

Psychologie-Logopédie-Éducation

Présentation de l'analyse transversale
par le comité d'évaluation continue

15 décembre 2022

Depuis la campagne de 2016...

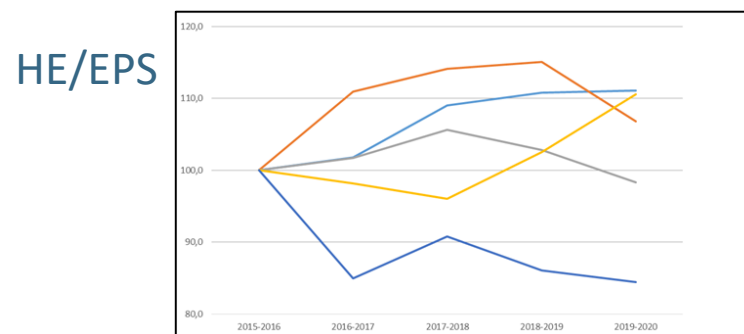
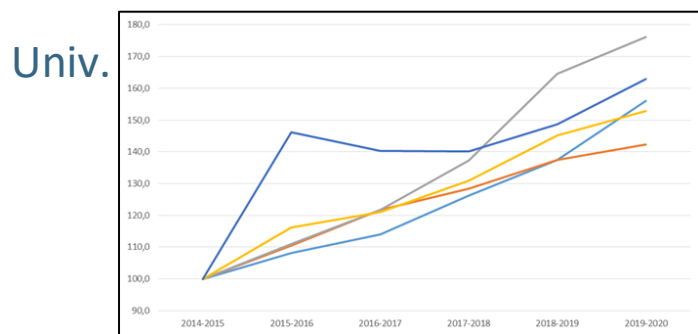
- Des recommandations diversement suivies
 - Les recommandations adressées aux acteurs des EES sont les plus nombreuses et globalement les mieux engagées (54/59 ; 35/59).
 - Celles adressées au pouvoir politique sont les moins nombreuses et les moins engagées (6/59).
- Une période perturbée par la crise sanitaire
 - Un effet perturbateur sur les priorités des équipes
 - Un révélateur de l'importance du numérique
 - Des établissements de promotion sociale fragilisés

Recommandation : Poursuivre les efforts engagés dans l'accompagnement de la transition numérique de l'enseignement supérieur.

Recommandation : Engager une réflexion sur les différences statutaires et d'obligation de service entre les enseignants d'EPS du niveau supérieur et leurs homologues en HE.

Des effectifs croissants

- Tendance générale



- Enjeux de la massification

- Impose une réponse sur le quantitatif
périodes - accompagnement des étudiants - personnels
- Choix de l'étudiant
numéris clausus - diplomation - insertion professionnelle

- Étudiants “non-résidents”

- Brassage culturel *versus* fuite des compétences

Autres Enjeux

- La réforme du décret paysage : réduction de l'échec, et soutenabilité financière
- Des filières qui s'adaptent ou subissent des contraintes :
 - Psychologues cliniciens
 - Logopèdes
 - Éducateurs spécialisés
 - La RFIE
- L'impasse du bac CCF

Bonne pratique : Certaines HE délivrent des bacheliers en Logopédie en co-organisant 30 ECTS avec une université voisine afin d'éviter une année passerelle entre le bachelier et le master.

Recommandation : Aux autorités de la FWB, se saisir d'urgence de cette problématique et joindre les CCF à l'arsenal des professionnels du champ de l'Aide à la jeunesse, offrant ainsi une chance réelle aux étudiants de voir des débouchés apparaître

Une préoccupation de la qualité qui se renforce depuis 2016

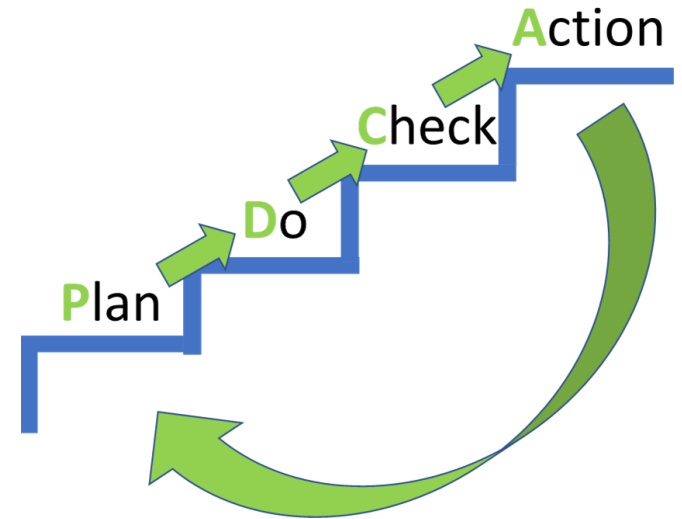
- Des moyens humains consacrés à la qualité (coordinateur qualité)
- Des plans d'actions (trop) ambitieux
- Des analyses SWOT
- L'amorce d'une gouvernance fondée sur une vision stratégique

Bonne Pratique :

- Certains EES se sont dotés d'un plan stratégique qui concrétise leurs ambitions et leurs valeurs.
- Certains plans stratégiques présentent des objectifs spécifiques qui répondent aux intérêts de toutes les parties prenantes (étudiants, enseignants, membres du personnel, mais aussi le monde professionnel élargi à la société civile).

Une préoccupation de la qualité qui se renforce depuis 2016...mais

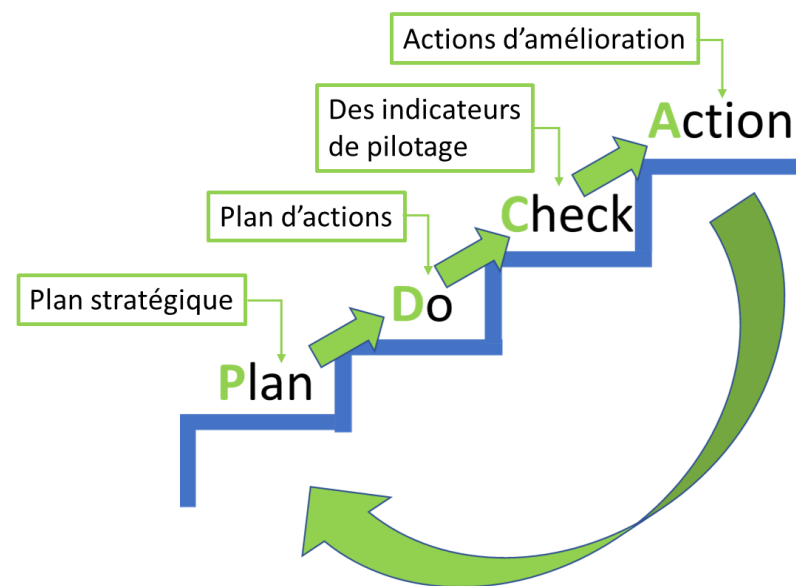
....des boucles d'amélioration (PDCA) qui accompagnent trop rarement le pilotage des formations



Il existe une forme de dissonance dans **les établissements** qui, **adoptent le formalisme de la démarche qualité sans véritablement percevoir le sens** de la démarche qualité et son utilité dans le pilotage de l'institution.

Une vision stratégique de la qualité encore peu opérationnelle

- Un plan stratégique fondé sur des valeurs partagées par les parties prenantes
- Un plan d'actions qui s'aligne sur les objectifs stratégiques et compatible avec les moyens de l'établissement (mode projet)
- Un tableau de bord qui synchronise les objectifs par rapport aux indicateurs de pilotage



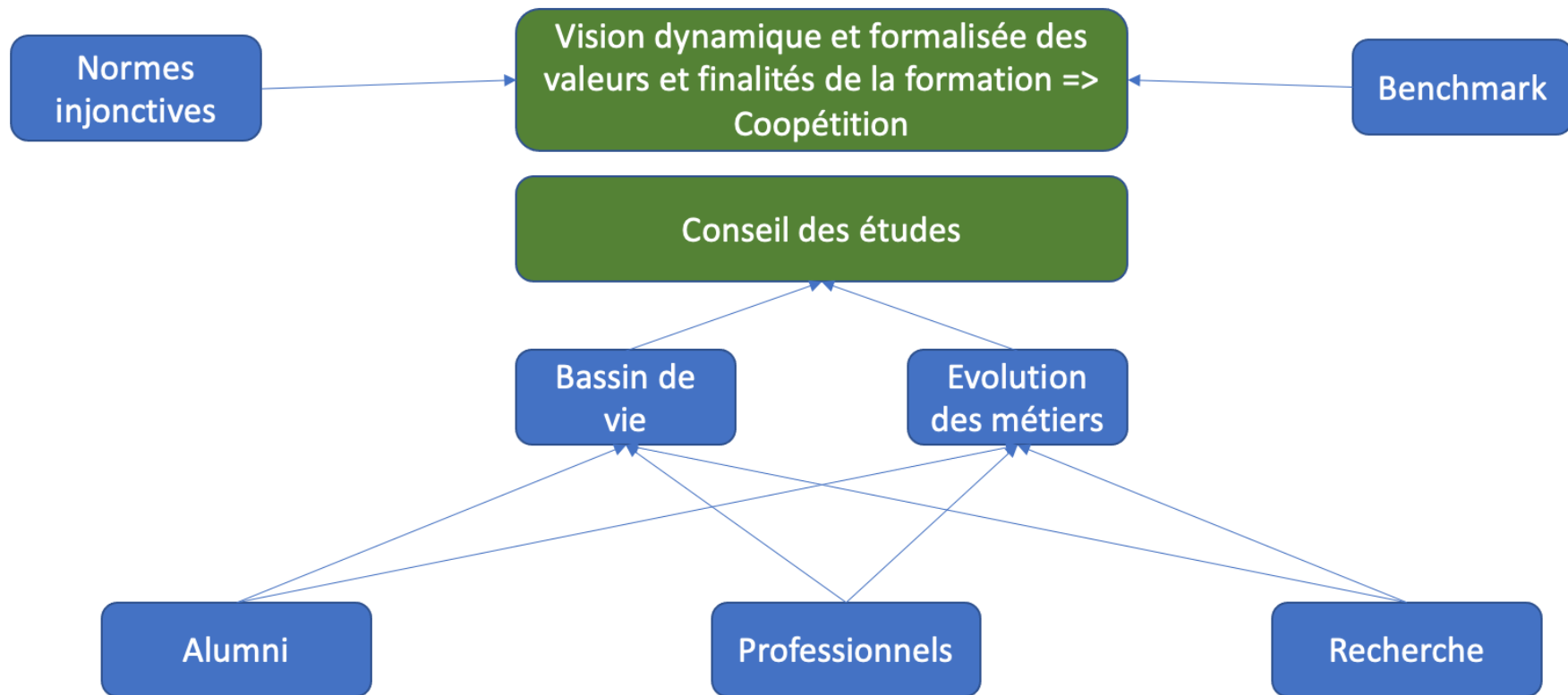
Recommandation : Adopter une gouvernance reposant explicitement sur un management stratégique qui valorise l'efficacité des plans d'actions ainsi que des résultats mesurables au service des grandes missions de l'établissement.

Les points d'attention pour l'émergence d'une véritable culture qualité dans nos établissements :

- Un soutien fort de la direction
- Une indépendance fonctionnelle du coordonnateur qualité (*statut de la fonction*)
- Des moyens humains à la hauteur de la charge (*des responsables qualité au niveau institutionnel et au niveau des formations*)
- L'implication de toutes les parties prenantes dans la gouvernance de la qualité (*// approche participative*)
- La levée des freins structurels (*autonomie suffisante des établissements conforme à leurs responsabilités premières en matière de qualité*)

Une culture qualité qui répond prioritairement aux besoins des parties prenantes, plutôt que de se conformer aux procédures

Des finalités dynamiques



Des finalités dynamiques

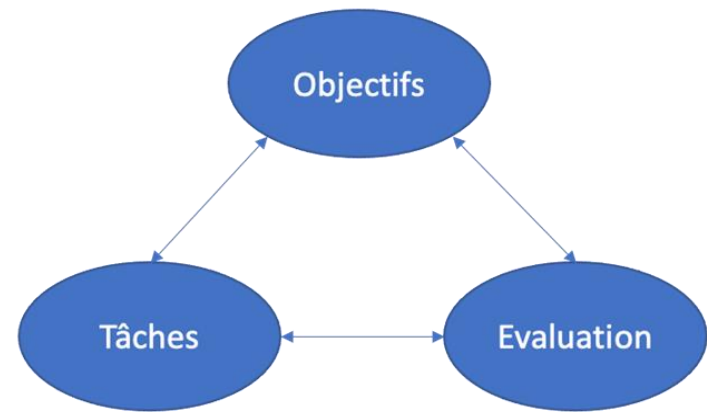
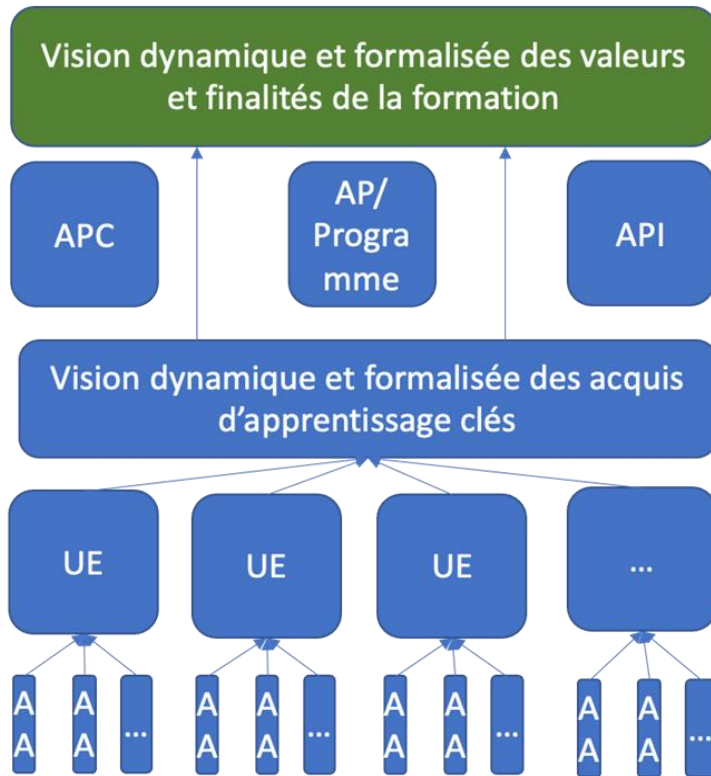
En complément :

Recommandation : Passer d'une logique concurrentielle à une forme de coopération dans la conception, l'animation et le développement de l'offre territoriale et sectorielle de formation.

Recommandation : Mener de manière ponctuelle des réunions de réflexion spécifique sur les finalités du programme à partir d'éléments objectifs (ex : alumni, recherche, milieu pro).

Recommandation : Mettre en œuvre et/ou renforcer une socialisation avec les travaux de recherche conduits dans le travail social afin notamment de problématiser des objets et des contenus en lien avec les récentes transformations du métier et ce, au profit de la pertinence de la formation.

Une structuration formelle à monitorer



Une structuration formelle à monitorer

En complément :

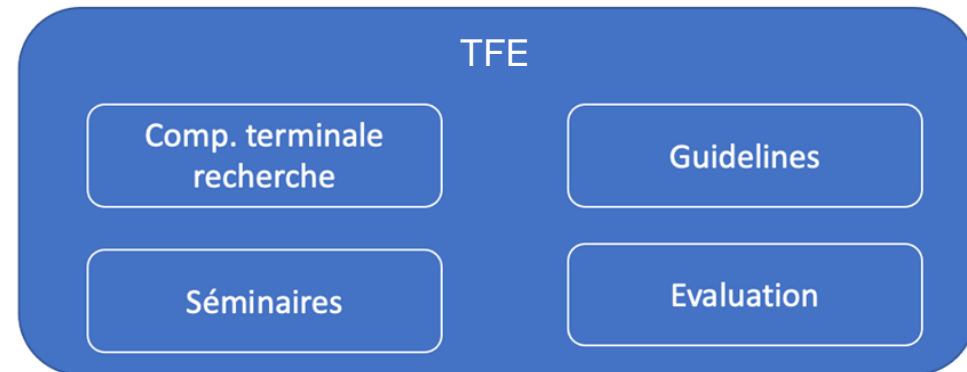
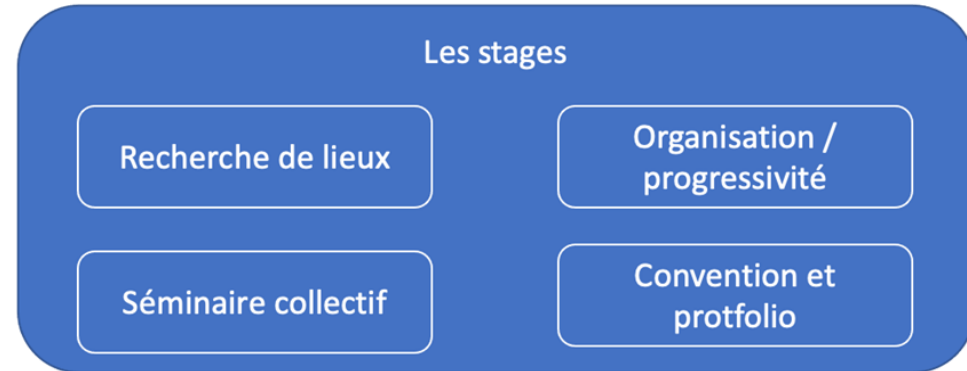
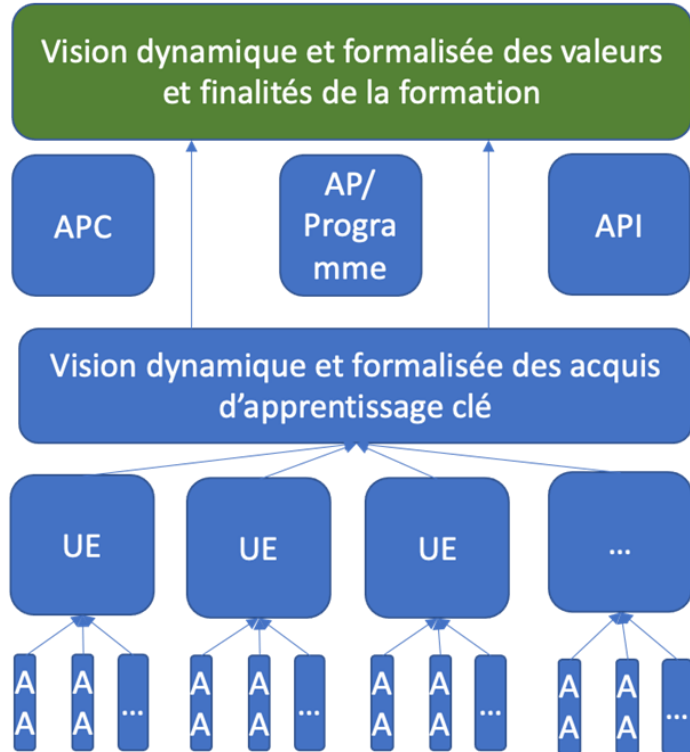
Recommandation : Formaliser l'alignement tant sur le fond que sur la forme et de manière intégrative la logique compétence avec l'approche-programme, les situations d'apprentissage et d'évaluation.

Recommandation : Mettre en place des évaluations de programme par les étudiants en années diplômantes et/ou chez les jeunes alumni.

Recommandation : Mettre en œuvre et/ou renforcer une socialisation avec les travaux de recherche conduits dans le travail social.

Recommandation : Consolider la relation avec les services d'appui pédagogique pour que l'individualisation des parcours, la personnalisation de la relation pédagogique et la modularisation de la formation soient effectives.

Des stages et TFE



Des stages et TFE

En complément :

Recommandation : Investiguer de nouvelles méthodes d'accompagnement collectif des stagiaires permettant le partage d'expérience entre étudiants et de faire remonter les difficultés rencontrées.

Recommandation : Tenir un cadastre actualisé des stages et proposer un portfolio d'apprentissage aux étudiants pour chacun des stages reprenant l'ensemble des compétences visées et présenté aux étudiants et maîtres de stage en amont du stage.

Déterminer une politique pour l'enseignement en ligne et le mettre en œuvre

- Une impulsion à l'usage des outils numériques
- Une opportunité d'investissement dans les équipements, mais aussi d'évolution des conceptions et pratiques pédagogiques

Obstacles : multiplication de plateformes et des outils, manque d'une politique à long terme ou de l'adhérence/mise en œuvre, les compétences numériques

Enjeux : l'évolution de l'enseignement, la transition numérique, le développement professionnel, la protection des données ...

Recommandation : Déterminer (avec une approche participative) une vision et politique en matière d'enseignement (en présence, à distance et hybride) s'appuyant sur les leçons tirées de la crise de Covid-19. Cela fournira un cadre clair pour la gestion des ressources informatiques et l'accompagnement des acteurs dans la mise en œuvre de cette politique.

Développer une stratégie pour une communication cohérente

- À cause de la crise COVID-19, la communication interne a reçu un *boost* (par exemple les réseaux sociaux)

Obstacles : manque de stratégie, manque de cohérence et d'adhérence, un excès de communication

Enjeux : l'accessibilité de l'information, la minimisation de la perte d'information, le charge de travail, la cohérence dans les programmes

Recommandation : Mettre en place une stratégie de communication bien établie au sein d'un établissement, partagée par l'ensemble de ses membres et communiquée aux étudiants.

Consolider le développement professionnel des enseignants

- Des initiatives variées existent pour répondre aux démarches individuelles
- Des facteurs externes ont par ailleurs forcé le développement de compétences numériques

Obstacles : manque de valorisation, initiative individuelle, en sus du cdc

Enjeux : l'évolution des pratiques pédagogiques, la transition numérique, l'augmentation des étudiants appellent à une montée en compétence

Recommandation : Mettre en place une politique de valorisation du développement professionnel des enseignants, (par ex : temps dédié à la formation dans le cahier des charges ou la possibilité de décharges). Elargissement du scope de valorisation.

Les Ressources Humaines au coeur du système qualité

- Manque de ressources humaines.
- Répartition des tâches peu formalisée.
- Heures de réunion peu valorisées.

Risques : impact sur l'encadrement (stages, TFE) et l'accompagnement en général, iniquité entre étudiants, désinvestissement des enseignants.

Enjeux : implication des enseignants dans les instances, les démarches qualité, développement d'une culture qualité. Cohérence des programmes et qualité de l'encadrement.

Recommandation : Pour pallier les situations où les occasions de rencontres et de coordinations entre enseignants sont limitées, mais aussi pour réduire l'iniquité, définir un cadre clair par exemple sur les méthodes pédagogiques, les modalités d'encadrement ou d'évaluation.

Merci de votre attention.
Avez-vous des questions ?

