



*Futurum*

## **PROJET PROCERTU**

**Professionnalisation et certification  
européenne des tuteurs académiques**



**WP 9 : manuel des bonnes  
pratiques en termes  
de tutorat académique**

# Sommaire

1. Introduction .....	3
2. Le concept de tuteur académique.....	4
3. Principes du tutorat académique.....	7
4. Comment devenir tuteur académique ? .....	12
5. Auto-évaluation .....	18
6. Synthèse et conclusions.....	20
7. Bibliographie .....	21

# 1. Introduction

Ce manuel a vu le jour suite à la recherche sur le tutorat académique effectuée au sein du projet PROCERTU Leonardo da Vinci. Le projet PROCERTU a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication reflète uniquement le point de vue de l'auteur et la Commission ne peut être tenue pour responsable de tout usage susceptible d'être fait des informations contenues dans celle-ci.

Le projet a été élaboré par des partenaires européens attestant d'une expérience ou d'une expertise en la matière, lors de formations en alternance, de tutorat académique, de professionnalisation et de certification de compétences.

Veillez trouver le consortium PROCERTU ci-dessous :

ISTP Saint Etienne (France)  
E.N.T.E.R. (Autriche)  
AFAQ AFNOR Certification (France)  
ENSTIMA (France)  
DAA (Allemagne)  
FUTURUM (Pologne)  
HIGHER VOCATIONAL STATE SCHOOL (Pologne)  
FASENET (Espagne)  
IKERTIA (Espagne)  
UNIVERSITY OF GOTHENBURG (Suède)  
et un partenaire silencieux EUROQUAL (Suisse)

Le manuel s'inspire d'une part des bonnes pratiques observées dans 6 pays différents et d'autre part sur des témoignages de tuteurs académiques, afin de fournir des cadres à des tutorats académiques appropriés. Il présente les résultats du projet qui sont : un profil du métier de tuteur académique et ses compétences spécifiques qui sont nécessaires pour exercer le métier. Enfin, il présente également la formation et la possibilité de certification pour les tuteurs académiques.

L'objectif principal de ce document est de propager ce qui est considéré comme étant de « bonnes pratiques » dans le tutorat académique au sein du public académique, principalement au sein des tuteurs. Néanmoins, nous espérons qu'il sera également précieux aux étudiants et aux chefs de département. Nous souhaiterions qu'il soit utilisé par tous ceux qui sont impliqués dans le processus de tutorat, afin de garantir la meilleure qualité du tutorat académique. De cette manière, il constituera le début du processus plutôt que la fin.

Le manuel peut être téléchargé à partir du site Web PROCERTU – [www.procertu.eu](http://www.procertu.eu).

## 2. Le concept du tuteur académique

Dans le processus de suivi, nous avons rencontré différentes pratiques relatives à l'orientation académique. Nous avons découvert que bien qu'il existe et fonctionne dans tous les pays observés, chaque pays possède sa propre définition relative au métier de tuteur académique et différentes approches de mentorat académique.



### Autriche

#### → **l'interlocuteur principal durant l'apprentissage de l'étudiant**

Le tuteur académique est l'interlocuteur principal lors d'un stage au sein d'organisations externes. Il/elle est l'interlocuteur/trice en cas de problèmes en termes de connaissances, organisation, administration et connaissances sociales. Il/elle est responsable de l'évaluation et de la certification du projet, du stage et de la documentation (par ex. rapports). Il/elle constitue l'appui et la motivation de l'étudiant en matière d'expériences d'apprentissage et d'orientation professionnelle.



### France

#### → **l'interlocuteur principal durant l'apprentissage de l'étudiant**

Le tuteur académique est l'interlocuteur principal du point de vue scolaire, tandis que les apprenants sont en stage de formation au sein d'une entreprise / une institution externe (apprentissage, stage) et également au cours de leur période académique. Le tuteur est un conseiller. Il/elle aide à l'intégration du stagiaire, aide les stagiaires à bâtir leurs propres compétences entre cours et activités professionnelles pendant le stage/la période d'apprentissage.

Il/elle évalue également les compétences du stagiaire en relation avec le tuteur dans l'entreprise.

Certains tuteurs académiques peuvent être recrutés dans les entreprises afin d'être en mesure de discuter avec les tuteurs au sein des entreprises au même niveau qu'eux.

Le tutorat constitue un domaine d'investigations pédagogiques très intéressant pour tous types d'organisations sur le rôle du professeur et les pratiques pédagogiques sur lesquelles il/elle peut s'appuyer pour aider les étudiants à apprendre leur métier.



### Allemagne

#### → **une partie intégrante des études (DAA) et de tous les programmes d'apprentissage en ligne ou une personne possédant son propre statut et une qualification spécifique (université de Hambourg)**

Il n'existe aucune approche générale d'orientation académique. Dans certaines universités, les tuteurs sont une réelle partie intégrante des études (par ex. institut pour adultes d'enseignement à distance). Le tuteur est également présent dans tous les programmes d'enseignement à distance qui ne peuvent fonctionner sans lui/elle. Ce tuteur doit être absolument compétent dans son domaine et posséder un instinct sûr pour les problèmes temporels et autres problèmes de ses étudiants ainsi qu'être capable de valoriser et apporter son soutien. Le modèle de Heidelberg reconnaît l'importance des nouvelles compétences

personnelles, mettant en exergue l'aspect de la gestion de qualité à la fois pour les diplômés et le personnel de l'université et leur propose un plan d'étude avec un programme intégré destiné aux tuteurs. Il peut être comparé au projet Leonardo da Vinci « European e-Tutor ». L'université de Hambourg est un exemple d'universités qui confèrent aux tuteurs leur propre statut et définissent les qualifications nécessaires.



### **Pologne**

#### **→ un employé permanent**

Le tuteur académique est un employé permanent avec un nombre d'heures donné pour réaliser ses tâches. Il/elle est une personne possédant une maîtrise d'orientation professionnelle ou similaire ou une personne possédant une maîtrise divergeant de l'orientation professionnelle, mais ayant effectué des études de 3ème cycle dans le domaine de l'orientation professionnelle ou la gestion des ressources humaines avec des cours achevés en orientation professionnelle. Les heures de travail du tuteur devraient s'élever à 20 heures par semaine. Il/elle gère une base de données de contacts d'entreprises et peut éventuellement suivre les progrès professionnels d'un étudiant. Cependant, son rôle est parfois uniquement limité à l'orientation au sein de l'université. On attend de lui/d'elle qu'il/elle détermine son propre concept de travail, sur la base de directives, de réglementations et instructions légales, émises par le Ministère de l'éducation.



### **Espagne**

#### **→ une partie intégrante du groupe des enseignants ou un professeur en ligne durant les eCours.**

L'Espagne compte deux niveaux différents de tutorats : un tutorat traditionnel et un tutorat intégré. Un tuteur fait partie du groupe d'enseignants dont les tâches consistent non seulement à résoudre les problèmes de contenus académiques ou de méthodologies, mais également d'apporter une aide dans le processus d'orientation pour acquérir des compétences et des connaissances professionnelles. Il/elle est présent(e) durant tout le cursus de l'étudiant. La charge de travail supplémentaire n'est clairement pas prise en considération.

Le terme « tuteur académique » est également utilisé pour définir un professeur en ligne durant un cours de formation via Internet.



### **Suède**

#### **→ un professeur/chercheur d'université**

Le tuteur académique est un employé à l'université, travaillant en tant que professeur/chercheur. Il/elle est en charge de plusieurs étudiants / stagiaires et constitue une sorte de lien entre l'université et le milieu professionnel. Son rôle est d'aider les étudiants à réfléchir sur le travail qu'ils effectuent au cours du stage pratique, par ex. à comprendre les connaissances théoriques sur la profession et le transfert de la théorie à la pratique. Les tuteurs académiques sont des assistants chargés d'enseigner aux étudiants les théories d'apprentissage et de communication durant leurs études à l'université / dans les établissements d'enseignement supérieur.

### **Synthèse**

Ayant discuté des différences et similarités du concept de tuteur académique dans six pays partenaires PROCERTU européens, le consortium PROCERTU s'est prononcé comme suit sur la définition finale du tuteur académique pour le projet PROCERTU : « Une personne exerçant en tant que professeur et/ou chercheur, employée à l'université ou dans un autre institut académique et en charge de plusieurs étudiants / stagiaires au cours de la période où l'étudiant est en stage dans une entreprise / un hôpital / une école professionnelle ».

## 3. Principes du tutorat académique

Le fondement d'une fonction de tuteur académique a requis une analyse approfondie des pratiques observées dans différents pays ainsi que des sources d'informations fiables, telles que la littérature, les résultats de projets conformes, de discussions et d'entrevues avec des tuteurs professionnels et des bénéficiaires.

L'analyse a révélé quelques différences en fonction des conditions et des caractéristiques nationales ou organisationnelles. Cependant, malgré ces différences, il a été possible de décider en quoi devrait consister le « profil de la fonction de tuteur académique ».

L'objectif principal d'une période de formation ou d'un stage est de confronter l'apprenant à un environnement et à des tâches spécifiques au poste auquel il se prépare. Les situations qu'il/elle rencontre impliquent le transfert de certaines connaissances théoriques au domaine pratique et l'articulation de ces connaissances avec un savoir-faire, des attitudes et des comportements spécifiquement adaptés.

Afin de faire de la période de formation un lieu où, et une période de temps au cours de laquelle un apprentissage de longue portée est prodigué, il est important que l'apprenant soit encouragé pour prendre une certaine distance par rapport à sa propre expérience. Les expériences doivent être analysées et reconnues comme partie intégrante du processus d'apprentissage. L'apprenant doit se référer et recourir à ses connaissances théoriques, et identifier les limites et les conditions de leur application à l'expérience du domaine.

Ce processus de contextualisation est amélioré par la présence d'un « tiers » et repose sur celui-ci, de manière à favoriser une nouvelle médiation d'expériences et de réflexion. Le tuteur doit naturellement assumer ce rôle. Signaler cette fonction/ce rôle comme un fondement du métier de tuteur est l'un des résultats principaux PROCERTU et montre avec force que les tuteurs nécessitent un enseignement et une formation appropriés.

### Les fonctions du tuteur

Le conseil est une compétence essentielle à la fonction de tutorat. Cette compétence est une composante précieuse, voire inestimable pour toute fonction de tutorat.

Les tuteurs assument différentes fonctions qui sont destinées à aider/atteindre/accompagner simultanément :

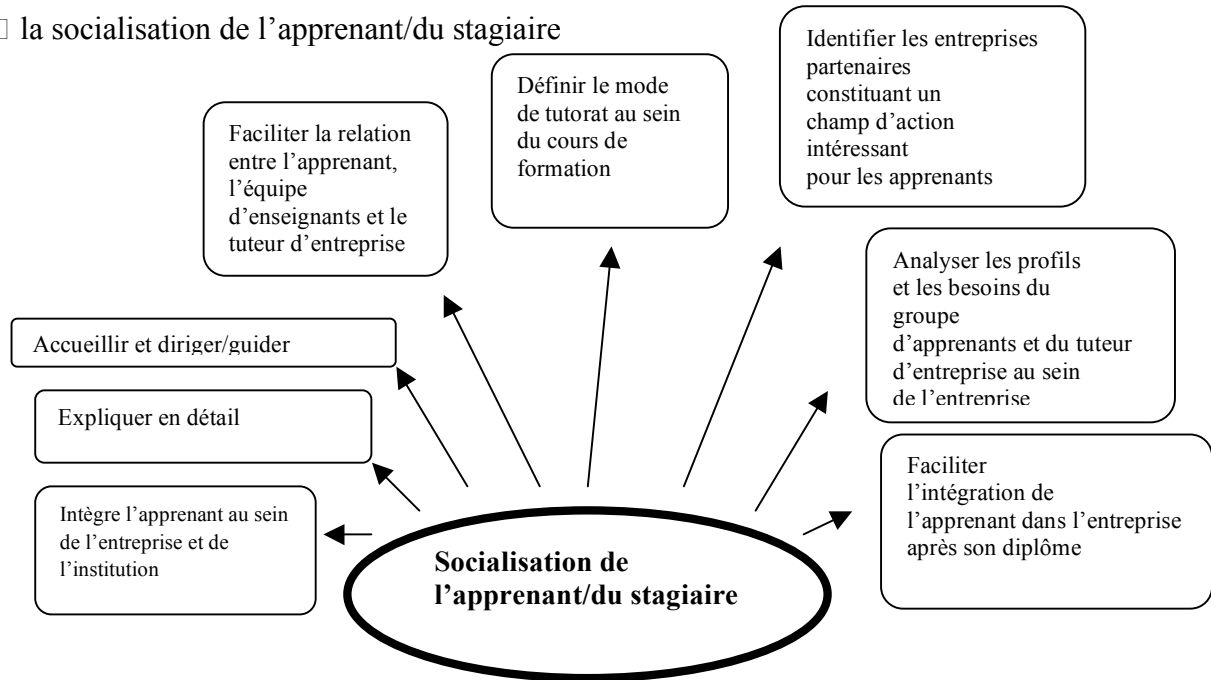
- la socialisation de l'apprenant/du stagiaire
- la transmission et le transfert de savoir
- la qualification de l'apprenant/du stagiaire

L'équilibre entre ces fonctions est susceptible de varier en fonction des pays, des lois, des organisations et des paramètres de cas locaux ou individuels. L'équilibre change naturellement à travers le temps pour un apprenant/stagiaire spécifique durant une formation.

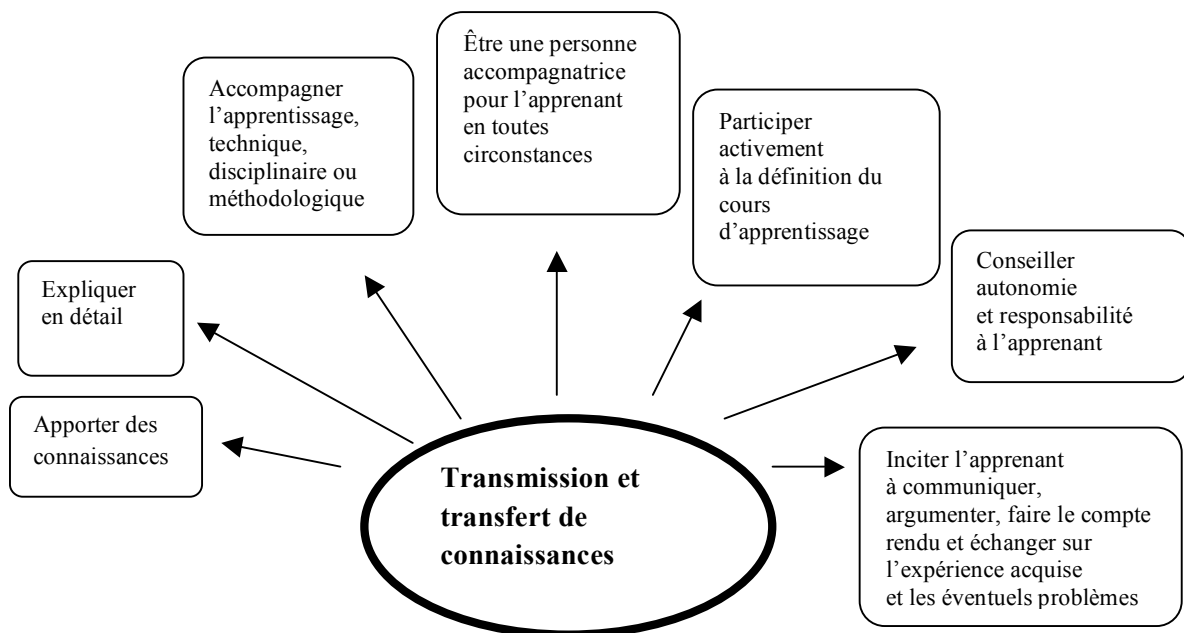
Les graphiques suivants présentent le résultat de la recherche PROCERTU sur le profil du tuteur académique :

Graphique 1 : Activités relatives aux fonctions et les résultats escomptés

□ la socialisation de l'apprenant/du stagiaire

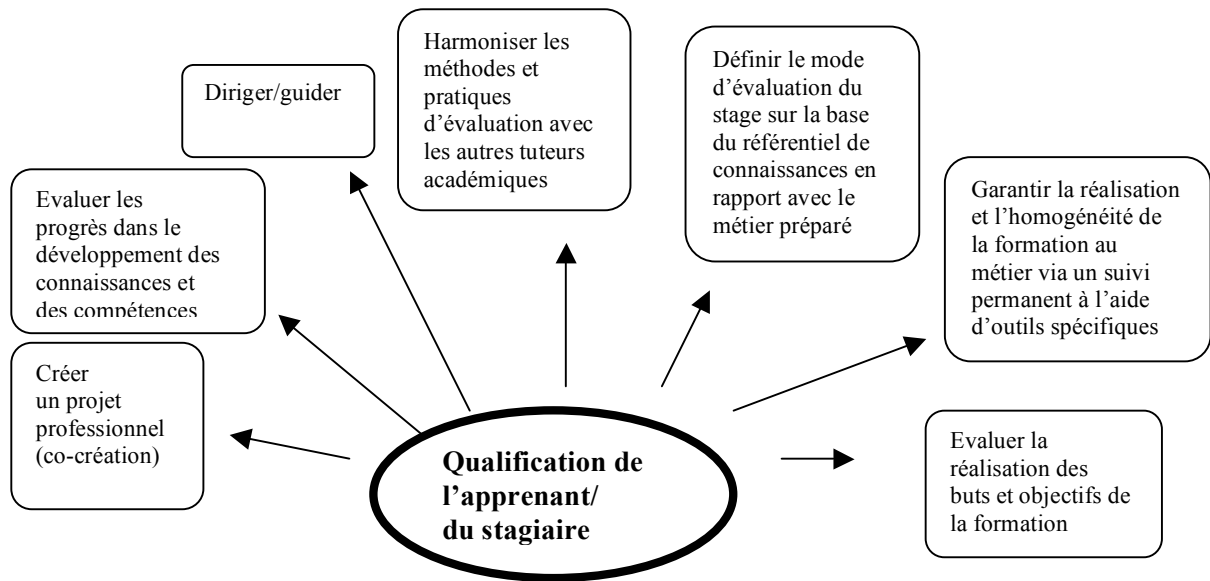


□ la transmission et le transfert de savoir

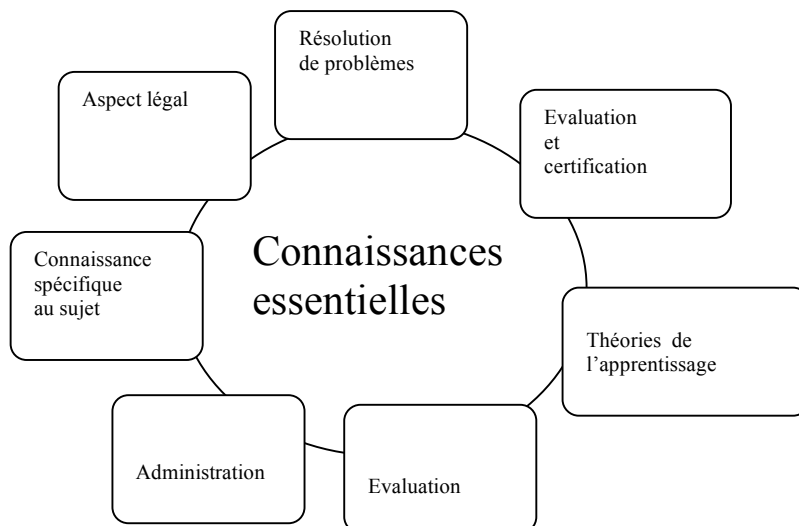




□ la qualification de l'apprenant/du stagiaire



Graphique 2 : Connaissances essentielles pour un tuteur (tuteur académique spécifiquement)



### Compétences sociales

- Etre capable d'approcher les gens ouvertement et sans les heurter
- Etre conscient des différences individuelles entre les apprenants
- Répondre de manière appropriée selon les types de personnalité, les caractéristiques nationales, l'âge, etc...
- Etre capable de comprendre les problèmes et les peurs des participants
- Répartir correctement son intérêt/attention entre le groupe et les individus
- Apporter support et encouragement aux apprenants

### Compétences pédagogiques

- Entretenir la motivation de l'apprenant
- Garder présents à l'esprit les objectifs finaux
- Gérer l'interaction
- Donner des commentaires en retour
- Gérer les différents profils d'apprentissage
- Aider et accompagner les différents styles et stratégies d'apprentissage individuels

### Compétences d'évaluation

- Evaluer la qualité de l'apprentissage
- Evaluer la satisfaction de l'apprenant
- Répondre aux évaluations faites par l'apprenant
- Suivre les progrès de l'apprenant
- Suivre la motivation de l'apprenant
- Donner des commentaires en retour aux apprenants

### Compétences de management

- Gestion du stress et tolérance à la frustration
- Capacité à supporter et à gérer des flux de communications très intenses
- Gestion du temps

### Compétences administratives

- Etablir un planning et contrôler son déroulement
- Gérer les problèmes d'organisation
- Management de la qualité

### Compétences en résolution de problèmes

- Connaissance a priori des problèmes potentiels
- Capacité à diagnostiquer/reconnaître les problèmes
- Gestion des problèmes
- Prévention des problèmes

Graphique 4 : Référence au curriculum vitae européen

Compétences personnelles	Compétences personnelles de base	Se connaître soi-même; identifier ses ressources personnelles	
		Gérer ses ressources personnelles, y compris sa santé et son maintien au travail; maintenir son équilibre personnel physique et mental	
		Se sentir efficace; avoir confiance; faire preuve d'esprit de décision et de capacité à l'action dans le cadre de sa fonction	
		Faire preuve d'adresse et d'habileté manuelle (à préciser au besoin selon le cahier des charges)	
		Faire preuve d'aptitudes artistiques (à préciser au besoin selon le cahier des charges)	
		Démontrer un esprit d'analyse	
		Démontrer un esprit de synthèse	
		Prendre en compte ses intérêts personnels	
	Se remettre en questions et accepter de lâcher prise si nécessaire		
	Engagement ciblé	Accomplir le travail correspondant à son cahier des charges avec engagement, énergie et ténacité	
		S'organiser de manière autonome	
		Gérer et maîtriser son temps; respecter les horaires et les délais	
	Comportement responsable	Faire preuve d'implication et d'auto-motivation; exercer les responsabilités relatives à sa fonction	
		Faire preuve de persévérance dans le cadre de sa fonction	
		Faire soi-même ce que l'on demande; respecter une discipline personnelle	
		Résister aux tensions et gérer le stress	
	Transformation et innovation		Accepter ou choisir un code déontologique, puis le respecter; respecter une éthique; être intègre
			Faire preuve de curiosité, de perspicacité et d'esprit d'initiative afin de faciliter l'atteinte des objectifs institutionnels
	Maintenir son employabilité		Innover; faire preuve de créativité en cohérence avec son cahier des charges
			Avoir un esprit d'ouverture et faire preuve de flexibilité
Compétences sociales	Aptitude à communiquer	Vouloir se perfectionner et être disposé à évoluer	
		Communiquer d'une manière adéquate avec ses supérieurs hiérarchiques, ses pairs, ses subordonnés, ses clients, les médias	
		Communiquer par oral (dans sa langue maternelle)	
		Communiquer par écrit (dans sa langue maternelle)	
		Communiquer dans d'autres langues que la langue maternelle (à préciser selon le cahier des charges)	
	Orientation client		Ecouter; envisager d'autres points de vue que le sien
			Avoir le sens du service au client (externe ou interne); accueillir et proposer des produits et des services à la clientèle de la façon qui remplit le mieux ses réels besoins; entretenir des rapports professionnels; faire un suivi auprès de la clientèle
	Capacité à coopérer et à travailler en équipe		Utiliser les approches et les moyens pédagogiques adaptés dans ses relations avec ses collègues et ses collaborateurs, tant pour leur apporter au besoin une assistance que pour exercer si nécessaire une suppléance momentanée
			Défendre ses idées et ses positions en intégrant celles des autres; faire preuve de persuasion et d'enthousiasme
			Négocier des solutions gagnantes pour les différentes parties prenantes
			S'adapter à son environnement
			Etre capable d'intégrer d'autres cultures dans son comportement et dans ses plans d'action
			Développer et valoriser des réseaux de partenaires

## 4. Comment devenir tuteur académique ?

L'un des objectifs du consortium PROCERTU a été de comprendre le mécanisme selon lequel les compétences éducatives font des enseignants des tuteurs académiques. En examinant six pays d'origine partenaires du projet PROCERTU, nous avons pu compiler les pratiques en matière d'orientation académique.

Dans la plupart des cas, le tutorat académique est effectué par des professeurs d'université, des assistants ou des chercheurs qui n'ont pas suivi de formation spéciale pour cette fonction. Ils doivent généralement établir leur propre concept de travail, trouver des méthodes et des outils par eux-mêmes. Une fois qu'un professeur d'université est impliqué dans le processus de conseil, soit sur la base de la politique de l'université ou de lui-même, il/elle doit utiliser ses compétences éducatives pour transmettre son savoir-faire aux apprenants. A partir de ce moment, il/elle travaille pour devenir tuteur académique.

Voici certaines pratiques présentant les chemins à suivre pour devenir tuteurs académiques :

### **Autriche**

Fondamentalement, il n'existe aucune exigence ou formation spécifique pour devenir tuteur. Les tuteurs sont des professeurs ou des assistants d'études qui travaillent comme tuteurs en marge de leur travail normal. Ils possèdent de l'expérience dans le travail avec des étudiants et dans le meilleur des cas, également dans le secteur professionnel. Il n'existe pour cela aucune méthode de tutorat établie, les tuteurs doivent définir eux-mêmes leur mission. Généralement, le processus de tutorat est exercé lors d'entretiens avec l'étudiant seul ou bien en groupes. Il peut avoir lieu sous forme de séminaire relatif au stage, par un échange direct avec les étudiants effectuant un stage pratique ou des entretiens individuels.

Outre leur fonction d'orientation et leur rôle d'interlocuteur, les tuteurs préparent les étudiants à documenter leur expérience de manière appropriée, ce qui constitue le moyen d'évaluer leur stage pratique. Enfin, le tuteur encourage et soutient la réflexion des étudiants sur leurs activités et leurs expériences au cours du stage pratique. Ce processus inclut différents niveaux :

- niveaux personnels – renforcer l'assurance personnelle, rendre visibles ses propres compétences, encourager un étudiant à rechercher un mode de vie individuel
- niveau de la carrière – améliorer la compréhension des structures et mécanismes organisationnels
- niveau de qualification – réfléchir et analyser les acquis des connaissances, des compétences et les techniques de travail

### **Allemagne**

Il n'existe pas de formation ou de standard pour la qualification et le statut des tuteurs, à quelques exceptions près (par ex. le modèle de Heidelberg, le Centre de Bologne). Le tuteur dit « d'entreprise » est présent dans tous les programmes d'enseignement à distance. Certaines

universités confèrent aux tuteurs leur propre statut et définissent au minimum les qualifications requises (par ex. l'université de Hambourg, étude dans le domaine de la psychologie). Le modèle de Heidelberg présente une nouvelle interprétation des compétences en science et dans la recherche, en insistant sur l'importance de la gestion de qualité à la fois des diplômés et du personnel de l'université. Ces deux groupes ont à leur disposition des modules et des programmes d'études qui constituent un plan d'étude comportant un programme intégré destiné aux tuteurs. Le programme destiné aux tuteurs est centré sur les étudiants des semestres supérieurs ou les diplômés et se compose de plusieurs modules. Il leur apporte la formation nécessaire pour leur domaine d'études et la formation relative à des « compétences clés ».

La nécessité de former des professeurs en ligne compétents, considérée comme essentielle pour le processus d'apprentissage, est observée par l'Institut de recherche des médias et compétences, qui relève 10 tendances d'apprentissage en ligne dans la formation professionnelle.

Le tuteur peut également travailler en tant que partie intégrante de la structure d'un domaine d'études, comme c'est le cas à l'université de Tübingen, dans le domaine d'études de l'urologie. Le tuteur y travaille, principalement en tant que support d'un professeur, avec de petits groupes d'étudiants pendant une période définie, par exemple durant la phase d'études cliniques des études.

Dans certains programmes d'enseignement, comme le « système d'enseignement modulaire » proposé par l'Institut pour adultes d'enseignement à distance, les tuteurs doivent couvrir plus d'un domaine d'études. Ils ont tous des fonctions additionnelles en marge de leur travail pour les systèmes d'enseignement modulaire ou bien possèdent une expérience de longue date dans leur fonction. Des compétences spécifiques et génériques sont évidentes.

Conformément aux résultats du projet « Exigences incombant aux tuteurs à distance dans la formation professionnelle » dont le BIBB (l'Institut national d'enseignement professionnel) était responsable, dans le cadre du soutien du processus d'apprentissage, les tuteurs doivent non seulement posséder des connaissances fondamentales dans leur domaine d'études, mais doivent également être en mesure d'apporter un soutien personnel aux étudiants et de les motiver. Ils doivent être informés des théories actuelles d'éducation et de didactique tandis que les compétences en TI sont indispensables.

### **France**

Dans l'environnement académique français, de nouvelles pratiques intéressantes relatives au tutorat sont observées, par ex. des plans de formation personnalisés, de plus en plus professionnalisants. Malheureusement, elles ne sont pas toujours soutenues par les ressources nécessaires et les activités de mentorat ne sont pas reconnues de manière attractive. Qui plus est, certaines organisations ont décidé d'ouvrir la formation en alternance à tous les enseignants et de les payer le même montant que pour des heures de travaux pratiques. De plus, il existe des centres de formation très compétents qui travaillent sur les méthodes de tutorat, organisent des réunions et font des recherches dans ce domaine.

Une autre bonne pratique consiste à recruter des personnes dans les entreprises, afin qu'elles deviennent des tuteurs académiques / mentors. Le tuteur accompagne les stagiaires ou les apprenants dans le cas de formations en alternance et les aide également à constituer leurs propres compétences entre les cours et les activités professionnelles au sein des entreprises. Par conséquent, les tuteurs académiques devraient savoir ce que signifient orientation / tutorat, quels sont leurs objectifs, leurs enjeux et leurs contraintes. Ils devraient également

travailler directement avec les tuteurs au sein de l'entreprise dans le cadre de la stratégie d'entreprise. Dans ce cas, les objectifs sont d'aider les stagiaires à comprendre leur environnement professionnel et de les évaluer en relation avec le tuteur de l'entreprise. Pour ce qui est de la formation à l'ISTP par exemple, les mentors peuvent être formés grâce à une sorte d'association au sein d'une autre organisation en charge de contrats d'apprentissage appelés « CFA ». Les tuteurs peuvent également être formés dans les entreprises avec d'autres tuteurs impliqués à l'ISTP depuis plusieurs années. Certaines organisations organisent des réunions entre leurs partenaires pour familiariser leurs tuteurs avec les bonnes pratiques et produire une documentation spécifique sur ce thème.

### **Pologne**

Il n'existe aucune formation spécifique destinée aux tuteurs académiques. Ils sont généralement recrutés au sein du personnel académique. Un tuteur doit posséder des qualifications psychologiques comme :

- sens de la communication
- respect de l'autonomie de l'étudiant
- inspirer la confiance de l'étudiant ; discrétion, empathie
- capacité à coopérer
- conscience de ses propres limites

Il/elle ne peut pas s'attendre à une recette tout prête lui expliquant comme assumer ses fonctions, et on attend plutôt de lui/elle qu'il/elle présente une approche individuelle. Dans les universités, le tutorat est le plus souvent une tâche qui incombe aux centres de carrières académiques. Dans certaines universités, la formation pratique est obligatoire (par ex. dans le milieu médical, technique ou pédagogique), dans d'autres non. Dans tous les cas, même si les étudiants ne sont pas contraints à suivre des formations, ils sont disposés à y participer, car ils sont conscients qu'elles permettent d'augmenter leurs chances de trouver un emploi.

La question du tutorat est décrite de la manière suivante :

#### 1. Fonction du tutorat :

- recherche et diagnostic
- support
- information
- contrôle et évaluation

#### 2. Cibles (mesurables, décrites de manière compréhensive et détaillée, programmée, réalisable et compréhensible pour les deux parties impliquées dans le processus de tutorat) :

- préparation des étudiants à procéder à un choix judicieux de profession, en réfléchissant à un plan de carrière individuel
- préparation des étudiants à faire face aux situations difficiles comme le chômage, les problèmes de santé, l'adaptation aux nouvelles conditions de travail et les exigences de mobilité, préparation au rôle d'employé, aide aux enseignants en matière de sujets en lien avec l'avenir professionnel des étudiants, supports des actions prises par l'université, visant à un développement optimal de l'étudiant d'un point de vue éducatif et professionnel

### **Espagne**

Un tuteur est partie intégrante du groupe d'enseignants et ne doit pas être spécialement préparé aux tâches qu'il aura à élaborer. Fondamentalement, il/elle doit apporter son soutien à l'étudiant dans le processus éducatif complet. Traditionnellement, un tuteur était entendu

comme un transmetteur de savoir, principalement, et un assistant en matière de contenus académiques. Dans la perspective européenne, un tuteur est une personne en charge de l'orientation de la vie future de l'étudiant, principalement académique, mais également professionnelle et personnelle. Par conséquent, les universités recherchent des personnes bien plus professionnelles et capables de parler des langues étrangères pour travailler avec les CIT et les nouvelles technologies, qui pourront voyager et échanger. Pour répondre aux attentes des apprenants et du personnel de direction, un tuteur devrait posséder certaines compétences fondamentales : savoir écouter (et pas entendre), être sûr de lui, être responsable de ses opinions, prendre des décisions, être en contact avec d'autres collègues, être compétent face aux changements, être autonome, prendre des initiatives, savoir comment travailler avec les autres. En ce qui concerne ses fonctions, l'on attend également de lui/elle qu'il/elle établisse des contacts avec les entreprises. Son rôle est de choisir des entreprises où les étudiants se rendront, d'élaborer le programme de formation du module complet, en collaborant avec la personne en charge de l'entreprise, de la présentation et des conventions avec les entreprises, de présenter l'étudiant à l'entreprise et de fournir tous les documents, de rendre régulièrement visite à la personne en charge de l'étudiant dans l'entreprise afin d'échanger des opinions et contrôler le développement correct du programme de formation, qui doit correspondre à la formation à l'université, d'évaluer ce module afin qu'il constitue une partie du programme général des études et d'élaborer les détails et statistiques afin de collecter des informations sur les bonnes pratiques.

## **Suède**

De manière générale, il n'existe pas de formation unique destinée aux tuteurs académiques. Ils possèdent d'ordinaire au moins un MA (M. ès A.) en lien avec la profession dans laquelle ils exercent la fonction de tuteur. Certains ont également expérimenté le travail en entreprise. D'autres peuvent posséder un diplôme d'éducation, de psychologie, de psychologie sociale ou de psychologie de tutorat et d'organisation.

Dans la formation des infirmiers et infirmières, les tuteurs académiques, outre leur diplôme d'infirmier et un diplôme spécial en infirmerie, suivent également un cours spécial en tutorat (académique). Bien qu'il n'existe aucune certification de compétences pour les tuteurs académiques, certaines exigences semblent être évidentes. Elles peuvent être synthétisées comme suit :

### **1. Connaissance et compréhension**

Le tuteur doit être capable de décrire :

- des perspectives théoriques sur l'apprentissage et le savoir en rapport avec le développement de la profession
- et discuter du tutorat professionnel conformément aux modèles et théories pédagogiques
- et discuter du développement des compétences des infirmières en lien avec différentes perspectives théoriques
- différentes théories et différents modèles de tutorat

### **2. Connaissances et compétences**

Le tuteur doit être capable :

- d'analyser et réfléchir sur son action en tant que tuteur dans le processus d'apprentissage entre les étudiants et les collègues
- de présenter des connaissances et des idées sur l'importance de la communication et du dialogue dans le processus d'apprentissage

- de décrire à l'oral et à l'écrit des stratégies/structures pédagogiques/structures et/ou des approches en tant que base du tutorat de l'étudiant dans la partie pratique du programme
- de chercher des informations et appliquer des connaissances basées sur des preuves comme fondement du tutorat
- de comprendre les dynamiques et processus dans la situation de tutorat à la fois individuellement et en groupe
- de réfléchir et planifier le processus de tutorat en relation avec le domaine professionnel
- de communiquer et appliquer les connaissances sur les processus émotionnels dans l'apprentissage et l'importance de la pédagogie dans le processus de tutorat académique

### 3. Attitudes et valeurs

Le tuteur doit être capable :

- de réfléchir à des idées sur les connaissances et l'apprentissage dans le développement professionnel
- de réfléchir à la signification des attitudes et des valeurs professionnelles selon l'étudiant et les collègues
- de réfléchir au rôle du tutorat

Il convient peut-être également de mentionner qu'il existe d'autres sources qui traitent du tutorat, par exemple le projet Leonardo da Vinci "European E-Tutor", qui propose un programme modulaire pour les qualifications du e-Tuteur/tuteur à distance.

Un communiqué de presse sur les tuteurs en tant que « pièce maîtresse » dans le programme d'apprentissage à distance MBA de l'Open University, la plus grande université britannique d'enseignement à distance, constitue une autre source. L'une d'entre elles déclare qu'en tant que tuteur, il est essentiel d'être compétent dans son domaine, mais également de posséder des compétences comme par exemple un bon sens des problèmes temporels ou autres problèmes de ses étudiants, ou la capacité à valoriser et à apporter son soutien.

### Synthèse

En résumé, nous pouvons conclure que pour l'instant, dans la plupart des cas apparemment, il n'existe aucune exigence pour devenir tuteur académique et seules quelques opportunités de formation sont proposées pour cette fonction.

Néanmoins, conscients de leur mission, les tuteurs académiques doivent posséder et développer des compétences diverses et variées :

- compétences pédagogiques, sociales et communicationnelles, par exemple être capable d'informer, d'écouter les étudiants, d'adopter une attitude d'ouverture, de gérer et diriger les discussions, de coacher les étudiants, de mesurer les progrès des étudiants et de les aider à se constituer des compétences
- compétences administratives et faculté à travailler efficacement avec une grande quantité d'étudiants et traiter de nombreux documents requis (accords, demandes de pratiques, livres d'inscription de pratiques, cartes graphitées etc.)
- compétences professionnelles, par ex. haute professionnalisation dans le domaine spécifique, grande expérience professionnelle, connaissances spécialisées, expérience professionnelle correspondant au programme d'études dans un domaine d'étude donné



Outre les compétences essentielles, les tuteurs académiques nécessitent des méthodes ou outils adéquats. Sur la base de l'expérience des personnes interrogées, les méthodes pédagogiques principales utilisées par les tuteurs académiques peuvent être déterminées. L'une des alternatives ressort comme étant la plus populaire. « Formation en groupe de participants pour l'expérience de l'échange » est l'une des trois alternatives en haut de la liste, qui se concentre sur le rapport avec des questions expérientielles et relatives au lieu de travail. En bas de la « liste de popularité » se trouvent entre autres « l'apprentissage assisté par ordinateur », la « formation individuelle » et la « spécialisation professionnelle ». Les commentaires des personnes interrogées révèlent des méthodes pédagogiques additionnelles importantes, par ex. des conférences professionnelles, réunions, études de cas, instructions, portefeuilles et projets de séminaires individuels.

Nous avons trouvé des outils qui pourraient être en lien avec l'enseignement et la didactique, comme par ex. : des cours individuels, la gestion des discussions d'étudiants et des groupes de travail et des entretiens individuels avec des étudiants.

Nous pouvons également mentionner des outils additionnels (des outils plus traditionnels) comme la rhétorique et la littérature. Certains outils peuvent être trouvés dans le secteur de la technologie éducative également : Internet, plateforme d'enseignement en ligne, TCI et méthodologie de communication ouverte. Voici ce qu'une personne interrogée a déclaré : « Les tuteurs doivent faire appliquer à l'étudiant des outils spécifiques ayant pour but de structurer son approche de la complexité. Il existe trois outils principaux : Le « questionnement », qui consiste en une série de questions servant à aider l'étudiant à effectuer une analyse globale du problème, à identifier les objectifs, à fixer des priorités etc., le « plan d'action », incluant la formation à l'acquisition de compétences ; la « fiche de justification », incitant l'étudiant à analyser l'action donnée, à sélectionner la solution optimale, à évaluer les résultats, évaluer la compétence acquise dans l'action en cours ».

Reste enfin à mentionner certains outils de documentation : documents de commentaires de retour, instruments d'évaluation, listes de contrôle, journal de réflexions, surveillance du portefeuille et du rapport de formation.

Voici tout compte fait les attentes associées au tuteur académique : la fonction requiert des exigences auxquelles il/elle doit répondre, bien qu'elles ne soient pas formelles.

## 5. Auto-évaluation

L'auto-évaluation des compétences d'une personne est un élément de base afin de diagnostiquer les besoins ou d'évaluer l'efficacité de la performance de la personne. La plupart du temps, elle peut être effectuée de manière spontanée par le tuteur même. Cependant, il existe un risque de manque d'adéquation de cette évaluation permettant de constater des faiblesses et des lacunes. Au contraire, un test d'auto-évaluation est un précieux outil qui permet de constater à quel degré les compétences individuelles d'une personne répondent aux standards. Une auto-évaluation de ce genre est l'un des indices essentiels décidant des stratégies d'enseignement. L'aptitude à procéder à l'auto-évaluation a une grande importance dans la formation par enseignement en ligne, où le programme n'est pas strictement imposé et un apprenant peut gérer son propre processus d'apprentissage. C'est la raison pour laquelle PROCERTU suggère d'effectuer le test de niveau avant de se lancer dans la formation, en espérant qu'il puisse apporter une aide utile pour les tuteurs académiques présents et futurs.

Graphique 5 : Compétences du tuteur académique

APTITUDES	COMPETENCES	CONNAISSAN CES	Acquis	Pas acquis
<b>Socialisation de l'apprenant/du stagiaire</b>	Intégrer l'apprenant au sein de l'entreprise et de l'institution	Dynamique de groupe		
	Expliquer en détail	Communication verbale / non-verbale		
	Accueillir et diriger/guider	Communication interpersonnelle		
	Faciliter la relation entre l'apprenant, l'équipe d'enseignants et le tuteur d'entreprise au sein de l'entreprise	Gestion du temps Résolution de problème		
	Définir le mode de tutorat au sein du cours de formation			
	Identifier les entreprises partenaires constituant un champ d'action intéressant pour les apprenants			
	Analyser les profils et les besoins du groupe d'apprenants et du tuteur d'entreprise au sein de l'entreprise			
	Faciliter l'intégration de l'apprenant dans l'entreprise après son diplôme			
	<b>Qualification de l'apprenant/du stagiaire</b>	Créer un projet professionnel (co-création)	Ecoute active	
Evaluer les progrès dans le développement des connaissances et des compétences		Créativité Méthodologie d'évaluation		

	Diriger/guider	Techniques de gestion de projet		
	Harmoniser les méthodes et pratiques d'évaluation avec les autres tuteurs académiques			
	Définir le mode d'évaluation du stage sur la base du référentiel de connaissances en rapport avec le métier préparé			
	Garantir la réalisation et l'homogénéité de la formation au métier via un suivi permanent à l'aide d'outils spécifiques			
	Evaluer la réalisation des buts et objectifs de la formation			
<b>Transmission et transfert des connaissances</b>	Apporter des connaissances	Gestion du temps		
	Expliquer en détail			
	Accompagner l'apprentissage, technique, disciplinaire ou méthodologique	Outils d'évaluation/tableau de bord/rapports		
	Être une personne accompagnatrice pour l'apprenant en toutes circonstances	Travaux écrits professionnels		
	Participer activement à la définition du cours d'apprentissage	Aides à la communication		
	Conseiller autonomie et responsabilité à l'apprenant	Méthodologie de résolution des problèmes		
	Inciter l'apprenant à communiquer, argumenter, faire le compte rendu et échanger sur l'expérience acquise et les éventuels problèmes			
<b>Conseil</b>	Etre indépendant	Avoir un niveau de connaissance à la pointe dans son domaine (par rapport au niveau des stagiaires)		
	Etre juste et ouvert d'esprit			
	Etre capable : d'écouter de dialoguer de reconforter de respecter de faire confiance de coacher, ...	Communication verbale / non-verbale  Communication interpersonnelle  Gestion du temps		

## 6. Synthèse et conclusions

D'une part, le tuteur académique est supposé répondre avec une fiabilité maximale aux attentes des étudiants. Mais étant considéré comme conseiller/expert dans le domaine de la carrière des étudiants, il devrait être capable de soutenir le processus d'apprentissage à deux niveaux simultanément : en atteignant les objectifs attendus par les étudiants, mais également en soutenant le développement d'aspects métacognitifs, par ex. en rapport avec la définition des objectifs et des aptitudes. Ceci constitue une tâche très ambitieuse qui requiert une préparation adéquate. Il ne fait aucun doute que les personnes responsables de l'enseignement auprès d'autres personnes doivent développer leurs propres aptitudes, connaissances et améliorer leurs compétences. En outre, des standards devraient permettre d'évaluer la qualité du tutorat, par ex. un système de certification accepté par tous. La certification des compétences devrait être reconnue et ceci devrait influencer un statut professionnel de tuteur. Pour ce qui est de notre examen de l'approche du tutorat académique dans six pays européens, nous pouvons conclure qu'il n'existe - à quelques exceptions près - aucun cours / programme de formation particulier pour ces personnes qui pratiquent le tutorat académique. A ce stade, il n'existait également aucune certification susceptible d'être relevée. Cependant, les résultats de notre action de suivi ont montré que la certification des tuteurs académiques suscite de l'intérêt.

En prenant en considération les besoins réels de l'environnement académique dans ce domaine de compétence, le consortium PROCERTU souhaite donner à toutes les parties impliquées dans le tutorat académique l'opportunité de participer à un programme d'apprentissage à distance et d'obtenir la certification de compétences. Nous espérons ainsi contribuer à la suppression des barrières éducatives et promouvoir une fonction de tuteur académique au niveau européen.

# Bibliographie

1. Sołtysińska I., **Trainer – competence profile EQF**, “Know-how” 2008 no.3, p. 20-33
2. **Guidelines for good practices in the graduate student faculty advisor relationship**, [online]. Accessible in Internet at:  
[http://vpge.stanford.edu/docs/Advisor\\_Guidelines.10-07.pdf](http://vpge.stanford.edu/docs/Advisor_Guidelines.10-07.pdf)
3. Cieślukowska D, Kownacka E., Olczak E., Paszkowska-Rogacz A., **Vocational tutoring and intercultural challenges**, Warsaw 2006, ISBN 83-88780-76-X
4. Druzak K., **Working concept of a school vocational tutor. Chosen aspects**, Wałbrzych [b.r.], ISBN 83-88780-2
5. Herr E.L., Cramer S.H. , **Career planning**, "Information and methodology book of a tutor " no. 15, Warsaw 2001, ISBN 83-86313-88-9
6. Łukaszewska A., Bogdańska P. [red.], **New trends in tutoring at the beginning of XXI century**, "Information and methodology book of a tutor" no. 23, Warsaw 2003, ISBN 83-86539-71-283-86313-30-7
7. **Methods of work with youth in modern vocational tutoring**, praca zbiorowa, Wałbrzych 2005, ISBN [b.d.]
8. Paszkowska-Rogacz A., **"Tutoring in educational systems of EU countries with special consideration of Ireland and Denmark"**. Warsaw 2001, ISBN 83-88780-01-8
9. Paszkowska-Rogacz A., **Framework of a European career advisor**; Warsaw 2002, ISBN 83-88780-30-1
10. Sołtysińska G., Żywiec Dąbrowska E., **My future job**, Warsaw 2003, ISBN 83-88780-42-5
11. Sultana R., **Strategies of career advisory in knowledge society – European trends, actions and challenges. CEDEFOP report**, Luxembourg 2005, ISBN 92-896-0289-9
12. **School career advisor – theory and practice**, pod red. Małgorzaty Krawczyk i Renaty Mischczuk, Kielce 2008, ISBN 836077708-X
13. Watts A., Bańka A., Trzeciak W., Grabowski J., Sucha M., Noworol C., **Career advisory**, Warsaw 2005, ISBN [b.d.]
14. Zawadzka G., Pielok C. [red.], **Centres of Information and Career Planning in XXI century**, "Information and methodology book of a tutor" no. 17, Warsaw 2001, ISBN 83-86313-30-7