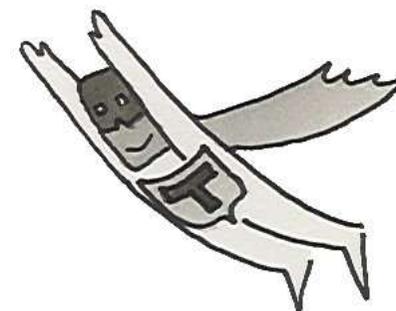


Le tuteur ... facilitateur d'apprentissage

Une nouvelle posture pour l'enseignant ?

UMontpellier
26 et 27 juin 2024



Qui sommes-nous ?

- Léticia Warnier

leticia.warnier@FA2L.be

- Laurence Ryelandt

laurence.ryelandt@FA2L.be

FA2L (Formation à l'apprentissage actif de Louvain, srl):
une société spin-off de l'Université de
Louvain

<http://www.FA2L.be>



Pour quoi êtes-vous ici? Vos attentes ?

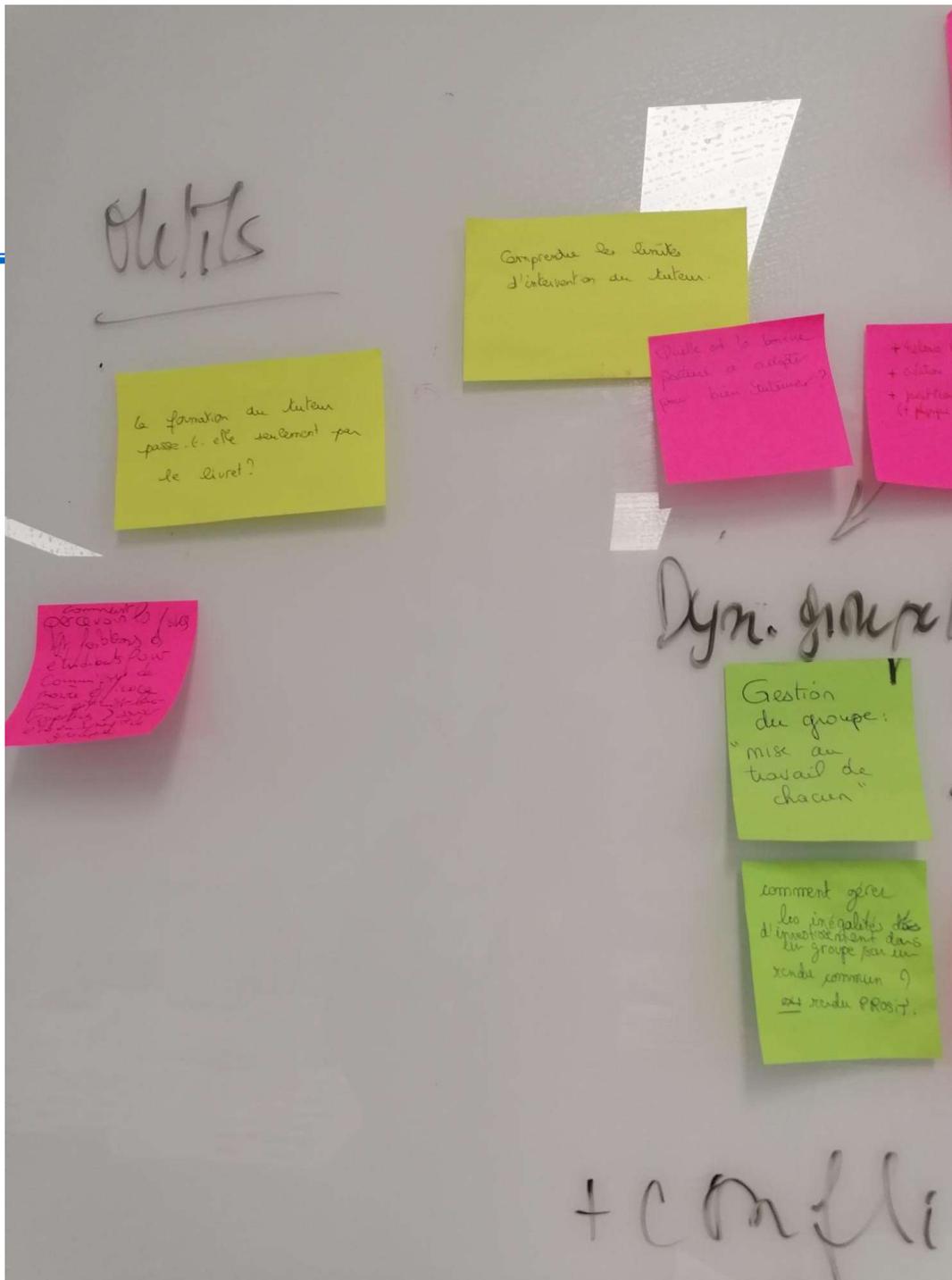
Individuellement:

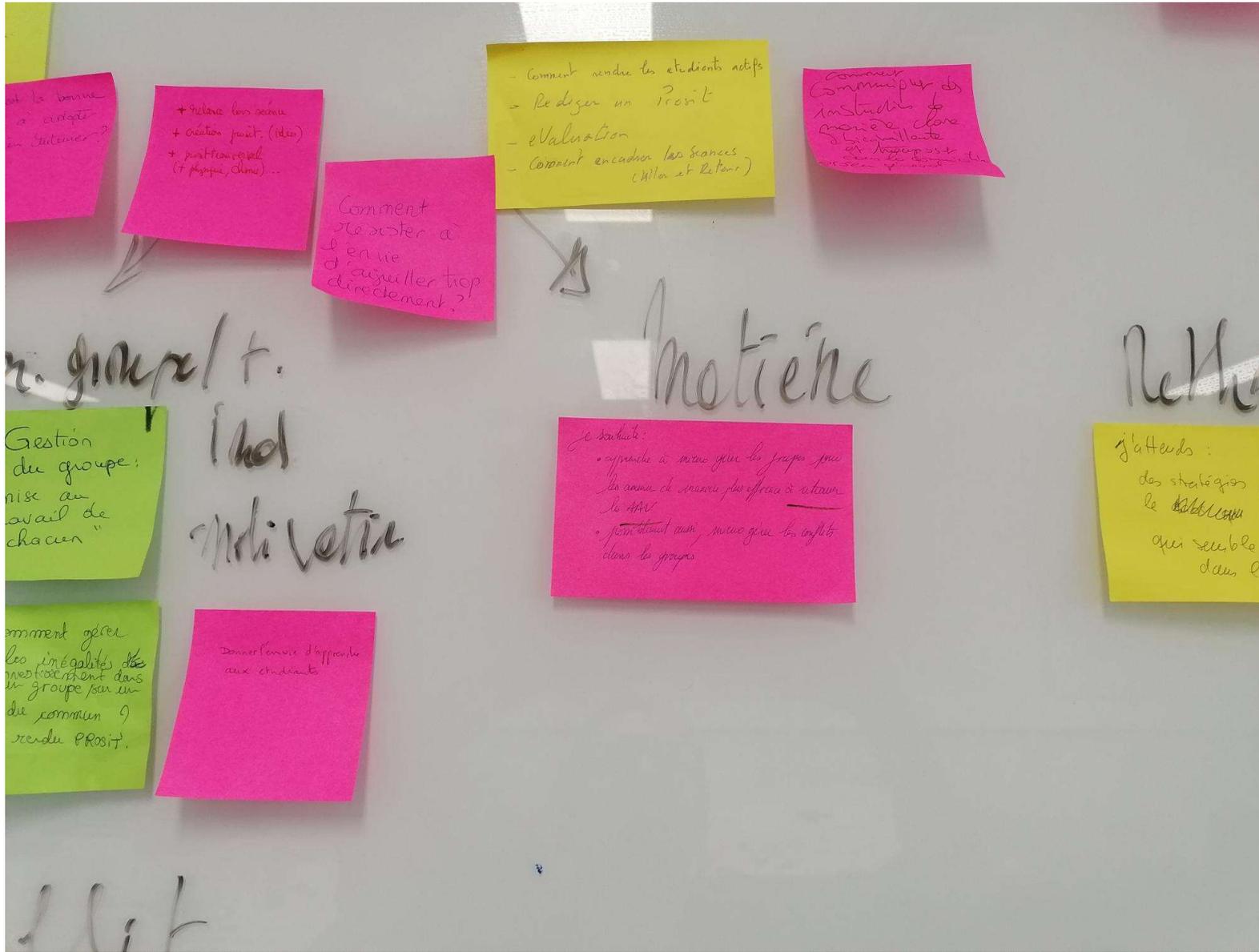
Qu'attendez-vous de cette formation? (une idée par post it)

Mise en commun et classement

10 min







Comment être un tuteur volont efficace?

... des limites
... du tuteur.

Quelle est la bonne posture à adopter pour bien tuteur?

+ Relance les séances
+ création positif (idée)
+ positif (plaisir, chose) ...

- Comment rendre les étudiants actifs
- Rediger un projet
- évaluation
- Comment encadrer les séances (Aller et Retour)

Comment communiquer des instructions de manière claire et bienveillante et anticiper des problèmes possibles

Comment résister à l'envie d'aiguiller trop directement?

Dyn. groupe / t.

Motiv. é

Gestion du groupe: "mise au travail de chacun"

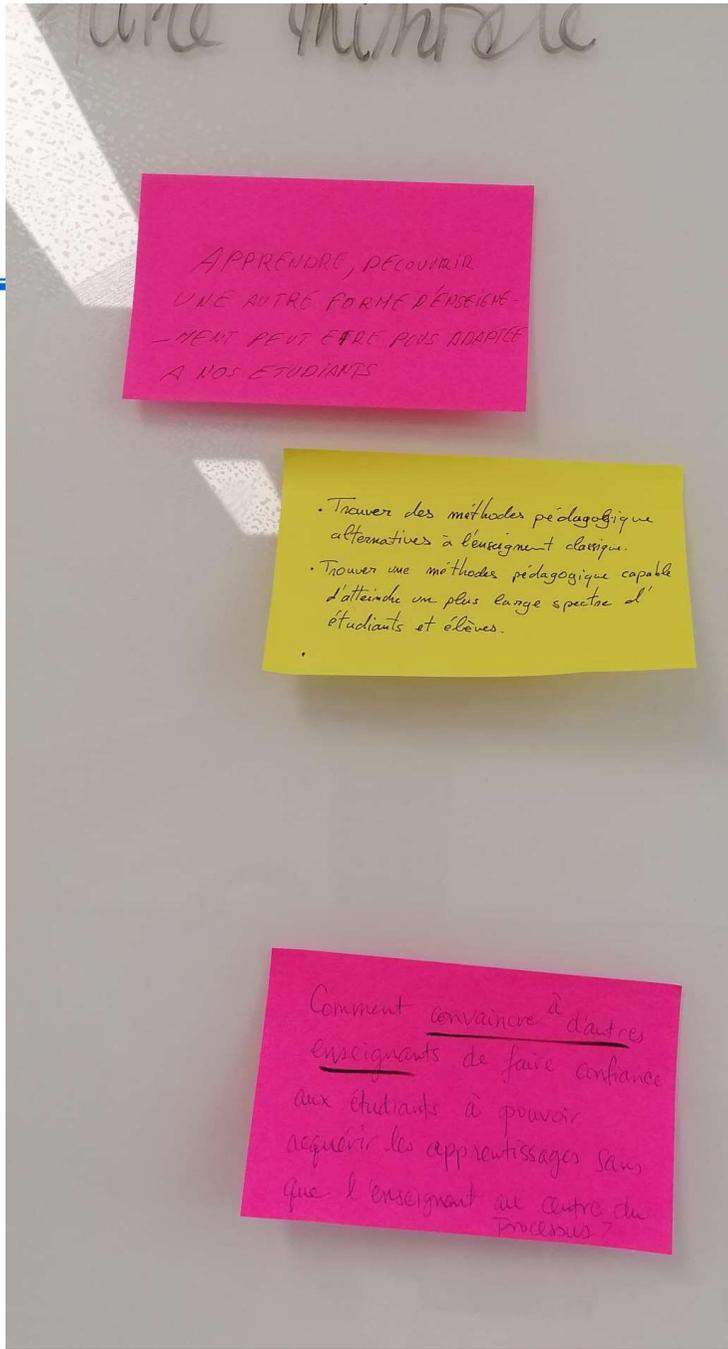
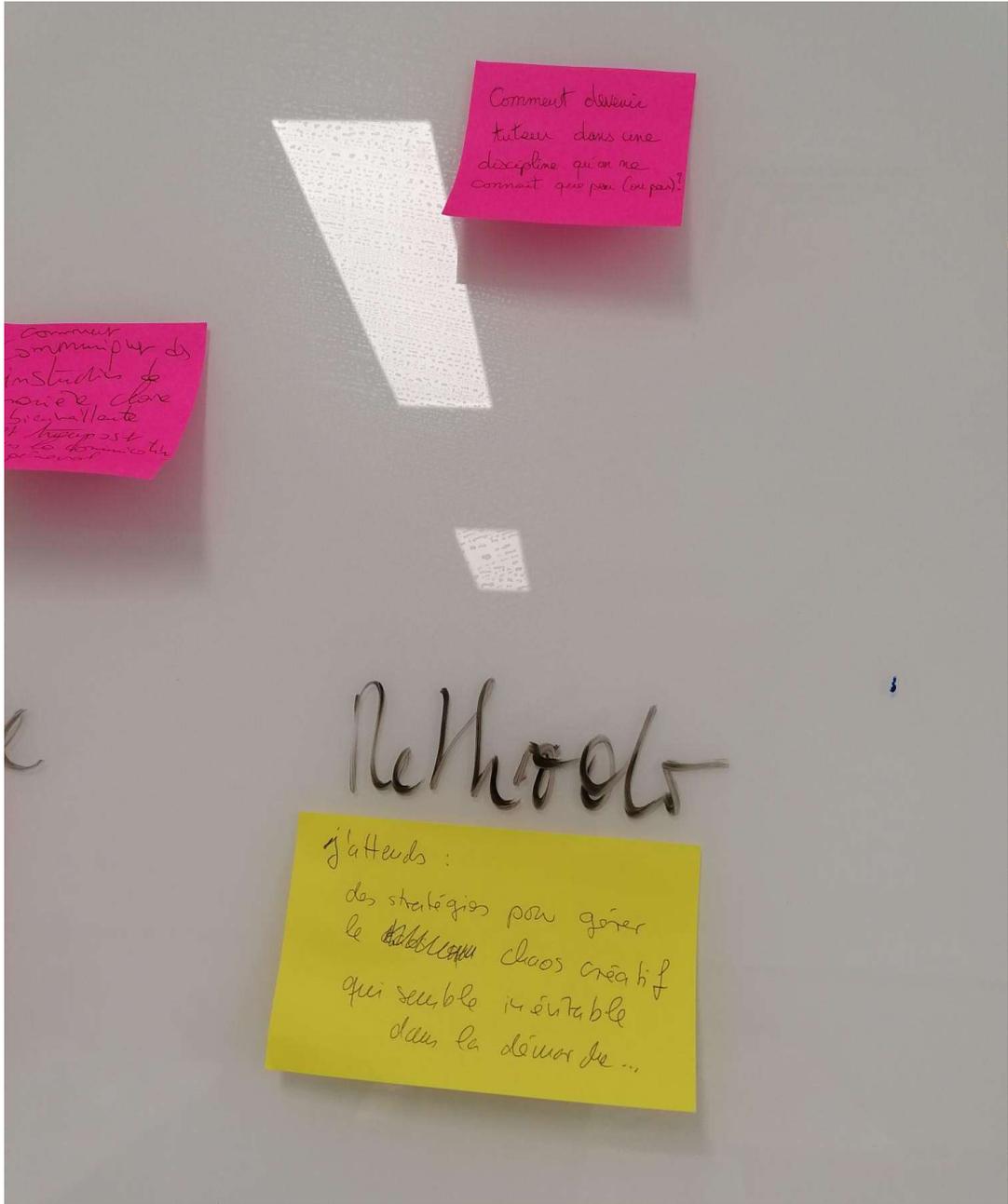
Ind. collective

Le savoir:
- approche à avoir pour les groupes pour les années de services plus efficaces à savoir le SAV
- pour étudier avec, même que les conflits dans les groupes

comment gérer les inégalités des investissements dans un groupe par un

... d'apprendre aux étudiants





Coordination

Comment coordonner
notre équipe de
tuteurs, eux ~~et~~ dans
des UE ~~et~~ différentes?

Comment coordonner
une équipe de
tuteurs qui
changent chaque
année?

AAV de ce module de base

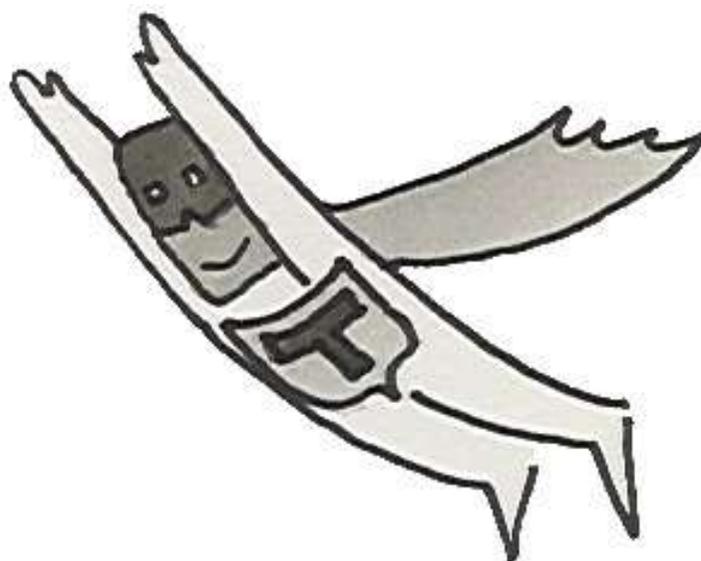
1. Décrire et justifier les caractéristiques principales de l'apprentissage actif en petits groupes tutorés
2. Expliciter et justifier sa vision du rôle du tuteur
3. Accompagner les étudiants dans le développement de leurs capacités à apprendre de façon **autonome** en s'appuyant sur le **groupe** et, plus précisément :
 - ✓ **analyser/évaluer pour soutenir l'apprentissage** :
observer, questionner et analyser un groupe d'apprentissage dans son fonctionnement
 - ✓ **agir pour soutenir l'apprentissage** :
questionner et donner un retour sur la matière, la démarche, la dynamique de groupe dans le but de :
 - **guider** les étudiants dans la matière,
 - les **conduire** vers des démarches efficaces,
 - **faciliter** la dynamique de groupe
4. Porter un regard réflexif sur ses pratiques de tuteur afin de les améliorer

Planning des 2 journées

1. De quoi, de qui parle-t-on ?
2. Le métier de tuteur ... un équilibriste
3. Que fait le tuteur ?
 - a) L'art de questionner
 - b) Diagnostiquer
 - c) Conduire la démarche méthodologique
 - d) Faciliter la dynamique de groupe
 - e) Guider dans la matière
 - f) Donner un feedback
4. Quelques derniers éléments essentiels

À travers

- Mise en situation
- Observation de vidéo
- Réflexion à l'aide d'un jeu de cartes
- Théâtre-forum
- Apports de notions / concepts clés
- Moments de restructurations
- ...

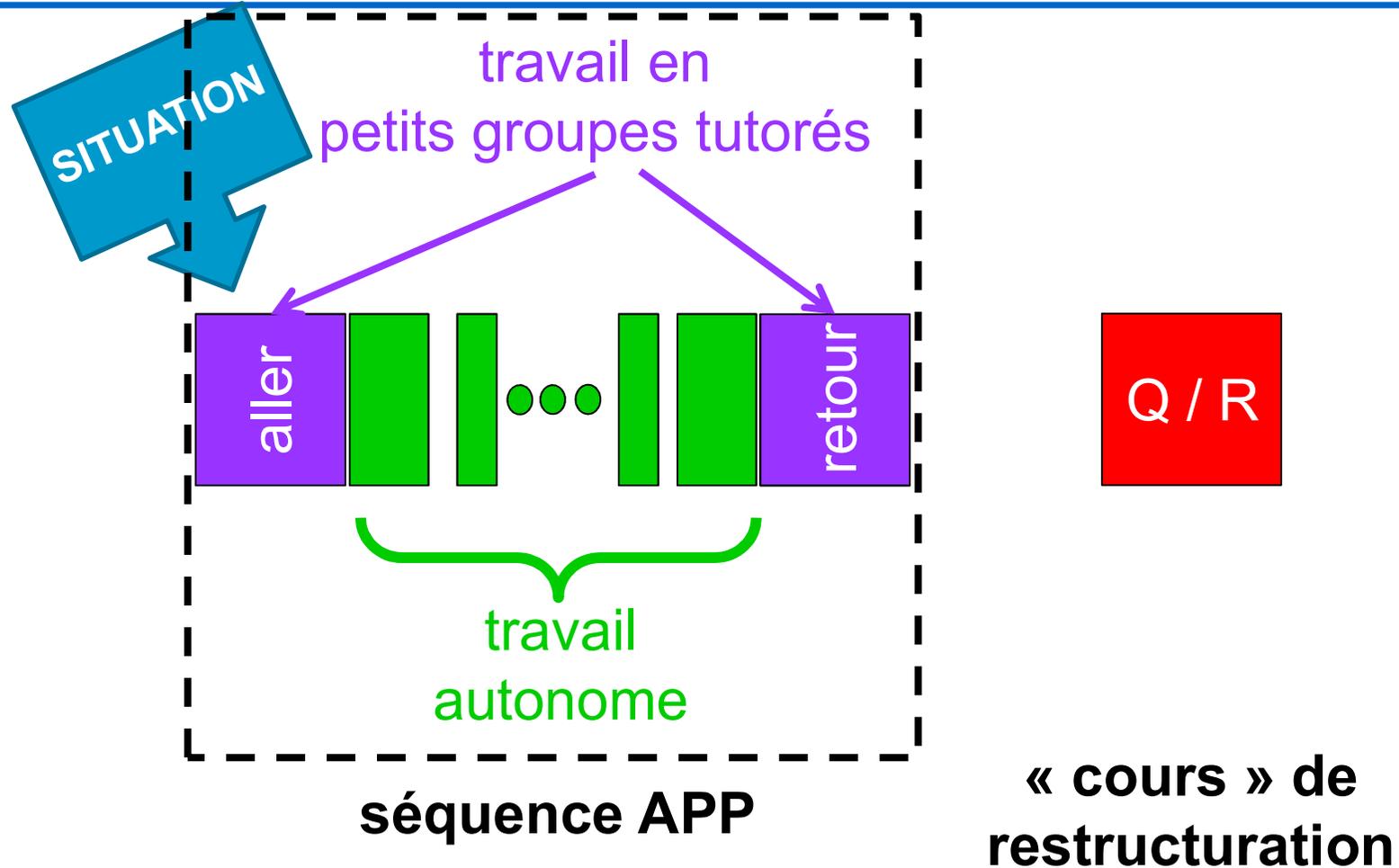


1. De quoi, de qui parle-t-on ?

Quelques rappels + ...



Apprentissage par problème



Modèle APP « de Louvain »

APP: les ingrédients

- ▶ une **situation-problème**, présentée par un énoncé
- ▶ un **traitement systématisé** (imposé) de la situation-problème: **3** phases, **n** étapes ($7 \leq n \leq 10$)
 - séance ALLER
 - travail autonome (le plus souvent individuel)
 - séance RETOUR
- ▶ des **petits groupes d'apprenants** ($5 \leq n \leq 8$)
- ▶ des **ressources** pour les apprenants et pour les tuteurs
- ▶ un/des **tuteur(s)** lors des séances en petit groupe
- ▶ une **logistique** adéquate (locaux, tables, tableaux, ...)

Quatre rôles pour l'enseignant

Pour l'Apprentissage Actif en Petits groupes Tutorés (APPGT), 4 rôles doivent être assurés

- **Concepteur** de situations d'apprentissages: rédiger une situation problème à partir des acquis d'apprentissage visés
- **Organisateur** de l'apprentissage (processus du dispositif)
- **Tuteur : accompagnateur** des groupes d'étudiants dans leurs apprentissages, sans répondre directement aux questions des étudiants, il les guide, les accompagne, les encourage, les conseille, ...
- **Évaluateur**: mesure la qualité des apprentissages réalisés afin
 - de fournir un retour utile aux étudiants
 - d'ajuster le dispositif en cas de besoin

Votre vision du tuteur

2 groupes (travail autonome)
1 observateur / groupe

En groupe, identifiez les mots-clés décrivant le mieux pour vous :

- le rôle du tuteur (3 mots)
- ses actions (max 5 mots)
- les moments clés (3 mots)
- ses outils (3 mots)
- ses défis (3 mots)
- ses qualités (3 mots)

Avec ces mots, réalisez un poster qui présente votre vision du tuteur (idéal)

15 min

Consignes pour les observateurs

- Observer comment le groupe s'est organisé ?
 - Comment le travail a démarré ?
 - Implication de chacun ?
 -
 - Comment le travail se clôture ?
- Comment décririez-vous l'atmosphère de travail, l'organisation du groupe ?
- Les cartes fonctions ont-elles été exploitées ?
Comment ?

Débriefing

a) Le fonctionnement du groupe

- En groupe, partage sur votre ressenti durant cette séquence et analyse du fonctionnement de votre groupe (5 min)
 - Qu'est-ce qui a bien fonctionné ? Qui a été soutenant pour travailler en groupe ?
 - Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées ?
- Echange entre groupes des points les plus marquants (1min/groupe)
- Retour par les observateurs
 - Sur quoi avez-vous porté votre attention, qu'avez-vous pu observer ?
 - Comment décririez-vous l'atmosphère de travail, l'organisation du groupe ?

Débriefing

a) Le fonctionnement du groupe (suite)

- En APP, quel est le mode d'interaction entre les étudiants qui doit être installé pour rencontrer les objectifs visés ?

Pourquoi travailler en groupe ?

Apprendre ...

- est un processus individuel, actif, constructif, cumulatif
- se produit lorsque l'étudiant est actif dans le traitement de l'information
- implique une modification de la structure cognitive

« True learning is based on discovery guided by mentoring rather than the transmission of knowledge »

John Dewey (1859-1952)

*« Dis-moi et j'oublierai,
Montre-moi et je me souviendrai
Implique-moi et je comprendrai »*

Kong Fu Zi (551-479 av. J.-C.)

Pourquoi travailler en groupe ?

Apprendre ...

- est un processus individuel, actif, constructif, cumulatif
- se produit lorsque l'étudiant est actif dans le traitement de l'information
- implique une modification de la structure cognitive

En quoi le travail en groupe favorise les apprentissages ?

Le groupe est un levier pour l'apprentissage

- Confrontation d'idées, pensées divergentes, discussions... (socio-constructivisme)
- Développement d'acquis cognitifs de haut niveau (esprit critique, argumentation, stratégie de raisonnement, recherche d'information, créativité ...)
- Résolution de problème, lien avec la réalité professionnelle → attitude plus positive envers la matière
- Tâches complexes et/ou conceptuelles
- Soutien entre pairs (relations entre les étudiants plus positives → sentiment d'appartenance)
- Meilleure « ancrage » des apprentissages (« savoirs vivants »)
- Légère amélioration des résultats pour tous

MAIS pas sous n'importe quelle dynamique de groupe !

Trois formes d'interactions

■ **Compétition**

« je réalise mon but si les autres n'y arrivent pas »

→ interdépendance négative des buts

■ **Coopération**

« Je réalise mon but si les autres y arrivent aussi »

→ interdépendance positive des buts

■ **Individualisme**

« je réalise mon but indépendamment des autres »

→ pas d'interdépendance des buts

*Johnson, D.; Johnson, R. & Holubec, E. (1998)
Cooperation in the classroom, Boston : Allyn and Bacon*

Rôles et fonctions dans un groupe coopératif

- Il ne suffit pas de « mettre les étudiants en groupe » pour que le groupe devienne un véritable **groupe coopératif** !
 - Pour coopérer de manière efficace, il faut que le groupe s'organise ou soit organisé
- **Rôles** ou **fonctions**

Débriefing

a) Le fonctionnement du groupe (suite)

- Pouvez-vous identifier et décrire des fonctions spécifiques (des rôles) à assumer par les membres de l'équipe pour une bonne organisation du groupe en APP ou aider à surmonter les difficultés ?

Les rôles ou fonctions

Barreur		<p>Vous veillez à l'avancement du travail.</p> <p>Vous faites en sorte que l'équipe suive les étapes imposées ou qu'elle a décidé de suivre.</p> <p>Vous évitez que l'équipe se fourvoie, perde du temps dans des pistes sans issue.</p>
Activateur		<p>Vous amenez chaque membre de l'équipe à contribuer activement aux travaux ; vous n'oubliez ni le scribe, ni le secrétaire !</p> <p>En cas de nécessité de répartition de tâches, vous veillez à ce que chaque membre contribue de manière équitable.</p>
Gardien du temps		<p>Vous veillez à la bonne utilisation du temps disponible.</p> <p>Vous attirez l'attention sur le risque de prendre du retard.</p>
Scribe		<p>Sur l'espace de travail commun (p. ex. : flip chart), vous notez les idées importantes, les questions en suspens, les schémas qui émergent lors des discussions, mais sans imposer vos propres points de vue.</p> <p>Vous gérez les feuilles du flip chart pour que l'information utile soit visible pour tous les membres de l'équipe.</p> <p>Vous n'oubliez pas de participer aux discussions !</p>
Secrétaire		<p>Vous produisez une synthèse des éléments importants issus des discussions : ceux qu'il faut conserver pour la suite du travail.</p> <p>Vous consignez toutes les informations nécessaires à la poursuite du travail : les décisions prises, les échéances déterminées, les prochains rendez-vous, les plans de travail collectifs et/ou individuels, etc.</p> <p>Vous diffusez vos productions et les autres documents nécessaires à l'ensemble des membres de l'équipe.</p> <p>Vous n'oubliez pas de participer aux discussions !</p>

Débriefing (suite)

- Quels sont les freins à l'usage des rôles ?
- Comment introduire les rôles ?
- Faut-il faire une tournante dans les rôles ?

Rôles ou fonctions

- La prise en charge des différents rôles ou fonctions développe des compétences utiles
 - pour le travail en groupe pendant les études (p. ex. APP)
 - pour le travail en équipe en milieu professionnel
- ➔ Donner à chacun l'occasion de prendre en charge chacun des rôles tout au long des études

Débriefing

b) Votre vision du tuteur

Présentation des deux posters réalisés

Echange sur points communs et points divergents.

15 min

A vous ...

Co-construction, au fil de cette formation, d'un poster :

« **Le SUPER TUTEUR pour encadrer un APP** »

Pour la suite de cette formation, identifier une personne responsable de reporter ces éléments sur le poster (scribe super tuteur). Une tournante peut être réalisée.

Pause



2. Le « métier » de tuteur



Être tuteur: une nouvelle posture pour l'enseignant?

Familiarisation avec la pratique du tutorat en APP



CEMCEV-CHUV
Lausanne 1997

6'08''-10'00''
12'59'' – 14'30''

Être tuteur: une nouvelle posture pour l'enseignant?

■ Individuellement:

Sur base de la vidéo,

- Décrivez ce que fait le tuteur
- Notez le type d'intervention (questions/affirmations/...)
- Pour chaque intervention, identifiez sur quoi il intervient : Démarche ? Matière ? Dynamique du groupe ?
- Quels sont ses « outils »?

Être tuteur: une nouvelle posture pour l'enseignant?

Mise en commun

15 min

- Que fait le tuteur ?
 - type d'intervention : questions/affirmations/...
 - Sur quoi il intervient : Démarche ? Matière ? Dynamique du groupe ?
 - Quels sont ses « outils »?
- Quels sont les mots (adjectifs, substantifs, verbes) qui caractérisent le mieux le tuteur et un groupe d'apprentissage ?

A vous ...

Co-construction, au fil de cette formation, d'un poster :

« **Le SUPER TUTEUR pour encadrer un APP** »

Pour la suite de cette formation, identifier une personne responsable de reporter ces éléments sur le poster (scribe super tuteur). Une tournante peut être réalisée.

Quels sont les mots (adjectifs, substantifs, verbes) qui caractérisent le mieux le tuteur et un groupe d'apprentissage ?

→ Mots clés

1 min

3. Que fait le tuteur ?



Quels sont les objectifs des interventions du tuteur ?

Diagnostic

... en **prenant de l'information (observer et questionner)** sur l'avancement du groupe et son fonctionnement

Matière



Guide

... **intervention** du tuteur où il guide les étudiants par rapport à la **matière**

Démarche



Conduit

... **intervention** du tuteur où il conduit les étudiants dans leur **démarche méthodologique (Process)**

Dynamique



Facilite

... **intervention** du tuteur (verbale ou non-verbale) qui facilite le **travail du groupe (dynamique)**

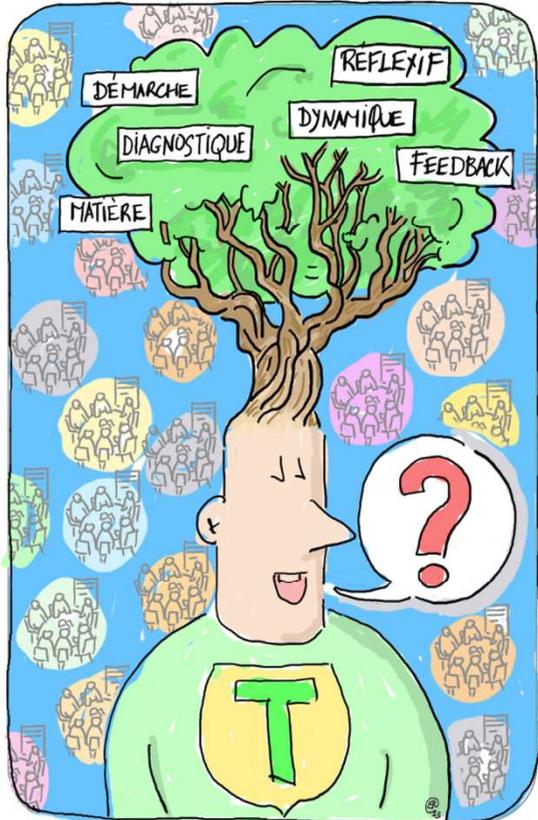
via une **question** ou un **feedback** (faire un retour sur ...)

3. Que fait le tuteur ?

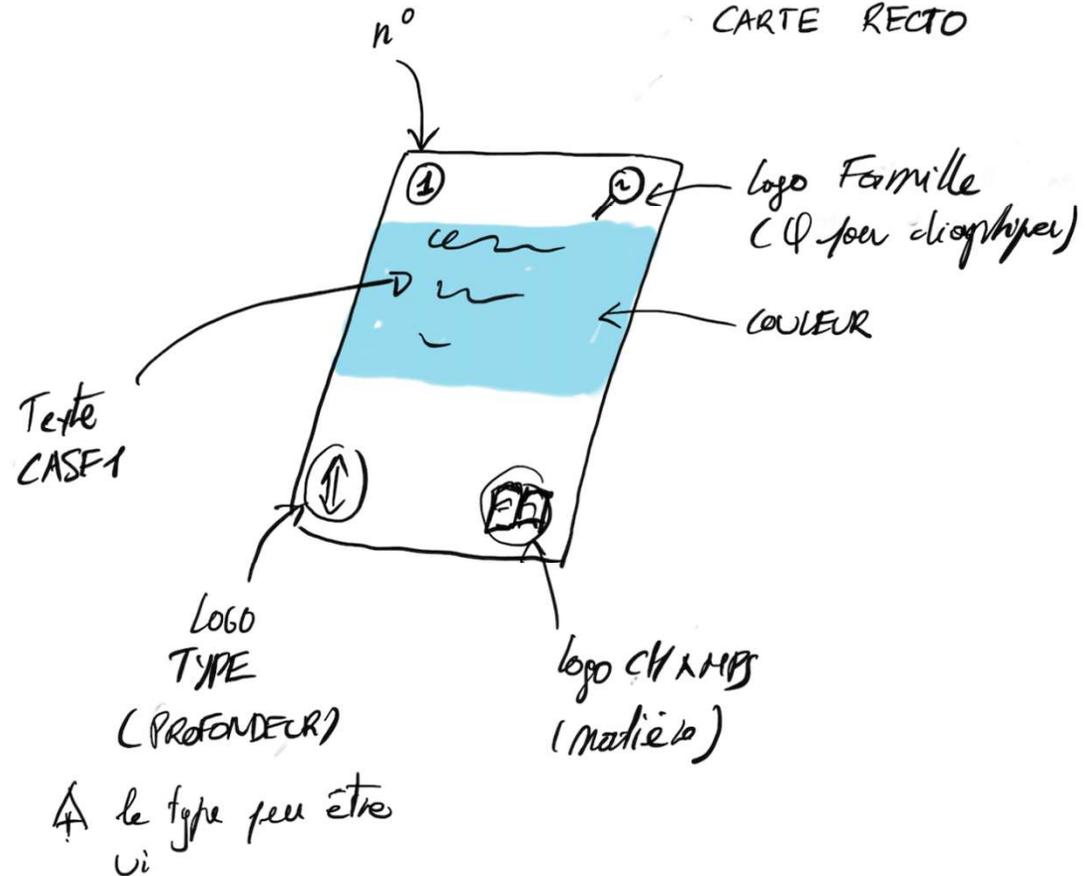
a. L'art de questionner



Les cartes



EXEMPLE
CARTE RECTO



L'art de questionner

	Matière 		Démarche 		Dynamique 		
	Profondeur 	Transfert 	Objectif 	Etapas 	Organisation 	Motivation 	
Questions pour diagnostiquer 	1 2 3	4 5 6	21 22 23	24 25 26	41 42 43	44 45 46	Ecouter et reformuler, comprendre la situation pour mieux ajuster ses actions
Question pour faire prendre du recul 	7		27		47		Amener les étudiants à identifier leur propres solutions
Proposer un feedback pour faire avancer 	8 10	9	28 30	29	48 50	49	Partager des observation et co-construire des pistes d'amélioration concrètes

	Matière 		Démarche 		Dynamique 		
	Profondeur 	Transfert 					
Questions pour diagnostiquer 	1	4	21	24	41	44	Ecouter et reformuler, comprendre la situation pour mieux ajuster ses actions
	2	5	22	25	42	45	
	3	6	23	26	43	46	
Question pour faire prendre du recul 	7		27		47		Amener les étudiants à identifier leur propres solutions
Proposer un feedback pour faire avancer 	8	9	28	29	48	49	Partager des observation et co-construire des pistes d'amélioration concrètes
	10		30		50		



Situation 1

Un·e étudiant·e utilise une méthode de résolution qui vous semble non adaptée mais qui fonctionne tout de même...

Un·e étudiant·e utilise une méthode de résolution qui vous semble non adaptée mais qui fonctionne tout de même...

20 min

Vous êtes tuteur ou tutrice de cet·te étudiant·e. Que faites-vous ?

1. **Par deux**, choisissez 1 carte qui porte sur la matière - 5 min



Matière



2. **Par table**, chacun présente son intervention (sa carte) et ensemble choisissez celle que vous trouvez la plus pertinente – 10 min
3. Mise en commun – 5 min







Situation 2

Un·e étudiant·e a un comportement perturbateur (distrain le groupe/auditoire, propos hors contexte..).

Cela empêche le travail du reste du groupe.

	Matière 		Démarche 		Dynamique 		
	Profondeur 	Transfert 	Objectif 	Etapes 	Organisation 	Motivation 	
Questions pour diagnostiquer 	1	4	21	24	41	44	Ecouter et reformuler, comprendre la situation pour mieux ajuster ses actions
	2	5	22	25	42	45	
	3	6	23	26	43	46	
Question pour faire prendre du recul 	7		27		47		Amener les étudiants à identifier leur propres solutions
Proposer un feedback pour faire avancer 	8	9	28	29	48	49	Partager des observation et co-construire des pistes d'amélioration concrètes
	10		30		50		

Un·e étudiant·e a un comportement perturbateur (distrait le groupe/auditoire, propos hors contexte..).

Cela empêche le travail du reste du groupe.

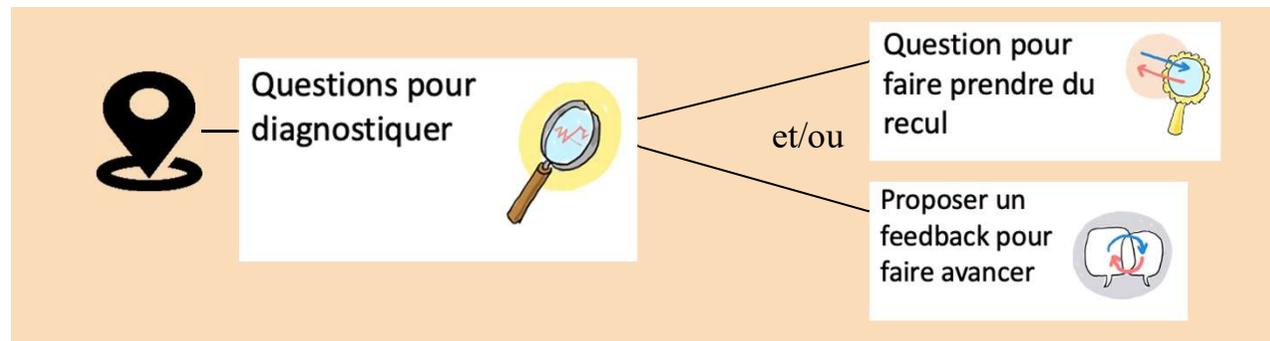
25 min

Vous êtes tuteur/tutrice de cet·te étudiant·e. Que faites-vous ?

Démarche



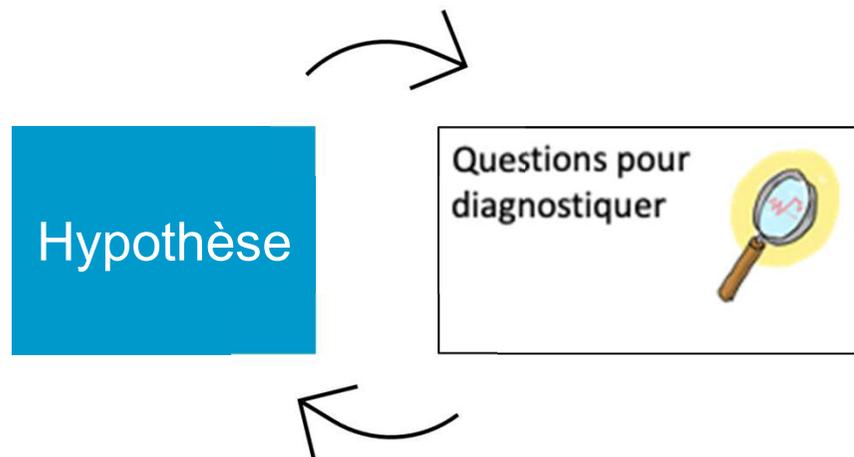
1. Individuellement, dans les cartes démarches, choisissez 2 ou 3 cartes, dont **une** carte diagnostique (21 à 26) **et** au choix **une** carte recul et/ou feedback (27 à 30) 5 min



2. Par table, chacun présente son intervention (ses cartes) et ensemble choisissez la séquence (l'ordre) que vous trouvez la plus pertinente – 10 min
3. Mise en commun et réflexion sur les hypothèses- 10 min

Test d'hypothèse → poser un diagnostic

je prends une hypothèse → je la teste → je la garde ou je la rejette



Exemple d'hypothèse: L'étudiant est ... Le groupe est ...

Situation 2

hypo

- ✓ étudiant ne participe pas au travail de groupe
- ✓ étudiant perd de la motivation
- ✓ tout le groupe se désintéresse
- ✓ étudiant ne mesure pas le sens (objectif) ^{interieur}
- ✓ étudiant n'essaie
- ✓ étudiant participe volontairement
- ✓ étudiant a perdu la face devant les autres étudiants
- ✓ ne se rend pas compte qu'il est perturbateur
- ? perturbateur discipline ou méthode

	Matière 		Démarche 		Dynamique 		
	Profondeur 	Transfert 	Objectif 	Etapes 	Organisation 	Motivation 	
Questions pour diagnostiquer 	1 2 3	4 5 6	21 22 23	24 25 26	41 42 43	44 45 46	Ecouter et reformuler, comprendre la situation pour mieux ajuster ses actions
Question pour faire prendre du recul 	7		27		47		Amener les étudiants à identifier leur propres solutions
Proposer un feedback pour faire avancer 	8 10	9	28 30	29	48 50	49	Partager des observation et co-construire des pistes d'amélioration concrètes



Un·e étudiant·e arrive plusieurs fois non préparé·e à la séance

Situation 3

Vous êtes tuteur/tutrice de cet·e étudiant·e et de son groupe. Que faites-vous ?

Un·e étudiant·e arrive plusieurs fois non préparé·e à la séance

10 min

Individuellement, proposez une séquence d'intervention complète parmi les 3 champs :



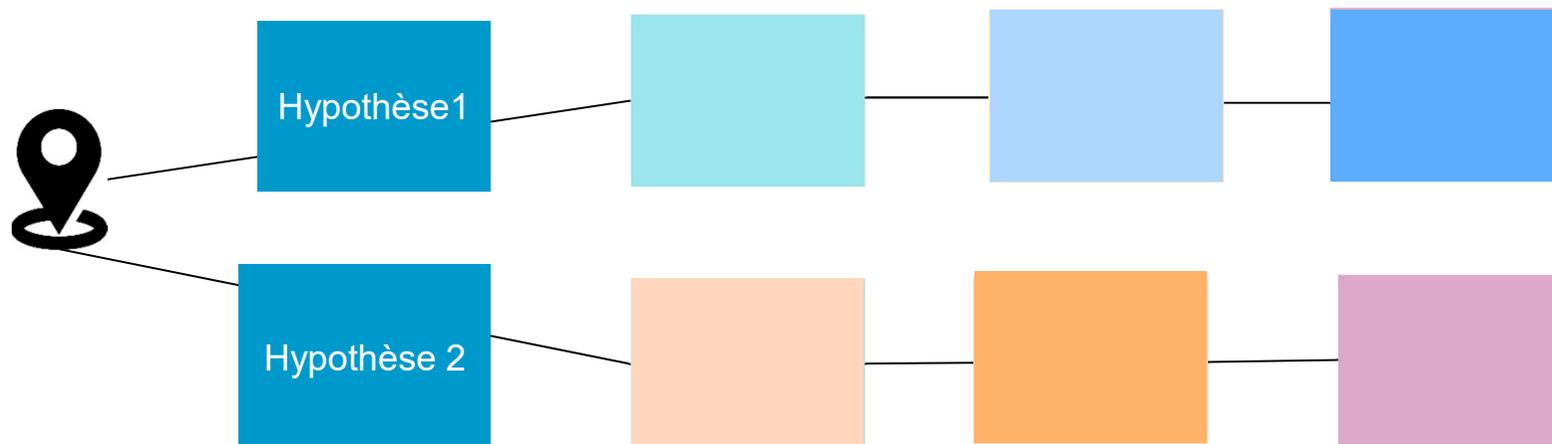
1. Formulez l'**hypothèse à tester**. 
2. Choisissez une **carte diagnostique** pour valider (ou non) l'hypothèse 
3. Ensuite, choisissez les **cartes réflexivité ou feedback**

Vous êtes tuteur/tutrice de cet·e étudiant·e et de son groupe. Que faites-vous ?

Un·e étudiant·e arrive plusieurs fois non préparé·e à la séance

2. Par table, chacun présente son intervention (ses cartes) et ensemble choisissez quelle séquence vous trouvez la plus pertinente.

15 min



3. Mise en commun et réflexion sur les hypothèses

10 min



Passager clandestin

→ compte sur les autres

→ pas impliqués

→ 43 = 49

43 

Comment vous êtes-vous réparti le travail ? Qui fait quoi ?

49 

J'ai observé que tout le monde ne contribue pas au travail. Comment pourriez-vous vous attribuer des rôles pour mieux vous organiser ?



hypothèse: il n'a pas acquis les bonnes méthodes de travail → 10 + 45

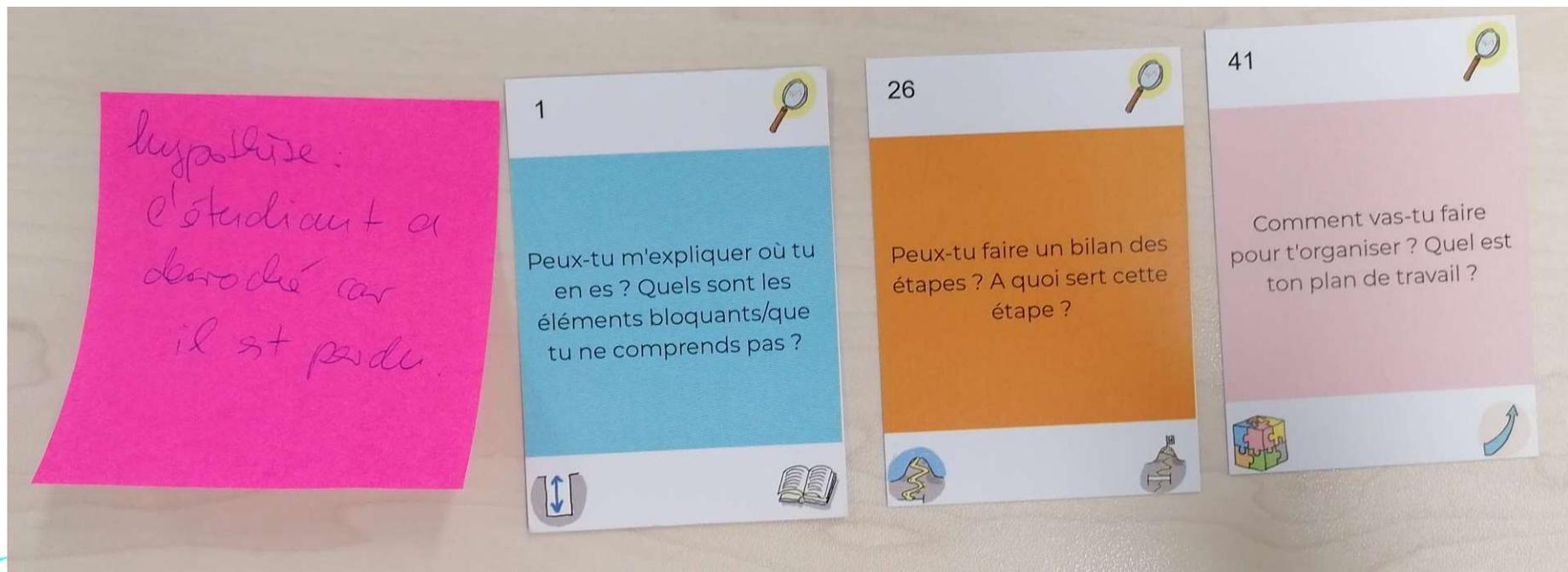
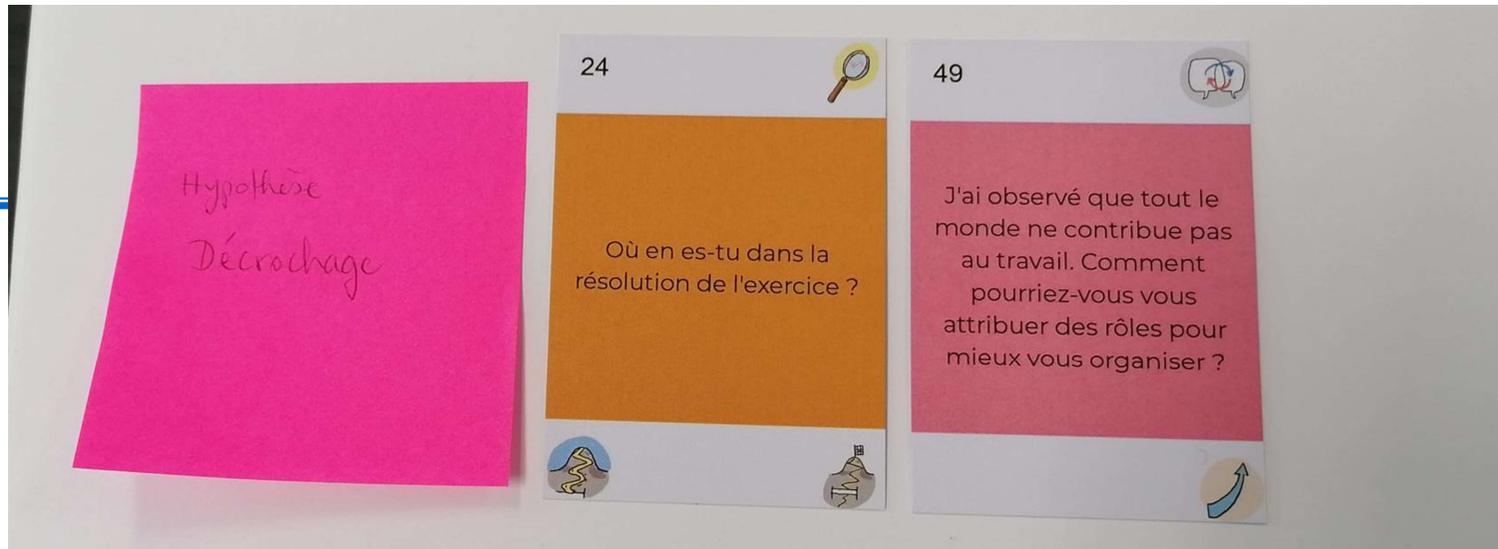
11

J'ai observé que tu viens régulièrement sans avoir fait le travail. Pourquoi ?

45 

Qu'est-ce qui peut t'aider dans ce travail ? De quoi as-tu besoin pour le réaliser ?



hypothèse : l'étudiant
est une flemmard.e
et ^{elle} mise sur
le contrôle final
pour valider sans
faire le travail
contenu.

23



Pourquoi, à ton avis, nous
vous faisons réaliser cet
exercice ?



7



Es-tu satisfait de la qualité
de ton/votre travail ? Si tu
devais évaluer ton travail,
quels points
forts/d'amélioration
formulerais-tu ?



H1: Elle ne se sent pas capable de répondre à l'exo
Elle → Démotivé par un sentiment
d'incompétence.

① → ④6 → ⑤0

1



Peux-tu m'expliquer où tu
en es ? Quels sont les
éléments bloquants/que
tu ne comprends pas ?



Profondeur



46



As-tu déjà dû réaliser un
travail similaire dans le
passé ? Comment as-tu
réussi à le faire ?



50



Sais-tu que dans ce "fun
fact" (trouver une
anecdote en lien avec
l'exercice), ce concept est
essentiel ?



Hyp	P	Feed back
		Referif
décrochage (perdu)	24 (pt de blocage) -1 (pt de blocage) +26 (sens)	45 (reintégrer via la grappe) 41 (re: passabilité méthode)
flemme	23 (sens)	7 (autreval)
P.b de méthode	Tu viens sans avoir fait travail Pourquoi?	45 (besoins)
manque de motivation par sentiment d'incompétence	① +46 pt de bloc Confiance	⑤0 réinvestir
Passagers clandestins	④3 rôle	④9 Solus collectif

Hypos

- ne se sent plus légitime dans le gpe
- sachant que rien n'est pas adapté
- n'aime pas l'asso
- ne sait pas s'organiser
- pense n'avoir rien à apprendre (expert)
- plus intérêt matière

Diagnostic

41 organisation

↓ selon

44 utilité du travail

47

45 si qu'on ça sert

44

FB/Reflex.

46 expi. réussite

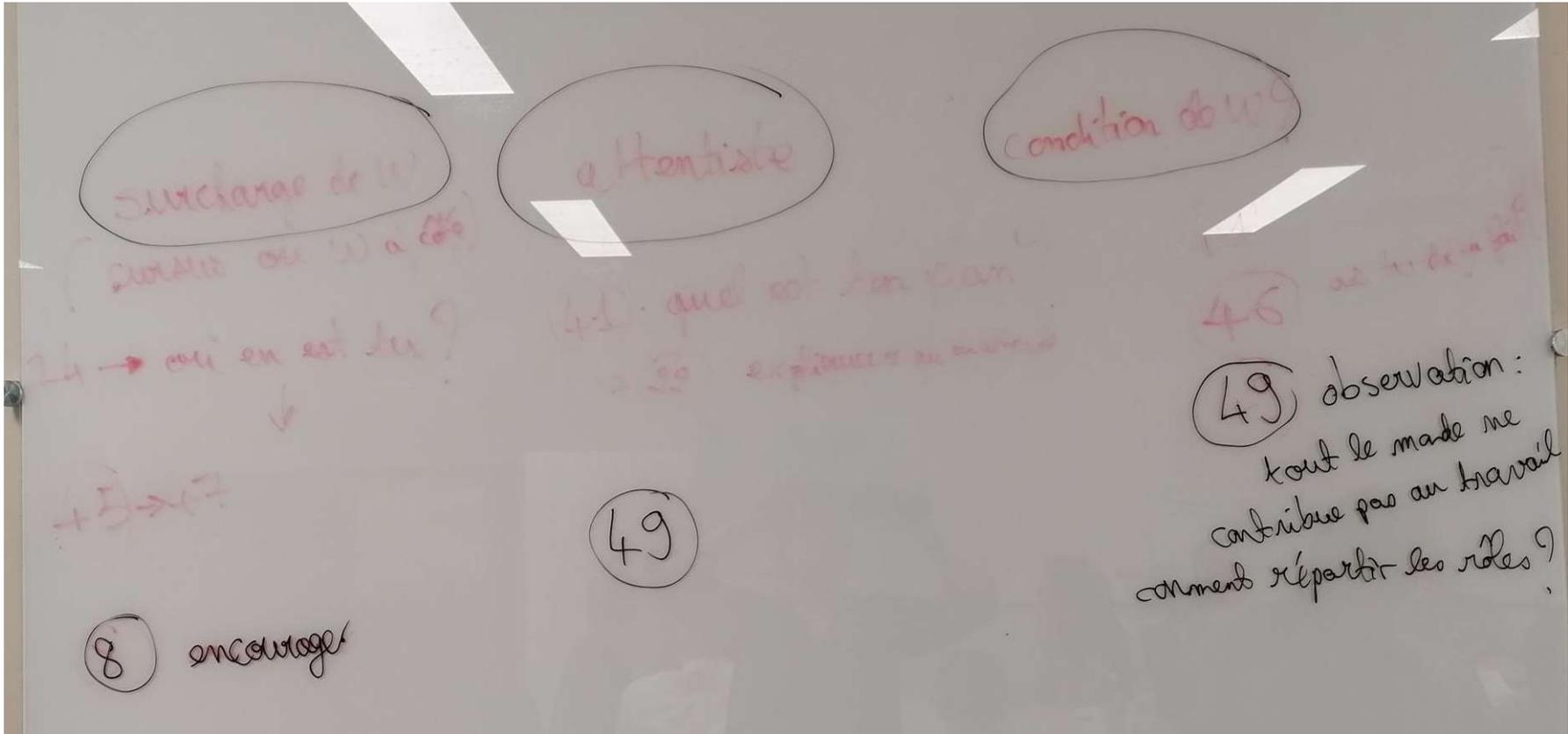
48 aide du groupe

46

45 de quoi a-tu besoin

50 "fan fact"

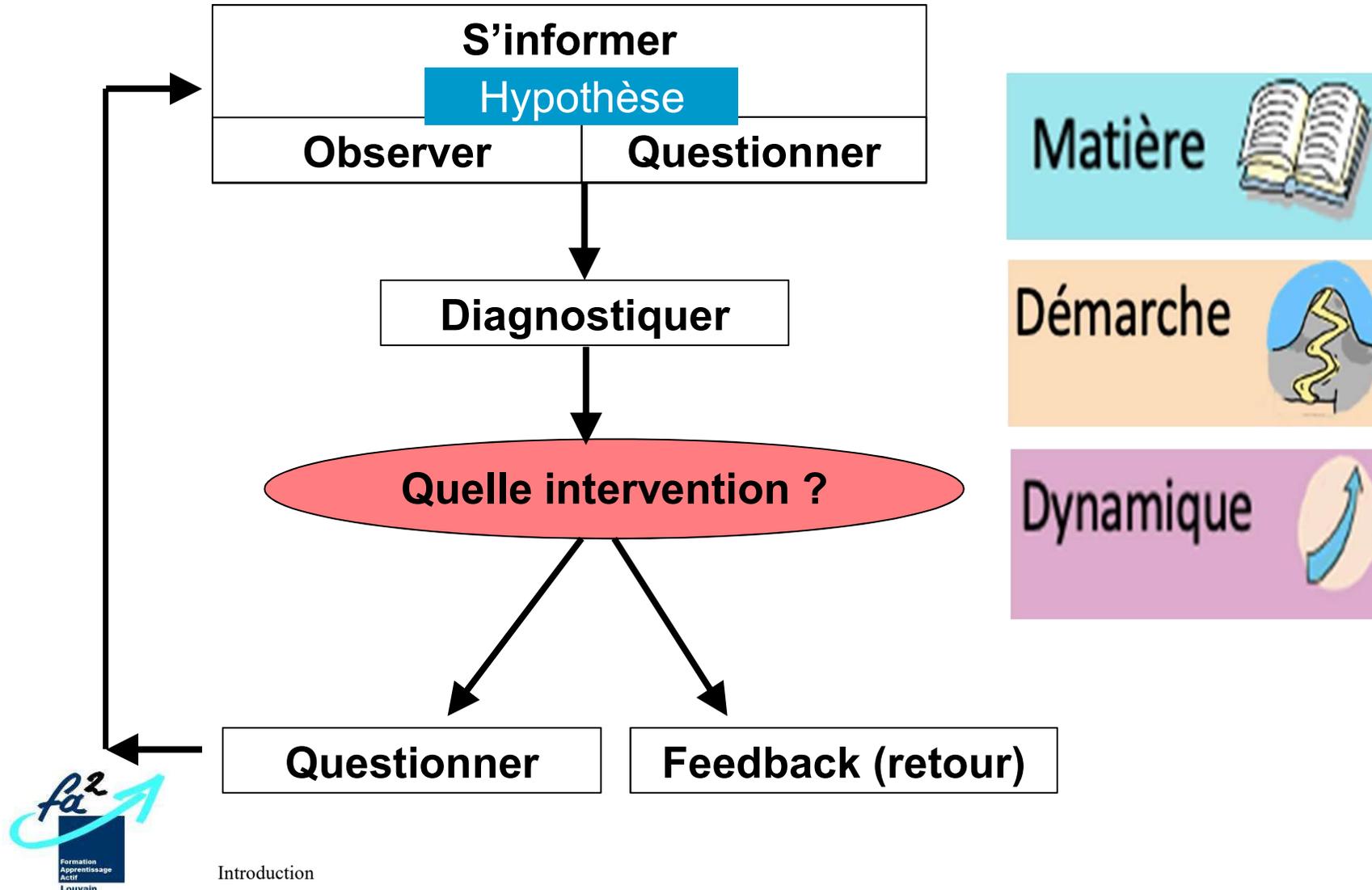
9



Synthèse: Comment intervenir ?

1. Prenez le temps d'observer
2. Commencez toujours par identifier/dégager une hypothèse
3. Vérifiez cette hypothèse (questions 1-6, 21-26 ou 41-46)
4. Eventuellement , identifiez une nouvelle hypothèse
5. En regard de l'hypothèse confirmée, et donc du diagnostic posé, posez des questions pour intervenir/agir
 - Posez des questions qui demandent plus qu'une réponse "oui" ou "non",
 - préférez les question de réflexivité (7, 27, 47)
 - Pour les feedback basez vous sur des faits" j'ai observé que.. " "j'ai constaté que..." (*voir partie Feedback*)
6. N'allez pas trop vite dans les questions ou retours sur la réflexivité car c'est plus complexe
7. ...

Schéma d'observation, de questionnement, de diagnostic et d'intervention du tuteur



A vous ...

Co-construction, au fil de cette formation, d'un poster :

« **Le SUPER TUTEUR pour encadrer un APP** »

Pour la suite de cette formation, identifier une personne responsable de reporter ces éléments sur le poster (scribe super tuteur). Une tournante peut être réalisée.

Quels éléments clés souhaitez-vous ajouter à votre poster ?

2 min

3. Que fait le tuteur?

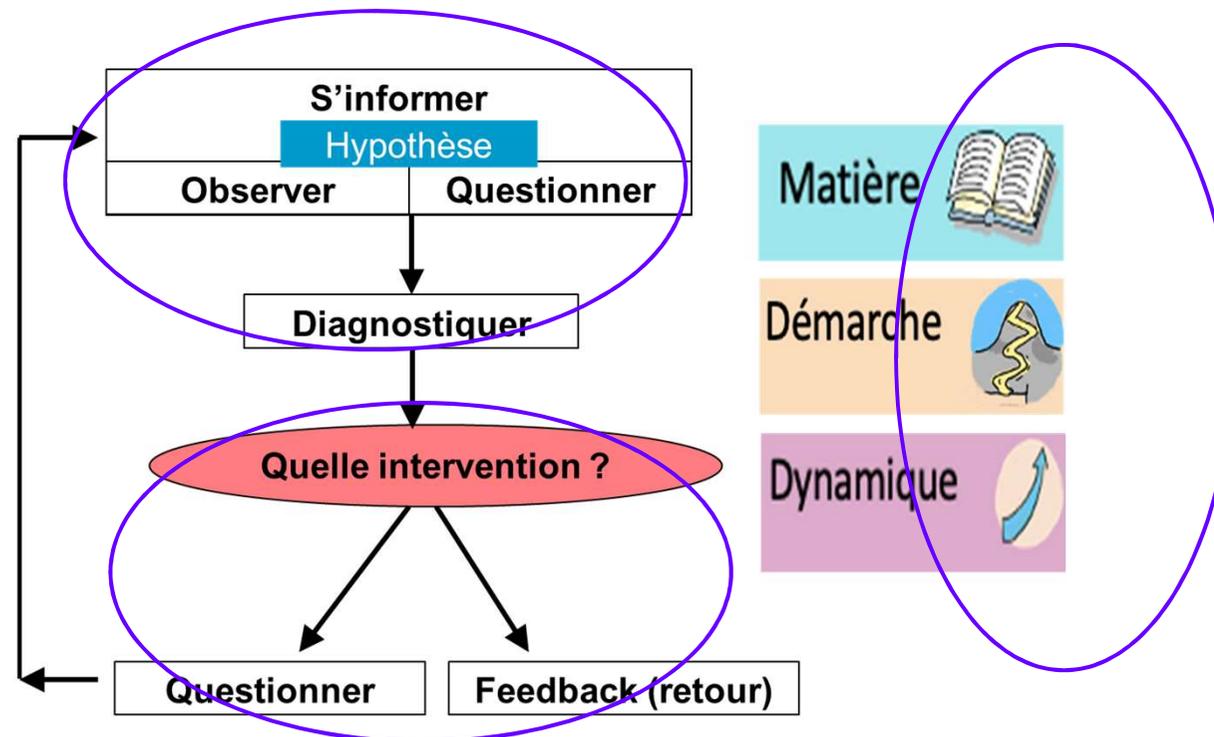
b. Diagnostiquer

**Entraînement à
l'observation et au
diagnostic**



Entraînement à l'observation et au diagnostic

- Visionnez la séquence vidéo *Evangile selon st Matthieu*
- Identifier la séquence **questions** (ce qu'il dit, les questions qu'il pose, sur quoi portent ses questions) / **interventions** du tuteur, **en précisant le timing**



Entraînement à l'observation et au diagnostic

Vidéo *Evangile selon St Matthieu*: mise en commun de la séquence et du timing concernant les

- actions/interventions du tuteur
- questions (ce qu'il dit, les questions qu'il pose, sur quoi portent ses questions)

Entraînement à l'observation et au diagnostic

Deuxième visionnage de la vidéo *Evangile selon st Matthieu*

→ Par groupe:

1 mission d'**observation plus détaillée**
sur base de la séquence prédéfinie

pour chaque étape de la séquence, observer les attitudes et la dynamique

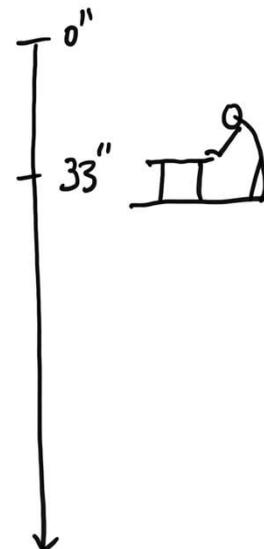
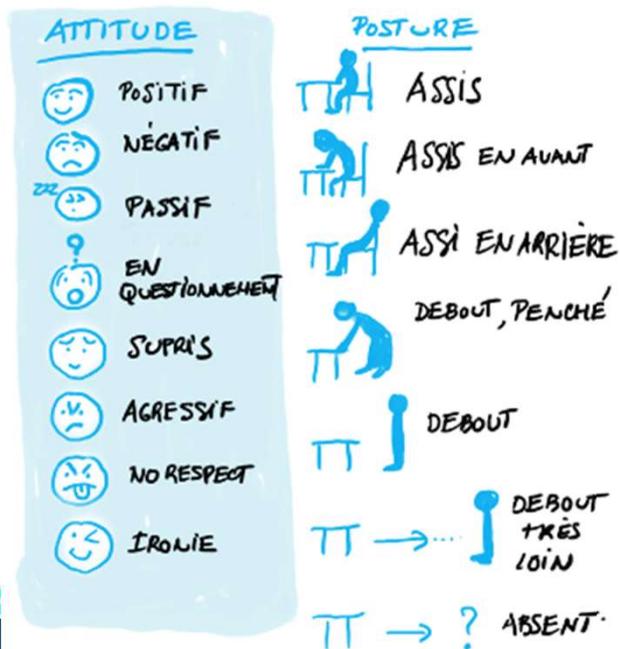
1. **l'attitude** du tuteur (non verbal),
2. **la dynamique de groupe** (schéma de communication)
3. **les rôles et les attitudes des étudiants** (non verbal)

Production attendue : 1 poster / groupe :
observations clés, avec timing

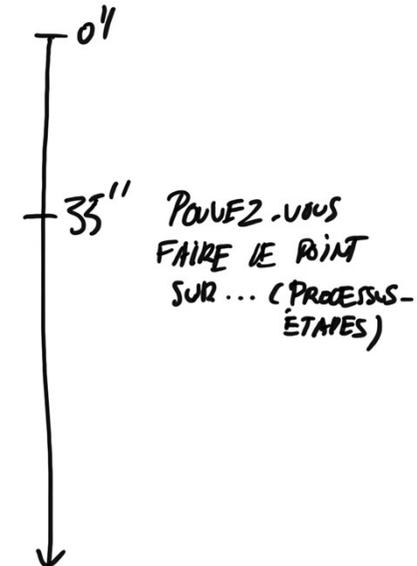
Observer les attitudes du tuteur lors de ses interventions

Objectif : identifier le langage non-verbal du tuteur qui enrichit ses interventions

Attitudes du tuteur



Interventions clés



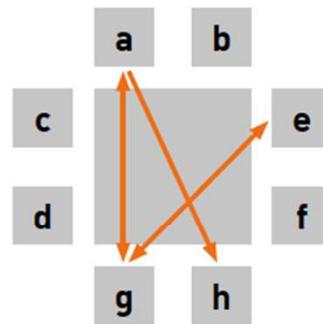
Observer l'évolution de la dynamique du groupe

Objectif : identifier les rôles, les attitudes, les changements

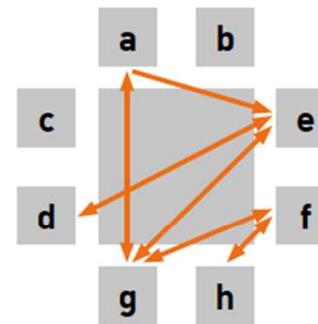
**Outil 1:
le schéma de communication
(plusieurs mesures)**

L'observateur trace les interactions réciproques (flèches pleines à double sens) et les interactions unilatérales (les flèches en pointillés). Il relève enfin le nombre d'interactions du groupe.

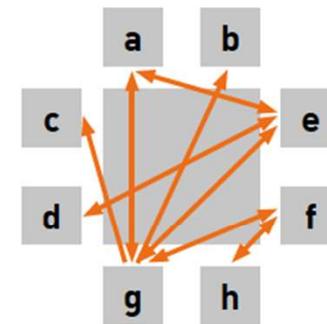
Dans les deux premières minutes



Au milieu de la séance



Dans les deux dernières minutes



QUI PARLE À QUI ?

a → b : a parle à b
a ↔ b : a et b se parlent

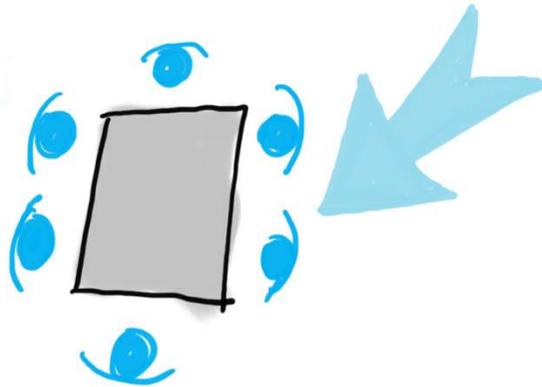
Dans ce schéma de communication, on voit que g semble un équipier central dans la communication.

En revanche b et c n'ont pas parlé et paraissent en retrait. Si cette configuration se maintient, elle pourrait refléter une situation à discuter avec les étudiants.

Observer les rôles et les attitudes des étudiants

Objectif : identifier les rôles, déceler l'impact des interventions du tuteur sur les attitudes des étudiants

Outil 2 :
le non verbal
(plusieurs mesures)



FONCTION

- BARREUR
- GARDIEN DU TEMPS
- CIRCULATEUR DE PAROLE
- FAISEUR DE POINT
- SECRÉTAIRE
- PORTE PAROLE
- SCRIBE (TABLEAU)
- CONTRIBUTEUR ACTIF

ATTITUDE

- POSITIF
- NÉGATIF
- PASSIF
- EN QUESTIONNEMENT
- SURPRI'S
- AGRESSIF
- NO RESPECT
- IRONIE

POSTURE

- ASSIS
- ASSIS EN AVANT
- ASSIS EN ARRIÈRE
- DEBOUT, PENCHÉ
- DEBOUT
- DEBOUT TRÈS LOIN
- ABSENT

Entraînement à l'observation et au diagnostic

Deuxième visionnage de la vidéo *Evangile selon st Matthieu*

→ Chaque groupe : 1 mission d'**observation plus détaillée**

Sur base de la séquence prédéfinie

pour chaque étape de la séquence, observer les attitudes et la dynamique

1. **l'attitude** du tuteur (non verbal),
2. **la dynamique de groupe** (schéma de communication)
3. **les rôles et les attitudes des étudiants** (non verbal)

Attention: notez les éléments clés, ceux qui ont de l'importance!

Production attendue : 1 poster / groupe : observations clés, avec timing (5min après visionnage)

Atelier
Tuteurs

15' Observer, faire
bonjour

1'28 Tuteur Maxime
"On me dit une
"la"
"la travaille de"
"la Merck"
"l'année"

1'46 "Arnaud, peux-tu faire le pot
des concepts ..."

2'15 "Tu as raison mais c'est Maxime
laisse le compléter ..."

BLANC

2'19 "Il se casse du travail ...
A partir des concepts ...
retravailler et pointer de ...
TT le monde comprend les concepts"

3'27 Je reviens à 14h. Bon travail! 15g on l'a
4'07 35 sec

posture/
attitude

1'23 "temps
apprentissage visage neutre" ☺
il circule TT

5'15 il regarde la bague ☺☺
1'41 il se rapproche ☺
1'24 il s'impose TT

1'51

1'46 il fixe Arnaud/ bonaise

2'10 Mathieu parle / Tuteur se cache ☺
2'45 BLANC, Tuteur regarde à côté ☺
plus de travail - regarde tout le monde

3'27 part de la table. demande appui au bras de la table
4'07 regards de tous TT

10:50 - [unclear] [unclear]
- [unclear] [unclear]
- [unclear] [unclear]
- [unclear] [unclear]

10:55 [unclear]
- [unclear] [unclear]

10:58 [unclear]
- [unclear] [unclear]

11:00 [unclear]
- [unclear] [unclear]
- [unclear] [unclear]
- [unclear] [unclear]
- [unclear] [unclear]

Rôles et Attitudes des tuteurs (voir mail)

1'28 "On me dit une
"la"
"la travaille de"
"la Merck"
"l'année"

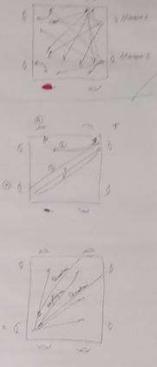
1'46 "Arnaud, peux-tu faire le pot
des concepts ..."

2'15 "Tu as raison mais c'est Maxime
laisse le compléter ..."

BLANC

2'19 "Il se casse du travail ...
A partir des concepts ...
retravailler et pointer de ...
TT le monde comprend les concepts"

3'27 Je reviens à 14h. Bon travail! 15g on l'a
4'07 35 sec



Actes tuteurs

posture / attitude

15' observe, tourne la tête

1'28 Tuteur n'assieds n'impose
 "Vs me faite une plan"
 "Ce travaille dur!" ironie
 "la marche"

1'46 "Arnaud, peux-tu faire le pt des concepts"

2'15 "tu as raison mais c'est Arnaud / laisse le compléter..."

BLANC

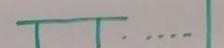
2'49 "Il je encore du boulot... A partir des concepts... retravailler e partir de... TT le monde comprennent les concepts"

3'27 Je viens t'a l'h.. Bon travail! et s'y mettre

4'07 observe

Temps

123 apparition. visage neutre. 

il circule. 

525 il regarde la blague.  

1'07 il se rapproche 

1'24 il s'impose  

1'39  

1'46 il fixe Arnaud / bras croise'

2'15 Mathieu parle / Tuteur = acquiesce / recadre  

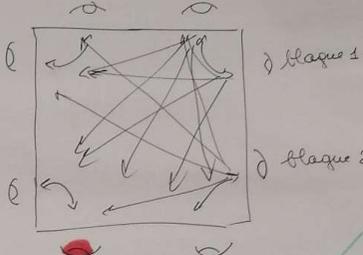
2'47 BLANC, tuteur regarde à côté  
 plan de travail - regarde tout le monde

3'27 part de la table. demande approbation de la tête

4'07 regarde de loin 

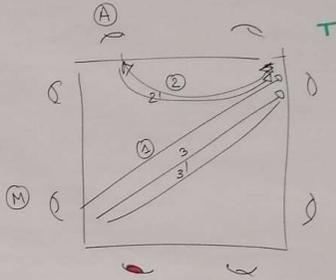
00:00

- sourires / rigolades
- blague
- tous ensemble ou par 2
- activités disparates (lire,...)



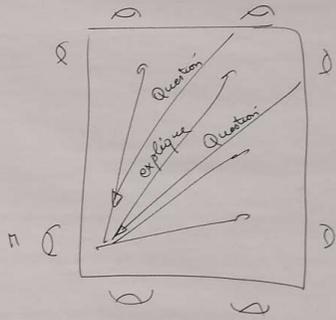
01:28
Arrivée du tuteur

- silence, yeux baissés
- échanges avec le tuteur
- pas d'échange entre eux
- (M) on est bloqué
- Tut interroge Arnaud
- Mathieu répond
- Tut OK mais c'est Arnaud qui parle
- (A) finit Archimède et cult...



Départ tuteur

- gros silence
- Mathieu explique et montre sur une feuille
- 2 ~~se~~ posent des questions
- Mathieu répond.



04:00

Rôles et Attitudes, des Etudiants (Non Verbal)

Attitude du gpe "pas au W"

'20 Arrivée tuteur → Etudiants "se penchent sur le W, se figent, se pétrifient"



2min Arnaud répond ensivement, joue avec Stylo
Mathieu prend la parole → Leader? Arde?...
Les autres n'interviennent pas

'44 Regard
Echange global ds gpe
Mathieu leader, se penche sur table



♀ questionne Mathieu sur compréhension cours.

Regards centrés sur Doc Commun
Corps _____
↳ semblent travailler

Entraînement à l'observation et au diagnostic

- Synthèse des observations concernant la vidéo
Evangile selon St Matthieu
- Sur base de l'analyse réalisée, que pensez-vous de l'intervention du tuteur ?

15 min

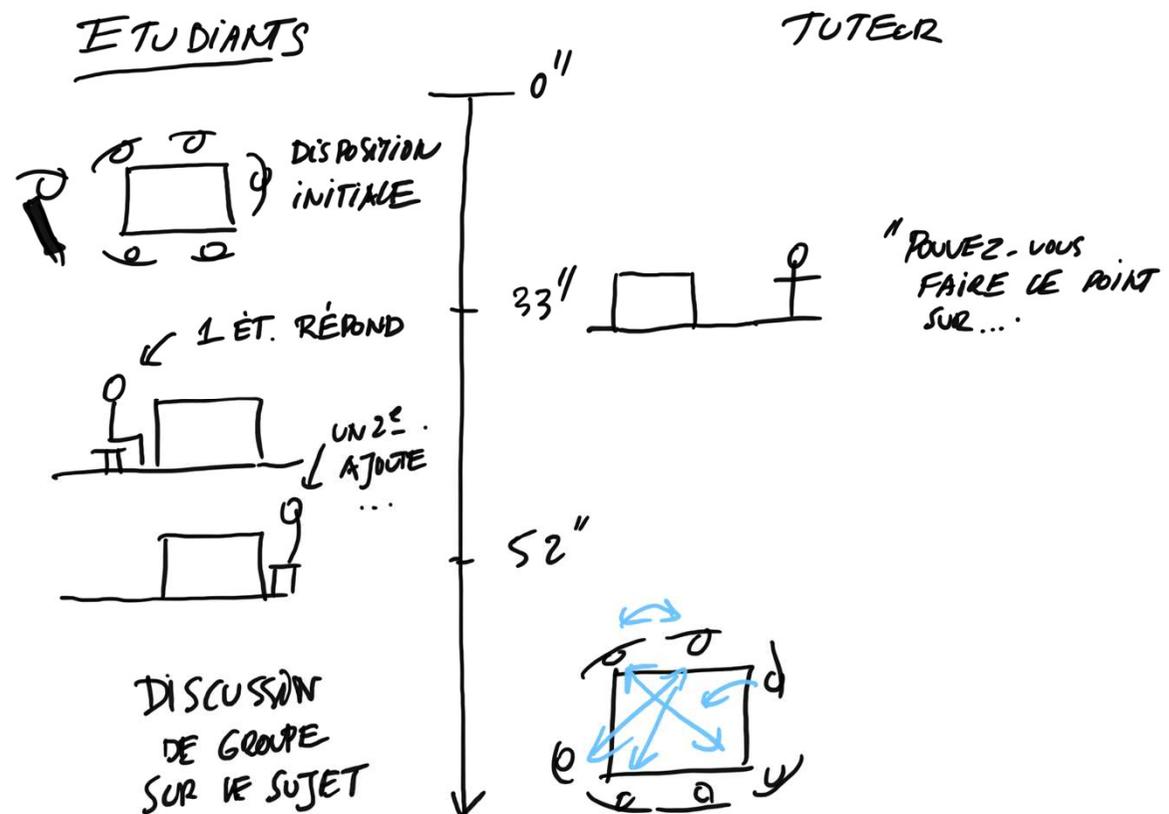
D = Diagnostiquer

Prendre le temps et le recul nécessaires pour observer et analyser ce qui se passe dans le groupe

– Etablir un **diagnostic** suffisamment rapide de la situation

- Dynamique du groupe
- Les individus
- La compréhension de la matière
- L'état d'avancement du travail

– Pour **décider** du type d'intervention



Entraînement à l'observation et au diagnostic

- Visionnez les séquences vidéo:

- *Les resquilleurs*

En binôme :

- Identifier la séquence **questions** (ce qu'il dit, les questions qu'il pose, sur quoi portent ses questions) / **interventions** du tuteur, en précisant le timing

ET

- 3 missions d'observation : pour chaque « intervention », ajouter le non-verbal
 1. Observez et décrivez **l'attitude** du tuteur (non verbal),
 2. Observez et décrivez **la dynamique de groupe** (schéma de communication)
 3. Observez et décrivez les **rôles** et les **attitudes des étudiants** (non verbal),

Entraînement à l'observation et au diagnostic

Débriefing tous ensemble de l'observation

- Quelles sont les éléments clés qui ressortent de cette observation ?
 - questions / interventions / attitudes clés du tuteur
 - Réactions et attitudes des étudiants
 - Dynamique de groupe

10 min

Entraînement à l'observation et au diagnostic

A l'issue de l'analyse de ces deux vidéos :

- Y a-t-il une attitude/ une façon de faire que vous trouvez importante à intégrer dans votre pratique de tutorat ? Et pourquoi ?
- Y a-t-il une attitude / une façon de faire qui vous pose problème ? Et pourquoi ?

10 min

Recueillir des informations...

- Prenez le temps d'**observer** les groupes
- Prenez le temps d'**interroger** le groupe à propos
 - du processus d'apprentissage - difficultés des étudiants
 - de la démarche méthodologique
 - de la dynamique du groupe
 - de l'implication de chacun

... **pour décider s'il faut agir ou non et si oui, du type d'intervention**

Le diagnostic peut se faire à plusieurs niveaux

- Sur le plan méthodologique (process)
 - Passent-ils par les étapes attendues ?
 - Remplissent-ils bien les rôles attribués ?

- Sur le plan de la matière
 - Ne s'éloignent-ils pas trop de la cible, des objectifs d'apprentissage ?

- Sur le plan de la dynamique de groupe
 - Quid de la participation de chacun et du fonctionnement du groupe ?
 - Leadership trop marqué, « Expert » qui parle trop
 - Etudiants « muets »
 - Manque d'écoute mutuelle

A vous

Co-construction, au fil de cette formation, d'un poster :

« **Le SUPER TUTEUR pour encadrer un APP** »

Pour la suite de cette formation, identifier une personne responsable de reporter ces éléments sur le poster (scribe tuteur idéal). Une tournante peut être réalisée.

Quels éléments clés souhaitez-vous ajouter à votre poster ?

2 min

Démarche



3. Que fait le tuteur?

c. Conduire la démarche

(Process)

Observation du tuteur en action (Process)

Visionnez la séquence vidéo *Boire ou conduire*

- Identifier la séquence **questions** (ce qu'il dit, les questions qu'il pose, sur quoi portent ses questions) / **interventions** du tuteur en regard du **processus**, en précisant le timing

ET

- 3 missions d'observation : pour chaque « intervention », ajouter le non-verbal
 1. Observez et décrivez **l'attitude** du tuteur (non verbal),
 2. Observez et décrivez **la dynamique de groupe** (schéma de communication)
 3. Observez et décrivez les **rôles** et les **attitudes des étudiants** (non verbal)

Observation du tuteur en action (Process)

Débriefing tous ensemble de l'observation

- Quelles sont les éléments clés qui ressortent de cette observation ?
 - questions / interventions / attitudes clés du tuteur
 - Réactions et attitudes des étudiants
 - Dynamique de groupe et rôles
- Y a-t-il une attitude/ une façon de faire que vous trouvez importante à intégrer dans votre pratique de tutorat ? Et pourquoi ?
- Y a-t-il une attitude / une façon de faire qui vous pose problème ? Et pourquoi ?

Quels sont les outils pour aider le tuteur dans sa mission de conduire la démarche ?

Quels sont les outils pour aider le tuteur dans sa mission de conduire la démarche ?

- Un processus structuré et systématique
- Le carnet tuteur
- Le tableau
- Le jeu de carte
- ...

Une séance tutorée d'APP, ce n'est pas la ligue d'impro !!!

Un processus structuré et systématique

La séance ALLER :

Etape	Activités	Productions
1	Organiser le groupe	Une attribution des rôles
2	Prendre connaissance de l'énoncé	Les questions suscitées, les mots importants, les points à clarifier
3	Comprendre et reformuler le problème	Une formulation synthétique et abstraite du problème, avec les livrables attendus
4	Etablir des pistes	Hypothèses, questions, manières de traiter le problème
5	Formuler les objectifs d'apprentissage	Une liste d'objectifs d'apprentissage, si possible avec critères de validation
6	Formuler un plan d'action	Une liste des tâches à accomplir, des livrables à fournir pour la 2 ^e séance

Un processus structuré et systématique

La phase de travail individuel :

Chaque apprenant effectue le travail individuel déterminé par le travail en groupe de la séance

ALLER :

- étude / exploitation des ressources,
- compréhension des concepts
- formulation des questions en suspens
- production des livrables attendus pour la séance RETOUR

Un processus structuré et systématique

La séance RETOUR :

Etape	Activités	Productions
7	Organiser le groupe	Une (nouvelle ?) attribution des rôles
8	Valider les apprentissages, les solutions, les livrables	L'inventaire de ce qui a été appris (ou pas) L'inventaire de ce qui reste à approfondir, les points en suspens
9	Faire le bilan du travail en groupe	Les points à améliorer dans le fonctionnement du groupe
10	Faire le bilan du travail individuel	Vérifier les acquis personnels; faire la liste de ce qui doit encore être approfondi

Un processus structuré et systématique

L'évaluation :

- Vient après la séance « retour » ... cela peut être durant la session d'examen
- Est individuelle

A quoi doit faire attention le tuteur durant les séances d'APP ?

Un processus structuré et systématique

L'évaluation :

- Vient après la séance « retour » ... cela peut être durant la session d'examen
- Est individuelle

!! Le tuteur doit être informé de ce que l'étudiant doit être capable de faire (AA) lors de l'évaluation

& « garder cela en tête dans son tutorat »

!! Apprentissage individuelle : chaque étudiant doit maîtriser individuellement chaque AA

Le carnet tuteur : un outil essentiel

- Les AAV
- La liste des ressources
- Les pistes
- Les pièges ...
- Des exemples de questions à poser aux étudiants
- Des exemples de solution

Tableau : un outil essentiel ... pour les étudiants & le tuteur

Pourquoi ?

Quels éléments devraient y figurer ?

- A environ 1/3 de la séance aller ?
- Pour la fin de la séance aller ?
- En début de séance retour ?
- ...

Tableau : un outil essentiel

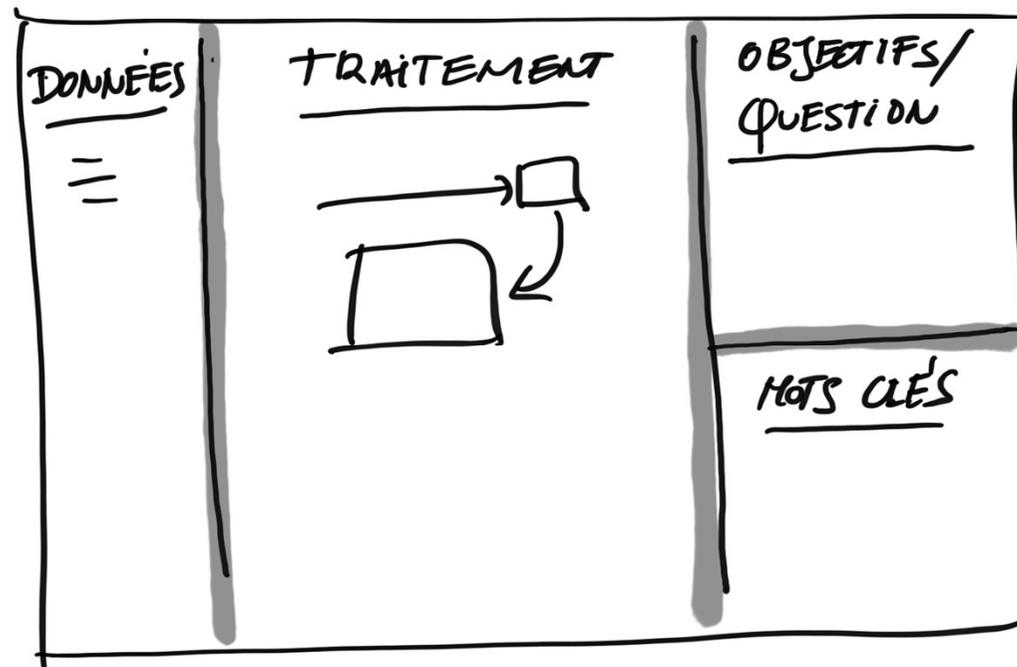
... pour les étudiants & le tuteur

- Séance aller : mission reformulée, livrables, étapes pour accomplir la mission, questions en suspens, terminologie, pistes à explorer, plan d'action, qui fait quoi ...
→ préparer travail autonome individuel et la séance retour
- Séance retour : questions de la phase ALLER, réponses aux questions, définitions des termes, choix d'une piste, accomplissement du plan d'action, AA atteints formulés par étudiants et validés par le tuteur, ...

Le tableau

Comment organise-t-on le tableau ?

Un tableau structuré qui facilite le travail



C = Conduire

Les étudiants ont besoin d'être guidés

Le tuteur **accompagne pour aider les étudiants à structurer leur travail**

- Productions attendues
- Etapes prévues par les concepteurs
- Travail individuel en autonomie (sans répartition)

Le tuteur **questionne** les étudiants à propos de la méthodologie qu'ils utilisent

Le tuteur donne des **consignes**

Le tuteur stimule

Le tuteur entraîne

Il responsabilise le groupe

A vous ...

Co-construction, au fil de cette formation, d'un poster :

« **Le SUPER TUTEUR pour encadrer un APP** »

Pour la suite de cette formation, identifier une personne responsable de reporter ces éléments sur le poster (scribe super tuteur). Une tournante peut être réalisée.

Quels éléments clés souhaitez-vous ajouter à votre poster ?

2 min

Dynamique



3. Que fait le tuteur?

d. Faciliter la dynamique de groupe

A vous ...

- En tant que tuteur ou tutrice d'un APP, avez-vous déjà vécu une situation délicate / difficile au niveau de la dynamique de groupe ?
- Souhaiteriez-vous que l'on travaille cette situation, dans l'objectif d'identifier quelques pistes de solutions possibles d'intervention pour une telle situation ?

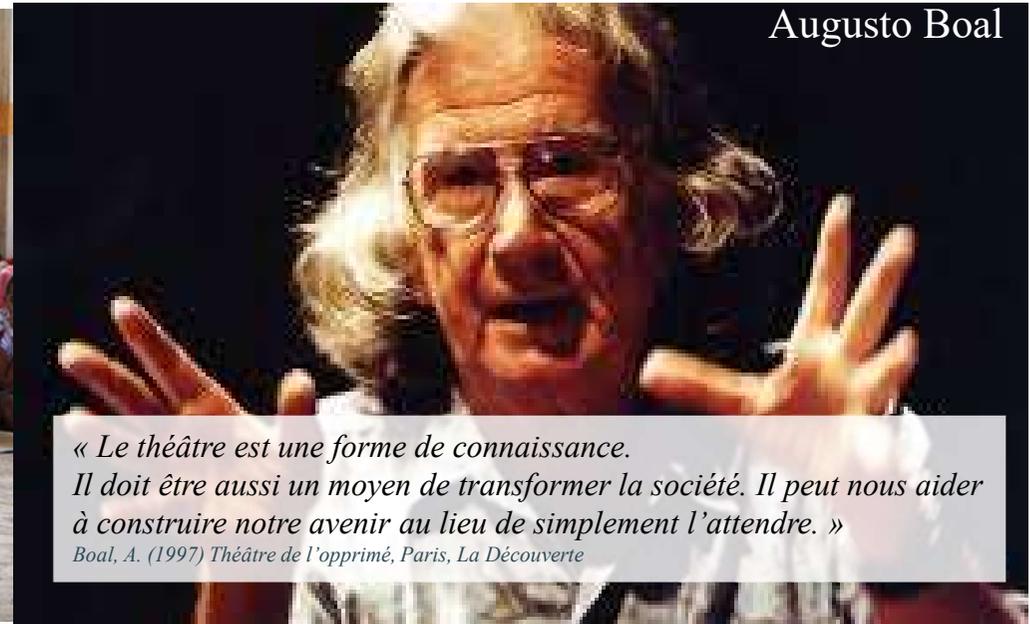
Théâtre FORUM



Les coulisses du
tutorat

Jouer une situation vécue

Le théâtre forum : une technique théâtrale au service de l'intelligence collective dans les situations conflictuelles



*« Le théâtre est une forme de connaissance.
Il doit être aussi un moyen de transformer la société. Il peut nous aider
à construire notre avenir au lieu de simplement l'attendre. »*
Boal, A. (1997) Théâtre de l'opprimé, Paris, La Découverte

Le théâtre forum est une technique de théâtre participative. Sur base d'un problème de relation à priori insoluble, il permet par le jeu et l'analyse de faire émerger collectivement plusieurs pistes de solutions.

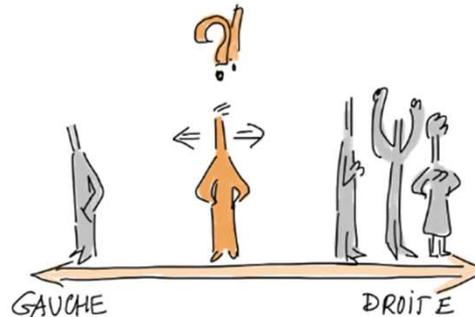
Théâtre FORUM

Les coulisses du
tutorat

Jouer une situation vécue

Gauche

Droite

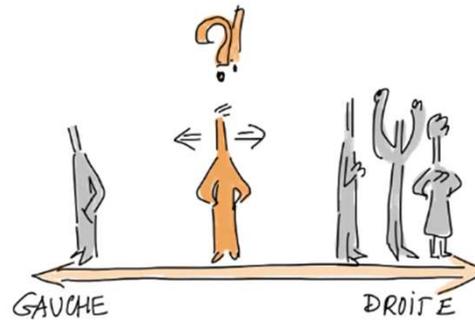


*Si quelque chose ne va pas,
pour moi, il faut tout dire, au
risque de heurter.*

*Maintenir l'harmonie du groupe
est le plus important pour moi,
même si ça suppose
d'apprendre à se taire.*

Gauche

Droite



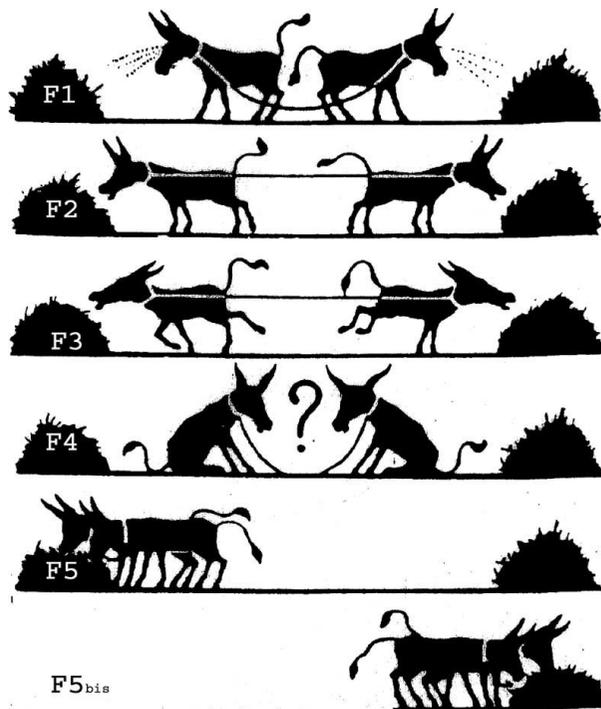
En groupe, je fonce dans le travail, il n'y a pas une minute à perdre.

En groupe, j'aime apporter de quoi manger pour commencer par un moment de convivialité.

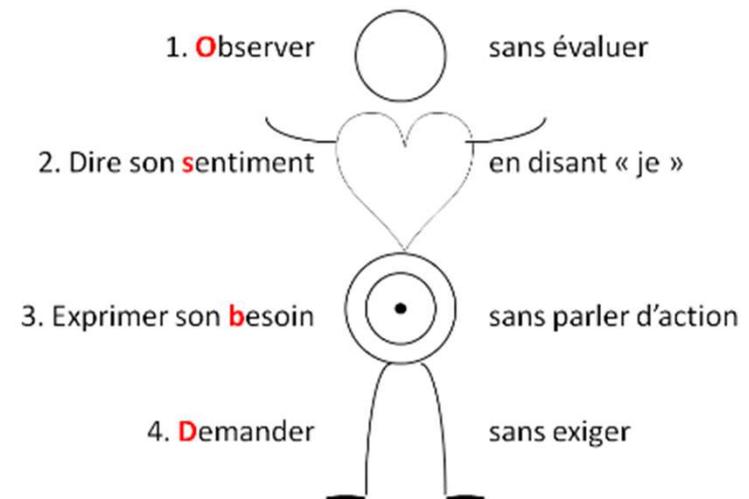
Quelles stratégies pour gérer un conflit ?



Quelles stratégies pour gérer un conflit ?



Le bonhomme « O S B D »



Rosenberg, M. (2009) *Les mots sont des fenêtres, initiation à la communication non violente*, Paris, La Découverte

D'Ansembourg T. (2001) *Cessez d'être gentil, soyez vrai*, Paris, Editions de l'homme

Théâtre forum

Saynète pour le théâtre forum (Université de Montpellier – juin 2024)

Contexte

- Groupe de 4 étudiants (Aurélie, Sébastien, Frédéric, Bénédicte), pour la réalisation d'un projet interdisciplinaire sur plusieurs semaines
- Encadrement par un tuteur, qui est également l'enseignant du cours
- On est en début de la séance 3
- Un étudiant Aurélie
 - Manque de confiance en soi
 - A l'impression qu'elle n'y arrivera pas, qu'elle n'aura pas suffisamment de temps pour réaliser le travail demandé et elle ne voit pas le sens du travail
 - Elle entre en conflit, avec l'enseignante, p/r au travail demandé
- Positionnement : 4 étudiants autour d'une table

Théâtre

Etape 1
Projet interdisciplin.
3e séance
4 Etud + 1 T

Début



Bon jour
Faire le point

Séance 2

Accueil de parole interdisciplin.

T parfait Et 1: OK
T parfait Et 2: OK
T OK

Et X: je ne vois pas comment
pas le temps
je vais être dit dit

Agacé
Anxieux

Descend d'abord!
Ça ne va pas recommencer
ou avant d'arriver à la fin

Et X: Emotion 777

Sauter

Séance 3

T: joyeuse - là c'était vs?

T Faire le point

T "Tu es prête à faire la synthèse...?"
Et: j'ai déjà dit

T: je suis désolé
Que se passe-t-il?

T: qu'avez-vous déjà fait?

T: vs-avez-vous de la
me desu...

faire le tour de
table grand
émotion

Etape 2

Comment faire pour que le Tuteur
parvienne à réintégrer X dans
le travail de groupe pour apprendre?

avant: n'êtes pas isolés, avant séance avec T et X

Début séance: demander hypothèse collective
(et donner parole en 1: à X)

Ça va?
Long - vers en temps de temps?

X: pas le temps / je ne sais pas

Démarage: (fishem: plus cool)

T répondit: / proposition
- autre étude - prop. aide
(la proposition) of T et X

engagement / agenda

T: pas de séance X: secrétaire

X: j'ai besoin qu'on me dise

Séance 4 T cible pl tôt

T: Avez-vous avancé?
On échangerait sur un défi collectif Avez-vous tenu
Et 1 -> modèle

T -> X: tu as fait partie d'un défi collectif

Depuis hier, peut-être que j'ai différencié ton tel de celui de
X... je suis comme

T: Non

X: je suis sans doute + lente
ou il y a un modèle...

T: long - vous compte des difficultés de X
Évaluation

T: besoin d'être dit MP. très rapide

Etud 3: pour moi aussi c'est difficile -> Alliana

T: proposez ça vite
-> Etud amène à consensus



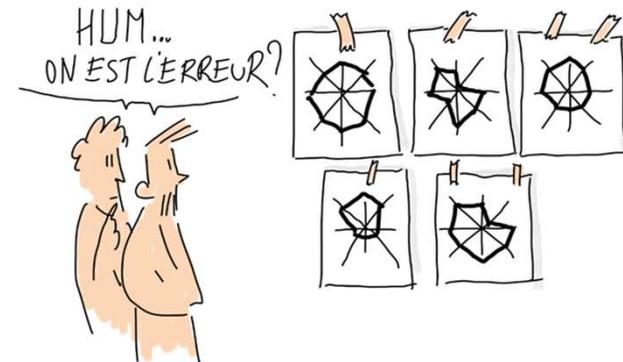
Pause



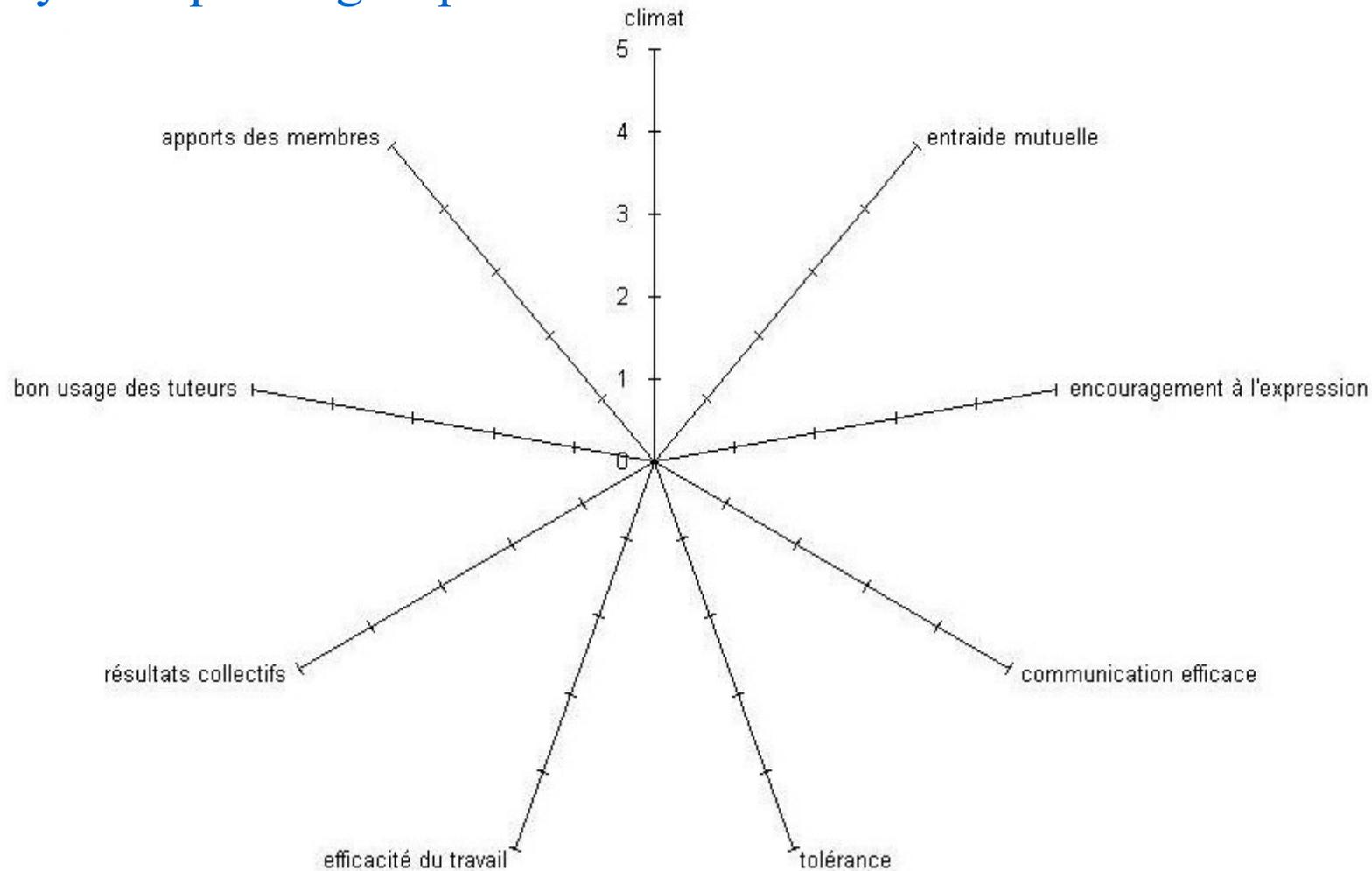
Un outils pour favoriser la réflexivités chez les étudiants sur la dynamique de groupe

Au terme d'un APP, faire réfléchir les étudiants sur le fonctionnement de leur groupe à l'aide du / de :

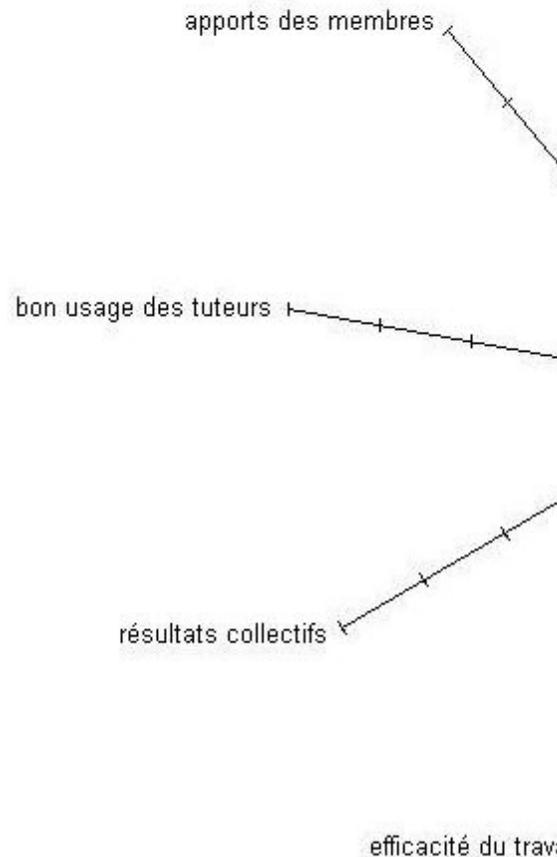
- Radar
- Questions ouvertes
- Réflexion individuelle
- Mise en commun et discussion



Un outils pour favoriser la réflexivités chez les étudiants sur la dynamique de groupe



Un outils pour favoriser la réflexivités chez les étudiants sur la dynamique de groupe



M-O-evalfin-gr	Evaluation du travail en groupe	Dest. : Etudiants, Enseignants
8/11/2000 – ver 3		Auteurs : CJ, EM

Nom et prénom :

Groupe N° :

Evaluation à effectuer en S9 :

- individuellement
- en groupe

Remettre au tuteur en S10

Evaluation du travail en groupe

Indiquez sur le diagramme ci-dessous votre niveau d'accord, entre 0 et 5, avec les affirmations correspondant aux axes de l'étoile :

- 5 signifie « tout à fait, je suis entièrement d'accord »
- 0 signifie « pas du tout, cela ne correspond pas du tout à ma perception de la situation ».

Ensuite, reliez les points.

Les axes (affirmations)

- **climat** : le climat du groupe est ouvert, l'atmosphère est détendue
- **entraide mutuelle** : les membres du groupe s'aident et s'encouragent mutuellement
- **encouragement à l'expression** : le groupe veille à ce que chacun ait l'occasion de s'exprimer librement et de façon opportune
- **communication efficace** : le groupe aide ses membres à communiquer de manière efficace
- **tolérance** : le groupe est capable d'accepter et de résoudre des différences d'opinions
- **efficacité du travail** : le travail en groupe est productif et efficace pour chacun de ses membres
- **résultats collectifs** : la production des résultats est réellement un effort collectif
- **bon usage des tuteurs** : le groupe utilise bien les différents tuteurs pour favoriser l'apprentissage
- **apports des membres** : le groupe exploite bien les apports de ses membres pour approfondir l'apprentissage.

Citez ici deux éléments qui ont bien fonctionné dans votre travail en équipe (pendant les séances)

1.

2.

Citez ici deux éléments qui n'ont pas bien fonctionné dans votre travail en équipe

1.

2.

Si vous pouviez recommencer, que feriez-vous personnellement pour améliorer le travail en équipe ?

Autres commentaires et suggestions à propos du travail en équipe

Indicateurs d'un groupe qui fonctionne bien

- Les échanges (versus le silence)
- Les échanges étudiants/étudiants (versus les échanges tuteur/étudiants)
- Les échanges concernent/impliquent tous les étudiants
- Les échanges portent sur la tâche assignée au groupe

6 situations problématiques à repérer

« le **passager clandestin** » : un étudiant se repose sur le travail des autres et ne donne pas pleinement sa contribution

« le **preneur d'otage** » : un étudiant prend complètement le contrôle des tâches et dirige (parfois agressivement) les autres

"le **super-performant**" : un étudiant contribue tout seul à l'effort collectif

"les **individualistes**" : chaque étudiant fait sa partie sans travail d'articulation

"le **bouc émissaire**" : un étudiant est mis à l'écart par les autres membres du groupe

"**lune de miel**" : pas de débat cognitif, pas de remise en question

F = Faciliter



Le tuteur

- réalise des interventions verbales et non verbales susceptibles de créer un **climat positif de travail dans les groupes**.
- sollicite différents points de vue pour stimuler un débat,
- relance les questions individuelles au sein du groupe,
- encourage l'animateur à exercer son rôle,
- donne un feedback positif quand le groupe fonctionne bien, ... tout en calibrant ses interventions afin d'éviter d'être au centre de la discussion.

Les étudiants parlent

les étudiants s'écoutent

les étudiants mettent en commun

A vous ...

Co-construction, au fil de cette formation, d'un poster :

« **Le SUPER TUTEUR pour encadrer un APP** »

Pour la suite de cette formation, identifier une personne responsable de reporter ces éléments sur le poster (scribe super tuteur). Une tournante peut être réalisée.

Quels éléments clés souhaitez-vous ajouter à votre poster ?

2 min

Matière



3. Que fait le tuteur?

e. Guider dans la Matière

Quel rôle pour le tuteur par rapport à la matière (discipline) de l'APP?

Pour rappel:

En pédagogie active, l'enseignant n'a PAS le premier rôle.

L'apprentissage de chaque étudiant repose principalement sur ce qu'il FAIT; le dispositif est donc conçu pour mettre les étudiants en action.

Lors des séances tutorées, c'est **l'activité du groupe** (et non celle du tuteur), ainsi que l'implication de **chaque étudiant** qui sont le moteur.

Quel rôle pour le tuteur par rapport à la matière (discipline) de l'APP?

- Si les tuteurs “donnent cours” lors des séances, alors la mise en place du dispositif pédagogique APP se résume à (grosse) une perte de temps.

➔ Le tuteur ne se pose pas en expert mais en GUIDE/ACCOMPAGNATEUR pour soutenir l'activité du groupe.

- Ses interventions visent à faire progresser les étudiants **vers une autonomie** de plus en plus grande dans leurs apprentissages.

Le SUPERPOUVOIR du tuteur

Il a développé un ARSENAL DE QUESTIONS pour:

- faire apparaître le niveau de compréhension des étudiants,
- mettre en évidence des points de désaccord,
- clarifier ou synthétiser le travail réalisé,
- pousser les étudiants à aller plus loin,
- faciliter la recherche de nouvelles hypothèses,
- attirer l'attention des étudiants sur les parties occultées du problème

...

Le SUPERPOUVOIR du tuteur

Le tuteur questionne...

Mais répond-il, et comment, aux questions que les étudiants lui posent à propos de la matière?

Comment le tuteur peut-il répondre à une question portant sur la matière ?

Matière



- Par binôme: choisissez une situation (vécue) où une question de validation vous est a été posée

Ex. de situation : Un étudiant vous pose la question: « N'est ce pas que les deux forces s'annulent l'une l'autre? »

Comment le tuteur peut-il répondre à une question portant sur la matière ?

Par binôme – sur base de la situation choisie

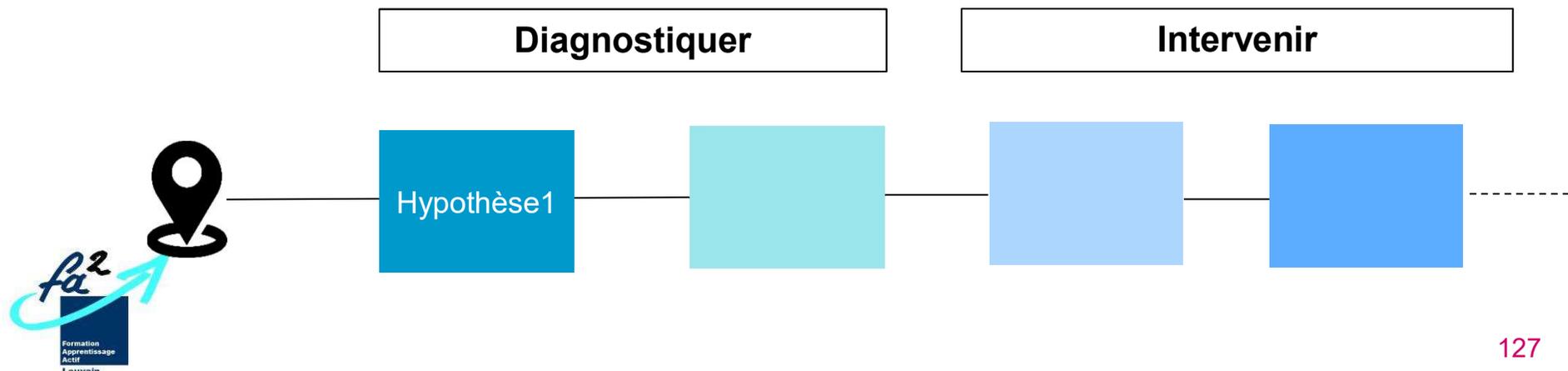
Matière



Construisez votre intervention à l'aide du jeu de cartes

10 min

- Faites une hypothèse
- Choisissez les questions pour valider l'hypothèse (poser le diagnostic)
- Déterminez une séquence de questions / feedbacks (intervenir)



Comment le tuteur peut-il répondre à une question portant sur la matière ?

Par binôme – sur base de la situation choisie

Matière



Construisez votre intervention à l'aide du jeu de cartes

- Faites une hypothèse
- Choisissez les questions pour valider l'hypothèse (poser le diagnostic)
- Déterminez une séquence de questions / feedbacks (intervenir)



Q: L'Epigénétique, est-ce ^{bien} une mutation sur le génome?

Ho: L'étudiant cherche une validat° avant de passer plus en avant son travail.

3
Comment es-tu arrivé à ce résultat? 

2
Qu'est-ce que ce résultat implique/signifie? 

10
J'ai observé que tu faisais régulièrement cette erreur. Pourquoi selon toi? 



Le minéral est-il bien cubique?

Hypothèse: l'étudiant a observé les éléments de symétrie du minéral.

Validation: 3 (+ 6 si 3 ok)

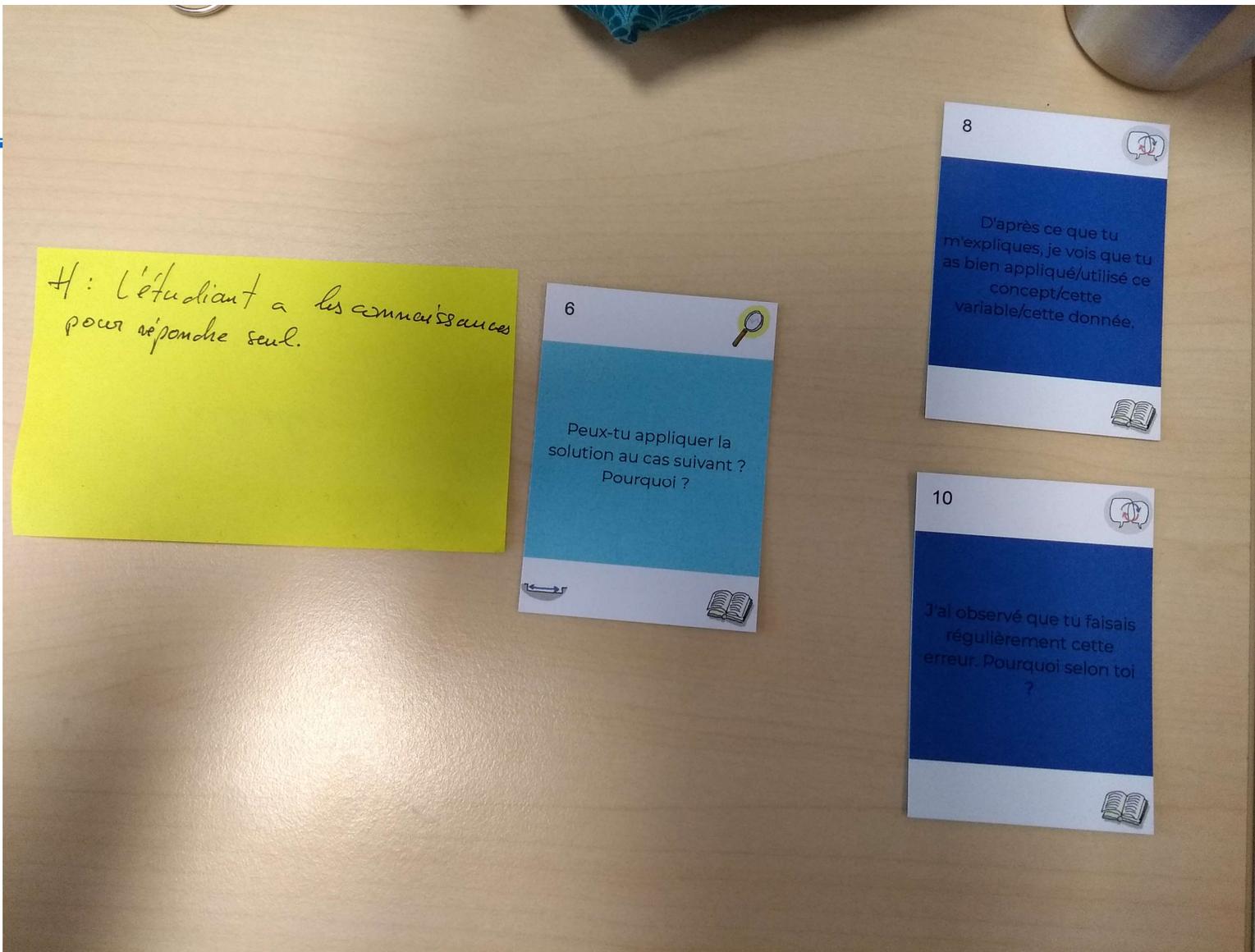
Feedback: 8 si concepts bien utilisés
10 si erreur fréquente.

"Est-ce que les 2 forces s'annulent bien?"

Hugo: connaissance lacunaire de a qui est une force.
et somme des forces sur le point d'application?

Diary: (4)

introduction ~~sera~~ (50) Fin fact



Qir : Est-ce qu'il y a une division des chromosomes pendant le cycle cellulaire ?

Hyp : concepts connus mais non considérés

4



Et si nous ne prenons pas en compte cette variable/ce concept/cette hypothèse, qu'est ce qui va se passer à ton avis ?



9



D'après tes résultats, cela pourrait être intéressant de retravailler cette partie afin de consolider/approfondir ce point.



Guider

Visionnez la vidéo suivante et identifiez les éléments clés

https://www.youtube.com/watch?v=XFGzMz_eRhg&feature=youtu.be

Répondre à une demande de validation

3 principes pour répondre à une demande de validation



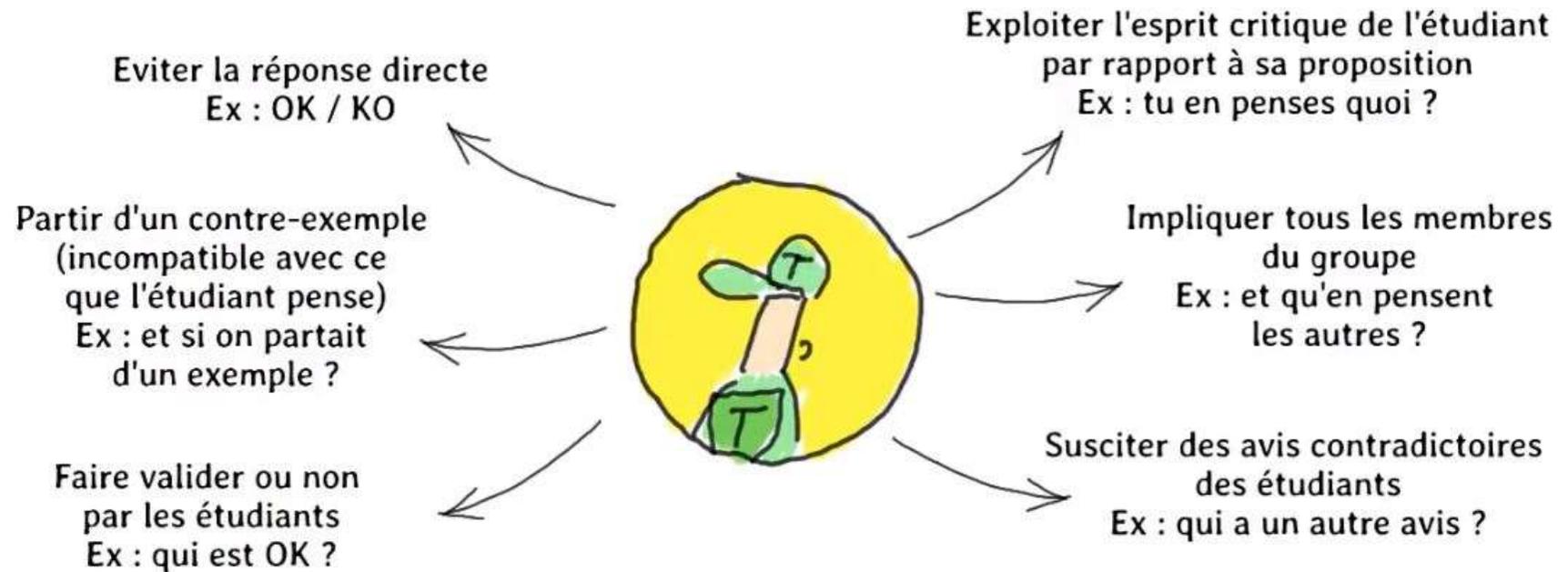
Utiliser la situation comme une occasion d'apprentissage actif (amenant les apprenants à s'impliquer dans la construction d'une réponse)

Développer l'habitude de s'appuyer sur le groupe

Développer la capacité à raisonner au sujet d'une affirmation (esprit critique)

Répondre à une demande de validation

Exemple d'application des 3 principes



Questionner : trucs et ficelles

- Poser des questions qui ...
 - permettent de construire une réponse, pas de montrer des lacunes (personne n'aime paraître « stupide » !)
 - permettent de creuser progressivement le sujet (questions en cascade)
 - sont pertinentes par rapport au problème (plutôt que de permettre au tuteur de « briller »...)
 - s'adressent en priorité au groupe
 - demandent un développement (les questions à réponse **oui/non** ne servent pas à grand chose)

Questionner : trucs et ficelles

- Le tuteur accompagne les étudiants pour stimuler et orienter leur réflexion
- Son objectif est que chaque étudiant progresse dans sa compréhension (en profondeur) de la matière et dans sa capacité à utiliser son esprit critique
- Quand on vous pose une question sur la matière : relancez par une autre question, adressée au groupe !
- Veillez à la **précision** et à la **rigueur** dans les réponses des étudiants à vos questions

Questionner : trucs et ficelles

- Poser des questions qui ...
 - vont au delà de la connaissance superficielle
 - portent tant sur la matière que sur la dynamique du groupe et sur la méthodologie
 - ont du sens par rapport à l'activité en cours dans le groupe
 - ouvrent de nouvelles portes au groupe et le guident vers une nouvelle direction

Guider, c'est...

- tout le contraire d'affirmer
- stimuler l'apparition de différents points de vue (« flexibilité cognitive »)
- amener les apprenants à évaluer leur niveau d'apprentissage
- amener les apprenants à considérer le questionnement comme faisant partie de l'apprentissage

A vous ...

Co-construction, au fil de cette formation, d'un poster :

« **Le SUPER TUTEUR pour encadrer un APP** »

Pour la suite de cette formation, identifier une personne responsable de reporter ces éléments sur le poster (scribe super tuteur). Une tournante peut être réalisée.

Quels éléments clés souhaitez-vous ajouter à votre poster ?

2 min

3. Que fait le tuteur ?

**f. Intervention :
questionner et donner un
feedback**



Pour quoi donner du feed-back?

Identifiez l'utilité du feed-back

- pour celui qui le reçoit
- pour celui qui le donne

1 min individuelle

10 min, tous ensemble

Utilité d'un feedback pour...

LE DONNEUR

- Satisfacction d'être utile, de pouvoir aider
- Développer recul critique et argumentation
- Améliorer le travail futur
- Sentiment d'efficacité
- Donner du sens à son tvl
- Autocritique, introspection
- Lien direct avec les étudiants
- Richesse des interactions
- Être dans l'action constructive
- Reconnaissance
- Créer du lien

LE RECEVEUR

- Ouverture d'esprit
- Remise en question
- Opportunité de recevoir qqch de concret
- (in)validation
- Possibilité de s'adapter
- Savoir où on en est pour s'ajuster
- Avoir une certitude pour avancer ou adapter
- Redonner confiance rassurer
- Clarifier une situation – même lg d'onde
- Pour approfondir
- S'impliquer, remotiver

Utilité d'un feedback pour...

LE DONNEUR	LE RECEVEUR
<ul style="list-style-type: none">- Pour amener d'autres idées, points de vue, manières de résoudre- Mieux comprendre l'attendu- Importance individuelle / Reconnaissance- Conduire – Remotiver la personne en fct d'un objectif- Prendre du recul sur ses propres actions- S'autoévaluer	<ul style="list-style-type: none">- Voir ses erreurs et se corriger- Mieux comprendre d'attendu- Etre lucide sur soi-même- S'adapter à la situation- Avoir de nouvelles idées, des pistes d'amélioration- S'améliorer- Savoir ce qui est positif- Augmenter sa confiance en soi



Ressenti – impact du feed-back

Dans le contexte de votre vie quotidienne, identifiez une situation où vous avez reçu un feed-back.

Comment vous êtes-vous senti(e)?

1 mot qui le caractérise

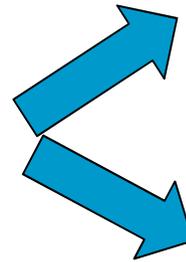
Feedback, émotions et (ré)actions

Ressenti positif (fait réel, empathie, proposition de solution,)



Ecoute et exploitation du feedback

Ressenti négatif (jugement, dévalorisation, critique sur la personne, avis subjectif,)



Posture défensive et de justification

Fuite ...

Sur quoi porte le feed-back du tuteur?

Sur la tâche

La tâche correctement comprise et réalisée

Sur la démarche

La démarche et ses étapes nécessaires à la réalisation de la tâche

Sur le processus d'autorégulation

L'autoévaluation, la direction et la régulation des actions

Sur la personne elle-même

Les évaluations et affects personnels (généralement positifs) à l'égard de l'apprenant

Le feed-back du tuteur

Comme dans toutes ses interventions, quand il donne un feed-back, le tuteur garde en tête sa **posture de tuteur** au sein d'un dispositif d'apprentissage (>< éducateur, juge, coach de vie, moralisateur, justicier, thérapeute....)

Son feed-back est construit avec une finalité d'accompagnement d'un (groupe d')apprenant(s), accompagnement de l'apprentissage.

Proposez un feed-back

- Visionnez la vidéo « la vie est belle »
<https://www.youtube.com/watch?v=1XJtbo6RFsk>
- Lors du visionnage
Individuellement, notez sur des post-it (une idée/post-it)
 1. Vos **observations**
 2. Les **questions** que cela vous pose

En groupe :

3. Partager et classez vos post-it pour faire émerger **les éléments clés de la situation & max 3 questions que cette situation vous pose**
4. Construisez ensemble: **Si vous étiez à la place de la tutrice, à quel étudiant choisiriez-vous de donner un feedback ? Quel en serait l'objectif et comment interviendriez-vous ?**

Proposez un feed-back

- Visionnez la vidéo « la vie est belle »
<https://www.youtube.com/watch?v=1XJtbo6RFsk>

Débriefing

- Les éléments clés de la situation
- Si vous étiez à la place de la tutrice, à quel étudiant choisiriez-vous de donner un feedback ? Quel en serait l'objectif et comment interviendriez-vous ?

Tous ensemble – 15 min

Jeu de rôle

5 volontaires : un **donneur de feedback (tuteur)**, 5 étudiants. Le tuteur donne un feedback à l'étudiant qui le reçoit

- groupes d'observateurs : identifiez (et notent) les effets et/ou les impacts du feedback sur le **receveur** (verbal et non verbal)

On discute des observations et on rejoue avec d'autres volontaires

Comment donner le feedback ... et comment le recevoir ?

(Kim, 2005; Nicol, 2010 : Allal, 1999)

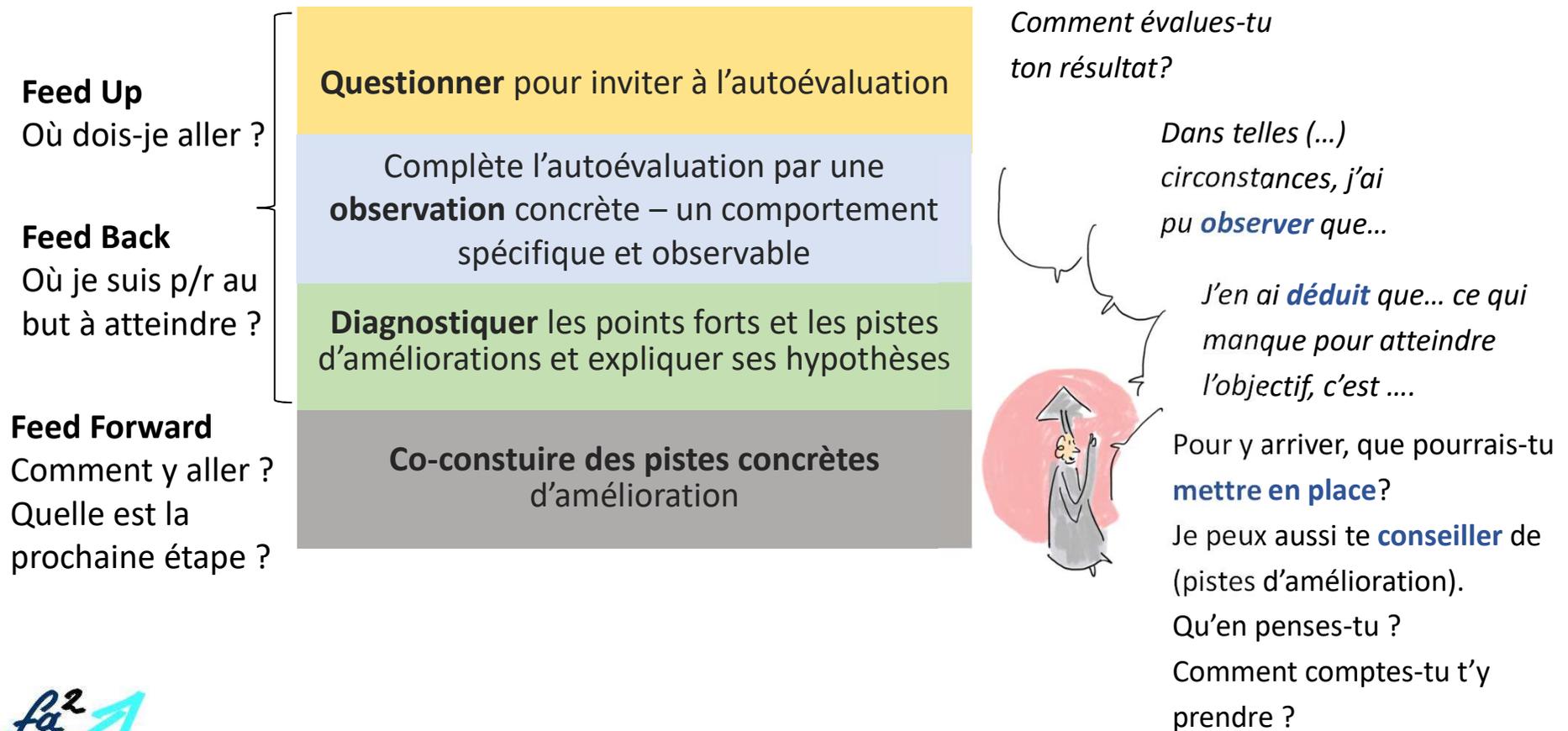
- **L'apprentissage** dépend moins de la qualité du feedback que de **l'attitude critique que le feedback suscite**.
 - On ne peut concevoir le feedback sur un mode transmissif (une entreprise à sens unique) mais il doit plutôt être conceptualisé comme un **dialogue**.
 - L'étudiant n'apprend d'un feedback que s'il a la possibilité de **construire son propre sens** à partir du message reçu. Alors, il percevra l'utilité d'intégrer le feedback pour améliorer sa production / performance. Ce processus se construit dans **l'interaction avec ses pairs** impliquant d'analyser, de critiquer, de comprendre ...
- Impact du socio-constructivisme sur la manière de penser et d'orchestrer le feedback

... vers un processus d'autorégulation

Formuler un feedback : 4 étapes clés = le sandwich en 4 couches



Objectif du FB : réduire les écarts entre la compréhension / performance actuelle et le but à atteindre (AA visés)



Un feedback constructif

ATTENTION

- Pour être constructif, un feedback nécessite bienveillance et confiance
- Assumer la subjectivité de l'analyse – c'est une interprétation qui peut être différente d'une personne à l'autre
- Le feedback n'est pas un jugement de valeur !
- Celui qui reçoit le feedback a la liberté de prendre certains conseils ou non !

Formulation en pratique

- Alternez entre feedback positif et constructif
- **Positif** : Félicitez, encouragez les points forts sur base d'observations factuelles de ces derniers
 - *Vous avez super bien avancé, vous avez déjà défini ...*
- **Constructif** : Pistes d'amélioration, à nouveau sur base d'exemples
 - *Par rapport à votre question (...), est-ce que vous avez pensé à ...*

Proposez un feed-back

Visionnez la vidéo « Manhattan Kaboul »

- Décrivez la situation dans le groupe → **posez un diagnostic**
- **En binôme :**
En vous mettant à la place du tuteur, proposez un **feedback** (séquence de questions et retours), en y intégrant **les 4 étapes du « club-sandwich »**

15 min

A vous ...

Co-construction, au fil de cette formation, d'un poster :

« **Le SUPER TUTEUR pour encadrer un APP** »

Pour la suite de cette formation, identifier une personne responsable de reporter ces éléments sur le poster (scribe super tuteur). Une tournante peut être réalisée.

Quels éléments clés souhaitez-vous ajouter à votre poster ?

2 min

Réflexivité = ?

Décrire

- ce dont je suis capable ou pas capable
- ce que j'ai fait et ce que je devrais faire
- les stratégies que j'ai utilisées ou que je pourrais utiliser

Expliquer

- ce qui fait que je suis capable de...
- pourquoi j'ai fait ce que j'ai fait
- Pourquoi j'ai utilisé telle ou telle stratégie

→ **S'asseoir pour se regarder apprendre**



Bibliographie

- Daele A. et Lambert M. (2013). Comment fournir un feed-back constructif aux étudiants. Dans la pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques. Berthiaume D. et Rege Colet N. (éd.), *Tome 1 : Enseigner au supérieur*. Berne, Suisse, Peter Lang, Editions scientifiques internationales
- Dessus P., « Les rétroactions dans l'enseignement supérieur et professionnel », Distances et médiations des savoirs [En ligne], 11 | 2015, mis en ligne le 25 février 2017, consulté le 14 octobre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/dms/1129> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/dms.1129>

4. Quelques derniers éléments essentiels



Quelques dernières questions

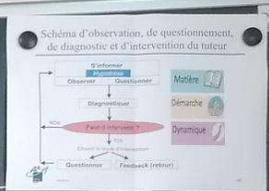
- Quelle coordination entre les tuteurs, et avec l'enseignant (concepteur ; celui qui donne cours de restructuration) ?
Et comment l'organiser ?
- Nous ne sommes pas assez nombreux (enseignants) pour assurer le tutorat, comment faire ?
- Quel intérêt à s'observer, à tour de rôle, entre collègues lors de séances de tutorat ?
- Quel intérêt à confier le tutorat à un autre enseignant que celui qui a conçu l'APP ?
- Durant une séance de tutorat, quels éléments collecter pour construire un feedback utile ?
 - Pour vous-même (dans votre pratique de tutorat)
 - Pour les autres enseignants (concepteur, organisateur, évaluateur)
- ...

5. Pour conclure cette formation ...



Pour conclure cette formation ...

- Individuellement
A partir de votre poster du « super tuteur », quels sont les 3 éléments clés prioritaires que vous reprenez pour votre mission de tuteur ? – 3 min
- Partage (30 sec / personne : un élément)
- Vous reste-t-il encore des questions ?



SUPER TUTEUR

