

### ATELIER PILOTE POUR 25 ENSEIGNANTS AU MAROC

L'atelier pilote au Maroc vise à réaliser une formation de 5 jours afin de valider l'approche technique du PROPPES auprès d'enseignants chercheurs marocains puis convenir, avec les partenaires intéressés, du contenu et du format de la requête de financement qui sera soumise à des partenaires financiers concernés par l'enseignement supérieur au Maroc.

L'atelier se tiendra à l'Université Cadi Ayyad de Marrakech et comptera 25 participants dont 20 choisis par Cadi Ayyad parmi les enseignants chercheurs et les partenaires potentiels du projet et 5 par l'UQTR parmi ses partenaires au Maroc.

#### Description du PROPPES:

Le programme de perfectionnement pédagogique en enseignement supérieur (PROPPES) a pour objectif d'accompagner le développement des compétences des enseignants dans les institutions post-secondaires. Ce programme se caractérise par une approche par compétences qui est fondée sur la perspective de la compétence en tant qu'action. Cette conception de la compétence sous-tend le référentiel de compétences en pédagogie de l'enseignement supérieur qui est accompagné d'un outil d'auto-observation permettant au participant de réaliser son bilan de compétences afin d'orienter ses actions de perfectionnement.

#### Objectifs de la formation PROPPES :

Faire entrer le participant dans une démarche où il apprendra à :

- favoriser l'apprentissage de ses étudiants par un enseignement efficace;
- utiliser les outils de développement professionnel en pédagogie de l'enseignement supérieur;
- expérimenter diverses stratégies pédagogiques de planification, d'évaluation et d'enseignement.

#### Résultats obtenus au terme de la formation PROPPES

- ✓ Une capacité définitive d'auto-observation du développement de ses compétences avec l'outil d'auto-observation.
- ✓ Une capacité définitive à se développer de manière continue par une démarche rigoureuse de pratique réflexive.
- ✓ Une capacité à tenir à jour un portfolio des acquis en termes de connaissances, d'habiletés, de compétences, de connaissances des outils pédagogiques, d'utilisation des ressources disponibles, de participation à des activités de perfectionnement pédagogique.
- ✓ Au terme du premier atelier de 40 heures, chaque participant aura développé chacune des compétences particulières au moins jusqu'au stade 2 (sur 4).
- ✓ Au terme du programme, chaque participant aura développé chacune des compétences particulières au moins jusqu'au stade 3 (sur 4).
- ✓ Au terme du programme, chaque participant aura développé une majorité des compétences particulières jusqu'au stade 4.
- ✓ Une évaluation du développement des compétences sera réalisée par les formateurs et une attestation sera remise en conséquence.
- ✓ Un cahier du participant de près de 200 pages.
- ✓ Une attestation de formation.

**Compétences qui seront développées dans le programme :**

*(CG = Compétence générale; CP = Compétence particulière)*

**CG 01 : ÉLABORER DES CONTENUS**

CP 01 : Organiser les contenus en lien avec les autres activités académiques et le cheminement de l'étudiant;

CP 02 : Préciser les contenus (objectifs, intentions, savoirs, compétences, etc.);

CP 03 : Relier les contenus, la recherche et l'exercice de la profession

**CG 02 : PROGRAMMER DES SITUATIONS D'ENSEIGNEMENT-APPRENTISSAGE (SEA)**

CP 04 : Prévoir l'ensemble des SEA;

CP 05 : Relier les SEA aux apprentissages dans les activités antérieures, actuelles et futures;

CP 06 : Prévoir les tâches et travaux des étudiants

**CG 03 : PRÉPARER L'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES**

CP 07 : Préparer l'observation de la progression des apprentissages;

CP 08 : Préparer les outils et les critères d'évaluation;

CP 09 : Préparer les outils de rétroaction

**CG 04 : COMMUNIQUER**

CP 10 : S'exprimer dans un langage standard et adapté au contexte;

CP 11 : Favoriser la participation de tous à des échanges actifs;

CP 12 : Utiliser les technologies de l'information et de la communication (TIC) en fonction d'objectifs précis

**CG 05 : PILOTER**

CP 13 : Présenter l'organisation des contenus en lien avec les autres activités académiques et le cheminement de l'étudiant (CP 01);

CP 14 : Présenter les contenus (objectifs, intentions, savoirs, compétences etc.) (CP 02);

CP 15 : Présenter les liens entre les contenus, la recherche et la profession (CP 03)

**CG 06 : ANIMER**

CP 16 : Présenter le déroulement et les consignes des activités prévues dans la rencontre;

CP 17 : Encadrer les relations interpersonnelles dans les groupes et les équipes;

CP 18 : Échanger avec les étudiants sur leurs apprentissages

**CG 07 : GUIDER L'APPRENTISSAGE**

CP 19 : Guider l'auto-observation de la progression de l'apprentissage (CP 07);

CP 20 : Guider l'autonomie dans l'évaluation (CP 08);

CP 21 : Donner des rétroactions et en guider la réception active (CP 09)

**CG 08 : ADAPTER**

CP 22 : Utiliser des stratégies d'enseignement et des stratégies d'apprentissage variées et efficaces;

CP 23 : Offrir des stratégies d'apprentissage et des modalités d'évaluation en fonction des différences chez les étudiants;

CP 24 : Valoriser les différences personnelles (motivations, intérêts, forces, etc.)

**CG 09 : COLLABORER**

CP 25 : Collaborer avec les étudiants;

CP 26 : Collaborer avec les collègues;

CP 27 : Collaborer avec les instances institutionnelles

**CG 10 : RÉFLÉCHIR SUR SA PRATIQUE**

CP 28 : Écrire une réflexion sur ses pratiques pédagogiques;

CP 29 : Justifier ses pratiques pédagogiques;

CP 30 : Transformer ses pratiques pédagogiques

**CG 11 : SE FORMER DE MANIÈRE CONTINUE**

CP 31 : Effectuer un bilan de ses compétences pédagogiques;

CP 32 : Consulter des ressources en pédagogie de l'enseignement supérieur;

CP 33 : Participer à des activités de pédagogie de l'enseignement supérieur

### Approche méthodologique

Notre approche se veut résolument pratique afin que les participants disposent d'outils leur permettant d'améliorer leur performance en tant qu'enseignants chercheurs dans le contexte maghrébin.

### Fondements conceptuels

#### **La pédagogie en enseignement supérieur**

Le schéma présenté ci-dessous est inspiré du modèle systémique de la situation pédagogique de Legendre (1983, 2005). Son système part du principe que toute situation pédagogique est comme un système social. Dans cette conception de la pédagogie universitaire, le système correspond à celui de l'institution dans son ensemble. L'ensemble se nomme SOMA et les quatre lettres réfèrent à quatre éléments inter reliés : le **S**ujet, représenté ici par l'**étudiant**, l'**O**bjets, traduit dans les circonstances par les **finalités éducatives**, le **M**ilieu (nous y reviendrons) et l'**A**gent, personnalisé par les **professeurs et les vacataires**. Dans le contexte de l'apprentissage, la triade agent-sujet-objet se situe dans un milieu constitué ici de l'**environnement interne** de l'institution concernée (milieu de services, d'enseignement et d'apprentissage) et de son **environnement externe** (milieux politique, familial, scientifique, économique). Enfin, ce sont les relations qu'entretiennent les éléments entre eux qui viennent caractériser le système.

L'agent (professeur ou vacataire) utilise diverses stratégies d'enseignement afin de favoriser les apprentissages chez l'étudiant. La **relation d'enseignement** entre l'étudiant et l'agent est bidirectionnelle. Chacun possède des compétences qu'il mobilise en situation pédagogique. De ces échanges émergent de nouvelles connaissances de part et d'autre. Les compétences de l'agent permettent que s'installe une relation d'enseignement entre celui-ci et l'étudiant. De cette manière, l'agent assiste et facilite l'apprentissage. Les compétences d'ordre didactique chez l'agent sont actualisées dans la **relation didactique** qu'il entretient avec sa discipline, entre autres, dans la tâche de la planification des cours. La **relation d'apprentissage** de l'étudiant à l'égard de l'objet englobe non seulement les contenus disciplinaires mais aussi certaines finalités éducatives dictées par les programmes qui les véhiculent. Par exemple, les programmes de premier cycle en général développent des compétences génériques et les programmes à caractère professionnel développent des compétences professionnelles définies bien souvent par des ordres professionnels. Les programmes de cycles supérieurs, eux, forment de nouveaux chercheurs. C'est à partir de ses connaissances et habiletés antérieures que l'étudiant, dans sa relation d'apprentissage, élargit sa culture et acquiert de nouveaux savoirs tout en développant des compétences attendues par le milieu du travail.

#### **Références**

Legendre, R. (1983). *L'éducation totale*. Montréal : Les éditions Ville-Marie  
Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. Montréal : Guérin.

# PERFECTIONNEMENT PÉDAGOGIQUE EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PROPPES

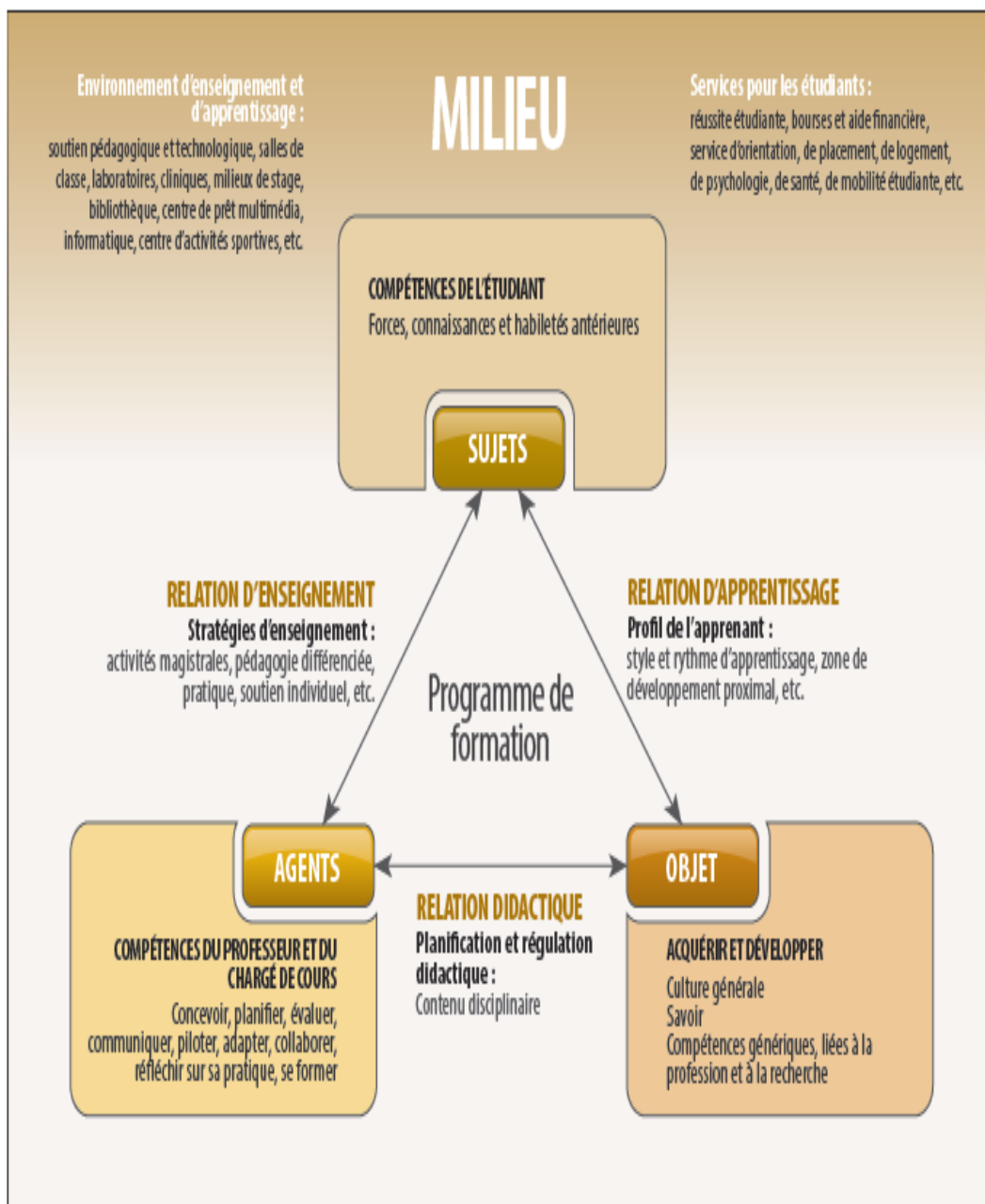
Milieux de stage  
Partenaires

Gouvernements  
Fonds gouvernementaux

## COMMUNAUTÉ

Milieu de vie  
Parents

Employeurs  
Communauté scientifique



Modèle inspiré de Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. Montréal : Guéfn.

### L'approche par compétences (APC)

Définition du terme « compétence » au fondement de l'APC :

La compétence est une **action réflexive** de **mobilisation de ressources** internes structurées et de ressources externes disponibles, cette mobilisation inclut une sélection et une combinaison de ces ressources et est adaptée à une **famille de situation**. (Guillemette & Gauthier, 2006; Le Boterf, 2000; Le Boterf 2001; Masciotra & Medzo, 2009; Tardif, 2006; Schön, 1994).

La compétence est **une action**.

Ce n'est pas une qualité de l'action, ni une ressource ou un ensemble de ressources, ni un potentiel, ni une caractéristique de la personne.

**En APC, il faut donc** déterminer les compétences en termes d'action et préciser les trajectoires de développement des compétences, c'est-à-dire décrire la compétence telle qu'on s'attend à ce qu'elle soit développée au terme de la formation et déterminer des stades de développement avec des indicateurs observables.

L'action est **réflexive**.

La pratique réflexive (au sens de Schön) est essentielle au développement des compétences professionnelles parce que l'action doit être accompagnée d'une réflexion dans l'action, sur l'action et pour l'action.

**En APC, il faut donc** planifier des activités de formation à la pratique réflexive.

La compétence est une **mobilisation de ressources**.

La mobilisation inclut une opération de sélection parmi les ressources et une combinaison des ressources sélectionnées. Ces ressources sont, soit des ressources internes ou personnelles (connaissances et habiletés) lesquelles sont organisées en structures, en réseaux, ou en « architecture », soit des ressources externes ou de l'environnement qui sont disponibles dans le milieu.

**En APC, il faut donc** identifier les ressources internes et externes à mobiliser dans le développement de chacune des compétences pour planifier l'acquisition des ressources internes et la disponibilité des ressources externes.

La compétence est une action **en situation**.

La mobilisation des ressources se fait de manière adaptée au contexte d'une situation spécifique ou d'une famille de situations.

**En APC, il faut donc** préciser les situations (ou familles de situations) dans lesquelles les compétences se déploient : situations de laboratoire, de simulations, de stages, etc. De plus, il faut planifier les activités d'apprentissage pour favoriser l'intégration et la coordination pertinente des ressources.