



Agence pour l'Évaluation de
la Qualité de l'Enseignement Supérieur

Patrick MILOT
Philippe R. ROVERO

RAPPORT D'ÉVALUATION DE SUIVI

Instituteur primaire

Haute École Robert Schuman (HERS)

27 mai 2020

Table des matières

Instituteur primaire : Haute École Robert Schuman.....	3
Partie 1 : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	6
Partie 2 : réalisation du plan d'action initial	8
Partie 3 : recommandations pour le développement d'une culture qualité.....	12
Conclusion générale.....	15
Droit de réponse de l'établissement.....	16

Instituteur primaire : Haute École Robert Schuman

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2018-2019 à l'évaluation de suivi du cursus « Instituteur primaire ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ces cursus, organisée en 2013-2014.

Dans ce cadre, M. Patrick MILOT et M. Philippe R. ROVERO, mandatés par l'AEQES et accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, se sont rendus le 6 décembre 2019 à la Haute École Robert Schuman. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'avancement remis par l'entité et à l'issue des entretiens, des observations réalisés *in situ* et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation de suivi soit le bachelier Instituteur primaire, la visite de suivi (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation du programme ; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi à la suite à la visite de 2013 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte moins des éléments spécifiques au programme que des recommandations plus générales sur la gestion du programme et la démarche qualité qui s'y rapporte.

Le comité des experts tient à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation. Ils désirent aussi remercier les membres de la direction, les membres du personnel enseignant et les étudiants qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

Composition du comité¹

- Patrick MILOT, expert de l'éducation et en gestion de la qualité
- Philippe R. ROVERO, expert pair et de l'éducation

¹ Un résumé du *curriculum vitae* des experts est disponible sur le site internet de l'AEQES : http://aeqes.be/experts_comites.cfm.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

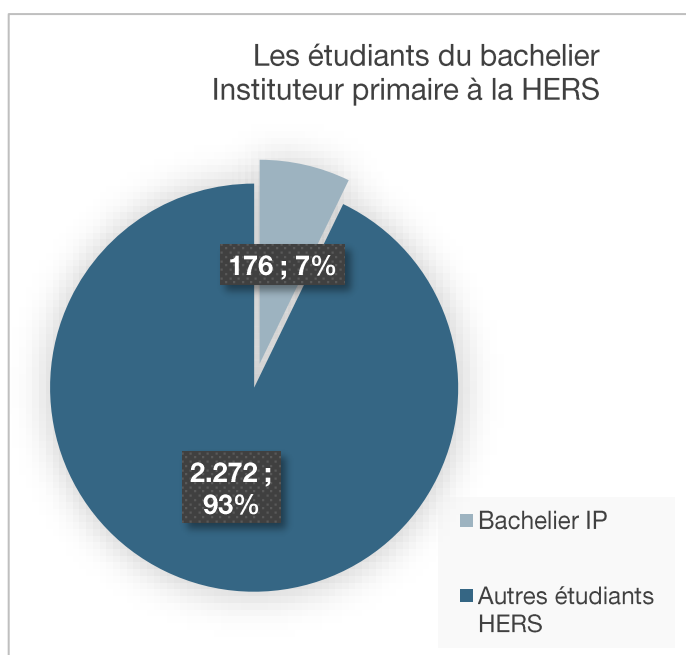
La Haute École Robert Schuman (HERS), créée en 1998, est issue de la fusion de trois établissements d'enseignement supérieur. Elle relève du réseau organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Son pouvoir organisateur est le réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement.

La Haute École comporte cinq catégories/départements (économique, paramédicale, pédagogique, sociale et technique) et dispense 21 formations de type court ou long. Ces dernières sont réparties, selon la catégorie, sur trois implantations (Arlon, Libramont et Virton).

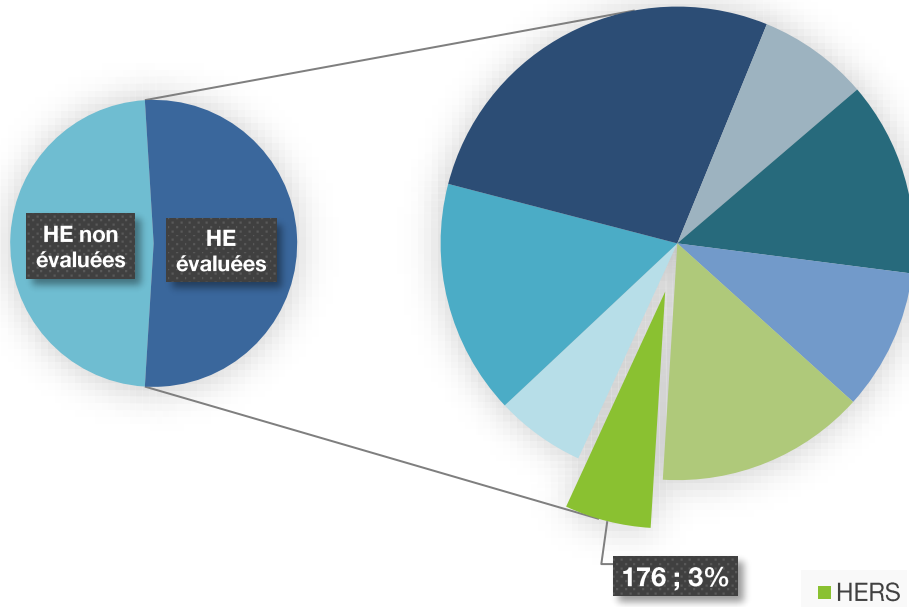
La catégorie pédagogique située sur le campus de Virton organise, outre le bachelier en Instituteur primaire, deux autres bacheliers (Instituteur préscolaire et Éducateur spécialisé) et neuf bacheliers AESI (éducation physique, langues germaniques, sciences économiques, mathématiques, sciences, sciences humaines, français-FLE, français-morale et français-EPC).

En 2017-2018, 176 étudiants sont inscrits au bachelier Instituteur primaire, sur un total de 2448 inscrits à la HERS, soit 7 % des effectifs. Ces 176 étudiants représentent, par ailleurs, 3 % des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 5747 étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles².



² Source : base de données SATURN.

Les étudiants du bachelier
Instituteur primaire
en FWB



Partie 1 : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

À l'interne

1 Gouvernance

Au niveau de l'établissement, l'équipe de direction a été renouvelée et des ressources ont été investies pour le pilotage de la démarche qualité, notamment par l'embauche d'un coordinateur qualité pour l'ensemble de la haute école et de coordonnateurs qualité répartis dans les départements. Un travail considérable a été fait sur la formalisation des processus qualité et sur l'ensemble des procédures administratives de la haute école.

2 Outils qualité

L'équipe qualité de la HERS a fondé son approche et ses pratiques sur des systèmes de gestion de la qualité éprouvés et reconnus. Le premier est le *European Foundation for Quality Management* (EFQM®) qui est un des outils « qualité » les plus populaires en Europe, utilisé par plus de 30 000 organisations dans le but d'améliorer leurs performances. Il est régulièrement révisé afin de s'assurer qu'il est bien en miroir du monde dans lequel les organisations opèrent.

L'utilisation de la norme 9001 de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) est également promue. Cette norme définit des exigences pour la mise en place d'un système de management de la qualité pour les organismes souhaitant améliorer en permanence la satisfaction de leurs clients et fournir des produits et services conformes.

Les processus administratifs ont également été formalisés, permettant ainsi d'éviter de « tourner en rond » ou de « réinventer la roue » en précisant les rôles et les responsabilités de chacun. Le comité des experts tient à souligner la qualité du travail réalisé et leur assurance face à la pérennité de ces procédures et de ces processus ainsi que des extrants qu'ils produisent. Le comité des experts a cependant mentionné la nécessaire prise en compte des particularités des cultures départementales, professorales et disciplinaires dans l'utilisation de ces outils avec les équipes enseignantes.

À l'externe

1 Le décret Paysage

Comme l'ensemble des hautes écoles en Fédération Wallonie-Bruxelles, la Haute École Robert Schuman (HERS) a dû procéder à la refonte de ses programmes à la suite de l'adoption du Décret définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, mieux connu sous l'appellation de « Décret paysage ». Le département pédagogique a conséquemment restructuré son programme instituteur primaire en unités d'enseignement (UE) et défini les activités d'apprentissages (AA) requises. Cette implémentation du décret paysage ne s'est pas fait sans heurts et les impacts négatifs de cette mise en œuvre, réalisée dans la hâte, se font encore sentir.

2 Réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE)

Un autre décret est à venir : la réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE). Sommairement, cette refonte proposera un master en enseignement pour tous les

enseignants, des maternelles à la sixième secondaire, de minimum 4 ans (pour enseigner jusqu'à la troisième secondaire) ou 5 ans (pour enseigner jusqu'à la sixième secondaire).

Cette réforme prévue initialement pour la rentrée académique 2020-2021 est reportée, à ce moment-ci, à l'automne 2021. Toutefois, elle engendre, depuis 2018, une remise en question des pratiques pédagogiques en place et une nécessaire restructuration des curricula en collaboration avec les établissements d'enseignement supérieur du Pôle Liège-Luxembourg. Soulignons aussi que le 17 octobre 2019, la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg accueillait l'Université du Luxembourg, la Haute École Robert Schuman et L'Université de Liège. Ces trois institutions ont signé une lettre d'intention de collaboration sur la formation enseignante en Province de Luxembourg. Un accord fut signé au cours de la visite d'État du Roi Philippe et de la Reine Mathilde au Grand-Duché de Luxembourg.

Partie 2 : réalisation du plan d'action initial

Un plan d'action initial (PI) a été réalisé à la suite du rapport des experts de l'AEQES en 2014. La présentation du suivi des recommandations de l'évaluation précédente (annexe 2 du dossier d'avancement) montre que les recommandations 1 à 11 et 17 ont été travaillées, mais pas les recommandations 12 à 16. Les recommandations non traitées 12 à 15 concernaient des mesures à prendre pour les étudiants et la recommandation 16, les échanges internes et la mutualisation des pratiques enseignantes.

De nombreuses actions ont permis des avancées importantes à la réalisation des objectifs fixés dans le PI :

1. L'engagement d'une coordinatrice de section a permis de résoudre une série de problèmes tant organisationnels que relationnels. Les objectifs de son cahier des charges (annexe 7 du dossier d'avancement) mentionnent : coordonner au sein de l'équipe pédagogique la réflexion menant à la définition d'un projet de section et des orientations stratégiques du devenir de celle-ci ; organiser la section en collaboration avec la Direction ; collaborer avec les coordinateurs qualité de la section ; coordonner les pratiques et les projets ; assurer la communication interne relative à l'organisation de la section vis-à-vis des étudiants et des membres du personnel ; promouvoir la section ; participer aux structures internes de la section.
2. La rédaction de documents relatifs aux pratiques professionnelles a été réalisée par l'équipe pédagogique afin de clarifier les activités pédagogiques et les attentes des différentes catégories d'intervenants dans la formation :
 - 7 compétences permettent de décrire le profil pédagogique du bachelier instituteur primaire ;
 - la description de l'évaluation formative durant les stages ;
 - l'évaluation sommative et les critères qui y sont associés.
3. Une consultation orale de représentants d'étudiants de chaque bachelier par la coordinatrice de section a été instaurée cette année et a fait ressortir certains points forts et points d'amélioration des formations vécues.
4. Au niveau de la HE, l'acquisition d'une plateforme institutionnelle (MyHERS) facilite aussi la communication au sein de la section et permet aux enseignants de gérer leur enseignement du point de vue administratif (description des modes d'enseignement et d'évaluation, encodage des notes). Les étudiants peuvent ainsi par ce biais avoir accès à des informations actualisées favorisant leurs choix de cursus.
5. Soulignons finalement l'aménagement au campus de Virton du *Creative school Lab*, une salle dédiée à l'enseignement d'approches pédagogiques modernes, en phase avec la littérature savante et les pratiques éprouvées dans l'enseignement primaire.

Plus particulièrement, en référence aux axes présentés dans le DA, aux entretiens de la visite et aux documents étudiés, le comité des experts a noté :

Axe 1 : Travailler en équipe soudée, dynamique, novatrice et réflexive dans une perspective d'ouverture sur le monde extérieur, en lien avec nos partenaires.

Différentes actions réalisées ou en cours de réalisation peuvent être relevées :

- La conception en équipe des UE, des AA et la reformulation des programmes des trois années de formation ont été une réalisation majeure. À noter que cette réalisation a été conduite par une équipe restreinte d'enseignants et dans le contexte de l'absence de direction.
- La mise en place d'une coordination, mentionnée plus haut, a permis à l'équipe d'enseignants de prévoir des moments de rencontre tout au long de l'année où des questions transversales et pédagogiques ont été débattues. Les réunions de section sont maintenant séparées des réunions d'évaluation de stage.
- L'équipe éducative a revu le mode de fonctionnement du Rallye Math. Elle se base sur la pédagogie de l'effort et de la coopération.
- Trois demi-journées ont été accordées par la direction durant le deuxième quadrimestre, pour faire le point et avancer dans le plan d'action qualité.
- Des collaborations ont été mises en place avec deux autres sections à savoir les instituteurs préscolaires et les logopèdes. Le but de ces journées de regards croisés est de permettre aux étudiants de se préparer au travail en équipe dans leur classe future.
- Des journées de rencontre avec les maîtres de stages sont organisées annuellement. Ces journées ne rencontrent malheureusement pas le succès espéré, sans doute parce qu'elles sont fixées les mercredis après-midi.
- Actuellement, une formation continue est envisagée pour les formateurs avec animation externe (janvier 2020).

Le comité des experts a pu noter que des difficultés de collaboration sont présentes au sein des équipes enseignantes. La formation mentionnée ci-dessus devrait favoriser le travail d'équipe. Celui-ci est en effet très important afin d'assurer une formation voulue par le Décret paysage et où les collaborations au sein des unités de formation interdisciplinaires sont nécessaires.

Il relève également que les enseignants sont peu engagés dans des formations continuées. Certes, ces dernières sont soutenues par la direction, elles ne figurent toutefois pas dans leur cahier des charges.

La mise en place prochaine de la maîtrise représente une autre opportunité pour que les enseignants s'associent pour présenter une nouvelle formation qui pourra prendre en compte leurs expériences et leurs attentes.

Axe 2 : Mener une politique de recherche et optimiser le fonctionnement et la conception des TFE notamment en lien avec les recherches en cours

Un centre de recherche a été mis sur pied au niveau de la HE.

Au niveau de la section, un exemple de participation actuelle de deux enseignantes à une recherche-action (pluralité des langues) est mentionné. La recherche semble peu présente pour le corps enseignant. La collaboration avec l'université dans le cadre de la maîtrise

pourrait leur offrir des opportunités dans ce domaine à condition qu'ils soient soutenus, voire parfois formés pour y répondre.

La méthode de l'évaluation du TFE a été remodelée. Une grille critériée a été établie pour que tout le monde soit évalué selon les mêmes critères. Celle-ci se base sur les consignes explicitées dans le document interne à l'école « Réussir son TFE ».

Concernant les cours d'introduction à la recherche, il semblerait que des contradictions entre le cours de Bloc 2 et celui de Bloc 3 existent. De plus, il apparaît que des tensions perceptibles entre enseignants impactent le choix des étudiants de leur promoteur et des lecteurs du TFE ainsi que l'accompagnement de ce travail de fin d'études. Plus particulièrement, des interrogations se font jour auprès des étudiants en passerelle/année complémentaire sur l'utilité d'un nouveau TFE pour leur formation.

Axe 3 : Échanger les bonnes pratiques et favoriser une diffusion efficace de celles-ci

Des échanges en cours de réalisation sont mentionnés :

- La mutualisation des préparations de certains cours
- La mutualisation de séquences de lecture-écriture destinée aux instituteurs de la région
- La construction d'un site de ressource numérique en collaboration avec l'école de Chenois.

Le comité des experts n'a pas eu l'occasion d'engager des discussions sur ces items et tient pour acquis que le niveau de réalisation indiqué dans le DA est exact.

Axe 4 : Faire-savoir notre savoir-faire

Plusieurs actions en cours sont relevées :

- Assurer le suivi et la publicité des projets des enseignants et inciter ces derniers à les communiquer avec le soutien de la cellule de Libramont.
- Intégrer dans la charge horaire certains projets.

Le comité des experts n'a pas eu l'occasion d'engager des discussions sur ces items et tient pour acquis que le niveau de réalisation indiqué dans le DA est exact.

Axe 5 : Inciter les étudiants et professeurs à s'ouvrir à l'étranger

Le DA mentionne des relations transfrontalières fortes via les étudiants français et luxembourgeois inscrits à la HERS et une collaboration de longue date avec l'ESPE de Lorraine. En dehors de stages dans le cadre du stage spécifique au Luxembourg, la mobilité internationale des étudiants comme des enseignants reste fort peu développée.

L'année passée, une étudiante de Bloc 2 est partie en mobilité pour une année à Eindhoven. Pour l'année prochaine, des contacts ont été pris avec l'université de Laval au Québec et un accord de collaboration vient d'être signé par les deux institutions.

Des stages TFE au Québec sont aussi envisageables.

Dans le but de s'ouvrir à une autre culture, les étudiants de Bloc 3 peuvent, s'ils le souhaitent, effectuer un stage spécifique au Sénégal en collaboration avec les étudiants du Bloc 3 du bachelier préscolaire ou un stage pédagogique 15 jours au Bénin.

Les étudiants souhaiteraient être mieux soutenus dans leur démarche pour des échanges internationaux Erasmus. Ils se sentent peu encouragés à réaliser de tels échanges.

Par ailleurs, le comité des experts relève que de nombreux projets ont vu le jour dans le cadre d'un changement de paradigme d'enseignement où les étudiants sont invités à s'engager en tant qu'acteurs de leur formation :

- Mise en place d'un laboratoire pédagogique (*Creative school lab*) ;
- Local destiné à l'élaboration de matériel pédagogique à disposition de tous ;
- Création d'une page Facebook Créacteur et d'un padlet ;
- Journée de formation « Viv(r)e l'éveil » ;
- Création de malles pédagogiques par les étudiants utilisées également par les maîtres de stage ;
- Mise en place d'ateliers de formation professionnelle interdisciplinaire ;
- Séances d'études de cas préparées par les enseignants et discutées par les étudiants ;
- Ateliers théâtre destinés aux étudiants du Bloc 2 ;
- Séminaire d'une semaine « dépaysement et plein air » pour les étudiants de Bloc 3.

Le comité des experts souligne que parmi les projets importants qui n'ont pas pu être réalisés ou menés à bien, figurent ceux touchant à la participation des étudiants (recommandations 12 à 15 du PI). Ils ont entendu que l'organisation des délégations par classe n'est pas systématique et que des pratiques d'échanges entre certains étudiants et la direction de section ou avec la coordination de section non formalisées assurent la résolution de problèmes ponctuels. Le comité des experts insiste sur l'importance d'assurer des démarches formalisées (délégation dans les commissions ou groupes multiparties constitués, participation aux projets) d'échanges avec les étudiants afin de les motiver à être partie prenante de leur formation et à s'impliquer dans l'amélioration de leur école.

Enfin, le comité d'expert constate que la HERS dispose d'une procédure d'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) et que la section n'en profite pas et ne dispose pas d'un outil fiable pour récolter systématiquement l'avis des étudiants de manière anonyme.

Partie 3 : recommandations pour le développement d'une culture qualité

Au sein de la Haute École, la culture qualité est bien présente en ce qui concerne la direction et dans ce sens, l'engagement d'un coordonnateur qualité pour l'institution a sans aucun doute contribué à entreprendre des démarches qualité et à faciliter les fonctionnements institutionnels. Le principe de partir des besoins des parties prenantes vers des processus qui seront évalués pour entreprendre des améliorations semble acquis, mais reste à mettre en place. Dans le même sens, au niveau de la section, la création d'une coordination qualité a permis de résoudre une série de problèmes tant organisationnels que relationnels.

Cependant, l'implémentation de la culture qualité en est à ses débuts. Elle est portée par la direction et la cellule qualité, et n'est pas encore partagée par tous. Si l'objectif à long terme est que toutes les parties prenantes collaborent à l'élaboration d'une culture qualité, alors le corps enseignant, les étudiants, les personnels administratifs et techniques doivent aussi être inclus dans les projets de l'institution à court et à moyen terme. Sans doute l'élaboration prévue d'un plan stratégique s'appuyant sur une vision à moyen et à long terme devrait permettre de valider ou non le plan d'action (PA) actuel, quitte à le reformuler ou le compléter en fonction des priorités stratégiques qui en ressortiront.

3.1 Le plan d'action

Le PA actualisé développé en trois axes et huit actions a été réalisé par les enseignants en s'appuyant sur une analyse SWOT, sans toutefois présenter de référence directe avec le PI. Il reflète sans doute les principales préoccupations actuelles et les moyens mis à disposition. Les trois rencontres annuelles prévues entre la direction, la coordinatrice qualité et les enseignants devraient d'établir des points d'avancement du PA. Cependant, les responsables et les actions prévues pourraient être mieux spécifiés pour assurer la réalisation de ces dernières. Un nouvel axe au sujet de la participation des étudiants pourrait y être ajouté. De manière plus générale, il manque un fil rouge entre la vision institutionnelle, son plan stratégique et le PA de la section.

Recommandation 1 : S'assurer que le PA actualisé de la section s'insère dans la vision stratégique de la haute école, quitte à le remanier en conséquence, en contribuant à l'élaboration du plan stratégique prévu.

Recommandation 2 : Ajouter un axe au PA au sujet de la participation des étudiants à la marche de la section, notamment en assurant une délégation étudiante par année de bachelier qui distribue effectivement l'information, en favorisant les horaires pour que les délégués ou les représentants des étudiants puissent participer aux groupes de travail ou aux rencontres de la section où leur collaboration ou leur présence est requise.

3.2 Démarche qualité

L'établissement se donne les moyens (service qualité, personnes expertes en assurance qualité) de mener ses actions. Une charte qualité a été rédigée ; des tableaux de bord de la qualité sont prévus ; la Haute École souhaite mettre en place un catalogue des processus en vue de formalisation ; une revue des processus annuelle est envisagée afin de les améliorer ; depuis deux ans une veille « qualité » est assurée par les coordinateurs ; et depuis deux ans le coordinateur de section est garant de la qualité et de la récolte les données. La démarche se veut participative. L'HE a choisi l'EFQM et tend vers une certification ISO 9001.

Recommandation 3 : L'adhésion des membres du personnel de la section à la culture qualité étant faible, il serait souhaitable que l'utilisation des systèmes de gestion de la qualité s'adapte aux particularités socioprofessionnelles de l'équipe enseignante (valeurs, histoire, traditions, etc.).

3.3 Ressources humaines

Le comité des experts constate qu'il existe des problèmes de cohésion entre les membres du personnel enseignant et cela se répercute sur les étudiants notamment au moment du TFE ou des stages ; des contre-indications entre professeurs différents ; des fiches de préparation de stage différentes, etc.

Recommandation 4 : Favoriser la cohésion de groupe à travers un atelier avec des intervenants externes (prévu au DA), un travail de groupe sur la formalisation des procédures et de la démarche qualité ou sur le RFIE avec le soutien d'un expert externe venant animer des séances d'échanges, etc.

3.4 Programme

Le comité des experts constate un certain ressenti par rapport à l'implémentation du décret Paysage jugée précipitée et peu concertée à l'époque, certes dans un contexte difficile (absence de direction).

Les possibilités offertes par le Décret paysage ne sont dès lors pas réalisées dans leur pleine potentialité : approche par cours plutôt qu'une approche programme ; problème d'agencement dans la cohérence du programme ; certains cours nécessaires aux stages arrivent après ceux-ci ; manque de didactique dans les cours théoriques.

Recommandation 5 : Faire le bilan du programme actuel de manière participative afin de déterminer les manques et les problèmes rencontrés lors de l'implémentation du décret Paysage.

Recommandation 6 : Sur la base du bilan mentionné à la recommandation 5, profiter de la RFIE pour identifier les attentes et les besoins, pour renforcer la cohérence interne du programme et aller vers davantage d'intégration des activités d'apprentissage dans les UE et finalement tendre vers plus d'interdisciplinarité sur base d'une concertation collective (intra à la section et extra HE ; Pôle Liège-Luxembourg). La section doit bien savoir ce qu'elle veut avant d'aller négocier.

Le comité des experts a également constaté un manque d'intégration entre les cours de contenu et la didactique, ce qui met ensuite les étudiants en difficulté lors de leur stage ou lors de l'élaboration de leur TFE où des contradictions entre le cours de Bloc 2 et celui de Bloc 3 semblent exister.

Recommandation 7 : Fondre les contenus dans les cours pratiques ; par exemple : donner non seulement le contenu du cours de géographie tout en expliquant comment enseigner la géographie. Lier contenu et didactique.

Concernant les stages, même si des fiches de préparation ont été établies, les étudiants se sentent peu préparés et peu accompagnés ce qui contribue à engendrer une lourde perte d'étudiants en Bloc 2.

Recommandation 8 : Développer les dispositifs de préparation au stage : exemple, augmenter l'observation de classe en Bloc 1 ; développer les compétences minimales en didactique, s'accorder sur l'interprétation des fiches de préparation, etc.

3.5 Communication interne

L'HERS s'est dotée d'une plateforme *MyHERS*. Les Fiches UE, les syllabi, les grilles d'évaluation, les notes de cours et les résultats scolaires, etc. sont disponibles sur cette plateforme.

Recommandation 9 : Poursuivre les démarches en vue de systématiser l'utilisation de la plateforme ; notamment pour signaler les absences, transmettre à temps les syllabi et assurer une bonne communication interne. Réfléchir à une idée d'application avec notification ou alerte SMS pour tenir informés rapidement les étudiants. Mettre en place un mécanisme de veille de l'outil *MyHERS*.

3.6 Collecte des données de pilotage

La section recueille l'avis des étudiants de manière informelle et non systématique. Les entretiens d'évaluation peuvent être organisés en Focus groups, mais avec un groupe complet d'étudiants par classe. Elle ne dispose pas d'une procédure afin de bénéficier de données fiables, anonymes et susceptibles d'apporter des informations importantes et utiles à l'amélioration de leurs enseignements.

Recommandation 10 : Adopter et bénéficier de la procédure d'EEE déjà mise en place par la HERS, quitte à l'adapter à ses besoins propres. Un travail collaboratif interne peut être entrepris à ce sujet notamment afin de valider les questionnaires et la procédure qui, elle, précise notamment qui analyse les résultats garantissant l'anonymat, les destinataires des résultats, etc.

Conclusion générale

Le comité des experts est d'avis que le travail à venir sur la RFIE est essentiel dans la réalisation des recommandations mentionnées précédemment. À lui seul, le travail requis pour la RFIE pourrait constituer l'axe central du plan d'action actualisé du département. Au niveau de l'HERS, le travail proposé pour la RFIE permettrait d'aligner le programme en redéfinition du plan stratégique qu'il s'est donné.

La masterisation du programme instituteur primaire permettra de poser un bilan sur la situation actuelle du programme et de préciser les attentes et les besoins de la formation en redéfinition, de favoriser la cohésion des cours, d'améliorer et systématiser les processus de gestion des études et d'accroître le niveau de compétence des étudiants. Bref, il pourrait rendre effective la majorité, voire la totalité des recommandations.

De plus, ce travail de fonds permettra à l'HERS de se positionner stratégiquement au sein du Pôle Liège-Luxembourg en accroissant son niveau de crédibilité en tant qu'acteur de changement plutôt qu'exécuteur de décisions échappant à son contrôle.

Les ressources requises pour cette tâche devront être au rendez-vous, tant à l'interne que par le biais de collaborateurs/experts externes. Sur la base de l'expérience vécue lors de l'implémentation du décret Paysage, l'organisation des activités liées à la RFIE et l'animation des rencontres de travail auraient tout avantage à être pris en charge par une personne hors établissement, bénéficiant de l'expertise requise et jouissant d'une neutralité reconnue. L'investissement en ressources externes et décharge pour le personnel interne diminuera aussi le sentiment de fatigue professionnelle suite à une nouvelle refonte de programme.

Finalement, ce processus doit être centré sur l'étudiant et ses apprentissages. Conséquemment, les étudiants et les diplômés doivent, dans la mesure du possible, participer activement à ce travail de masterisation ou, *a minima*, être informés sur l'état d'avancement sur une base régulière.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation
Instituteur primaire
2018-2019

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel : néant

L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Partie du rapport (1, 2 ou 3)	Observation de fond

Nom, fonction et signature de
l'autorité académique dont
dépend l'entité

Cécily CHAMPION

Directrice du département pédagogique

Nom et signature du
coordonnateur de
l'autoévaluation

Par déléation,

Séverine LIBON
Coordinatrice de la section « Instituteur
primaire »