



## **Plan de suivi**

décembre 2010

### **INTRODUCTION**

#### **Manière de procéder pour l'établissement de ce plan de suivi**

Le bilan établi en équipe lors de la phase d'auto-évaluation a débouché sur la mise en œuvre de chantiers de réflexion portant principalement sur: l'élaboration de notre référentiel de formation-enseignement, le travail de fin d'études, le suivi et l'évaluation des stages. C'est, d'une part, sur cette base que s'élabore notre plan de suivi.

Il se fonde, d'autre part, largement sur les recommandations formulées par les experts dans leur rapport final de synthèse.

Désormais, les projets et actions de la section préscolaire sont autant que possible pensés à partir d'une réflexion commune avec les autres sections (primaire et secondaire) de notre implantation et ce pour en renforcer l'impact et en alléger la mise en œuvre.

Les recommandations du rapport transversal nous ouvrent des perspectives supplémentaires mais il faut raison garder et avancer avec les possibles du terrain. Elles représentent donc des perches à saisir ultérieurement. Dans un premier temps, nous ciblons toutefois les actions ayant reçu l'aval de l'équipe (en particulier les maîtres-assistants et les maîtres de formation pratique) et celles qui sont de son ressort.

En effet, compte tenu des changements pressentis ou annoncés (regroupement avec la HE Blaise Pascal, masterisation de la formation...), il nous semble peu opportun de nous attacher maintenant aux recommandations relevant des autres niveaux de pouvoir (cfr recommandations adressées à la catégorie par exemple).

Concrètement, les membres de l'équipe de la section préscolaire ont été invités à se prononcer personnellement et à se concerter sur les actions à mener en priorité, ce qui constitue une forme de garantie d'adhésion.

### **Contenu développé dans ce plan de suivi**

Ce plan comporte essentiellement les actions « nouvelles », c'est-à-dire celles mises en place depuis la remise du rapport d'auto-évaluation et la visite du comité des experts, ainsi que celles en projet.

Les actions décrites dans le rapport d'auto-évaluation et que nous avons jugées primordiales sont poursuivies et ne sont donc pas détaillées ici.

Nous voulons décliner les actions en étapes simples et nous fixer des échéances à relativement court terme (3 ans) car des réformes sont annoncées et semblent déterminantes pour notre section. Il nous faut les anticiper en mettant par exemple en place une logique de formation qui pourrait se dérouler sur 5 ans.

### **Principes et priorités qui guident nos choix**

Quatre principes orientent les actions, leur sélection et leur conduite.

→ Combiner haut niveau de formation et de réussite: maintenir ce qui fait la qualité reconnue de la formation et renforcer la réussite

→ Processus participatif: intégrer et « faire avec » les profs, les étudiants et les partenaires

→ Articuler théorie / pratique / théorie: la théorie nourrit la pratique, la pratique s'analyse avec un éclairage théorique

→ Développer une logique de cohérence entre les activités de formation: au sein d'une année (horizontalité) et entre les 3 années (verticalité)

Nous estimons avoir quatre défis à relever :

*DEFI 1 ASSURER LA COHERENCE DE LA FORMATION AU SEIN DU PROGRAMME DE FORMATION ET PAR RAPPORT AUX EXIGENCES DE LA PROFESSION ET DE SON EVOLUTION*

*DEFI 2 FAVORISER LA RÉUSSITE PAR LA QUALITÉ DE LA FORMATION (et de la communication)*

*DEFI 3 ASSURER UNE VISIBILITE ET UNE DYNAMIQUE DE LA FORMATION PAR L'ÉLARGISSEMENT DES PARTENARIATS ET DES COLLABORATIONS*

*DEFI 4 ORGANISER LES MOYENS STRUCTURELS ET LES PROCEDURES (notamment en coordination et en démarche qualité)*

**Explication ou commentaires à propos des intitulés des colonnes**

Actions = dispositifs à mettre en place ou points d'attention à développer relatifs à l'ensemble de notre dispositif de formation

Degré de priorité = tentative pour établir un ordre dans l'ensemble des actions envisagées. Cet ordre de priorité est déterminé à partir de l'estimation de: l'ampleur de l'investissement, le coût humain et psychologique, les enjeux (concrets) perçus, la faisabilité à plus ou moins brève échéance, ...

Il est marqué de un à trois \* (de la plus petite à la plus grande priorité)

Échéance = nous manquons encore franchement d'expérience dans l'établissement d'un plan de suivi et nous pensons qu'il serait douteux de fixer des dates précises d'accomplissement des actions. Nous tentons donc juste de fixer une date prévue de démarrage de l'action.

Description de l'action = le plus souvent, déclinaison de l'action générale en étapes menant à l'accomplissement de l'action.

Résultats attendus = les actions peuvent conduire à des résultats observables, tangibles, et/ou mesurables et/ou être simplement une des étapes d'accomplissement d'une autre action. Par ex, disposer d'un référentiel de compétences semble être un résultat en soi, mais ne présente toutefois pas d'intérêt s'il n'est pas réellement utilisé comme support (réfèrent) pour d'autres séries d'action.

Responsables = les personnes concernées par l'action à accomplir. Il sera parfois nécessaire de former, parmi celles-ci, un groupe de personnes responsables de la concrétisation de l'action.

**DEFI 1 ASSURER LA COHERENCE DE LA FORMATION AU SEIN DU PROGRAMME DE FORMATION ET PAR RAPPORT AUX EXIGENCES DE LA PROFESSION ET DE SON EVOLUTION**

L'élaboration par l'équipe d'un référentiel de compétences sera fédératrice. Cet outil devrait amener

- un renforcement du travail interdisciplinaire;
- une conception mieux harmonisée de la formation (au niveau des contenus et au niveau de l'évaluation);
- l'établissement cohérent et harmonisé sur les trois ans des objectifs et des exigences de stage;
- une évaluation intégrée des stages.

Même inachevé, nous nous proposons de l'utiliser dès cette année académique, pour, d'une part, entamer la description des indicateurs et, d'autre part, mieux en percevoir les atouts et les manques.

<i>Actions</i>	<i>Prio- rité</i>	<i>Eché- ances</i>	<i>Description des actions</i>	<i>Résultats attendus</i>	<i>Responsable</i>
<b>Construire le référentiel de compétences</b>	***	Démar- rage en 2009- 2010	<b>Mettre en commun</b> puis classer les critères d'évaluation certificative de stage et en dégager les compétences de référence. <b>Se questionner</b> sur : référentiel métier vs référentiel de formation? Jusqu'où spécifier nos compétences ? Nous (in) <b>former</b> par un apport spécialisé sur la question → formation par F-M Gérard. Inclure les <b>professionnels du terrain</b> dans cette construction (voir défi 3).	-Référentiel comportant + ou- 6 compétences. -Référentiel réellement utilisé par l'ensemble de l'équipe pour <ul style="list-style-type: none"> <li>• fonder les objectifs et exigences de stage;</li> <li>• fonder les objectifs de cours;</li> <li>• fonder les critères d'évaluation de la formation (aspects cours et aspects didactiques).</li> </ul>	L'équipe dans son ensemble

Déterminer des indicateurs du développement des compétences dans le cadre des cours, des modules particuliers	*	À partir de 2013	<b>Etablir les objectifs de cours</b> et en déterminer les contenus (ainsi que les travaux) en référence à notre profil	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Des contenus non redondants mais complémentaires.</li> <li>-Davantage de parties de cours en interdisciplinarité.</li> <li>-Les étudiants et les professionnels de terrain perçoivent la cohérence de la formation.</li> <li>-Un descriptif complet de la formation (sur les trois années) est établi et fait apparaître la place des cours, des modules et les liens qu'ils ont entre eux.</li> </ul>	L'ensemble des MA
	*	2012	Déterminer les modalités d' <b>évaluation</b> des <b>cours</b> en référence à notre profil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bulletin établi en équipe et présenté en référence aux compétences de notre profil.</li> <li>-Une partie des épreuves au moins est interdisciplinaire et intégrée.</li> </ul>	
	**	Depuis 2009	Faire évoluer constamment <b>les modules particuliers</b> pour en renforcer le caractère interdisciplinaire, les ancrer au mieux dans les réalités du terrain et dans la cohérence du profil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Module interdisciplinaire de 1 nps modifié: davantage de collaboration concrète entre les M-A, les MA et MFP.</li> <li>-Mise en place d'un travail de recherche pour les étudiants commun à plusieurs disciplines et susceptible de se poursuivre sur les trois années de formation.</li> </ul>	

Adapter les exigences des stages et leur évaluation à nos compétences.	***	2010-2012 →10-11 →11-12 →10-12	Rédiger les <b>objectifs et exigences de stage</b> en référence à notre profil -par les pédagogues dans les trois années -en équipe complète et interdisciplinaire -en concertation avec certains de nos M.F.P. et en confrontation avec un groupe de maîtres de stage (voir défi 3).	Une grille d'objectifs-exigences et d'évaluation des stages de la première à la troisième.	M-A et M.F.P. impliqués dans la didactique
	**	2010-2012	Etablir l' <b>évaluation des stages</b> en référence à notre profil.	-Utilisation d'un outil de type « cahier de suivi », accompagnant les étudiants sur les 3 années, et reprenant les compétences que la formation permet de développer (« non acquis – en cours d'acquisition – acquis »), avec nos conseils et remarques personnalisés.  -Bulletin établi en équipe et présenté en référence aux compétences de notre profil	Idem
	*	2013	Développer des <b>dispositifs d'accompagnement</b> des stages plus efficaces en donnant à chaque intervenant (M-A, Maître de stage, étudiant) une place claire et en distinguant l'évaluation formative de l'évaluation certificative.	-Le dispositif est réellement employé dans une optique d'évaluation formative et de remédiation. -Les enquêtes montrent une amélioration de la satisfaction des étudiants et des maîtres de stage concernant l'évaluation des stages.	Les personnes impliquées dans le suivi des stages
	**	2011	Interroger les Maîtres de stage (via enquête de la CQ) sur, notamment, le suivi des stages, la complémentarité des rôles HE / M de Stage.	Disposer d'une représentation des perceptions et des attentes du terrain à ce niveau telle qu'elle permettra de réfléchir à des ajustements.	Qualité-relais

<b>S'accorder sur les compétences développées et évaluées par le TFE pour adapter celui-ci à la réalité et aux besoins des étudiants (...).</b>	*	2012	Re-considérer la place du TFE par rapport à l'ensemble des travaux et épreuves (portfolio, examen de fin d'année ...).	-Le TFE est une épreuve terminale intégrative. -Diminution des redondances perçues dans les épreuves certificatives en fin de troisième. -Diminution de la charge de travail des étudiants et des M-A.	L'équipe dans son ensemble
	***	À partir de 2010	Réfléchir à des formes possibles de T.F.E. Dans lesquelles l'articulation théorie - pratique -théorie est réelle. Ce pourrait être: -un article de revue pédagogique; -un outil de type DVD accompagné d'un écrit; -... Concrétiser ces formes (y compris la dimension de l'évaluation).	-Les TFE se présentent effectivement sous les formes envisagées. -Les étudiants perçoivent mieux la place de ce travail dans leur processus de formation. -Les M-A montrent une plus grande satisfaction quant à la manière de remplir le rôle de promoteur et d'évaluer le T.F.E.	L'équipe dans son ensemble
<b>Assurer une meilleure préparation au T.F.E.</b>	**	2011	Mettre en place des dispositifs permettant aux étudiants <ul style="list-style-type: none"> <li>• de travailler la (sous)-compétence « se mettre en recherche, réfléchir à une problématique »;</li> <li>• de s'ouvrir à des problématiques naturelles, issues du terrain → par la rencontre avec des maîtres de stage → par l'écoute de la présentation des T.F.E.;</li> <li>• d'apprendre à communiquer son questionnement d'enseignant en présentant une problématique de recherche.</li> </ul>	Dégager plus tôt dans leur formation une problématique de T.F.E. réelle, en prise avec le terrain.	M.F.P. Profs de didactiques Coordinatrices d'année

	***	2013	Rédiger un vade-mecum complet, adapté à chaque forme de T.F.E.	Utilisation effective de l'outil par Les professeurs et les étudiants pour guider la rédaction du travail.	Idem
<b>Etablir une procédure formelle et régulière permettant l'évaluation systématique du programme de formation.</b>	*	A partir de 2011  Depuis 2008	<p>Tirer parti de l'E.E.E. pour vérifier puis agir sur l'harmonisation de la formation.</p> <p>Inclure les stages et autres activités interdisciplinaires dans cette procédure.</p> <p>Poursuivre les journées de travail en équipe et provoquer des confrontations régulières pour harmoniser les contenus de la formation (à partir de l'analyse des enquêtes, de l'E.E.E.).</p> <p>Interroger les étudiants en fin de 3<sup>e</sup> et des diplômés sur la cohérence qu'ils perçoivent dans la formation, sur les aspects manquants.</p> <p>Pérenniser / approfondir ces enquêtes.</p> <p>En confronter les résultats à notre profil de formation et les utiliser pour harmoniser les cours.</p>	<p>Les enquêtes montrent un bon niveau de satisfaction quant à la cohérence de notre formation.</p> <p>Des plages de travail sont effectivement intégrées dans le planning à cette fin.</p>	<p>Chaque professeur</p> <p>La direction</p> <p>Le service pédagogique de la H.E</p> <p>La coordination</p> <p>La coordination-qualité</p>



**DEFI 2 FAVORISER LA RÉUSSITE PAR LA QUALITÉ DE LA FORMATION (et de la communication)**

Permettre à un plus grand nombre d'étudiants de réussir n'est pas une fin en soi. Permettre à ceux qui réussissent de le faire à l'issue d'une formation de qualité, leur donnant l'assurance nécessaire pour entrer dans la vie professionnelle en est une! Cela étant, il est nécessaire de mettre tout en œuvre pour que chaque étudiant qui entame la formation bénéficie des informations les plus claires et de l'aide la plus appropriée. Les personnes ayant en charge les services d'aide sont spécialisées dans cette approche, mais la réussite doit rester l'affaire de tous. Elle passe, initialement, par une meilleure communication, des informations claires, accessibles, par un souci constant de donner de la profession une représentation réaliste afin de guider l'orientation et l'engagement de chacun.

<i>Actions</i>	<i>Prio- rité</i>	<i>Eché- ances</i>	<i>Description des actions</i>	<i>Résultats attendus</i>	<i>Responsable</i>
<b>Améliorer la communication</b>  <b>Rendre plus performante l'utilisation du portail (information sur l'E.E.E., valves, horaires, listes de contacts...) et de la plate-forme Claroline (EAD).</b>	***	Sept 2009	Attribuer à chaque étudiant une adresse HENAM et un accès aisé, via le portail HENAM, aux services tels que: les horaires, EAD, web...	-Plus grand taux de satisfaction des étudiants.  -Meilleure prise en charge, augmentation de l'autonomie des étudiants.  -A terme, on peut espérer que le fait d'avoir réglé les aspects communicationnels désengorge les réunions et permette de consacrer davantage de temps/énergie aux discussions de fond (notamment lors des rencontres avec les délégués, etc.).	Service informatique Prof de TIC Les coordinations
		Sept 2010	Informers les étudiants de 1nps sur Claroline lors du MIES (v. ci-après).	Utilisation prioritaire par tous de ce moyen de communication.	

	***	Sept 2010 à juin 2012	Déposer systématiquement les informations organisationnelles telles que plannings de stage, recherche d'endroits de stage, horaires, modifications d'horaires, absences de profs sur la plateforme Claroline et/ou les valves électroniques.	-Diminution de la charge de travail de chacun, meilleure répartition des visites de stage, meilleure gestion des heures de fourche.	L'équipe dans son ensemble Les étudiants
		Janvier 2011	Organiser un temps de formation à destination des membres du personnel pour optimiser l'utilisation de cette plateforme.	-Un maximum de MdP utilise l'outil.	
	*	2012	Proposer des compléments de cours, des forums d'échanges.	Développement de l'A.A.P.	Les M.-A.
	*		Proposer des évaluations formatives sur Claroline, des critères, des remarques sur des travaux d'étudiants (ex. d'un bon travail et les commentaires et d'un moins bon travail et les commentaires).	Développement de l'A.A.P.	Les M-A
	**	Réalisé, à pérenniser	Planifier de façon systématique des rencontres avec les délégués de cours. À moyen terme, faire porter ces rencontres sur une réflexion au sujet des contenus de cours, de la charge de travail...	Meilleures perception et utilisation de la fonction par les étudiants et professeurs.	
<b>Organiser autrement l'encadrement lors de la préparation de stage</b>	*	À partir de 2011-2012, après avoir clarifié le profil et	Réfléchir à cette organisation. Ce pourrait être: -organiser des rencontres en deux temps pour la préparation des stages: un sur le fil conducteur (avec pédagogue et promoteur) et un sur les préparations et les questions méthodologiques spécialisées;	Constater un plus grand taux de participation des étudiants aux journées de préparation de stage.	Les M-A impliqués dans le suivi des stages

		les critères de réussite	-proposer des rencontres en dyades de professeur pour les troisièmes.		
<b>Optimaliser les dispositifs d'aide à la réussite.</b>	**	Sept 2010	Mettre en place de la « propédeutique »: module d'insertion à l'enseignement supérieur (M.I.E.S) pour améliorer la perception du métier, des exigences de la formation, lier les apprentissages à des situations problèmes du métier...; pour informer sur le « métier d'étudiant »; pour renforcer la convivialité.	Augmentation de la participation aux activités proposées par le SAM.	Coordination Equipe des profs de 1 <sup>ère</sup>
		2010-2011	Intégrer les moments de tutorat dans l'horaire de la journée des étudiants.		
<b>Mettre sur pied des ateliers centrés sur les thèmes (stratégies cognitives, organisation du travail intellectuel).</b>	**	À partir de 2012	Organiser un groupe de réflexion portant sur les causes d'échec et les facteurs de réussite.  S'informer auprès de personnes-ressources pour réfléchir à de nouvelles stratégies.	-Clarification des procédures en lien avec l'aide à la réussite : ateliers sur les stratégies cognitives... et remédiations.  -A terme: diminution des échecs.	Le SAM et les personnes impliquées dans les dispositifs d'aide
<b>Informé sur les débouchés professionnels et les autres domaines.</b>	*	2012	Informé les étudiants qu'ils peuvent être engagés comme psychomotriciens dans les écoles (ils ont suffisamment d'heures de psychomotricité dans le cursus).  Plate forme d'information avec les enseignants postulants (pour les étudiants et les directions) – lien sur le site HENAM, pour les offres d'emploi / offres de formations continuées / liste de C.V.	Meilleur taux de satisfaction concernant cet aspect constaté dans les enquêtes auprès des anciens.	Coordination Equipe de 3 nps

<b>Réfléchir à la charge de travail des étudiants.</b>	*	2009, à systématiser  2012	Établir un échéancier par classe en début d'année.  Mener une enquête pour la mesurer de façon plus précise.  Envisager des synergies dans les travaux demandés aux étudiants, notamment via le MIES et la Malle à boîtes en 1 nps ( à savoir: conception d'un outil pédagogique par les étudiants).	Planning des travaux affiché et concerté dans chaque classe.	L'équipe Les délégués, les étudiants, les coordinations
<b>Envisager une procédure d'accompagnement pour les étudiants à besoins particuliers (dont la dyslexie).</b>	**	Nov. 2010  2011-2012	Désignation d'une personne de référence.  Mise en place d'une procédure de suivi qui serait valable pour tout le département.	Aide apportée aux étudiants présentant de la dyslexie reconnue par eux comme efficace.  Collaboration efficace avec les professeurs de maîtrise de la langue.	La direction La personne de référence
<b>Envisager la faisabilité de la mise en place d'une ludothèque.</b>	*	2011	Développer un avant-projet de ludothèque, en prenant des contacts avec des institutions ayant développé ce type de dispositif.	Disposer d'informations relatives aux apports pédagogiques réels, aux modalités de fonctionnement, aux ressources à exploiter pour son développement...	M-A chargé de cette recherche
<b>Multiplier les espaces de rencontres et de travail pour les étudiants.</b>	**	2011	Ajouter des accès informatiques dans l'espace « l'aquarium »	-Meilleur rendement des heures de fourche du point de vue des étudiants. -Facilitation des travaux de groupe.	

### **DEFI 3 ASSURER UNE VISIBILITE ET UNE DYNAMIQUE DE LA FORMATION PAR L'ELARGISSEMENT DES PARTENARIATS ET DES COLLABORATIONS**

S'ouvrir aux partenaires et élargir les dimensions de notre collaboration avec eux nous conduit à nous définir. Pour exposer notre fonctionnement, pour partager nous devons rendre claires nos caractéristiques.

En outre, la rencontre avec d'autres amène à se poser des questions et à se remettre en question.

<i>Actions</i>	<i>Prio- rité</i>	<i>Eché- ances</i>	<i>Description des actions</i>	<i>Résultats attendus</i>	<i>Responsable</i>
<b>Organisation des journées « Maîtres de stage ».</b>	***	Depuis 2007-2008	Organiser une « <b>journée maîtres de stage</b> » dans le cadre de la focef, pour informer sur le déroulement actuel de la formation : grille des cours, principales activités didactiques et objectifs poursuivis par année	-Meilleure complémentarité entre M-A et maîtres de stage dans la formation et l'évaluation	La coordination de la section Les pédagogues Les professeurs de didactique Les M.F.P. et maîtres de stage
		2010	<b>Intensifier et affiner cette formation</b> : accentuer la réflexion sur le rôle d'accompagnement du maître de stage et proposer des outils d'accompagnement et d'observation		
		A partir de 2012	<b>Établir plusieurs moments de formation</b> , afin de parvenir à une co-évaluation complémentaire (évaluant chacun des aspects différents), semblable (évaluer les mêmes choses). NB: Cela pourrait s'inscrire dans le travail que nous aurons à faire si les études passent à 5 ans.	Lier l'évaluation des maîtres de stage à nos exigences et nos évaluations et rendre cohérentes nos évaluations (voir défi 1)	

Favoriser les contacts avec les maîtres de stage. Intensifier nos échanges avec le terrain.	**	À partir de 2011	Informersur notre profil de formation, le diffuser auprès de nos partenaires (notamment dans le cadre du rapport et du plan de suivi).		Coordination qualité et les profs de la section
	***	En cours	<b>Solliciter les professionnels du terrain</b> notamment via les interviews ciblées auprès des maîtres de stage, par une collaboration centrée sur la construction de notre profil de compétences...	Le profil est un outil partagé et significatif pour tous les acteurs de la formation.	
	**	Depuis 2009 A pérenniser	<b>Inviter des directions</b> d'école à la fin de la formation des étudiants pour les informer sur la manière de postuler un emploi: aspects administratifs, manière de se présenter...		
	**	2011 ou 2012	Inviter nos anciens diplômés qui ont passé des entretiens d'embauche pour communiquer leur expérience.	Donner une meilleure assurance aux sortants.	
Poursuivre et intensifier les collaborations et la participation à des travaux de recherche par exemple avec les FUNDP et autres H.E.	*		Poursuivre le projet Rebond.  Colloque sur la formation des enseignants (participation, publication,...).  Participer à la recherche sur l'orientation par les compétences avec les H.E. de la province de Namur.		
Collaborer à des projets européens.	***	A partir de 2010	Projet lié à la découverte de son environnement: proposition et coordination d'un programme Erasmus intensif sur la découverte interdisciplinaire de l'environnement.		Coordinateur du projet B.Verschaeren

	*	A partir de 2010	Projet concernant l'éducation des « trottineurs »:  Recherche sur l'apprentissage du langage et sur les pratiques d'analyse réflexive.	-Participer à la 1ère rencontre avec les partenaires européens. -Rencontrer les autres HE partenaires du programme pour déterminer les modalités de collaboration.	Représentante de l'HENAM: A.Kinet
<b>Participer à des projets internationaux.</b>	*	Depuis 2008 sur trois ans	Contribuer à la formation d'institutrices préscolaires et de pédagogues kinois en collaboration avec l'asbl E.S.F. en organisant une session estivale de deux semaines/an.	A terme, envisager des stages pour nos étudiants de 3 nps, en co-construction de savoirs avec les enseignantes ayant participé à ces formations estivales.	C. Bodart et G. Dufaux (pédagogues bénévoles)
<b>Participation au groupe Cécosup</b>		En cours	Concevoir des séquences complexes pour enrichir le PI (plus primaire mais possibilité d'élargir au maternel).		F. Deryck

**DEFI 4 ORGANISER LES MOYENS STRUCTURELS ET LES PROCEDURES (notamment en coordination et en démarche qualité)**

Ce défi, à la différence des trois précédents, est essentiellement porté par les coordinations et les instances dirigeantes du département ou de la H.E. Notre section a pris davantage conscience que par le passé des dispositifs existant dans notre H.E. ou notre département, de l'offre réelle dont elle peut bénéficier. Nous pouvons désormais envisager de collaborer plus étroitement avec ces services.

Nous pouvons aussi mieux structurer nos modes de fonctionnement pour établir des procédures réfléchies, testées, décidées et qui seront, à terme, plus efficaces.

<b>Actions</b>	<b>Prio-rité</b>	<b>Eché-ances</b>	<b>Description des actions</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Responsable</b>
<b>Prévoir une structure permettant une concertation formalisée entre les enseignants.</b>		Depuis 2009	Détermination de journées de travail en section planifiées sur l'année	-Des projets concrets aboutissent -Implication de la majorité des professeurs dans les réunions, leur préparation et leur suivi. -Implication de trois-quarts des professeurs dans des projets communs et non directement liés à un cours. -Rédaction de documents –traces des décisions pour faciliter des procédures.	La Direction Les coordinations
<b>Diffuser plus largement les résultats et la synthèse de la démarche d'auto-évaluation.</b>		Février-mars 2011	Inviter les participants à la visite des experts pour un retour sur l'évaluation et une présentation du plan de suivi.  Elargir à nos partenaires principaux / réguliers.		Coordination qualité
		2011	Donner notre rapport (ou certains extraits – ch 2) aux maîtres de stage en formation.		Coordination qualité



<p><b>Inciter davantage d'étudiants à s'impliquer dans les organes décisionnels et consultatifs; mieux diffuser les informations.</b></p>		<p>2010</p>	<p>Etablir un <b>contrat</b> particulier pour valoriser l'engagement au sein de ces organes (crédits ECTS).</p> <p>Définir la <b>fonction de délégué</b>. Reconnaître la charge des délégués HE par une convention qui leur accorde des crédits pour leur engagement.</p> <p>Planifier par section et pour toute l'année de ces rencontres.</p> <p>Créer un « cours » délégués et infos de la coordination sur Caroline et diffuser anticipativement l'O.J. des rencontres.</p>	<p>Accroissement de la participation et de l'implication réelle des étudiants dans les discussions et les décisions du département Meilleure consultation de la « base » (c-à-d de l'ensemble des étudiants)</p>	<p>Coordination de section</p>
<p><b>Diffuser davantage les rapports de participation aux colloques, congrès et formations d'étude.</b></p>	<p>*</p>		<p>Intégrer la diffusion de ces colloques (etc.) à nos journées de travail.</p>		
<p><b>Tirer parti des réflexions et des outils issus des travaux de la Cellule Qualité de l'HENAM.</b></p>		<p>2010-2012</p>	<p>Les bisseurs et les abandons.</p> <p>Les stages et les relations avec les maîtres de stage.</p> <p>La qualité de vie du personnel.</p> <p>L'accueil des nouveaux professeurs : rédiger un vade-mécum / kit de survie pour professeurs arrivants.</p> <p>Le rôle du qualité relais d'implantation.</p>		<p>CQ et Coordination qualité</p>

<p><b>Coordonner de façon pédagogique et en intersection l'implantation.</b></p>			<p>Travailler en concertation avec les autres sections pour préparer les journées de travail, partager des lectures et des formations communes sur des thèmes de réflexion communs dans/à la formation des enseignants (partenariat avec les maîtres de stage, construction d'un profil de compétences, aide à la réussite, évaluation...).</p>		<p>Coordination pédagogique</p>
<p><b>Améliorer, pour les membres du personnel, la qualité de vie, la communication et la convivialité dans l'implantation</b></p>		<p>2010 2011 2010</p>	<p>Collaborer au chantier « salle des profs ». Aménager en équipement informatique de la salle des professeurs. Diffuser un « bulletin d'information du directeur ».</p>		<p>Coordination qualité La Direction</p>

Champion, décembre 2010

Le Directeur-Président  
Daniel CHAVEE



La coordinatrice de section  
Dominique SARTONI



Le Directeur de catégorie  
Jean-Benoît CUVELLIER



La coordinatrice de l'autoévaluation et coordinatrice de la qualité  
Geneviève DUFAUX

