

Manuel de pédagogie universitaire

mpu.usj.edu.lb/manuel

**Chapitres supplémentaires
2016 - 2017**

avec le soutien de

Maquette et mise en page : Murielle Chahine Toby, *Service des publications et de la communication (Spcom-USJ)*

Mise en page HTML Lina Koleilat Ghalayini

Imprimé à Beyrouth, 2014, Byblos

© *Tous droits réservés à la Mission de pédagogie universitaire - Université Saint-Joseph*

Des chapitres supplémentaires ont été ajoutés en 2015 et en 2017

D-4 - TRAVAIL PERSONNEL INTÉGRATEUR

1- Qu'est-ce qu'un Travail Personnel Intégrateur



C'est une démarche qui vise à **articuler des résultats attendus de plusieurs unités d'enseignement complémentaires**, suivies simultanément par l'étudiant. Elle vise à évaluer l'intégration des acquis dans une situation contextualisée et non comme simple juxtaposition des apprentissages.

Pour l'étudiant, il s'agit de produire un travail lui permettant de relier des apprentissages de plusieurs unités d'enseignement et d'avoir une approche globale dans le traitement d'une question.

2- Pourquoi un Travail Personnel Intégrateur ?



Dans une approche centrée sur les résultats d'apprentissage, le travail personnel intégrateur est une plateforme de contrôle, et de vérification des acquis non seulement au niveau élémentaire (réduit à une unité d'enseignement), mais à **un niveau plus complexe** (relevant de *résultats attendus niveau programme*¹ en lien avec des compétences).

Cette démarche favorise la promotion de l'**interdisciplinarité** car plusieurs enseignants conçoivent ensemble le travail à proposer. Elle réduit également le nombre de productions indépendantes et juxtaposées exigées de l'étudiant.

Un Travail personnel intégrateur permet à l'étudiant une **intégration conceptuelle** entre deux ou plusieurs disciplines ou matières, ainsi qu'une **intégration méthodologique** entre deux ou plusieurs productions.

3- Qui sont les acteurs impliqués ?



L'administration ou la cellule pédagogique de l'institution

- Développe son ingénierie des programmes en favorisant l'aspect interdisciplinaire de toute formation
- Veille à la coordination des enseignements à la lumière des résultats d'apprentissage visés et ceci tout au long du processus, depuis la définition des résultats attendus jusqu'à l'évaluation

L'enseignant

- Définit les résultats attendus de sa matière en lien avec les compétences visées
- Inscrit les résultats attendus de sa matière dans une perspective interdisciplinaire en lien avec les objectifs des autres disciplines et avec les compétences attendues en fin de formation

1. Cf. Partie A, chapitre A-1 du Manuel

L'étudiant

- Evite de cumuler des connaissances et des outils de manière insulaire et peu opérationnelle
- Articule les résultats partiels de sa formation avec les compétences attendues à la fin de son apprentissage et mesure ainsi la distance restante

4- Comment mettre en œuvre un TPI ?

Assurer les prérequis :

a. La direction responsable du programme:

- Diffuse le référentiel des compétences du programme aux enseignants et aux étudiants
- Détermine les *Résultats attendus niveau unité d'enseignement*² en lien avec ceux du programme
- Identifie les unités d'enseignement pouvant avoir des TPI et les propose aux enseignants concernés

b. Les enseignants :

- Élaborent leur plan de cours selon les exigences de la culture des résultats d'apprentissage³
- Diffusent ce plan auprès des collègues concernés et coordonnent le travail avec eux

Élaborer le descriptif du TPI :

Les enseignants :

- Précisent les résultats d'apprentissage attendus à évaluer dans les unités d'enseignement⁴ concernées
- Définissent ensemble la nature et l'objet du travail : carte conceptuelle, dossier de lecture, projet, enquête, observation de milieu, réalisation d'un projet, etc.
- Décrivent les composantes à développer pour chacune des UE
- Explicitent la méthode de travail
- Prévoient les procédures
- Établissent un système d'évaluation : critères et barème d'évaluation, pondération relative à chaque unité d'enseignement, modalités

Accompagner les étudiants

Les enseignants :

- Communiquent aux étudiants, par écrit, le descriptif commun du travail ; chaque enseignant explique les aspects relatifs à son UE
- Assurent des temps de suivi, individuel ou en groupe
- Échangent entre eux pour des mises au point
- Réorientent les étudiants, révisent certaines exigences, si nécessaire

2. Résultats d'apprentissage niveau Unité d'enseignement.

3. Cf. Partie A, chapitre A-3 du Manuel

4. Unité d'enseignement

Évaluer la production

Les enseignants évaluent les apprentissages visés et renvoient un feedback aux étudiants

5- Quelles précautions prendre ?

- Garantir les prérequis institutionnels :
 - Conception du cursus à partir d'un référentiel des compétences.
 - Précision des résultats attendus et des méthodes d'enseignement de chaque unité d'enseignement
- Favoriser la concertation entre enseignants concernés : plages horaires communes, modalités d'organisation, recours aux technologies de la communication et de l'information

6- Pour en savoir plus

1. **BAILLAT Gilles, DE KETELE Jean-Marie, PAQUAY Léopold & THELOT Claude (2008).** *Évaluer pour former: Outils, dispositifs et acteurs.* De Boeck éditeur.
2. **DE KETELE Jean-Marie, CHASTRETTE Maurice, CROS Danièle, METTELIN Pierre, THOMAS Jacques (2007)** *Guide du formateur.* De Boeck Éditeur. 3^{ème} édition.
3. **JOUQUAN Jean & PARENT Florence (sous la direction de) avec Préface de DE KETELE Jean-Marie (2013).** *Penser la formation des professionnels de santé une perspective intégrative.* De Boeck Éditeur.
4. **LE BOTERF Guy (2011)** *Ingénierie et évaluation des compétences.* Éditions d'organisation. 6^{ème} édition.
5. **ROEGIERS Xavier (sous la direction de) (2010).** *Pratiques de classe et pédagogie de l'intégration. L'approche par compétences au quotidien.* De Boeck Éditeur.
6. **PAQUAY Léopold, VAN NIEWENHOVEN Catherine & WOUTERS Pascale. (2010).** *L'Évaluation, levier du développement professionnel. Tensions, dispositifs, perspectives nouvelles.* De Boeck Éditeur.

Edgard EL HAIBY
2014