



PROVINCE
de **NAMUR**

Institut de Formation Sociale

CLUSTER « PSYCHOLOGIE, LOGOPÉDIE, ÉDUCATION »

DOSSIER D'AVANCEMENT QUALITE 2021

BACHELIER CONSEILLER CONJUGAL ET FAMILIAL

BACHELIER ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ EN ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-ÉDUCATIF

INSTITUT PROVINCIAL DE FORMATION SOCIALE – NAMUR

TABLE DES MATIERES

<i>Pour faciliter la lecture</i>	4
INTRODUCTION	5
I. UN SYSTÈME QUALITÉ PÉRENNE ET PARTICIPATIF	7
I.1. Le Groupe de pilotage Qualité (GPil).....	7
I.2. La Team Qualité.....	8
I.3. Une analyse SWOT des BCCF et BES (avril-mai 2021).....	11
<i>I.3.1. La méthode</i>	11
<i>I.3.2. Le SWOT en BCCF</i>	12
<i>I.3.3. Le SWOT en BES</i>	15
II. BILAN ET ANALYSE DES ÉVOLUTIONS DEPUIS 2016	20
II.1. Le suivi des actions programmées en 2016	20
II.2. Focus sur des actions particulièrement significatives.....	22
<i>II.2.1. Le service d'aide à la réussite (SAR)</i>	22
<i>II.2.2. La plateforme Itslearning et le site Internet de l'école</i>	26
II.3. Les actions à mener en priorité dans les 2 bacheliers et au niveau institutionnel.....	28
<i>II.3.1. Actions à venir dans le BCCF</i>	28
<i>II.3.2. Actions à venir dans le BES</i>	30
<i>II.3.3. Actions à venir au niveau institutionnel</i>	33
III. LA CULTURE QUALITÉ DANS LES BCFF ET BES	35

POUR FACILITER LA LECTURE

Sigles utilisés

- AA = Acquis d'apprentissage
AE = Activité d'enseignement
AEQES = Agence pour l'évaluation de la Qualité de l'enseignement supérieur
APEF = Administration provinciale de l'enseignement et de la formation
(B)CCF = (Bachelier) conseiller conjugal et familial
(B)ES = (Bachelier) éducateur spécialisé (en accompagnement psycho-éducatif)
CCF = Voir (B)CCF
CPF = Centre de planning familial
EI = Epreuve intégrée
(E)PS = (Enseignement de) promotion sociale
ES = Voir (B)ES
EVRAS = Education à la vie relationnelle, affective et sexuelle
GPil = Groupe de pilotage Qualité
GT = Groupe de travail
HE = Haute école
IPFS = Institut provincial de formation sociale
PS = Voir (E)PS
RS = Réunion de section
SAR = Service d'aide à la réussite
SWOT = Strengths (forces), Weaknesses (faiblesses), Opportunities (opportunités) et Threats (menaces)
TFE = Travail de fin d'études
UE = Unité d'enseignement
UPCCF = Union professionnelle des conseillers conjugaux et familiaux

Masculin-féminin

Tout le long de ce dossier, le masculin sera utilisé à titre épique dans le but d'alléger le texte.

Noir-bleu-rouge

En noir, les éléments du dossier généraux, valables à la fois pour le BCCF et le BES.

En bleu, les éléments du dossier ayant trait en particulier au BES.

En rouge, les éléments du dossier ayant trait en particulier au BCCF.

INTRODUCTION

La coordination Qualité a connu des aléas ces derniers mois et années. A la manœuvre pour la rédaction du rapport d'évaluation interne des bacheliers Conseiller conjugal et familial (BCCF) et Educateur spécialisé en accompagnement psychoéducatif (BES), Céline Disy a suspendu la coordination Qualité le temps de deux congés de maternité, en 2017 et en 2019. Par ailleurs, fatiguée de ne pas trouver les moyens d'activer des leviers de changements plus profonds dans certaines pratiques enseignantes et institutionnelles, elle a saisi le moment du confinement pour faire le bilan du chemin parcouru et prendre la décision de se centrer exclusivement sur ses charges de cours, en tant qu'enseignante, et permettre à une autre personne de prendre le relais de la coordination Qualité. Son contrat s'est arrêté en juin 2020.

Le staff de direction de l'Institut provincial de formation sociale (IPFS) a vu l'arrivée de nouvelles figures. Alain Thonon, coordinateur général tout récent (novembre 2015) au moment de l'évaluation Qualité de 2016, en charge de la gestion du BES, a été remplacé par Christine Etienne en octobre 2017. Marie Servatius, en charge du BCCF, est partie à la pension, et a été remplacée par Virginie Staffe, directrice adjointe depuis la rentrée scolaire 2019. Ce staff de direction est élargi à l'inspecteur général de l'Administration provinciale de l'enseignement et de la formation (APEF), Jean-Alexandre Verdonck, qui succède à Marie-France Marlière, partie à la retraite fin 2020.

Quant au personnel administratif, il a aussi connu maints changements : suppression de postes, nouvelles embauches, absences (parfois de longue durée) pour maladie...

Concernant l'évolution du nombre d'étudiants dans le BES, il est stable : autour de 150 en 1^{re} ; 120 en 2^e et 130 en 3^e (les écarts les plus importants se situant entre 2015-2016 et 2016-2017). Du point de vue du nombre de diplômés, il varie entre 49 et 69¹.

Dans le BCCF, on compte une moyenne de 35 étudiants en 1^{re}, 21 en 2^e, 9 en 3^e et 11 en 4^e. 6 étudiants par année en moyenne ont été diplômés. Signalons une diminution préoccupante du nombre d'étudiants en 3^e et en 4^e en 2018-2019 et 2019-2020².

Dans les deux bacheliers, les dossiers pédagogiques ont connu ou vont connaître des modifications, auxquelles ont contribué activement la coordinatrice générale et la directrice, Bénédicte Noël. Ces modifications ont été validées par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour le BCCF et sont d'application à la rentrée 2021. Elles sont toujours en cours de construction en ce qui concerne le BES mais leur finalisation prochaine devrait permettre la mise en place des nouveaux dossiers pédagogiques à la rentrée 2022.

Un conseiller pédagogique a été désigné depuis décembre 2018 en la personne de Nordine Amrani, qui a mis en place un dispositif d'aide à la réussite.

¹ Pour les chiffres complets, cf. l'annexe A : BES-BCCF – nombre d'inscrits de 2015 à 2020, p. [37].

² Idem.

Le contexte de Covid 19 a bousculé l'ordre des priorités entre mars 2020 et une grande partie de l'année 2020-2021. L'énergie a été placée dans la gestion des urgences liées à la pandémie : passage de l'enseignement en présentiel à l'enseignement à distance ; formations en continu proposées en interne et par les experts pédagogiques de la plateforme Itslearning ; prise en main et utilisation de celle-ci par tous les acteurs...

Le 1^{er} octobre 2020, un nouveau coordinateur Qualité, Michel Guissard, a été désigné (1/4 temps). Après un bref temps de découverte des dossiers, il a été sollicité par des tâches en lien avec le contexte de confinement : réflexion avec le staff de direction quant aux modalités de fonctionnement les plus adéquates pour un enseignement hybride ; élaboration de questionnaires à destination des étudiants et des enseignants pour mieux appréhender les besoins des uns et des autres dans un contexte de confinement... Par ailleurs, il a pris contact avec toutes les parties prenantes de l'IPFS pour constituer une *Team Qualité* à laquelle il peut faire appel pour mener à bien les différents chantiers Qualité. Un des premiers a consisté à organiser des tables rondes pour faire un SWOT des bacheliers CCF et ES et choisir des actions à mener dans les prochains mois, ce qui lui a donné de la matière pour alimenter le dossier d'avancement concernant ces deux cursus. En octobre 2021, il a obtenu un 1/2 temps pour remplir ses missions, en collaboration avec le *Groupe de pilotage Qualité* remis sur les rails.

I. UN SYSTÈME QUALITÉ PÉRENNE ET PARTICIPATIF

Un des chantiers importants de la coordinatrice Qualité et du staff de direction en 2019 a été la constitution d'un Groupe de pilotage Qualité (GPil), mis entre parenthèses du fait de la gestion des urgences liées à la pandémie (cf. I.1).

Relancé en septembre 2021, le GPil a pour objectif la mise en place d'un système Qualité pérenne au sein de l'IPFS, en lien avec un autre organe nouvellement conçu, la Team Qualité, ayant pour vocation de favoriser la participation des étudiants, des enseignants, des membres du personnel administratif et des personnes issues des milieux professionnels au développement de la Qualité (cf. I.2).

Ces deux organes peuvent prendre appui sur une photographie des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces concernant les deux bacheliers CCF et ES effectuée en avril-mai 2021 (cf. I.3).

I.1. LE GROUPE DE PILOTAGE QUALITÉ (GPIL)

Dans le prolongement d'une journée Qualité organisée par le Conseil général de l'enseignement de promotion sociale en mai 2019 autour du thème « La qualité... Et si on parlait simplement de coordination du travail », la direction et la coordinatrice Qualité ont voulu redonner une impulsion à la Qualité, et l'ancrer de manière plus structurelle dans l'école.

A plusieurs reprises, le staff de direction élargi (coordinatrice générale, directrice adjointe, directrice et inspecteur général) constate des difficultés d'implémentation de la Qualité à différents niveaux institutionnels et ce, malgré des éléments de contexte tels que

- l'obligation de mise en place d'un plan de pilotage dans l'enseignement secondaire de plein exercice avec une méthodologie établie,
- le souhait du pouvoir organisateur de mettre le focus sur la qualité dans l'enseignement de la Province de Namur,
- les recommandations de l'AEQES liées à un système voire une culture Qualité,
- la demande de certains acteurs de l'IPFS (enseignants, étudiants...).

Un Groupe de pilotage (GPil) est constitué, composé de la coordinatrice qualité, de la coordinatrice générale, de la directrice adjointe, de la directrice, du conseiller pédagogique et des chefs d'atelier. Il a pour objectif un travail d'analyse et de réflexion en vue de s'inscrire de manière plus pérenne dans une culture Qualité.

Sur base des recommandations des experts Qualité concernant les bacheliers CCF et ES, du guide méthodologique de l'AEQES, des enjeux et perspectives en interne et en externe ont été définis et présentés au directeur général de la Province de Namur, Valéry Zuinen, en

février 2019 dans le cadre du Contrat d'avenir provincial. Ils ont également été exposés en octobre 2019 au député provincial de l'Enseignement, Richard Fournaux³.

Le GPil a élaboré un plan de pilotage, spécifiant les différents organes de décision à la manœuvre pour la Qualité, fixant une méthodologie et établissant un échéancier⁴. Mais le processus a été brutalement interrompu à cause du Covid 19 et du retrait de la coordinatrice Qualité.

Un nouvel élan a été donné au GPil en septembre 2021. Rapidement sa composition a été revue : outre le staff de direction, l'équipe pédagogique et le coordinateur Qualité, il intègre aujourd'hui des représentants des enseignants, des étudiants, du personnel administratif et des milieux professionnels issus de la Team Qualité (cf. l'organigramme à la fin du point suivant).

Les missions du GPil ont été définies comme suit :

- donner les grandes orientations (plan stratégique), les impulsions relatives aux démarches Qualité ;
- soutenir les démarches tous azimuts menées dans l'école pour l'amélioration de la Qualité ;
- évaluer l'état d'avancement des démarches et ajuster celles-ci.

Il se réunit 3x/an : à la rentrée ; en décembre ou janvier ; en avril.

I.2. LA TEAM QUALITÉ

Lors de sa prise de fonction en octobre 2020, le nouveau coordinateur Qualité a souhaité rassembler différents acteurs de l'IPFS au sein d'une *Team Qualité* en vue de l'aider à poursuivre les objectifs généraux suivants :

- repérer et mettre en valeur les démarches entreprises au sein de l'école pour y mener un travail de Qualité ;
- poser un regard critique sur ces démarches ;
- fixer des objectifs, susciter des actions pour améliorer cette Qualité ;
- préparer la visite de groupes d'experts qui viennent régulièrement évaluer la Qualité des formations.

Invitation⁵ a été lancée à

- tous les étudiants actuels ;
- tous les enseignants ;
- les membres du personnel administratif ;
- le staff de direction ;

³ Pour les enjeux et perspectives, et une analyse SWOT institutionnelle, cf. les extraits de la présentation de l'Institut provincial de formation sociale en 2019 dans l'annexe B, p. [38]. Le ppt complet de la présentation est disponible à la consultation à l'IPFS.

⁴ Cf. l'annexe C : Plan de pilotage de l'IPFS (2019-...), p. [39]-[41].

⁵ Cf. l'annexe D : Invitation pour la constitution de la Team Qualité (décembre 2020), p. [42]-[43].

- des intervenants des milieux professionnels en lien avec l'IPFS (lecteurs d'épreuves intégrées (EI), maitres de stage...) ;
- les anciens étudiants des BCCF et BES des trois dernières années (en prévision du dossier d'avancement à rédiger dans ces deux sections).

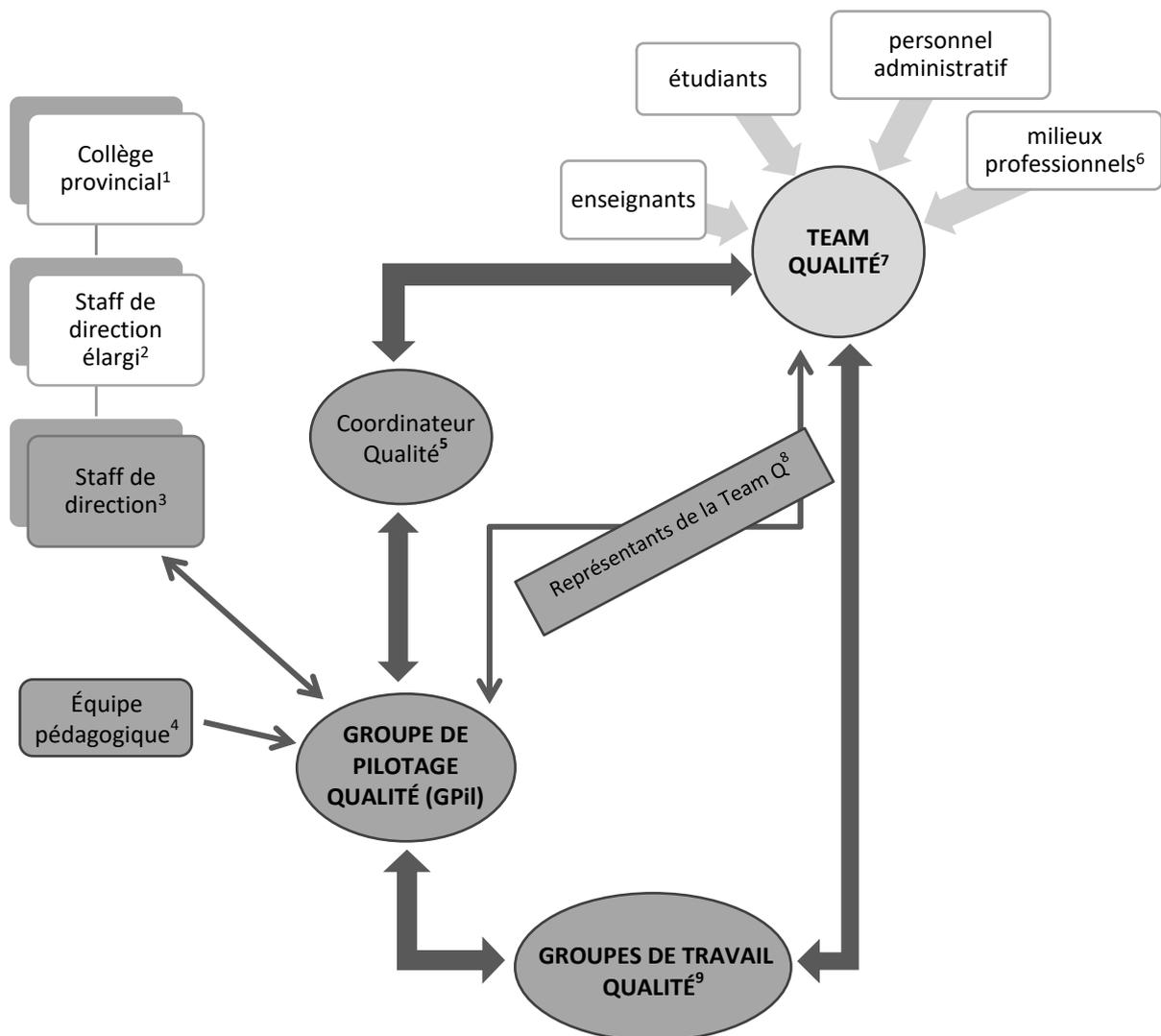
L'idée de départ était de sélectionner des représentants pour chaque partie prenante. Mais finalement toutes les personnes ayant marqué leur souhait de rejoindre la Team ont été acceptées. 52 personnes composent la Team à ce jour⁶ :

- 14 étudiants, dont 7 étudiants issus du BES et 2 du BCCF ;
- 15 enseignants, dont 9 donnent cours dans le BES, 2 donnent cours à la fois dans le BCCF et le BES et 1 donne cours dans le BCCF ;
- 4 membres du personnel administratif ;
- 18 intervenants des milieux professionnels en lien avec l'IPFS (lecteurs d'EI, maitres de stage...), dont 15 (sic) en lien avec le BES et 1 en lien avec le BCCF ;
- le coordinateur Qualité.

La première demande adressée aux membres de la Team a été une participation aux tables rondes pour mener une analyse SWOT et sélectionner des actions à mener dans les bacheliers CCF et ES (cf. les points I.3 et II.3 ci-infra). D'autres demandes ont suivi : groupe de travail (GT) pour élaborer un questionnaire Qualité à destination de tous les acteurs de l'IPFS ; GT sur le référencement des sources en BES...

⁶ Cf. l'annexe E : La Team Qualité (version 9 décembre 2021), p. [44].

IPFS – Nouvel organigramme QUALITÉ – 23 novembre 2021



¹ C'est l'organe exécutif de la Province de Namur.

² Il est composé du staff de direction et de l'inspecteur général de l'APEF.

³ Il est composé de la directrice, de la directrice adjointe et de la coordinatrice générale.

⁴ Elle est composée des chefs d'atelier, du conseiller pédagogique, du coordinateur de la section Assistant aux métiers de sécurité et de prévention, du coordinateur Qualité.

⁵ Le coordinateur Qualité fait partie de l'équipe pédagogique, mais il joue dans l'organigramme le rôle d'intermédiaire entre le GPiI et la Team Qualité.

⁶ Il s'agit des anciens étudiants, des maîtres de stage, des lecteurs de travaux de fin d'études, de membres d'institutions partenaires de l'IPFS.

⁷ Étudiants, enseignants, membres du personnel administratif, personnes issues des milieux professionnels (maîtres de stage, lecteurs de TFE, anciens étudiants) ayant accepté d'être sollicités à propos de problématiques liées à la Qualité au sein de l'IPFS.

⁸ Un représentant effectif et un suppléant pour les enseignants, les étudiants, les membres du personnel administratif et les personnes issues des milieux professionnels de la Team Qualité sont intégrés au Groupe de pilotage.

⁹ Groupes constitués pour mener à bien des actions, des réflexions en lien avec la Qualité.

I.3. UNE ANALYSE SWOT DES BCCF ET BES (AVRIL-MAI 2021)

I.3.1. LA MÉTHODE

Pour faire un état des lieux des démarches mises en œuvre en vue d'améliorer de manière continue la qualité au sein de notre école, et en particulier dans les bacheliers CCF et ES, le coordinateur Qualité a élaboré un processus en 2 étapes :

Etape 1 : tables rondes en BES et en BCCF (19 et 22 avril 2021)

Deux objectifs y étaient poursuivis :

- élaboration d'un SWOT pour faire le point sur les atouts et limites des BCCF et BES ;
- choix des actions à mener pour les années à venir (cf. II.3.1. *Actions à venir dans le BCCF* et II.3.2. *Actions à venir dans le BES* ci-infra).

Autour de la table étaient conviés des représentants des différentes parties prenantes des bacheliers concernés.

- Pour le BCCF : 2 à 3 étudiants, 4 à 5 enseignants, 1 membre du personnel administratif, 2 membres de la direction, 1 à 2 personnes issues des milieux professionnels.
- Pour le BES : 4 à 5 étudiants, 7 à 8 enseignants, 1 membre du personnel administratif, 2 membres de la direction, 2 à 3 personnes issues des milieux professionnels.

Les membres de la Team Qualité ont d'abord été sollicités ; puis tous les étudiants et les enseignants pour compléter les tables rondes.

Etape 2: Réunions de section en BES et en BCCF, élargies aux participants des tables rondes, pour valider le SWOT et les actions à mener (4 et 6 mai 2021)

Il s'agissait lors de ces RS :

- de présenter le SWOT construit par les participants aux tables rondes ; de prendre en compte les commentaires et les propositions d'amendement des enseignants (suppressions, ajouts, nuances à apporter...) ;
- de s'accorder dans chaque bachelier sur trois actions prioritaires à mener (proposées par les participants lors de la table ronde du bachelier concerné ou par les enseignants en réunion de section).

1.3.2. LE SWOT EN BCCF

Dans le BCCF, voici les principaux éléments relevés par les participants à la réunion de section (RS)⁷. Entre parenthèses sont indiqués, dans l'ordre :

- 1) le nombre de personnes partageant l'affirmation ;
- 2) le nombre de personnes ne se prononçant pas ;
- 3) le nombre de personnes en désaccord avec l'affirmation.

Nous n'avons conservé que les éléments considérés par au moins la moitié des personnes (= au moins 7 personnes) comme représentatifs du BCCF.

Les forces du BCCF

Les enseignants sont de qualité. Ils ouvrent des champs d'approches diversifiés, en corrélation avec leur parcours professionnel (13/0/0).

La présence dans le corps enseignant de plus en plus de diplômés CCF, forts d'une expérience professionnelle (12/1/0).

Une volonté commune d'asseoir la fonction de CCF, d'œuvrer à sa reconnaissance (12/1/0).

Le bachelier CCF et l'IPFS en général bénéficient d'un cadre de travail favorable : environnement agréable (bord de Sambre, espaces aérés...), locaux bien équipés, bibliothèque, cafétéria, parking... (12/1/0).

Une grande motivation à apprendre des étudiants, qui donne envie aux enseignants d'interroger et d'améliorer continuellement leur pratique (12/1/0).

Les relations humaines prennent une place importante dans le bachelier CCF, par la nature même de celui-ci, mais aussi dans les rapports concrets vécus entre les différents acteurs de la formation (11/2/0).

Les faiblesses

Difficulté de bon nombre d'étudiants pour trouver un stage, et pour les étudiants de 3e un stage où ils peuvent accompagner des couples (même si au final quasi tous les étudiants parviennent à en décrocher) (11/2/0).

Les enseignants ne partagent pas une vision commune de l'identité professionnelle du CCF ; ce qui génère des tensions, déstabilise les étudiants et ne facilite pas la reconnaissance de la fonction à l'extérieur (10/3/0).

Le manque de partage entre enseignants ne favorise pas une compréhension commune de l'identité de CCF (8/5/0).

⁷ Lors de la RS BCCF, les 12 participants se sont entendus sur les affirmations par rapport auxquelles un vote par Framadate était organisé (lequel a été envoyé également aux personnes excusées). 13 personnes ont répondu au Framadate.

Pour les résultats complets, cf. l'annexe 3a : La validation du SWOT en BCCF – 6 mai 2021, p. [17]-[19].

Un manque de cohérence pédagogique, à la fois au niveau horizontal (p. ex. au sein d'une même UE) et vertical (p. ex. la méthodologie de la 1^{re} à l'année terminale) (8/5/0).

Trop peu d'étudiants vont au bout du cursus (7/6/0).

Difficulté d'évaluer le savoir-être dans ce type de formation (7/5/1).

Les opportunités

Les CCF qui travaillaient dans les centres de planning familial (CPF) en ont été progressivement délogés. Dès lors, ils doivent retrouver des lieux où ils peuvent exercer leur profession (cf. aussi « Les menaces ») (13/0/0).

Le Covid 19 a obligé la recherche de nouvelles pistes pour les lieux de stage. Les retours de certains de ces nouveaux lieux sont très positifs (hôpitaux, maisons de repos...) (11/2/0).

L'union professionnelle des CCF (UPCCF) mène un travail de fond sur la place du CCF dans les institutions, en lien avec ses spécificités, et sur son statut officiel qui lui permettrait d'être dans une fonction subsidiée (9/4/0).

Dans la réforme de la Province de Namur, l'enseignement est mis au premier plan, ce qui a permis e.a. de bénéficier du soutien des services de communication et des services informatiques. Des témoignages d'anciens étudiants sont attendus sur le site (8/5/0).

Notre société sexualisée a besoin de personnes compétentes en EVRAS (éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle), e. a. dans les centres psycho-médico-sociaux, les services Promotion de la santé à l'école – sans réduire la profession de CCF à cette compétence (8/5/0).

Dans le contexte de pandémie actuel, l'utilisation des outils numériques (Itslearning, Teams...) a permis de nourrir le lien avec les étudiants (7/6/0).

La pratique de certaines activités en distanciel a permis d'envisager des perspectives pour l'après-Covid, comme la supervision de stage par Teams (avantages au point de vue temporel, organisationnel, écologique, financier...) (7/6/0).

Le programme BCCF dans sa version révisée (nouvel organigramme, dossiers pédagogiques modifiés...) sera d'application en septembre 2021 et devrait contribuer à la stabilisation de la formation (7/6/0).

Le CCF coûte moins cher que d'autres professions psychosociales (7/6/0).

Les menaces

Le BCCF est organisé en PS et n'a pas de pendant en HE. Dès lors les moyens de pression en vue de sa reconnaissance ou sa visibilité sont limités (11/2/0).

Une méconnaissance par le champ psychosocial et par les administrations liées à l'emploi du métier de CCF (11/2/0).

Le contexte sanitaire actuel a pour effet de diminuer la motivation de certains étudiants, et fait obstacle à l'instauration d'une dynamique de groupe constructive (9/4/0).

Les CCF qui travaillaient dans les CPF en ont été progressivement délogés (cf. aussi « Les opportunités ») (9/4/0).

Le ministère de la Santé n'accorde pas de remboursement pour le suivi de personnes par des CCF (ce qui nuit au crédit de la fonction) (9/4/0).

SWOT BCCF (MAI 2021) – EN RÉSUMÉ

S

Forces

- Expertise des enseignants.
- Diplômés CCF dans le corps enseignant.
- Volonté commune, d'œuvrer à la reconnaissance du CCF.
- Qualité du cadre de travail.
- Motivation à apprendre des étudiants.
- Place des relations humaines dans le BCCF.

W

Faiblesses

- Difficultés de trouver un stage.
- Pas de vision commune de l'identité de CCF.
- Manque de partage des pratiques entre enseignants.
- Manque de cohérence pédagogique.
- Faible pourcentage de diplômés.
- Difficulté d'évaluer le savoir-être.

O

Opportunités

- Nécessité de trouver d'autres lieux que les CPF pour exercer la profession.
- Le Covid a poussé à explorer d'autres lieux de stage.
- La collaboration avec l'UPCCF.
- L'enseignement au 1er plan dans la réforme de la Province.
- Besoin de personnes compétentes en EVRAS.
- Développement des outils numériques pendant le confinement.
- Nouvelles perspectives apportées par les activités en distanciel.
- Programme BCCF révisé.
- Coût moins élevé du BCCF ./ autres professions psychosociales.

t

Menaces

- Le BCCF n'a pas de pendant en HE => moyens de pression pour sa reconnaissance limités.
- Méconnaissance par le champ psychosocial et les administrations liées à l'emploi du métier de CCF.
- Le contexte sanitaire actuel => baisse de motivation et dynamique de groupe plus difficile pour certains étudiants.
- CCF délogés des CPF.
- Pas de remboursement par le ministère de la Santé pour le suivi de personnes par des CCF.

1.3.3. LE SWOT EN BES

Pour présenter les principaux éléments relevés lors de la réunion de section BES qui a suivi la table ronde, nous procéderons de la même manière que pour le BCCF⁸. Entre parenthèses sont indiqués, dans l'ordre : 1) le nombre de personnes partageant l'affirmation ; 2) le nombre de personnes ne se prononçant pas ; 3) le nombre de personnes en désaccord avec l'affirmation. Nous n'avons conservé que les éléments considérés par au moins la moitié des personnes comme représentatifs du BES.

Les forces du BES

Sous l'angle de l'enseignement (dimensions pédagogique, critique, politique...)

Bon nombre d'enseignants se montrent engagés dans la formation, motivés. Ils font preuve d'une disponibilité appréciable, e.a. par rapport aux nouveaux collègues (17/5/0).

Les enseignants font montre d'une capacité d'adaptation (en particulier dans le contexte actuel) (17/4/1).

Il existe une bonne communication entre la direction, les enseignants et les étudiants (17/4/1).

Le niveau d'exigence, la qualité du cursus sont élevés. On favorise le développement de l'esprit critique des étudiants (17/3/2).

A propos des étudiants

Les étudiants travaillent ou font leur stage dans des secteurs très diversifiés (17/5/0).

Les inscriptions sont ouvertes à tous (14/6/2).

La formation BES, dans la manière dont elle est conçue à l'école, donne à l'étudiant une réelle place d'acteur. Chacun est responsabilisé dans ce rôle qui lui revient (14/5/3).

Sous l'angle de la professionnalité, des relations avec le terrain

La majorité des enseignants peuvent prendre appui sur une expérience de terrain qui constitue une véritable richesse. Les liens entre référents théoriques et réalité professionnelle facilitent la dynamique réflexive des étudiants (qui peuvent aussi en faire un argument pour susciter la remise en question de professionnels sur le terrain) (17/5/0).

L'accent est mis sur le développement de compétences professionnelles, pas juste sur des « matières » (14/8/0).

⁸ Lors de la RS BES du 4 mai 2021, les 22 participants présents ont amendé les forces, faiblesses, opportunités, menaces formulées lors de la table ronde du 19 avril. Faute de temps, un vote n'a pu être organisé qu'à propos des forces. Pour les faiblesses, opportunités et menaces, les participants (+ les personnes excusées) ont été invités à voter par Framadate dans les jours qui ont suivi. 22 personnes y ont répondu (pas exactement les mêmes que les participants à la table ronde).
Pour les résultats complets, cf. l'annexe 3b : La validation du SWOT en BES – 4 mai 2021, p. [20]-[27].

Grâce au développement de leurs capacités d'analyse et de distanciation, les étudiants n'hésitent pas à mettre en question des pratiques contestables au sein des organisations qui les emploient (14/7/1).

L'école a joué un rôle dans l'histoire de l'éducation spécialisée en Belgique, il existe une culture liée de cette histoire. Et aujourd'hui de nombreuses institutions ont pour responsables des personnes formées à l'Institut (12/10/0).

Sous l'angle organisationnel (coordination, direction, administratif + infrastructures)

L'école bénéficie de locaux fonctionnels, d'une bibliothèque, d'une cafétéria... (17/5/0).

La coordination-direction fait preuve d'adaptabilité, de flexibilité (réorganisation d'UE pour faciliter l'accompagnement pédagogique...), et a assuré un soutien logistique dans le contexte de Covid 19. La coordinatrice générale, en poste depuis octobre 2017, contribue à une stabilité du BES, et veille à favoriser les liens entre les différents acteurs (17/4/1).

L'ensemble des acteurs (enseignants, personnel administratif, membres de la direction, étudiants...) s'impliquent et manifestent une capacité à se remettre en question (13/9/0).

En peu de temps, le recours à des outils numériques a été généralisé, et l'ensemble des acteurs s'y est adapté très rapidement (12/7/3).

Les faiblesses

Les enseignants méconnaissent souvent le contenu des activités d'enseignement (AE) de leurs collègues (20/1/1).

Les UE ne forment pas de tout cohérent. Les enseignants ne travaillent pas assez dans une dynamique de transversalité (manque de travail collaboratif), s'en tenant à leur discipline. Ou ils ne se coordonnent pas assez entre eux. Une des seules visibilités des UE = la fiche de résultats finale (16/5/1).

Les étudiants ne bénéficient que peu souvent de feedbacks formatifs qui leur permettraient de savoir s'ils ont validé ou non des acquis d'apprentissage (AA), et jusqu'à quel point, en vue de mieux appréhender les autres AE de l'UE (15/6/1).

Il n'y a pas d'évaluation systématique des enseignements en BES (14/8/0).

Manque de visibilité du travail de coordination Qualité (e.a. sur le site de l'IPFS, sur la plateforme) (14/7/1).

Constat d'une fracture numérique (14/7/1).

Il y a un manque concernant l'acquisition de compétences de base nécessaires à la poursuite d'études supérieures (modules de propédeutique : recherche documentaire, gestion du temps...) (12/7/3).

Une harmonisation quant à la manière de transmettre les travaux aux enseignants faciliterait la vie des étudiants (12/7/3).

Les opportunités

Le Covid 19 a rendu plus visible la nécessité de professions axées sur l'humain comme celle d'ES (20/1/1).

Dans la région namuroise, l'IPFS est le seul institut qui organise un BES (19/3/0).

Le Covid 19 a rendu nécessaire, urgente l'intégration de technologies numériques : dans les écoles et dans les institutions où travaillent les ES (19/3/0).

La reconnaissance du BES dans l'Aide à la Jeunesse et en milieu scolaire (18/4/0).

L'ES peut travailler au-delà des secteurs traditionnels (Médecins sans frontières, Oxfam...) (18/4/0).

Une nouvelle impulsion dans la coordination Qualité (14/8/0).

Des interactions intéressantes entre les milieux professionnels et l'IPFS. Avec la difficulté de trouver du temps pour pérenniser ces allers et retours (13/9/0).

Les étudiants de PS montrent leurs capacités à jongler entre leur vie familiale, professionnelle, scolaire... (13/8/1).

Les menaces

La réforme visant à fusionner les écoles de PS pour passer de 162 structures à 80. Avec des pertes d'emploi à la clé et une augmentation de la charge administrative (16/6/0).

Les logiques économiques phagocytent de plus en plus les structures sociales et l'enseignement (recours à des coefficients réducteurs...) (15/7/0).

La réforme de la Province s'accompagne de restrictions budgétaires (personnel pensionné non remplacé...) (14/8/0).

Dans le cadre d'une réforme générale de l'enseignement supérieur, il a été question d'intégrer la PS dans les HE, avec le risque que les spécificités de la PS ne soient pas (suffisamment) prises en compte (14/8/0).

Si la crise sanitaire se prolonge, le décrochage ne peut que s'accroître (fracture numérique, problèmes de motivation, etc.) (14/5/3).

Les enseignants de PS et de HE ne sont pas logés à la même enseigne du point de vue des heures de prestations => les enseignants de PS bénéficient de moins de temps pour préparer leurs activités, se concerter entre collègues, etc. (12/9/1).

SWOT BES (MAI 2021) – EN RÉSUMÉ

S

Forces

- Enseignants engagés dans la formation, disponibles.
- Expérience de terrain pour une majorité d'enseignants => liens pertinents entre référents théoriques et réalité professionnelle.
- Stages dans des secteurs très diversifiés.
- Qualité du cadre de travail.
- Capacité d'adaptation des enseignants.
- Adaptabilité, flexibilité du staff de direction. Rôle de la coordinatrice quant à la stabilité du BES, et le renforcement des liens entre les différents acteurs.
- Bonne communication entre direction, enseignants, étudiants.
- Qualité et niveau d'exigence du cursus.
- L'accent est mis sur le développement de compétences professionnelles.
- Grâce au développement de leurs capacités réflexives, les étudiants mettent en question des pratiques professionnelles contestables.
- Inscriptions ouvertes à tous.
- Réelle place d'acteur de l'étudiant.
- Implication et remise en question de l'ensemble des acteurs.
- Rôle de l'école dans l'histoire de l'éducation spécialisée en Belgique.
- Adaptation rapide aux outils numériques.

W

Faiblesses

- Méconnaissance par les enseignants du contenu des AE de leurs collègues.
- Manque de travail transversal au sein d'une même UE.
- Manque de feedbacks formatifs pour les étudiants.
- Pas d'évaluation systématique des enseignements.
- Manque de visibilité du travail de coordination Qualité.
- Constat d'une fracture numérique.
- Manque concernant l'acquisition de compétences de base nécessaires à la poursuite d'études supérieures.
- Pas d'homogénéité quant à la manière de transmettre les travaux aux enseignants.

O

Opportunités

- Nécessité plus grande de professions axées sur l'humain (< crise Covid).
- L'IPFS = le seul institut qui organise un BES dans la région.
- Intégration de la technologie numérique rendue nécessaire par le Covid 19.
- Reconnaissance du BES dans l'Aide à la Jeunesse et en milieu scolaire.
- L'ES peut travailler au-delà des secteurs traditionnels.
- Une nouvelle impulsion dans la coordination Qualité.
- Des interactions intéressantes entre les milieux professionnels et l'IPFS.
- Capacité des étudiants à jongler entre leur vie familiale, professionnelle, scolaire...

t

Menaces

- La réforme des écoles de PS, avec pertes d'emploi à la clé.
- Les logiques économiques phagocytent de plus en plus les structures sociales et l'enseignement.
- La réforme de la Province s'accompagne de restrictions budgétaires.
- Projet de réforme de l'enseignement supérieur, avec le risque que les spécificités de la PS ne soient pas prises en compte.
- Si la crise sanitaire se prolonge, le décrochage ne peut que s'accentuer.
- Les enseignants de PS sont moins bien lotis que ceux des HE.

II. BILAN ET ANALYSE DES ÉVOLUTIONS DEPUIS 2016

Après avoir expliqué le suivi apporté aux actions programmées en 2016 (cf. II.1), nous exposerons deux actions particulièrement significatives menées ces derniers mois (cf. II.2). Nous terminerons par la présentation des actions envisagées dans les mois et années à venir (cf. II.3).

II.1. LE SUIVI DES ACTIONS PROGRAMMÉES EN 2016

Nous nous limiterons ici à relever l'un ou l'autre élément saillant concernant le suivi des actions programmées en 2016 dans les deux bacheliers. Pour des commentaires exhaustifs en rapport avec chaque action, cf. l'annexe 2 : Plan d'action des bacheliers CCF et ES : objectifs prioritaires fixés en 2016 et suivi accordé jusqu'en 2021 (p. [11]).

En ce qui concerne le BCCF, un manque important relevé lors de l'évaluation de 2016 avait trait aux liens avec les milieux professionnels.

A l'heure actuelle, nous avons la chance de compter plusieurs membres de l'Union professionnelle des CCF (UPCCF) parmi nos chargés de cours. Nous travaillons en étroite collaboration avec cette association qui mène un travail de fond sur la place du CCF dans les institutions, en lien avec ses spécificités, et sur son statut officiel qui lui permettrait d'être dans une fonction subsidiée. L'objectif est de mieux cerner et de faire reconnaître la fonction de CCF dans la société.

Nous réfléchissons pour l'instant à une représentation graphique de la fonction CCF qui serait partagée à la fois par l'IPFS et par l'UPCCF.

Par ailleurs, l'analyse SWOT met en évidence quelques opportunités dont le BCCF peut se saisir. La première est, paradoxalement, l'éviction progressive des CCF des centres de planning familial. Elle constitue, selon toutes les personnes ayant participé à l'analyse SWOT, une occasion à saisir pour explorer de nouveaux lieux où exercer cette profession. Dans le même sens, le Covid 19 a obligé la recherche d'endroits de stage inédits, dont les retours sont très positifs (hôpitaux, maisons de repos...).

Autre opportunité : notre société sexualisée a besoin de personnes compétentes en EVRAS (éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle), entre autres dans les centres psychomédico-sociaux, les services Promotion de la santé à l'école – sans réduire la profession de CCF à cette compétence.

**

Concernant le BES, relevons l'avancement du dispositif lié aux EI. Il a été revu entièrement sous l'impulsion de la coordinatrice et d'un petit groupe d'enseignants volontaires. Il s'est traduit par deux documents : *Vadémécum pour le travail de fin d'études* et *TFE : grilles d'évaluation*. Ceux-ci ont été validés par les enseignants lors de la RS du 26 mars 2018.

Les présidentes de jurys TFE et les enseignants en charge de la préparation à l'EI ont récolté de manière ponctuelle les avis de membres de jurys d'EI au fil des sessions. Dans l'ensemble, les documents ont été considérés comme pertinents et clairs ; quelques aménagements formels ont été réalisés⁹.

Signalons également l'initiative du chargé de cours actuel de Préparation à l'EI, qui a créé un espace de travail sur Itslearning destiné aux étudiants et aux enseignants du BES. Voici la manière dont il le décrit : « L'espace est ouvert à tous les chargés de cours qui souhaitent y déposer des ressources utiles à l'élaboration du TFE. Il peut être utilisé comme plate-forme de discussion entre promoteurs, étudiants, professeurs. Les ressources comprennent :

- Syllabus RAES et MEI, plan « canonique » du TFE, Vade mecum pour l'EI
- Monographies et articles de portée scientifique destinés à nourrir les parties « analyse » et « action » du TFE
- TFE réalisés par d'anciens étudiants ayant réussi l'épreuve »¹⁰.

Le chantier n'est pas clôturé. Une des pistes d'action considérée comme prioritaire dans les années à venir est la mise en place d'activités tout au long du cursus pour mieux préparer à l'EI¹¹.

Une action programmée dans les deux bacheliers et qui n'a pas été mise en œuvre concerne l'évaluation des enseignements. En BES, l'établissement s'était engagé à « analyser le feedback reçu sur les évaluations des enseignements par les étudiants et en réviser la procédure ainsi que le contenu » ; et en BCCF, à « offrir un outil aux étudiants concernant le feedback qu'ils pourraient émettre sur leur enseignement... ». Certes, des enseignants évaluent leurs AE, mais cela semble être loin d'être la majorité. Pourtant ce point constitue dans l'analyse SWOT du BES (avril-mai 2021) une faiblesse pour 14 participants sur 22 (les 8 autres ne se prononçant pas).

C'est à un niveau institutionnel plus global que la question va être traitée. Le GPil l'a considérée comme une des priorités pour l'IPFS. Un premier travail d'exploration sera mené à partir de 2022 par la coordinatrice générale, le conseiller pédagogique et le coordinateur Qualité ; et un GT devrait prendre le relais pour la suite¹².

⁹ Cf. l'annexe F : *Vadémécum pour le travail de fin d'études (table des matières)*, p. [45] ; et l'annexe G : *Grilles d'évaluation du travail de fin d'études en BES*, p. [46]-[52].

¹⁰ Cf. l'annexe H : *Espace de travail consacré au TFE en BES (Itslearning)*, p. [53]-[54].

¹¹ Cf. ci-infra : II.3.2. *Actions à venir dans le BES*.

¹² Cf. ci-infra : II.3.3. *Actions à venir au niveau institutionnel*.

Signalons enfin un manque de visibilité de la démarche Qualité selon 2/3 des personnes ayant participé à l'analyse SWOT en BES. Néanmoins 2/3 considèrent également comme une opportunité l'arrivée du nouveau coordinateur Qualité.

La marge de progression est en effet grande pour la démarche Qualité... Elle est inscrite au point 3.3.4. du ROI de l'établissement, intitulé *La recherche d'une qualité sans cesse accrue* : « La reconnaissance du travail effectué dans les établissements d'enseignement de promotion sociale ne sera durablement acquise qu'au moment où ceux-ci auront formalisé les procédures et les processus qu'ils mettent en œuvre pour assurer la réussite des candidats qui se présentent, du secondaire au supérieur. Il s'agit d'une tâche fastidieuse, consommatrice en temps et en ressources humaines mais nécessaire pour garantir sa transportabilité et sa durabilité et utile parce qu'elle fournit l'opportunité d'une réflexion sur son propre fonctionnement » (p. 9).

Outre les procédures et processus évoqués, la visibilité de la démarche Qualité est en train de se traduire par une présence formelle sur le site de l'école en cours de réfection (dès la page d'accueil). Sur la plateforme Itslearning, la coordination Qualité dispose d'un « espace de travail » depuis le 22 février 2021. Il est en mode « construction », et il faudra se pencher sur l'utilité de cet espace par rapport à l'espace Qualité sur le site de l'école.

Plus globalement, si la visibilité de la Qualité est importante, c'est surtout l'implémentation d'une véritable culture Qualité à laquelle il s'agit d'œuvrer. Nous y reviendrons dans la troisième partie de ce Dossier.

II.2. FOCUS SUR DES ACTIONS PARTICULIÈREMENT SIGNIFICATIVES

II.2.1. LE SERVICE D'AIDE À LA RÉUSSITE (SAR)

Nordine Amrani a été engagé comme conseiller pédagogique en décembre 2018 à mi-temps, afin de répondre aux besoins et difficultés des étudiants.

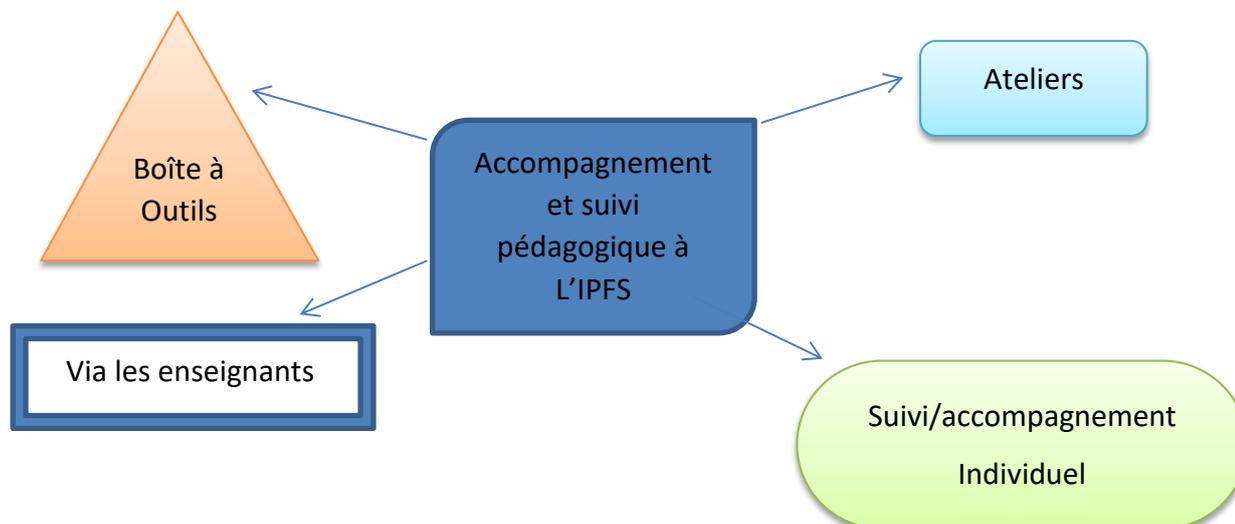
Il a mené une première phase de diagnostic qui lui a permis de cerner les domaines dans lesquels les étudiants rencontraient le plus de difficultés, et leurs besoins les plus urgents¹³.

Pour la mise en place du SAR, il a pris appui d'une part sur les différents éléments récoltés lors de la phase de diagnostic et d'autre part sur de bonnes pratiques issues d'autres écoles, ainsi que sur la littérature en lien avec la thématique « apprendre à apprendre ».

¹³ Pour plus de précisions concernant l'élaboration et l'évolution du dispositif, cf. Nordine AMRANI, *Rapport Fonction Conseiller pédagogique aux élèves – Décembre 18 à juin 19 – IPFS* ; N. AMRANI, *Rapport d'activités du service d'aide à la réussite de l'IPFS – Année 2019-2020*. Ces documents sont disponibles à la consultation à l'IPFS.

Les moyens mis en œuvre

Quatre voies ont été explorées dans l'accompagnement des étudiants :



Les ateliers

Le choix des ateliers thématiques est basé sur la phase diagnostique. Des enquêtes seront menées prochainement afin de s'assurer que les outils proposés répondent aux besoins des étudiants.

Le dispositif des ateliers thématiques est organisé comme un soutien dans les domaines suivants : gestion et organisation du temps, langue française, analyse d'auteurs et de concepts, prise de notes, gestion du stress, utilisation des outils informatiques...

Suivi/accompagnement individuel

À côté de ces accompagnements collectifs, le conseiller pédagogique propose des suivis individuels afin de permettre aux étudiants ayant des difficultés spécifiques d'être soutenus, accompagnés et entendus. Pour ce faire, il réalise un diagnostic des acquis, des faiblesses de l'étudiant pour ensuite travailler avec lui à l'élaboration d'un plan d'accompagnement individualisé favorisant sa réussite.

Via les enseignants

Le conseiller pédagogique sensibilise les enseignants aux difficultés des étudiants lors des RS, il leur propose des pistes de réflexion et d'action pour mieux intégrer les méthodes d'apprentissage dans les AE. Par ailleurs, il assure un rôle de relai auprès des enseignants et de la direction concernant les difficultés rencontrées par les étudiants.

Prochainement il souhaiterait organiser des tables rondes à destination des enseignants sur les méthodes d'apprentissage (par exemple sur l'intégration des activités de métacognition).

Boîte à outils

Un espace sur Itslearning est dédié à l'aide à la réussite. Il comprend des outils permettant d'organiser son travail, de gérer le stress, de s'améliorer dans la maîtrise de la langue française...¹⁴

La boîte à outils continuera d'être alimentée dans les prochains mois. Les priorités actuelles ont été la mise en place d'ateliers et de suivis individuels.

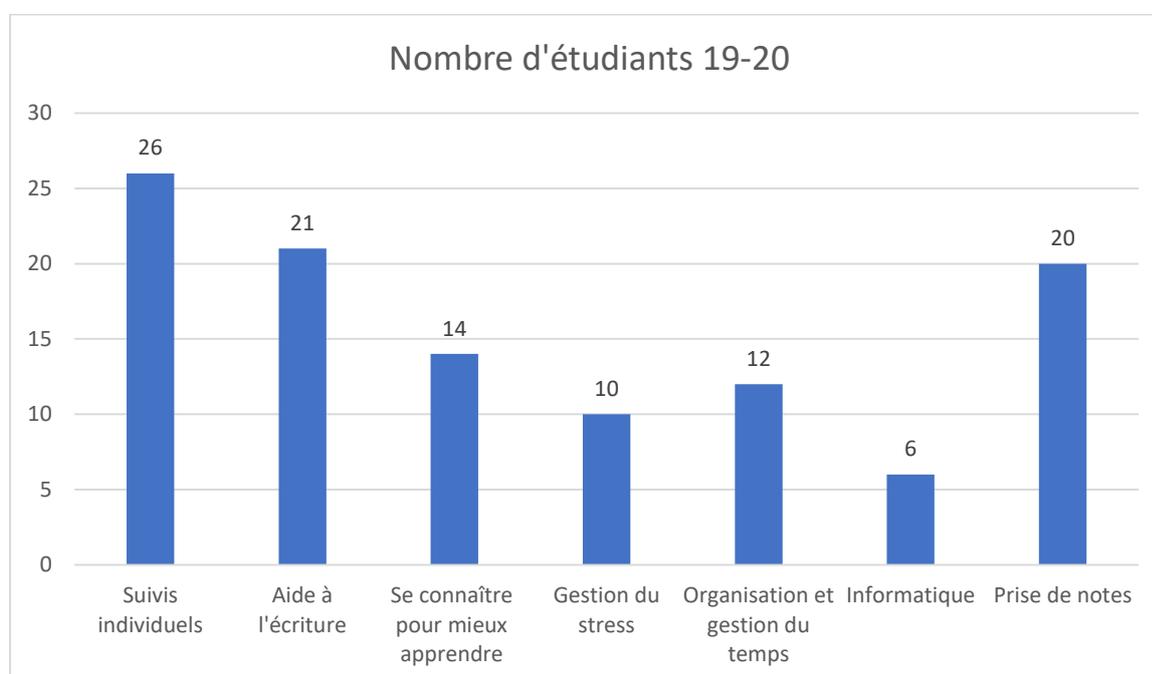
Les premiers résultats

Voici quelques données à propos du nombre d'étudiants participant aux activités mises en place (suivis individuels et ateliers), ainsi que du type de demandes lors des suivis individuels.

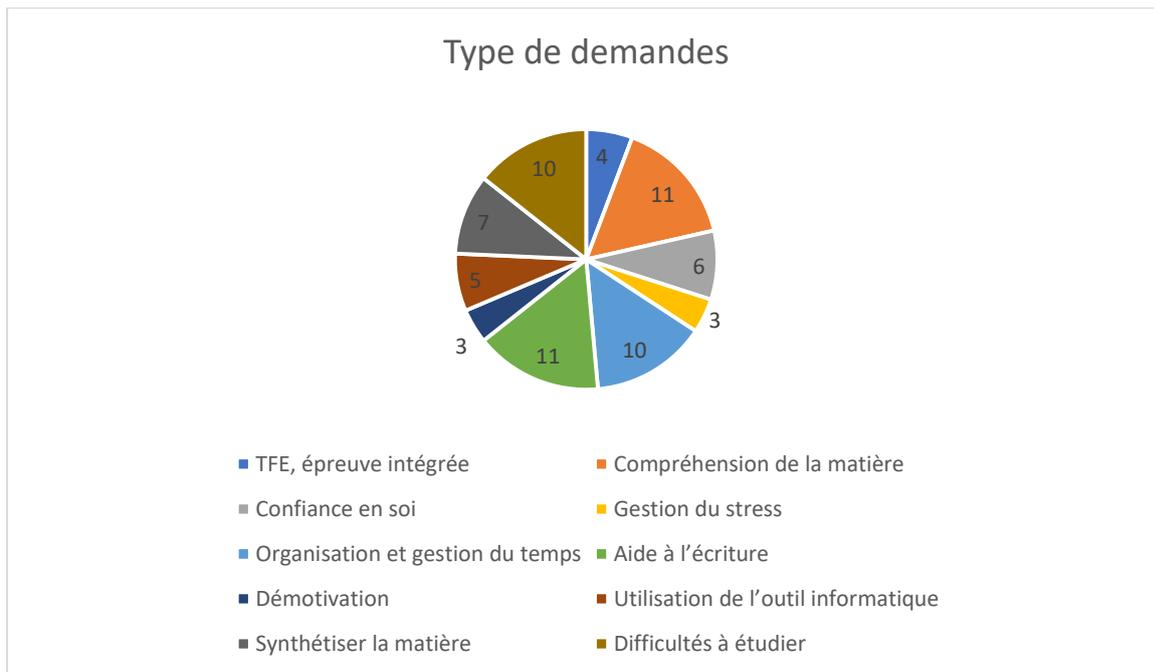
Lors de la première année de la mise en place du SAR (de janvier 2019 à juin 2019), 61 étudiants l'ont sollicité.

Pour l'année académique chahutée par la pandémie de Covid 19, le SAR a pris en charge 109 étudiants, soit une **augmentation de 61,5%**. Il est à noter que les ateliers ont débuté début décembre 2019 et se sont poursuivis jusqu'en mai 2020.

Quant aux suivis individuels, ils ont démarré dès septembre 2019 et ont concerné 80 étudiants.



¹⁴ Cf. l'annexe I : Aide à la réussite sur Itslearning, p. [54].



Sur 109 étudiants qui ont bénéficié du SAR, **78 % ont réussi, 4 % ont réussi sauf une AE et 18 % ont échoué.**

Afin de récolter les avis des étudiants sur le dispositif mis en place, un questionnaire leur a été soumis via l'outil Forms. 35 y ont répondu.

A la question : « Vos attentes ont-elles été rencontrées ? »

- 71 % ont répondu OUI
- 29 % NON

A la question : « Pourquoi n'ont-elles pas été rencontrées ? », les réponses suivantes ont été formulées :

- la situation sanitaire pour 3 étudiants,
- la programmation en même temps que les cours pour 2 étudiants,
- le contenu trop basique pour 2 étudiants et
- l'atelier était organisé trop tard dans l'année pour 1 étudiant.

A la question : « Le suivi pédagogique vous a-t-il permis de réussir dans les matières dans lesquelles vous aviez des difficultés ? »

- 58 % ont répondu OUI
- 42 % NON

Il est à noter que près de 90% des répondants ont attribué une note de 3.9 sur 5 en général pour le SAR¹⁵.

¹⁵ Pour améliorer le SAR, les étudiants ont fait différentes suggestions : mettre en place plus d'ateliers ; développer un atelier d'aide à l'analyse ; planifier les ateliers tout au long de la semaine pour permettre à plus d'étudiants d'y participer ; débiter les ateliers plus tôt dans l'année ; donner aux étudiants un

Afin de coller au mieux aux besoins des étudiants pendant le deuxième confinement, nous avons réalisé une enquête avec le staff de direction et la coordination qualité en janvier 2021¹⁶.

Au vu des résultats de l'enquête, nous avons proposé trois modules en présentiel à partir de mars 21 :

- Un module individuel : écoute, décharge émotionnelle, motivation, gestion et organisation du temps...
- Un module consacré à l'apprentissage en mode numérique : maîtrise des différents logiciels, profils d'apprentissage, stratégies d'apprentissage, prise de notes, organisation...
- Un module consacré à la maîtrise de la langue : orthographe, aide à l'écriture...

Afin d'identifier le nombre d'étudiants intéressés par ces modules, nous avons fait un sondage. 219 étudiants ont répondu : 43 % des répondants ont dit être intéressés par le module 2, 36.5 % par le module 3 et 28 % par le module 1. Ils ont été tous les trois organisés.

En conclusion, le dispositif d'aide à la réussite se veut flexible, adaptable, même s'il a besoin d'une certaine stabilité mise à mal par les deux confinements. Le maître-mot est de rester à l'écoute des besoins et difficultés des étudiants, en tenant compte du contexte et de ses aléas.

Un des objectifs à moyen terme est de pérenniser le service et de proposer une planification dès le début d'année scolaire en ce qui concerne les ateliers. Une note a été rédigée en ce sens pour le collège provincial en novembre 2020.

II.2.2. LA PLATEFORME ITSLEARNING ET LE SITE INTERNET DE L'ÉCOLE

La plateforme

Après plusieurs recherches, la plateforme Itslearning a été choisie par l'inspecteur général, Marie-France Marlière (remplacée en 2021 par Jean-Alexandre Verdondk), afin notamment de mutualiser les moyens des différentes écoles provinciales (IPFS, Académie de police, Ecole d'administration et de pédagogie, Ecoles de sécurité civile). Ce choix repose sur les éléments suivants : adaptabilité de l'outil aux différents types d'enseignement, facilité d'utilisation, accompagnement technique et pédagogique proposé par la firme et centralisation des fonctions clés de l'enseignement dans un seul espace (plans de cours, devoirs, rapports personnalisés...).

document de synthèse à propos des outils utilisés lors des différents ateliers ; disposer d'une fiche technique par atelier reprenant les objectifs, les outils qui vont être appris.

¹⁶ Nordine Amrani, Michel Guissard, et Bénédicte Noël (2021). *Enquête sur le vécu des étudiants durant la crise Covid. Analyse des résultats*. Avril 2021. Ce document est disponible à la consultation à l'IPFS.

En avril 2019 une phase test a été menée auprès de classes de sections différentes, qui a mis en évidence une appréhension par rapport à l'outil numérique, et la nécessité d'un accompagnement pour maîtriser l'utilisation de la plateforme.

Peu utilisée dans les premiers mois, elle a joué un rôle essentiel pendant les périodes de confinement. Des formations pour les étudiants et pour les enseignants, à l'école ou en distanciel, ont été proposées, en interne ou par l'opérateur sous forme de webinaires.

Après plus d'une année d'utilisation intensive, la plateforme est devenue le canal de communication officiel – hormis les communications personnalisées par le mail @ipfs. Elle contient tous les éléments nécessaires aux étudiants pour leur formation : plans des AE, AA, consignes pour les évaluations, etc. C'est aussi un canal fort utilisé pour les échanges entre étudiants, enseignants, direction, personnel administratif... Elle est sans cesse actualisée. De nouveaux espaces de travail sont créés : pour les étudiants de chaque section, pour l'enseignement inclusif, pour l'aide à la réussite...

A ce jour, l'outil est apprivoisé, utilisé par l'ensemble des acteurs. Il montre cependant des faiblesses : le fil d'actualité ne permet pas de faire le départ entre les communications essentielles et accessoires, l'organisation des informations pourrait être améliorée...

La plateforme peut et devrait être exploitée à des fins de Qualité, entre autres en devenant le support pratique et numérique pour les futures actions à mener.

Le site Internet

Un site Internet a été « bricolé » en 2016, en prévision de la venue des experts Qualité. Statique, de faible valeur ajoutée par rapport aux autres moyens de communication (flyers, séances d'information...), il devait être amélioré.

Après diverses péripéties (réfection du site grâce à des services informatiques extérieurs à la Province, perte de l'hébergement, reconstruction d'un site en urgence...), le staff de direction a pu bénéficier des services de la Cellule Communication (COM) de la Province pour revoir de fond en comble l'architecture du site. Lors d'une réunion rassemblant plusieurs membres du staff administratif (service accueil et inscriptions, service cellule du personnel, membres de l'équipe éducative et staff de direction) et trois personnes de la cellule COM (pôle image, pôle presse, direction), des axes de travail ont été fixés. Le relai a été pris par la Cellule de développement du SIT (service de l'informatique et des télécommunications de la Province) pour mettre en œuvre le chantier, en veillant en particulier à

- cerner le public-cible (les personnes qui veulent obtenir un diplôme pour exercer un métier, les personnes en réorientation ou en promotion professionnelle) ;
- revoir la hiérarchisation des contenus ;
- mettre en évidence les forces de l'IPFS ;
- rendre la navigation plus intuitive ;
- donner une place de choix aux témoignages des étudiants et des enseignants.

L'école a opté pour un programme supplémentaire permettant la gestion des séances d'information, la prise de rendez-vous pour les inscriptions – ce qui allège le travail administratif et permet de se consacrer davantage aux futurs étudiants.

Le Covid a propulsé l'IPFS dans le monde numérique, il a demandé dans l'urgence des prises de décision quant aux outils utilisés pour la communication, l'enseignement à distance ; et surtout une grande créativité et une adaptabilité à ces nouvelles modalités de fonctionnement.

Une réflexion est menée avec le conseiller pédagogique pour permettre en début d'année scolaire aux nouveaux acteurs de se familiariser avec l'adresse *@student.ipfs.be* et ses outils annexes (microsoft 365) ainsi qu'avec la plateforme Itslearning par le biais d'une initiation, puis d'une formation plus personnalisée en fonction des besoins des acteurs.

II.3. LES ACTIONS À MENER EN PRIORITÉ DANS LES 2 BACHELIERS ET AU NIVEAU INSTITUTIONNEL

Lors des tables rondes et des RS organisées en avril et mai 2021 dans le BCCF et le BES, des actions prioritaires ont été choisies. A la rentrée de septembre 2021, le GPil et les enseignants ont examiné les modalités de leur mise en œuvre. Par ailleurs, des actions favorisant l'amélioration de la Qualité au niveau institutionnel sont progressivement élaborées, à l'initiative du GPil ou de différents acteurs de l'IPFS.

II.3.1. ACTIONS À VENIR DANS LE BCCF

Lors de la table ronde du 22 avril 2021, sur base des forces, faiblesses, opportunités, menaces formulées, des actions ont été proposées par les participants.

Lors de la RS du 6 mai, des enseignants ont formulé de nouvelles propositions, ou ont suggéré d'en jumeler certaines.

Chaque action a pu être expliquée et argumentée.

Les actions choisies dans le BCCF sont les suivantes :

- **Action 1 : Travailler entre collègues à une vision commune de l'identité professionnelle du CCF.**
- **Action 2 : Favoriser la collaboration pédagogique entre collègues.**
- **Action 3 : Créer un profil de stagiaire CCF destiné à être communiqué aux lieux de stage potentiels.**

Action 1 : Travailler entre collègues à une vision commune de l'identité professionnelle du CCF

Lors d'une RS en septembre 2021 qui avait pour but de réfléchir aux moyens permettant de construire une vision commune de l'identité professionnelle du/de la CCF, le constat a été

fait que les difficultés, les crispations à ce propos avaient surtout trait à la méthodologie du CCF. Deux conceptions se démarquent :

1) une méthodologie axée essentiellement sur l'approche rogérienne – qui peut faire référence à des théories diverses pour peu qu'elles n'oblitérent pas la centration sur la personne. Dans cette conception, les « outils » auxquels le CCF pourrait avoir recours doivent être découverts et appris en dehors de la formation, les AE se concentrant sur la relation à soi (pas sur les outils extérieurs à soi) ;

2) une méthodologie qui peut se nourrir de différents médias, empruntés à différents courants psychologiques, pour peu que leur utilisation soit bénéfique à la personne accompagnée et guidée par l'enseignant, dans le respect du champ d'action et les limites de la profession de CCF.

A partir de cet éclairage, le GPil a proposé un travail en trois étapes entre janvier et mai 2022¹⁷ :

- 1) Une 2^e RS pour se mettre d'accord sur des fondamentaux *a minima* de l'identité professionnelle de CCF.
- 2) Des présentations des UE à rédiger entre collègues (voir l'Action 2 ci-infra).
- 3) Une RS pour validation des présentations des UE + un retour sur les fondamentaux de l'identité professionnelle de CCF à la lumière du travail de présentation des différentes UE.

Action 2 : Favoriser la collaboration pédagogique entre collègues¹⁸

Le GPil a émis l'idée que l'on pourrait saisir l'opportunité de la réflexion sur l'identité professionnelle du CCF pour favoriser la collaboration entre collègues. L'hypothèse émise est que pour arriver à construire une vision identitaire commune, les enseignants gagneraient à se mettre au préalable d'accord sur les attendus de chaque UE (les dossiers pédagogiques n'étant pas toujours suffisamment explicites).

Ce travail entre enseignants d'une même UE pourrait favoriser les échanges et la collaboration pédagogique souhaités, plus facilement que lors de RS où des oppositions peuvent se manifester plus frontalement.

Ce n'est que dans un 2^e temps, en RS, que les propositions de présentation de chaque UE seraient discutées et validées.

Action 3 : Créer un profil de stagiaire CCF destiné à être communiqué aux lieux de stage potentiels

Les étudiants réclamaient un document pour se présenter à des lieux de stage potentiels et expliquer les attentes de l'IPFS par rapport au stage.

¹⁷ Pour plus de détails , cf. l'annexe 4a (1) – CCF Fiche-action 1 : Travailler à une vision commune de l'identité professionnelle du CCF, p. [28]-[29].

¹⁸ Pour plus de détails , cf. l'annexe 4a (2) – CCF Fiche-action 2 : Favoriser la collaboration pédagogique entre collègues pour présenter les UE, p. [30]-[31].

Comme la directrice adjointe devait revoir la convention de stage des BCCF – trop succincte, non spécifique à la formation BCCF –, elle a fait d’une pierre deux coups en rédigeant dans l’urgence une nouvelle convention qui comprend diverses informations utiles pour les étudiants en recherche de stage¹⁹ :

- les droits et devoirs, les engagements des différentes parties ;
- les assurances ;
- la surveillance médicale des stagiaires ;
- les objectifs du stage ;
- le profil professionnel du CCF (champ d’activités ; tâches et fonctions) ;
- les spécificités du stage (orienté d’insertion socio-professionnelle ; d’intervention niveau 1 ou niveau 2).

Cette convention a été transmise aux enseignants de la Pratique professionnelle pour avis ; puis utilisée dès la rentrée de septembre 2021.

Elle fera l’objet d’une évaluation par les étudiants, les enseignants et les lieux de stage d’ici avril 2022.

II.3.2. ACTIONS À VENIR DANS LE BES

Des actions ont été proposées par les participants à la table ronde du 19 avril 2021. D’autres actions ont été ajoutées lors de la RS du 4 mai.

Après présentation, argumentation, discussion, les participants ont fait leur choix :

- **Améliorer la cohérence et la transversalité entre les AE.**
- **Mettre en place des feedbacks formatifs pour les étudiants.**
- **Mettre en place des activités tout au long du cursus pour préparer à l’EI.**

Action 1 : Améliorer la cohérence et la transversalité entre les activités d’enseignement²⁰

Cette action doit être envisagée en lien avec la mise en œuvre d’un dossier pédagogique totalement revu pour le BES à partir de la rentrée de septembre 2022. La coordinatrice générale a participé à son élaboration depuis le mois de mai 2018 dans le cadre d’un GT mandaté par le Conseil général. Ce GT réunissant des représentants de chaque réseau ainsi qu’un membre de l’inspection a travaillé à la révision des dossiers pédagogiques de la section et à la poursuite de différents objectifs, dont celui d’une meilleure articulation et transversalité entre les contenus et AE.

Les UE 1 à 5 de cette nouvelle mouture seront implémentées dès la rentrée académique 2022.

¹⁹ L’ancienne et la nouvelle convention sont disponibles à la consultation à l’IPFS.

²⁰ Cf. l’annexe 4b (1) – BES Fiche-action 1 : Cohérence et transversalité au sein des UE du nouveau programme BES, p. [32]-[33].

Des RS sont prévues entre décembre 2021 et mai 2022 pour préparer au mieux les enseignants à ce changement de programme.

Au sein de chaque UE, le GPil demande à ce que/qu' :

- les enseignants se concertent quant aux AA qui seront travaillés dans chaque AE, en veillant à ce que ces acquis soient travaillés dans plusieurs AE ;
- les enseignants se mettent d'accord sur les conditions de validation des AA de l'UE, tout en tenant compte de règles générales valables pour toutes les UE ;
- un enseignant soit désigné comme référent UE dans chaque UE pour veiller, en collaboration avec la coordinatrice générale, à maintenir la cohérence ou à favoriser la transversalité au sein de l'UE (pour briefer un nouvel enseignant, pour réfléchir à la mise en place d'évaluations transversales...).

Par ailleurs, la coordinatrice générale prévoit, en collaboration avec les enseignants, de présenter les différentes UE dans un format plus lisible que les dossiers pédagogiques, en mettant l'accent sur la cohérence et la transversalité entre les AE des différentes UE, et en s'assurant que ces présentations soient claires pour les étudiants.

Enfin, l'enseignant en charge de la Préparation à l'EI va soumettre prochainement à ses collègues l'idée de demander de la part des étudiants la lecture d'ouvrages incontournables liés à l'éducation spécialisée pendant leur cursus. Ces ouvrages seraient choisis par l'équipe des enseignants en fonction de leur degré d'utilisation par les collègues. Ce projet en phase d'élaboration s'inscrirait aussi dans l'action 3 : « Mettre en place des activités tout au long du cursus pour préparer à l'EI ».

Action 2 : Mettre en place des feedbacks formatifs pour les étudiants²¹

De manière répétée les étudiants ont fait part de leur regret de ne pas bénéficier suffisamment de feedbacks formatifs *en cours d'AE*.

(Concernant le *feedback des évaluations finales*, une visite des copies est organisée à l'issue des délibérations de 1^{re} et de 2^e session. Des améliorations diverses doivent y être apportées (clarté des explications, temps disponible pour chaque étudiant, etc.).)

Le GPil prévoit d'examiner cette question des feedbacks en 2 temps .

Erratum : juin 2022

- D'ici juin 2021, ~~phase exploratoire~~ par la coordinatrice générale, le conseiller pédagogique et le coordinateur Qualité à propos des feedbacks formatifs, mais aussi plus généralement de l'évaluation des enseignements (cf. II.3.3. *Actions à venir au niveau institutionnel*) : recherche d'expertises en la matière (via Form'éduc, la littérature pédagogique...); récolte des avis des étudiants et des enseignants (par les délégués étudiants, lors d'une RS pour les enseignants).
- A la rentrée 2022, RS pour partager les expériences porteuses et pour présenter diverses modalités de feedbacks formatifs intéressantes. Et dépôt de ces expériences dans un espace dédié aux pratiques pédagogiques sur Itslearning.

²¹ Cf. l'annexe 4b (2) – BES Fiche-action 2 : Favoriser la mise en place de feedbacks formatifs auprès des enseignants, p. [34].

Action 3 : Mettre en place des activités tout au long du cursus pour préparer à l'EI²²

Saisir l'opportunité du nouveau dossier pédagogique

Ce point est également lié à la mise en place du nouveau dossier pédagogique. Dans le nouvel organigramme, il sera demandé aux enseignants en charge d'activités dans les UE Recherche et méthodologie I, II et III d'être attentifs à proposer des moyens pour outiller progressivement les étudiants à l'EI.

Mieux référencer, mieux intégrer ses sources

Dès à présent, une autre action est en cours, à destination non seulement des étudiants qui suivront le nouveau programme, mais également des étudiants actuels. Il s'agit du référencement des sources. Le constat a été fait, en effet, d'un manque d'homogénéité quant aux normes de référencement, aussi bien dans les TFE que dans les travaux rédigés tout le long du cursus. Au-delà de l'aspect formel, nombre d'enseignants déplorent la difficulté des étudiants à prendre appui sur des sources et à bien intégrer celles-ci dans leurs travaux. Dès lors en RS, un GT a été constitué pour examiner deux questions :

- Faut-il adopter une norme de référencement commune pour le BES (à utiliser par les étudiants et les enseignants) ?
- Comment accompagner les étudiants à (mieux) prendre appui sur des sources pour mener leurs analyses ?

1) Une norme de référencement commune ?

Le GT Référencement a instruit la question : recherche d'arguments et contre-arguments par rapport à 4 propositions :

1. la non-imposition d'une norme ;
2. la norme APA ;
3. la norme ISO 690 ;
4. le choix entre 2 normes : ISO 690 ou APA.

Les étudiants de 3^e BES ont été consultés. Le choix des enseignants correspond à celui des étudiants : la proposition 4 l'a emporté.

Le GT doit rédiger d'ici mars 2022 un document à destination de tous les enseignants et étudiants présentant les deux normes de référencement retenues. A terme, le document pourrait être discuté avec les autres sections en vue de son utilisation dans l'ensemble des formations à l'IPFS.

2) La gestion des sources

Dans le prolongement du choix de normes de référencement, le GT Référencement devrait se transformer en GT Gestion des sources (en donnant la possibilité aux collègues du BES de rejoindre ce nouveau GT). Ce dernier aura pour tâche d'élaborer un document pédagogique destiné à expliquer aux étudiants comment prendre appui sur des sources pour construire une analyse pertinente.

Un autre projet en gestation...

L'enseignant en charge de la Préparation à l'EI va soumettre prochainement l'idée de proposer un Rapport des jurys TFE : synthèse des points positifs, des points négatifs et des

²² Cf. l'annexe 4b (3) – BES Fiche-action 3 : Adopter des normes de référencement communes, p. [35]-[36].

points d'attention relevés par les membres des jurys lors des EI. Ce rapport serait rédigé par l'enseignant de l'AE Préparation à l'EI, sur base des commentaires récoltés auprès des enseignants et des présidents de jurys. Il permettrait aux étudiants de mieux appréhender les attendus d'un TFE.

II.3.3. ACTIONS À VENIR AU NIVEAU INSTITUTIONNEL

La Team Qualité et le GPil étant maintenant en ordre de marche, des actions au niveau institutionnel peuvent être pensées et mises en place.

Un questionnaire Qualité en vue de l'élaboration d'un plan stratégique

Pour mieux cerner les besoins des différents acteurs de l'IPFS sous l'angle de la Qualité, un GT – composé de 5 enseignants, 6 étudiants, 2 membres de la direction, 1 membre du personnel administratif, 3 personnes issues des milieux professionnels et le coordinateur Qualité – est en train d'élaborer un questionnaire à propos de

- l'environnement
- les canaux de communication
- l'accueil
- les démarches administratives
- les ressources matérielles
- les aspects pédagogiques
- les stages et les relations avec les milieux professionnels.

Les réponses à ce questionnaire devraient permettre au GPil d'élaborer un plan stratégique pour les années à venir.

L'évaluation des enseignements

Ce sujet pointé comme un manque dans le rapport d'évaluation Qualité de 2016 n'a pas été examiné comme il aurait dû l'être. Lors de sa 2^e réunion (23 novembre 2021), le GPil a choisi d'en faire un sujet prioritaire au niveau institutionnel. La coordinatrice générale, le conseiller pédagogique et le coordinateur Qualité vont explorer la question jusqu'en juin 2022 : recherche d'expertises en la matière (via Form'éduc, la littérature pédagogique...), récolte des avis des étudiants et des enseignants (par les délégués étudiants, lors d'une RS pour les enseignants)...

A la rentrée 2022, sur base des données récoltées, le GPil proposera un plan d'action pour avancer concrètement sur ce dossier, en intégrant les étudiants dans la réflexion via la Team Qualité.

Des actions d'ores et déjà mises en œuvre au niveau institutionnel²³

Ces derniers mois plusieurs actions liées à la Qualité au niveau institutionnel ont été ou sont mises en œuvre. Des GT ont été ou sont formés entre autres pour

- mener des enquêtes sur le vécu et les besoins des étudiants et des enseignants dans le contexte du Covid ;
- questionner les nouveaux étudiants sur la qualité de l'accueil à l'IPFS ;
- questionner les nouveaux étudiants sur l'initiation au numérique ;
- questionner les inscripteurs sur les modalités d'inscription 2020 ;
- améliorer la visibilité de l'IPFS sur le plan de la communication, en collaboration avec le service de la Cellule Communication de la Province (logo, signalétique sur le site, publicité...);
- revoir la présentation de la Qualité sur le site de l'IPFS ;
- ...

Une acclimatation des différentes sections aux démarches Qualité

Si les bacheliers ES et CCF, audités en 2016 et en 2021, sont en première ligne concernant la Qualité, les autres sections s'acclimatent progressivement aux processus Qualité.

Parmi les initiatives prises et qui ont fait l'objet de fiches-actions Qualité, l'on peut citer entre autres :

- les démarches mises en œuvre dans la section Aide familial / aide-soignant autour de l'AE « Activités infirmières déléguées aux aide-soignant(e)s [AIDAS] » pour favoriser la cohérence pédagogique entre les enseignants qui la dispensent ;
- la participation de différentes sections à la semaine « Aidants proches » (octobre 2021).

²³ Les analyses, les fiches-actions concernant ces actions sont disponibles à la consultation à l'IPFS.

III. LA CULTURE QUALITÉ DANS LES BCCF ET BES

Deux organes récents ont pour objectif de pérenniser la Qualité au sein des BCCF et BES, et plus largement au sein de l'IPFS : le GPil et la Team Qualité. Le premier, remis sur les rails en septembre 2021 après une période de gestation prolongée du fait du Covid, vise à mettre en place une stratégie de pilotage de la Qualité au niveau institutionnel. Quant à la deuxième, elle constitue un vivier et un levier pour la participation des différentes parties prenantes de l'IPFS aux démarches Qualité. Les contours de ces deux instances ont été précisés tout au long de 2021 et devront être mis à l'épreuve du temps.

Différents éléments convergents donnent à penser que leur déploiement sera suivi d'effets :

- 1) l'actuelle stabilité des personnes dans le staff de direction, et surtout leur détermination à inscrire structurellement la Qualité dans les projets au quotidien de l'école, à s'assurer de leur traçabilité, à soutenir les initiatives et la concertation en la matière ;
- 2) la désignation du nouveau coordinateur Qualité qui bénéficie de la confiance de ses pairs et dont certains domaines de compétences (développement du pouvoir d'agir, délibération éthique, déontologie...) peuvent être utiles pour l'exercice de sa fonction ;
- 3) le Pouvoir organisateur qui a fait de l'enseignement une de ses priorités, et soutient les démarches Qualité en faisant passer la charge pour la coordination Qualité en 2021-2022 d'1/4 temps à 1/2 temps.

Néanmoins, la Qualité ne pourra se déployer que si les premiers concernés – les étudiants, les enseignants, les membres du personnel administratif... – y trouvent une vraie valeur ajoutée. Les tâches du GPil sont à cet égard nombreuses : veiller à ce que les processus Qualité soient davantage au service de l'amélioration des pratiques pédagogiques ; à ce que les besoins, les enjeux des étudiants soient davantage pris en compte ; à ce que les membres du personnel administratif aient toujours davantage à cœur de travailler au bénéfice des différents acteurs de l'IPFS ; à ce que les milieux professionnels soient davantage partenaires dans les formations organisées, pour mieux répondre aux besoins émanant de la société (= deuxième finalité de la PS).

Mais cela ne sera possible que si la Qualité ne se perd pas dans des logiques instrumentales, standardisantes, normatives. Les enseignants des BCCF et BES y sont particulièrement vigilants. Ils ne manquent pas d'exercer leur fonction politique – une des cinq fonctions de l'ES – en interrogeant le sens, les enjeux, mais aussi les dévoiements des processus dits Qualité. Parmi ces derniers, on peut évoquer la colonisation du monde vécu par les systèmes, comme le pointait Jürgen Habermas (*Morale et communication*, 1997). C'est-à-dire la mainmise des structures politiques et administratives, déconnectées du monde tel qu'il est appréhendé par les acteurs de terrain.

Pour éviter ce travers, il s'agit de se tourner vers les différentes parties prenantes – acteurs de l'école et hors-école –, d'être à l'écoute des enjeux divers de chacune d'entre elles, et de se donner collectivement des balises voire des normes à même de favoriser la Qualité.

La question de l'enseignement hybride est éclairante à ce propos. Dans la presse, chez les femmes et les hommes politiques, dans les formations Qualité..., la pandémie est considérée comme une opportunité pour le développement de ce mode d'enseignement. Mais l'on ne peut l'adopter – en mode mineur ou en mode majeur – sans une réflexion qui rassemble les étudiants, les enseignants, le monde professionnel, sans une prise en compte des enjeux pédagogiques, relationnels, sociaux, logistiques, administratifs, économiques... et sans concertation quant aux pistes de solution à explorer.

Concernant ce sujet comme les autres sujets liés à la Qualité – tant dans les BCCF et BES que dans les autres sections de l'IPFS –, il serait intéressant de multiplier les contacts avec d'autres établissements pour réfléchir ensemble à la culture que l'on veut promouvoir, aux processus à mettre en œuvre, et pour partager les bonnes pratiques. Cela nécessite du temps et des moyens dont les acteurs concernés disent cruellement manquer.

Néanmoins, dans le contexte qui est le nôtre, avec les ressources dont nous disposons, nous avons à cœur de déployer davantage au cours des prochaines années des processus qui favorisent une Qualité plus pérenne.

Michel Guissard
Coordinateur Qualité

Bénédicte Noël
Directrice de l'IPFS

Jean-Alexandre Verdonck
Inspecteur général de l'APEF



PROVINCE
de **NAMUR**

Institut de Formation Sociale

CLUSTER « PSYCHOLOGIE, LOGOPÉDIE, ÉDUCATION »

ANNEXES AU DOSSIER D'AVANCEMENT QUALITE 2021

BACHELIER CONSEILLER CONJUGAL ET FAMILIAL

BACHELIER ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ EN ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-ÉDUCATIF

INSTITUT PROVINCIAL DE FORMATION SOCIALE – NAMUR

TABLE DES ANNEXES

Pour faciliter la lecture [3]

[ANNEXES INCONTOURNABLES]

Annexe 1 : Tableau des recommandations du Comité des experts pour le BCCF et le BES et suivi accordé [4]

Annexe 2 : Plan d'action des bacheliers CCF et ES : objectifs prioritaires fixés en 2016 et suivi accordé jusqu'en 2021 [11]

Annexe 3a : La validation du SWOT en BCCF – 6 mai 2021 [17]

Annexe 3b : La validation du SWOT en BES – 4 mai 2021 [20]

Annexe 4a (1) – CCF Fiche-action 1 : Travailler à une vision commune de l'identité professionnelle du CCF [28]

Annexe 4a (2) – CCF Fiche-action 2 : Favoriser la collaboration pédagogique entre collègues pour présenter les UE [30]

Annexe 4b (1) – BES Fiche-action 1 : Cohérence et transversalité au sein des UE du nouveau programme BES [32]

Annexe 4b (2) – BES Fiche-action 2 : Favoriser la mise en place de feedbacks formatifs auprès des enseignants [34]

Annexe 4b (3) – BES Fiche-action 3 : Adopter des normes de référencement communes [35]

[AUTRES ANNEXES]

Annexe A : BES-BCCF – nombre d'inscrits de 2015 à 2020 [37]

Annexe B : Présentation (2019) de l'institut provincial de formation sociale (extraits) [38]

Annexe C : Plan de pilotage de l'IPFS (2019-...) [39]

Annexe D : Invitation pour la constitution de la Team Qualité (décembre 2020) [42]

Annexe E : La Team Qualité (au 6 décembre 2021) [44]

Annexe F : Vadémécum pour le travail de fin d'études en Bachelier éducateur spécialisé (table des matières) [45]

Annexe G : Grilles d'évaluation du travail de fin d'études en BES [46]

Annexe H : Espace de travail consacré au TFE en BES (Itslearning) [53]

Annexe I : Aide à la réussite sur Itslearning [54]

POUR FACILITER LA LECTURE

Sigles utilisés

AA = Acquis d'apprentissage

AE = Activité d'enseignement

AEQES = Agence pour l'évaluation de la Qualité de l'enseignement supérieur

APEF = Administration provinciale de l'enseignement et de la formation

(B)CCF = (Bachelier) conseiller conjugal et familial

(B)ES = (Bachelier) éducateur spécialisé (en accompagnement psycho-éducatif)

CCF = Voir (B)CCF

CPF = Centre de planning familial

EI = Epreuve intégrée

(E)PS = (Enseignement de) promotion sociale

ES = Voir (B)ES

EVRAS = Education à la vie relationnelle, affective et sexuelle

GPil = Groupe de pilotage Qualité

GT = Groupe de travail

HE = Haute école

IPFS = Institut provincial de formation sociale

PS = Voir (E)PS

RS = Réunion de section

SAR = Service d'aide à la réussite

SWOT = Strengths (forces), Weaknesses (faiblesses), Opportunities (opportunités) et Threats (menaces)

TFE = Travail de fin d'études

UE = Unité d'enseignement

UPCCF = Union professionnelle des conseillers conjugaux et familiaux

Masculin-féminin

Tout le long de ce dossier, le masculin sera utilisé à titre épïcène dans le but d'alléger le texte.

Noir-bleu-rouge

En noir, les éléments du dossier généraux, valables à la fois pour le BCCF et le BES.

En bleu, les éléments du dossier ayant trait en particulier au BES.

En rouge, les éléments du dossier ayant trait en particulier au BCCF.

ANNEXE 1 : TABLEAU DES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ DES EXPERTS POUR LE BCCF ET LE BES ET SUIVI ACCORDÉ

- En noir, considérations valables pour le BCCF et le BES.
- En bleu : BES.
- En rouge : BCCF.

Critère 1. L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes d'étude.	
Recommandations	Suivi accordé
1. Le comité des experts recommande une clarification du périmètre d'action de la coordination qualité, assorti d'une définition claire dans l'organigramme.	Le coordinateur Qualité a maintenant une place claire dans l'organigramme consultable sur https://www.ipfs.be/presentation/organigramme-ipfs/ (fin 2020)
2. Une formalisation de la prise en compte des parties prenantes dans les processus décisionnels serait souhaitable, afin d'assurer l'expression des différents points de vue. Un organe formalisé pourrait être envisagé de manière à servir de lieu de proposition vers la direction. Il pourrait intégrer des représentants des étudiants, des enseignants, des professionnels et des personnels administratifs de chaque section. Cet organe servirait également de lieu de communication des informations de la direction vers les parties prenantes.	<p>En octobre 2019, mise en place du GPil, composé du staff de direction (BN, CN, VS) + des chefs d'atelier (JG, EL) + du conseiller pédagogique (NA) + du coordinateur Qualité (CD > MG).</p> <p>Le GPil avait envisagé un plan d'action pour s'inscrire dans un processus Qualité « institutionnel », en prenant appui sur le plan de pilotage imposé aux établissements d'enseignement secondaire de plein exercice.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Phase de diagnostic prévue en mars 2020, avec questionnaire + nouveau SWOT. Construction d'un questionnaire... <p>Arrêt (ou suspension) de cette 1^{re} phase avec le Covid 19</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Fixation d'objectifs (SMART) de manière participative (objectifs à 1, 3, 5 ans) 3) Mise en place de stratégies d'action (GT) 4) Mise en œuvre 5) Evaluation
3. Le développement rapide d'une plateforme électronique est à considérer sérieusement. Cela permettra la mise à	La plateforme Itslearning a été mise en ligne en avril 2019. Les premiers mois, son utilisation a été très limitée. Avec le Covid

<p>disposition de documents de la part des enseignants à l'intention des étudiants (pdf de syllabus, grilles d'évaluations) mais également de la part de l'IPFS (horaire des cours, règlements, etc.). [Droit de réponse de l'établissement : L'IPFS tient à préciser qu'au moment de la visite des experts (février 2016), la plateforme de l'école était en élaboration par une collaboration entre l'établissement, un professionnel (informaticien) et des groupes d'étudiants, d'administratifs et d'enseignants.]</p>	<p>19 et le confinement en mars 2020, elle est devenue le canal principal pour tous les acteurs, qui ont dû apprendre à l'utiliser dans l'urgence. Des séances de prise en mains, de rattrapage, une aide aux plus démunis sur les plans matériel et numérique ont été organisées.</p>
<p>4. De plus, la création d'adresses électroniques de l'Institut pour les enseignants, les étudiants mais également tous les employés de l'établissement, contribuerait à des communications plus rapides et plus efficaces tout en participant au renforcement du sentiment d'appartenance à l'établissement.</p>	<p>Idem que le point précédent, avec une volonté à la rentrée de septembre 2020 que l'adresse IPFS soit la seule utilisée pour les communications liées à l'école.</p>
<p>5. Le développement d'un site internet avec des fonctionnalités de mise à jour continue des informations s'y trouvant sur les formations offertes complèterait les outils numériques au service de la communication.</p>	<p>A la veille du salon SIEP 2019, le site de l'IPFSE a perdu son hébergement. En urgence, la matrice a été reconstruite par le service informatique de la province. A l'arrivée de la pandémie, le site a montré ses limites (impossibilité d'y poster des vidéos, de faire des pré-inscriptions, des séances virtuelles d'informations...).</p> <p>En 2021, le site est repensé, réorganisé (plus de clarté, de lisibilité...).</p>
<p>6. Une meilleure communication avec les parties prenantes, voire même intégration de celles-ci (y compris les personnes actives dans les entreprises engageant des stagiaires) serait souhaitable, dans une optique d'amélioration continue des programmes.</p>	<p>Dans les sections Educateur et BES, chaque année une table ronde est organisée avec les lieux de stage.</p> <p>Dans le contexte de confinement, ce dispositif a été suspendu, au profit d'une focalisation sur les étudiants.</p>

Critère 2. L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme d'étude.	
Recommandations	Suivi accordé
<p>1. Pour le bachelier en Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, le comité des experts recommande de formaliser les contacts avec les milieux professionnels locaux afin de répondre au mieux à la demande du bassin d'emploi.</p>	<p>Des contacts sont pris avec les milieux professionnels dans le cadre des épreuves intégrées (EI).</p> <p>Dans la Team Qualité constituée en janvier 2021, 18 personnes sur 54 sont des personnes issues des milieux professionnels (et/ou anciens étudiants BES).</p>
<p>2. Pour le bachelier Conseiller conjugal et familial, le comité des experts recommande une meilleure adaptation du programme à l'évolution du secteur et/ou des milieux professionnels. À cette fin, un rapprochement avec les associations professionnelles, les professionnels et les milieux susceptibles d'accueillir des conseillers est souhaitable.</p> <p>[Droit de réponse de l'établissement : L'IPFS tient à préciser qu'une journée d'étude, prévue pour le mois suivant, a été annoncée aux experts, lors de la visite. A ce moment, l'IPFS a précisé aux experts que l'objectif principal de cette journée est de réunir des professionnels de terrain en vue de renforcer le contact avec les professionnels conseillers conjugaux et familiaux dans la perspective d'un engagement futur d'experts dans la formation.]</p>	<p>Dans le cursus CCF, des experts ont pu être engagés pour enseigner le cœur du métier.</p> <p>Le dossier pédagogique a été révisé (il entrera en vigueur à la rentrée 2021), avec la participation active de membres de la section CCF de l'IPFS au groupe de travail : redéfinition du profil professionnel et ajustement du programme qui permet de préciser l'identité professionnelle du CCF.</p> <p>Des échanges ont eu lieu en particulier avec l'UPCCF dans le cadre de cette révision du dossier pédagogique. Les échanges se poursuivent, entre autres pour réfléchir aux lieux dans lesquels les CCF peuvent intervenir ; ou pour exercer une pression politique en vue de la reconnaissance des CCF...</p> <p>Avant mars 2020, plusieurs réunions entre professeurs, étudiants et staff de direction ont eu lieu afin de définir les leviers activables dans le projet d'information des milieux professionnels quant à la profession de CCF. Ce projet est à l'arrêt depuis, mais nous continuons à réfléchir à des outils de présentation et d'exploration de la fonction CCF.</p> <p>Cette année, dans le cadre de leurs stages, les étudiants CCF ont intégré des milieux professionnels inhabituels tels les hôpitaux, les maisons de repos. Le retour est positif et des propositions d'emploi à l'issue de la formation ont été faites.</p>

<p>3. En ce qui concerne la dimension internationale peu ou pas présente, le comité des experts suggère de réfléchir aux différentes possibilités de collaboration voire de mobilité dans les deux bacheliers tout en tenant compte des spécificités de l'EPS.</p>	<p>Si des opportunités se présentent, elles seraient examinées (par exemple, partenariat entre établissements pour un échange d'enseignants). Mais la PS manque de moyens humains pour s'intégrer dans des projets de type Erasmus, par le public que nous formons.</p>
<p>4. Le comité des experts recommande d'étoffer le site internet notamment en détaillant les parcours de formation (projet pédagogique, etc.), le contenu des cours, les objectifs d'apprentissage, les modalités d'inscription, les coûts, les aides possibles, les débouchés, les passerelles vers d'autres cursus ou d'autres formes d'enseignement, etc.</p>	<p>En cours : cf. critère 1, recommandation 5.</p>

Critère 3. L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme d'études.	
Recommandations	Suivi accordé
<p>1. Le comité des experts encourage l'établissement à poursuivre sa réflexion sur la systématisation de l'élaboration et la diffusion des supports pédagogiques.</p>	<p>Les enseignants trouvent différentes indications dans le Guide de l'enseignant 20-21 (Itslearning > salle des profs > ressources > documents utiles > guide de l'enseignant) : nécessité de rédiger et mettre à disposition des supports de cours, rédaction de fiches UE...</p>
<p>2. L'encadrement des stages mériterait d'être optimisé en fonction des moyens souhaités/disponibles (contacts téléphoniques systématiques, visites aléatoires, autres dispositions).</p>	<p>Les sollicitations et appels des lieux de stage (souvent quand ils rencontrent des difficultés avec un stagiaire) reçoivent une attention rapide et systématique de la part du membre de la direction qui coordonne le BCCF ou le BES. Après avoir pris du temps pour échanger avec le référent de stage, le membre de la direction mobilise le chef d'atelier et/ou le professeur d'encadrement pour envisager la difficulté et s'assure que le suivi est mis en place.</p>
<p>3. Les maitres de stage pourraient participer plus activement à la vie de l'établissement à travers des interventions en cours, de manière à donner une meilleure vision aux étudiants du champ des possibles.</p>	<p>Dans le BES, cela se fait en début d'année lors des informations concernant les stages. Mais on pourrait développer davantage ces collaborations.</p> <p>En BCCF cela ne fait pas partie des priorités actuelles.</p>

<p>4. Concernant l'encadrement des EI, une harmonisation des pratiques en matière d'encadrement et de nombre minimum d'étudiants encadrés par enseignant est souhaitable.</p>	<p>Dans le BES, le rôle du superviseur a été clarifié (cf. l'annexe J). Par contre, il n'y pas encore eu de clarification quant au nombre minimum de TFE à encadrer par les enseignants.</p>
<p>5. Le comité des experts recommande de systématiser l'évaluation du programme, ainsi que l'EEE.</p>	<p>Cette recommandation avait été traduite en action, tant dans le BES (Action 9 : « Analyser le feedback reçu sur les évaluations des enseignements par les étudiants et en réviser la procédure ainsi que le contenu ») que dans le BCCF (« Offrir un outil aux étudiants concernant le feedback qu'ils pourraient émettre sur leur enseignement... »).</p> <p>Certes, des enseignants évaluent leurs activités d'enseignement (AE), mais cela semble être loin d'être la majorité. Pourtant ce point constitue dans l'analyse SWOT du BES (avril 2021) une faiblesse pour 14 participants sur 22 (les 8 autres ne se prononçant pas).</p> <p>C'est à un niveau institutionnel plus global que la question devrait être traitée. Ce pourrait être un des chantiers prioritaires pour les membres du GPIL.</p>
<p>6. Le comité des experts recommande de proposer, dans la mesure du possible, davantage de possibilités de spécialisations professionnelles que celles offertes à ce jour, de manière à permettre à la formation d'être plus en adéquation avec les milieux professionnels et les projets individuels des étudiants.</p> <p>[Droit de réponse de l'établissement : L'IPFS tient à préciser qu'elle ne saisit pas exactement le sens de cette recommandation. En effet, les options ne sont que peu envisageables dans l'EPS car les dossiers pédagogiques offrent un cadre relativement rigide aux formations dispensées. La liberté de l'établissement sur ce point est limitée, mais peut s'autoriser avec les parts d'autonomie de l'UE.]</p>	<p>L'IPFS n'a pas reçu de réaction suite à son droit de réponse.</p>

<p>7. Pour le bachelier Conseiller conjugal et familial, le comité des experts appuie la décision de l'établissement dans sa démarche de recueil d'informations concernant les différents secteurs professionnels possibles.</p>	<p>Ce manque a été de nouveau souligné dans le SWOT du BCCF. Une des actions prioritaires choisies – action 3 : Créer un profil de stagiaire CCF destiné à être communiqué aux lieux de stage potentiels – devrait favoriser la rencontre entre étudiants en recherche de stage et lieux de stage.</p>
<p>8. Le comité des experts recommande de prévoir des feed-backs systématiques pour l'ensemble des étudiants qui demanderaient à consulter leurs productions évaluées.</p>	<p>Des moments sont prévus à l'issue des délibérations. Ils sont plus ou moins investis par les enseignants.</p> <p>Dans le BES, le manque de feedbacks formatifs est considéré par plus de 2/3 des personnes ayant validé le SWOT comme une faiblesse. Et cette action est la 2^e à mettre en œuvre prioritairement dans la section.</p> <p>Cette action gagnerait sans doute à être élargie aux autres sections si celles-ci sont preneuses.</p>

Critère 4. L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme d'étude.	
Recommandations	Suivi accordé
<p>1. Le comité des experts recommande que la direction travaille en concertation avec les agents sur les difficultés rencontrées au sein du service administratif par la tenue de réunions courtes et régulières en vue d'assurer une bonne circulation de l'information entre les diverses personnes.</p>	<p>Depuis septembre 2020, une réunion hebdomadaire est organisée entre les 3 pôles : secrétariat, éducatif, provincial.</p>
<p>2. Le comité des experts recommande de formaliser des dispositifs d'aide à la réussite et de les faire connaître auprès des étudiants.</p>	<p>Mise en place du SAR, amélioration, adaptation en fonction des demandes des étudiants en début d'année. Cf. II.2.1. Le dispositif d'aide à la réussite.</p>
<p>3. Une politique de formation continue pour l'ensemble des personnels devra être progressivement mise en place.</p>	<p>Des formations sont proposées chaque année, mais peu suivies par les enseignants.</p> <p>En EPS, les enseignants n'ont pas l'obligation de suivre des formations continues, ce qui est à regretter.</p> <p>En début d'année scolaire, la direction lance un appel aux enseignants pour récolter des</p>

	<p>propositions de formations continues (à la dernière demande en 2019, 2 enseignants sur 149 ont répondu).</p> <p>Par ailleurs, la programmation de journées pédagogiques est compliquée : en semaine, il est très difficile de dégager des journées sans AE pour favoriser la participation des enseignants ; suspendre les AE n'est pas envisageable (90 % des AE devant être prestées) ; et les formations le samedi n'attirent pas grand monde.</p>
4. Il apparaît nécessaire de poursuivre le travail de mise en place de passerelles vers d'autres cursus et établissements d'enseignement supérieur.	Cela n'a pas été fait. Pourtant ce serait un chantier à mener en particulier en BCCF (problème de reconnaissance du BCCF) .

Critère 5. L'établissement/l'entité a également effectué l'analyse de son programme d'études et construit un plan d'action visant son amélioration continue.	
Recommandations	Suivi accordé
1. Si la démarche qualité fait désormais partie des préoccupations de la direction et du pouvoir organisateur (PO), sa pérennisation mérite d'être actée autrement que par un renouvellement annuel et les moyens humains devront être ajustés à hauteur des enjeux, tels qu'ils sont estimés par l'établissement et le PO.	Le GPil avait été mis sur les rails, puis suspendu à cause d'autres priorités (Covid 19). Il pourrait constituer un levier pour réaliser cette démarche. Cf. III. La culture Qualité dans les BCCF et BES.
2. Une cellule qualité au périmètre fixe ou variable, mais à formaliser, mériterait d'être mise en place, en vue d'accompagner/monitorer le travail des groupes.	Lancement de la Team Qualité en janvier 2021. Cf. I.2. La Team Qualité.
3. Le comité des experts recommande de compléter le plan d'action par un échéancier comme cela est en cours, mais aussi d'y ajouter la définition et la production de livrables qui pourraient faciliter la mise en œuvre des énergies consenties.	C'est une faiblesse à relever lors de la période 2016-2021 : le manque de suivi, de traçabilité des actions entreprises. Même si les énergies ont été déployées pour améliorer la qualité du travail.

ANNEXE 2 : PLAN D'ACTION DES BACHELIERS CCF ET ES : OBJECTIFS PRIORITAIRES FIXÉS EN 2016 ET SUIVI ACCORDÉ JUSQU'EN 2021

Document rédigé par Bénédicte Noël (directrice) - Christine Etienne (coordinatrice générale)
- Virginie Staffe (directrice adjointe) - Michel Guissard (coordinateur qualité) – 6 mai 2021

DANS LE BCCF

Actions	Suivi accordé
1. Réviser les outils associés à l'EI afin de les rendre plus assimilables (compréhensibles) pour les étudiants (tout en cherchant à réduire le taux de non passation du TFE)	<p>La révision des supports pédagogiques pour l'UE Epreuve Intégrée est en cours. Deux professeurs sont maintenant partenaires dans cette UE et allient leur expertise dans la mise en place d'outils concrets et pertinents.</p> <p>Les volets supports et accompagnement/ supervision sont en réflexion. L'objectif visé par l'équipe pédagogique est la mise en place d'outils alliant structure formelle et méthodologie réflexive spécifique.</p> <p>Six étudiants passent en moyenne leur EI par année. C'est peu mais en adéquation avec le nombre d'étudiants qui arrivent en dernière année.</p>
2. Développer un échange plus étroit avec les milieux professionnels (un partenariat entre l'école et les lieux de stage par exemple)	Les échanges se développent, en particulier avec l'UPCCF (cf. II.1. Le suivi des actions programmées en 2016).
3. Offrir un outil (espace de parole et moyens) aux étudiants concernant le feedback qu'ils pourraient émettre sur leur enseignement (unités de formation et cours) en termes de pertinence et de cohérence	Il n'y a pas de démarche systématique d'évaluation des enseignements par les étudiants. Les enseignants du BES ont choisi de donner la priorité à cette action... ce dont pourrait bénéficier le BCCF (dont des membres pourraient éventuellement travailler avec les enseignants du BES).

DANS LE BES

En BES, les actions concernent la période à partir de laquelle Christine Etienne est devenue coordinatrice générale : octobre 2017.

Actions	Suivi accordé
<p><i>Axe 1 : Permettre à l'étudiant de prendre une place en tant qu'acteur. 1) Donner un espace afin de permettre à l'étudiant de prendre une place d'acteur dans sa formation, sa section et son école</i></p>	<p>Des réunions de délégués sont organisées de manière régulière. La direction, la coordination et l'éducatrice référente de la section sont présentes. Y sont conviés les enseignants disponibles. Sont abordées toutes les questions et/ou difficultés portées par les étudiants et qui sont en lien avec leur vécu de formation.</p> <p>Un soutien logistique est accordé par l'IPFS aux initiatives/projets des étudiants relayés ou non par les délégués (ex. auberge espagnole par classe, création et diffusion de sweatshirts de la section (projet interannée)...).</p> <p>Un point d'honneur est accordé au fait de répondre à chacune des sollicitations/questions adressée par mail à la coordination.</p> <p>Dans la Team Qualité, les étudiants du BES sont fort représentés par rapport aux 17 autres sections : 6 étudiants du BES sur 15 étudiants ; et 12 anciens étudiants du BES sur 18 personnes issues des milieux professionnels et/ou anciens étudiants.</p>
<p><i>Axe 1 : Permettre à l'étudiant de prendre une place en tant qu'acteur. 2) Clarifier le rôle et le mandat du professeur relais et délégués de classe en vue de la pérennisation des réunions IP (lieu de construction et pas que de plainte)</i></p>	<p>Sur base d'une redéfinition de l'enseignant-relais par un groupe de travail, la directrice a revu les contours de la fonction et les a exposés en réunion générale. Les enseignants n'y ont pas souscrit.</p> <p>Mais les réunions avec les délégués étudiants ont été poursuivies. Elles ont lieu plus ou moins 4 fois par an et sont animées par la coordinatrice générale et/ou la directrice. Les enseignants y sont conviés.</p>
<p><i>Axe 2 : Réaliser un partage plus efficace et rapide entre tous les membres et acteurs de l'IPFS par l'utilisation d'outils et de dispositifs adaptés. 1) Réaliser des réunions (de section/personnel administratif) plus</i></p>	<p>Les réunions de section sont régulières : habituellement 3 réunions par an (parfois plus en fonction des nécessités : par exemple, en 2020, dédoublement des AE de l'UE 9 => plusieurs réunions). Y sont invités</p>

<p>régulières avec des objectifs précis</p>	<p>les enseignants et, selon les sujets traités, l'éducatrice référente de la section. La coordinatrice et la directrice proposent l'ordre du jour – auquel les enseignants peuvent ajouter des divers – et co-animent la réunion.</p> <p>La mise en place de la plateforme Itslearning et les possibilités qu'elle offre favorisent certains aspects de communication et de partage d'information. Un espace consacré à la section BES met à disposition des enseignants des documents utiles ainsi que les PV de réunions de section. L'éducatrice référente est incluse dans cet espace de travail (cf. Itslearning > espaces de travail > coordination Bac éducatrice > Ressources).</p> <p>L'espace de travail « Espace bac éducatrice » auquel sont attachés tous les étudiants de la section permet une communication facilitée entre la coordinatrice, l'éducatrice et les étudiants. Les échanges qui s'y déroulent sont visibles par tous et chacun peut y réagir s'il le souhaite.</p>
<p><i>Axe 2 : Réaliser un partage plus efficace et rapide entre tous les membres et acteurs de l'IPFS par l'utilisation d'outils et de dispositifs adaptés. 2) Utiliser systématiquement 3 canaux de communication (mail, courrier, panneau affichage...) pour diminuer la part de communication orale</i></p>	<p>La plateforme offre des possibilités de communication efficace. Les informations passent essentiellement par ce canal. Elles sont couplées à un mail individuel.</p> <p>La communication type « panneau d'affichage » réel est de moins en moins effective et ce, d'autant plus depuis les confinements et l'enseignement distanciel. Un certain nombre d'affichages se réalise de manière virtuelle sur la plateforme qui permet cette visibilité.</p> <p>La coordinatrice continue de considérer la communication orale comme importante dans la vie et dans son travail : les appels téléphoniques, les rencontres dans son bureau restent nombreux.</p>
<p><i>Axe 2 : Réaliser un partage plus efficace et rapide entre tous les membres et acteurs de l'IPFS par l'utilisation d'outils et de dispositifs adaptés. 3) Rendre visible la démarche qualité dans une démarche de</i></p>	<p>La démarche Qualité est un peu plus visible aujourd'hui qu'hier, mais la marge de progression est grande... (cf. III. La culture Qualité dans les bacheliers CCF et ES).</p>

<p>qualité totale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elle est inscrite au point 3.3.4. du ROI de l'établissement, intitulé <i>La recherche d'une qualité sans cesse accrue</i> : « La reconnaissance du travail effectué dans les établissements d'enseignement de PS ne sera durablement acquise qu'au moment où ceux-ci auront formalisé les procédures et les processus qu'ils mettent en œuvre pour assurer la réussite des candidats qui se présentent, du secondaire au supérieur. Il s'agit d'une tâche fastidieuse, consommatrice en temps et en ressources humaines mais nécessaire pour garantir sa transportabilité et sa durabilité et, utile parce qu'elle fournit l'opportunité d'une réflexion sur son propre fonctionnement » (p. 9). • Outre les procédures et processus évoqués, la visibilité de la démarche Qualité est en train de se traduire par une présence formelle sur le site de l'école en cours de réfection (dès la page d'accueil). Mais il faudra « nourrir » cet espace. • Sur la plateforme Itslearning, la coordination Qualité dispose d'un « espace de travail » depuis le 22 février 2021. Il est en mode « construction », et il faudra se pencher sur l'utilité de cet espace par rapport à l'espace Qualité sur le site de l'école.
<p><i>Axe 2 : Réaliser un partage plus efficace et rapide entre tous les membres et acteurs de l'IPFS par l'utilisation d'outils et de dispositifs adaptés. 4) Créer une plateforme on-line et rendre plus fonctionnel le site Internet</i></p>	<p>Mise en route de la plateforme Itslearning en avril 2019. Peu utilisée dans les premiers mois, elle a joué un rôle particulièrement important pendant les périodes de confinement. Elle est sans cesse actualisée. De nouveaux espaces de travail (ET) sont créés : un ET pour les étudiants de chaque section, un ET pour l'enseignement inclusif... A améliorer : l'architecture générale, l'uniformisation des nomenclatures des ET...</p>
<p><i>Axe 3 : Coordonner les pratiques pédagogiques des enseignants et des responsables de PP afin de former un tout cohérent assuré par le responsable de</i></p>	<p>Des réunions pédagogiques ont été organisées en vue entre autres de favoriser une meilleure connaissance des enseignants sur les contenus/objectifs des</p>

<p><i>section. 1) Réaliser des fiches cours décrivant la méthodologie, le type/forme d'évaluation, le type de cours, le cadre de l'UE... (fiches UE)</i></p>	<p>cours de l'UE. Au cours de ces réunions, les enseignants travaillaient sur une UE et tentaient de dégager des perspectives d'évaluation transversale. Le taux de participation des enseignants à ce type de réunion n'est pas très élevé. La disponibilité et peut-être l'intérêt des enseignants à ce niveau sont des éléments à prendre en considération.</p> <p>Les espaces de travail/cours sur la plateforme prévoient une fiche dans laquelle l'enseignant mentionne les AA, le contenu, les modalités d'évaluation. Il a été demandé aux enseignants de compléter cette fiche. Peu l'ont fait. La coordinatrice incitera les enseignants à se plier à cette tâche pour la rentrée 2021, qui permettra aux étudiants de bénéficier d'une vue d'ensemble sur toutes les AE et leurs modalités d'évaluation.</p>
<p><i>Axe 3 : Coordonner les pratiques pédagogiques des enseignants et des responsables de PP afin de former un tout cohérent assuré par le responsable de section. 2) Suivre des formations dont les thématiques ont été choisies en équipe pédagogique / administrative</i></p>	<p>Des formations ont été proposées aux enseignants mais n'ont pas remporté beaucoup d'adhésion, malgré la demande en amont par la direction des besoins des enseignants en la matière.</p> <p>L'hypothèse la plus probante à propos de ce manque de participation est la difficulté de trouver du temps pour ces moments de formation (des formations le samedi ne conviennent pas à nombre d'enseignants, elles s'ajoutent aux réunions de section, réunions générales, journées pédagogiques... ; en PS, la charge horaire des enseignants est plus importante qu'en HE et ne laisse pas beaucoup de place pour des formations et activités ; la direction se voit mal suspendre des AE pour ces formations, vu la nécessité d'assurer au moins 90 % de celles-ci...). Cf. critère 4, point 3 des Recommandations dans l'annexe 1.</p>
<p><i>Axe 3 : Coordonner les pratiques pédagogiques des enseignants et des responsables de PP afin de former un tout cohérent assuré par le responsable de section. 3) Analyser le feedback reçu sur les</i></p>	<p>Des enseignants évaluent leur AE, mais cela semble être loin d'être la majorité.</p> <p>Ce point n'a pas été traité d'un point de vue institutionnel. Il semble pourtant important</p>

<p>évaluations des enseignements par les étudiants et en réviser la procédure ainsi que le contenu</p>	<p>(cf. SWOT), et devrait être à l'ordre du jour dans les prochains mois.</p>
<p><i>Axe 3 : Coordonner les pratiques pédagogiques des enseignants et des responsables de PP afin de former un tout cohérent assuré par le responsable de section. 4) Réviser complètement le dispositif lié aux EI (cours, méthodologie, encadrement, grille d'évaluation, fonction du promoteur...)</i></p>	<p>Cf. II.1. Le suivi des actions programmées en 2016 ; et les annexes F, G et J.</p>

Erratum :
F, G et H

ANNEXE 3A : LA VALIDATION DU SWOT EN BCCF – 6 MAI 2021

(EXTRAIT DE LA RÉUNION DE SECTION (RS) BCCF DU 6 MAI 2021)

LE SWOT EN CCF

Rappel : SWOT proposé par les participant-e-s à la table ronde du 22 avril 2021. Amendé lors de la RS.

Pour chaque item avancé, les participant-e-s ont voté (par Framadate) :

- OUI = cette affirmation constitue clairement une force, faiblesse, opportunité ou menace pour le BCCF à l'IPFS.
- NON = cette affirmation ne constitue pas une force, faiblesse, opportunité ou menace pour le BCCF à l'IPFS.
- S.A. = sans avis = ne se prononce pas par rapport à l'affirmation.

Pour qu'une affirmation soit retenue pour le dossier d'avancement, il faut qu'elle ait récolté au moins la moitié des votes.

LES FORCES

	Oui	S.A.	Non
Enseignants de qualité, qui ouvrent des champs d'approches diversifiés, en corrélation avec leur parcours professionnel.	13	0	0
La présence dans le corps enseignant de plus en plus de diplômé-e-s CCF, fort.e.s d'une expérience professionnelle.	12	1	0
Une volonté commune d'asseoir la fonction de CCF, d'œuvrer à sa reconnaissance.	12	1	0
Le bachelier CCF et l'IPFS en général bénéficient d'un cadre de travail favorable : environnement agréable (bord de Sambre, espaces aérés...), locaux bien équipés, bibliothèque, cafétéria, parking...	12	1	0
Une grande motivation à apprendre des étudiant-e-s qui donne envie aux enseignant-e-s d'interroger et d'améliorer continuellement leur pratique.	12	1	0
Les relations humaines prennent une place importante dans le bachelier CCF, par la nature même de celui-ci, mais aussi dans les rapports concrets vécus entre les différent-e-s acteurs/-trices de la formation.	11	2	0
L'horaire (les jeudis + des samedis) permet de concilier la formation avec un travail à côté. (Néanmoins cette « force » est à relativiser > cf. « faiblesses ».)	4	8	1

LES FAIBLESSES

	Oui	S.A.	Non
Difficulté de bon nombre d'étudiant-e-s pour trouver un stage, et pour les étudiant-e-s de 3e un stage où ils peuvent accompagner des couples (même si au final quasi tou-te-s les étudiant-e-s parviennent à en décrocher).	11	2	0
Les enseignant-e-s ne partagent pas une vision commune de l'identité professionnelle du/de la CCF ; ce qui génère des tensions (...), déstabilise les étudiant-e-s et ne facilite pas la reconnaissance de la fonction à l'extérieur.	10	3	0
Le manque de partage entre enseignant-e-s ne favorise pas une compréhension commune de l'identité de CCF.	8	5	0
Un manque de cohérence pédagogique, à la fois au niveau horizontal (p. ex. au sein d'une même UE) et vertical (p. ex. la méthodologie de la 1re à l'année terminale).	8	5	0
Trop peu d'étudiant-e-s font au bout du cursus.	7	6	0
Difficulté d'évaluer le savoir-être dans ce type de formation.	7	5	1

Les différences de points de vue concernant les approches théoriques abordées dans le bachelier CCF entraînent des tensions, voire des rivalités entre enseignant-e-s.	5	5	3
Les différences de points de vue concernant l' (les) approche(s) méthodologique(s) des CCF entraîne des tensions, voire des rivalités entre enseignant-e-s.	6	7	0
A l'inscription, les étudiant-e-s ne sont pas suffisamment informé-e-s quant à la charge de travail effective que représente la formation (stages conséquents en plus des activités scolaires).	6	7	0
Manque d'informations quant au contenu de la formation que les étudiant-e-s pourraient transmettre aux lieux de stage potentiels. Et mise à disposition tardive des documents administratifs liés aux stages.	6	7	0
Les enseignant-e-s ne disposent pas d'informations sur les compétences à acquérir par les étudiant-e-s en amont de leur stage ; ce qui ne leur permet pas d'orienter leurs AE en fonction de ces attendus.	3	10	0
Manque de liens entre les lieux de stage et les superviseur-e-s de stage (pas de visite de stage, pas d'échange verbal...).	3	7	3

LES OPPORTUNITÉS

	Oui	S.A.	Non
Les CCF qui travaillaient dans les centres de planning familial (CPF) en ont été progressivement délogés. Dès lors, ils doivent retrouver des lieux où ils peuvent exercer leur profession (cf. aussi « menaces »).	13	0	0
Le Covid 19 a obligé la recherche de nouvelles pistes pour les lieux de	11	2	0

stage. Les retours de certains de ces nouveaux lieux sont très positifs (hôpitaux, maisons de repos...).			
L'union professionnelle des CCF (UPCCF) L'UPCCF mène un travail de fond sur la place de la/du CCF dans les institutions, en lien avec ses spécificités, et sur son statut officiel qui lui permettrait d'être dans une fonction subsidiée.	9	4	0
Dans la réforme de la Province de Namur, l'enseignement est mis au 1er plan, ce qui a permis e.a. de bénéficier du soutien des services de communication et des services informatiques. Des témoignages d'ancien-ne-s étudiant-e-s sont attendus sur le site.	8	5	0
Notre société sexualisée a besoin de personnes compétentes en EVRAS (éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle), e. a. dans les centres psycho-médico-sociaux, les services Promotion de la santé à l'école – sans réduire la profession de CCF à cette compétence.	8	5	0
Dans le contexte de pandémie actuel, l'utilisation des outils numériques (Itslearning, Teams...) a permis de nourrir le lien avec les étudiant-e-s.	7	6	0
La pratique de certaines activités en distanciel a permis d'envisager des perspectives pour l'après-Covid, comme la supervision de stage par Teams (avantages au point de vue temporel, organisationnel, écologique, financier...).	7	6	0
Le programme bachelier CCF dans sa version révisée (nouvel organigramme, dossiers pédagogiques modifiés...) sera d'application en septembre et devrait contribuer à la stabilisation de la formation.	7	6	0
La/le CCF coûte moins cher que d'autres professions psychosociales.	7	6	0

LES MENACES

	Oui	S.A.	Non
Le bachelier CCF est organisé en PS et n'a pas de pendant en HE. Dès lors les moyens de pression en vue de sa reconnaissance ou sa visibilité sont limités.	11	2	0
Une méconnaissance par le champ psychosocial et par les administrations liées à l'emploi du métier de CCF.	11	2	0
Le contexte sanitaire actuel a pour effet de diminuer la motivation de certain-e-s étudiant-e-s, et fait obstacle à l'instauration d'une dynamique de groupe constructive.	9	4	0
Les CCF qui travaillaient dans les CPF en ont été progressivement délogés. (cf. aussi « opportunités »).	9	4	0
Le ministère de la Santé n'accorde pas de remboursement pour le suivi de personnes par des CCF (ce qui nuit au crédit de la fonction).	9	4	0

ANNEXE 3B : LA VALIDATION DU SWOT EN BES – 4 MAI 2021

(EXTRAIT DE LA RS BES DU 4 MAI 2021)

LE SWOT BES

Rappel : SWOT proposé par les participant-e-s à la table ronde du 19 avril 2021. Amendé lors de la RS.

Pour chaque item avancé, les participant-e-s ont voté¹ :

- OUI = cette affirmation constitue clairement une force, faiblesse, opportunité ou menace pour le BES à l'IPFS.
- NON = cette affirmation ne constitue pas une force, faiblesse, opportunité ou menace pour le BES à l'IPFS.
- S.A = sans avis = ne se prononce pas par rapport à l'affirmation.

Pour qu'une affirmation soit retenue pour le dossier d'avancement, il faut qu'elle ait récolté au moins la moitié des votes.

LES FORCES

Sous l'angle de l'enseignement (dimensions pédagogique, critique...)

Oui	S.A.	Non	
17	5	0	Bon nombre d'enseignants se montrent engagés dans la formation, motivés. Ils font preuve d'une disponibilité appréciable, e.a. par rapport aux nouveaux collègues.
17	4	1	Les enseignants font montre d'une capacité d'adaptation (en particulier dans le contexte actuel).
17	4	1	Il existe une bonne communication entre la direction, les enseignants et les étudiants.
17	3	2	Le niveau d'exigence, la qualité du cursus sont élevés. On favorise le développement de l'esprit critique des étudiants.
10	9	3	Les enseignants de pratique professionnelle se montrent réactifs en cas de difficultés sur les lieux de stage.
10	9	3	L'encadrement des EI est de qualité.
6	5	11	Nombre d'enseignants maîtrisent les outils numériques fort utilisés à l'heure actuelle : Itslearning et Teams [point de vue opposé exprimé]

¹ Pour les forces, le vote s'est fait pendant la réunion ; pour les faiblesses, opportunités, menaces, le vote s'est fait par voie électronique et a été élargi aux personnes excusées.

			dans « faiblesses »].
3	9	10	Des enseignants mettent en place des évaluations transversales qui permettent une approche multidimensionnelle des problématiques.

A propos des étudiants

Oui	S.A.	Non	
17	5	0	Les étudiants travaillent ou font leur stage dans des secteurs très diversifiés.
14	6	2	Les inscriptions sont ouvertes à tous.
14	5	3	La formation BES, dans la manière dont elle est conçue à l'école, donne à l'étudiant une réelle place d'acteur. Chacun est responsabilisé dans ce rôle qui lui revient.
8	8	6	De manière générale, les étudiants sont motivés, dynamiques, engagés dans la formation. Ils se sont montrés flexibles, disponibles, réactifs dans le contexte difficile de Covid 19.

Sous l'angle de la professionnalité, des relations avec le terrain

Oui	S.A.	Non	
17	5	0	La majorité des enseignants peuvent prendre appui sur une expérience de terrain qui constitue une véritable richesse. Les liens entre référents théoriques et réalité professionnelle facilitent la dynamique réflexive des étudiants (qui peuvent aussi en faire un argument pour susciter la remise en question de professionnels sur le terrain.)
14	7	1	Grâce au développement de leurs capacités d'analyse et de distanciation, les étudiants n'hésitent pas à mettre en question des pratiques contestables des organisations qui les emploient.
14	8	0	L'accent est mis sur le développement de compétences professionnelles, pas juste sur des « matières ».
12	10	0	L'école a joué un rôle dans l'histoire de l'éducation spécialisée en Belgique, il existe une culture liée de cette histoire. Et aujourd'hui de nombreuses institutions ont pour responsables des personnes formées à l'Institut.
5	9	8	Des activités favorisent l'enrichissement des connaissances et des compétences : conférences, journées d'études, activités créatives avec les étudiants...

Sous l'angle organisationnel (coordination, direction, administratif + infrastructures)

Oui	S.A.	Non	
17	5	0	L'école bénéficie de locaux fonctionnels (avec dans certains un TBI...), d'une bibliothèque, d'une cafétéria...
17	4	1	La coordination-direction fait preuve d'adaptabilité, de flexibilité (réorganisation d'UE pour faciliter l'accompagnement pédagogique...), et a assuré un soutien logistique dans le contexte Covid 19. La coordinatrice générale, en poste depuis octobre 2017, contribue à une stabilité du BES, et veille à favoriser les liens entre les différents acteurs.
13	9	0	L'ensemble des acteurs (enseignants, personnel administratif, membres de la direction, étudiants...) s'impliquent et manifestent une capacité à se remettre en question.
12	7	3	En peu de temps, le recours à des outils numériques a été généralisé, et l'ensemble des acteurs s'y est adapté très rapidement.
10	6	6	La plateforme Itslearning est bien fournie, mise à jour régulièrement, assez simple d'utilisation.
10	8	4	Des moments conviviaux sont organisés (départ des enseignants, remise des diplômes...).

LES FAIBLESSES

Sous l'angle pédagogique

Oui	S.A.	Non	
20	1	1	Les enseignants méconnaissent souvent le contenu des AE de leurs collègues.
16	5	1	Les UE ne forment pas de tout cohérent. Les enseignants ne travaillent pas assez dans une dynamique de transversalité (manque de travail collaboratif), s'en tenant à leur discipline. Ou ils ne se coordonnent pas assez entre eux. Une des seules visibilité des UE = la fiche de résultats finale.
15	6	1	Les étudiants ne bénéficient que peu souvent de feedbacks formatifs qui leur permettraient de savoir s'ils ont validé ou non des acquis d'apprentissage (AA), et jusqu'à quel point, en vue de mieux appréhender les autres AE de l'UE.
14	8	0	Il n'y a pas d'évaluation systématique des enseignements en BES.
12	7	3	Il y a un manque concernant l'acquisition de compétences de base nécessaires à la poursuite d'études supérieures (modules de propédeutique : recherche documentaire...).

10	10	2	Concernant les EI, difficulté à se repérer dans les barèmes de points, manques concernant les infos aux promoteurs...
7	12	3	Il manque des AE sur la maîtrise de l'écrit en fin de cursus.
6	9	7	La dynamique de classe qui s'est construite en cours d'année est interrompue par le « rebrassage » des classes l'année suivante.
6	8	8	Manque de clarté de certains enseignants sur le plan pédagogique, des modalités d'évaluation (consignes, critères, feedback...).
2	14	6	Certains enseignants ne transmettent pas de syllabus, même en version numérique.

Sous l'angle des rapports avec le milieu professionnel (lieux de stage) et l'extérieur en général

Oui	S.A.	Non	
8	11	3	Les étudiants de 1 ^{re} n'ont pas de cours sur le projet, ce qui est très handicapant pour des lieux de stage. Par ailleurs, les étudiants ne semblent pas non plus outillés pour évaluer des activités, des projets...
6	14	2	Absence de contact entre le référent de stage et l'enseignant de pratique professionnelle. Si tout va bien, c'est important de pouvoir le dire également, et non juste le mentionner par écrit. Manque de triangulation enseignant – maître de stage – étudiant.
4	13	5	Manque d'investissement par rapport à des organisations liées à l'éducation spécialisée : Form'éduc, Les carnets de l'éducateur, l'ABFRIS...
3	14	5	Les exigences administratives peuvent être fastidieuses (interdiction de ratures dans les conventions de stage > lourdeur).

Sous l'angle organisationnel

Oui	S.A.	Non	
12	7	3	Une harmonisation quant à la manière de transmettre les travaux aux enseignants faciliterait la vie des étudiants.
10	11	1	L'organisation des horaires des AE : un laps de temps de 2, voire 3 mois, entre 2 séances d'une même activité d'enseignement (AE) pose problème. Les étudiants ont oublié ce qui s'est dit et l'enseignant perd du temps à rappeler sa matière.
8	10	4	Les restrictions concernant les syllabus en version papier sont préjudiciables aux étudiants.
7	10	5	Lourdeur des obligations administratives (on demande aux étudiants de faire preuve d'autonomie, de responsabilité et l'on doit prendre les présences 2 x par jour).

6	13	3	On demande aux étudiants d'être acteurs. Les délégués participent aux réunions IP sur le temps de midi... Cela leur demande un investissement important pour le peu de temps passé dans l'Institut.
1	11	10	Manque de souplesse institutionnelle par rapport à la réalité des étudiants (qui doivent jongler avec les contraintes scolaires, professionnelles, privées), alors que nous sommes en PS.
1	8	13	La communication de diverses informations telles que les horaires, l'organisation des examens... reste difficile, lente. Le contexte de ces derniers mois qui a demandé aux différents acteurs de s'adapter continuellement n'a sans doute pas été aidant.

Sous l'angle numérique

Oui	S.A.	Non	
14	7	1	Constat d'une fracture numérique.
7	13	2	La manière d'intituler les AE sur la plateforme devraient être harmonisée.
7	13	2	Les outils numériques (Teams, Itslearning...) sont mal utilisés par nombre d'enseignants et d'étudiants [point de vue opposé exprimé dans « forces »].

Par rapport au contexte de Covid 19

Oui	S.A.	Non	
4	12	11	Il y a une incompréhension de nombre d'étudiants de devoir être en présentiel pour des examens théoriques alors que les conditions sanitaires imposent des AE à distance (sachant que les étudiants côtoient des publics souvent fragiles).

De manière globale

Oui	S.A.	Non	
14	7	1	Manque de visibilité du travail de coordination Qualité (e.a. sur le site de l'IPFS, sur la plateforme).
9	12	1	Le cout pour les étudiants peut être aujourd'hui plus difficile à supporter (modifications quant aux syllabus papier, cout numérique...).

LES OPPORTUNITÉS

Liées à l'environnement

Oui	S.A.	Non	
19	3	0	Dans la région namuroise, l'IPFS est le seul institut qui organise un BES.
13	8	1	Les étudiants de PS montrent leurs capacités à jongler entre leur vie familiale, professionnelle, scolaire...
12	10	0	La proximité avec le centre-ville de Namur (facilement accessible en transport public) favorise des activités extra-muros.
8	8	6	L'IPFS est sur le même campus que l'Académie de police et la HE de Namur. Des projets communs pourraient être réfléchis, construits.

Liées au Covid 19

Oui	S.A.	Non	
20	1	1	Le Covid 19 a rendu plus visible la nécessité de professions axées sur l'humain comme celle d'ES.
19	3	0	Le Covid 19 a rendu nécessaire, urgente l'intégration de technologies numériques : dans les écoles et dans les institutions où travaillent les ES.
7	15	0	Le Covid 19 a obligé des institutions à trier l'essentiel et l'accessoire.

Liées aux structures (FWB, Province) et aux partenariats

Oui	S.A.	Non	
10	12	0	Une réforme est en cours, en vue de restructurer le BES en PS (restructuration qui pourrait e.a. favoriser les activités intégratives au sein d'UE).
9	12	1	Les inspections permettent aux enseignants de s'améliorer.
8	13	1	Dans la réforme de la Province, l'enseignement est mis au 1 ^{er} plan, ce qui a permis e.a. de bénéficier du soutien des services de communication et des services informatiques.
7	15	0	Le réseau Form'éduc permet de fédérer les formateurs d'étudiants BES.

Liées à l'actualité (hors-Covid !)

Oui	S.A.	Non	
18	4	0	La reconnaissance du BES dans l'AJ et en milieu scolaire.
18	4	0	L'ES peut travailler au-delà des secteurs traditionnels (MSF, Oxfam...).
14	8	0	Une nouvelle impulsion dans la coordination Qualité.
13	9	0	Des interactions intéressantes entre les milieux professionnels et l'IPFS. Avec la difficulté de trouver du temps pour pérenniser ces allers et retours.

LES MENACES

Liées au paysage institutionnel, politique...

Oui	S.A.	Non	
16	6	0	La réforme visant à fusionner les écoles de PS pour passer de 162 structures à 80. Avec des pertes d'emploi à la clé et une augmentation de la charge administrative.
15	7	0	Les logiques économiques phagocytent de plus en plus les structures sociales et l'enseignement (recours à des coefficients réducteurs...).
14	8	0	La réforme de la Province s'accompagne de restrictions budgétaires (personnel pensionné non remplacé...).
14	8	0	Dans le cadre d'une réforme générale de l'enseignement supérieur, il a été question d'intégrer la PS dans les HE, avec le risque que les spécificités de la PS ne soient pas (suffisamment) prises en compte.
12	9	1	Les enseignants de PS et de HE ne sont pas logés à la même enseigne du point de vue des heures de prestations => les enseignants de PS bénéficient de moins de temps pour préparer leurs activités, se concerter entre collègues, etc.
10	12	0	Le métier d'ES n'est toujours pas protégé.
4	13	5	Le bachelier en éducation de l'enfance risque de diminuer le nombre d'étudiants en BES.
3	17	2	Les étudiants de nationalité française n'obtiennent pas l'équivalence de diplôme s'ils n'atteignent pas un certain seuil en matière d'heures de stage.

Liées au Covid 19

Oui	S.A.	Non	
14	5	3	Si la crise sanitaire se prolonge, le décrochage ne peut que s'accroître (fracture numérique, problèmes de motivation, etc.).
7	11	4	L'obligation de se soumettre aux décisions ministérielles concernant la crise sanitaire actuelle

Liées à l'environnement

Oui	S.A.	Non	
7	12	3	Problème de parking pour les enseignants.

ANNEXE 4A (1) – CCF FICHE-ACTION 1 : TRAVAILLER À UNE VISION COMMUNE DE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE DU CCF

Fiche mise à jour le 23 novembre 2021 par le GPil

Objectif général	S'entendre sur une identité professionnelle du CCF entre collègues.		
Éléments de contexte et constats de départ	<p>Lors de la RS de mai 2021 où des actions prioritaires ont été choisies figure en n° 1 l'action suivante : « Travailler entre collègues à une vision commune de l'identité professionnelle du CCF ».</p> <p>Des étudiants et des enseignants ont en effet relevé que les chargés de cours n'envisagent pas cette identité de la même manière, et que cela peut entraîner des tensions entre collègues, des difficultés pour les étudiants en stage...</p> <p>Les dossiers pédagogiques de la FWB, les différentes écoles qui organisent la formation, mais aussi les sites d'orientation de référence (FOREM, SIEP...) apportent des éléments, mais pas suffisamment pour cerner avec suffisamment de précision l'identité professionnelle du CCF.</p>		
Objectif opérationnel	Rédiger un document commun pour l'ensemble des enseignants, qui précise des fondamentaux de l'identité professionnelle du CCF.		
Planification	<p>RS en septembre 2021 pour déblayer le terrain.</p> <p>Programmer les étapes suivantes avec les enseignants. A voir en fonction du degré de convergence ou de divergence entre les collègues.</p>		
Actions spécifiques	Personnes	Échéances	Moyens (temps...)
RS 1	Bénédicte Noël + Virginie Staffe (direction) + tous les enseignants du BCCF.	02/09/2021.	2 h.
<p>1^{er} résultat</p> <p>Lors de la RS du 02/09/2021, les enseignants du BCCF se sont rendu compte que c'est en particulier à propos de la méthodologie du CCF qu'une tension apparaît. 2 conceptions se démarquent :</p> <p>1) une méthodologie axée essentiellement sur l'approche rogérienne – qui peut faire référence à des théories diverses pour peu qu'elles n'oblitérent pas la centration sur la personne. Dans cette conception, les « outils » auxquels le CCF pourrait avoir recours doivent être découverts et appris en dehors de la formation, les AE se concentrant sur la relation à soi (pas sur les outils extérieurs à soi) ;</p> <p>2) une méthodologie qui peut se nourrir de différents médias, empruntés à différents courants psychologiques, pour peu que leur utilisation soit bénéfique à la personne accompagnée et guidée par l'enseignant, dans le respect du champ d'action et les limites de la profession de CCF.</p> <p>Pour avancer dans la réflexion, le GPil propose une suite en 3 étapes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Une 2^e RS pour se mettre d'accord sur des fondamentaux <i>a minima</i> de l'identité professionnelle de CCF. 2) Des présentations des UE à rédiger entre collègues (voir Fiche-action CCF 2). 3) Une RS pour validation des présentations des UE + retour sur les fondamentaux de l'identité professionnelle de CCF. 			

RS 2 : recherche de fondamentaux CCF a minima + consignes pour le travail de présentation des UE (cf. BCCF Fiche-action 2)	Bénédicte Noël + Virginie Staffe (direction) + tous les enseignants du BCCF.	01/2022.	2 h.
Travail de présentation des UE à mener entre collègues	Voir Fiche-action 2, annexe 4a (2).		
RS 3 : validation des présentations des UE + retour sur les fondamentaux de l'identité CCF	Bénédicte Noël + Virginie Staffe (direction) + tous les enseignants du BCCF.	05/2022.	2 h ou 2 x 2 h.
Evaluation des résultats	Enquête de satisfaction auprès des étudiants CCF et/ou d'anciens étudiants et/ou de l'UPCCF et/ou des membres de la Team Qualité en lien avec le BCCF.		

ANNEXE 4A (2) – CCF FICHE-ACTION 2 : FAVORISER LA COLLABORATION PÉDAGOGIQUE ENTRE COLLÈGUES POUR PRÉSENTER LES UE

Fiche mise à jour le 23 novembre 2021 par le GPil

Objectif général	Rédiger avec les collègues partageant les mêmes UE une présentation de celles-ci, et construire ainsi plus globalement une vision commune de la formation.
Éléments de contexte et constats de départ	<p>Des étudiants et des enseignants ont relevé que les chargés de cours n'envisagent pas l'identité du CCF de la même manière, et que cela peut entraîner des tensions entre collègues, des difficultés pour les étudiants en stage...</p> <p>Les dossiers pédagogiques de la FWB, les différentes écoles qui organisent la formation, mais aussi les sites d'orientation de référence (FOREM, SIEP...) apportent des éléments, mais pas suffisamment pour cerner avec précision l'identité professionnelle du CCF.</p> <p>Lors d'une RS (02/09/2021), les enseignants du BCCF se sont rendu compte que c'est en particulier à propos de la méthodologie du CCF qu'une tension apparaît. 2 conceptions se démarquent :</p> <p>1) une méthodologie axée essentiellement sur l'approche rogérienne – qui peut faire référence à des théories diverses pour peu qu'elles n'oblitérent pas la centration sur la personne. Dans cette conception, les « outils » auxquels le CCF pourrait avoir recours doivent être découverts et appris en dehors de la formation, les AE se concentrant sur la relation à soi (pas sur les outils extérieurs à soi) ;</p> <p>2) une méthodologie qui peut se nourrir de différents médias, empruntés à différents courants psychologiques, pour peu que leur utilisation soit bénéfique à la personne accompagnée et guidée par l'enseignant, dans le respect du champ d'action et les limites de la profession de CCF.</p>
Hypothèses	<p>Pour arriver à construire une vision commune de l'identité professionnelle du CCF, les enseignants gagneraient à se mettre au préalable d'accord sur les attendus de chaque UE (les dossiers pédagogiques n'étant pas toujours suffisamment explicites).</p> <p>Ce travail entre enseignants d'une même UE pourrait favoriser les échanges et la collaboration pédagogique souhaités (= action prioritaire n° 2 choisie par la section CCF en mai 2021), plus facilement que lors de RS où des oppositions peuvent se manifester plus frontalement.</p> <p><i>Dans un 2^e temps</i>, les propositions de présentation de chaque UE seraient discutées et validées en RS.</p>
Objectif opérationnel	<p>1) Rédiger des présentations de chaque UE entre collègues.</p> <p>2) Les valider collégialement.</p>

Planification			
Actions spécifiques	Personnes	Échéances	Moyens (temps...)
RS pour peaufiner et valider la planification	Bénédicte Noël et Virginie Staffe (direction pour l'animation).	01/2022.	2 h.
Rencontres entre collègues d'une même UE (ou entre UE proches comme les UE liées aux stages...).	Un enseignant référent par UE.	03 ou 04/2022.	2 x 2 h (ou 3 x 2 h si travail sur plusieurs UE proches).
RS pour valider les présentations	Animation : Bénédicte Noël et Virginie Staffe. Les référents pour présenter leur travail.	04 ou 05/2022.	1 ou 2 x 2 h.
Textes de présentation des UE à placer sur le site et dans les brochures.	Virginie Staffe, Bénédicte Noël.	06/2022.	3 h.
Evaluation des résultats	Enquête de satisfaction auprès des étudiants CCF et/ou d'anciens étudiants et/ou de l'UPCCF et/ou des membres de la Team Qualité en lien avec le BCCF.		
Prolongements	Si ce travail s'avère intéressant, utile, on pourrait le présenter aux autres sections qui pourraient à leur tour souhaiter mettre en place une action semblable.		

ANNEXE 4B (1) – BES FICHE-ACTION 1 : COHÉRENCE ET TRANSVERSALITÉ AU SEIN DES UE DU NOUVEAU PROGRAMME BES

Fiche mise à jour le 9 décembre 2021

Objectif général	Améliorer la cohérence et la transversalité au sein des UE du nouveau programme (implémenté à partir de septembre 2022).		
Éléments de contexte et constats de départ	Dans l'ancien programme BES (en cours jusqu'en 2025), il était difficile de mener un travail transversal favorisant l'acquisition des apprentissages au sein de nombre d'UE du fait du manque de complémentarité entre les AE. Le nouveau programme vise à mieux articuler les AE entre elles.		
Objectif opérationnel	Présenter les contenus et les finalités de chaque UE du nouveau programme en langage clair (moins technique que dans les dossiers pédagogiques), en montrant la cohérence entre les différentes AE et en expliquant les éventuelles modalités d'évaluation transversales.		
Planification			
Actions spécifiques	Personnes	Échéances	Moyens (temps...)
Etape 1 : RS pour discuter et arrêter les modalités de l'action concernant <i>les 5 premières UE (niveau 1)</i>	Christine Etienne et Bénédicte Noël (animation) + l'ensemble des enseignants du BES (en réalité... une douzaine présents).	02/12/2021.	2 h.
Etape 2 : Transmission à tous les enseignants du BES des décisions prises en RS (étape 1) en vue d'une mobilisation de <i>tous</i> pour l'étape 4	Christine Etienne	Avant le 15/12/2021.	1 h.
Etape 3 : Transmission de documents pour permettre la concertation entre enseignants (étape 4) : comparaison entre les activités de l'ancien et du nouveau programme, attribution des AE...	Bénédicte Noël, Christine Etienne, Catherine Baudart, Nathalie Stramboli.	Avant le 22/12/2021.	2 h (direction) et 3 h (administratif).
Etape 4 : Les enseignants se concertent au sein de chaque UE pour <ul style="list-style-type: none"> • envisager des liens entre les AE, voire une évaluation transversale ; • se mettre d'accord sur les conditions de validation des AA de l'UE, tout en tenant compte de règles générales valables pour toutes les UE ; • rédiger une version provisoire de présentation de l'UE ; 	Les enseignants des 5 premières UE du nouveau programme, avec désignation d'un référent par UE.	Avant le 24/01/2022.	2 h par UE.

<ul style="list-style-type: none"> désigner un référent UE qui veillera, en collaboration avec la coordinatrice générale, à maintenir la cohérence ou à favoriser la transversalité ou sein de l'UE. 			
Etape 5 : RS pour présenter l'état d'avancement des réflexions concernant les UE concernées	Christine Etienne et Bénédicte Noël (animation). L'ensemble des enseignants du BES.	24/01/2022.	2 h.
Etape 6 : Finalisation des présentations des UE concernées	Christine Etienne + les enseignants des UE concernées.	Pour le 24/02.	2 h par UE + 4 h pour la coordinatrice.
Etape 7 : RS pour validation des présentations des UE concernées (niveau 1)	Christine Etienne et Bénédicte Noël (animation). L'ensemble des enseignants du BES.	02 ou 03/2022.	2 h.
Etape 8 : Même travail que l'étape 4 pour les UE restantes du programme (niveaux 2 et 3)	Les enseignants des UE concernées.	De 03 à 04/2022.	2 h par UE.
Etape 9 : Finalisation des textes de présentation des UE concernées	Christine Etienne + les enseignants des UE concernées.	Pour 05/2022.	2 h par UE + 4 h pour la coordinatrice.
Etape 10 : RS pour validation des présentations des UE concernées (niveaux 2 et 3)	Christine Etienne et Bénédicte Noël (animation) / L'ensemble des enseignants du BES.	05 ou 06/2022.	2 h.
Etape 11 : Diffusion sur Itslearning + sur le site de l'IPFS	Bénédicte Noël, Nathalie Stramboli.	06/2022.	2 h.
Evaluation des résultats	Questionnaire destiné aux enseignants et aux étudiants du BES pour s'assurer de la clarté de la présentation des contenus, des finalités et des modalités d'évaluation des différentes UE.		
Prolongements	Ce travail pourrait être présenté en Réunion générale de l'IPFS et susciter l'envie de mener un travail semblable dans les autres sections.		

ANNEXE 4B (2) – BES FICHE-ACTION 2 : FAVORISER LA MISE EN PLACE DE FEEDBACKS FORMATIFS AUPRÈS DES ENSEIGNANTS

Fiche mise à jour le 9 décembre 2021

Objectif général	Développer une culture des feedbacks formatifs aux étudiants de manière à favoriser une intégration progressive des AA.		
Constats de départ	De manière répétée les étudiants ont fait part de leur regret de ne pas bénéficier suffisamment de feedbacks formatifs <i>en cours d'AE</i> .		
Objectif opérationnel	Partager entre enseignants les actions mises en œuvre et/ou à mettre en œuvre pour favoriser l'intégration des AA grâce aux feedbacks formatifs. Mettre à disposition ces actions sur un espace dédié aux pratiques pédagogiques (Itslearning).		
Planification			
Actions spécifiques	Personnes	Échéances	Moyens
Phase exploratoire à propos des feedbacks formatifs : recherche d'expertises sur les feedbacks formatifs (Form'éduc, pôle académique namurois...) ; récolte des avis des étudiants et des enseignants : par les délégués étudiants, lors d'une RS pour les enseignants.	Christine Etienne, Michel Guissard, Nordine Amrani.	Pour 06/2022.	10 h par personne.
Synthèse des éléments récoltés en vue de la RS.	Christine Etienne, Michel Guissard, Nordine Amrani		8 h (x 3) + 4 h pour mise en commun.
RS pour partager les expériences porteuses et pour présenter diverses modalités de feedbacks formatifs intéressantes. Rédaction de fiches explicatives à destination des collègues.	Christine Etienne et Bénédicte Noël (animation) + Nordine Amrani et Michel Guissard + tous les enseignants de la section.	10 ou 11/2022.	2 h pour la RS. 1 h par fiche.
Récolte et dépôt sur Itslearning des pratiques porteuses.	Christine Etienne et Michel Guissard.	11/2022.	1 h.
Evaluation des résultats	Retour sur expérience lors d'une RS en 03 ou 04/2022 pour examiner si des nouveaux feedbacks ont été mis en œuvre et avis des étudiants soit lors d'une réunion des délégués, soit par questionnaire (03 ou 04/2022).		
Prolongements	Les pratiques de feedbacks formatifs postées sur Itslearning seront accessibles aux enseignants de toutes les sections.		

Erratum :
04/2023

ANNEXE 4B (3) – BES FICHE-ACTION 3 : ADOPTER DES NORMES DE RÉFÉRENCIEMENT COMMUNES

Fiche mise à jour le 2 décembre 2021

Objectif général	Recourir à une ou des normes de référencement communes au sein de la section.		
Éléments de contexte et constats de départ	<p>Le constat a été fait en effet d'un manque d'homogénéité quant aux normes de référencement, aussi bien dans les TFE que dans les travaux rédigés tout le long du cursus. Au-delà de l'aspect formel, nombre d'enseignants déplorent la difficulté des étudiants à prendre appui sur des sources et à bien intégrer celles-ci dans leurs travaux.</p> <p>Tous les enseignants ne sont pas attentifs au mode de référencement utilisé par les étudiants ou utilisent des normes différentes, de manière plus ou moins rigoureuse.</p>		
Objectif opérationnel	Rédaction d'un document présentant la ou les normes de référencement à utiliser dans le BES, à destination des étudiants et des enseignants.		
Planification			
Actions spécifiques	Personnes	Échéances	Moyens (temps...)
RS pour cerner les difficultés et mettre en place un GT. Appel à candidature pour le GT.	Christine Etienne et Bénédicte Noël (animation). L'ensemble des enseignants de la section.	05/2021.	2 h.
GT référencement : poser les balises pour le travail. A faire : récolte des informations concernant la manière de référencer dans les écoles de PS ou les HE en travail social.	Les 11 enseignants du GT + la coordinatrice générale + le coordinateur Qualité.	Réunion le 30/06/2021. Tâche pour le 01/09/2021.	2 h + 2 h par enseignant pour la récolte des infos.
GT référencement : mise en commun concernant les modes de référencement + préparation d'une proposition à faire en RS.	Le GT.	Réunion le 01/09/2021.	2 h.
Questionnaire destiné à récolter l'avis des étudiants de 3 ^e sur les modes de référencement.	Le coordinateur Qualité.	10/2021.	2 h.
Document explicatif destiné aux enseignants pour choisir entre 4 options.	Le coordinateur Qualité.	Pour le 08/11/2021.	2 h.

RS pour décision : choix de 2 normes de référencement possibles : APA ou ISO690 (choix des étudiants et des enseignants).	Christine Etienne et Bénédicte Noël (animation). L'ensemble des enseignants de la section.	08/11/2021.	2 h (1/2 h pour le référencement).
Lecture de documents présentant les normes APA et ISO690 pour sélectionner ce qui nous paraît indispensable en vue de la rédaction d'un document de synthèse à destination des étudiants et des enseignants.	Le GT.	Pour le 17/01/2022.	3 h par enseignant.
Réunion du GT pour envisager la suite du travail : rédaction d'un document de synthèse à partir de ce qui a été sélectionné par les membres du GT.	Le GT. Rédacteurs à désigner.	17/01/2022.	1 h 30.
Présentation en RS du document pour avis et validation.	Christine Etienne et Bénédicte Noël (animation). L'ensemble des enseignants de la section.	03 ou 04/2022.	1 h.
Révision des documents liés aux TFE pour intégrer les normes de référencement (vadémécum, grilles d'évaluation, etc.).	Christine Etienne et André Budenaerts.	05/2022.	2 h.
Diffusion auprès des étudiants et des enseignants (Itslearning).	Christine Etienne et André Budenaerts.	06/2022.	1 h.
Evaluation des résultats	Retour demandé aux étudiants concernant le document rédigé : soit lors d'une séance de Préparation à l'EI, soit via un questionnaire. Vérification lors des jurys de TFE d'une amélioration en matière de référencement des sources.		
Prolongements	Ce document pourrait être présenté en Réunion générale et les autres sections pourraient l'utiliser si elles le trouvent pertinent.		

ANNEXE A : BES-BCCF – NOMBRE D'INSCRITS DE 2015 À 2020

Nombre d'étudiants en BES																		
	UE1	UE2	UE3	UE4	UE5	UE6	UE7	UE8	UE9	UE10	UE11	UE12	UE13	UE14	1 ^e année	2 ^e année	3 ^e année	diplômés
15 16	77	129	126	123	75	73	63	90	89	85	77	85	94	102	129	108	129	63
16 17	132	162	159	157	95	93	82	57	56	55	88	97	61	85	168	116	101	69
17 18	96	147	120	117	97	90	82	64	66	65	94	94	88	90	152	126	115	50
18 19	108	147	145	134	94	84	83	83	81	74	77	82	79	104	154	117	133	49
19 20	107	147	150	134	103	97	90	75	82	82	94	94	79	107	158	117	121	69

Nombre d'étudiants en BCCF																							
	UE1	UE2	UE3	UE4	UE5	UE6	UE7	UE8	UE9	UE10	UE11	UE12	UE13	UE14	UE15	UE16	UE17	UE18	1 ^e année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	diplômés
15 16	40	29	28	29	26	16	17	19	18	21	19	10	10	11	11	10	12	15	43	21	11	15	8
16 17	22	18	18	18	18	20	18	20	17	22	21	9	9	9	10	9	9	15	23	24	10	15	8
17 18	38	27	27	27	27	10	10	11	12	11	13	10	10	9	9	10	8	11	39	16	10	11	9
18 19	33	29	24	26	26	15	9	12	8	12	13	5	5	5	5	5	7	8	39	18	5	8	5
19 20	25	22	20	21	22	18	17	19	18	18	21	6	6	7	7	6	3	4	32	27	7	4	1

ANNEXE B : PRÉSENTATION (2019) DE L'INSTITUT PROVINCIAL DE FORMATION SOCIALE (EXTRAITS)

8. Enjeux et perspectives

Interne

- Renforcer et progresser au niveau de la qualité de l'enseignement (choix des MDP, contenus)
- Développer et améliorer la communication en interne et vers l'extérieur (plateforme, site internet, publicités,...)
- Avoir des agents répondant au profil demandé
- Adapter EPS aux nouvelles technologies

Externe

- Développer son offre de formation sur le territoire provincial
- Développer et améliorer la communication extérieure
- Développer les relations internationales
- Développer des partenariats (EPS, Enseignements spécifiques,...)
- Renforcer la place de l'EPS → IFAPME, FOREM, CEFA, PAN, ARES...

9. Analyse SWOT

Forces :

Cadre agréable, infrastructure et matériel
Campus partagé, pluridisciplinaire avec gestion centralisée
Appui avec services provinciaux
Collaborations avec les différentes écoles
Missions d'émancipation sociale, d'insertion socio - professionnelle, de formation tout au long de la vie
Domaines d'expertises reconnus
Système modulaire tant organisationnel et personnel → rythme individualisé
Décentralisation de formations
Processus qualité enclenché
Expertise professionnelle des enseignants, experts
Gestion administratif et budgétaire rigoureuse
Hétérogénéité des étudiants (travailleurs , demandeur d'emploi,...)
Valorisation des parcours des étudiants
Reconnaissance des diplômes FWB

Opportunités :

Adaptation des programmes aux changements professionnels
Demande importante de délocalisation des formations
Demande renforcée de formation continuée
Possibilité de Co-diplomations
Renforcement des partenariats
Renforcement de notre visibilité en international

Faiblesses :

Suivi administratif du système modulaire très lourde
Demande croissant d'équipements directement liée aux demandes de formations extérieures
Niveaux de compétences variables de l'équipe
Frein à l'utilisation des nouvelles technologies
Difficulté de réagir rapidement en fonction des demandes de la société
Enveloppe budgétaire limitée et fermée
Limite de programmation de formations
Manque de disponibilité des enseignants, des experts pour raisons professionnelles et faible sentiment d'appartenance à l'IPFS
Réforme titres et fonctions,
Rigidité des statuts des enseignants
Bureaucratisme du travail de l'enseignant
Augmentation de la charge administrative au détriment de la qualité pédagogique
Etudiants à accompagner dans leur diversité
Arrêt de la formation dû à l'incompatibilité cours - métier , changement privé ou professionnel

Menaces :

Réforme d'EPS → séparation SS, SUP (rattachement HE)
Perspective de fusion des écoles EPS
Concurrence avec IFAPME/Forem
Développement des SCES ce qui entraîne une concurrence EPS
Mise en cause des valeurs en fonction des modifications sociétales

ANNEXE C : PLAN DE PILOTAGE DE L'IPFS (2019-...)

Organes de décisions pour Plan de pilotage



NOM	Qui?	Quoi?	Quand?
COP	COP	Gouvernance	
Staff direction élargi	Mmes Marlière, Etienne, Staffe et Noël	Gouvernance : informations → COP/IPFS/Gpil Orientation Stratégie EPS	
Gpil	Staff de direction, Coordination qualité, Chefs d'atelier, Conseiller pédagogique, un employé administration de sélection	Stratégie IPFS Construction Elaboration Réflexions Propositions	

Partenaires pilotage (Papil)	Coordination qualité, conseiller pédagogique, un chef d'atelier, un membre du staff de direction, enseignants, administratifs, étudiants, partenaires	Consultation Reformulation Organisation des GT	
GT + nom de la tâche	Une personne relais du Papil, enseignants, étudiants, staff administratif	opérationnalisation	

Méthodologie



Novembre 2019	•Réunions de sections
Décembre 2019	•Réunions des délégués
Janvier 2020	•Information générale
Février 2020	•SWOT individuel
Mars 2020	•Questionnaire individuel
Avril 2020	•Récolte et analyse des résultats
	•Validation COP/COPALOC/MDP/ étudiants
Mai 2020	•Information générale
Septembre 2020	•Information générale ==> Axes de travail/GT
Octobre / Novembre 2020	•GT : définition des objectifs SMART
Décembre 2020	•Validation COP/COPALOC/MDP/ étudiants
Janvier 2021	•Information générale ==> Stratégies d'actions/ GT
Janvier - Février 2021	° Stratégies d'actions GT : définition / priorisation des actions/Cmt?
Mars 2021	•Validation COP/COPALOC/MDP/ étudiants
Mai 2021	•Information générale
Juin 2021	•Finalisation - Officialisation
Septembre 2021	•Mise en oeuvre des actions
Janvier 2022	•état d'avancement / bilan intermédiaire
Février 2022	•Information générale
Mai 2022	•Rapport
Septembre 2022	•Evaluation

ANNEXE D : INVITATION POUR LA CONSTITUTION DE LA TEAM QUALITÉ (DÉCEMBRE 2020)



Namur, 7 décembre 2020

[Envoi par courriel]

Cher-e étudiant-e, enseignant-e, membre du service administratif, membre de la direction, professionnel-le en lien avec l'Institut provincial de formation sociale...
Bonjour !

Depuis début octobre, j'ai été désigné comme coordinateur Qualité à l'IPFS. Je prends la relève de Céline Disy qui a assumé cette tâche avec créativité et une belle énergie pendant 6 ans. Dans les grandes lignes, mon travail consiste à **promouvoir la gestion de la Qualité** au sein de l'école.

Concrètement, je suis chargé

- de repérer et de mettre en valeur les démarches que l'on entreprend au sein de l'école pour y mener un travail de Qualité ;
- de poser un regard critique sur ces démarches ;
- de fixer des objectifs, de susciter des actions pour améliorer cette Qualité ;
- de préparer la visite de groupes d'experts qui viennent régulièrement évaluer la Qualité de nos formations.

Pour mener ces différentes tâches, je veux prendre en compte *toutes les parties prenantes* de la Qualité au sein de l'école : les étudiants, les enseignants, les membres du service administratif, les membres de la direction, des professionnels des institutions en lien avec notre école (maîtres de stage et/ou des lecteurs d'épreuves intégrées).

Au sein de chacune de ces parties, je fais appel à des personnes qui seraient prêtes à m'apporter, de manière ponctuelle, leur éclairage. Je souhaiterais constituer un groupe de

- une douzaine d'étudiant-e-s, issu-e-s des différentes formations de l'école, dont l'un-e ou l'autre ancien-ne ;
- une dizaine d'enseignant-e-s, issu-e-s des différentes formations de l'école ;
- un ou deux membres de la direction (y compris les chefs d'atelier),
- deux membres du service administratif,
- des professionnels des institutions en lien avec notre Institut.

Seriez-vous prêt-e à donner un peu de votre temps pour m'apporter votre regard, vos avis par rapport à ce qui concerne la Qualité ? Soyez rassuré : je veillerai à ne pas en abuser !

Une fois toutes les candidatures reçues, je choisirai les personnes en fonction de critères de représentativité : équilibre masculin/féminin ; ancien/nouveau ; représentation des différentes formations...

Evidemment, en dehors de ce groupe, je ferai aussi appel régulièrement à tous les membres de l'Institut, par le biais des organes comme les réunions générales, les réunions de section, les réunions de délégués, etc. Et j'envisage de constituer des groupes de travail sur des sujets spécifiques. De votre côté, si vous avez à n'importe quel moment des idées à partager, des suggestions, des critiques concernant la Qualité, je suis tout disposé à les recueillir, à vous entendre, à en discuter.

Alors, intéressé-e pour faire partie de cette Team Qualité ? Vous pouvez m'envoyer votre candidature pour le 11 janvier à michel.guissard@province.namur.be

Précisez-moi les points suivants :

Etes-vous étudiant / enseignant / membre de la direction / membre du service administratif / professionnel d'une institution en lien avec notre Institut ?

- Si vous êtes étudiant : dans quelle formation ? En quelle année ?
- Si vous êtes enseignant : dans quelle(s) formation(s) ? Depuis combien d'années ?
- Si vous êtes membre de la direction ou membre du service administratif : quelle est votre ancienneté ?
- Si vous êtes professionnel : dans quel type de secteur travaillez-vous ? Avec quel type de public ?

J'espère vivement que nous pourrons collaborer prochainement, d'une manière ou d'une autre, pour – continuer à – faire vivre la Qualité au sein de notre Institut.

Avec mes remerciements anticipés, et mes meilleures salutations.

Michel Guissard
Coordinateur Qualité

ANNEXE E : LA TEAM QUALITÉ (AU 6 DÉCEMBRE 2021)

Etudiant-e-s (14)

AGNINA Linda	BES2	LEDOUX Jean-Marc	BES1	PORREWECK Lindsay	CCF4
ANDREUX Jade	BES2	LIEGEOIS Jennifer	AS	REGHEM Natacha	BES3
BACKELANT John	BES3	MARCHAL Valérie	BSA3	ROUSSEAUX Marie	CCF3
BEAUJEAN Maud	BES2	MOINEAU Sébastien	AS + CESS	VANDERLINDEN Marie	BES2
DEROMREE Ghislain	EDU3	PERTA Francesco	SYS2		

Enseignant-e-s (15 +1)

AMRANI Nordine	BES [+CP]	GANDIBLEUX Natalie	BES-AUX-AFAS-DMR
BARREAU Catherine	SYS	GHYSELS Joël	BES-EDU [+CHA]
BUDENAERTS André	BES-EDU-CCF [+INCL]	MARCHAL Virginie	BES
CÔTE Nathalie	EDU-PREF-AFAS-CESS	MOKA-TETEB Gina	EDU-ASLO
DISY Céline	AUX-EDU-PREF	MONVILLE Elisabeth	BES-AUX-AFAS-CCF-PREF
DOSSE Nancy	BES	RONDEAUX Stéphanie	CCF ¹
DUPRIEZ Dominique	BES-EDU-PREF	SAMUELE Carène	BES-CSNM
ELOY Reinold	BES-EDU	VERWIMP Satya	BES

Administratif (4)

BAUDART Catherine	COLET Murielle	FOSSION Louise	LAMBIER Emmanuelle
-------------------	----------------	----------------	--------------------

Milieux professionnels (18)

CLAUDE Frédéric	BES	MATERNE Sophie	BES	RONDEAUX Stéphanie	CCF (+ ens.) ²
CONSTANT Laurence	BES	MOUTHOUY Wivine	BES	SARTO José	DMR-BES
FURNEMONT Julien	BES	MUSTIN Jérémy	BES	SCHAECK Arthur	BES
GABRIEL Xavier	BES	COLPIN Christophe	BES	SCHMITZ Lysiane	BES
GILSON Jean-Benoit	BES	GILLET Myriam	AF-AS	SOTTIAUX Agnès	BES
KASONGO Zadain	BES	HELLERINGER Valérie	AUX-BES	WALSCHAERTS Fabienne	AF-AS

Coordination Qualité (1)

Michel Guissard

Explication des sigles

AF - AS	aide familial – aide-soignant	CESS	complément CESS
ASLO	assistant logistique	CSNM	cadre du secteur non marchand
AUX	auxiliaire de l'enfance	DMR	directeur de maison de repos
BES	bachelier éducateur spécialisé	EDU	éducateur
BSA	Bachelier en sciences administratives	PREF	préformation
CCF	bachelier conseiller conjugal et familial	SYS	interv. en thérapie familiale systémique

CHA chef d'atelier

CP conseiller pédagogique

INCL référent enseignement inclusif

² Comptabilisée dans les Milieux professionnels.

ANNEXE F : VADÉMÉCUM POUR LE TRAVAIL DE FIN D'ÉTUDES EN BACHELIER ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ (TABLE DES MATIÈRES)

TABLE DES MATIÈRES	
1. Les sigles utilisés et leur sens pour mieux (se) comprendre	3
2. Les finalités du bachelier en éducation spécialisée	3
3. Les fonctions de l'éducateur spécialisé	4
4. L'EI comme dernière étape du parcours de formation du bachelier ES	5
5. Les acquis d'apprentissage à valider dans le TFE	6
6. Le programme pour l'étudiant	7
7. Le programme pour l'enseignant chargé du cours de Méthodologie de l'EI	7
8. Le rôle du superviseur	8
9. La composition du jury	8
10. Le déroulement de la défense orale	9
11. Le plagiat	10
12. Les critères d'évaluation de l'écrit	10
12.1. Les acquis d'apprentissage	10
12.2. Le degré de maîtrise	12
12. Les critères d'évaluation de l'oral	13
12.1. Les acquis d'apprentissage	13
12.2. Le degré de maîtrise	14

ANNEXE G : GRILLES D'ÉVALUATION DU TRAVAIL DE FIN D'ÉTUDES EN BES

BACHELIER ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ EN ACCOMPAGNEMENT PSYCHOÉDUCATIF

TRAVAIL DE FIN D'ÉTUDES : GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ÉCRIT

NOM, Prénom de l'étudiant-e :

Membre du jury :

SEUIL DE RÉUSSITE POUR LE TRAVAIL ÉCRIT

Il s'agit d'évaluer les acquis d'apprentissage ci-dessous. Pour s'assurer qu'un acquis est atteint, vous êtes invité à vous référer au document ci-joint : « Travail de fin d'études : Critères de réussite pour l'écrit ».

LES 8 ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
1.	L'étudiant-e réalise une présentation structurée de son travail	oui non
2.	L'étudiant-e met en œuvre une recherche cohérente sur une problématique validée par le chargé de cours	oui non
3.	L'étudiant-e décrit et analyse la (les) situation(s) en établissant des liens pertinents avec les apports théoriques et méthodologiques acquis lors de la formation et de ses recherches personnelles	oui non
4.	L'étudiant-e propose, justifie et évalue des pistes d'action en se référant aux différentes fonctions de l'éducateur/-trice spécialisé-e et au cadre théorique de la recherche	oui non
5.	L'étudiant-e développe une réflexion critique et éthique	oui non
6.	L'étudiant-e évalue sa démarche et la justifie	oui Non
7.	L'étudiant-e respecte les règles déontologiques	oui non
8.	L'étudiant-e respecte les usages de la langue française	oui non

Avez-vous dit « oui » pour les 8 acquis d'apprentissage ? L'étudiant-e obtiendra au minimum 50 %. Il vous reste à évaluer le degré de maîtrise dans le tableau au verso, pour lui attribuer une note finale de 50 à 100 %.

Avez-vous dit « non » pour un ou plusieurs acquis d'apprentissage ? Vous attribuez à l'étudiant-e une note inférieure à 50 % et vous justifiez l'échec dans le tableau ci-dessous. Vous ne remplissez pas le tableau au verso concernant le degré de maîtrise.

Votre note en cas d'échec : / 100

Justification en cas d'échec :

DEGRÉ DE MAITRISE DE L'ÉCRIT

Évaluez le degré de maîtrise des critères suivants en cochant chaque fois la case correspondant à votre appréciation. Pour plus d'explications, cf. le document ci-joint : « Travail de fin d'études : Exemple de remplissage d'une grille *Degré de maîtrise* ».

Sur base de vos appréciations des différents critères, attribuez une note finale et justifiez-la en quelques mots (en particulier si votre note est pondérée, du fait que vous voulez souligner le degré de maîtrise ou l'absence de maîtrise de tel ou tel critère).

Le degré de pertinence de ses observations, analyses, raisonnements et pistes d'action

Suffisant 50 à 59 % Satisfaisant 60 à 69 % Bon 70 à 79 % Très bon 80 à 89 % Excellent 90 à 100 %

Le degré de pertinence des liens entre les concepts théoriques, méthodologiques et la pratique professionnelle

Suffisant 50 à 59 % Satisfaisant 60 à 69 % Bon 70 à 79 % Très bon 80 à 89 % Excellent 90 à 100 %

Le degré de pertinence de ses justifications

Suffisant 50 à 59 % Satisfaisant 60 à 69 % Bon 70 à 79 % Très bon 80 à 89 % Excellent 90 à 100 %

Le niveau de prise en compte des valeurs éthiques et sociales présentes

Suffisant 50 à 59 % Satisfaisant 60 à 69 % Bon 70 à 79 % Très bon 80 à 89 % Excellent 90 à 100 %

Le niveau de la qualité rédactionnelle du travail écrit

Suffisant 50 à 59 % Satisfaisant 60 à 69 % Bon 70 à 79 % Très bon 80 à 89 % Excellent 90 à 100 %

La capacité de l'étudiant-e à utiliser une terminologie explicite et professionnelle

Suffisant 50 à 59 % Satisfaisant 60 à 69 % Bon 70 à 79 % Très bon 80 à 89 % Excellent 90 à 100 %

L'originalité et le caractère personnel du travail demandé

Suffisant 50 à 59 % Satisfaisant 60 à 69 % Bon 70 à 79 % Très bon 80 à 89 % Excellent 90 à 100 %

Votre note finale : / 100

Justification :

TRAVAIL DE FIN D'ÉTUDES : CRITÈRES DE RÉUSSITE POUR L'ÉCRIT

Pour évaluer les acquis d'apprentissage (AA), le membre du jury peut se référer aux critères de réussite qui permettent de préciser, d'objectiver les AA. Si certains critères peuvent ne pas être remplis, d'autres doivent l'être impérativement pour que l'AA soit validé. Ci-dessous, les critères qui *doivent être remplis* sont **indiqués en gras**.

Si tous les AA sont validés, l'étudiant obtient une note d'au moins 50 %. Dans un deuxième temps, le membre du jury évalue le degré de maîtrise pour attribuer à l'étudiant une note de 50 à 100 %.

Si un AA n'est pas validé, le membre du jury attribue à l'étudiant une note inférieure à 50 % – et il n'évalue pas le degré de maîtrise.

1. L'étudiant réalise une présentation structurée de son travail

- **Le TFE** – qui comprend entre quarante-cinq et soixante pages de contenu – **est composé de trois parties** :
 - **une introduction qui comprend au minimum les points suivants : motivations à l'origine de la problématique traitée, formulation de l'objet de recherche, étapes du TFE, options méthodologiques choisies ;**
 - **un développement au cours duquel l'étudiant examine l'objet de recherche, « exploitant et intégrant d'une part, les ressources théoriques, méthodologiques et pratiques acquises au cours de ses études et d'autre part, ses recherches documentaires et réflexions personnelles » (Dossier pédagogique) ;**
 - **une conclusion qui comprend au minimum les points suivants : synthèse des éléments clés du développement, mise en évidence des apports personnels et professionnels, bilan de sa réflexion.**
- Sur la quatrième de couverture, l'étudiant présente un aperçu du contenu du TFE.
- **Le travail se termine par une bibliographie détaillée**, rédigée selon les normes d'un travail scientifique.
- S'il y a lieu, des annexes utiles complètent le TFE.

2. L'étudiant met en œuvre une recherche cohérente sur une problématique validée par le chargé de cours

- Le plan général suivi par l'étudiant est pertinent et cohérent par rapport à l'objet de recherche.
- L'étudiant justifie valablement le choix des méthodes utilisées pour mener sa recherche.
- **Le contenu du TFE correspond à la problématique annoncée.**

3. L'étudiant décrit et analyse la (les) situation(s) en établissant des liens pertinents avec les apports théoriques et méthodologiques acquis lors de la formation et de ses recherches personnelles

- **L'étudiant présente adéquatement les éléments du contexte nécessaires à la poursuite de son objet de recherche.**
- L'étudiant explique la manière dont il articule entre eux les différents chapitres ou parties du TFE (il définit les concepts avant de les utiliser, il fonde ses analyses sur des données rigoureuses...).
- **Il formule des hypothèses lui permettant de répondre à son objet de recherche et des pistes pertinentes pour les vérifier.**
- Il relate ses observations, ses entretiens... avec précision, justesse, finesse (recours à des grilles d'observation ou d'analyse...).
- **Il recourt à des référents théoriques appropriés par rapport à la problématique.**

- Il fait montre d'une maîtrise suffisante des référents théoriques utilisés.
- Il recourt adéquatement aux enseignements reçus au cours de la formation, en se référant aux axes disciplinaires et méthodologiques pertinents pour son analyse.
- Les arguments avancés sont solides, pertinents, variés, nourris.

4. L'étudiant propose, justifie et évalue des pistes d'action en se référant aux différentes fonctions de l'éducateur spécialisé et au cadre théorique de la recherche

- L'étudiant présente des propositions d'action ou de changement, des actions, des projets pertinents.
- Il justifie en quoi ces actions sont en lien avec l'objet de recherche.
- Il montre en quoi ces actions lui permettent de déployer les fonctions de l'éducateur spécialisé : fonction d'accompagnement et d'éducation ; fonction de reliance ; fonction d'interface ; fonction d'acteur social ; fonction politique.
- Il évalue la faisabilité de ces propositions, actions ou projets.

5. L'étudiant développe une réflexion critique et éthique

- L'étudiant adopte une position critique à l'égard des sources auxquelles il se réfère : il peut approuver, nuancer, amender des points de vue d'experts.
- Sur base d'observations, d'hypothèses, d'analyse..., il mène une réflexion critique fondée, argumentée.
- Il fait preuve de distanciation, de recul réflexif par rapport à sa pratique éducative.
- Il questionne les valeurs éthiques et sociales en jeu dans le TFE et prend position à leur égard de manière critique.

6. L'étudiant évalue sa démarche et la justifie

- L'étudiant montre que les méthodes auxquelles il recourt permettent d'apporter des éléments de réponse à l'objet de recherche formulé.
- Il relève les points forts et les éventuelles limites de son travail.
- Il montre les perspectives que son travail de recherche lui permet d'ouvrir pour son avenir en tant qu'éducateur spécialisé.

7. L'étudiant respecte les règles déontologiques

- L'étudiant s'assure que les bénéficiaires dont il est question dans le TFE ne sont pas identifiables – et, dans la mesure du possible, que les institutions et les services ne le sont pas non plus.
- Il respecte les principes contenus dans les textes de référence de nos sociétés démocratiques.
- Il parle des personnes avec respect, en faisant preuve de considération à leur égard, sans stigmatisation, sans généralisation abusive...
- En matière de citation, il ne fait pas passer pour siennes des idées d'autrui. Afin d'éviter tout plagiat, il cite de manière rigoureuse les sources auxquelles il se réfère.
- Il respecte les exigences et les limites de sa fonction d'éducateur spécialisé. Sa démarche est en accord avec les règles déontologiques de la profession.

8. L'étudiant respecte les usages de la langue française

- Le TFE est correctement rédigé du point de vue de l'orthographe et de la syntaxe. A titre indicatif, faire de manière épisodique 5 fautes sur une page est tolérable ; au-delà, ce n'est pas acceptable.
- Le vocabulaire, le niveau de langue sont adaptés à un travail scientifique.
- Le référencement des sources (soit en notes de bas de page, soit selon le système « Auteur, année » dans le texte même) tout le long du travail est fait correctement.

TRAVAIL DE FIN D'ÉTUDES : GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ORAL

NOM, Prénom de l'étudiant-e :

Membre du jury :

SEUIL DE RÉUSSITE POUR L'ORAL

Il s'agit d'évaluer les acquis d'apprentissage ci-dessous. Pour s'assurer qu'un acquis est atteint, vous êtes invité à vous référer au document ci-joint « Travail de fin d'études : Critères de réussite pour l'oral ».

LES 3 ACQUIS D'APPRENTISSAGE		
1. L'étudiant-e réalise une présentation structurée de son travail	oui	non
2. L'étudiant-e répond d'une manière concise et claire aux questions en faisant la preuve qu'il/elle maîtrise son sujet	oui	non
3. L'étudiant-e évalue sa démarche et la justifie	oui	non

Avez-vous dit « oui » pour les 3 acquis d'apprentissage ? L'étudiant-e obtiendra **au minimum 25/50**. Il vous reste à évaluer le degré de maîtrise dans le tableau au verso, pour lui attribuer une note de 25 à 50 sur 50.

Avez-vous dit « non » pour un ou plusieurs acquis d'apprentissage ? Vous attribuez à l'étudiant-e une **note inférieure à 25/50** et vous justifiez l'échec dans le tableau ci-dessous. Vous ne remplissez pas le tableau au verso concernant le degré de maîtrise.

Votre note en cas d'échec : / 50

Justification en cas d'échec :

DEGRÉ DE MAITRISE POUR L'ORAL

Evaluez le degré de maîtrise des critères suivants en cochant chaque fois la case correspondant à votre appréciation. Pour plus d'explications, cf. le document ci-joint : « Travail de fin d'études : Exemple de remplissage d'une grille *Degré de maîtrise* ».

Sur base de vos appréciations des différents critères, attribuez une note finale et justifiez-la en quelques mots (en particulier si votre note est pondérée, du fait que vous voulez souligner le degré de maîtrise ou l'absence de maîtrise de tel ou tel critère).

Le niveau de qualité de la présentation orale

Suffisant 25 à 29/50	Satisfaisant 30 à 34/50	Bon 35 à 39/50	Très bon 40 à 44/50	Excellent 45 à 50/50
<input type="checkbox"/>				

Le degré de pertinence des liens entre les concepts théoriques, méthodologiques et la pratique professionnelle

Suffisant 25 à 29/50	Satisfaisant 30 à 34/50	Bon 35 à 39/50	Très bon 40 à 44/50	Excellent 45 à 50/50
<input type="checkbox"/>				

Le degré de pertinence de ses observations, analyses, raisonnements et pistes d'action

Suffisant 25 à 29/50	Satisfaisant 30 à 34/50	Bon 35 à 39/50	Très bon 40 à 44/50	Excellent 45 à 50/50
<input type="checkbox"/>				

Le degré de pertinence de ses justifications

Suffisant 25 à 29/50	Satisfaisant 30 à 34/50	Bon 35 à 39/50	Très bon 40 à 44/50	Excellent 45 à 50/50
<input type="checkbox"/>				

Le niveau de prise en compte des valeurs éthiques et sociales présentes

Suffisant 25 à 29/50	Satisfaisant 30 à 34/50	Bon 35 à 39/50	Très bon 40 à 44/50	Excellent 45 à 50/50
<input type="checkbox"/>				

La capacité de l'étudiant-e à utiliser une terminologie explicite et professionnelle

Suffisant 25 à 29/50	Satisfaisant 30 à 34/50	Bon 35 à 39/50	Très bon 40 à 44/50	Excellent 45 à 50/50
<input type="checkbox"/>				

L'originalité et le caractère personnel du travail demandé

Suffisant 25 à 29/50	Satisfaisant 30 à 34/50	Bon 35 à 39/50	Très bon 40 à 44/50	Excellent 45 à 50/50
<input type="checkbox"/>				

Votre note finale : / 50

Justification :

TRAVAIL DE FIN D'ÉTUDES : CRITÈRES DE RÉUSSITE POUR L'ORAL

On recourt aux mêmes principes que pour l'écrit. Mais l'oral compte pour 50 points, alors que l'écrit compte pour 100 points.

1. L'étudiant réalise une présentation structurée de son travail

- **L'étudiant expose clairement l'objet de recherche poursuivi, la démarche utilisée, les pistes d'actions, les conclusions et les limites de la démarche.**
- Le cas échéant, il apporte des compléments permettant de pallier des lacunes de l'écrit (rectifications, nuances, complément...).

2. L'étudiant répond d'une manière concise et claire aux questions en faisant la preuve qu'il maîtrise son sujet

- **L'étudiant comprend les questions posées.**
- Il écoute les interpellations et peut nuancer son propos.
- Il recourt aux référents théoriques appropriés par rapport à la problématique.
- **Il fait montre d'une maîtrise suffisante des référents théoriques utilisés.**
- Il recourt adéquatement aux enseignements reçus au cours de la formation, en se référant aux approches disciplinaires et méthodologiques pertinentes pour répondre aux questions.
- Les arguments avancés sont solides, pertinents, variés, nourris.
- Le cas échéant, il adopte une position critique à l'égard des sources auxquelles il se réfère : il peut approuver, nuancer, amender des points de vue d'experts.
- Il questionne les valeurs éthiques et sociales en jeu dans le TFE et prend position à leur égard de manière critique.
- **Il respecte les exigences et les limites de sa fonction d'éducateur spécialisé. Sa démarche est en accord avec les règles déontologiques de la profession.**

3. L'étudiant évalue sa démarche et la justifie

- L'étudiant relève les points forts et les éventuelles limites de son travail.
- Il montre que les méthodes auxquelles il recourt permettent d'apporter des éléments de réponse à l'objet de recherche formulé.
- Il montre les perspectives que son travail de recherche lui permet d'ouvrir pour son avenir en tant qu'éducateur spécialisé.

ANNEXE H : ESPACE DE TRAVAIL CONSACRÉ AU TFE EN BES (ITSLEARNING)

Accueil Espaces de travail Communautés Calendrier Plus Michel Félix, V. J.

* TFE BAC Educ * Vue d'ensemble Plans Ressources État et suivi Plus Ajouter

BUDENAERTS, André
10 février

Cet espace de travail est une bibliothèque destinée aux étudiants en Bachelier éducateur, toutes classes confondues. L'espace est ouvert à tous les chargés de cours qui souhaitent y déposer des ressources utiles à l'élaboration du TFE. Il peut être utilisé comme plate-forme de discussion entre promoteurs, étudiants, professeurs. Les ressources comprennent :

- Syllabus RAES et MEI, plan "canonique" du TFE, Vade mecum pour l'épreuve intégrée
- Monographies et articles de portée scientifique destinés à nourrir les parties "analyse" et "action" du TFE
- TFE réalisés par d'anciens étudiants ayant réussi l'épreuve

Écrire un commentaire

Accueil Espaces de travail Communautés Calendrier Bibliothèque Vos élèves Michel Félix, V. J.

* TFE BAC Educ * Vue d'ensemble Plans Ressources État et suivi Rapports 360° Plus Ajouter

BUDENAERTS, André
4 mars

Je viens d'ajouter un certain nombre de collègues enseignants dans cet espace de travail, notamment suite aux échanges que nous avons eus en réunion de section il y a quelques semaines, autour du travail coopératif entre nous concernant la supervision et l'apport intellectuel proposé à nos étudiant(e)s, selon vos goûts et disciplines propres.

Je vous invite toutes et tous à y déposer articles, références livresques, conférences vidéos que vous jugez utiles et propres à appuyer le travail de recherche pour le TFE mené par nos étudiants en troisième bac éduc. Utilisez des dossiers préenregistrés dans la partie Ressources ou créez en de nouveaux à loisir. Les commentaires autour des articles que vous proposez sont les bienvenus, par exemple dans les communications de la vue d'ensemble ou dans les commentaires qui peuvent être adjoints à chaque pièce (article, bouquin,...) mentionnée par vous-même ou un collègue dans la petite base de données que je vous propose de contribuer à édifier ici. L'idée est de créer une mini-bibliothèque de sources permettant de travailler les TFE, dans les parties analyse ou ancrage. Les recueils de pratiques, les articles de fond en psycho, en socio de l'éducation, en philo, éthique, droit, sont tous les bienvenus. Feel free to feel home, here.

Accueil Espaces de travail Communautés Calendrier Bibliothèque Vos élèves Michel Félix, V. J.

* TFE BAC Educ * Vue d'ensemble Plans Ressources État et suivi Rapports 360° Plus Ajouter

BUDENAERTS, André
8 mars

Merci à Frédéric Delvigne pour le partage de ces ressources disponibles sur la plate-forme portant sur :

- la relation d'aide,
- le cadrage interne et externe de la relation d'aide,
- la psychanalyse : origines, concepts essentiels, mécanismes de défense...
- la relation d'aide : congruence et authenticité,
- La formation / le choix des modèles interprétatifs dans l'évaluation de cas problématiques,
- Conseiller / diriger les choix / juger ou pas / rassurer dans l'entretien d'aide,
- L'écoute,
- La théorie de l'attachement.

Bonne lecture à tous!

[Afficher plus](#)

ANNEXE I : AIDE À LA RÉUSSITE SUR ITSLEARNING

Accueil Espaces de travail Communautés Calendrier Bibliothèque Vos élèves

Aide à la réussite Vue d'ensemble Plans **Ressources** État et suivi Rapports 360° Plus ▾

Ressources

- ESPACE PRIVE DU SAR POUR SUIVI DES ETUDIANTS
- L'orthographe, c'est facile !
- Organisation et gestion du temps
- Gestion du stress
- Utilisation des différents outils Informatiques
- Se connaître pour mieux apprendre
- Méthodologie de l'analyse de situation, de cas
- Apprendre, étudier, mémoriser
 - Tu n'es pas seul !
 - Enquête de satisfaction
 - Sondage sur l'amélioration de IPFS
- Ressources dans le calendrier
- Ajouter

<input type="checkbox"/>	TYPE	INTITULÉ	PUBLIÉ
<input type="checkbox"/>	📁	ESPACE PRIVE DU SAR POUR SUIVI DES ETUDIANTS	10/03/2021 DISY, Céline Pierre, C., M., G.
<input type="checkbox"/>	📁	L'orthographe, c'est facile !	15/03/2021 CÔTE, Nathalie T, M.
<input type="checkbox"/>	📁	Organisation et gestion du temps	09/11/2020 AMRANI, Nordine
<input type="checkbox"/>	📁	Gestion du stress	09/11/2020 AMRANI, Nordine
<input type="checkbox"/>	📁	Utilisation des différents outils Informatiques	09/11/2020 AMRANI, Nordine
<input type="checkbox"/>	📁	Se connaître pour mieux apprendre	09/11/2020 AMRANI, Nordine
<input type="checkbox"/>	📁	Méthodologie de l'analyse de situation, de cas	09/11/2020 AMRANI, Nordine

Accueil Espaces de travail Communautés Calendrier Bibliothèque Vos élèves

Aide à la réussite Vue d'ensemble Plans **Ressources** État et suivi Rapports 360° Plus ▾

Ressources

- ESPACE PRIVE DU SAR POUR SUIVI DES ETUDIANTS
- L'orthographe, c'est facile !**
- Organisation et gestion du temps
- Gestion du stress
- Utilisation des différents outils Informatiques
- Se connaître pour mieux apprendre
- Méthodologie de l'analyse de situation, de cas
- Apprendre, étudier, mémoriser
 - Tu n'es pas seul !
 - Enquête de satisfaction
 - Sondage sur l'amélioration de IPFS
- Ressources dans le calendrier
- Ajouter

<input type="checkbox"/>	TYPE	INTITULÉ	PUBLIÉ
<input type="checkbox"/>	📄	Les 3 règles générales des participes passés.pptx	07/11/2020 CÔTE, Nathalie T, M.
<input type="checkbox"/>	📄	L'orthographe avec le projet Voltaire !	15/03/2021 DUPRIEZ, Dominique Philippe, J-E.
<input type="checkbox"/>	📄	Les homophones en vidéo Projet Voltaire	15/03/2021 DUPRIEZ, Dominique Philippe, J-E.
<input type="checkbox"/>	📄	Mémoriser l'orthographe !	15/03/2021 DUPRIEZ, Dominique Philippe, J-E.
<input type="checkbox"/>	📄	Les fautes d'orthographe Norman	15/03/2021 DUPRIEZ, Dominique Philippe, J-E.
<input type="checkbox"/>	📄	Résumé de texte	09/11/2020 AMRANI, Nordine
<input type="checkbox"/>	📁	Cours du mercredi 21 avril 2021	21/04/2021 CÔTE, Nathalie T, M.

« 1 »