

Évaluer les besoins pédagogiques des enseignant·e·s du supérieur : outils et pistes d'action

A. Daele (HEP-VD), D. Dominguez (HEP-VD), P. Haeberli (UNIGE), J.-P. Maitre (HEP-VD), Murielle Martin (HES-SO), V. Roulin (HES-SO) & S. Vadot (UNIL)

AIPU CH, 2 septembre 2021

Le contexte : BSQF 2019



- Rencontres de conseillères et conseillers pédagogiques de **B**elgique, **S**uisse, **Q**uébec et **F**rance
- Thème 2019 : “Considérer les besoins des enseignant·e·s dans nos interventions pédagogiques”
- Enjeux :
 - Utile pour les conseillères et conseillers pédagogiques pour concevoir des formations ou des ressources et pour orienter les activités de conseil ou de recherche
 - Utile pour les (équipes d’) enseignant·e·s pour auto-évaluer leurs besoins
 - Utile pour les institutions pour concevoir du soutien pour les enseignant·e·s

Notre définition en 2019

Un besoin (pédagogique) c'est : un écart (un décalage) entre la situation actuelle et la situation désirée. Cet écart peut être ressenti ou observé. La compréhension de cet écart est coconstruite (par analyse, élucidation et négociation), par un processus de va-et-vient, en vue de définir un plan d'action.

Quelques réflexions issues de la littérature :

- Nécessité de négocier les besoins à différents niveaux institutionnels (Roegiers, Wouters & Gérard, 1992)
- Se fonder sur un référentiel de compétence concerté (Demougeot-Lebel & Perret, 2011)
- Recourir à des méthodes complémentaires (Albarello, 2010)
- S'intéresser aux conceptions de l'enseignement des enseignant·e·s et à leur degré de sensibilisation (Chiadli, Jebbah & De Ketele, 2010 ; Fernandez, Carballo & Galan, 2010)
- Inscrire la démarche dans la durée (Piroton, 2009)

4 outils pour évaluer les besoins pédagogiques des enseignant·e·s du supérieur

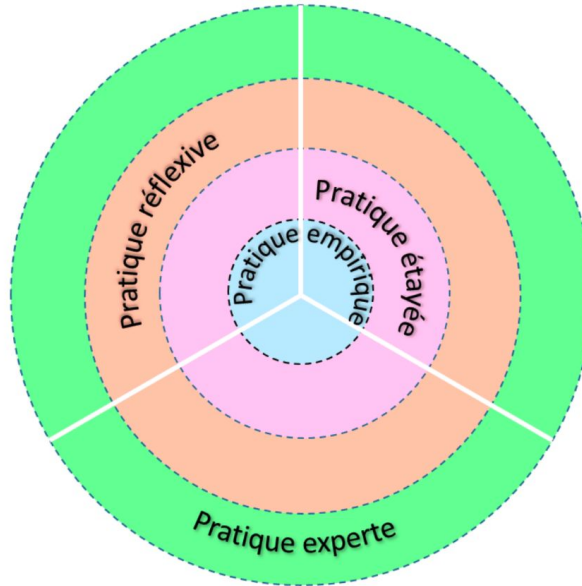
1. Évaluer ses compétences
2. ABC learning design
3. Observation (vidéo) par les pairs
4. Questionnaire

Outil 1 : Évaluer ses compétences (seul·e ou en équipe)

Dans quelle colonne situer mes(nos) compétences en enseignement ?	Enseignant·e·s novices et assistant·e·s	Enseignant·e·s expérimenté·e·s	Leaders pédagogiques (direction de programme, vice-doyen·ne enseignement, etc.)
1. Concevoir et planifier des enseignements			
2. Délivrer des enseignements			
3. Recourir à des méthodes variées d'enseignement et d'évaluation			
4. Planifier et mettre en oeuvre une évaluation valide et fiable			
5. S'intégrer au sein d'une équipe d'enseignant·e·s			
6. Développer ses compétences d'enseignement			
7. Accompagner des étudiant·e·s dans leurs apprentissages			

Outil 1 : Évaluer ses compétences (seul·e ou en équipe)

**PILOTER
LES ACTIVITÉS
D'APPRENTISSAGE**
des apprenants, en présentiel
et à distance



**ÉVALUER LES
APPRENTISSAGES**
en cohérence
avec les objectifs
et les méthodes pédagogiques

**CONCEVOIR UN DISPOSITIF
DE FORMATION** en cohérence avec
l'écosystème dans lequel s'inscrit l'action
(apprenants, programme de formation, collègues,
institution, ...)

Outil 1 : Évaluer ses compétences (seul·e ou en équipe)

PILOTER LES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

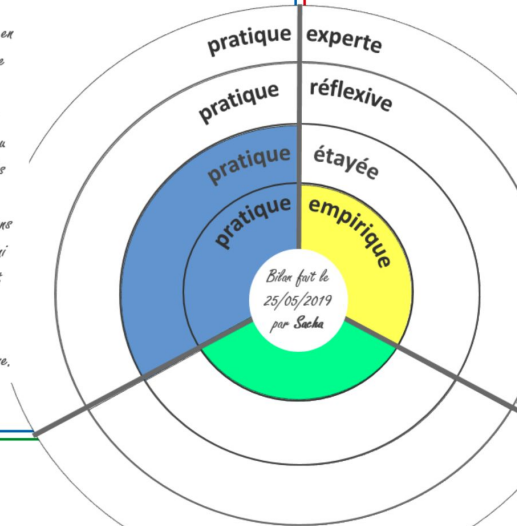
des apprenants, en présentiel
et à distance

L'un des intérêts de les faire travailler en groupes (tableaux) est de leur permettre d'aller à leur rythme, au besoin sans aborder les concepts les plus avancés en fin de cours. Je pense que j'ai été un peu trop directif cette année de sorte que les étudiants ont systématiquement pris la feuille de TD de la semaine en cours, sans se préoccuper s'ils avaient à peu près fini la précédente. L'une des motivations était de ne pas perdre la synchronisation avec les TP, mais cela exclut une partie de l'intérêt de les faire aller à leur rythme.

ÉVALUER LES APPRENTISSAGES

en cohérence
avec les objectifs
et les méthodes pédagogiques

Donner accès aux étudiants à l'ensemble des corrections des sujets de TD, comme c'est fait actuellement, a pour conséquence que dès la moindre difficulté, certains d'entre eux vont directement chercher la solution et la récupérer. Même s'ils la comprennent peut-être sur le moment (ce qui n'est pas forcément le cas), ne pas avoir fait le processus intellectuel qui y mène leur sera défavorable, ne serait-ce que le jour de l'examen. Une solution que j'envisage pour l'an prochain est de mettre en ligne les solutions progressivement, ce qui pose en revanche des problèmes de synchronisation car il y a 8 groupes de TD qui n'ont pas les mêmes horaires.



Pour le cours sus, les raisons de charger viennent d'observations (en TD et à l'examen), surtout sur un obstacle épistémique qui a été mal compris par une grande majorité des étudiants. Le problème vient à mon avis essentiellement du fait que ce point arrive à la fin du cours et qu'il n'y a alors pas assez d'opportunités de le mettre en pratique. Mon idée consiste à le replacer au milieu du cours, de façon à pouvoir l'illustrer davantage dans la suite du cours.

CONCEVOIR UN DISPOSITIF DE FORMATION

en cohérence avec l'écosystème dans lequel s'inscrit l'action

Outil 2 : ABC learning design (les cartes)

Mode d'apprentissage: Acquisition

Mode d'apprentissage: Pratique / Entraînement

Mode d'apprentissage: Erreur

Mode d'apprentissage: Application

Mode d'apprentissage: Motivation

Mode d'apprentissage: Discussion

Méthode classique

- Tutoriaux
- Séminaires
- Groupes de discussion
- Discussions en classe

TICE

- Tutoriaux en ligne (**Leçon**)
- Discussions par email
- Groupes de discussion
- Forums de discussions**
- Discussion en classe (**SpeakUp, Tricider**)
- Remue meninge (**Padlet**)
- Apprentissage par les pairs (**Pingo, Test en groupe**)
- Outils de web-conference (**SWITCHvideoconf**) pour des activités synchrones et asynchrones

Outil 3 : Observation de l'enseignement par les pairs

présenté par **Murielle Martin**, conseillère pédagogique HETSL, co-autrice de l'outil issu du projet d'innovation pédagogique de la HES-SO 2015-16

12

Définition

« **Collaboration** entre deux ou plusieurs collègues pour une observation mutuelle en classe, avec un **objectif de discussion et de réflexion** entre pairs enseignants »

(Daele & Sylvestre, 2014, p.153)



<http://ephygie.com/elections-presidentielles-mais-ou-est-donc-passee-la-sante-au-travail/>

Outil 3 : Observation de l'enseignement par les pairs

L'approche choisie

13

Type d'observation	Buts	Qui ?
Evaluation	Contrôle et jugement de la prestation, rapport à la Direction, promotion, mérite...	Inspecteur, inspectrice Auditeur, auditrice Expert·e mandaté·e
Développement	Améliorer l'efficacité de la prestation, conseil, (jugement)	Conseiller ou conseillère pédagogique Expert·e Enseignant·e expérimenté·e
Collaboration	Aide mutuelle, soutien au développement, discussions confidentielles, feedback	Entre pair·e·s sans rapport hiérarchique

Outil 4 : Questionnaire

Les 4 étapes d'une enquête sur les besoins des enseignant·e·s

1. Phase d'immersion
2. Phase de récolte des données
3. Phase de traitement
4. Phase d'analyse, mesures à prendre

Questionnaire

- Court et compréhensible
- Attention à la formulation des questions / modalités de réponse
- Utilité de chaque question pour tester les hypothèses
- Testé en situation réelle (pré-test)
- Anticiper les analyses à faire
- Confidentialité des données
- Importance des phrases d'accompagnement

Travail en sous-groupe (2 x 15 minutes) - Consignes

1. Quels sont les avantages de cet outil (post-it vert)?
2. Quels seraient les inconvénients de cet outil (post-it rouge) ?
3. Quels seraient les éléments à modifier, ajouter, retirer... pour que chaque outil soit davantage opérationnel et utile ? (post-it jaune)

Répartition en 4 salles - Choix libre des participant·e·s - Entrez vous-mêmes dans les salles dédiées

1. Évaluer ses compétences
2. ABC learning design
3. Observation (vidéo) par les pairs
4. Questionnaire

... et prenez quelques notes dans le document suivant : <https://tinyurl.com/aipuCH2sept21>

Synthèse - Questions de réflexion

1. Quels sont les avantages et inconvénients de chacun des outils ?
2. Quels seraient les éléments à modifier, ajouter, retirer... pour que chaque outil soit davantage opérationnel et utile ?

→ Vos dernières questions ou commentaires ?

Merci !

A. Daele (HEP-VD), D. Dominguez (HEP-VD), P. Haerberli (UNIGE), J.-P. Maitre (HEP-VD), M. Martin (HES-SO), V. Roulin (HES-SO) & S. Vadot (UNIL)

AIPU CH, 2 septembre 2021

Lien vers cette présentation : <https://tinyurl.com/aipuCHbesoins>

Références

- Albarelo, L. (2010). Aspects méthodologiques de l'analyse des besoins de formation. In J.-L. Guyot & C. Mainguet (Éd.), *La formation professionnelle continue* (p. 39-54). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. Consulté à l'adresse http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=DBU_GUYOT_2006_01_0039
- Chiadli, A., Jebbah, H., & De Ketele, J.-M. (2010). L'analyse des besoins en formation pédagogique des enseignants du supérieur au Maroc : comparaison de plusieurs dispositifs. *Revue des sciences de l'éducation*, 36(1), 45-67.
- Demougeot-Lebel, J., & Perret, C. (2011). Qu'attendent les enseignants universitaires français en termes de formation et d'accompagnement pédagogiques ? *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 27(1).
- Fernández Díaz, M., Carballo Santaolalla, R., & Galán González, A. (2010). Faculty attitudes and training needs to respond the new European Higher Education challenges. *Higher Education*, 60(1), 101-118. <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9282-1>
- Pirotton, G. (2009). De l'analyse des besoins en compétences à l'analyse des besoins en formation. Gérard Pirotton. Consulté à l'adresse <http://users.skynet.be/gerard.piroton/>
- Roegiers, X., Wouters, P., & Gérard, F.-M. (1992). Du concept d'analyse des besoins en formation à sa mise en oeuvre. *Formation et Technologies - Revue européenne des professionnels de la formation*, 1(2-3), 32-42.