



PROFESSIONALIZATION OF LITERACY AND BASIC EDUCATION – BASIC MODULES FOR TEACHER TRAINING – TRAIN

Module 5: Accompagnement pédagogique dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme et la formation de base

Monika Tröster / Adelgard Steindl
German Institute for Adult Education (DIE)
Leibniz Centre for Lifelong Learning

Document pour le Séminaire

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Exercice : Hypothèse - Document 1

Répondre aux questions ou terminer les phrases.

Important : vous devez « mentir » une fois

1. Quel était mon jeu ou jouet préféré quand j'étais petit (e) ?

2. Quand j'étais enfant, j'avais peur lorsque.....

3. Un bon souvenir.....

4. À l'école, j'ai étudié _____.

Exercice : Réfléchir à ses propres expériences d'apprentissage – Document 2

Processus / instructions :

- Pensez à vos propres expériences d'apprentissage et essayez de vous remémorer :
 - Celles que vous avez faites avec plaisir
 - Celles au cours desquelles vous avez connu un blocage.
- **NOTA BENE** Nous parlons ici des expériences d'apprentissage en général, et pas uniquement des expériences vécues à l'école.
- Prenez quelques notes succinctes en réponse aux questions suivantes, pour pouvoir en discuter ensuite au cours de la session de travail avec vos partenaires.

Une situation dans laquelle j'ai eu particulièrement plaisir à apprendre...

- De quoi s'agissait-il ?
- Où a-t-elle eu lieu ?
- Qui y participait ?
- De quelle manière y ai-je participé ?
- Quel en a été le résultat ?
- Quels sont mes sentiments ?
- Quel a été l'impact de ces expériences, et ce jusqu'à ce jour ?

Une situation au cours de laquelle tout ce qui concernait l'apprentissage a été un échec...

- De quoi s'agissait-il ?
- Où a-t-elle eu lieu ?
- Qui y participait ?
- De quelle manière y ai-je participé ?
- Quel en a été le résultat ?
- Quels sont mes sentiments ?
- Quel a été l'impact de ces expériences, et ce jusqu'à ce jour ?

Travail sur le cas – Document 3

- **Apparition des difficultés d'apprentissage – sous quelles formes ?**
- **Éléments constituant le conseil et le suivi – Introduction au "Learning Counselling" (Accompagnement pédagogique)**

Processus / instructions :

Étape I. Préparation du cas a)

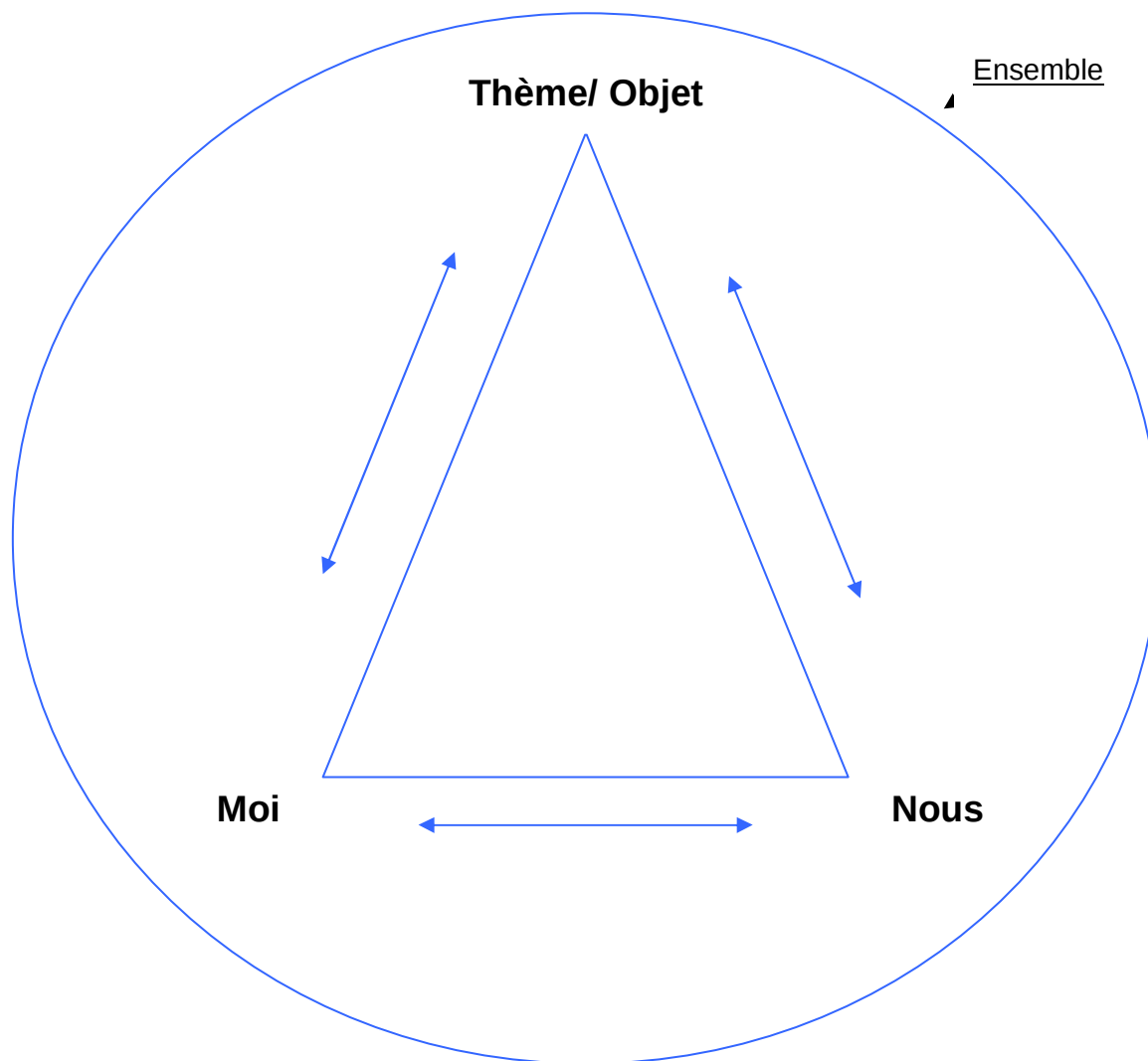
Cette situation d'apprentissage est apparue lors d'un cours, et elle vous préoccupe.

- De quoi s'agit-il ? (description du problème)
- Présentation rapide des différentes personnes impliquées.
- Comment apparaissent les difficultés d'apprentissage chez les participants : description aussi spécifique que possible (comportement, signaux, langage...).
- Quelles en sont à votre avis les causes possibles ?
- Que savez-vous sur les ressources dont peuvent disposer vos participants, et sur leurs préférences d'apprentissage ?
- Réfléchissez dans quelle mesure vous participez personnellement à cette situation.

Prendre des notes (travail individuel).

Étape II. Préparation du cas b) (travail individuel)

Modèle ICT



Interaction centrée sur un thème (ICT)

Ruth C. Cohn

Instructions :

De quoi s'agit-il ? Quel est le processus factuel ?

Qui y a participé ?

De quelle manière avez-vous participé personnellement ? Quelle a été votre implication ?

Réfléchissez à ces questions, puis notez les réponses dans le modèle ICT. Développez les points essentiels sur lesquels vous souhaitez vous exprimer pour chacun des trois principaux éléments.

Étape III. Exploration du cas

Organisez-vous par groupes de trois et discutez de vos cas ensemble. Voici les règles à suivre :

Personne 1 – cette personne est choisie pour décrire son cas.

Personne 2 – il s'agit d'un écoutant actif qui pose des questions sur le sujet abordé. (Nota bene : s'abstenir de toute allusion ou commentaire personnels !).

Personne 3 – s'assure que chacun respecte les temps impartis et les règles s'appliquant à cette discussion.

Règles pour la discussion

- **Les protagonistes (les personnes affectées)** présentent les résultats de leur réflexion – pour cela ils disposent de 7 minutes maximum ! Ils choisissent un écoutant actif puis se tournent vers lui.
- **Les écoutants actifs** doivent concentrer leur attention sur leur propre capacité d'écoute. Ils devront s'abstenir de toute évaluation ou jugement, et ne parleront pas de leurs propres expériences. Leurs questions porteront uniquement sur le sujet choisi – par exemple, ai-je bien compris quand tu dis que...?
- **Les observateurs** s'assurent que chacun respecte les temps impartis et les règles s'appliquant à cette discussion.

(A la fin de chaque exercice les participants changent de rôle. S'assurer que tous les participants ont joué les trois rôles au cours de la session.)

Évaluation au niveau du sous-groupe de trois personnes

Évaluation au niveau de tout le groupe

Instructions générales pour la préparation d'une conversation de learning counselling – Document 4

Le cadre général

- Combien de temps va durer la conversation ?
- Où et dans quelles conditions va-t-elle se dérouler ?

Les grandes lignes et la définition du sujet

- Pourquoi cette conversation a-t-elle lieu ?
- Quels ont été les aspects individuels devant être mentionnés ?
- De quel thème s'agit-il en fait ?

Planification du processus

- Comment vais-je construire la conversation ? (différentes phases de la conversation)
- Quel va être mon angle d'attaque ?
- Quels sont les résultats que je voudrais obtenir ?
- Comment ces résultats pourront-ils être conservés ?

Techniques et outils

- De quels outils ai-je besoin ? (PC, matériel créatif, métaplan etc.)

Les objectifs négociés

- Quels pourraient être spécifiquement les objectifs négociés ?

Instructions générales pour le jeu de rôles "Préparation d'une conversation de learning counselling"

Informations sur les fonctions et les procédures

Document 5

Les jeux de rôles permettent aux participants de prendre du recul par rapport à leur rôle présent et les attentes qui vont avec, et de visualiser le comportement associé à ce rôle en interaction avec les autres personnages du jeu.

Nota bene : Bien qu'il s'agisse d'une situation d'observation artificielle, le jeu de rôle peut révéler des angles d'attaque qui sont intéressants pour tous les participants, ce qui est impossible si la situation est traitée de manière théorique uniquement.

Les jeux de rôle ont des **fonctions** différentes. Dans ce cas, il s'agit d'approfondir la connaissance de soi-même.

- Être plus disposé à coopérer
- Changer de perspective
- Réfléchir sur le ou les rôle(s)
- Améliorer la prise de décisions et la responsabilité

Ce qui est demandé aux participants

- Être prêt à participer à un jeu de rôle et être capable de le faire
- Être disposé à "s'exprimer" et donc être au centre de l'observation
- Une démarche d'introspection et de réflexion

Les différentes phases du jeu de rôle

Phase I : Préparation du jeu de rôle

- Le sujet de la scène ainsi que son déroulement sont expliqués.
- Les rôles sont distribués.
- Répétition des rôles. (Nota bene : pour cette séquence, bien prévoir l'aide ainsi que le temps nécessaires – à planifier en conséquence).
- Critères d'observation à définir.

Phase II : Les rôles sont joués – phase de jeu

- Durée du jeu : environ 10 à 15 minutes maximum
- Il existe plusieurs types de jeux de rôle. Les rôles seront entre autre joués par des personnes différentes, en d'autres termes il y aura permutation des rôles entre les joueurs.
- Conclusion : arrêter le jeu de rôles ; les participants sont délivrés de leur rôle et "reviennent à la normale".

Phase III : Évaluation du jeu de rôle

- Rapport du protagoniste et des autres participants
- Rapport des observateurs
- Rapport des responsables du séminaire
- Discussion générale
- Conséquences et possibilités de transfert

Le jeu de rôle : Analyse – Document 6

Nota bene :

Pour pouvoir procéder à l'évaluation, il faut absolument que le jeu ait été joué jusqu'à la fin.

- Tout d'abord, rapport du protagoniste et des autres participants
 - o Comment avez-vous vécu ce rôle ?
 - o Qu'avez-vous remarqué plus particulièrement ?
 - o Qu'est-ce qui vous a surpris ?
- Rapport des observateurs
 - o Par rapport aux critères d'observation définis au départ, qu'avez-vous observé ?
 - o Quels autres éléments avez-vous observés ?
 - o Comment avez-vous vécu ce rôle ?
- Rapport des responsables du séminaire sur
 - o le processus général
 - o les séquences individuelles
 - o les observations individuelles
- Discussion générale
 - o processus
 - o conclusions finales
- Conséquences et possibilités de transfert

Nota bene :

Quand les observateurs font leur rapport, puis au cours de la discussion générale, il est important de ne pas s'adresser directement aux participants du jeu, par exemple en disant : "tu as, vous avez..." Il convient de se référer aux participants en utilisant la troisième personne : "il/elle a, ils ont..."

Accompagnement coopératif – Document 7

Etape 1: Le protagoniste décrit brièvement son cas.

Etape 2: Les participants de la séance plénière posent des questions sur :
Participants of the plenums ask questions regarding the
La compréhension – qu-questions:
Nota bene: pas d'évaluation, pas de comparaison, pas de proposition de solution.

Etape 3: Le protagoniste reste en retrait, à l'extérieur du groupe installé en cercle, mais reste dans la pièce.

Etape 4: Les participants de la séance plénière suggèrent des modifications ou des changements :

Pour cette situation, je pense que ...

Dans cette situation, j'essayerai de ...

Toutes les suggestions seront notées mais pas commentées.
Etape 5: La réflexion finale du protagoniste.
Le protagoniste revient dans le groupe et lit les suggestions et les évalue pour lui-même comme :

- Est acceptable et/ou possible
- N'est pas possible
- J'aimerais essayer cela

Nota bene : prioriser si nécessaire.

Etape 6: Réflexion finale en plénière

Learning counselling – principe didactique dans le processus enseignement-apprentissage

Questions s'adressant aux enseignants – Document 8

Comportement d'apprentissage, statut des participants par rapport à l'apprentissage

Questions :

Comment s'assurer que l'on comprend :

- le comportement d'apprentissage
- le statut des participants par rapport à l'apprentissage dans la classe

Difficultés d'apprentissage (arrêt dans l'apprentissage, blocages, temps d'apprentissage, stress lié à l'apprentissage, revers)

Questions :

- En tant qu'enseignant, qu'est-ce que je sais sur tout cela ?
- Quand est-ce que se produit le blocage chez l'apprenant (dans quelles situations, pour quels sujets) ?
- Comment est-ce que je me rends compte de ces difficultés d'apprentissage ? Elles apparaissent sous les formes suivantes...
- Selon toute probabilité, comment ai-je contribué à ces difficultés d'apprentissage ?
- J'ai tel comportement, cela se manifeste de telle ou telle manière...

Préférences d'apprentissage des participants

Questions :

- Qu'est-ce que je connais d'eux ?
- Dans quelles situations, et pour quels sujets les préférences d'apprentissage se manifestent-elles chez les participants ?
- Mes observations à ce propos...

Solutions proposées

Questions :

- Est-ce que j'adapte mes solutions en conséquence ?
- Quelles sont les solutions que je vais développer, et celles que je vais abandonner ?
- Comment vais-je les présenter ?

Objectifs d'apprentissage

Questions :

Est-ce que les objectifs d'apprentissage de l'enseignement que je propose peuvent être atteints par les participants ?

- **Est-ce qu'il existe aussi des objectifs intermédiaires (objectifs plus limités) ?**
- **Comment puis-je les en garder la trace ?**

Accord :

Questions :

- Est-ce que je dois
 - o passer un accord avec les participants
 - o négocier avec euxquant au processus d'enseignement et d'apprentissage ?

Learning counselling

Questions :

- o **La séance de learning counselling doit-elle avoir lieu en présence de tout le groupe ?**
- o **A quel moment, à quelle fréquence ?**
- o **Combien de temps dois-je prévoir pour l'activité de learning counselling ?**

Fiche de travail aidant à la réflexion sur les "Questions s'adressant aux enseignants"

Document 9

Réflexions associées et questions centrales :

- **Je fais / je ne fais pas.**
- **Ce n'est pas facile pour moi.**
- **C'est une partie normale de mon travail.**
- **Est-ce que je vérifie mes procédures de temps en temps ? Comment ?**
- **Est-ce que je documente mon travail dans ce contexte ? Comment ?**
- **Sur quoi vais-je me focaliser plus précisément ?**