

LEARN-NETT, un réseau pour la formation des enseignants. Une communauté de pratique ?

Communication : 04-0012

Communication présentée au XXVe Colloque de l'Association Internationale de Pédagogie Universitaire (AIPU). Le Défi de la qualité dans l'enseignement supérieur : vers un changement de paradigme, Montpellier, France : Association Internationale de Pédagogie Universitaire.

Bernadette Charlier, Amaury Daele, Bruno De Lièvre, Brigitte Denis, Nathalie Deschryver, Françoise Docq, Perrine Fontaine, Marcel Lebrun, Daniel Peraya.

Présentation à Montpellier :

Animation : Marcel Lebrun

Partie 1 – Françoise Docq

Partie 2 – Perrine Fontaine

Partie 3 – Bernadette Charlier

Il y a plus de 10 ans, le réseau LEARN-NETT naissait de la rencontre de professeurs en sciences de l'éducation et était financé pendant trois ans, d'abord au niveau belge puis par la Communauté Européenne. Leur préoccupation ? Outre la formation aux usages des TIC dans les pratiques de formation, œuvrer à la qualité de la formation pédagogique des futurs enseignants en les rendant davantage capables de travailler en équipe (apprentissage de la collaboration à distance) et d'assurer leur propre développement professionnel. Un élément particulier ? Le réseau LEARN-NETT est toujours actif. Ce mini-colloque sera décliné en trois parties.

(1) Le dispositif pédagogique LEARN-NETT : les lignes de forces restées stables depuis 10 ans et les aspects qui ont évolué en fonction des avancées techno-pédagogiques.

(2) Une des valeurs ajoutées de ce dispositif : la formation des tuteurs. Comment les tuteurs apprennent-ils leur fonction, développent-ils leurs compétences dans ce dispositif ?

(3) Les bénéfices pour les différents acteurs de LEARN-NETT (enseignants-chercheurs, tuteurs ...), les perspectives nouvelles liées aux développements pédagogiques et technologiques, les conditions de survie et de développement d'un tel réseau et l'impact institutionnel d'un tel projet comme catalyseur de l'innovation pédagogique.

(1) Le dispositif pédagogique LEARN-NETT : les lignes de forces restées stables depuis 10 ans et les aspects qui ont évolué en fonction des avancées techno-pédagogiques.

En 10 années, le cœur du scénario pédagogique est resté le même : les étudiants sont répartis par groupes de quatre, issus d'universités différentes, et sont amenés à collaborer à distance pour aboutir à un texte co-signé, décrivant un usage pédagogique des TIC dans le champ de l'enseignement ou de la formation. Les aspects réflexifs sur le processus font partie intégrante des objectifs d'apprentissage, stimulés par un carnet de bord à compléter à l'issue de chaque étape de travail. Le scénario pédagogique est décrit précisément dans un guide pédagogique et mis à disposition des différents acteurs de LEARN-NETT.

Certains éléments du scénario pédagogique ont fait l'objet d'évolutions successives, suite aux évaluations de chaque édition du cours en ligne. Citons notamment :

- La manière de constituer les groupes d'étudiants pour optimiser le processus collaboratif à distance : outre l'intérêt partagé pour le thème à traiter, nous avons tenté de tenir compte de différents éléments organisationnels (disponibilité horaire, accessibilité et familiarité du matériel, etc.). Un temps de discussion plus important est également procuré aux étudiants avant le début de la production commune pour favoriser les échanges relatifs au sujet qu'ils souhaitent traiter.
- Le balisage plus précis des étapes du travail, incluant une étape de remise d'une version intermédiaire, qui sera relue et commentée par un autre tuteur que celui qui suit le groupe.
- L'intégration d'une mise en perspective théorique pour éclairer l'usage des TIC mis en œuvre dans le projet commun de manière à articuler réflexions théoriques et pratiques.
- L'organisation d'une présentation finale des travaux de chaque groupe, par le biais d'une visioconférence. Celle-ci marque symboliquement la fin officielle du travail collaboratif, apothéose sous la forme d'une présentation des œuvres de chacun. La finalisation de la production commune en a d'autant plus de poids : ces présentations à distance permettent à chaque production d'être soumise à l'écoute attentive de l'ensemble des participants d'une session LEARN-NETT.

Sur base des ces éléments, nous pouvons mettre en avant que les évolutions du scénario vont dans le sens d'un guidage plus important des étudiants au niveau méthodologique et d'une exigence accrue au niveau de la qualité de la production.

Au niveau technique, le dispositif a également évolué, en prenant en compte l'évolution des outils disponibles. Ainsi, les premières éditions du cours en ligne (de 1998 à 1999) se sont appuyées sur un simple site web complété par un forum. Ensuite (de 2000 à 2002), nous avons expérimenté un « campus virtuel », à l'époque où ceux-ci émergeaient : intégration de forum, d'une collection de documents, d'annonces, d'un agenda... dans un espace privé, protégé par mot de passe, construit spécialement pour LEARN-NETT. LEARN-NETT a ensuite pris place dans le campus virtuel de l'une des universités partenaires, en tant que cours en ligne (de 2003 à 2005, avec la plate-forme Claroline dont l'interface est textuelle). Enfin, depuis 2005, les activités du projet LEARN-NETT se déroulent dans une plate-forme dont l'interface est graphique, Galanet¹. Dans cet environnement, les étudiants ont accès à des espaces dédiés à des fonctions particulières (bureau personnel, salons de discussions, espace de publication, etc.) et qui sont utilisés au fur et à mesure des phases du projet.

Les premières années, LEARN-NETT misait essentiellement sur les outils de communication asynchrones (forum, email, messagerie interne). La communication synchrone, via le *chat* dans un premier temps, s'est ajoutée au fil des évolutions techniques et de leur appropriation pédagogique par les acteurs. Des visioconférences, d'abord en fin de parcours puis également en cours d'expérience ont été organisées dès le début de LEARN-NETT, avec plus ou moins de facilité étant donné la plus grande difficulté d'accès à ce type de matériel dans les premières années de l'expérience. Lors des deux dernières années, un système de vidéoconférence (CENTRA) a été mis à disposition des étudiants tout au long du projet.

Les outils de production ont eux aussi évolué, d'outils exigeant une importante appropriation technique de la part des étudiants au début (publication du travail à l'aide d'un éditeur html) à un outil de production intégré à la plateforme, qui permet de mettre en ligne le travail commun de manière harmonieuse et cohérente pour l'ensemble des groupes : le travail des

¹ <http://ute2.umh.ac.be/learn-nett/>

étudiants consiste en un dépôt de fichiers (texte, images, html, ppt,...) et en la rédaction de texte dans des formulaires.

On le voit, l'évolution du dispositif technique a été dans le sens d'une centralisation des différents outils vers un espace de travail dédié au cours en ligne. Aujourd'hui, le questionnement sur les outils se pose dans le sens d'une externalisation : de nombreux services en ligne sont plus performants, ou plus faciles à utiliser, que ceux qui existent à l'intérieur des plates-formes. Ainsi, la visioconférence s'effectue avec un outil extérieur à la plate-forme ; le service Google Document est utilisé par certains groupes d'étudiants... De tels services en ligne de collaboration, gratuits, sont plus proches de ce que les futurs enseignants pourraient utiliser dans leur activité professionnelle que ce que leur offrent les plates-formes d'eLearning. LEARN-NETT doit-il évoluer vers une meilleure intégration de ce genre de soutien technique à la collaboration à distance ? Le WEB 2.0 et ses fonctionnalités sont à nos portes, nul ne doute que LEARN-NETT les incorporera tout en préservant la consistance pédagogique de son scénario.

Une autre évolution peut également être mise en évidence au niveau du scénario d'encadrement des étudiants. Il faut tout d'abord remarquer que le public dont sont issus les tuteurs a évolué. Durant les premières années de LEARN-NETT, le tutorat était assuré par les professeurs, assistants et chercheurs impliqués dans le projet de recherche. Ces tuteurs ont construit leur expertise commune, sur plusieurs années. Lorsque cette pratique a atteint un degré de maturité suffisant, LEARN-NETT a souhaité que d'autres puissent s'approprier par l'expérience des compétences dans la pratique du tutorat en ligne : étudiants stagiaires, collègues assistants ou chercheurs... La formation des tuteurs, déjà envisagée depuis 1999 (Charlier et al, 1999), est devenue dès lors indispensable. Celle-ci a évolué en qualité d'année en année, grâce à la mise sur pied d'une journée de formation centralisée mais aussi via la prise en charge locale, dans chaque université, de la formation des tuteurs. L'expérience des années antérieures est réinjectée dans la formation, pour la rendre plus consistante en termes de profondeur de réflexion et plus pertinente en termes de moyens d'action. Une durée de plus en plus importante est consacrée à travailler sur des situations "proches" de la réalité qu'à tenter d'imaginer de ce que peuvent recouvrir ces situations. Un encadrement des tuteurs en cours de processus a lui aussi été mis sur pieds : des réunions de régulation synchrones entre tuteurs sont organisées régulièrement, chacun décrivant brièvement le processus de collaboration de son groupe et demandant éventuellement conseil aux autres tuteurs. De plus, des activités réflexives leur sont demandées concernant leur propre perception du tutorat ou concernant leur manière d'appréhender l'évolution du groupe, ceci via de courtes enquêtes écrites transmises par la coordination à des moments-clés de la formation. Nous pouvons dès lors mettre également en évidence le fait que l'évolution de l'encadrement des étudiants va dans le sens d'une plus grande formalisation de la pratique de tutorat et d'une volonté croissante d'assurer une formation des tuteurs rigoureuse.

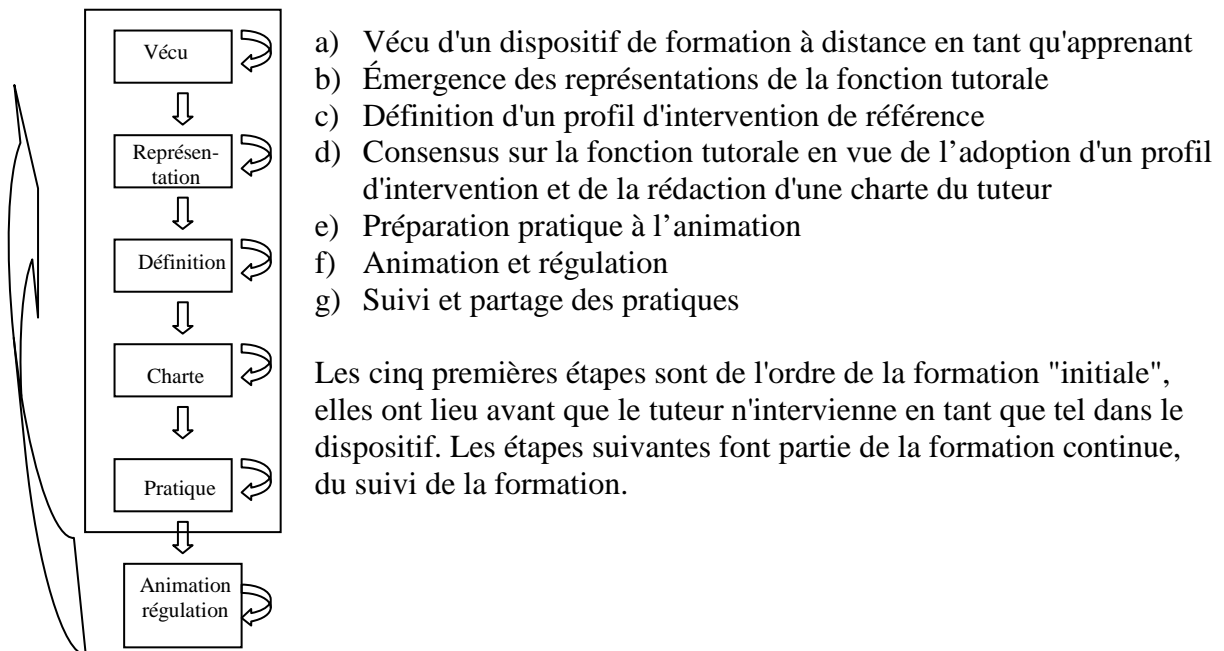
(2) Une des valeurs ajoutées de ce dispositif : la formation des tuteurs

Comment les tuteurs apprennent-ils leur fonction et développent-ils leurs compétences dans ce dispositif ?

Chaque année, une quinzaine de groupes sont encadrés à distance par un tuteur. Dans chaque université, on trouve, en plus des tuteurs, des animateurs locaux. Ceux-ci sont des personnes-ressources chargées de l'accompagnement technique et pédagogique des étudiants (ex. prise

en main de la plateforme, préparation à la collaboration à distance). Ils servent aussi, si nécessaire, de relais vers les tuteurs ou la coordination pour signaler des problèmes rencontrés par les étudiants de leur institution.

Les nouveaux tuteurs sont invités à suivre une formation qui se déroule selon les étapes décrites par Denis (2003).



Les futurs tuteurs doivent de préférence avoir vécu le dispositif LEARN-NETT en tant qu'apprenant (cf a)). En effet, avoir une telle expérience permet de mieux en appréhender les différentes étapes, de maîtriser les outils technologiques et le cadre théorique, de même que se rendre compte de ce que les étudiants peuvent rencontrer comme difficultés.

Les étapes b) à e) a se déroulent au cours d'une journée de formation dont les objectifs sont les suivants :

1. partager une représentation commune du tutorat dans LEARN-NETT
2. s'approprier les outils de la plateforme Galanet et les associer aux étapes d'apprentissage collaboratif du dispositif LEARN-NETT
3. s'approprier la notion de canevas de scénario pédagogique recourant aux TIC
4. s'informer sur les typologies d'utilisations pédagogiques de l'ordinateur proposées
5. s'entraîner à résoudre des situations problématiques
6. fixer les modalités de suivi au sein du groupe de tuteurs LEARN-NETT

Concrètement, cette formation se déroule sur plusieurs sites. En effet, les partenaires étant issus d'universités de différents pays (actuellement Belgique, France et Suisse et précédemment également avec l'Angleterre, l'Espagne et la RDC), il est difficile de les rassembler tous en un seul lieu. Dès lors et aussi par souci de cohérence, la formation des tuteurs se fait elle-même à distance. Les tuteurs sont rassemblés au sein de leur université et une vidéoconférence permet d'interagir en direct.

Dès la création de cette formation, les activités proposées ont mis l'accent sur la participation des tuteurs, le partage de pratiques et la réflexion sur celles-ci. Ces principes se sont concrétisés dans la formation par (a) une mise en situation réelle, (b) une réflexion collective

sur le profil des tuteurs dans LEARN-NETT, (c) une approche par situations-problèmes et (d) un suivi des tuteurs.

a) Une mise en situation réelle

Les activités proposées lors de la journée de formation se réalisent avec les outils LEARN-NETT (visioconférence, *chatrooms*, forums et espace d'échanges de fichiers) qui seront utilisés par la suite avec les groupes d'étudiants. Tout comme avec les groupes d'apprenants, il s'agit d'activités collaboratives tutorées. La première consiste à répertorier chacun des outils disponibles sur la plate-forme Galanet (salons, bibliothèque, etc.) et à les associer aux différentes étapes du projet en se référant au « Guide LEARN-NETT » qui se trouve dans la bibliothèque. La seconde traite du tutorat et prépare l'élaboration de la représentation commune du « profil du tuteur LEARN-NETT ». Suite à un débat mené via le chat, les futurs tuteurs produisent un document reprenant les différents rôles qu'ils attribuent au tuteur LEARN-NETT. Ils l'illustrent par des exemples de types d'interventions relatives à des catégories qu'ils déterminent.

b) Une réflexion collective sur le profil des tuteurs dans LEARN-NETT

Ces profils définis en sous-groupes sont confrontés lors d'une mise en commun entre les participants des différents sites qui débouche sur l'élaboration d'un « profil de référence ». C'est ainsi que, chaque année, les tuteurs conçoivent ensemble un profil reprenant les interventions estimées pertinentes et importantes qu'ils mettront en pratique lors de la période d'accompagnement des étudiants. Ce profil reprend généralement en grande partie les sept fonctions principales du tuteur à distance décrites par Denis (2003) : l'accueil, l'accompagnement technique, l'accompagnement disciplinaire, l'accompagnement méthodologique (méthodes de travail, soutien affectif et communication), l'autorégulation, l'évaluation et personne-ressource.

Dans LEARN-NETT, au fil des années, les rôles des tuteurs se centrent principalement sur :

- l'accueil : une fois les groupes d'étudiants constitués, les tuteurs encadrent les étudiants pour qu'ils apprennent à se connaître et qu'ils définissent ensemble les objectifs de leur travail collaboratif ;
- l'accompagnement méthodologique : les tuteurs soutiennent leurs groupes et leurs étudiants individuellement pour choisir une méthode de travail, répartir les tâches, organiser des rencontres, encourager, etc.
- l'autorégulation : les tuteurs lisent régulièrement les carnets de bord des apprenants de leur(s) groupe(s) et organisent une rencontre d'évaluation finale à propos du déroulement du travail.

Plus particulièrement, cette année, huit catégories associées à différents rôles et des exemples d'interventions ont été définis par les tuteurs :

1. l'accueil des apprenants (ex. se présenter, lire soi-même et solliciter la consultation des profils par les étudiants),
2. le support technologique (même si celui-ci est principalement du ressort de l'animateur local, d'où des interventions du type « vérifier l'accessibilité des apprenants aux outils de la plateforme, solliciter l'usage des outils de la plateforme »),
3. le support pédagogique (ex. proposer des documents de référence relatifs à des théories, typologies, canevas, etc. qui sont téléchargeables dans la bibliothèque, diriger vers des ressources pédagogiques spécifiques (références bibliographiques, personnes ressources), etc.),

4. le soutien socio-affectif et motivationnel (ex. donner régulièrement des feedbacks, contacter un étudiant en décrochage, rassurer le groupe sur son état d'avancement, etc.),
5. l'organisation vue en termes de préparation, organisation et structuration de l'activité (ex. définir les rôles de chacun des membres du groupe), mais aussi en termes de suivi (ex. fixer la date de la prochaine réunion, prévoir les prochains rendez-vous, etc.),
6. l'interactivité visant les rôles de communication et de médiation (ex. souligner l'importance de la collaboration et la communication, inviter les étudiants qui ne s'expriment pas à le faire, etc.),
7. le retour réflexif visant l'autorégulation et le développement du processus de métacognition (ex. lire le carnet de bord des apprenants et en discuter avec eux pour éventuellement les amener à remettre en question leurs propres pratiques dans leur groupe),
8. l'évaluation (ex. réaliser une évaluation en fin de chaque étape, apporter un support à l'évaluation sommative et à l'évaluation formative).

c) Une approche par situations-problèmes

Des descriptions de cas problématiques réels sont soumis aux tuteurs qui, en petits groupes, réfléchissent aux pistes de solutions possibles. Ces groupes sont composés d'anciens et de nouveaux tuteurs. Ces échanges et un partage de pratiques permettent aux novices d'acquérir des modes de réaction en adéquation avec les objectifs du dispositif et ses principes épistémologiques, méthodologiques et organisationnels.

d) Un suivi des tuteurs

Au-delà de la journée de formation qui se déroule en décembre chaque année, les échanges entre tuteurs sont réguliers afin de maintenir un esprit d'entraide et de partage de pratiques :

- des réunions mensuelles sont organisées par visioconférence ;
- les échanges par forum sont réguliers ;
- en local, les tuteurs organisent aussi des rencontres régulières ;
- une réunion d'évaluation est organisée à la fin de la période d'accompagnement des étudiants de manière à faire le bilan de l'expérience écoulée et à préparer l'année suivante.

Au fil du temps, un besoin de capitalisation et d'exploitation des connaissances et des ressources a vu le jour. Jusqu'en 2007, les échanges entre tuteurs, même s'ils s'effectuaient sur des supports « permanents » (forums et visioconférences enregistrées), étaient peu réexploités d'année en année. Ceci a conduit à une réflexion commune sur la « mémoire » du projet LEARN-NETT, que ce soit sa mémoire « à long terme » (les documents créés tout au long des dix premières années du projet) ou sa mémoire « de travail » (les échanges de pratiques et les réflexions menées « à chaud » par les tuteurs chaque année). Afin d'une part de rassembler tous les documents créés et, d'autre part, de formaliser l'expérience quotidienne des tuteurs, le groupe des tuteurs expérimente actuellement deux services web : une base de documents en ligne dans laquelle il est possible de faire des recherches² et un wiki sémantique qui permet de créer collectivement des pages web décrivant des situations-problèmes rencontrées par les tuteurs et des solutions mises en œuvre³.

² <http://sim.tudor.lu/palette/LearnNett> (service BayFac, accès public)

³ <http://argentera.inria.fr/swikiln> (service SweetWiki, accès privé)

(3) Les bénéfices pour les différents acteurs de LEARN-NETT (enseignants-chercheurs, tuteurs, étudiants), les conditions de survie et de développement d'un tel réseau et l'impact institutionnel d'un tel projet comme catalyse de l'innovation pédagogique.

Les premiers bénéfices sont au niveau des apprenants et des apprentissages réalisés. La qualité des travaux produits chaque année en atteste. Par ailleurs, les rapports de réflexion mettent en évidence les apprentissages réalisés. Daele et Lusalusa (2003) ont proposé un modèle d'analyse permettant de mettre plus finement en évidence le type d'apprentissages réalisés et les conditions de ces apprentissages, en analysant différents types de données : échanges entre les étudiants (emails, chat, forum), carnets de bord des étudiants et des tuteurs, entretiens avec les professeurs, rapports de réflexion individuels des étudiants. Ils ont analysé ces données pour un groupe d'étudiants à partir de ce modèle. Les apprentissages se situent bien au niveau des objectifs attendus : compétences technologiques, compétences liées à l'apprentissage collaboratif à distance, compétences liées au métier d'enseignant et réflexivité. Les conditions de ces apprentissages sont notamment l'authenticité de la tâche, la perception de présence sociale du groupe, le soutien par le tuteur, la composition du groupe, le soutien à la réflexion.

Les bénéfices pour les acteurs de l'équipe pédagogique ont été mis en évidence dans une étude récente (Jenni, 2007). Le principal objectif de cette recherche était de faire un bilan de LEARN-NETT après dix ans de fonctionnement et plus particulièrement de mettre en évidence les motivations et effets de cette expérience du point de vue de l'équipe pédagogique. Une dizaine de participants à LEARN-NETT ont été interrogés, ayant tenu ou tenant le rôle de tuteur, d'animateur local, de coordinateur et bien sûr de professeur.

Les premiers bénéfices perçus par ces acteurs se situent au niveau des étudiants: LEARN-NETT leur donne l'occasion de « vivre une expérience » collaborative à distance et dans un contexte de diversité culturelle et institutionnelle. Les autres bénéfices se situent au niveau de l'équipe pédagogique : constituer un réseau relationnel d'acteurs dans le domaine de la technologie de l'éducation, ouvrant à des collaborations dans d'autres expériences ; développer une expertise en tutorat à distance et dans la formation des tuteurs ; offrir un terrain de recherche intéressant dans le domaine.

En ce qui concerne ces derniers bénéfices, ce sont les pratiques de tutorat qui ont été les plus porteuses en termes d'effets d'apprentissage. Les tuteurs ont eu l'occasion d'expérimenter l'accompagnement d'étudiants à distance en situation réelle et ont été accompagnés dans ce processus. Mais il y a bien d'autres situations d'apprentissage relevées par les acteurs : la coordination du dispositif, la mise en place du projet à son origine et la pratique réflexive de régulation et d'évaluation qui a été mise en place tout au long de sa mise en œuvre et enfin la recherche sur le dispositif.

Un autre bénéfice important concerne les productions scientifiques et pédagogiques, qui concrétisent ces acquis : des articles scientifiques, un livre, des mémoires d'étudiants, le matériel de formation (guide pédagogique, carnet de bord, etc.).

Mais les acteurs ont également cité un certain nombre d'effets sur leur pratique. Parmi ceux-ci, le premier cité relève de la pratique de tutorat, ensuite vient le développement de dispositif de formation entièrement ou partiellement à distance, de la conception d'outils et d'environnements technologiques et enfin, le troisième effet porte sur leur pratique de chercheur.

Ces bénéfices perçus par les acteurs permettent de comprendre la pérennité du réseau LEARN NETT, malgré les difficultés que ce type d'expérience peut engendrer en termes notamment d'investissement en temps et de non reconnaissance de ce type de dispositif de formation dans les institutions d'enseignement supérieur. En effet, pour un certain nombre d'acteurs, leurs interventions dans LEARN-NETT ont été de l'ordre du « bénévolat », leur fonction, notamment en ce qui concerne le tutorat et la coordination du dispositif, n'étant pas reconnue dans leur cahier des charges.

Ainsi, que pouvons-nous dire aujourd'hui de l'impact de cette expérience au niveau institutionnel. On l'a vu, LEARN-NETT a eu des impacts divers sur les apprentissages et pratiques de ses acteurs. On a pu observer notamment des développements de dispositifs s'inspirant de son scénario. On peut parler de contagion « locale » (Depover, 2003). Qu'est-ce qui a permis ces impacts ? Probablement d'en percevoir les bénéfices que nous venons de présenter. Cependant, si nous voulons continuer à garantir la pérennité de cette expérience, il importe que nous gardions toujours une attitude de recherche et de remise en question dont cette communication participe.

Conclusions et perspectives

LEARN-NETT est un dispositif d'apprentissage collaboratif à distance qui a évolué au fur et à mesure de sa mise en œuvre durant dix ans. Sa méthodologie a fait l'objet de régulations progressives. Le choix des outils technologiques s'est également modifié selon l'évolution des équipements et des logiciels disponibles. Projet de recherche au départ, il est actuellement intégré en tant que dispositif de formation au sein de la plupart des institutions dans lesquelles il a vu le jour.

Un des éléments-clés du dispositif est la préparation des tuteurs. La formation des nouveaux tuteurs est devenue systématique. Elle s'appuie sur une série d'étapes allant de leur formation initiale au suivi de leurs activités avec les étudiants. Basée sur le principe d'isomorphisme (Leclercq & Denis, 1998), à savoir faire vivre aux formés ce que l'on souhaiterait qu'ils fassent vivre à leurs apprenants, elle fournit un vécu de la méthodologie d'animation préconisée dans LEARN-NETT. Les différentes activités et discussions menées entre tuteurs garantissent dans une certaine mesure un respect des lignes de conduites importantes en relation avec les objectifs poursuivis.

En outre, on peut estimer qu'une communauté de pratique s'est développée au niveau des tuteurs. C'est du moins ce qu'en disent les acteurs interrogés à ce sujet (Jenni, 2007). On peut comprendre cette perception en analysant les conditions de l'émergence dans LEARN-NETT. Comme on l'a vu, les bénéfices perçus par les acteurs sont importants en termes d'apprentissage et c'est au niveau du tutorat que c'est le plus marqué. LEARN-NETT est donc un lieu d'apprentissage, non seulement pour les étudiants, mais également pour les formateurs-tuteurs. Et c'est bien une des premières caractéristiques d'une communauté de pratique dans le champ éducatif : la communauté est un lieu favorisant l'apprentissage et soutenant des processus de développement professionnel (Daele, 2004). Un autre élément important est que les acteurs aient un objet commun de partage et qu'ils puissent se construire une vision partagée : ceci est assuré par l'information/formation des tuteurs à l'entrée dans le dispositif de manière à ce qu'ils partagent une vision commune du dispositif. Il importe également que les acteurs aient l'opportunité d'interagir sur cet objet : en plus de la formation

initiale, les tuteurs sont amenés régulièrement et collégalement à faire le point et discuter de leur pratique de tutorat.

Par ailleurs, la qualité de cette formation des tuteurs est un des éléments contributifs importants au développement professionnel des enseignants et à la qualité du système éducatif. En effet, les apprenants sont de futurs enseignants. Leur vécu et leurs acquis constituent une expérience professionnelle intéressante. La mise en œuvre concrète d'une démarche réflexive amène ainsi les futurs enseignants à comprendre et à réguler leurs actions. Cet apprentissage est fondamental et ne peut qu'augmenter la qualité des activités d'enseignement et d'apprentissage.

Références

- Charlier, B., Daele, A., Docq, F., Lebrun, M., Lusalusa, S., Peeters, R. & Deschryver, N., (1999). "Tuteurs en ligne": quels rôles, quelle formation? In CNED (Ed.), Actes des deuxièmes Entretiens Internationaux sur l'Enseignement à Distance. 1er et 2 décembre 1999.
- Daele, A. (2004). *Développement professionnel des enseignants dans un contexte de participation à une communauté virtuelle : une étude exploratoire*. Rapport de DEA en Sciences de l'Education, Université catholique de Louvain. Publié en ligne : http://memsic.ccsd.cnrs.fr/mem_00000175.html
- Daele, A. et Lusalusa, S. (2003). Quels nouveaux rôles pour les formateurs d'enseignants ? In B. Charlier et D. Peraya (Eds.), *Technologie et innovation en pédagogie. Dispositifs innovants de formation pour l'enseignement supérieur*. Bruxelles : De Boeck, pp. 141-147.
- Denis, B. (2003). Quels rôles et quelle formation pour les tuteurs intervenant dans des dispositifs de formation à distance ? *Distances et savoirs*, 1(1), 19-46.
- Depover, C. (2003). Présent et futur d'un dispositif innovant. In B. Charlier et D. Peraya (Eds.), *Technologie et innovation en pédagogie. Dispositifs innovants de formation pour l'enseignement supérieur*. Bruxelles : De Boeck, pp.65-68.
- Jenni, C. (2007) *LEARN-NETT fête ses dix ans. Bilan sur les motivations, les productions et les visions de ses acteurs*. Mémoire de licence. Faculté de psychologie et des Sciences de l'Education - Section Sciences de l'éducation, Université de Genève. ([version pdf](#))
- Leclercq, D., & Denis, B. (1998). Objectifs et paradigmes d'enseignement/apprentissage. In D. Leclercq (Ed.), *Pour une pédagogie universitaire de qualité* (chap. 4, pp. 81-106). Liège : Mardaga