

Réinvestir les acquis d'une compétence à l'autre

Situation de codéveloppement rencontrée dans le cadre d'un stage de Phase II du baccalauréat en enseignement professionnel de l'Université de Sherbrooke

1 ÉTAPE

Exposé de la situation

Brève description de la situation.

La situation se passe dans le programme privé de *Prévention des incendies*.

Plusieurs spécialistes, des professionnels en exercice, viennent enseigner leurs compétences selon leur champ d'expertise. Il y a donc beaucoup de roulement de personnel, mais il arrive aussi que certains spécialistes reviennent.

Le programme comporte de nombreuses compétences particulières qui ne sont pas préalables les unes aux autres. Les compétences s'enseignent une à la fois par bloc de 60 heures à temps plein sur 2 semaines.

Avec le temps, les enseignants plus réguliers constatent que les compétences ne sont jamais réinvesties dans celles nouvellement enseignées. C'est rarement le même enseignant pour chaque compétence, donc il y a peu de concertation entre les enseignants et peu de réinvestissement des acquis dans chacune des compétences.

Au bout de la formation, c'est comme si les élèves n'avaient rien retenu des premières compétences et ils ont du mal à les mettre en œuvre lorsqu'ils s'insèrent dans le marché du travail. Leur formation repose donc sur le milieu qui va les accueillir en stage ou à la sortie de la formation. Les enseignants en sont déçus, car chacun met beaucoup d'énergie dans son enseignement.

2 ÉTAPE

Collecte d'informations

Sommaire des informations et précisions en lien avec le cas.

- Le dernier cours avant le stage est celui sur le savoir-être et sur la vie en caserne.
- Il n'y a pas de compétence de révision. Il est donc difficile de savoir à quel moment il manque de réinvestissement des compétences.
- Vu la faible disponibilité des professionnels qui donnent les cours, la formation doit se faire de façon intensive échelonnée sur 1 an. Leur horaire et le manque de personnel créent un gros problème de logistique.
- Il n'y a pas vraiment de collaboration entre les enseignants. Le programme est fait par module donc il n'y a pas vraiment de lien entre chaque bloc.
- Les compétences sont divisées de différentes façons. Certaines sont plus longues que d'autres.
- Il n'y a pas de personne conseillère pédagogique, d'intervenant ou de syndicat qui peut soutenir les enseignants.
- Le programme donné n'a pas été comparé avec celui d'autres centres de formation professionnelle.
- À la fin du programme, il y a un stage d'une durée de 3 semaines. Il est difficile de le déplacer.
- Il n'y a pas d'examens ministériels. Les examens sont faits à la fin de chaque compétence.

3 ÉTAPE

Synthèse et attentes

Précisions des attentes énoncées par le participant.

Voici les questions posées :

- Comment garder les acquis des élèves?
- Que font les autres programmes ou centres?
- Comment rendre la formation plus efficace pour préparer les élèves à l'emploi?

4 ÉTAPE

Analyse de la situation

Résumé des différents points de vue/avis/suggestions partagés par les participants.

- Coordonner une activité de concertation entre les enseignants afin de créer un cours synthèse à la fin du programme.
- Faire une rencontre annuelle des enseignants afin de cibler certains objectifs dans les différents modules et compétences.
- Prioriser et augmenter la collaboration équipe-enseignante.
- Développer les contenus de cours et permettre aux élèves de consulter les contenus (les déposer sur une plateforme).
- Offrir un temps de formation liée à la synthèse de toutes les compétences enseignées.
- En fin d'année, faire des simulations finales en incluant le plus de notions possible.
- Déplacer le stage à la mi-année pour permettre aux étudiants de réinvestir davantage.
- Favoriser les formules pédagogiques comme l'enseignement par les pairs, les récupérations en laboratoire, etc.

5 ÉTAPE

Solutions et pistes d'action retenues

Résumé des pistes d'action retenues par le participant.

- Créer une nouvelle compétence pour faire des laboratoires synthèses.
- Favoriser la collaboration entre les différents enseignants.
- Repenser un logigramme des compétences et faire une vidéo pour l'expliquer afin que chaque enseignant comprenne son rôle et son mandat.
- Faire les mises à jour du matériel pédagogique déjà disponible et travailler sur différentes plateformes (varier les outils numériques).
- Revoir la planification du stage dans le cheminement du programme.

6 ÉTAPE

Apprentissages

Synthèse des apprentissages.

Le participant aura prochainement le rôle de coordonnateur du programme et il souhaite l'améliorer sur la base des propositions recueillies.

Références