

Apprendre en groupe



DEFINITION

Dans un ouvrage consacré à l'apprentissage et à la formation des adultes, Bourgeois et Nizet reprennent à Cohen la définition de l'apprentissage collaboratif : Il s'agit de *faire travailler les apprenants en groupes suffisamment restreints pour que chacun ait la possibilité de participer à une tâche collective qui a été clairement assignée. De plus, les apprenants sont censés réaliser la tâche sans la supervision directe et immédiate de l'enseignant.*

Surgissent dès lors de nombreuses questions : Qu'est-ce que des groupes suffisamment restreints ? Quels types de tâches collectives ? Comment évaluer le travail individuel de chaque étudiant ? Quel rôle pour l'enseignant ?

Un petit mot avant de commencer : le travail de groupe n'est généralement pas une fin en soi. Le but de cette "méthode" est **l'apprentissage personnel** de l'étudiant.

Collaborer pour construire ses connaissances Comment organiser des travaux de groupe ?

Un apprentissage collaboratif suppose un travail en groupe, mais tout travail en groupe ne signifie pas nécessairement apprentissage coopératif.

Une tâche collective

Pour qu'on puisse parler d'une tâche collaborative, cette dernière doit être formulée de manière à ce qu'**un étudiant seul ne puisse pas la résoudre**, c'est-à-dire qu'elle nécessite une réelle coopération entre les membres du groupe. En quelque sorte, il faut qu'il y ait **dépendance** des étudiants les uns par rapport aux autres. De plus, l'enseignant doit explicitement demander et favoriser une collaboration entre les étudiants.

Interdépendance positive

De manière plus générale, on parle de collaboration lorsqu'il y a une « interdépendance positive des buts » (on réalisera ses objectifs si les autres réalisent les leurs également). Ceci par opposition à la compétition, lorsqu'il y a « interdépendance négative des buts » (on réalisera ses objectifs si les autres ne les réalisent pas) ; on parle enfin de travail individuel s'il n'y a pas d'interdépendance.

La taille des groupes

L'expérience montre que la taille idéale se situe **entre 6 et 8 étudiants** pour un travail de groupe en « présentiel ». Dans les travaux « en ligne », les difficultés inhérentes à la technologie (la distance et l'asyn-

chronicité) réduisent la fourchette à 4 à 6 (maximum) étudiants.

En effet, le but de l'apprentissage collaboratif consiste à faire discuter les participants sur leurs représentations et leurs avis et de confronter leurs idées. S'il y a trop peu de participants, on n'est pas sûr d'obtenir des points de vue assez variés ou divergents et il n'y a pas suffisamment de matière à discussion. D'un autre côté, dans un groupe trop nombreux, il est difficile de permettre une participation équitable de tous et de gérer la masse des opinions.



Comment motiver ?

Une tâche plus proche de l'expérience personnelle ou de la vie professionnelle future des étudiants a plus de chances de conduire à un véritable engagement de leur part (Bourgeois et Nizet, 1997). Cet élément peut également être mis en lien direct avec les théories de la motiva-

tion. En effet, Viau (1994) montre qu'une activité, pour être motivante, doit être le plus possible à l'image des activités de travail de la vie courante. Viau poursuit en citant d'autres caractéristiques d'une **activité d'apprentissage motivante**.

Une telle activité doit :

- ◆ responsabiliser l'élève en lui permettant de faire des choix;
- ◆ être pertinente sur les plans personnel, social et professionnel;
- ◆ être de haut niveau sur le plan cognitif;
- ◆ être interdisciplinaire;
- ◆ être productive;
- ◆ représenter un défi pour l'élève;
- ◆ permettre aux élèves d'interagir;
- ◆ se dérouler dans une période de temps suffisante;
- ◆ comporter des consignes claires.

Place de l'individu ?

Encore une fois, les pédagogies actives en petits groupes sont au service d'un meilleur apprentissage individuel. Après la phase souvent divergente du travail de groupe, une phase convergente de synthèse et d'appropriation personnelle est nécessaire.

Vygotsky considérait l'apprentissage comme un passage entre « l'interpsychique » (nous dirons ce qui est créé par le groupe, ce qui appartient ou émane de la vie sociale) et « l'intrapsychique » (nous dirons ce que la personne s'approprie). Ce **caractère personnel de l'apprentissage** doit être considéré lorsqu'on envisage « l'évaluation des travaux de groupe ».



RÉFÉRENCES :

Bourgeois, E. & Nizet, J. (1997). *Apprentissage et formation des adultes*. Paris : PUF, pp. 172-186.

Lebrun, M. (2002). *Théories et méthodes pédagogiques pour enseigner et apprendre : Quelle place pour les TIC dans l'éducation ?* Bruxelles : De Boeck.

En ligne : *Des méthodes actives pour une utilisation efficace des technologies*. :

<http://www.ipm.ucl.ac.be/marcel/METHODES.PDF>

The cooperative learning center at the university of Minnesota : <http://www.co-operation.org/>

Viau, R. (1994). *La motivation en contexte scolaire*. Bruxelles : De Boeck.