Vers un modèle contributif de l'évaluation qualitative des effets des initiatives de structures d'appui francophones (SAF) au développement pédagogique dans l'enseignement supérieur ?

Artus Frédérique, Bertucat Franck, Capet Eloïse,
Ducarme Delphine, Dupré Aurélie, Guillet Stéphane, Harang William,
Magdelaine Arnold, Uyttebrouck Eric, Wilmet Emilie

DÉFIS & STRATÉGIES
19>22 10/21
Colloque sur les démarches Qualité en enseignement supérieur
ULB UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES
UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

Paysage de l’intervention

1. Création d’un collectif SAF pour partager des repères
2. La « fabrique » d’un commun « qualité » pour agir
3. Nos premières itérations

Paysage de l’intervention

1. Création d’un collectif SAF pour partager des repères
2. La « fabrique » d’un commun « qualité » pour agir
3. Nos premières itérations

Création d'un collectif SAF pour partager des repères

Le BSQF est un séminaire biennal qui réunit les conseiller·ère·s pédagogiques de l'enseignement supérieur francophone, plus particulièrement de la Belgique, de la Suisse, du Québec et de la France.

Création d'un collectif SAF pour partager des repères

UMONS Université de Mons

EHESP

UNIVERSITÉ DE NANTES

Francisco Ferrer

UCLouvain École polytechnique de Louvain

Université de Lille

Dauphine | PSL UNIVERSITÉ PARIS

GRENOBLE INP UGA

ULB

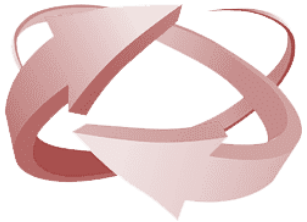
UCLy LYON CATHOLIC UNIVERSITY

Création d’un collectif SAF pour partager des repères

…dans l'appui à la conception des processus d'amélioration continue de la qualité des environnements de formation et d’apprentissage proposés dans nos établissements respectifs.

Création d'un collectif SAF pour partager des repères

Un outil pour analyser le développement d'un centre d'appui à l'enseignement : la matrice de l'American Council on Education
(Isaac, Artus, Kozlowski et al., 2019)

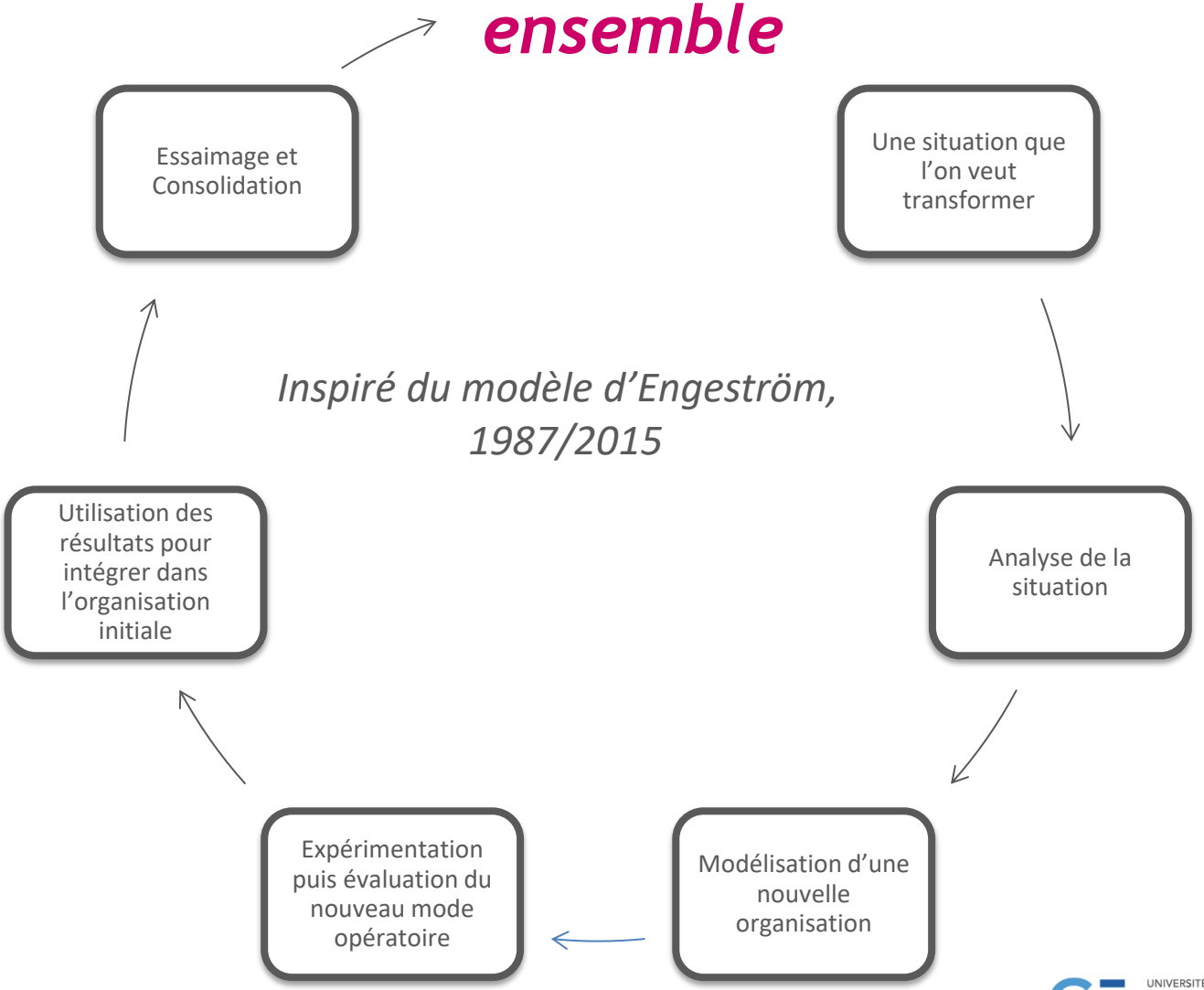


Création d'un collectif SAF pour partager des repères

?

Les SAF peuvent-elles être actrices « d'une amélioration continue de la qualité de l'ES » sans s'auto-évaluer, sans évaluer l'impact et les effets de leurs dispositifs pour l'établissement ?

Création d'un collectif SAF pour partager des repères… *et transformer ensemble*



Inspiré du modèle d'Engeström, 1987/2015

Paysage de l'intervention

1. Création d'un collectif SAF pour partager des repères
2. La « fabrique » d'un commun « qualité » pour agir
3. Nos premières itérations

La « fabrique » d'un commun « qualité » pour agir

Décristallisation

tremplin à l'appropriation

Mouvement

Confirmation de l'appropriation

Cristallisation

Inspiré du Modèle de Lewin, 1947
Méthode d'accompagnement du changement des normes par le participatif

La « fabrique » d'un commun « qualité » pour agir

Décristallisation

tremplin à l'appropriation

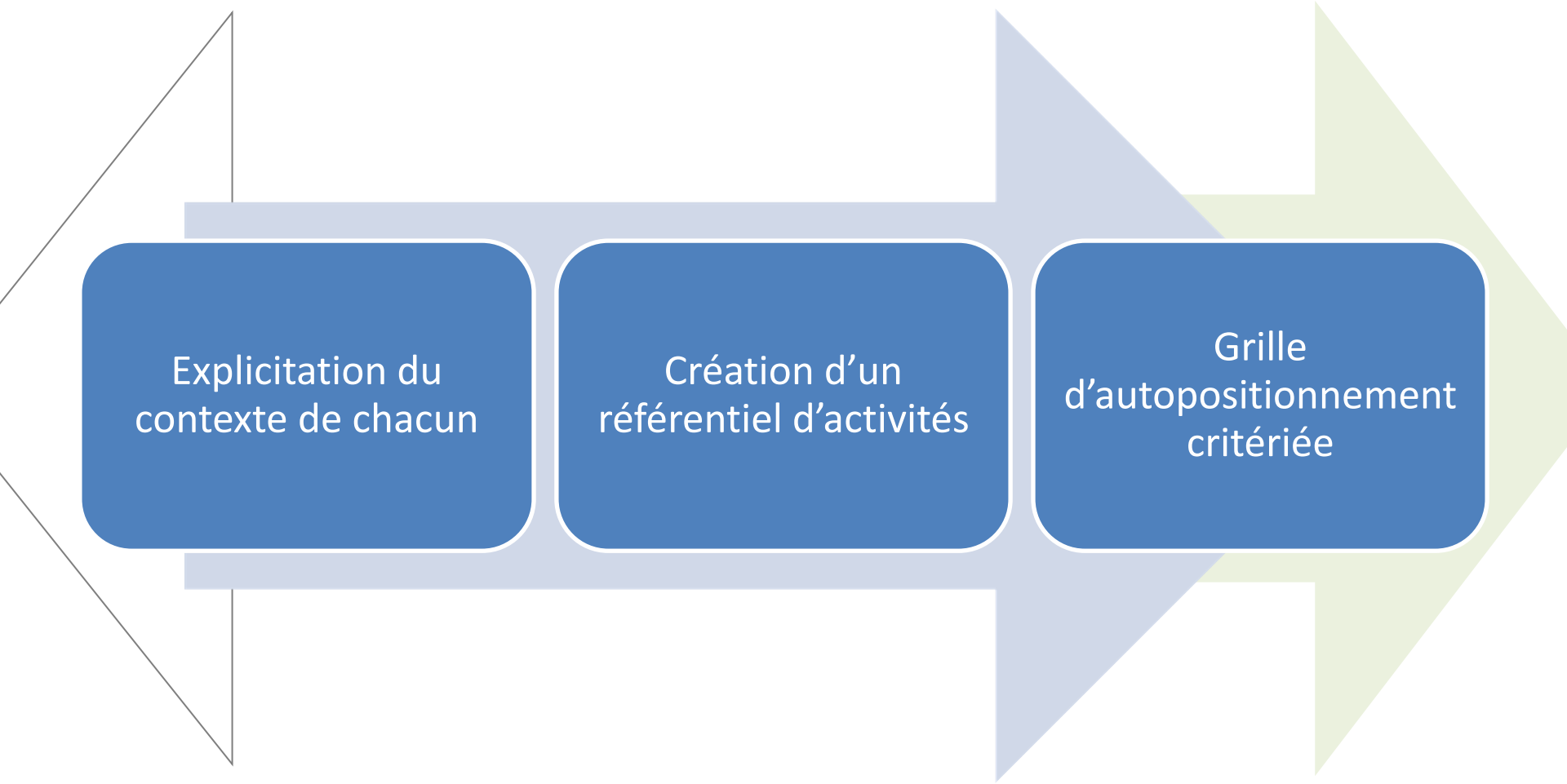
Mouvement

Confirmation de l'appropriation

Cristallisation

Inspiré du Modèle de Lewin, 1947
Méthode d'accompagnement du changement des normes par le participatif

La « fabrique » d'un commun « qualité » pour agir

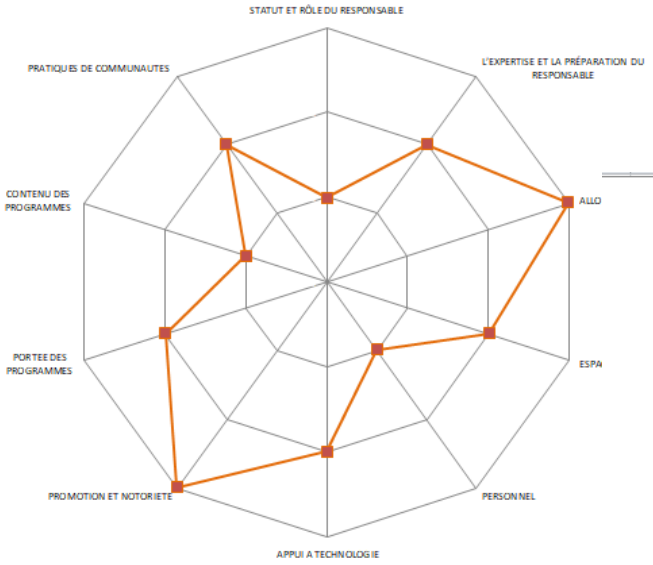


La « fabrique » d'un commun « qualité » pour agir

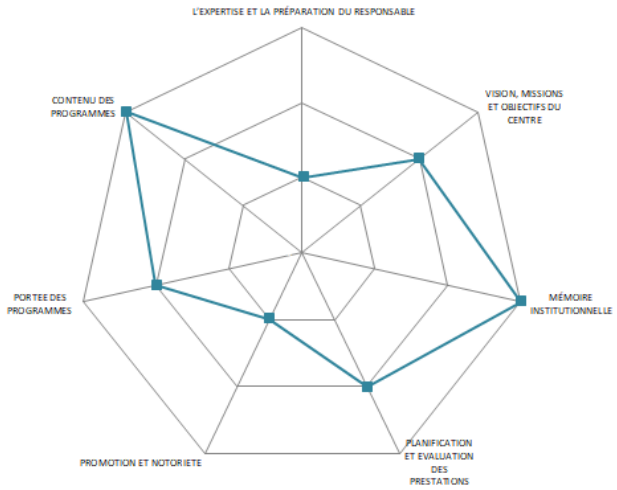
			COHERENCE		
			En développement	Partiellement développé	Totalement développé
3	Evaluation de la structure organisationnelle d'un centre d'appui à l'enseignement	LE CENTRE D'APPUI A L'ENSEIGNEMENT DANS L'INSTITUTION	Emergence d'un centre formel et / ou identification d'un responsable académique en charge du développement pédagogique et professionnel du corps enseignant.	Le centre est l'une des unités de développement du corps professoral sur le campus avec un directeur et un accès implicite (non écrit) à l'administration universitaire centrale; le responsable est sous la responsabilité d'un autre service.	Le centre est la principale unité de développement du corps professoral sur le campus avec un accès explicite à la direction centrale et une ligne hiérarchique directe.
4		STATUT ET RÔLE DU RESPONSABLE	Le poste de responsable du centre est inadapté à l'institution (i.e. un temps partiel dans une grande université) et/ou turn over important sur le poste (durée moyenne de service inférieure à trois ans). Manque d'indicateurs sur les qualifications, l'expérience et les compétences et le taux de rotation du personnel du centre.	Le poste de responsable du centre est adapté au type d'établissement ; le directeur est issu du corps professoral et assume à plein temps cette mission ou a obtenu une décharge suffisante dans le cas d'une petite structure ; une certaine stabilité de la mission est assurée (durée moyenne de service supérieure à trois ans). Des indicateurs ont été posés concernant les qualifications, l'expérience, les compétences et le taux de rotation du personnel du centre.	Le poste de responsable du centre est parfaitement adapté au type d'institution ; il a par exemple un rang assez important dans l'organisation institutionnelle. Il est consulté concernant les plans d'amélioration de l'enseignement et de réussite des étudiants, et fait partie de comités décisionnels de l'institution et/ou participe au processus d'accréditation. Les indicateurs sont précis concernant les qualifications, l'expérience, les compétences et le
5		VISION, MISSIONS ET OBJECTIFS DU CENTRE	Le centre n'a pas encore de vision, de missions ou d'objectifs clairs ou ils ne sont pas alignés avec les priorités de l'institution. Il manque un plan stratégique permettant au centre d'atteindre ses objectifs, et /ou des procédures pour documenter et mesurer l'efficacité de ses activités.	Le centre a une mission et des objectifs précis mais il est possible que les objectifs ne soient pas suffisamment alignés avec les priorités de l'institution. L'attention accordée à l'alignement des objectifs avec la mission et / ou les procédures pour documenter et mesurer l'efficacité des activités du centre est insuffisante.	Le centre a une mission articulée autour des priorités de l'institution et des objectifs clés alignés autour de sa mission. Un plan stratégique permettant au centre d'appui à l'enseignement d'avancer sur ses objectifs et des procédures de documentation et d'évaluation de l'efficacité existent. L'intégration du centre d'appui à l'enseignement est visible dans la structure et répond aux besoins institutionnels
6		MÉMOIRE INSTITUTIONNELLE	Il n'existe pas de directives institutionnelles pour le fonctionnement du centre d'appui à l'enseignement et aucun matériel imprimé ou publié n'est en place. Les mécanismes de transmission de la mémoire institutionnelle (enregistrement des activités de programmation et d'évaluation passées) ne sont pas disponibles.	Le centre d'appui à l'enseignement affiche des lignes directrices pour son fonctionnement et des mécanismes de transmission de la mémoire institutionnelle (enregistrements des activités de programmation et d'évaluation réalisées) sont en place. Les enregistrements peuvent être en format papier ou numérique.	Le centre s'appuie de directives claires concernant son fonctionnement ; des procédures de transmission de la mémoire institutionnelle (enregistrement des activités de programmation et d'évaluation réalisées) sont en place avec un outil de mesure de l'évolution de l'activité du centre d'appui à l'enseignement. Les
7	Evaluation du développement d'un centre d'appui à l'enseignement selon sa situation	EMPLACEMENT DU CENTRE	Eloigné et/ou difficile à trouver.	Situation périphérique mais accessible.	Situation centrale à l'accès facile.
8	évaluation du développement d'un centre selon l'attribution des ressources	BUDGET DU CENTRE	Pas de fonds spécifiques ; aucun fond au-delà du personnel. Le budget est assuré par des subventions externes telles que des bourses ou le financement par projet.	Le budget peut varier d'une année à l'autre. Financement du personnel et des programmes variables ; par conséquence l'incertitude entrave la planification à long terme. Absence d'une source constante de financement et dépend en patrie des bourses ou les subventions ponctuelles.	Le financement est directement proportionnel à la mission et vision stratégique institutionnelle ce qui permet au centre à adapter son offre année après année, et à planifier à long terme pour y compris le recrutement. Le directeur obtient des subventions ou partenariats ad hoc.
9		PERSONNEL	Le nombre d'employés ne correspond pas aux effectifs des enseignants (y compris ceux ayant des contrats à courte durée). Le centre manque un directeur à temps plein ou du personnel dévoué, le personnel peut être nommé au centre en plus de ses autres fonctions sans compensation ou décharge.	Le nombre d'employés est approprié pour les effectifs des enseignants (y compris ceux ayant des contrats à courte durée). Le travail du centre dépend souvent du directeur, avec l'appui des consultants, étudiants ou d'autres personnes ponctuellement.	Le nombre d'employés par rapport aux enseignants est adéquat pour rencontrer tous ceux qui demandent des services (y compris ceux ayant des contrats à courte durée). Le centre n'est pas dépendant d'une seule personne et pourrait fonctionner sans elle. La dotation en personnel est suffisante pour créer une demande de services, et pourrait faire appel aux externes pour enrichir son offre.
			Le directeur planifie en isolement, sans contribution de	Le directeur recueille des avis du publique concernée.	Le directeur recueille des avis des publiques

La « fabrique » d'un commun « qualité » pour agir

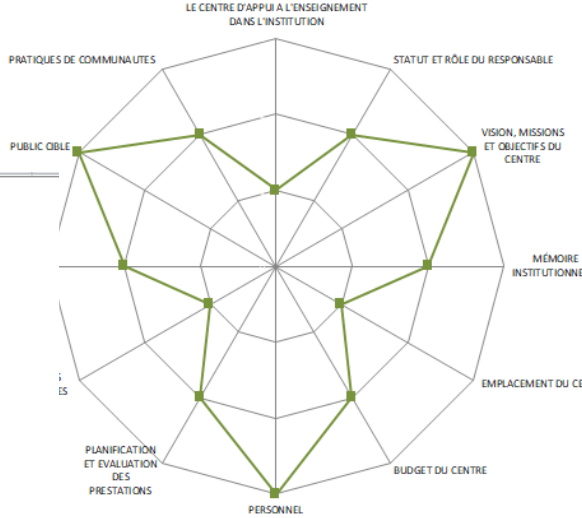
EQUIPE - COMPETENCES



EVALUATION



COHERENCE



La « fabrique » d'un commun « qualité » pour agir

Décristallisation

tremplin à l'appropriation

Mouvement

Confirmation de l'appropriation

Cristallisation

Inspiré du Modèle de Lewin, 1947
Méthode d'accompagnement du changement des normes par le participatif

Paysage de l’intervention

1. Création d’un collectif SAF pour partager des repères
2. La « fabrique » d’un commun « qualité » pour agir
3. Nos premières itérations

Nos premières itérations

Décristallisation

tremplin à l'appropriation

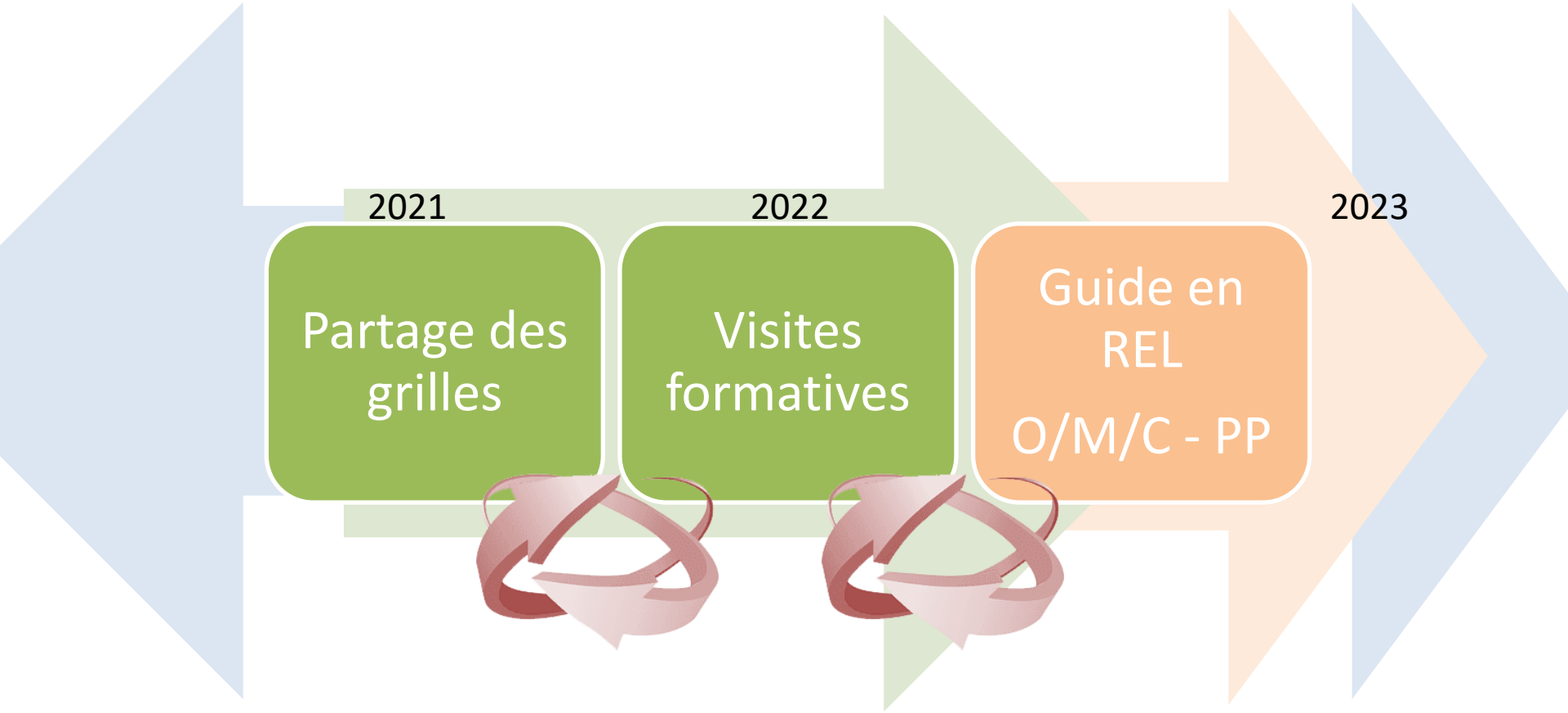
Mouvement

Confirmation de l'appropriation

Cristallisation

Inspiré du Modèle de Lewin, 1947
Méthode d'accompagnement du changement des normes par le participatif

Nos premières itérations



Vers un modèle contributif de l'évaluation qualitative des effets des initiatives de structures d'appui francophones (SAF) au développement pédagogique dans l'enseignement supérieur ?

Artus Frédérique, Bertucat Franck, Capet Eloïse,
Ducarme Delphine, Dupré Aurélie, Guillet Stéphane, Harang William,
Magdelaine Arnold, Uyttebrouck Eric, Wilmet Emilie

Contact pour aller + loin : arnold.magdelaine@univ-nantes.fr

DÉFIS & STRATÉGIES
19>22 10/21
Colloque sur les démarches Qualité en enseignement supérieur
ULB UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES
UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES