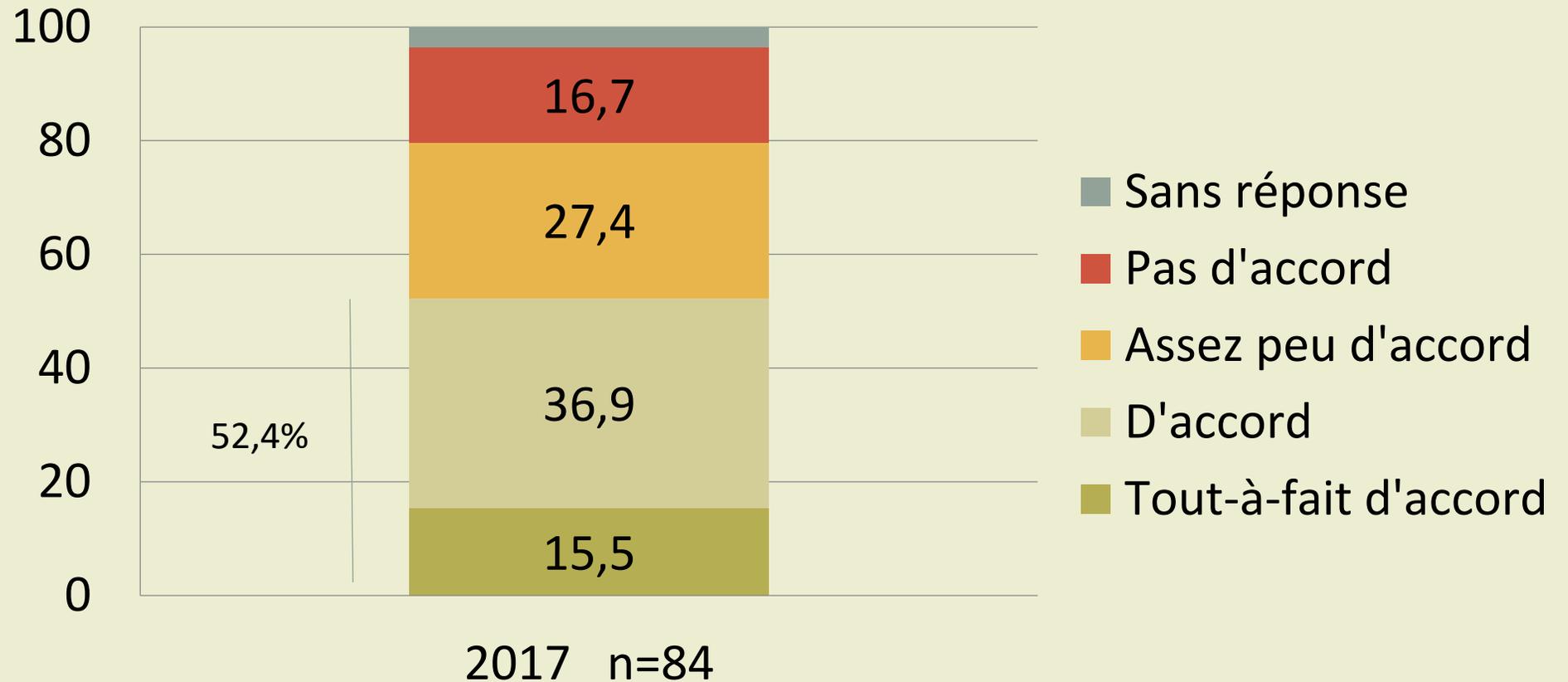


Défi

L'enseignant dans sa discipline, dans son métier, dans son département

Je suis plus investie dans un travail d'équipe qu'auparavant

%



« *Je n'ai pas attendu cette réforme pour travailler en équipe même si je vois que cela oblige certains à ouvrir des portes* »

« *Mon investissement dans un travail d'équipe **dépend fortement de l'UE** ou de l'AA [activité d'apprentissage].* »



5. *Après avoir pris connaissance du décret paysage,*

- A. J'ai affiché la photo de Marcourt sur mon frigidaire et j'ai appelé mon mari « Jean-Claude » dans un moment d'intimité...
- B. J'arrête les cours et me présente au poste de Directeur-Président
- C. Je quitte l'enseignement, je crée un groupe de musiciens péruviens et je fais la manche dans les centres commerciaux du BW
- D. Je remercie le ciel pour cette réforme enfin construite par des pédagogues
- E. Je ne sais plus où j'en suis et je vais demander conseil à l'UADP

Connaître le cadre
Parler un langage
commun



Examen d'Anatomie (POD11-2200)

- A la fin des 4 prestations, vous êtes invités à retranscrire vos 4 notes sur le papier de couleur correspondant...

< 6
/20

6 - 9,5
/20

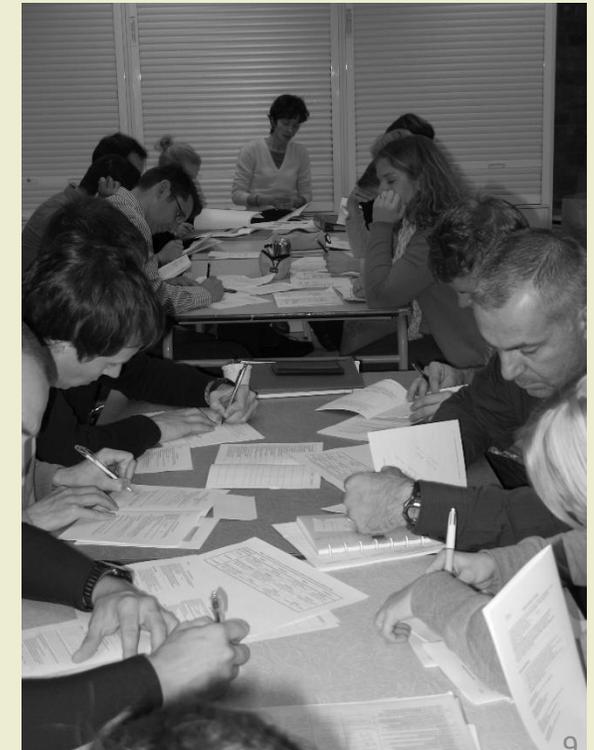
10 - 11,5
/20

12 - 13,5
/20

14 et +
/20

Jeux de rôles

Exercices





Comment évaluer de façon équitable des stages malgré la diversité des lieux, des maîtres de stage ?

Solutions proposées

Vers les maîtres de stage

- Créer une description de fonction
- **Mettre en place, offrir une formation des maîtres de stage.** Voir l'expérience du Canada.
 - o Formation initiale
 - o Formation continue
 - o Formation spécifique au département
- Renforcer les compétences des équipes.
- Rémunérer les maîtres de stage.
- Privilégier les rencontres école/terrain:
 - o S'approprier le référentiel de compétences
 - o Renforcer la communication entre les lieux de stage et l'école
 - o Systématiser une visite avec le professionnel hors cadre superviseur-étudiant (sans étudiants) pour prendre le temps de lui expliquer les trucs et astuces d'un accompagnement formatif et comment fonctionne une grille d'évaluations par compétences.

Conseil collégial



« L'idée de se former "entre nous" est porteuse et stimulante. »





Barcamp





☐ **Lunchcamp TIC**

Découverte office 365

Gestion des courriels, contacts, Onedrive
et partage de documents

Mardi 24 mars

Site Parnasse local 0.26

☐ **Lunchcamp Méthodes pédagogiques**

Classes inversées

Anatomie/physique

Mardi 31 mars

Site Parnasse, local 0.5



☐ **Lunchcamp Evaluation**

Découverte des QCM

Jeudi 23 avril

Site Parnasse, local 0.5

☐ **Lunchcamp Méthodes pédagogiques**

Gestion des grands groupes

Mardi 28 avril

Site ISEI, auditoire 104

☐ **Lunchcamp Méthodes pédagogiques**

Situations d'intégration

Jeudi 21 mai

Site Parnasse, local 1.18

Journées de formation

Lunchcamps



Atelier prises en mains de la nouvelle plateforme d'e-learning



Atelier méthodologique



Ateliers par niveaux





MOOC



Moc Se former pour enseigner dans le supérieur

Dialogue synchrone



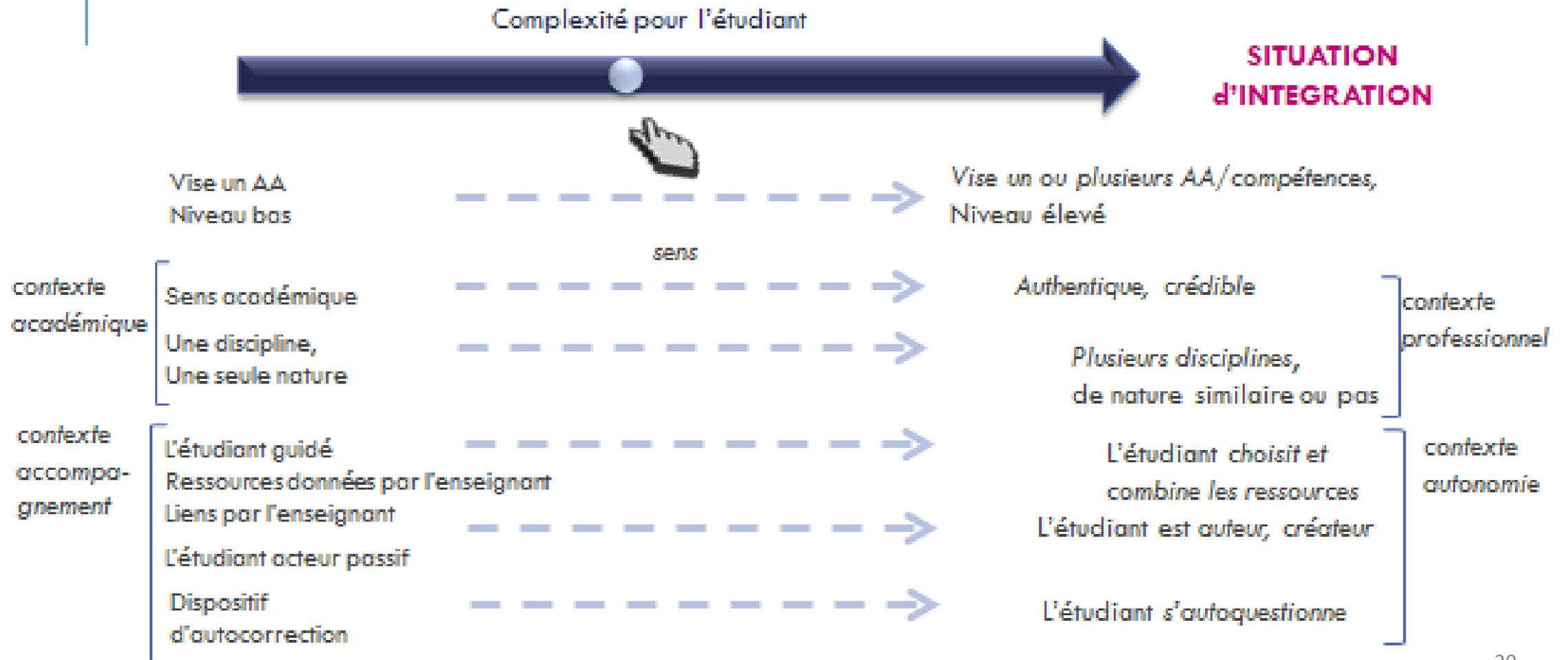
Labset de ULg



LE CURSEUR DE L'INTÉGRATION

CARACTÉRISTIQUES D'UNE SITUATION D'INTÉGRATION

UADP, 2015, ADAPTÉ DE LEMENU, HEINEN ET AL., 2015, P.99 UADP@VINCI.BE



Fiche UE
(PLAN D'UE)
AAS
EVALUATION



The screenshot shows a user interface for a course page. On the left is a vertical navigation menu with the following items: K1100, Participants, Badges, Compétences, Notes, Tableau de bord, Accueil du site, Calendrier, Fichiers personnels, and Mes cours. The main content area has a header 'K1100 Approche du milieu professionnel' with a breadcrumb trail 'Tableau de bord / Mes cours / K1100'. Below the header is a section titled 'Infos générales UE' containing four links with icons: 'Fiche UE' (document icon), 'Annonces UE' (speech bubble icon), 'Accès rapides' (document icon), and 'Forum questions reponses UE' (speech bubble icon).

Renforcer la vision collective du programme
(SYLVESTRE, BERTHIAUME 2013)



Il existe plusieurs fins possibles, plusieurs chemins possibles entre l'état présent et l'état futur du système. Il existe aussi plusieurs manières de raconter l'histoire : vous pouvez en particulier :

- > partir du début (et avancer pas à pas dans l'histoire, pour voir où elle vous mènera, parfois retracer vos pas pour bifurquer dans une autre direction...),
- > ou bien partir de la fin (d'un état final qui vous semble souhaitable, pour imaginer la succession de décisions et d'actions qui le rendront possible en partant d'aujourd'hui).

Le jeu de la transition (2015)

3 conférences

➔ Activité de co-design sur l'école de demain

Groupe REPIT (réflexion d'enseignants Parnasse ISEI sur le terrain)

Réflexion dans le cadre du projet Osons

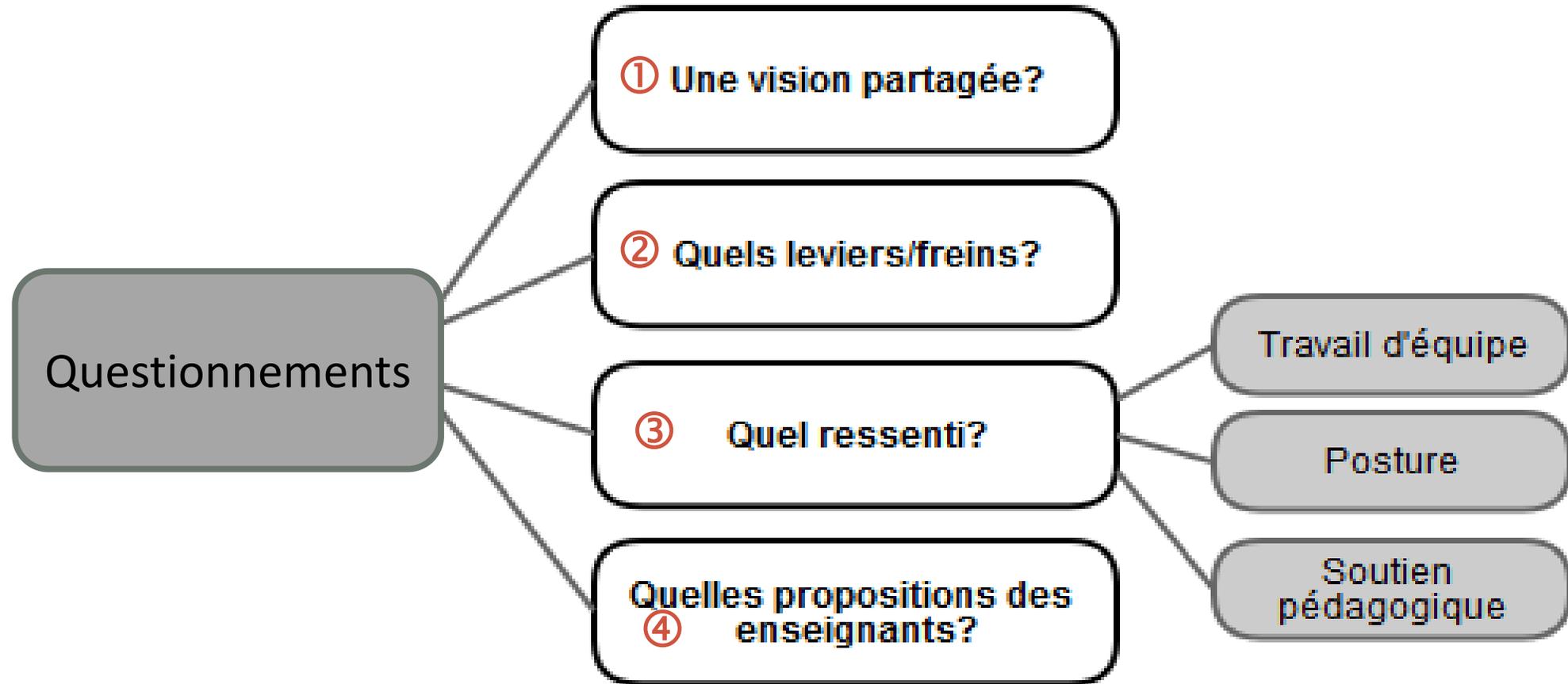
Synthèse des propositions

Les propositions décrites ci-dessous ressortent des discussions entre les membres du groupe REPIT. Chaque proposition est assortie de modalités pratiques d'application. Les propositions sont également classées dans un ordre de priorité décroissante.

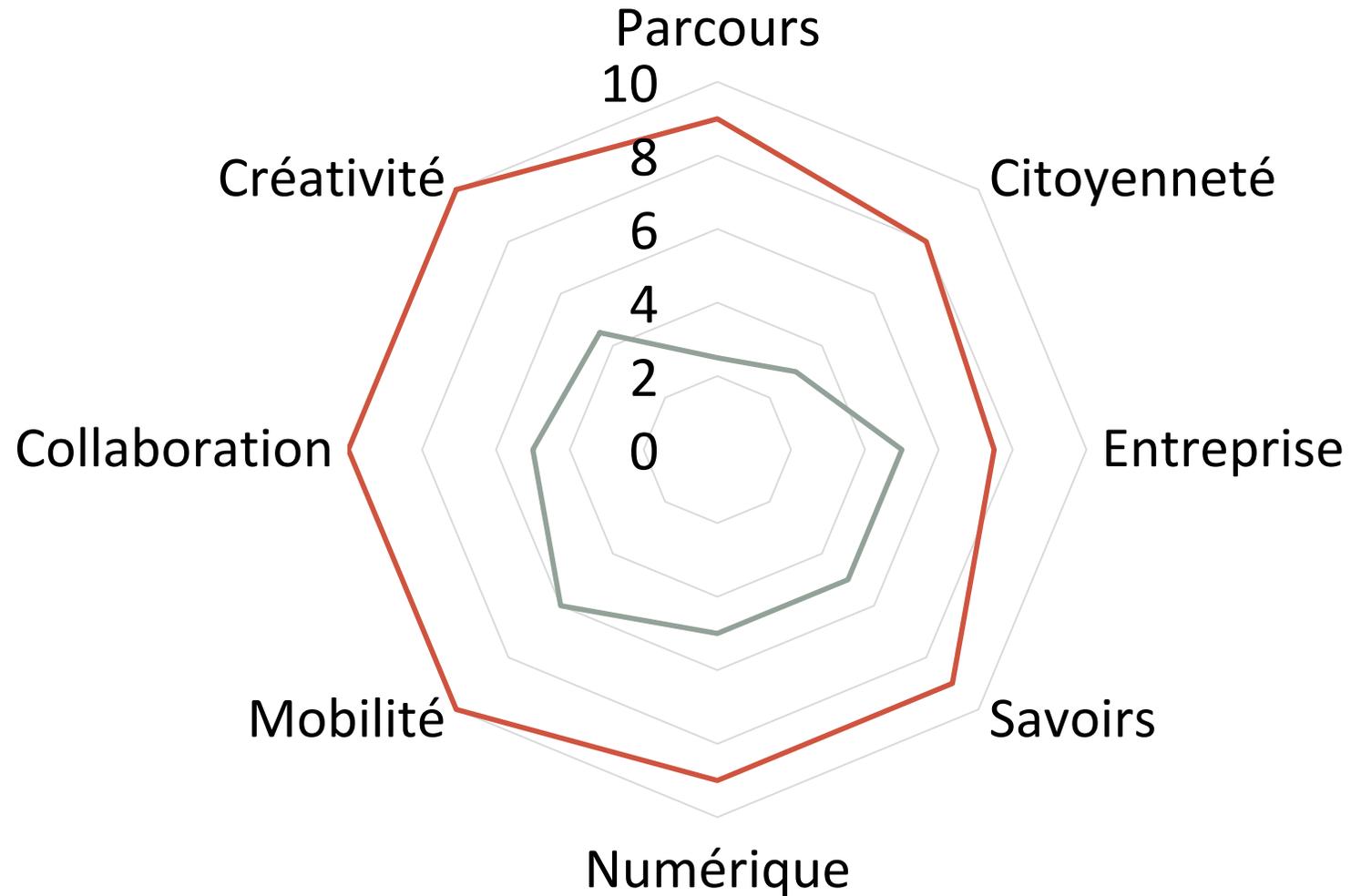
Le groupe REPIT s'identifie clairement comme un groupe d'enseignants confrontés quotidiennement à des interactions pédagogiques avec les étudiants. C'est CE point de vue spécifique qui est privilégié dans les priorités dégagées.

Questions 6-10





Quel modèle d'école pour le futur ? n=125



Sélection de 3 modèles **par équipe**

Facteurs EXTERNES, INTERNES et OPPORTUNITES

Génération "quoi"

	Leviers	Freins
Manq		
Evolution de		
Emergence de nouvelles métho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Génération « Quoi » 2. Evolution des métiers 3. Nouvelles pédagogies, nouveaux espaces d'apprentissage 4. Disparition des années et des groupes classes 5. Numérique à distance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manques d'espace temps pour se former et créer 2. Charge de travail des enseignants et des étudiants 3. Multiplication des missions
Enseignement fondé sur une p		
Di		
Multiplication des i		
Développement des connaiss		
Soci		
Développement de la formation o		
Contenus tournés vers les beso		
Autre : libre choix à		
Taille et réalités des départem		
Missions de l'enseignement supé		
Evaluation des enseignem		
Intégration dans un réseau		
Manque de définition commune de l'autonomie		
Rigidité des parcours		

s externes
s internes
unités

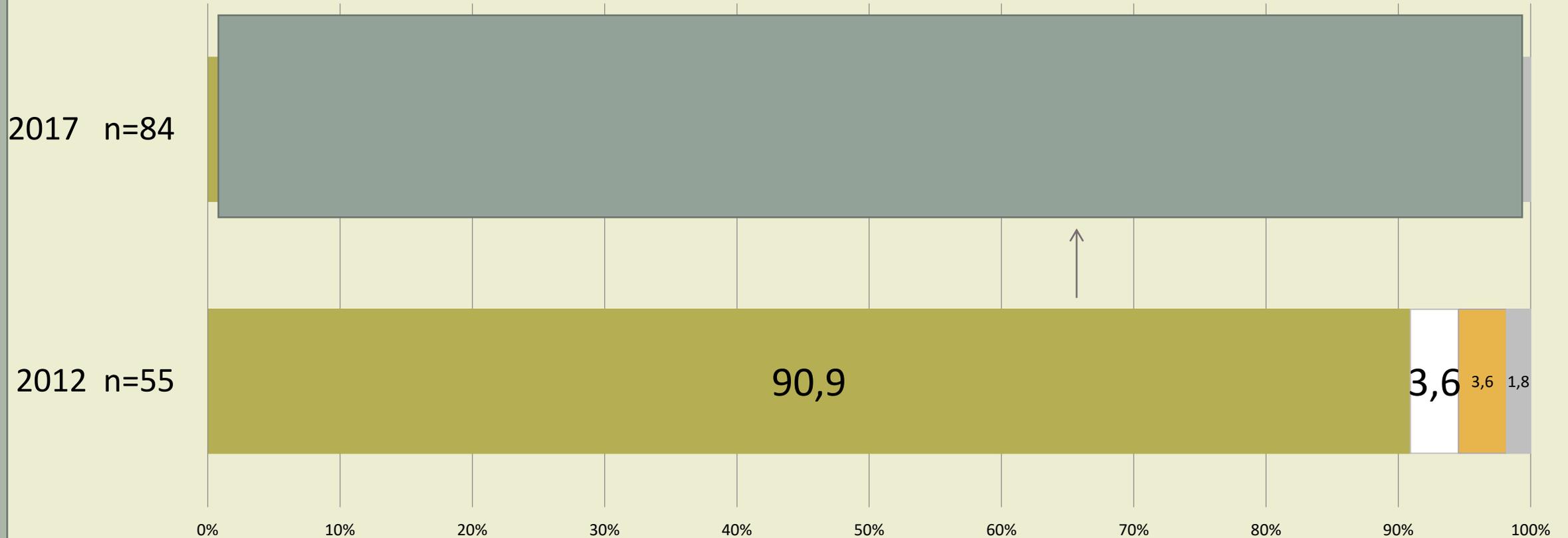
« qui incitent le plus au
es enseignants

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Ma posture aujourd'hui par rapport à la réforme de l'enseignement vécue au Parnasse-ISEI

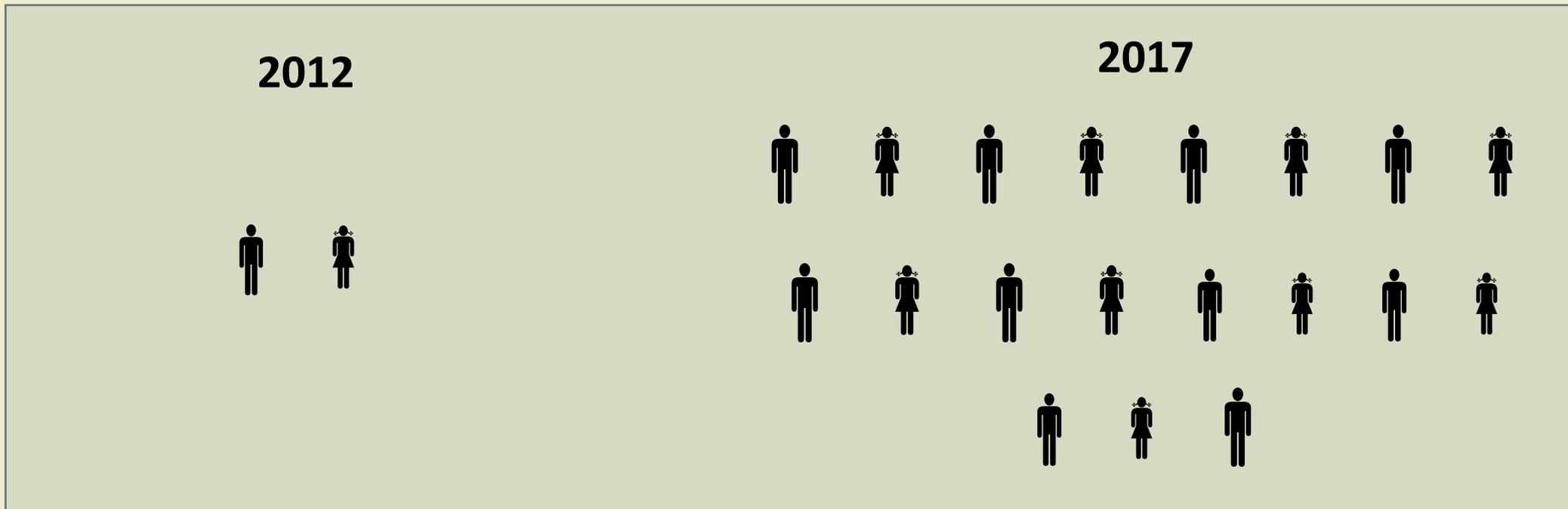
%



- Je m'engage dans le changement à mon rythme
- Je me sens trop investi(e), je m'épuise
- Je me tiens à l'écart de cette réforme
- Je refuse cette réforme
- Sans réponse



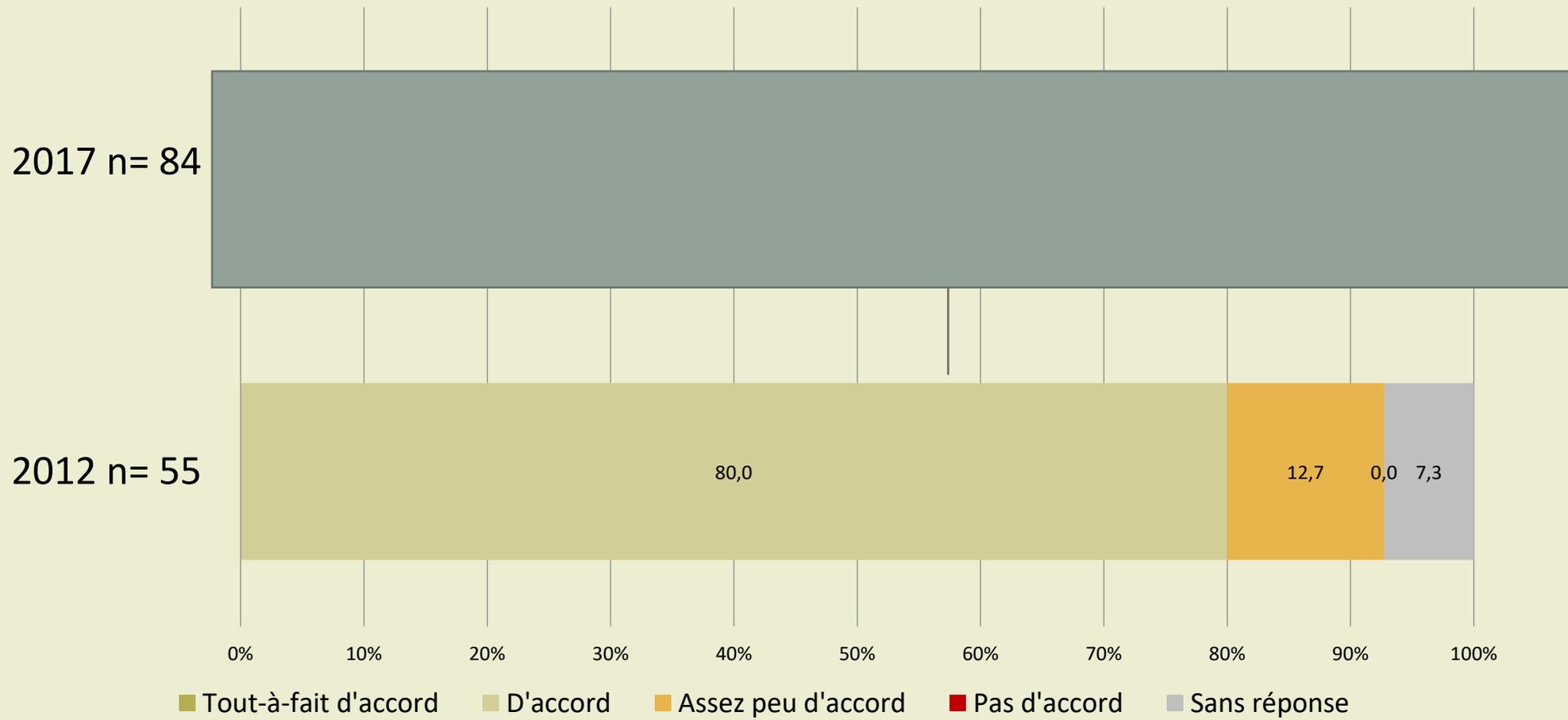
Je me sens trop investi(e), je m'épuise



- « Je constate par contre que de nombreuses collègues semblent avoir souffert physiquement et psychologiquement (indicateurs: congés maladie longue durée, burn-out, dépression, stress chronique, comportement d'agressivité de certains professeurs vis à vis des étudiants, ...) par cette réforme qui en a **secoué** plus d'un. »
- « Ce qui est compliqué - voire même épuisant - c'est le fait de voir certains collègues aller à contre-courant, ne pas jouer le jeu... »
- « Je me sentais plus investie il y a qq années avec de plus petites équipes »



Je sens que le travail pédagogique est soutenu dans l'institution



2012 D'accord Assez peu d'accord Pas d'accord Sans réponse



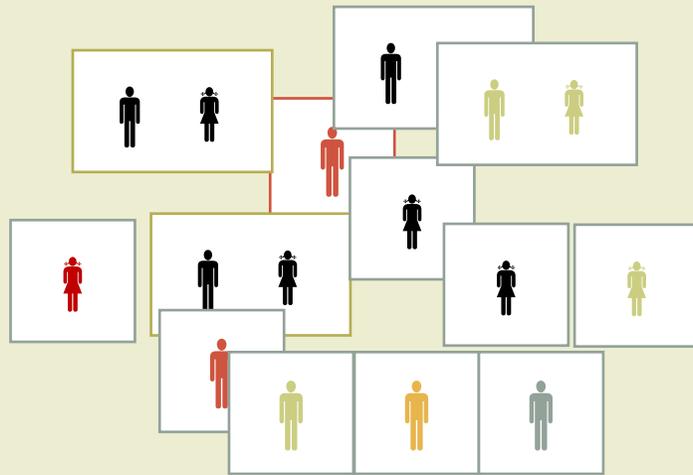
- « Travail pédagogique soutenu oui mais pas nécessairement **reconnu...** »
- « Manque d'espaces **temps**/lieux informels pour échanger autour de nos pratiques pédagogiques »
- J'estime que le travail pédagogique n'est pas soutenu dans l'institution car il n'y a pas de réelles modifications et d'**aménagement horaires** pour faire vivre le travail pédagogique comme il devrait.
- Le temps de travail octroyé aux enseignants pour s'adapter aux évolutions demandées / souhaitées / exigées était inexistant par rapport au **temps réellement presté** afin d'atteindre les différents objectifs visés.

Solutions proposées par les enseignants lors d'un conseil collégial en 2016

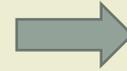
<p>QUOI?</p>	<p>Journée pédagogique formative et plus réflexive Communautés autour d'un thème Retour des congrès des collègues Coachs pédagogiques</p>
<p>COMMENT?</p>	<p>Dans les heures de prestations Dans les plages horaires disponibles Calendrier précis Thème spécifique sur plusieurs mois: continuité et appropriation Suivi pour les outils Bulle d'oxygène (pas toute une journée)</p>
<p>QUELLES CARACTERISTIQUES?</p>	<p>Partir des besoins Paliers, Individualisé Adapté à chaque public (MFP, enseignant, professionnel) Département/domaine Ludique Interne/externe Valorisé dans l'évaluation des enseignants</p>

III. Conclusions et perspectives

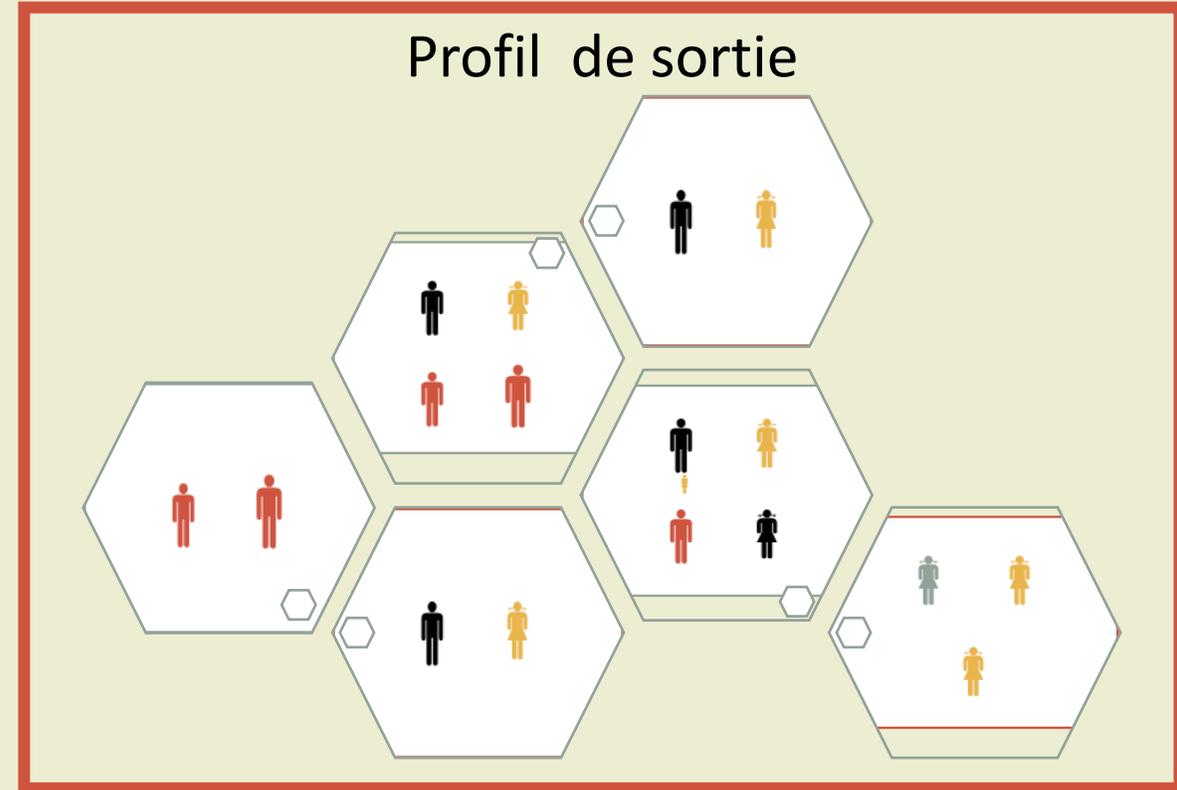
Profil de sortie



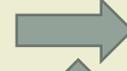
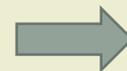
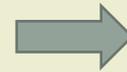
cadre souple et implicite
travail d'équipe
projet personnel



Profil de sortie



cadre structuré-explicite-transparent-cohérent
travail collaboratif
projet collectif

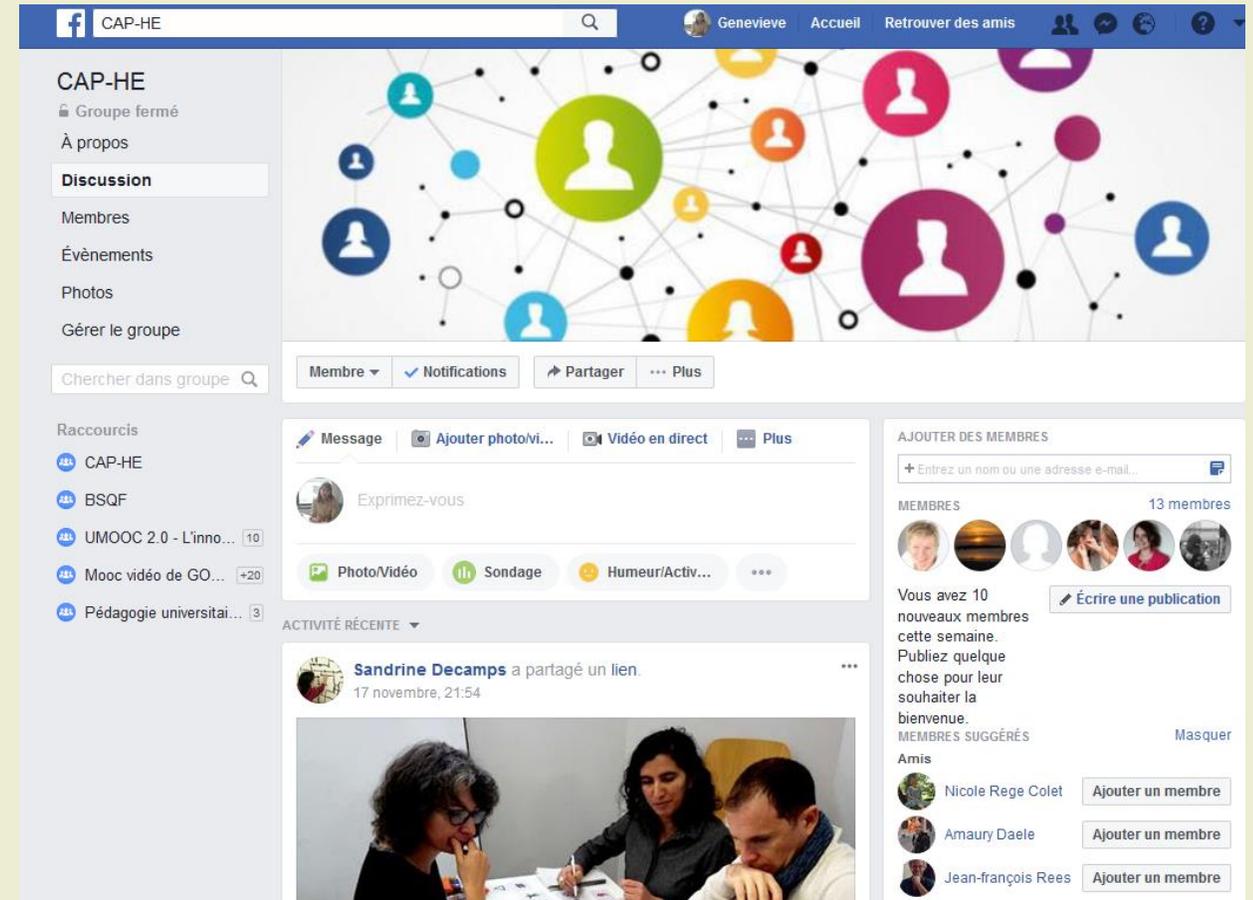


MOTIVATEURS
(DAELE, SYLVESTRE, 2016)

Comment accompagner la démarche collective et collaborative?

Structurer la formation/accompagnement pédagogique (adapté de POUMAY, 2016)

1. Définir les visées institutionnelles + **le cadre**
2. Se documenter/se former → Réseau CAP-HE.be
3. S'assurer de répondre bien aux besoins des enseignants et de l'institution



Forte influence des contextes

Comment accompagner la démarche collective et collaborative?

Qualités des dispositifs

- Flexibilité
- Pluridisciplinaire
- et domaine/métier

Prometteur: communautés de pratique (WENGER 2002, DAELE 2015)

« Le passage du paradigme de l'enseignement au paradigme de l'apprentissage ne constitue pas seulement un défi pour les enseignants universitaires, il s'avère aussi un défi très important pour **les étudiants** »

LISON, JUTRAS, 2014

- BÉDARD, D. & BÉCHARD, J.-P. (2009). *Innover dans l'enseignement supérieur*. Paris : PUF.
- DESJARDINS, J., ALTET, M., ÉTIENNE, R., PAQUAY, L. & PERRENOUD, P. (2010), *La formation des enseignants: entre recherche de cohérence et refus de la pensée unique*. Bruxelles : De Boeck Université.
- DAELE, A. & DUMMONT, A. (2015). *Les communautés de pratique d'enseignants: quelle organisation, quels bénéfices?* In N. REGE-COLET & D. BERTHIAUME, *La pédagogie de l'enseignement supérieur: repères théoriques et applications pratiques. Tome 2. Se développer au titre d'enseignants*. Berne: Peter Lang.
- LISON, C., JUTRAS, F. (2014). *Innover à l'université: penser les situations d'enseignement pour soutenir l'apprentissage*. Ripes. 30-1. Varia.
- POUMAY, M., (2016). *Construire un programme de formation pédagogique pour les enseignants*. In DAELE, A., SYLVESTRE, E. *Comment développer le conseil pédagogique dans l'enseignement supérieur?* (pp111-131). Paris: De Boeck Supérieur.
- PROCHASKA J.O, DICLEMENTE C.C, (1999), *Le cycle du changement*, *Am Psychologist*, 47 :1102
- SYLVESTRE, E. & BERTHIAUME, D. (2016). *Comment organiser un enseignement dans le cadre d'une approche programme*. In D., BERTHIAUME & N., REGE COLET, *La pédagogie de l'enseignement supérieur: repères théoriques et applications pratiques. Tome 1. Enseigner au supérieur*. Berne: Peter Lang.