

Evaluation du bachelier Instituteur(-trice) primaire 2013-2014

RAPPORT FINAL DE SYNTHÈSE

Haute Ecole Robert Schuman (HERS)

Comité des experts :

Mme Angeline AUBERT-LOTARSKI, présidente
Mme Frédérique BOUFFIOUX, Mme Françoise LARUELLE,
M. Jean-Marie PINEUR, M. Philippe R. ROVERO, experts

13 mai 2014

INTRODUCTION

L'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES) a procédé en 2013-2014 à l'évaluation du bachelier Instituteur(-trice) primaire. Dans ce cadre, le comité des experts susmentionné, mandaté par l'AEQES, s'est rendu les 5 et 6 décembre 2013 à la Haute Ecole Robert Schuman (HERS). Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du rapport d'autoévaluation rédigé par l'entité et à l'issue des entretiens et des observations réalisés *in situ*.

Tout d'abord, les experts tiennent à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des directions concernées à cette étape du processus d'évaluation externe. Ils désirent aussi remercier les enseignants, les étudiants, et les membres du personnel administratif et technique qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

L'objectif de ce rapport est de faire un état des lieux des forces et points d'amélioration de l'entité évaluée, et de proposer des recommandations pour l'aider à construire son propre plan d'amélioration. Après avoir présenté l'établissement, le rapport examine successivement :

- le cadre institutionnel et la gouvernance ;
- les programmes d'études et les approches pédagogiques ;
- les étudiants ;
- les ressources humaines et matérielles ;
- les relations extérieures.

PRÉSENTATION DE L'INSTITUTION

La Haute Ecole Robert Schuman est un institut d'enseignement organisé par la Communauté française de Belgique. Elle offre de nombreuses formations dispensées dans quatre catégories, réparties sur trois sites :

- la catégorie technique est implantée sur le site d'Arlon ;
- les catégories économique et paramédicale sur le site de Libramont ;
- la catégorie pédagogique sur le site de Virton, où est installée la section Instituteur(-trice) primaire, ici évaluée.

Note : le présent rapport applique les règles de la nouvelle orthographe.

1 Projet de la section

Comme toutes les hautes écoles, la HERS a défini son projet d'établissement dans son projet pédagogique, social et culturel. Le projet de formation donne une place centrale à l'articulation théorie-pratique et privilégie des démarches de formation actives. Cependant, il n'existe pas de projet pédagogique formalisé de la catégorie pédagogique qui puisse d'une part, en externe, servir de support fort de communication et de valorisation des formations dispensées et, d'autre part, en interne, constituer un outil de cohérence et de mobilisation des équipes. Une première phase, en lien avec la préparation de l'évaluation AEQES, a été l'occasion de réaliser un état des lieux fin et sans concession qui identifie atouts et lacunes. Puis, les partages d'expériences et les questionnements ont débouché sur des démarches stabilisées dans un deuxième temps par des décisions institutionnelles. La section « instituteur primaire » fait désormais preuve d'une dynamique constructive pour renforcer son mode de fonctionnement et la cohérence de sa formation.

Les formateurs s'étaient très peu positionnés par rapport au décret de 2000 et ne se sont pas encore approprié la démarche liée au nouveau référentiel en 7 compétences du Conseil général des Hautes Ecoles (CGHE). Des incertitudes demeurent quant à la mise en œuvre du décret sur la structure de l'enseignement supérieur (voté quelques semaines avant la visite des experts) et au projet de masterisation de la formation d'enseignant. Effets sur les programmes, charge de travail induite pour les personnels et temporalité de mise en œuvre restent à éclaircir.

Le rapport d'autoévaluation, les actions qui y ont déjà fait suite et le *feed-back* des experts constituent une base pour structurer une dynamique de concertation, réflexion et anticipation. Des choix stratégiques doivent être faits et traduits en plan d'action. Face aux nouvelles exigences professionnelles, il est indispensable de clarifier ses spécificités et de prendre position par rapport à l'avenir.

Recommandation :

(1) S'approprier la nature et les enjeux des évolutions en cours et à venir. Définir une vision stratégique pour la section, traduite en plan d'action accompagné d'outils de suivi.

2 Gouvernance et pilotage

Le passage de relais entre l'ancienne et la nouvelle direction s'est fait de manière constructive dans la continuité de la démarche engagée. Ainsi, pour préparer le rapport d'autoévaluation, les formateurs ont été sollicités pour évaluer le mode de gouvernance de leur catégorie. C'est une initiative remarquablement courageuse.

L'enjeu est aujourd'hui de réussir le changement initié. Une telle démarche ne peut se faire sans s'accorder sur une interprétation de la situation et partager le diagnostic final. L'autoévaluation a déjà permis de travailler dans cette direction. Consultations et réunions d'information ont sensibilisé les personnes moins directement impliquées dans l'autoévaluation. Les évolutions envisagées vont dans le sens d'une amélioration pour tous, les « gains » sont également partagés ce qui, selon le comité des experts, relève d'une bonne stratégie.

Il est toutefois nécessaire de préciser la vision, c'est-à-dire ce que la section souhaite devenir et développer, à moyen et long terme, pour son équipe et pour les enseignants qu'elle forme (*cf.*

Recommandation 1). Il ne s'agit pas de « changer pour changer ». Dans cette démarche de réflexion, il est utile de s'appuyer sur des « modèles » méthodologiques : approche curriculaire, approche-programme, etc.

Le comité des experts recommande de procéder en fonction de priorités identifiées et en veillant à stabiliser l'existant avant de poursuivre. Ainsi, des étapes et des échéances doivent tenir compte des objectifs, mais aussi des contraintes actuelles (charge de travail des personnels, etc.). D'expérience, on conseille de ne pas viser un changement de programme supérieur à 20% afin de ne pas déstabiliser trop brutalement les acteurs, dont les étudiants. Opter pour des évolutions progressives plutôt que des ruptures brutales permet de réguler son action au fur et à mesure des résultats obtenus et ainsi de mieux asseoir le changement.

3 Organisation interne et concertation entre les acteurs

Le fonctionnement actuel repose beaucoup sur des rencontres et concertations informelles, mais les personnels font part de leur désir, comme de leur besoin, de se concerter plus. Les quelques réunions annuelles sont principalement centrées sur des aspects organisationnels : horaires, règlements, etc. Pourtant, il est dans les habitudes de travailler fréquemment en binôme ou trinôme de formateurs et en interdisciplinarité ce qui requiert de renforcer la concertation sur le fond.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

Recommandation :

(2) Inscrire les concertations dans le fonctionnement de la catégorie et les charges de service des formateurs d'enseignants. Pour qu'elles soient productives, veiller à y inclure des thèmes non organisationnels (évaluation des apprentissages, démarches de formation, etc.) avec des objectifs de décision, de production, de projets, etc.

Le rôle de coordinateur de section a été défini pour contribuer à ce développement. La coordination de section a largement été plébiscitée par les formateurs. Le comité des experts attire l'attention sur le risque de surinvestir cette fonction, dans les attentes comme dans les charges attribuées.

Recommandation :

(3) Définir rapidement un profil de fonction, des priorités et des échéances pour la coordination de section et la direction.

A l'heure actuelle, les étudiants de la section participent peu aux organes décisionnels et consultatifs. Ils sont cependant satisfaits de la possibilité offerte depuis l'année académique passée d'échanger avec les formateurs au sein de réunions Qualité. Les sujets les touchent, ils sont directement informés des évolutions possibles ou des contraintes à prendre en compte. Le comité des experts soutient les initiatives prises par la coordination de section pour valoriser la participation active aux instances des représentants étudiants.

A la suite d'échanges avec les étudiants, des formateurs se sont engagés dans une vraie remise en question de certaines de leurs actions pédagogiques. C'est faire preuve d'un grand professionnalisme. La pédagogie institutionnelle, à laquelle une partie de l'équipe est formée, pourrait fournir un cadre méthodologique pour renforcer la participation de tous les étudiants et la qualité des échanges avec les formateurs.

Recommandation :

(4) Maintenir et soutenir la participation étudiante dans les domaines de la qualité comme de la citoyenneté.

4 Partenariats institutionnels

La HERS présente la double particularité d'être un établissement frontalier, proche de la France et du Luxembourg et d'être perçue comme éloignée, voire isolée côté belge. Le comité des experts souligne la force de l'implication locale de la section Instituteur primaire dans des projets et des partenariats avec le monde associatif, éducatif et culturel. Les liens avec d'autres institutions d'enseignement supérieur sont par contre peu développés.

5 Démarche qualité

Le comité des experts a été impressionné par la capacité à se remettre en question – état des lieux de l'autoévaluation – et à s'engager sur la voie du changement – réactivité entre la remise du rapport et la visite des experts. Le rapport communiqué à l'AEQES s'est révélé clair, documenté et sincère.

La Haute Ecole (HE) a fait le choix de laisser une grande liberté aux catégories pour développer une démarche qualité « locale ». Des ressources humaines supplémentaires ont été mises à disposition, attribuées à la qualité sans imposer une stratégie particulière. Ce choix signifie cependant que la section primaire a peu bénéficié de l'expérience et des « outils qualité » d'autres catégories de la HE. Des liens ont toutefois été tissés avec la cellule qualité de l'implantation de Libramont.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

La section a fait preuve d'initiative d'au moins deux façons : en recourant massivement aux TIC (technologies de l'information et de la communication) pour mener le travail d'information et d'enquête ; en impliquant des étudiants d'autres sections dans le traitement statistique des données recueillies.

Les dispositifs qui sont mis en œuvre au sein de la section primaire et coordonnés par la commission qualité donnent globalement satisfaction à l'ensemble des parties prenantes. Les enquêtes et les groupes d'échanges ont concerné étudiants, formateurs, directeurs d'école, diplômés, étudiants qui ont abandonné. L'évaluation a porté sur les différentes dimensions de la formation, ainsi que sur le fonctionnement de la section, dont la gouvernance. L'évaluation des enseignements par les étudiants a été mise en œuvre pour la première fois dans la section. Il faudra veiller à la poursuivre.

Recommandation :

(5) Identifier les dispositifs et outils à conserver pour pérenniser la démarche qualité.

1 Référentiel de compétences, objectifs généraux du programme et profil de sortie des étudiants

Le programme de formation est en adéquation avec le cadre réglementaire, avec le profil professionnel visé et les besoins des étudiants. Le profil professionnel visé est largement partagé par les enseignants et bien assimilé par les étudiants grâce à une homologie explicitement recherchée entre pratiques de formation professionnelle et pratiques d'enseignement à mettre en œuvre dans les écoles. Sont mis en avant la centration sur l'apprenant, la mise en activité comme vecteur privilégié de l'apprentissage, le retour réflexif sur l'action. La pratique occupe une grande place dans la formation pour donner sens aux apports scientifiques. Les étudiants et les jeunes diplômés se révèlent réflexifs sur leur parcours de formation comme sur leurs compétences professionnelles. Ils sont munis d'un « modèle » pédagogique clair, réfléchi et opérationnel.

Par contre, les nouvelles exigences en matière d'approche programme ne font pas encore partie du paysage de la formation. Les compétences travaillées et les acquis d'apprentissage figurent bien dans les anciennes fiches ECTS, mais plus par obligation que par adhésion. De nouvelles fiches sont en cours d'élaboration, mais l'équipe ne travaille pas véritablement dans la perspective d'une approche curriculaire aboutie qui décline et articule référentiel métier → référentiel de formation → objectifs et programme de formation de la section → objectifs opérationnels de chaque contenu de formation (acquis d'apprentissage des unités d'enseignement selon la terminologie du décret paysage¹).

[Droit de réponse de l'établissement](#)

Pour autant, durant tous les entretiens, le comité des experts constate que le curriculum vise le développement de compétences, est « réfléchi », articulé, progressif même si c'est peu explicite et discuté... et donc difficilement valorisable.

[Recommandation :](#)

(6) Fonder le nouveau référentiel de formation sur une approche curriculaire aboutie et explicite afin de renforcer la cohérence interne du programme et la pertinence des évaluations des étudiants.

2 Programme d'études

Le comité des experts a jugé astucieuse l'exploitation de la grille horaire au-delà de la seule affectation des « heures PO² ». Une place significative est faite au travail sur le terrain (observation ou expérimentation) pendant les cours.

Toutefois, le comité des experts regrette que le programme actuel ne permette pas aux étudiants de se sentir suffisamment préparés à certains aspects de leur métier : administratif et relationnel (collègues, familles), intégration et enseignement spécialisé (connaissance des DYS, etc.), analyse critique de manuels et livres du maître, prise en charge d'une classe de première année (apprentissage de la lecture, entrée dans l'écrit), neuroscience et apprentissage, planification des apprentissages sur la durée, etc. Sur ce dernier point, les « stages filés » constituent une piste intéressante. Le comité des experts souligne néanmoins qu'il s'agit bien souvent de difficultés classiquement rencontrées par tout enseignant débutant après trois années de formation initiale.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

¹ 7 novembre 2013 - Décret définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études

² PO, pouvoir organisateur

3 Pratiques de formation

Le comité des experts pointe la richesse, la finesse et la pertinence des pratiques de formation. Elles sont en phase avec les objectifs de formation et le « modèle » de l'enseignant visé : approches pédagogiques centrées sur l'apprenant, mise en activité comme vecteur de l'apprentissage, retour réflexif sur l'action.

Objectifs et démarches de formation gagneraient cependant à être davantage formalisés et explicités par les formateurs pour que les étudiants puissent s'en approprier la logique.

Nous reviendrons plus loin sur la nécessité pour les formateurs de développer leur compétence à tenir un discours réflexif sur l'action de formation, que ce soit en direction des étudiants (pour la raison citée précédemment) ou pour faciliter les échanges professionnels et la concertation.

Enfin, le comité des experts relève les larges possibilités offertes concernant les TICE (technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement), tant en termes de matériel qu'en termes d'accompagnement techno-pédagogique.

4 Evaluation des étudiants

Les moments d'évaluation sont nombreux, réguliers et prennent des formes diversifiées. L'évaluation des acquis d'apprentissages passe le plus souvent par une part de contrôle continu (série de petits tests ou présentations orales ou travaux écrits). Les évaluations terminales, surtout en BAC 2 et 3, ont majoritairement une orientation professionnelle en privilégiant les études de cas comportant des situations pédagogiques ou éducatives. Ceci contribue à la cohérence des pratiques de formation. Le comité des experts note un niveau d'exigences élevé, garant d'un profil de sortie de qualité

Les étudiants se disent suffisamment informés sur les modalités et le calendrier des évaluations, mais les critères d'évaluation sont rarement exprimés en termes de compétences. Des *feed-backs* sont fournis aux étudiants soit sur les temps de cours ou en entretien privé. En revanche, les notes finales attribuées à la suite des stages sont mal comprises : elles semblent autant dépendre de l'évaluateur que de la prestation évaluée et partant, ne pas refléter le niveau de compétences de l'étudiant. Des étudiants déplorent l'absence de commentaire explicatif qui leur permettrait de progresser à partir d'un bilan de leurs forces et de leurs faiblesses.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

Recommandation :

(7) Rendre certaines évaluations des apprentissages plus transparentes. Produire un document de référence unique et univoque sur les évaluations certificatives et formatives.

5 Articulation théorie-pratique

Le comité des experts constate l'effectivité et l'efficacité de l'alternance entre les différentes activités pédagogiques que sont l'AFP (atelier de formation professionnelle), les stages, le TFE (travail de fin d'études) et les cours. La pratique occupe une grande place dans la formation pour donner sens aux apports scientifiques. Elle est souvent première, chronologiquement et épistémologiquement. En plus des stages, les étudiants bénéficient de très fréquents contacts avec le terrain, directs ou médiatisés (hétéroscopie, autoscopie), comme observateurs ou comme acteurs.

Souvent, les étudiants sont mis en situation d'élèves avant d'envisager une préparation de séance sur les mêmes contenus. Il arrive aussi que les maîtres de formation pratique testent une préparation collective avec leurs élèves et en fassent un compte rendu aux étudiants.

Ces expériences nourrissent aussi bien les cours disciplinaires que les AFP, cela dès la première année. Cet adossement réciproque de la théorie et de la pratique, sur des périodes suffisamment longues et suffisamment nombreuses et diverses, constitue le fondement d'une véritable formation en alternance. En cours, les étudiants sont guidés dans des exercices d'analyse critique de ce qu'ils ont observé ou vécu ou se préparent à expérimenter. Pour être véritablement formatives, ces analyses demandent à être formalisées et structurées en référence à des modèles pédagogiques explicites. Le comité des experts s'interroge sur la place actuelle de ces modèles dans la formation.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

En revanche, l'expression orale est particulièrement travaillée avec des résultats très positifs sur la confiance en soi et l'aisance devant un public d'adultes ou d'enfants.

Si les étudiants sont en lien régulier avec le terrain (observations, AFP avec des écoles partenaires, projets de classe, etc.), les stages n'arrivent que tardivement dans le cursus. Les enseignants apparaissent convaincus que les étudiants ne peuvent donner cours qu'à partir du moment où ils maîtrisent la matière et la didactique relative à celle-ci. Les stages véritablement actifs ne sont dès lors pas envisagés avant le second semestre de la deuxième année. On constate des abandons de formation après ce deuxième stage, à la suite d'une prise de conscience tardive de certains aspects du métier non perçus lors des stages en observation ou en binôme précédents.

Le comité des experts insiste sur la nécessité de revoir la programmation des stages de première année, tant pour la confrontation du projet vocationnel que dans une perspective de professionnalisation. Il est clair que le niveau d'exigence et les prises de responsabilité des stagiaires seront également progressifs. Le premier stage pourrait avoir un rôle de détermination du projet avec des attentes plus faibles en termes de développement de compétences d'enseignant.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

Les affectations en stage tiennent compte des besoins des étudiants avec des ajustements si nécessaire. Le comité des experts regrette une ouverture insuffisante au réseau libre et à l'enseignement spécialisé vers lesquels un nombre significatif de jeunes diplômés s'oriente ensuite.

Le comité des experts estime par ailleurs que le nombre de visites est bien trop élevé. Sur une période de deux semaines, les stagiaires sont visités en moyenne cinq fois, avec des écarts importants. Dans la programmation des visites, les considérations pratiques (proximité du lieu de stage, disponibilité, etc.) semblent plus prégnantes que la réponse aux besoins des étudiants. Le planning de visites devrait être le résultat d'objectifs et de critères explicites pour l'ensemble des acteurs : étudiants, formateurs, maîtres de stage.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

Les visites ont essentiellement une fonction formative. Il faut pointer la qualité des documents de préparation et d'accompagnement. Une grille d'évaluation commune aux trois années a été établie en lien avec les compétences visées. Toutefois, son apport est limité par des divergences d'appréciations non explicitées (entre formateurs, entre formateurs et maîtres de stage, etc.) et par le fait que les *feed-backs* aux étudiants ne sont pas toujours systématiques.

Recommandations :

(8) Positionner en tant qu'objectif, dès la première année, la confrontation avec le projet professionnel : articulation AFP, stages, témoignages de professionnels, travail sur l'identité, etc. Organiser un stage dès le début de l'année. Ce stage peut se réaliser selon des modalités plus adaptées aux besoins des étudiants et aux disponibilités des écoles : stage en binôme de type « filé », stage recherché par les étudiants, etc.

Droit de réponse de l'établissement

(9) Clarifier la progressivité des stages, les critères de choix et les responsabilités de chacun (étudiants, parrains, visiteurs, coordinateurs, maîtres de stage). La coordination générale des stages devrait être repensée et outillée.

(10) Renforcer la communication avec les maîtres de stage et les écoles en s'appuyant sur les bonnes pratiques de la section préscolaire.

Droit de réponse de l'établissement

(11) Partager les pratiques et harmoniser les modalités (dont feed-backs) et les exigences lors des visites: protocoles, nombre minimum et maximum de visites.

Le TFE est un véritable outil de formation. Etudiants et acteurs de terrain relèvent son utilité professionnelle. Toutefois, la référence aux courants et aux résultats de recherche plus récents est parfois limitée. Une brochure très complète précise clairement tous les enjeux et les exigences ; deux cours en BAC 2 puis en BAC 3 traitent des aspects méthodologiques. Les étudiants sont satisfaits du suivi effectué et de l'encadrement reçu. Le comité des experts pointe cependant la nécessité de mettre à la disposition des étudiants une référence unique en matière d'évaluation et de demander aux formateurs de s'y référer.

6 Relations avec le « terrain » et les maîtres de stage

Les diplômés récents, les directeurs d'école et les inspecteurs sont satisfaits de la formation dispensée. Les témoignages recueillis mettent en évidence les qualités professionnelles des sortants. Par ailleurs, les écoles apprécient beaucoup les collaborations existantes : école des devoirs, encadrement de classes de dépaysement, remplacements, appui à des projets et des expertises (via TFE, formation, etc.), formation, bibliothèque, etc.

Cependant, les contacts entre la section primaire et les maîtres de stage sont peu fréquents. Pour renforcer l'articulation entre les apports théoriques et pratiques, l'avis et l'apport des maîtres de stage dans la formation ne devraient pas être limités aux rapports d'évaluation finaux, mais une collaboration effective devrait être assurée entre les différentes catégories de formateurs. De même, l'information concernant les disponibilités pour des stages semble parfois mal circuler entre la HERS, les directions d'école et les maîtres de stage potentiels.

Droit de réponse de l'établissement

Cf. recommandation 10.

1 Conditions d'accès, recrutement, effectifs, accueil et intégration des étudiants

L'accès à la formation se fait dans le respect du cadre décréteil. Pour expliquer leur choix de se former au sein de la HERS, les étudiants citent la proximité, les conditions de vie et la réputation de l'institution. Les étudiants luxembourgeois mettent l'accent sur leur intérêt pour le modèle de formation proposé. On relèvera que près de la moitié des étudiants inscrits ont accompli leurs études secondaires en dehors de la Belgique. Pour une part non négligeable d'étudiants, le français n'est pas leur langue maternelle. Les remédiations en langue et la participation au projet Voltaire apparaissent nécessaires et efficaces.

En début d'année, le dispositif d'accueil articule informations administratives/organisationnelles, pédagogiques (présentation de l'équipe, etc.) et convivialité (petit-déjeuner). Un système de parrainage entre étudiants se développe.

Même si la majorité des étudiants manifeste une authentique motivation pour les études entreprises et semble maîtriser les prérequis, il ne faut pas négliger ceux dont le projet vocationnel est encore mal assuré.

Cf. recommandation 8.

2 Conditions de vie et d'étude

Les étudiants bénéficient de conditions matérielles et d'un encadrement tout à fait favorables. Les locaux sont en bon état et agréables, mais encore quantitativement insuffisants. Les étudiants ont accès à un internat et un service de restauration. Un service de bus propre à la HE facilite les déplacements lors des activités d'ouverture compte tenu de l'éloignement géographique des ressources culturelles et des écoles partenaires.

Les étudiants bénéficient du soutien de nombreux services : services sociaux, d'aide à la réussite, de reprographie, une bibliothèque, une salle cybermédia, etc.

La bibliothèque et son personnel sont très appréciés. Suite à la démarche qualité, les heures d'ouverture ont été étendues. Cependant, l'espace n'est pas suffisant pour accueillir tous les étudiants. En effet, suite au manque de locaux étudiants (pour travaux de groupe, détente, etc.) les places en bibliothèque sont fort prises et le lieu parfois bruyant.

Un point fort est la présence d'équipements informatiques nombreux et performants : salles équipées, plateforme offrant des prolongements à la formation, wikis, forums. Le comité des experts note cependant une sous-utilisation des moyens informatiques ou médiatiques à des fins pédagogiques (iCampus, TBI (tableau blanc interactif)) surtout de la part du corps enseignant, et ce malgré l'accompagnement techno-pédagogique offert.

La communication interne fonctionne efficacement avec une large diffusion de l'information via différents médias (valves, site internet, plateforme iCampus, journées d'information). L'élaboration des horaires pourrait être facilitée et améliorée avec l'utilisation d'une application spécialisée. Les étudiants soulignent la qualité des relations de proximité avec les personnels enseignants et non enseignants.

Recommandation :

(12) Mettre à disposition des étudiants des lieux pour l'étude libre et les travaux de groupe.

3 Information et suivi pédagogique

Comme indiqué précédemment, les étudiants ont accès à un niveau d'information satisfaisant sur leur parcours de formation. La disponibilité des formateurs favorise des relations de proximité sans nuire au développement de l'autonomie des étudiants.

Le suivi et la remédiation dans certains cours sont bien mis à profit par les étudiants, mais le suivi en transversal est moins utilisé. Ainsi, le service d'aide à la réussite manque de visibilité, les possibilités offertes sont peu connues des étudiants.

Recommandation :

(13) Relancer une information coordonnée et concertée sur les dispositifs d'aide à la réussite à l'intérieur et en dehors des cours.

4 Réussite et insertion professionnelle des étudiants

Le comité des experts souligne la satisfaction des parties prenantes en cours de formation et à l'entrée dans l'emploi. La HERS ne propose pas de dispositif d'accompagnement de l'entrée dans le métier, par exemple sous la forme de groupes de partage ou d'analyse des pratiques. Cela correspondrait pourtant à un besoin. Inspections et directions répondraient positivement à des sollicitations pour s'impliquer dans ce type d'actions. Le maintien de l'accès à iCampus pour les jeunes diplômés leur permet de continuer à accéder aux ressources mises en ligne et à échanger entre eux.

5 Charge de travail

Tous les étudiants signalent la lourdeur de la charge de travail mais certains la relativisent en y voyant l'occasion de développer d'utiles capacités organisationnelles. Le développement du nouveau programme de formation (décret paysage) devra être l'occasion de se pencher sur l'adéquation entre les ECTS et la charge de travail réelle.

1 Gestion des ressources humaines

Le comité des experts note la stabilité et l'expérience du personnel enseignant. Le renouvellement naturel enrichit l'équipe vient de profils complémentaires et favorise le partage d'expérience.

L'engagement et la disponibilité des personnels ont déjà été soulignés, ainsi que la nécessité de renforcer les concertations. Les charges de service reconnaissent quasi exclusivement les tâches pédagogiques : enseignement, visites de stages, etc. Pour maintenir la dynamique engagée, il est indispensable de réfléchir à une prise en compte plus large des fonctions et des missions des formateurs : concertation, services à la communauté, services à la collectivité, recherche, etc.

Recommandation :

(14) Reconnaître et valoriser la diversité des activités prises en charge par les formateurs au bénéfice des étudiants et de l'institution.

Le comité des experts a souligné dans le premier chapitre de ce rapport la capacité de l'équipe à s'interroger sur ses pratiques et son aspiration à les améliorer.

Leur formation continue repose actuellement sur des initiatives individuelles. Il conviendrait de les inscrire dans un programme collectif traduisant une politique claire. La professionnalisation des formateurs demande du temps et des moyens. Plusieurs pistes de travail peuvent être identifiées.

Dans une perspective de valorisation, certains formateurs doivent développer leur compétence à exposer et à argumenter leurs pratiques de formation pour les rendre plus lisibles, notamment pour les étudiants. La documentation réunie pour la visite des experts pourrait constituer un support d'échange et de discussion avec pour finalité de clarifier et d'affiner les liens entre les enseignements, les évaluations des apprentissages et les compétences professionnelles visées en fin de cursus. Cette étape peut constituer une phase fondamentale dans le développement des nouvelles unités d'enseignement et la coordination des disciplines.

La participation à des formations continues ou à des échanges avec des collègues d'autres catégories ou hautes écoles sont également des occasions de mieux « faire savoir » ce qui est réalisé et de confronter ses pratiques à d'autres pratiques. L'engagement dans des démarches de type recherche-action est également une opportunité de conforter sa formation théorique, d'enrichir ses pratiques et d'innover.

Recommandation :

(15) Développer les opportunités de mutualisation et d'échanges de pratiques, au sein de la catégorie et en externe : concertations, groupes de travail, recherche-action, formations continuées, etc.

Les personnels ne font pas l'objet d'évaluation administrative ou pédagogique (hormis l'évaluation des enseignements par les étudiants qui vient d'être administrée pour la première fois). Conçue dans une perspective de développement professionnel, elle permet pourtant d'identifier les besoins de formation au regard des objectifs institutionnels, mais aussi les expertises à partager et à valoriser.

Recommandation :

(16) Développer et ajuster les modalités d'évaluation des formateurs dans une perspective de développement professionnel tout au long de la carrière en alliant évaluation des enseignements par les étudiants, besoins des formateurs et valorisation des expertises.

2 Ressources et équipements

Cf. 3.2 Conditions de vie et d'étude.

1 Recherche

Il existe quelques projets et quelques initiatives personnelles, mais peu d'implication institutionnelle. Le comité des experts soutient la volonté affichée de s'associer à des projets de recherche externes. Une politique institutionnelle, soutenant et intégrant la recherche dans le projet de la catégorie pédagogique, est nécessaire.

Recommandation :

(17) Développer une politique de formation institutionnelle débouchant sur des recherches-actions menées en équipe et des collaborations avec d'autres établissements d'enseignement supérieur.

2 Services à la collectivité

Le comité des experts a déjà souligné l'implication, fort appréciée, dans divers projets et partenariats. Une association promeut la catégorie pédagogique et les actions qu'elle offre dans un cadre bénévole : école des devoirs, école langues-sport, et différentes activités pédagogiques et culturelles. La direction a identifié des expertises au sein de l'équipe de formateurs : disciplines, pédagogie du projet, TICE. Il serait pertinent de mieux les valoriser par le biais de recherches-actions ou formations continues au profit des enseignants en poste.

3 Relations internationales et mobilité

De fait, il existe des relations transfrontalières fortes via les étudiants français et luxembourgeois inscrits à la HERS et une collaboration de longue date avec l'antenne de Longwy de l'ESPE de Lorraine. En dehors de quelques stages au Luxembourg ou au Bénin, la mobilité internationale des étudiants comme des enseignants reste fort peu développée.

EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Engagement fort de tous les personnels envers les étudiants ⇒ Capacité à se remettre en question et changer ⇒ Qualité de l'autoévaluation menée ⇒ Implication très appréciée dans des projets, partenariats, monde associatif, éducatif et culturel ⇒ Des « expertises » : NTIC, projets, disciplines, etc. ⇒ Curriculum « réfléchi », articulé, progressif même si c'est peu explicite et peu discuté ⇒ Exploitation astucieuse de la grille horaire ⇒ Richesse, finesse et pertinence des pratiques de formation ⇒ Pratiques de formation en phase avec les objectifs de formation et le « modèle » de l'enseignant visé ⇒ Effectivité et efficacité de l'alternance : AFP, stages, TFE, cours ⇒ Accompagnement aux nouvelles technologies et audiovisuel ⇒ Conditions matérielles et taux d'encadrement favorables ⇒ Large satisfaction des étudiants, jeunes diplômés et employeurs : réputation de la formation et des qualités professionnelles des diplômés 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Absence de vision stratégique pour la section ⇒ Concertations pédagogiques institutionnelles insuffisantes ⇒ Démarche qualité jeune, peu outillée ; Evaluation des enseignements par les étudiants non systématisée ⇒ Participation des étudiants peu développée ⇒ Référentiel de compétences peu intégré à la formation ⇒ Faible anticipation des évolutions à venir (décret paysage, masterisation) ⇒ Stages « tardifs » dans le cursus ⇒ Visites de stages déséquilibrées dans leur fréquence et leurs appréciations ⇒ Manque de collaboration avec les maitres de stage ⇒ Aide à la réussite peu connue et peu utilisée ⇒ Absence de politique de développement professionnel des formateurs et de recherche

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Etablissement frontalier ⇒ Possibilités exploitées d'implication locale ⇒ Renouvellement de l'équipe favorisant le partage d'expériences, etc. ⇒ Evolutions décrétales : paysage et formation enseignants ⇒ Ressources et cadre de vie ⇒ Profils étudiants à l'entrée 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Incertitudes, charge de travail et temporalité liées à la mise en œuvre des évolutions décrétales ⇒ Isolement géographique : culture, stages, enseignement supérieur ⇒ Evolutions décrétales : paysage et formation enseignants

Recommandations

- (1) S'approprier la nature et les enjeux des évolutions en cours et à venir. Définir une vision stratégique pour la section, traduite en plan d'action accompagné d'outils de suivi.
- (2) Inscrire les concertations dans le fonctionnement de la catégorie et les charges de service des formateurs d'enseignants. Pour qu'elles soient productives, veiller à y inclure des thèmes non organisationnels (évaluation des apprentissages, démarches de formation, etc.) avec des objectifs de décision, de production, de projets, etc.
- (3) Définir rapidement un profil de fonction, des priorités et des échéances pour la coordination de section et la direction.
- (4) Maintenir et soutenir la participation étudiante dans les domaines de la qualité comme de la citoyenneté.
- (5) Identifier les dispositifs et outils à conserver pour pérenniser la démarche qualité.
- (6) Fonder le nouveau référentiel de formation sur une approche curriculaire aboutie et explicite afin de renforcer la cohérence interne du programme et la pertinence des évaluations des étudiants.
- (7) Rendre certaines évaluations des apprentissages plus transparentes. Produire un document de référence unique et univoque sur les évaluations certificatives et formatives.
- (8) Positionner en tant qu'objectif, dès la première année, la confrontation avec le projet professionnel : articulation AFP, stages, témoignages de professionnels, travail sur l'identité, etc.
- (9) Clarifier la progressivité des stages, les critères de choix et les responsabilités de chacun (étudiants, parrains, visiteurs, coordinateurs, maitres de stage). La coordination générale des stages devrait être repensée et outillée.
- (10) Renforcer la communication avec les maitres de stage et les écoles en s'appuyant sur les bonnes pratiques de la section préscolaire.
- (11) Partager les pratiques et harmoniser les modalités (dont *feed-backs*) et les exigences lors des visites: protocoles, nombre minimum et maximum de visites.
- (12) Mettre à disposition des étudiants des lieux pour l'étude libre et les travaux de groupe
- (13) Relancer une information coordonnée et concertée sur les dispositifs d'aide à la réussite à l'intérieur et en dehors des cours
- (14) Reconnaître et valoriser la diversité des activités prises en charge par les formateurs au bénéfice des étudiants et de l'institution.
- (15) Développer les opportunités de mutualisation et d'échanges de pratiques, au sein de la Catégorie et en externe : concertations, groupes de travail, recherche-action, formations continuées, etc.
- (16) Développer et ajuster les modalités d'évaluation des formateurs dans une perspective de développement professionnel tout au long de la carrière en alliant évaluation des enseignements par les étudiants, besoins des formateurs et valorisation des expertises.
- (17) Développer une politique de formation institutionnelle débouchant sur des recherches-actions menées en équipe et des collaborations avec d'autres établissements d'enseignement supérieur.

Droit de réponse de l'établissement évalué

Nous tenons à remercier les Experts pour leur analyse pointue. Nous souhaiterions néanmoins attirer leur attention sur les points suivants :

L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Pag e	Cha p.	Poin t ¹	Observation de fond
4	1	3	<p>« Les quelques réunions annuelles sont principalement centrées sur des aspects organisationnels »</p> <p>D'autres réunions d'un autre type, plus régulières que les réunions annuelles auxquelles il est fait allusion abordent bien des aspects non organisationnels (évaluation des apprentissages, démarches de formation, problèmes pédagogiques divers)</p>
5	1	5	<p>« Ce choix signifie malheureusement que la section primaire a peu bénéficié de l'expérience et des outils qualité d'autres catégories de la HE ».</p> <p>La collaboration avec les autres Catégories nous semble sous-estimée. Si la démarche qualité est locale, les liens tissés avec la Cellule qualité de l'implantation de Libramont sont de différents registres: partage de pratiques lors de réunions UDHECOM communes, grâce à l'accès au Cours qualité « i campus » de Libramont, contribution ponctuelle du coordonnateur de l'implantation de Libramont aux rencontres avec les étudiants de Virton, partage d'outils (L'enquête aux enseignements a été effectuée à partir du logiciel Limesurvey utilisé par Libramont).</p>

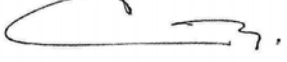
6	2	1	<p>Second paragraphe : « De nouvelles fiches ECTS sont en cours d'élaboration ».</p> <p>À remplacer par « ont été élaborées.</p>
6	2	2	<p>« Toutefois, le Comité des experts regrette que le programme actuel ne permette pas aux étudiants de se sentir suffisamment préparés à certains aspects de leur métier : administratif et relationnel »</p> <p>Les facettes administratives et relationnelles du métier sont pourtant abordées à plusieurs reprises et dans plusieurs cours : rencontres et séminaires avec l'inspection, contacts avec la Direction, information sur les Syndicats (avec la participation de représentants), prise en charge en stage de 3e des aspects administratifs du travail journalier de l'instituteur, collaboration et communication avec les parents ... Mais certains étudiants n'en ont sans doute pas conscience, sans toutefois que cela constitue une règle générale.</p>
7	2	4	<p>« Des étudiants déplorent l'absence de commentaire explicatif qui leur permettrait de progresser »</p> <p>Pourtant, le journal de stage et le carnet de bord sont supervisés par les parrains qui se réunissent à l'issue du stage pour élaborer une évaluation particulièrement bien documentée du travail de chaque étudiant, qui lui est renvoyée le plus immédiatement possible.</p>
8	2	5	<p>Paragraphe 2 : « Pour être véritablement formatives, ces analyses demandent à être formalisées et structurées en référence à des modèles pédagogiques explicites. Le comité des experts s'interroge sur la place actuelle de ces modèles dans la formation »</p> <p>Le modèle auto-socio-constructiviste est pourtant un choix pédagogique-politique d'équipe fort (et reconnu comme tel) dans la section.</p>

8	2	5	<p>Paragraphe 5 : « Le comité des experts insiste sur la nécessité de revoir la programmation des stages de première année »</p> <p>Un envoi prématuré en stage , quelle que soit la forme que revête celui-ci, s'avère contre-productif et mécontente souvent les écoles d'accueil dont les portes se ferment ensuite. Il est vraiment important d'opérer d'abord une remise à niveau disciplinaire, d'inculquer certaines compétences relationnelles, de recadrer certains comportements, dans une démarche relevant tout simplement parfois du domaine de l'éducation de base(!) : cela prend du temps et est, nous semble-t-il, incompatible avec un stage situé en début d'année.</p> <p>Le public auquel nous nous adressons à présent a fortement changé ces dernières années et nous ne pouvons ne pas en tenir compte.</p>
8	2	5	<p>Paragraphe 7 : « ... le nombre de visites est bien trop élevé »</p> <p>Le nombre de visites correspond selon nous aux exigences décrétales. Un logiciel de gestion des visites de stages (cf rapport d'A.E.°) permet par ailleurs de les organiser au mieux quotidiennement. Les besoins des étudiants (dont certaines urgences) sont identifiés chaque jour par les superviseurs de stage et fin de chaque semaine, le responsable de stage fait le point sur les visites à effectuer. Le nombre de visites fluctue car certains étudiants en difficultés sont en effet vus davantage, dans une perspective de remise en selle et de soutien au maître de stage.</p>
8	2	5	<p>Recommandation 8 : organiser un stage dès le début de la première année.</p> <p>L'expérience a déjà été tentée, mais s'est avérée décevante pour les raisons explicitées au point précédent. Confronter les étudiants avec le terrain ne s'improvise pas en début d'année.</p> <p>En outre, laisser les étudiants rechercher un stage en début d'année et par eux-mêmes constitue un risque non négligeable pour la réputation de l'école : toute une série de mises au point, d'informations, de conseils est plus que nécessaire à prévoir pour éviter les catastrophes notamment diplomatiques.</p> <p>C'est suite à une réflexion concertée de l'équipe qu'il a été décidé de placer le premier stage formatif en mars, date qui nous semblait plus adéquate, et qui avait d'ailleurs été conseillée par la Ministre Dupuis en personne lors de sa visite en nos murs à l'époque de la réforme de 2001.</p>

9	2	5	<p>Recommandation 10 : « renforcer la communication avec les maîtres de stage et les écoles en s'appuyant sur les bonnes pratiques de la section préscolaire »</p> <p><u>Une formation aux maîtres de stage est dispensée chaque année dans les murs de la Hers par des professeurs de la Section primaire</u> via l'IFC, comme c'est le cas aussi en Section préscolaire, il est vrai et sous le même schéma.</p> <p>Une après-midi d'information aux instituteurs futurs maîtres de stage existait précédemment, comme en Section préscolaire, mais a été abandonnée durant l'année de référence du rapport d'A.E, faute de participants. L'expérience pourrait toutefois être tentée à nouveau bien sûr</p>
9	2	6	<p>« Les contacts entre la section primaire et les maîtres de stage sont peu fréquents ...l'avis et l'apport des maîtres de stage dans la formation ne devraient pas être limités aux rapports d'évaluation finaux, mais une collaboration effective devrait être assurée entre les différentes catégories de formateurs»</p> <p>Des rapports réguliers sont maintenus durant l'année scolaire avec un nombre conséquent de maîtres de stage, sinon avec tous, selon leur disponibilité. Une formation aux maîtres de stage permet également une collaboration effective avec ceux qui y participent.</p>

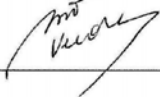
Nom et signature du
Directeur-Président

Monsieur Marc Fourny



Nom et signature de la coordonnatrice
de l'autoévaluation

Madame Marie-Thé. Verdure



Nom et signature de la Directrice de Catégorie

Madame Colette Rome

