

# Modalités de formation au tutorat à distance

## Étude Comparative

**Besma BEN SALAH – ISET de Sousse – Tunisie**

**[Besma.bensalah@isetso.rnu.tn](mailto:Besma.bensalah@isetso.rnu.tn)**

Journées Scientifiques Res@tice  
24 et 25 novembre 2009 – Ouagadougou – Burkina Faso



# Plan

- Introduction
- Contexte de l'étude
- Méthodologie
- Rôles et compétences du TAD
- Attentes des futurs TAD
- Comparatif de 3 modalités de formation au TAD
- Retombés de la formation au TAD
- Discussion
- Conclusion

# Introduction

- L'enseignement et la formation en pleine mutation
- Les manières d'apprendre évoluent, les manières d'enseigner doivent suivre
- De nouveaux profils ont vu le jour (Gil, 2004) → Tuteur
- Nouvelles compétences nécessaires → Formation
- Harmoniser les pratiques et suivre une cohérence dans les actions vis-à-vis des étudiants et des groupes de travail (Charlier & all, 1999)

# Introduction

## Le tutorat dans les FAD

- Activité fondamentale
- De plus en plus d'enseignements médiatisés informatiquement sont proposés et nécessitent l'accompagnement des apprenants par un ou des tuteurs (Garrot, 2008)
- Mal défini et peu institutionnalisé
- Peu de formations au tutorat et peu d'outils pour aider à la réalisation de cette activité
- Faible expérience de ce métier, une forme d'inconnu

# Contexte de l'étude

- **D1** Atelier Transfer 3.4 de l'AUF portant sur « Le tutorat dans une FAD », animé 7 fois (2005-2009)
- **D2** Cours « Tutorat et travail collaboratif à distance » du Master NTE, assuré 5 fois (2005-2009)
- **D3** Module « M342 : Suivi pédagogique dans les dispositifs d'EAD/FAD » du Master UTICEF, tutoré à distance 8 fois (2005-2009)

# Méthodologie

Revue de littérature, complétée par l'analyse qualitative :

- Échanges avec les apprenants autour de leurs motivations et leurs attentes (début)
- Observation de leurs activités, leurs productions et leurs feedbacks collectés lors des débriefings intermédiaires (en cours)
- Retours des débriefings finaux et réponses aux questionnaires d'évaluation (fin)

# Rôles du TAD (1)

- FAD : ++ de services d'accompagnement, multiples et variés
- Pour + d'efficacité, on considère l'aspect humain
- Tuteur :
  - Indispensable
  - Humanise le dispositif de formation
  - Procure un sentiment de sécurité
  - Établit un climat de confiance

# Rôles du TAD (2)

- Organisation du travail
- Technique et logistique
- Méthodologie
- Communication
- Aide, conseils, orientation
- Développement
- Domaine relationnel / social / affectif
- Feedbacks

(Guillaume, 2009)

# Compétences requises au TAD (1)

- Disciplinaires
- Pédagogiques
- Organisationnelles
- Technologiques
- Communicationnelles
- Relationnelles (humaines)
- Individualisation du suivi en fonction des besoins d'aide des divers apprenants
- Évaluation et rétroaction aux travaux

# Compétences requises au TAD (2)

Davantage de **polyvalence** ... mais aussi ...

- Autonomie
- Discipline
- Adaptabilité
- Ouverture d'esprit
- Débrouillardise

# Attentes des futurs TAD

- Réalisme de la majorité : acquérir des compétences et approfondir des méthodes et techniques dans le domaine de TAD
- Proportion non négligeable : avoir une idée du déroulement d'une FAD et utiliser ses outils
- D'autres : couvrir des aspects liés à la mise en place de projets EAD/FAD : conception et développement de ressources pédagogiques numérisées et gestion de projet FOAD

# Comparatif de 3 modalités

- Descriptifs : type, modalité, public, prérequis et durée
- Pédagogiques : objectifs, contenu, activités approche, modalités d'évaluation
- Techniques : outils
- Organisationnels : modalités d'organisation
- Métacognitif : approche métacognitive ...

Tableau comparatif de 3 modalités de formation

# Retombés de la formation au TAD (1)

- Outils pour assumer un accompagnement dans le cadre des formations hybrides, des PFE ou des projets de recherche
- Donne la confiance pour entamer un projet FOAD
  - Exploiter l'environnement d'apprentissage pour tenter des expériences avec les étudiants
  - Concevoir des scénarios d'encadrement de cours partiellement à distance
  - Concevoir une charte de tutorat pour les tuteurs des établissements
  - Organiser des actions de formation concernant les différents aspects du tutorat

# Retombés de la formation au TAD (2)

- Impact de la formation sur les prestations
  - Voir les choses différemment surtout au niveau de l'évaluation formative
  - Envisager de compléter les cours enseignés en classe par des activités à distance, de développer des cours en ligne ou utiliser une plateforme pour déposer des ressources
- Se former ou se perfectionner avant d'appliquer les nouvelles connaissances et aptitudes
- Prendre part à une FAD et profiter des possibilités offertes par la plateforme

# Discussion (1)

- Être tuteur est un véritable métier : compétences, modes de fonctionnement, exigences et contraintes
- Devenir tuteur ne s'improvise pas
- Une préparation par la formation s'impose
- Une composante de mise en pratique permettant de passer de la connaissance passive de différents moyens, théories et méthodes à la capacité de les mettre en œuvre dans un système complexe en interactions et contraintes (Denis, 2003)

# Discussion (2)

- Établir une charte du tuteur afin de clarifier ses fonctions et de les communiquer aux autres intervenants du dispositif (Denis, 2003 ; Audet, 2009)
- Inclure l'effort d'élaboration d'une charte dans la formation même des tuteurs pour favoriser un engagement plus profond envers les paramètres établis
- D1 : élaboration de la charte comme activité
- D2 : évoquée comme outil d'harmonisation des interventions des tuteurs
- D3 : exemple de charte comme ressource

# Discussion (3)

- Point commun entre D1 et D2 : caractère isomorphe → se rendre compte des attentes des apprenants vis-à-vis des tuteurs et prendre conscience des difficultés de FAD
- Comblant un prérequis nécessaire : **Le tuteur doit avoir expérimenté la distance dans l'acte d'apprendre avant même de l'exploiter dans l'acte d'enseigner. Cet ancrage dans la pratique permet de donner un sens à la fonction tutorale et offre un modèle de tutorat qui peut servir comme référence pour des pratiques futures**

(Leclercq et Denis)

# Discussion (4)

## Autres aspects communs

- Mêmes objectifs, même contenu ou presque,
- Mêmes types d'activités : Mise en situations concrètes, activités d'analyse, échange et interaction lors des débriefings ou sur le forum de discussion, partage et mutualisation des expériences,
- Même approche pédagogique ou presque : ARP et travail collaboratif communs aux trois dispositifs,
- Environnement technopédagogique comme support des interactions de la communauté d'apprentissage

# Discussion (5)

## Aspects différents

- Profondeur avec laquelle la question est traitée
- Modalités d'organisation : Durée et répartition  
Présence/Distance
- La FAD offre plus d'implication des apprenants qui poursuivent la formation en dehors des temps de regroupement (réel ou virtuel) avec l'enseignant
- La qualité de la collaboration, sa profondeur est aussi influencée par la durée et la modalité

# Discussion (6)

## Limites des formations entreprises

- Impossibilité de satisfaire toutes les interventions du tuteur vue leur variété
- Manque d'expérimentation à l'issue de la formation pour pratiquer, réfléchir et réguler les interventions
- Difficulté d'adopter le principe de co-tutorat

# Exigences et difficultés du métier TAD

- Engagement, disponibilité, réactivité, auto motivation, 3P : Passion, Proactivité, Patience (Audet, 2009)
- Le dilemme du tuteur : Est-ce qu'il en fait assez ? Est-ce qu'il n'en fait pas trop ?
- Statut professionnel ou du moins des conditions de travail décentes (Rodet, 2008)
- Quel mode de calcul adopté pour la rémunération du tuteur à distance ?

# Conclusion

- Le métier de tuteur s'impose dans presque tous les dispositifs de FAD



- Professionnalisation des tuteurs
- Scénarisation du tutorat et de l'encadrement
- Élaboration de cahier des charges ou de charte
- Création de communauté de pratique de tuteurs et l'incitation aux pratiques réflexives



Merci de votre attention