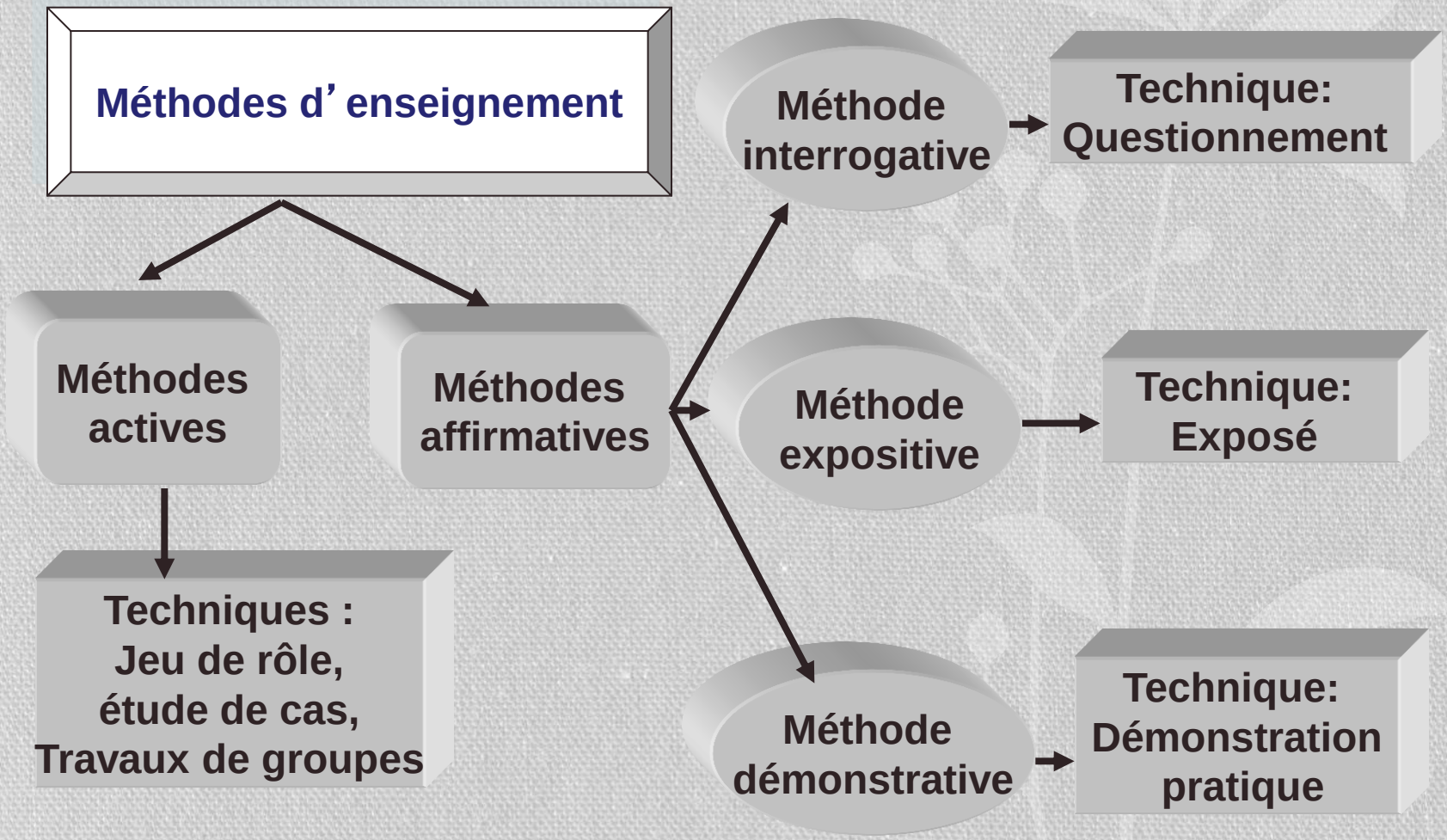
Docteure Mezhoura Cheknoun- Amarouche

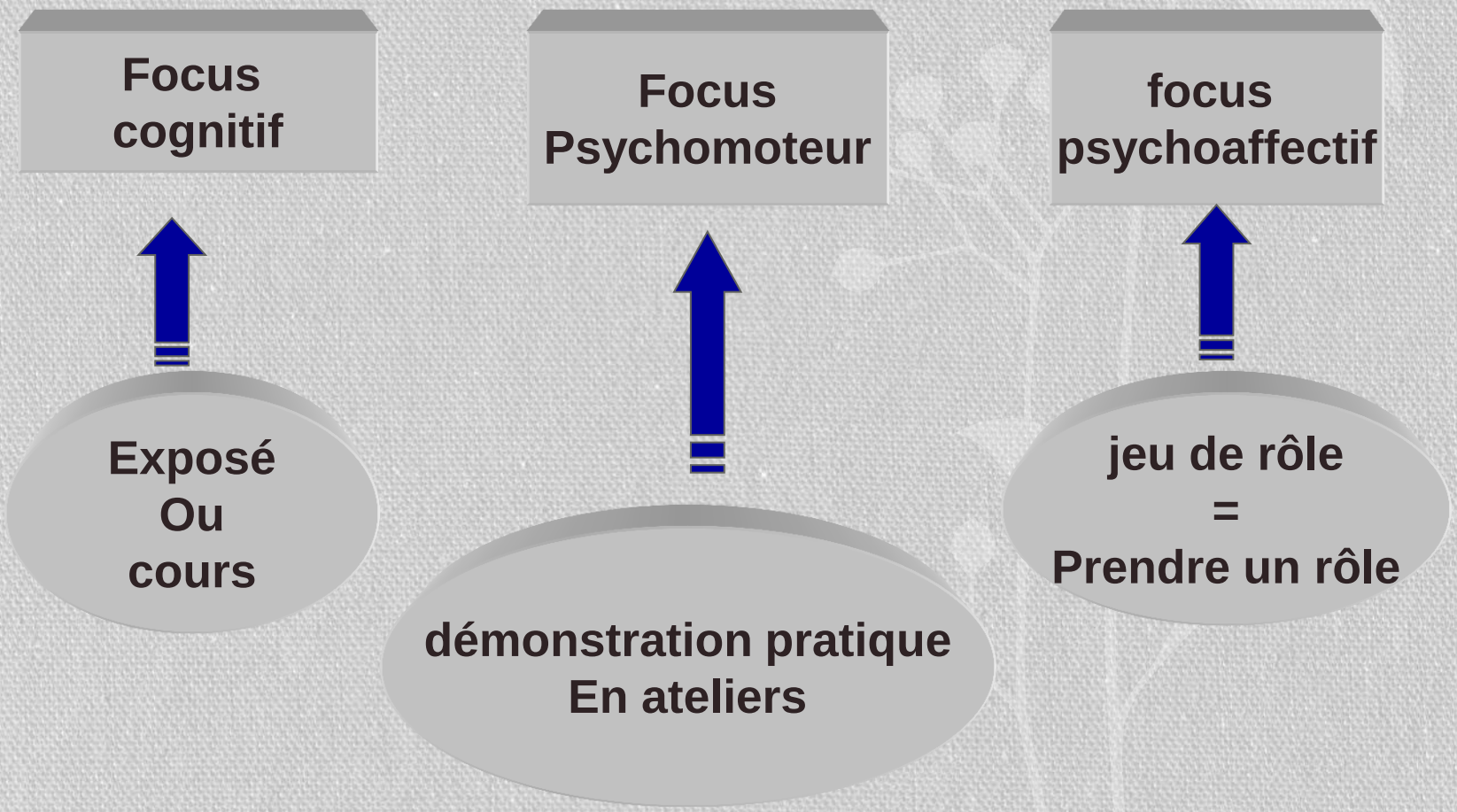
Intégration des concepts psychopédagogiques et andragogiques dans l'enseignement de tamazight 2018- 2019

- Les techniques d’apprentissage évoluent: compréhension dans sa manière de fonctionner, notamment pour l’adaptation
- Evolution des outils d’investigation et de recherche

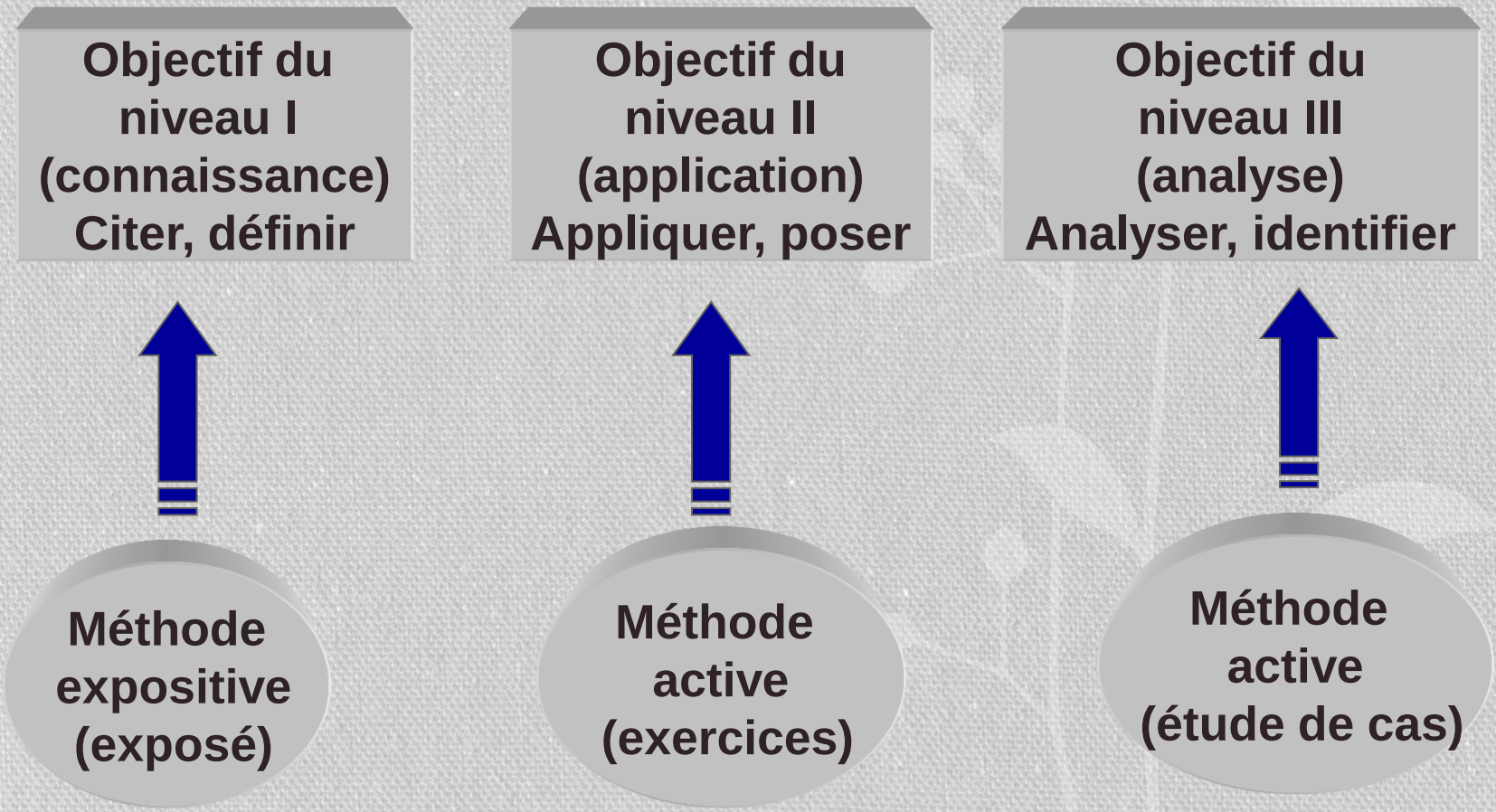
Les méthodes de transmission d'un savoir



Les focus de l'enseignement



Les cibles dans chaque focus



Facteurs influençant l'efficacité d'une méthode d'enseignement

- Nature de la population étudiante (amazighophones, non-amazighophones)
- Nombre d'étudiants (cours, TD, TP)
- Unité d'enseignement assurée
- Personnalité et niveau de formation de l'enseignant
- Conditions physiques et matérielles
- **Approche Tuning**: Résultats d'apprentissages visés (Alignement Résultats d'Apprentissages Visés, méthodes d'enseignement, méthodes d'apprentissage, méthodes d'évaluation)

Deux concepts à distinguer

Méthode d'enseignement

- Façon particulière d'organiser des activités pédagogiques sciemment mises en œuvre selon certaines règles dans le but de faire atteindre des objectifs donnés aux étudiants, et ce le plus efficacement possible.

Moyen d'enseignement

- Supports pédagogiques utilisés par l'enseignant ou par les étudiants dans le cadre d'une méthode d'enseignement : moyens audio- scripto- visuels, moyens informatiques, documents écrits, etc.

Les canaux de récepteurs lors des apprentissages

- La lecture:10 %
- Le fait d'entendre: 20 %
- Le fait de voir: 30 %
- le fait d'entendre et voir: 50 %
- Le fait de dire: 80 %
- **le fait de dire en faisant: 90 %**

Devant ces données rapportées
→ questions:
-Par qui ?
-en combien de fois ?
-Seul ou en groupe ?
-Durée de la rétention?

Aboutissement d'un cycle

Exposés magistraux

Apprentissages interactifs en groupes

Apprentissages individuels en simulation

Confrontation avec la réalité

Elaboration du cours magistral (complété par les TD et éventuellement les TP)

- La supériorité des images sur les mots (le code couleurs imagé est le plus favorable à l'apprentissage). Les représentations sont mieux mémorisées que les mots
- Encore mieux mémorisées en cas de séquencement des étapes de l'enseignement
- Augmentation de la capacité de mémorisation à long terme

De manière absolue:

« La » meilleure méthode d'enseignement n'existe pas.

De manière relative:

= en tenant compte du contenu, de l'enseignant et du bénéficiaire,

« une » bonne méthode d'enseignement doit être choisie pour être en adéquation

L’apprentissage à gérer la rencontre de problèmes

- Contextualiser les connaissances à l'intérieur de situations authentiques d'apprentissage.
- Engager les étudiants dans une démarche active d'acquisition et d'élaboration des connaissances.
- Soutenir et évaluer de façon formative les acquis et le processus d'apprentissage

Deux grandes dimensions de l'apprentissage:

1. L'activité cognitive du sujet apprenant;
2. La dimensions sociale et contextuelle (culturelle).

Toute pédagogie qui contribue à l'émergence et la mise en pratique de ces dimensions s'avère positive pour favoriser l'apprentissage des étudiants.

1) Apprendre une information

Mémoriser

2) Comprendre une information

Donner du sens

3) Relier à d'autres informations

Créer un réseau (schémas)

4) Mettre en pratique

Contextualiser + transférer

5) Réfléchir sur les actions

Métacognition

Pourquoi varier les méthodes ?

Principales RAISONS POUR VARIER LES APPROCHES PÉDAGOGIQUES:

- La rétention de l'information augmente considérablement lorsque l'enseignant varie ses méthodes pédagogiques.
- Varier ses approches permet de respecter les différentes caractéristiques des étudiants et de solliciter le développement de leurs différents potentiels.
- Lorsque les étudiants se sentent interpellés, il y a un impact direct sur leur motivation et sur l'effort fourni pour leur apprentissage.

Les travaux dirigés et/ ou pratiques:

- S'effectuent par des séances en petits groupes (5- 10 étudiants) sous la conduite de l'enseignent. Ils sont basés sur des études de situations afin d'acquérir des connaissances théorico- pratiques, en lien avec les cours magistraux. Ils nécessitent:

-le rappel des notions et concepts de base;

-La définition du problème (liste des éléments);

-l' organisation des explications proposées;

-la mise en commun: synthèse du travail de groupe

Tableau 2 : ***Déroulement de l'activité***

❑ **Introduction (5-7 min)**	**Grand groupe**
• introduction du cas	❑
• présentation des buts visés	❑
• explication du mode de fonctionnement	❑
❑ **Formation de groupes de travail (3-5 min)**	**Petites équipes**
• formation des équipes	❑
• répartition des rôles :	❑
– animateur-modérateur	❑
– secrétaire-rapporteur	❑
– lecteur du cas	❑
– observateur de l'équipe (facultatif)	❑

❑ **Analyse du cas (60-90 min) :**	**Petites équipes**
• lecture du cas (par un ou plusieurs apprenants)	❑
• interprétation du sens des mots	❑
• analyse en profondeur	❑
• recherche d'arguments	❑
• comparaison des points de vue et discussion	❑
• recherche de consensus	❑
• reformulation du problème	❑
• recherche d'informations supplémentaires	❑
❑ **Plénière (20-30 min)**	**Grand groupe**
• technique du groupe nominal (Delbecq *et al.*, 1974)*	❑
• réseau de concepts (Novak et Gowin, 1984) ou tableau décisionnel	❑
• comparaison des points de vue	❑
• prise de décision	❑
❑ **Synthèse (20-30 min)**	**Grand groupe**
• objectivation : généralisation de principes, éléments théoriques, liens théorie-pratique	❑
❑ **Clôture (5-10 min)**	**Grand groupe**
• retour sur les acquis	❑
• retour sur le processus	❑
• retour sur les prises de conscience (valeurs, biais, stratégies)	❑
• possibilités d'application dans la vie de tous les jours	❑

* L'enseignant recueille les points de vue des diverses équipes en évitant de commencer par les mêmes et en demandant à une équipe de n'émettre qu'un argument à la fois sur un thème donné.

Une classification des stratégies d'apprentissage

Stratégies cognitives

Sélection
Répétition
Élaboration
Organisation

Stratégies métacognitives

Planification
Évaluation
Réajustement

Stratégies affectives

Maintenir sa motivation
Maintenir sa concentration
Contrôler son anxiété

Stratégies de gestion

Gérer son temps efficacement
Gérer les ressources matérielles et son environnement d'apprentissage
Gérer le soutien de personnes

Le jeu de rôle comme APPRENTISSAGE ACTIF

Le jeu de rôle pour acquérir:

- des savoirs
- des savoir-faire
- du savoir- être
- du savoir- faire- faire

Le jeu de rôle : une simulation pas comme une autre

- **Définition :** improvisation d'une scène entre deux ou plusieurs acteurs à partir d'un scénario pré- défini et représentant une situation réelle

Jeu de rôle	Simulation
Origines : le théâtre et le psychodrame	Exemple : Gestion du collectif étudiants
Interprétation subjective de la réalité, sans essai de reproduction fiable de celle-ci	Reproduction objective et fiable de la réalité, même si souvent simplifiée
Laisse beaucoup de latitude aux joueurs	Impose des situations normalisées et définies
Permet d'étudier des comportements	Permet d'étudier des modèles
Propose à l'apprenant de développer un savoir-être (empathie, spontanéité, . . .)	Propose à l'apprenant de développer un savoir-faire (compétence, , habiletés, stratégies, . . .)

La place du jeu de rôle dans la psychopédagogie de l'enseignement supérieur

- S'inscrit dans l'évolution des modes pédagogiques dans l'enseignement supérieur
- Permet d'aborder les questions liées aux relations complexes et diversifiées (verticales, horizontales, ainsi qu'en réseaux)…

Déroulement d'un jeu de rôle

1ère séance

- Expliquer ce qu'est un jeu de rôle et ce qu'il peut apporter à l'apprentissage de relation enseignant- étudiant (ce n'est pas un espace de détente mais un véritable moment d'apprentissage)
- Préciser les « règles du jeu »:
  - On ne juge pas les capacités théâtrales
  - Il y a un « maître du jeu » qui ordonne celui-ci : début, fin,
  - Entre les deux « on joue »

Séances suivantes

- Choix d'une situation d'enseignement
- Désignation des joueurs et de leurs rôles sur la base d'un volontariat
- Préparation du synopsis par les acteurs
- Les non-acteurs sont les « observants » ; ils restent silencieux et calmes pendant le déroulement du jeu

Après le jeu de rôle

- La parole est d'abord donné aux joueurs : comment ont-ils vécu les situations, qu'est ce qu'ils ont pensé, comment analysent-ils leurs attitudes et celles des autres, quelles sont les problématiques qui ont été évoquées par la situation
- Puis aux observateurs qui analysent les attitudes, et aux motivations de chacun des joueurs. Ils vont aussi réfléchir à d'autres façons de faire, peut-être plus appropriées, plus efficientes
- L'enseignant intervient à la fin pour reprendre des points théoriques concernant la relation enseignant- étudiant…

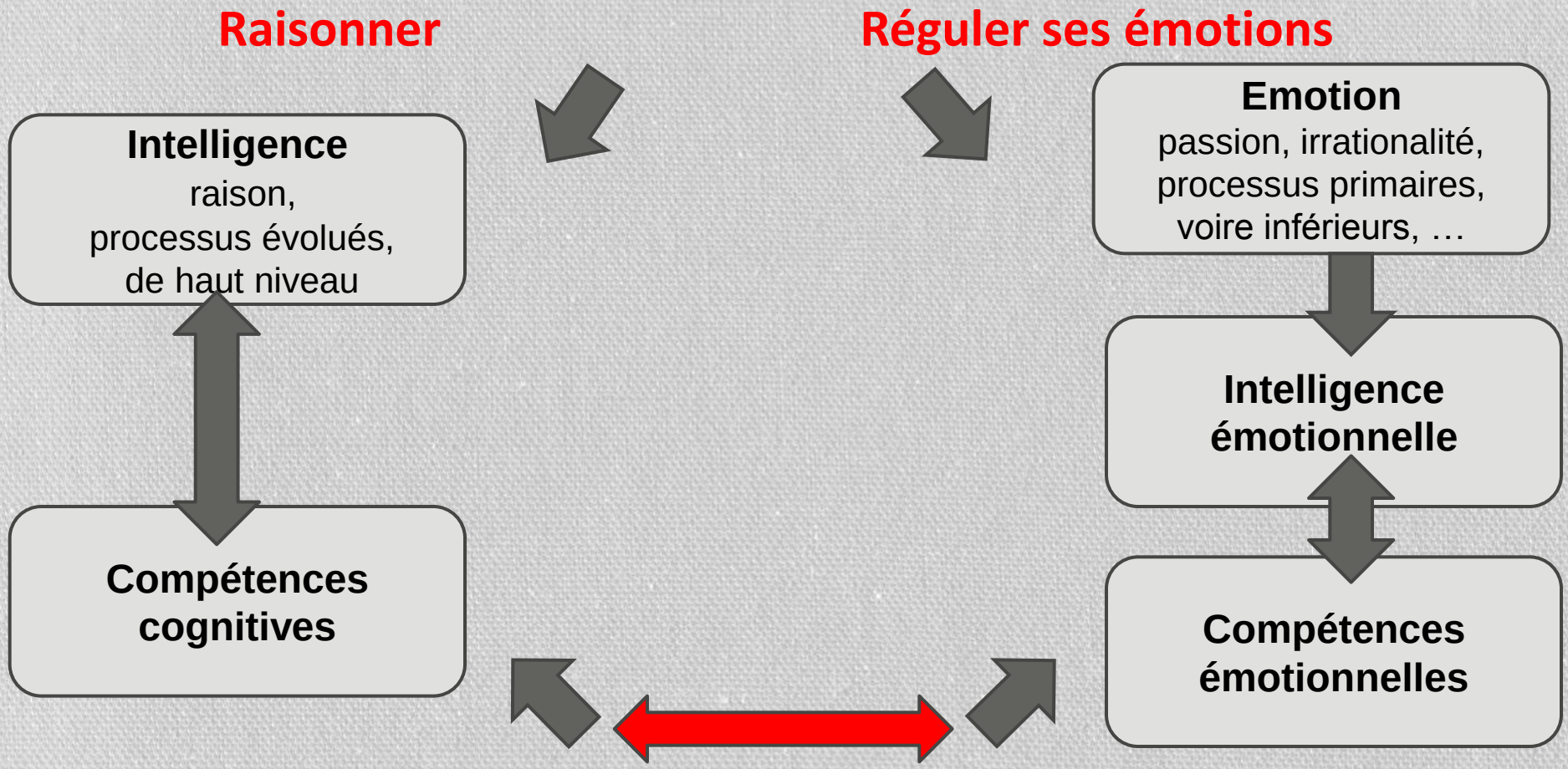
En pratique:

- Chaque séance : 1h30 (10à 20mn – 30 à 40 mn – 30 mn)

→Le jeu de rôle permet à l'étudiant

- de s'engager pour **apprivoiser la réalité**,
- de **développer un savoir-être et des habiletés pour endosser ses futurs rôles professionnels, dans des conditions sécures**

→Il ne s'agit pas d'un artifice d'apprentissage mais d'une mise en situation analogue à la réalité


Raisonner
Réguler ses émotions
Intelligence
raison,
processus évolués,
de haut niveau
Emotion
passion, irrationalité,
processus primaires,
voire inférieurs, …
Intelligence émotionnelle
Compétences cognitives
Compétences émotionnelles
Décider pour résoudre des problèmes de manière éthiquement acceptable

La psychopédagogie de l'enseignement en tant qu'art

En tant que science

En tant que pratique professionnelle, accompagnée d'humanité, et de technique

Les plus efficaces sont les apprentissages actifs

- Les méthodes interactives visent à favoriser l'activité de celui qui apprend (se distingue donc de la méthode transmissive traditionnelle): Elles sont considérées comme le moteur de l'apprentissage, d'où

→ intérêts d'utiliser des techniques cognitives et neuropsychologiques:

- Résolution de problème
- analyses de cas
- discussion en groupe
- réalisation de projets
- jeu de rôle

MERCI POUR VOTRE ATTENTION