FORMATION DES PROFESSEURS STAGIAIRES

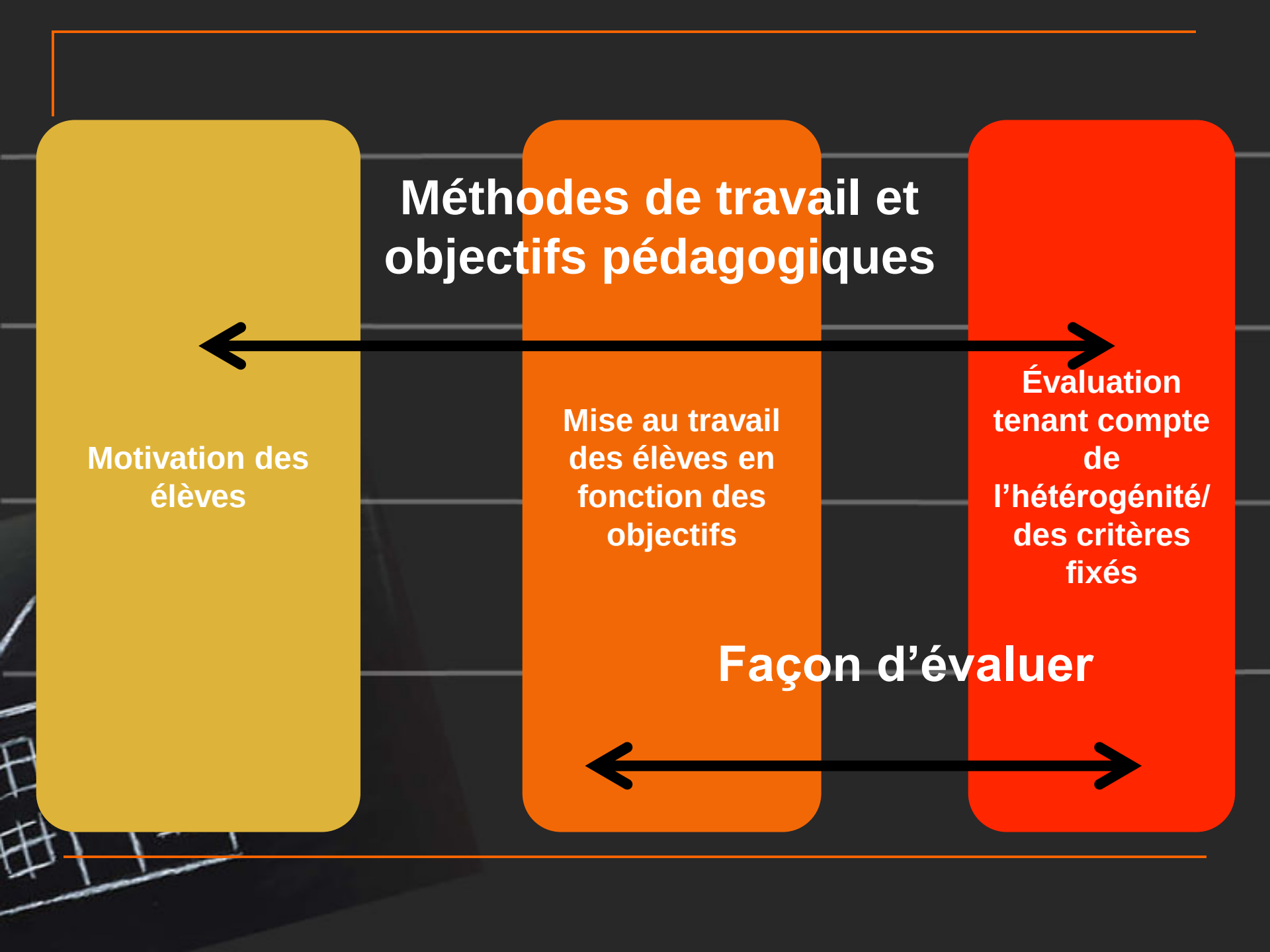
PLP Sciences et Techniques Médico sociales, Biotechnologie Santé Environnement, Esthétique cosmétique

Mercrdi 17 décembre 2014

Louisa Rebih

« Comment mettre en activité les élèves ?»

« Comment évaluer et tenir compte de l'hétérogénéité?»


Méthodes de travail et objectifs pédagogiques
Motivation des élèves
Mise au travail des élèves en fonction des objectifs
Évaluation tenant compte de l'hétérogénité/ des critères fixés
Façon d'évaluer

Agir sur la motivation des élèves

Pourquoi ces choix?

Faciliter la mise au travail en fonction d'objectifs

Évaluer en tenant compte de l'hétérogénéité

Organisation de la journée

9h – 9h30: accueil/ présentation/ dépôt/ questions

9h30 - 10h30: quelles pratiques professionnelles pour motiver vos élèves? (Travail par groupe)

10h30– 12h: synthèse des groupes/ échanges collectifs - Analyse des facteurs de la motivation des élèves

13h – 14h30 : comment mettre en activité vos élèves à partir des facteurs de motivation? (Travail par groupe)

14h30 – 15h30 : Synthèse / échanges collectifs- Analyse des éléments de mise au travail

15h30 – 16h : Bilan

consignes pour formation 25/02/2015: comment évaluer /hétérogénéité ?

Les difficultés au travail des enseignants

constitutif du métier

Pourquoi?

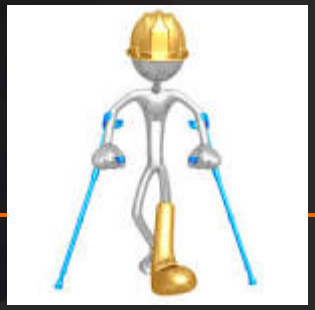
Difficultés de l'enrôlement des élèves

tensions entre sphère personnelle / professionnelle

Définition problématique du bon travail

Façon de faire et de vivre le travail, les adaptations et accommodements = autant de manières de gérer les difficultés du métier

Les difficultés ≠ des résidus = le centre du rapport au travail



Échanges collectifs – « dépôt »

Présentation des difficultés rencontrées pour motiver les élèves

Questions concernant la mise au travail des élèves

Partage des difficultés

Travail par groupe : "la motivation"

- Comment faites vous pour motiver vos élèves?
- Proposez une synthèse en classant vos gestes professionnels (les catégoriser) et donnez des exemples

Synthèse des groupes

Groupes	Éléments pédagogiques	Éléments didactiques	Gestes professionnels
Groupe 1			
Groupe 2			
Groupe 3			
Groupe 4			

Cadre théorique

Analyse pédagogique

=

Centré sur « l'art » de conduire la classe et de l'organiser

Analyse didactique

=

Centrée sur le processus d'apprentissage et d'enseignement référés à une discipline

Analyse du travail

=

Centrée sur la manière dont les individus construisent les gestes professionnels, s'approprient les compétences et forgent leur identité professionnelle

Des dispositifs et /ou techniques

D'après les études: Un élève motivé est un élève qui s'engage, participe et qui persiste dans une activité d'apprentissage

Les déterminants?

Les conceptions de l'école / de l'intelligence

Les perceptions :

- de lui-même : estime de soi, confiance, croyance en soi, sentiment de compétence
- de l'autre : élèves-professeur
- de l'activité proposée: valeur, contrôlabilité/maîtrise

Le plaisir que l'activité lui procure

Les facteurs de la motivation scolaire

Conception de l'école

Conception de l'intelligence

Perception de l'adulte, du professeur

Perception de l'élève et sentiment de compétence

Perception de la valeur de l'activité, de l'importance de la tâche et lien avec notion de plaisir

Perception de l'attribution causale et de la contrôlabilité de la tâche : ressources physiques, cognitives, mentales ? statut de l'erreur?

Enrôlement de l'élève?

Pour que l'élève s'engage et persévère et éprouve du plaisir dans une tâche, il doit :

Se sentir reconnu et accepté en tant que personne et « accepté » par le prof et par ses pairs

Se sentir en sécurité « affective »

Se sentir compétent

Se sentir auto-déterminé = « faire des choix »

Se sentir valorisé

Obstacles / leviers: Conception de l'école

Obstacles

Si le but de performance est survalorisé
= situation à risque
(défensive/affectant estime de soi,
comportement d'évitement)

Conception de l'école

Valoriser les buts de l'apprentissage/ placer dans climat de sécurité affective, valoriser les progrès de maîtrise et non de performance/ évaluation formative…

Leviers

Obstacles / leviers: Conception de l'intelligence

Obstacles

Si pour l'élève, intelligence stable= pas de pouvoir dessus, non relié aux efforts ou au travail

Conception de l'intelligence

Aider l'élève à concevoir différentes formes d'intelligence et permettre de progresser

Leviers

Obstacles / leviers: perception de l'adulte, du prof

Obstacles

Un élève avec image de soi fragile= méfiance de l'adulte; comportement passif (évitement) ou violent

Perception de l'adulte- du professeur

Leviers

Créer un climat de confiance= attitudes positives du professeur

Obstacles / leviers: perception de l'élève / sentiment de compétence

Obstacles

Si l'élève a un sentiment d'incompétence = difficulté de la tâche, incompréhension des consignes, objectifs… ➡ insécurité

Perception de l'élève/ sentiment de compétence

Garantir un cadre pour s'exprimer et rassurer= consignes et objectifs clairs et adaptés; laisser du temps, valoriser les progrès…

Leviers

Obstacles / leviers: Perception de la valeur de l'activité / notion de plaisir

Obstacles

Si pas de sens= effort subi, souffrance, pas d'engagement, pas de sentiment de compétence

Perception de la valeur de l'activité

Aider l'élève à découvrir, valoriser les apprentissages et non résultats= prise en compte intérêts élève; mise en projet…

Leviers

Obstacles / leviers: perception de l'attribution causale / contrôlabilité

Obstacles

Si l'élève considère les causes comme internes stables ou externe instable = non contrôlable ➡ résignation, sentiment d'impuissance

perception de l'attribution causale / contrôlabilité

Aider l'élève à comprendre les causes des échecs et des réussites= proposer des tâches que l'élève peut maîtriser, contrôler…

Leviers

Obstacles / leviers: statut de l'erreur

Obstacles

Vision négative de l'erreur = inquiétude, passivité…, plaçant élève en victime (malchance, exercice nul)

Statut de l'erreur

Aider l'élève à considérer l'erreur comme positive = prise de responsabilité pour corriger

Leviers

Les conditions / Une tâche doit :

1. Être signifiante, avoir du sens (perception de la valeur)
2. Avoir des objectifs et des consignes clairs, accessibles (sentiment de compétence / diminution de l'anxiété, du doute, vérification de la compréhension des consignes, organisation précise, outils utilisés clairs)
3. Avoir des critères de réussite clairs et accessibles (sentiment de compétence)
4. Représenter un défi pour l'élève (sentiment de compétence)
5. Etre stimulante sur le plan cognitif et exiger un engagement cognitif de l'élève (sentiment de compétence)
6. Être diversifiée et s'intégrer aux autres activités (perception de la valeur, sens et cohérence, innovation ➡ ne pas être ennuyeuse)
7. Donner l'occasion à l'élève de faire des choix / se responsabiliser (sentiment de compétence / valeur de la tâche / contrôlabilité)
8. Se dérouler sur une période de temps suffisante (perception du sentiment de compétence + valeur de la tâche et de contrôlabilité)
9. Déboucher sur un résultat, un produit fini pour vérifier l'atteinte des critères de réussite (sentiment de compétence /valeur de la tâche / auto/co-évaluation)
10. Favoriser les interactions et la collaborations entre les élèves (sentiment de compétence /valeur de la tâche/objectif commun/ valorisation des rôles…

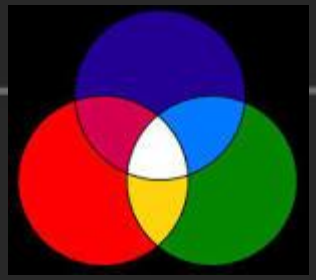
Travail par groupe : « mise au travail »

- À partir des facteurs de motivation, proposez par groupe une mise au travail des élèves autour d'une activité: spécifiez le type de levier utilisés

Synthèse des groupes

Échanges collectifs sur les propositions des groupes:

- Points critiques?
- Pistes d'amélioration?



Enjeux de la motivation et mise au travail?

P. Perrenoud (1993)propose 3 thèses *:*

1. **Le sens se construit ; il n'est pas donné d'avance**
2. **Il se construit à partir d'une culture, d'un ensemble de valeurs et de représentations**
3. **Il se construit en situation, dans une interaction et une relation**

P. Meirieu (sur le sens) complète en identifiant différentes formes de pédagogies

- la pédagogie de l'intérêt
- du projet
- de l'énigme

Du sens pour quoi?

L'idée et la volonté d'élaborer de nouveaux dispositifs pour répondre aux besoins de tous les élèves, et de permettre, idéalement d'acquérir les compétences du socle commun

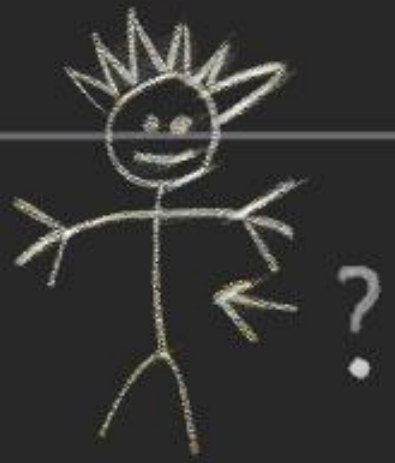
Comment évaluer en tenant compte de l'hétérogénéité?

- **Prochaine séance de formation, le 25/02/2015 !**

Actions	Gestes techniques	Gestes professionnels	Compétences professionnelles
Ecrire Faire Parler	Concevoir et préparer le projet, la leçon	Apprendre (Rapport au Savoir)	P1- Maitriser les savoirs disciplinaires et leur didactique P2- Maîtriser la langue P4- Organiser et assurer le mode de fonctionnement du groupe P3- 5-
	Accueillir les élèves, installer la salle, faire l'appel	(Se) Prendre en main (le contrôle) (Se) Mettre en scène (la présence)	
	Présenter le projet, la séance, la séquence…		
Préparer	Organiser les contenus, le matériel, l'espace, gérer le temps, constituer les groupes	(S') Organiser (L'Ordre)	P3- construire et mettre en œuvre des situations d'enseignement… 3- connaitre les élèves et les processus d'apprentissage
Observer	Observer les conduites d'apprentissage des élèves et intervenir	(S') Observer (le Regard)	
Ressentir	Formuler/ Reformuler des consignes : écrire, afficher, présenter, impliquer	(S') Entraîner (L'Implication)	
Analyser	Noter les productions (écrites , orales, physiques, motrices, artistiques...)	(S') Evaluer (Le Jugement)	P5- Evaluer les progrès et les acquisitions des élèves P3- construire et mettre en œuvre des situations (…) prenant en compte la diversité des élèves – 4- 6
Agir	Repérer et prendre en compte les difficultés et les réussites des élèves	(S') Adapter (L'Improvisation)	
Communiquer	Placer sa voix prendre des postures corporelles; se déplacer dans la classe; communiquer de l'information	Intervenir (Le Dialogue)	8- Maîtriser de a langue française… 9- Intégrer les éléments de culture numérique… 4- Prendre en compte la diversité des élèves 6- Agir en éducateur responsable 1- faire partager les valeurs de la République – 2-
Écouter Medier	Entendre et écouter les réactions des élèves	(S') Ecouter (L'Ecoute)	
	Gérer les conflits, sanctionner		
Partager	Rappeler les règles de « vivre ensemble »	Transmettre (Le Partage)	
Coopérer	Travailler en équipe	S' Autoriser (L'Autorisation)	10- Coopérer au sein d'une équipe - 11- contribuer à l'action communautaire éducative – 12- coopérer avec les parents -13- coopérer avec les partenaires -14- s'engager dans une démarche (…) de développement
	Rencontrer les parents et les partenaires		
	S'informer (Programmes, Formations)		

Ressources / rappels

Pédagogie par objectifs?



Définitions

- La PPO s'articule autour de 2 notions : **l'objectif général et l'objectif spécifique**

+

- **Un comportement observable ≠ une action mentale**
- **= manifestation externe d'une activité interne**

Un observateur peut se rendre compte par au moins l'un des 5 sens de l'activité de l'apprenant et attester de sa réalisation

L'intention pédagogique

=

La direction de changement que le formateur fixe pour l'apprenant

Concerne plus le contenu

2 notions complémentaires:
l'objectif matérialise l'intention
l'intention donne du sens à l'objectif

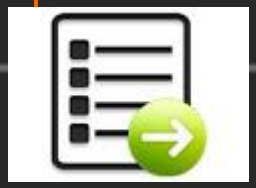
Concerne plus la personne

L'objectif pédagogique

=

Le résultat visible qu'un apprenant doit atteindre, ce qu'il sera capable de faire au terme de l'apprentissage

4 Exigences



- décrire de façon univoque le contenu de l'intention pédagogique
- décrire une activité de l'apprenant identifiable par un comportement observable
- mentionner les conditions dans lesquelles le comportement souhaité doit se manifester
- indiquer à quel niveau doit se situer l'activité terminale de l'apprenant et quels critères serviront à évaluer le résultat

Pour atteindre l'objectif

Objectif opérationnel

Les critères de réussite = ce que l'on exige exactement (définissent les performances)

Les conditions de réalisation

= les circonstances dans lesquels le comportement va se manifester (peuvent inclure le temps, le matériel, les supports…); font référence à l'exécution des tâches

Les richesses de la PPO?

Elle construit la programmation et la progression autour de l'activité de l'apprenant

La précision des critères d'évaluation permet de réduire l'impact des valeurs

Elle fournit une base rationnelle pour l'évaluation formative

Elle permet d'établir les bases d'un apprentissage individualisé

Les limites de la PPO?

Entrée étroite par les objectifs peut isoler le comportement du contexte social dans lequel il est produit

le morcellement des contenus implique la perte d'un point de vue d'ensemble

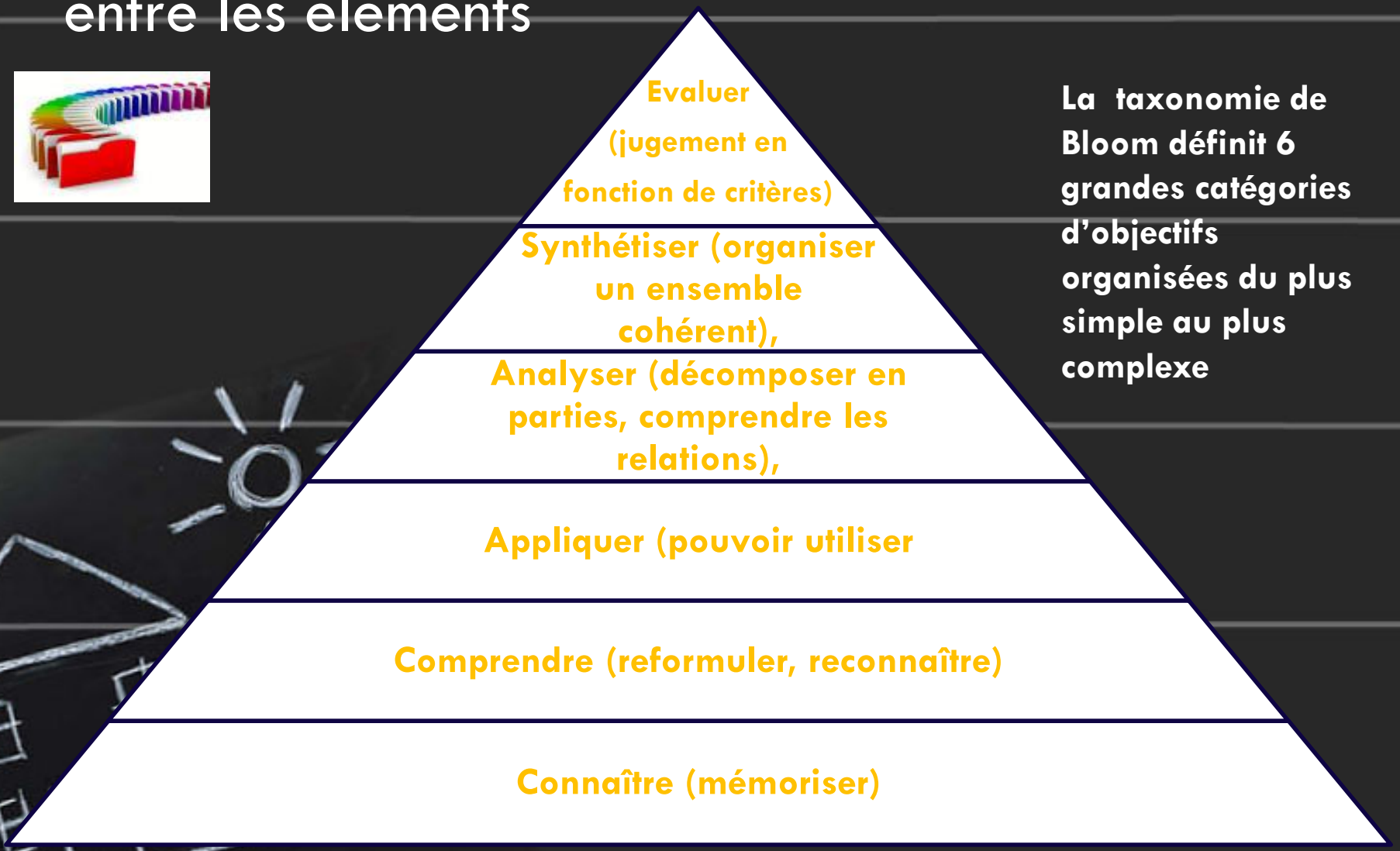
Un trop grand découpage des contenus est réducteur et contribue à une perte de sens

L'apprenant soumis aux objectifs de l'enseignant qui ne fait aucune place à l'imprévu

L'apprenant = exécutant, il ne prend pas part à la découverte progressive des contenus en suivant sa propre progression

Le travail intellectuel de l'apprenant est réduit, le travail est « mâché »

Taxonomie : classification qui instaure un ordre entre les éléments



La taxonomie de Bloom définit 6 grandes catégories d'objectifs organisées du plus simple au plus complexe

Connaître	Comprendre	Appliquer
- Citer - Copier - Décrire - Définir - Désigner - Inscrire - Nommer - Sélectionner…	- Démontrer - Déterminer - Expliquer - Interpréter - Préciser - Prouver - Résumer - Traduire …	- Adapter - Appliquer - Employer - Etablir - Mettre en œuvre - Poser - Représenter - Utiliser, calculer …
Analyser	**Synthétiser**	**Evaluer**
- Identifier - Décomposer - Diviser - Extraire - Rechercher - Simplifier - Séparer…	- Conclure - Synthétiser - Résumer - Assembler - Construire - Créer - Produire - Rassembler - Remettre en ordre - Réorganiser…	- Justifier en - Vérifier par - Interpréter…