

T H E S E

Présentée

en deux volumes.

A LA FACULTE DES SCIENCES DE L'EDUCATION

DE L'UNIVERSITE DE LYON II

Pour obtenir

LE TITRE DE DOCTEUR EN 3e CYCLE

Spécialité : EDUCATION

Par

Annick MIGAUD-LETOURNEUX

=====
=====

LA TECHNOLOGIE EDUCATIONNELLE :

UN AGENT D'EVOLUTION

POUR L'ACTION EDUCATIVE

=====
=====

Soutenue le 28 Février 1983

Sous la direction de Guy Aranzini



T A B L E D E S M A T I E R E S

Remerciements.

Sommaire.

Avant propos.

1 ère partie : Introduction

Chapitre I : Vers une nécessaire évolution.

- du rôle de l'école p. 1
- de la tâche des enseignants p. 4
- de l'acte éducatif p. 7

Chapitre II : Problématique

et projet d' étude p. 10

2 ème partie : Apports de la technologie éducationnelle.

Chapitre I : Principes, définitions et objectifs.

- de la pédagogie Audio-Visuelle à la
technologie éducationnelle p.16
- Les techniques de la gestion adaptées
à l'éducation p. 21
- Principes d'une Approche Systémique
appliquée aux Sciences de L'Education . . p. 25

Chapitre II : Les effets de l'utilisation de nouvelles
techniques au service de l'éducation.

- avant propos. p. 28

- apport des Médias : un exemple
la télévision p.29
- apport de l'informatique p.32
- comment l'école apprivoise l'informatique p.35
- un exemple d'intégration de l'informatique
l'expérience du Lycée St. Sauveur de Redonp. 37
- propos sur l'économie des nouveaux
moyens d'enseignement p.45

Chapitre III: Propos pour un Système Educatif de Demain.

- le principe d'une formation permanente p. 51
- apprendre pour créer p. 55
- remarques sur un Acte Pédagogique à trois
dimensions p. 57
- changement du rapport " maître - élève "

3ème partie : Expérimentations dans le milieu.

Chapitre I: Les effets de la Technologie Educationnelle
sur les méthodes d'apprentissage.

- étude de la combinaison Audio-Scripto-Visuelle
pour l'apprentissage d'une langue vivante.
Enoncé du problème p. 65
- mise en place d'une démarche systémique p. 68
- description d'un projet p. 72
- évaluation du projet p. 85

Chapitre II : Les effets de la Technologie Educationnelle
sur la re-structuration d'un Lycée.

- pourquoi l'institution " Ecole" peut-elle
être conduite à se redéfinir p. 90
- historique. Etude du milieu p. 93
- énumération des besoins p.100
- comment l'institution se redéfinit:
les éléments à prendre en compte. p.103
- vers un projet d'innovation pédagogique p. 116

Chapitre III : Les effets de la technologie éducationnelle
sur la formation des enseignants.

Stage de formateurs en E.P.S.

- Stage U.G.S.E.L. ce qu'il faut en retenir p.125
- Commentaires relatifs aux descriptions
de tâches p. 136
- Commentaires relatifs aux analyses
de tâches p. 140
- Sélection de cinq tâches de formation,
projets assortis et commentaires.
 - . connaître les étudiants . . . p. 143
 - . élaborer des unités de
formation p. 149
 - . convaincre les enseignants du
besoin de se former p. 154
 - . mise en place d'une formation p. 160
 - . définir un objectif de stage p. 168
 - . bilan p. 172
 - . évaluation faite par les
stagiaires p. 175

Chapitre IV : Les effets de la technologie éducationnelle
sur la formation permanente des enseignants.

- Avant propos p. 179
- Principe d'une approche systémique
appliquée à la formation des enseignants p. 182
- Réflexion sur le travail du professeur p. 188
- Description de tâches p. 191
- Sélection de tâches et projets élaborés
par les enseignants.
 - . motivation et participation
des élèves p. 195
 - . prise de responsabilité
des élèves p. 198
 - . intégration des activités
para-scolaires p. 215

. évaluer	p. 221
. bilan	p. 222

Chapitre_V_: La Technologie Educationnelle et la tâche d'un Directeur de Lycée.

- Avant propos	p. 224
- La fonction de Chef d'établissement ..	p. 225
- Témoignage du Directeur du Lycée St. Sauveur de Redon.	p. 229
- La formation du Chef d'Etablissement . .	p.237

4 ème partie : Conclusion

<u>Chapitre_I_</u> : Pour un nouveau concepte de l'innovation en Pédagogie..	p.243
--------------------------------------------------------------------------------------	-------

Chapitre_II :La Notion d'anticipation dans la formation des enseignants .

- avant propos	p.246
- Principes de détermination d'un cursus de formation.	p. 247
- Cursus de formation	p. 251
- Conclusion	p. 258

Chapitre III : Evaluation de notre démarche.. . . . p. 260

5 ème partie : Annexes

N° 1	Schéma élaboré selon la théorie des systèmesp. 267
N° 2	Objectifs de la Technologie Educationnelle et tâches du Technologue Educationnel. . . .p. 268
N° 3	Historique et évolution de l'Informatique p. 270

N° 4	Deux contes pour illustrer la situation du Lycée St. Sauveur en Septembre 78. Au Pays des hironnelles à été rédigé, dans le cadre de notre démarche, à l'intention spéciale des enseignants du Lycée St. Sauveur.p.273
N° 5	l'Approche Systémique appliquée à l'éducation.p. 285
N°6 a	Description et analyse de tâches du formateur en formation initiale. p.289
N° 6 b	Description et analyse de tâche du formateur en formation permanente.p. 294
N° 6 c	Description et analyse de tâches du formateur en ce qui concerne l'organisation d'un stagep.299
N° 7	Description de tâches du Directeur de Lycée p.303
N° 8	Evolution des effectifs au Lycée Privé St. St. Sauveur de Redon.. . . .p. 307
	<u>Bibliographie</u> P. 309

TROISIEME PARTIE

OBSERVATION DANS LE MILIEU

RAPPORTS D'EXPERIMENTATION

CHAPITRE I

ETUDE DE LA COMBINAISON AUDIO-SCRIPTO-VISUELLE POUR L'APPRENTISSAGE D'UNE LANGUE VIVANTE

I- Enoncé du Problème.

Il s'agit d'étudier la combinaison des langages Audio-Scripto-Visuels et leur utilisation dans le cadre de l'enseignement d'une langue vivante. Cette étude doit avoir pour action concrète la conception et la réalisation d'un document A.S.V. expérimental destiné à l'apprentissage d'une langue celtique..

Cette problématique se situe à deux niveaux :

- 1) La réalisation technique du document A.S.V.
- 2) L'étude et la réflexion sur la démarche du concepteur réalisateur agissant comme éducateur.

Le document à réaliser s'insère dans un ensemble. Comment se définit cet ensemble ? Comment le document se situe ? Quel rôle le document doit-il remplir ?

Le rôle de l'image.

Rôle de sensibilisation superficielle.

L'image ou la série d'image crée une impression, une sensation. (Le sujet est beau, triste, accueillant... on associe un qualificatif au sujet.)

Rôle déclencheur de l'image

L'image provoque une réaction chez le spectateur. (Désir d'en savoir plus long sur le sujet, désir de critiquer le sujet, désir de reconsidérer le sujet sous un autre aspect).

Rôle instructif et éducatif de l'image

L'image présente un enseignement. Que peut-on apprendre en regardant une image? Toute image a-t-elle un contenu éducatif?

L'image a-t-elle le même rôle éducatif si on la sort de son contexte?

L'apprentissage est-il plus efficace si le sujet est mis en image, ou bien est-il le même que si le sujet est placé dans son cadre naturel.

Le rôle du sonore

La musique renforce l'ambiance créée par les images. Permet-elle d'intégrer davantage le spectateur au sujet visualisé? Peut-on se baser sur le rythme musical afin de déterminer celui de la succession des images?

La musique peut-elle à elle seule suffire à créer une mise en situation?

La bande sonore peut-elle avoir un contenu éducatif si elle n'est constituée que de musique?

Le texte enregistré présente un enseignement

Son rôle doit-il se limiter à l'apprentissage de la langue ou peut-il également permettre l'acquisition de notions culturelles (notions géographiques, historiques, sociales ...) du pays où cette langue est en usage.

Le rôle de l'écrit

Rôle instructif et sécurisant pour des gens scolarisés et donc habitués à apprendre par la lecture.

Le rôle du graphisme

Les normes graphiques doivent faciliter l'utilisation du document écrit en permettant une plus grande clarté dans la disposition du texte, un équilibre dans la mise en page propre à détendre et sécuriser l'utilisateur. D'autre part, le graphisme peut traduire un contexte culturel et donc d'une certaine façon jouer un rôle éducatif sous-jacent.

B - Réflexions sur la communication

La technologie éducationnelle est la convergence intégrée de tous les moyens mis à la disposition d'un être humain pour réaliser une fin dans le domaine de l'apprentissage.

"La communication dépend moitié de celui qui émet, moitié de celui qui reçoit".

Montaigne (transposé par François Richaudeau).

Les facteurs de la communication audio-scripte-visuelle

a) Originalité du message

Elle est en fonction de l'ignorance du récepteur. Le message doit apporter un élément neuf et nouveau pour le récepteur, soit dans le contenant, soit dans le contenu.

b) Désir du récepteur de prendre connaissance du message

Le message sera d'autant mieux perçu que le récepteur manifestera le désir de le recevoir.

c) Les qualités du message transmis

La lisibilité pour un texte écrit. La typographie pour un texte imprimé. Le volume sonore des paroles et la précision de l'articulation pour le son. La netteté des formes pour une image. Mais avant tout, l'émetteur doit employer des codes connus du récepteur: mots et constructions syntaxiques.

Les caractéristiques de l'audio-visuel

Le langage audio-visuel est synthétique et intégral car il fusionne l'audio et le visuel pour donner une communication nouvelle.

Le langage audio-visuel est destiné à être perçu simultanément par l'oeil et l'oreille. Il s'adresse à la sensorialité de l'individu, ce qui est sa force parce qu'il influe au niveau de l'émotion mais aussi sa faiblesse car il ne permet pas d'analyse rigoureuse. Toutefois, il permet un engagement de l'être tout entier.

Le montage audio-visuel

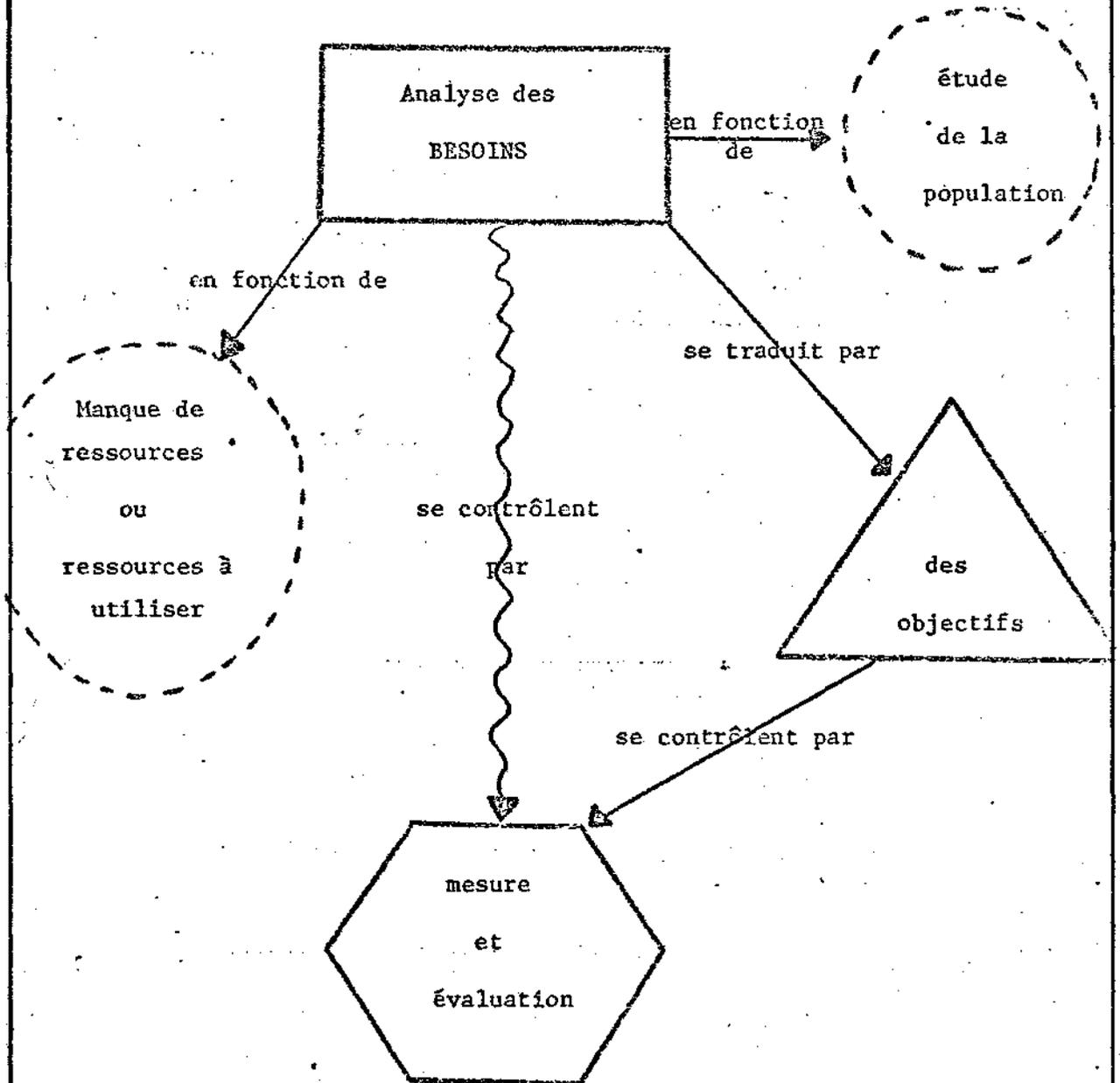
On nomme montage audio-visuel un spectacle créé par la présentation, à l'aide d'appareils sonores et optiques de sons et d'images provenant de sources diverses et assemblés de telle manière qu'ils provoquent chez le spectateur un certain nombre d'impressions et de réactions désirées.

Les caractéristiques du montage audio-visuel sont: d'une part la limite de temps dans lequel il doit se dérouler, ce qui suppose une préparation minutieuse, et d'autre part le fait qu'il sera jugé par le public d'une manière immédiate et pratiquement sans appel.

C - Mise en place d'une démarche systémique appliquée à un processus de design

Nous reconnaissons la nécessité d'établir un plan de travail chronologique et efficace. Le détail de celui-ci sera présenté dans la description du projet.

Schéma de la démarche relative à l'analyse des besoins



V - Méthodologie

- Identification du besoin de réaliser un document pour l'apprentissage d'une langue vivante.

- Analyse de la mission à accomplir

Il s'agit dans les meilleures conditions possibles d'apprendre à une ou plusieurs personnes à s'exprimer avec aisance dans une autre langue que celle qu'il a coutume d'utiliser.

Il s'agit avant tout de créer des mécanismes et d'éviter la traduction littérale.

- Analyse des fonctions

Il s'agit de réaliser une fonction d'apprentissage selon les étapes suivantes:

- prise de conscience de la situation;
- compréhension de celle-ci;
- appropriation des éléments présentés en vue d'un libre ré-emploi;
- systématisation et ré-emploi.

- Analyse des rôles

- Rôle du maître: il est animateur et personne ressource.
- Rôle du document à réaliser: il contient le message à transmettre, son rôle est didactique.
- Rôle de l'étudiant: il participe au processus de son apprentissage en utilisant selon son propre rythme le matériel didactique mis à sa disposition et en contrôlant lui-même sa progression.

- Choix d'une stratégie d'apprentissage

L'utilisation des médias audio-scripto-visuels nous semble être satisfaisante pour l'enseignement d'une langue vivante.

VI - Les étapes de la réalisation du projet

Devis de production.

Echéancier et budget.

Planification de la réalisation.

Implantation.

Evaluation du programme.

VII - Les résultats escomptés

La réalisation d'une méthode stimulante qui motivera davantage les étudiants.

L'acquisition et le ré-emploi automatique des mécanismes de la langue bretonne.

L'apprentissage de la langue bretonne de façon efficace et dynamique.

VIII - L'évaluation

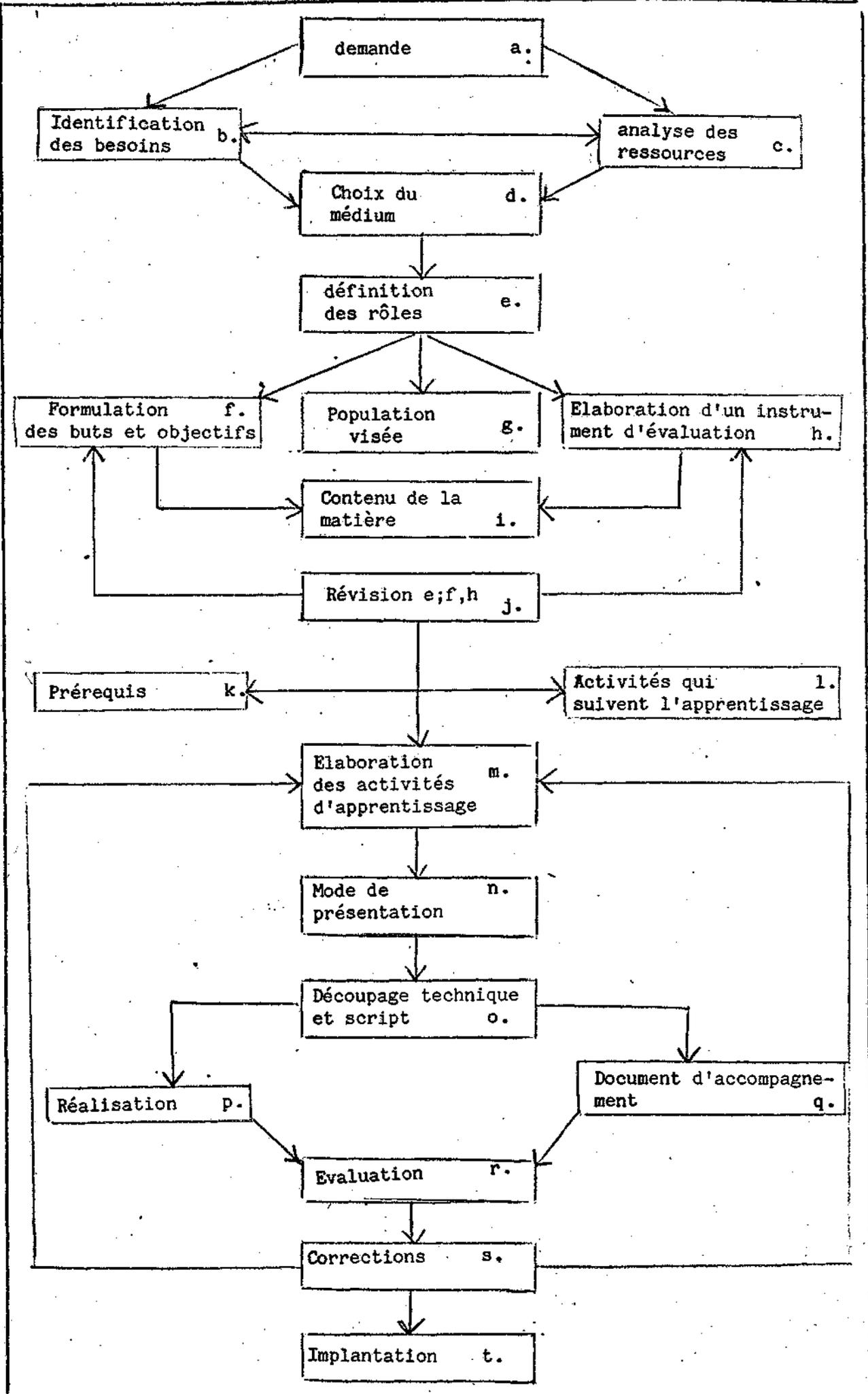
L'évaluation de la démarche se fera en fonction des résultats de l'évaluation du projet réalisé.

DESCRIPTION DU PROJET

A - Diagramme pour la démarche à suivre.

B - Description de chaque étape de la production

- a) Analyse du besoin.
- b) Ressources à utiliser et manque de ressources.
- c) Choix du médium.
- d) Définition des tâches.
- e) Formulation des objectifs.
- f) Population visée.
- g) Mesure et évaluation.
- h) Contenu de la matière.
- i) Révision des étapes f, g, h.
- j) Les prérequis.
- k) Activités qui suivront l'apprentissage.
- l) Mode de présentation.
- m) Découpage technique et script.
- n) Réalisation du document et désirs de production.
- o) Document d'accompagnement.
- p) Evaluation du document.
- q) Corrections.



B - Description de chaque étape de la production

a) Analyse du besoin

Il faut faire quelque chose de concret pour aider la cause bretonne. Il faut aider la Bretagne à se faire connaître. Il faut aider les Bretons à se connaître eux-mêmes en tant que "Bretons". L'action à entreprendre doit avoir un but éducatif.

Analyse d'un besoin prioritaire particulier aux Bretons de Montréal.

Il faudrait réaliser un document audio-visuel visant à présenter le pays breton.

Ce document s'adresserait en premier lieu aux Bretons comme souvenir de leur pays d'origine.

Ce document pourrait aussi servir de mise en situation pour les étudiants du cours de Breton.

Ce document pourrait aussi être utilisé lors de soirées culturelles pour présenter la Bretagne aux personnes étrangères à ce pays.

Ce document pourrait aussi servir de support visuel à un apprentissage de vocabulaire, à des descriptions, à certains dialogues en breton.

b) Ressources à utiliser et manque de ressources ...

Il n'existe pratiquement rien pour faire connaître et apprécier la Bretagne en dehors de quelques petites brochures touristiques et des cartes postales.

Depuis quelques années, des chanteurs et musiciens ont permis au monde de découvrir le folklore musical breton.

Nous possédons une collection personnelle de 300 diapositives sur la Bretagne, des disques de musique bretonne moderne et traditionnelle, des livres d'histoire, de géographie, de légendes, d'art, etc ...

c) Choix du médium

Il n'est pas normal de choisir le médium dès à présent; toutefois, puisque nous possédons comme ressource des diapositives en nombre suffisant et couvrant plusieurs aspects du pays breton, nous pensons dès lors à les utiliser.

Par ailleurs, l'éloignement du pays breton nous oblige aussi à travailler avec les ressources que nous possédons.

De plus, l'image fixe pourra se prêter à une analyse durant le temps voulu par l'utilisateur, et l'ordre de passage des diapositives est remaniable, il pourra être modifié à volonté selon le sujet traité, le temps disponible et le niveau du public qui l'utilisera.

d) Définition des tâches

Au niveau ressources

- 1) Le demandeur - Il exprime le besoin d'un outil audio-visuel pour l'enseignement du breton;
 - il posera les prérequis et conditions d'utilisation du document;
 - il fera l'évaluation sommative.

C'est le professeur qui donne le cours de langue celtique (ici le Breton) au département de linguistique à l'Université de Montréal.

2) Un spécialiste bretonnant

- Il connaît le folklore, les traditions, les us et coutumes, la langue du pays breton;
- il contrôle au niveau du contenu la validité de chaque étape de la production.

Dans le cas présent, le demandeur assume également cette fonction. Il est aidé dans sa tâche par un écrivain et poète breton ainsi que par un des étudiants du cours.

Au niveau de la technique

1) Un technologue éducationnel

- Il devra concevoir et réaliser le document avec l'aide matérielle du L.E.R. (U.d.M. Pavillon Jésus-Marie);
- il rédigera un devis de production;
- il rassemblera la documentation nécessaire;
- il sera chargé de la réalisation technique (photo - son - image).

2) Un conseiller pédagogue et bretonnant

- Il suivra pas à pas la démarche de réalisation et en fera l'évaluation formative à l'aide de commentaires pertinents sur la façon de traiter le sujet.

e) Formulation des objectifs

Objectifs généraux

I - Après avoir visionné le document, le spectateur aura la connaissance générale des différents aspects de la Bretagne.

II - Le visionnement de certaines diapositives (sélectionnées au préalable) permettra à l'étudiant de se familiariser avec le vocabulaire de la langue bretonne et d'en approfondir la connaissance.

Objectifs spécifiques de contenu

I - 01) Le document mettra en évidence les 3 aspects géographiques du pays breton:

- a) Pays de côtes (ports, plages, côte sauvage).
- b) Pays de campagne (villages fermiers, champs bocagés, landes et collines).
- c) Pays de petites villes (villes anciennes touristiques et villes modernes).

I - 02) Le document mettra en évidence deux aspects importants du fond culturel breton:

- a) La religion (églises, calvaires, fontaines sacrées).
- b) L'aspect historique du pays dont les origines remontent loin dans le temps (mégalithes, châteaux et villes du Moyen-Age, monuments religieux).

Objectifs spécifiques de comportement

II - 01) L'étudiant devra acquérir du vocabulaire concernant les cinq thèmes suivants: la mer, la campagne, la ville, la maison, les gens.

II - 02) L'étudiant devra acquérir certaines structures grammaticales de base qui lui permettront d'exprimer de façon simple sa pensée, soit au départ de décrire certaines diapositives (pré-sélectionnées à cet effet).

f) Population visée

Les Bretons émigrés, particulièrement ceux de Montréal et quelques Québécois d'origine bretonne. Ils sont tous allés en Bretagne où ils connaissent le pays grâce à des photos, des films, des livres, ou parce qu'on leur en a parlé. Ils aimeraient en savoir plus sur leur pays d'origine.

Un groupe d'entre eux a entrepris d'étudier la langue bretonne et leur motivation est avant tout d'ordre affectif.

g) Mesure et évaluation

L'évaluation permettra le contrôle à différents niveaux de la validité des objectifs et à la fin de la réussite du programme. Elle se présentera de la façon suivante:

- Rencontres et discussions avec le public-cible et le demandeur pour confirmer le besoin identifié.

- L'évaluation formative sera permanente et se fera grâce à une collaboration étroite avec les intéressés. Là encore le dialogue sera à la base de cette évaluation.

- L'évaluation sommative se fera auprès du public-cible grâce à un questionnaire qui portera sur le contenu et l'aspect technique.

- L'évaluation du comportement de l'étudiant se fera en fonction du médium utilisé et de façon individuelle. (Cf. livret du maître pour l'utilisation de la méthode K.B.) (Document en annexe).

h) Contenu de la matière

A ce niveau de la production, il est décidé de réaliser deux documents :

- un document de mise en situation qui répondra aux objectifs spécifiques de contenu;
- un document pour l'apprentissage de la langue bretonne qui répondra d'une part aux objectifs de contenu, d'autre part aux objectifs de comportement lesquels seront re-précisés dans le guide d'utilisation de ce document.

Le document de mise en situation sera du type d'une promenade en Bretagne et on y retrouvera une évocation du passé, des traditions, de la vie des gens à la ville, à la campagne, au bord de la mer, et de l'importance de la religion qui domine encore la vie de ce pays. Ces aspects pittoresques seront entrecoupés d'inserts présentant la flore, la faïence, le mobilier, quelques toponymes, symboles et graphismes celtés.

Le document pour l'apprentissage de la langue bretonne prendra ses sources visuelles à l'intérieur du document précédent. Certaines diapositives en seront extraites et regroupées en 5 thèmes d'étude à savoir par ordre d'importance :

La mer: parce que la Bretagne qui est une péninsule est avant tout un pays maritime.

La campagne: qui constitue l'intérieur du pays.

Les villes: qui pour être petites et souvent anciennes, n'en sont pas moins des centres commerciaux, administratifs et touristiques.

La maison: qui nous précise le cadre de vie quotidien des Bretons.

Les gens: qui nous renseignent sur quelques aspects de leurs activités, leurs costumes, leurs traditions ...

Inventaire des diapositives extraites du diaporama pour illustrer les cinq thèmes cités.

Les numéros font référence à la classification des diapositives dans le diaporama. Les lettres indexées font référence au classement des diapositives dans le document d'apprentissage.

Thèmes \ Diapositives	Diapositives									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AR MOR	A1 16'	A2 82	A3 88	A4 94'	A5 34'	A6 39	A7 31	A8 37'	A9 63'	A10 95'
AR MAEZ	B1 13'	B2 86	B3 53'	B4 54	B5 126	B6 17	B7 75	B8 73'	B9 12	B10 81'
E KÉR	C1 52	C2 59	C3 35	C4 25'	C5 77'	C6 35	C7 60	C8 53	C9	C10 .
AN TI	D1 86'	D2 14	D3 42	D4 93'	D5 78	D6 68'	D7	D8	D9	D10
AN DUD	E1 70	E2 58'	E3 15	E4 16	E5 27	E6 58	E7 24	E8 57'	E9 25	E10 124

On pourra lire le détail du contenu de chaque diapositive dans le livret français du document.

i) Révision des étapes f, g, h

A ce niveau de la démarche nous jugeons nécessaire de relire la formulation des objectifs et de vérifier si le contenu de la matière peut satisfaire les objectifs. Nous pouvons aussi vérifier l'à-propos de notre principe d'évaluation.

Révision des objectifs

En fait, elle nous permet d'établir des objectifs plus précis quant à l'utilisation de la méthode d'apprentissage. Ces objectifs seront décrits sur la page couverture de la méthode.

Révision du procédé d'évaluation

Nous pouvons préciser les termes d'un questionnaire portant sur l'évaluation sommative du document de mise en situation. Nous reconsidérerons, pour des raisons matérielles, le mode d'auto-évaluation du document d'apprentissage.

Révision du contenu du document de mise en situation

Reprise de chaque thème évoqué dans le document et calcul du pourcentage qu'il représente:

- évocation du passé	22,8%
- évocation religieuse	16,8%
- évocation de la campagne	17,9%
- évocation de la vie urbaine	14,1%
- évocation de la mer et de ses activités	18,7%
- évocation de la vie des gens	15,6%
- inserts (fleurs, mobilier, faiences, toponymes, symboles ...)	14,1%

En général on remarque que chacun des thèmes est traité avec autant d'importance que les autres puisque le pourcentage de diapositives dans chaque série varie de 14,1% à 18,7%, exception faite du thème évocation du passé qui représente 22%.

Il faut noter que certaines diapositives évoquent à elles seules plusieurs sujets tels "gens et mer", "gens et vie urbaine", "gens et campagne" ... Nous n'avons pas tenu compte des constructions religieuses dans le thème évocation du passé, car bien qu'elles soient pour la plupart des vestiges de construction assez anciennes, elles sont là surtout pour insister sur l'importance de la religion dans la vie quotidienne.

j) Les prérequis

Aucun prérequis n'est nécessaire pour l'utilisation du document de mise en situation.

Le document de mise en situation est le premier prérequis pour l'utilisation du document d'apprentissage de la langue bretonne.

De plus, il sera nécessaire de connaître l'histoire et la situation actuelle de la langue, ainsi que ses particularités linguistiques.

(Cf. document en annexe).

k) Activités qui suivront l'apprentissage

Après la période d'apprentissage, l'étudiant devra être capable de décrire "en breton" une diapositive quelconque du diaporama.

1) Mode de présentation

Le document de mise en situation se présentera sous forme d'un diapo-son qui utilisera uniquement des images et de la musique bretonne.

Aucun commentaire ne sera fait pendant la projection afin de laisser à chaque spectateur libre cours à ses souvenirs (pour ceux qui connaissent déjà le pays). Sinon ce mode de présentation permettra d'insister davantage sur l'observation des images.

D'autre part, la projection se fera simultanément sur deux écrans, ce qui permettra de souligner certains contrastes, certaines ressemblances, d'utiliser des effets de couleurs et de composition des photos.

Le document d'apprentissage sera audio-scripto-visuel. C'est à notre avis un procédé adéquat pour l'acquisition d'une langue vivante (Cf. problématique).

Le visuel: ce sont les diapositives qui servent de support à l'acquisition du vocabulaire. Elles sont aussi prétextes à formuler questions et réponses.

L'audio: c'est la bande magnétique qui reproduit le rythme et la prononciation des mots et des phrases d'une conversation courante.

Le scripto: c'est un livret qui donne par écrit le contenu de la bande magnétique et qui permet à l'étudiant de fixer l'orthographe des mots.

m) Découpage technique et script

Pour le diaporama de mise en situation, les diapositives sont d'abord regroupées par deux selon des critères de ressemblance, de contraste, de luminosité, de cadrage, de composition, de couleurs, de format.

Par la suite, ces groupes de deux sont ordonnés selon les mêmes critères mais aussi en respectant le thème musical qui doit les accompagner.

Bien sûr cette étape repose sur un point de vue tout à fait émotionnel

La synchronisation image-son se fait à partir du rythme musical et selon un procédé tout à fait empirique qui consiste à repérer, à l'audition, les temps forts de la mélodie.

Par ailleurs, dans le même temps nous rédigeons les questions et réponses relatives au document d'apprentissage.

n) Réalisation du document et devis de production

En ce qui concerne le diaporama, la réalisation s'est faite en même temps que la découpage technique.

Pour ce qui est du document audio-scripto-visuel, nous avons dû apporter tous nos soins à la partie graphisme et mise en page du scripto. Puis nous avons procédé à l'enregistrement sur bande magnétique du texte écrit.

o) Document d'accompagnement

Aucun document d'accompagnement n'est prévu pour l'utilisation du diaporama.

Toutefois, après l'expérimentation, il ressort la nécessité d'ébaucher les grandes lignes de l'animation qui doit entourer la présentation du diaporama, car ce diaporama ne peut être présenté sans le concours d'un animateur qui permettra au public d'extérioriser ses sentiments face à ce document et qui éclaircira certains points du contenu.

En ce qui concerne le document audio-scripto-visuel, un livret du maître est joint pour l'utilisation de la méthode (Cf. document en

p) Evaluation du document

I. L'évaluation du document de mise en situation ou diaporama s'est faite en 4 étapes avec 4 publics différents mais répondant aux normes du public cible.

Chacune de ces étapes nous permettra d'établir de nouvelles corrections en vue d'obtenir un produit final.

1ère étape: Visionnement du diaporama avec Hervé Conan (demandeur)

Commentaires: Les images sont belles, la musique est bonne et bien choisie, elle présente quatre rythmes de danses folkloriques répandues (et le Trégor) en Bretagne. Il manque quelques images sur le Léon (côtes du Nord et Nord Finistère). Il n'y a pas assez d'images sur les villes modernes.

2e étape: Visionnement avec des amis français et québécois connaissant plus ou moins la Bretagne

Commentaires: Les images sont belles et l'enchaînement est agréable à regarder.

La chanson de Gilles Servat (chansonnier breton) prélude à un diaporama à contenu politique où il devrait être question de culture bretonne brimée par la culture française, hors ce n'est pas ce qui est montré dans le document. D'autre part, on ne peut s'empêcher de relier les paroles de Gilles Servat (au début) avec le coucher de soleil (à la fin) ce qui laisse une impression pessimiste sur l'avenir de la culture bretonne.

3e étape: Visionnement avec les élèves du cours de breton

Le document est alors utilisé avec sa fonction de mise en situation puisqu'il débute le cours.

Commentaires: Aucune réaction concernant le montage. C'est le côté affectif qui a été touché. "C'était beau ..; c'est quand même joli la côte bretonne; j'ai reconnu untel; je suis passé à tel endroit; j'ai un cousin qui habite près de là ..; etc... C'était une bonne idée de faire cette présentation."

4e étape: Visionnement avec un public québécois au cours d'une soirée folklorique

Le but de cette soirée est avant tout d'apprendre des danses folkloriques.

La présentation de la soirée était la suivante:

- le diaporama
- musique avec 4 instrumentistes
- danse
- collation avec spécialités bretonnes

Commentaires: Aucun sur le contenu du montage. " Les images étaient belles, un jour j'irai en Bretagne ... "

II. En ce qui concerne l'évaluation de la méthode d'apprentissage audio-scripto-visuelle

Nous avons cherché à savoir dans quelle mesure le comportement de l'étudiant avait été modifié, afin de savoir si nos objectifs étaient atteints. Nous avons également posé quelques questions relatives au mode de présentation.

a) Les conditions

La méthode n'a pas été utilisée par un étudiant seul.

La méthode a été utilisée par un groupe avec un professeur qui joua le

rôle d'un bon animateur. La cinquième partie de la méthode, soit "An dud" n'a pas été étudiée, faute de temps.

b) Les remarques

Dans ce cas, la bande sonore n'a pas été utilisée car l'animateur lisait les phrases et s'adressait directement à chacun des étudiants.

La présentation a été appréciée par tout le monde. Quelques-uns souhaiteraient voir les mots de vocabulaire projetés en même temps que la diapositive.

La présentation des livrets est soignée et agréable, surtout qu'elle utilise le graphisme celte.

La séparation des textes français et breton sur les livrets, permet d'étudier la langue dans son contexte. En fait, on utilise peu ou pas le livret français mais c'est rassurant de l'avoir.

En résumé

- La méthode "Komzomp Brezhoneg" convient à tous les étudiants.
- Pour tous, la méthode a amélioré leur apprentissage de la langue surtout au niveau de l'oral.
- 80% ont pris de l'assurance et de l'aisance à s'exprimer en breton.
- 80% ont l'impression d'avoir acquis plus de vocabulaire qu'avec l'ancienne méthode.
- 80% ont acquis des structures grammaticales de base de façon plus efficace qu'avec l'ancienne méthode.
- Chacun attribue une note entre 80 et 90% à la méthode.

- Chacun reconnaît que la méthode a été efficace pour eux mais parce qu'elle a été utilisée avec un animateur dynamique.

g) Corrections

Pour répondre à la 1ère étape d'évaluation du diaporama

Nous devons mentionner le fait que nous avons dû travailler avec une collection de 300 diapositives et l'impossibilité matérielle de compléter ce stock. Nos ressources ne comprennent pas de vues du Léon, ni des villes modernes.

Par ailleurs, pour compléter le découpage technique, nous avons dû faire doubler 20 diapositives.

De retour en France, nous remplacerons ces diapositives par les manques mentionnés. Egalement dans la dernière partie qui présente un coucher de soleil, nous présenterons en parallèle des images de la Bretagne moderne et surtout d'activités de jeunes, afin de ne pas présenter la Bretagne comme un pays qui s'éteint mais comme un pays qui va renaître.

Pour répondre à la 2e étape d'évaluation du diaporama

Nous avons supprimé la chanson de Gilles Servat au début et l'avons remplacée par une chanson d'Alan Stivell. Nous conservons l'idée du coucher de soleil à la fin du document, mais celui-ci n'étant plus relié à un contexte culturel, il reste un symbole de la Bretagne, pays maritime à l'extrême ouest de l'Europe. Le soleil couchant sur la mer étant une particularité géographique de la Bretagne. D'autre part, présenté en parallèle avec des images de la Bretagne moderne, il prendra le sens d'une journée qui s'achève alors qu'une autre, demain, va recommencer sur de nouvelles bases.

Apparemment la 4e étape ne justifie pas de transformations

Cependant, elle nous a fait réfléchir sur les conditions de présentation du document.

En effet, pourquoi la réaction du public s'est-elle si peu extériorisée? Un débat doit-il être mené par un animateur à la suite du diaporama (car il semble vain d'attendre des commentaires spontanés de la part du public). Par ailleurs, le public ne réagirait-il pas davantage si le diaporama était accompagné d'un commentaire.

Il faudrait alors penser à deux modes de présentation:

1) Pour une projection du type touristique, il faudrait sur la même trame, ajouter un commentaire.

2) Pour une projection à des bretons qui connaissent le pays et pour qui il s'agit surtout d'un visionnement émotionnel. La bande sonore ne contiendra que de la musique, afin de laisser à chacun la liberté d'évoquer ses souvenirs personnels.

Dans le cadre où il a été prévu initialement, c'est-à-dire comme préambule à un cours d'apprentissage de la langue bretonne, le diaporama peut se passer d'un commentaire car au long du cours, 44 des diapositives sont reprises comme support visuel. Elles permettent donc des commentaires sur le pays, les gens, les coutumes. D'autre part, ces diapositives ont été choisies parce qu'elles sont les plus représentatives de scènes et de paysages pittoresques, ainsi que pour la quantité d'informations qu'elles recèlent au niveau vocabulaire, pour toutes les questions qu'elles permettent de poser.

CHAPITRE II

LES EFFETS DE LA TECHNOLOGIE EDUCATIONNELLE SUR LA RESTRUCTURATION D'UN LYCEE

POURQUOI L'INSTITUTION "ECOLE" PEUT-ELLE ETRE CONDUITE A SE REDEFINIR ?

I- Avant propos.

Dans un contexte socio-culturel peu favorable à la réussite scolaire et ayant la volonté de développer un milieu éducatif cohérent avec le caractère spécifique de l'école catholique, nous nous sommes attachés à observer la vie et le fonctionnement d'un établissement scolaire, tant au niveau des individus que des structures.

Les premières constatations nous laissèrent rapidement peu satisfaits de la démarche éducative pratiquée jusqu'à ce jour. (Voir annexe n° Evolution des effectifs).

Nous nous sommes alors interrogés sur les raisons d'une telle situation et nous avons tenté de rechercher quelques moyens pour y remédier.

Nous avons ainsi commencé par étudier le milieu environnant, ce qu'il est, les contraintes qu'il subit ou qu'il se donne, en quoi ce milieu peu être considéré comme un ensemble de ressources ?

Nous avons mené simultanément un certain nombre d'études ;

- histoire de l'établissement et de son déclin, recherche de la (ou des) causes éventuelles de ce déclin.
- étude de l'environnement économique, socio-culturel scolaire, aux niveaux local et départemental.
- analyse des tâches des personnes qui gravitent autour de (ou dans) l'établissement (professeurs, parents, élèves, administrateurs etc...)
- écoute et recensement de ce qui se fait ailleurs, visite d'autres établissements et synthèse de notre expérience personnelle.

A la lumière des résultats obtenus et à la suite de diverses rencontres, réunions, enquêtes, expressions de besoins explicites, nous avons été amené à formuler plusieurs besoins tant administratifs ou organisationnels que pédagogiques et pour lesquels nous avons tenté de formuler le principe suivant :

" ...l'implication de l'ensemble des personnes attachées à la vie du Lycée de façon que chacun soit capable de participer, analyser, collaborer à l'action éducative de son milieu."

Ce principe soulève bien des conditions dont la mise en oeuvre et la réalisation nécessitent des pré-requis, présentent des risques à éviter, supposent le choix d'une méthodologie et un ensemble de démarches à suivre.

Ainsi nous utiliserons le principe d'une approche systémique préconisée et soutenue par l'intervention d'un spécialiste en Technologie Educationnelle.

II- Historique.

Une étude du milieu permet à l'institution et à ceux qui en dépendent de préciser, entre Sept. 77 et juin 79, un certain nombre de besoins. (1)

a... LE PAYS DE REDON

(éléments caractéristiques de l'environnement)

- * ville moyenne en difficulté de trouver une voie de développement.
- * situation économique peu prospère
population ouvrière, petites exploitations agricoles, petites entreprises, petits commerçants)
- * vie culturelle inconfortable :
 - . à l'écart des grands courants.
 - . publiée des métropoles régionnaels (à égale distance de Nantes, Rennes, Vannes de 60 à 70 km).
 - . tout ceci lié à un découpage administratif qui rend toute action impossible.

b... LE LYCEE ST SAUVEUR : en Sept. 1977

Lycée d'enseignement général présentant les baccalauréats A,B,C,D.

- * 310 élèves dont 10 internes ébergés dans un autre établissement
(l'internat a fermé ses portes en juin 1977)

* 27 professeurs, 1 directeur, 1 secrétaire, 1 surveillant.

(1) Remarque : Nous ne donnons ici volontairement que le résumé de cette étude préférant nous attarder à développer l'analyse des besoins. Nous tenons toutefois en archive ces documents s'ils peuvent intéresser le lecteur.)

* changement de direction : en Septembre 1977, la congrégation des pères Eudistes qui avait jusque là assuré la direction et la gestion de l'institution laisse cette charge.

* les problèmes se font jour : la situation est délicate.

- les effectifs baissent régulièrement depuis quelques années
- la gestion est déficitaire
- on vient de fermer l'internat
- on parle de vendre les bâtiments (trop coûteux à entretenir en dépit de leur charme historique) pour reconstruire un bâtiment plus petit et plus fonctionnel.

Après avoir connu un passé historique et brillant, l'institution se voit placée devant un avenir sombre.

* Quelques "bouées de sauvetage" sont mises en place.

- la gestion est prise en charge par une association de gestion qui assure également la gestion du 1er cycle de Redon.
- une association de parents d'élèves se met en place.
- suite à la réforme de l'enseignement (réforme Haby) le Collège prend le nom de Lycée Privé St Sauveur.
- de nouvelles structures doivent être mises en place pour assurer désormais le fonctionnement du Lycée.

c... UN NOUVEAU DIRECTEUR (Laïc) EST NOMME.

Il vient de passer 6 ans à Montréal (Québec) où il a appris à bien connaître l'enseignement québécois et un an à l'Institut supérieur de Promotion de l'Enseignement Catholique (ISPEC) où il s'est familiarisé avec le système d'éducation français. D'autre part lors de son séjour au Québec il s'est familiarisé avec les techniques audio-visuelles et les sciences de l'éducation en suivant des cours à l'Université de Montréal. De plus sa femme vient de terminer une maîtrise en "Technologie Educationnelle" (ceci constituera une influence décisive pour la suite des démarches à entreprendre.)

d... SOUHAITS PERSONNELS DU NOUVEAU DIRECTEUR.

- * Rendre la relation éducative intéressante et les tâches moins contraignantes
- * Intégrer les différents groupes de la communauté scolaire dans un ensemble cohérent, responsable, dynamique et créateur.
- * Intégrer les techniques de communication actuelles dans la relation éducative.
- * Développer des attitudes qui permettront l'intégration rapide et efficace des techniques de communication à venir.

e... DE NOUVELLES STRUCTURES SONT PROPOSEES

- * un conseil d'établissement est mis en place dans lequel sont représentés les parents, les professeurs, et les élèves. Son rôle est de déterminer les grandes lignes éducatives générales de l'établissement.
- * un conseil de direction formé de professeurs (responsables pédagogiques par niveau), des coordinateurs de la catéchèse, des sports et du foyer socio-éducatif se réuni toutes les semaines pour faire le point sur le fonctionnement de l'établissement.
- * des structures de concertation multiples sont créés (régulièrement assemblée générale des professeurs, des délégués de classe, présence des délégués de classe au conseil de classe etc...)
- * en bref l'ensemble de la communauté scolaire semble prête à faire peau neuve. (1)

III- Préambule à l'énumération des besoins.

Nous résumons maintenant un ensemble de réflexions qui vont permettre d'imaginer des attitudes nouvelles en ce qui concerne d'un part les méthodes éducatives et d'autre part les relations entre les personnes lesquelles deviennent rapidement différentes de celles qui ont prévalu les années précédentes.

(1) Voir Annexe n° 3 Cet ensemble de situations est illustrée par 2 contes dont l'un "Au pays des hirondelles" fut écrit par le nouveau Directeur à l'occasion d'une Assemblée Générale.

.../...

a... Une suite de constats et des rencontres :

Constats suite à la première réunion de professeurs de 3e et 2de

- de trop nombreux élèves ne réussissent pas en seconde (20 à 30 %) d'échec. Les professeurs de 2de appliquent encore une pédagogie traditionnelle qui se traduit systématiquement en termes de "bon" ou "pas bon" pour la classe supérieure. L'échéance suit inéluctablement en fin d'année.

Il est surprenant d'avoir tant d'échec et la situation est anormale car elle ne correspond pas au rôle éducatif de l'école basé normalement sur la réussite ; cette démarche entraîne une baisse des effectifs et par suite un manque de confiance des familles.

- une nouvelle proposition est faite à l'occasion de certains conseils de classe (proposition faite par le directeur)
Pourquoi ne pas viser la réussite du maximum d'élèves en classe de seconde en partant du constat suivant :

"les élèves ont été admis en classe de seconde par un conseil de professeurs de 3e. Les collègues professeurs de 3e, ne peuvent voir leur compétence remise en cause, donc normalement se sont des élèves qui doivent réussir et obtenir leur baccalauréat.

Les professeurs présents ont les réactions suivantes :

- "Comment faire ?"
- "Il n'y a pas de solution toute faite, mais on peut tous réfléchir ensemble".

.../...

Ainsi d'autres réunions réunissant environ 60 professeurs de 3e et 2de se déroulèrent, les thèmes principaux de réflexion en étaient

- recherche des causes d'échec en 2de
- recherche de ce qui peut être fait en 3e pour réduire ces causes d'échec.

Quelques ateliers ont fonctionné de façon autonome pour approfondir ces questions, d'autres ont élaboré des travaux pour assurer la transition.

Au bout d'un an, nous avons ressenti nos limites et nous avons vu apparaître chez certains professeurs la crainte de ne pas déboucher sur des solutions efficaces, de tourner en rond.

b... Opportunité et apport de 2 éléments extérieurs à la démarche précédemment entreprise.

- une proposition de l'Université de Montréal (due aux relations personnelles et familiales du Directeur depuis son séjour au Québec) il s'agit de confronter des expériences d'intégration de ressources technologiques en situation d'apprentissage.

St Sauveur est invité à s'associer à ce projet et reçoit pour ce faire le soutien d'une démarche ayant déjà fait ses preuves au Québec.

- une étude approfondie de la gestion de l'établissement ainsi que les investigations d'un architecte permettent d'affirmer que :

- . St Sauveur peut continuer de fonctionner dans ses locaux actuels sans être déficitaire mais il faut réorganiser la vie dans les locaux.
- . il faut réouvrir l'internat.
- . il serait souhaitable d'augmenter les effectifs et pour cela ouvrir de nouvelles sections.
- . une ouverture de sections techniques permettrait une approche éducative complémentaire de celle proposée jusqu'à présent et ouvrirait de nouvelles perspectives de communication, d'apprentissage, et de débouchés professionnels après les études.

Ainsi, en juin 1979, on peut déjà voir se préciser plusieurs niveaux d'intervention. Sont-ils à mener de front ? La conjoncture le permet-elle ?

Un virage est à prendre : il faut oser et aller de l'avant. Avec la proposition de l'Université de Montréal, l'intervention de la technologie éducationnelle sera un moyen opportun de rassembler les énergies tout en proposant une démarche rationnelle et efficace.

D'autre part, concernant la motivation des professeurs on remarque que lors des réunions par ateliers les professeurs du Lycée St Sauveur se sont trouvés promus animateurs au moins animateursecrétaire le plus souvent.

Chacun a ainsi pris conscience de la responsabilité qui lui incombait de tisser à l'occasion de ces réunions des liens solides avec les professeurs de 3e. Egalement, en tant qu'hôtes et connaissant les difficultés terribles qui guettent leur établissement ils ne pouvaient se permettre d'échouer. De ce fait, chaque professeur de 2de devant faire en sorte que "ça marche" animait, relançait, alimentait le débat. Ainsi, ces professeurs se sont trouvés subitement en situation de recherche pédagogique, d'autant plus qu'il était demandé à chaque atelier de produire un compte-rendu pour diffuser à tous.

c... ENUMERATION DES BESOINS.

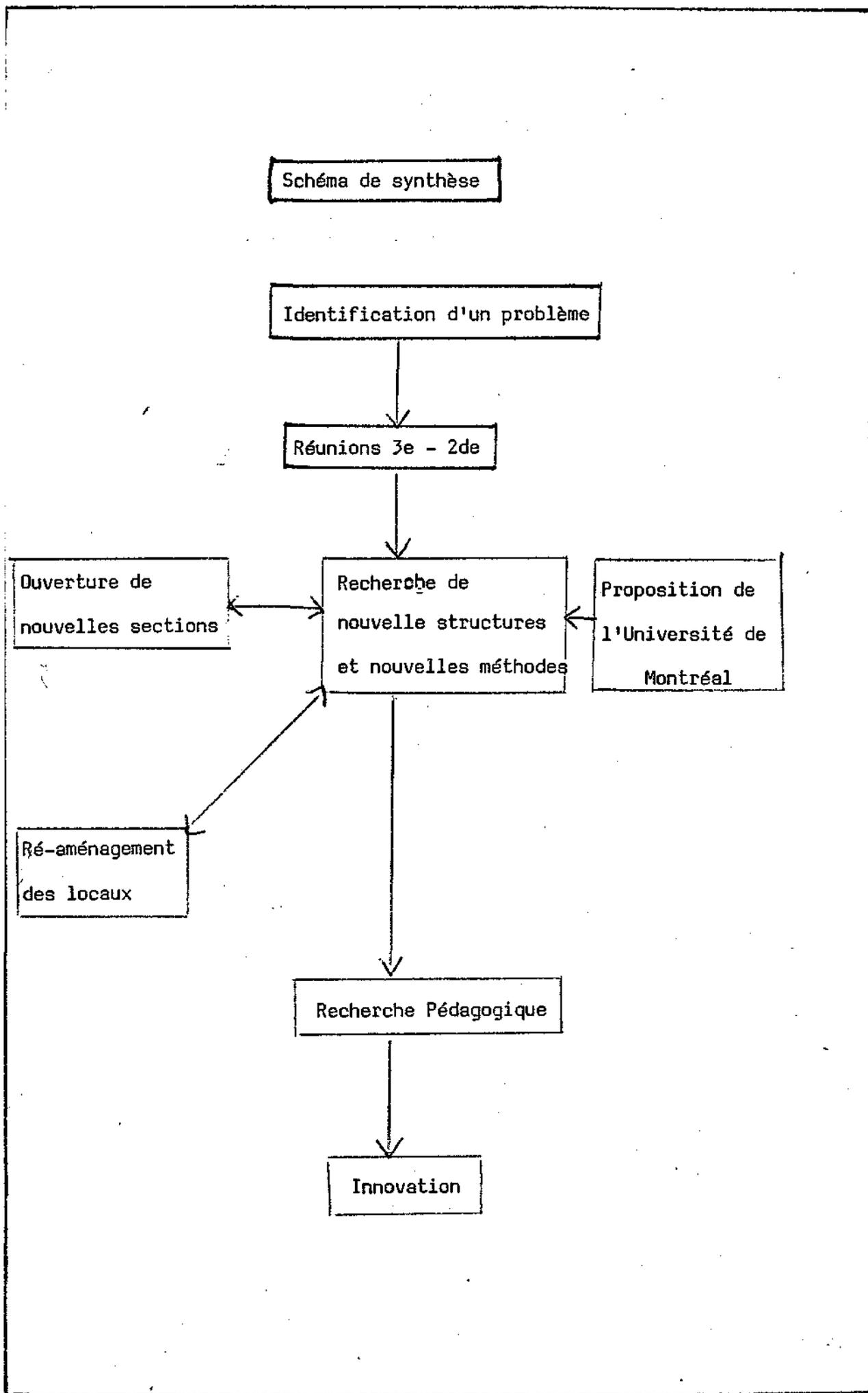
Ainsi en juin 1979 nous pouvons énumérer les besoins suivants pour relancer la vie du Lycée St Sauveur.

- créer une équipe éducative.
- augmenter la réussite scolaire des élèves.
- rendre la tâche éducative des enseignants plus intéressante et plus enrichissante.
- améliorer la formation humaine des élèves.
- développer la prise de responsabilité
 - = au niveau des professeurs
 - = au niveau des élèves
- compléter l'enseignement traditionnel par l'ouverture de sections techniques
- sortir de la routine, proposer des options nouvelles
- ouvrir de nouveaux horizons par l'intégration de nouveaux

.../...

moyens de communication et d'apprentissage.

- intégrer dans un ensemble cohérent, dynamique et responsable et créateur, les différents groupes (professeurs, élèves, administrateur).



COMMENT L'INSTITUTION "ECOLE" SE REDEFINIT :
LES ELEMENTS A PRENDRE EN COMPTE.

I- De la communauté scolaire à la communauté éducative.

Pour que chacun se sente concerné, une école, quelle qu'elle soit, doit être une communauté scolaire constituée de personnes qui n'ont pas toutes les mêmes fonctions mais ont cependant des objectifs communs.

Comme dans tout groupe, les divers membres peuvent vivre les uns à côté des autres en attendant avec impatience la fin des études pour les uns, la retraite pour les autres, la fin de journée pour tous.

Mais pourquoi ne pourrait-on faire en sorte que ce temps passé à l'école ne devienne utile et intéressant pour chacun des membres de la communauté.?

Pour cela, il faudrait que chacun se sente concerné par la vie même de l'école et qu'une partie de nos projets de vie se réalise à l'école.

.../...

Tout le monde a des projets et, si ceux-ci concernent uniquement la partie de notre vie extérieure à notre travail, celui-ci risque de devenir pesant, voire insupportable (pour les élèves comme pour les professeurs).

Pourquoi alors ne pas essayer de faire de l'école un lieu d'éducation au sens plein du terme, c'est-à-dire un lieu où tous s'éduquent individuellement mais aussi réciproquement où tous s'entraident pour la meilleure réussite scolaire, humaine et spirituelle de chacun. Ainsi, la communauté scolaire serait transformée en communauté éducative.

Dans cette perspective nous osons formuler l'hypothèse suivante :

On doit pouvoir,

- en apportant des modifications au comportement des enseignants, dans le cadre de la formation permanente et par l'intégration de ressources technologiques

MODIFIER le comportement des élèves,

MODIFIER la relation maître-élève.

- dans un contexte social évolutif où les procédés d'apprentissage et les moyens de communication mis en oeuvre offrent une variété et une complexité croissante.
- dans un milieu où chacun doit pouvoir s'épanouir, prendre confiance en soi et devenir partie prenante de sa formation

POUR AMELIORER

en quantité et en qualité la réussite de l'action éducative d'un établissement scolaire.

.../...

II- Questions soulevées par cette hypothèse.

a... Interaction des groupes en cause.

- comment permettre un plus grand épanouissement et une meilleure réussite de chacun des membres de la communauté scolaire aux niveaux individuel et collectif ? (référence spécifique : recherche de vérité pour une école catholique).

- comment faire pour que chacun découvre et/ou prenne en compte sa propre dimension collective.

(interaction de chaque personne avec les autres membres du groupe.)

b... Énoncé de besoins spécifiques.

Un certain nombre de questions se trouvent induites directement par ces premières questions.

- comment favoriser la réussite ?

- (réussite scolaire et humaine des étudiants, réussite professionnelle des professeurs et des administrateurs).

- comment faire bénéficier chacun et chacune d'une meilleure formation ?

- la formation doit-elle être individuelle et/ou collective ?

- comment faire pour que les formations entreprises s'insèrent dans un projet d'ensemble cohérent ?

- comment développer le sens des responsabilités ?

- comment susciter les initiatives ?

- comment faire en sorte que chacun ait la vision la plus juste possible de ses capacités et consente à les utiliser au maximum ?

.../...

- comment faire pour que la formation permanente ne soit plus perçue comme une nécessité subie et pesante mais devienne intéressante ? (présente un intérêt et à ce titre ne soit plus subie mais souhaitée)

III- Analyse de la communauté scolaire.

a... Ce qu'elle est :

Elle est constituée de quatre groupes : les étudiants, les professeurs, les administrateurs, les parents.

Dans la communauté scolaire actuelle les buts de ces groupes sont divers :

* Les étudiants :

Ils souhaitent réussir des examens, se préparer à la vie active, en espérant trouver plus tard un emploi. Leur insécurité est grande dans la conjoncture économique actuelle.

* Les professeurs :

Ils essaient de faire au mieux leur travail ; ils enseignent une matière aux étudiants afin que ceux-ci réussissent leurs examens.

* Les administrateurs :

Il font de leur mieux pour que la communauté scolaire dans son ensemble, fonctionne selon les intérêts de chacun.

* Les parents :

Ils souhaitent que leurs enfants puissent réussir leur vie. Il n'interviennent qu'épisodiquement dans la communauté scolaire (lors de rencontres par exemple).

.../...

b)... Ce qu'elle tend à devenir :

Ces tendances ne sont pas toujours clairement exprimées, mais pourtant elles apparaissent dans beaucoup d'instructions officielles de l'éducation nationale, dans les communiqués des instances de l'enseignement catholique, aussi bien que dans les désirs exprimés ou au travers des réactions d'un nombre important de membres de la communauté scolaire.

* Les étudiants :

Plus qu'étudier, il leur faudrait également devenir des hommes et des femmes libres et responsables. En ce sens, ils sont plus des éduquants (ceux qui entreprennent de s'éduquer) que des étudiants.

* Les professeurs :

Ils souhaiteraient aider les étudiants dans leur formation au sens le plus large. Ils tendent donc à être de façon plus élargie des formateurs, des facilitateurs.

* Les administrateurs :

Plus que d'administrer, se sont des formateurs et facilitateurs opérant à trois niveaux (étudiants, professeurs, parents).

* Les parents :

Ce sont des formateurs et facilitateurs extérieurs mais qui oeuvrent dans le même sens que les trois autres parties de la communauté scolaire. Ils peuvent également être des personnes ressource pour la communauté scolaire.

En résumé, il ressort que dans notre établissement comme dans d'autres établissements scolaires, la situation et l'attitude des personnes qui y vivent peuvent se résumer ainsi :

- très peu de concertation entre les différentes personnes.
- le projet des étudiants se limite à passer un examen.
- les ressources technologiques sont très insuffisantes et lorsqu'elles existent sont sous utilisées.
- il existe une certaine difficulté à saisir la dimension collective des phénomènes (les actions restent individuelles, isolées, sans que l'on se soucie des interactions.)
- il y a peu de réactions face aux diverses situations. Les problèmes semblent souvent insurmontables et l'attitude dominante est fataliste.
- cependant, un certain désir de changement se manifeste de façon épisodique, mais il reste le plus souvent au niveau des intentions.
- une majorité accepterait des initiatives pourvu que l'on ait la garantie d'un résultat probant.

IV- Analyse des pré-requis et contraintes.

a... liés à la population visée :

* limites et contraintes inhérentes à l'organisation scolaire et à la nature humaine.

- effectif des classes, horaires, programmes, etc...
- contraintes financières (elles limitent les ressources technologiques et humaines)
- structure, aménagement et organisation des locaux scolaires.

.../...

- les hommes : chacun a ses propres limites, son propre rythme d'adaptation, son fond culturel ses convictions etc...

Ces contraintes ne sont que peu ou pas réductibles et en tout état de cause, si elles l'étaient, ce ne serait qu'à long terme et sans que la communauté scolaire en ait la maîtrise absolue.

* limites et contraintes résultant du type de communauté scolaire et de son histoire.

- les membres de la communauté scolaire vivent avec des habitudes et des acquis dont il est nécessaire de tenir compte. Pour répondre à la problématique, il ne s'agit pas de provoquer des ruptures, mais de mettre en marche un processus de formation collective (reflexions, propositions et mise en application).
- la communauté scolaire est organisée, il existe des structures et une hiérarchie.
- la communauté scolaire dont il est question dans le cas présent doit présenter des étudiants à un examen. Il est donc évidemment nécessaire que l'évolution souhaitée se fasse sans nuire à cet objectif essentiel. Il convient donc d'être très prudent et de rejeter toute tentative hasardeuse qui risquerait de compromettre la réussite scolaire de certains.

Ces contraintes peuvent probablement être réduites à court ou moyen terme.

* Limites et contraintes résultant d'un choix.

- choix dans les questions soulevées
- il existe des interactions dans les différentes questions soulevées dans la problématique parce que l'acte d'enseignement et encore plus l'acte d'éducation implique des relations humaines. Celles ci sont nécessairement complexes (liées à la complexité de l'être humain et la psychologie y est omniprésente).

Pourtant la problématique reste très vaste et il faudra bien se limiter afin de viser un nombre raisonnable d'objectifs. Il sera donc nécessaire de choisir.

- choix dans les niveaux et les méthodes d'interventions.
- l'autorité peut proposer ou décider, susciter ou attendre que des besoins soient ressentis à la base. Il semble judicieux d'utiliser ces différentes façons de procéder.

* Risque à éviter :

Dans la perspective précédemment énoncée, il y a deux grands risques à éviter :

- faire se réunir les différents groupes et se lancer dans des discussions purement intellectuelles qui ne pourraient déboucher sur des applications pratiques. L'expérience montre que très rapidement, une telle démarche est génératrice de frustrations et perçue comme une perte de temps : elle est rejetée par la majorité des participants.
- provoquer ou soutenir de nombreuses innovations dans de multiples domaines. Dans ce cas, l'action risque de prédo-

miner sur la réflexion et très rapidement il devient difficile, voire impossible de canaliser et coordonner les initiatives afin qu'elles s'insèrent dans un ensemble cohérent. D'autre part, certaines actions, parce qu'insuffisamment réfléchies peuvent s'avérer contraires aux finalités de l'ensemble de la communauté, les risques sont également grands de voire naître une situation anarchique (télescopage dans les intentions, les échéances etc...). Celles-ci deviennent génératrices de conflits, à terme elle est démobilisatrice.

* Désir respectif des différents groupes d'entreprendre une démarche collective.

- les élèves : à la suite d'une brève intervention dans une classe les élèves se sont montrés particulièrement réceptifs et intéressés.
- les professeurs : périodiquement, des assemblées générales permettent de faire le point (une fois par trimestre) et les professeurs se sont toujours prononcés à l'unanimité pour la poursuite de la recherche entreprise.
- les administrateurs : ils voient tout l'intérêt que représente la recherche pour les différents membres concernés et procèdent à toutes les démarches administratives nécessaires dans ce sens. Ils pensent également par ce moyen pouvoir apporter leur contribution à la promotion de l'enseignement catholique.

- les parents : régulièrement informés du travail poursuivi, l'association des parents souhaiterait pouvoir soutenir l'action entreprise en constituant à leur tour un groupe de travail.

* Limites et contraintes liées au formateur permanent.

- disponibilité : afin de mieux suivre et soutenir les démarches individuelles au sein du processus collectif afin également de coordonner l'ensemble ; il est souhaitable que le formateur permanent soit présent au Lycée pendant un mi-temps.

- qualification :

afin de guider les différents groupes dans leur démarche

afin d'orienter

afin de conseiller

afin de permettre la mise au point d'un processus

d'auto-formation permanente constructive et efficace,

il est nécessaire que le formateur ait une qualification d'études supérieures en Science de l'éducation, de même qu'une expérience dans le domaine.

* expérience préalable avec l'université de Montréal.

afin de pouvoir répondre aux exigences précédentes, tout en établissant le dialogue avec l'université de Montréal et les enseignants de la Commission Scolaire de Brossard :

Il est nécessaire que le formateur permanent ait une bonne connaissance des us et coutumes québécoises en général et des milieux scolaires et universitaires en particulier.

.../...

* limites et contraintes liées aux ressources extérieures

- contraintes liées à l'éloignement qui entraîne des difficultés d'échange et de rencontres (coût élevés et/ou délais de correspondance trop long par courrier normal)
- avantages et apports spécifiques :
 - une solide expérience de formation en technologie educationnelle.
 - la participation de spécialistes de la technologie éducationnelle formés dans le programme de 2de et 3e cycle universitaire de Montréal et Québec.
 - le regroupement de plusieurs professeurs des universités québécoises qui agiront comme consultants.
 - un programme en technologie éducationnelle déjà en place dans les universités québécoises et ayant fait ses preuves.

V- Choix d'une méthodologie et démarche à suivre.

a... Choix d'une méthodologie.

Pour guider notre choix, il faut tenir compte du fait que la méthodologie à déterminer doit permettre de définir une action. Quels que soient les choix, l'action entreprise entraînera nécessairement, pour des raisons évoquées précédemment des interactions intervenant dans tous les domaines de la problématique. Il est essentiel de tenir compte de ce facteur, ce qui nous conduit à écarter certaines formes de choix (par ex : prendre les questions les plus urgentes ou celles qui semblent les plus importantes.

A regarder de plus près notre hypothèse, il est possible de se rendre compte que les interactions peuvent être décelées et organisées de façon logique.

Par exemple, nous nous rendons compte qu'il n'est pas possible de faire en sorte qu'une formation soit désirée si l'on n'a pas auparavant (ou simultanément) favorisé le développement de la responsabilité.

Il convient d'adopter une méthode qui tienne compte des remarques précédentes. C'est pourquoi nous avons choisi de faire se réunir les groupes de travail en veillant à ce qu'à chaque séance il y ait une analyse suivie de décisions pratiques à appliquer immédiatement.

Il convient également de s'assurer que le thème choisit soit perçu comme nécessaire, voire évident (donc qui a toute chance d'être acceptée) et qui, à terme nous faisant découvrir nos limites nous invite à les dépasser (en désirant entreprendre une formation pédagogique par exemple). Ainsi, il est possible de déclencher un processus de longue durée qui peut se traduire par une recherche liée à une auto-formation permanente des différents membres de la communauté scolaire.

b... Choix d'une démarche à suivre :

Nous avons dans un premier temps et afin que chacun se sente davantage concerné, proposé une nouvelle organisation de l'établissement, car faire en sorte que chacun puisse donner son avis et soit impliqué dans la marche de l'établissement nous a semblé être préalable à toute démarche ultérieure.

Simultanément, nous avons commencé à faire travailler ensemble les divers groupes de la communauté scolaire.

Toutefois, il n'est pas facile de faire travailler simultanément ces quatre groupes au même rythme, car il est important que les professeurs portent une réflexion sur leur tâche et qu'ils adaptent leurs méthodes aux objectifs qu'ils auront déterminés ensemble. C'est pourquoi nous avons décidé de privilégier ce groupe.

Le projet sera donc vécu de la façon suivante par les différents groupes :

- les étudiants : pour eux, on essaiera de développer avant tout le sens de la responsabilité.

Pour cela, différents lieux de concertation seront créés (réunions régulières de délégué de classe, participation au journal de l'établissement etc...)

Il restera à vérifier l'hypothèse suivante : (peut-être au terme de plusieurs années seulement) si le niveau de responsabilité atteint devient suffisant, les étudiants désireront participer à leur propre formation. Nous touchons ici la question cruciale de la motivation qui dans l'état actuel des choses est extrêmement faible pour beaucoup.

- les professeurs : le thème d'étude et d'intervention proposé est :

"comment permettre une meilleure réussite scolaire des élèves en classe de 2de."

En effet, il est notoire que la classe de seconde comme toutes les classes charnières pose de nombreux problèmes, d'autant plus que nos élèves proviennent de plus de neuf établissements de premier cycle. Pour beaucoup d'élèves, l'arrivée en seconde est le premier contact durable avec la ville.

D'autre part, ce thème permet aux professeurs de se pencher sur les principales difficultés rencontrées par les élèves de ce niveau en particulier et des autres classes en général (motivation, participation, méthodes de travail). Et comme il est plus facile d'observer un autre groupe que soi, cela peut constituer un préalable à l'analyse de la fonction enseignante elle-même.

- les administrateurs : dans le cadre de l'établissement considéré (le Lycée St Sauveur) le groupe administratif est réduit à une personne. Cela constitue un groupe particulier, difficilement intégrable dans les discussions des autres groupes. Une réflexion sera toutefois menée à un niveau restreint. (Voir analyse de la situation vue par le Directeur dans le chapitre de la même partie).

- les parents : pour ce groupe, il semble important tout d'abord de développer la prise de conscience de la réalité que constitue un adolescent de 1980. En effet, les parents ne voient les étudiants qu'au travers de leur enfant et de leur propre jeunesse, d'où d'énormes distorsions.

Il sera donc important d'informer le plus souvent possible le groupe parents sur tout ce qui concerne les activités d'apprentissage et la vie scolaire. Mais il ne sera pas entrepris de travail précis avec le groupe parents.

VERS UN PROJET D'INNOVATION PEDAGOGIQUE

I- But recherché.

"Démarche de recherche et d'expérimentation collective, qui, tenant compte des difficultés spécifiques de la région, vise à :

- ... resserrer les liens avec les autres établissements (du 1er cycle notamment).
- ... faire entrer progressivement de nouvelles ressources pédagogique et les intégrer dans le processus éducatif.
- ... adapter, pour une meilleure réussite les méthodes pédagogiques et les coordonner.
- ... permettre une meilleure adaptation des élèves de 3e à la classe de 2de.
- ... améliorer les conditions de travail (facilitation des tâches).
- ... avoir une meilleure connaissance des tâches à accomplir.

II- Etapas suivies.

Cette démarche a été entreprise depuis septembre 1978. Elle se répartit comme suit :

* 78/79 : .Réunions professeurs-élèves de St Sauveur.

.Réunions professeurs St Sauveur + professeurs de 7 premiers cycles de la région (certaines ont rassemblé 90 professeurs de secteurs).

.Ces réunions ont permis :

... de préciser les besoins de la chaîne éducative.

... d'inventorier un certain nombre de ressources utilisables.

... d'énumérer des moyens.

... d'élaborer des objectifs par matière.

* 79/80 : .Action principalement basée sur la formation pédagogique collective des professeurs de St Sauveur, travail entrepris conjointement à la recherche précédente et ayant pour effet de renforcer celle-ci.

.L'objectif principal est :

... à la lumière de données recueillies par les participants, ces derniers devront être en mesure d'analyser leur tâche et de sélectionner les points forts et ceux qui méritent d'être améliorés par l'utilisation et l'intégration de diverses ressources humaines et technologiques -incluant les moyens audio-visuels.

... sondages auprès des élèves : lère description
des tâches avec un groupe d'élèves.

III- Méthodes utilisées basées sur les principes de l'Approche Systémique

- * Description et analyse de tâches.
- * Enumération et classification d'actions définissant la fonction d'enseignants (et d'étudiants)
- * Elaboration d'objectifs spécifiques liés à l'acte d'enseignement
- * Recherche de moyens d'évaluation
- * Evaluation et recherche de moyens pour mettre en oeuvre les objectifs mis en place.
- * Expérimentation de plusieurs situations d'apprentissage mises en place autour des objectifs définis précédemment.
- * Intégration d'une ou plusieurs ressources technologiques ou humaines.
- * Evaluation de l'expérimentation.

IV - Objectifs à long terme :

* Objectif général :

Développer chez les professeurs un processus d'auto-formation de telle façon que tous soient en mesure, à terme, d'analyser leur action afin de l'adapter aux buts qu'ils se seront donnés, d'utiliser avec le maximum d'efficacité les

ressources à leur disposition, d'être capable de faire appel à des ressources nouvelles ou extérieures.

Modifier le comportement des élèves à travers la démarche suivie par les professeurs.

* Objectifs spécifiques.

... pour les professeurs

- . Moderniser le processus d'éducation qui est donné dans l'établissement, dans ses buts, ses méthodes, ses moyens.
- . Permettre l'utilisation d'une très grande variété de ressources de communication.
- . Développer des attitudes de communication.
- . Sensibiliser des enseignants à l'exploitation des ressources audio-visuelles.

... préparer les enseignants à l'usage de l'informatique et des moyens futurs d'enseignement (appropriation des moyens et des techniques).

- . Maîtriser de façon privilégiée les moyens audio-visuels et informatiques.
- . Préparer la collectivité enseignante au langage de la société de demain (dans cette perspective, notre action sera renforcée par la création de nouvelles sections permettant de nouveaux moyens d'expression et d'apprentissage à savoir la section A3, Arts Plastiques, la section H, Informatique, et la section G2 , Techniques quantitatives de gestion.

... Pour les élèves

. De nombreux objectifs cités précédemment peuvent être reconduits pour les élèves en ajoutant :

- * proposer une formation permettant aux jeunes de vivre et travailler dans une société donnée en utilisant pleinement les moyens de communications et les ressources technologiques de cette société.
- * L'attitude des élèves doit évoluer dans le sens de la responsabilité : ils doivent participer activement à leur formation.
- * L'utilisation des ressources technologiques peut être l'occasion de ce changement.
- * Acquérir une méthode d'apprentissage rationnelle et efficace, nécessitant une intégration réelle des moyens technologiques en situation d'apprentissage et faisant largement appel à la démarche systémique.

V- Aspect expérimental de la démarche entreprise.

1) Hypothèses

- * Le travail de formation entrepris devrait permettre aux enseignants et aux élèves d'avoir une meilleure maîtrise des ressources technologiques.

- * A cette occasion, il devrait être possible de modifier la relation enseignant-enseignés. Le professeur devenant le facilitateur et le soutient, l'élève devenant le s'éduquant (celui qui a décidé de s'éduquer).

- * La relation éducative ainsi changée devrait permettre aux uns et aux autres d'arriver à de meilleures performances. (l'épanouissement, la prise de responsabilité, la sécurisation, la réussite scolaire, augmentent ainsi les taux de satisfaction.

- * La recherche et l'expérimentation se poursuivant simultanément à deux niveaux : individuel et collectif, il est important de souligner l'aspect collectif qui, par des mises en commun, devrait permettre d'une part à chacun de situer son action dans un ensemble, d'autre part de connaître l'action des autres.

Cela avec l'avantage de mieux cerner la réalité de la communauté éducative et de mieux équilibrer les responsabilités de chacun.

Dans cet esprit, les administrateurs et le personnel administratif sont également impliqués dans cette démarche ce qui devrait permettre à la communauté éducative d'être plus efficace tout en améliorant le taux de satisfaction générale.

- * Ultérieurement, il pourrait être envisagé d'étendre l'expérimentation à un groupe de parents qui en ont déjà fait la demande.

2) Population visée

Nous avons opté pour l'expérimentation globale au niveau de l'établissement entier soit un second cycle d'enseignement général.

3) Méthodologie

- * Pour pouvoir vérifier les hypothèses formulées nous partons des réalités (description et analyse de tâches des personnes en place).
- * Nous développons auprès des enseignants un processus d'auto-formation (avec auto-réflexion et auto-évaluation) par la connaissance et la pratique de la démarche systémique.
- * Nous envisageons un échange avec d'autres établissements entreprenant les mêmes recherches (par l'intermédiaire de l'Université de Montréal) pour confronter résultats obtenus et compléter nos démarches respectives.

4) Perspectives d'avenir

- * Parvenus au terme de la démarche il devrait être possible de changer la relation "maître-élève".

Le maître n'étant plus celui qui diffuse un savoir mais qui facilite l'éducation.

L'élève devient un s'éduquant c'est-à-dire prenant en main sa formation sur les propositions du maître il acquiert les connaissances à l'aide de ressources technologiques (média, ordinateur, maître...) il acquiert également des aptitudes à ré-employer de façon créative ses connaissances sur les conseils du facilitateur.

VI- Réflexions sur la démarche suivie.

De part les analyses qui ont pu être menées par les professeurs (voir chapitre : Les effets de la Technologie Educationnelle sur la tâche des enseignants) et selon nos propres observations il se dégage les points suivants :

1) La démarche a permis de lancer une dynamique chez les professeurs

- désir de mieux répondre individuellement et collectivement aux besoins des élèves.
- désir de se donner les moyens d'améliorer et de faciliter la tâche des enseignants.
- acceptation assez générale de reconsidérer un mode d'éducation traditionnel.

2) Apparition de nouveaux problèmes

- manque de formation initiale des enseignants sur le plan pédagogique.
- difficulté d'adopter une méthode rigoureuse. (Analyse de situation, élaboration d'objectifs précis, détermination de stratégies, évaluation du vécu).
- Difficulté de communication. Car, si chacun a pris conscience de son rôle et de sa tâche au sein du groupe, il ignore encore dans certains cas le rôle et la tâche des autres et cela entraîne certaines incompréhensions, certains blocages qui conduisent parfois à une inefficacité.

.../...

3) Bilan

En conclusion de cette démarche nous pouvons dire qu'à partir de l'observation et de l'étude d'éléments locaux concrets relatifs à l'existence d'une institution scolaire nous avons entrepris une réflexion sur le vécu d'un enseignement traditionnel pour construire un cadre de formation dans lequel les professeurs et les élèves, tout en faisant l'acquisition de connaissances, pourraient mieux s'épanouir, prendre confiance en eux et devenir respectivement autonomes dans leurs démarches d'apprentissage.

Toutefois, il ne s'agit pas de mettre en place une théorie éducative stable et définitivement structurée (ce n'est pas un ensemble de recettes applicables partout). Nous voulons mettre en place un contexte éducatif (environnement, comportement, modifications en cours) en pleine évolution, dans un milieu particulier où l'ensemble des professeurs accepte de se mettre en recherche et de remettre en question le travail accompli, en modifiant :

- ... le comportement des étudiants,
- ... la tâche des enseignants, éducateurs,
- l'organisation de l'école.

Ainsi, s'ébauche le projet d'un modèle opérationnel d'une communauté éducative dans un Lycée assorti de sous projets d'expérimentation. (Voir chap. Les effets de la Technologie Educationnelle quant à la tâche des enseignants et quant à la tâche du Directeur. Voir aussi les effets des nouvelles techniques au niveau de l'Institution.

CHAPITRE III

LES EFFETS DE LA TECHNOLOGIE EDUCATIONNELLE SUR LA FORMATION DES ENSEIGNANTS STAGE DE FORMATEURS

STAGE UGSEL 2,3,4 Septembre 1982

Ce qu'il faut en retenir.

1 Analyse de la Situation.

1) Le Problème

Les résultats d'un sondage antérieur révèlent des désirs variés quant à la résolution de problèmes liés à la formation initiale et permanente des enseignants en EPS.

2) Personnes concernées

Les professeurs d'E.P.S. chargés d'enseignement et chargés à temps partiels de la formation en EPS des enseignants du primaire.

- certains interviennent en formation initiale,
- d'autres interviennent en formation permanente.

.../...

L'expérience et la formation des uns et des autres est variée.

Tous ne possèdent pas les mêmes pré-requis.

Tous n'ont pas les mêmes besoins :

- certains visent l'approfondissement de notions déjà connues,
- d'autres visent une initiation.

TOUS ONT BESOIN DE FAIRE LE POINT DE LEUR SITUATION DE FORMATEUR.

3) Ressources

- 3 journées de stage 2,3,4 Septembre 1982
- des locaux
- du matériel pour reproduire des documents
- du matériel pour projeter
- disponibilité d'un technologue éducationnel.

4) Contraintes

- temps trop court - 3 journées sont prévues, il en faudrait au moins 6.
- temps de formation mal placé : la veille de la rentrée : pas le temps de faire le point du stage avant le retour en classe.
- matériel de reproduction et de projection incertains.
- les problèmes posés par les moyens de transport risquent d'écourter le stage pour certains.
- tenter d'apporter un maximum de réponses aux problèmes posés dans un minimum de temps.
- A l'issu du stage des documents devront être produits. Ceux-ci devront être exploitables dans leur milieu par chacun des participants au stage.

.../...

II Choix d'une méthode.

- Opportunité de la Technologie Educationnelle.

Voir Chapitre

"Apport de la Technologie éducationnelle P..."

Face à un certain nombre de problèmes il faut tenter de définir un mode d'action cohérent qui permette de résoudre chacun des besoins des formateurs et qui tienne compte d'une politique plus générale de l'Action Educative à laquelle nous participons.

Compte tenu des diverses informations que nous retirons de l'analyse de la situation, le vécu proposé dans ce stage doit permettre à chaque participant de se "fabriquer ses propres outils" pour analyser la situation dans laquelle il se trouve et ainsi entamer lui-même le processus qui lui permettra de résoudre son problème. (Les formateurs sont souvent confrontés à une situation d'auto-formation).

Les problèmes sont individuels. Mais la démarche suivie doit être commune et la réflexion collective doit être adaptable.

L'APPROCHE SYSTEMIQUE est la méthode préconisée.

Le Stage de trois jours devra permettre la présentation des différentes étapes de cet apprentissage.

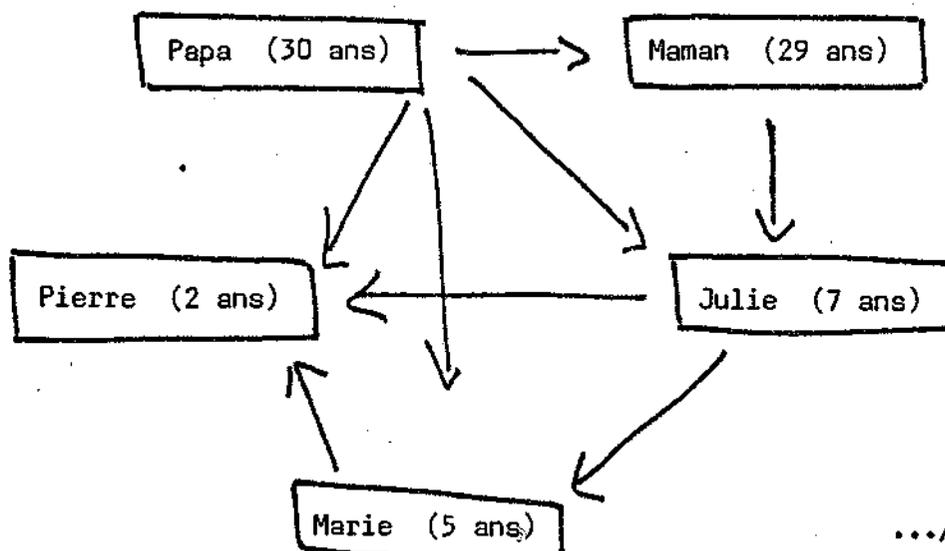
.../...

- 1- Découverte. Qu'est-ce que l'Approche Systémique ?
Définition et théorie (Ass. Générale).
- 2- Compréhension. Les outils de l'A.S.
Définitions et théorie par groupe.
- 3- Approfondissement. Expérimentation par groupe
- 4- Ré-emploi. Production de documents.

III Rappel de la définition sommaire de l'Approche Systémique.

Façon de classer rationnellement des éléments dans un ensemble et d'illustrer les relations qu'ils entretiennent entre eux.

Exemple dans une famille : "être plus âgé que..."



- Types de relations possibles :
- est le père de
 - est la mère de.....
 - est plus âgé que.....
 - est plus jeune que.....
 - habite sous le même toit que etc.,
 - classement par ordre alphabétique
 - par ordre d'âge, de grandeur.....

L'Approche Systémique a été mise au point dans le domaine de l'industrie et de la gestion où elle a fait ses preuves d'efficacité.

On l'adapte aux sciences de l'Education.

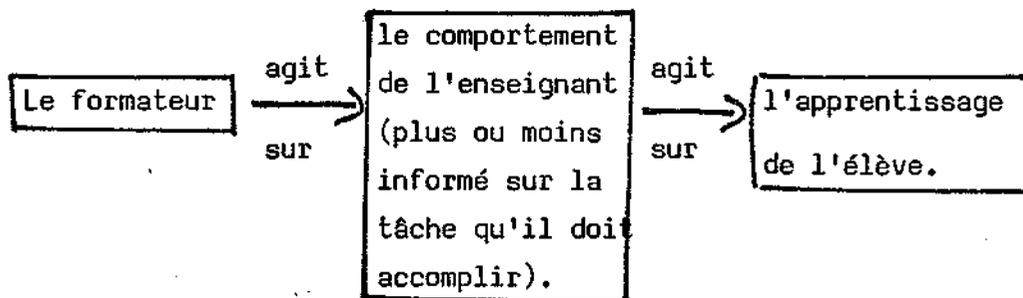
On considère que l'Acte d'apprentissage est constitué d'un ensemble de tâches (actions) que ces tâches sont plus ou moins faciles à résoudre selon les relations qui peuvent être établies entre elles.

L' Approche Systémique est une démarche qui permet, après avoir établi un inventaire des tâches à accomplir, d'établir un certain nombre de relations entre ces tâches pour obtenir la mise en place d'un projet efficace et cohérent.

IV Synthèse de la description et de l'analyse de tâches.

De façon schématique on peut résumer ainsi la situation :

La tâche de formateur (que ce soit au niveau initial ou au niveau permanent), consiste essentiellement à faire modifier le comportement des enseignants afin que la situation d'apprentissage vécue par l'élève soit mieux adaptée et permette des pourcentages de réussite plus satisfaisants.



Ceci nous conduit à formuler la problématique suivante concernant la tâche du formateur.

Dans un Contexte Social évolutif où les moyens de communication mis en oeuvre offrent une variété et une complexité croissante.

Dans un milieu où chacun doit pouvoir s'épanouir, prendre confiance en soi, et devenir partie prenante de sa formation.

LE FORMATEUR PEUT-IL

En apportant des modifications au comportement des enseignants dans le cadre de leur formation (initiale et/ou permanente)

A l'aide de l'intégration de ressources technologiques et humaines

PERMETTRE LE CHANGEMENT

De la relation maître-élève

Du comportement de l'élève

POUR AMELIORER

Les conditions et la réussite de l'ACTION EDUCATIVE

V Questions soulevées par la problématique.

Nécessité de définir le contexte social.

Nécessité de définir le milieu. Les personnes concernées, Les ressources. Les contraintes.....

1) L'élève apprend.

- * Nécessité de définir l'apprentissage que doit suivre l'élève.
- * Nécessité de définir le comportement de l'élève.
- * Nécessité d'évaluer l'apprentissage de l'élève.

- l'élève retire-t-il un maximum de bénéfice de l'apprentissage ?

- l'élève atteint-il un maximum de performance ?

-l'apprentissage est-il vécu dans des circonstances permettant un maximum d'efficacité ?

2) L'enseignant permet l'apprentissage.

*Nécessité de définir les relations établies entre enseignants et élèves dans une situation d'apprentissage.

* Les relations maître-élèves établies permettent-elles de répondre affirmativement aux questions précédentes ?

* Nécessité de définir l'enseignant tel qu'il est avant formation initiale ou permanente (A)

* Nécessité de définir la tâche de l'enseignant (tâche qui réunit les conditions les plus favorables (B)

* Nécessité d'identifier les modifications qui permettent à l'enseignant de progresser du niveau (A) au niveau (B).

.../...

3) Le formateur permet des améliorations.

- * Nécessité de définir la tâche du formateur qui permettra à l'enseignant de réaliser les modifications envisagées.
- * Nécessité pour le formateur de concevoir des projets cohérents et efficaces.
- * Nécessité d'ordonner les projets dans une réalisation à court terme, à moyen terme et à long terme.
- * Nécessité de réviser en permanence la validité des projets en fonction de l'évolution des événements.

Cf. Documents - Approche Systémique (Annexe n°4)

- Commentaires relatifs à la description et à l'analyse de tâche p.136 p.140

- Quatre points essentiels pour un modèle d'apprentissage. (Annexe n°5)

VI Production de documents

A l'aide des documents distribués et de l'information reçue, essai de sélection d'une tâche de formation et production d'un document.

6 documents provisoires ont été élaborés.

- Elaborer des unités de formation.

Formation Connaître des étudiants 1ère année CFP.

initiale - Mise en place d'un dossier pour valider les compétences cognitives.

- Définir un objectif de stage.

- Mise en place d'une formation.

Formation - Convaincre les enseignants de participer à un programme
permanente de formation.

VII En conclusion de ce premier stage intitulé :

"Initiation à l'Approche Systémique".

On retiendra que : "C'est une démarche de l'esprit qui permet" :

- D'identifier un problème.
- De résoudre ce problème à l'aide d'une stratégie.

- C'est un outil de travail transdisciplinaire, une nouvelle forme de pensée en éducation.

Remarques

- La stratégie doit résulter d'un choix.
- Le choix intervient après une étude approfondie du milieu, des données du problème.
- La solution apportée au problème doit être la plus efficace possible.
- La stratégie doit être adaptée au milieu.
- La détermination des objectifs qu'ils soient d'ordre affectif, moteur, ou cognitif, constitue une étape.
(la taxonomie des objectifs est un outil pour résoudre l'étape).
- C'est l'étude du problème à résoudre qui permet de dire si on doit déterminer des objectifs dans les 3 catégories, ou dans 2, ou dans 1 seule.

COMMENTAIRES RELATIFS
AUX DESCRIPTIONS DE TACHES

(voir annexe n° 6)

- 1) Certaines actions mériteraient d'être décomposées en sous-actions, dans la mesure où l'analyse révèle la nécessité d'un changement. Dans ce cas les modifications à apporter doivent répondre à un ou plusieurs des critères suivants :

Qui ? fait quoi ? A quel moment ? Avec quel(s) moyens(s) ?
pour obtenir quel(s) résultats(s) ? Dans quelle(s) circonstance(s) ?

- 2) Certaines actions manquent de précision quant aux intentions formulées.

Ex. : moyen d'évaluation sur les acquis du stage.

- Quel niveau cela touche-t-il ?
- Quelles personnes sont concernées ?

Les solutions étant différentes selon les cas envisagés.

- 3) Ne jamais oublier que toute analyse de tâche est relative à un contexte donné.

* Pour que l'analyse soit efficace et valide il est nécessaire de situer la description de tâche, donc d'être le plus précis possible dans le choix des verbes qui traduisent les actions. Ne pas oublier d'y adjoindre les compléments circonstanciels. (Rien n'est évident sur le papier !).

Ex. : On peut considérer l'Action "Animer" sous plusieurs aspects :
un cours, une association sportive, un stage, un groupe
d'enfants, un groupe d'adultes, des débutants, des initiés...)

On peut admettre que le verbe "animer" suggère de la part de l'animateur un ensemble de compétences qu'il applique de façon commune à toutes les circonstances.

Les compléments, quant à eux, apportent l'information spécifique qui implique pour chaque cas une différence

- au niveau du temps investi
- au niveau des ressources utilisées et utilisables

L'animateur pourra ainsi envisager un changement à plusieurs niveaux.

1) Modification concernant le verbe "animer"

* nécessité de décomposer le verbe en sous-actions.

(Ex. : expliquer, montrer, faire parler, écouter, étonner, surprendre, démythifier, être disponible....)

Recherche de solutions possibles dans le cadre de la formation permanente du formateur.

2) Modification concernant les circonstances

- * nécessité d'approfondir l'analyse du milieu concerné
- *nécessité d'inventorier les ressources humaines et technologiques utilisables.

Recherche de solutions possibles par l'intégration de ressources technologiques ou/et humaines adaptées.

* Elaboration d'un projet d'action à court ou long terme.

2ème cas : "Utiliser des appareils"

Ce verbe peut recouvrir plusieurs interprétations.

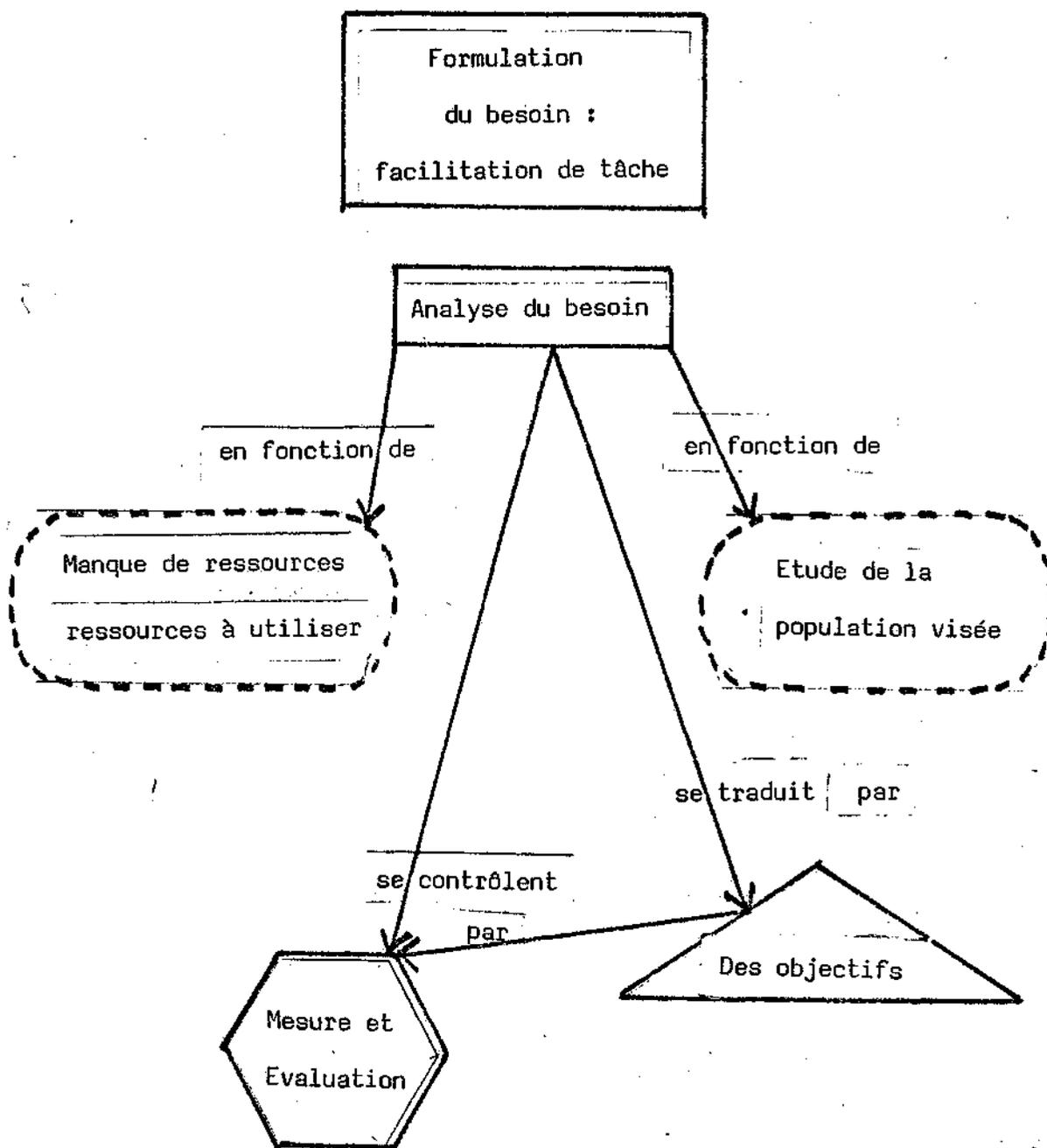
- Savoir utiliser des appareils mais ne pas en avoir à sa disposition.
- Pouvoir utiliser des appareils mais ne pas savoir s'en servir.
- Avoir des appareils que l'on utilise régulièrement.
- Etre celui qui utilise les appareils.
- Faire utiliser les appareils par d'autres personnes.

D'autre part cette expression ne précise pas non plus de quelle sorte d'appareils il s'agit.

- Agrès (nécessaires à la réalisation d'actions E.P.S.)
- Outils et documents audio-visuels souhaitables pour une meilleure efficacité de l'action à entreprendre.
 - sensibiliser.
 - faire passer un contenu.
 - faire une synthèse.
 - auto-évaluer une action.
 - améliorer une compétence.
 - gagner du temps.

Il va de soi que selon les cas et les circonstances, l'analyse de la situation sera différente et que les modifications à apporter relèveront également de registres aussi variés.

SCHEMA DE LA DEMARCHE RELATIVE
A L'ANALYSE DES BESOINS FAISANT SUITE
A UNE DESCRIPTION DE TACHE



COMMENTAIRES RELATIFS
AUX ANALYSES DE TACHES

(voir annexe n° 6)

Après avoir analysé chaque action suivant la grille d'analyse de tâche il doit être possible :

- 1) de regrouper les actions
 - par thème
 - par centre d'intérêt
 - pour leur complémentarité
 - pour leur enchaînement logique
- 2) d'ordonner les actions dans le temps afin de permettre la réalisation efficace d'un projet.
- 3) identifier les actions qui nécessitent un changement.
- 4) établir pour ces actions un échéancier de réalisation. Pour cela se référer au document "Approche systémique" "exemple de système en éducation".
- 5) établir des projets cohérents
 - à court terme
 - à moyen terme
 - à long terme

par exemple un plan de formation (formation permanente personnelle, formation permanente destinée aux enseignants, formation initiale)
un projet d'équipement etc....

.../...

6) établir des objectifs relatifs à chaque étape et se donner pour chacun d'eux un critère d'évaluation.

Après avoir mené ces différentes démarches il doit apparaître plus clairement des projets de solution pour faire face

- aux problèmes financiers
- aux problèmes de gestion du temps.

Il serait intéressant d'approfondir l'étude des grilles en s'interrogeant sur les effets d'une action reconnue non prioritaire qui nécessite un changement par rapport à une action reconnue prioritaire qui elle aussi demande un changement.

Ex. : en formation initiale.

Sensibiliser les étudiants à l'E.P.S.
et préparer le concours d'entrée au C.F.P.

Etre disponible au bon moment
et équilibrer les temps entre formation personnelle
et formation professionnelle.
et s'équiper en moyens techniques.

Ex. : en formation permanente.

Convaincre de la nécessité d'une formation
et se faire connaître des enseignants.

Dresser une liste des besoins des enseignants
et résoudre des problèmes financiers.

Etant entendu dans le dernier cas que, même si ce n'est pas au formateur qu'incombe la réduction des problèmes financiers, il se doit d'en connaître le principe, les contraintes, les possibilités de changement afin de proposer des projets de formation compatibles avec la réalité immédiate ou avec une réalité future qu'il peut contribuer à mettre en place.

Le travail d'analyse de tâche a été entrepris en est à ses débuts et reste à approfondir. Il faut considérer cette première démarche comme une prise de conscience, un premier tri. Cette grille devrait être remise à jour périodiquement au fur et à mesure de l'avancement des travaux.

CONNAITRE LES ETUDIANTS DE 1ère ANNEE

Identifier : Nom, prénom, age, situation de famille

Etudes antérieures

Remplacements

Engagement -sur le plan sportif

-dans un groupe d'animation

- sur le plan -des handicaps sportifs

-des capacités motrices

- difficultés psychologiques : -d'expression

-d'adaptation

-d'aisance motrice

-relationnelles

- (origines différentes et milieux différents).

* An dernier : constat d'échec au bout du 1er trimestre

connaissance insuffisante des élèves

(1/3 du groupe).

Objectif Général :

Mieux connaître les élèves de 1ère année à l'occasion

de la réunion des intervenants de CFP fin de 1er tri-

mestre : amener à la connaissance 2/3 du groupe.

Objectifs spécifique comportemental :

- Etre capable après un mois de présence
 - . de situer chaque élève sur une liste
 - . de pouvoir le nommer dans un groupe
 - . de pouvoir l'identifier dans un conseil de prof. ou une discussion avec un collègue
 - . de placer un regard de chaque nom d'étudiant "sa qualité" psycho-sociologique majeure.

Objectif de Contenu :

Etre capable de :

- . avoir vu chaque étudiant, au moins 1/2 heure au cours du trimestre :
 - soit en situation pédagogique
 - soit au cours d'une discussion.

Choix de méthodes et critère de mesure :

- Réaliser un fichier individuel possédant tous les renseignements cités plus haut, plus photo

* pastilles de couleur différente :

- vert : connaissance suffisante
- bleu : connaissance insuffisante (manque un ou plusieurs éléments de l'identification)
- rouge : méconnaissance.

.../...

- Créer des équipes de 3 étudiants qui présentent et animent un jeu au restant du groupe.

* Préparation d'une fiche d'observation :

- présence de l'étudiant au groupe
- qualités d'animation
- réactions socio-affectives face au groupe
- pot avec les étudiants, rencontre au CFP en dehors du cours (1/2h), jeu de connaissance en début d'année
- participer à la vie du groupe fête

Evaluation :

- Etre capable de confronter, pour chaque étudiant, sa perception avec celle des autres intervenants.

Commentaires sur le document :

"Connaître les étudiants de 1ère année CFP".

Le premier point devrait s'intituler : "formulation du besoin ~~ou~~ problème à résoudre".

Il part d'un constat d'échec : le prof EPS ne connaît pas suffisamment ses élèves de 1ère année.

A l'occasion du 1er conseil de classe il ne peut pas mettre le souvenir d'un visage en regard de tous les noms.

Le prof EPS estime que pour apporter un point de vue objectif lors de la réunion des intervenants CFP il devrait non pas identifier mais être en mesure d'énumérer un certain nombre d'informations concernant chaque élève.

Ce qui amène le prof à la formulation d'un objectif général quant à la conduite qu'il devra suivre pour remédier à son problème.

Tel que formulé ici l'objectif général s'identifie à un souhait, une intention,
en tant qu'objectif il reste à reformuler afin de donner lieu à une évaluation.

Dans le cas présent les modifications à apporter tiennent plus au comportement du prof EPS. En conséquence l'objectif général se voit détaillé par une série d'objectifs spécifiques de comportement.

(Situer, nommer, identifier, placer.....)

Remarque : le fait de voir un étudiant au moins 1/2 heure par trimestre relève du comportement (même si le comportement apporte une information). Dans le cas présent l'entrevue est une méthode qui satisfait un objectif de contenu.

Les objectifs de contenu s'adressent plutôt à des objets - ils qualifient l'information que l'on retire - d'un texte

- d'une affiche
- d'une photo
- d'un dessin
- d'un document audio-visuel
- d'un questionnaire
- d'un cours
- d'une entrevue

Il serait intéressant de compléter ce travail par la réalisation d'un projet de fiche "Connaissance de l'élève".

D'établir pour cette fiche un devis de production tenant compte

- du rôle de la fiche
- des qualités de la fiche
 - lisibilité, consultation rapide,
 - possibilité de mise à jour,
 - rubriques à y figurer, etc...
- utilisation de la fiche dans un fichier.
 - qualité du fichier. (maniabilité, solidité,
 - transportable, consultable à tout moment...)

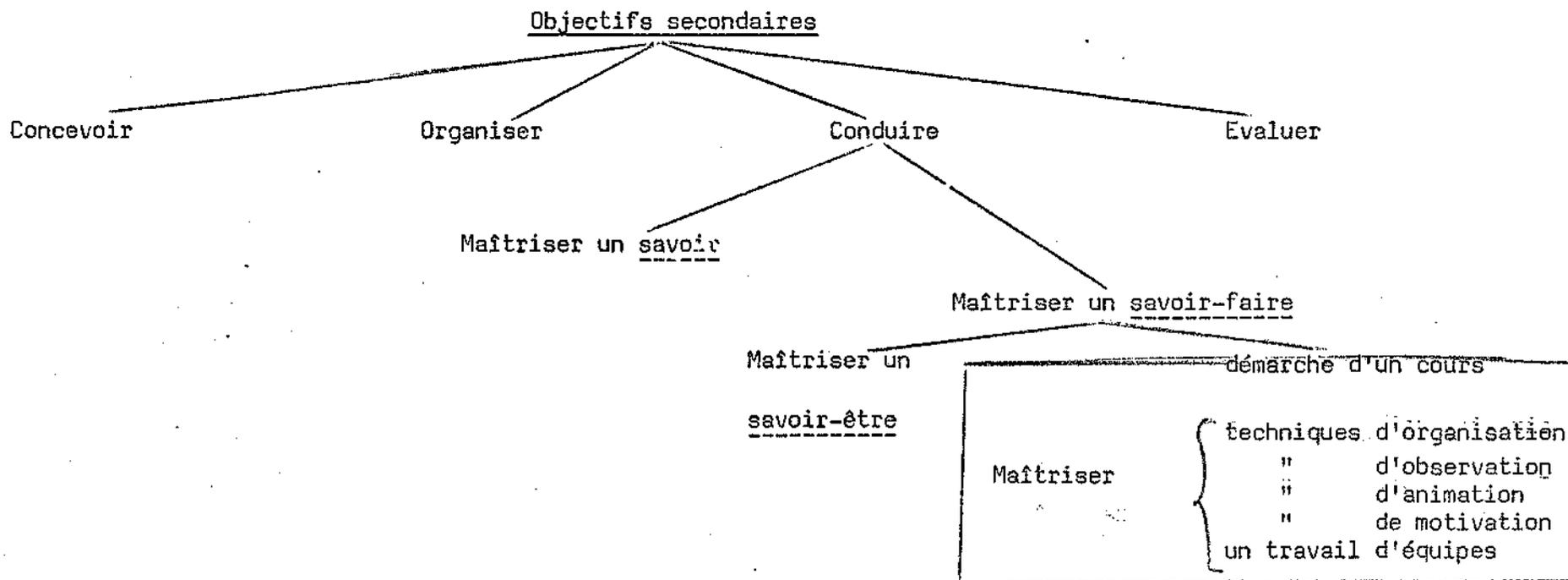
Dans ce devis de production devront figurer des objectifs de contenu.

- Ne pas oublier non plus que la réalisation d'un tel fichier suppose du temps et un budget.

Tâche :

ELABORER DES UNITES DE FORMATION en EPS U.F₁A.

Objectif général : Etre capable de concevoir, organiser
conduire et évaluer une courte série de séances
d'E.P.S. (instructions officielles)



NOTE : Travail de groupe ne possédant pas tous les éléments de la méthode A.S. et le vocabulaire de la P.P.O.

TRAVAIL D'EQUIPE

Besoin : Savoir travailler en équipe.

Objectifs spécifiques Savoir écouter

de comportement

- employer un vocabulaire commun
- comprendre ce qui est dit d'après le contexte de la personne (son histoire)
- arriver à différencier ce que je dit d'avec ce que je suis (la critique de l'un n'entraînant pas la critique de l'autre).
- savoir se déterminer sur un projet d'où compromis, d'où non satisfaction totale de ce que j'aurais souhaité.
- mener le projet à son ~~son~~ terme dans une responsabilité collective.

SAVOIR ECOUTER

Diverses situations proposées : jeux, discussions.....

lère situation

en cercle discussion à partir d'un sujet donné.

Plusieurs observateurs qui notent suivant une grille portant sur :

- le nombre d'interventions
- nombre de fois où l'on a coupé la parole
- nombre de fois où l'on questionne pour faire préciser la pensée de l'autre.

Commentaires sur le document.

"Elaborer des Unités de formation".

Le travail entrepris n'en est qu'à ses débuts et donne une exemple de traitement. Il a été lent à se mettre en place suite à des problèmes internes au groupe.

- les participants ne possédaient pas tous les éléments de l'approche systémique
- les participants n'étaient pas familiarisés avec la PPO
- le groupe a eu de la difficulté à établir son choix sur un sujet à traiter.

Une étude préalable de la situation devrait compléter cette démarche.

Elle préciserait les points suivants :

- qui est concerné ?
- qui fait quoi ?
- à quel moment ? Avec combien de temps de disponibilité ?
- que sait-on des élèves ? Quels sont les pré-requis que l'on attend d'eux ?
- de quels moyens dispose-t-on ? (locaux, matériel, ressources...)
- Avec quelles contraintes devra-t-on oeuvrer ?
- Dispose-t-on d'un budget ? etc....

Ces informations devant influencer le choix des méthodes et des stratégies utilisables pour atteindre les objectifs.

.../...

Ce travail a pour but d'établir un inventaire organisé d'un ensemble de compétences à faire acquérir aux étudiants. La démarche est complexe.

Les compétences relèvent des domaines -cognitif

-moteur

-affectif

Elles feront appel -à des comportements

-à des contenus.

Il s'agit là d'un puzzle à mettre en forme. C'est un travail de fourmi mais qui vaut la peine.

Le principe ici choisi est simple. C'est celui de l'arbre. Il permet, partant de l'objectif général issu des instructions officielles, de progresser par paliers et de subdiviser chaque thème en sous thème et ainsi de proche en proche de couvrir tous les aspects d'une situation en évitant les risques d'ommission.

L'arbre ainsi réalisé doit permettre d'avoir :

- une vision globale de la formation à entreprendre.
- les liens qui unissent les différentes unités entre elles
- la place de chaque unité dans l'ensemble de la formation.

Une exploitation intéressante de cet arbre :

- une meilleure gestion du temps.
- un équilibre à respecter quant au temps à consacrer à chaque unité.

En effet : il est simple ainsi de totaliser le nombre total d'unité de formation. Par ailleurs, connaissant le temps imparti à la formation EPS

(~~déduction faite des congés et de certains stages~~) on obtient la division suivante .../..

Nombre d'heures
de formation

Nombre d'unités
de formation

Reste éventuel
(révision, renforcement,
évaluation, et
imprévus divers)

Temps à consacrer
à chaque unité.

Cette division reste à interpréter et à adapter aux besoins.

Dans la réalisation totale et finale de ce document, on doit obtenir :

- 1 arbre (sur grand format façon poster) des objectifs, sous objectifs, sous-sous objectifs...
- 1 arbre semblable qui donnera la correspondance des notions, sous notions, sous-sous notions...
- un document d'accompagnement ou fichier permettant l'utilisation de ces arbres.

Chaque fiche correspondant à l'étude détaillée de chaque objectif ou sous objectif, indiquant les conditions de réalisation, les situations d'apprentissage correspondantes, la recherche de moyens, de stratégies, le choix de méthodes, l'utilisation de ressources, l'évaluation.....

Remarque : la présentation de l'arbre doit faire apparaître clairement par un système codé à définir, à quel domaine (moteur, cognitif, affectif) font référence chaque objectif.

Population visée :

- Tous les niveaux - de classe
- de formation
- de tous les âges
- de tous les lieux géographiques.

Objectifs intermédiaires :

LIRE les circulaires

S'INFORMER poser des questions, échanger, se renseigner,
se réunir.

S'INSCRIRE à une session

Rôles :

- D.D.E.C. (CODIEC, C.P....) organiser, diffuser, freiner,
pousser, financer.
- Direction : diffuser, informer, sensibiliser.
- Parents : questionner la direction
l'enseignant
- Collègues : échanger, informer, sensibiliser.
- Enfants : questionner
- Médecin : informer
- Médias : annoncer, informer, sensibiliser.

- animateur :	Contacter	A N A L Y S E R
	Organiser	
	Coordonner	
	Vérifier	
	Renforcer	

Financement :

Méthodes. Stratégie : UTILISER les techniques d'information
(pour "faire passer")

Visuelles

Auditives

Audio-visuelles

- | | | |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| - Affiches Cf An. 1, A2
(lères affiches à dif-
fuser) | - Annonces lors de ras-
semblement de chefs :
d'établissements ou
d'enseignants :
- journée Pédag. | - Montage |
| - circulaires | | |
| -bulletin diocésien | | |
| - Articles (presse) | - rencontres sport. | |

JOURNEES PEDAGOGIQUES

Plan détaillé :

- Rédaction de circulaires
- Montages à réaliser

Echantillonnage - Test - Evaluation

Cf. Objectif.

Commentaires sur le document :

"Convaincre les enseignants
de l'importance de l'E.P.S."

Travail bien commencé, rubriques détaillées clairement.

Travail qui reste à approfondir pour être réaliser.

La rubrique "Analyse de l'inventaire" devrait plutôt s'appeler.

"Inventaire des besoins et analyse de la situation".

Il est intéressant de voir apparaître ici des points améliorables. Ils serviront à guider la démarche à entreprendre.

Ces points relèvent d'une hypothèse des formateurs. Il serait prudent de les confirmer par une enquête (questionnaire).

Ceci étant fait, il sera primordial de tenir compte des résultats de l'enquête pour le choix des méthodes à utiliser.

Le financement reste à préciser

* au niveau des actions finançables :

- temps du formateur
- affiche, location matériel, salle
- photocopie, courrier.
- téléphone, etc....

* au niveau des coûts - évaluation approximative. .../...



La rubrique plan détaillé devrait plutôt s'intituler
- Méthodes à utiliser.

Il serait intéressant de savoir quels sont les critères qui ont prévalu à ce choix.

(Cf. commentaire choix des méthodes pour le document "Mise en place d'un dossier pour valider des compétences.")

Le plan détaillé quant à lui doit permettre d'énumérer le contenu de l'information à faire passer

- sur les circulaires
- dans les montages.

Ce document devrait être suivi d'un devis de production étudiant la réalisation et la production des documents.

La production de l'affiche est sympathique. Il conviendrait d'y joindre l'étude qui a permis de la réaliser.

- Dans le choix des méthodes, il n'en n'est pas question.

Pourquoi ? Elle semble plutôt utile !

- Quel doit être le rôle joué par cette affiche ?

"Sensibiliser" sûrement mais cela reste un terme vague à préciser. Quels sont les procédés qui doivent permettre de sensibiliser ? l'étonnement ? la surprise ? la peur ? l'amusement ? le rire ? le gag ? la répétition lancinante ? Les différents procédés envisagés ont-ils tous le même impact dans toutes les circonstances ?

- A quel moment de l'année cette affiche est-elle proposée ?

Son contenu peut-il être le même quelque soit la saison où l'affiche est distribuée ? Décembre veille de sports d'hiver ? Mai veille des vacances d'été ? Veille des jeux olympiques ?

Quel est l'argument publicitaire véhiculé par l'affiche ?

Ne pas oublier qu'ici "on vend" une participation à un stage.

Le terme est commercial mais la réalité est assimilable à cette situation.

Pensez à la comparaison suivante :

- le formateur veut voir des enseignants être demandeur de formation.
- le commerçant veut voir des clients être acheteur de produits de consommation.
- le chasseur veut voir le gibier se faire prendre au piège.

Il existe des qualificatifs communs aux intervenants de ces trois situations.

Mais il existe aussi des circonstances qui les différencient les unes des autres.

C'est de leur étude comparée que doivent sortir les critères de réalisation de l'affiche, de la circulaire, des montages que le formateur destine aux enseignants.

ESSAI D'ELABORATION D'UN DOCUMENT
A PARTIR D'UNE TACHE DE FORMATEUR
EN UTILISANT LA DEMARCHE
D'UNE APPROCHE SYSTEMIQUE

A la demande des Enseignants du 1er degré intéressés par l'activité sportive à l'école.

* Mise en place d'une formation dans le cadre de la formation continue.

INVENTAIRE DES BESOINS ET DES CONTRAINTES.

Analyse des besoins des Enseignants :

- Démarche d'animation en EPS
- Organisation générale du 1/3 temps pédagogique
- Demandes formulées en gymnastique, natation, athlétisme, jeux pré-sportifs
- Documents de référence.

Possibilités MATERIELLES :

- Stade
- Piscine
- Salle de cours
- Cours de récréation
- Petit matériel : salles, anneaux.

Analyse des contraintes :

- * administratives - Instructions officielles
- Règlements fédéraux
- * matérielles - Installations sportives
- * temporelles - 3 journées de formation dans l'année
- * D'organisation - 73 A. Feuilles d'inscription
- Financement
- Relations avec la DDEC et les intervenants
- Intervenants possibles 1 EPS
1 MNS

Après l'analyse des besoins et des contraintes et de la compétence des formateurs,

Intention : Mise en place de journées pédagogiques ayant pour thème

la NATATION à l'Ecole Primaire

répondant aux souhaits d'une partie de l'ensemble des Enseignants.

S'adresse à un groupe mixte d'adultes ; ensemble hétérogène âgé de 22 à 55 ans.

Formation sur 5 ans par groupe de 25 par an à raison de 3 journées par an.

OBJECTIF GENERAL

Découverte du milieu aquatique pour améliorer la conduite des séances de natation dans le primaire.

.../...

OBJECTIFS INTERMEDIAIRES :

- 1) Connaissance du milieu aquatique
- 2) Conduite de séances dans ce milieu.

OBJECTIFS SPECIFIQUES DE COMPORTEMENT :

Action terminale escomptée

- 1- Les apprenants seront capables de se mouvoir dans l'eau en position horizontale sans appuis et sans matériel auxiliaire sur la largeur du petit bassin.
- 2- Les apprenants seront capables de diriger des séances d'apprentissage de la natation au niveau de la familiarisation, avec un groupe de 16 élèves non nageurs.

DETERMINATION DES ROLES

- Le MNS : sera chargé de la partie PRATIQUE
TECHNIQUE
REGLEMENTS
- L'EPS : Organisation générale du stage
Approche pédagogique
Instructions officielles
- L'ARPEC : se chargeant de la partie financière,
administrative et d'hébergement.

TEST INITIAL :

. A partir d'une situation

Traverser le petit bassin en position horizontale, propulsion jambes en mettant en évidence l'action respiratoire sans intervenant (personne et matériel).

Résultat : 80 % n'ont pas réussi

D'où une progression analytique de familiarisation aquatique nécessaire à partir de la pédagogie par objectifs.

Contenu de réalisation :

- Se situer dans le petit bassin avec appui vertical

. Tour du bassin en tenant le bord

Exercices

. Traverser sans tenir le bord

. Traverser à reculons.

- Maîtriser le milieu aquatique avec appui vertical

. Accroupi dans l'eau

Exercices

. Chenille - Petit train.

- Maîtrise subaquatique et respiratoire en position verticale
(appui main)

. Flexion - extension de la tête sous l'eau

Exercices

. Ouvrir les yeux sous l'eau

. Expiration en tenant le bord

- Maîtrise de la flottaison dans le petit bassin avec appui

Exercices

- . Position horizontale avec appui
- . Glissée ventrale avec poussée au mur

- Maîtrise de la flottaison associée à la respiration

- . Glissée ventrale avec expiration
- . Position horizontale sans appui avec maîtrise respiratoire.

- Les apprenants seront capables de souffler dans l'eau

Exercices

- . De s'équilibrer, de se propulser en position ventrale dans le petit bassin sans prendre appui sur la largeur du bassin.
- . Dos au mur - poussée, glissée ventrale, propulsion jambes - aller toucher un partenaire qui recule.

Mise en situation pédagogique

- . Conduite d'exercice d'un enseignant par rapport au groupe présent.

Commentaires sur le document :

Document relatif à une tâche de formateur.

"Mise en place d'une formation dans le cadre de la formation continue".

Document qui traduit une situation fictive mais cohérente et facilement adaptable aux circonstances propres à chaque D.D.E.C.

Par une transposition appropriée on peut suivre ce programme pour la mise en place de journées pédagogiques sur d'autres thèmes.

Pour être réalisé plus efficacement, il serait utile d'associer à ce document les informations données par "Enumération des tâches relatives à l'organisation d'un stage". (Cf. Doc. description de tâches groupe J. LESTIC, M. TREBOUET, J.P LE MAGUAR.)

Un aspect important de l'organisation d'un stage manque à ce projet :

- l'échéancier
- le budget.

L'échéancier permet de planifier les actions dans le temps et dans leur durée. Il permet également de situer au moment le plus favorable :

- Les demandes de subvention ou de prise en charge
 - Les demandes de location de salle ou de matériel
 - La publicité
 - Les inscriptions
 - L'accueil
- .../...

Il ne suffit pas de proposer la mise en place d'une formation.

Il faut que celle-ci puisse se dérouler efficacement et qu'elle ait des participants actifs et en nombre suffisant.

DEFINIR UN OBJECTIF DE STAGE DE NATATION

Groupe qui n'avait aucune formation initiale en PPO.

Travail de recherche pour cerner les problèmes et formuler des objectifs.

Inventaire

- Stage de 3 jours : 12H Pratique

6H Théorie en salle

- Piscine disponible avec petit et grand bassin

2H de 10h à 12 H

2H de 15h à 17H

. Surveillance assurée

. Beaucoup de matériel

- Locaux suffisants (pour la théorie) - les stagiaires 27

- Vécu d'un stage précédent (pratique, théorie)

Pré-requis :

60 % stagiaires : Niveau familiarisation

a) 80 % des enseignants sont capables
de maintenir la tête sous l'eau pendant 10"

b) 75 % réussissent une flottaison
ventrale

c) Respiration aquatique acquise
pendant 10" en position verticale.

.../....

40 % stagiaires : Déplacement respiratoire en position horizontale avec matériel.

a) Connaissances acquises de la poussée d'Archimède et les effets physiologiques de la respiration.

b) Connaissances acquises des bases mécaniques et utilisation respiratoire dans l'action motrice.

- Stage mis en place à la demande des stagiaires

Equipes encadrement : 3 animateurs spécialisés.

Connaissance des constructions officielles.

Objectif général.

Se sentir bien à l'aise dans le milieu aquatique en réalisant un déplacement d'au moins 10m sous l'eau.

Objectif Sp. de comportement.

- a) Groupe 60 % - Immersion complète avec déplacement horizontal
- Déplacement avec respiration aquatique
 - Approfondissement des bases scientifiques.
- b) Groupe 40 % - Maîtrise globale d'une nage ventrale.

Ressources Technologiques Humaines.

- Dispose * d'un film (apprentissage de la natation)
- * montage diapositives sur la natation
- * d'un projecteur (film-diapos)
- * pompier pour cours théorique.

Détermination des rôles.

- * 2 animateurs retenus 1 par niveau
- * film : remettre en cause l'apprentissage traditionnel par une méthode globale utilisant essentiellement le grand bassin.
- * diapos : présentation d'une expérience d'apprentissage vécue par un animateur avec un groupe d'enfants.
- * pompier : cours théorique et pratique sur la réanimation.

Synthèse.

L'item aurait pu être envisagé d'une façon générale sans entrer dans une action précise.

Commentaires sur le document.

"Définir un objectif de stage"

Document d'étude provisoire sur une situation fictive.

Mais la démarche est cohérente.

C'est aussi un exercice de style pour identifier les éléments qui entrent dans la formulation d'un objectif.

Le groupe qui a réalisé ce document ne possédait aucun pré-requis sur "les objectifs" "leur formulation" "la P.P.O.".

Bonne analyse préparatoire, reste à améliorer la formulation des objectifs qui devront comporter :

- verbes d'action, non ambigus, observables et mesurables
- circonstances d'observation des performances
- des critères de mesure (seuils des qualités requises aux performances demandées).

B I L A N

Les six documents élaborés pendant le stage constituent un bon point de départ. Ils sont aussi complémentaires les uns des autres. Ils restent tous à améliorer en fonction des points suivants :

* Difficulté d'envisager une situation fictive faisant le consensus du groupe. (Tous les participants ont des conditions de travail différentes.)

* Intérêts d'un raisonnement sur une réalité simulée.

- 1) permet d'envisager tous les cas de figures possibles face à un problème donné.
- 2) il peut être, par la suite, adapté à des situations particulières.
- 3) évite la remise en cause collective d'un individu (sujet de frustration non constructive).

* Gestion du temps : savoir établir un échéancier.

Mesurer le temps nécessaire à chaque activité.

Savoir prendre en compte les plus petits détails.

* Gestion des moyens : savoir établir un budget.

* Prévoir pour organiser.

* Connaissance du rôle des ressources technologiques et humaines :

Pourquoi et comment peuvent-elles être considérées en tant que support, renforcement, complément, facilitateur de tâche, réduction de contraintes...

* Choix des méthodes : comment déterminer les avantages et inconvénients de chacune d'elles.

- cours, expérience, exposé, affiche, circulaire, montage A.V., entrevue...

* Etablir un devis de production et réaliser des documents

Par rapport au projet de base (Cf. U.V. de l'Université de Montréal donné en 45H) et si l'on se réfère aux commentaires des documents produits on peut dire qu'en trois jours soit 24H on a effectivement couvert la moitié du programme soit les aspects

- Découverte de l'Approche Systémique

en quoi cela consiste-t-il ? Son intérêt, son rôle par rapport à la problématique du formateur.

- Compréhension Les outils de l'A.S. Description et analyse de tâches. Sélection d'une tâche. Recherche d'action à entreprendre.

Les aspects approfondissement et ré-emploi, quoique abordés par la production des documents provisoires ont manqué de temps pour être menés à leur terme.

Les documents produits soulèvent plusieurs pages de commentaires (2 à 3 en moyenne) qu'il aurait été intéressant de donner de vive voix à l'ensemble du groupe afin de permettre à chacun un ré-emploi valable des documents produits par d'autres groupes que le sien.

Et surtout, il nous manque le temps de rétro-action final qui permet de renforcer le lien établi entre toutes les informations dans une vision globale et cohérente.

En conclusion, il ne s'agissait pas dans ce stage de donner des "recettes toutes faites" et j'espère que tous les participants y ont découvert un moyen de se fabriquer les leurs et ainsi d'envisager plus clairement leur propre plan de formation continue.

Bon Courage et Bonne Chance !

A. MIGAUD

SYNTHESE DES EVALUATIONS FAITES PAR LES STAGIAIRES
A L'ISSUE DE LA FORMATION

1) Appréciation sur le sujet :

En général il ressort que le sujet était intéressant et nécessaire.

Pour certains ce fut un "bon complément" à une formation antérieure.

Beaucoup ont apprécié dans le sens :

- Connaissance d'une méthode de travail
- Prise de conscience de la notion d'efficacité, et de l'importance d'une bonne analyse des situations à partir de laquelle il est possible d'effectuer une synthèse pour aller à l'essentiel.

3) Opportunité du choix du sujet abordé par rapport à une politique de formation.

A l'unanimité l'avis est positif sur l'opportunité du sujet parce qu' :

- il favorise une ouverture d'esprit sur l'actualité de la profession.
- il permet de maîtriser ses connaissances antérieures.
- il permet de fixer et d'ordonner ses idées afin de rendre plus efficace l'organisation de sa tâche.

La connaissance et la pratique de l'Approche Systémique apparaît donc nécessaire dans le temps à l'intérieur d'un cycle de formation.

Remarque : l'hétérogénéité du groupe a soulevé la difficulté de l'emploi d'un vocabulaire commun.

Pour certains des connaissances préalables en pédagogie par objectifs ont permis une compréhension et une utilisation plus rapide de l'Approche Systémique.

3) Appréciations sur le contenu de l'information :

Dans l'ensemble : contenu bon, satisfaisant, intéressant, indispensable.

Certains soulignent la difficulté d'un langage nouveau à assimiler et à intérioriser, lié à une méconnaissance initiale du vocabulaire employé.

4) Appréciations sur les méthodes employées :

Le travail en petit groupe a été apprécié.

(on est obligé de s'impliquer).

Avoir disposé de plus de temps aurait permis d'atteindre des résultats plus satisfaisants.

5) Amélioration à apporter :

La session ne fut pas assez longue, elle demande un suivi pour approfondir le sujet et combler les manques.

Il serait intéressant qu'une telle information fasse partie d'une politique globale et planifiée de la formation des formateurs.

6) Souhaits exprimés (confirmant les améliorations à apporter).

- une suite à donner à ce stage pour permettre une assimilation, une évaluation, une confrontation des expériences, des modifications à apporter
- pouvoir poursuivre les travaux en cours
- permettre la mise en place d'un cycle de stages ayant un projet global et donnant à une même personne la possibilité de progresser.

7) Evaluation de l'animatrice :

- l'essentiel était pour chaque participant de s'approprier une information et de devenir à même de l'adapter à ses propres besoins.
- la pédagogie par objectif était un prérequis suffisant mais pas nécessaire. Le principal étant de travailler sur une démarche de réflexion, pour une meilleure connaissance, compréhension, rentabilisation et efficacité de la tâche d'un animateur formateur. Le fait de posséder

des pré-requis en P.P.O. permettait d'accéder plus rapidement à une formulation claire et précise du travail à effectuer. On pouvait par ailleurs admettre que ceux qui ne maîtrisaient pas ce langage étaient capables même avec un vocabulaire moins précis de comprendre et de suivre le déroulement de la démarche et par la suite d'aller chercher la formation concernant la taxonomie des objectifs afin d'atteindre le libellé correct du discours.

Le bilan quant à la participation et la motivation des stagiaires est très satisfaisant et le travail ébauché par les différentes équipes devrait aboutir à une action cohérente.

Chapitre IV

LES EFFETS DE LA TECHNOLOGIE EDUCATIONNELLE SUR LA FORMATION DES ENSEIGNANTS

Avant propos.

Ce chapitre rend compte de la démarche effectuée par les enseignants du Lycée St Sauveur à la suite du projet d'innovation formulé dans le chap. II 3e partie. Il s'agit dans le cadre de leur formation permanente de faire le point de la situation afin d'établir un programme pour les années à venir. La démarche proposée est identique à celle proposée aux formateurs E.P.S. (voir Chap. III 3e partie). La description du problème, des personnes concernées, des ressources et des contraintes est largement détaillées dans le traitement du Chap. II 3e partie.

Toutefois, le déroulement est différent. Tandis que le chapitre relatif aux formateurs E.P.S. traite d'un situation vécue en 3 journées d'information et de travail intensif, le chapitre actuel traite d'une situation vécue sur une année scolaire.

Le principe adopté à St Sauveur était le suivant :

- Donner une formation permanente sur le lieu de travail grâce à la présence d'un formateur sur place.
- Chaque enseignant a la possibilité de consulter le formateur quand cela lui convient.
- Possibilité de traiter des besoins concrets dans l'immédiat.
- Possibilité d'évaluation formative.

De ce fait, les enseignants ont été conduits à effectuer un travail personnel pendant les heures qu'ils avaient disponibles entre deux cours.

Il a été très difficile sur ce principe d'établir des heures de disponibilité communes aux membres d'un groupe de travail en dehors des heures de repas (chacun devant alors se contenter d'un sandwich).

Pourtant acceptant ce principe il a été possible de mettre en place quatre groupes de travail sur quatre tâches différentes.

Une fois par trimestre une assemblée générale de tous les enseignants du Lycée a permis des confrontations, des mises en commun.

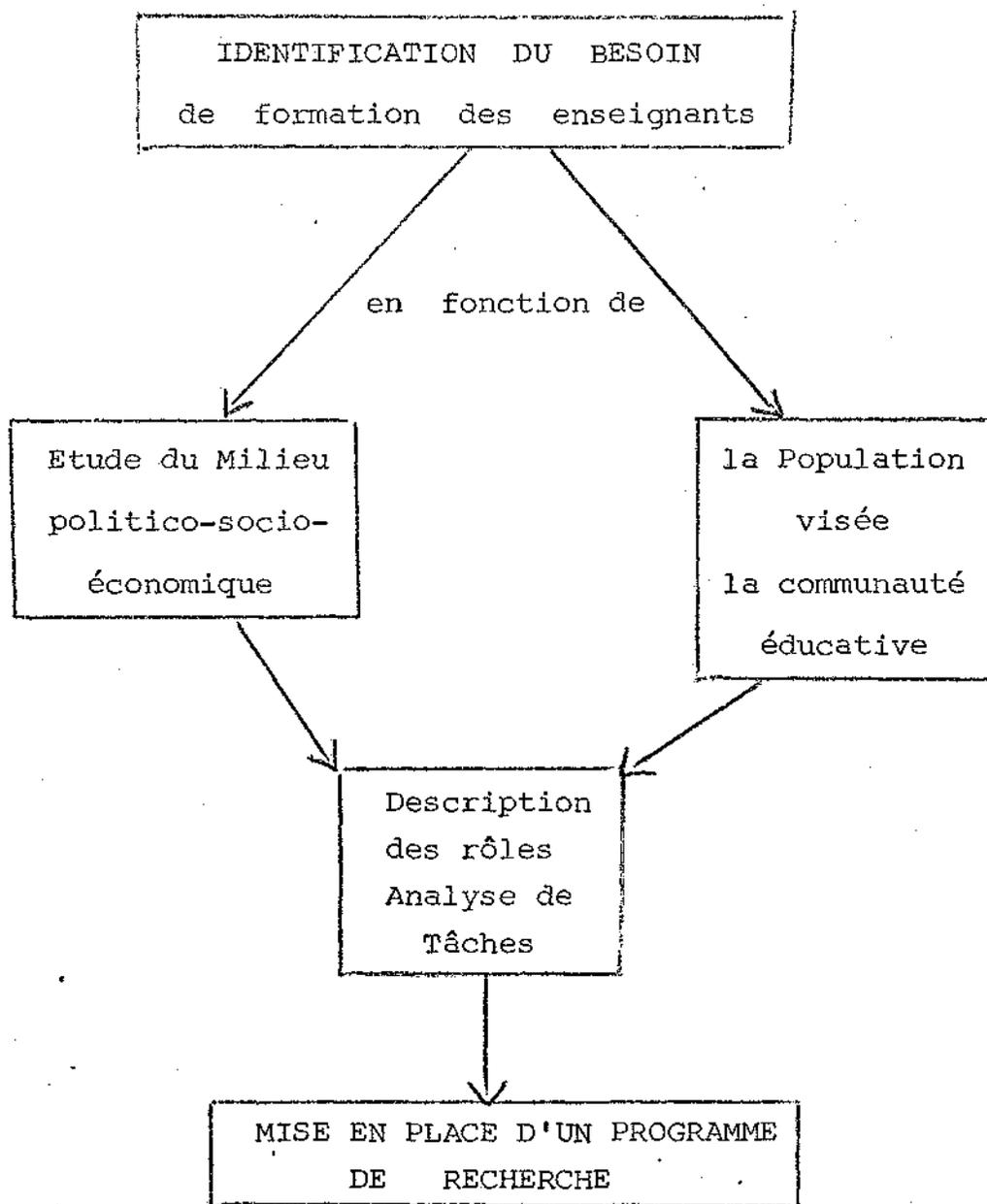
De cela il se dégage :

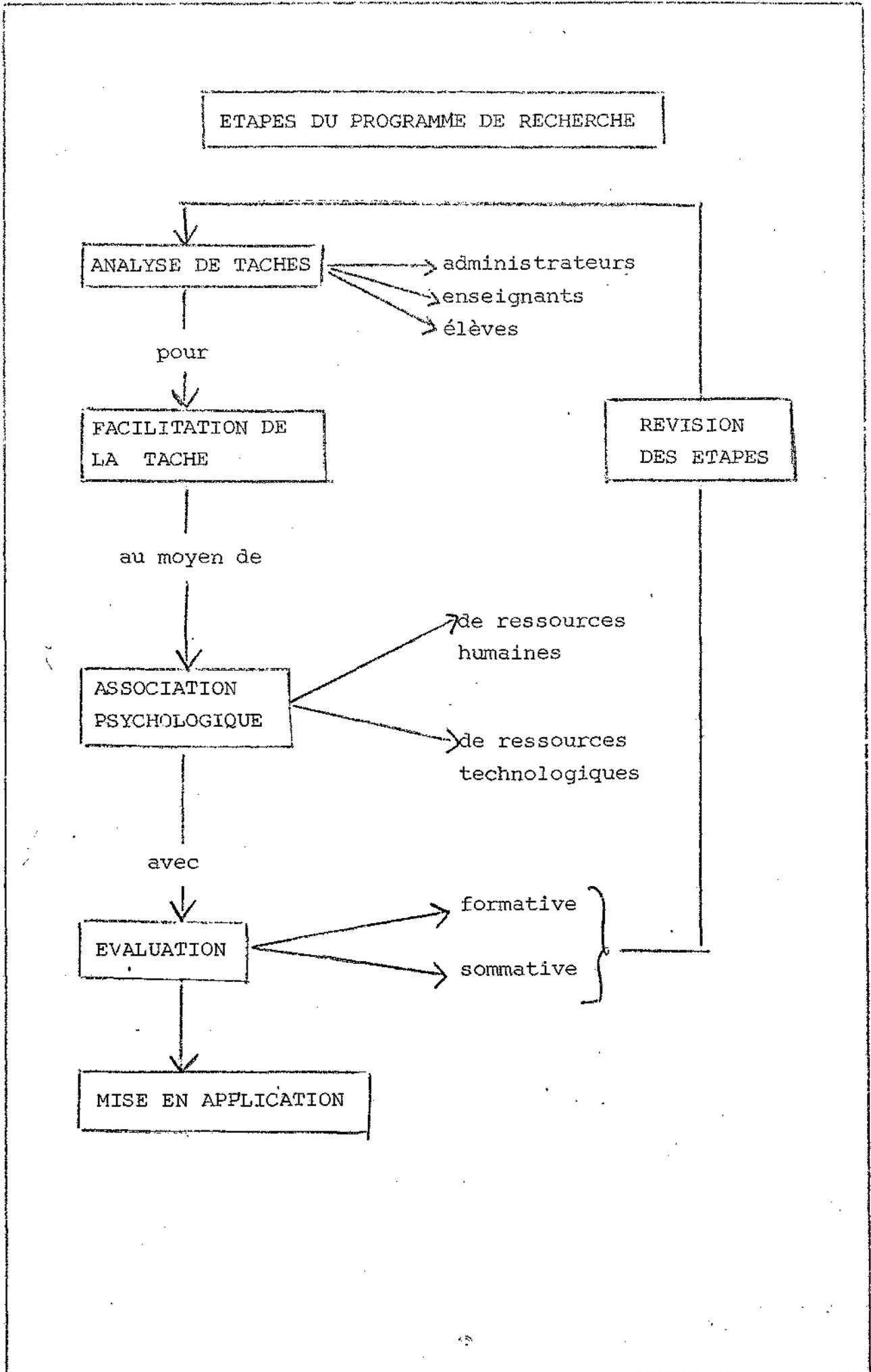
- une description de tâche de l'enseignant et ses commentaires.
- une sélection de quatre tâches traitées par quatre groupes de travail.
- quelques projets de mise en application.

MODALITE DE FORMATION POUR 80/81

- Réunions de mise en commun par groupe de professeurs, élèves, administrateurs pour communiquer les connaissances de base nécessaires en psycho-pédagogie (équivalent d'une U.V créditée par l'Université de MONTREAL pour les professeurs qui le souhaiteraient).
- Réunions par petits groupes de travail (professeurs, élèves) pour poursuivre une réflexion spécifique sur des tâches précises afin de déterminer des actions à entreprendre.
- Travaux individuels avec les professeurs pour permettre la mise en application dans des "groupes classes".
- Journées "travail et expérimentation" pour :
 - 1) apprendre à utiliser "les outils" (magnéto-scope, rétro-projecteur, ordinateur, etc...)
 - 2) Couvrir plusieurs aspects de la démarche de communication et d'apprentissage
 - . dédactique
 - . objectifs (taxonomie)
 - . aspects techniques de la conception et de la réalisation
 - . Etude du contenu, mesure et évaluation.

PRINCIPE D'UNE APPROCHE SYSTEMIQUE
APPLIQUEE A
LA FORMATION DES ENSEIGNANTS .





I- PROJECTION DU FILM QUEBECOIS.

"Je me forme, tu te formes etc...

En résumé : Présentation d'une façon de vivre l'auto-formation dans un contexte différent du nôtre.

Discussion et échange d'impressions à la suite du film d'où il se dégage les points suivants :

- grande décontraction dans la façon de travailler,
- chacun travaille à son propre rythme,
- auto-formation permanente et intégrée à la réalité, à la vie de tous les jours,
- grande disponibilité du professeur auprès des élèves,
- rôle du professeur : il oriente, suggère, guide, motive.
- l'élève a la volonté de travailler, il s'investit dans sa propre formation,
- chaque étape d'apprentissage est programmée selon des objectifs bien précis ce qui limite son étendue dans le temps,
- notion importante : apprendre à travailler, apprendre à prendre ses responsabilités,
- les programmes d'apprentissage sont basés sur la motivation de l'étudiant. Ils sont conçus pour mettre celui-ci en situation de découverte et lui donner le goût de la recherche.

Comment la projection de ce film se situe dans la démarche initiale de Saint-Sauveur.

- ce film propose et déclenche une série de réflexions dont la recoupe se fera par la suite à la lumière des démarches vécues.
- la démarche d'auto-formation suivie par les professeurs de St Sauveur ne propose pas de recette. Elle propose une série de réflexions qui doit permettre à chacun de fabriquer sa propre recette en accord avec le groupe de travail.
- cette démarche basée au départ sur l'adaptation des élèves de 3e en 2de peut également trouver son application au niveau des autres classes.

II- LE ROLE DE L'AUDIO-VISUEL. Peut-il être une solution ?

- L'intervention de l'audio-visuel se fera une fois l'analyse de tâches terminée et une fois les objectifs précisés.

Les médias pouvant être simultanément :

- un but à atteindre,
- un moyen d'atteindre un but,
- un support d'informations,
- une méthode dans la fonction d'apprentissage.

Il convient donc de préciser auparavant des besoins, de les formuler en objectifs afin d'adapter l'utilisation des techniques audio-visuelles à chaque circonstance (ce que nous envisagerons dans une étape ultérieure).

III- EVALUATION ET REFLEXIONS SUR LA SEANCE.

- Peu productif dans les acquisitions.

Réponse : Acquisition globale. Beaucoup d'informations de discussions, de dialogues menés en désordre aujourd'hui. Ceux-ci devront s'ordonner peu à peu au fil de la démarche, et trouver une explication et une mise en application.

- Démarche de discussion décousue.

- Le film présente une autre façon de vivre l'éducation où les adultes sont plus motivés.

IV- TRAVAIL PROPOSE POUR LA PROCHAINE RENCONTRE.

1- Thème : à partir de la liste de verbes distribués dans le compte rendu précédent.

1° essayer de regrouper les verbes et de les trier en plusieurs catégories.

Par exemple : a) action du professeur,

b) action que le professeur veut faire faire à l'élève.

. acquisition de connaissances

. changement de comportement.

2° traduire si possible, les objectifs que l'on veut atteindre au travers des verbes.

2- Quelques précisions : (à débattre lors de la prochaine rencontre) à propos des termes suivants :

1^o But : Idée de parvenir à une action finale

2^o Objectif : Il exprime en termes observatifs et mesurables les conditions dans lesquelles le but est atteint.

La formulation de l'objectif contient les termes qui précisent les étapes, le cheminement à suivre et les moyens mis en oeuvre pour atteindre le but. Le résultat souhaité et le mode d'évaluation éventuellement peuvent s'ajouter des contraintes de temps, d'âge, de lieu, de moyens, etc....

Evocation d'une méthode d'apprentissage et d'évaluation testée à l'Université Laval (Québec).

- Le programme d'apprentissage prévoit des séquences incluant un nombre précis de "choses à savoir".
- Il faut atteindre un résultat de 100 % de réussite ou presque à chaque séquence pour avoir le droit de passer à l'apprentissage d'une autre séquence.
- Chaque étudiant travaille à son propre rythme. Certains complètent leur programme en 1 an, d'autre en 2, 3 ou 4 ans.
- Selon cette méthode, l'action d'apprentissage, librement consentie devient prioritaire pour l'étudiant.
- Importance des contacts "Professeur-Elèves".

V- REFLEXION SUR LE TRAVAIL DU PROFESSEUR.

- Pour qu'une personne puisse intervenir efficacement auprès d'un groupe, il faut qu'elle se sente "bien dans sa peau".
- Donc, il faut qu'elle se situe bien dans la société qui l'entoure.
- Hors, souvent dans le milieu enseignant, il existe un esprit de caste.
- L'enseignant doit-il faire partie ou non de la société ?
- Le professeur est un être humain "comme tout le monde", il doit le faire sentir aux élèves.
- Y-a-t-il un intérêt pour les professeurs de faire des stages en entreprises ?
- L'enseignement qui doit former des "élèves" en fonction d'une future profession doit avoir de bonnes notions du travail qui relève d'autres professions.

. contacts souhaités de la "formation" avec le milieu du travail.

. Souhait : "préparer l'élève à la vie".

Mais en attendant, le professeur et l'élève vient chacun avec des préoccupations différentes ; (CF : analyse de tâches).

- Les élèves ont leur centre d'intérêt basé sur des activités en dehors des activités scolaires.
- Les professeurs ont leur centre d'intérêt basé sur les activités scolaires.
- 2 groupes qui vivent ensemble mais sur 2 longueurs d'ondes différentes.

.../...

VI- DESCRIPTION DE TACHES.

Le formateur était à la disposition des personnes qui le désiraient pour poursuivre avec eux la démarche concernant "la description et l'analyse de tâche".

Plusieurs entrevues individuelles ont permis d'approfondir et de préciser les étapes de cette démarche.

Lorsque toutes les grilles d'analyse de tâches seront remises aux formateurs il leur sera possible d'en établir un bilan.

VII- AU COURS DE LA MISE EN COMMUN.

Les points suivants ont été abordés :

1) Rappel de la situation de départ :

"résoudre la difficulté d'adaptation des élèves qui passent de la classe de troisième à la classe de seconde".

Afin de mieux cerner ce problème les formateurs ont programmé une démarche d'analyse systématique dont la première étape consiste en une analyse de tâches.

2) Rappel du rôle de l'analyse de tâches.

Celle-ci permet une meilleure connaissance du milieu et des différents intervenants de la communauté éducative :

- les élèves
- les professeurs
- les administrateurs et les coordinateurs.

Chaque groupe remplissant une grille d'analyse de tâches ceci permet :

- dans un 1er temps d'établir la relation
QUI FAIT QUOI ET AVEC QUELS MOYENS au sein de la chaîne
éducative
- et dans un 2nd temps de définir quel rôle peuvent jouer les
techniques Audio-Visuelles pour soutenir et renforcer le
rôle de chacun tout en répondant aux besoins spécifiques
énoncés à travers l'étape précédente.

3) Renforcement de l'analyse de tâches :

Précisons la fonction "être enseignant" et énumérons le vocabulaire spécifique à cette activité.

"ETRE ENSEIGNANT" C'EST :

- Guider la recherche individuelle.
- Orienter la recherche collective.
- Exécuter.
- Envoyer l'élève au tableau.
- Exécuter la curiosité.
- Contrôler.
- Coopérer.
- Proposer.
- Faire se taire.
- Travailler et faire travailler les élèves.
- Donner des consignes.
- Ecouter.
- Comprendre et faire comprendre.
- Lire et faire lire.
- Sourire et faire sourire.
- Se décontracter et faire se décontracter.
- Conseiller.
- Animer.
- Dédramatiser.
- Participer.
- Gronder, secouer.
- Suggérer.
- Favoriser.

.../...

- Rechercher.
- Faire prendre des notes.
- Noter.
- Provoquer.
- Enseigner.
- Faire réfléchir.
- Souligner.
- Eduquer.
- Faire découvrir.
- Développer.
- Observer et faire observer.
- Faire suivre.

=====
=====

=====
=====

.

VIII- REMARQUES.

A la suite de cette énumération où chacun a apporté ses idées pêle mêle, les points suivants se dégagent :

- Les verbes concernent surtout des actions menées pendant les cours.
- deux grandes catégories de verbes
 - . ceux qui traduisent une action du professeur
(ex. Guider, favoriser, suggérer...)
 - . ceux qui traduisent une action que le professeur veut faire réaliser à l'élève, parmi lesquels on peut relever
 - a- les actions qui visent à faire acquérir des connaissances.
 - b- les actions qui visent à modifier un comportement.
(ex. donner des consignes, faire prendre des notes, faire se taire...)
- Ces actions sont applicables à tous les niveaux de la chaîne éducative mais à des degrés différents.
- Certains verbes peuvent avoir des interprétations différentes selon les utilisateurs.

IX- EVALUATION DE CETTE DEMARCHE DE DESCRIPTION.

- Vivre une expérience de mise en commun d'idées et de dialogue où chacun a pu participer activement.
- Prendre conscience de façon mesurable de la multitude des actes qui constituent la fonction "être enseignant".

REFLEXIONS A PROPOS DE LA LISTE DE VERBES ILLUSTRANT LA FONCTION

"ETRE ENSEIGNANT".

- Liste spontanée, incomplète qui nous a permis de constater que nous ne mesurons jamais ce qui est habituel.
- Presque tous les verbes expriment une intention orientée en fonction du professeur (ex : verbes pronominaux : se tracasser, s'irriter, s'ennuyer...).
- Manque de moyens d'évaluation ou moyens d'évaluation peu adaptés aux situations d'apprentissage selon des barèmes arbitraires.

X- TRAVAIL PROPOSE POUR LA PROCHAINE SEANCE.

- 1) Compléter si besoin la liste de verbes proposés.
- 2) Apporter quelques précisions à certains verbes.
- 3) Classer les verbes par catégories.
- 4) Formuler si possible des objectifs à partir de ces verbes.
- 5) Faire des commentaires sur le vécu.

MOTIVATION
ET RECHERCHE DE PARTICIPATION
DES ELEVES

I - BUT

- Obtenir une meilleure participation des élèves en classe.
- Obtenir une meilleure complémentarité professeur-élèves.
- Obtenir que les élèves se sentent plus intégrés au déroulement du cours.
- Réduire le rôle du professeur à un rôle de coordonnateur (guide, correcteur)

II - QU'AVONS NOUS FAIT JUSQU'A PRESENT ?

- Cerner notre objectif.
- Définition du terme : MOTIVATION
ce qui incite les élèves à s'exprimer sans contraintes
- Recherche des facteurs susceptibles de créer et de développer cette motivation:
expérience et dynamisme du professeur.
- Identifier les centres d'intérêts réels chez les élèves.
question: le professeur peut-il créer une situation de motivation artificielle?
- Définir, étudier le rôle du professeur.
comportement du professeur.
Quelles sont celles de ces activités et attitudes qui sont susceptibles d'intéresser les élèves?

EXITER LA CURIOSITE:

- proposer
- provoquer
- Animer
- Démythifier
- Encourager
- Vivre

relations humaines avec les élèves

" Aimer ce que l'on fait et entrer en classe en manifestant la passion l'amour de ce que l'on fait, pour le communiquer ".

III - DIFFICULTES RENCONTREES

R. A. S.

ANIMATION PEDAGOGIQUE

Groupe A

Projet présenté par
G. MIGNAUD

METHODES DE TRAVAIL , INITIATIVE
ET PRISE DE RESPONSABILITE

OBJECTIF:

QUE LA COMMUNAUTE IMPLIQUEE DANS LA VIE DU LYCEE St. SAUVEUR
SOIT CAPABLE DE PARTICIPER , D'ANALYSER , DE COLLABORER A L'
ACTION EDUCATIVE DE SON MILIEU.

REALISE PAR :

Les parents, les élèves les professeurs, les administrateurs.

CONDITIONS:

- * Réunion de groupe (échantillon) pour analyser la situation.
- * Mise en commun pour le choix d'une action.
- * Retour en groupe pour déterminer l'action spécifique à entreprendre par le groupe.
- * Evaluation et suivi assuré par le groupe et par des mises en commun périodiques.

ANALYSE DE LA SITUATION:

- * Voir la problématique jointe en annexe (Dossier Communauté Educative)

VOLONTE :

- * L'enseignement catholique et d'un établissement scolaire en particulier doivent vivre de façon cohérente avec le caractère spécifique de l'école catholique telle que précisé dans les 67 propositions (déclaration des Evêques Lourdes)
- * se battre : Oui, question de cohérence personnelle , collective et de survie.

DEMARCHE::

- * Analyse de la situation par les différents groupes concernés.
- * Confrontation des diverses analyses pour arriver à une analyse concertée.
- * Dégager de cette analyse une action à entreprendre :
 - Choix d'une action dans laquelle les différents groupes précités pourront s'investir.
 - Dans l'action choisie définition des rôles de chacun des participants.
 - Expérimentation de l'action.
 - Evaluation.

ECHEANCES:

- * Fin juin 81 : Préparation du programme d'action.
- * Septembre 81 à Mai 82 : Expérimentation.
- * Juin 82 : Evaluation .

RAPPEL DU THEME :

Prise de responsabilité des élèves face à leur travail pour vivre des situations de créativité.

(Le vocabulaire de la rédaction de cette définition reste à préciser en cours de démarche)..

PROBLEMES POSES :

- 1) Proposer et faire acquérir certaines méthodes de travail aux élèves.
- 2) Vivre des situations d'apprentissage telles que :
 - la mémorisation n'en soit plus la phase unique.
 - d'autres phases s'ajoutent à la précédente (découverte, assimilation, réemploi...)
 - la découverte, l'assimilation, la mémorisation permettent le ré-emploi créatif des notions acquises.

QUESTIONS ANNEXES :

- 1) Comment développer la créativité ?
- 2) Que signifie l'action "d'assimilation" ?
Recouvre t-elle d'autres actions ? Lesquelles ?
Ces actions doivent-elles être vécues dans un ordre particulier ?
(afin que l'assimilation soit plus efficace, c'est-à-dire qu'elle permette le ré-emploi des notions acquises dans un acte créatif).

3) Que signifie, dans le cadre d'un cours, l'expression :

"ACTE CREATIF"

4) Actuellement, comment se déroule la situation d'apprentissage proposée par le professeur ?

(Cf. grille d'analyse de tâches)

Quel(s) comportement(s) de l'élève favorise-t-elle ?

(le prof. donne toute la matière, l'élève est un consommateur il subit, il mâche, il se gave d'informations.

Ainsi, lorsque l'élève dit : "j'apprends mon cours"

cela signifie-t-il simplement je lis et je relie les notes données par le professeur ou les livres jusqu'à ce que je puisse les dire sans l'aide du support écrit ?

RECHERCHE D'ORIENTATION

----- Cette étape de mémorisation est nécessaire, elle n'est pas suffisante.

----- Les professeurs doivent changer leur mentalité et ainsi faire changer celle des élèves.

----- Nous devons rechercher des méthodes et des moyens pour susciter et développer la créativité.

Ceci est lié à l'ambiance générale de vie de l'établissement.

(Cf. rôle de la direction et de l'administration et activités de soutien).

.../...



----- La créativité en classe est liée au temps.

(nous n'avons pas le temps de la rechercher pour la mettre en pratique...)

Remarque : pouvons-nous transformer certaines de nos contraintes pour qu'elles deviennent des ressources ?

- Ex. : - "je n'ai pas le temps de faire "telle chose"
 je la fais faire par une autre personne plus
 disponible
 (j'utilise son temps)
- "je ne sais pas faire "telle chose"
 je la fais faire par une autre personne plus
 compétente
 (j'utilise sa spécialité, son habileté)

Comment utilisons nous notre temps ?

Nous avons le temps que nous nous donnons.

----- Comment les élèves utilisent-ils leur temps ?

Est-ce que nous leur proposons une meilleure utilisation possible de leur ressource temps ?

----- Dans une situation idéale d'apprentissage il faudrait que les élèves ressentent le besoin de "la notion à apprendre" avant que le prof. n'intervienne pour donner l'information sur la notion.

c.a.d. : le professeur favorise la mise en situation et met en place une situation de motivation : il propose discrètement un document test déclencheur qui va mettre l'élève en situation de demandeur d'informations sur un sujet donné.

Remarque : le souhait de l'élève d'approfondir ses connaissances repose sur la considération préalable des points suivants :

- inventaire de pré-requis. dans un milieu donné.
- analyse des besoins.

----- L'élève doit savoir distinguer les différentes étapes de son apprentissage

recevoir le cours / mémoriser / compléter des notes / découvrir / comprendre / créer / rechercher des ex. /

L'élève doit aussi prendre conscience de la nécessité d'organiser, d'ordonner ces étapes.

----- Proposition de recherche d'algorithmes, c.a.d. décomposition du raisonnement.

ex : tout procédé systématique de calcul, lequel permet d'introduire un programme dans une machine à calculer pour y être effectué.

Autre application possible : analyse d'une phrase.

Autres applications à rechercher et à définir.

S U I T E A D O N N E R

=====

A) A partir des notes ci-jointes :

- 1) rechercher des exemples de situations dans nos cours.
nous aider des grilles d'analyse de tâches et d'analyse
de l'expression : "être enseignant".
- 2) préciser certains besoins spécifiques que nous voudrions
développer personnellement.

B) A l'aide des documents (vert et saumon) précisant la notion
de système et d'approche systémique :

- 1) essayer de rédiger une première formulation du ou des
objectif(s) que notre démarche doit atteindre.

attention : nous devons distinguer deux démarches :

- celle de l'élève
(quels objectifs veut-on lui faire viser)
- celle du professeur
(quels objectifs le prof. doit-il se donner pour
faire atteindre ceux qu'il attribue à l'élève)

2) Préciser et inventorier nos ressources

- étude du milieu
- programme
- matériel

3) Rechercher quelques possibilités pour approfondir notre connaissance du milieu (les élèves)

remarque : ceci doit nous permettre de confirmer ou de modifier l'analyse des besoins et les objectifs que nous avons formulés.

deux propositions : -rédiger un questionnaire.
-proposer un ou plusieurs jeux de rôles.

Dans les trois dernières étapes proposées, il s'agit de mettre au brouillon toutes les idées qui nous viennent afin de pouvoir, lors de notre prochaine réunion

" LUNDI 13 AVRIL à 17H30 "

les mettre en commun, les organiser, et proposer une stratégie à adopter.

Rapport rédigé par

Annick L. MIGAUD.

Dans FORUM, le journal du Lycée, le Bureau APEL lance une invitation pour une soirée-débat sur le thème :

INITIATIVE ET PRISE DE RESPONSABILITE

Vous êtes tout particulièrement invités à venir donner votre point de vue ce soir-là et pour préparer le travail du groupe-élèves, nous vous invitons à réfléchir sur le questionnaire suivant et à le remettre à vos titulaires LE LUNDI 13 AVRIL.

En dehors de la vie scolaire, participez-vous aux activités d'une association ?

(Ciné-club, concerts, animation culturelle touristique, expositions diverses, club de sport, centre aéré, club Fripounet, scouts...)

En tant que consommateur ? En tant qu'organisateur ?

Y avez-vous l'occasion de prendre des initiatives ? des responsabilités ?

- Si oui, pouvez-vous les décrire en quelques mots ?

- Si non, connaissez-vous des amis dans ce cas ?

Qu'en pensez-vous ?

Quels sentiments éprouvez-vous lorsque vous êtes en situation de responsabilité ?

Que veut dire pour vous l'expression : Prendre des initiatives ?

et les mots : responsabilité, choix, prise de décision ?

Pouvez-vous exprimer les sentiments que vous éprouvez à l'une de ces occasions (exemple : prendre des risques, assumer les conséquences, avoir peur...).

Attendez-vous un soutien ? Lequel ?

Au Lycée, pensez-vous qu'il existe des situations dans lesquelles vous prenez des initiatives ?

- Si oui, pouvez-vous les décrire en quelques mots ?
- Si non, existe-t-il des situations où vous souhaiteriez en prendre ? Quel soutien et quelle aide, attendez-vous pour cela ?

Pensez-vous que "l'Acte d'apprentissage" implique de votre part une ou des prises d'initiatives ? de responsabilité ?

Pour les enseignants du groupe de
recherche en Animation Pédagogique,

Annick LETOURNEUX-MIGAUD

S O I R E E D E B A T

Initiative et prise de responsabilités.

Saint-Sauveur vit à l'heure des transformations (tout le monde peut le constater au niveau des locaux), ceci dans un souci d'améliorer notre cadre de vie, le rendre plus fonctionnel et mieux adapté aux besoins d'apprentissage et d'éducation.

Il va sans dire que de tels travaux sont menés parallèlement à un ensemble de réflexions sur les situations d'apprentissage : sans pouvoir remettre en cause le programme pédagogique issu du ministère.

Nous pouvons nous interroger sur notre vécu.

C'es-à-dire essayer de préciser la question :

Qui ? fait quoi ? avec quels moyens ? pour quels résultats ?

Nous n'entrerons pas pour ce soir dans les détails d'une telle analyse car je crois que collectivement il nous faut d'abord mieux nous connaître : un établissement scolaire voit graviter autour de lui, des élèves, des professeurs, des administrateurs, des parents, des amis, des anciens, du personnel d'entretien etc...

Chacun apporte sa contribution à la vie de l'école et chacun oeuvre pour un but commun : l'éducation et la réussite des élèves.

Dans un premier temps, nous envisagerons de quelle façon les élèves, les professeurs et les parents perçoivent l'état et la fonction respective des autres : il se dégagera trois portraits significatifs quant à l'exercice des responsabilités réciproques dans l'Acte Educatif.

E D U C A T I O N
INITIATIVE
ET PRISE DE RESPONSABILITE

Un groupe de professeurs ébauche trois portraits:

PORTRAIT DE L'ELEVE :

- Un jeune en évolution, sur le plan physiologique et psychique, vers une certaine autonomie.
- Il est souvent contradictoire dans ses jugements.
- Il est supposé être en quête de connaissances.
- Il a des aptitudes à développer, il n'a pas tous les outils pour le faire.
- Il est influencé par la société et l'environnement extérieur à l'école. A
- A l'école il se comporte souvent comme un consommateur de connaissances.
- Les activités qu'il mène à l'extérieur le préoccupent plus que celles qu'il mène à l'intérieur de l'école.

PORTRAIT DU PARENT :

- Des gens que l'on voit principalement aux réunions de classes (parents / prof.) ou dans des cas difficiles.
- Ils font la plupart du temps confiance aux professeurs
 - sont-ils dépassés par les connaissances?
 - abandonnent-ils leurs responsabilités?
- Ils sont trop souvent et uniquement préoccupés par la réussite à l'examen, et les résultats scolaires, laissant de côté le développement de la personnalité.
- Certains font confiance à l'enfant pour sa propre prise en charge.
- Certains parents devraient davantage valoriser l'enfant et ses activités scolaires et para-scolaires.

PORTRAIT DU PROFESSEUR :

- C'est un être humain, ayant une certaine compétence, c'est un spécialiste dans son domaine.
- Il a le souci
 - d'aider à découvrir un savoir.
 - d'être en communication avec l'élève.
- Il a un projet de formation et d'éducation.
- Il peut être amené à prendre des décisions susceptibles d'influencer l'avenir de l'élève.

E D U C A T I O N
INITIATIVE
ET PRISE DE RESPONSABILITE

Un groupe de parents ébauche trois portraits:

PORTRAIT DU PARENT:

- Un adulte attentif, soucieux de l'éducation (il ne néglige pas l'échelle des valeurs).
- Il prend le temps d'aimer ses enfants:
 - il les écoute
 - il les guide
 - il accepte leurs limites et leurs choix
 - il leur laisse une part d'initiative, mais reste ferme dans ses convictions.
- Il doit coopérer avec l'école.
- Beaucoup de parents attachent trop d'importance aux résultats scolaires (ils consomment de l'éducation)
- Certains parents qui démissionnent dans leur fonction d'éducateur sont très exigeants vis à vis des professeurs.

PORTRAIT DU PROFESSEUR:

- Un adulte éducateur qui a le Savoir, les Connaissances.
- Il influence les élèves par son comportement, sa moralité, sa vie personnelle.
- Son équilibre personnel est nécessaire à celui des élèves.
- Il a le soucis de connaître ses élèves, d'avoir avec eux des contacts humains, il les aime tels qu'ils sont.
- Il doit savoir être intègre, juste, impartial, il fait respecter la discipline.
- Il donne une priorité aux valeurs morales.
- Il doit être compétent, créatif, ponctuel, imaginatif.
- Il doit s'adapter et se mettre au niveau des élèves.
- Il est accessible aux parents.

PORTRAIT DE L'ELEVE:

- Un jeune qui doit être réceptif, curieux, désireux d'apprendre des connaissances.
- Un jeune qui veut vivre une vie collective et doit pouvoir s'adapter.
- Il doit acquérir des méthodes de travail et de recherche personnelle
- Il doit avoir de l'initiative et de la personnalité.
- Il doit avoir le goût de l'effort gratuit.

E D U C A T I O N
INITIATIVE
ET PRISE DE RESPONSABILITE

Un groupe d'élève ébauche trois portraits.

PORTRAIT DU PARENT:

- Face à l'initiative, il conseille ses enfants en fonction de sa propre expérience.
- Il doit garder et entretenir le dialogue avec ses enfants.
- Il doit s'adapter à l'évolution du mode de vie (permission) tout en concervant certains principes.
- Le métier des parents influence de façon importante la vie familiale.
- La vie familiale in fluence de façon importante le développement et l'évolution du jeune, la réussite scolaire de l'élève.

PORTRAIT DU PROFESSEUR:

- Il enseigne et éduque (il ne doit pas prendre la place des parents), il apporte un complément à l'éducation faite par les parents.)
- Il comprend l'élève, il dialogue avec lui et le soutient moralement.
- La communication est plus facile avec le prof. car il n'a pas de lien de parenté avec l'élève.
- Pendant le cours il exige de l'élève un comportement sérieux et un travail personnel.
- Il essaie de guider l'élève dans le choix d'un métier.

PORTRAIT DE L'ELEVE:

- Il prépare son avenir.
- Il doit savoir apprécier les conseils d'autrui.
- Il doit savoir et comprendre qu'il travail pour lui-même/
- Il doit se prendre en charge, il doit être responsable.
- Il doit s'extérioriser et s'exprimer dans des activités extra-scolaires. (pour affirmer son équilibre)
- Il a besoin d'appui et de soutien : professeurs, parents, amis ...
- Il doit s'habituer à prendre des initiatives sur le plan scolaire et en dehors de l'école.

INITIATIVE ET PRISE DE RESPONSABILITE
(Méthode(s) de travail - créativité)

I. - OBJECTIF GENERAL :

① Le professeur va créer pour l'élève, pour lui-même et pour les autres professeurs une situation de responsabilité, de décision, de créativité : ainsi l'élève pourra

- * décider d'une démarche
- * la mener à bien
- * en rendre compte.

Quand cela sera-t-il réalisé ?

Quand l'élève fera une recherche personnelle même en dehors de ce qui est strictement le cadre du cours (le cours ne s'arrête pas au cours).

② Conditions organisationnelles.

a) mise en place d'un règlement qui permettrait l'accès et l'exploitation des moyens nécessaires à cette recherche personnelle.

exemple : - bibliothèque => banque d'informations.
- travail de groupe des élèves => locaux appropriés.

b) possibilité pour les professeurs d'un travail en groupe => aménagement des horaires, éventuellement décharge horaire.

③ Conditions matérielles

- * location - achat de matériel ; lequel ?
- * locaux.

④ Conditions pédagogiques

- * Maitrise du travail de groupe
- * maitrise de la prise de notes.
- * organisation du travail personnel.

.../...

.../...

II. - ANALYSE DE LA SITUATION

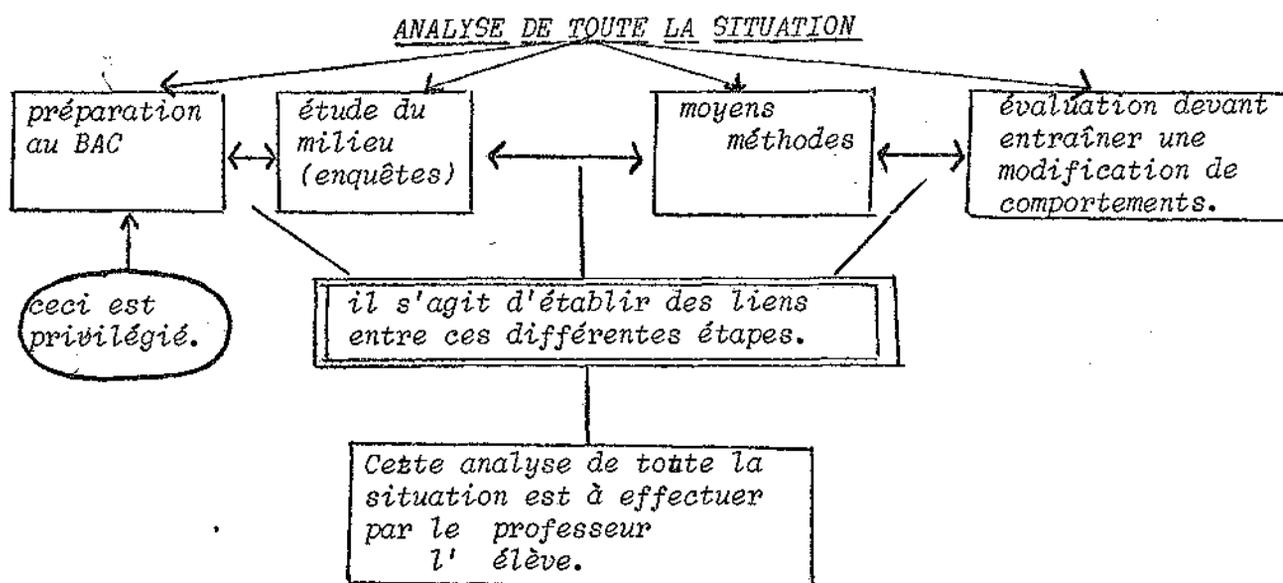
→ Constatation que l'élève :

- * ne se sent pas concerné réellement, sauf par l'examen
- * ne voit pas la relation entre le cours et sa vie

→ Constatation que le contexte extra-scolaire, qui prépare l'élève à se couler dans des moules et non à être créatif, donc qui le conditionne, rejaillit sur le contexte scolaire.

Cette analyse de la situation est fondée sur la connaissance de l'élève :

- * milieu socio-culturel des élèves : ainsi il nous faudra exploiter l'enquête "initiative et prise de responsabilité".
- * niveau des connaissances scolaires de l'élève.



III. - VOLONTE

Plusieurs volontés ont été développées :

1) l'éducation doit entraîner :

- * l'autonomie de l'élève
- * sa prise de responsabilité ⇒ sa prise de décision, réfléchie, après analyse d'une situation.

2) La conviction de l'importance de l'imagination, qui peut être cultivée en toute situation par

le professeur
l'élève;

.../...

.../...

3)

a) responsabilité globale de l'élève :

* pas de tri dans les matières

* ne pas laisser la responsabilité de certaines matières en travail du professeur, qui remplacerait celui de l'élève.

b) lutter contre le parti-pris de certains élèves face à certaines matières → transformation psychologique de l'attitude de l'élève.

4)

a) Prise de conscience par l'élève de ses besoins.

b) que l'élève apprenne à dégager l'essentiel, à être efficace, à s'organiser (moyens et méthodes) à prendre son travail au sérieux.

IV. - DEMARCHE

1ère étape : mise en place du système = pour le professeur, prendre conscience de l'importance des objectifs.

2è étape : rassembler les documents

ex : * bibliothèque de maths (manuels scolaires + polys par thèmes).

* fichier d'analyse de presse

* fiches de lecture...

établir une bibliographie ⇒ préciser les documents à emprunter.

3è étape : Utilisation des documents = transformation de la pédagogie du cours.

→ moyen possible : travail de groupe à promouvoir (pistes de travail à approfondir).

3 étapes possibles dans l'unité d'apprentissage :

* étape a) : éveil de la curiosité - découverte d'informations.

* étape b) : approfondissement en cours

... des informations du a)

... des notions et des méthodes

= connaissances minimales.

* étape c) : séances d'application :

... réutilisation, en cours (et ou) personnellement.

... ouverture sur d'autres pistes de réflexion.
(même matière, autres matières).

exemple : traitement mathématique de divers types d'information (cf. projet du Groupe C).

.../...

* étape d) : évaluation (cf. groupe D).

4è étape : Evaluation par le groupe professeurs des étapes 1-2-3 du projet.

5è étape parallèle :

* suggestions de club de jeux mathématiques (problèmes de logique - références interdisciplinaires).

* concours de jeux mathématiques avec prix, dans FORUM.

ECHEANCES :

à court terme : fin juin 81 : réunion par matières pour

* prise de conscience de l'importance des objectifs

* précision des objectifs

* choix des priorités des objectifs.

à moyen terme : 1er trimestre :

a) établissement d'une bibliographie minimale (à étoffer à long terme)

b) regroupement de documents
et début de constitution d'un fichier.

c) vécu de chaque unité d'apprentissage.

Pâques 1982 :

Analyse des constats des situations d'apprentissage.

à long terme : Juin 1982 :

évaluation globale du projet.

Projet présenté par
L. Chermat, B. Lefloch
J. Marion, P. Brault

INTEGRATION DES ACTIVITES PARA-SCOLAIRES

OBJECTIFS :

01 - Proposer un ensemble de situations dans lesquelles les activités para-scolaires (liste non limitative) qui ne trouvent pas leur place dans le système scolaire actuel seront intégrés dans le processus éducatif.

02 - Coordonner les efforts d'un ensemble de professeurs de différentes matières pour réaliser un projet.

03 - Exploiter les activités para scolaires dans un context pluri-disciplinaire.

CONDITIONS :

1) Conditions d'investigation préalable:

auto-formation du prof.

2) Conditions de préparation d'un projet:

- * en dehors des heures de cours
 - * rencontres entre collègues sensibilisés au projet
 - * mise en place d'un groupe de travail de base
 - L. Chermat
 - B. Lefloch
 - J. Marion
 - P. Brault
- } prof. Hist. Géo.
prof. Arts plast.
prof. Français
- * auquel pourront se joindre d'autres professeurs pour la réalisation d'activités ponctuelles.
(Cf. projet A. Dupont)
 - * nécessité de définir des groupes classes
 - * nécessité de définir le rôle de chaque groupe et l'action qu'il aura à entreprendre en fonction :
 - des prof.
 - des cours
 - des activités para-scolaires
 - * choix d'un thème : LA VILLE (son implantation, sa vie, son histoire)

3) Conditions de mise en application:

- * en classe de SECONDE
- * en cours de: HISTOIRE, GEOGRAPHIE, FRANCAIS, ARTSPLASTIQUES
- * avec un groupe d'élèves à déterminer
- * en utilisant des locaux spécialisés
- * avec l'aide de ressources technologiques (documents, appareils audio-visuels ...)
- * sur un nombre d'heures de:

- séances de T.P. sur l'année
en histoire géographie
- lecture suivie en classe de français
approfondissement pendant les activités
du club théâtre
- tous les cours d'art-plastiques

- * nécessité en histoire d'avoir deux heures de cours à suivre
- * demande d'autorisation de sortie spéciale pour visite des lieux et des archives et ... (autres à déterminer)
- * possibilité de location de matériel, de cars ,
- * possibilité d'approfondir les notions étudiées en cours pendant le déroulement des activités para-scolaires.

4) Conditions d'évaluation :

- * Qui fera l'évaluation?
- * Qui sélectionnera quels critères ?
- * Qui appliquera la mesure?
- * Qui fera l'analyse de la mesure ?

Autant de points à préciser ultérieurement en relation avec les propositions du groupe de recherche en évaluation

REPARTITION DES TACHES OU QUI FAIT QUOI ?

- * LOIC CHERMAT :
 - au niveau de la géographie.
étude géologique, site, situation.
 - au niveau de l'histoire ;
étude des origines , de l'évolution,
de l'actualité;
 - étude démographique, sociale.
- * BERNARD LEFLOCH :
 - étude socio-professionnelle
 - étude des fonctions économiques de la ville.
- * JEAN MARION :
 - histoire de l'art
sensibilisation à l'archéologie, à
l'évolution de l'architecture et de
l'urbanisme de Redon.
 - arts plastiques
dessins, maquettes, initiation à la prise
de vue, à l'esthétique de la présentation
à la sémiologie de l'image .
- * PIERRICK BRAULT :
 - découverte d'un auteur et de son oeuvre
en vue d'une sensibilisation à l'évolu-
tion des mentalités des classes populaires
en Pays Redonnais au début du XX^e siècle
(l'auteur et l'oeuvre étant issus du
contexte socio-culturel local)

ARGUMENTS :

Par le biais d'une réalisation commune intégrant la participation de professeurs, d'élèves, de ressources humaines et technologiques, on peut modifier les relations " enseignants - enseignés "

Une telle action permet de concrétiser certains objectifs de la "Communauté Educative " (Cf. Projet Communauté Educative)

En modifiant de cette façon le comportement des élèves les enseignants peuvent leur apporter également des connaissances en rapport avec les programmes.

Un tel projet permet de favoriser les comportements suivants:

- * Analyse
- * Synthèse
- * Réemploi créatif

VOLONTE :

Ouvrir l'école au monde extérieur par l'intermédiaire de la découverte et de l'étude du milieu local, en particulier :

" LA VILLE DE REDON ET LES RELATIONS QUELLE ENTRETIENT AVEC SES ENVIRONS "

Dépasser le "train-train " quotidien:

ON N'ACCEPTE PAS QUE LE PROJET SOIT REFUSE.

DEMARCHE :

Moyens de mise en oeuvre sous les responsabilités de:

LOIC CHERMAT :

- * lecture de cartes géologiques
- * lecture de cartes I.G.N.
- * dépouillement d'archives
- * réalisation de statistiques
- * relevés sur le terrain

BERNARD LEFLOCH :

- * statistiques des corps de métiers
- * tableaux
- * commentaires et analyses
- A l'aide de questionnaires, d'enquêtes et de visites
- * étude des fonctions de la ville et du rapport ville/environnement en fonction des thèmes suivants:
 - rôle administratif
 - rôle commercial et financier
 - moyenne communication et de transport
 - vie religieuse, sociale, culturelle, associative
 - les fêtes, foires et marchés

JEAN MARION :

- * recensement iconographique
- * mise en images des résultats sous forme de graphiques, affiches, dessins fresques (recherche plastique)
- * à partir des résultats des différentes études menées sur la vie des quartiers réalisation de maquettes
- * à partir de l'observation des maquettes étude en urbanisme et propositions de
 - projets d'aménagement et c.
 - projets de rénovation des anciens quartiers.
- * étude sémiologique de l'image, applications
 - en photo
 - reportage
 - cinéma
 - production audio-visuelle

PIERRICK BRAULT :

- * lecture et analyse de l'oeuvre en vue d'une adaptation théâtrale
 - adaptation de l'oeuvre
 - travail de mise en scène
 - possibilité de réaliser un " livre vivant" avec utilisation diapositives, costumes, décors (réalisés en cours d'arts plastiques) et réalisation de bandes sonores (étude musicale)
- * réalisation d'une exposition
 - recherche et exploitation de documents sur l'auteur, son oeuvre ouvrage critique de l'oeuvre.
 - invitation de spécialistes:
 - ◊ romanciers
 - ◊ journalistes
 - ◊ veuve de l'auteur

ECHÉANCIER:

- * avant la rentrée sept. 81 présentation du projet
- * 1er trimestre de sept. à dec. 81 :
 - * recherche de documents, prise de photos investigations diverses.
- * 2ème trimestre janv. à avril 82:
 - * de janvier à février: analyse, script et scénario
 - * février-mars: réalisation
 - réalisations graphiques
 - maquettes
 - prise de son
 - montage photo et son
 - agrandissement, reproductions
 - * 2ème quinzaine de mars première présentation évaluation critique, corrections
 - * début avril 82: réalisation finale

ANIMATION PEDAGOGIQUE

Groupe C

Projet présenté par

A . MADORE

INTEGRATION DES ACTIVITES PARA - SCOLAIRES

OBJECTIFS:

La participation des élèves aux activités sportives sera prise en compte à deux niveaux:

administratif :

- * travail du mercredi
- * dates des contrôles
- * intendance
- * Hébergement exceptionnel

pédagogique:

- * Suivi du travail scolaire en regard avec la pratique.
- * Comparaison des comportements
- * Comparaison des résultats
- * Accueil favorable des professeurs dans la mesure de leurs possibilités
 - intérêt pour ce qui ce fait
 - proposition d'aide éventuelle (personnes ressources , info compl.)

ANALYSE:

Mon projet s'appuie sur le fait que " de ne pas prendre en compte les motivations des élèves dans leur ensemble conduit progressivement à une démarche fermée et étroite."

VOLONTE:

Je crois à l'importance de cette démarche pour deux raisons surtout :

- * parce que cela a déjà existé et faisait ses preuves
les religieux se donnaient des moments de visite au stade venaient occasionnellement faire un match de foot, faisaient quelques déplacements le jeudi ...
Je ne suis pas passéiste , peut-être cela ne peut-il se retrouver sous la même forme, il n'en reste pas moins que le fond reste le même.
- * C'est un comportement qui doit s'inscrire en toute logique dans notre façon d'être dans la mesure où on veut réaliser pleinement notre entreprise éducative.

DEMARCHE :

- * Information émanant de l'équipe E.P.S. faisant une relation entre :

Comportement en A.S. \longleftrightarrow Résultats scolaires

- * Information auprès des collègues sur le vécu effectif de l'Association sportive .

- * Recherche de formes concrètes de rencontres

- * Expérimenter une relation vécue (à définir)

Association \longleftrightarrow Travail scolaire

◊ ◊ ◊ ◊ ◊ ◊ ◊

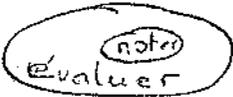
Ces idées seront approfondies ultérieurement .

EVALUATION

I - BUTS

- Tenter de résorber les difficultés qui se présentent dans le processus de l'évaluation.
- Définir des critères pour évaluer.
 - * le travail de l'élève.
 - * l'enseignement du professeur.
- Appliquer le point précédent à l'activité professionnelle.

II- DEMARCHE

- Achopement sur le mot EVALUATION
- Etude sur la signification du mot EVALUER
- Dans "EVALUER" il y a " NOTER" 
- Déballage interdisciplinaire sur " qu'est-ce que noter ?"
- A partir de deux situations concrètes nous fûmes amenés à apporter une distinction entre
 - * l' évaluation FORMATIVE
 - * l' évaluation SOMMATIVE
- Distinction théorique entre
 - * l'instrument de mesure
 - * l'évaluation à l'aide de l'instrument
 - * l'interprétation
- Proposition de situations permettant de différencier
 - * l'évaluation formative et l'évaluation sommative
 - * apparition sournoise d'une "EVALUATION PROSPECTIVE "

III- DIFFICULTES

- Difficulté de cerner le problème.
- Difficulté de synthèse.
- Difficulté de garder une ligne directrice. (manque d'ordre)

BILAN :

Il est à noter que :

- la même information a été donnée dans les deux cas.
- c'est le même formateur qui en a assuré la responsabilité.

- le vécu en stage a été ressenti plus efficace malgré la difficulté de raisonner sur des simulations.
- le vécu à St Sauveur tout en étant plus près de la réalité a été ressenti comme moins efficace car trop étalé dans le temps par fractions horaires trop brèves, d'où :
 - nécessité de faire le point à chaque fois
 - redites - répétitions fréquentes
 - perte de temps.
- ce qui était acquis en 3H de stage consécutives se trouvait acquis en 3 fois 1H/sem. soit 3 semaines.
 - constat c'est une méthode qui piétine et n'avance pas vite.

Il aurait été intéressant de pouvoir bénéficier à Saint Sauveur de séances de travail d'une journée répétée quatre ou cinq fois dans l'année.

A la suite de notre intervention et n'ayant plus les moyens de conserver le formateur à la disposition des enseignants certains projets n'ont pas eu de suite, manque de soutien.

Mais d'autres continuent. Les enseignants se prenant en charge eux-mêmes et assurent la responsabilité de leur auto-formation.

En conclusion nous pouvons dire que la démarche proposée a déclenché un processus d'innovation en même temps qu'elle a permis à certains d'acquérir les outils mentaux qui leur étaient nécessaires à la tâche de formation permanente qu'ils ont à accomplir.

CHAPITRE V

LA TECHNOLOGIE EDUCATIONNELLE ET L'ANALYSE DE TACHE D'UN DIRECTEUR DE LYCEE

PROPOSITION DE FORMATION

Avant propos.

Il n'est pas possible de concevoir une formation du chef d'établissement initiale ou continue, sans faire une investigation précise de la fonction qu'il occupe, car toute formation est proposée en vue d'une mission à accomplir.

A cet effet elle se doit de donner à l'intéressé d'une part les outils nécessaires à cette mission et d'autre part les moyens de développer une personnalité lui permettant d'assumer les diverses responsabilités auxquelles il devra faire face.

Lorsqu'il reçoit pour la première fois la responsabilité d'un établissement scolaire, le Directeur se trouve confronté simultanément à un certain nombre de problèmes d'ordre administratif et pédagogique. Pour les résoudre l'expérience de ses confrères peut lui être utile dans la théorie. Mais généralement à cette situation théorique s'ajoutent les aspects spécifiques du contexte socio-culturel environnant, auxquels l'école, implantée dans un milieu donné, est liée. Alors, pour le Directeur, la façon d'appréhender sa tâche prend une dimension nou-

velle pour laquelle une attitude "neuve" doit être adoptée.

Le travail qui est ici présenté tente d'analyser l'expérience vécue par un Directeur de Lycée. C'est le témoin d'un ensemble de démarches et de réflexions qui ne saurait prétendre à la perfection d'une oeuvre achevée et que le lecteur ne devra pas considérer comme une recette, mais simplement comme description de l'évolution d'une expérience personnelle.

1- LA FONCTION DE CHEF D'ETABLISSEMENT

S'il est évident que la première fonction du chef d'établissement consiste à gérer le "dit établissement" il est également net que cette activité se conçoit en fonction du rôle de l'école dans la société et de l'idée que nous nous faisons de l'homme.

Afin d'éviter toute équivoque ultérieure nous voulons préciser le rôle de l'école tel que nous le reconnaissons.

Nous pouvons considérer deux façons de concevoir l'Ecole :

- La première se définit comme une institution chargée de donner des connaissances et des "savoir faire" aux jeunes tout en développant chez eux certains principes nécessaires à la vie en société (justice, égalité des droits etc...). L'école actuelle en France, se réfère à ce modèle, encore que trop souvent l'accent soit essentiellement mis sur l'acquisition des connaissances.

- La seconde se veut une institution qui vise également les objectifs précédemment énoncés mais qui en plus considère l'enfant comme un être appelé à découvrir le sens de sa propre vie. Une telle institution est chargée d'une "Mission Educative" au sens large, et collabore étroitement avec les autres éducateurs que cotoie l'enfant (les parents en particulier), les autres secteurs d'activités qui constituent son environnement social et économique.

Il est évident qu'à ces deux formules d'institution scolaire correspondent deux types de "chef d'établissement" très différents. En ce qui nous concerne c'est la deuxième formule que nous retiendrons ici.

Ainsi dans le rôle du chef d'établissement nous venons d'esquisser deux figures : le gestionnaire (chef d'entreprise) et le responsable d'Education.

A- LE CHEF D'ETABLISSEMENT : CHEF D'ENTREPRISE

Nous sommes convaincus que la bonne marche d'un établissement scolaire passe par l'existence de conditions matérielles satisfaisantes, la présence de personnels compétents et une situation financière claire et stable. Aussi la gestion est le souci premier du responsable de l'établissement qui se comportera là comme un véritable chef d'entreprise : gestion des biens et des personnes, recrutement du personnel et des professeurs, politique d'investissements, relations extérieures, etc...

Ceci dans la perspective d'une autonomie suffisante de l'établissement par rapport aux pouvoirs publics.

B- LE RESPONSABLE D'EDUCATION

La réduction de l'École à une entreprise est bien évidemment insuffisante, le Chef d'Etablissement est responsable d'une communauté vivante qui se construit "La Communauté Educative". L'entreprise "Ecole" est investie d'une mission d'éducation des jeunes mais également des parents, des professeurs et autres personnels tant il est vrai que chacun s'éduque en éduquant et qu'il serait simpliste de considérer que certains éduquent tandis que d'autres se laissent éduquer.

Une Communauté Educative ne peut-être vivante que si l'exercice de la responsabilité y est possible et encouragé à tous les niveaux. Pour ce faire le Chef d'Etablissement a le devoir :

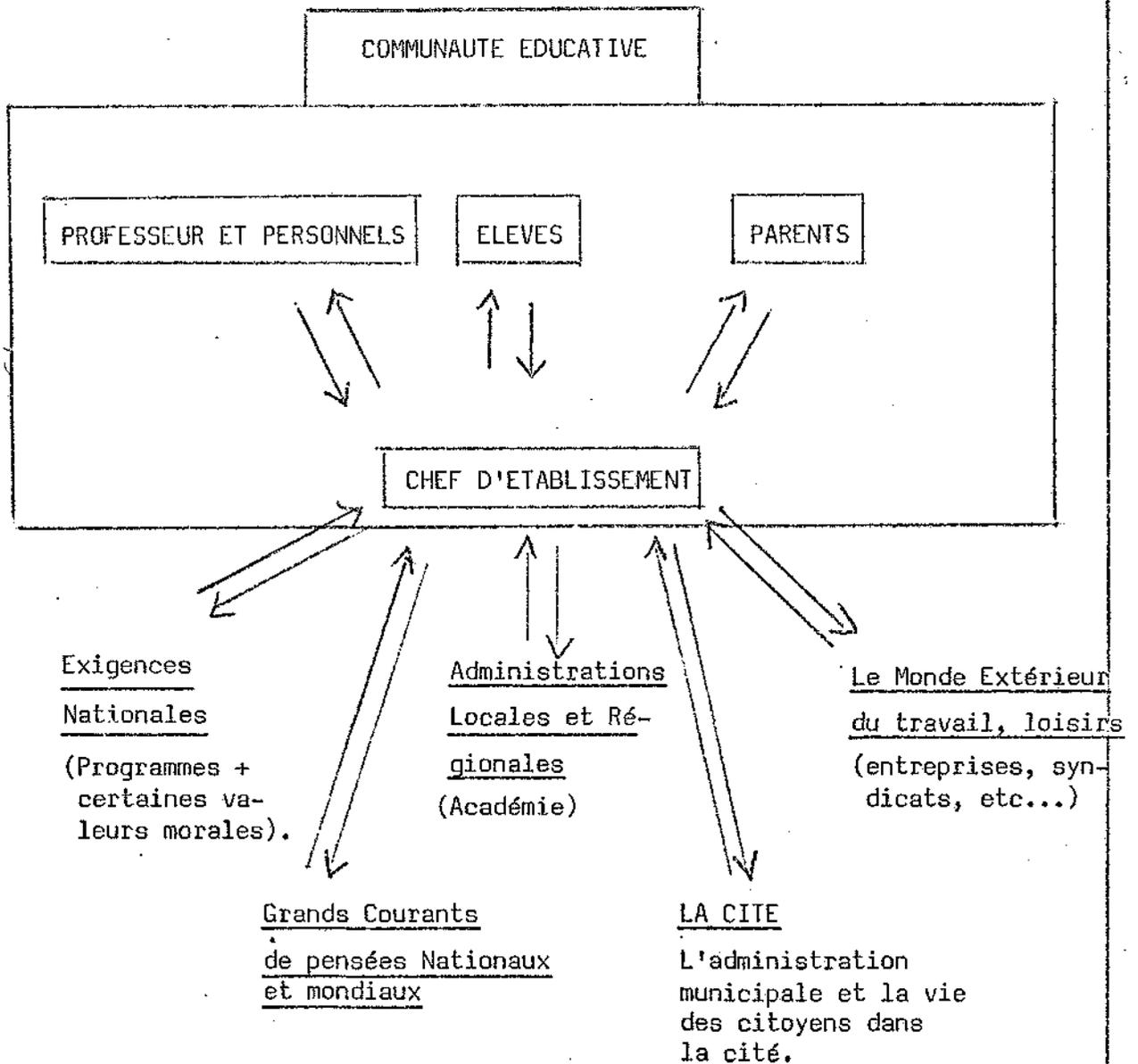
- d'apporter les informations nécessaires,
- de proposer des structures de fonctionnement,
- de faciliter l'accès aux formations appropriées pour les personnes qui le désirent. .../...

Ainsi, le Chef d'Etablissement, bien que seul responsable à son niveau, doit permettre à la Communauté Educative de s'épanouir. Il est également le garant des valeurs éducatives qui font la spécialité de l'établissement.

Dans cette perspective le Chef d'Etablissement est un point de convergence, placé à la croisée des courants intérieurs et extérieur.

.../...

Nous résumerons cette situation par le schéma suivant :



2- Analyse de la situation : témoignage du Directeur du Lycée St Sauveur de Redon

Le dynamisme d'un établissement scolaire dépend à mon avis de quatre faits :

A... La relation éducative doit être rendue intéressante et les tâches moins contraignantes.

En effet, ceci relève d'un souci d'efficacité et il doit y avoir une adhésion à tout projet pour qu'il se dégage une volonté d'action.

- dans la notion de travail obligatoire on ressent une sensation de marginalisation de ce travail dans les préoccupations de l'individu d'où le rejet de tout projet par principe pour de multiples raisons et l'énergie du groupe se disperse dans la recherche d'arguments, on piétine et le projet est vite abandonné.

- dans la notion de travail intéressant on ressent au contraire le souci de l'amélioration d'une situation, une envie d'explorer, d'expérimenter.

Ainsi, il se développe une attitude active qui entraîne la satisfaction individuelle.

B... Les différents groupes de la communauté scolaire doivent être intégrés dans un ensemble cohérent.

Ceci, outre l'intérêt pédagogique rejoint un souci d'économie (gestion des personnes)

- un groupe qui n'est qu'une juxtaposition de personnes est onéreux (perte d'énergie, travaux faits en double, renseignements non communiqués aux uns et aux autres.)

- un groupe cohérent et responsable est économique sur le plan individuel : chacun profite de ce que fait l'autre ce qui permet de pousser plus loin les investigations individuelles et collectives.

.../...

sur le plan de l'institution : le groupe prend en charge certaines responsabilités, ce qui provoque une diminution ou une redistribution plus efficace des postes.

C... Intégrer des techniques de communication actuelles dans la relation éducative.

Ceci procède également d'un souci d'efficacité et d'économie : "trouver le bon outil ou la bonne méthode pour chaque acte pédagogique doit émettre de rationaliser celui-ci.

Au niveau de l'ensemble de l'établissement scolaire cela doit produire une meilleure gestion des outils pédagogiques. Par ailleurs, ceci permet d'établir une adéquation entre l'école et la société.

D... Développer des attitudes qui permettront l'intégration rapide et efficace des techniques de communication à venir.

Toujours pour répondre à un souci d'efficacité et d'économie, car chacun ayant développé ces attitudes sera en mesure immédiatement d'intégrer de façon efficace toute nouvelle technique, tout nouveau procédé.

Ce point rejoint également le souci d'adéquation entre l'école et la société (elle tend à réduire le décalage de temps qui existe actuellement entre l'apparition de nouvelles techniques dans la société et leur introduction dans les écoles.)

Cet aspect augmente également le taux de satisfaction individuelle (satisfaction de pouvoir suivre l'évolution des techniques et de la société par opposition à la crainte de se sentir déphasé).

Ces points essentiels de ma façon de concevoir le fonctionnement d'un établissement scolaire sont mis en évidence dans ce que j'ai vécu lorsque, acceptant la charge de Direction du Lycée St Sauveur, j'ai eu à coeur de faire la preuve que l'on pouvait renverser la situation et reconsidérer les

.../...

Ces points essentiels de ma façon de concevoir le fonctionnement d'un établissement scolaire sont mis en évidence dans ce que j'ai vécu lorsque, acceptant la charge de Direction du Lycée St Sauveur, j'ai eu à coeur de faire la preuve que l'on pouvait renverser la situation et reconsidérer les choses de façon à redonner à cet établissement scolaire un nouveau souffle de vie, une nouvelle image de marque.

En effet, lorsque en septembre 1977 la congrégation des Pères Eudistes laisse la Direction du Lycée St Sauveur l'établissement perd ses structures et son encadrement. Il ne reste plus qu'un Directeur, une Secrétaire, des Professeurs, quelques personnes pour l'entretien des locaux.

Il va falloir remettre en place de nouvelles structures et pour cela j'ai le choix entre imposer une structure hiérarchisée traditionnelle ou proposer une structure qui permettrait de responsabiliser chacun.

C'est pour la seconde possibilité que j'ai opter afin de satisfaire à mes propres objectifs. Il est à noter cependant que dans la situation où se trouvaient les professeurs du Lycée (craignant de perdre leur emploi dans un avenir plus ou moins proche par suite de fermeture) n'importe quelle proposition aurait été acceptée.

Pour des besoins de fonctionnement immédiat, je choisissais cependant d'accorder une priorité au point concernant l'intégration des différents groupes de la communauté scolaire. C'est ainsi que je proposais rapidement la mise en place et le fonctionnement d'un conseil d'établissement et d'un conseil de direction ainsi que la nomination de coordinateurs de niveau délégués de classe...

Comme prévu, cette structure donne rapidement naissance à l'esprit de concertation et ainsi chacun peut exprimer son désir profond d'améliorer son travail : nous sommes ainsi prêts à aborder ce qui faisait l'objet de mon objectif premier : reconsidérer nos tâches afin de rendre la relation éducative plus intéressante et moins contraignante. C'est ainsi que se mettent en place les premières réunions de professeurs de 3e et de 2de. Toujours comme prévu, des intentions d'action apparaissent,

Chacun cherche des moyens pour améliorer son enseignement, des groupes de travail naissent.

C'est alors que nous nous trouvons confrontés à des difficultés d'ordre matériel :

- faiblesse des moyens financiers due à un endettement de l'ancienne direction et à la faiblesse des effectifs (aucun projecteur de diapositive, magnétophone, etc...)
 - les locaux sont vétustes et très inadaptés (le courant est encore en 110 volts, les planchers mangés par les vers ...)
- Les propriétaires parlent de vendre ces locaux sans trop savoir où le Lycée sera relogé.
- l'encadrement éducatif est insuffisant.

Ainsi, tout en soutenant les initiatives qui commencent à se manifester, je dois veiller à ce qu'elles ne se développent pas trop vite car il me faut maintenant, et avant toute autre chose, résoudre les problèmes matériels. Je vais m'y investir pendant les trois années qui vont suivre.

Le soutien et le développement d'un projet pédagogique naissant sera assuré par les professeurs et simultanément par divers intervenants : un animateur pédagogique (ma propre femme en la circonstance puisque diplômée en technologie éducationnelle), le GEDRETE, des professeurs de l'UCO et de l'Université de Montréal.

De mon côté, je dois seul aplanir les difficultés matérielles et assurer à la fois un travail de gestion, d'élaboration et de prospection afin d'obtenir un accord du Conseil d'administration du Lycée, des différentes instances de l'Enseignement catholique et des pouvoirs publics (Académie et Préfecture) pour la réalisation de nos projets.

a) Recherche de moyens financiers :

- une gestion stricte permet d'assainir les finances et d'éponger les dettes dès 1979.
- augmentation des effectifs afin de prévoir le choc de la dénatalité.

Pour ce faire amélioration de notre image de marque par la qualité de notre enseignement (ceci rejoint le projet pédagogique)

Propection auprès des établissements de premier cycle et recherche de nouvelles sections à créer pour amener une clientèle extérieure.

b) Amélioration des locaux :

- avant toute chose, s'assurer que nous conserverons l'usage des locaux. Je demande donc à un ancien élève architecte de son état de faire une étude. Celui ci nous confirme qu'avec quelques réaménagements nos locaux peuvent être rentables, en tous cas que cette solution sera moins onéreuse que la vente et la reconstruction d'un petit bâtiment neuf.

Le projet de vente des locaux est donc retiré en 1979.

- Amélioration de l'état des locaux.

Après diverses démarches de prospection nous obtenons des instances concernées l'autorisation d'ouvrir deux nouvelles sections techniques. Nous obtenons également pour la mise en place de ces sections une subvention du Conseil Régional.

Je profite de cette occasion pour proposer une demande d'emprunt qui nous permettrait un remaniement complet de tous les locaux (pour une meilleure gestion, un meilleur fonctionnement avec de nouveaux moyens d'enseignement). (Bibliothèque par exemple).

.../...

Il me faut plus d'un an pour élaborer ce projet, d'abord seul puis avec l'aide d'un architecte engagé par le Conseil d'Administration. Enfin l'opération est lancée, les travaux débutent à l'automne 1980 et le chantier durera plus d'un an...

c) Mise en place de l'encadrement éducatif :

Les effectifs ont augmenté (100 élèves de plus entre Septembre 1977 et Septembre 1981, également 10 nouveaux professeurs. Le personnel de service est réduit par des départs en retraite non remplacés. Cet apport financier permet d'une part de créer dès Septembre 1979 un mi-temps de bibliothécaire afin de faire fonctionner un embryon de bibliothèque dans une salle de classe, d'autre part un mi-temps de secrétaire en juin 1981 et un poste de cadre éducatif en Septembre 1981 (Responsable des études et de l'orientation des élèves).

Je dois cependant rester vigilant à ce que la création de ce dernier poste n'entraîne pas de modifications fondamentales des structures car le soucis de l'intégration des différents groupes me préoccupe toujours (la structure de concertation demeure).

Il me faut maintenant, en Septembre 1981, profiter de l'effet psychologique que produisent les nouvelles conditions de travail très améliorées pour relancer et renforcer les structures de concertation, l'intégration des différents groupes, et pour développer concrètement l'intégration des nouveaux moyens de communication.

Pour le moment, nous n'avons de cette démarche qu'une approche intellectuelle, il nous faut maintenant passer à des applications pratiques afin d'opérer une évaluation en juin 1982.

En conclusion, je pense que tout ce qui a pu se produire au Lycée St Sauveur depuis Septembre 1977 résulte d'un phénomène de résonance qui a su exister entre la pratique des quatre objectifs que je m'étais fixé au départ : la difficulté étant de pouvoir entrer dans l'engrenage de ce système, lequel ensuite se développe seul, pourvu que celui qui en a la maîtrise n'en néglige aucun point. Pour entrer dans ce système il faut une occasion ou une provocation, pour nous, ce fut la provocation des circonstances et l'occasion de bénéficier de mon expérience antérieure au Québec.

Je pense également, qu'il est important de développer les quatre objectifs fixés afin de pouvoir durer dans l'action, et que le rôle du responsable est de relancer la machine dans l'une ou l'autre des quatre directions au moment opportun. De plus, parce que nous travaillons avec des hommes, le responsable doit également tenir compte :

- de n'oublier personne et de donner à chacun un sentiment d'utilité.
 - de veiller à ce que le taux de satisfaction de chacun soit le meilleur possible.
- (on ne peut pas travailler avec des gens mécontents.)

3- SYNTHÈSE DE L'ANALYSE DE TÂCHES

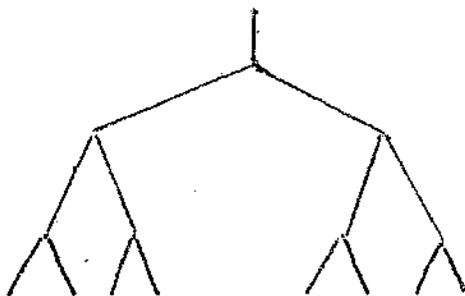
Le Chef d'Etablissement doit intégrer les informations de provenances multiples et maîtriser l'ensemble de ces courants.

Animateur de la Communauté Educative et en situation de responsabilité le Chef d'Etablissement doit prendre des décisions. De celles-ci dépendent la réussite ou l'échec des actions entreprises par les différents membres de la Communauté. Par ailleurs ayant le souci de développer la prise de responsabilité de chacun il doit agir, au niveau décisionnel, en tant que facilitateur (celui qui procure les moyens).

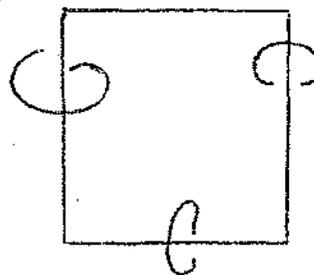
Lorsque nous recherchons des modèles de structures d'établissement permettant la mise en pratique des comportements que nous avons défini nous trouvons :

Un modèle d'autorité

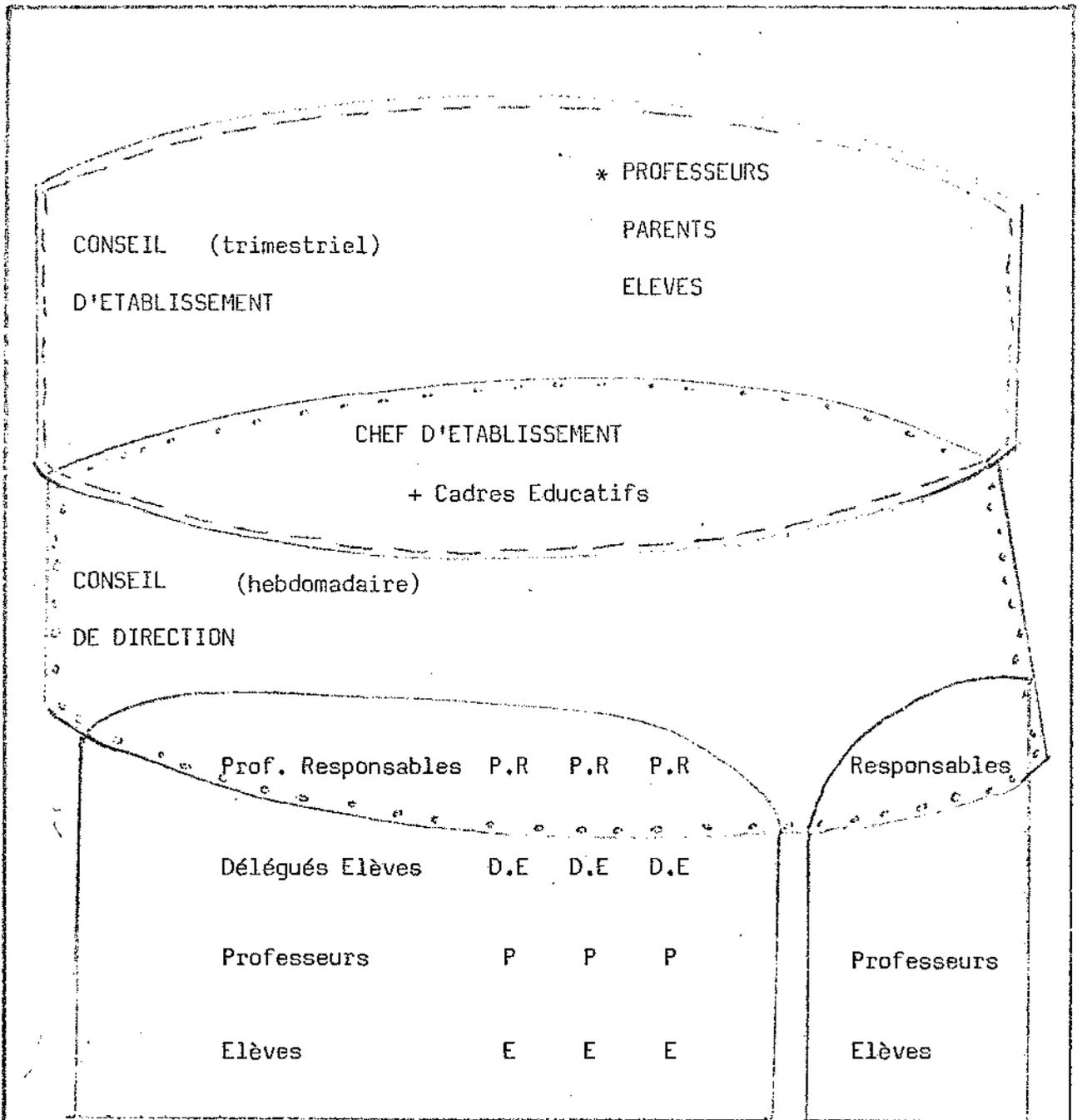
(Chef d'Entreprise)



Un modèle d'Echange



Nous préconisons plutôt un modèle mixte qui tout en favorisant l'échange, permet au Chef d'Etablissement d'exercer ses responsabilités.



Par niveaux de classes

Activités diverses
et para-scolaires

* Structure paritaire avec membres élus.

4- LA FORMATION DU CHEF D'ETABLISSEMENT

En tant qu'animateur de la Communauté Educative, le Chef d'Etablissement doit être en mesure de bien connaître le rôle de chacun des membres afin de les aider à s'épanouir dans leur fonction et à multiplier leurs compétences.

D'autre part, il doit avoir une bonne connaissance de son environnement :

- directives, recommandations, fonctionnement des diverses administrations dont il dépend et avec lesquelles il collabore.
- courants de pensée (éducatifs, politiques, philosophique etc....)
- techniques nouvelles.
- environnement local (milieu socio-professionnel, habitudes de vie des gens etc....)

Enfin il doit avoir de solides connaissances en gestion.

A- LA FORMATION INITIALE

La formation initiale doit permettre d'acquérir les bases nécessaires à l'exercice de la profession. Toutefois il apparaît indispensable que le futur Chef d'Etablissement possède les pré-requis de l'exercice dans deux domaines : l'enseignement et l'entreprise.

- dans l'enseignement : en différentes fonctions, niveaux et contextes.
- dans l'entreprise : aux différents niveaux de responsabilité (ouvrier, maîtrise, cadre) en des séjours en situation réelle formant dans l'ensemble l'équivalent d'une année civile.

Muni des pré-requis de base la formation initiale du futur Chef d'Etablissement pourra alors être entreprise et devra viser à développer :

- 1) des connaissances en psychologie (enfants, adolescents adultes) sociologie, pédagogie, droit et histoire des institutions, gestion.
- 2) des compétences en animation.
- 3) des aptitudes personnelles : compte-tenu de la complexité et de la polyvalence de la tâche à accomplir, il est indispensable d'avoir une bonne connaissance de soi afin de développer un solide équilibre personnel.
- 4) une formation en technologie éducationnelle.

La technologie éducationnelle se définit comme une façon systémique de concevoir, réaliser et évaluer le processus global de l'apprentissage et de l'enseignement en termes d'objectifs spécifiques, fondés sur les recherches dans la façon humaine d'apprendre et de communiquer, en faisant appel à une association de ressources humaines et technologiques dans le but, de permettre un apprentissage plus efficace. (Rapport to Improve Learning, présenté au Président et au Congrès des Etats-Unis par la "Commission on Instructional Technology" mars 1970).

Le Chef d'Etablissement, à la convergence de tous les courants mentionnés précédemment doit jouer un rôle d'animateur. Il doit également apparaître comme un précurseur et un moteur pour cette communauté.

La technologie éducationnelle ayant pour but l'intégration des divers processus de l'apprentissage, concevant comme nous l'avons souligné une façon humaine d'apprendre et faisant appel à une association de ressources humaines et technologiques constitue bien un moyen de vivifier une communauté ouverte.

B- LA FORMATION PERMANENTE

La formation permanente semble nécessaire dans trois domaines :

- 1) pour actualiser les connaissances acquises lors de la formation initiale : dans un monde qui change rapidement tout responsable doit se recycler périodiquement pour connaître l'évolution du monde et se former aux nouvelles techniques qui apparaissent.
- 2) pour confronter la réalité vécue dans l'établissement avec la formation initiale tout en prenant le temps et le recul suffisant, avec l'aide de personnes compétentes et extérieures à l'établissement. (Evaluation formative).

Cet aspect est spécialement important pour développer une communauté éducative vivante. En effet, une telle communauté n'existe pas de fait ; il faut qu'elle prenne lentement conscience de son existence et que progressivement elle apprenne à vivre de sa propre dynamique.

Dans cette perspective, le Chef d'Etablissement doit éviter deux risques :

- celui d'être absorbé par la dynamique qui se développe ;
- l'autre, au contraire, d'être paralysé par un ensemble qui se fige.

C'est à l'occasion de confrontations périodiques avec ses collègues et des personnes extérieures compétentes, que le Chef d'Etablissement trouve le moyen de pallier à ses inconvénients et de trouver l'air frais qui permet de relancer le mouvement.

3) Formation permanente et technologie éducationnelle

La technologie nous procure des processus, des moyens de communication, des façons de poser et de résoudre les problèmes dans des champs déterminés de l'activité humaine.

Quand la technologie s'applique au domaine de la transmission des connaissances, nous obtenons la Technologie Educationnelle. C'est l'irruption de la logique industrielle dans le monde de l'éducation. Ainsi, la technologie agit en corrélation avec d'autres facteurs résultant d'un choix de valeurs morales ou spirituelles, d'une conception de l'homme et du monde, de l'analyse critique d'une société en perpétuelle mutation.

La Technologie Educationnelle porte donc en elle, par définition, le principe même de la formation permanente.

5- CONCLUSION

La conception de la tâche du Chef d'Etablissement et les principes de formation initiale et permanente que nous avons proposés sont en rapport avec une conception de l'homme et donc de la société.

Une Communauté Educative ne peut élaborer un projet éducatif et vivre à la lueur de ce projet que si elle possède une autonomie suffisante.

Un tel projet ne peut concerner que des hommes libres pour exercer pleinement leurs responsabilités. En France, ce principe rend nécessaire une véritable décentralisation qui accorderait une autonomie plus grande aux établissements scolaires. Ceci implique également au sein de l'éducation nationale française une révision complète des relations entre les personnes : au lieu de relations de type hiérarchique et protocolaire centralisées ; il conviendrait de développer des relations basées sur la confiance, le respect et la collaboration afin de réunir les efforts de tous pour réussir aux mieux la mission éducative qui nous est confiée.