

adea

ART DU MOUVEMENT
CULTURE & MANAGEMENT

SE DÉVELOPPER DANS SON MÉTIER D'ENSEIGNANT



Anne Décoret-Ahiha
20 & 21 Octobre 2016

«

- ◆ Votre positionnement /posture d'enseignant
« *L'enseignant enseigne autant ce qu'il est que ce qu'il sait* », Alain, 1932. Pages : La pédagogie est connaissance de soi-même .
- ◆ Processus VS Contenu
- ◆ Modélisation : le stage est espace d'expérimentation en tant que situation de formation



20 & 21 Octobre 2016



ADEA - Anne Décoret-Ahiha



TEACHER



What my friends think I do



What my mom thinks I do



What society thinks I do



What students think I do



What I think I do



What I really do

MC2gM12

Objectifs

- Appréhender les processus pédagogiques
 - Animer et gérer des groupes
 - Développer des processus facilitant *l'apprenance*.
- Découvrir et intégrer des outils et techniques (prise de parole...)
- Questionner son positionnement en tant que professionnel enseignant, face à un public d'étudiants, au sein de l'université, pour le court et moyen terme.

- «Enseigner vraiment à ses étudiants, c'est accepter qu'ils changent, obligeant alors le professeur à changer lui aussi, à faire face à une situation nouvelle. Or, accepter le changement d'autrui ou de soi-même est difficile, c'est accepter autrui tel qu'il est, c'est-à-dire différent de soi-même, c'est s'accepter soi-même tel qu'on est, différent de ce que l'on rêve d'être, c'est accepter ses limites, ce qui est une condition pour les dépasser, c'est, en un sens, accepter la mort.

Marc Pagès M (1966). Une expérience pédagogique en milieu universitaire, in ARIP. *Pédagogie et psychologie des groupes*. Paris : Editions de l'EPI.

Programme

J 1	J2
Accueil introduction	Inclusion
Présentation	Restitution
Apports théoriques 3P /	Apports théoriques : inclusion Etude de cas (vidéo)
Mise en application : le syllabus	Apports théoriques Processus / contenu / Sens
Pause déjeuner	
Atelier : Perception sur le métier + feed back	Entraînement : Donner son premier cours
Apports : Signes de Reconnaissance	Modalités de sous groupe: marguerite
Initiation à la Technesthésie	Synthèse et évaluation

RÈGLES → CONTRAT

- Les règles de fonctionnement renvoient à la notion du structure et de CONTRAT.
- Contrat = accord explicite entre une ou plusieurs personnes définissant les objectifs, les moyens et les rôles de leur collaboration
- Contrat triangulaire entre :
 - Université
 - Enseignant
 - Etudiant

Université

administratif

administratif

Enseignant

Professionnel
MALSAIN

Etudiant

Secret

ADEA - Anne Décoret Ahiha

20 & 21 Octobre 2016

CONTRAT PSYCHOLOGIQUE SAIN

- Basé sur le respect mutuel et la confiance

Enseignant

- Respecter la capacité des étudiants
- Reconnaitre leur expérience préalable
- Faire confiance à leur volonté de mettre en pratique leur connaissance

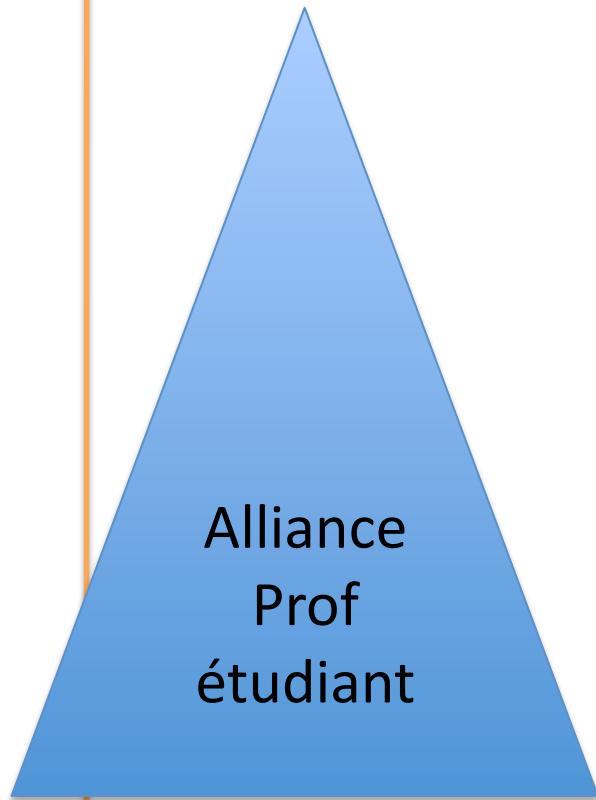
- Respecter la compétence de l'enseignant
- Faire confiance dans la mise en œuvre et l'animation d'un processus pédagogique

Etudiant

CONSENTEMENT MUTUEL

- Les règles de fonctionnement permettent de **poser qu'il y a consentement mutuel**, que chacun est là, avec ce qu'il est, et que l'objectif est de travailler ensemble, d'une manière à la fois exigeante, confortable et agréable.
- **S'il n'y a confiance qu'en l'expertise (connaissance) de l'enseignant, cela ne suffit pas. Savoir que l'autre est très savant n'est pas aidant pour l'élève.**

DISTANCE..... ?



- En donnant les règles de fonctionnement au sein du cours, vous donnez de l'espace pour faciliter et favoriser l'apprentissage en levant les éventuelles peurs.
- Et si les règles ne sont pas respectées ?
Sanction, confrontation ?

Votre syllabus...

- **Informations sur vous**
mode de réponse, permanences, bio...)
- **Titre et descriptif d'un de vos cours (objectifs, compétences acquises, lien avec le diplôme...)**
- **Thèmes / sujets abordés (dans chaque séance). Modalités pédagogiques..;**
- **Eléments de contractualisation (retard, absences, engagement...)**
- **Un mot sur votre philosophie, vos méthodes...**



Discours étudiant sur la situation pédagogique

- Difficulté à comprendre et saisir les attentes des enseignants (ce qu'on attend des étudiants : type de réalisation, devoirs, partiels) (1[°] & 2[°] année) (Bru, 2004, Bedarida 1994, Dubet 1994)
- Sentiment qu'on ne se met pas « à leur hauteur » et qu'on ne leur explique pas les fondements intellectuels de leur travail.
- Retour positif quand clarté de l'enseignant et qualité de l'animation (pas de « lecture du cours », ni « ennui »)
- 2 / 3 étudiants pensent nécessaire d'améliorer la relation avec l'enseignant (Sembel, 1997)

NOTRE MÉTIER D'ENSEIGNANT DU SUPÉRIEUR

- Objectif :
 - Echanger et partager autour de vos représentations de votre activité d'enseignant
 - Expérimenter des modalités de travail en groupe que vous pourriez réinvestir.
- En 4 sous-groupes
- Rôles : gardien du temps, présentateur
- 20 mn
- En fin de travail, restitution par le présentateur du travail (3 mn) en plénière
- Feed back par le groupe de travail du présentateur

NOTRE MÉTIER D'ENSEIGNANT DU SUPÉRIEUR

Notre Devise

Ce que nous aimons (ce qui motive, anime, donne envie...)

Ce que nous n'aimons pas (contraintes, pesanteurs...)

Ce que nous semble facile

Ce qui nous semble difficile

Nos Valeurs

PREMIERS PAS D'UNE EVALUATION.....

- Feed back du présentateur (par son groupe)
- Grille :
 - Qualités discursives (fluidité, clarté, conviction)
 - Qualités oratoires, vocales, posturales
 - Alliance / interaction avec le groupe
- Bienveillance et exigence
 - Ce que j'ai trouvé de bien / apprécié
 - Ce que je te suggère comme pistes d'amélioration
 - Chacun à son tour puis synthèse par le présentateur

LA RECONNAISSANCE : LEVIER POUR MOTIVER

- René Spitz, psychologue américain a mis en lumière l'importance dans le développement de l'individu des signes de reconnaissance. Observant le taux élevé de mortalité infantile dans un hôpital, il l'explique par l'absence, partielle ou totale, de stimulation.
- Eric Berne : les SR sont des transactions interpersonnelles positives ou négatives. Reconnaissance de l'existence de l'autre. Stroke = caresse / coup de pied.
- Sr conditionnels (+ et -) et inconditionnels (+ et -)

L'ÉCONOMIE DES SIGNES DE RECONNAISSANCE (STEINER)

- Ensemble des règles implicites qui régissent l'échange de SR dans le sens de la pénurie
- Ne donne pas
- Ne demande pas
- N'accepte pas
- Ne rejette pas ce que tu ne veux pas
- Ne te donne pas

UNE TECHNIQUE DE PRISE DE PAROLE : LA TECHNESTHÉSIE

- « Teekhnê » : art, métier / « aisthesis » : sensation (anesthésie)
- Technique pour développer la sensation à soi et à l'autre dans et par la parole
- Régine Lacroix-Neuberth (art dramatique) reprise par Louis Jouvet
- S'appuie sur la linguistique, la psychopédagogie, la sociologie (masques sociaux), éthologie (comportements), art dramatique, musique.

- Articule trois fonctions en jeu dans la relation parlée :
 - Fonction physiologique
 - Fonction émotionnelle
 - Fonction intellectuelle
- Méthode sensori-motrice utilisant le corps comme appui physique afin de réguler l'émotion et rendre la pensée plus fluide lors d'une communication orale.

LES 4 MÉCANISMES

- Le combiné de base ou groupe de mots : la plus petite unité de sens. Accent tonique sur le dernier son de chaque groupe de mot. Entre chaque groupe, silence.
- Variation du rythme : alternance dans les vitesses. Le silence entre GM indique la rapidité : lent / rapide. Trop de lent : ennuyeux, trop de rapide : on se perd.
- Le geste articulatoire (utilisation de la bouche, du souffle, de la posture, du geste)
- Organisation des séquences parlées : attaques et finales.



**SE DÉVELOPPER DANS
SON MÉTIER D'ENSEIGNANT**

J2

FEED BACK ... CONSTRUCTIVISTE

- Quel regard je porte sur la journée d'hier
- Qu'est-ce que j'ai retenu, compris, théorisé ?

- Objectifs :
 - Prendre parole, position, mettre en mouvement ses apprentissages, faire un point personnel
 - Donner un feed back.

COMMENT DÉBUTEZ VOUS UN COURS ?

- Inclusion : permettre à chacun de se sentir important, de se sentir appartenir
- S'adresser d'abord à des individus plutôt qu'à des étudiants
- Modéliser les interactions en interagissant et faisant interagir de suite
- Dynamiser et susciter l'envie

DYNAMIQUE RELATIONNELLE DANS UN GROUPE (W. SHULTZ)

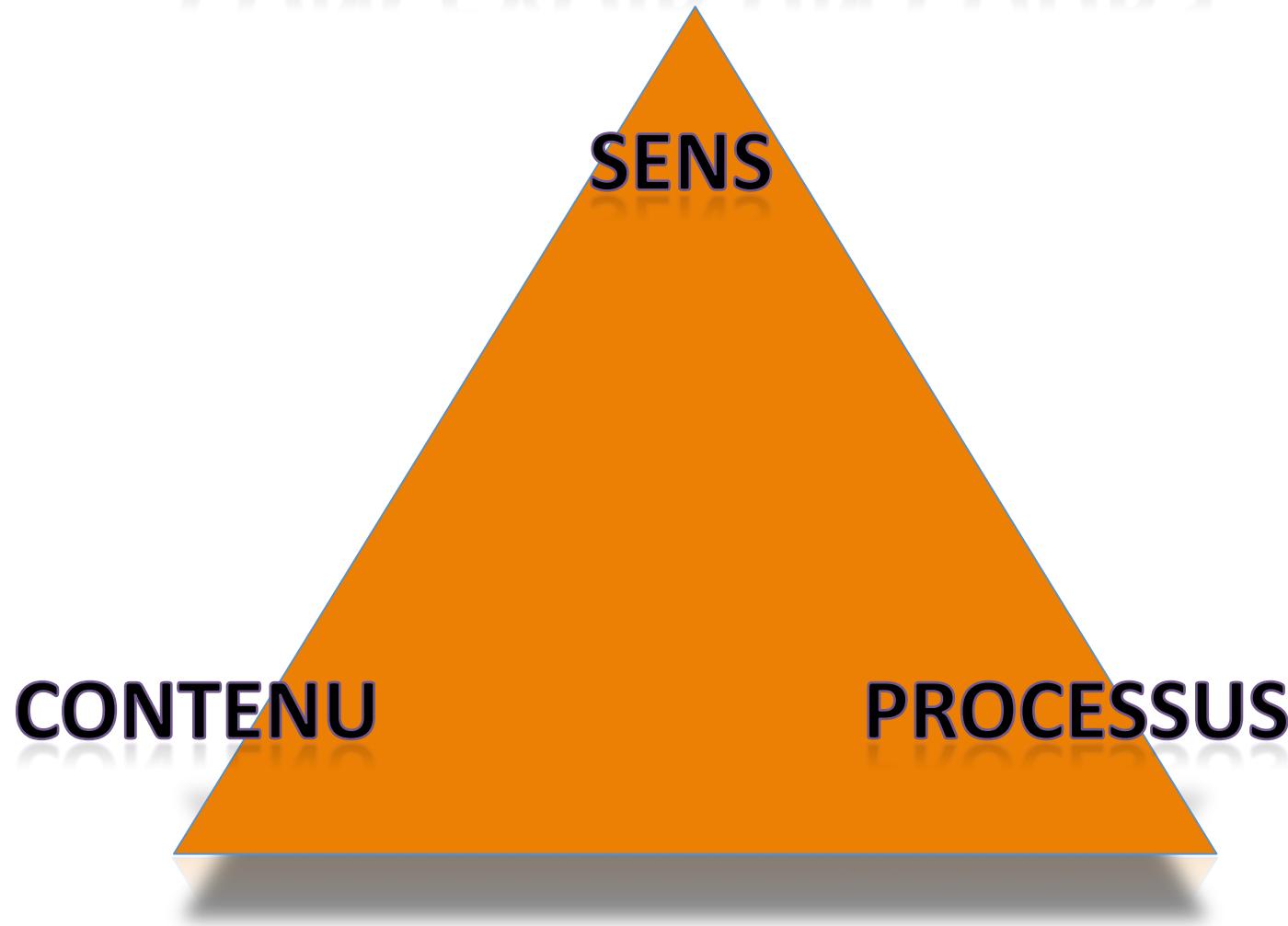
- 3 dimensions de l'espace humain pour comprendre comment vit un groupe et ce qui le rend efficace et performant: **inclusion, contrôle, ouverture**.
- **L'inclusion** : place, importance, appartenance dans le groupe. Se sentir insignifiant ne favorise pas la participation et l'apprentissage. *Est-ce qu'on se rencontre et lie contact ?*
- Le **contrôle** : relations de pouvoir, d'influence, d'autorité et de contrôle entre les gens. Comment se prennent les décisions, les contributions de chacun. *Comment nous serons en relation*
- **L'ouverture** : degré d'authenticité et véracité dans la relation.. *Quelle profondeur / degré à la relation*



« La Fracture », film d'Alain Tasma, 2010.

- Anna, jeune enseignante, débarque dans un collège de Seine Saint Denis, comme remplaçante....

CONCEVOIR UN COURS



CONTENU

- Didactique : ce qui concerne la discipline étudiée
- Apprendre ?
- L'acte d'apprendre est habituellement positionné dans une relation unique d'instruction et de commande qui situent l'acte d'apprendre dans sa relation avec un informateur ou une information jugée extérieure.
- Le savoir est considéré comme une entité existant en soi, que l'on peut prendre, transmettre tel quel.
- Apprendre est un processus de création de lien dans notre vie mentale, affective, sensori motrice, neurologique.
- Apprendre, c'est changer, modifier, réorganiser, bifurquer vers un autre degré de réalité.

DEUX CONCEPTIONS DE L'APPRENTISSAGE

Approche traditionnelle	Approche « Mieux Apprendre »
Apprendre est un processus de remplissage d'une structure vide	Apprendre est le développement de structures mentales existantes
Le formateur connaît tout, l'apprenant rien	Formateur et apprenants ont une large palette de connaissances et d'expériences à partager
Peu d'émotions	Les émotions ont leur place
Conformité passive, peu d'interactions verbales	Participation active avec un but et un sens, beaucoup d'interactions
Le formateur : figure d'autorité qui ne fait pas confiance aux apprenants	Le formateur ressource avec des apprenants travaillant en indépendance

CONTENU

- ENACTION (Varela) ; nous ne découvrons le monde qu'à travers nos interactions avec lui et nous sommes incapables de nous représenter ce qui nous est extérieur.
- Apprendre c'est être : Tout savoir participe à la construction identitaire des personnes.
- Apprendre c'est faire : Si l'on veut connaître une chose il faut interagir avec elle.
- Apprendre c'est créer : Si nous avons conscience d'être l'architecte de notre propre réalité, nous savons aussi que nous pouvons en construire une autre complètement différente.

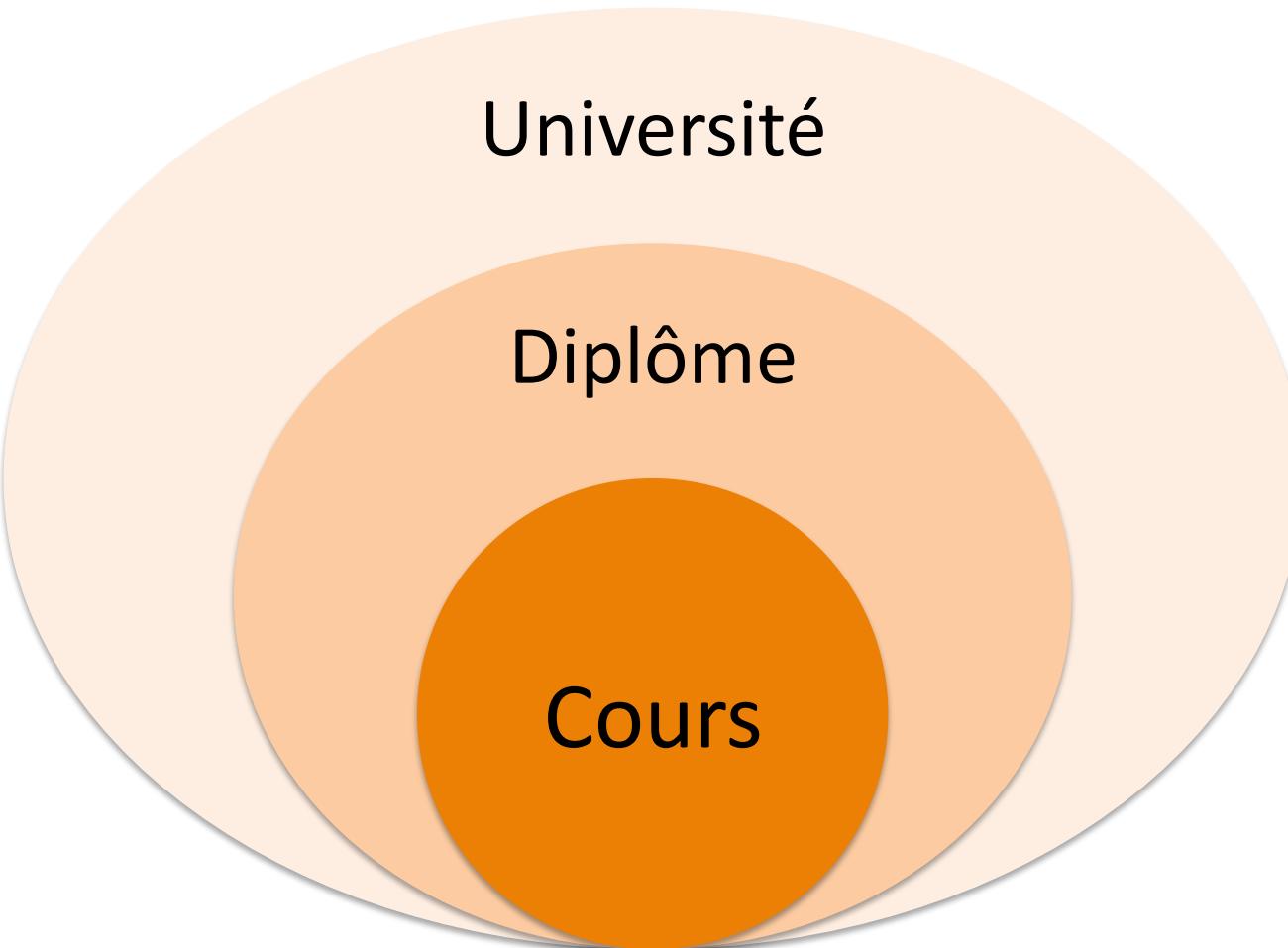
PROCESSUS

- Relation à l'étudiant / Relation au groupe
- L'enseignant utilise des savoirs et lui-même (engagement)
- Ses enjeux (professionnel, financiers, psychologiques)
- Ses émotions (passion, enthousiasme, peurs)
- Enseigner est un travail d'acteur qui met en scène des savoirs / SF / selon une rythmique.

Modalités pédagogiques

- En binôme :
 - Faire connaissance
 - Échanger rapidement un point de vue
- En sous-groupes
 - Partage de représentations
 - Élaborer ensemble / réviser /
 - Marguerite holomorphe

SENS



SENS

- A quoi sert ce cours ?
- A quoi sert son diplôme
- Qu'est-ce que cela va lui apporter ?
- En quoi cela contribue à son développement et son autonomie
- Et pour vous : les mêmes questions !
- Quel investissement personnel ?

- 
- L'enseignant universitaire « doit s'interroger sans relâche sur la finalité de ses gestes et (...) doit oser se poser la question fondamentale : **« Au nom de quoi faisons-nous apprendre ce que nous faisons apprendre »** (Trocme-Fabre, Le savoir apprendre, un potentiel en devenir, 1992).

Le développement pédagogique

- **prise de conscience de sa cohérence d'enseignant.**
- Cohérence entre « mes » comportements en interaction avec les étudiants et « mes » représentations de la situation de formation.
- Cohérence aussi entre mes représentations et mes conceptions de l'acte d'apprendre, de l'acte d'enseigner et les résultats de l'enseignement.

ENSEIGNER EN RACONTANT

- Sélectionner un événement historique (*personnel dans votre histoire*) qui fut un moment majeur, de bascule, (*de prise de conscience, de révélation...*) dans l'histoire, votre discipline, votre vie...
- Démarrer par cette histoire pour vous présenter 10 mn max.
- Message clé ?
- Attaque / finale
- Alliance avec l'auditoire



BIBLIOGRAPHIE...

- Communication orale
 - F. Berthelot, C. Levêque : *Parler en public avec plaisir méthode technesthésie pour gagner en aisance et conviction devant l'autre*, Interéditions, 2007.
 - M. Dumas, H. Loustau, *En Jeux : les modes du fonctionnement relationnel dans le théâtre de nos activités professionnelles*, MDLH, 2005.
 - D. Noyé, *Accrocher votre auditoire : capter son attention*, Insep Consulting Editions, 2005.
- Dynamique de groupe / Interactions
 - W. Schutz, *L'Elément humain : comprendre le lien entre estime de soi, confiance et performance*, Interéditions, 2006 (1995)
 - J. Hay, *Analyse transactionnelle et formation*, Desclée de Brouwer, 1994 (1992)
- Outils pédagogiques
 - B. Hourst, S. Thiagarajan : *Modèles de jeux de formation : les jeux-cadres de Thiagi*, Editions d'organisation, 2005.

BIBLIOGRAPHIE

- Pédagogie
 - Denis Cristol, *50 conseils pour développer l'envie d'apprendre : former avec efficacité et originalité*, ESF, 2011.
 - Patrice Pelpel, *Se former pour enseigner*, Dunod, 2002.
 - B. Charlot, *Du rapport au savoir : éléments pour une théorie*, Anthropos, 1997
- Pédagogie universitaire
 - J. Donnay, M. Romainville (Ed), *Enseigner à l'université : un métier qui s'apprend ?*, De Boeck, 1996.
 - Markus Brauer, *Enseigner à l'université : conseils pratiques, astuces, méthodes pédagogiques*, Armand Colin, 2011.
 - B. Charlier, D. Peraya (Ed), *Technologie et innovation en pédagogie : dispositifs innovants de formation pour l'enseignement supérieur*, De Boeck, 2003.
 - M. Romainville & N. Rege Colet, *La pratique enseignante en mutation à l'université*, De Boeck, 2006.
 - L. Langevin, *Formation et soutien à l'enseignement universitaire : Des constats et des exemples pour inspirer l'action*, Presses de l'Université du Québec, 2007.

BIBLIOGRAPHIE

- Carrière et vie universitaire
 - A. Coulon, S. Paivandi, *Etat des savoirs sur les relations entre les étudiants, les enseignants et les IATOSS dans les établissements d'enseignement supérieur*, Observatoire de la vie étudiante, 2008.
 - C. Musselin, *Le marché des universitaires : France, Allemagne, Etats-Unis*, Les presses Sciences Po, 2005.
 - Laurence Viry, *Le monde vécu des universitaires*, Presses Universitaires de Rennes, 2006
 - **Edgar Morin, Enseigner à vivre : manifeste pour changer l'éducation**, Actes Sud, 2014.

Ressources WEB : THOT CURSUS : <http://cursus.edu/>