

Méthodes pour un apprentissage actif

Apprentissage par projet

« Le projet est une activité de synthèse qui est soit multidisciplinaire, soit monodisciplinaire. Les mandats confiés aux apprenants pour la réalisation du projet sont complexes, signifiants et stimulants. Les tâches sont généralement issues de la pratique professionnelle. Les formes du projet sont variées, et parmi les plus fréquemment mises en place, on retrouve entre autres : les études de besoins ; le développement d'innovations; la création d'œuvres; la recherche, en réponse à des besoins particuliers, à des attentes d'une entreprise ou d'un organisme social. (...)

Le projet correspond généralement à l'atteinte de plusieurs objectifs ou au développement de plusieurs compétences, ce qui entraîne une étendue de l'activité sur une longue période (cinq à six semaines ou plus). L'envergure du projet est donc variable et directement en lien avec les objectifs poursuivis. Le projet est habituellement réalisé en équipes d'environ quatre étudiantes et étudiants, mais cela dépend du contexte. Le projet favorise le passage de la théorie à la pratique. En effet, le recours au projet comme activité permet, notamment, la mise en œuvre de savoir-faire pratiques et vise l'apprentissage dans l'action et dans la création, tout en fournissant à l'apprenant une perspective professionnelle. »

Dubeau, A. (2002). L'apprentissage par projets. *Trait d'union express*, 4(6), 4-5. http://www.usherbrooke.ca/ssf/tu/vol_4/no_6/approjet.html

Apprentissage par problèmes

« Ça ressemble à « l'étude de cas » mais ce n'est pas tout à fait, ni de « la résolution de problème », parce qu'il ne faut pas nécessairement le résoudre... Dans l'APP, on part de situations problématiques authentiques, donc très complexes ou de cas construits. Les processus individuels et collectifs de recherche, d'exploration de la documentation et de communication, ainsi que la réflexion sur le processus lui-même (métacognition) sont aussi importants que la solution. On apprend à apprendre seul ou en groupe. Les étudiants et l'enseignant changent de rôles, les uns et les autres « enseignent » et apprennent. Les enseignants constituent une équipe et deviennent guide, tuteur, mentor, moniteur, selon les cultures. »

Romainville (1999). L'apprentissage par problèmes. *Réseau 44*. SPU – FUNDP. www.det.fundp.ac.be/spu/reseau/reseau44.pdf

Apprentissage par la lecture

La lecture occupe une place importante au sein de la formation universitaire. Or, il ne suffit pas de lire pour apprendre : l'information doit être traitée! C'est donc en utilisant diverses stratégies de sélection, d'organisation et d'élaboration que les étudiants s'approprient davantage le contenu de leurs lectures. D'ailleurs, le recours à différentes tâches et à la discussion peuvent guider la lecture des étudiants alors que l'utilisation de diverses techniques (ex. : voir document sur les activités implicatives) facilite l'acquisition de connaissances et leur réutilisation future.

Cartier, S. C. (2000). Intervenir en classe pour aider les étudiants à mieux apprendre en lisant. *Science et comportement*, 28(2), 171-184.

Discussion en panel

« Cette technique s'apparente à une présentation orale. Une équipe de trois ou quatre « spécialistes », composée d'étudiants qui ont travaillé sur un sujet particulier, fait un exposé oral. Les étudiants proposent une synthèse de leur travail et répondent aux questions de la

salle. Un des aspects intéressants de cette méthode est qu'elle permet aux étudiants de développer leurs habiletés orales, de synthèse et de vulgarisation. De plus, chaque groupe ayant un sujet différent à aborder, une très vaste sélection de thèmes peut ainsi être couverte par la classe. Pour que cette technique fonctionne, il faut cependant bien encadrer le travail des étudiants, les motiver suffisamment, tout en gardant en tête que les talents d'orateur et de pédagogue des étudiants varient de l'un à l'autre... »

CEFES (2005). *Guide des auxiliaires d'enseignement*. Université de Montréal.
http://www.cefes.umontreal.ca/ressources_documents/Documents/guide_AE.pdf

Étude ou méthode de cas

« Avant de présenter cette technique, il importe de définir ce qu'est un cas. Un cas est une situation problématique concrète. Il s'agit d'une situation observée dans la vie quotidienne qui réclame une résolution ou une décision. Un cas peut être observé, relaté ou vécu par le groupe lui-même. Il peut aussi être hypothétique, mais vraisemblable.

Ainsi, un cas est soumis. Individuellement, en équipe ou collectivement, les étudiants devront :

- préciser les différents aspects du problème;
- proposer des solutions;
- examiner et conforter les solutions;
- retenir une solution et la formuler clairement.

Une synthèse devra être proposée par l'animateur, l'équipe ou l'étudiant à l'ensemble du groupe. Cette méthode s'avère très avantageuse pour provoquer la confrontation des opinions, la découverte des idées d'autrui et développer les habiletés d'analyse de problèmes. »

CEFES (2005). *Guide des auxiliaires d'enseignement*. Université de Montréal.
http://www.cefes.umontreal.ca/ressources_documents/Documents/guide_AE.pdf

Groupe de lecture

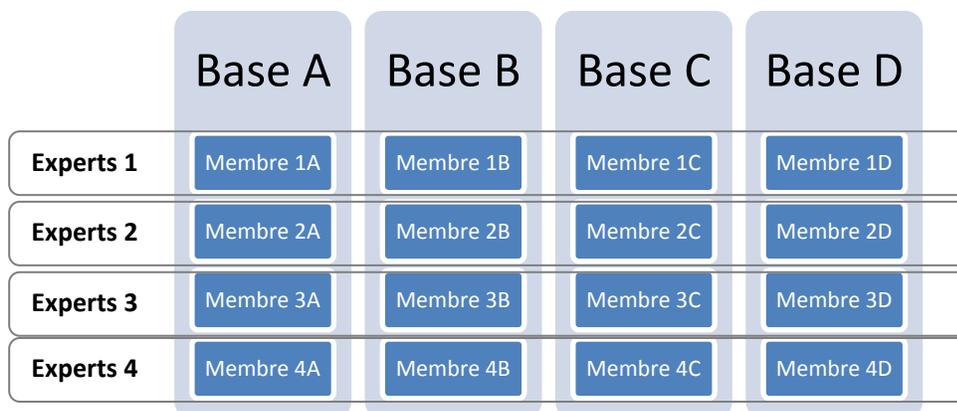
Le groupe de lecture est composé de 3 à 5 étudiants qui partagent entre eux, et s'expliquent les uns aux autres, les résumés de lecture que chacun a effectués. Une formule suggérée est que, chaque semaine, chaque étudiant est responsable d'un texte différent pour lequel il prépare un résumé à remettre et à présenter aux autres membres de son groupe. Après la présentation informelle du résumé, les membres du groupe discutent et se font une compréhension commune du texte en répondant aux questions générées par le groupe et à celles proposées par l'enseignant.

Finlay, S.-J., et Faulkner, G. (2005). Tête à tête: Reading groups and peer learning. *Active learning in higher education*, 6(1), 32-45.

Jigsaw

« Méthode qui vise l'interdépendance entre les membres d'une équipe par l'appropriation individuelle de concept et son enseignement aux membres de l'équipe. Chaque étudiant est responsable d'un élément d'une tâche globale à réaliser par l'équipe de base. Les étudiants responsables d'un même élément se regroupent alors pour former une équipe temporaire d'experts visant à (1) maîtriser les concepts dont ils ont la responsabilité, et (2) développer une stratégie pour enseigner à leur équipe de base ce qu'ils ont appris.»

Wisconsin Center for education research. (s.d.). *Jigsaw*. Consulté le 19 novembre, 2009, sur University of Wisconsin-Madison: <http://www.wcer.wisc.edu/archive/cl1/cl/doingcl/jigsaw.htm>



Jeu de rôle

Cette technique permet de faire jouer quelques participants devant un groupe ou de faire jouer toute une classe, divisée en petites équipes, en même temps. Chaque personne interprète des rôles inhabituels, de manière à faire prendre conscience de modes de pensée différents. Si le temps le permet, la scène peut ensuite être rejouée en redistribuant les rôles entre les participants. Laissez aussi une place à l'improvisation. Bien qu'ils se ressemblent, ce qui distingue fondamentalement le jeu de rôle de la simulation est que dans cette dernière, l'étudiant joue son propre rôle ou un rôle qu'il pourra avoir plus tard, tandis que dans le jeu de rôle, il fait semblant d'être quelqu'un ou quelque chose d'autre. La simulation est plus réaliste que le jeu de rôle qui laisse plus de place à l'imagination, raison pour laquelle il est souvent très apprécié des étudiants.

CEFES (2005). *Guide des auxiliaires d'enseignement*. Université de Montréal.
http://www.cefes.umontreal.ca/ressources_documents/Documents/guide_AE.pdf

Phillips 6/6

Cette technique pédagogique implique un travail de recherche en temps limité par petits groupes, soit des délibérations de six minutes entre six participants, d'où le nom Phillips 6/6. L'animateur expose et inscrit au tableau le problème à étudier. Des équipes sont alors formées (six participants). Chaque équipe élit un président et un rapporteur. Les équipiers délibèrent ensuite sur le sujet. Le président doit s'assurer que chacun s'exprime et lui, ne donne son avis qu'à la fin de la période. Lorsque six minutes se sont écoulées, les rapporteurs se rassemblent sous la conduite de l'animateur devant les participants silencieux. Les rapporteurs présentent brièvement l'idée principale retenue et esquissent un débat. Celui-ci terminé, les petits groupes se réunissent de nouveau et reprennent le problème différemment. La démarche peut être recommencée plusieurs fois jusqu'à ce qu'une décision soit prise. Dans chaque équipe, chacun devient, à tour de rôle, rapporteur et président.

CEFES (2005). *Guide des auxiliaires d'enseignement*. Université de Montréal.
http://www.cefes.umontreal.ca/ressources_documents/Documents/guide_AE.pdf

Simulation

La simulation consiste en une situation concrète reconstituée selon un modèle. Elle reproduit les caractéristiques essentielles d'une situation réelle, un peu à l'image d'une petite pièce de théâtre. Cette technique permet de visualiser ou de « vivre » des scénarios qui conduisent les participants à réagir à une situation intimidante ou difficile. En général, l'individu joue un rôle très proche de celui qu'il pourrait être amené à tenir dans la réalité. L'animateur organise et stimule cette simulation par des encouragements et par des commentaires. Cette technique permet de susciter et d'analyser des réactions spontanées, de trouver des réponses alternatives, d'ajuster ses réactions aux situations, de mieux se connaître et d'oser discuter de sujets qui pourraient être difficiles à aborder dans la réalité. La simulation peut aussi avoir comme objectif d'initier l'étudiant à une situation de travail relativement réaliste afin de développer certaines compétences professionnelles.

CEFES (2005). *Guide des auxiliaires d'enseignement*. Université de Montréal.
http://www.cefes.umontreal.ca/ressources_documents/Documents/guide_AE.pdf