



L'accompagnement pédagogique *des enseignant·e·s nouvellement recruté·e·s*

-
Livret d'accueil 2023-2024

L'accompagnement pédagogique *des enseignant·e·s nouvellement recruté·e·s*

-
Livret d'accueil 2023-2024

Qui sommes-nous ?

La Direction d'appui à la pédagogie et à l'innovation (DAPI)

La Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation est chargée de soutenir le développement des pratiques pédagogiques dans l'établissement. Elle rassemble des conseiller.es et ingénieur.es pédagogiques et chef.fes de projet et des personnels administratifs aux expertises complémentaires et diversifiées.



La DAPI est organisée en plusieurs services :

1• Le service d'appui au développement professionnel en pédagogie visant à accompagner la montée en compétence des enseignant.es dans leurs pratiques pédagogiques : la scénarisation, l'animation, et l'évaluation des cours en présentiel, à distance ou dans des formats hybrides.

2• Le service d'appui à l'ingénierie pédagogique des formations visant à accompagner les équipes pédagogiques et les composantes dans la construction des parcours de formation (en lien avec les enjeux d'approche par compétences, d'hybridation, d'inter-disciplinarité, etc.) et dans le déploiement d'environnements numériques afin de contribuer à l'amélioration de l'expérience d'apprentissage des étudiant.e.s.

3• Le service d'innovation pédagogique visant à expérimenter de nouvelles pratiques, de nouveaux dispositifs pédagogiques (jeux sérieux, simulation, réalité virtuelle, learning analytics, ...). À travers le *Lille Learning Lab*, la Direction met à disposition des enseignants des espaces pédagogiques innovants et facilitants pour l'initiation de nouvelles pratiques.

4• Une cellule projets transversaux pour coordonner les grands projets.

5• Le service administratif, assurant le secrétariat financier, pédagogique et RH de la direction.

Plus largement, la DAPI impulse une dynamique d'échanges sur les enjeux pédagogiques au sein de l'établissement et contribue, en lien avec les laboratoires, à la recherche en pédagogie universitaire.

Les référent.e-s pédagogiques de la DAPI

Les référent.e-s pédagogiques sont les conseiller-ère-s ou ingénieur.e-s pédagogiques de la DAPI qui vous accompagneront tout au long de votre année de formation et pour la conception de votre projet réflexif.

Vous pourrez les solliciter facilement bien au-delà de votre année de titularisation si vous avez des besoins de formations, des questions ou des projet pédagogiques à mettre en place !



Contact

contact-dapi@univ-lille.fr



Site internet

<https://dapi.univ-lille.fr>

Les valeurs du dispositif

L'enseignant·e est à la fois acteur·trice et auteur·rice de son parcours de développement « sur-mesure ».

Le dispositif proposé n'est ni normatif, ni prescriptif, mais réflexif.

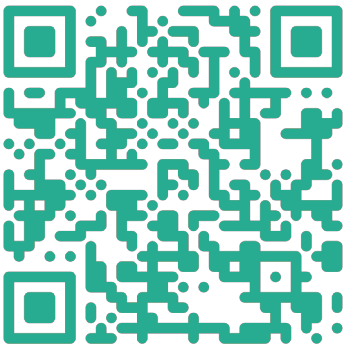
Le parcours de formation est évolutif et adaptable.

Il s'appuie sur la recherche en pédagogie de l'enseignement supérieur.



Pour retrouver toute l'offre de formation en pédagogie de la DAPI et pouvoir vous inscrire aux ateliers, rendez-vous sur le site dapi-formation !

<https://dapi-formation.univ-lille.fr/>



Les étapes du dispositif mis en place à l'Université de Lille

1/ Temps d'accueil

L'enseignant·e est invité·e à un entretien individuel avec un·e référent·e pédagogique de la Direction d'appui à la pédagogie et à l'innovation (DAPI) qui l'accompagnera pendant l'année de stage.

Cet entretien permet de faire le point sur la situation de l'enseignant·e, son parcours antérieur, ses expériences pédagogiques, ses attentes, les spécificités de son contexte d'enseignement ou de sa discipline, etc.

Il permet d'établir, avec le·la MCF stagiaire, un contrat pédagogique qui prend en compte, à la fois la politique de l'établissement en matière de pratiques pédagogiques, et le profil, les besoins et le parcours de formation spécifiques du·de la MCF.

Un séminaire de deux jours à l'attention des néo-MCF recruté·e·s dans l'université est organisé à la rentrée, pour notamment aborder les enjeux pédagogiques importants pour l'établissement.

2/ Temps de formation et d'accompagnement pendant l'année de stage

Pour construire son parcours de formation, le·la nouvel·le enseignant·e peut se tourner vers :

- L'offre des ateliers réflexifs pour concevoir ses enseignements, découvrir de nouvelles méthodes et outils pédagogiques, suivre les traces d'apprentissage de ses étudiants, etc. Ces ateliers, présentés plus en détail dans l'offre de formation, alternent points de vue théoriques, mises en pratique individuelles ou collectives et partage d'expériences.
- Les ateliers pédagogiques proposés par certaines composantes en fonction de besoins ou de problématiques propres à l'enseignement de certains champs disciplinaires (volet qui ne peut représenter plus de 50% du volume de formation).
- Les groupes d'échanges de pratiques qui réunissent des enseignant·e·s autour d'une thématique afin de partager leurs expériences pédagogiques.
- Les séances d'accompagnement individuel avec un·e référent·e pédagogique pour réfléchir au contexte spécifique des enseignements assurés par l'enseignant·e pendant sa première année, faire évoluer ses pratiques ou encore développer certaines de ses compétences pédagogiques.



Participation à des événements

Sous certaines conditions, le service de formation des personnels de l'université peut prendre en charge les frais liés à la participation à des journées d'études, colloques, séminaires de pédagogie universitaire (ex : colloque AIPU, colloque QPES, etc.) pour les MCF stagiaires ou titularisé.e.s depuis moins de cinq ans.

Informations et contact:
jennifer.chouchaoui@univ-lille.fr,
virginie.duquesne@univ-lille.fr



Documents d'appui du bilan:

- Attestation de suivi (fournie par la DRH) ;
- Projet réflexif rédigé par l'enseignant.e pour rendre compte de son développement pédagogique au cours de son année de stage ;
- Rapport d'activités du.de la MCF incluant un volet pédagogique (basé sur le plan de formation, la conception de ses cours et le bilan pédagogique)

- Les analyses approfondies d'un enseignement, par observation directe ou par questionnaires administrés aux étudiant.e.s (démarche de l'évaluation des enseignements par les étudiant.e.s).

- Il est également possible de suivre, à titre exceptionnel, des MOOCs dans la mesure où ils sont en lien avec une thématique pédagogique et avec une problématique rencontrée par l'enseignant.e. La validation se fait en accord avec le.la référent.e pédagogique.

Un point important du dispositif consiste dans le nécessaire réinvestissement de la formation dans les enseignements à travers une approche réflexive pendant l'année de stage et la mise en œuvre d'approches pédagogiques innovantes selon le contexte.

3/ Temps du bilan

En fin d'année de stage, l'enseignant.e est invité.e à un rendez-vous bilan avec son.sa référent.e pédagogique. Ce moment est l'occasion de faire le point sur son parcours de formation (apports, vécu...) et ses perspectives sur la poursuite de son développement professionnel en pédagogie.

L'assemblée CS/CFVU valide la titularisation du.de la MCF stagiaire sur la base des éléments transmis (les membres ont accès au projet réflexif, à l'attestation de suivi et au rapport d'activités).

Remarque: Le processus de titularisation n'est pas modifié par ce dispositif (l'avis de la composante et de l'unité de recherche sont toujours demandés), il s'agit de prévoir un volet pédagogique dans le rapport d'activités du.de la MCF.

4/ La formation complémentaire dans les cinq années qui suivent la titularisation

Dans les cinq années qui suivent sa titularisation, l'enseignant.e peut poursuivre son développement professionnel en pédagogie et bénéficier d'une nouvelle décharge de 32h sans possibilité de réaliser des heures complémentaires. Il.elle peut alors choisir de suivre de nouveaux ateliers, solliciter les référent.e.s pédagogiques pour des accompagnements individuels, monter un projet pédagogique, etc. Il.elle continue ainsi à nourrir son développement pédagogique et à valoriser son investissement en pédagogie universitaire.

Calcul de la décharge

Le texte précise le volume de la décharge: 1/6e du service d'enseignement ce qui correspond donc à 32 h TD (1/6e des 192 correspondant au service d'un.e MCF ou 134 h sur les 804 h correspondant à la partie enseignement).

Pendant l'année de stage, cette décharge empêche le.la MCF de faire des heures complémentaires.

Sur le même modèle, après la titularisation, l'enseignant.e peut à nouveau bénéficier d'une décharge de 32 heures qu'il-elle peut répartir à sa convenance sur une période de 5 ans.

Comment débloquer les 32 heures ?

Les enseignant.e.s peuvent utiliser les 32 heures intégralement (en une seule fois ou plusieurs) ou partiellement.

Comment solliciter cette décharge pour comptabiliser ce temps de travail ?

Il est possible soit d'anticiper le nombre d'heures en amont, soit de le calculer a posteriori (compte des heures réalisées à la fin et obtention de la décharge l'année suivante).

La décharge reste la même: une heure pour une heure effective de formation (cf. tableau équivalence).

Comment utiliser cette décharge ?

Comme pendant l'année de titularisation, il est possible de suivre l'offre de formation: assister à des ateliers, mettre en place une EEE, une observation de cours, réaliser un accompagnement, etc. Ce temps peut être également l'occasion de poursuivre le travail engagé dans l'écrit réflexif en mettant en œuvre les perspectives d'évolution envisagées, ou en conduisant un projet pédagogique.

Comment valider cette décharge?

A l'issue de cette seconde décharge horaire, un entretien bilan sera réalisé avec le.la conseiller.ère ou ingénieur.e pédagogique référent.e en se basant éventuellement sur la poursuite du projet réflexif ou en s'engageant dans une démarche SoTL.

Tableau de correspondance des heures de formation

Type de dispositif	Nombre d'heures de décharge
Séminaire d'accueil	12h (effectives)
Entretien initial	1h (effective)
Entretien intermédiaire	1h (effective)
Entretien final	1h (effective)
Atelier de formation	1h pour 1h d'atelier
MOOC en lien avec une thématique pédagogique	En fonction du nombre d'heures prévues par le dispositif*
Échanges de pratiques	1h pour 1h
Accompagnements individuels	1h pour 1h
Évaluation d'un enseignement par les étudiants (EEE)	1h pour 1h (temps de préparation du questionnaire et temps de restitution)
Observation (d'un pair plus expérimenté, par un.e conseiller.e pédagogique)	1h pour 1h (temps de préparation de la grille et des indicateurs et temps de restitution)
Observation par les pairs	1h pour 1h
Suivi d'une conférence de l'offre de formation	1h pour 1h
Événement interne	1h pour 1h
Événement externe (colloque, journée d'étude, congrès, séminaire en lien avec la pédagogie universitaire)	1h pour 1h*

* Attention, pour ces dispositifs, il est nécessaire de soumettre la demande en amont et de produire un justificatif de participation.



Le projet réflexif

Pour valider votre année de formation, il vous est demandé de construire le scénario pédagogique d'un cours que vous choisirez et que vous pourrez dans l'idéal animer l'année prochaine.

Une méthode pour scénariser vos enseignements vous sera proposée pendant le séminaire d'accueil de septembre. Vous avez par ailleurs la possibilité de solliciter votre référent.e pour d'autres temps d'accompagnement selon vos besoins. Celui ou celle-ci peut vous aider à formuler les objectifs d'apprentissage, vous suggérer des méthodes et activités pour vos étudiant.e.s, vous aider à penser les évaluations, observer avec vous la cohérence du cours...

La présentation de votre projet devra s'appuyer sur l'explicitation et la justification de vos choix pédagogiques. Nous vous proposerons des questions de guidage qui pourront vous servir à expliciter vos intentions par rapport à ce scénario pédagogique. Votre référent.e pédagogique vous aidera à construire cette réflexion tout au long de l'année.

Les expérimentations que vous allez mener dans vos cours cette année, les contenus des ateliers auxquels vous aurez assisté et les accompagnements (et tout autre ressource) doivent nourrir votre réflexion et servir à l'argumentation de vos choix pour la conception de cet enseignement.

Exemple de parcours de formation possible sur l'année de titularisation pour un.e néo-MCF

Année de stage	Type de dispositif	Décharge horaire
Entre septembre et octobre	Séminaire d'accueil des nouveaux.elles MCF. Entretien avec les référent.e.s pédagogiques.	12h
Tout au long de l'année	Participation à 4 ateliers réflexifs de la DAPI : <ul style="list-style-type: none">• « <i>Evaluer les étudiants à distance</i> » ;• « ... » ;• « <i>Développer l'interactivité dans les grands groupes</i> » ;• « ... ».	2h 2h 3h 2h
Premier semestre	Évaluation de l'un de ses enseignements par ses étudiants.	environ 3h
En janvier	Bilan intermédiaire avec le.la référent.e pédagogique.	1h pour 1h d'accompagnement
Entre novembre et février	4 séances d'accompagnement individuel avec le.la référent.e pédagogique pour mettre en place une classe inversée l'année suivante.	4x1h
En février	Participation à une session d'échanges de pratiques.	1h pour 1h de session
Tout au long de l'année	Conception d'un enseignement et réflexion sur celui-ci (projet réflexif) : possibilité de solliciter des accompagnements individuels avec les référent.e.s pédagogiques.	selon modalités choisies
Juin 2022	Entretien bilan avec les référent.e.s pédagogiques.	1h pour 1h d'accompagnement

Fin mai, le projet finaliser est à envoyer, par mail, à Jean-François Bodart, VP Innovation pédagogique, qui est chargé de le lire (à l'adresse jean-francois.bodart@univ-lille.fr). Il est ensuite transmis, avec l'attestation de suivi et le rapport d'activités, aux membres de l'assemblée CS/CFVU qui donnent un avis pour la titularisation (en juillet).

Le projet réflexif participe donc à la validation de l'année de stage avec le rapport d'activités et l'offre de formation/ accompagnement. Le.la conseiller.ère ou ingénieur.e pédagogique peut vous accompagner durant les différentes étapes de conception et de rédaction de votre projet, et il-elle n'est pas chargé.e de son évaluation finale.

Valoriser son développement professionnel en pédagogie: la démarche SoTL

Le SoTL (Scholarship of Teaching and Learning) est un mouvement de recherches appliquées portant sur l'analyse de l'apprentissage des étudiant.e.s et de dispositifs d'enseignement innovants. En ce sens, il constitue un outil de développement professionnel pour les enseignant.e.s du supérieur.

La DAPI peut vous aider à partager vos expériences de développement professionnel ou d'innovation pédagogique et vous accompagner dans l'écriture d'un article ou dans une communication à un événement de pédagogie universitaire (colloque, journée d'étude...).

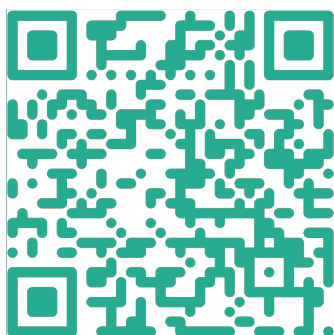
Deux ressources en ligne pour la formation des enseignant.e.s du supérieur

Le ministère, via la MiPNES (Mission de la pédagogie et du numérique pour l'enseignement supérieur), a piloté la création de deux plateformes en ligne, dédiées à la formation des enseignant.e-s-chercheur.e-s.

NéoPassSup

Grâce à des vidéos, la plate-forme propose un ensemble de situations d'intervention pédagogique. Chaque thématique est agrémentée de pastilles consacrées au vécu de l'enseignant.e, mais aussi des étudiant.e-s. Le projet s'inscrit dans la suite de *Néopass@ction*, dédié à l'enseignement scolaire.

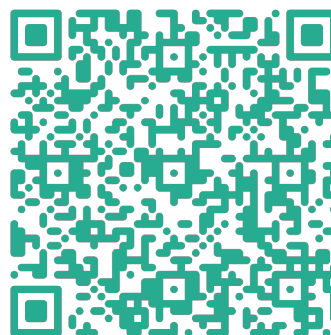
<http://neosup.ens-lyon.fr/app.php/accueil>



Le MOOC « Se former pour enseigner dans le supérieur »

Disponible sur la plateforme FUN (France université numérique), ce cours en ligne a été réalisé par un collectif d'auteurs et d'autrices de différentes institutions.

<https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/se-former-pour-enseigner-dans-le-superieur/>



Formation à la pédagogie des enseignant·e·s du supérieur: les textes officiels

Pour aller plus loin

La question de l'accompagnement pédagogique des enseignant·e·s-chercheur·e·s et des enseignant·e·s intervenant dans le supérieur n'est pas nouvelle. Depuis quelques années, une attention particulière est portée sur la qualité de l'enseignement supérieur et sur la formation pédagogique des enseignant·e·s. En effet, plusieurs publications officielles récentes se sont intéressées à cette thématique:

Au sein de l'Union européenne:

- Une communication de la Commission européenne (12 décembre 2016).
- Le rapport Eurydice 2017 qui souligne la nécessité de former dès le doctorat.

Au sein des institutions françaises de l'enseignement supérieur:

- L'IGAENR, dans son rapport relatif au recrutement, au déroulement de carrière et à la formation des enseignant·e·s-chercheur·e·s de septembre 2015, recommande de « généraliser les dispositifs de formation des nouveaux maîtres de conférences et les rendre obligatoires, dans le cadre de la procédure de titularisation ».
- Propositions dans le cadre de la StraNES (Stratégie nationale de l'enseignement supérieur) d'accompagner les enseignant·e·s du supérieur et de former les nouveaux·velles entrant·e·s.
- Une volonté partagée du MESRI de renforcer le soutien à la pédagogie dans le métier d'enseignant·e-chercheur·e (notamment avec l'instauration du prix PEPS (Passion enseignement et pédagogie dans le supérieur en 2016).

Cette réforme marque le souhait de valoriser l'activité d'enseignement dans la carrière de l'enseignant·e-chercheur·e et de développer les transformations pédagogiques dans le supérieur.



La formation à la pédagogie des enseignant·e·s intervenant dans le supérieur n'avait pas fait l'objet de textes spécifiques jusqu'au décret n°2017-854 du 9 mai 2017 dont les deux articles suivants modifient sur ces enjeux le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignant·e·s-chercheur·e·s et portant statut particulier du corps des professeur·e·s des universités et du corps des maîtres·esses de conférences :

Art. 13

« Les maîtres de conférences sont nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Ils bénéficient, au cours de cette période de stage, d'une formation visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier, dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Cette formation peut tenir compte de leur parcours antérieur et être accompagnée d'un tutorat. Le directeur de chaque service ou composante délivrant la formation du stagiaire établit un avis sur le suivi de la formation, transmis au conseil académique (...).

Au cours de leur formation, les maîtres de conférences sont déchargés d'un sixième du service d'enseignement (...). Ils ne peuvent pas effectuer d'enseignements complémentaires pendant cette période. »

Art. 14

« Au cours des cinq années suivant leur titularisation, les maîtres de conférences bénéficient, sur leur demande, d'une formation complémentaire à celle mentionnée précédemment, visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier. À ce titre, ils bénéficient, sur leur demande, d'une décharge d'activité d'enseignement. Le volume total cumulé de cette décharge sur l'ensemble de la période de cinq ans mentionnée à l'alinéa précédent ne peut excéder le sixième d'un service d'enseignement annuel. »

Les modalités de mise en œuvre des principes posées par le décret sont fixées par l'arrêté du 8 février (JO 6 mars, NOR: ESRH1732884A).

Les points clés de la réforme

Ce dispositif qui vise les MCF nouvellement recruté·e·s, prévoit :

- une décharge obligatoire d'1/6^e du service d'enseignement pendant l'année de stage, avec impossibilité d'effectuer des heures complémentaires ;
- une décharge facultative à la demande du·de la MCF titularisé·e, d'un volume maximal d'1/6^e du service d'enseignement pendant les 5 années qui suivent la titularisation ;
- un dispositif qui vise l'approfondissement des compétences pédagogiques générales ou spécifiques au champ disciplinaire nécessaires à l'exercice du métier d'enseignant·e-chercheur·e (utilisation de différentes méthodes d'enseignement et d'outils variés, adaptation à la diversité des publics, évaluation des acquis de l'apprentissage, etc.) ;
- une organisation définie par l'établissement selon la stratégie choisie (et qui sera prise en compte dans l'évaluation de la stratégie, de la gouvernance et du pilotage de l'établissement) ;
- un dispositif qui doit tenir compte du parcours antérieur de l'enseignant·e ;
- un avis délivré à la fin du parcours de formation du·de la stagiaire et transmis à l'assemblée CS/CFVU pour la titularisation.

Les textes ne visent comme bénéficiaires de la décharge que les MCF stagiaires (soumis·e·s au décret 84-431). Les autres corps enseignants de l'université (ATER, MCU-PH, PU, chargé·e·s de cours, PRAG, PRCE, ...) ne sont pas soumis au même régime statutaire et n'entrent pas dans le champ de la décharge. Cependant, ils peuvent participer au dispositif de formation institué dans l'établissement.



Le référentiel-métier de l'enseignant·e-chercheur·e*

« Ce document a pour objet d'expliquer les activités et les compétences des enseignants-chercheurs. Il s'inscrit pleinement dans les mesures tendant à valoriser au même niveau les missions d'enseignement et de recherche, conformément à leur statut (décret N°84-431 du 6 juin 1984, article L123-3 du code de l'éducation) et dans le respect de leur indépendance académique et des libertés universitaires (article L952-2 du code de l'éducation).

Il est le fruit d'un travail de coopération entre les services du MESRI, la Commission permanente du conseil national des universités (CP-C.N.U.), la Conférence des présidents d'université (C.P.U.), de la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI), l'association des Vice-présidents d'établissements d'enseignement supérieur en charge des ressources humaines, le réseau des vice-présidents Formation et vie universitaire, le réseau des INSPE, ainsi que de nombreux réseaux associatifs ou professionnels dédiés principalement à la pédagogie. »

Référentiel disponible sur :
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/reperes-pour-l-exercice-du-metier-d-enseignant-chercheur-47766>, paru le 24 juin 2019.



Rôle des référents « développement des pratiques pédagogiques » en composante

Le·La référent·e « développement des pratiques pédagogiques » de la composante de rattachement du·de la MCF stagiaire a pour mission d'accompagner, en lien avec la DAPI, les premières années d'enseignement des nouveaux·elles MCF.

Pour bien comprendre

Extrait d'un entretien avec Philippe Lalle suite à la publication du décret*

À partir de la rentrée 2018, tous les nouveaux maîtres de conférences seront formés à la pédagogie. Pourquoi cette obligation? Comment la mettre en œuvre? Philippe Lalle, conseiller stratégique pour la pédagogie au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, fait le point.

Cette «obligation» de formation pour les enseignants-chercheurs est-elle une «exception française» ?

Philippe Lalle: Non, ce n'est pas le cas. Il est vrai que cette situation n'est pas la plus fréquente, mais il y a d'autres pays qui ont mis en place – certains depuis très longtemps – des formations imposées. Notons aussi que, dans de nombreux cas, si la formation n'est pas obligatoire, elle est naturelle.

C'est le cas de la Suisse où, depuis plusieurs années, de nombreux services d'appui à la pédagogie existent. Les enseignants occupant des positions provisoires doivent prouver qu'ils ont évalué leurs enseignements et qu'ils sont bien perçus par les étudiants. Ils le font donc par nécessité, puisque sans cela, leur contrat pourrait ne pas être renouvelé.

En Belgique également, le dossier de valorisation pédagogique existe depuis quinze ans, notamment au sein de l'université catholique de Louvain. Enfin, aux Pays-Bas, l'université de Maastricht forme tous ses enseignants, sans exception, à l'apprentissage par problème, puisqu'elle en a fait son axe pédagogique.

Mais, au-delà de l'obligation, c'est aussi tout simplement une question de développement professionnel continu dans toutes les facettes du métier: ce qui apparaît naturel et légitime en recherche doit également le devenir dans l'enseignement.

Le décret publié en mai 2017 prévoit une décharge de 32 heures (un sixième du service d'enseignement) durant la première année d'exercice, puis 32 autres heures sur les cinq années suivantes. Est-ce assez?

Philippe Lalle: Ces volumes concernent les décharges de service d'enseignement et non la durée réelle des formations. Ceci est volontaire: nous n'envisageons pas cet accompagnement comme une formation réalisée seulement en présentiel, avec un conseiller pédagogique qui délivrerait ses savoirs dans un amphithéâtre rempli.

Le but n'est pas de reproduire sur les enseignants ce qui ne fonctionne pas toujours très bien chez les étudiants ! Les formats pourront donc être divers: colloques, conférences, suivi de Mooc, accompagnement de projets, etc. Chaque établissement pourra aussi y développer sa politique de formation, en fonction de ses axes pédagogiques.

Comment définir ce qui pourra faire l'objet – ou non – d'une décharge?

Philippe Lalle: L'arrêté – qui est encore en cours d'écriture – précisera ce point: il indiquera certainement qu'un minimum de règles devront être établies au sein des établissements pour définir ce que les décharges recouvreront. Ces détails feront partie du plan de formation de l'établissement et seront donc validés par le comité technique et le conseil académique. Chaque établissement pourra ainsi fixer ses propres règles.

N'y-a-t-il pas le risque de voir une hétérogénéité s'amplifier entre les établissements moteurs et les autres?

Philippe Lalle: Cette hétérogénéité existe déjà. Certains établissements disposent d'un service d'appui à la pédagogie depuis quinze ans, quand d'autres s'y mettent tout juste. Mais je crois en la vertu du système. On le voit avec les événements que nous organisons: de plus en plus d'établissements s'intéressent au sujet et des ponts se créent entre établissements, comme entre réseaux de conseillers pédagogiques.

Tous sont appelés à se poser des questions. Et cela sera de plus en plus le cas, avec l'évolution de la grille d'autoévaluation du HCERES (Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur). Du côté de la contractualisation, pilotée par la Dgesip (Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle), il existe aujourd'hui un volet dédié au numérique, que les établissements doivent remplir un an avant la signature du contrat quinquennal. Mais cette procédure arrive un peu tard et les questions liées à la pédagogie sont assez rares. Désormais, ce dispositif couplera numérique et pédagogie et sera proposé deux ans avant la contractualisation, soit avant la phase d'autoévaluation. Cette nouvelle grille permettra aux établissements de se positionner et de choisir leurs axes de développement en la matière, et des questions porteront sur les modalités de formation des enseignants.

Nous avons proposé à quelques établissements de la vague E d'expérimenter cette nouvelle grille, en vue de la généraliser pour la vague A.

* Educpros: « Pédagogie: le défi de la formation des enseignants-chercheurs », publié le 29 août 2017.

Université de Lille
Direction d'appui à la pédagogie et à l'innovation (DAPI)
Septembre 2023

N'hésitez pas à contacter les conseiller.ère.s et ingénieur.e.s
pédagogiques pour vous accompagner dans l'aménagement
de vos parcours de formation.

→ <https://dapi.univ-lille.fr/>



Cette licence permet d'utiliser l'ouvrage et de le partager
à condition d'en citer les auteur.e.s. Elle n'autorise pas
les modifications de quelque façon que ce soit
ni les utilisations à des fins commerciales.

→ <https://creativecommons.org>

