

Haute Ecole Galilée : section préscolaire

Plan de suivi des recommandations des experts

Janvier 2011

Introduction générale

Vu la mouvance pédagogique, sociologique et politique de l'enseignement supérieur pédagogique, l'équipe a établi son plan d'action à court terme.

Les actions décrites ci-dessous visent à répondre aux recommandations du comité des experts et à pérenniser les dispositifs particulièrement performants. Elles sont élaborées dans le contexte actuel notamment autour des 13 compétences/ de la grille horaire grille-horaire minimum et de la formation en 3 ans tout en sachant que ces trois points seront sujets à modifications. Dès lors la réflexion de l'équipe et les actions mises en œuvre ont pour but d'améliorer la qualité de la formation tout en n'engageant ni les enseignants ni les étudiants dans des démarches qui risqueraient de devenir caduques et donc d'être remises en question suite aux modifications annoncées.

Conformément à l'article 5 de l'AGCF du 19 décembre 2008, le plan qui suit est structuré suivant les mêmes chapitres que le rapport final de synthèse.

Chapitre 1 : Le cadre institutionnel et la gouvernance

La prise de conscience de l'importance et de l'intérêt d'une démarche-qualité, tant par la direction que par l'équipe enseignante a, de facto, contribué à associer la qualité aux décisions et aux procédures élaborées et mises en œuvre. Le coordinateur qualité est désormais membre de divers conseils (de direction, de catégorie) dans lesquels il vise à pérenniser la démarche-qualité. Son éclairage est sollicité tant par la direction que par les collègues et les étudiants. Afin de perpétuer la démarche –qualité, outre la reconnaissance de la fonction du coordinateur qualité, les rôles respectifs du Conseil du fondamental et de la coordination pédagogique ont été précisés.

Une plage-horaire est désormais réservée pour tous les enseignants de manière à permettre les rencontres d'équipe dans le temps de travail.

L'évaluation systématique des enseignements est programmée pour cette année. Le Conseil de Direction en construira le cadre qu'il proposera au Conseil de Catégorie. Les travaux de la cellule-qualité haute école en cette matière (mandat donné par le Collège des directeurs de la haute école) serviront de base à la réflexion du Conseil de Direction.

Dans le cadre des stages plus particulièrement, l'ISPG poursuit la construction de relations plus étroites avec les écoles partenaires. La recommandation est présente à l'esprit des coordinateurs et des membres de l'équipe qui sont attentifs à percevoir et analyser toutes les opportunités. Construire de tels partenariats suppose une confiance réciproque et prend du temps. Des projets sont néanmoins déjà en cours.

La participation des étudiants aux instances décisionnelles ou consultatives reste problématique eu égard à la difficulté de motiver les étudiants déjà fort sollicités par les diverses activités d'enseignement. La réflexion quant à la valorisation de cette participation dans les activités d'enseignement ne constitue pas une priorité pour le moment. Cela n'empêche pas de soutenir les activités organisées par les étudiants ni de les solliciter, sans contrepartie, pour une participation plus assidue.

Chapitre 2 : Structure et finalités du programme d'études évalué

L'information des étudiants quant à la contribution des activités de formation au développement de compétences est problématique. Chaque enseignant veille à ce que les étudiants perçoivent le sens des activités mises en place. La réflexion à ce sujet est concentrée autour de projets interdisciplinaires déjà en cours cette année académique 2010-2011. Cette approche contribue aussi à élaborer des familles de situations qui

permettent la constitution progressive, dans la recherche-action, du profil de l'enseignant que nous voulons former. Des journées pédagogiques permettront aussi d'unifier les représentations et modalités d'expression.

Les TFE (travaux de fin d'études) constituent le chantier principal du Conseil du Fondamental et l'objet d'une journée pédagogique. Il s'agit de clarifier les exigences du TFE en tenant compte des prescrits légaux, du public spécifique à la section préscolaire et des besoins des classes maternelles. Des TFE sont d'ores et déjà proposés dans le cadre d'une collaboration (recherche-action) avec certaines écoles maternelles.

L'encadrement des stages (évaluation formative importante et distincte de l'évaluation certificative, large place réservée à l'analyse réflexive) se poursuit. Les coordinations veillent à optimiser encore cette procédure par la recherche et la co-construction d'outils. La grille d'évaluation des stages, construite selon les 13 compétences, devrait être repensée dans le sens d'un allègement et surtout d'une « critérisation » afin d'être lue plus facilement. Vu la mouvance actuelle l'équipe maintient le schéma de base en l'adaptant aux objectifs propres de chaque stage.

De projets interdisciplinaires, « orientés compétences et non plus matières », émergent : cinq au cours de cette année. L'objectif est à moyen terme, dans le cadre des nouvelles compétences, de multiplier ces modules interdisciplinaires mais cela s'avère difficile tant que subsiste le frein du contexte légal actuel. Ces projets sont validés par les membres de l'équipe, ce qui, outre l'information de facto, maintient la cohérence du programme de formation. Ces projets construits autour de compétences font l'objet d'épreuves intégrées.

L'appropriation de l'information par les étudiants reste un problème qui n'a pas encore été abordé. Une réflexion commune (quelle information, par qui, sous quelle forme, quand...) étudiants-équipe enseignante s'impose mais ne peut être menée cette année.

Chapitre 3 : Les destinataires de ce programme d'études

Les dispositifs d'accueil, d'intégration et de suivi des étudiants, dont la qualité a été mise en évidence, se poursuivent. La direction dégage les moyens nécessaires et contribue à maintenir l'état d'esprit.

La réflexion autour de la maîtrise de la langue, tant au niveau du contenu et de l'évaluation des cours spécifiques que de l'implication de l'équipe toute entière, est un chantier prioritaire cette année traité par les enseignants directement impliqués et la direction. Cette réflexion doit tenir compte du contexte légal et de la spécificité du public étudiant.

Chapitre 4 : Les ressources mises à disposition

Le management des ressources humaines est la priorité de la nouvelle direction qui, cette année, suite à plusieurs départs à la pension, a dû procéder à de nombreux engagements. D'une manière générale, la direction vise à optimiser les compétences de chacun pour assurer un enseignement de qualité dans un environnement de qualité. Elle veille à valoriser, dans la tâche, les projets qu'elle valide. Elle veille aussi à encourager les enseignants dans leur formation continue en fonction de l'évolution de leur projet professionnel. Des moyens financiers sont dégagés déjà durant cette année académique 2010-2011.

Dans un souci de cohésion interne la direction organise des assemblées générales en début d'année académique pour fixer les objectifs d'année et en fin d'année académique pour établir un rapport d'activités.

Au niveau des ressources et équipements la nouvelle direction a consulté les membres du Conseil de Direction pour construire le budget 2011. Comme par le passé les demandes des enseignants sont prises en considération.

Le problème des locaux est une grande priorité de la direction. Outre une occupation et une organisation optimales des locaux existants, une recherche de solutions extérieures (location, achat...) est initiée par la direction soutenue par le Pouvoir organisateur. Le Conseil de direction est associé.

Chapitre 5 : Les relations extérieures

Au niveau des relations internationales, une cellule « mobilité » a été créée, qui, avec les coordinateurs, veille à mettre en place les conditions nécessaires aux stages à l'étranger, à informer les étudiants et à organiser et assurer le suivi des stages. Une réunion d'information générale est prévue en début de chaque année académique pour expliquer les différentes possibilités. Toute l'information peut être consultée sur le site de la catégorie pédagogique.

La direction, avec le Conseil de Direction, a construit le cadre des missions extérieures (en Belgique ou à l'étranger) des membres du personnel dans le but à la fois du rayonnement institutionnel et de l'amélioration de la qualité de la formation proposée aux étudiants. Ce cadre est d'application.

Chapitre 1 : Le cadre institutionnel et la gouvernance

Lignes d'action	Description des actions	Degré de priorité	Responsables	Degré de réalisation /échéances	Résultats attendus	Conditions de réalisation
Pérennisation de la démarche –qualité.	Reconnaissance et intégration du coordinateur dans les divers conseils. Clarification du rôle des divers conseils. Temps de concertation pour tous les enseignants prévus à l'horaire.	Haute priorité.	Direction. Coordinateur qualité. Coordinateur pédagogique.	Déjà mis en place, à poursuivre.		Ressources financières permettant la valorisation des diverses tâches. Faisabilité des horaires.
Evaluation systématique des enseignements.	Détermination du cadre. Constitution du questionnaire. Organisation, dépouillement. Ajustements.	Haute priorité.	Direction. Conseil de Direction. Conseil de catégorie.	Opérationnalisation partielle fin année académique 2010-2011.	Ajustements pédagogiques	Capital-temps. Ressources humaines.
Construction de relations plus étroites avec les écoles partenaires	Rencontre des équipes sur le terrain ou dans la haute école. Echanges pédagogiques. Fixation des modalités de collaboration.	Priorité moyenne	Coordination des stages. Coordination pédagogique. Equipe éducative.	Déjà en cours depuis longtemps Renforcé depuis l'audit. Continuer à co-construire.	Recherches- actions avec les écoles. Participation des instituteurs à nos divers projets.	Capital-temps. Ressources humaines.

Participation des étudiants.	Choix du type d'implication souhaitée. Choix du mode d'implication. Stratégie de mise en place.	Priorité moyenne.	Direction.	Amélioration de la situation actuelle. A construire dans les 3 ans.	Participation réelle.	Capital-temps. Motivation.
------------------------------	---	-------------------	------------	--	-----------------------	-------------------------------

Chapitre 2 : Structure et finalités du programme d'études évalué

Lignes d'action	Description des actions	Degré de priorité	Responsables	Degré de réalisation /échéances	Résultats attendus	Conditions de réalisation
Information des étudiants quant à la contribution des activités de formation au développement des compétences	Réflexion autour des projets interdisciplinaires. Elaboration de familles de situations. Construction du profil d'enseignant. Finalisation du travail par compétences. Information aux étudiants.	Haute priorité.	Coordination pédagogique.	A finaliser dans les 3 ans.	Harmonisation au niveau des enseignants. Meilleure prise de conscience de la part des étudiants.	Capital-temps. Faisabilité des horaires. Prise de distance par rapport à la grille horaire minimum.
TFE	Clarification des objectifs et finalités des trois types de TFE. Ajustement des grilles d'évaluation.	Haute priorité.	Coordination pédagogique et conseil du fondamental.	En cours cette année.	TFE en phase avec le profil métier.	
Encadrement des stages.	Pérennisation des dispositifs actuels. Modification des grilles d'évaluation. Implication plus interactive des maîtres de stage.	Haute priorité.	Coordination pédagogique et coordination des stages.	Déjà performant, à poursuivre.		Encadrement valorisé à maintenir.

Projets interdisciplinaires « orientés compétences ».	Elaboration de projets en lien avec le profil d'enseignant que l'on veut former. Elaboration de processus d'évaluation intégrée.	Priorité moyenne.	Coordination pédagogique et équipe.	Déjà performant, à poursuivre.	Formation modulaire autour de familles de situations.	Connaissance du nouveau référentiel de compétences.
Appropriation de l'information par les étudiants.	Clarification des canaux d'information.	Basse priorité.	Direction.	A finaliser dans les 3 ans.		

Chapitre 3 : Les destinataires de ce programme d'études

Lignes d'action	Description des actions	Degré de priorité	Responsables	Degré de réalisation /échéances	Résultats attendus	Conditions de réalisation
Dispositifs d'accueil	Pérennisation des dispositifs actuels.	Priorité moyenne	Direction.	Déjà performant, à poursuivre.		
Réflexion autour de la maîtrise de la langue.	Réunions mensuelles. Implication de l'équipe pendant les assemblées générales. Enquêtes. Referendum. Coopération avec le service d'aide à la réussite. Eventuellement audit externe.	Haute priorité.	Direction. Equipe MEOLF.	En cours. Amélioration des évaluations dès cette année. A évaluer et à poursuivre l'année académique suivante.	Meilleure maîtrise de la langue par les étudiants.	Moyens financiers pour l'audit externe éventuel. Investissement de toute l'équipe.

Chapitre 4 : Les ressources mises à disposition

Lignes d'action	Description des actions	Degré de priorité	Responsables	Degré de réalisation /échéances	Résultats attendus	Conditions de réalisation
Management des ressources humaines.	Clarification des descriptifs de fonctions. Entretiens de fonctionnement. Suivi des projets professionnels.	Haute priorité.	Direction.	Déjà mis en place, à poursuivre.	Cohésion interne. Epanouissement professionnel.	
Ressources et équipement.	Construction du budget en tenant compte des demandes des enseignants. Etablissement de priorités.	Priorité moyenne.	Direction.	Déjà mis en place, à poursuivre.	Optimalisation des ressources.	Enveloppe budgétaire.
Locaux.	Identification des besoins. Optimisation de l'occupation. Recherche de solutions extérieures.	Haute priorité.	Direction.	Déjà mis en place, à poursuivre.	Confort de tous.	Ressources financières.

Chapitre 5 : Les relations extérieures

Lignes d'action	Description des actions	Degré de priorité	Responsables	Degré de réalisation /échéances	Résultats attendus	Conditions de réalisation
Mobilité des étudiants.	Etablissement du cadre. Information aux étudiants. Gestion et suivi de projets.	Priorité moyenne.	Cellule mobilité.	Déjà mis en place, à amplifier.	Ouverture sur le monde.	Capital-temps. Ressources humaines.
Missions extérieures des enseignants.	Construction du cadre. Gestion des projets. Réinvestissement institutionnel.	Haute priorité.	Direction.	Déjà mis en place, à amplifier.	Epanouissement des enseignants. Amélioration de la qualité de la formation. Rayonnement extérieur de l'institution.	Ressources financières. Capital-temps.

Nom et signature du Directeur-Président

Nom et signature de la Directrice de catégorie

Nom et signature de la coordinatrice de l'autoévaluation

Michel van Lieshout

Geneviève Cattiez

Christine Bajiot