



**COMMUNAUTE FRANCAISE  
HAUTE ECOLE « ALBERT JACQUARD »  
Commission d'Evaluation Interne  
Siège social : Square Arthur Masson 1 – 5000 NAMUR  
Tél. 081/26 29 70 - Fax 081/26 29 68**

## **PLAN DE SUIVI**

**BACHELIER  
INSTITUTEUR (TRICE) PRESCOLAIRE**

**Décembre 2010**



**COMMUNAUTE FRANCAISE  
HAUTE ECOLE « ALBERT JACQUARD »  
Commission d'Evaluation Interne**

Ce plan de suivi a été rédigé par les coordinatrices de la CEI  
de la section préscolaire :

Micheline DERY  
Hélène VANDELDELDE

Signatures

Guy BRIFFOZ,  
Directeur-Président

Marianne VANESSE  
Directrice de la Catégorie Pédagogique

Micheline DERY

Hélène VANDELDELDE

## NOTE INTRODUCTIVE AU PLAN DE SUIVI

- Le croisement entre l'autoévaluation et les recommandations des experts, ont guidé la priorisation des stratégies à développer en matière de qualité.
- En regard de la réforme prévue, de la formation initiale des enseignants du fondamental, et de la possibilité, de proposer judicieusement une actualisation du plan décennal au terme de trois années, le plan est prévu pour une durée de trois ans.
- Seules ont été prises en compte, les recommandations en lien avec la section préscolaire ou avec la catégorie (cf. « récapitulatif des recommandations de l'analyse transversale » pp 56 à 62). Les recommandations adressées au gouvernement de la Communauté française, telles que l'état des bâtiments, l'ensemble des infrastructures de la Haute Ecole, etc., ne sont pas envisagées dans le plan de suivi.
- La logique du « RADAR » (<http://www.eknowledgecenter.com>) a été utilisée pour prioriser les actions. Le classement tient compte de l'impact de l'action sur l'objectif et de la capacité de l'organisation à les mettre en œuvre.

Action	Impact (I)	Capacité (C)	Total	Classement
Listes des améliorations à mettre en œuvre	Impact de l'action sur l'objectif (fort= 5pts, moyen= 3 pts, faible= 1 pt)	Capacité de l'organisation à les mettre en œuvre en 1, 2 ou 3 ans (forte= 5pts, moyenne= 3 pts, faible= 1 pt)	(I) x (C)	Résultat

Le total ainsi obtenu est donc compris entre 1 et 25.

Le résultat donne lieu à un classement, qui dans ce cas se situe entre 1 et 5, allant de la priorité la plus forte à la priorité la plus faible (cf. annexe).

- Le tableau repris ci-dessous comporte les sept rubriques suivantes :
  - Axe : domaine, secteur concerné.
  - Description des actions : identifier ce qui va se mettre en place, afin de consolider une bonne pratique, ou de remédier à un point d'amélioration soulevé.
  - Degré de priorité : prioriser les actions, selon la logique du « RADAR » explicitée ci-dessus.
  - Responsables : fonction de la personne ou de l'instance responsable de la mise en œuvre de l'action identifiée.

- Degré de réalisation / échéance : identifier si l'action est terminée, en cours ou à planifier sur une, deux ou trois années.
  - Conditions de réalisation : à compléter éventuellement si une condition de réalisation se pose, en-dehors du processus décisionnel interne à l'établissement.
  - Résultats attendus : identifier les effets des actions menées.
- Dans le tableau, les actions à mener sont présentées par degré de priorité décroissant.

## PLAN DE SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Axes	Description des actions	Degré de priorité	responsables	Degré de Réalisation échéances	Conditions de réalisation	Résultats attendus
Démarche qualité	Création d'une CEI à l'intérieur de chaque catégorie.	1	Collège de direction	Réalisé		Assurer un meilleur suivi de la démarche qualité grâce à une stabilisation de la composition de la CEI, et en tenant compte des spécificités de chaque catégorie.
Communication	Créer un poste de coordination pédagogique.	1	Direction	Réalisé		Organiser les réunions entre les pédagogues et les spécialistes, concernant les AFP, les guides de stage, etc.
Profil de compétences	Inscrire tous les apprentissages disciplinaires dans une logique de construction de compétences.	1	Equipe éducative	En cours		Perception plus claire de la cohérence de la formation pour les étudiants.
Profil de compétences	Veiller à l'appropriation par l'ensemble de l'équipe éducative du référentiel de compétences : organiser une formation pour les enseignants sur le nouveau référentiel de compétences de l'enseignant et, prévoir des réunions de travail.	2	Direction et équipe éducative	En cours		Usage effectif du référentiel de compétences par chacun des membres de l'équipe pédagogique.

Démarche qualité	Mettre en place l'outil CAF.	3	CQHE	En cours	Améliorer la qualité des évaluations.
Profil de compétences	Intégrer les compétences dans l'évaluation des apprentissages en référant ou en définissant, de manière explicite, les outils et critères d'évaluation au regard des compétences. Prévoir des épreuves d'évaluation intégrées.	4	Equipe éducative	A planifier	Perception plus claire de la cohérence de l'évaluation pour les étudiants.
Aide à la réussite	Utilisation, par l'ensemble des professeurs, de stratégies pédagogiques visant une meilleure préparation cognitive des étudiants : organiser une formation pour les enseignants et prévoir des réunions de travail, afin de mettre en place des stratégies communes.	5	Direction et équipe éducative	A planifier	augmentation du taux de réussite.
Evaluation	Evaluation de projets menés (AFP interdisciplinaires, voyages, stages à l'étranger...), du guide de stage, etc.	5	CEI et/ou responsable(s) du projet	En cours	Analyse des réponses aux questionnaires distribués à l'issue des activités, en vue d'une amélioration, d'une reconduction des projets.
Evaluation	Mettre en place un dispositif d'analyse et de régulation, à différents niveaux, en matière d'évaluation du programme et du fonctionnement de la section.	5	CEI	A planifier	

## ANNEXE : PRIORISATION DES ACTIONS SELON « LE RADAR »

ACTIONS	IMPACT	CAPACITE	TOTAL	CLASSEMENT
<b>Liste des améliorations à mettre en œuvre.</b>	<b>Fort : 5 Moyen : 3 Faible : 1</b>	<b>2010/11 : 5 2011/12 : 3 Après : 1</b>	<b>I x C</b>	<b>résultat</b>
Mettre en place l'outil CAF.	3	3	9	<b>3</b>
Création d'une CEI à l'intérieur de chaque catégorie.	5	5	25	<b>1</b>
Veiller à l'appropriation, par l'ensemble de l'équipe éducative, du référentiel de compétences : organiser une formation pour les enseignants sur le nouveau référentiel de compétences de l'enseignant et prévoir des réunions de travail.	5	3	15	<b>2</b>
Inscrire tous les apprentissages disciplinaires dans une logique de construction de compétences.	5	5	25	<b>1</b>
Intégrer les compétences dans l'évaluation des apprentissages, en référant ou en définissant, de manière explicite, les outils et les critères d'évaluation au regard des compétences. Prévoir des épreuves d'évaluation intégrées.	5	1	5	<b>4</b>
Utilisation par l'ensemble des professeurs, de stratégies pédagogiques visant à une meilleure préparation cognitive des étudiants, et par là même, une augmentation de leur taux de réussite : organiser une formation pour les enseignants et prévoir des réunions de travail afin de mettre	3	1	3	<b>5</b>

en place des stratégies communes.				
Evaluation de projets menés (AFP interdisciplinaires, voyages, stages à l'étranger...), du guide de stage, etc.	3	1	3	<b>5</b>
Mettre en place un dispositif d'analyse et de régulation à différents niveaux, en matière d'évaluation du programme et du fonctionnement de la section.	3	1	3	<b>5</b>
Créer un poste de coordination pédagogique.	5	5	25	<b>1</b>
Formaliser des étapes de concertation enseignantes portant sur la structure générale de la formation. Intégrer à la charge de travail des enseignants des heures de réunions et de concertation, et les faire apparaître à l'horaire.	5	3	15	<b>2</b>