PHYS-S201 2023-2024 – Recrutement des étudiant·e·s co-développeur·e·s et/ou tuteurs·rices

Auteur.e.s : Philippe Emplit
Destinataires : Equipe pédagogique PHYS-S201
Date : 6 janvier 2025
Version : 1.0

Avertissement : Les termes utilisés dans ce document sont entendus dans leur sens épicène, de sorte qu'ils visent indifféremment les hommes et les femmes.

Les rôles des étudiant·e·s recruté·e·s au sein de l'équipe enseignante de PHYS-S201 sont les suivants :

- *co-développeur·e·s* : à la fois consultant·e·s et co-créateurs·rices (selon la terminologie de Bovill) ; intégré·e·s au sein de l'équipe dès le début du 1er quadrimestre, ils et elles sont des partenaires à part entière de l'équipe ; ils et elles participent en tant que tel à tout le processus réflexif d'évolution du dispositif pédagogique, de l'analyse des observations réalisées lors de l'année académique écoulée, à la conception, au développement et à l'évaluation de contenus ou d'outils pour l'année académique en cours ; dans le cas de PHYS-S201, nous avons fait le choix de ne pas les associer à ce qui touche à l'évaluation certificative ; engagé·e·s comme étudiant·e·s vacataires (ou jobistes) le choix des codéveloppeur·e·s est laissé à l'entière initiative du titulaire,

- *tuteurs·rices* : à la fois consultant·e·s et co-créateurs·rices (selon la terminologie de Bovill) ; rejoignent l'équipe durant le quadrimestre de cours, en l'occurrence le 2e quadrimestre ; ils et elles sont en charge de permanences de remédiations pour les inscrit·e·s qui rencontrent des difficultés de contenus ou de compétences ; engagé·e·s comme étudiant·e·s-assistant·e·s, le choix des tuteurs·rices est soumis à plusieurs conditions/recommandations établies par l'université,

Afin de procéder au recrutement d'étudiante·s susceptibles de rejoindre l'équipe du cours PHYS-S201 durant l'année académique N+1, une short list est établie par le titulaire et les assistante·s à l'issue de la session de fin de 2e quadrimestre (mai-juin) de l'année N. Les indicateurs de filtrage sont les suivants :

- validation de l'ensemble des crédits du programme de l'étudiant·e en session de fin de Q2 [obligation réglementaire ULB pour le recrutement d'étudiant·e·s assistant·e·s],
- moyenne des notes du programme de l'étudiant·e supérieure ou égale à 14/20 [recommandation ULB pour le recrutement d'étudiant·e·s assistant·e·s],

- note finale obtenue pour PHYS-S201 supérieure ou égale à 12/20 [choix de l'équipe],
- note finale obtenue pour PHYS-S1001, cours prérequis à PHYS-S201 [choix de l'équipe],
- note finale obtenue pour STAT-S202, cours "technique" à difficulté similaire [choix de l'équipe],

- écart éventuel entre une très bonne moyenne d'année ou de cycle (typiquement ≥ 16/20) et une note plus faible pour PHYS-S201 [choix de l'équipe],
- bonne activité et interaction durant les séances de laboratoires [choix de l'équipe],
- taux de présence aux cours magistraux [choix de l'équipe].

Les étudiant·e·s de la short list sont questionné·e·s par mail sur leur intérêt à rejoindre l'équipe.

En cas de réponse positive, une rencontre individuelle est organisée entre le titulaire et chacune pour finaliser le recrutement et les charges respectives. L'entretien se fait sur la base d'une liste d'items relatifs à leur expérience personnelle, leurs compétences éventuelles en matière d'enseignement et leur motivation.

Dans l'équipe étudiante ainsi constituée[1] nous veillons, dans la mesure du possible, à :

- intégrer au moins un·e étudiant·e qui a eu significativement plus de difficultés à valider les crédits de PHYS-S201 que ceux du reste de son programme,
- recruter au moins un·e étudiant·e dont la stratégie a été une étude du cours magistral basée sur les podcast enregistrés et/ou les ressources en ligne plutôt que sur la présence aux séances sur site,
- conserver un·e étudiant·e de l'équipe de l'année N qui jouera un rôle de coordinateur·rice étudiant·e au sein de la team.

[1] Le nombre d'étudiant·e·s co-développeur·e·s intégrée·s à l'équipe et leurs charges respectives a varié d'année en année, entre 40h et 120h par an et par étudiant·e, selon les moyens financiers disponibles pour leur rémunération au tarif horaire étudiant. Une alternative pourrait être la validation du travail réalisé sous forme de l'octroi de crédits pour un stage au sein d'une équipe d'enseignement, comme existent des stages crédités au sein d'équipes de recherche (ou de services administratifs). En effet les compétences développées dans ces stages sont très similaires : travail en équipe pluridisciplinaire, analyse et production de contenus, respect d'une méthodologie, respect d'échéances, gestion de projet …