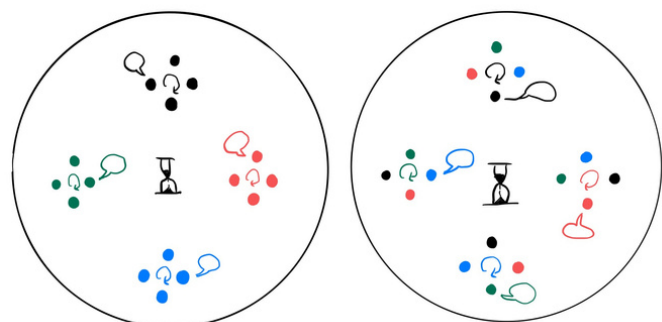


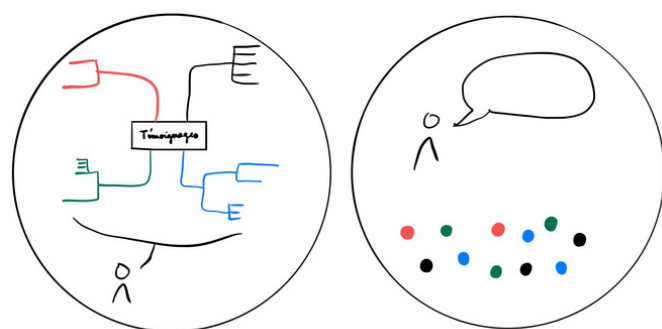
Les cercles de témoignages

L'objectif de ces cercles est d'apprendre à formaliser son expérience à l'aide d'apports théoriques.

- 1) GROUPES DE 4 à 6 CHACUN TEMOIGNE PDT 2 à 4 MINUTES
- 2) MELANGE DES GROUPES CHACUN TEMOIGNE A NOUVEAU

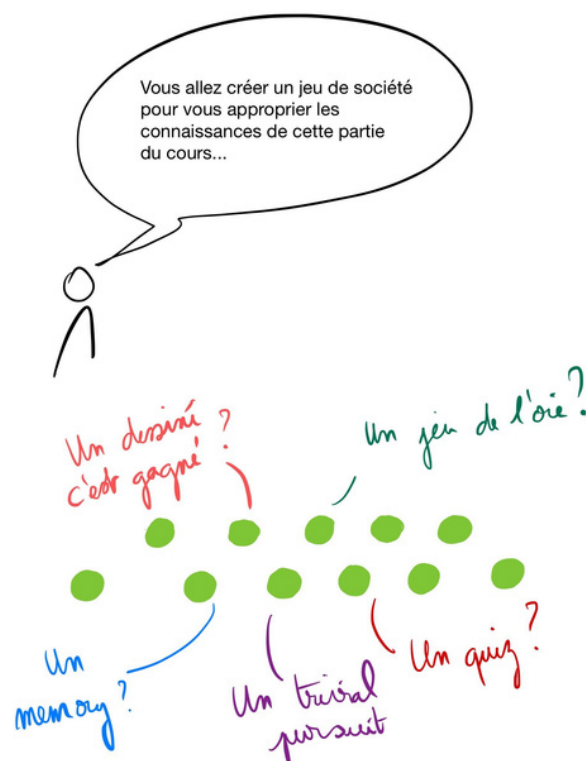


- 3) CHAQUE GROUPE PRODUIT UNE SYNTHÈSE
- 4) MUTUALISATION APPORTS THÉORIQUES DE L'ENSEIGNANT



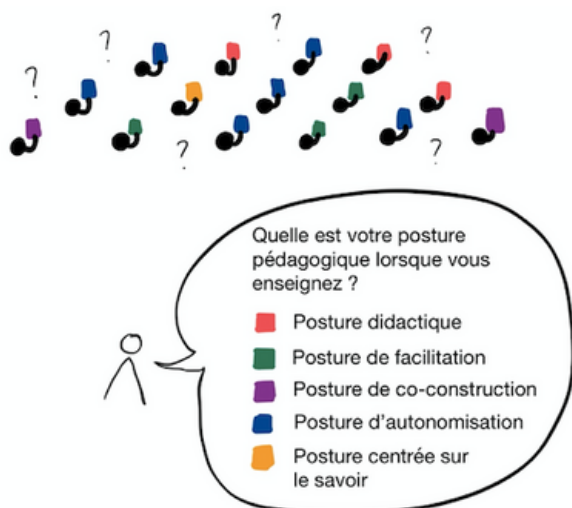
Apprentissage par projet

S'appuyer sur la réalisation d'une production (film, exposé, maquette, portfolio, construction, fabrication, organisation d'un événement...) pour générer des a



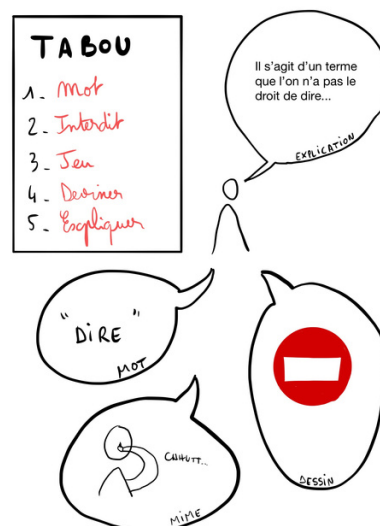
Le jeu des cartons de couleur

Tous les apprenants sont invités à donner simultanément leur réponse à une question en brandissant le carton de couleur qui correspond à leur réponse parmi un choix proposé. **Variante** : boîtiers de vote électroniques, applications Internet (kahoo.it, quizlet.com), vote à main levée... L'enseignant obtient les réponses de tous les participants simultanément pendant le cours et peut réagir en précisant les notions mal maîtrisées, en donnant la parole aux participants en fonction de leurs réponses et/ou en suscitant le questionnement critique.



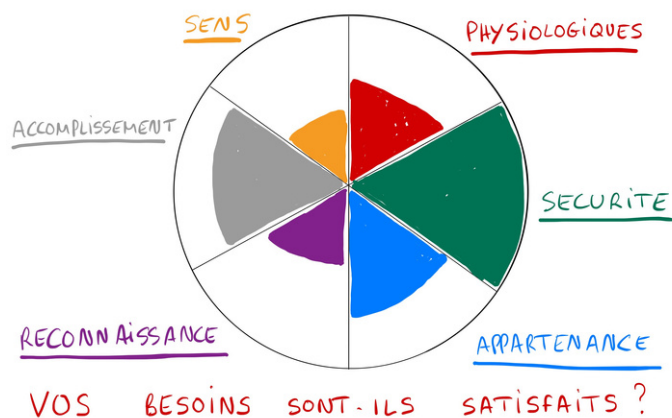
Les mots tabou

Sur des cartes figure une notion théorique accompagnée de 5 mots-clés interdits. Le but du jeu est de faire deviner la notion théorique aux autres joueurs sans utiliser les mots interdits. Les participants peuvent créer eux-mêmes les cartes et choisir les mots interdits : cela les conduit à identifier les informations-clés d'un contenu et permet de réaliser les opérations mentales nécessaires à sa compréhension. **Variante** : ne pas tenir compte des mots interdits lors de la première manche, utiliser un seul mot pour faire deviner la notion lors de la troisième manche, s'appuyer sur un mime ou un dessin ("Dessiné, c'est gagné") lors de la dernière manche.



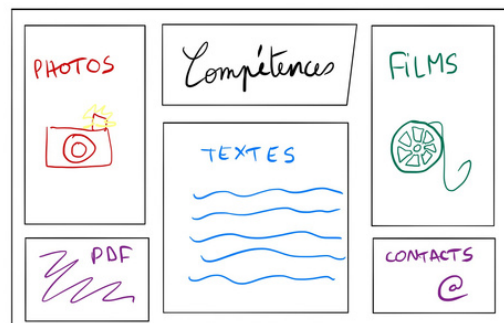
Les évaluations formatives

Une évaluation formative a pour fonction d'améliorer l'apprentissage en cours en détectant les difficultés des apprenants, en leur venant en aide et en modifiant la situation d'apprentissage pour y apporter des améliorations le cas échéant. Il peut s'agir d'une autoévaluation (l'enseignant fournit une grille de compétences ou de résultats d'apprentissage attendus et demande aux apprenants de se situer). Il peut également s'agir d'un problème complexe, d'exercices à résoudre, d'un quiz ou d'un questionnaire. Le but est d'obtenir un retour sur les acquis au cours de l'apprentissage.



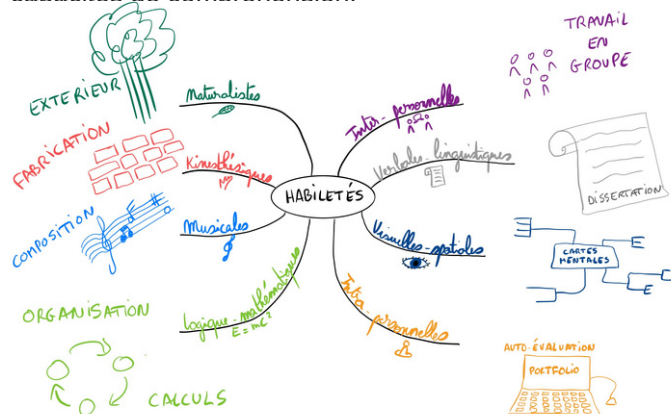
Portfolio

Un portfolio est un dossier personnel (matériel ou informatique) dans lequel les acquis de formation et les acquis de l'expérience sont définis et démontrés au travers de réalisations concrètes. Le portfolio peut contenir des textes, des photos, des films, des dessins, des maquettes ou tout autre support qui permet de "montrer" les compétences acquises et mobilisées en situation.



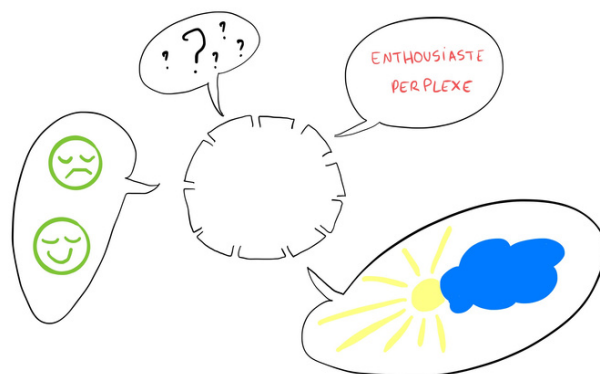
La variation des activités pédagogiques

Dans le cadre d'une séquence pédagogique, l'enseignant propose des activités qui exploitent des savoir-faire variés, afin de permettre à chaque apprenant d'entrer dans les apprentissages en s'appuyant sur les habiletés qu'il a le plus de plaisir ou de talent à mobiliser. La théorie des intelligences multiples du psychologue Howard Gardner peut servir de guide pour imaginer des activités pédagogiques variées : verbales-linguistiques, logiques-mathématiques, musicales, naturalistes, inter-personnelles, intra-personnelles, kinesthésiques et visuelles-spatiales. Cette démarche permet de favoriser l'engagement cognitif des apprenants ainsi que leurs capacités de compréhension.



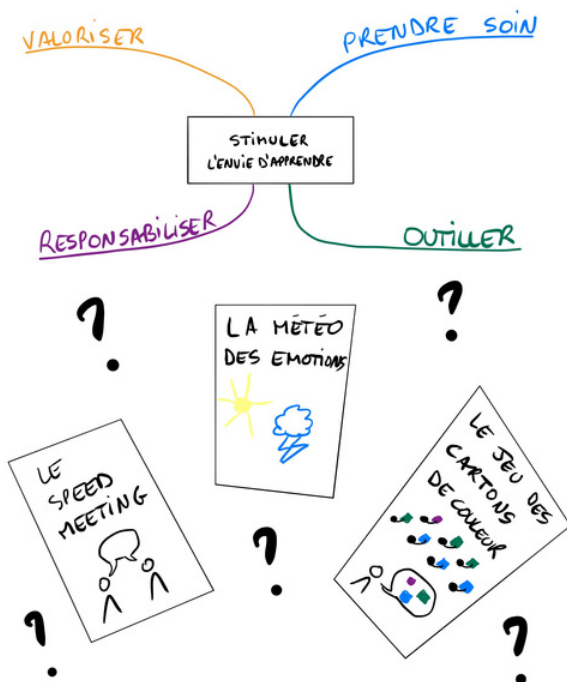
La météo des émotions

La météo des émotions est une activité qui permet de prendre en compte les émotions qui stimulent ou entravent l'apprentissage. Les participants sont invités à exprimer ce qu'ils ressentent avant, pendant ou après une séquence pédagogique. **Variante** : temps d'échange oral en binôme, mot-clé écrit au tableau, dessin qui traduit son état émotionnel, choix d'une photo ou d'un dessin parmi un panel de propositions pour faciliter la prise de parole en grand groupe, etc.



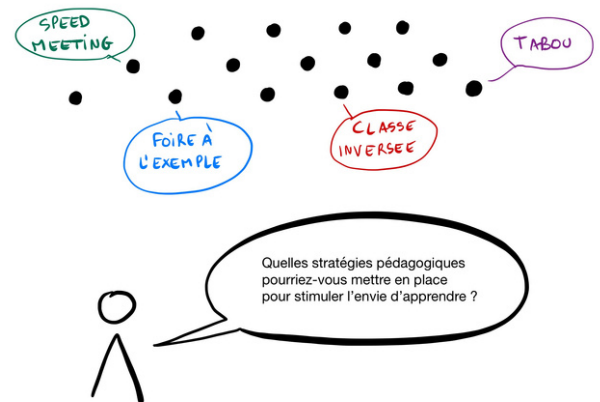
Le classement des propositions

Réaliser un schéma sur un sujet théorique donné et le présenter aux apprenants de manière plus ou moins approfondie. Les inviter ensuite à classer des exemples concrets en fonction des différents cas ou catégories figurant sur le schéma.



La foire à l'exemple

À la suite d'un temps de transmission magistral d'informations, les participants doivent composer des petits groupes et trouver un ou plusieurs exemples concrets pour illustrer les concepts théoriques présentés par l'enseignant. Cette pause dans la transmission permet aux participants de s'appropriier en profondeur les notions abordées et à l'enseignant de vérifier qu'elles ont été comprises. **Variantes** : formuler des questions dont la réponse a été donnée dans l'exposé qui précède, inventer un exercice qui pourrait être résolu grâce aux apports théoriques transmis, etc.



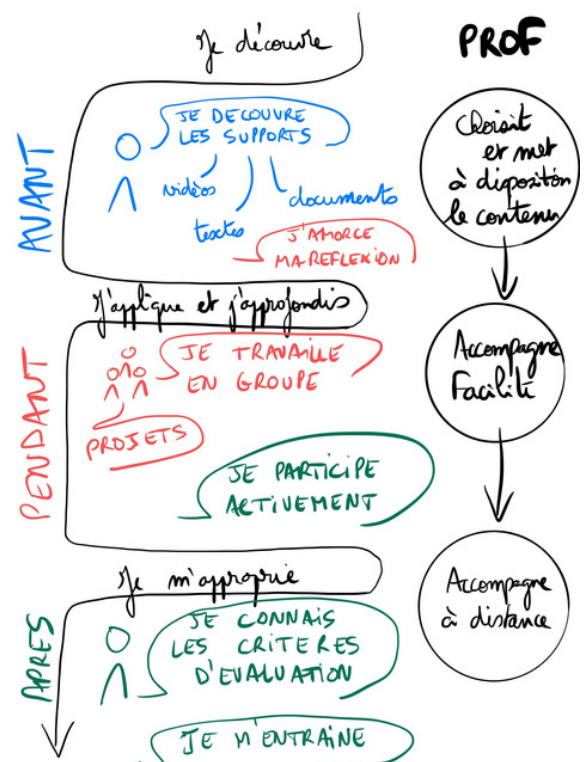
Le speed-meeting

Les participants sont assis deux par deux et répondent ensemble à une question pendant un temps court. La nature des questions, leur nombre et le temps imparti sont choisis par l'enseignant en fonction de son objectif pédagogique : réactiver les connaissances du cours précédent, favoriser une dynamique de groupe propice aux échanges, déconstruire les présupposés concernant le sujet abordé, etc. Les participants peuvent changer d'interlocuteur entre chaque question.



La classe inversée

Il s'agit d'inverser la nature des activités d'apprentissage en classe et à la maison. Le contenu théorique est consulté à la maison sous forme de textes, vidéos ou autre. En classe, l'enseignant répond aux questions des apprenants et joue un rôle de facilitateur, de conseiller et de soutien.



Les 6 chapeaux

La méthode des 6 chapeaux a été inventée par le spécialiste en créativité Edward de Bono dans le but d'éviter les phénomènes de censure des idées nouvelles, dérangeantes ou inhabituelles lorsque l'on s'attache en groupe à trouver une solution à un problème. Chaque chapeau peut correspondre à un rôle endossé par l'un des membres du groupe ou à une thématique pour l'ensemble des participants engagés dans l'échange. Cette démarche permet à tous d'être sur la même longueur d'ondes en même temps et aux idées des uns de provoquer les idées des autres, les idées nouvelles étant protégées des critiques immédiates.



NEUTRALITÉ

Faits, chiffres, informations dénuées d'interprétation



EMOTIONS

Intuitions, sentiments, impressions, pressentiment



CRÉATIVITÉ

Fertilité des idées, aucune censure, idées farfelues



PESSIMISME

Prudence, danger, risque, objections, inconvénients



OPTIMISME

Critique positive, rêves, espoirs, commentaires constructifs



ORGANISATION

Canalisation des idées, rigueur, discipline, solution à retenir

Les tours d'inclusion et de clôture

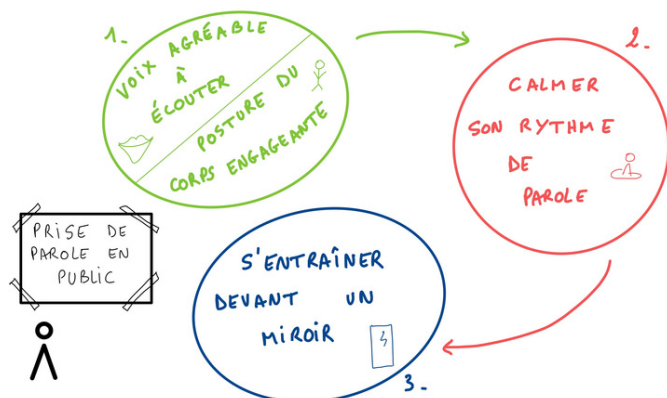
Il s'agit ici de consacrer un temps spécifique à la création d'une dynamique de groupe propice à l'apprentissage. Le tour d'inclusion est une invitation pour chaque participant à s'exprimer sur sa disponibilité physique, affective et émotionnelle à s'engager dans les activités qui vont suivre : quels sont vos espoirs et vos craintes concernant ce temps d'apprentissage que nous allons vivre ensemble ? Comment vous sentez-vous aujourd'hui dans votre corps, votre tête et votre cœur ? Qu'est-ce qui pourrait éventuellement vous empêcher d'être pleinement présent et disponible ? Chacun est libre de partager ce qu'il souhaite. **Variante** : en grand groupe, ce temps d'introspection et de partage peut se faire en binôme. Il peut être plus ou moins long en fonction du temps disponible. Le tour de clôture permet à chacun de s'exprimer sur ce qui a été abordé (principal apprentissage) et/ou sur la façon dont il a vécu les activités qui ont eu lieu.



Le feed-back en trois étapes

Les retours négatifs affectent le besoin de sécurité et d'estime des personnes qui en sont les destinataires. L'objectif du feed-back en trois étapes est de renforcer la confiance en soi et de favoriser l'envie de progresser.

- 1) Rendre compte de deux éléments positifs en donnant pour chacun un exemple concret.
- 2) Suggérer une amélioration en choisissant celle qui aura le plus d'impact sur la qualité globale de la prestation ou du rendu. Aller à l'essentiel augmentera l'impact de vos conseils et recommandations.
- 3) Déterminer ensemble la première action physique à accomplir pour progresser. Plus cette action sera concrète et spécifique, plus elle favorisera le passage à l'action.



Apprendre à coopérer

Nous demandons souvent aux apprenants de travailler en groupe sans toujours les outiller pour le faire. Quels outils transmettre pour leur apprendre à créer une dynamique de groupe positive, prendre des décisions ensemble, choisir et distribuer les rôles, travailler sur un mode collaboratif, réguler les conflits, partager les informations, intégrer de nouveaux membres, mesurer et célébrer le travail accompli et évaluer les résultats obtenus ? La posture de l'enseignant au cours de l'appropriation des outils est déterminante (aide à la réflexivité), ainsi que l'environnement relationnel d'apprentissage. Plus les apprenants se sentiront reconnus et valorisés, plus ils auront tendance à collaborer lorsqu'ils travailleront en groupe de manière autonome.

A FAIRE



EN COURS



TERMINÉ



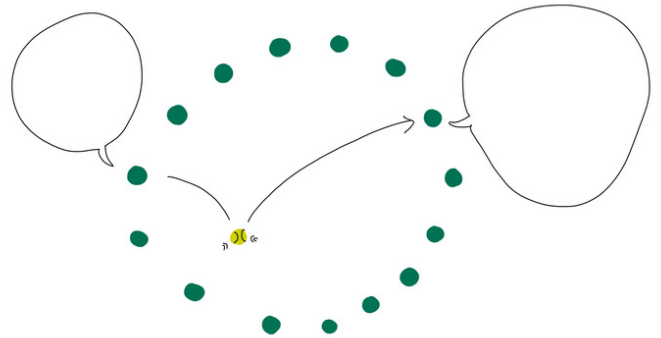
Représenter sans chiffre ni lettre

En contexte scolaire ordinaire, nos habiletés verbales-linguistiques et logiques-mathématiques sont mobilisées plus que les autres. L'objectif de cette démarche pédagogique est de s'appuyer sur d'autres compétences pour favoriser les capacités de compréhension, de réflexion et de mémorisation des apprenants. Comment se représentent-ils un concept, une notion abstraite, la réponse à une question, la solution à un problème ? Il s'agit d'offrir l'opportunité d'exprimer ce que l'on pense et/ou ressent selon des modalités qui permettent à chacun d'exprimer sa subjectivité et son intelligence sur le mode qui lui convient. **Variantes** : modeler avec de l'argile ou de la pâte à modeler, fabriquer avec du tissu, du carton, etc., concevoir une maquette, construire avec des LEGOS ou des Kaplas, réaliser un collage, composer une scène de théâtre, traduire sa compréhension par le biais d'un mime, d'un dessin, d'une peinture... Toutes ces activités peuvent être réalisées seul ou à plusieurs.



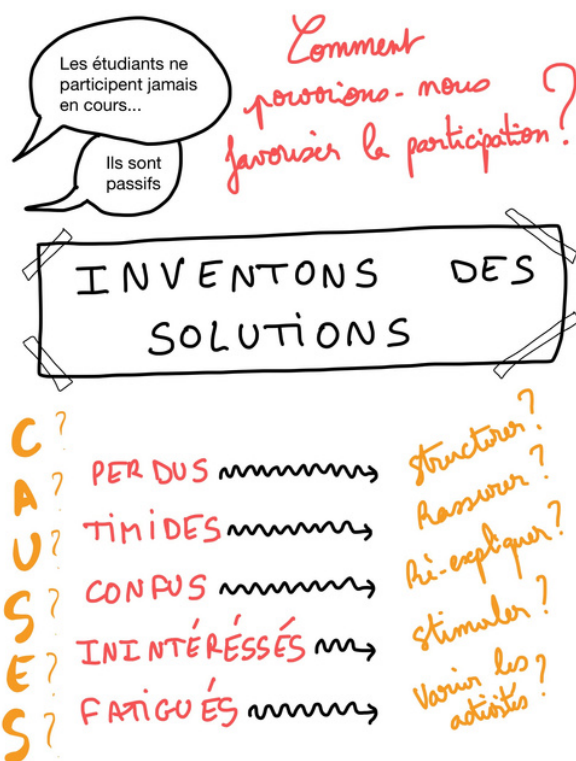
La balle de parole

La parole n'est plus distribuée par l'enseignant. C'est celui qui détient la balle qui a la parole et qui choisit de la donner au participant de son choix une fois qu'il a terminé de parler. L'objectif de cette démarche est de favoriser les échanges et l'écoute entre pairs. Chacun est invité à s'adresser à l'ensemble du groupe. Tous les regards ne convergent plus vers l'enseignant, qui récupère ainsi de la disponibilité pour faciliter, réfléchir, observer ou prendre des notes. Les tours de parole sont régulés et deviennent la responsabilité de tous.



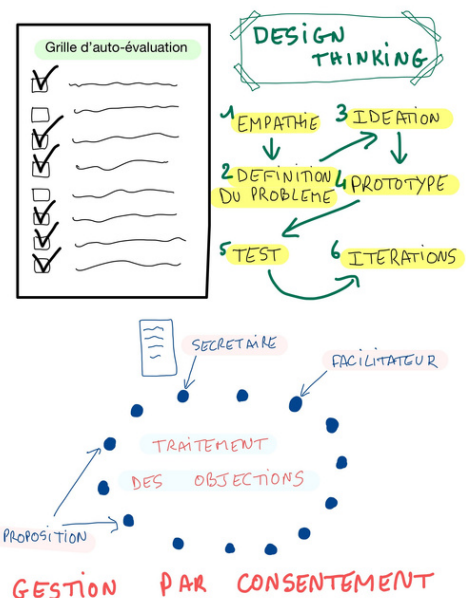
Transformer un problème en défi

Il s'agit de traduire un problème, une critique ou une objection en défi à relever. L'ensemble du groupe est ensuite invité à déployer sa créativité pour imaginer des manières de relever le défi ainsi formulé. L'énergie négative devient un vecteur de créativité.



Le codéveloppement entre pairs

Partons du principe que les membres d'un groupe ont à apprendre les uns des autres pour améliorer leurs pratiques, leur compréhension d'un concept ou leur réflexion afférente à un problème. L'enseignant n'est pas le seul compétent et dépositaire du savoir. Cette approche s'appuie sur les échanges entre les participants et l'intelligence collective. **Exemples de pratiques** : groupe de Codéveloppement, cellule de créativité, gestion par consentement, évaluation par les pairs...



Cartes conceptuelles à trous

Une carte conceptuelle est un schéma qui représente visuellement les relations entre des concepts ou des idées. Un cours, une leçon ou n'importe quel document (vidéo, livre, podcast...) peut être traduit en une carte conceptuelle qui mettra en évidence les informations-clés du contenu, structurées selon les liens logiques qui les organisent.

Cette technique d'organisation des informations peut être utilisée pour évaluer la capacité des apprenants à comprendre la logique d'organisation des idées et des concepts d'un contenu. Pour cela, l'enseignant conçoit une carte conceptuelle incomplète : il demandera aux apprenants de la compléter au moment de l'évaluation.

Le diagramme illustre les causes du désengagement en contexte scolaire, structurées autour de huit facteurs principaux et cinq stratégies d'apprentissage.

Les causes du désengagement en contexte scolaire (Thème : Brevet des collèges)

- Manque de confiance en soi** (Facteur externe) :
 - Externe au sujet (à l'issue de sa vie)
 - Manque de confiance en soi
 - Manque de confiance en soi
- Existe de stress** (Facteur interne) :
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)
- Environnement d'apprentissage dévalorisant** (Facteur externe) :
 - Facteur externe (à l'issue de sa vie)
 - Facteur externe (à l'issue de sa vie)
 - Facteur externe (à l'issue de sa vie)
- Besoin de se sentir compétent** (Facteur interne) :
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)
- Besoin physiologique et affectif** (Facteur interne) :
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)
- Savoirs rigides** (Facteur externe) :
 - Facteur externe (à l'issue de sa vie)
 - Facteur externe (à l'issue de sa vie)
 - Facteur externe (à l'issue de sa vie)
- Anxiété de l'évaluation** (Facteur externe) :
 - Facteur externe (à l'issue de sa vie)
 - Facteur externe (à l'issue de sa vie)
 - Facteur externe (à l'issue de sa vie)
- Apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle** (Facteur interne) :
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)
 - Facteur interne (à l'issue de sa vie)

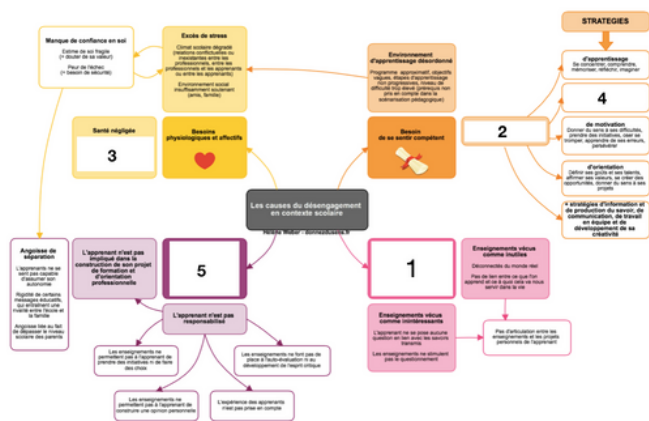
STRATEGIES

- 1. d'apprentissage** :
 - Apprentissage
 - Apprentissage
 - Apprentissage
- 2. de motivation** :
 - Motivation
 - Motivation
 - Motivation
- 3. d'orientation** :
 - Orientation
 - Orientation
 - Orientation
- 4. de planification** :
 - Planification
 - Planification
 - Planification
- 5. d'évaluation** :
 - Évaluation
 - Évaluation
 - Évaluation

Enseignements vécus comme inutiles

- 1. Enseignements vécus comme inutiles** :
 - Enseignements vécus comme inutiles
 - Enseignements vécus comme inutiles
 - Enseignements vécus comme inutiles
- 2. L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle** :
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle
- 3. L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle** :
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle
- 4. L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle** :
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle
- 5. L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle** :
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle
 - L'apprentissage ne sert pas à la construction de son projet d'orientation professionnelle

Cette technique d'organisation des informations peut être utilisée pour évaluer la capacité des apprenants à comprendre la logique d'organisation des idées et des concepts d'un contenu. Pour cela, l'enseignant conçoit une carte conceptuelle incomplète : il demandera aux apprenants de la compléter au moment de l'évaluation.



Auto-évaluation

Le principe de l'auto-évaluation est que c'est l'apprenant lui-même qui doit juger de son niveau ou de sa compétence dans un domaine. Il s'agit d'une évaluation personnelle et subjective qui invite l'apprenant à développer son intelligence intrapersonnelle et ses capacités d'introspection et d'auto-critique.

LES ATELIERS PEDAGOGIQUES - Questionnaire d'auto-évaluation			
<u>Atelier n°1</u> : Donner du sens à ses projets			
Je me sens capable de...	Avant l'atelier	Juste après l'atelier	Après avoir réalisé le livrable
	Mon auto-évaluation de 0 (je ne m'en sens pas du tout capable) à 5 (je m'en sens tout à fait capable)		
Exprimer quels sont mes goûts et centres d'intérêt (= les activités qui me ressource quand je les pratique)			
Exprimer quels sont mes talents (= les activités que je pratique avec aisance et facilité, dans le cadre desquelles je me sens compétent)			
Faire la différence entre mes goûts et mes talents			
Exprimer quelles sont mes valeurs (= les principes qui sont importants pour moi et qui guident mes actions au quotidien)			
Exprimer quelles sont les causes qui me touchent dans mon environnement, les besoins du monde autour de moi auxquels je suis sensible			
Définir les critères qui motivent mes choix d'orientation dans la vie (études, stage, activités de loisir, engagement associatif, métier, etc.)			
Formuler des questions pour confirmer mes choix et poursuivre la construction de mes projets d'avenir			

LES ATELIERS PEDAGOGIQUES - Questionnaire d'auto-évaluation			
<u>Atelier n°1</u> : Donner du sens à ses projets			
Je me sens capable de...	Avant l'atelier	Juste après l'atelier	Après avoir réalisé le livrable
	Mon auto-évaluation de 0 (je ne m'en sens pas du tout capable) à 5 (je m'en sens tout à fait capable)		
Exprimer quels sont mes goûts et centres d'intérêt (= les activités qui me ressourceurcent quand je les pratique)			
Exprimer quels sont mes talents (= les activités que je pratique avec aisance et facilité, dans le cadre desquelles je me sens compétent)			
Faire la différence entre mes goûts et mes talents			
Exprimer quelles sont mes valeurs (= les principes qui sont importants pour moi et qui guident mes actions au quotidien)			
Exprimer quelles sont les causes qui me touchent dans mon environnement, les besoins du monde autour de moi auxquels je suis sensible			
Définir les critères qui motivent mes choix d'orientation dans la vie (études, stage, activités de loisir, engagement associatif, métier, etc.)			
Formuler des questions pour confirmer mes choix et poursuivre la construction de mes projets d'avenir			

Résultat d'apprentissage spécifique

- Critère 1 (palier n°1)
- Critère 2 (palier n°2)
- Critère 3 (palier n°3)

- En deça des attendus
- Proche des attendus
- Au niveau des attendus
- Au-delà des attendus

The diagram shows a central box labeled "Résultat d'apprentissage spécifique" (Specific learning result) with three arrows pointing to three criteria:

- Critère 1 (palier n°1)
- Critère 2 (palier n°2)
- Critère 3 (palier n°3)

A large blue bracket on the right groups these criteria under four categories:

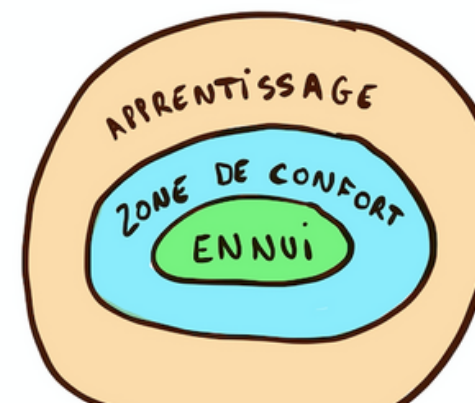
- En deça des attendus
- Proche des attendus
- Au niveau des attendus
- Au-delà des attendus

Apprivoiser son état émotionnel

En état de stress, les zones du cerveau impliquées dans le raisonnement complexe se mettent en veille.

L'apprenant, envahi par des émotions désagréables (panique), peut déployer diverses stratégies pour éviter d'avoir à se confronter à cette sensation d'échec (bavardage, remise en question du cadre de l'apprentissage ou de l'enseignant...).

Pour apprendre, nous avons besoin d'être suffisamment stimulé, tout en nous sentant capable d'aborder les défis qui nous sont proposés. Il s'agit d'alterner les phases d'acquisition de nouvelles connaissances avec des phases de consolidation (zone de confort).



Le diagramme illustre les zones d'apprentissage sous la forme de trois ovales concentriques :

- L'anneau extérieur (orange) est étiqueté **APPRENTISSAGE**.
- L'anneau intermédiaire (bleu) est étiqueté **ZONE DE CONFORT**.
- L'anneau central (vert) est étiqueté **ENNUI**.

À côté du diagramme, le mot **PANIQUE** est écrit à l'intérieur d'une forme rouge irrégulière.

Diagram illustrating the Zone de Confort model:

- Ennui** (Boredom) - The innermost green circle.
- ZONE DE CONFORT** (Comfort Zone) - The middle blue ring.
- APPRENTISSAGE** (Learning) - The outermost orange ring.
- PANIQUE** (Panic) - A pink cloud above the diagram.

Mise en situation

La mise en situation est une technique permettant de placer une personne ou un groupe de personnes dans une situation où elles doivent résoudre un problème. Le ou les apprenants découvrent comment résoudre le problème en puisant dans leurs connaissances ou en tentant différentes approches.

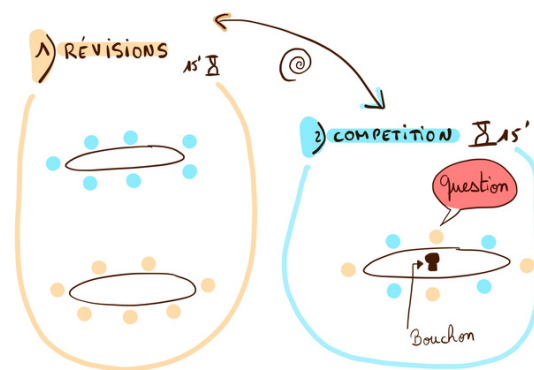
La mise en situation peut être utilisée comme introduction d'une leçon (amorce), afin de soutenir la motivation des apprenants pour la matière présentée, comme exercice pratique après avoir dispensé un enseignement, pour rendre plus concrète la notion à acquérir ou comme modalité d'évaluation, pour mesurer les compétences et connaissances acquises.



Jeu du bouchon

Ce jeu est particulièrement indiqué lorsqu'un nombre important d'informations doit être mémorisé.

- 1) Constituer des équipes.
- 2) Pendant 15 minutes, chaque équipe doit mémoriser un maximum d'informations présentes sur des cartes de type question/réponse ou dans divers documents.
- 3) Pendant 15 minutes, les membres des différentes équipes se mélangent pour se lancer des défis. Une question est posée. Celui qui attrape le bouchon en premier peut donner sa réponse et gagner un point si elle est correcte.
- 4) Les phases de révision et les phases de jeu peuvent être alternées autant que nécessaire pour ancrer progressivement les apprentissages. L'équipe gagnante est celle dont les membres ont obtenu le plus de points en fin de partie.



Auto-correction

L'enseignant fournit aux apprenants un corrigé ou une grille d'évaluation (compétence + critères + échelles de niveaux) et leur demande d'évaluer eux-mêmes leurs travaux ou celui d'un autre apprenant.



Jeu de rôle

Deux apprenants (ou plus) improvisent une scène à partir d'un scénario pré-défini représentant une situation réelle. Simulant la vraie vie, le jeu de rôle consiste à mettre les participants en situation, afin de mobiliser leurs compétences, tester des nouvelles manières de faire, expérimenter des idées ou assimiler des connaissances, sur un mode vivant et ludique.

