

Collaboration, pédagogie universitaire et GRIIP

Auteur : Alain Huot

Université du Québec à Trois-Rivières, Trois-Rivières, Canada alain.huot@uqtr.ca

Discutant : Christophe Roiné

Université de Bordeaux, Bordeaux, France christophe.roine@u-bordeaux.fr

Résumé

Ce symposium s'inscrit dans l'axe 2 du congrès. Il présente la dynamique interprofessionnelle et interétablissement qui se vit de différentes manières dans le groupe d'intervention et d'innovation pédagogique (GRIIP) du réseau de l'Université du Québec. Ce groupe est composé de personnes représentant de chacun des établissements du réseau : personnel de conseil pédagogiques, ou technopédagogiques et professeurs ou professeurs. Le symposium explore le contexte de l'enseignement supérieur en termes d'écosystème interconnecté. Il aborde la notion de collaboration dans différentes formes, toujours par la loupe du GRIIP. Il touche également les enjeux et défis de la collaboration de même que les facteurs qui favorise l'adoption d'outils technologiques dans des universités de tailles différentes et de la manière dont elles peuvent collaborer pour répondre à leurs besoins respectifs. L'élément principal de ce symposium est celui de la collaboration interprofessionnelle au bénéfice du développement professionnel.

Abstract

This symposium is part of Axis 2 of the congress. It presents the interprofessional and inter-institutional dynamics that are alive and well in the Groupe d'intervention et d'innovation pédagogique (GRIIP) of the Université du Québec network. This group is made up of representatives from each of the network's establishments: pedagogical or techno-pedagogical advisory staff and professors. The symposium explores the context of higher education in terms of an interconnected ecosystem. It addresses the notion of collaboration in its various forms, again through the lens of GRIIP. It also touches on the issues and challenges of collaboration, as well as the factors that drive the adoption of technological tools in universities of different sizes, and how they can work together to meet their respective needs.

The focus of this symposium is on interprofessional collaboration for the benefit of professional development.

Mots-clés

Collaboration interprofessionnelle ; réseaux ; équipes pédagogiques ; ressources ; développement professionnel

Texte de cadrage du symposium

Collaboration, pédagogie universitaire et GRIIP

1. Bref contexte de l'enseignement supérieur québécois

Le paysage universitaire au Québec est caractérisé par une toile dynamique d'interconnectivités entre divers établissements, programmes et cultures pédagogiques. Cette interconnectivité forme le socle même de la richesse académique québécoise, offrant un écosystème où les institutions de recherche de renommée mondiale coexistent avec les collèges, et où une multitude de disciplines convergent pour former un réseau d'enseignement, mais surtout d'apprentissage, complexe.

Les universités québécoises, agissent comme des nœuds cruciaux dans cette toile interconnectée. Ces institutions ne sont pas des entités isolées, mais plutôt des points d'ancrage autour desquels gravitent des centres de recherche et des partenaires industriels. Cette interdépendance crée une synergie qui transcende les frontières institutionnelles, favorisant des collaborations fructueuses et des échanges multidisciplinaires.

Dans cet environnement d'interconnectivité, chaque institution apporte une contribution unique à la mosaïque éducative québécoise. Certaines universités mettent de l'avant davantage la recherche afin d'approfondir la connaissance académique, tandis que d'autres se concentrent davantage sur la préparation pratique de la population étudiante pour le marché du travail. Cependant, au lieu de créer des silos éducatifs étanches, cette diversité d'objectifs offre une complémentarité qui enrichit l'expérience éducative étudiante.

Ainsi, l'interconnectivité au cœur du contexte universitaire québécois crée un terrain propice à la collaboration entre les différentes personnes enseignantes et les personnes de conseil pédagogique. Cette dynamique interconnectée offre un potentiel supplémentaire pour l'échange d'idées, le partage de ressources et le développement de pratiques pédagogiques

novatrices. C'est dans cette toile d'interconnectivités que la collaboration du GRIIP prend toute sa signification, catalysant ainsi l'amélioration continue de la pédagogie universitaire et son innovation au Québec.

2. Un sens à la collaboration

La collaboration au sein des institutions universitaires québécoises incarne un principe fondateur qui transcende les limites des salles de classe. Elle est le résultat d'une volonté collective de perfectionner l'art de l'enseignement et de répondre de manière proactive aux évolutions constantes de la société et des besoins éducatifs. En déployant une approche holistique de la collaboration, les acteurs universitaires reconnaissent que la diversité des perspectives et des compétences est une richesse à exploiter pour le bénéfice de tous.

Au cœur de cette collaboration, on trouve une notion clé : le partage d'expertises. Chaque personne enseignante ou en conseil pédagogique apporte une expérience unique, une connaissance approfondie de sa discipline, et une compréhension des défis spécifiques rencontrés par la population étudiante. La collaboration encourage donc le partage ouvert de ces connaissances, créant ainsi un environnement où l'expertise de chacun est reconnue et valorisée.

Dans le contexte académique, la collaboration ne se limite pas à la simple mise en commun d'idées. Elle s'étend à la planification conjointe des programmes d'études, à la conception de stratégies d'enseignement novatrices et à la résolution collective des défis pédagogiques. Les réunions interdisciplinaires deviennent des forums où les frontières entre les disciplines s'estompent, permettant une fertilisation croisée des idées. C'est dans cette synergie que se forge une vision partagée de l'excellence pédagogique.

Au-delà des aspects académiques, la collaboration englobe également les dimensions humaines et sociales. Elle repose sur des relations interpersonnelles solides, basées sur la confiance mutuelle et le respect. Les échanges informels entre collègues, les moments de réflexion partagée et les occasions de célébrer les réussites collectives renforcent le tissu social de la communauté académique.

En favorisant une culture de collaboration, les institutions universitaires du Québec, notamment via le GRIIP, créent un environnement propice à l'innovation pédagogique. La collaboration devient un catalyseur de changement, stimulant la créativité et encourageant la

recherche de solutions novatrices aux défis éducatifs contemporains. Les enseignants peuvent expérimenter de nouvelles approches d'enseignement, échanger des retours d'expérience et ajuster leurs pratiques en temps réel, créant ainsi un cycle d'amélioration continue.

La collaboration ne se limite pas à l'espace physique des campus universitaires. Elle peut également s'étendre au-delà des frontières institutionnelles, favorisant des partenariats entre différentes universités et établissements d'enseignement, comme c'est le cas du GRIIP. Cette ouverture à la collaboration externe enrichit encore davantage le paysage éducatif en apportant des perspectives variées et des approches innovantes.

En conclusion, la collaboration au sein des institutions universitaires québécoises est bien plus qu'une simple coopération professionnelle ; elle incarne un engagement profond envers l'amélioration constante de la pédagogie. Elle transforme les salles de classe en laboratoires d'innovation, où le partage d'idées et d'expertises crée un écosystème dynamique et évolutif. Cette approche collaborative est la clé pour relever les défis complexes de l'éducation universitaire et pour former les étudiants du Québec en tant que penseurs critiques et acteurs engagés de la société.

3. La collaboration comme moteur de l'innovation pédagogique

La collaboration entre les différents acteurs de l'enseignement supérieur n'est pas seulement un moyen d'améliorer les pratiques existantes, mais également un moteur puissant d'innovation pédagogique. En encourageant le dialogue entre personnes enseignantes et de conseil pédagogique, les institutions universitaires créent un environnement propice à l'émergence de nouvelles idées et approches éducatives.

L'innovation pédagogique peut prendre différentes formes, de l'incorporation de méthodes actives d'enseignement à l'utilisation de nouvelles technologies éducatives comme c'est le cas notamment dans la communication de Gallard et Caplain. La collaboration facilite l'identification des besoins spécifiques de la population étudiante et la recherche de solutions adaptées. Par exemple, le personnel enseignant de différentes disciplines peuvent collaborer pour intégrer des projets interdisciplinaires dans leurs cours, offrant ainsi aux étudiants et étudiantes une perspective holistique sur les enjeux complexes de notre monde.

Un aspect essentiel de l'innovation pédagogique réside dans l'adaptation aux évolutions rapides de la société. La collaboration permet au personnel enseignant d'anticiper les

changements futurs, de discuter des compétences émergentes nécessaires sur le marché du travail et d'ajuster les programmes académiques en conséquence. Le personnel de conseil pédagogique, en tant qu'observateur attentif des tendances éducatives, peut jouer un rôle crucial en guidant cette adaptation continue.

La technologie éducative est un domaine où la collaboration peut avoir un impact significatif. Les professeurs, souvent spécialisés dans leurs domaines respectifs, peuvent bénéficier d'expertise en conseil pédagogique et en technopédagogie pour intégrer de manière efficace les outils numériques dans leurs cours. Cette collaboration favorise la création d'environnements d'apprentissage interactifs, engageants et adaptés. Des initiatives telles que l'utilisation de plateformes en ligne ou de simulations virtuelles peuvent être explorées et adaptées de manière collaborative pour répondre aux besoins spécifiques de chaque discipline.

La collaboration interdisciplinaire est une source particulièrement riche d'innovation pédagogique. En réunissant des experts de différentes disciplines, le personnel enseignant peut concevoir des programmes d'études qui transcendent les frontières traditionnelles des matières. Cela peut conduire à des cours intégrant des perspectives variées, favorisant ainsi le développement de compétences transférables et une compréhension plus approfondie des complexités du monde réel.

Un autre aspect crucial de l'innovation pédagogique est la promotion de méthodes d'évaluation novatrices. En collaborant avec le personnel de conseil pédagogique, le personnel enseignant peut concevoir des évaluations authentiques qui reflètent mieux les compétences réelles acquises par les étudiants et étudiantes. Les portfolios numériques, les projets de recherche collaboratifs et les évaluations par les pairs sont autant d'approches qui peuvent être explorées et adaptées pour mesurer de manière plus précise la compréhension et l'application des connaissances.

En résumé, la collaboration entre personnel enseignant et de conseil pédagogique émerge comme un catalyseur essentiel de l'innovation pédagogique dans le contexte universitaire. Cette collaboration favorise une approche proactive face aux défis éducatifs contemporains, encourageant la créativité et l'adaptabilité nécessaires pour préparer la population étudiante à un avenir en constante évolution. En investissant dans cette collaboration, les institutions

universitaires québécoises peuvent positionner l'innovation pédagogique au cœur de leur mission, offrant ainsi une éducation de qualité et pertinente.

4. Défis et perspectives de la collaboration

La promotion de la collaboration au sein des institutions universitaires n'est pas exempte de défis, et il est essentiel de les aborder de manière proactive pour garantir le succès de cette approche.

L'un des défis majeurs réside dans la gestion du temps. Le personnel enseignant et de conseil pédagogique sont souvent soumis à des charges de travail considérables, entre la préparation des cours, la recherche, et les responsabilités administratives. La collaboration nécessite du temps pour des rencontres, des échanges et des réflexions conjointes. Il est donc impératif de reconnaître la nécessité d'une gestion du temps efficace et de mettre en place des mécanismes pour intégrer la collaboration dans les horaires chargés. Des incitations institutionnelles, telles que des libérations d'enseignement peuvent encourager la participation à des activités collaboratives en reconnaissant la valeur de ces efforts.

Les différences disciplinaires représentent un autre défi inhérent à la collaboration universitaire. Les cultures académiques peuvent varier considérablement d'une discipline à l'autre, ce qui peut entraîner des divergences dans les approches pédagogiques préférées et les valeurs éducatives. Cependant, ces différences peuvent également être une source de richesse et d'innovation. La sensibilisation à la diversité disciplinaire, facilitée par des séances de sensibilisation et des collaborations interdisciplinaires, peut contribuer à surmonter ces différences en favorisant une compréhension mutuelle et une reconnaissance des forces spécifiques de chaque discipline.

Du côté des perspectives, la collaboration offre des avantages considérables pour le développement professionnel des enseignants. Les collaborations interdisciplinaires permettent d'explorer de nouvelles perspectives et d'adopter des approches pédagogiques innovantes. La diversité des expériences et des compétences au sein de l'équipe pédagogique peut également renforcer l'efficacité des interventions pédagogiques, créant ainsi un environnement d'apprentissage dynamique et stimulant pour les personnes étudiantes.

La collaboration peut également favoriser la constitution de communautés de pratique comme c'est le cas au GRIIP ou de communautés d'apprentissage professionnelles durables au sein

des institutions universitaires. Ces communautés offrent un espace où les enseignants peuvent continuellement échanger des idées, partager des ressources et discuter des défis communs. Les personnes en conseil pédagogique peuvent faciliter la formation et le maintien de ces communautés en fournissant un encadrement professionnel, en organisant des événements de réseautage, et en encourageant la participation active au sein de leur établissement. Ces communautés peuvent également transcender les murs de l'établissement universitaire et se réaliser dans un cadre inter établissement comme c'est le cas pour le GRIIP.

En outre, la collaboration peut servir de catalyseur pour l'élaboration de politiques institutionnelles axées sur l'amélioration continue de la qualité de l'enseignement. Le personnel enseignant et le personnel de conseil pédagogique peuvent collaborer pour identifier les besoins spécifiques des personnes étudiantes, proposer des ajustements curriculaires et participer à la définition des objectifs institutionnels en matière d'enseignement et d'apprentissage. Une approche collaborative dans le processus de prise de décision institutionnelle garantit une représentation diversifiée des perspectives et une plus grande légitimité des initiatives mises en place.

En conclusion, bien que la collaboration au sein des institutions universitaires québécoises présente des défis, ses avantages potentiels en termes d'innovation pédagogique, de développement professionnel et de création de communautés justifient les efforts investis pour surmonter ces obstacles. Les institutions universitaires doivent adopter une approche proactive pour encourager la collaboration, en reconnaissant son importance et en mettant en place des incitations et des mécanismes de soutien appropriés. En favorisant une culture de collaboration, les institutions peuvent non seulement améliorer la qualité de l'enseignement, mais aussi contribuer au développement continu et à la vitalité du paysage éducatif québécois. C'est exactement ce que fait le GRIIP.

5 Synthèse

Une synthèse de la collaboration au sein des institutions universitaires québécoises met en lumière son rôle crucial dans l'adaptation constante de la pédagogie. La collaboration favorise l'échange d'idées, la recherche de solutions innovantes et l'enrichissement mutuel des acteurs

éducatifs. En unissant le personnel enseignant et de conseil pédagogique d'établissements diversifiés, le GRIIP crée un écosystème éducatif dynamique et réactif.

La pédagogie universitaire au Québec se nourrit de cette culture de collaboration pour rester à la fine pointe des pratiques pédagogiques. L'innovation pédagogique, stimulée par la diversité des perspectives et des expertises, est essentielle pour préparer la population étudiante à faire face aux défis de la société contemporaine. La collaboration devient ainsi un catalyseur de transformation éducative, façonnant l'avenir de l'enseignement supérieur au Québec. En conclusion, la collaboration est davantage qu'un simple concept; elle est la clé d'une éducation supérieure dynamique, inclusive et innovante favorisant le développement professionnel.

Collaboration : facteurs et adoption de technologies éducatives

Gallard, Isabelle – École nationale d'administration publique (ENAP), Québec, Canada,

isabelle.gallard@enap.ca

Caplain, Marina – Université du Québec à Montréal (UQAM), Montréal, Canada,

caplain.marina@uqam.ca

Résumé

La présence grandissante des outils numériques en soutien à l'enseignement a favorisé la création de systèmes de collaboration à l'intérieur des établissements universitaires au Québec, comme la formation de communautés d'échange inter-établissements. Nous souhaitons ici porter un regard critique sur les pratiques de deux établissements québécois d'enseignement supérieur dans la gestion de leurs environnements numériques d'apprentissage afin d'en tirer des pistes de réflexion et d'amélioration. Premièrement, nous présenterons les dynamiques de collaborations entre les services de technopédagogie, de soutien informatique et le corps enseignant. Ensuite nous discuterons des apports des réseaux inter-établissements en pédagogie universitaire pour assurer un développement continu des expertises.

Abstract

The growing presence of digital technology to support teaching has encouraged the creation of collaborative systems within Quebec universities, as long as inter-institutional exchange communities. Our aim here is to take a critical look at the practices of two universities in the management of their digital learning environments, in order to identify areas of improvement and provide examples for further discussion. We'll begin with the dynamics of collaboration between instructional engineering departments, IT support and teaching staff. We will then discuss the contribution of inter-institutional networks in university pedagogy to ensure the ongoing development of their expertise.

Mots-clés

Collaborations interprofessionnelles, réseaux, équipes pédagogiques, Centre de soutien à la pédagogie, Développement professionnel

Texte

Depuis plusieurs années et encore plus depuis la pandémie de Covid-19, l'enseignement s'appuie sur des outils technologiques diversifiés : environnement numérique d'apprentissage (ENA), outils collaboratifs, ressources médiatisées... Or, la personne enseignante ne peut pas assumer seule toutes les dimensions en lien avec l'usage du numérique en pédagogie universitaire (Lameul, 2015). La mise en place de ces outils nécessite alors plusieurs expertises : celles des services des technologies de l'information (TI) pour vérifier les aspects technique et réglementaire, celles de conseillers et conseillères technopédagogiques pour évaluer la pertinence académique, celles du corps enseignant pour intégrer l'outil dans leur planification et enfin celles de services de formation et de soutien aux utilisateurs et utilisatrices. Des collaborations et des communautés d'échanges se sont formées à la fois à l'intérieur des établissements et entre établissements d'enseignement supérieurs pour arrimer et enrichir ces différentes expertises. Nous souhaitons ici porter un regard critique sur les pratiques de deux établissements universitaires québécois dans la gestion de leurs ENA afin d'en tirer des pistes de réflexion et d'amélioration.

Les établissements considérés, l'École nationale d'administration publique (ENAP) et l'Université du Québec à Montréal (UQAM), appartiennent tous deux au réseau de l'Université du Québec et utilisent une plateforme d'apprentissage en ligne Moodle comme ENA. Ils font face à des enjeux similaires en termes d'optimisation et d'amélioration de la plateforme, comme en termes de formation et de soutien au personnel enseignant. Malgré leurs différences de taille et de structure, ils ont développé de modes de fonctionnement et de collaboration entre différents services qui se rejoignent. De plus, à travers la participation de leurs technopédagogues/chargé.e.s de projets technopédagogiques dans des réseaux d'échanges en pédagogie universitaire comme le GRIIP ou le regroupement PPUQ, ils ont pu s'enrichir mutuellement sur leur gestion de Moodle. Dans une première partie, nous analyserons le rôle de service de pédagogie et technopédagogie dans la mise en place de nouvelles fonctionnalités dans un ENA. Puis, nous comparerons les réseaux de collaboration interne de

ces deux établissements. Enfin, dans une dernière partie, nous reviendrons sur les apports des réseaux inter-établissements en pédagogie universitaire pour assurer un développement continu des expertises.

1. La collaboration interne pour mettre la technologie au service de la pédagogie

Les technologies numériques sont en constante et rapide évolution et de plus en plus d'outils permettant des activités d'apprentissage diversifiées existent. Cependant avec ces innovations, il est facile de perdre de vue les principes et modèle théoriques d'enseignement (Gérin-Lajoie & Papi, 2019, p. 100). Il devient alors nécessaire pour le corps enseignant comme pour les équipes de soutien de questionner la pertinence pédagogique de tel ou tel outil numérique utilisé dans un cours. Le développement de ces outils se traduit aussi par un besoin pour les personnes enseignantes de se faire accompagner pour en maîtriser les différents aspects (Lameul, 2015). Cet accompagnement peut prendre la forme de conseils pédagogiques liés à la technologie pour assurer la cohérence entre l'approche pédagogique, le contenu et la solution technologique (Plante, 2016). Le rôle des technopédagogues, conseillers et conseillères pédagogiques spécialisées dans l'utilisation des technologies en enseignement et en formation à distance (Office québécois de la langue française, 2021), peut devenir central dans l'adoption de technologie au service des apprentissages. Leur expertise technique leur permet aussi d'être des interlocuteurs privilégiés des services informatiques qui gèrent les infrastructures et les modalités d'accès à ces technologies. Cela est particulièrement vrai lorsqu'un développement concerne ENA, plateformes numériques transversales qui propose de nombreuses fonctionnalités pour la gestion des cours (partage de documents, gestion des remises de travaux, espaces de discussions asynchrones, ressources interactives, etc.). A cet égard, l'ENAP et l'UQAM, qui utilisent toutes deux Moodle comme ENA, ont développé des stratégies de collaboration entre services afin de faciliter la mise en place de fonctionnalités pédagogiquement pertinentes.

1.1. À l'UQAM, un modèle de collaboration formalisé

Dans les dernières années, l'UQAM a vu croître ses équipes pédagogique, technopédagogique et multimédia, notamment celles qui s'occupent spécifiquement des ENA dont Moodle. Au sein du Carrefour d'innovation et de pédagogie universitaire (dit Le Carrefour), le soutien

pour le personnel enseignant (professeur.e, maître de langue, chargé.e de cours) et de soutien se décompose en plusieurs niveaux : des personnes intégratrices multimédia (premier niveau), des personnes chargées de projets technopédagogiques et conseillères pédagogiques (deuxième niveau) pour répondre aux besoins techniques mais aussi pour les besoins pédagogiques et numériques (alignement pédagogique, scénarisation, formation à distance, etc.). Ces équipes sont en lien étroit avec une équipe d'analystes informatiques des Services informatiques (SI) qui eux représentent le dernier niveau des demandes de soutien pour les ENA. Il est à noter que le soutien aux personnes étudiantes s'effectue par d'autres services (Services des bibliothèques, Services informatiques, etc.).

La concertation des équipes d'intégration multimédia, de chargé.e.s de projets et des analystes informatiques se fait par des rencontres bimensuelles pour échanger sur les développements en cours et à venir (demandes de changements et d'amélioration, mise à jour, etc.) et les besoins de la communauté globale (personnel enseignant, personnel de soutien et personnes étudiantes) sur les ENA. Le rôle des analystes informatiques est notamment de préciser les enjeux techniques et/ou organisationnelles, s'assurer de la sécurité et de la pérennité des infrastructures et de leur qualité. La collaboration entre les équipes permet de prendre en compte les différents besoins et contraintes afin de proposer des solutions techniquement faisables mais surtout pédagogiquement pertinentes.

Du côté pédagogique, ces solutions sont présentées aux autres membres du Carrefour pour que ceux-ci puissent à leur tour échanger également et les tester au besoin pour qu'enfin ils puissent les proposer lors d'interventions pédagogiques. On constate donc la mise en place d'un réseau d'accompagnement du personnel enseignant et de soutien au regard des technologies où les expertises sont diversifiées et complémentaires.

En parallèle à ces occasions de collaboration et de diffusion, un processus formel d'évaluation des nouvelles fonctionnalités de Moodle (plug-in) a été mis en place. Ce processus a permis de canaliser les demandes et de clarifier les chaînes de communication. De plus, il a permis de définir les champs d'expertises respectifs du Carrefour et des SI : le Carrefour (Chargé.e.s de projets technopédagogiques notamment) évalue la pertinence pédagogique des demandes tandis que le SI s'occupe des aspects plus techniques, par exemple en lien avec la sécurité informatique. Ceci évite des propositions de fonctionnalités qui ne seraient pas cohérentes avec les approches pédagogiques ou qui ne répondraient pas aux contraintes

organisationnelles. Les deux services font de la veille afin de se doter des dernières versions sécuritaires mais aussi ergonomiques et technologiques qui soutiendraient au mieux l'enseignement et la recherche.

1.2. À l'ENAP, des pratiques collaboratives en construction

De son côté, l'ENAP est un établissement pour lequel les équipes pédagogiques et informatiques sont de taille plus réduite. Cela est notamment lié à sa taille : établissement de 2^{ème} et 3^{ème} cycle universitaire spécialisé dans l'administration publique, il accueille moins d'étudiantes et d'étudiants que d'autres établissements. Il a cependant développé une expertise en technopédagogie depuis une dizaine d'année avec la mise en place de Moodle et le développement de cours en ligne. L'accompagnement du corps enseignant à l'utilisation de Moodle est réalisé par l'équipe de technologie éducative (techniciens et professionnels) tandis que la gestion technique de la plateforme est réalisée par l'équipe des technologies de l'information (TI). Au cours des 2 dernières années, avec l'arrivée d'une nouvelle technopédagogue et des projets de plus grandes ampleur liés à une mise à jour majeure de Moodle, la collaboration entre les deux équipes s'est resserrée. Des rencontres de suivi régulières ont été mises en place et des méthodes de travail commune sont en cours d'élaboration, notamment pour la planification de développements sur Moodle. Cette collaboration reste encore en grande partie informelle, notamment car les outils de travail commun ne sont pas encore établis. Cependant, cette démarche marque une amélioration par rapport à la situation antérieure où les équipes travaillaient plus en silo, ne communiquant entre elles que ponctuellement pour de la résolution de problèmes concrets. Une des raisons de cette évolution est la participation de technopédagogues à des communautés d'échange qui ont servis d'inspiration pour la mise en place de nouvelles structures de communications.

2. Un réseau d'échange pour enrichir les pratiques institutionnelles

Appartenant tous deux au réseau de l'Université du Québec, l'UQAM et l'ENAP sont représentées au sein du Groupe d'intervention et d'innovation pédagogique (GRIIP) par des technopédagogues/chargé.e.s de projets technopédagogiques et conseillers ou conseillères pédagogiques ainsi que par des membres du corps professoral. La communauté de pratique du GRIIP vise notamment à mettre en commun les enjeux et les solutions pédagogiques des

établissements et à proposer des ressources communes pour le développement de la pédagogie en enseignement supérieur (Université du Québec, s.d.).

2.1. Les cafés technopédagogique du GRIIP et le développement d'expertise

Lors des rencontres formelles du GRIIP, les membres peuvent échanger sur leurs projets pédagogiques ou les enjeux vécus. Les développements technopédagogiques font partie de ces échanges, notamment lorsque des enjeux similaires sont présents dans plusieurs établissements. Au cours de l'année 2022-2023, le GRIIP a décidé de mettre en place des moments de partage, organisés mais informels, afin d'approfondir des enjeux spécifiques : les cafés technopédagogiques. Y sont invités les membres du GRIIP, mais également leurs collègues qui auraient un intérêt particulier pour le sujet abordé lors d'une rencontre. Au printemps 2023, un de ces café avait pour thème Moodle en raison d'une mise à jour majeure vécue par la plupart des établissements. Lors de la rencontre, les personnes participantes ont notamment discuté des stratégies de gestion du changement et d'accompagnement du corps enseignant en raison des impacts parfois majeurs que la mise à jour avait sur l'expérience utilisateur. La discussion a aussi été l'occasion de partager sur les dynamiques de collaboration entre technopédagogues et services informatiques pour la gestion des ENA en général et la planification des mises à jour en particulier. En raison des contraintes similaires vécues par les établissements, quelques bonnes pratiques ou fonctionnalités ont pu être partagées entre les personnes participantes. Au cours de cette rencontre, ces dernières ont pu développer leur expertise à la fois sur le plan technologique mais également sur le plan collaboratifs, expertise qui a ensuite pu nourrir les processus internes à chaque établissement. Cela a notamment été le cas à l'ENAP avec la mise en place d'un calendrier d'intervention informatique sur l'ENA inspiré des pratiques de l'UQAM et de l'UQAC (université du Québec à Chicoutimi). Ce calendrier permet notamment de mieux communiquer avec les utilisateurs et utilisatrices.

2.2. Un réseau qui permet également des échanges informels

À travers les rencontres du GRIIP mais également à travers le regroupement des professionnels en pédagogie universitaire du Québec (PPUQ), des liens se tissent entre technopédagogues ou responsables de pédagogie ou technopédagogie universitaire. Ces liens

permettent la création d'un réseau auquel il est possible de faire appel pour des questions spécifiques. L'ENAP étant un établissement de petite taille et ayant une équipe réduite tant en technopédagogie qu'en informatique, il gagne à faire appel à ce réseau pour aller chercher des exemples d'intégration ou de fonctionnement pouvant être adaptés à son contexte. Dans la dernière année par exemple, des contacts ont été réalisés avec l'équipe du Centre de pédagogie universitaire pour avoir des détails techniques sur l'implantation de Wooclap, un outil de télévote, à la plateforme Moodle. Ces éléments, ainsi que la mise en contact des personnes responsables au service informatique, ont permis l'implantation de cet outil. Par ailleurs, grâce à des échanges avec le Carrefour d'innovation et de pédagogie universitaire de l'UQAM, l'ENAP a pu plus facilement documenter le potentiel pédagogique de fonctionnalités de Moodle et s'inspirer des pratiques de l'UQAM sur le processus d'implantation d'outils technologiques.

Enfin, en raison de la grande variété des fonctionnalités et possibilités offertes sur Moodle, les expertises technopédagogiques ne se sont pas développées de la même façon dans tous les établissements. Ainsi, grâce à son expérience spécifique de Moodle, l'ENAP peut également contribuer à l'enrichissement des autres membres de son réseau, par exemple avec Compilatio (un module de détection du plagiat) ou l'utilisation des compétences.

Conclusion

Ces expériences de partage intra et inter-établissement semblent indiquer que la collaboration permet de développer de bonnes pratiques à plusieurs niveaux : collaboration au sein de l'équipe pédagogique (personnel enseignant et technopédagogues), processus d'implantation de nouveaux outils technologiques d'apprentissages, compréhension et respect des expertises réciproques. Cette intuition est-elle pertinente ? Comment les principes et modèle théorique de collaboration en milieu de travail pourraient éclairer et améliorer le fonctionnement des équipes pédagogiques. De plus ces expériences ont été analysées du point de vue de technopédagogues. Qu'en pense le corps enseignant ? Est-ce que des structures plus formelles de mise en place des outils technologiques participent à leur développement professionnel ?

Références bibliographiques choisies

- Gérin-Lajoie, S. et Papi, C. (2019). Quels liens entre outils technopédagogiques et conceptions de l'apprentissage ?. Dans Lafleur, F. et Samson, G. (dir.), *Formation et apprentissage en ligne* (p. 127-142). Presses de l'Université du Québec.
- Lameul, G. (2015). Travailler sa posture professionnelle pour mieux aborder les situations pédagogiques complexes. *Distances et médiation des savoirs 2015*(11)
<https://doi.org/10.4000/dms.1127>
- Office québécois de la langue française. (2021) *Technopédagogue* Grand dictionnaire terminologique <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8349600/technopedagogue>
- Plante, P. (2016). La cohérence entre la technologie, la pédagogie et le contenu : un souci plus que théorique! *Le tableau 5* (2) <https://pedagogie.quebec.ca/le-tableau/la-coherence-entre-la-technologie-la-pedagogie-et-le-contenu-un-souci-plus-que-theorique>
- Université du Québec. (s.d.). *À propos* Pédagogie universitaire
<https://pedagogie.quebec.ca/propos>

Expertise collaborative et développement professionnel : le cas du GRIIP

Marilyn Baillargeon et Mario Richard

Université TÉLUQ, Québec, Canada

marilyn.baillargeon@teluq.ca

mario.richard@teluq.ca

Résumé

Communauté d'apprentissage en pédagogie de l'enseignement supérieur, modules d'autoformation, projets d'innovation, comité, publications, événements, etc. Les activités du Groupe d'intervention et d'innovation pédagogique (GRIIP) du réseau de l'Université du Québec sont nombreuses et regroupent une variété d'expertises complémentaires. Dans le cadre de cette communauté à la fois dynamique et interconnectée, en quoi la mobilisation de l'expertise collaborative favorise-t-elle l'efficacité du développement professionnel en éducation ? Les recherches réalisées sur cette question mettent en lumière que le développement professionnel peut, à certaines conditions, avoir des effets positifs sur la progression des apprentissages (Richard et al., 2017). Quelles sont ces conditions ? Le but de cette communication est de pouvoir vous offrir les éléments de réponse à cette question et de vous présenter quelques initiatives inspirantes parmi les activités du GRIIP afin de favoriser le développement d'une expertise collaborative dans vos diverses communautés. Comme vous pourrez le constater, il est possible de favoriser l'efficacité du développement professionnel par l'entremise d'une approche à la fois intégrée et itérative (Baillargeon, 2022) dont les fondements sont probants.

Abstract

Higher education pedagogy learning community, self-training modules, innovation projects, committee, publications, events, etc. The activities of the Groupe d'intervention et d'innovation pédagogique (GRIIP) of the Université du Québec network are numerous and bring together a variety of complementary expertise. In the context of this dynamic, interconnected community, how does the mobilization of collaborative expertise promote effective professional development in education? Research into this question highlights that

professional development can, under certain conditions, have positive effects on learning progression (Richard et al., 2017). What are these conditions? The aim of this communication is to be able to offer you elements of an answer to this question and to present some inspiring initiatives among GRIIP's activities to foster the development of collaborative expertise in your various communities. As you will see, it is possible to foster effective professional development through an integrated, iterative approach (Baillargeon, 2022) that is based on solid foundations.

Mots-clés

Equipes pédagogiques ; Développement professionnel ; programmes interétablissements ; collaboration interprofessionnelle ; SoTL


1. Expertise collaborative et développement professionnel





La qualité de l'enseignement et l'excellence du développement professionnel représentent des leviers incontournables pour favoriser l'apprentissage. Toutefois, offrir de la formation est une chose. Mettre en place les moyens pour qu'elle favorise la progression des apprenants en est une autre. Pour être efficace, le développement professionnel doit plutôt être géré comme un processus continu, collaboratif et itératif. Il doit reposer sur l'accroissement de l'expertise collaborative (Hattie, 2015 ; Richard, 2018) en s'appuyant sur des modalités de soutien organisationnel qui témoignent d'un leadership pédagogique.

1.1 Les principes d'efficacité du développement professionnel

Pour améliorer les pratiques et mobiliser l'expertise collaborative, une synthèse de connaissances (Richard et al., 2017) a permis d'identifier cinq principes d'efficacité afin de maximiser les retombées positives du développement professionnel sur les apprenants.

Tableau 1. Principes favorisant l'efficacité du développement professionnel
(Richard et al., 2017, p. 12)

 <p>Principe 1</p>	<p>Le développement professionnel devrait viser explicitement à améliorer l'apprentissage des personnes apprenantes et devrait être modulé à partir d'une évaluation systématique des résultats obtenus.</p>
--	--

 Principe 2	Les activités de développement professionnel devraient être étayées par des données probantes et animées par des spécialistes dont l'expertise est reconnue.
 Principe 3	Le développement professionnel devrait prévoir une démarche d'accompagnement reposant sur le travail collaboratif.
 Principe 4	Le développement professionnel devrait être distribué dans le temps (minimum 20 heures échelonnées sur l'ensemble d'une année).
 Principe 5	Le développement professionnel doit être soutenu par une direction faisant preuve de leadership pédagogique.

Que les activités soient individuelles ou collectives, elles peuvent s'orchestrer en un parcours d'apprentissage cohérent et adapté où la progression des apprenants demeure la priorité. Un tel parcours exige du temps, de l'engagement et de l'accompagnement pour les personnes impliquées. Par conséquent, les choix pédagogiques liés au développement professionnel devraient reposer sur un processus d'investigation des pratiques pour optimiser la progression des apprentissages ainsi que l'expertise collaborative (Hattie, 2015 ; Richard, 2018).

1.2 Le processus d'investigation au service d'une expertise collaborative

Adapté aux enjeux relatifs à la pédagogie universitaire, le processus d'investigation proposé par Timperley (2009, 2011) oriente nos choix, activités ou pratiques à l'échelle d'un département, d'un établissement ou d'un réseau universitaire.

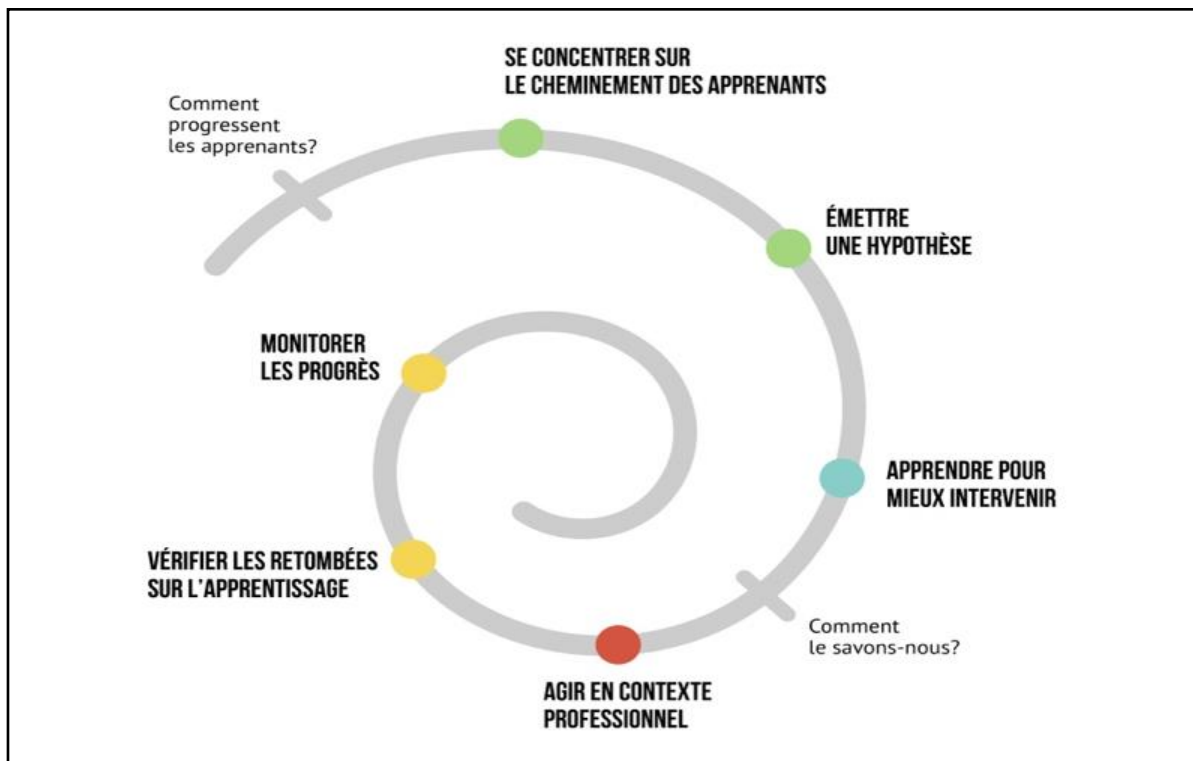


Figure 1. Spirale d'investigation (Timperley, Kaser & Halbert, 2014, p. 5)

En cohérence avec les travaux de Timperley (2009, 2011), l'approche intégrée et itérative de développement professionnel (Baillargeon, 2022) présentée dans cette communication met de l'avant un parcours d'apprentissage professionnel où les activités du GRIIP sont cartographiées. La présentation de ce cas met en lumière la dynamique collaborative qui peut être présente dans une communauté interprofessionnelle.

2. Cartographie des activités du GRIIP

Poursuivant la visée d'évaluer les parcours pour mieux améliorer l'expérience d'apprentissage professionnel offerte, la cartographie des activités du GRIIP permet de mettre en valeur les spécificités de cette communauté interprofessionnelle et s'inscrit dans une perspective du *Scholarship of Teaching and Learning* (SoTL) en enseignement supérieur (Bélanger, 2010).



Figure 2. Cartographie d'un parcours d'apprentissage professionnel (Baillargeon, 2022)

Au terme de cette communication, vous aurez les outils d'évaluation pour cartographier les parcours d'apprentissage vécus dans vos diverses communautés. Voilà qui permettra d'orienter vos choix en matière de développement professionnel en enseignement supérieur pour favoriser la consolidation d'une expertise collaborative, l'amélioration des pratiques pédagogiques et, ultimement, la persévérance et de la réussite étudiante.

Références bibliographiques choisies

Baillargeon, M. (2022). *Évaluation des retombées perçues d'une activité de développement professionnel destinée aux enseignants sur l'apprentissage des élèves*. Thèse de doctorat, Université Laval.

Bélangier, C. (2010). Une perspective SoTL au développement professionnel des enseignants au supérieur : qu'est-ce que cela signifie pour le conseil pédagogique ? *The Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 1(2). <http://dx.doi.org/10.5206/cjsotl-rcacea.2010.2.6>

CAPRES. (2021). *Persévérance en enseignement supérieur*. <https://www.oresquebec.ca/dossiers/perseverance-en-enseignement-superieur/>

Hattie, J. (2015). *What works best in education : The politics of collaborative expertise*. Pearson. https://www.pearson.com/content/dam/corporate/global/pearson-dot-com/files/hattie/150526_ExpertiseWEB_V1.pdf

Richard, M. (2018). Accroître l'expertise collaborative des enseignants. *Réseau EdCan*. <https://www.edcan.ca/articles/accroitre-lexpertise-collaborative-enseignants/?lang=fr>

La dynamique du GRIIP : un vecteur de développement professionnel de ses membres interconnectés

Claude Boucher Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), Rouyn-Noranda, Canada

Claude.Boucher@uqat.ca

Lamia Tazi, École de technologie supérieure (ÉTS), Montréal, Canada

Lamia.Tazi@etsmtl.ca

Résumé

Un vieux dicton dit « seul, on va plus vite, mais ensemble, on va plus loin » ! Les membres du groupe d'intervention et d'innovation pédagogique (GRIIP) ont choisi de travailler ensemble pour aller plus loin dans une visée de développement et de promotion de la pédagogie universitaire. Or, dans ce type de regroupement, diverses approches collaboratives peuvent prendre forme: groupe de codéveloppement, communauté d'apprentissage professionnelle, communauté de pratique, etc. La communauté de pratique se définit comme étant un « groupe d'individus (...) fédérés par des centres d'intérêt communs, par des projets similaires, coopérant et échangeant leurs savoirs pour créer une valeur collective utile pour chacun, partageant des ressources communes, collaborant dans un processus d'apprentissage collectif, combinant à la fois une culture commune et un système cohérent d'intérêts individuels. » (Renaud et al., 2017, paragr. 8).

Pour ce faire, les membres du GRIIP ont mis en place une structure de développement professionnel misant sur la co-construction d'un savoir collectif. Oscillant entre le formel et l'informel, les membres de cette communauté se rencontrent plusieurs fois par année, majoritairement à distance. On assiste alors à des périodes d'échanges, de discussions, de partages de pratiques, de séminaires ciblant la résolution de problèmes et de sous-comités œuvrant au développement de projets communs. Ces rencontres stimulent la réflexion grâce au temps d'arrêt qu'elles instaurent. L'utilisation de telles stratégies contribuent à l'épanouissement et au développement professionnel de ses membres et, à terme, consolident leur identité professionnelle à l'intérieur d'un groupe

d'appartenance où règne confiance et le bien-être. Les intervenants observent de nouvelles façons de penser, de voir et d'agir, transférables dans leur pratique professionnelle. Cette communication se veut un partage de pratique et présente la structure et le fonctionnement du GRIIP en tant que vecteur du développement de l'expertise, tant individuelle que collective, qui se transpose à l'intérieur de leurs établissements respectifs.

Abstract

There's an old saying that goes "alone you go faster, but together you go further"! The members of the Groupe d'Intervention et d'Innovation Pédagogique (GRIIP) have chosen to work together to further the development and promotion of university pedagogy. In this type of grouping, various collaborative approaches can take shape: co-development groups, professional learning communities, communities of practice, and so on. The community of practice is defined as "a group of individuals (...) federated by common interests, by similar projects, cooperating and exchanging their knowledge to create collective value useful to everyone, sharing common resources, collaborating in a collective learning process, combining both a common culture and a coherent system of individual interests." (Renaud et al., 2017, para. 8).

To this end, the members of GRIIP have set up a professional development structure based on the co-construction of collective knowledge. Oscillating between the formal and the informal, the members of this community meet several times a year, mostly at a distance. They meet several times a year, mostly remotely, for exchanges, discussions, sharing of practices, problem-solving seminars and sub-committees working on joint projects. These meetings stimulate reflection thanks to the downtime they create. The use of such strategies contributes to the professional growth and development of its members and, ultimately, consolidates their professional identity within a group where trust and well-being reign. Practitioners observe new ways of thinking, seeing and acting, which are transferable to their professional practice. This communication is intended as a sharing of practice, and presents the structure and operation of GRIIP as a vehicle for the development of expertise, both individual and collective, which is transposed within their respective establishments.

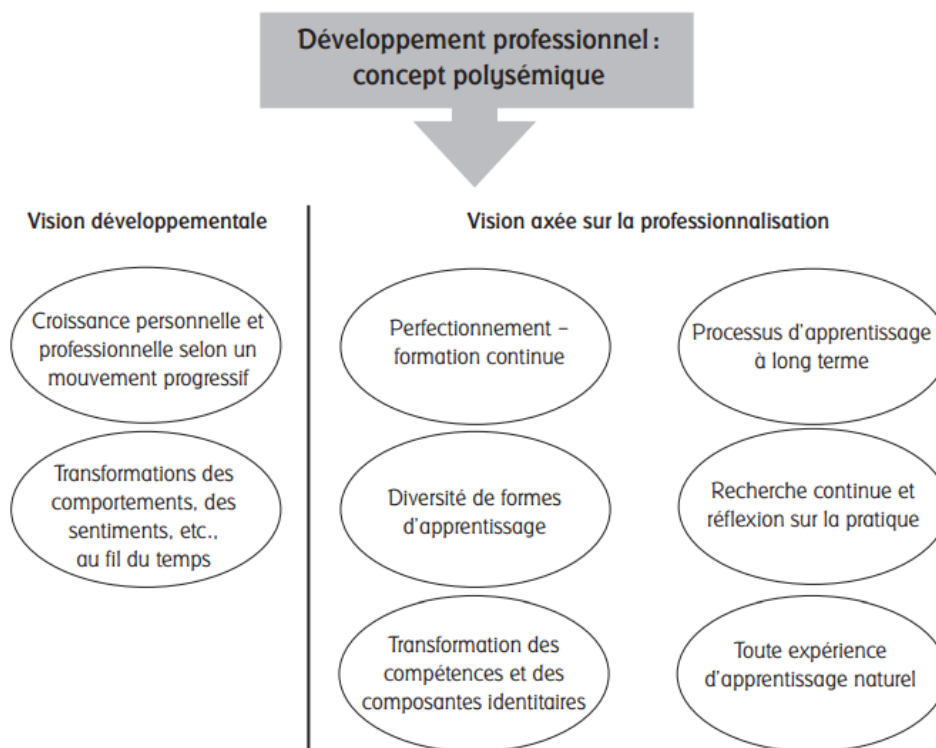
Par sa composition et ses activités, le GRIIP s'est avéré au fil des années, être une communauté de pratique active, dans laquelle ses membres échangent, apprennent et se développent professionnellement. D'une façon générale, on peut décrire le développement professionnel comme un « processus de transformations individuelles et collectives des compétences et des composantes identitaires mobilisées ou susceptibles d'être mobilisées dans des situations professionnelles. » (Babier, Chaix et Demailly, 1994, dans Uwamariya et Mukanurera, 2005, p. 135). Or, dans le milieu de l'éducation, le concept de développement professionnel a surtout été développé autour de la profession enseignante. Nous considérons qu'il est également transposable à bien des égards tant à l'enseignement au rôle de conseil pédagogique et technopédagogique au niveau universitaire, représentant bien la composition des membres du GRIIP. Nous adopterons cette perspective conceptuelle pour élucider les propos de cette présentation.

Mots-clés : développement professionnel; collaborations interprofessionnelles; équipes pédagogiques interétablissements; réseaux; réussite éducative

1. Le développement professionnel

Le développement professionnel en éducation revêt un caractère polysémique de par la multitude d'expressions plus ou moins équivalentes utilisées dans les écrits, mais également selon la perspective théorique à laquelle adhèrent les auteurs (Uwamariya et Mukanurera (2005). Or, il est possible de regrouper ces perspectives en deux catégories : la vision développementale et celle axée sur la professionnalisation. La figure suivante illustre les composantes de ces deux visions :

Figure 1 Les différentes conceptions du développement professionnel en éducation

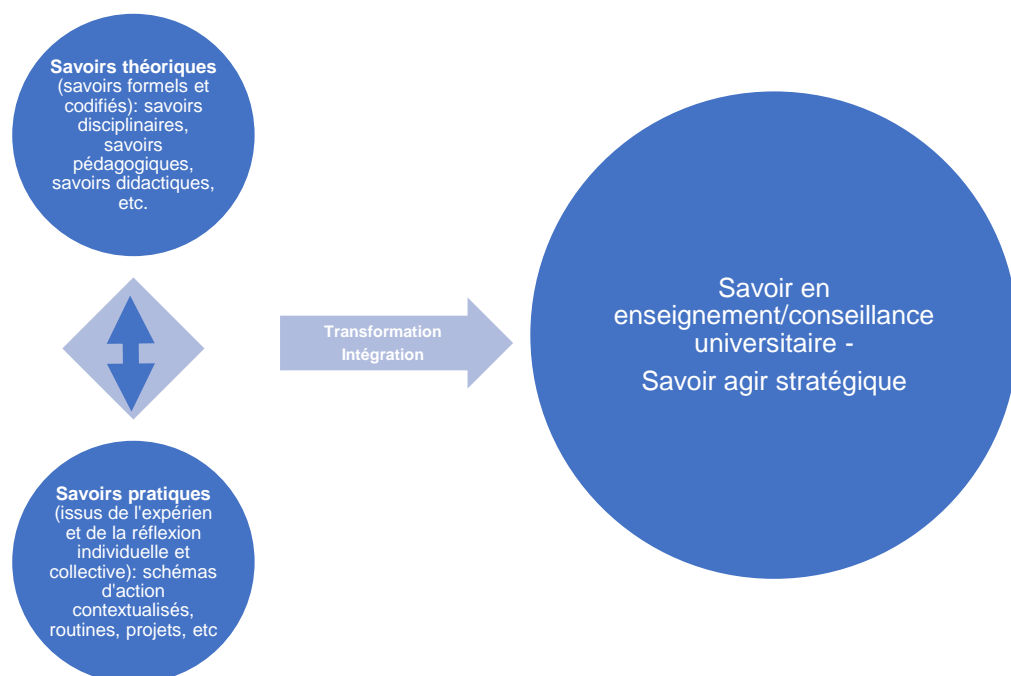


Source : Uwamariya et Mukamurera, 2005, p. 135.

De façon très sommaire, la vision développementale se caractérise par une succession d'étapes ou de stades, constitutifs de la carrière de la personne œuvrant en enseignement, et qui amènent des changements au niveau de l'individu. Ces changements se traduisent dans ses comportements, ses pensées, ses jugements, sa façon d'agir, etc. et résulte d'une influence mutuelle entre le vécu personnel, le vécu professionnel et l'organisation de l'institution dans laquelle il agit. Par exemple, Naud (1999) décrit les différents stades du développement professionnel et termes de stades de socialisation, soit la socialisation informelle, formelle, professionnelle, personnalisée et de rayonnement. Néanmoins, cette perspective développementale qui se veut plus linéaire et étalée dans le temps, « tient peu compte de la dimension du contexte professionnel et de l'apport du milieu, ignorant ainsi la dimension collective et organisationnelle du développement professionnel, que sous-entendent les notions de communauté apprenante et d'organisation apprenante » (Uwamariya et Mukamurera, 2005, p.139).

La vision axée sur la professionnalisation repose notamment sur la construction de savoirs spécifiques au domaine de l'enseignement, que nous transposons ici tant pour l'enseignement que pour la conseillanc universitaire (voir figure 2), et propose quant à elle deux principales orientations pour le développement professionnel : le développement professionnel par le **processus d'apprentissage** et le développement professionnel par la **recherche ou par la réflexion**.

Figure 2. Construction du savoir en pédagogie universitaire



Inspiré de Uwamariya et Mukamurera, 2005, p. 135.

2. Le fonctionnement du GRIIP

Examinons un peu plus en détail de fonctionnement du GRIIP afin de mieux saisir en quoi il contribue au développement professionnel de ses membres.

Tout d'abord, mentionnons que le GRIIP a pour principaux mandats de :

1. Favoriser l'échange et la mise en commun des expériences et des ressources en pédagogie universitaire dans une optique de partage et d'entraide entre les membres;

2. Diffuser de l'information concernant les meilleures pratiques en matière de pédagogie universitaire au niveau local, national et international ainsi que des innovations pédagogiques réalisées dans le réseau, entre les membres du groupe d'abord, puis à l'ensemble de la communauté universitaire ensuite;
3. Stimuler l'innovation relative à l'enseignement et à l'apprentissage au sein des établissements du réseau de l'Université du Québec.

Les orientations de partage et d'échange du GRIIP s'articulent autour de deux pôles, soit l'intervention – l'offre de soutien aux enseignants, l'organisation de formations et la valorisation de l'enseignement – et l'innovation pédagogique – la mise en œuvre, l'expérimentation ou l'émergence de nouvelles pratiques pédagogiques – dans le but ultime de contribuer à augmenter la qualité de la formation dans les universités du réseau de l'Université du Québec.

Les membres du GRIIP se réunissent régulièrement pour collaborer sur les différents éléments (activités ou projets) identifiés dans le plan de travail qu'ils se sont donnés, et discuter de sujets adaptés à leurs besoins spécifiques. En grand groupe, six rencontres annuelles, dont deux en présentiel pour des journées entières et quatre de plus courte durée, à distance permettent pour discuter de l'avancement des activités et des projets, et offrent une flexibilité qui favorise la participation active des membres. En plus de ces réunions statutaires, des cafés pédagogiques informels sont régulièrement organisés, permettant à celles et ceux qui le souhaitent de partager des pratiques spécifiques sur des sujets qui les intéressent, toujours en lien avec la pédagogie universitaire. Cette variété de formats de rencontres reflète l'engagement du GRIIP à créer un environnement dynamique, propice à la collaboration, au développement professionnel et au bien-être des membres.

Le GRIIP travaille sur 2 types de stratégies pour développer la pédagogie universitaire : l'une concerne les activités d'animations pédagogiques récurrentes et l'autre les projets de plus grande envergure.

2.1 Les activités d'animation pédagogique




Les activités d'animations pédagogiques que l'on peut qualifier de « récurrentes » qui contribuent à la réflexion pédagogique en enseignement supérieur et se déclinent ainsi :

- **Le Tableau** est une publication produite par et pour les membres du corps enseignant universitaire ou le personnel professionnel en pédagogie universitaire. Elle est soumise à un comité éditorial formé de membres du GRIIP du réseau de l'Université du Québec et publiée quatre à six fois par an.
- **Les webinaires du GRIIP** ont pour objectif le partage de connaissances, de pratiques, d'expériences et d'enjeux liés à la pédagogie de l'enseignement supérieur par des enseignants et des conseillers pédagogiques universitaires. Chaque webinaire est d'une durée approximative de 90 minutes, comprenant une présentation et une période de questions, et est rendu disponible, quelques semaines après l'événement, sur la chaîne YouTube du GRIIP.
- **La veille** : Trois fois par année, un numéro comprenant des lectures choisies est publié. Chaque lecture choisie est rédigée par un membre du comité de la veille. Une lecture choisie présente le résumé ainsi qu'une appréciation et une utilisation potentielle d'un sujet traité et discuté dans le cadre d'une publication scientifique. Un travail de collaboration de relecture s'effectue parmi les membres de ce comité.
- **La communauté d'apprentissage réseau** : une communauté d'apprentissage réseau est mise sur place pour les membres du corps enseignants des universités du réseau de l'Université du Québec souhaitant approfondir leurs apprentissages et leurs réflexions réalisés à partir des modules d'autoformation en pédagogie universitaires (voir tableau des projets en cours plus loin). Les membres de ce sous-comité du GRIIP travaillent ensemble à l'animation des ces rencontres de la communauté d'apprentissage.

2.2 Les projets d'envergure

Par ailleurs, un certain nombre de projets d'envergure, nécessitant une mobilisation importante de ses membres ainsi que des investissements financiers par le réseau et les établissements (projet FODAR), ont été et sont toujours développés. Le tableau suivant comprend des descriptions brèves de quelques projets en cours ainsi que de projets complété :

Tableau 1 : Les projets du GRIIP

	Projets en cours
	<p>Ce concours vise à : valoriser l'innovation pédagogique dans le réseau de l'Université du Québec et mettre en lumière des pratiques innovantes qui améliorent la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage en milieu universitaire.</p>
	<p>Ce dispositif d'autoformation, pour mieux comprendre les fondements de la pédagogie de l'enseignement supérieur, est divisé en modules gratuits, qui se veulent être des outils complémentaires aux activités de formation et d'accompagnement déjà en place dans les établissements.</p>
<p>Intervention des conseillers pédagogiques</p>	<p>Ce projet de recherche vise à élaborer des modèles de cadres d'intervention des conseillers pédagogiques, à partir des pratiques déclarées en accompagnement des enseignants universitaires, afin d'améliorer la qualité de la formation dans nos universités.</p>
<p>Manuel numérique</p>	<p>Travaux qui ont donné lieu à la publication d'un guide de conception et d'utilisation du manuel numérique en tant qu'outil d'enseignement et d'apprentissage en contexte universitaire</p>
	<p>Odyssée numérique : un jeu sérieux sur la compétence numérique Ce jeu est né du désir de créer une ressource éducative numérique pour l'enseignement universitaire afin de soutenir les étudiantes et les étudiants dans le développement de la compétence numérique présentée dans le Cadre de référence de la compétence numérique (MEES, 2019), et ce en douze dimensions interreliées.</p>
Projets terminés	

Approche-programme (MAPES)	Le projet MAPES (Modélisation de l'approche-programme en enseignement supérieur) s'adresse aux intervenants pédagogiques (professeurs, conseillers pédagogiques, spécialistes en sciences de l'éducation, coordonnateurs des programmes) ainsi qu'aux autorités académiques qui se questionnent sur l'approche-programme et sur sa mise en œuvre dans les universités.
C-Utile	« C-UTILE, la communauté de pratique pour l'utilisation des technologies de l'information dans l'enseignement, fonctionne comme un comité de projets-pilotes. En d'autres termes, C-UTILE est une sorte de "carré de sable" dans lequel des enseignants et des professionnels expérimentent avec les technologies éducatives et initient leurs collègues à leurs découvertes dans le cadre de présentations et d'ateliers. »
Formation des nouveaux enseignants	« En 2013, le GRIIP a confié à un sous-comité le mandat d'examiner les besoins, les pratiques actuelles et les ressources disponibles en ce qui concerne la formation et l'accompagnement des nouveaux enseignants, de dégager un état général de situation en cette matière et d'identifier des ressources complémentaires à développer afin de mieux répondre aux besoins des nouveaux enseignants, des conseillers pédagogiques et des institutions du réseau des UQ. »
Recherche-action (ECEM)	Les activités de ce projet ont amené la formation de la communauté de pratique ECÉM (Enseignants compétents, étudiants motivés).

3. Une approche collaborative concertée

Les membres du GRIIP sont engagés à soutenir et à promouvoir la pédagogie universitaire et l'innovation pédagogique dans leur établissement. Ses membres s'entraident et collaborent, afin de mieux soutenir les projets d'intervention dans leur établissement et ainsi faciliter l'intégration de nouvelles pratiques dans leur milieu.

Au cœur de la philosophie du GRIIP, l'approche flexible qui permet aux membres de choisir les projets qui les passionnent s'inscrit dans une vision moderne de la collaboration et du développement professionnel. En s'appuyant sur la théorie de la collaboration, telle que développée par Wenger-Trayner et Wenger-Trayner (2015), qui souligne l'importance de la

participation active et volontaire dans les communautés de pratique, le GRIIP encourage ses membres à s'engager de manière significative dans des projets alignés sur leurs intérêts individuels. L'idée selon laquelle participer à des projets spécifiques peut être perçue comme bénéfique pour le bien-être des individus s'appuie sur la psychologie positive (Seligman, 2011). Cette approche met en lumière l'importance de trouver un sens et une satisfaction personnelle dans ses activités professionnelles, ce qui, selon Seligman, conduit à un bien-être durable.

L'approche personnalisée du GRIIP en matière de coordination et d'implication des membres s'aligne également sur les théories du leadership transformationnel (Bass, 1990). En permettant aux membres de choisir des projets qui correspondent à leurs aspirations, le groupe encourage une forme de leadership qui valorise l'autonomie, la motivation intrinsèque et la croissance personnelle. Cette approche favorise un climat propice à l'innovation et à la créativité, contribuant ainsi au développement professionnel des membres.

L'implication de personnes professionnelles au sein du GRIIP, relevant du siège social de l'Université du Québec, assurent une coordination et revêt une importance cruciale pour assurer la coordination efficace des activités et projets au sein de la communauté. Leur rôle de faciliter l'organisation, la planification et la publication constitue un pilier essentiel pour maintenir la cohérence et la fluidité des initiatives du groupe. Leur engagement actif renforce la vision d'une communauté épanouissante et collaborative, où chaque membre contribue activement à la réussite collective.

3.1 Collaboration interprofessionnelle

La collaboration interprofessionnelle au sein du GRIIP agit en tant que moteur essentiel de la construction de leur savoir et de leur tant par le processus d'apprentissage engendré que par la recherche ou la réflexion suscitée chez ses membres. Cet engagement va au-delà des frontières professionnelles strictes, s'attachant également aux dimensions humaines et sociales. Les fondements reposent sur des relations interpersonnelles solides, édifiées sur la confiance mutuelle, le respect et le bien-être. Les échanges informels entre collègues, les moments de réflexion partagée et les occasions de célébrer les réussites collectives tissent ainsi le socle social au sein de la communauté académique. Le GRIIP en tant que

communauté de pratique s'avère donc un lieu de réflexion et de partage d'expériences et de ressources.

La vision du développement professionnel, peut-être liée aux travaux de Gaudreau, Nathalie Trépanier et Daigle (2021), qui soutiennent que l'épanouissement professionnel des membres est intimement lié à leur bien-être. En favorisant des opportunités de collaboration personnalisée, de formation continue et d'implication proactive, le GRIIP s'efforce de créer un environnement où le développement professionnel et le bien-être des membres s'entrelacent harmonieusement. Cette approche holistique vise à cultiver une communauté éducative qui reconnaît que le succès professionnel durable est étroitement lié à un sentiment de satisfaction, d'équilibre et de bien-être individuel au sein de la communauté.

3.2 Le transfert dans la pratique et les établissements

La réalisation d'un sondage auprès des membres du GRIIP est prévue à l'hiver 2024 et constitue une approche solide pour recueillir des données probantes sur le développement professionnel et le bien-être au sein de la communauté, ainsi que le transfert dans leur pratique et leurs établissements respectifs. Un sondage bien conçu peut fournir des informations quantitatives et qualitatives qui étayent les avantages de la collaboration personnalisée et de l'implication des membres. Le sondage pourrait aborder les aspects suivants :

1- Identification des Aspects de Développement Professionnel :

Questions spécifiques sur les projets dans lesquels les membres se sont engagés.

Explorer les compétences professionnelles que les membres estiment avoir développées grâce à leur participation.

2- Bien-être et Satisfaction :

Questions sur le bien-être général des membres au sein du GRIIP.

Explorer leur niveau de satisfaction quant à l'approche flexible et personnalisée de la collaboration.

3- Coordination et Leadership :

Interrogez les membres sur leur perception de la coordination des projets au sein du groupe.

Explorer le sentiment d'implication dans les processus de planification et de mise en œuvre des initiatives.

4- Impact Personnel et Professionnel :

Demander aux membres de décrire comment leur participation a influencé leur développement professionnel.

Explorer si cette implication a eu des répercussions positives sur leur bien-être personnel.

5- Collecte de Données Démographiques :

Questions sur le profil professionnel des membres pour contextualiser les réponses.

Une fois les données collectées, une analyse sera faite pour identifier des tendances, des corrélations et des points forts. Les résultats pourront être présentés de manière à mettre en lumière les liens entre l'approche du GRIIP et le développement professionnel ainsi que le bien-être des membres. Ces données pourraient ensuite être partagées au sein de la communauté, contribuant ainsi à renforcer la vision collaborative et personnalisée du GRIIP.

Références bibliographiques choisies

Gaudreau, N., Trépanier, N.S et Daigle, S. (2021). Le développement professionnel en milieu éducatif : Des pratiques favorisant la réussite et le bien-être. Presses de l'Université du Québec.

Renaud, L., Caron-Bouchard, M., Gaudreault-Perron, J. et Gayraud, H. (2017). Communauté de pratique dans le domaine de la promotion de la santé : analyse du sentiment d'appartenance et des pratiques de leadership. *Communiquer*, 19, 29-45. <https://doi.org/10.4000/communiquer.2147>

Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish : A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press.

Uwamariay, A. et Mukamurera, J. (2005). Le concept de « développement professionnel » en enseignement : approches théoriques. *Revue des sciences de l'éducation*, 31(1), 133-155. <https://doi.org/10.720261ar>

Wenger-Trayner, E. et Wenger-Trayner, B. (2015) Une introduction aux communautés de pratique : un bref aperçu du concept et de ses utilisations. <https://www.wenger-trayner.com/introduction-to-communities-of-pratique>