

MODULE :

Méthodes
& Techniques

Andragogie

Professeur encadrant: Mériem BELHADDIOUI

Belhaddioui.meriem2016@gmail.com

SÉANCE : - Les différentes méthodes en andragogie

- Les compétences clés, les compétences de base

- Le processus andragogique de développement des
programmes de formation

1. Une méthode pédagogique

Article de Philippe Meirieu

1. Acceptions de la notion « Méthode pédagogie » : « méthode globale » ; « méthodes actives » ; « méthode des situations problèmes »

2. Trois éléments qui sont intimement liés pour définir la notion de « méthode » :

- un courant pédagogique marqué par des finalités et des pratiques. Ex : la méthode Freinet
- Des outils mis en œuvre dans la réalisation des activités. Ex : l'enseignement assisté par ordinateur (ses avantages et ses limites)
- Identification précise d'une activité précise, d'un outil de travail pour faire apprendre un contenu de savoir déterminé. Ex : les pratiques enseignantes d'un instituteur + un tuteur en entreprise.

3. « Méthodes de travail » : une manière particulière pour apprendre + recours à la « subjectivité » quant à son efficacité et ses finalités.

4. Le travail permanent sur les finalités en les mettant en lien avec les techniques qui permettent de définir la Pédagogie.

5. Réflexions sur les « projets pédagogiques » : Quelles finalités ? → Explicitation de la démarche et le processus de leur concrétisation.

6. Tout projet pédagogique est une recherche permanente des méthodes tout en prenant en compte le type de rapport au savoir et au pouvoir ainsi que le profil d'apprenants à éduquer et à former.

7. Nécessité d'invention permanente des méthodes en lien avec les intentions pédagogiques. Comment ?
- la capitalisation des savoirs + la régulation + les propositions de l'enseignant en prenant en compte la singularité des expériences. → reconsidération et examen de ses propositions avec les personnes concernées en prenant en compte le contexte + les contenus d'enseignement + les profils des élèves + méthodologies de l'enseignant.

8. Importance accordée à l'échange et au travail de groupe : activités d'appropriation + adaptation + différenciation → enrichissement → éviter le jugement

9. La recherche méthodologique = aventure commune où chacun des protagonistes (enseignant-apprenant) trouve sa place.

10. la « Résistance » dans l'acte pédagogique fait apparaître « le moment pédagogique ». L'enseignant doit choisir entre deux démarches : faire face à cette résistance soit par : - l'acceptation et par là repenser ses méthodes pédagogiques soit par : - le refus ce qui entraîne l'exclusion.

11. La méthode pédagogique = un moment d'échange et de partage d'« humanité » dans la relation pédagogique.

Une méthode pédagogique

Avec Philippe Meirieu, on peut considérer qu'il existe trois définitions du concept de « méthode pédagogique » qui vont du plus général au plus précis :

un courant pédagogique servant à promouvoir certaines finalités éducatives et suggérant pour ce faire un ensemble cohérent de pratiques (le socioconstructivisme par exemple) ;

un certain type d'« activité » visant à permettre certains apprentissages ou à développer certaines capacités et mettant en œuvre des situations et des outils identifiés (la méthode de lecture-écriture par exemple) ;

une technique dont l'usage est codifié et qui est liée à des objectifs déterminés (une situation-problème par exemple).

- *Les méthodes actives: Exemples*

La méthode des cas : Elle doit correspondre à une réalité des apprenants, et permet de les faire réfléchir sur des situations-problèmes.

La méthode par alternative : Elle permet de responsabiliser les apprenants et de les faire participer. (Formation – action)

La méthode intuitive : Faire acquérir des connaissances à l'aide d'un objet concret. Elle se base sur les principes de l'observation et de la manipulation.

Le dîner-débat : On joint l'exposé à la discussion autour d'un thème.

2. Les méthodes de l'éducabilité cognitive

- ❑ Partant du principe que les conduites intelligentes peuvent s'apprendre, l'éducabilité cognitive regroupe toutes les méthodes qui visent au développement du potentiel intellectuel.
- ❑ La catégorie de méthodes dites « d'éducation cognitive » n'est pas strictement définie. Certains peuvent vouloir y intégrer des pratiques dont le but principal est l'acquisition de connaissances (comme les mathématiques) ou de savoir-faire généraux (comme la lecture). D'autres vont chercher à y inclure des pratiques visant au développement personnel (facilitation de la communication, établissement d'une image positive de soi en sont les principaux indicateurs).
- ❑ Les outils utilisés sont principalement des exercices de logique. Nous pouvons citer quelques uns comme :

La méthode appelée Activolog -Activation et développement du raisonnement logique: elle est plus spécifiquement destinée aux adultes de bas niveau de qualification confrontés à l'introduction de nouvelles technologies.

Le PEI - Programme d'enrichissement instrumental – de Reuven Feuerstein, il s'agit là encore essentiellement d'exercices de logique - à destination d'adultes en requalification professionnelle. L'objectif visé est de pouvoir doter le sujet de démarches cognitives performantes lui permettant d'analyser son environnement et d'acquérir des stratégies de résolution de problèmes

Les ateliers de raisonnement logique (ARL) prennent essentiellement la forme d'exercices de raisonnement mathématiques et logiques. Ils sont pratiqués seuls ou en groupe

3. La pédagogie de projet

- ❑ La finalité de la « pédagogie du projet » vise l'apprentissage d'un comportement d'autonomie qui se définit par la mise en œuvre d'une démarche dominante de projection.
- ❑ Schématiquement, on peut dire que le projet est l'outil de l'apprenant et ce qui lui permet d'avancer dans sa démarche de formation. Elle demande d'avoir un but précis vers lequel tendre (ce que l'on ne trouvait pas dans les méthodes pédagogiques d'éducabilité cognitive).
- ❑ Il s'agit d'un processus cumulable : se projeter, c'est produire ses propres repères et les introduire dans son environnement pour le modifier ➡ le développement de nouvelles projections entraînant à leur tour d'autres modifications de l'environnement.
- ❑ Ce type de pratique de formation intervient souvent dans le cadre de SOA – Session d'orientation approfondie - dans une problématique formative d'insertion, notamment pour les chômeurs de longue durée, jeunes. La formation qui est mise en œuvre consiste d'abord à faire émerger le projet d'avenir de l'individu - basé sur un désir – et ensuite de l'accompagner dans sa démarche pour le faire aboutir.
- ❑ La plus grosse difficulté : faire émerger ce projet (lorsque l'individu n'a pas, au préalable, procédé à un bilan de compétences notamment) et le processus de formation commence généralement par un atelier « histoire de vie » où il est demandé aux stagiaires de revenir sur leur passé, sur leur parcours – personnel notamment – pour avancer dans l'avenir.

4. La pédagogie de la médiation

- ❑ La pédagogie de la médiation, tout en considérant la centration sur l'apprenant, accorde un intérêt particulier et une attention beaucoup plus forte au formateur estimant qu'il a un rôle primordial à jouer dans ce processus de formation.
- ❑ Si l'apprenant est important, de même que la formation en elle-même et ses objectifs, la pédagogie de la médiation souligne que c'est essentiellement l'interaction entre l'apprenant et le formateur qui fait que l'acte d'apprentissage sera réussi ou pas.
- ❑ Le principe de ce courant pédagogique = considérer que l'accès à la connaissance est subordonné à l'initiative d'un tiers (le formateur) qui favorise – et même fait – la mise en relation de l'apprenant avec son objet de connaissance. Son rôle est donc d'autant plus crucial qu'il doit souvent d'abord s'efforcer, dans sa démarche, de réconcilier l'individu avec lui-même lorsque celui-ci par exemple a déjà subi un certain nombre d'échecs et doute de ses capacités d'apprentissage.
- ❑ Ainsi, dans les conceptions de la pédagogie de la médiation, l'individu est un sujet actif de sa formation mais il n'est pas lui-même autoconstructeur ; il ne se construit qu'au travers d'une médiation efficace, réalisée par le formateur.

5. Développement des compétences: Compétences clés, compétences de base

- ❑ Si des compétences clés comme la lecture, l'écriture, le calcul, l'utilisation d'un ordinateur sont indispensables, des compétences de base plus générales telles que les compétences personnelles et sociales ainsi que la gestion de soi sont tout aussi importantes. Ces dernières constituent la vraie base de tout processus d'apprentissage ou de développement personnel.
- ❑ Afin de mener à bien une formation continue dans un domaine spécialisé, il faut disposer de compétences clés spécifiques, mais aussi de compétences de base.

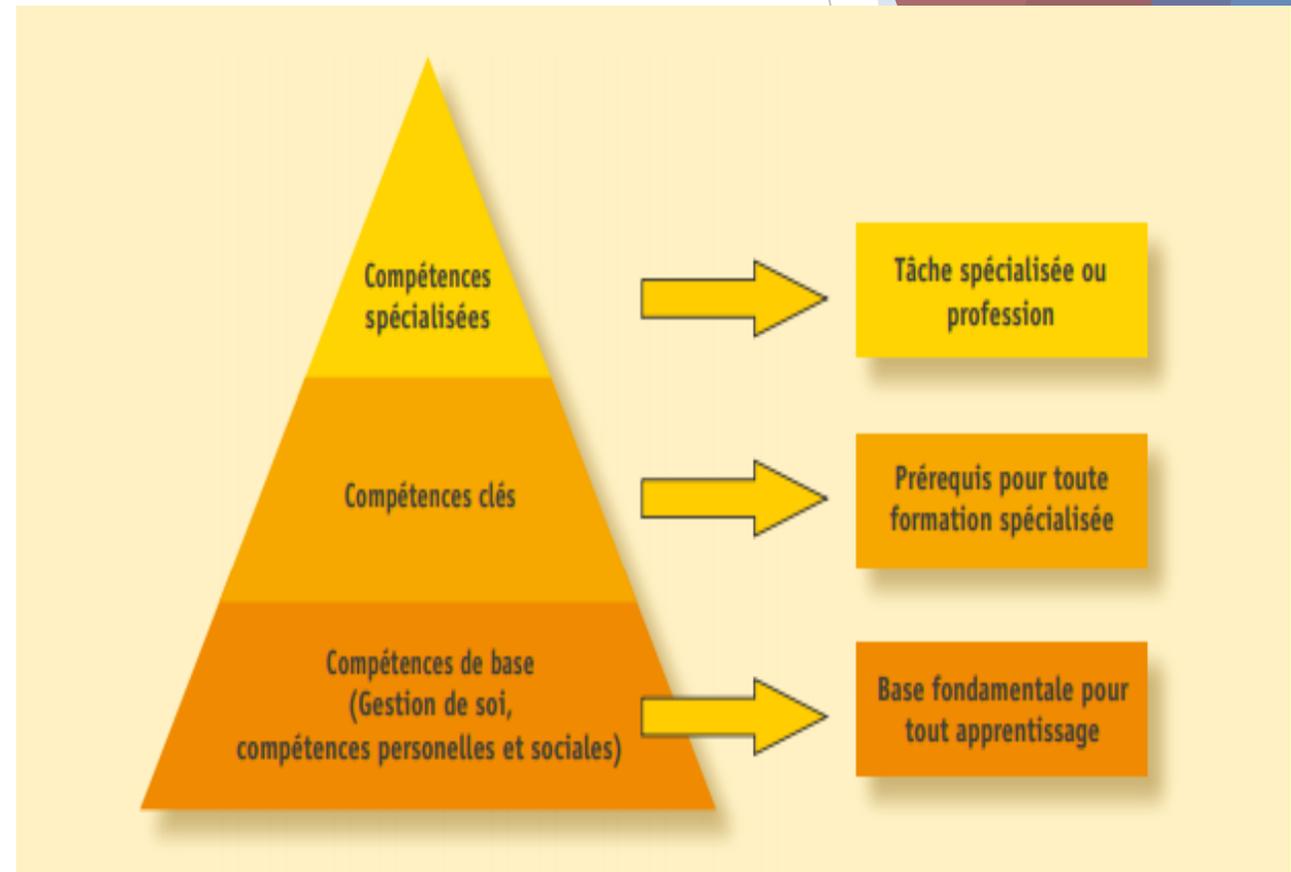


Schéma 2 : Compétences de base, clés et spécialisées

- ❑ De plus en plus de personnes ne maîtrisent pas ces compétences de base. Soit elles ne les acquièrent pas au cours de leur développement précoce, soit ces compétences se retrouvent affaiblies plus tard par les aléas de la vie. Les personnes socialement défavorisées en particulier présentent souvent des carences en matière de compétences de base.
- ❑ Nous savons tous que les conditions de vie, l'organisation sociale, les règles de la société, les circonstances sociales particulières = des éléments à prendre en compte pour l'intégration sociale des individus.
- ❑ Les compétences personnelles et sociales ainsi que la gestion de soi exercent également une influence sur la motivation d'apprendre et sur la volonté de l'apprenant à jouer un rôle actif dans son environnement social.

- ❑ Des situations inconnues peuvent susciter des sensations comme la curiosité ou la peur. L'homme évalue ses compétences et ses ressources en fonction des efforts qu'exige une situation donnée et calcule les chances de réussite (efficacité personnelle) des possibilités d'action qui s'offrent à lui.
- ❑ Il mesure également l'impact d'une réussite éventuelle : vaut-il la peine de consacrer du temps et de l'énergie à telle activité ? Le résultat est-il important pour moi ? Que signifie cette réussite pour ma propre identité ?
- ❑ La motivation = une interaction complexe de processus émotionnels et cognitifs.
- ❑ Dès que la personne est déterminée à atteindre un objectif, elle devra mettre en œuvre des compétences qui lui permettront de passer des intentions à l'action et de garder sa motivation intacte tout au long du processus.

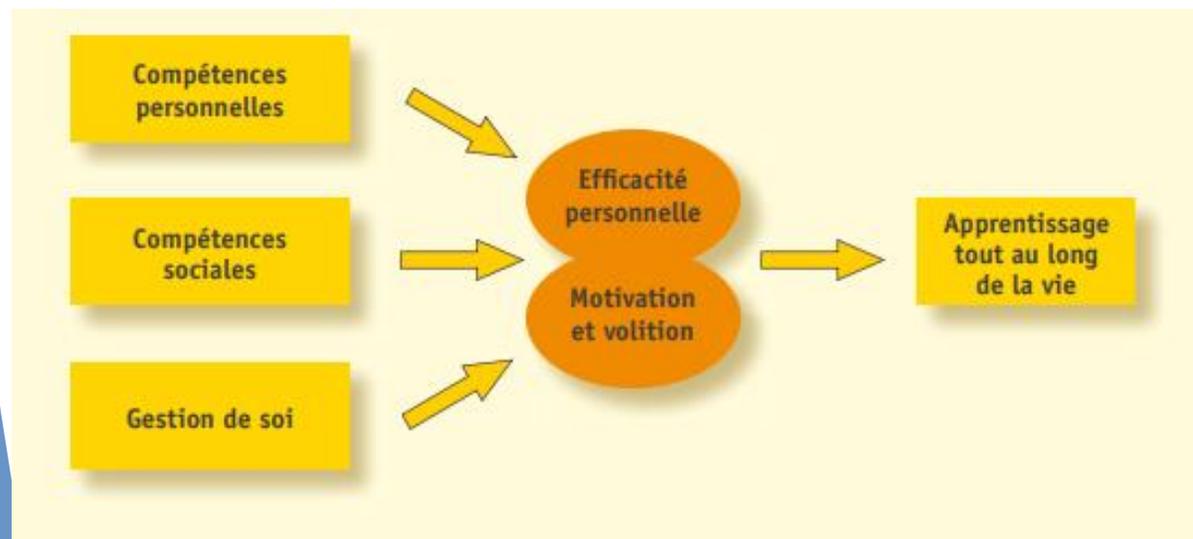


Schéma 3: Relation entre les compétences de base, l'efficacité personnelle, la motivation et l'apprentissage tout au long de la vie

- *Les compétences personnelles*

- ❑ De nombreuses compétences de base sont interconnectées et que la classification en compétences personnelles, sociales et gestion de soi n'est pas toujours très claire.
- ❑ **Compétences personnelles** = la capacité à réfléchir sur des concepts et des processus internes comme les émotions, les connaissances et la propre identité, et à les réguler.
- ❑ **Voici quelques aspects des compétences personnelles :**
 - **Émotions et gestion des émotions** : la capacité de percevoir ses sentiments, de les exprimer et de savoir les utiliser de manière appropriée ;
 - **Cognition** : réflexion personnelle, jugement réaliste de soi, maîtrise de problèmes, perception de ses propres souhaits et objectifs, identification de barrières et de ressources, fixation d'un objectif et prise de décision ;
 - **Gestion de soi** et conscience de sa propre valeur, confiance en soi et sentiment d'efficacité

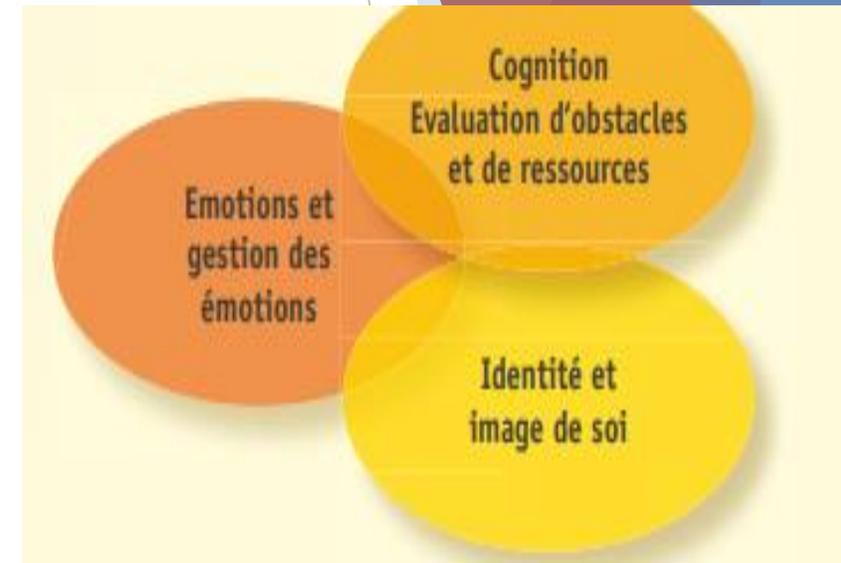


Schéma 4: Les compétences personnelles

- *Les compétences sociales*

- ❑ Les compétences sociales = des aptitudes et des comportements qui permettent de déplacer le centre d'attention du 'moi ' vers un objectif commun partagé avec d'autres personnes.
- ❑ Un comportement social efficace relie les objectifs de l'individu aux valeurs et aux objectifs d'un groupe social.
- ❑ Voici quelques aspects des compétences sociales :
 - **Coopération et esprit d'équipe** : ouverture d'esprit et tolérance, facilité de contact, utilisation de ressources sociales, capacité à animer des discussions, leadership, compétences interculturelles;
 - **Compétences de communication** : compétences linguistiques, écoute active, feedback, empathie, exprimer sa reconnaissance, savoir accueillir la reconnaissance des autres;
 - **Gestion de conflits/esprit de compromis**
 - **Processus de dynamique des groupes**



Schéma 5: Les compétences sociales

- *La gestion de soi*

- **La Gestion de soi** = est essentielle à la planification et la mise en œuvre réussie des idées. Toute action – réalisée de manière consciente ou inconsciente – est basée sur une suite d'étapes cognitives et actives.

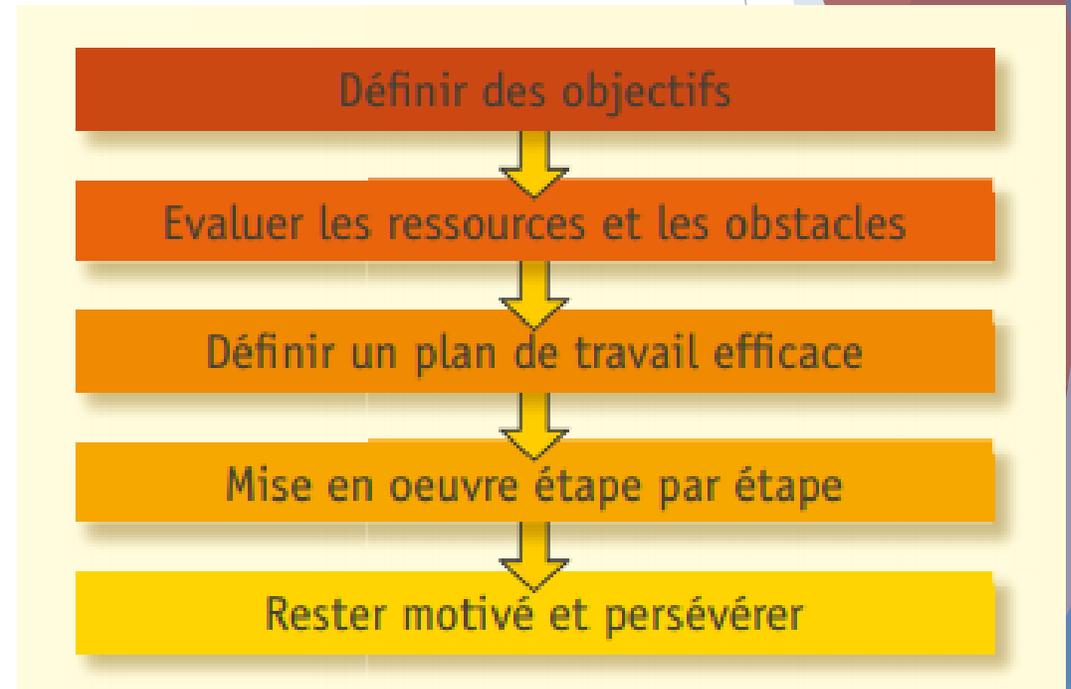


Schéma 6: Gestion de soi

- ❑ Il est de la responsabilité du formateur de créer un environnement physique et psychologique dans lequel les participants peuvent travailler et apprendre.
- ❑ Les facteurs suivants sont nécessaires à un bon environnement:

- . Bonnes conditions pratiques;
- . Respect, tolérance et confiance;
- . Encouragement de la découverte personnelle;
- . Une atmosphère qui permet l'ouverture d'esprit;
- . Intégrer l'idée que les différences sont bonnes et souhaitables;
- . Chacun a le droit à l'erreur;
- . Reconnaître la diversité des manières dont chacun apprend;
- . Une compréhension de la manière dont cet apprentissage va être utilisé par chacun.

7. Modélisation d'une pratique d'accompagnement destinée à des adultes engagés dans une formation (Bilodeau, 2016)

