

PÉDAGOLAB
10^e
ANNIVERSAIRE



PÉDAGOLAB 2023

RESTITUTION DES ATELIERS DE PARTAGE D'EXPÉRIENCES

EDITO

Ce document recueille les synthèses produites par les participantes et participants lors des ateliers du Pédagolab 2023 qui s'est tenu à Caen. Pour fêter les 10 ans du Pédagolab (rencontre annuelle des accompagnatrices et accompagnateurs pédagogiques de l'association), Anstia et le CEMU ont invité des professionnels exerçant des missions d'accompagnement pédagogique dans différentes régions et pays francophones (Belgique, Gabon, Québec, Sénégal et Suisse). Leur participation a enrichi et nourri les échanges en diversifiant les contextes.

Les huit thématiques choisies lors de l'événement, structurant également cette compilation, sont représentatives des missions centrales de l'ingénierie pédagogique. Chaque thématique a fait l'objet d'un atelier en suivant une méthodologie de co-développement. Les ateliers avaient pour objectif de synthétiser les échanges afin de lister des conseils ou des bonnes pratiques pour des collègues néophytes dans la thématique.

Chaque atelier se structurait en trois temps. Un premier temps où, en sous-groupes, chaque participante ou participant partageait une expérience dans un temps imparti et le reste du sous-groupe pouvait poser des questions pour clarifier l'expérience. À la suite de cette première étape, toujours dans le même sous-groupe, les participantes et participants étaient invités à extraire les bonnes pratiques et des possibles freins au bon développement de ce type de projets. Puis, le groupe était invité à sélectionner deux expériences pour illustrer leur propos. Enfin, l'atelier se terminait par une mise en commun de l'ensemble des participants et participantes qui choisissaient deux expériences qui leur semblaient les plus pertinentes ainsi que par la production d'un document de conclusion et d'un support de restitution présenté le lendemain en plénière. Ce document recueille ces conclusions tout en respectant la séparation par thématiques.

Nous remercions l'ensemble des participantes et participants au Pédagolab 2023 pour avoir contribué à la création de ces fiches ainsi que le groupe de travail qui s'est investi pour rassembler dans un seul document cohérent toutes ces conclusions.

Nous espérons que ce document vous sera utile dans la prise de nouvelles missions et pour accueillir des nouveaux collaborateurs et collaboratrices dans vos équipes.

L'équipe du Conseil d'Administration de l'ANSTIA

ACCOMPAGNER LE DEPLOIEMENT DE L'APC

INTRODUCTION

L'Approche par Compétences (APC) est une forme d'ingénierie de formation. Son déploiement dans les formations s'inscrit dans le cadre du processus de Bologne et peut-être imposé ou fortement incité. En fonction du contexte, les accompagnatrices et accompagnateurs pédagogiques sont sollicités pour être en appui aux équipes enseignantes et aux responsables de formation dans l'opérationnalisation de l'APC, de manière plus ou moins approfondie. Ceci questionne leur posture et leur rôle lors d'accompagnements et les conditions qui permettent un déploiement perçu comme porteur de sens et dans lequel chacun se sent impliqué. Les échanges ont permis de dégager des niveaux d'expérience et d'implication différents selon les contextes, certains avaient déjà accompagné des équipes tandis que d'autres commencent tout juste le travail, en général en équipe.

Lors de l'atelier "Accompagner le déploiement de l'APC" du Pédagolab 2023, plusieurs questionnements et thématiques communs ont émergé :

- le contexte politique, y compris les objectifs, délais et livrables attendus ;
- la responsabilité et le rôle de la gouvernance dans le déploiement ;
- le rôle, la posture et le champ d'action des accompagnateurs et accompagnatrices pédagogiques ;
- l'implication des différents acteurs de formation (équipes enseignantes, étudiants, personnels administratifs, acteurs socio-professionnels, etc.) ;
- la place des savoirs.

ILLUSTRATIONS

ILLUSTRATION 1 : UNE CONSTRUCTION PROGRESSIVE DE LA DEMARCHE D'APC (UNIVERSITE DE POITIERS)

Il a été décidé de commencer la mise en œuvre de l'ApC en L1.

Pourquoi ? Parce qu'ainsi, en travaillant par "plusieurs morceaux", cela facilite l'acceptation de la démarche par les équipes.

En amont de ce travail de filière, une cellule institutionnelle ApC a été créée. Elle est composée d'accompagnatrices et accompagnateurs pédagogiques. Ceux-ci accompagnent les équipes pédagogiques dans le déploiement de l'ApC. De plus, cette cellule propose des réunions d'information ainsi que des formations sur l'ApC à toute l'université. Enfin, elle a construit un référentiel de compétences transversales aux filières.

Avant l'année de L1, la cellule ApC accompagne l'équipe filière dans les étapes suivantes :

- acculturation par le biais de formations à l'attention des équipes pédagogiques et de scolarité ;
- étude de l'existant ;
- construction de la vision du diplômé ou diplômée ;

- construction du référentiel de compétences : à partir du référentiel de compétences transversales construit en amont, l'équipe filière choisit et "personnalise" les compétences de son choix afin de construire son propre référentiel de compétences ;
- construction de la matrice : chaque année, les niveaux de développement des compétences du référentiel doivent être validés par les étudiants à l'issue des 2 semestres ;
- définition de Situations d'Apprentissage et d'Évaluation (SAÉ).

Ces étapes sont franchies grâce à des réunions intégrant les enseignants de la filière (responsables ou non). Une accompagnatrice ou accompagnateur pédagogique accompagne chaque étape.

Au cours de l'année de L1, des réunions d'accompagnement sont mises en place par les accompagnatrices et accompagnateurs pédagogiques. À cette occasion, étudiantes et étudiants et enseignantes et enseignants sont invités à donner leurs retours, à réagir à la mise en œuvre de l'ApC vécue en L1. Ces données ainsi recueillies sont étudiées et réinvesties en continu dans le travail en cours sur la mise en œuvre de l'ApC dans l'année suivante (en L2).

Cette démarche itérative permet l'implication de toutes les parties prenantes et en particulier des étudiantes et étudiants : cela favorise leur acculturation et leur motivation. Elle est reconduite l'année suivante, en L2, avec le travail de réflexion sur la mise en œuvre de l'ApC en L3.

Cette démarche est parfois difficile à déployer en raison de la nature particulière du processus de déploiement de l'ApC. Notamment, les compétences transversales définies par la cellule ApC provoquent quelques problèmes ou difficultés dans la démarche.

Mais aussi... d'autres retours de cette expérience :

- "Nous travaillons avec des filières différentes chaque année, en nous servant des retours d'expérience recueillis les années précédentes pour affiner notre démarche et construire un livret pratique pour les accompagnatrices et accompagnateurs pédagogiques et les responsables de formation."
- "Nous avons lancé la démarche dans une filière, mais nous avons constaté, en confrontant notre pratique à d'autres sur le plan national, que nous étions allés trop vite. Cela nous a permis de réinterroger à la fois notre travail et notre démarche. Loin de vivre cela comme un échec, nous avons extrait de cela des conseils pour les collègues d'autres filières et compilé nos acquis, dans une démarche agile."

ILLUSTRATION 2 : UNE CO-CONSTRUCTION PARTICIPATIVE DE LA DEMARCHE D'APC (UNIVERSITE DE CAEN)

L'objectif était de créer un référentiel de compétences à partir de cours déjà existants, donc d'être dans une démarche de transformation. Afin d'impliquer toute l'équipe, une conception collaborative a été mise en place en deux temps :

- tout d'abord, la mise en place d'un questionnaire pour récolter les compétences proposées par chaque enseignant sur ses propres cours,
- et ensuite, un atelier en mode "world café" pour structurer ces compétences et les classer en blocs de connaissances.

L'intérêt est d'impliquer toute l'équipe le plus rapidement possible dans la démarche. Même si les vacataires ont moins participé, tous ont été sollicités et ont pu suivre ce qui s'est fait. Les enseignants ont eu plus la possibilité de personnaliser le parcours, plutôt que d'avoir une vision de démarche imposée, descendante, à subir.

C'est une démarche d'accompagnement du changement, un levier pour limiter les blocages, les réticences, tout en permettant l'expression de chacun.

La prochaine étape importante va être la mise en place de la création de SAÉ (Situation d'Apprentissage et d'Evaluation) pour l'évaluation de ces compétences. Cette co-conception participative est envisagée à nouveau dans cette étape.

Mais aussi... d'autres exemples de co-construction :

- “Nous avons impliqué les étudiants dans la co-construction de la réflexion sur les compétences, par des ateliers de réflexivité sur leurs compétences individuelles issues de leurs expériences, dans l'objectif de les valoriser par des open badges.”
- “Les vacataires vont être inclus dans la démarche : ils ont un rôle équivalent à celui des autres enseignants pour réfléchir aux compétences qu'ils apportent dans leurs interventions. Leur vision de professionnels est précieuse et doit être prise en compte dans la maquette dès le départ. ”

CONSEILS – BONNES PRATIQUES

“Sécuriser” l'action de déploiement :

- S'assurer du **soutien** de la hiérarchie et de la gouvernance.
- Disposer d'un **cadre clair** de mise en œuvre (objectifs, délais, moyens, livrables, échéanciers, calendrier de rencontres, ressources...).
- **Impliquer** toutes les parties prenantes possibles dans la démarche (étudiantes et étudiants, diplômées et diplômés, professionnels, recruteurs, équipe pédagogique, personnels administratifs...).
- S'assurer d'une mise en place **progressive** de l'APC et, si possible, par itérations (démarche **d'amélioration continue**).

“Acculturer” à l'APC :

- **Expliciter** les termes, **s'assurer** que les mêmes définitions sont partagées par toutes et tous.
- Inclure des **modules de formation** sur l'APC dans la formation des enseignantes et enseignants, futurs enseignantes et enseignants, personnels de scolarité.
- Acculturer aux compétences les étudiantes et étudiants en favorisant une reconnaissance sociale (Open Badges par exemple).

“Travailler sa posture” d'accompagnement :

- Débuter la démarche avec des **volontaires**.
- Communiquer en **transparence**.
- **Expliciter** les rôles et les moments (étapes) d'intervention de chaque acteur ou actrice dans le processus.

- Faire preuve de **flexibilité**, s'adapter aux **personnes** et au **contexte**.

Ne pas rester seul ou seule !

- **Soutenir** et **outiller** les accompagnateurs et accompagnatrices pédagogiques par des livrets co-écrits, des lectures et une formation à l'accompagnement au changement.
- **Développer** des partenariats avec des experts, d'autres universités et équipes ayant mis en œuvre la démarche.

Astuces du vieil accompagnateur pédagogique

- **Rassurer !** On construit **progressivement** sur ce qui existe déjà.
- **Ne pas négliger la convivialité** dans les temps de travail !
- **Ne pas miser** sur ce qui ne fonctionne pas.
- Prendre en compte les **effectifs** des cohortes concernées dans la réflexion de mise en œuvre de la démarche.

Warning/Pièges courants

- Considérer la démarche comme une "**check list**" et non un **processus itératif**.
- **Faire à la place de** l'équipe de la formation.
- Se laisser entraîner dans des **débats de "jargons"**.
- Attention à une **mise en place "descendante"** de la démarche !

GERER UN PROJET PEDAGOGIQUE

INTRODUCTION

Cet atelier consistait à discuter de la gestion de projet.

Une restitution finale a permis de retenir deux grands axes :

- la méthode et les outils ;
- la conduite du changement, l'accompagnement au changement.

Sur le premier axe, la méthode, plusieurs possibilités ont été évoquées telles que ADDIE (Analyse Design Développement Implantation Évaluation) ou méthode Agile. Il n'y a pas de consensus sur la méthode à utiliser, chaque établissement définit la sienne. L'important est de rester agile pour faire face aux imprévus. Pour les outils associés aux méthodes (cahier des charges, rétroplanning, outils numériques), ils sont sélectionnés en fonction de la pertinence pour le projet et leur accessibilité pour tous les actrices et acteurs du projet.

Sur la deuxième partie, conduite du changement, les temporalités et la place de chaque actrice et acteur dans le changement sont ressorties comme éléments primordiaux. Cette conduite du changement s'accompagne d'ateliers, de journées, de cafés et d'une bonne communication.

Nous vous invitons à découvrir deux situations qui viennent illustrer nos partages d'expériences sur la gestion de projet pédagogique.

ILLUSTRATIONS

ILLUSTRATION 1 - COORDINATION D'EQUIPES POUR LA MISE EN PLACE D'UNE FORMATION

L'université de Caen a mis en place une formation paramédicale à distance comprenant environ 200 étudiants de L1 et L2. Le financeur est la région Normandie. De nombreux acteurs sont présents dans le projet et la mission de l'accompagnatrice ou accompagnateur pédagogique est de coordonner toutes ces personnes.

L'étude d'un projet en ingénierie pédagogique s'effectue sous différents angles : technique, financier et social. La méthode Agile a été utilisée car elle est flexible. Les missions sont variées. L'accompagnatrice ou l'accompagnateur pédagogique chargé du projet a mis en place la méthode et l'outil de gestion de projet (Redmine) afin de coordonner les différents acteurs et actrices de ce projet.

ILLUSTRATION 2 - EXPERIMENTATION D'UN OUTIL PORTFOLIO NUMERIQUE

L'Université Bretagne Sud a mis en place une expérimentation d'un outil de portfolio numérique dans les Bachelors Universitaires de Technologie (BUT). Cela comprend 6 départements avec 600 étudiants et étudiantes et 150 enseignants et enseignantes. Le choix de l'outil s'est porté sur Karuta. Il y a eu peu de temps pour la mise en place et l'accompagnement à l'outil.

La méthode utilisée par l'accompagnatrice pédagogique est ADDIE. L'ensemble du service a été formé à cette méthode de gestion de projet. Le point de vigilance concernant le projet porte sur le désengagement des enseignants face au manque de temps pour qu'ils soient accompagnés. Les points positifs sont le réseau autour de l'outil Karuta et l'utilisation d'un cahier des charges calqué sur la méthode ADDIE.

CONSEILS – BONNES PRATIQUES

Quelles sont les bonnes pratiques lors de la gestion de projet ?

Il y a deux points à prendre en compte :

- Les hard skills : c'est tout ce que vous allez mobiliser autour de vos propres compétences, liées à votre propre métier (exemple : utilisation de méthodes tels que Agile, ADDIE, utilisation d'un cahier des charges).
- Les soft skills : c'est tout ce que vous allez mobiliser en tant que ressources humaines (exemple : l'agilité, l'adaptabilité, le réseau).

Ces deux aspects vont s'imbriquer pour mener à bien votre projet.

Quels sont les freins et pièges à éviter lors de la gestion de projet ?

- Le premier point concerne la temporalité : manque de temps sur le suivi du projet, manque d'anticipation et imprévus difficiles à prendre en compte.
- Le deuxième point concerne l'implication et le rôle : est-ce que votre rôle et votre mission sont bien connus de vos interlocutrices et interlocuteurs ? Les ressources doivent être mobilisées pour que les échanges soient clairs. Il est important d'anticiper les départs et désengagements du projet.
- Les moyens sont le dernier point à prendre en compte pour mener à bien un projet, avec les moyens techniques et humains.

ACCOMPAGNER L'USAGE D'ESPACES D'APPRENTISSAGE PHYSIQUES OU NUMERIQUES

INTRODUCTION

Aujourd'hui, nous assistons à l'émergence d'espaces d'apprentissage à la fois physiques et numériques, qui offrent des possibilités inédites aux apprenants, en fonction des objectifs souhaités : collaboration, travail à distance synchronisé ou non, autonomie, motivation...

Ces environnements offrent un cadre stimulant où interagir avec des ressources, des outils et des experts. Diverses stratégies d'usage peuvent être mises en place, et un accompagnement spécifique pour optimiser leur utilisation doit être imaginé. Cette fiche examine donc comment accompagner la création et l'usage des espaces d'apprentissage, en s'appuyant sur les expériences des participants et participantes du Pédagogolab.

ILLUSTRATIONS

ILLUSTRATION 1 - CO-CONCEPTION ENTRE PLUSIEURS SERVICES D'UN ESPACE PHYSIQUE D'APPRENTISSAGE

L'Université de Rennes construit un nouvel espace physique d'apprentissage : le Beau Lieu, comportant une salle de pédagogie active et une salle de créativité. Ce projet a été développé par un groupe projet composé des services suivants : DSI, DIL (immobilier), SCD, SUPTICE (l'IP), VP numérique.

Pour concevoir ce projet, une enquête qualitative a été menée et organisée sous la forme de *focus group* constitué de 4 enseignants et de 4 étudiants. Cette approche a le défaut d'être faiblement représentative des usagers visés par le projet, néanmoins elle a permis de préparer l'enquête quantitative qui lui a succédé. Cette enquête qualitative a été adressée aux étudiants, enseignants et BIATSS de l'université, et a obtenu 600 réponses environ : elle visait l'identification des besoins projetés des usagers envers la salle à l'aide de questions ouvertes leur permettant d'exprimer leurs attentes. Les thèmes suivants ont été proposés : l'aménagement de la salle de pédagogie active, la présence du numérique, la présence d'un espace de détente, les éléments qu'ils ne souhaitaient pas voir dans l'espace, etc.

Le bilan d'enquête quantitative et les préconisations des deux enquêtes ont été communiquées à l'équipe projet seulement — et non aux usagers — afin d'éclairer la prise de décision visant les achats et les installations à opérer lors de l'aménagement de ce lieu.

Néanmoins, ces préconisations n'ont pas pu être suivies et appliquées par le groupe projet pour les motifs suivants :

- Les financements se sont avérés conditionnés à l'achat de matériel que les répondants ne souhaitaient pas voir dans l'espace dédié. En effet, la condition de l'intégration du numérique dans le lieu est apparue après l'émission du questionnaire, or les questions relatives à son intérêt avait fait l'objet de retours négatifs de la part des répondants.
- Le matériel demandé par les usagers n'a pas pu être acheté.

- Les normes de sécurité liées à l'agencement du bâtiment étaient incompatibles avec les demandes des usagers.

Cette illustration a l'avantage de mettre en évidence l'importance des trois bonnes pratiques suivantes :

- Identifier régulièrement les besoins généraux des usagers avant de répondre aux appels à projets afin d'éviter le décalage entre les besoins réels et les achats. Constituer un groupe de travail et rechercher des financements uniquement après avoir réalisé et analysé les consultations auprès des usagers (ces enquêtes seront construites sur la base d'un cahier des charges très ouvert dans un premier temps).
- Prévoir les aspects logistiques et humains nécessaires à la pérennité de l'espace : réservation, mise à jour, accompagnement à l'utilisation de l'espace... Ils sont autant d'éléments qui pourraient constituer la mission d'un personnel de l'université, recruté en contrat étudiant, en service civique, etc.
- Communiquer en interne et en externe sur l'existence, l'utilisation technique et pédagogique de l'espace en partenariat avec les services de communication de l'université.

ILLUSTRATION 2 - ACCOMPAGNER ET FORMER LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES LORS D'E-CHANGES SUR LES PRATIQUES NUMERIQUES OU PHYSIQUES

Description de l'expérience :

Expérience numérique dans une administration publique pour de la formation professionnelle. Un pôle d'ingénierie pédagogique est en charge de l'accompagnement des formations distancielles pour l'ensemble des centres distants en France. La demande est venue des centres de formation distants qui utilisent de plus en plus les classes virtuelles en conséquence du confinement. Une demande de formation a été émise pour former à la prise en mains de la classe virtuelle Big Blue Button (BBB). Jusqu'alors, les ingénieurs pédagogiques du pôle d'ingénieurs avaient conçu des tutoriels pour accompagner à la prise en main technique de BBB. Cependant, les formateurs restaient réticents à utiliser cet outil. Un accompagnement de deux journées a été proposé pour chaque centre de formation en ayant formulé la demande.

Organisation matérielle :

Les ingénieurs pédagogiques sont à distance. Dans le centre de formation, les apprenants sont dans une même salle, une salle annexe est équipée pour réaliser une classe virtuelle individuellement. Dans le centre de formation se trouvent deux enseignants accompagnateurs à disposition pour faciliter la prise en main du matériel. Les groupes d'apprenants sont de huit participants maximum, tous présents sur site tout au long de la durée de la formation. La modalité hybride de la formation favorise la cohésion entre les apprenants.

La formation se déroulait en trois temps :

- Jour 1 - matin : présentation de la classe virtuelle et de ses fonctionnalités en mettant les apprenants en interaction puis présentation de la préparation de la classe virtuelle et de son déroulé par les formateurs. Enfin, les participants listent les points d'intérêt de cette première séquence.
- Jour 1- après-midi : les participants choisissent un de leurs enseignements et réfléchissent à la manière de l'organiser pour en faire 10 minutes de classe virtuelle, puis préparent leur déroulé et leurs documents supports à la classe virtuelle qu'ils ou elles expérimenteront le lendemain.
- Jour 2 : mise en situation de chaque formateur. Chacun leur tour, ils se rendent dans la salle annexe pour réaliser leur présentation (10 min), accompagnés par un des enseignants accompagnateurs. Les autres participants, restés dans la salle initiale, participent en tant qu'apprenants à la classe virtuelle. Ensuite a lieu un débriefing (20 min). Le formateur exprime son vécu de l'expérience d'animation de la classe virtuelle, puis ses pairs complètent et apportent leur expérience de participant

à la classe virtuelle. Enfin, les accompagnatrices ou accompagnateurs pédagogiques à distance, dans une posture de facilitateurs, synthétisent et complètent par des éléments pédagogiques liés aux problématiques identifiées par les autres acteurs.

À l'issue des deux journées de formation, une synthèse listant les bonnes pratiques identifiées, les difficultés rencontrées et les exemples vécus est réalisée collectivement.

CONSEILS – BONNES PRATIQUES

Concevoir l'espace :

- Se questionner et anticiper la pérennité du projet.
- Prévoir l'équipe support technique pour toutes les phases du projet.
- Mobiliser et mettre toutes les personnes concernées autour de la table.
- Analyser les besoins du ou des publics cibles et établir un cahier des charges avec les contraintes.

Élaborer sa stratégie d'accompagnement :

- S'inspirer des pratiques existantes dans les autres établissements.
- S'appuyer sur le cadre réglementaire (Qualiopi).
- Réfléchir en amont sur la formation des usagers, la documentation associée, la dynamique institutionnelle, la communication et le support technique et maintenance.
- Avoir une cartographie des espaces d'apprentissages physiques et numériques avec des informations sur les modalités de réservation et d'utilisation.
- Questionner sur la pérennité du projet et établir un dispositif d'évaluation.

Accompagner à l'usage des espaces :

- AVANT usage :
 - Prévoir des moments où l'on conduit les enseignantes et enseignants à expérimenter (droit à l'erreur), s'inspirer... dans un cadre bienveillant.
 - Aider l'enseignante ou enseignant à formaliser son objectif pédagogique et à choisir un environnement physique ou numérique adapté.
 - Proposer des ressources d'auto-formation dans un espace physique ou numérique aux usagers (enseignants et enseignantes et étudiantes et étudiants). Proposer différents formats (PDF, vidéo, etc) pour la prise en main de l'espace.
 - Proposer un accompagnement à la première réservation.
- PENDANT l'utilisation :
 - Accompagner à la première utilisation de l'espace ou de l'outil en gardant une posture de facilitateur et en laissant l'autonomie.
- APRÈS l'utilisation
 - Instaurer des temps de partage de bonnes pratiques.
 - Recueillir et analyser les pratiques et usages de ces espaces (observatoire des usages) dans un objectif d'amélioration continue.

ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DE DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES INCLUSIFS

INTRODUCTION

L'atelier "Accompagner la mise en œuvre de dispositifs pédagogiques inclusifs" fut l'occasion de partager en sous-groupes différentes formes d'expériences pédagogiques liées aux thématiques de l'inclusivité et de l'accessibilité que ce soit sur la conception, la création, la mise en œuvre, la sensibilisation ou encore du simple intérêt. Vous retrouverez une synthèse de ces expériences, des bonnes pratiques et des freins qui en découlent.

ILLUSTRATIONS

ILLUSTRATION 1 : TEMOIGNAGE - CREATION D'UN GUIDE DE BONNES PRATIQUES POUR L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE

Suite à un besoin identifié à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA), la nécessité de l'élaboration d'un guide d'accessibilité numérique est apparue. Pour réaliser cela, l'équipe s'est appuyée sur le guide de l'université de Bordeaux et une formation sur le sujet.

Après la création de ce guide à l'UPPA, **différentes actions** ont été menées à l'UPPA et à Excelia (école de management de La Rochelle) :

- **Projet** de création de la fonction de **réfèrent accessibilité numérique** en prenant en compte les étudiants et enseignants en situation de handicap.
- Mise en place de **dispositifs inclusifs et sensibilisation des enseignants**.
- Création d'un **groupe de travail** pour adapter le guide de l'UPPA à Excelia.
- **Séminaire** pédagogique pour les enseignants chercheurs en janvier 2023 avec l'association Gaia 17 pour sensibiliser aux troubles dys (Excelia).
- **Formation** à l'accessibilité numérique pour lancer les projets.
- Projet visant à créer des formations sur l'accessibilité numérique.

ILLUSTRATION 2 : TEMOIGNAGE - BROCHURE : 10 REGLES PRATIQUES POUR L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE

À Caen, un **atelier de formation "Concevoir une ressource accessible"** à destination du personnel enseignant a été créé il y a quelques années.

Au cours de la conception et de la préparation de cet atelier, l'idée était de créer un livrable **listant les principales bonnes pratiques** à retenir pour créer des ressources accessibles à émerger.

Le livrable a pris la forme d'une brochure sur laquelle figurent **les 10 principales règles**, rappelant ainsi les éléments réglementaires, pour aider les enseignants, et plus largement la communauté universitaire, lors de la création de documents.

Les retours de la communauté enseignante sur la brochure soulignent le fait que ces règles sont assez simples à mettre en œuvre.

Les accompagnatrices et accompagnateurs pédagogiques doivent être sensibilisés à la démarche d'accessibilisation des ressources pour développer l'utilisation de la brochure, notamment par les enseignants.

CONSEILS – BONNES PRATIQUES

- Être proactif pour se former sur les questions d'inclusion.
- Faire de la veille et récupérer/réutiliser ce qui se fait déjà ailleurs.
- Utiliser une diversité de formats pour aborder cette thématique.
- Identifier les différents services/personnes ressources (relais handicap, ressources humaines, référents inclusion, bureau des étudiants ...).
- Créer des groupes de travail rassemblant toutes les parties prenantes (étudiants et étudiantes, enseignants et enseignantes, accompagnatrices et accompagnateurs pédagogiques, services de l'université) : décloisonner et créer une culture commune et motiver l'ensemble des personnes concernées.
- Tenir compte des aspects réglementaires.
- Harmoniser les pratiques et associer l'ensemble des personnels.
- Diversifier les formats de sensibilisation et de formation (ex : jeux sérieux, fresques, retours d'expérience, immersion dans des ateliers de mise en situation ...).
- Créer des ressources pour sensibiliser et former (ex : guides pour les étudiants et étudiantes et les enseignantes et enseignants, modules d'autoformation, ateliers de partages de pratiques, jeux...).
- Sensibiliser et former les enseignantes et enseignants à travailler leur posture professionnelle.
- Acculturer au vocabulaire à utiliser et mettre en lien avec la réglementation.
- Sensibiliser et former à la différenciation pédagogique.
- Expérimenter soi-même l'accessibilité numérique et la conception universelle de l'apprentissage.
- Prendre en compte toute la diversité des besoins et profils.
- Anticiper l'accessibilité pédagogique et numérique dès l'idéation.
- Promouvoir la montée en compétences (soutien institutionnel, moyens à disposition...).

Warning/Pièges courants

- Concentrer l'expertise sur une seule personne.
- Ne pas prendre le temps.
- Ne pas mobiliser les moyens nécessaires.

EXPERIMENTER DE NOUVELLES METHODES PEDAGOGIQUES (LUDOPEDAGOGIQUE, TECHNOLOGIES IMMERSIVES, CODESIGN...)

INTRODUCTION

Cette fiche examine comment l'expérimentation de nouvelles méthodes pédagogiques peut contribuer à transformer les pratiques éducatives traditionnelles et à offrir des expériences d'apprentissage plus engageantes et significatives.

Des bonnes et des mauvaises pratiques ainsi que les freins et les limites de ces méthodes ont été établies sur la base de deux exemples :

- Interroger les concepts de littératie et français de scolarisation dans un escape-game numérique à l'INSPE de Caen ;
- Mise en place d'un dispositif de recrutement d'équipe pour des projets pluriannuels par le biais d'un jeu sérieux à Grenoble UNP-UGA.

ILLUSTRATIONS

ILLUSTRATION 1 : ACTIVITE DE MISE EN SITUATION NUMERIQUE (INSPE NORMANDIE CAEN)

Objectif du projet : transformer les enseignements vers une pédagogie plus active dans le cadre d'un cours de français langue de scolarisation à l'INSPE.

Objectif du cours : interroger les concepts de littératie et français de scolarisation quelle que soit la discipline enseignée.

Public : futur enseignante ou enseignant en 2nd degré.

Les besoins exprimés par l'enseignante :

- Scénarisation d'un enseignement de 7 heures.
- Objectif : basculer de pédagogie passive en pédagogie active et modifier les représentations des étudiants.
- Public : étudiants de l'INSPE (futurs enseignants en FI) – 2 groupes – chaque étudiant a sa spécialité (français, maths, HG...).
- Niveau : EC commun pour M1 MEEF 2nd degré.
- Délai (pour le design, le développement et l'implémentation) : 4 mois.

Contraintes :

- Peu d'heures d'enseignement.
- Temps court pour le développement.
- Modalité du cours : hybride présentiel/distanciel asynchrone.

Orientation choisie : Création d'une activité de mise en situation gamifiée.

- Introduction du jeu : présentation des règles du jeu et un tutoriel du logiciel.
- Déroulement : les futurs enseignants en master MEEF entrent dans un univers futuriste. Chaque enseignant doit traverser 3 salles, son bureau, salle des profs, salle de classe dans un design d'un jeu vidéo type Pokémon. Ils ou elles doivent analyser un manuel d'une discipline autre que la leur dans une salle de classe fictive. Ils ou elles se retrouvent confrontés à des questions fictives d'élèves. Ils ou elles obtiennent à la fin de l'activité un profil selon leurs actions.
- Temps de debriefing : en synchrone pour analyser leurs ressentis, analyser les apprentissages et transférer les apprentissages dans leurs contextes.

Outils utilisés : Moodle, utilisation du branching scénario de H5P pour la création d'un jeu (linéaire avec choix).

Participants au projet : graphiste, ingénieur ludopédagogique, ingénieure pédagogique, l'enseignante et un emploi étudiant (implémentation).

Bilan :

- Succès du format auprès des élèves.
- Problème rencontré : pas d'anticipation de l'hétérogénéité du public avec différents besoins en formation

ILLUSTRATION 2 : JEU DE ROLE (GRENOBLE UNP-UGA)

Création d'un jeu de rôle de recrutement d'une équipe dans un contexte scientifique pour faire du lien, en intégrant toutes les promotions de la filière.

Ce jeu de rôle est joué en début d'année et est le point de départ d'un projet sur un an.

Contexte :

- École d'ingénieur – enseignement physique/nanosciences.
- Public visé : équivalent Master 1^{re} et 2^e année.

But :

- Les enseignants sont tuteurs des 2^e année qui sont tuteurs des 1^{re} année.
- Proposer des projets transverses sur les thématiques et les années.
- Créer du lien.
- Immersion.

Bénéfices :

- Pour les 1^{re} année : expérimenter un sujet scientifique, développer une solution.
- Pour les 2^e année : gérer, manager un groupe.
- Pour les enseignants : créer du lien, ice breaker, déléguer.
- Pour l'équivalent licence : aperçu/atout de la filière qu'ils peuvent choisir.
- Incarnation des 2 rôles d'une année sur l'autre.

Développement/mise en place :

- Refonte de maquette a permis de mettre en place un planning commun avec une journée dédiée au jeu.
- Conception/développement/édition d'un jeu avec des cartes, un livret explicatif, une grille critériée.

Freins/difficultés : peu de temps de test.

Retours :

- Retour de l'enseignante :
 - Chronophage à la conception, mais gain de temps année après année pour la conception des groupes (rôle de modérateur) et lien entre apprenants créé directement en début d'année.
 - Personnalisable.
- Interviews d'étudiants :
 - Permettre parfois une première expérience de candidature face à un jury.
 - Appréhender les bonnes pratiques et les erreurs lors d'un recrutement.
 - Goût pour la compétition.

CONSEILS – BONNES PRATIQUES

AVANT

- **Scénariser** d'abord et s'entourer d'experts en ludopédagogie ou en VR.
- Bien **évaluer la plus-value et la pertinence** de mettre en place un jeu.
- Faire des recherches pour **connaître l'existant** et avoir des usagers testeurs.
- **Vérifier la faisabilité** en termes de moyens, de temps et de ressources.
- Avoir un **temps d'acculturation pour les enseignants** et partir de quelque chose de simple.
- **Doser** l'intégration de jeux et de ludification dans les enseignements.
- Prévoir une **familiarisation avec l'outil** avant de passer à l'activité elle-même.
- **Proposer une alternative pour les étudiants qui ne souhaitent pas jouer.**
- Bien identifier ce que l'on peut faire (actions, logiciels...).
- Faire un **suivi du cahier des charges.**
- Avoir des **objectifs pédagogiques** bien définis auxquels le jeu **répond**.
- **Penser à la pérennité** du projet et/ou à ses potentielles adaptations à d'autres projets (surtout si coûts de développement importants, séquençage).
- Penser à l'**accessibilité** et aux situations non ou difficilement reproductibles.
- Savoir si les étudiants ont un **profil de joueur** ou non et rester ciblé sur les objectifs.
- Se préparer à composer avec : les biais cognitifs, freins technologiques, disponibilité des acteurs, méconnaissance et représentations des jeux, peur de la nouveauté pour les enseignants et enseignantes.

PENDANT

- Gérer le projet de jeu ludo-pédagogique de **manière itérative**.
- Faire un **suivi détaillé avec les parties prenantes**.
- **Expérimentation et simulation** pour éviter les risques.

APRÈS

- **Documenter et évaluer** le projet/expérimentation.
- **Valoriser et capitaliser** le projet/expérimentation.
- Proposer des retours d'expériences.
- Débriefing avec les parties prenantes.
- Se demander si des adaptations à d'autres projets sont possibles.

Astuces du vieil accompagnateur pédagogique

- Ne pas confondre le format et la pertinence pédagogique.
- Être créatif (montrer des exemples, ne pas se brider).
- Être ouvert et curieux sur les jeux et mécaniques de jeu en général.
- Savoir demander de l'aide et déléguer.
- Éviter l'effet gadget, les effets de mode et ne proposer qu'une modalité.
- Faire tester les dispositifs aux collègues et à un public différent du public cible.

Warning/Pièges courants

Attention au contraste entre le monde fictif et le monde réel.

CONCEVOIR DES RESSOURCES PEDAGOGIQUES, AVEC OU SANS NUMERIQUE

INTRODUCTION

Dans le cadre de l'atelier : "Concevoir des ressources pédagogiques, avec ou sans numérique", trois axes ont émergé suite aux retours d'expériences des participants :

- la diversité des ressources pédagogiques :
 - types de ressources (jeux sérieux, MOOC, diapo, quizz, flyers, guides, tutoriels) ;
 - choix du numérique ou du non-numérique (cross-média) ;
 - exemples de plateformes évoquées (H5P, Moodle, ISpring, Genial.ly, Miro).
- le rôle de l'accompagnateur ou de l'accompagnatrice pédagogique lors de la conception de ressources pédagogiques (conseiller, accompagner, créer pour l'enseignante ou enseignant) ;
- les différentes méthodes de conception (gestion de projet, ADDIE, LOOP, Agile...).

Les exemples suivants illustreront certains de ces questionnements.

ILLUSTRATIONS

ILLUSTRATION 1 : LA CREATION DU MOOC "DEMAIN MA RUE" : UN PROJET PARTICIPATIF (UNIVERSITE GUSTAVE EIFFEL)

Le MOOC "Demain ma rue" est conçu comme une introduction aux sujets de la ville de demain, aux débats et aux problématiques urbaines. Il invite les apprenantes et apprenants à initier un projet pour faire évoluer leur rue. Vivant et illustré, il propose un journal de bord, des activités et des pauses ludiques. Il s'adresse à toute personne qui souhaite s'investir dans son quartier, sans prérequis.

Mais le MOOC "Demain ma rue", c'est surtout un travail d'équipe, participatif, qui a réuni de nombreux personnels dont la plupart ne se connaissait pas avant le projet.

Le MOOC "Demain ma rue" était à l'origine un projet I-SITE FUTUR, financé par l'ANR. Mais sa création intervient au moment de la naissance de l'Université Gustave Eiffel, la fusion de 6 établissements partenaires. Il prend alors une nouvelle direction avec deux objectifs : faire connaître la nouvelle université et permettre aux personnels de se rencontrer et de travailler ensemble, quel que soit son établissement d'appartenance ou son campus d'origine. La création du MOOC rassemble des personnels de tout horizon, écoles, université, instituts confondus, qu'ils soient chercheurs, doctorants, enseignants, chercheurs... une trentaine d'acteurs en tout.

Pour se faire, il a été nécessaire de mettre en place une stratégie collaborative et des ateliers pour créer la dynamique de l'équipe pédagogique :

- Petit déjeuner « ce que j'aime, j'aime pas dans les Moocs » ;
- Journée Design Thinking pour définir les cibles, la ligne éditoriale, les objectifs pédagogiques et le scénario idéal.

Il était important que le MOOC puisse s'adresser à tout le monde et être ludique ; un grand soin a donc été apporté à sa mise en place. Malgré le contexte de la crise sanitaire et du premier confinement, beaucoup de personnels ont pris part aux réflexions. Des ateliers participatifs ont été mis en place tous les jeudis à distance pour décider du plan et des contenus du cours, des sujets à aborder ou des intervenants.

Un travail important a été mené dans la création des cours. Les participants les ont écrits et agencés, et ont créé des vidéos avec le Centre d'Innovation Pédagogique et Numérique (CIPEN). Quelques experts externes ont été mobilisés : une journaliste de la radio RTL est intervenue pour apprendre à poser sa voix et à s'exprimer en vidéo, une agence de communication a travaillé avec les participants pour définir l'identité visuelle, créer des illustrations, et apporter son appui pour la réalisation du teaser en motion design.

Le MOOC repose ainsi sur trois volets : la vidéo, la médiatisation pédagogique et la gestion de projet numérique.

ILLUSTRATION 2 : GABARIT MIRO POUR LA CONCEPTION OU LA REVISION D'UN SYLLABUS (SORBONNE UNIVERSITE)

Un gabarit Miro a été créé pour rendre plus visuel les étapes de la création ou de la révision d'un syllabus. La description du cours y est d'abord insérée afin d'assurer l'alignement du cours avec le programme et d'en extraire les objectifs généraux, puis spécifiques. Ceux-ci sont ensuite reliés aux évaluations afin de voir si tous les objectifs sont évalués et inversement, que tout ce qui est évalué se trouve dans les objectifs.

À chaque étape, des ressources et des conseils sont disponibles au sein même du tableau Miro afin d'accompagner la personne enseignante (ex : ressources sur la rédaction d'objectifs, la compréhension de la taxonomie de Bloom, le choix du type d'évaluation, etc.).

Idéalement, la complétion du Miro se fait par la personne enseignante accompagnée de l'accompagnateur pédagogique qui peut compléter certaines étapes en parallèle par exemple, ou en l'aidant à réfléchir et à rédiger.

ILLUSTRATION 3 : EXEMPLE DE RESSOURCE NON NUMERIQUE (UNIVERSITE DE CAEN)

Situation authentique : création d'un jeu sérieux sur 4 jours pour des étudiants en Master Management des Organisations Sociales.

Le dispositif pédagogique vise la mise en situation la plus complexe et la plus authentique possible.

Le jeu se déroule sur 4 jours (du mardi au vendredi). Les étudiants sont en équipes et doivent reprendre un Établissement d'Hébergement pour Personnes âgées Dépendantes (EHPAD) en tant que directeur ou directrice. Ils doivent réaliser le Plan Stratégique de l'établissement. Ils ont des données disponibles en ligne.

Les enseignants endossent différents rôles (Directrice générale, Conseiller juridique, Direction Administratif et Financier, maître de jeu). Les joueurs disposent de cartes à jouer pour prendre des rendez-vous avec ces personnes.

Pour complexifier le jeu, d'autres éléments ont été intégrés. Par exemple, le mercredi matin, dès le début de la journée, les étudiants sont tous réunis par la DG. Elle leur annonce qu'elle a besoin urgemment de leur aide pour avoir des éléments de langage : un livre mettant en cause les EHPAD va sortir et elle va être interviewée.

Ou encore, le jeudi midi, le plan stratégique doit être bouclé et ils doivent tirer au sort le public à qui il sera présenté le lendemain. Ils peuvent le présenter à l'Agence Régionale de Santé, au Préfet, à leur salariés, ou à la mairie.

Les rôles de l'accompagnateur pédagogique et de l'assistant techno-pédagogique portaient sur l'accompagnement de l'équipe enseignante à la conception et la réalisation d'un jeu sérieux.

Organisation des séances : mini-groupes de 3, avec 1 rôle de directeur ou directrice d'EHPAD.

Évaluation des étudiants : évaluation orale avec les professeurs reprenant leur rôle comme jury

Livrable étudiants : présentation d'un plan stratégique EHPAD (dépôt sur Moodle).

CONSEILS – BONNES PRATIQUES

- Adopter une posture d'accompagnement.
- Fixer un cadre pédagogique.
- Garantir l'alignement pédagogique.
- S'appuyer sur une équipe.
- Gérer le projet en mode agile.
- Tester et réajuster.
- Intégrer l'éco-responsabilité dans le projet.
- Veiller à l'accessibilité de la ressource.
- Être patient.

ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES ENSEIGNANTS

INTRODUCTION

Le développement professionnel des enseignantes et enseignants constitue l'objectif de toute activité de conseil pédagogique, afin d'améliorer l'apprentissage des étudiantes et étudiants. Cependant, l'enseignant-chercheur n'a généralement pas conscience ou ne prête pas attention à son développement professionnel et fait principalement appel au service d'appui à la pédagogie afin d'obtenir un appui technique, lorsqu'il rencontre une difficulté ou recherche des informations et/ou idées. L'accompagnement du développement professionnel de l'enseignant par l'accompagnatrice ou l'accompagnateur pédagogique ne va pas de soi. L'atelier nous propose donc de réfléchir collectivement aux conditions de réussite d'un tel accompagnement.

Nos activités se fondent notamment sur la relation que nous entretenons individuellement avec une enseignante ou un enseignant. Elle implique d'adopter une posture particulière, ouverte et contextualisée. Ces constats ont amené à plusieurs axes de réflexion :

- Format de "l'accompagnement" :
 - l'activité d'accompagnement individuel dans le cadre d'un projet est la porte d'entrée pour faire réfléchir l'enseignante ou l'enseignant sur ses pratiques ;
 - la formation (plus formelle) est une autre forme, plus directe, d'accompagnement au développement professionnel de l'enseignante ou de l'enseignant.
- La posture d'accompagnement.
- L'évaluation du développement professionnel.

ILLUSTRATIONS

ILLUSTRATION 1 : C'EST QUOI LE PROBLEME ? (UNIVERSITE DE LAUSANNE)

Une enseignante a sollicité un accompagnement suite à l'évaluation de son enseignement par les étudiants, car les résultats avaient touché chez elle un point sensible : cette année, les résultats étaient catastrophiques, de manière totalement incompréhensible. Elle avait besoin de comprendre les raisons de ce changement et de trouver des pistes pour remédier au problème.

Il s'est avéré que le cours avait changé d'horaire, du mardi matin au jeudi soir. Or un cours de format académique transmissif en fin de journée ne "passait" plus auprès du public étudiant !

Après avoir identifié cette cause, le travail d'accompagnement a consisté à proposer des solutions pour rendre ce cours plus dynamique, pour rendre les étudiants plus actifs. Parmi les solutions proposées, l'enseignante a identifié ce qu'elle se sentait capable de mettre en œuvre, et ce qui ne lui correspondait pas. Elle a sélectionné les outils simples (méthodes, activités, applications) pour la diversification de ses pratiques pédagogiques, ce qui a permis ensuite de l'accompagner pour leur mise en œuvre.

L'année suivante, la nouvelle évaluation de son enseignement par les étudiants a montré une réelle amélioration des résultats, qui reste encore à consolider.

ILLUSTRATION 2 : JE FORME, MAIS QU'EN FONT-ILS ? (UNIVERSITE DE PAU ET PAYS DE L'ADOUR)

Suite aux ateliers de formation que nous proposons, la question qui se pose est : qu'est-ce qu'il en reste chez les enseignantes et enseignants ? Doit-on s'attendre à un développement de compétences immédiat ? Un temps de "digestion" est-il systématiquement nécessaire, suivi d'un "déclat" ? Un "déclat" se produit-il immédiatement et/ou un autre en différé ?

Bref, nous nous sommes demandé : comment évaluer l'impact de nos formations ?

Nos échanges nous ont permis d'identifier différentes pistes de réflexion :

- Évaluation de la satisfaction à l'issue de la formation, évaluation du réinvestissement des contenus sous forme d'un questionnaire à chaud, puis d'un questionnaire à froid.
- Propositions d'observations de la mise en œuvre.
- Transformation des ateliers de formation ponctuels en parcours, avec des pré-requis atteints lors des ateliers précédents.

CONSEILS – BONNES PRATIQUES

La prise contact :

- Aller vers les enseignants : contact mail individualisé et contextualisé par rapport aux modules et enseignements.

Les modalités de la rencontre :

- Adapter son format de rencontre à son objectif :
 - Rencontres individuelles pour un besoin précis, si l'enseignant souhaite utiliser concrètement quelque chose, adopter une pratique dans son enseignement...
 - Rencontres collectives pour générer des idées, échanger sur des pratiques et les partager.
- La modalité (distanciel ou présentiel) n'a pas d'importance : l'essentiel est que ce soit pratique !
- Prévoir un temps de rencontre, mais rester à disposition pendant tout le temps nécessaire.

La posture d'accompagnante ou d'accompagnant pédagogique :

- Instaurer une relation de confiance.
- Instaurer un climat de confiance lié à sa posture : vérifier s'il n'est pas plus pertinent d'avoir une approche plutôt technique que pédagogique.
- Écouter les enseignants.
- Faire preuve d'empathie mais sans "s'écraser" : il faut aussi s'affirmer !
- Adopter une posture d'implication distanciée.
- Bien identifier et clarifier son rôle qui peut être différent selon les projets.
- Accepter une temporalité dans les résultats.

Les premières conversations :

- Identifier le besoin de la personne, analyser son besoin et le formuler.

- Dans l'accompagnement au changement, identifier également la capacité de l'enseignant à changer ses pratiques.
- Laisser des choix, donner un pouvoir de décision.

Ce qu'il faut avoir à l'esprit pour la suite :

- Valoriser ce qui se fait.
- Ouvrir la porte des bureaux.
- Varier les modalités d'accompagnement, d'accueil.
- Faire connaître ce qu'on sait faire.
- Poser les bonnes questions : ouvertes, objectives, orientées...
- Identifier le(s) levier(s) de motivation de l'enseignante ou de l'enseignant, le point d'accès au développement.
- Savoir rechercher les partenariats.

Points de vigilance :

- Partager la sphère pédagogique entre l'enseignant ou enseignante et l'accompagnateur ou accompagnatrice pédagogique : ne pas "tomber" dans l'assistantat.

Expliquer la nécessité d'un accompagnement à l'enseignante ou enseignant. Cela touche à la légitimité de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur pédagogique. Ce métier est en évolution permanente et nécessite une formation continue.

- Veiller à ne pas devenir que de purs techniciens.
- Ne pas vouloir faire le tour de l'outil, avoir la volonté d'être exhaustif mais pousser des idées, faire des suggestions et veiller à bien répondre aux besoins.
- Ne pas brusquer ou donner un trop grand pas à faire : cela risque de mettre en danger l'estime de soi.
- Ne pas être prescriptif.
- Ne pas restreindre le champ des possibles.

CONTRIBUER A UNE COMMUNAUTE DE PRATIQUE

INTRODUCTION

Selon E. Wenger, les communautés de pratique sont un groupe de personnes qui se réunissent autour d'un domaine commun, souvent un métier et partagent de manière collaborative leurs connaissances, leurs outils, leurs pratiques, leurs initiatives pour résoudre des problèmes. Elles contribuent à l'émergence de nouvelles pratiques que leurs membres testent et qui sont redonnées au collectif.

Quatre objectifs possibles :

- s'entraider pour résoudre les difficultés rencontrées quotidiennement dans leur activité ;
- développer et déployer des bonnes pratiques ;
- recueillir et organiser le savoir dont les membres ont besoin chaque jour ;
- développer des idées et solutions innovantes.

Lors de cet atelier, les participantes et participants ont été invités à partager une expérience, une envie, une problématique liée à une communauté de pratiques. Nous connaissons par nos réseaux, plus ou moins sans en avoir conscience, différentes communautés de pratiques telle que l'ANSTIA à titre d'exemple qui porte ces journées.

ILLUSTRATIONS

ILLUSTRATION 1 : GROUPE DE CO-DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (UNIVERSITE DE SHERBROOKE)

L'université de Sherbrooke a lancé un **groupe de co-développement professionnel** dans son Service d'ingénierie et veille pédagogique où il y a beaucoup de nouveaux employés. Ce groupe fonctionne depuis 2 ans sur une base volontaire et aide à développer de la confiance entre les membres.

La démarche de co-développement professionnel comprend plusieurs étapes : présentation de la situation, clarification, résolution et synthèse. Une formation à la démarche est proposée en amont et une personne joue le rôle de facilitateur.

Cette démarche est également utilisée avec des enseignants et d'autres facilitateurs ont été formés pour démultiplier les groupes.

ILLUSTRATION 2 : RESEAU DE REFERENTS LIVING LAB AU SEIN DU CONSERVATOIRE NATIONAL D'ARTS ET METIERS (CNAM)

Le Cnam Pays de la Loire a participé, avec la Direction Nationale du Numérique du Cnam (DN1), à la mise en place d'un réseau de référents Living Lab au sein du Cnam.

Le Living Lab est à la fois un espace physique, un site internet qui capitalise les échanges et un réseau. Il permet un partage de pratiques entre des accompagnateurs pédagogiques (ingénieurs pédagogiques et administrateurs, plateformes). Ces échanges existent depuis 2013.

Les modalités d'échange sont variées : réunions deux fois par an à Paris, une réunion en CCR (centre CNAM en région) et des temps d'échange à distance.

Des badges sont délivrés pour valoriser l'appartenance au réseau et les contributions à ce dernier.

Des communautés de pratiques sont également mises en place entre enseignants et formateurs sous la forme de :

- classes virtuelles "boîtes à outils" pour des présentations d'outils, de techniques d'animation ;
- classes virtuelles "Focus group" pour des retours d'expérience et partages de pratiques d'enseignants et d'enseignantes.

CONSEILS – BONNES PRATIQUES

Critères de réussites :

Organisation et logistique de la communauté

- Réaliser une charte de fonctionnement de la communauté de pratiques (identité, objectif, rituels et temporalité claires...).
- Définir des objectifs Spécifiques Mesurables Atteignables Réels sur une Temporalité définie (SMART).
- Identifier les centres d'intérêt communs.
- Avoir le soutien de la gouvernance.
- Cadrer et préparer les séances.
- Adopter des outils performants et adaptés aux besoins.
- Prévoir des temps informels et conviviaux.
- Programmer des temps dédiés réguliers.

Dynamique de groupe

- Identifier un groupe d'animateur légitime pour les membres.
- Intégrer des membres motivés.
- Animer de manière collaborative : le facilitateur ou la facilitatrice doit être à l'écoute et à la co-construction.
- Autogestion.
- Identifier la reconnaissance attendue : savoir quelle reconnaissance cherchent les membres à travers l'appartenance à cette communauté.
- Reconnaître l'investissement sur les temps informels.
- Créer et préserver une communication avec son écosystème (services/instances).
- Choisir des outils numériques "usuels" pour garder trace de l'historique des échanges.
- Adopter une posture bienveillante du facilitateur ou de la facilitatrice.
- Faire preuve de soutien et de la bienveillance : les membres doivent trouver un intérêt à la participation et être encouragés par une attitude bienveillante.

Les pièges à éviter :

- Isolement de certains acteurs.
- Épuisement si la communauté repose sur peu d'acteurs, et manque de cadrage par rapport aux objectifs de la communauté.
- Incohérence entre les besoins des acteurs opérationnels et les objectifs fixés pour la communauté (et non pas par la communauté).
- Un manque de communication interservices ou des situations de concurrence peuvent mettre à mal l'émergence ou la continuité d'une communauté de pratiques.

©2023 - Pédagolab

<http://www.anstia.fr/>

Illustration de couverture : *CEMU Université de Caen*

Retrouvez le contact des auteurs et autrices des illustrations :

contact@anstia.fr

Retrouvez toutes les actualités de l'ANSTIA sur :

LinkedIn : <https://fr.linkedin.com/in/association-anstia-42963b154>

Twitter : <https://twitter.com/ANSTIAofficiel>

Contact :

contact@anstia.fr

Licence d'utilisation

