

Sommaire

Remerciements

Préface de François-Marie Gérard

Préface de Richard Prigent, Huguette Bernard et Anastassis Kozanitis

Avant-propos

- Qui est à l'origine du guide ?
- Quels sont les objectifs de ce guide ?
- A qui s'adresse ce guide ?
- Comment utiliser ce guide ?
- Une présentation dynamique

Chapitre 1 : L'approche par compétences ou par acquis d'apprentissage dans l'enseignement supérieur, pourquoi et de quoi s'agit-il ?

- 1.1. Processus de Bologne, du « structurel » au structurant
- 1.2. Qu'est-ce qu'un enseignement supérieur basé sur les compétences ou acquis d'apprentissage ?
- 1.3. Des concepts à clarifier et à contextualiser : compétences et acquis d'apprentissage
  - Qu'est-ce qu'une compétence ?
  - Qu'est-ce qu'un acquis d'apprentissage ?

## Chapitre 2 : Les acquis d'apprentissage

- 2.1. Des compétences aux acquis d'apprentissage : un chemin balisé
- 2.2. Des acquis d'apprentissage, pour quoi faire ?
  - Quels sont les liens entre les acquis d'apprentissages et les compétences ?
- 2.3. En quoi les acquis d'apprentissage constituent-ils une approche innovante ?
- 2.4. Des acquis d'apprentissage de divers types : terminaux, intermédiaires et spécifiques
  - Les acquis d'apprentissages terminaux (AAT)
  - Les acquis d'apprentissages spécifiques (AAS)
  - Les acquis d'apprentissage intermédiaires (AAI)
- 2.5. Quelle démarche d'élaboration des AA ?
  - Etape 1 : identifier les acteurs-clés qui vont rédiger les acquis d'apprentissage
  - Etape 2 : décider de la voie d'entrée pour le travail : commencer par les AA terminaux ou les AA spécifiques ?
  - Etape 3 : rédiger les AA
    - Quel est le résultat attendu ?
    - S'approprier les règles de rédaction des AA
    - S'appuyer sur les cadres de référence et la littérature portant sur le sujet
    - Cartographier l'existant : partir de ce qui est évalué dans l'institution en lien avec les compétences
      1. Croisement visant la rédaction des AAT
      2. Croisement visant la rédaction des AAI et AAS
    - Recommandations relatives au nombre et à la précision des AA
    - Comment montrer la progression au travers des acquis ?
    - Éviter l'inclusion de critères de qualité dans la formulation des AA
  - Etape 4 : vérifier la rédaction
  - Etape 5 : valider les AA

- Etape 6 : communiquer
- 2.6. Quels sont les pièges à éviter ?
- 2.7. Pour aller plus loin

## Chapitre 3 : Évaluation par compétences

- 3.1. Évaluation par compétences ou évaluation des acquis d'apprentissage ?
- Qu'est-ce qui caractérise une évaluation par compétences ?
- 3.2. La charte de l'évaluation
- De quoi s'agit-il ?
  - Par quelles étapes passer ?
    - Première étape : l'élaboration
    - Deuxième étape : la validation et la diffusion
    - Troisième étape : la révision
- 3.3. Comment mettre en œuvre une évaluation par compétences et acquis d'apprentissage ?
- Se mettre d'accord sur les grands principes de l'évaluation
  - Concevoir le système (ou dispositif) global de l'évaluation
  - Définir les critères et indicateurs d'évaluation pour les compétences ou acquis d'apprentissage selon le niveau de la formation
    - Choisir les critères et les définir
    - Rendre compte du parcours de développement des compétences ou acquis d'apprentissage terminaux
    - Évaluer les compétences (ou AAT) globalement ou de manière plus analytique ?
    - Construire des grilles d'appréciation sur base des critères et indicateurs
    - Créer des grilles d'appréciation sur base de critères uniquement. Les indicateurs sont spécifiques aux situations
  - Créer le relevé de notes et les règles de délibération en adéquation avec le dispositif d'évaluation mis en place
- 3.4. Un exemple concret d'évaluation de compétences : le portfolio en baccalauréat des enseignants (HELMo)
- 3.5. Quels bénéfices peut-on attendre de l'évaluation par compétences ?
- 3.6. Pour aller plus loin

## Annexes

Annexe 1 : exemples de critères et leurs définitions (CRESI, 2009)

Annexe 2 : extraits de la charte de l'évaluation

## Chapitre 4 : Les familles de situations

- 4.1. Qu'appelle-t-on « familles de situations » ?
- 4.2. Familles de situations, situations professionnelles, situations d'intégration : quelles différences et quels liens ?
- Des situations professionnelles à sélectionner
  - C'est ici que le concept de famille de situations entre en jeu
- 4.3. Quels intérêts présentent-elles dans une APC pour les différents acteurs ?
- Pour la direction et les coordinateurs

- Pour l’institution et le pouvoir organisateur
  - Pour les milieux professionnels
  - Pour les étudiants
  - Pour les enseignants
- 4.4. Par quelles étapes méthodologiques passer pour les créer ?
- Partir du référentiel métier
  - Sélectionner et regrouper les situations professionnelles à partir du référentiel métier
    - Sur quels critères choisir les situations ?
    - Regrouper les situations professionnelles par famille ou les classer si elles sont peu nombreuses
  - Vérifier la pertinence du choix des familles de situations par rapport au référentiel de compétences, au référentiel métier et aux acquis d’apprentissage
  - Construire et formuler les familles de situations
- 4.5. Comment utiliser les familles de situations ?
- 4.6. Pour aller plus loin

## Chapitre 5 : Les situations d’intégration

- 5.1. Qu’appelle-t-on situations d’intégration ?
- 5.2. Les situations d’intégration dans l’enseignement supérieur, de quoi s’agit-il ?
- Quelles en sont les caractéristiques ?
  - Quelles en sont les composantes ?
- 5.3. D’où partir pour créer les situations d’intégration ?
- Quels critères utiliser pour choisir des situations d’intégration ?
  - Quelles sont les portes d’entrée pour créer des situations d’intégration ?
    - Partir des familles de situations
    - Partir des situations professionnelles
    - Partir d’acquis d’apprentissage complémentaires ou similaires
- 5.4. Comment construire une situation d’intégration ?
- 5.5. Quelles sont les fonctions des situations d’intégration pour les différents acteurs ?
- Pour les étudiants et les enseignants
  - Pour les étudiants
  - Pour les enseignants
  - Pour les coordinateurs
- 5.6. Combien de situations d’intégration sont nécessaires pour couvrir le champ de formation ?
- 5.7. Quels supports pour mettre en œuvre les situations d’intégration ?
- 5.8. Comment structurer la formation autour des situations d’intégration ?
- Quelles attentions pédagogiques avoir pour la mise en place des situations d’intégration ?
- 5.9. Comment concevoir l’évaluation des situations d’intégration ?
- 5.10. Comment évaluer la qualité d’une situation d’intégration ?
- 5.11. Quelles sont les implications matérielles, logistiques et administratives ?
- 5.12. Un exemple de situation d’intégration
- 5.13. Pour aller plus loin

## Chapitre 6 : Intégrer l'approche par compétences et la démarche qualité

- 6.1. Dans quel but et quel contexte avons-nous construit cet outil ?
- 6.2. Quelle méthodologie avons-nous utilisée ?
- 6.3. À qui s'adresse cet outil ?
- 6.4. Pour quelle utilisation ?
- 6.5. Quels en sont les caractéristiques et mode d'emploi ?
- 6.6. La grille d'évaluation de la qualité relative à la cohérence d'un programme
- 6.7. Incontournables pour la mise en œuvre d'une approche par compétences
  - Les intrants
  - Les processus
  - Les résultats
  - Conclusion
- 6.8. Pour aller plus loin