



Le prof, cet incompris ; l'élève, désinvesti ? Enseignant, animateur, accompagnateur : quelle(s) posture(s) pour quels effets ?

Christine Jacqmot et Elie Milgrom
FA2L scrl

Résumé

« Mon cours intéresse-t-il mes élèves ¹ ? Pourquoi lisent-ils leurs textos avec plus d'attention que mon polycop ? Pourquoi sèchent-ils les cours ? Jusqu'où dois-je aller pour les motiver ? Qu'est-ce qui les incite à choisir la voie du moindre effort ? Quelle place donner aux élèves dans mon enseignement ? Qu'est-ce qui est le plus important, qu'est-ce qui a le plus d'impact sur leurs apprentissages : ce que je fais, moi, ou ce que font mes élèves ? Obtenir le diplôme ou apprendre : qu'est-ce qui est le plus important pour mes élèves - et pourquoi ? »

Les réponses à ces questions ne sont jamais simples ! Dans cet atelier, nous avons essayé d'amener les participants à identifier et à justifier tous ensemble les bonnes pratiques qui stimulent l'engagement de nos élèves. Pour ce faire, nous avons proposé aux participants d'effectuer une analyse SWOT (forces-faiblesses-opportunités-menaces), puis nous les avons amenés à prendre en compte les six rôles de l'enseignant stratégique de Jacques Tardif ² et les dix conditions pour qu'une activité soit motivante pour les élèves de Rolland Viau ³ afin de déterminer comment s'appuyer sur les forces et les opportunités pour surmonter les faiblesses et les menaces dans le but d'augmenter la motivation et l'engagement des élèves.

I. L'analyse SWOT

Parfois connotée « marketing », l'analyse SWOT (forces-faiblesses-opportunités-menaces) est une technique qui est, selon nous, trop peu utilisée dans la réflexion sur l'enseignement et sur l'émergence de plans d'action pour piloter la qualité dans ce domaine. Dans notre atelier, nous avons demandé aux participants d'identifier les éléments internes à eux-mêmes et à leurs pratiques (« forces ») et externes - environnement et élèves - (« opportunités ») susceptibles d'avoir un effet positif sur l'engagement des élèves dans leurs études. De même, nous leur avons demandé d'identifier les éléments internes (« faiblesses ») et externes (« menaces ») susceptibles d'avoir un effet négatif sur l'engagement des élèves dans leurs études.

1 Nous appelons ici « élève » tout apprenant engagé dans un programme de formation.

2 J. TARDIF, Pour un enseignement stratégique: l'apport de la psychologie cognitive, Editions Logiques, Montréal, 1992.

3 R. VIAU, Des conditions à respecter pour susciter la motivation des élèves, Correspondance, Vol. 5, No 3, février 2000;

consultable en ligne à l'URL <http://www.ccdmd.qc.ca/correspo/Corr5-3/Viau.html>



- Clarification des objectifs, des modes d'évaluation
- Scénarisation du cours
- Démarche centrée sur l'élève : les faire parler, faire pratiquer
- Donner aux élèves la possibilité de faire des choix
- Valoriser le vécu de l'élève
- Fournir des ressources pour l'apprentissage, y compris pour pouvoir poursuivre à la maison

Capacités, compétences de l'enseignant

- Adaptabilité au public (niveau, fond, forme)
- Établir des rapports, articuler matières / métier(s)
- Établir des liens avec les préoccupations des élèves
- Capacité à éveiller la curiosité
- Expérience, compétence professionnelle
- Assurer la pertinence des activités d'apprentissage
- Créativité, choisir des sujets originaux, de bons exemples
- Réflexivité (se remettre en question)
- Sélection des dispositifs/des activités
- Être clair dans son plan de cours (contrat)

FAIBLESSES

Comportements, attitudes de l'enseignant

- Lassitude, usure, routine
- Être trop proche des élèves, se laisser happer par l'affect, trop maternel
- Être trop éloigné des élèves, difficulté à personnaliser
- Manque de valorisation du travail des élèves
- Manque de patience, emportement
- Irritation face au bavardage
- Incapacité à franchir le fossé générationnel
- Manque de lâcher-prise
- Désintérêt pour la correction d'épreuves --> manque de précision
- Narcissisme : dépendance de l'image renvoyée par les élèves

Approches, pratiques pédagogiques de l'enseignant

- Donner trop de contenu, trop vite
- Gestion des moments d'évaluation des acquis : trop tôt, trop vite, trop tard,...
- Déficit de rétroaction vers les élèves, gestion des retours
- Trop théorique, trop abstrait
- Difficulté de trouver l'équilibre entre directivité et autonomie/créativité



MENACE

Contexte externe à l'établissement

- Diminution du financement (y compris contributions des entreprises)
- Réglementation, directives
- Référentiels imposés
- Évolution démographique
- Concurrence entre établissements
- Difficulté de trouver suffisamment de maîtres de stage
- Multiplication des stimuli qui distraient des études
- Environnement social des élèves (famille, chômage, travail pour financer les études,...)

Contexte interne à l'établissement

- Lourdeurs administratives
- Logistique
- Vétusté des équipements
- Rapport effectifs élèves / moyens disponibles (humains et matériels)
- Recours important aux vacataires
- Accent sur les objectifs de résultats
- Profils d'entrée de certains élèves
- Incompréhension entre enseignants et direction, divergence des objectifs poursuivis
- Climat interne dans certains établissements (élitisme)
- Communication externe mal ciblée

II. L'enseignant stratégique

Dans son livre ⁴, Tardif plaide avec éloquence pour un « enseignement stratégique », qui tient compte à la fois de l'apprentissage et de l'enseignement. Cette approche repose sur six principes élaborés par Tardif et adaptés par Y. Ouellet. Ces principes sont les suivants ⁵

1. L'apprentissage est un processus actif et constructif.
2. L'apprentissage est essentiellement l'établissement de liens entre les connaissances antérieures et les nouvelles connaissances.
3. L'apprentissage concerne autant les connaissances déclaratives (le quoi?), conditionnelles (le quand et pourquoi?) que procédurales (le comment?) d'un savoir ou d'un savoir-faire.
4. L'apprentissage exige l'organisation constante des connaissances en fonction du mode de représentation en mémoire, propre à chaque type de connaissance.

⁴ J. TARDIF, op. cit.

⁵ Extrait de « La différenciation pédagogique », http://differentiation.csphares.qc.ca/?page_id=52



Certains groupes ou certains participants ont exploité les résultats des réflexions pour proposer des mesures concrètes à prendre dans leurs sphères d'influence respectives (comme enseignant ou comme responsable) en vue de favoriser la motivation des élèves. Parmi ces propositions, celle qui est revenue le plus fréquemment consiste à faire travailler les élèves en groupe, dans le cadre de projets interdisciplinaires.

Nos conclusions

Le temps disponible pour les ateliers était très court : il n'a donc pas été possible d'aller très loin dans la réflexion. Ceci dit, il nous semble que trois objectifs ont été atteints, au moins partiellement.

- Les participants ont découvert qu'il existe des cadres conceptuels simples, à la portée de tous, qui favorisent une réflexion structurée au sujet de l'enseignement : tout n'est donc pas question d'opinions, d'intuitions ou de croyances.
- Les participants ont découvert que la réflexion en petits groupes, dans lesquels certains rôles sont attribués en vue d'augmenter l'efficacité du travail, permet d'explicitier des positions souvent implicites, de confronter des points de vue, de progresser dans la réflexion et souvent même de dégager des pistes d'action individuelles ou collectives.
- Les participants ont découvert qu'il serait utile, voire nécessaire, que leurs établissements organisent périodiquement des réflexions collectives sur le modèle de celles qui ont été menées dans ces ateliers et sur des thèmes centrés sur l'apprentissage des élèves.