

# RAPPORT ANNUEL 2019





5	En route vers une culture de la qualité à la HEP-VS
6	La HEP en chiffres
9	1. Gestion de la qualité
13	2. La participation comme critère de qualité : les corps constitués
14	3. Formation
18	4. Formation continue/Formations complémentaires
20	5. Prestations de services
23	6. R&D
26	Organigramme et lieux
28	Finances
30	Comptes de fonctionnement

# La HEP-VS- vers une institution autonome



La qualité de la formation des enseignant-e-s est une des clés de la réussite des élèves, c'est pourquoi le canton du Valais estime indispensable d'assurer la place de la Haute école pédagogique du Valais (HEP-VS) dans le paysage des Hautes écoles suisses en répondant au défi exigeant de l'accréditation institutionnelle.

Au cours des deux dernières années, la HEP-VS a franchi des étapes importantes dans son évolution vers une institution autonome. En 2017, le Grand Conseil valaisan a approuvé à l'unanimité la modification de la loi sur la HEP-VS (LHEP). Il s'agissait d'un premier pas pour respecter les conditions légales d'accréditation institutionnelle conformément à la loi fédérale sur l'encouragement et la coordination des Hautes Écoles (LEHE). Cette dernière confie à la Confédération, en collaboration avec les cantons, la coordination et la gestion de la qualité et de la compétitivité de l'ensemble du secteur suisse de l'enseignement supérieur. Il s'agit notamment de veiller à ce que toutes les Universités cantonales, les Hautes Écoles Spécialisées et les Hautes Écoles pédagogiques reconnues sous l'ancien droit soient accréditées au plus tard en 2022.

Les ordonnances découlant des modifications de la LHEP ont été élaborées de manière participative et doivent être soumises prochainement au Conseil d'Etat. La HEP-VS remplira ainsi l'ensemble des exigences légales pour entamer le processus d'accréditation institutionnelle. Au-delà de l'adaptation des bases légales la réussite de l'accréditation passe également par le développement d'une stratégie de la qualité propre à une institution de niveau tertiaire.

En tant que Chef du département de l'économie et de la formation, je suis conscient que l'accréditation institutionnelle et la démarche menant à l'autonomie représentent un défi majeur. Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble du personnel et la direction de la HEP-VS pour leur engagement et attends, avec une confiance, la réussite de l'accréditation institutionnelle, véritable chance pour le renforcement de notre HEP-VS ainsi que de l'ensemble de l'école valaisanne.

**Christophe Darbellay**  
Conseiller d'Etat



# En route vers une culture de la **qualité** à la HEP-VS

La Haute École Pédagogique du Valais (HEP-VS) a choisi, dans ce rapport annuel 2019, de mettre l'accent sur la culture de la qualité. La loi sur l'encouragement et la coordination des Hautes Écoles (LEHE), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, a évidemment une influence directe sur le management de la qualité (GQ) au sein de la HEP-VS. À l'avenir seront accrédités non seulement les programmes d'études mais également les Hautes Écoles en tant qu'institution. La HEP-VS doit dès lors démontrer une gestion efficace de l'ensemble de ses activités.

C'est pourquoi nous avons travaillé intensément l'année passée au développement de notre système d'assurance qualité dans une double exigence d'amélioration continue et de transparence. Tous les niveaux hiérarchiques et tous les domaines ont participé à la réflexion sur les processus, les flux et les routines de travail, en les remettant constamment en question et en identifiant les potentielles améliorations. Une gestion institutionnelle réussie ne s'appuie-t-elle pas sur une culture de la qualité solidaire construite sur une compréhension commune ?

La Direction a certes insufflé et encouragé tout au long de l'année cette démarche mais le défi de la qualité doit être relevé par chaque membre de la communauté HEP-VS. Dans les pages qui suivent, vous pourrez ainsi découvrir les initiatives adoptées pour garantir de manière permanente la qualité du fonctionnement de notre organisation ainsi que des domaines de l'enseignement, de la formation continue, de la recherche et du développement et des prestations de service. Le premier chapitre introduit les travaux actuellement en cours dans le cadre de la gestion de la qualité.

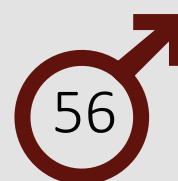
La Direction tient finalement à remercier toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs ainsi que les partenaires externes pour leur contribution au développement de la qualité. Ces travaux préparatoires s'avèrent, d'une part, une composante essentielle de l'accréditation institutionnelle à laquelle nous nous préparons avec beaucoup de respect, et, d'autre part, ils servent au développement et à l'adaptation en continu de notre institution, dans l'esprit d'une organisation apprenante que nous sommes.

*La Co-Direction de la HEP-VS*  
**Fabio Di Giacomo et Peter Summermatter**

# La HEP en chiffres

**135**  
COLLABORATEURS

FR 94 DE 41



**85**  
EPT  
(EQUIVALENT  
PLEIN TEMPS)

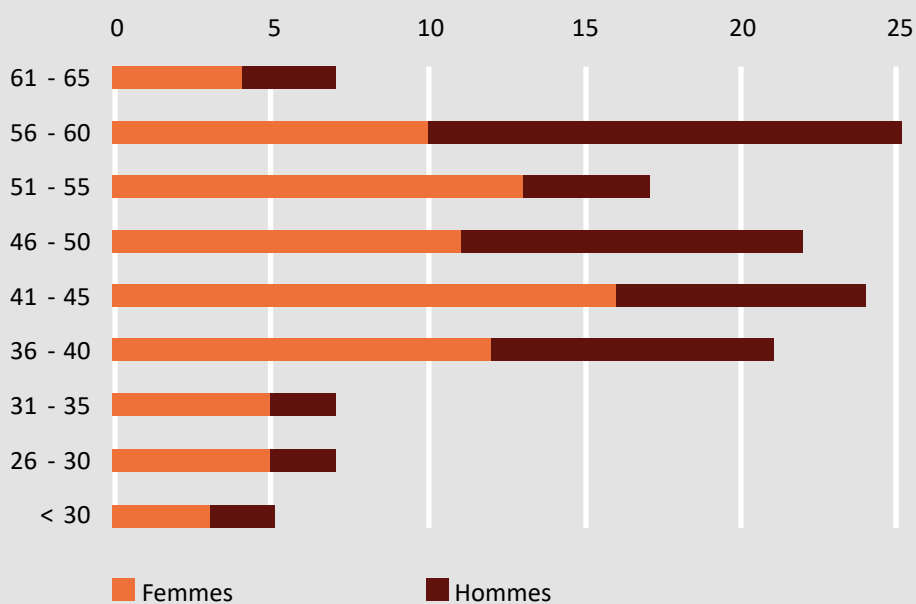
59  
Corps enseignant

11  
Animateurs pédagogiques

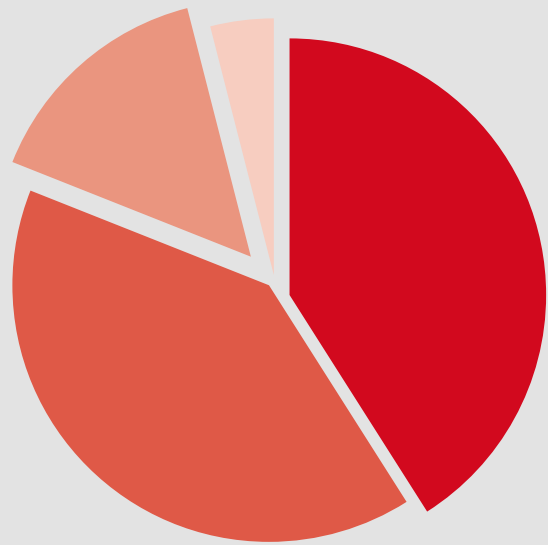
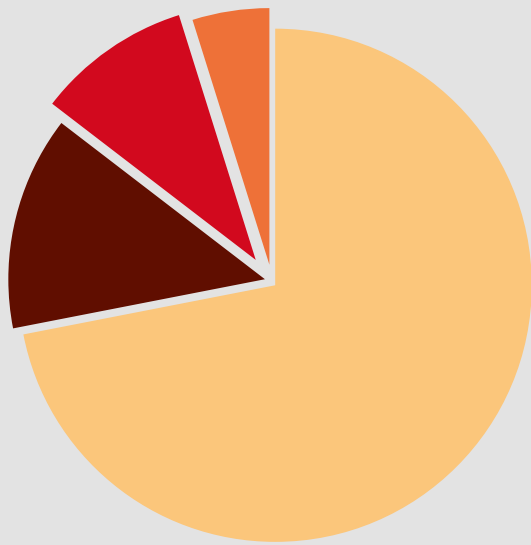
8  
Personnel administratif  
et technique

4  
Apprentis  
et stagiaires

## COLLABORATEURS PAR TRANCHE D'ÂGE



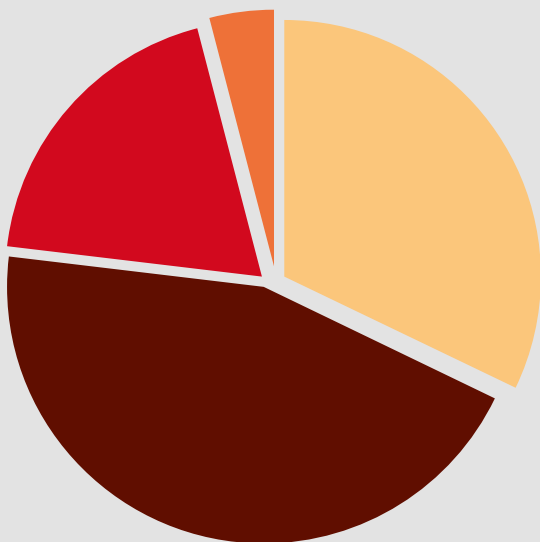
## RÉPARTITION DES EPT



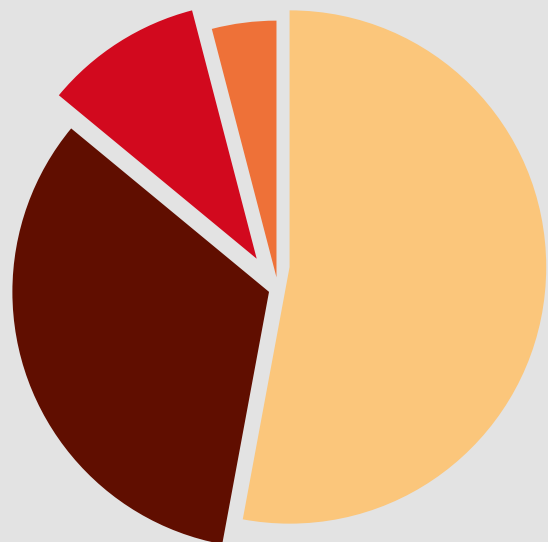
- Corps enseignant
- Animateurs pédagogiques
- Personnel administratif et technique
- Apprentis et stagiaires

- Temps plein
- 51 - 90%
- 21 - 50%
- < 20%

Femmes

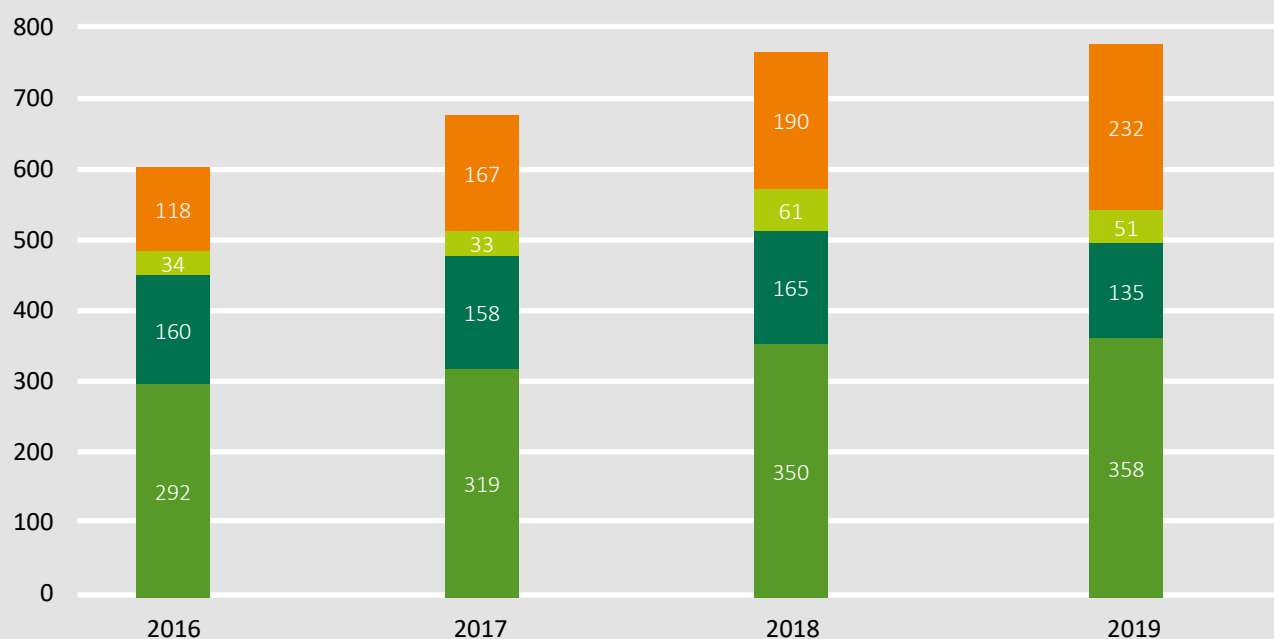


Hommes

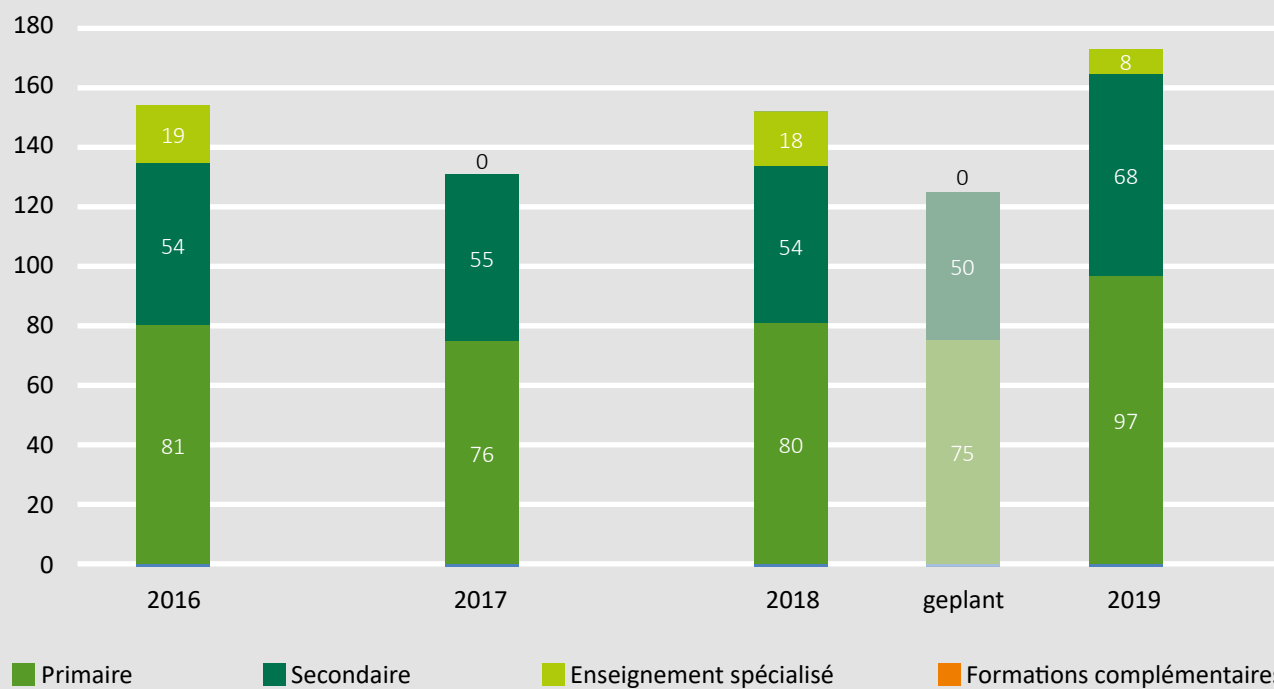


## ETUDIANTS IMMATRICULÉS PAR TYPE DE FILIÈRE

(au 15.10.2019)



## FORMATIONS DE BASE - NOMBRE DE TITRES DÉLIVRÉS



■ Primaire

■ Secondaire

■ Enseignement spécialisé

■ Formations complémentaires



# 1. Gestion de la qualité

Christoph Salzmann

Durant l'exercice 2019, notre activité s'est attachée principalement aux travaux préparatoires en vue de l'accréditation institutionnelle, aux mesures de développement du personnel, à la mise en place d'un système global de contrôle de la qualité et à une enquête approfondie auprès des collaborateur·trice·s et des client·e·s.

## ACCREDITATION INSTITUTIONNELLE – ÉTABLIR UNE CULTURE DE LA QUALITÉ

La loi fédérale sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE) prévoit un contrôle régulier de la qualité de l'enseignement, de la recherche et des prestations dans toutes les hautes écoles. À la Haute école pédagogique du Valais (HEP-VS), les deux dernières années ont été marquées par le développement de l'organisation du projet, les travaux préparatoires et la communication interne. En octobre 2019, la procédure a été officiellement ouverte. Les deux volets, qui la constituent, c'est-à-dire l'auto-évaluation et l'évaluation externe s'étireront sur 18 mois.

Pour la HEP-VS, le processus d'accréditation est l'occasion d'examiner de plus près son propre système d'assurance qualité en tant qu'institution, de l'analyser et de le développer en permanence (également avec l'aide d'une évaluation externe par des experts).

En août 2018, début de l'année académique, un Dies Academicus portant sur la culture de la qualité a été organisé pour les collaborateur·trice·s de la HEP-VS. Lors de diverses conférences et discussions, ces dernier·ère·s ont eu l'occasion de se confronter à cette thématique. Divers ateliers leur ont permis de débattre et de réfléchir à leurs représentations de la qualité, de s'approprier la gestion de la qualité et de l'interpréter en se basant sur leur culture professionnelle. Au cours de l'année, les



différents éléments du système d'assurance qualité ont été examinés de manière plus approfondie lors de diverses manifestations d'information organisées à l'intention des étudiant·e·s et des collaborateur·trice·s.

Des Tables rondes annuelles réunissant des représentant·e·s des trois domaines d'activité (l'enseignement, la recherche et le développement et les services) ont permis de récolter des feedbacks et d'aborder des préoccupations et des questions communes.

Le groupe qualité responsable de la gestion opérationnelle du projet est en place depuis septembre 2019. Des représentant·e·s des différents domaines d'activité internes et externes seront impliqués tout au long du processus en tant que commission afin d'amener à une large adhésion lors du prochain stade d'autoévaluation.

## DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL ET AMÉLIORATION CONTINUE – SE PRÉPARER AUX EXIGENCES FUTURES

Les changements profonds de l'environnement des hautes écoles mettent constamment au défi les collaborateur·trice·s et les équipes. Il s'agit de relever ces défis et d'aborder les potentiels de manière proactive. Dans le cadre du développement des collaborateur·trice·s et de l'organisation, la HEP-VS a mis en place diverses mesures de soutien au cours des deux dernières années.

D'une part, le système des entretiens d'évaluation a été revu et organisé systématiquement en trois phases : a) évaluation réciproque au moyen de feedbacks mutuels et révision des objectifs, b) discussion de la situation actuelle et accord sur les objectifs, et c) perspectives avec analyse du potentiel et mesures de développement. D'autre part, la visite réciproque (hospitation) est pratiquée depuis de nombreuses années par les enseignant·e·s de notre institution et sert au développement de l'activité professionnelle. Les participants se donnent mutuellement un aperçu de leur pratique professionnelle et pédagogique et réfléchissent ensemble à leurs expériences concrètes (notamment en matière d'enseignement, de visites de stage, d'entretiens d'encadrement). Le concept a été révisé en fonction de nouvelles exigences et de nouveaux besoins. Il permet désormais de réfléchir également aux processus internes d'une équipe.

L'année prochaine, le concept des cercles de qualité sera introduit afin de soutenir le processus d'amélioration continue (PAC) dans les différents domaines. Les équipes de processus seront ainsi munies d'instruments et de procédures pour améliorer continuellement leurs activités.

## PLANIFIER SYSTÉMATIQUEMENT, METTRE EN ŒUVRE ET TIRER DES ENSEIGNEMENTS DES ACTIVITÉS LIÉES À LA QUALITÉ

À l'image d'un navire, un système d'information et de contrôle global est nécessaire pour mener à bon port une organisation. À cette fin, la Haute école pédagogique du Valais a mis en place en janvier 2018 un groupe de gestion de la qualité à l'échelle de l'organisation et l'a intégré aux tâches de la direction.

Des activités liées à la qualité peuvent ainsi être planifiées, mises en œuvre et garanties tout en s'inscrivant dans une stratégie globale. Les différentes informations de gestion de projets sont répertoriées de manière centralisée. Elles permettent d'identifier l'impact des différentes mesures et d'évaluer concrètement des critères tels que l'innovation, la qualité et la communication.

Le processus de gestion a été doté d'instances et de processus nécessaires afin d'assurer un apprentissage continu dans les cercles de qualité. Ainsi, la direction et la direction élargie abordent sous un angle global les questions qui en découlent.

Au cours de l'année scolaire, des groupes de travail fixes tels que la réunion de stratégie et la réunion de qualité ont été institutionnalisés. Cette dernière se concentre sur l'efficacité du système d'assurance qualité (atteinte des objectifs de qualité, résultats de l'évaluation de la qualité, feedbacks des parties prenantes, etc.) et définit des possibilités et des mesures d'amélioration. L'unité attachée à la Direction «Développement de la qualité» et les responsables de la qualité de chaque secteur surveillent le cycle de la qualité en permanence.

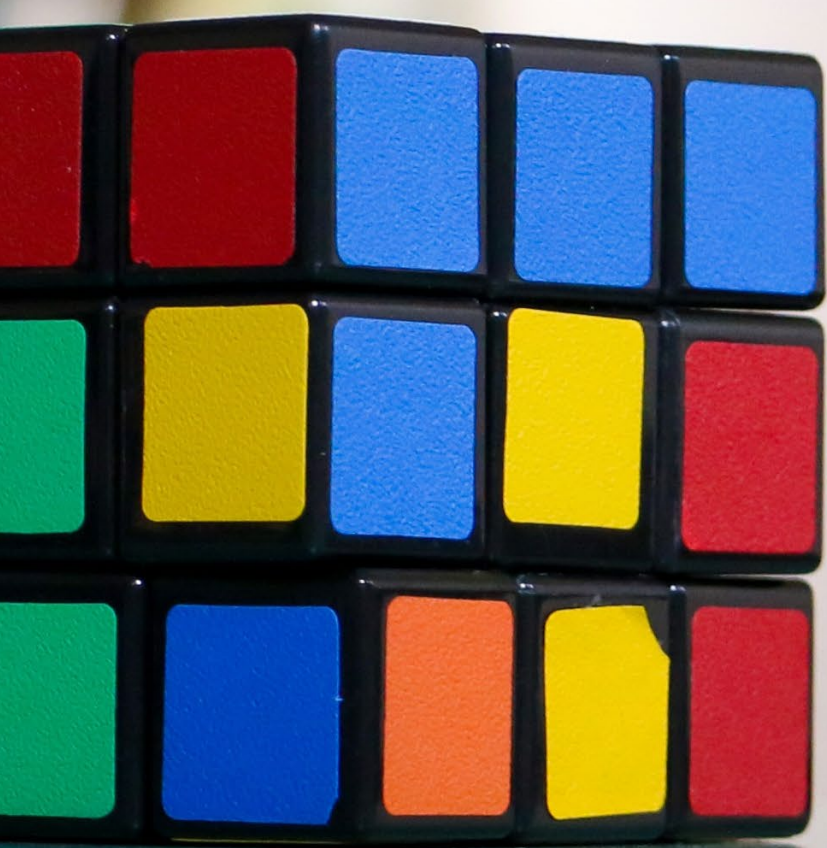
## ENQUÊTE AUPRÈS DU PERSONNEL ET DE LA CLIENTÈLE – ORIENTATION CLIENT CONCRÈTE ET PERSONNEL ENGAGÉ

Les collaborateur-trices et les client-e-s d'une institution constituent les piliers de celle-ci. La Haute école pédagogique du Valais souhaite se rapprocher activement de ses parties impliquées et consolider cette relation. Évaluer de manière empirique les besoins et les exigences des collaborateur-trice-s et des client-e-s constitue la démarche centrale de ce processus ainsi que la base du développement de l'institution et de l'assurance qualité dans sa globalité.

C'est pourquoi, en mai 2019, la HEP-VS a commandé une enquête externe auprès de tous ses collaborateur-trice-s et de ses 3500 client-e-s (tels que les étudiant-e-s ou les enseignant-e-s) en collaboration avec la Haute école de gestion de la HES-SO à Sierre. Il est réjouissant de constater que les deux enquêtes ont rempli les critères de taux de réponse, de marge d'erreur et d'intervalle de confiance permettant d'obtenir un échantillon représentatif. La HEP-VS a obtenu des résultats positifs dans de nombreux domaines. Toutefois, l'enquête a également fourni des indications précieuses sur les possibilités d'amélioration à venir.

Entre septembre et octobre 2019, les résultats ont été analysés sous la responsabilité de la direction de chaque secteur et discutés avec des personnes clés. Lors de la réunion stratégique de fin d'année, des mesures ont été introduites dans le cockpit de direction au niveau de l'institution et des secteurs d'activité. La direction et les secteurs mettront en œuvre ces mesures dès l'année prochaine. La répétition de l'enquête permettra d'enregistrer l'évolution de la satisfaction des collaborateur-trice-s et des client-e-s afin d'évaluer la pertinence des processus de changement engagés.





## 2. La **participation** comme critère de qualité : les corps constitués

*Julie Candy*

Les formateur·trice·s, le personnel administratif et technique, et les animateur·trice·s pédagogiques forment à la HEP-VS l'ensemble des corps constitués. Ceux-ci sont réunis plusieurs fois par année au sein d'une conférence générale qui a pour vocation de renforcer la communication institutionnelle et de permettre le travail autour de projets favorisant l'atteinte des objectifs stratégiques et le développement de la qualité de la HEP-VS.

La participation des corps constitués au sein de l'institution a été accrue par la mise en place de la conférence des délégués des corps constitués. Ces délégués ont été élus par les membres des corps constitués eux-mêmes en juillet 2019 et sont entrés en fonction en septembre 2019. Leur premier mandat a été la mise en place d'un règlement encadrant leur propre fonctionnement. Ainsi, le premier semestre de leur mandat (jusqu'en décembre 2019) a été consacré à l'élaboration de ce règlement. L'un des principes fondateurs de ce règlement est que la qualité au sein de l'institution repose en partie sur le fait que tous les corps, à travers leurs délégués, peuvent s'exprimer et participer à la planification des projets, à leur évaluation et à l'amélioration de l'institution dans sa globalité.

Dès 2020, les délégués des corps constitués ont été chargés d'élaborer un projet de renouvellement de la structure de la HEP-VS. La structure choisie et les organigrammes qui en découleront auront un impact sur le fonctionnement des corps constitués. De ce fait, le règlement sera repris durant l'année 2020 de manière à renforcer la participation au sein de la conférence des délégués des corps constitués, notamment en incluant la participation des corps des étudiant·e·s et des formateur·trice·s de terrain, et ce, en accord avec la nouvelle structure de l'institution.



# 3. Formation



## FORMATION INITIALE PRIMAIRE : 3<sup>ÈME</sup> RÉVISION DU CURRICULUM ET CONCEPT « ÉCOLES PARTENAIRES » SUR LE SITE DE BRIGUE

*Caroline Rudaz-Ebener & Efrem Kuonen*

Le rapport d'évaluation des cours de la formation initiale primaire 2015-2018 a montré que la grande majorité des étudiant·e·s interrogé·e·s sont satisfait·e·s du programme du Bachelor à la formation initiale primaire. La majorité des étudiant·e·s étaient très satisfait·e·s des modalités de formation, du développement de leur capacité réflexive quant à leur pratique, de la possibilité d'individualisation du profil professionnel au niveau élémentaire (orientation didactique des matières pour les degrés 1H à 4H) ou au niveau moyen (orientation didactique des matières pour les degrés 5H à 8H) ainsi que de la formation professionnelle en stages. Un potentiel d'optimisation peut être aménagé au niveau de la coordination entre les deux sites ainsi qu'à l'interne des sites entre les professeurs, dans la coordination entre les différents cours et dans le champ des liens théorie-pratique.

En plus des objectifs annuels qui découlent du rapport d'évaluation, la 3<sup>ème</sup> révision du curriculum devra tenir compte du projet de révision du référentiel de compétences. Le futur référentiel doit définir la profession en général, indépendamment des filières de formation et des régions linguistiques; il doit être compatible avec le travail des enseignants

dans le domaine scolaire sur le terrain et avec le travail des étudiant·e·s de la HEP-VS. Il doit garantir la continuité entre la formation initiale primaire et la formation continue. Deux experts externes - Maurice Tardif (francophone) et Catherine Bauer (germanophone) - accompagneront le projet au sein d'un comité scientifique consultatif.

Toujours dans le cadre de la 3<sup>ème</sup> révision du curriculum et afin de répondre à la pénurie d'enseignants dans le Haut-Valais, le concept d'écoles partenaires a été lancé sur le site de Brigue. Deux étudiant·e·s de troisième année travaillent comme « enseignants en formation » dans une des écoles du Haut-Valais. Ils forment une équipe pédagogique qui prépare et réalise ensemble les cours de leur classe. Le co-teaching et le co-planning constituent la base de leur travail. Ils sont soutenus dans cette tâche par des praticien·ne·s formateur·trice·s (PF), par l'équipe de l'école dans laquelle ils sont actif·ve·s, les professeurs de la PH-VS et les animateur·trice·s pédagogiques. Afin de générer des savoirs pour le pilotage des futures mises en œuvre, le concept est suivi et évalué scientifiquement.

En 2019, 117 étudiant·e·s (21 à Brigue et 96 à Saint-Maurice) ont commencé leurs études au niveau primaire. Le nombre total d'étudiant·e·s a donc augmenté pour atteindre 315 au moins. En 2018, 313 étudiant·e·s au total étudiaient dans la formation initiale primaire.

## FORMATION À L'ENSEIGNEMENT DES DEGRÉS DU SECONDAIRE I ET II : LE PROCESSUS PARTICIPATIF COMME BASE DE RÉGULATION DES PROCÉDURES ADMINISTRATIVES ET ACADÉMIQUES

*Carine Tripet Lièvre & Philippe Gay*

Le changement de responsable de la filière, fin 2018, a donné lieu à une enquête interne informelle. Des entretiens individuels avec les formateur-trice-s ont eu lieu fin 2018 et des rencontres générales avec toutes les volées d'étudiant-e-s ont été organisées au printemps 2019. Nous avons également rencontré tous les directeur-trice-s d'établissement des degrés secondaires I et II fin 2019 et début 2020. Les informations récoltées auprès de tous ces partenaires ont permis de dresser un état des lieux et des régulations à apporter dans le but de proposer une meilleure qualité de la filière de formation.

Tout d'abord, deux catégories générales - pilotage administratif et pilotage académique - ont été définies. En effet, nous avons pu cibler rapidement des éléments strictement administratifs qui parasitaient les apprentissages de nos étudiant-e-s. Il était donc impératif de régler ce qui, dans un premier temps, pouvait être amélioré au niveau des processus de gestion administrative des cursus de formation. Chacune des catégories a ensuite été divisée en secteurs : organisation générale, optimisation de la base de données institutionnelles, organisation calendaire et échéanciers, tissage théorie-pratique, régulation des apprentissages, etc. Ceci a donné lieu au classement des réflexions dans des tableaux de régulation (ci-dessous, deux exemples, rendus volontairement illisibles).



The image shows two examples of regulation tables. The left table has a grid with various colored cells (green, orange, grey). The right table has a grid with red and green cells, indicating different levels of regulation or action.

Cet inventaire des besoins est notre outil de pilotage général. A partir de celui-ci, nous avons pu définir des objectifs d'amélioration de la qualité propres à notre filière. Comme dit précédemment, le premier pilier de la régulation porte sur la gestion administrative et se décline en deux objectifs pour 2020 :

1. optimiser la coordination administrative et académique des responsables,
2. rationaliser la prise en charge institutionnelle des étudiant-e-s.

La particularité du fonctionnement de la filière réside dans la gestion des dossiers par une dizaine de collaborateurs différents. Ceux-ci ont une large autonomie, ce qui implique leur responsabilité de révision des processus, si le dossier a été mentionné, lors de l'enquête, comme nécessitant une révision, plus ou moins approfondie. Les cahiers des charges des responsables concernés ont été revus selon le poids du dossier dans le dispositif global de formation. Il a fallu également repenser l'organisation de la formation pour qu'elle tienne mieux compte de l'organisation des études en cours d'emploi (ex : laisser libre des plages horaires pour notre organisation institutionnelle et empêcher ainsi parfois l'embauche professionnelle des étudiants).

Enfin, un troisième objectif a été fixé pour 2020 :

3. tisser un partenariat étroit entre l'institution et le terrain, dans la perspective de la future autonomie institutionnelle.

Ce qui importe, dans cet objectif, c'est l'adjectif « étroit ». En effet, la perception, par nos étudiant-e-s et les directeur-trice-s d'établissement, de certains éléments de formation comme jugés « hors-sol », nous a poussés à configurer des groupes de travail (GT) incluant les étudiant-e-s, les formateur-trice-s institutionnel-le-s et de terrain (maîtres-formateur-trice-s ou MF) et les directions :

- élection de délégués des étudiant·e·s qui siègent mensuellement avec les responsables,
- révision du fonctionnement et de l'évaluation des stages par les MF,
- révision de la grille d'évaluation des examens de terrain avec des directeur·trice·s et des MF,
- proposition d'une révision de fond du référentiel de compétences par des formateur·trice·s HEP-VS.

Le pilotage de la qualité en FP repose donc, actuellement, sur une étroite collaboration avec un maximum de partenaires. Dans un premier temps, nous avons choisi de nous tourner vers les étudiant·e·s et le terrain, de travailler sur le pilotage administratif et ce, de 2019 à 2020. L'automne 2020 verra le démarrage de plusieurs chantiers parallèles, portant cette fois sur le pilotage académique.

## **MASTER ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ: L'ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DANS LA PRATIQUE ENSEIGNANTE POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ**

*Hans Aschilier & Jean-Marie Lavanchy*

La formation en enseignement spécialisé (MAES) est une offre de formation décentralisée proposée par la HEP Vaud (HEP-VD) sur trois sites (Lausanne, Saint-Maurice et Brigue). La Convention du 26 mai 2011 règle la collaboration entre les cantons de Vaud et du Valais. Le développement de la qualité dans le domaine du Master ES est intégré dans le processus de développement de la qualité de la HEP-VS. Ainsi, les principes institutionnels (vision et stratégie) de la HEP-VS s'appliquent aux deux sites de Brigue et de Saint-Maurice. En décembre 2018, une réunion stratégique a permis de définir pour le secteur MAES des mesures et des projets concrets

pour l'année 2019 en collaboration avec la direction et les responsables qualité de la HEP-VS et d'inscrire ces derniers dans le cockpit de direction.

Les objectifs globaux sélectionnés sont d'une part le développement de l'enseignement. La combinaison réussie entre l'autoapprentissage et l'enseignement en présentiel (blended learning ou dispositif hybride) est essentielle au développement de l'efficacité et de la qualité de l'enseignement dans un cursus « en emploi » tel que le Master ES. Des mesures visant à développer davantage l'apprentissage hybride ont été envisagées pour 2019, mais n'ont été mises en œuvre que dans une mesure limitée. C'est pourquoi les travaux sur cet objectif global se poursuivront au cours du prochain cycle de développement à l'aide de mesures et d'indicateurs affinés.

D'autre part, dans la formation pratique des enseignant·e·s spécialisé·e·s en milieu scolaire, l'accent a été mis sur le développement et la mise en œuvre d'une évaluation formative efficace de la pratique au moyen de mesures ciblées. En 2019, l'accent a été mis sur la nécessité de compléter l'analyse de l'activité dans la pratique enseignante, utilisant l'autoconfrontation, une réflexion sur sa propre pratique, basée sur des séquences d'enseignement spécialisé filmées en vidéo. Les expériences faites avec cet outil ont été très positives pour le développement des compétences professionnelles et ont conduit, de manière avérée, à l'amélioration de la qualité au niveau pratique et à la professionnalisation de la formation des étudiant·e·s en enseignement spécialisé.





# 4. Formation **continue** / Formations complémentaires

## FORMATION CONTINUE

*Anne-Françoise Martinon & Lisette Imhof*

Le bilan de l'année 2018-2019 est très positif en ce qui concerne la formation continue des enseignant·e·s valaisan·ne·s. Cette année a vu une augmentation du nombre de cours proposés, de cours organisés et de participation des enseignant·e·s. Les désistements ont augmenté dans le Haut-Valais alors qu'ils ont légèrement diminué dans le Bas-Valais par rapport à 2017-2018. Par contre, le nombre de personnes concernées par l'annulation d'un cours a significativement baissé dans le Haut-Valais (de 13,10% à 4,31%) alors que la diminution est moins nette dans le Bas-Valais (de 4,80% à 3,36%) (Cf. Rapport annuel de la FCE disponible sur [www.hepvs.ch/images/FCE/Rapp\\_an/Rapport\\_HEPVS\\_2018-2019.pdf](http://www.hepvs.ch/images/FCE/Rapp_an/Rapport_HEPVS_2018-2019.pdf).)

L'objectif principal de la Formation continue est de garantir la qualité de ses offres de formation. Pour cela, les enseignant·e·s ont répondu à un questionnaire dont les réponses ont été analysées par les deux responsables de la FCE. Il est fort de constater que, dans l'ensemble, les « client·e·s » sont satisfait·e·s des offres du catalogue et de l'opportunité de suivre des cours en établissement.

Les différentes suggestions d'amélioration proposées par les enseignant·e·s, recensées dans les réponses à ce questionnaire, ont été prises en compte par les responsables et de nombreuses pistes sont étudiées afin de garantir la qualité pour l'année 2020-2021 et celles à suivre. Les remarques formulées par les partenaires de la FCE lors de la commission paritaire sont également considérées. Chaque année, le nouveau catalogue est minutieusement élaboré afin de répondre de manière maximale aux besoins, aux demandes et aux attentes du terrain, que ce soit de la part des enseignant·e·s par leurs suggestions et retours d'évaluation sur la qualité des cours suivis, de la part des directions d'établissement à travers leurs demandes de formation ou de la part du Service de l'enseignement. Les didacticien·ne·s, animateur·trice·s pédagogiques et les professeur·e·s de la HEP participent également à sa réalisation et garantissent, par leur regard expert, les fondements théoriques cohérents. Il est nécessaire que les responsables de la FCE continuent dans la poursuite de ces objectifs de qualité.

Voici le tableau récapitulatif de la fréquentation aux cours proposés par la FCE :

	2016–2017	2017–2018	2018–2019
Total des cours proposés	385	440	495
Cours organisés	262	300	350
Total des inscriptions	5813	5506	8574
Inscriptions aux cours	5004	4606	7535

## FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES: DES PASSERELLES VERS LE MÉTIER D'ENSEIGNANT SPÉCIALISÉ, D'ENSEIGNANT D'ACTIVITÉS CRÉATRICES ET D'ÉCONOMIE FAMILIALE

*Carine Tripet Lièvre*

La profession d'enseignant spécialisé (ES), via la formation MAES, et celle d'enseignant d'activités créatrices (AC) et d'économie familiale (EF), via le cursus d'études PIRACEF, ont été pensés, à leur origine, pour des enseignant·e·s certifié·e·s souhaitant réorienter leur carrière en se spécialisant. Depuis 2015, toutes les HEP romandes ont vu décliner le nombre d'enseignant·e·s des degrés primaire et secondaire inscrits dans ces formations. Les besoins du terrain en terme d'ES vont en augmentant, vu l'orientation de l'école obligatoire vers l'inclusion. L'évolution scientifique et technique des AC et de l'EF rend ces disciplines difficiles d'accès pour des enseignant·e·s sans qualification spécifique. Ces deux raisons ont progressivement créé un manque sur le marché du travail et il a fallu repenser le recrutement des étudiant·e·s se destinant au MAES et à PIRACEF en ouvrant la possibilité, pour des candidat·e·s issu·e·s de « disciplines voisines » ou de « domaines techniques », d'accéder à ces formations initialement destinées à des enseignant·e·s. C'est ainsi que sont nées les « prestations complémentaires en enseignement ordinaire (PCEO) ». Elles sont obligatoires pour les étudiant·e·s des filières PIRACEF ou MAES qui se présentent à l'admission avec une première qualification professionnelle autre que celle d'enseignant. Il s'agit soit de psychologues, d'éducateur·trice·s, de psychomotricien·ne·s pour le MAES, soit de personnes formées issues des métiers du bois, de la métallurgie, de l'architecture ou de la couture pour les AC ou encore des personnes formées provenant des métiers de bouche ou de l'ingénierie alimentaire pour l'EF.



Le programme PCEO, comportant 30 ECTS, est principalement axé sur le développement de l'identité professionnelle d'enseignant. Jusqu'en 2017, il était possible d'effectuer ce parcours en parallèle à la formation PIRACEF ou MAES. Mais, cette offre est devenue impossible à organiser, pour l'institution, et à assumer, pour les étudiant·e·s, dans la mesure où la part de candidat·e·s au MAES devant effectuer les PCEO a passé d'un quart de la volée à la moitié. Dans le cadre de la formation PIRACEF, cette part a passé de la moitié à 80% des candidat·e·s. Aussi, depuis 2018, tous les candidats non-porteurs d'un titre d'enseignement qui désirent effectuer la formation PIRACEF ou le MAES, doivent effectuer préalablement une année en PCEO ce qui donne droit, en Valais, à un DAS (reconnaissance cantonale dont l'équivalence est automatique pour les HEP Vaud, BEJUNE et Fribourg). Les PCEO constituent donc, désormais une filière de formation à part entière à la HEP-VS. Cette filière verra éclore, en 2020-2021 un nouveau projet, conçu pour répondre à une demande des syndicats d'enseignants et du Service de l'enseignement valaisan à savoir le coaching des remplaçant·e·s n'ayant pas de formation en enseignement.

# 5. Prestations de services

## PRESTATIONS DE SERVICES DE HAUTE QUALITÉ GRÂCE À UNE MÉTHODOLOGIE DU PROJET PROFESSIONNEL ET À UNE EXPERTISE TECHNIQUE

*David Hischier*

L'association «École et Tourisme», composée de directions d'école du Haut-Valais, a poursuivi le but de développer un support pédagogique reflétant les caractéristiques touristiques du canton du Valais. Ainsi, le matériel pédagogique, offert sous la forme d'une plateforme d'apprentissage, respecte les spécificités du programme d'enseignement (Lehrplan 21) pour le Valais et répond aux particularités des différentes régions scolaires, selon le mandat de prestations confié à la HEP-VS. Dès lors, la HEP-VS a développé la plateforme d'apprentissage «Wallis2030» à l'intention des élèves de l'enseignement obligatoire en coopération avec les enseignant·e·s des écoles engagées dans le projet.

Les personnes impliquées dans le projet ont tiré un bilan positif après le lancement de Wallis2030. Deux critères de qualité se sont révélés déterminants pour le succès constaté : d'une part, l'organisation et la méthodologie du projet et d'autre part, la structure didactique solide de la plateforme d'apprentissage.

L'équipe du projet était composée d'un groupe de pilotage réunissant des responsables des écoles et de la HEP-VS, et d'un groupe de travail réunissant des enseignant·e·s et l'équipe du projet de la HEP-VS. Les responsables de la gestion du projet ont fait le lien afin de coordonner efficacement les décisions et les processus stratégiques et opérationnels. Le pilotage et le contrôle du projet ont été effectués au cours de réunions régulières des deux groupes, tandis que la phase de test se déroulant dans plus de 30 classes du Haut-Valais, a permis d'optimiser



la plateforme d'apprentissage et de l'adapter aux besoins des enseignant·e·s. Ces boucles de qualité fermées garantissent en fin de compte une prestation optimale pour toutes les parties impliquées.

La HEP-VS a opté pour le concept didactique d'éducation au développement durable (EDD). Une structure identique fondée sur des bases scientifiques (spécialisées) a été ainsi donnée. Les idées des enseignant·e·s ont été intégrées dans le concept garantissant une forte cohérence entre celui-ci et les apports des enseignant·e·s. L'interaction entre les principes théoriques apportés par la HEP-VS et les contributions pratiques des enseignant·e·s impliqué·e·s dans le projet a ainsi favorisé le développement d'une plateforme d'apprentissage cohérente et de qualité.

Les expériences découlant de ce projet seront utiles en tant que «bonnes pratiques» pour de futures prestations, notamment en matière de processus et de procédures. Elles illustrent l'expertise de la HEP-VS comme prestataire de services dans le domaine de la formation en lien avec les besoins et la contribution des professionnels du terrain.

## L'ANIMATION PÉDAGOGIQUE EN TANT QUE PRESTATION DE SERVICE DE LA HAUTE ÉCOLE PÉDAGOGIQUE

*Lisette Imhof & Samuel Fierz*

Dans le canton du Valais, des animateur·trice·s pédagogiques peuvent être contactés pour répondre à toute question en lien avec leur spécialité. Ils se tiennent à disposition des enseignant·e·s de tous les niveaux. Ils les soutiennent et les conseillent professionnellement, les accompagnent dans leur développement professionnel.

D'office, les animateur·trice·s, en tant que corps constitué, sont membres des commissions de branche et de secteur. Dans ce cadre, ils sont amenés à collaborer avec des didacticien·ne·s spécialisé·e·s pour effectuer des travaux définis dans leur cahier des charges selon des axes prioritaires novateurs déclinés en champs d'activité. Ceux-ci s'inscrivent dans le plan d'action bisannuel validé par le Service de l'enseignement.

Grâce à la formation continue professionnelle, à la collaboration pédagogique et à la coordination avec les commissions cantonales et intercantionales, les animateur·trice·s se créent un contexte favorable leur permettant de fournir des services compétents orientés vers le soutien et la pratique dans le cadre de la formation continue et du conseil aux enseignant·e·s.

L'enquête de satisfaction menée auprès des animateur·trice·s l'année dernière a révélé l'importance de cette question de qualité, car ils estiment que le domaine du développement professionnel personnel est «très important».

En conséquence, l'équipe de direction des animateur·trice·s planifie et organise un CAS «Animation pédagogique» dans le but de développer la qualité des collaborateur·trice·s.

Dans le cadre de ce CAS valant 10 crédits ECTS, les participant·e·s pourront suivre une formation pédagogique approfondie dans les domaines de la formation d'adultes, de la théorie et de la pratique du conseil et de la didactique spécialisée. Ces axes thématiques résultent de l'enquête également menée l'année dernière portant sur les besoins du groupe cible en matière de formation continue dans leurs domaines d'activité. Ils doivent contribuer au développement du profil professionnel des animateur·trice·s.

La formation débutera en automne 2020.



# 6. R&D

Fabio Di Giacomo

## LA QUALITÉ AU CŒUR DU CONCEPT RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT DE LA HEP-VS

Les bases légales et le contrat de prestations défini par l'État impliquent que la HEP-VS mène des activités de recherche et développement (R&D), à l'instar de toutes les institutions tertiaires. Notre capacité de recherche et la densité de ces activités n'ont cessé d'évoluer et l'année 2019 dessine un domaine R&D en plein essor. S'inscrivant dans la stratégie institutionnelle globale et la vision 2017-2021 de la HEP-VS, les activités de recherche ont connu une nette croissance autant en volume qu'en qualité :

- La HEP-VS a maintenu son fort soutien financier à la participation de ses chercheur-e-s aux colloques et congrès et particulièrement sur le plan international. Les résultats de cette politique se lisent, d'une part, au nombre croissant de soutiens financiers à la participation à des manifestations scientifiques qui passe de 48 en 2018 à 64 en 2019, et, d'autre part, à l'augmentation de notre production scientifique puisque les contributions ainsi que les publications de la HEP-VS, toutes formes entendues, sont passées de 75 à 99 entre 2018 et 2019.
- Les 24 projets R&D en cours en 2019 (il y en avait 19 en 2018) traitent des thématiques liées à l'école et à la formation, comme par exemple les didactiques disciplinaires, la profession enseignante, l'école et son développement, les émotions et le bien-être chez les élèves, les compétences numériques, la gestion de classe, etc. En conformité avec la stratégie d'assurance qualité du domaine R&D, les différents projets partagent les caractéristiques communes suivantes : ils sont proches du terrain scolaire

valaisan, visent à soutenir les différentes formations à l'enseignement et sont le plus souvent réalisés en partenariat avec d'autres institutions tertiaires.

- Notre institut de recherche pour le développement de l'école (IRDE) a traité 5 mandats du Service de l'enseignement, contre 4 en 2018. Parmi ces mandats, la mise en place d'un Observatoire valaisan « Formation et territoires » s'est poursuivi avec « Géoscola », notre géoportail traitant des indicateurs de prévision des effectifs d'élèves et d'enseignants.
- La part des « EPT professeur » mise à disposition de la R&D est en constante augmentation et est passée de 3% en 2014, à 7,9% en 2016 à 12,3% en 2019. La participation de notre institution au pôle de recherche du Centre Romand de Didactique Disciplinaire (2Cr2D) a certainement contribué à cette croissance. Afin d'accroître la qualité des travaux R&D, nos chercheur-e-s ont su relever le défi d'une collaboration interinstitutionnelle.
- La HEP-VS a poursuivi le développement d'une politique de levée de fonds en explorant aussi bien les financements du Fonds National Suisse que ceux de Swissuniversities ou encore des fondations privées. Ces financements tiers qui s'élèvent en 2019 à 306'000 francs (contre 257'000 en 2018) permettent notamment de renforcer les partenariats externes.
- Une convention concernant la gestion et la valorisation des services documentaires à la HEP-VS a été signée entre, d'une part, le Service de la culture et la Médiathèque Valais, et d'autre part, le Service de l'enseignement et la HEP-VS. Il s'agit de la première pierre à la définition d'une politique institutionnelle d'Open Access.

Au-delà des chiffres, l'année 2019 a surtout été marquée par un renforcement de la culture qualité dans le domaine de la R&D. En effet, les contraintes inhérentes à la réalisation de prestations scientifiques ont beaucoup évolué en Suisse. L'entrée en vigueur de la LEHE (2011) et de l'ordonnance d'accréditation (2015) définissant les standards de qualité pour l'accréditation institutionnelle a eu un impact sur la mise en œuvre de politiques de recherche dans les HEP. Les exigences relatives à l'éthique de la recherche ont aussi changé, impliquant toujours plus de rigueur de la part des chercheur·e·s. La HEP-VS, en tant que centre de compétences de la formation entend s'adapter de manière continue et permanente à ces changements.

Afin de mieux ancrer notre R&D dans le système d'assurance qualité institutionnel et garantir ainsi à long terme la qualité des prestations scientifiques, il a été décidé d'initier, dans le courant de l'année 2019, la révision du concept R&D. Les objectifs de cet important projet sont les suivants :

- mettre en œuvre les objectifs stratégiques de la politique institutionnelle de la recherche,
- redéfinir le positionnement du/de la responsable R&D au sein de la gouvernance de la HEP-VS,
- développer un concept qualité de la recherche et développement s'inscrivant dans la stratégie d'assurance-qualité de la HEPVS,
- promouvoir et soutenir les activités de recherche.

La première étape de ce projet d'envergure rejoint déjà les standards de qualité s'appliquant à l'accréditation institutionnelle LEHE : transparence, évaluation des prestations, constitution des groupes représentatifs, actualisation du droit de participation ou encore établissement des objectifs stratégiques. Ainsi, une première phase de consultation du personnel a démarré sous la forme d'entretiens

individuels. 31 collaborateur·trice·s ont ainsi pu exprimer leurs perceptions sur le fonctionnement actuel du secteur R&D de la HEP-VS, leurs besoins pour mener des activités de recherche et, bien entendu, leurs visions stratégiques du futur concept R&D. Cette phase de consultation a donné lieu à la rédaction d'un rapport comprenant de nombreuses recommandations, issues des entretiens, pour la suite du projet. Ce rapport a été remis à la Direction et soumis à une double expertise interne et externe. Dans un souci de transparence et de droit de participation, une présentation du contenu de ce rapport sera proposée à l'ensemble du personnel dans le courant du printemps 2020. Par ailleurs, il servira de base à la rédaction d'une nouvelle politique de la R&D.

Le défi actuel de l'accréditation a donné une grande impulsion au projet d'élaboration d'un nouveau concept de R&D qui soit le reflet de l'identité de la HEP-VS et qui garantisse la qualité des activités de R&D. Quelques marqueurs identitaires forts de la R&D à la HEP-VS ont ainsi pu émerger lors de cette phase de consultation. Ils constituent autant





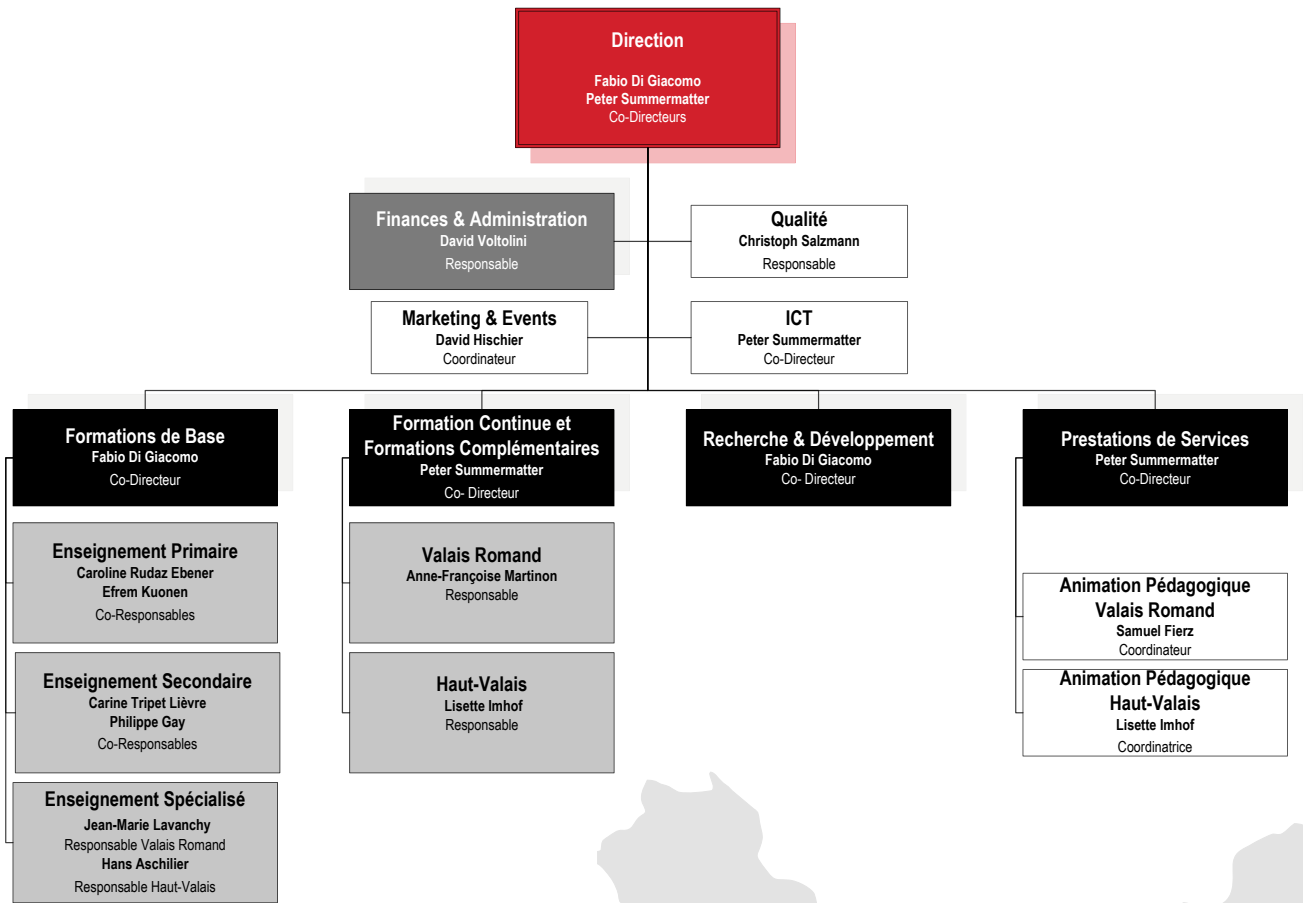
d'indicateurs de qualité des prestations scientifiques en adéquation avec les missions fondamentales de l'institution. La nouvelle politique R&D pourra ainsi être rédigée à l'aune de ces marqueurs identitaires :

- garantie du principe de liberté académique ,
- priorité des relations et des partenariats avec le terrain scolaire,
- développement comme composante essentielle de l'identité scientifique de la HEP-VS,
- connexion des activités de recherche aux formations initiales et continues,
- disponibilité pour des missions de service à la cité de la part de la recherche,
- garantie de la formation de la relève,
- valorisation et circulation des connaissances produites par la recherche.

Dans le prolongement de cette politique en cours de rédaction, les travaux sur le nouveau concept institutionnel R&D porteront notamment sur le développement d'un soutien à la recherche, d'une politique d'Open Access, sur la valorisation des domaines d'expertises scientifiques ou encore sur des processus qualité de suivi et d'évaluation périodique des activités de R&D. La participation restera la ligne de conduite pour impliquer l'ensemble du personnel dans la transformation de l'institution en tant que pôle d'excellence de la recherche.

Forte et motivée par la mise en place de ces processus qualité pour le secteur R&D, la HEP-VS se prépare à présent à déposer le dossier d'accréditation et à relever le défi de son obtention.





**1890 ST-MAURICE**

Avenue du Simplon 13  
**Direction**  
**Administration**  
**Formation de Base**  
**Formation Continue**  
**Recherche & Développement**  
**Animation Pédagogique**

Avenue du Simplon 6  
**Médiathèque Valais**

**1950 SION**

Rue de Gravelone 5  
**Animation Pédagogique**  
**Multimédia**

# Organigramme et lieux



**3900 BRIG**

Alte Simplonstrasse 33

**Direktion**

**Administration**

**Grundausbildung**

**Weiterbildung & Beratung**

**Forschung & Entwicklung**

**Pädagogische Fachberatung**

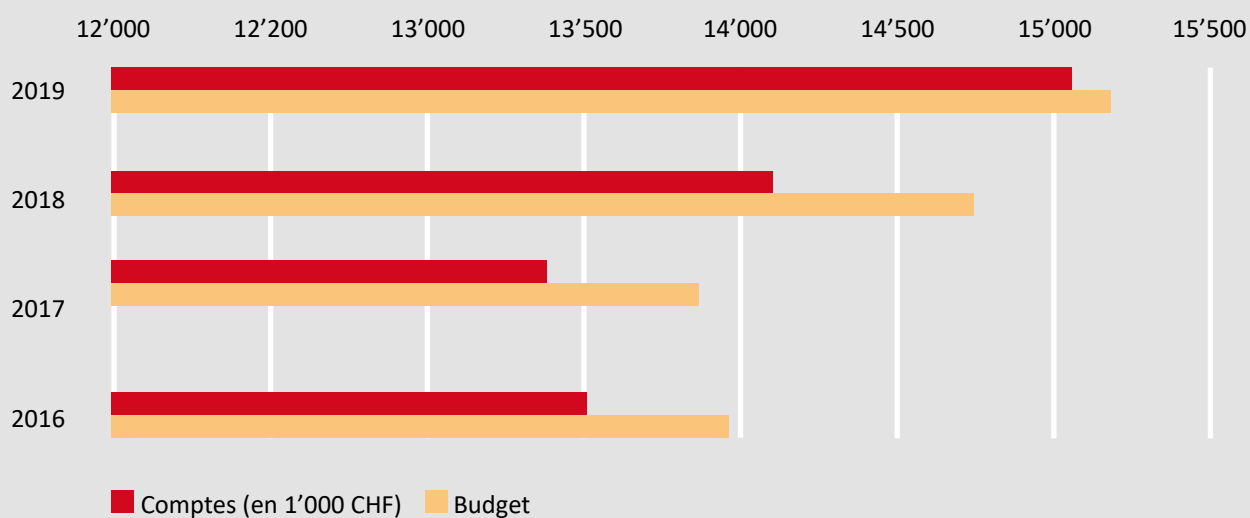
**Multimedia**

Schlossstrasse 30

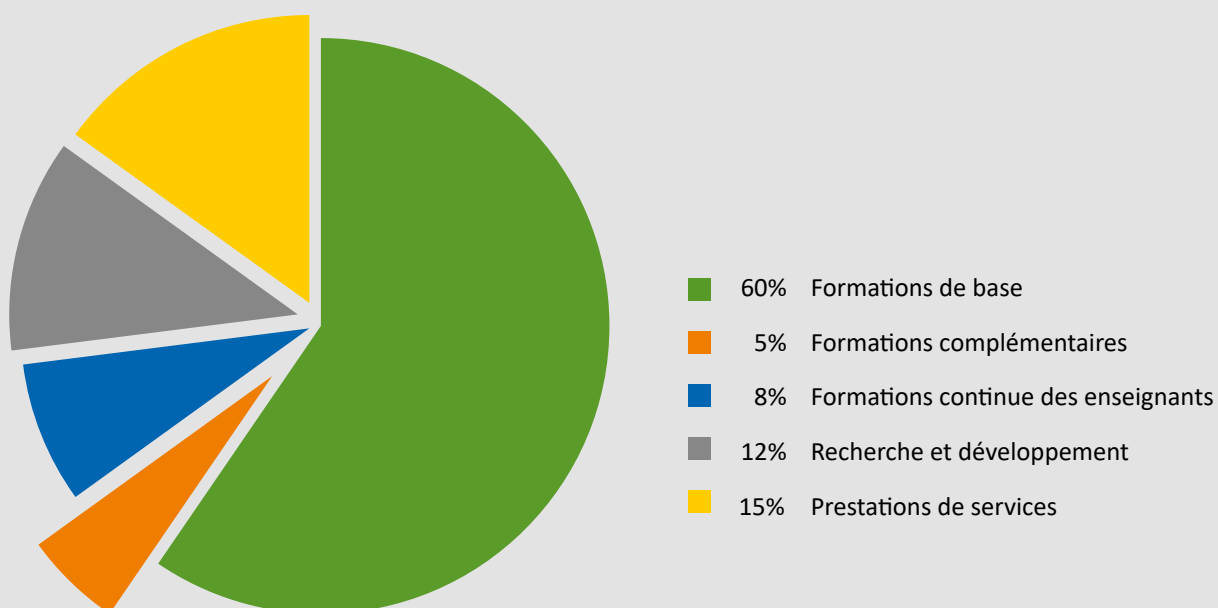
**Mediathek Wallis**

# Finances 2019

## COÛT DE FONCTIONNEMENT ANNUEL



## RÉPARTITION DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT PAR MISSION



## INDICATEURS

Comptes 2019

SOURCES DE FONDS DE LA HEP-VS	CHF	%
Financement du coût de fonctionnement annuel par le canton	15 059 098	79
Contributions et subventions fédérales	314 838	2
Contributions extracantonales	1 240 400	7
Contributions des communes sièges	1 041 944	5
Ecolages et taxes des étudiants	799 354	4
Autres sources de financement par des tiers	543 799	3
	<b>18 999 433</b>	<b>100</b>

COÛTS ANNUELS OFS PAR ÉTUDIANT <i>(étudiants en équivalent plein temps)</i>	CHF	moyenne CH
<b>2018</b>	<b>24 269.00 CHF</b>	<b>29 369.00 CHF</b>
2017	23 392.00 CHF	
2016	24 108.00 CHF	

\* L'OFS publie les données de l'année civile écoulée en automne.

# Comptes de fonctionnement

Exercice 2019

<b>CHARGES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>COMPTES 2018</b>	<b>COMPTES 2019</b>	<b>BUDGET 2019</b>	<b>Ecart</b>	<b>%</b>
Charges du personnel	15 135 101	16 062 670	16 186 200	-123 530	-1%
Charges de biens et services et autres charges d'exploitation	2 132 956	2 377 869	2 247 000	+130 869	+6%
Charges de transfert	546 686	547 984	543 500	+4 484	+1%
Imputations internes	70 052	10 910	7 700	+3 210	+42%
<b>Total Charges de fonctionnement</b>	<b>17 884 794</b>	<b>18 999 433</b>	<b>18 984 400</b>	<b>+15 033</b>	<b>+0%</b>

<b>REVENUS DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>COMPTES 2018</b>	<b>COMPTES 2019</b>	<b>BUDGET 2019</b>	<b>Ecart</b>	<b>%</b>
Taxes	979 236	1 035 867	1 048 600	-12 733	-1%
Revenus de transfert	2 792 924	2 898 518	2 748 300	+150 218	+5%
Imputations internes	7 448	5 951	0	+5 951	n.a.
<b>Total Revenus de fonctionnement</b>	<b>3 779 608</b>	<b>3 940 336</b>	<b>3 796 900</b>	<b>+143 436</b>	<b>+4%</b>

<b>COÛT DE FONCTIONNEMENT NET ANNUEL</b>	<b>14 105 186</b>	<b>15 059 098</b>	<b>15 187 500</b>	<b>-128 402</b>	<b>-1%</b>
--	-------------------	-------------------	-------------------	-----------------	------------



**HAUTE ÉCOLE PÉDAGOGIQUE DU VALAIS**

Avenue du Simplon 13  
CH - 1890 St-Maurice

+41 27 606 96 00  
[www.hepvs.ch](http://www.hepvs.ch)

Août 2020

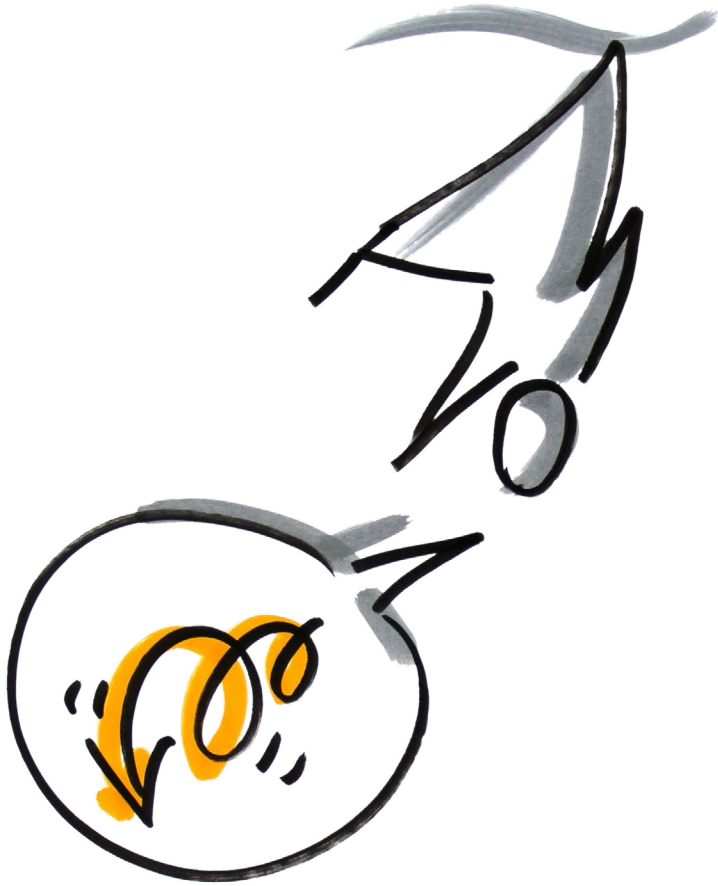


**PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE WALLIS**

Alte Simplonstrasse 33  
CH - 3900 Brig

+41 27 606 96 50  
[www.phvs.ch](http://www.phvs.ch)

August 2020



# Betriebsrechnung

Geschäftsjahr 2019

BETRIEBSAUFWAND		RECHNUNG 2018	RECHNUNG 2019	BUDGET 2019	Differenz	%
Personalaufwand		15 135 101	16 062 670	16 186 200	-123 530	-1%
Material- und Dienstleistungskosten und übriger betrieblicher Aufwand		2 132 956	2 377 869	2 247 000	+130 869	+6%
Transferaufwand		546 686	547 984	543 500	+4 484	+1%
Interne Zuweisungen		70 052	10 910	7 700	+3 210	+42%
<b>Total Betriebsaufwand</b>		<b>17 884 794</b>	<b>18 999 433</b>	<b>18 984 400</b>	<b>+15 033</b>	<b>+0%</b>

BETRIEBSEINNAHMEN		RECHNUNG 2018	RECHNUNG 2019	BUDGET 2019	Differenz	%
Steuern		979 236	1 035 867	1 048 600	-12 733	-1%
Transferertrag		2 792 924	2 898 518	2 748 300	+150 218	+5%
Interne Zuweisungen		7 448	5 951	0	+5 951	n.a.
<b>Total Betriebseinnahmen</b>		<b>3 779 608</b>	<b>3 940 336</b>	<b>3 796 900</b>	<b>+143 436</b>	<b>+4%</b>

JÄHRLICHE NETTO-BETRIEBSKOSTEN		14 105 186	15 059 098	15 187 500	-128 402	-1%
--------------------------------	--	------------	------------	------------	----------	-----

**INDIKATOREN**  
Rechnung 2019

**GELDQUELLEN DER PH-VS** CHF %

Finanzierung der jährlichen Betriebskosten durch den Kanton	15 059 098	79
Beiträge und Subventionen vom Bund	314 838	2
Ausserkantonale Beiträge	1 240 400	7
Beiträge der Standortgemeinden	1 041 944	5
Schulgelder und Studiengebühren	799 354	4
Übrige Drittfinanzierungen	543 799	3
<b>18 999 433</b>	<b>100</b>	

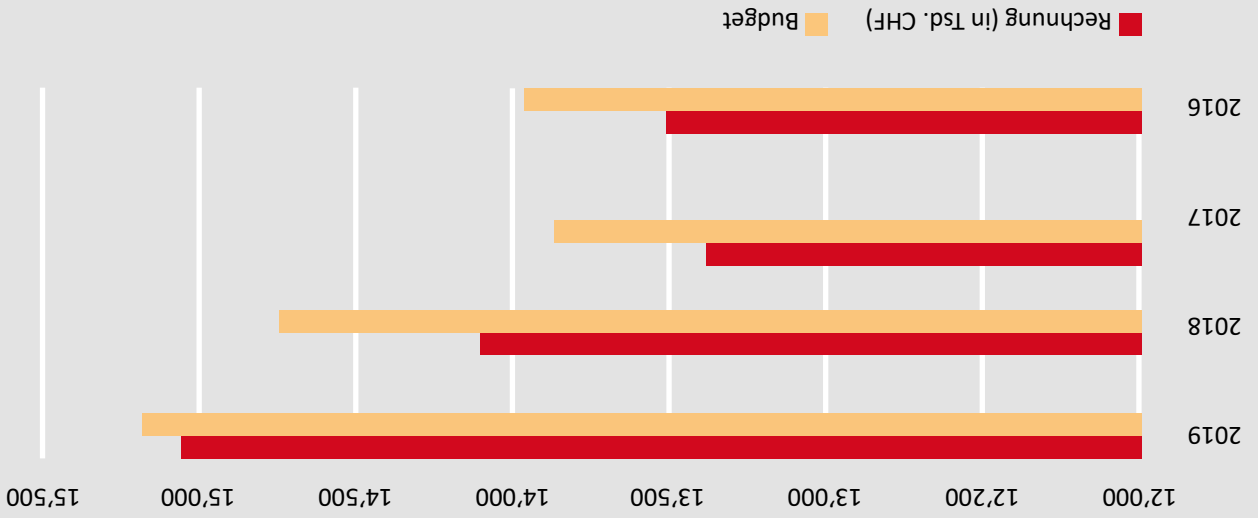
**JÄHRLICHE KOSTEN PRO STUDIERENDER** CHF Durchschnitt CH  
**BFS (STUDIARENDE IN VZÄ)**

<b>2018</b>	<b>24 269.00 CHF</b>	<b>29 369.00 CHF</b>
2017	23 392.00 CHF	
2016	24 108.00 CHF	

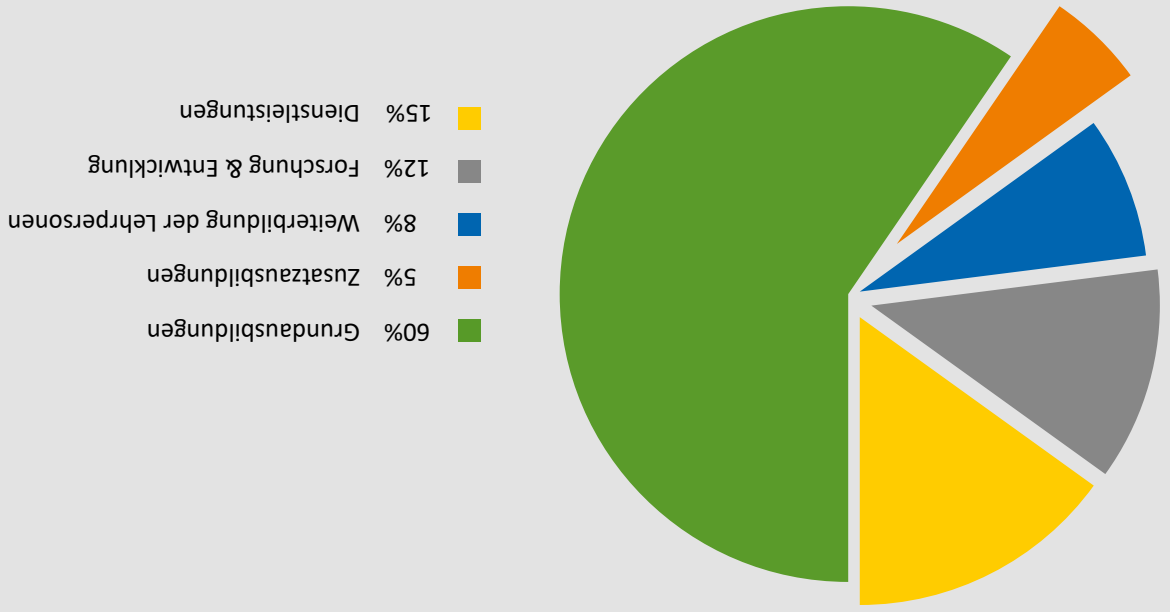
\* Das BFS veröffentlicht die Daten des vergangenen Kalenderjahres im Herbst.

# Finanzen 2019

## JÄHRLICHE BETRIEBSKOSTEN

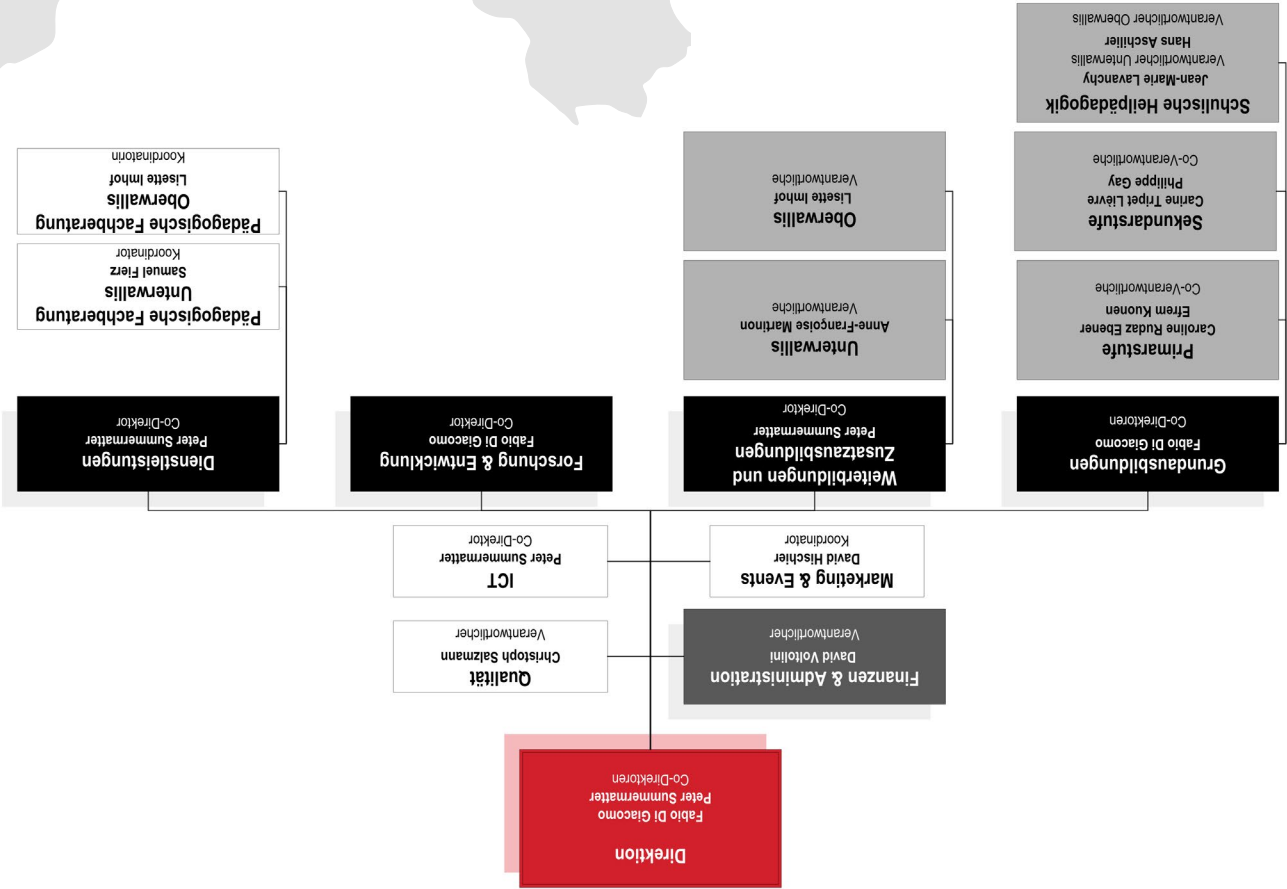


## VERTEILUNG DES BETRIEBSAUFWANDS NACH AUFGABEN



# Organigramm und Standorte





wissenschaftlichen Leistungen in Übereinstimmung mit den grundsätzlichen Aufgaben der Hochschule. Die neue F&E-Politik kann so anhand dieser Identitätsmarker erarbeitet werden:

— Das Prinzip der akademischen Freiheit ist garantiert.

— Die Beziehungen und die Partnerschaften mit den Schulen haben weiterhin Priorität.

— Die Entwicklung ist ein wesentlicher Bestandteil der wissenschaftlichen Identität der PH-VS.

— Die Forschungen sind mit den Studiengängen und den Weiterbildungen verknüpft.

— Dienstleistungsaufträge für die Gesellschaft werden durch die Forschung erfüllt.

— Die Ausbildung des Nachwuchses ist gewährleistet.

— Die Valorisierung und die Verbreitung der von der Forschung gewonnenen Erkenntnisse werden sichergestellt.

In der Folge dieser derzeit ausgearbeiteten Politik wird für das neue institutionelle F&E-Konzept insbesondere an der Entwicklung einer Forschungsunterstützung, einer Open-Access-Politik, der Valorisierung der wissenschaftlichen Fachbereiche und an Qualitätsprozessen für die regelmäßige Überwachung und Bewertung der F&E-Tätigkeit gearbeitet. Die Mitwirkung bleibt dabei wegweisend für den Einbezug des gesamten Personals in die Umwandlung der Hochschule zum Exzellenzzentrum für Forschung.

Gestärkt und motiviert durch die Einführung dieser Qualitätsprozesse für die F&E, bereitet sich die PH VS nun darauf vor, das Akkreditierungsdossier einzureichen und die Herausforderung dieses Verfahrens zu meistern.





Abgesehen von den Zahlen war das Jahr 2019 vor allem durch eine Verstärkung der Qualitätskultur im Bereich F&E geprägt. Die Anforderungen an die Erbringung wissenschaftlicher Leistungen haben sich in der Schweiz stark gewandelt. Das Inkrafttreten des HFKG (2011) und der Akkreditierungsverordnung (2015), welche die Qualitätsstandards für die institutionelle Akkreditierung konkretisiert, hat sich auf die Umsetzung der Forschungspolitik an den PH ausgewirkt. Auch die Anforderungen an die Forschungsethik haben sich geändert und erfordern von den Forschenden eine immer grössere Sorgfalt. Die PH-VS als Kompetenzzentrum für Ausbildung ist bestrebt, sich kontinuierlich an diese Veränderungen anzupassen.

Um unsere F&E noch besser im institutionellen Qualitätssicherungssystem zu verankern und somit langfristig die Qualität der wissenschaftlichen Leistungen zu gewährleisten, wurde beschlossen, im Laufe des Jahres 2019 mit der Überarbeitung des F&E-Konzepts zu beginnen. Dieses umfangreiche Vorhaben zielt darauf ab:

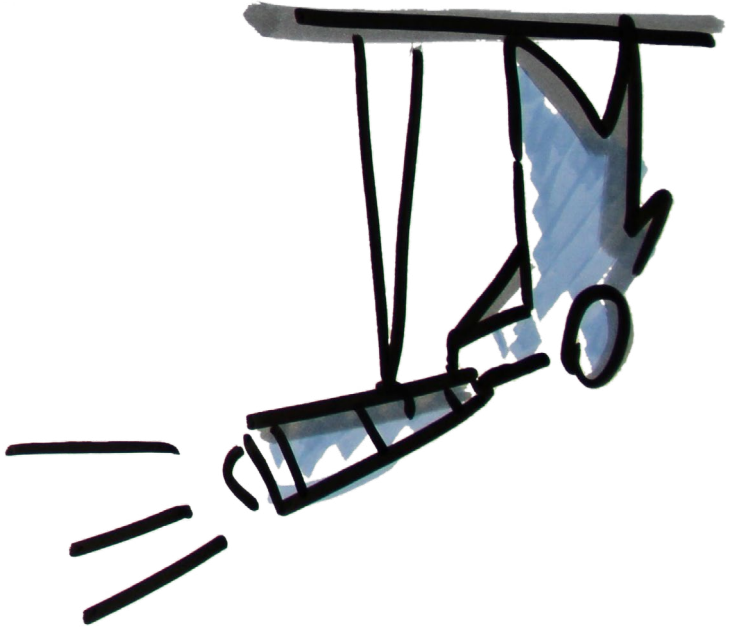
- die strategischen Ziele der institutionellen Forschungspolitik umzusetzen;
- die Position der/des F&E-Verantwortlichen innerhalb der Governance der PH-VS neu zu definieren;
- ein Qualitätskonzept der Forschung und Entwicklung zu erarbeiten, das sich in die Qualitätssicherungsstrategie der PH-VS einfügt;
- die Forschungstätigkeit zu fördern und zu unterstützen.

Die erste Etappe dieses Grossprojekts erreicht bereits die Qualitätsstandards, die für die institutionelle Akkreditierung gemäss HFKG gelten: Transparenz, Evaluation der Leistungen, repräsentative Gruppen, Mitwirkungsrecht und strategische Ziele. So wurde eine erste Runde der Personalbefragung in Form

von Einzelgesprächen eröffnet. 31 Mitarbeitende konnten so ihre Wahrnehmung vom gegenwärtigen Funktionieren des F&E-Bereichs der PH-VS, ihre Bedürfnisse bei der Forschungstätigkeit und natürlich ihre strategischen Vorstellungen vom künftigen F&E-Konzept äussern.

Diese Befragungshase wurde in einem Bericht verarbeitet, der viele Empfehlungen direkt aus den Gesprächen für den weiteren Projektverlauf enthält. Der Bericht wurde der Schulleitung übergeben und sowohl intern als auch extern begutachtet. Um Transparenz und Mitwirkungsrecht zu gewährleisten, wird der Inhalt des Berichts dem gesamten Personal im Frühling 2020 vorgestellt. Ausserdem wird er als Grundlage zur Formulierung einer neuen F&E-Politik dienen.

Die aktuelle Herausforderung der Akkreditierung ist ein starker Antrieb für das Vorhaben, ein neues F&E-Konzept zu entwickeln, das die Identität der PH-VS widerspiegelt und die Qualität der F&E-Tätigkeit sichert. So traten in der Anhörungshase einige starke Identitätsmarker der F&E an der PH VS zutage. Sie bilden zugleich die Qualitätsindikatoren der



# 6. F&E

Fabio Di Giacomo

## DIE QUALITÄT IM MITTELPUNKT DES F&E-KONZEPTS DER PH-VS

Gemäss den gesetzlichen Grundlagen und dem Leistungsvertrag mit dem Staat betreiben die PH-VS sowie alle Bildungseinrichtungen der Tertiärstufe auch Forschung und Entwicklung (F&E). Unsere Forschungskapazität und Intensität entwickeln sich immer weiter, und das Jahr 2019 zeigt einen F&E-Bereich in vollem Aufschwung. Ganz im Sinne der Gesamtstrategie und der Vision 2017–2021 der PH-VS hat die Forschungstätigkeit sowohl an Umfang als auch an Qualität deutlich gewonnen:

- Die PH-VS hat ihre Forschenden bei der Teilnahme an Konferenzen und Kongressen – insbesondere auch an internationalen – weiterhin kräftig finanziell unterstützt. Die Ergebnisse dieser Politik zeigen sich einerseits in der wachsenden Zahl der Zuschüsse für wissenschaftliche Veranstaltungen – 2018 waren es 48, 2019 schon 64 – und andererseits in der Zunahme unserer wissenschaftlichen Produktion: Die Zahl der Beiträge und Publikationen der PH-VS stieg zwischen 2018 und 2019 von 75 auf 99.
- Die 24 F&E-Projekte im Jahr 2019 (2018 gab es 19) behandeln Themen im Zusammenhang mit Schule und Ausbildung, wie beispielsweise die Fachdidaktiken, den Lehrberuf, die Schule und ihre Entwicklung, Gefühle und Wohlbefinden der Schülerinnen und Schüler, digitale Kompetenzen, Klassenmanagement usw. Gemäss der Qualitätssicherungsstrategie des Bereichs F&E sind allen Projekten folgende Eigenschaften gemeinsam: Sie haben eine Verbindung zu den Walliser Schulen, zielen auf die Unterstützung der pädagogischen Studiengänge ab und werden meistens in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen der Tertiärstufe verwirklicht.
- Unser Forschungsinstitut zur Schulentwicklung (IRDE) hat fünf Aufträge der Dienststelle für Unterrichtswesen bearbeitet (gegenüber vier im Jahr 2018). Darunter wurde die Einrichtung eines Walliser Observatoriums «Formation et territoires» mit «Géoschola» fortgesetzt, unserem Geoportail über die Planungsindikatoren für Lernenden- und Lehrendenzahlen.
- Der Anteil der für die F&E zur Verfügung gestellten «Vollzeitäquivalente Lehrperson» ist von 3 % im Jahr 2014 über 7,9 % im Jahr 2016 auf 12,3 % im Jahr 2019 kontinuierlich gestiegen. Zu diesem Wachstum trug sicherlich auch die Beteiligung unserer Hochschule am Forschungszentrum Centre Romand de Didactique Disciplinaire (2Cr2D) bei. Um die Qualität der F&E-Arbeiten zu erhöhen, haben unsere Forschenden eine interinstitutionelle Zusammenarbeit in Angriff genommen.
- Die PH-VS hat ihre Mittelbeschaffungspolitik weiter ausgebaut und dazu Finanzierungen sowohl vom Schweizerischen Nationalfonds als auch von Swisssuniversities sowie von privaten Stiftungen sondiert. Mithilfe dieser Drittmittel in Höhe von 306 000 Franken im Jahr 2019 und 257 000 Franken im Jahr 2018 konnten insbesondere die externen Partnerschaften ausgebaut werden.
- Die Dienststelle für Unterrichtswesen und die PH-VS haben mit der Dienststelle für Kultur und der Mediathek Wallis eine Vereinbarung über die Verwaltung und die Aufwertung der Dokumentationsdienste an der PH-VS unterzeichnet. Dies ist der Grundstein für die künftige institutionelle Open-Access-Politik.



# DIE PÄDAGOGISCHE FACHBERATUNG ALS DIENSTLEISTUNG DER PÄDAGOGISCHEN HOCHSCHULE

*Lisette Imhof & Samuel Fierz*

Den Lehrpersonen aller Stufen stehen im Kanton Wallis Pädagogische Fachberaterinnen und Fachberater (PFB) zur Verfügung, die bei fachspezifischen Fragen kontaktiert werden können. Sie unterstützen und beraten Lehrpersonen und tragen durch ihre Fachlichkeit dazu bei, dass diese auf Fragen Antworten bekommen und den Unterricht (weiter-)entwickeln können.

In ihrer Funktion sind die PFB Mitglied der Kommissionen nach Fächern und Bereichen. Im Rahmen dieser Kommissionstätigkeit, aber auch in der Zusammenarbeit mit den Fachdidaktikerinnen und Fachdidaktiker werden für die auszuführenden Arbeiten gemäss Pflichtenheft mit entsprechenden Arbeitsfeldern wegweisende Schwerpunkte festgelegt. Diese sind Bestandteil des Aktionsplans, welcher alle zwei Jahre durch die Dienststelle für Unterrichtswesen validiert wird.

Durch persönliche Weiterbildung, pädagogische Zusammenarbeit und Koordination mit kantonalen und interkantonalen Gremien schaffen sich die PFB die Grundlage, um im Rahmen der Weiterbildung und Beratung von Lehrpersonen kompetent, supportorientiert und praxisnah ihre Leistungen zu erbringen.

Die letztjährige Umfrage bezüglich Mitarbeiterzufriedenheit der PFB unterstrich die Wichtigkeit dieses Qualitätsthemas, stufen sie doch den Bereich der persönlichen Weiterbildung mit „sehr wichtig“ ein.

Die Führungspersonen der PFB planen und organisieren daraus resultierend und im Sinne einer Qualitätsentwicklung der Mitarbeitenden ein CAS „Pädagogische Fachberatung“;

Im Rahmen dieses CAS mit einem Volumen von 10 ECTS werden die Teilnehmenden vertieft in den Bereichen der Erwachsenenbildung, Beratung und Fachdidaktik in Theorie und Praxis weitergebildet. Diese thematischen Schwerpunkte resultieren aus der ebenfalls im letzten Jahr vorgenommenen Erhebung betreffend das Weiterbildungsbedürfnis der Zielgruppe sowie deren Aufgabenfelder und soll dazu beitragen, den professionellen Auftritt der PFB (weiter) zu entwickeln.

Der Ausbildungsbeginn erfolgt im Herbst 2020.



# 5. Dienstleistungen

QUALITATIV HOCHWERTIGE  
DIENSTLEISTUNGSERBRINGUNG  
DURCH PROFESSIONELLE  
PROJAKTMETHODIK UND FACHLICHE  
EXPERTISE

*David Hischier*

Der Verein «Schule und Tourismus», bestehend aus Oberwalliser Schulleitungen, verfolgte das Ziel ein Lehrmittel zu entwickeln, das den touristischen Eigenheiten des Kantons Wallis gerecht wird. Das Lehrmittel sollte in Form einer Lernplattform erscheinen, eine Walliser Prägung des Lehrplans 21 vorweisen und den Eigenheiten der einzelnen Schulregionen gerecht werden, so lautete der Dienstleistungsauftrag an die Pädagogische Hochschule Wallis (PH-VS). In der Folge entwickelte die PH-VS in Kooperation mit Lehrpersonen der Projektschulen die Lernplattform «Wallis2030» für Schülerinnen und Schüler der obligatorischen Schulzeit.

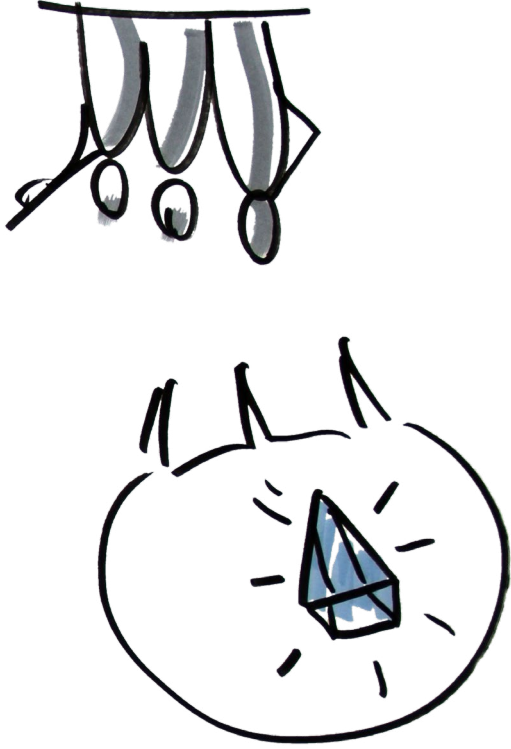
Die im Projekt involvierten Personen zogen nach der Aufschaltung von Wallis2030 eine positive Bilanz. Zwei Qualitätsbedingungen waren für das Gelingen entscheidend: Einerseits die Projektorganisation und-methodik, andererseits der didaktisch fundierte Aufbau der Lernplattform.

Das Projektteam bestand aus einer Begleitgruppe, zusammengesetzt aus den Leitungspersonen der Schulen und der PH-VS, und einer Arbeitsgruppe mit Lehrpersonen und dem Projektteam der PH-VS. Das Verbindungsglied war die Projektleitung. Damit konnten strategische und operative Entscheide und Abläufe effizient koordiniert werden. Die Steuerung und das Controlling waren durch regelmässige Treffen der beiden Gruppen gewährleistet. Durch die Testphase in über 30 Oberwalliser Testklassen konnte die Lernplattform optimiert und den Bedürfnissen der Lehrpersonen entsprechend angepasst

werden. Diese geschlossenen Qualitätskreisläufe gewährleisten ein am Ende für alle Stakeholder gelungenes Dienstleistungsprodukt.

Die PH-VS entschied sich für das didaktische Konzept Bildung für Nachhaltige Entwicklung. Ein für alle Module gleicher und (fach-)wissenschaftlich fundierter Aufbau war so gegeben. Ideen der Lehrpersonen wurden in das Konzept eingebettet und waren in sich stimmig. Das Zusammenspiel von theoretischen Grundlagen seitens PH-VS und praktischen Inputs vonseiten der im Projekt involvierten Lehrpersonen begünstigten damit die Entwicklung einer kohärenten und qualitativ hochwertigen Lernplattform.

Diese Projekterfahrungen sind als «good practice» hilfreich für künftige Dienstleistungen, insbesondere was die Prozesse und Abläufe betrifft, und zeigen exemplarisch die Expertise der PH-VS als Dienstleisterin in Bildungsfragen auf.





## ZUSATZAUSBILDUNGEN: ZUSATZLEISTUNGEN FÜR BERUFE IN DEN BEREICHEN SCHULISCHE HEILPÄDAGOGIK, BILDNERISCHES GESTALTEN UND WIRTSCHAFT, ARBEIT, HAUSHALT

*Carine Tripet Lièvre*

Der Beruf Schulische Heilpädagogin / Schulischer Heilpädagoge (SHP) über die Ausbildung MA SHP und der Beruf Lehrperson Bildnerisches Gestalten (BG) und Wirtschaft, Arbeit, Haushalt (WAH) über die Ausbildung PIRACEF waren ursprünglich für Lehrpersonen gedacht, die ihre Laufbahn durch Spezialisierung neu ausrichten wollen. Seit 2015 ist die Zahl der Lehrpersonen der Primar- und Sekundarstufe für diese Ausbildungen an allen Westschweizer Pädagogischen Hochschulen rückläufig. Der Bedarf an SHP in den Schulen steigt, in Anbetracht des Trends zur schulischen Inklusion. Die wissenschaftliche und technische Weiterentwicklung der Fächer BG und der WAH erschwert Lehrpersonen den Zugang zu diesen Fächern. Diese beiden Aspekte haben nach und nach zu Lücken auf dem Arbeitsmarkt geführt, und die Rekrutierung von Studierenden für den MA SHP und PIRACEF musste neu überdacht werden. So wurden diese ursprünglich nur für Lehrpersonen bestimmten Ausbildungen auch für Bewerber aus «Nachbarfächern» oder aus «technischen Bereichen» geöffnet. Auf diese Weise entstanden die «Zusatzleistungen im Bereich Ausbildung für den Unterricht in der Regelschule (ZLRS)». Sie sind obligatorisch für Studierende der Studiengänge PIRACEF oder MA-SHP, die mit einer anderen beruflichen Qualifikation als der einer Lehrperson antreten. Dies sind etwa Fachleute aus dem Bereich Psychologie, Erziehungswissenschaften und Psychomotoriktherapie für den MA SHP, Fachleute aus Holz- oder metallverarbeitenden Berufen, der Architektur oder der Bekleidungsbranche für BG oder aus dem Lebensmittelbereich für die WAH.

Die Ausbildung ZLRS umfasst 30 ECTS und ist vor allem auf die Entwicklung einer beruflichen Identität als Lehrperson ausgerichtet. Bis 2017 konnte diese Ausbildung parallel zur PIRACEF-Ausbildung oder zum MA-SHP-Studium absolviert werden. Dies ist jedoch unmöglich geworden, da der Anteil der MA-SHP-Absolvierenden, welche die ZLRS absolvieren, von einem Viertel des Studiengangs auf die Hälfte gestiegen ist. Bei den PIRACEF-Absolvierenden ist der Anteil von 50 auf 80 Prozent gestiegen. Deshalb müssen seit 2018 alle Nichtinhaber einer Lehrqualifikation, die eine PIRACEF- oder MA-SHP-Ausbildung anstreben, vorher ein Jahr lang die Ausbildung ZLRS absolvieren. Dafür gibt es im Wallis ein DAS (automatisch anerkannt an den Pädagogischen Hochschulen VD, BEJUVE und Freiburg). Die Ausbildung ZLRS bildet also nunmehr einen eigenen Studiengang an der PH-VS. Für diesen Studiengang wird es 2020/21 ein neues Projekt geben, mit dem eine Nachfrage der Berufsverbände der Lehrpersonen und der Walliser Dienststelle für Unterrichtswesen erfüllt werden soll: das Coaching von Vertretungskräften, die keine Ausbildung als Lehrperson haben.

# 4. Weiterbildung / Zusatzausbildungen

## WEITERBILDUNG

*Anne-Françoise Martinon & Lisette Imhof*

Die Bilanz des Jahres 2018/19 ist sehr positiv, was die Weiterbildung der Walliser Lehrpersonen betrifft. In diesem Jahr wurden mehr Kurse angeboten und durchgeführt und es nahmen mehr Lehrpersonen teil. Die Zahl der Annullierungen stieg im Vergleich zu 2017/2018 im Oberwallis, während sie im Unterwallis leicht zurückging. Die Anzahl der von Kursannullierungen betroffenen Personen sank hingegen im Oberwallis deutlich (von 13,10% auf 4,31%) und im Unterwallis leicht (von 4,80% auf 3,36%) (siehe Jahresbericht der LWB: [http://www.hepvs.ch/images/FC/Rapp\\_an/Rapport\\_HEPVS\\_2018-2019.pdf](http://www.hepvs.ch/images/FC/Rapp_an/Rapport_HEPVS_2018-2019.pdf)).

Hauptziel im Bereich der Weiterbildung ist es, die Qualität der Weiterbildungsangebote zu gewährleisten. Dazu haben die Lehrpersonen einen Fragebogen beantwortet, der von zwei Verantwortlichen der LWB ausgewertet wurde. Dabei ist festzustellen, dass die «Kunden» mit den Angeboten des Katalogs und der Möglichkeit, Kurse im Schulzentrum zu absolvieren, insgesamt

zufrieden sind. Die von den Lehrpersonen im Fragebogen genannten Verbesserungsvorschläge wurden von den Verantwortlichen berücksichtigt, und es werden mehrere Wege geprüft, um die Qualität für das Jahr 2020/21 und die folgenden Jahre zu gewährleisten. Auch die Anmerkungen der LWB-Partner in der Paritätischen Kommission werden einbezogen. Der neue Katalog wird jedes Jahr sorgfältig ausgearbeitet, um bestmöglich auf den Bedarf, die Nachfrage und die Erwartungen der Praxis einzugehen, die von den Lehrpersonen in ihren Vorschlägen und Kursbewertungen, den Schulleitungen mit ihren Weiterbildungsanfragen oder von der Dienststelle für Unterrichtswesen geäußert werden. Die Fachdidaktikerinnen und -didaktiker, die pädagogischen Fachberaterinnen und -fachberater und die Lehrpersonen der PH beteiligen sich ebenso an der Erstellung des Katalogs und sorgen mit ihrer Fachkompetenz für eine solide theoretische Grundlage. Es ist notwendig, dass die Verantwortlichen der LWB diese Qualitätsziele weiterverfolgen.

Die Zahlen sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

	2016–2017	2017–2018	2018–2019
Total angebotene Kurse	385	440	495
Durchgeführte Kurse	262	300	350
Total Anmeldungen	5813	5506	8574
Kursanmeldungen	5004	4606	7535





zwischen den Kantonen Waadt und Wallis. Die Qualitätsentwicklung im Bereich SHP ist in den Qualitätsentwicklungsprozess an der PH-VS eingebunden. Somit gelten die institutionellen Grundsätze (Vision und Strategie) der PH-VS für die beiden Standorte Brig und St. Maurice. Anlässlich einer Strategieklausur im Dezember 2018 konnten gemeinsam mit der Direktion und den Qualitätsverantwortlichen der PH-VS konkrete Massnahmen und Projekte für den Bereich MA SHP für das Jahr 2019 definiert und im Führungscocokpit abgebildet werden.

Bei den ausgewählten Grobzielen handelt es sich einerseits um die Entwicklung der Lehre. Die gelingende Verbindung von Selbstlernen und Präsenzunterricht (Blended learning) ist zentral für die Entwicklung der Wirksamkeit und Qualität der Lehre in einem berufsbegeleitenden Studium wie dem Master SHP. Massnahmen zur Weiterentwicklung des hybriden Lernens wurden für das Jahr 2019 ins Auge gefasst, allerdings nur beschränkt umgesetzt. Aus diesem Grund wird an diesem Grobziel mit verfeinerten Massnahmen und Indikatoren im nächsten Zyklus weitergearbeitet.

Andererseits wurde auf die Entwicklung und Umsetzung einer wirksamen formativen Praxisanalyse anhand von gezielten Massnahmen in der berufspraktischen Ausbildung der Schulischen Heilpädagog/-innen fokussiert. Im Zentrum der Weiterentwicklung stand im Jahr 2019 die Ergänzung der Praxisanalyse durch das Instrument der Videografie. Die Erfahrungen mit diesem Arbeitsinstrument für die Entwicklung der Professionskompetenzen sind sehr positiv und führten erweisenermassen zu einer praxisnahen Qualitätsentwicklung und Professionalisierung in der Ausbildung der Heilpädagogik-Studierenden.

(Praktikumsbegleiterinnen und -begleiter) und den Schulleitungen zu bilden, die folgende Aufgaben haben:

- Wahl von Studierendendelegierten, die monatlich mit den Verantwortlichen tagen;
- Überarbeitung von Ablauf und Bewertung der Praktika durch die Praktikumsbegleiterinnen und -begleiter;
- Überarbeitung der Bewertungstabellie für die praktischen Prüfungen mit den Schulleitungen und den Praktikumsbegleiterinnen und -begleitern;
- Vorschlag einer grundlegenden Überarbeitung des Kompetenzen-Bezugssystems durch die Ausbilderinnen und Ausbilder der PH-VS.

Die Qualitätlenkung in der praktischen Ausbildung beruht also derzeit auf einer engen Zusammenarbeit mit möglichst vielen Partnern. Zunächst haben wir beschlossen, uns den Studierenden und den Ausbildungsrichtungen zuzuwenden und an der administrativen Lenkung zu arbeiten, und zwar von 2019 bis 2020. Im Herbst 2020 werden mehrere Baustellen gleichzeitig in Angriff genommen, diesmal bei der akademischen Lenkung.

## MASTER SCHULISCHE HEILPÄDAGOGIK: PRAXISNAHE QUALITÄTSENTWICKLUNG UND PROFESSIONALISIERUNG DURCH VIDEOGRAFIE

*Hans Aschiller & Jean-Marie Lavanchy*

Beim Studiengang Master in Schulischer Heilpädagogik (MA SHP) handelt es sich um ein dezentrales Studienangebot der PH Waadt, welches an 3 Standorten angeboten wird (Lausanne, St. Maurice und Brig). Die Konvention vom 26. Mai 2011 regelt die Zusammenarbeit

## SEKUNDARSTUFE I UND II: DIE MITWIRKUNG ALS REGULATIONSBASIS FÜR ADMINISTRATIVE UND AKADEMISCHE PROZEDUREN

*Carine Tripet Lièvre & Philippe Gay*

Der Wechsel der Studienangabeleistung Ende 2018 war Anlass für eine nichtoffizielle interne Befragung. Ende 2018 gab es persönliche Gespräche mit den Ausbilderinnen und Ausbildern und im Frühjahr 2019 allgemeine Treffen mit allen Studierendenjohrgängen. Ebenso haben wir Ende 2019 und Anfang 2020 mit allen Schulleiterinnen und -leitern der Sekundarstufe I und II gesprochen. Anhand der Aussagen all dieser Gesprächspartner/-innen konnte eine Aufstellung der nötigen Regulierungen gemacht werden, um die Qualität des Studiengangs zu verbessern.

Zunächst wurden zwei allgemeine Kategorien definiert: administrative Lenkung und akademische Lenkung. Dabei konnten wir sehr bald die rein administrativen Faktoren ermitteln, welche die Lernprozesse unserer Studierenden störten. Es musste also unbedingt das geregelt werden, was zunächst einmal bei den Verwaltungsprozessen der Studiengänge verbessert werden konnte. Jede Kategorie wurde dann weiter unterteilt: allgemeine Organisation, Optimierung der schuleigenen Datenbank, Kalender- und Terminorganisation, Verbindung von Theorie und Praxis, Regulierung der Lernprozesse usw. Daraufhin wurden die Überlegungen in Regulierungstabellen eingeordnet (nachstehend zwei unleserlich gemachte Beispiele).

Diese Bedarfsaufstellung ist unser allgemeines Lenkungsinstrument. Auf dessen Grundlage konnten wir spezifische Ziele zur Qualitätsverbesserung unserer Ausbildungen definieren. Die erste Säule der Regulierung betrifft, wie bereits erwähnt, die Verwaltung und umfasst zwei Ziele für 2020:

1. Optimierung der akademischen Koordination der Führungspersonen
2. Rationalisierung der institutionellen Betreuung der Studierenden

Unsere Ausbildungen zeichnen sich durch die Besonderheit aus, dass die Dossiers von rund zehn verschiedenen Mitarbeitenden geführt werden. Sie tun dies weitgehend selbstständig, sodass sie für die Verfahrensrevision verantwortlich sind, wenn das Dossier bei der Untersuchung als mehr oder weniger revisionsbedürftig vermerkt wurde. Die Pflichtenhefte der betroffenen Führungspersonen wurden entsprechend der Bedeutung des Dossiers für das gesamte Ausbildungssystem überarbeitet. Auch die Studienorganisation musste neu überdacht werden, um die Struktur des berufsbegleitenden Studiums besser zu berücksichtigen (z. B. keine Zeitfenster für das Studium bei uns blockieren zu müssen, die eine Anstellung der Studierenden zu verhindern könnten.)

Schlüsslich wurde für 2020 noch ein drittes Ziel gesetzt:  
der Aufbau einer engen Partnerschaft zwischen der Hochschule und der Praxis im Hinblick auf eine künftige Unabhängigkeit der Hochschule.

Wichtig an diesem Ziel ist das Adjektiv «eng». Denn dass unsere Studierenden und die Schulleiterinnen und -leiter bestimmte Bestandteile des Studiums als «abgehoben» wahrnehmen, hat uns dazu veranlasst, Arbeitsgruppen (AG) aus Studierenden, Lehrpersonen, Praxisausbilderinnen und -bildern

# 3. Ausbildung



## PRIMARSTUFE:

### STUDIENPLANREVISION 3 UND KONZEPT PARTNERSCHULEN AM STANDORT BRIG

*Caroline Rudaz-Ebener & Efrim Kuonen*

Aus dem Bericht der Studiengangevaluation für die Primarstufe 2015-2018 ging hervor, dass die grosse Mehrheit der befragten Studierenden mit dem Bachelorstudienang Primarstufe zufrieden sind. Mehrheitlich gute Zustimmung erhielten die Modalitäten der Ausbildung, die Entwicklung der Fähigkeit zur Praxisreflexion, die stufenspezifische Profilierungsmöglichkeit E (fachdidaktischer Fokus 1H bis 4H) und M (fachdidaktischer Fokus 5H bis 8H) sowie die Berufspraktische Ausbildung. Optimierungspotential zeigte sich in der Standortübergreifenden aber auch in der Standortinternen Zusammenarbeit der Dozierenden, in der Verknüpfung zwischen den verschiedenen Lehrveranstaltungen sowie im Bereich des Theorie-Praxis-Bezugs.

Aus den daraus abgeleiteten Jahreszielen ist im Hinblick auf die Studienplanrevision 3 das Projekt zur Überarbeitung der Referenzliste der Kompetenzen hervorzuheben. Die zukünftige Referenzliste der Kompetenzen soll den Beruf allgemein definieren, unabhängig von den Ausbildungsgängen und den Sprachregionen; sie muss mit der Arbeit der Lehrpersonen im Praxisfeld Schule und mit der

Arbeit der Studierenden an der PH-VS kompatibel sein und sie muss die Kontinuität zwischen Aus- und Weiterbildung gewährleisten. Zwei externe Experten - Maurice Tardif (französischsprachig) und Catherine Bauer (deutschsprachig) - werden das Projekt in einem wissenschaftlichen Beirat begleiten.

Ebenfalls im Rahmen der Studienplanrevision 3 und um den Bedarf an Lehrpersonen im Oberwallis zu decken, startete das Konzept Partnerschulen am Standort Brig. Je zwei Studierende des dritten Studienjahres sind an Oberwalliser Schulen als «Lehrpersonen in Ausbildung» tätig. Sie bilden ein Unterrichtsteam, das den Unterricht ihrer Klasse gemeinsam vorbereitet und durchführt. Co-Teaching und Co-Planing bildet die Basis ihrer Arbeit. Darin werden sie von ausgebildeten Praktikumslhrpersonen, dem Schulteam vor Ort, den Dozierenden der PH-VS und der Pädagogischen Fachberatung unterstützt. Um Steuerungswissen für kommende Durchführungen zu generieren, wird das Konzept wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

2019 nahmen auf der Primarstufe 117 Personen (21 in Brig und 96 in St.Maurice) ihr Studium auf. Die Gesamtzahl der Studierenden erhöhte sich damit auf 315. 2018 studierten insgesamt 313 Studentinnen und Studenten auf der Primarstufe.

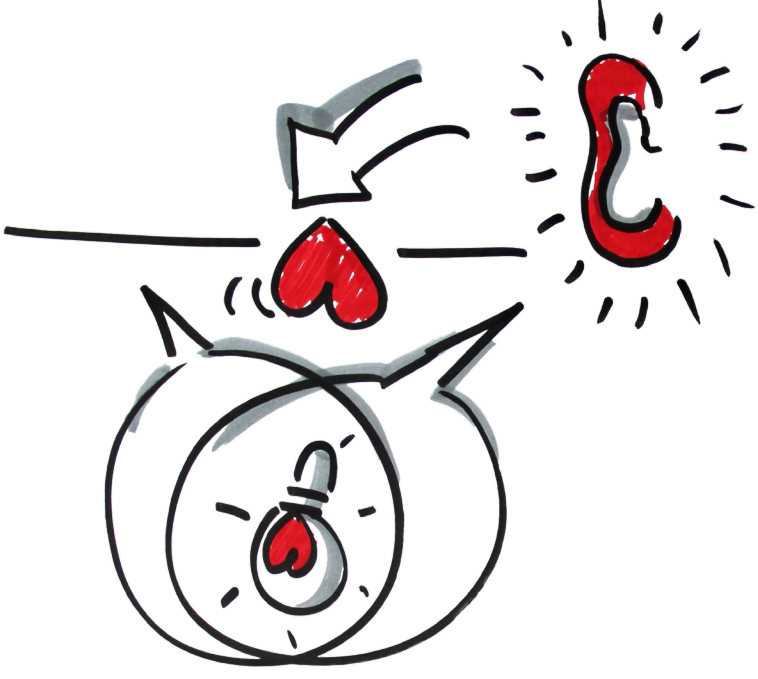
# 2. Mitwirkung als Qualitätsmerkmal konstituierte Körperschaften

Julie Candy

Die Lehrpersonen, das Technik- und Verwaltungspersonal und die Pädagogischen Fachberaterinnen und Fachberater bilden an der PH-VS die konstituierten Körperschaften. Diese konstituierten Körperschaften treten mehrmals jährlich in einer allgemeinen Konferenz zusammen, welche die interne Kommunikation stärkt und die Arbeit an Projekten zur Erreichung der Strategie- und Qualitätsziele der PH-VS ermöglichen soll.

Die Mitwirkung der konstituierten Körperschaften innerhalb der Hochschule hat durch die Einrichtung der Delegiertenkonferenz der konstituierten Körperschaften im Juli 2019 selbst gewählt und traten ihr Amt im September 2019 an. Ihre erste Aufgabe bestand in der Erstellung eines Reglements für ihre eigene Tätigkeit. So war das erste Semester ihres Mandats (bis Dezember 2019) der Erarbeitung dieses Reglements gewidmet. Einem Grundsatz dieses Reglements zufolge beruht die Qualität in der Hochschule zum Teil darauf, dass sich alle Körperschaften durch ihre Delegierten äussern und an der Planung und der Überprüfung der Projekte sowie an der Verbesserung der Hochschule beteiligen können.

Im Jahr 2020 wurden die Delegierten der konstituierten Körperschaften beauftragt, einen Entwurf zur Strukturreneuerung der PH-VS zu erarbeiten. Die gewählte Struktur und die sich daraus ergebenden Organigramme werden sich auf die Tätigkeit der konstituierten Körperschaften auswirken. Deshalb wird das Reglement 2020 im Hinblick auf eine stärkere Mitwirkung in der Delegiertenkonferenz der konstituierten Körperschaften überarbeitet, insbesondere durch Einbeziehung der Studierenden und der Praktikumslehrpersonen. Dies soll im Einklang mit der neuen Struktur der Hochschule geschehen.





## MITARBEITER- UND KUNDENBEFRAGUNG – GELEBTE KUNDENORIENTIERUNG MIT ENGAGIERTEN MITARBEITENDEN

Die Mitarbeitenden und Kunden gehören zu den wesentlichen Säulen einer Organisation. Die Pädagogische Hochschule Wallis will auf ihre Anspruchsgruppen aktiv zugehen und diese Beziehung gestalten. Die Bedürfnisse und Erfordernisse von Mitarbeitenden und Kunden empirisch zu erheben, ist dabei ein zentraler Schritt und bildet die Basis für eine ganzheitliche Qualitätssicherung und-entwicklung.

Aus diesem Grund hat die PH-VS im Mai 2019 eine externe Befragung bei allen Mitarbeitenden sowie ihren 3'500 Kunden (wie Studierenden oder Lehrpersonen) in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Wirtschaft der HES-SO Wallis durchführen lassen. Erfreulicherweise waren in beiden Befragungen die Kriterien zur Rücklaufquote, dem Fehlerbereich sowie das Konfidenzniveau erfüllt, um eine repräsentative Stichprobe zu erzielen. Die PH-VS hat in vielen Bereichen positive Reaktionen erhalten. Die Umfrage lieferte aber auch wertvolle Erkenntnisse über anstehende Verbesserungspotentiale.

Im Zeitraum September bis Oktober 2019 wurden die Resultate unter der Verantwortung der Bereichsleitungen in jedem Bereich analysiert und mit Schlüsselpersonen diskutiert. Anlässlich der Strategieklausur Ende des Jahres wurden die Massnahmen auf der Ebene der Gesamtinstitution und in den Bereichen im Führungscockpit erfasst und werden durch die Direktion und Bereiche ab dem nächsten Jahr nachhaltig umgesetzt. Eine wiederholte Befragung wird den Wandel der Mitarbeitenden- und Kundenzufriedenheit erfassen und eine Beurteilung der Veränderungsprozesse ermöglichen.

## QUALITÄTSBEZOGENE AKTIVITÄTEN SYSTEMATISCH PLANEN, DURCHFÜHREN UND DARAUS LERNEN

Um eine Organisation im bildlichen Sinne wie ein Schiff zu steuern, wird ein ganzheitliches Informations- und Steuerungssystem benötigt. Hierzu hat die Pädagogische Hochschule Wallis seit dem Januar 2018 ein organisationsweites Führungscockpit eingeführt und in ihren Führungsprozess integriert.

Qualitätsbezogene Aktivitäten können dadurch strategiebasiert geplant, durchgeführt und gesichert werden. Die verschiedenen Führungsinformationen werden zentral abgebildet und bieten die Möglichkeit, Auswirkungen verschiedener Änderungen zu erkennen und Zielgrößen wie Innovation, Qualität und Kommunikation aktiv anzugehen.

Im Führungsprozess wurden die nötigen Gremien und Abläufe installiert, um in den Qualitätszyklen kontinuierlich zu lernen. So fasst sich die Direktion wie auch erweiterte Direktion ganzheitlich mit den sich daraus ergebenden Fragestellungen.

Während dem Studienjahr wurden fixe Gefässe wie eine Strategie- und Qualitätskultur institutionalisiert. Bei der Qualitätskultur steht die Wirksamkeit des Qualitätssicherungssystems im Vordergrund (Erreichung der Qualitätsziele, Ergebnisse der Qualitätsevaluation, Rückmeldungen der Anspruchsgruppen usw.) und es werden Möglichkeiten und Massnahmen zur Verbesserung definiert. Der Qualitätszyklus wird durch die Stabsstelle Qualitätsentwicklung und den Qualitätsbeauftragten in den Bereichen kontinuierlich gesteuert.

## MITARBEITERENTWICKLUNG UND KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG - FÜR KÜNFTIGE ANFORDERUNGEN FIT WERDEN

Die tiefgreifenden Veränderungen in der Hochschullandschaft fordern Mitarbeitende wie auch Teams stetig in ihrer Arbeit. Es gilt laufende Herausforderungen zu bewältigen und Potentiale proaktiv anzugehen. Im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung wurden in den vergangenen zwei Jahren daher verschiedene unterstützende Massnahmen an der PH-VS getroffen.

Einerseits wurde das System der Mitarbeitendengespräche neu positioniert und mit drei Phasen systematisch ausgerichtet: a) Rückblick mit gegenseitigem Feedback und Zielüberprüfung, b) aktuelle Situation besprechen und Zielvereinbarung und c) Ausblick mit Potenzialanalyse und Entwicklungsmaßnahmen. Die kollegiale Hospitation wird seit vielen Jahren unter den Dozierenden unserer Institution praktiziert und dient der Weiterentwicklung des beruflichen Handelns. Die Teilnehmenden geben sich hierbei gegenseitig einen Einblick in die Berufs- und Unterrichtspraxis und reflektieren gemeinsam die praktischen Erfahrungen (z.B. Lehre, Praktikumsbesuch, Betreuungsgespräch usw.). Das Konzept wurde im Hinblick auf neue Anforderungen und Bedürfnisse überarbeitet und ermöglicht neu auch Reflexionen von Teamprozessen.

Im kommenden Jahr wird das Konzept der Qualitätszirkel eingeführt, um die kontinuierliche Verbesserung (KVP) in den einzelnen Bereichen zu unterstützen. Prozessteams bekommen so Instrumente und Vorgehensweisen in die Hand, um ihre Prozesse laufend zu verbessern.

# 1. Qualitätsmanagement

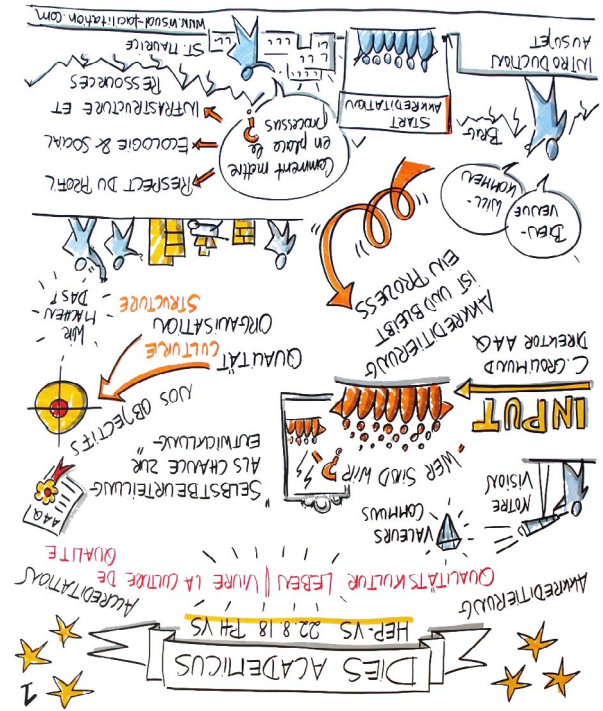
Christoph Salzmann

Zentrale Themen waren die vorbereitenden Arbeiten auf die institutionelle Akkreditierung, der Aufbau eines ganzheitlichen Qualitätscontrollings sowie eine umfassende Mitarbeitenden- und Kundenbefragung.

## INSTITUTIONELLE AKKREDITIERUNG – EINE QUALITÄTSKULTUR ETABLIEREN

Zur Sicherung der Qualität im schweizerischen Hochschulbereich sieht das nationale Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (HFKG) eine regelmäßige Überprüfung der Qualität der Lehre, der Forschung und der Dienstleistungen aller Hochschulen vor. Die vergangenen zwei Jahre waren geprägt mit dem Aufbau der Projektorganisation und den Vorbereitungsarbeiten inklusive der internen Kommunikation an der Pädagogischen Hochschule Wallis. Im Oktober 2019 wurde das Verfahren offiziell eröffnet und dauert mit der Selbstbeurteilung und externen Begutachtung rund achtzehn Monate.

Ein Auftakt bildete der Dies Academicus zur Qualitätskultur im August 2018, mit welchem die Mitarbeitenden der PH-VS thematisch ins Studienjahr einstiegen. In verschiedenen Fachvorträgen und Diskussionen setzten sie sich aktiv mit dem Themenfeld auseinander. Dabei wurde das eigene Qualitätsverständnis in verschiedenen Workshops debattiert und reflektiert, das Qualitätsmanagement in eigene Worte gefasst und auf der Grundlage der eigenen Fachkultur weiterentwickeln.



interpretiert. Im Laufe des Studienjahres wurden die einzelnen Elemente des Qualitätssicherungssystems an verschiedenen Informationsveranstaltungen sowohl bei den Studierenden als auch bei den Mitarbeitenden vertieft.

Die jährlich stattfindenden runden Tische mit den Vertreterinnen und Vertretern der einzelnen Anspruchsgruppen aus Lehre, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen bieten jeweils die Möglichkeit zu Feedbackgesprächen, um auf gemeinsame Anliegen und Fragen einzugehen.

Seit September 2019 wurde das Projektkernteam eingesetzt, welches mit der operativen Projektführung beauftragt ist. Um den bevorstehenden Prozess der Selbstbeurteilung breit abzustützen, werden Vertreter/-innen der verschiedenen internen und externen Anspruchsgruppen als Kommission in den Prozess einbezogen.

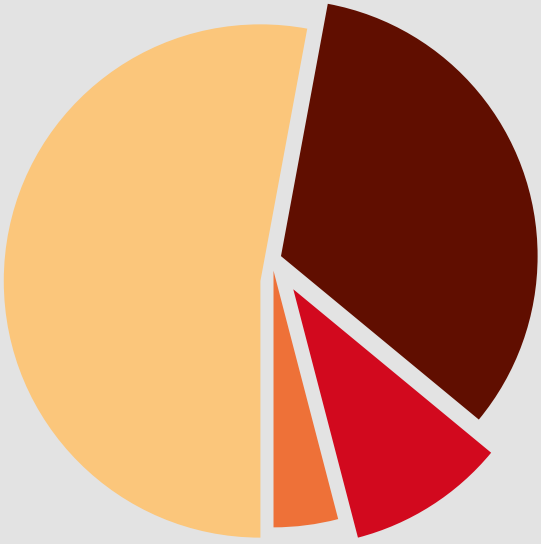


## IMMATRIKULIERTE STUDIERENDE NACH AUSBILDUNGSTYP (Stand 15.10.2019)

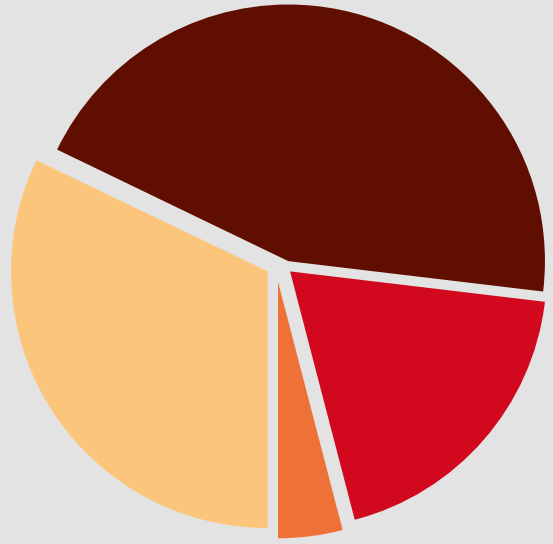


## GRUNDAUSBILDUNGEN – ANZAHL DER VERLIEHENEN DIPLOME





Männer



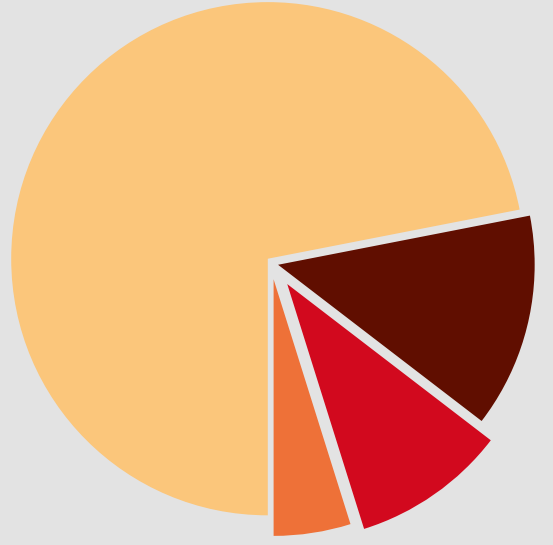
Frauen

- Vollzeit
- 51 - 90%
- 21 - 50%
- > 20%

- Lehrkörper
- Pädagogische Fachberaterinnen und -berater
- Administratives und technisches Personal
- Lernende und Praktikantinnen/ Praktikanten



VERTEILUNG DER VZÄ



# Die PH-VS in Zahlen

**135**  
MITARBEITENDE

**85**  
VZÄ  
(VOLLEIT-  
ÄQUIVALENT)

FR 94  
DF 41

79  
♀

56  
♂

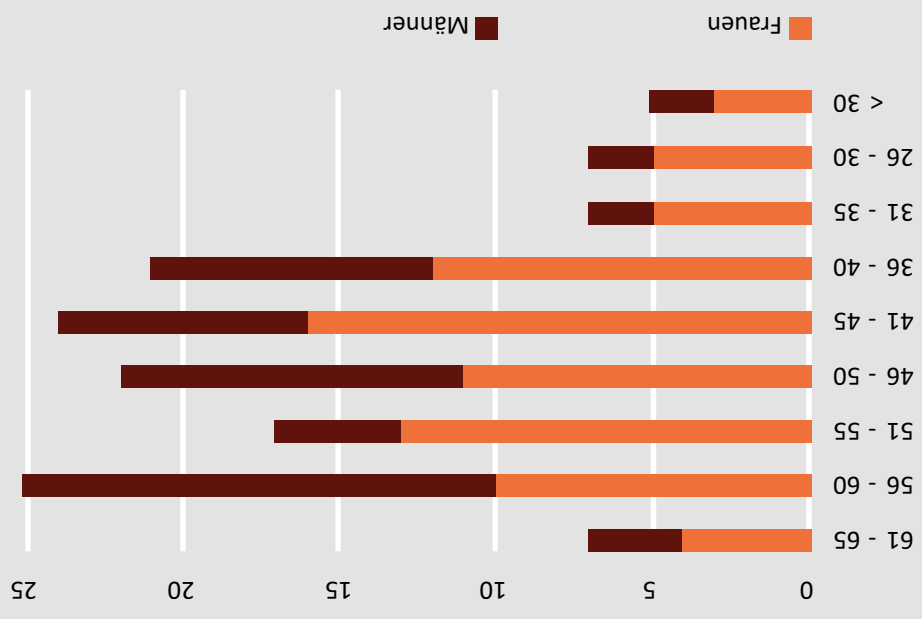
11  
Pädagogische Fachberaterinnen  
und -berater

4  
Lernende und  
Praktikantinnen/Praktikanten

59  
Lehrkörper

8  
Administratives und  
technisches Personal

MITARBEITENDE NACH ALTERSGRUPPEN



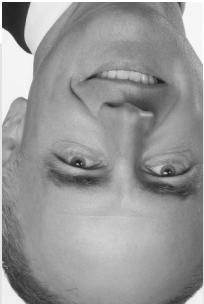
# Auf dem Weg zu einer Qualitätskultur an der PH-VS

Die Pädagogische Hochschule Wallis (PH-VS) legt im vorliegenden Jahresbericht 2019 ihren Fokus aufs Thema Qualitätskultur. Das seit dem 1.1.2015 in Kraft getretene Hochschulreformgesetz HfKG hat auf das Qualitätsmanagement (QM) der PH-VS einen grossen Einfluss. So werden künftig nicht mehr nur die einzelnen Studienprogramme akkreditiert, sondern auch die Hochschulen als Institution. Die PH-VS muss dabei nachweisen, dass ihr Management in all ihren Tätigkeiten wirkungsvoll ist. Darum hat die PH-VS vor allem im letzten Jahr intensiv am Qualitätssicherungssystem gearbeitet, ganz im Sinne eines transparenten, kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Alle Hierarchiestufen und Fachbereiche haben ihren Beitrag geleistet, um die aktuellen Prozesse, Arbeitsabläufe und -routinen zu sichern und zu verbessern, indem sie diese dauernd hinterfragt und Veränderungspotentiale aufgezeigt haben. Die Basis für ein erfolgreiches Führungsmanagement ist gewissermaßen eine Qualitätskultur, die auf einem gemeinsam erarbeiteten Verständnis beruht. Die Direktion hat diese Entfaltung im vergangenen Jahre angeregt und gefördert, die Qualitätsherausforderung muss aber von jedem Mitglied der PH-VS-Gemeinschaft angenommen werden. So können Sie in der Folge in den einzelnen Bereichen der Lehre, der Weiterbildung, der Forschung und Entwicklung sowie den Dienstleistungen die laufenden Anstrengungen im Rahmen der ständigen Verbesserung und Optimierung nachlesen. Einführend dazu skizziert das erste Kapitel den Aufbau, die realisierten und laufenden Tätigkeiten im Rahmen des QM.

**Co-Direktion PH-VS**  
**Fabio Di Giacomo und Peter Summermatter**



# Die PH-VS- hin zur **autonomen** Institution



Die Qualität der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung ist ein Schlüssel zum Erfolg der Studierenden. Deshalb erachtet es der Kanton Wallis als wesentlich, den Platz der Pädagogischen Hochschule Wallis (PH-VS) in der Landschaft der Schweizer Hochschulen zu sichern, indem sie sich der anspruchsvollen Herausforderung der institutionellen Akkreditierung stellt.

In den letzten zwei Jahren wurden für die Pädagogische Hochschule Wallis (PH-VS) wichtige Meilensteine in der Entwicklung zur eigenständigen Institution erreicht. So hat beispielsweise das Walliser Parlament die Änderung des Gesetzes der PH-VS einstimmig angenommen. Dies war ein erster Schritt, um die rechtlich geforderten Bedingungen für die institutionelle Akkreditierung gemäss dem Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz, (HFKG) des Bundes zu erfüllen. In diesem Gesetz sorgt der Bund zusammen mit den Kantonen für die Koordination, die Qualität und die Wettbewerbsfähigkeit des gesamtschweizerischen Hochschulbereichs. Dazu gehört, dass sämtliche nach bisherigem Recht anerkannten kantonalen Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen bis spätestens 2022 der Akkreditierungspflicht unterstehen.

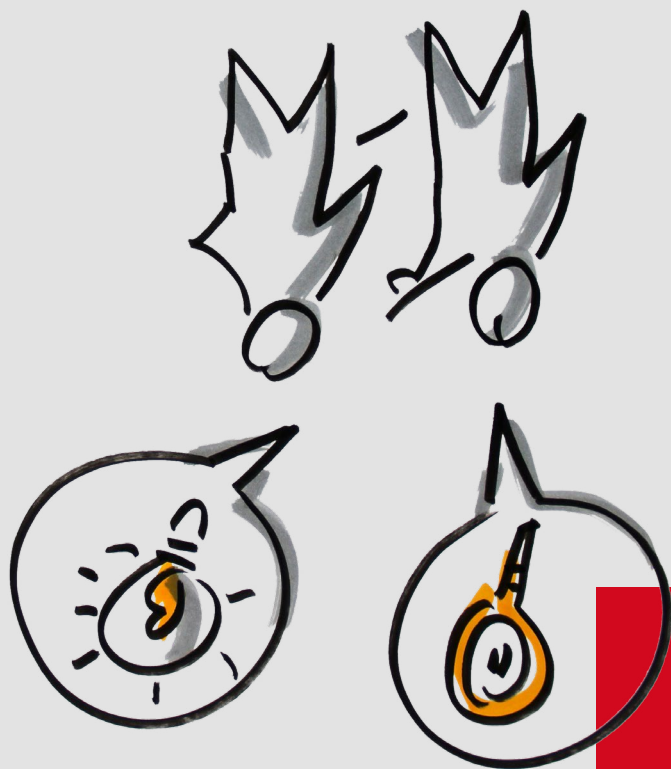
Die Verordnungen, die sich auf Grund der Anpassungen des neuen Gesetzes der PH-VS ergeben, wurden in partizipativer Weise ausgearbeitet und sollen demnächst dem Staatsrat vorgelegt werden. Damit erfüllt die PH-VS die Palette der rechtlichen Vorgaben, um den institutionellen Akkreditierungsprozess zu eröffnen. Über die Anpassung der Rechtsgrundlagen hinaus hat die PH-VS eine Qualitätsstrategie entwickelt, welche ihre hochschultypischen Besonderheiten berücksichtigt.

Als Vorsteher des Departements für Volkswirtschaft und Bildung bin ich mir bewusst, dass die institutionelle Akkreditierung und der damit verbundene Weg in die Autonomie eine grosse Herausforderung darstellen. Mit grossem Dank an alle Mitarbeitenden und die Direktion der PH-VS für Ihr Engagement blicke ich mit Zuversicht auf eine erfolgreiche institutionelle Akkreditierung, die eine echte Chance für die Stärkung unserer PH-VS sowie der gesamten Walliser Schule ist.

**Christophe Darbellay**  
Staatsrat

Auf dem Weg zu einer Qualitätskultur an der PH-VS	5
Die PH-VS in Zahlen	6
1. Qualitätsmanagement	9
2. Mitwirkung als Qualitätsmerkmal : konstituierte Körperschaften	13
3. Ausbildung	14
4. Weiterbildung / Zusatzausbildungen	18
5. Dienstleistungen	20
6. F&E	23
Organigramm und Standorte	26
Finanzen	28
Betriebsrechnung	30





# JAHRES BERICHT 2019