

AIPU 2018

COTONOU

accueil du 21 au 24 Mai 2018, le

30ème Congrès de l'Association Internationale de
Pédagogie Universitaire (AIPU)

Enseignement supérieur et professionnalisation

Marianne Poumay
Professeure
ULiège

- Les souhaits de l'UNESCO (1998)
- Professionnalisation des enseignants
- ... et des étudiants... sans verser dans l'utilitarisme !
- Faire d'une pierre deux coups : focus sur les approches par compétences
- Conclusion – réflexions

Résumé de la Déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur (UNESCO, 1998)

« 8. Une politique résolue de perfectionnement du personnel s'impose dans les établissements d'enseignement supérieur. Concernant les enseignants, des directives claires devraient être énoncées pour **les inciter à mettre à jour et à améliorer leurs compétences, à innover en permanence au niveau des programmes et des méthodes d'enseignement et d'apprentissage**, avec un statut professionnel et financier approprié propre à garantir l'excellence de la recherche et de l'enseignement (...). »

Comment s'y prennent les institutions ?

(extraits de Poumay (chap 6), in Daele et Sylvestre, 2016)

- **L'obligation de formation pour les jeunes enseignants** en contexte universitaire est de plus en plus répandue en Europe. Elle est absolue en Norvège, elle fait quasi l'unanimité en Angleterre et constitue une norme dans beaucoup d'institutions européennes, même si cette obligation de formation, assortie d'une perspective de stabilisation dans la carrière, **cache des réalités bien différentes d'une institution à l'autre**.
 - Steinert et al. (2006, p. 522) suggèrent une obligation de formation, ceci pour deux motifs essentiels : non seulement il se pourrait que cette obligation constitue la seule voie pour préparer chaque enseignant à une pratique efficace, mais aussi et surtout baser le développement professionnel des enseignants sur le seul volontariat **questionne quant à la culture institutionnelle** et les valeurs, tant explicites qu'implicites, qu'elle place dans l'enseignement et l'apprentissage.
 - il n'est **pas démontré** que la création d'un catalogue de formations et une politique institutionnelle de soutien à ces formations déclenchent à eux seuls des **changements massifs et durables** dans les pratiques pédagogiques des enseignants.
-
- Steinert et al. (2006), à travers une analyse de 53 recherches portant sur l'efficacité d'initiatives de développement professionnel d'enseignants, concluent que ces activités non seulement sont hautement **appréciées** des enseignants mais ont aussi déclenché chez ceux-ci de nouveaux apprentissages et un **changement de comportement** dans leurs propres classes.
 - (...) **faisceau d'actions** visant le développement professionnel des enseignants (...)

Professionalisation des étudiants

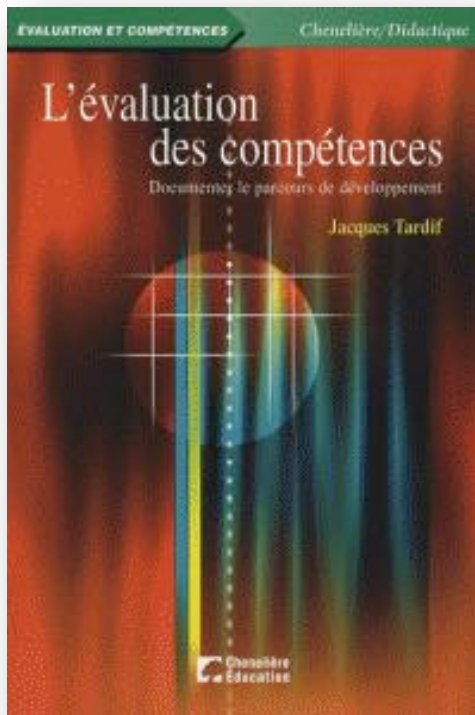
- Simple « adaptation » / « mise en conformité » ?
 - Monde changeant, défis sociaux à relever ! ► Créer de nouvelles solutions, résoudre des problèmes complexes.
 - L'accumulation de savoirs morts ne suffit pas... le simple entraînement à des savoir-faire non plus !
- la professionnalisation des étudiants est EXIGENTE !

Elle nécessite donc un dév. professionnel des enseignants !

A la rencontre de ces deux professionnalisation : les nouvelles « approches par compétences » dans le supérieur (APC)

Pourquoi ce courant « compétences » ?

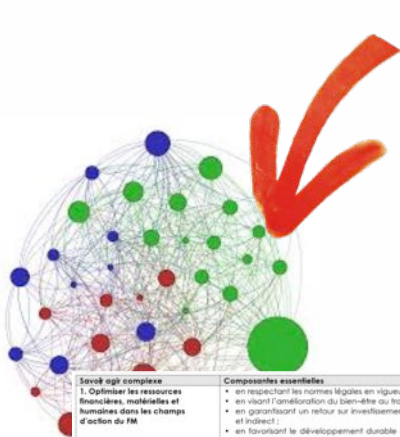
- (Re)mobilise les étudiants
- Evite l'approche "en silos" ► meilleure intégration des concepts, apprentissage en profondeur
- Travaille les situations complexes ► plaît aux employeurs
- Favorise l'insertion socio-professionnelle (portfolios, attitude des étudiants)
- En Belgique, correspond aux nouveaux prescrits



“Key Learning Outcomes”

« **Savoir-agir** », qui mobilise les savoirs, savoir-faire et attitudes professionnelles en situations complexes (ambitieux !)

Viser un « alignement constructif »



Savoir agir complexe	Composantes essentielles	Situations professionnelles possibles
1. Optimiser les ressources Resources, matérielles et humaines dans les champs d'action du FM	<ul style="list-style-type: none"> en respectant les normes légales en vigueur ; en visant l'optimisation du bien-être au travail ; en garantissant un retour sur investissement direct et indirect ; en favorisant le développement durable et de la responsabilité sociétale. 	<ul style="list-style-type: none"> Personnes et organisation (Services soft), Le : <ul style="list-style-type: none"> ○ Santé, sécurité et qualité ○ Qualité de l'accueil ○ TIC ○ Logistique ○ Autres services support (catering, etc.) Espaces et infrastructure (Service hard), Le : <ul style="list-style-type: none"> ○ Locaux ○ Postes de travail ○ Infrastructure technique ○ Nettoyage ○ Autres espaces et infrastructures
Niveaux de développement	Apprentissages critiques	
Bloc 1 Gestion d'un projet opérationnel (une tâche complexe dans un domaine particulier, court à moyen terme)	<ol style="list-style-type: none"> Analyser une situation, des besoins, l'existant Intégrer les besoins particuliers, les opportunités et la stratégie de l'entreprise Identifier les personnes-ressources Mobiliser les outils adéquats (logiciels de gestion, procédures d'entreprise, etc.) Mettre en œuvre un planning 	
Bloc 2 Gestion d'un projet stratégique en tenant compte de toutes les contraintes (une à plusieurs tâches complexes dans le multi-domaines, avec une plus grande imprévisibilité, moyen à long terme)	<ol style="list-style-type: none"> Développer une vision stratégique à long terme Mobiliser les personnes-ressources Préparer des nouveaux outils Contrôler l'efficacité des actions (y compris régulière) Prendre des décisions argumentées et justifiées par rapport aux besoins de l'entreprise 	



Réaliser une activité authentique

Pregent & al. (2009)

... c'est-à-dire une activité qui :

- est réaliste
- simule le contexte d'une situation de travail complexe (nécessite la prise en compte de nombreux paramètres présents dans le domaine du travail : règles éthiques, comportements humains, budget, etc.)
- demande aux étudiants d'accomplir une réalisation plutôt que de simplement dire, répéter ou reproduire (favoriser une démarche personnelle, pas une réponse toute faite)

Exemple : compétence de Logopède

Christelle Maillart, ULG

Assumer la responsabilité de la prévention dans le domaine des troubles relevant du champ d'action du logopède

En transmettant une information claire et complète sur les facteurs de risques liés à certains troubles

En dépistant des troubles le plus précocement possible

Evaluer un patient au niveau logopédique

En l'abordant dans sa globalité

En tenant compte de la plainte initiale ainsi que des indications et prescriptions médicales

Traiter un patient présentant un trouble relevant du champ d'action du logopède

En tenant compte des facteurs personnels et des aspects environnementaux pouvant influencer la

En tenant compte de la comorbidité des troubles et de leur étiologie

Etablir une relation professionnelle

En créant et en maintenant une relation de confiance

En communiquant de manière adaptée

Développer l'expertise requise pour une pratique logopédique de qualité au service du patient et de la société

En s'inscrivant dans une démarche de formation continue et de développement de la profession

En faisant preuve d'une éthique professionnelle

Traiter un patient présentant un trouble relevant du champ d'action du logopède

En tenant compte des facteurs personnels et des aspects environnementaux pouvant influencer la prise en charge

En tenant compte de la comorbidité des troubles et de leur étiologie

Situations professionnelles

Réaliser une prise en charge logopédique individuelle ou en groupe

Réaliser une prise en charge logopédique directe ou indirecte

Domaines de ressources

Sciences médicales
 Sciences psychologiques
 Sciences humaines
 Démarche scientifique et pratique clinique
 Linguistique et psycholinguistique
 Sciences logopédiques
 Activités d'intégration professionnelle en situation

Niveaux de développement

NOVICE - BAC 2
 Reconnaître une démarche procédurale de prise en charge

INTERMEDIAIRE - BAC 3
 Se familiariser à une démarche procédurale de prise en charge

COMPETENT - M2
 Intégrer une dynamique de prise en charge

Apprentissages critiques

Identifier les étapes d'une procédure de prise en charge et les attitudes professionnelles mobilisées

Analyser les étapes d'une procédure de prise en charge et les attitudes professionnelles mobilisées

Etablir des objectifs

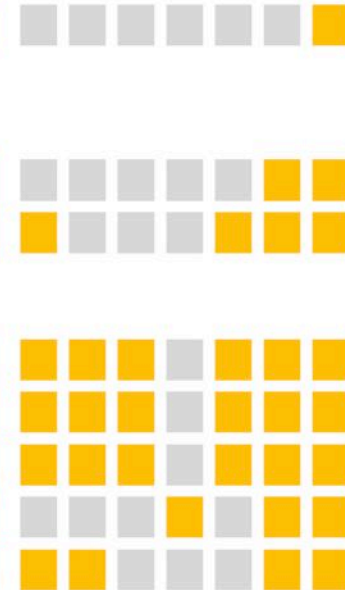
Prendre des décisions argumentées et justifiées par rapport à la prise en charge

Prioriser les objectifs

Ajuster les étapes de la prise en charge

Contrôler l'efficacité de la rééducation

S'intégrer dans une prise en charge multidisciplinaire





Annexe 2.1

Six étapes balisant
le développement d'un référentiel
de compétences : formalisation
et illustrations

(POUMAY & GEORGES, 2017)

ÉTAPE 1 : Mène à **définir les compétences** du programme (5 à

ÉTAPE 2 : Mène à **définir les composantes essentielles** à l'action,

ÉTAPE 3 : Mène à **définir les situations professionnelles** qui

ÉTAPE 4 : Mène à **définir les niveaux de développement** de la

ÉTAPE 5 : Mène à **définir les apprentissages critiques (AC)**, les

ÉTAPE 6 : Mène à **définir des ressources** (listes JAMAIS exhaustives !) ou domaines de ressources.

Question à se poser : Quels sont les savoirs, savoir-faire et attitudes professionnelles (même potentiellement isolés cette fois) qui seront utiles à la maîtrise des Apprentissages Critiques et au développement des compétences ?

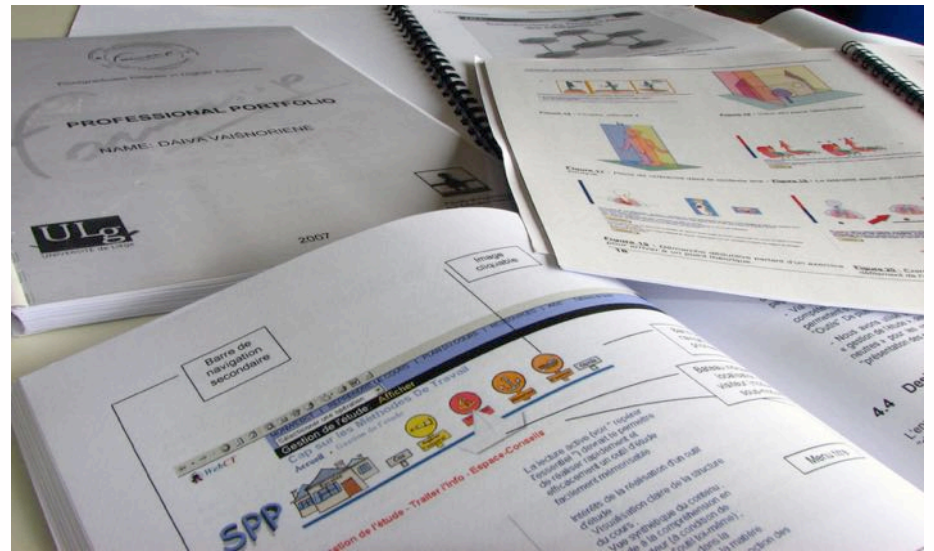
Forme lexicale : Substantifs.

Exemple : Chez les orthophonistes (ULg) – Connaissance des troubles

Les enseignants sont :
- Ensemble
- Accompagnés (dév. professionnel)

En
tions nu





KARUTA

OPEN SOURCE PORTFOLIO

Tableau de bord

Item	Validité	Authenticité	Étendue	Niveau d'
Les apprentissages critiques				
Je conçois et anime des situations d'apprentissage en profondeur	OK	OK		1 - J'ai re d'acprenti profession apprenant
Je développe l'auto-régulation des apprenants	OK	OK		1 - J'ai re d'acprenti profession apprenant
J'intègre un climat motivant et valorisant	OK	OK		1 - J'ai u motivatio
Je favorise le lien humain et la collaboration	OK	OK		2 - J'ai u pour inst ostions
La compétence				
Mettre en oeuvre en milieu associatif des formations	OK	OK	OK	2 - Je ti concept par les groupe

Mes traces - Concevoir une activité

Consignes complètes journée 1

JOURNEE 1 2016-17.pdf

Il y a dix journées et donc 10 séries de consignes que chaque participant reçoit après l'atelier. Cette version éteinte permet à ceux qui ont manqué la journée de se "rattraper". Elle contient également des avertissements supplémentaires et des approfondissements, certains points plus théoriques sont plus développés que ces consignes que ce que je ne classe à l'oral.

Annexe 1 jour 1

Annexe 2 jour 1

Annexe 1 J1 Trace.pdf

Annexe 2 J1 Koof's simple diary 1.pdf

Mes traces - Mettre en oeuvre

Mes traces - Evaluer

Mes réfreents théoriques

▼ **Mon auto-évaluation**

Je retourne et leur V2 pour le volet "mettre en oeuvre" et le volet "évaluation".

Authenticité des traces

OK

Tout mon analyse et mes explications sont à faire.

Degré de maîtrise de l'apprentissage critique

2 - Je fais en sorte que l'auto-régulation devienne naturelle chez mes apprenants

Là, tout mon texte expliquant en quoi, comment et pourquoi cet apprentissage-je avec ce cours-là est à faire. C'est paradoxal, car je mets en niveau deux alors que je réexplique juste RIEN. Ce qui me fait mettre ceci en niveau 2 est le fait que les étudiants d'I y a deux ans ont continué le travail en dehors du cours et ont fait une bible avec le contenu pour le présenter. Ce n'est pas le première fois que cela arrive, ce qui me confirme dans cette idée. Tout mon analyse et mes explications sont à faire.

Le feedback de votre accompagnateur

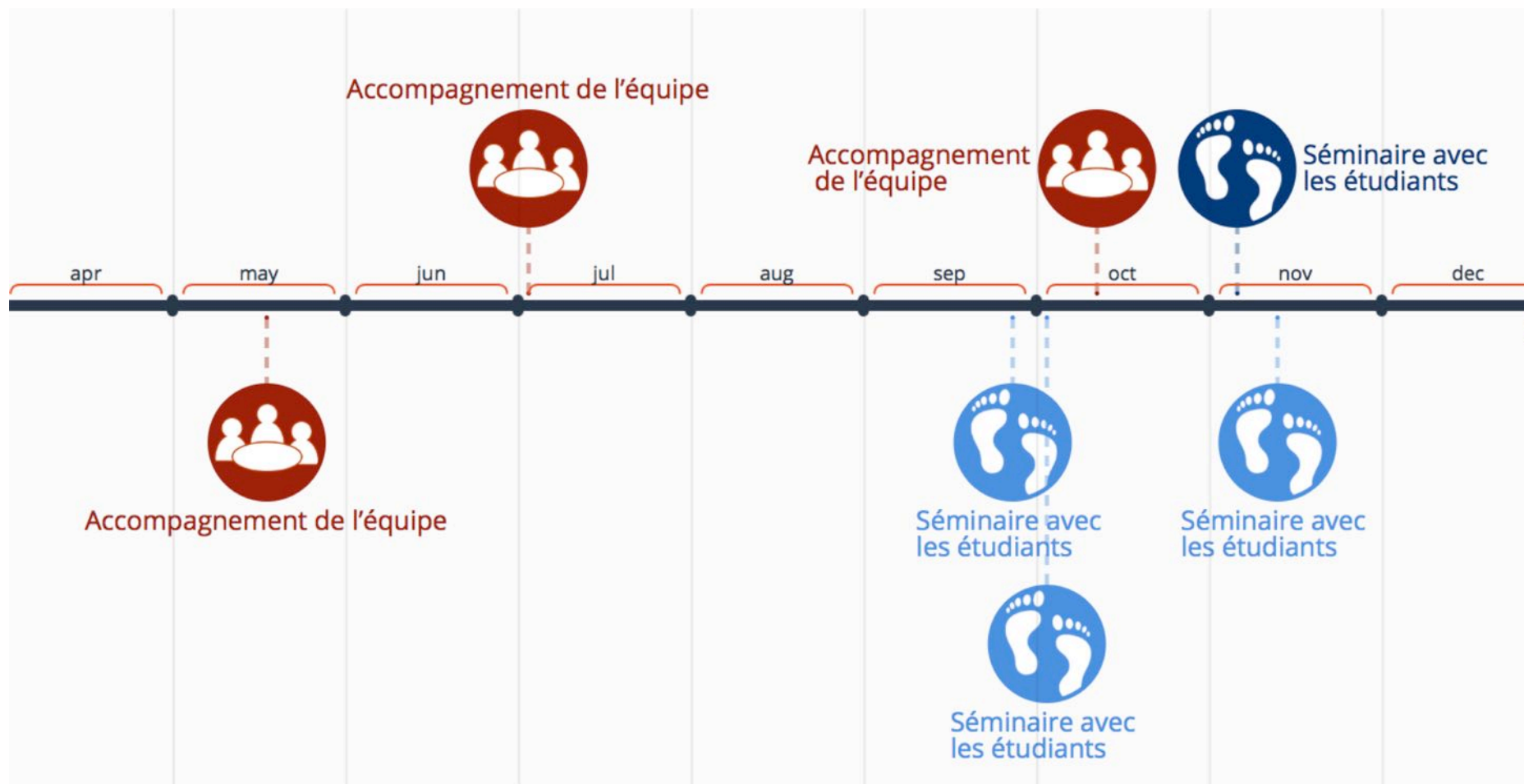
Les étudiants sont aussi accompagnés

- Le suivi formatif de l'étudiant est très important car sa tâche est complexe.
- Fournir des consignes précises : raisons, productions attendues, échéances, soutien organisé, rôles de chacun, critères d'évaluation.
- Permettre la consultation d'exemples (PAS modèles) de travaux et de traces.

Modalité possible : séminaires « traces »

Paris-Est, accompagnement de l'équipe ESIPE

Génie mécanique



- Le dév. professionnel continu est **INDISPENSABLE** si l'on vise la qualité de l'apprentissage des étudiants.
- Un catalogue de formation n'est pas suffisant pour assurer ce développement.
- Un faisceau d'actions doit converger, avec flexibilité.
- L'accompagnement de réformes est l'une des formes possibles
 - ▶ institutionnel / pérennité
 - ▶ impact sur tout un programme (nombreux E)
 - ▶ va à l'essentiel (efficacité sur apprentissage)

Professionnalisation possible et souhaitable... MAIS

- Nécessite une refonte des référentiels (savoir-AGIR)
- Correspond à une montée en exigence (~~utilitariste~~)
- Suppose de BANIR la logique de compensation
- Exige d'accompagner étroitement les étudiants
- Demande un accompagnement des enseignants

▶ **Double résultat**

▶ **Tout cela en vaut la peine... mais la recherche reste indispensable pour dégager les facteurs maximisants**

Références

- Georges, F., Ignelzi, A., Dupont, C., Jacquet, M. & Poumay, M. (2018). *Le portfolio, un outil pour soutenir et évaluer le développement des compétences* – Rapport d'accompagnement de quatre équipes de l'UPE. Liège, Belgique : LabSET.
- Maillart, C., Sadzot, A. & Grevesse, P. (2010). Elaboration d'un référentiel de compétences en logopédie/orthophonie. In A., Chiadli (Ed.), *Réformes et Changements Pédagogiques dans l'Enseignement Supérieur* (DVD). Rabat, Maroc.
- Naccache, N., Samson, L., & Jouquan, J. (2006). Le portfolio en éducation des sciences de la santé : un outil d'apprentissage, de développement professionnel et d'évaluation. *Pédagogie Médicale*, 7(2), 110-127.
- Poumay, M. Georges, F & Tardif, J (2017). *Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*. Bruxelles : De Boeck.
- Poumay, M. (2016). Construire un programme de formation pédagogique pour les enseignants. In A., Daele & E., Sylvestre (Eds.), *Comment développer le conseil pédagogique dans l'enseignement supérieur ?* (1re édition, pp. 111-131). Louvain-La-Neuve, Belgique: De Boeck.
- Prigent, R., Bernard, H., & Kozanitis, A. (2009). *Enseigner à l'université dans une approche-programme*. Montréal : Presses internationales Polytechnique.
- Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences : Documenter le parcours de développement*. Montréal, Canada : Chenelière Education.
- Tardif, J. (2012). *Devenir ostéopathe. Agir avec compétence*. Paris, France : SNESO.

AIPU 2018

COTONOU

accueil du 21 au 24 Mai 2018, le

30ème Congrès de l'Association Internationale de
Pédagogie Universitaire (AIPU)

Enseignement supérieur et professionnalisation

Marianne Poumay
Professeure
ULiège

aipu

*Merci !
... et place à la
discussion !*