



A-Bilan des activités réalisées depuis le plan de suivi initial

Depuis le plan de suivi, des changements sont intervenus.

S'il fallait mettre en avant les principaux (subis ou voulus), voici ceux que nous citerions.

Au niveau HE

- la formation de la HENALLUX ;
- la description par les directeurs d'un nouveau plan stratégique au niveau HE ;
- une vaste enquête auprès des maîtres de stage ;
- une nouvelle forme du rapport d'activités ;
- un nouveau descriptif des fiches ECTS ;
- la mise en place du service « FORS » ;
- la mise en place d'un groupe « compétences » et « AA » ;
- le service d'aide aux méthodes de travail devenu Cap'sup (avec un accès sur le portail) ;
- une situation financière déficitaire.

Au niveau du département

- un travail renforcé de l'équipe de coordination rassemblant la direction, les coordinatrices des sections et, selon les nécessités ; la coordinatrice qualité, sa participation à plusieurs colloques ou formations extérieures ;
- la planification et la préparation par cette même équipe de journées de travail en partie communes aux trois sections ;
- la mise en place de projets annuels communs aux différentes sections ;
- la mise en place d'une ludothèque ;
- la mise en place d'un service d'accompagnement des étudiants présentant des troubles de l'apprentissage ;
- des modifications sensibles dans la composition des équipes de professeurs (essentiellement imputables à des départs à la retraite et au non remplacement de certains).

Au niveau de la section préscolaire

- l'ouverture à des projets extérieurs ;
- la participation à des recherches ;
- le renforcement de la modularisation et de l'interdisciplinarité ;
- la création (en concertation avec des maîtres de stage) d'un carnet de stage commun (incluant e.a. un canevas unique de préparation) aux trois années ;
- une utilisation accrue du portail, de la plateforme Claroline et de la messagerie professionnelle pour la communication des informations ;
- une transformation dans l'accompagnement des T.F.E. ;

- l'harmonisation de la grille horaire (avec celle de l'ex-HEBP) ;
- la poursuite, en équipe, de notre définition et de notre « appropriation » du profil ;
- l'ouverture de nos cours à la formation continuée.

En 2010, nous estimions avoir quatre défis à relever.

- Assurer la cohérence de la formation au sein du programme de formation et par rapport aux exigences de la profession et de son évolution.*
- Favoriser la réussite par la qualité de la formation (et de la communication).*
- Assurer une visibilité et une dynamique de la formation par l'élargissement des partenariats et des collaborations.*
- Organiser les moyens structurels et les procédures (notamment en coordination et en démarche qualité).*

En établissant ce bilan, nous constatons que des actions ont été réalisées pour chacun d'eux.

Notre plan de suivi initial reprenait à peu près toutes les recommandations : il était donc dense et représentait une charge de travail certaine. Du temps a dû être dégagé pour mener à bien ces nouvelles actions et maintenir celles qui font notre force et sont la « moelle épinière » de notre formation. Par ailleurs, l'actualité, des éléments extérieurs nous ont imposé d'autres orientations. C'est par exemple le cas de l'arrivée d'un profil CGHE qu'il a fallu intégrer à notre réflexion.

Aussi, si nous comptons poursuivre la plupart des actions, certaines ont été abandonnées en cours de route : ce sont celles qui ne correspondaient plus à nos besoins.

La rencontre avec les experts pourrait nous aider à déterminer où mettre les accents car des questions se posent constamment sur ce point... et sur d'autres !

A la veille d'une réforme qui s'annonce importante, comment prioriser nos actions ?

Comment, par exemple, maintenir la motivation des membres de l'équipe à réfléchir à la mise en place de dispositifs qui risquent d'être caducs à brève échéance ? Devons-nous choisir de les laisser se consacrer à la concrétisation et à la stabilisation de leurs projets plutôt que de les « entraver » par des demandes telles que l'exigence de décliner notre formation en AA ?

Est-il pertinent de prévoir des attributions liées à ces projets : jusqu'à quel point ? Comment trouver l'équilibre entre formation initiale et projets ?

Comment mesurer la portée de ces projets, leurs retombées effectives sur la qualité de la formation initiale ? Le faut-il ?

Nous nous demandons aussi si, dans un contexte d'économie, il serait opportun de poursuivre l'attribution à un M.-A. du rôle de « responsable pédagogique » chargé de la dynamisation du travail en intersection.

Nous nous interrogeons aussi sur la légitimité des rôles et la hiérarchie qui devrait prévaloir lorsqu'il s'agit de « faire appliquer » les décisions prises dans le cadre des actions de ce plan de suivi ou des mesures externes imposées.

Avec ce questionnement et dans le souci d'aller jusqu'au bout des réflexions amorcées par le plan de suivi initial, nous avons volontairement limité les nouvelles actions projetées.

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 EVOLUTION¹

L'élaboration par l'équipe d'un référentiel de compétences se devait fédératrice et devait 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.

Recommandations / Forces retenues	Priorité	Echéances	Description des actions	Résultats attendus Résultats obtenus Résultats en cours	Éléments probants Commentaires	Suivi à donner
Construire le référentiel de compétences	***	Démar- rage en 2009- 2010	Mettre en commun les critères d'évaluation certificative de stage et en dégager les compétences de référence. Nous (in) former par un apport spécialisé sur la question. Inclure les professionnels du terrain 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"> • fonder les objectifs, exigences et critères d'évaluation de stage ; • fonder les objectifs de cours ; • fonder les critères d'évaluation de la formation 	Le référentiel est effectivement le support des rapports d'évaluation de stage pour les 3 années. L'inclusion des professionnels de terrain est partielle : a eu lieu via nos journées « maîtres de stage » (au niveau de l'évaluation des stages) et lors d'échanges avec les M.F.P. Des rencontres ont eu lieu avec des inspectrices du fondamental.	S'accorder sur le référentiel de référence à privilégier.
Déterminer des indicateurs du développement des compétences dans le cadre des cours, des modules particuliers	*	À partir de 2013	Etablir les objectifs et contenus de cours en référence à notre profil	-Des contenus non redondants mais complémentaires -Davantage de parties de cours en interdisciplinarité.	-Nouveau cours (dans la grille) en 1 nps : « Activités interdisciplinaires » -Des parties de cours en interdisciplinarité en 2 et 3 nps - Épreuves intégrées en afp en 1 et 2 nps -Canevas de préparation commun à toutes les	Poursuivre la détermination des indicateurs Poursuivre l'interdisciplinarité. Notamment lors de la constitution des UE et la sélection des AA.

¹ Lecture du tableau : la description est parfois résumée par rapport à la version du plan de suivi initial. De même, certains « résultats attendus » qui nous semblent trop peu opérationnels ont été ôtés de ce tableau. Les échéances sont à lire dans la version originale du plan de suivi (annexée à ce document).

					disciplines et aux 3 années.	.
				-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.	Voir ci-dessus	Déterminer les indicateurs par année pour chaque compétence et faire un état des lieux par année et par cours des contenus/exigences de stage en lien avec le profil
	*	2012	Déterminer les modalités d'évaluation des cours en référence à notre profil.	-Une partie des épreuves au moins est interdisciplinaire et intégrée.	-Epreuves intégrées, orales et grilles d'évaluation des cours d'AFP en 1 et 2 nps -Evaluation de certains cours de façon formative et en référence au profil (ex en 3 ^e)	Réfléchir aux épreuves intégrées dans le cadre des UE, y compris pour le TFE.
	**	Depuis 2009	Faire évoluer les modules pour en renforcer le caractère interdisciplinaire, les ancrer dans les réalités du terrain et dans la cohérence du profil.	-Module interdisciplinaire de 1 nps modifié: davantage de collaboration concrète entre les M-A, les MA et M.F.P.	Le descriptif des modules témoigne du renforcement des activités didactiques et des activités données en commun.	A poursuivre
Adapter les exigences des stages et leur évaluation à nos compétences	***	2010-2012	Rédiger les objectifs et exigences de stage 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.	Voir ci-dessus.	Poursuivre le travail petit à petit.
	**	2010-2012	Etablir l' évaluation des stages 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	L'évaluation du stage est collégiale et établie en référence au profil (voir les bulletins et rapports de stage). Une fiche de stage centralise pour chaque étudiant son parcours : compétences et thèmes travaillés, niveaux des classes de stage, nombre de visites de profs reçues etc	Constamment échanger sur la signification donnée collégalement à chaque compétence.

				référence aux compétences de notre profil		
	*	2013	Développer des dispositifs d'accompagnement 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.	Un carnet de stage construit en concertation avec des maîtres de stage lors de plusieurs journées de travail communes établit les rôles et devoirs de chacun à chaque étape du stage (de la préparation à l'évaluation).	Evaluer les effets de ce dispositif
	**	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.	L'enquête menée auprès des maîtres de stage a donné des résultats disparates et ne répond pas à nos attentes d'informations.	Envisager des journées d'échanges de pratiques avec les maîtres de stage
S'accorder sur les compétences développées et évaluées par le T.F.E. pour adapter celui-ci à la réalité et aux besoins des étudiants (...).	*	2012	Re-considérer la place du T.F.E. par rapport à l'ensemble des travaux et épreuves (portfolio, examen de fin d'année ...).	-Le T.F.E. 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.	Une définition commune du T.F.E. et des compétences du profil qu'il permet de développer est établie.	A poursuivre en lien avec la nouvelle UE..
	***	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 T.F.E. se présentent effectivement sous les formes envisagées (à la libre appréciation de chaque promoteur et étudiant) -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. En cours...	Des T.F.E. d'une autre forme existent déjà, la réflexion est en cours. Aménagement des modalités d'information et d'accompagnement des T.F.E. : rencontres de petits groupes d'étudiants encadrées par une dyade de professeurs (permettant e.a. de confronter les rôles de promoteur, de susciter des échanges favorisant une évolution globale).	Mettre davantage en avant ces autres formes de T.F.E. (par ex à la bibliothèque...) Voir les propositions suite au travail du GREFFE-T.F.E. dont nous faisons partie.
Assurer une meilleure préparation au T.F.E.	**	2011	Mettre en place des dispositifs permettant aux étudiants <ul style="list-style-type: none"> de travailler la (sous)-compétence « se mettre en recherche, réfléchir à une problématique »; 	Dégager plus tôt dans leur formation une problématique de T.F.E. réelle, en prise avec le terrain.	Deux dispositifs permettent aux étudiants d'apprendre à se mettre en recherche et à la communiquer: -En 1 nps , recherche personnelle pour l'élaboration d'un outil pédagogique personnel.	A poursuivre

			<ul style="list-style-type: none"> de s'ouvrir à des problématiques naturelles, issues du terrain → par la rencontre avec des maitres de stage → par l'écoute de la présentation des T.F.E.; d'apprendre à communiquer son questionnement d'enseignant en présentant une problématique de recherche. 		<p>-En 2 nps, préparation individuelle du stage selon la dynamique de questionnement-recherche-traitement de l'information proche de celle du T.F.E.</p> <p>-Les étudiants de 1 et 2 nps se présentent cette dynamique (leur questionnement, les sources, les décisions prises pour leur stage)...</p> <p>Un dispositif de « bourse aux T.F.E. » a été créé: il permet aux étudiants de commencer plus tôt leur T.F.E. (sujets présentés par les profs, déposés sur Claroline, concertation par équipe avec les étudiants...)</p>	
	***	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.	Ce vade-mecum est en cours d'élaboration.	A poursuivre
Etablir une procédure formelle et régulière permettant l'évaluation systématique du programme de formation.	*	A partir de 2011	<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 (...)</p>	Des plages de travail sont effectivement intégrées dans le planning à cette fin.		Nouvelle procédure pour l'EEE et son utilisation.
		Depuis 2008	<p>Interroger les étudiants en fin de 3^e et des diplômés sur la cohérence de la formation</p> <p>Pérenniser / approfondir ces enquêtes. En confronter les résultats à notre profil de formation et les utiliser pour harmoniser les cours.</p>	Les enquêtes montrent un bon niveau de satisfaction quant à la cohérence de notre formation.	Les enquêtes auprès des étudiants de 3 nps se poursuivent.	

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>Recommandations/ Forces retenues</i>	<i>Prio- rité</i>	<i>Eché- ances</i>	<i>Description des actions</i>	Résultats attendus Résultats obtenus Résultats en cours	Éléments probants <i>Commentaires</i>	<i>Suivi à donner</i>
Améliorer la communication 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).	***	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...	-Meilleure prise en charge, augmentation de l'autonomie des étudiants. -A terme, espérons que le fait d'avoir réglé les aspects communicationnels désengorge les réunions et permette de consacrer davantage de temps aux discussions de fond. Plus grand taux de satisfaction des étudiants	Chaque étudiant dispose d'une adresse henallux, d'un accès au portail et à la plateforme Claroline dès la première semaine de rentrée. Les professeurs utilisent le système d'envoi à tous pour communiquer avec les groupes. Des valves électroniques sont à disposition de la direction et des coordinations. Fréquentation plus régulière des réunions de délégués mais pas encore d'évolution sensible quant au travail de fond.	Assurer un fonctionnement performant au niveau informatique pour avoir et donner une confiance totale dans ce mode de communication.
		Sept 2010	Informers les étudiants de 1nps sur Claroline lors du MIES	Utilisation prioritaire par tous de ce moyen de communication.	Cet élément est un devoir inclus dans le règlement des études.	
	***	Sept 2010 à juin 2012	Déposer systématiquement les informations organisationnelles relatives aux stages, aux horaires, aux absences de profs sur la plateforme Claroline et/ou les	-Diminution de la charge de travail de chacun, meilleure répartition des visites de stage, meilleure gestion des heures de fourche.	Les documents de référence de stage sont déposés sur la plateforme Les étudiants déposent leur planning de stage et envoient des mails pour signaler les modifications de dernière minute.	Continuer à former aux différentes fonctionnalités de la plate-forme.

		Janvier 2011	valves électroniques. Organiser un temps de formation à destination des membres du personnel pour optimiser l'utilisation de cette plateforme.	-Un maximum de membres du personnel utilise l'outil.	En cours. Le service informatique organise plusieurs fois des formations relatives à l'utilisation de la plateforme et à l'e-learning.	Se questionner sur cet outil par rapport au recours aux réseaux sociaux.
	*	2012	Proposer des compléments de cours, des forums d'échanges.	Développement de l'A.A.P.	Les professeurs témoignent du fait qu'ils ont déposé sur Claroline des exercices complémentaires, des liens URL, des évaluations formatives, des power-point...	
	*		Proposer des évaluations formatives sur Claroline, des critères (...)	Développement de l'A.A.P.	Idem	
	**	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.	La première réunion des délégués de cours est consacrée au descriptif de fonction. Les réunions sont planifiées (par section ou intersection).	
Organiser autrement l'encadrement lors de la préparation de stage	*	À partir de 2011-2012, après avoir clarifié le profil et les critères de réussite	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; -proposer des rencontres en dyades de professeur pour les troisièmes.	Constater un plus grand taux de participation des étudiants aux journées de préparation de stage.	Le travail en dyade n'a pas été un succès : il s'est avéré assez irréalisable vu les horaires de chacun. Les étudiants souhaitent davantage de plages de permanence des professeurs.	S'accorder sur le sens de cette démarche et en informer les étudiants. Inclure la preuve de la rencontre avec un professeur dans la fiche suivi de stage.
Optimiser les dispositifs d'aide à la réussite.	**	Sept 2010	Mettre en place la « propédeutique »: module d'insertion à l'enseignement supérieur (M.I.E.S) pour améliorer la perception du	Augmentation de la participation aux activités proposées par le SAM.	Le tutorat a été valorisé et intégré à l'horaire dans des plages porteuses. Il fonctionne bien. Le service est devenu « Cap'Sup ». Il fonctionne également au niveau HE. – voir ci-dessous	

		2010-2011	<p>métier, des exigences de la formation (...); pour renforcer la convivialité.</p> <p>Intégrer les moments de tutorat dans l'horaire de la journée des étudiants.</p>			
Mettre sur pied des ateliers centrés sur les thèmes (stratégies cognitives, organisation du travail intellectuel).	**	À partir de 2012	<p>Organiser un groupe de réflexion portant sur les causes d'échec et les facteurs de réussite.</p> <p>S'informer auprès de personnes-ressources pour réfléchir à de nouvelles stratégies.</p>	<p>Clarification des procédures en lien avec l'aide à la réussite : ateliers sur les stratégies cognitives... et remédiations.</p> <p>-A terme: diminution des échecs.</p>	Structuration du Service Cap'Sup, visibilité accrue : fiches méthode de travail sur word press ; 12 étudiants suivis en réorientation et 9 en méthode de travail ; le tutorat fonctionne bien dans la section.	Soutenir les efforts d'information des profs pour les impliquer dans l'ensemble de ces démarches.
Informier sur les débouchés professionnels et les autres domaines.	*	2012	<p>Informier les étudiants qu'ils peuvent être engagés comme psychomotriciens dans les écoles.</p> <p>Plate forme d'information avec les enseignants postulants – lien sur le site HENAM, pour les offres d'emploi / de formations continuées / ...</p>	Meilleur taux de satisfaction concernant cet aspect constaté dans les enquêtes auprès des anciens.	<p>Pas encore de suivi en section, par manque de moyens informatiques.</p> <p>Module de 2 jours sur l'insertion professionnelle en fin de 3 NPS.</p>	S'intéresser aux réseaux sociaux professionnels pour le suivi (témoignages d'anciens par exemple).
Réfléchir à la charge de travail des étudiants.	*	2009, à systématiser 2012	<p>Établir un échancier par classe en début d'année.</p> <p>La mesurer de façon plus précise.</p> <p>Envisager des synergies dans les travaux demandés aux étudiants.</p>	<p>Planning des travaux affiché et concerté dans chaque classe.</p>	<p>Chaque classe dispose d'un planning à remplir à cet effet.</p> <p>Les épreuves intégrées sont une piste reconnue positivement comme synergie efficace</p>	
Envisager une procédure d'accompagnement pour les étudiants à besoins particuliers (dont la dyslexie).	**	Nov. 2010 2011-2012	<p>Désignation d'une personne de référence.</p> <p>Mise en place d'une procédure de suivi qui serait valable pour tout le département.</p>	<p>Aide apportée aux étudiants présentant de la dyslexie reconnue par eux comme efficace.</p> <p>Collaboration efficace avec les professeurs de maîtrise de la langue.</p>	Désignation d'une personne responsable et création d'un service d'aide aux étudiants à profils spécifiques : information relayée dans toutes les classes, permanence organisée, lieu de rencontre...	Approfondir les collaborations avec les autres départements de la HE, les autres HE et universités
Envisager la faisabilité de la mise en place d'une ludothèque.	*	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...	La ludothèque est constituée et fonctionnelle.	Assurer sa viabilité et sa spécificité.

<p>Multiplier les espaces de rencontres et de travail pour les étudiants.</p>	<p>**</p>	<p>2011</p>	<p>Ajouter des accès informatiques dans l'espace « l'aquarium »</p>	<p>-Meilleur rendement des heures de fourche du point de vue des étudiants. -Facilitation des travaux de groupe.</p>	<p>Davantage de possibilités de connections informatiques.</p>	
--	-----------	-------------	---	--	--	--

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.

Recommandations/Forces retenues	Prio-rité	Eché-ances	Description des actions	Résultats attendus Résultats obtenus Résultats en cours	Éléments probants Commentaires	Suivi à donner
Organisation des journées « Maîtres de stage ».	***	Depuis 2007-2008 2010 A partir de 2012	Organiser une « journée maîtres de stage » (...), pour informer sur le déroulement actuel de la formation : (...) Intensifier et affiner cette formation : accentuer la réflexion sur le rôle d'accompagnement du maître de stage et proposer des outils d'accompagnement et d'observation Établir plusieurs moments de formation , afin de parvenir à une co-évaluation complémentaire (évaluant chacun des aspects différents), semblable (évaluer les mêmes choses).	-Meilleure complémentarité entre M-A et maîtres de stage dans la formation et l'évaluation -Lier l'évaluation des maîtres de stage à nos exigences et nos évaluations et rendre cohérentes nos évaluations (voir défi 1)	Le carnet de stage a été co-écrit avec un panel de maîtres de stage. Des cours ouverts aux maîtres de stage Participation de 20 à 40 maîtres de stage à une journée annuelle de présentation de notre formation et de partage.	Varier nos propositions et aller vers une rencontre portant sur les exigences de stage pour être au plus près de la réalité du vécu d'une classe maternelle.

Favoriser les contacts avec les maîtres de stage. Intensifier nos échanges avec le terrain.	***	En cours	Solliciter les professionnels du terrain 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.	-Invitation des m de st à l'exposition finalisant le module continuité.	
	**	Depuis 2009 A pérenniser	Inviter des directions 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...		Module d'intégration à la vie professionnelle avec intervention des inspectrices, des syndicats, un directeur (commencer dans une école, se présenter...), l'équipe mobile d'intervention psychosociale, le secrétariat des entités de Brabant et de Namur (pour la recherche d'emploi, les intérim...) et une information sur les passerelles.	
	**	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 (...)	*		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.	Maintien du projet Rebond Participation à la recherche	Voir e.a. document publié par la Province Nouvelle participation : deux professeurs collaborent à la publication du Greffe sur le T.F.E..	
Collaborer à des projets européens.	***	A partir de 2010	Projet lié à la découverte de son environnement: (programme Erasmus intensif)	Ce projet en est à la troisième année.	Voir site du projet. Nouvelles participations : au programme intensif « Quel homme laisserons-nous à notre planète » ? et à celui « Génération Y » depuis 12-13	

	*	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.	Projet terminé	
Participer à des projets internationaux.	*	Depuis 2008 sur trois ans	Contribuer à la formation d'institutrices préscolaires et de pédagogues kinois en collaboration avec l'asbl E.S.F(...)	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.	En stand by notamment vu l'instabilité de la situation au Congo.	
Participation au groupe Cécosup		En cours	Concevoir des séquences complexes pour enrichir le PI		Maintenu pour le primaire, le préscolaire n'est plus sollicité...	

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.

<i>Recommandations/Forces retenues</i>	<i>Priorité</i>	<i>Echéances</i>	<i>Description des actions</i>	Résultats attendus Résultats obtenus Résultats en cours	Éléments probants <i>Commentaires</i>	<i>Suivi à donner</i>
Prévoir une structure permettant une concertation formalisée entre les enseignants.		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.	-voir l'ordre du jour et le compte-rendu des réunions ainsi que les documents produits : carnet de stage, bulletin, fiche jaune...	S'interroger sur l'efficacité de la planification adoptée de ces journées de de travail face à la variété des défis.
Inciter davantage d'étudiants à s'impliquer dans les organes décisionnels et consultatifs; mieux diffuser les informations.		2010	-Etablir un contrat pour valoriser l'engagement au sein de ces organes (crédits ECTS). -Définir la fonction de délégué . -Reconnaître la charge des délégués HE (...). -Planifier par section et pour toute l'année de ces rencontres. -Créer un « cours » délégués et infos de la coordination sur Claroline et diffuser anticipativement l'O.J. des rencontres.	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)	-Contrat établi pour les étudiants qui participent au Conseil des Etudiants - Planification des réunions -cours sur Claroline avec les Ordres du jour et les comptes-rendus des réunions.	
Diffuser davantage les rapports de participation aux colloques (...)	*		Intégrer la diffusion de ces colloques (etc.) à nos journées de travail.		Les contenus sont évoqués en journée de travail.	
Tirer parti des réflexions		2010-	-Les bisseurs et les abandons.		En cours pour certains aspects :	Un vade-mecum est en

<p>et des outils issus des travaux de la Cellule Qualité de l'HENAM</p>		<p>2012</p>	<p>-Les stages et les relations avec les maîtres de stage. -La qualité de vie du personnel. -L'accueil des nouveaux professeurs : rédiger un vade-mécum/ kit de survie pour professeurs arrivants. -Le rôle du qualité relais d'implantation.</p>		<p>-Séance d'information par la direction et la coordination pour accueillir les nouveaux à partir du kit du SQ (siège central). -Chaque année, les nouveaux profs qui le souhaitent peuvent rencontrer la coordination pour faire le point.</p>	<p>cours de rédaction</p>
<p>Coordonner de façon pédagogique et en intersection l'implantation</p>			<p>Travailler en concertation avec les autres sections pour préparer les journées de travail, partager (...) 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>-Participation commune à des journées de formation. -Réunions de coordination déterminées, ordre du jour et compte-rendu. -Responsable pédagogique donne des informations à toutes les sections sur les profils, la présentation des projets...</p>	<p>Statuer sur la pertinence d'un responsable pédagogique.</p>
<p>Améliorer, pour les M.-A., la qualité de vie, la communication et la convivialité dans l'implantation</p>		<p>2010 2011 2010</p>	<p>Collaborer au chantier « salle des profs ». Aménager, en équipement informatique, la salle des professeurs. Diffuser un « bulletin d'information du directeur ».</p>		<p>Chantier terminé Salle des profs équipée en informatique Bulletin diffusé régulièrement Convivialité lors d'une journée département avec les étudiants</p>	<p>Analyser les propositions des professeurs quant à la convivialité.</p>

B-ACTIVITÉS projetées

Dans le tableau des activités projetées figurent les actions principales à poursuivre déjà évoquées dans le premier tableau « bilan » et les nouvelles priorités de notre section.

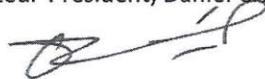
Recommandations/Forces/Nouvelles options stratégiques	Description des actions	Degré de priorité */**/**	Responsable(s)	Degré de réalisation	Échéance(s)	Résultats attendus
Axe 1 : assurer la cohérence de la formation						
-Déterminer des indicateurs du développement des compétences dans le cadre des cours, des modules particuliers et des stages et ce pour chaque année de formation.	-Partager en équipe	***	La coordination et chaque M.-A.	En cours	L'échéance dépend des réformes à venir.	-Descriptif complet témoignant de la cohérence de la formation. Cohérence perçue par les étudiants et les professeurs.
-Adapter les exigences des stages et leur évaluation à nos compétences déclinées sur les trois années. -Vérifier leur cohérence par rapport aux réalités du terrain et du vécu des enseignants de maternelle.	-Consulter des personnes du terrain					-Les maîtres de stage nous font part de leur adhésion aux objectifs et exigences de stage.
-Rédiger le descriptif des activités de formation en termes d'AA.	-S'informer -Se former sur le concept et la manière de l'implanter.	**	La coordination et chaque M.-A.	En cours	L'échéance dépend des réformes à venir.	-90% des cours sont décrits en AA, de manière harmonisée. -La description de la formation est « mise à plat » de manière telle qu'on puisse en vérifier et ajuster la cohérence de l'ensemble.
-Re-considérer la place du T.F.E. par rapport à l'ensemble des travaux et épreuves (portfolio, examen de fin d'année ...) ainsi que par rapport à sa pondération dans l'évaluation finale.	-Mettre à plat l'ensemble des évaluations de troisième.	**	La coordination et chaque M.-A.		14-15	-Une place claire de chaque épreuve d'évaluation dont le T.F.E.
Axe 2 : renforcer l'ouverture vers l'extérieur (les partenariats, les projets...)						
Mettre sur pied une stratégie de collaboration avec les anciens.	-Les inviter à nos activités (projets, cours...) -Alimenter avec leurs	*	La coordination		15-16	Des contacts réels. Une participation de leur part. Des échanges constructifs (notamment au

DEPARTEMENT PEDAGOGIQUE DE CHAMPION - Section préscolaire

novembre 2013

	pratiques, la réflexion sur notre formation (ses contenus, ses priorités...)					niveau de la cohérence de notre formation).
S'ouvrir à la diversité culturelle	Mener à bien le projet subsidié par la Fondation Roi Beaudoin : « Une école fondée sur la diversité, ouverte à la vulnérabilité ».	***	La coordination FORS	En cours	13-14	Se former ensemble pour fonder des contenus communs et envisager des pistes de formation et légitimer nos axes de formation. Orienter de façon plus pointue notre formation en lui donnant un accent particulier, issu de la rencontre avec le terrain.
Développer le projet « Ecole numérique »	Intégrer la valise pédagogique (tablettes, tableau numérique portable...) dans l'ensemble des cours	**	Le MASI + la catégorie pédagogique en partenariat avec la HE Galilée S. Laurent	En cours	13-14	Les étudiants utilisent les outils numériques de manière pédagogiquement réfléchi dans le cadre de leur pratique (stage...).
Axe 3 : élargir le sentiment d'identité professionnelle et institutionnelle						
Renforcer les relations entre les différents acteurs (professeurs des différentes sections du département pédagogique et étudiants des différentes sections)	Développer des projets fédérant les différentes sections et favorisant les échanges entre tous les acteurs du département (projets tels que : envi.E, Osons...) Rechercher les financements extérieurs pour ces projets	**	Les coordinations du préscolaire, primaire et secondaire Des M.-A. volontaires	En cours	A repenser chaque année	Développer le sentiment d'appartenance à l'institution. Développer un sentiment de bien-être pour les travailleurs et étudiants. Obtenir des bourses...

Le Directeur-Président, Daniel CHAVEE



Le Directeur de la catégorie et du département, Jean-Benoît CUVELLIER



La coordinatrice de section, Dominique SARTONI



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

