

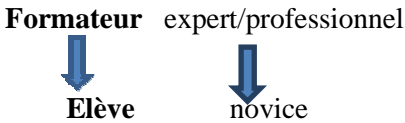
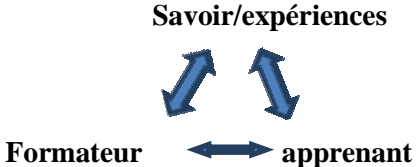
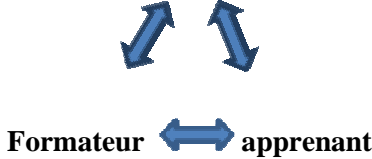

Les théories de l'apprentissage, les courants pédagogiques

Caractéristiques	Behaviorisme/ comportementalisme Modèle de reproduction sociale (Après-guerre ...années 60-70)	Constructivisme Modèle du développement singulier/adaptation sociale (60-70....1995)	Socioconstructivisme Modèle du développement social/production sociale (1995 à nos jours)
Auteurs	Skinner (1904/1990) Watson (1878/1958) Pavlov (1849/1936)	Piaget (1896/1980)	Vygotsky (1896/1934) Bruner (1915/ ?)
Conceptions pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> - « Boîte noire » (le contenu du cerveau des individus n'est pas accessible, on ne sait pas ce qui se passe dans le cerveau des apprenants) : <p style="text-align: center;">Entrée → Sortie</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'apprentissage est centré sur les comportements observables qui se présenteront une fois les objectifs (généralisés et opérationnels) atteints ▪ PPO = pédagogie par objectifs : objectifs formulés en terme de 	<ul style="list-style-type: none"> - L'apprentissage est dépendant du développement cognitif et neurologique du cerveau de la personne - L'apprenant construit et reconstruit des connaissances en mobilisant des savoirs, en faisant, en étant actif, en agissant sur les choses, en se confrontant à des situations problèmes, en résolvant des problèmes - L'interaction entre l'individu et son environnement développe alors des 	<ul style="list-style-type: none"> - Le développement cognitif est dépendant de l'apprentissage social et culturel - la construction des connaissances se fait à travers les échanges sociaux, le travail de verbalisation, de co-construction, co-élaboration entre pairs liées aux situations problèmes (il y a confrontation d'idées, de représentations, de connaissances, de réalités: sans agressivité, jugement, compétition/ l'apprentissage vient de l'interaction entre les différents acteurs impliqués dans une situation - Le sujet prend conscience de sa propre pensée par rapport à celle des

	<p>comportements observables = « petites marches » « Apprenant est capable de » « Apprenant connaît..... »</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'élève apprend grâce aux conséquences de ses actions - Pédagogie non individualisée et transmissive 	<p>schèmes (noyau, squelette de SF adaptables à un grand nombre de situations) qui s'enrichissent par transfert lors de situations-problèmes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pédagogie individualisée qui responsabilise et autonomise l'apprenant 	<p>autres. Il reconsidère sa manière de réfléchir et de résoudre la situation problème, il apprend à intérioriser différentes normes, valeurs afin de devenir un être social, un professionnel, la décision est collégiale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pédagogie <ul style="list-style-type: none"> ▪ du sens : développement des capacités à «apprendre à apprendre » ▪ du projet : logique d'interaction, de négociation dans une équipe
Notions	<ul style="list-style-type: none"> - Conditionnement des apprentissages : <p style="text-align: center;">S → R</p> - Un bon stimulus obtient un comportement approprié= changement, modification d'un comportement, acquisition d'automatismes - Utilise le renforcement qui installe durablement les apprentissages : + : récompenses (installation) - : sanctions (disparition) - Statut de l'erreur = mauvaise explication du formateur, mauvaise 	<ul style="list-style-type: none"> - Le sujet en apprentissage détient une capacité d'adaptation basée sur l'assimilation, l'accommodation, l'équilibration <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'assimilation : l'apprenant se confronte à un problème qu'il cherche à résoudre en mobilisant les connaissances qu'il a déjà (ses schèmes antérieurs) ▪ S'il n'y parvient pas, il est déstabilisé, déséquilibré temporairement et se trouve en situation de conflit cognitif ▪ L'accommodation : l'apprenant construit de nouvelles connaissances pour s'adapter au problème posé et modifie ses schèmes, les enrichit en traitant de nouvelles données ▪ Peu à peu, le déséquilibre est surmonté, c'est le processus d'équilibration 	<ul style="list-style-type: none"> - Zone de proche développement : Pour être source de progrès, le conflit doit concerner une connaissance prête à être modifiée (à un niveau approprié du développement intellectuel) <ul style="list-style-type: none"> ▪ question déstabilisante mais pas trop = obstacle accessible, bien organisé pour maintenir la motivation ▪ écart entre ce qu'il peut réaliser seul et ce qu'il peut réaliser avec autrui (médiateur/ partenaires) - La médiation :

	écoute de l'apprenant, objectifs pas assez détaillés, opérationnels	(restructuration des connaissances pour résoudre les nouveaux problèmes) / logique d'autorégulation, d'adaptation qui modifie et enrichie son activité cognitive - transfert : transport et transformation des connaissances acquises/ appropriation - Essais/ Erreurs (positives)/ constituent l'apprentissage, ne sont pas à éviter autorégulation, réajustement, questionnements « équilibration »	<ul style="list-style-type: none"> ▪ le langage : outil d'appropriation de l'apprentissage = explicitation, verbalisation, échange le langage permet d'agir sur l'activité, les autres, soi-même ; il transforme notre pensée et la développe ▪ tout être a besoin d'un guide qui explique le monde /étayage (parents, formateurs, camarade, collègue...) = un facilitateur, un passeur, « avec l'aide d'autrui, je développe mes capacités »
Techniques/ outils pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> - cours magistraux avec ou non des exercices d'application : pas de réflexion sur l'action en elle-même ni d'analyse des connaissances mis en oeuvre - Basé sur les répétitions, le renforcement, l'imitation : l'apprenant agit, commet des erreurs, répète jusqu'à modifier son comportement pour éviter les erreurs - EOA : enseignement assisté par ordinateur/ e.learning 	<ul style="list-style-type: none"> - Démarche de soins - Etudes de cas, analyse de situations - Jeux de rôles (patient et soignant acteurs) - Exposé réalisé par l'apprenant - Développement des SF en situation dans un contexte donné simulation /travaux pratiques /serious game (séquence sur ordinateur/ problème de vue.....) 	<ul style="list-style-type: none"> - Confrontation à des situations imprévues, aléas problème en petits groupes - Analyse de pratique - Régulation collectives (exploitation de stage) - Réalisation de projets communs - Apprentissage collectif - Réseau d'échange de savoirs, (espaces de formation multiples délocalisés/ télémédecine et suivi de patients/ réunion de synthèse/ éducation thérapeutique systémique) - Simulation urgence/ crise (pompiers, armées, médical/paramédical)
	- « Est sur son estrade » = Expert, maître, seul détenteur du savoir, de	- Le formateur aide à construire de nouveaux savoirs : il élabore une situation	- Partenaire, guide, tuteur, fournit l'information, expert, questionneur

Rôle du formateur	<p>la vérité = Enseignant, conférencier</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe, transmet les savoirs savants, savoirs faire (techniques, procédures), savoirs être (comportements), explique clairement 	<p>obligeant l'apprenant à se questionner parce qu'elle lui pose problème Le formateur impulse, fixe des règles puis « s'efface pour laisser l'apprenant chercher », trouver</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fait appel à l'expérience raisonnement, schèmes, connaissances, informe, explique, guide les stratégies de chacun, donne des pistes de réflexion et de recherche, invite à faire des liens ▪ rôle mobile, ajustable changeant selon l'apprenant, 	<p>(renvoie les apprenants à leurs propres interrogations), médiateur, facilitateur, passeur, évaluateur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aide à une décision collégiale, donne des pistes de réflexions, des axes de recherche - S'adapte aux compétences multiples des apprenants
Rôle de l'apprenant	<ul style="list-style-type: none"> - L'apprenant n'existe pas : il est spectateur de sa formation, il écoute, il observe mais il ne réfléchit « pas » ou « peu », il est passif, soumis - « Tête vide » vers une « tête pleine/ « vase vide » (homme ignorant) qu'il faut remplir, « cire sans empreinte » - Rend compte, suit ce qui est prévu par objectifs 	<ul style="list-style-type: none"> - l'acteur est autonome, capable de réflexivité, d'autorégulation, de choix, (s'autorise à) pour faire face aux problèmes, il est curieux - il se questionne par rapport à la situation, identifie les invariants, relie la théorie avec la situation, trie puis choisit dans ses connaissances ce qui fait lien avec la situation, fait des liens entre la théorie et la pratique, bouge ses représentations, conceptualise puis il se distancie du problème, il n'est plus immergé dans le problème mais face au problème, il mobilise sa réflexion, ses schèmes antérieurs pour en construire de nouveaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Acteur de sa formation, il définit ses objectifs, s'autoévalue, réajuste son apprentissage, analyse son propre fonctionnement « apprend à apprendre », détermination à s'améliorer sans cesse - Apprenants construisent des connaissances les uns avec les autres, (formateur compris), s'entre-aident et s'enrichissent mutuellement - disponibilité, ouverture à l'autre aux idées neuves, différentes, en écoutant d'autres points de vue pour mieux comprendre
Relation pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> - Face à face pédagogique 	<ul style="list-style-type: none"> - Côte à côte pédagogique 	<ul style="list-style-type: none"> - Côte à côte pédagogique dans une relation collaboratrice

	<p>- Savoir et pouvoir du côté de l'enseignant/ relation verticale et hiérarchique</p> <p>Formateur expert/professionnel </p> <p>- Processus rationnel, linéaire (du simple au compliqué (objectifs de plus en plus élaborés) et cumulatif (les savoirs transmis s'additionnent)</p> <p>- Conformisme, (adhésion de l'éduqué aux normes) : vise la continuité sociale, la reproduction et la réussite intellectuelle</p>	<p>- Relation échange/ accompagnateur (pas de hiérarchie) :</p> <p>Savoir/expériences </p> <p>- Centrée sur les potentiels individuels</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interaction, régulation • Initiatives, jaillissement créatif, ouverture • Non directivité, empathie • Subjectivité • Accompagnement de la réussite <p>- Logique d'adaptation</p>	<p>- Relation/ interaction Savoir/expériences/conflit cognitif</p> <p></p> <p><i>facilite</i>  <i>partage</i></p> <p>- Apprentissage au service de l'institution, du métier, professionnalisme : encourage l'échange, la collaboration, la coopération, l'entraide, la recherche, le sens et la coordination de leurs actions, pensée réflexive débreefing</p> <p>- Logique d'adaptation, de création perpétuelle des compétences connaissance et reconnaissances des compétences de tous, polyvalence, savoirs éphémères en recomposition permanente : on ne s'arrête jamais d'apprendre à apprendre ensemble</p>
Avantages	- L'apprenant repart avec l'ensemble des choses à savoir (même s'il n'a pas compris)	- Apprentissages plus durables, mieux ancrés car travail de réflexivité	- Plus rapide que le constructivisme car on se sert du collectif pour construire ses connaissances (co-construction,

	<ul style="list-style-type: none"> - Formation de masse - Formation visant des changements de comportement, l'acquisition d'automatismes, les apprentissages techniques (énoncé, procédure, application) - L'apprenant est dans une situation « confortable » (pas de remise en cause) - Le formateur est dans une situation « confortable » (maîtrise du déroulement pédagogique, du contenu à transmettre, du temps mise en place rapide) 	<ul style="list-style-type: none"> - Apprenant autonome, impliqué, motivé (expériences, savoirs, leur centres d'intérêts, objectifs reconnus) - Le problème, l'erreur donne du sens à l'apprentissage, intéresse l'apprentissage, motive - Convient à la formation d'adultes, au développement de savoir être (changement de comportement) 	<p>mutualisation des savoirs)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travail de métacognition : « apprendre à apprendre », stimule la réflexion, favorise la réflexivité, la prise de recul sur l'action et développe les transferts possibles vers d'autres situations - Dépassement de conflits, d'obstacles générés par une situation sociale
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> - Peu d'efficacité - Apprenants passifs, peu d'interactions, - Conditionnement des apprentissages - Peu d'autonomie vis-à-vis du savoir - pédagogie abstraite, scolaire, modélisante - Tâches prédécoupées font perdre la vision d'ensemble, le sens 	<ul style="list-style-type: none"> - Les représentations initiales s'érigent souvent en obstacle aux nouvelles connaissances - Phase de déstabilisation délicate - Coûteux en temps <ul style="list-style-type: none"> ▪ individualisation des accompagnements ▪ Temps de préparation important (situations pédagogiques en relation avec centre d'intérêts et d'apprentissage) 	<ul style="list-style-type: none"> - Dynamique de groupe - Coproduction des savoirs = ce sont souvent les mêmes qui s'investissent - Difficultés de changer les habitudes de formation et les représentations des acteurs - Quand opposition, difficulté de trouver un accord : blocage, retrait ou conformité à l'avis du plus grand nombre ou du leader