

CALENDRIER ET PLAN DE SUIVI

Bachelier en audiologie

a. Commentaire général

1. Un plan de développement Haute Ecole comme outil de pilotage

Depuis 2010-2011, la direction de la Haute Ecole Léonard de Vinci, soutenue par la Cellule qualité, a décidé d'optimiser la mise en œuvre de son projet pédagogique, social et culturel en s'appuyant sur un plan stratégique orienté selon 8 axes, déclinés en 43 objectifs d'actions. Cette initiative a pour but de développer la spécificité d'un enseignement résolument ancré dans la proximité pédagogique et tourné vers le monde professionnel, tout en renforçant l'identité et la visibilité interne et externe de la Haute Ecole. Le premier volet de ce plan a été déployé sous le nom de « Plan de développement 2011-2014 ». Chaque année, des objectifs prioritaires sont choisis et au terme, une évaluation est réalisée auprès des directions des différentes implantations. Ce premier plan de développement arrivant à son échéance en 2014, la réflexion se poursuit au sein du Collège de direction de la HE pour le prolonger sur la base des actions qui seront amenées à se poursuivre sur le long terme.

À la fin de l'exercice d'autoévaluation du cursus de bachelier en audiologie, nous avons proposé un plan d'action structuré selon les 8 grands axes de ce plan de développement.

2. Le nouveau référentiel de l'AEQES

L'évaluation du cursus en audiologie a été effectuée en suivant le nouveau référentiel de l'Agence (mai 2012), basé sur 5 critères d'analyse :

- Critère 1 : politique et gestion de la qualité
- Critère 2 : pertinence du programme
- Critère 3 : cohérence du programme
- Critère 4 : efficacité et équité du programme
- Critère 5 : analyse et plan d'action

Dans son rapport final de synthèse, le Comité des experts a regroupé l'analyse des critères 1 et 5.

3. L'éclairage d'une approche programme

La publication du décret dit « Paysage » fin 2013 a eu pour effet de mobiliser toutes les énergies au sein de l'établissement en vue de préparer sa mise en application pour le bloc 1 en septembre 2014. Un travail très conséquent, mobilisant toutes les énergies des personnels pédagogiques et administratifs se poursuit dans l'écriture complète et la mise en œuvre du nouveau référentiel de formation. Celui-ci doit tenir compte, à la fois du nouveau paradigme lié à l'approche par compétences, du rôle de l'étudiant acteur de sa formation et du respect des arrêtés et décrets organisant la profession et les études. La construction des unités d'enseignement du programme des blocs 2 et 3 par une redistribution des activités d'apprentissage en unités d'enseignement cohérentes, la définition des acquis d'apprentissage correspondants et le référentiel d'évaluation se poursuivent en 2014-2015.

Les grands axes de la formation et les acquis d'apprentissage terminaux ont été reprécisés. Ce travail est celui de toute l'équipe pédagogique du département.

La formation de bachelier en audiologie est construite autour des 4 grands axes développant les compétences du champ professionnel qui sont :

1. *L'audiologie clinique*
2. *L'audiologie prothétique*
3. *La sonométrie et la protection contre le bruit*
4. *Les aspects psycho-relationnels.*

Les acquis d'apprentissage terminaux de la formation ont été définis de la manière suivante :

Au terme de sa formation et, auprès des patients issus de toutes les catégories d'âge, le bachelier en audiologie est capable, en tenant compte des dimensions déontologiques, éthiques, légales et réglementaires, et dans le respect de la personne, de :

1. *Mesurer et évaluer les capacités auditives et vestibulaires (Axe 1)*
2. *Évaluer les besoins et proposer des solutions techniques en cas de déficience auditive (Axe 2)*
3. *Adapter et fournir une aide auditive en fonction des nécessités et des spécificités de la personne concernée (Axe 2)*
4. *Prendre en charge le déficient auditif et sa famille en tenant compte du cadre socioculturel et psychologique (Axe 4)*
5. *Assurer la réhabilitation de la fonction auditive et vestibulaire (Axes 1 et 2)*
6. *Mesurer et analyser les situations à risque auditif en prenant en compte la dimension comportementale, environnementale et l'état de l'organe auditif (Axe 3)*
7. *Adapter et fournir un équipement de protection auditive individuel en fonction des spécificités de la personne concernée (Axe 3)*
8. *Témoigner de curiosité intellectuelle et communiquer avec le monde professionnel (Axe 4).*

4. Les priorités du plan de suivi en lien avec les axes et objectifs du plan de développement HE

La méthodologie adoptée pour établir le plan de suivi a, dans un premier temps, consisté à mettre en correspondance les recommandations du Rapport final de synthèse des experts AEQES avec les actions prioritaires du plan de développement 2011-2014 de la HE Vinci. Ces recommandations renforçaient pour la plupart les propositions figurant dans le plan d'action qui clôturait l'analyse SWOT réalisée dans le cadre de l'autoévaluation de la formation. Six des huit axes du plan de développement ressortant ainsi de manière prépondérante, nous avons donc choisi de les conserver pour en faire les priorités du plan de suivi. Deux de ces axes, ayant trait plus spécifiquement à la gestion des personnes et des services, ont été groupés. Certaines dénominations ont été reformulées pour se recentrer sur leur aspect prioritaire. Nous avons donc défini cinq priorités qui reprennent la plupart des recommandations formulées par les experts lors de l'évaluation externe.

- **Priorité 1 : Mettre en œuvre le volet pédagogique du décret « Paysage »**

Consolider l'enseignement en s'appuyant sur des concepts nouveaux qui centrent l'attention sur l'apprenant (Plan développement, Axe 7, objectifs 36 à 40)

L'énergie déployée au cours des derniers mois et l'effort qui doit être poursuivi justifient largement cette première priorité. Après la construction du programme par unités d'enseignement et blocs, il faut veiller à un bon équilibre des diverses activités d'apprentissage et à leur répartition adéquate, tant au niveau du calendrier que de leur volume en crédits. L'alignement des méthodes d'évaluation avec les méthodes pédagogiques doit permettre de vérifier que les acquis d'apprentissage couvrent bien l'ensemble des compétences / capacités attendues au terme de la formation. Tout cela ne s'improvise pas et ne peut se réaliser qu'avec une bonne formation et un accompagnement des enseignants à ces nouveaux concepts. Nous comptons sur le soutien de la cellule Compétences et l'engagement d'un conseiller pédagogique HE.

- **Priorité 2 : Rendre les milieux professionnels davantage partenaires dans la formation**

Enrichir et développer les formations grâce aux contacts avec les professionnels (Plan développement, Axe 2, objectifs 12 à 15)

La formation de bachelier en audiologie bénéficie d'un grand nombre d'enseignants qui sont eux-mêmes des professionnels du terrain. Elle s'appuie sur un volume important d'heures de stage. L'accompagnement de l'étudiant dans ses apprentissages pratiques est prépondérant sur le terrain. La révision des grilles d'évaluation des stages en termes d'acquis d'apprentissage spécifiques aux stages devrait permettre une évaluation complète et objective du niveau de maîtrise des capacités par l'étudiant. Il est nécessaire d'associer les maîtres de stage au nouveau programme et de les former à la nouvelle approche par compétences.

- **Priorité 3 : Gérer les personnes et les services**

Garantir une approche diversifiée dans la gestion de la personne (Plan de développement, Axe 1, objectifs 1 à 11) et Coordonner les services administratifs pour faire face aux défis de la formation (Plan développement, Axe 3, objectifs 16 à 21)

L'augmentation des effectifs étudiants, les parcours de formation de plus en plus flexibles, le respect des normes dictées par l'Europe, le développement de nouvelles méthodes pédagogiques et de nouveaux outils technologiques rendent de plus en plus complexes les tâches d'enseigner et d'organiser l'enseignement. Elles demandent l'accroissement du professionnalisme dans la gestion des personnes et des services. Ces derniers se doivent de rester proches des utilisateurs mais aussi d'être en phase avec les évolutions de notre temps dans le domaine de l'accès aux informations (Internet, intranet) et aux ressources documentaires récentes, dont l'accès en ligne doit être rendu possible.

- **Priorité 4 : Développer une pro-activité collective au niveau de la qualité**

Développer une pro-activité collective au niveau de la qualité (Plan développement, Axe 5, objectifs 25 à 29)

Pour que le système de management de la qualité fonctionne suivant une « boucle vertueuse » (plan – do – check – act), la récolte systématique d'informations à intervalles réguliers auprès des parties prenantes est nécessaire. La mise en place d'un système d'évaluation continue conditionne l'utilisation que l'on pourra en faire pour piloter le programme et l'institution. Nous collaborons avec le groupe qualité de la Haute Ecole, avec l'aide des coordinations d'implantation pour développer des enquêtes de dépistage, dites enquêtes « Scan » auprès des parties prenantes.

- **Priorité 5 : Développer et reconnaître le travail collaboratif**

Renforcer l'identité de la HE Vinci par la promotion de groupes de travail (Plan développement, Axe 4, objectifs 22 à 24)

Actuellement, enseignants et étudiants ne devraient pas travailler de manière isolée. Des lieux formels d'échange doivent être instaurés. Pour les réunions, un PV doit être conservé et rester accessible aux personnes intéressées. Des lieux virtuels d'espace collaboratif (plateforme d'e-learning - forums, intranet) facilitent l'échange à distance.

Au sein de l'établissement, l'échange d'informations doit se faire entre pairs (entre les enseignants, entre les étudiants, entre les services) et, de manière transversale, entre tous les niveaux.

Le développement professionnel des enseignants passe bien souvent par des formations et un travail collaboratif en équipe pédagogique. Le temps consacré à la formation, à la concertation, ainsi que les charges d'enseignement réalisées en non présentiel (classes inversées, pilotage de travaux de groupe, ...) devraient être reconnues.

Le « Calendrier et plan de suivi » est donc le fruit du croisement des évaluations interne et externe. Il a été dans un premier temps rédigé par le chef de département et la coordonnatrice d'évaluation du cursus, aidés de la coordinatrice qualité de la Haute Ecole. Ensuite, il a été soumis au Comité de pilotage qualité de l'implantation, au Conseil de département audiologie et au Conseil de direction de Marie Haps qui l'ont validé. Enfin, il a reçu l'accord de la direction de catégorie paramédicale de la Haute Ecole Vinci et de son directeur-président.

b. Tableau de synthèse

Le tableau suivant reprend le plan de suivi avec son calendrier. Une première colonne indique la correspondance avec les objectifs du plan de développement 2011-2014 de la Haute Ecole. La seconde colonne reprend les citations des recommandations du rapport final de synthèse avec le renvoi au texte (*entre parenthèses : p=page, C=critère et Rec=numéro de la recommandation*).

Les priorités sont classées suivant :

*** : priorité élevée, année académique 2014-2015

** : priorité moyenne, année académique 2015-2016

* : priorité faible, année académique 2016-2017 et suivante

Liste des abréviations du tableau :

AA	Année académique
Coder	Conseil de développement de l'enseignement et de la recherche
CD	Chef de département
DAF	Directeur administratif et financier
GRH	Gestionnaire des ressources humaines
HE	Haute Ecole (Haute Ecole Léonard de Vinci)
MDS	Maître de stage
MH	Implantation Marie Haps
RFS	Rapport final de synthèse AEQES
UE	Unité d'enseignement
VAE	Valorisation des acquis de l'expérience

Objectifs du Plan de développement HE Vinci	Recommandations / Forces	Actions concrètes	Priorité	Responsable	Réalisation /Echéance	Résultats attendus	Conditions de réalisation
---	--------------------------	-------------------	----------	-------------	-----------------------	--------------------	---------------------------

Priorité 1. Mettre en œuvre le volet pédagogique du décret « Paysage »

<p>36 : Stimuler le travail et l'autoformation en équipes au sein des départements</p> <p>37 : Assurer la diffusion et la bonne compréhension des nouveaux concepts pédagogiques (compétences, acquis d'apprentissage, ...)</p> <p>38 : Soutenir et coordonner la dynamique « compétences » en HE</p>	<p>Point d'amélioration : « <i>Le faible encouragement au développement pédagogique des divers enseignants (y compris les maîtres de stage)</i> » (RFS p 16 En synthèse Point 2)</p> <p>« <i>Accompagner les enseignants dans une réflexion au sujet des méthodes d'enseignement et d'évaluation des apprentissages de façon à s'assurer qu'elles correspondent bien aux acquis d'apprentissage visés ...</i> » (RFS p12 C3 Rec 1)</p> <p>« <i>Aider les enseignants à s'approprier les éléments de base de la littérature scientifique et empirique en pédagogie de l'enseignement supérieur pour éviter d'effectuer des choix sur la simple base de croyances en matière de pédagogie</i> » (RFS p12 C3 Rec 2)</p>	<p>Organiser chaque année une journée pédagogique autour de l'accompagnement des enseignants dans les nouvelles méthodes d'enseignement et l'évaluation des étudiants</p>	***	Direction générale et pédagogique & CD	Annuel- Janv 2015 et suivants	Participation des enseignants du département à la journée pédagogique	
<p>39 : Sensibiliser les équipes d'enseignants à la démarche « compétences », les motiver et les impliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre des référentiels de formation</p>	<p>« <i>Développer une démarche rigoureuse de calcul de la charge de travail liée à l'apprentissage de façon à pouvoir établir clairement et avec une certaine précision le poids en ECTS des diverses activités d'apprentissage du programme</i> » (RFS p12 C3 Rec 6)</p>	<p>Réévaluer les diverses activités d'apprentissage du programme en veillant à leur équilibre avec les compétences / capacités du référentiel de la formation, leur poids respectif en crédits et les exigences légales de l'accès à la profession</p>	***	CD & resp. UE	1 ^{er} juin 2015	Fiches UE encodées	
<p>40 : Envisager la création d'une cellule d'ingénierie pédagogique</p>	<p>« <i>Développer un tableau de bord intégral pour l'ensemble du programme mettant en relation les compétences / capacités et les enseignements pour pouvoir plus facilement identifier les compétences / capacités étant trop ou pas assez ciblées ou encore les enseignements ne ciblant pas assez ou trop celles-ci</i> » (RFS p12 C3 Rec 5)</p>	<p>Refaire un tableau de bord du programme par UE</p>	*	CD & resp. UE	AA 2016- 2017	Tableau de croisement des compétences / capacités avec les méthodes d'évaluation des UE	

Priorité 2. Rendre les milieux professionnels davantage partenaires dans la formation

	<p>« Développer les mécanismes de consultation auprès du milieu professionnel (maîtres de stage et/ou employeurs potentiels des diplômés » (RFS p6 C1-5 Rec 7)</p> <p>« Prévoir des mécanismes formels de consultation du milieu professionnel (par ex. comité consultatif ou scientifique) permettant de discuter sur une base régulière des modifications envisagées au programme. » (RFS p9 C2 Rec 1)</p> <p>« Impliquer davantage les maîtres de stage et les promoteurs/membres du jury du TFE dans l'évaluation des productions étudiantes ; ceci nécessitera probablement de mieux informer ces personnels au sujet des modalités et des critères d'évaluation des apprentissages. » (RFS p12 C3 Rec 4)</p>	Instaurer une formalisation des rencontres collectives avec les MDS	***	CD & MFP	Jan 2015	Une réunion bisannuelle avec les MDS
		Mettre en place une enquête triennale MDS	**	MFP & resp qual	Oct 2015	Publication des résultats aux parties prenantes
		Actualiser la grille d'évaluation des stages cliniques dans une approche par compétences	***	CD & MFP	Jan 2015	Nouvelle grille d'évaluation des stages cliniques
		Actualiser la grille d'évaluation du stage en centre auditif dans une approche par compétences	**	CD & MFP	Sept 2015	Nouvelle grille d'évaluation du stage en centre auditif
15 : Dès la première année, mettre les étudiants en contact avec des anciens et des professionnels	« Réfléchir à la mise en place d'un stage en Bac 1 pour pallier la méconnaissance des nouveaux étudiants du milieu professionnel, favoriser l'orientation active et le développement du projet professionnel. » (RFS p15 C4 Rec 6)	Inclure un stage d'observation d'un jour en bac 1	**	CD & MFP	AA 2015-2016	Rapport de stage à rédiger par l'étudiant Bilan effectué par les MFP

Priorité 3. Gérer les personnes et les services

<p><u>Actions orientées vers les enseignants</u></p> <p>2 : Décrire les missions d'enseignement, les missions administratives et les missions particulières</p>	<p><u>Actions orientées vers les enseignants</u></p> <p>« Clarifier le cahier des charges des personnes coordonnant l'évaluation de la qualité, entre autre le lien opérationnel qui les lie à la direction du département et/ou de l'entité, de sorte qu'elles puissent exercer un leadership à l'égard des divers éléments du plan d'action ou encore que ces éléments soient repris par la direction du département et/ou de l'entité. » (RFS p5 C1-5 Rec 6)</p>	Publier l'organigramme de l'implantation Marie Haps	**	Direction MH	Sept 2015	Amélioration de la connaissance institutionnelle par le personnel
		Engager un(e) gestionnaire des ressources humaines	***	Direction MH	Réalisé	Meilleure adéquation du personnel aux tâches dont il est responsable

<p><u>Actions orientées vers les étudiants</u> 8 : Affiner la politique d'accès aux programmes personnalisés pour les étudiants en situation particulière</p>	<p><u>Actions orientées vers les étudiants</u> « Réfléchir à la flexibilisation du parcours de formation de façon à faciliter l'entrée dans le programme d'étudiants devant exercer une activité professionnelle en marge de leurs études (en particulier pour les étudiants provenant de l'optique-optométrie). » (RFS p9 C2 Rec 5) « Identifier des façons de flexibiliser le programme de façon à faciliter l'entrée dans celui-ci d'étudiants faisant face à des obligations professionnelles en plus des activités d'enseignement et d'apprentissage. » (RFS p15 C4 Rec 5)</p>	<p>Etre attentif à l'organisation personnalisée de la formation suivant le décret « Paysage » (allègements de programmes , VAE, articles spéciaux 12, 23, 34, 35)</p>	<p>***</p>	<p>CD & resp. des affaires académiques</p>	<p>En cours</p>	<p>Parcours de formation plus flexibles</p>	
<p>10 : Mettre en place un système de valorisation académique d'activités para-académiques</p>	<p>« Soutenir et promouvoir les initiatives étudiantes visant à améliorer l'expérience d'apprentissage en général. » (RFS p9 C2 Rec 7)</p>	<p>Compléter le supplément au diplôme de façon à intégrer des expériences de délégué, de tuteur, membre de commission qualité...</p>	<p>*</p>	<p>Direction HE</p>	<p>AA 2016-2017</p>	<p>Elaboration d'un nouveau modèle d'annexe pour le supplément au diplôme</p>	
<p><u>Actions orientées vers les services</u></p>	<p><u>Actions orientées vers les services</u> « Veiller à ce que la bibliothèque ait un plan général de développement dont une politique d'acquisition d'ouvrages dans le domaine de l'audiologie de façon à ce que les ouvrages récents soient présents sur les rayons et que les revues scientifiques ou bases de données scientifiques pertinentes soient disponibles à distance. » (RFS p9 C2 Rec 3)</p>	<p>Instaurer un système de veille des publications scientifiques afin de soutenir une politique d'acquisition d'ouvrages récents</p>	<p>**</p>	<p>CD & resp. bibliothèque</p>	<p>AA 2015-2016</p>	<p>Publication de la liste des dernières acquisitions</p>	
		<p>Etudier la faisabilité d'un accès à distance des revues scientifiques et abonnements aux bases de données</p>	<p>**</p>	<p>Direction, resp. bibliothèque & resp. informatique</p>	<p>AA 2015-2016</p>	<p>Etude réalisée</p>	
	<p>« Réfléchir au rôle et à la configuration de la bibliothèque dans les années à venir, notamment à l'articulation de ses services et à l'organisation de ses espaces en fonction des changements potentiels en matière de pédagogie et d'activités d'apprentissage chez les étudiants (par ex. extension des heures d'ouverture lors des périodes de révision). » (RFS p15 C4 Rec 4)</p>	<p>Réfléchir au rôle et à la configuration de la bibliothèque dans une perspective de « Learning center »</p>	<p>*</p>	<p>Direction et resp. bibliothèque</p>	<p>AA 2018-2019</p>	<p>Rapport de faisabilité du réaménagement des espaces</p>	
	<p>« Revoir les horaires d'ouverture des services auxquels font appel les étudiants pour leur permettre d'y avoir accès en dehors des heures de cours (par ex. après 18h). » (RFS p15 C4 Rec 3)</p>	<p>Revoir les horaires d'ouverture des services</p>	<p>**</p>	<p>DAF & chefs de service</p>	<p>Sept 2015</p>	<p>Adaptation des heures d'ouverture des services</p>	

<p>21 : Développer des supports communs de communication Internet HE (site Vinci.be) Intranet</p>	<p>Point d'amélioration : « <i>L'absence d'une stratégie intégrée de communication interne et externe pour le département</i> » (RFS p 16 En synthèse Point 1)</p> <p>« <i>Multiplier les canaux de communication au sujet des services offerts aux étudiants, en particulier en ce qui concerne la bibliothèque, en intervenant auprès de ceux-ci et auprès des enseignants directement</i> ». (RFS p15 C4 Rec 2)</p>	<p>Enrichir le contenu de l'internet</p> <p>Opérationnaliser le nouvel intranet</p>	<p>**</p> <p>**</p>	<p>Cellules informatique et communication HE</p>	<p>Janv 2016</p>	<p>Activation du nouvel intranet</p>	
---	--	---	---------------------	--	------------------	--------------------------------------	--

Priorité 4. Développer une pro-activité collective au niveau de la qualité

<p>26 : Objectiver, structurer et interpréter les informations et les données statistiques en vue d'éclairer les instances de pilotage</p>	<p>« <i>Rendre pérennes les mécanismes de collecte de données en instituant un système d'évaluation continue des enseignements, du programme, et des personnels de façon à ajuster le programme dès que des renseignements indiquent des difficultés ou identifient des éléments à améliorer.</i> » (RFS p5 C1-5 Rec 1)</p> <p>« <i>Dresser un bilan, sur une base annuelle, de divers aspects du programme à partir des renseignements recueillis par l'entremise du système d'évaluation continue.</i> » (RFS p5 C1-5 Rec 3)</p>	<p>Systématiser la récolte d'informations via des enquêtes « Scan » auprès des étudiants, enseignants, personnels administratif et logistique, MDS, jeunes diplômés</p>	<p>**</p>	<p>Cellules qualité HE et MH</p>	<p>AA 2015-2016</p>	<p>Etablissement d'un calendrier de soumission des enquêtes</p>	
	<p>« <i>Prévoir des séances formelles de discussion de ce bilan, selon une logique focus group, pour permettre aux divers publics participant au programme de s'exprimer et de mettre en perspective les différentes analyses et orientations envisagées</i> » (RFS p5 C1-5 Rec 4)</p> <p>« <i>Utiliser le bilan et les renseignements recueillis lors des séances de discussion avec les divers personnels dans la prise de décision ; informer les divers personnels des décisions prises et des raisons de celles-ci.</i> » (RFS p5 C1-5 Rec 5)</p>	<p>Systématiser et utiliser les résultats des évaluations des enseignements par les étudiants pour dégager des pistes d'action</p>	<p>*</p>	<p>Coder, Conseil pédagogique & Cellule qualité MH</p>	<p>AA 2016-2017</p>	<p>Publication des pistes d'action</p>	

Priorité 5. Développer et reconnaître le travail collaboratif

<p>22 : Offrir un soutien méthodologique au travail collaboratif</p> <p>23 : Répertoire les groupes de travail, en assurer la visibilité (et susciter de nouveaux projets)</p>	<p>« Développer des lieux formels d'échange d'informations entre les divers personnels du département de façon à ce que les informations circulent davantage, sur une base régulière; entre autres, des mécanismes d'échanges transversaux (entre enseignants et étudiants, entre étudiants et personnels administratifs, entre enseignants et personnels administratifs) seraient utiles à une diffusion moins centralisée des informations au sujet du programme et à une meilleure compréhension du rôle des divers acteurs. » (RFS p5 C1-5 Rec 2)</p>	<p>Instaurer une réunion de coordination hebdomadaire du département entre CD, MFP, qualité et secrétaire</p>	***	CD	Réalisé	<p>PV de réunion et documents de travail accessibles sur intranet aux membres du département</p>
		<p>Participer au test du nouvel intranet</p>	**	Resp. informatique et commu	Sept 2015	
		<p>Utiliser les potentialités de la plateforme d'e-learning Claroline Connect pour travailler de manière intégrée au sein des UE</p>	*	Resp. pédagogique de l'UE	AA 2016-2017	<p>Travail collaboratif au sein des UE</p>
<p>24 : Rendre matériellement possible et valoriser la participation aux groupes de travail</p>	<p>« Revoir le modèle de calcul de la charge de travail des enseignants pour qu'il soit davantage représentatif de la réalité du travail de l'enseignant et qu'il tienne compte de l'investissement dans son développement professionnel à titre d'enseignant. » (RFS p15 C4 Rec 1)</p>	<p>Réfléchir à une révision de la charge de travail des enseignants qui valorise le travail collaboratif et l'encadrement à distance</p>	*	Directions pédagogiques HE et MH & GRH	AA 2016-2017	<p>Elaboration d'un outil d'évaluation de la charge de travail des enseignants (présentiel / non présentiel, activités d'évaluation, de coordination et de formation)</p>

Bruxelles, le 5 janvier 2015

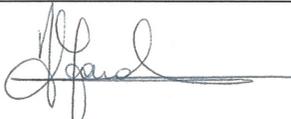
Nom et signature du Directeur-président

HUVELLE Janine



Nom et signature de la Directrice de catégorie

JACOBS Annick



Nom et signature de la Coordinatrice de l'autoévaluation

LEBRUN-REMY Marie-Louise

