

Le rôle du portfolio au sein de la



Travailleuse.eur Social.e
Entrepreneuse.eur Social.e





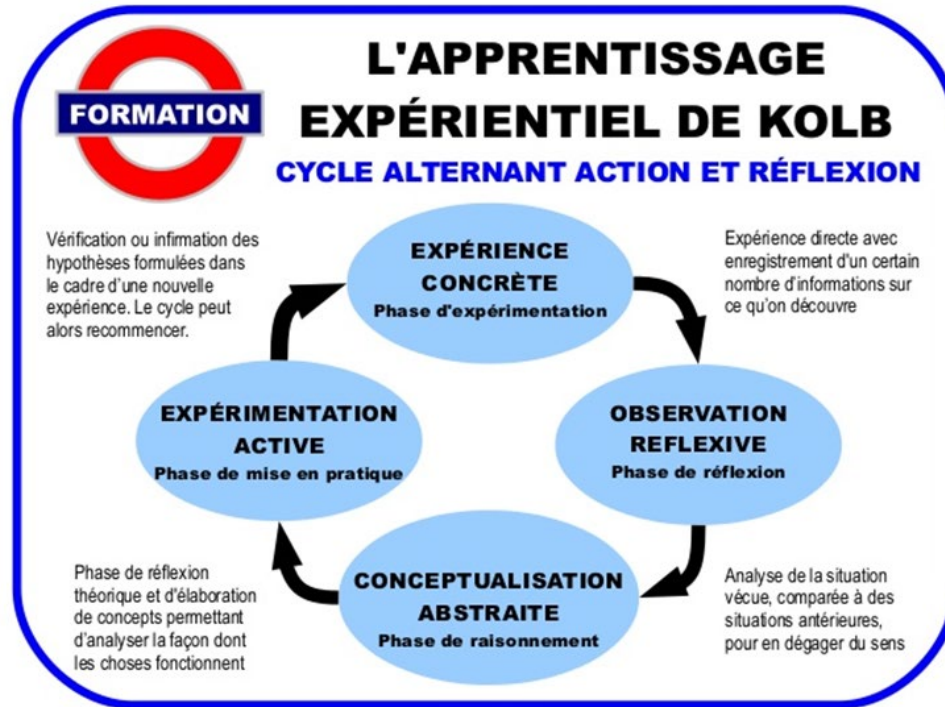
La Social Team Academy qu'est-ce que c'est ?

> La Social Team Academy

Un bachelor en travail social
proposé par la Haute Ecole et Ecole supérieure en Travail Social
de la HES-SO Valais
et formellement reconnu par la HES-SO

qui renouvelle fortement
les modalités pédagogiques habituellement pratiquées
par les Hautes écoles de notre pays.

> Les bases du modèle pédagogique



> Les bases du modèle pédagogique

- Le dispositif pédagogique doit donc permettre à chaque apprenant e l'entrée dans le cycle d'apprentissage par celle des quatre phases du modèle qui lui correspond car cela lui fera vivre une expérience de progression.
- Le dispositif doit accompagner la personne pour l'amener à réaliser les 3 autres étapes surtout «la volontiers oubliée» car c'est le chemin le plus efficient vers l'acquisition d'un savoir consciemment mobilisable dans les divers contextes ; une compétence.

➤ En quoi la STA est différente :
**plus de cours frontaux,
des projets concrets.**

Réalisation de vrais projets pour des institutions sociales, culturelles ou des collectivités locales et développés pour de vrais bénéficiaires.

Amenés par les apprenant es ou les coaches ils sont toujours explicitement focalisés sur le développement d'au moins une des compétences visées par le programme.

Les apprenant es les réalisent en totale responsabilité et autonomie mais elles et ils peuvent mobiliser leurs coaches selon leurs besoins.

> En quoi la STA est différente :
Plus de professeurs,
des coaches de l'apprentissage.

Les coaches ont un rôle d'«accoucheuse.eur.s» et ont comme objectifs principaux de développer les capacités d'auto-apprentissage en :

- valorisant les réussites et les progressions de l'apprenant e ainsi qu'en la ou le confrontant à ses limites et marges de progressions,
- accompagnant l'identification par chacun e des stratégies d'apprentissages qui lui soient adaptées.
- orientant les apprenant.e.s vers des sources pertinentes et/ou des professionnel les reconnus es.

> En quoi la STA est différente :
**Plus de programmes standards imposés,
des parcours individualisés choisis.**

Chaque apprenant e choisit en début de semestre les objectifs qu'elle ou il se fixe en termes de développement des 14 compétences visées par le programme. Chaque objectif est formalisé dans un contrat d'apprentissage individuel élaboré par chaque apprenant e et négocié avec un e des coaches référent es.

Il n'y a donc plus d'objectifs semestriels impératifs et chaque parcours de formation est individualisé aussi bien dans ses contenus que dans les modalités d'apprentissages mises en œuvres.

> En quoi la STA est différente :
**Plus d'examen des connaissances acquises,
des portfolios de démonstration semestriels.**

Il n'y a plus d'examen sur table ou oral où l'on vérifierait l'acquisition de tels ou tels savoirs spécifiques.

Toutes les évaluation se font au travers d'un portfolio individuel élaboré par chaque apprenant e et ou elle ou il décrit ce qu'elle ou il a fait durant son semestre et comment cela lui a permis de progresser sur les diverses compétences visées.

> En quoi la STA est différente :
Plus le «chacun pour soi»,
l'apprentissage en d'équipe.

Les projets se choisissent, se réalisent et s'évaluent toujours en équipe.

Divers dispositifs amènent les apprenant.e.s à mutualiser régulièrement leurs savoirs pour permettre à chacun.e de progresser sur ses propres apprentissages à partir des expériences développées par d'autres.

Par exemple, chaque lecture apprenante ou article réflexif donne lieu à un workshop en équipe et est feedbacké par elle.



L'évaluation des étudiant es au sein de la Social Team Academy

> Le processus d'évaluation STA

→ Un processus en cinq étapes centré sur l'élaboration progressive d'un portfolio qui devra servir autant à l'autoévaluation de ses compétences par l'étudiant e qu'à la démonstration des niveau acquis vis-à-vis de l'école

> 1. La séance de lancement du semestre

Les apprenant e prennent connaissance des niveaux de sortie attendu pour les deux groupes de compétences, les 8 compétences liées au PEC et les 6 concernant l'entrepreneuriat social (spécifiques à la STA).

Il y a six niveaux taxonomiques et, en moyenne les deux-tiers des compétences doivent évoluer d'au moins un niveau à chaque semestre.

Les apprenant es échangent avec leurs coaches sur les types de contextes où ses compétences peuvent s'expérimenter et sur les possibles stratégies mobilisables pour ce faire.

> 2. Les contrats d'apprentissages individuels

L'apprenant e dispose alors de 2 à 3 semaines pour élaborer un contrat d'apprentissage individuel dans lequel elle ou il fixe les niveaux qu'elle ou il désire atteindre en fin de période ainsi que les plans d'action qu'il pense mettre en œuvre pour y parvenir. C'est ce processus qui devra être documenté dans le portfolio.

Chaque contrat d'apprentissage individuel est discuté en profondeur par l'apprenant e avec son coach individuel.

A partir des divers CAI, un contrat d'apprentissage d'équipe favorisant une forte mutualisation des apprentissages est élaboré par chaque équipe pour chacun des semestres.

> 3. La documentation en continu des activités développées

Chaque apprenant e définit l'outil qu'elle ou il met en place pour lui permettre de garder, en continu et durant tout le semestre, des traces ou des preuves des réflexions, activités, résultats et apprentissages qu'elle ou il aura réalisés durant la période (i.e. le portfolio «Usine»).

A sa demande expresse, elle ou il peut être coaché e dans ce travail d'identification et de mise en œuvre d'un outil et/ou d'une méthode qui lui soit réellement utile en terme de repérage et formalisation des divers apprentissages réalisés.

> 4. Les portfolios de démonstration semestriels

Au terme de chaque semestre, chaque étudiant e élabore un portfolio dans lequel elle ou il documente, pour chacune des 14 compétences visées, ce qu'elle ou il a effectivement réalisé durant la période ainsi que les apprentissages qu'elle ou il en a tirés (i.e. le portfolio «Vitrine»).

Au terme de chaque démonstration, qui doit se faire sous forme de courbes de Kolb, l'étudiant e doit revendiquer le niveau taxonomique qu'elle ou il estime avoir acquis.

La forme du support est totalement libre mais doit permettre un enregistrement informatique

> 5. La séance d'évaluation

20 minutes de présentation par l'étudiant e des éléments qu'elle ou il juge pertinent de communiquer ou de renforcer auprès du jury composé de deux coaches dont un e coach référent e s.

30 minutes de dialogue formatif autour des éléments du portfolio qui semblent peu clairs et/ou non assez aboutis du point de vue du jury.

10 minutes de feed back par les coaches sur les éléments importants qui semblent nécessaires ou prometteurs de travailler lors du prochain semestre.

Validation collective des niveaux reconnus dans une séance ultérieure de l'Equipe pédagogique

> Quelques conclusions après 5 ans de pratique

- Une grande variété des supports (rapports écrits, sites internet, mind map, sketch noting ...) qui permet une réelle mise en valeur des styles d'apprentissages individuels.
- Une appropriation progressive de l'outil portfolio au fil des semestres; de la montagne infranchissable au moment de bilan personnel privilégié.
- Un outil puissant pour repérer les niveaux de compétences effectivement acquis (grande proximité entre les évaluations à l'école et celles des lieux de formation pratique).
- Le cataclysme I.A. ...
- Toujours un work in progress

> Envie d'aller plus loin ?

- Participer à une session de dialogue
- S'inscrire à la formation internationale de coach d'équipe apprenante

Un grand merci
pour votre écoute !



Questions ? Réactions ? Commentaires ?

