

ORIENTATIONS PÉDAGOGIQUES DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE (SA)

Josianne Basque

POURQUOI RÉALISER CET ÉD?

Les décisions d'ordre pédagogique lors de la conception d'un système d'apprentissage peuvent être vues comme une sorte d'entonnoir, les décisions devenant de plus en plus spécifiques. On se demande d'abord à quelles grandes conceptions de l'apprentissage et de l'enseignement l'on se réfère, ce qui nous permet d'élaborer des *principes* pédagogiques généraux. Cette première balise permet d'orienter toute la chaîne des décisions d'ordre pédagogique qui suivront. Ces principes seront éventuellement traduits en *règles* pédagogiques plus précises. Par la suite, ces règles guideront la conception fine des activités d'apprentissage et des matériels pédagogiques, ainsi que leur agencement.

Il est donc important d'identifier les grandes balises pédagogiques du projet, dès la première phase du projet de développement de système d'apprentissage, afin d'avoir une approche cohérente pour toutes les décisions d'ordre pédagogique qui sont à venir. Il faut donc se demander dès maintenant : Quelle approche pédagogique générale sera privilégiée? Quels types d'activités d'apprentissage seront surtout favorisés? Quels grands principes faut-il retenir pour faire l'évaluation des apprentissages des étudiants? Quel type de formation veut-on offrir? etc. Bref, il s'agit pour le moment d'avoir une orientation générale qui guidera la suite des travaux.

Le choix des orientations pédagogiques dépend en partie des préférences théoriques du concepteur pédagogique en matière d'apprentissage et d'enseignement. Mais le système d'apprentissage doit également répondre aux besoins pédagogiques de l'*organisme client**. C'est pourquoi il est nécessaire, à cette étape, de relever en toute objectivité les orientations privilégiées par l'organisme client en matière de formation. Il s'agira, par la suite, de décider s'il y a lieu de s'inscrire totalement à l'intérieur de ces orientations (ce qui augmente les chances d'adoption du nouveau système d'apprentissage par le milieu demandeur) ou s'il faut proposer de nouvelles approches à l'organisme client sur la base de l'expertise pédagogique du concepteur (ce qui permettra peut-être à l'organisme de modifier ses orientations de départ et d'entrevoir d'autres avenues de formation). Dans ce dernier cas, il y aura sans doute lieu de fournir une argumentation solide afin de convaincre le client de la pertinence des orientations proposées.

L'annexe A présente les ÉD qui servent à concevoir cet ÉD; on les appelle les *ÉD sources* dans la *Méthode d'ingénierie d'un système d'apprentissage (MISA)* (Paquette, Crevier et Aubin, 1998). Elle présente également les processus dans lesquels cet ÉD servira d'intrant.

QUI RÉALISE CET ÉD?

Les tâches de cet ÉD sont généralement réalisées par un concepteur pédagogique.

RUBRIQUES DE CET ÉD

A. Impacts du plan stratégique de l'organisme sur le système d'apprentissage

- B. Principes pédagogiques de fonctionnement du système d'apprentissage
- B1 Principes qui régissent la conception des activités d'apprentissage et de formation
 - B2 Principes d'évaluation des apprentissages
 - B3 Principes régissant le mode de livraison du système d'apprentissage
 - B4 Principes généraux de fonctionnement

FORMAT DE L'ÉD

Les informations rapportées dans cet ÉD sont présentées dans deux tableaux, dont les gabarits sont fournis dans la trousse. Le premier s'intitule *Impacts du plan stratégique de l'organisme sur le système d'apprentissage*. Le deuxième tableau, *Principes et règles pédagogiques du SA*, sera amorcé ici, mais achevé à l'ÉD 220.

COMMENT RÉALISER CET ÉD?

Rubrique A - Impacts du plan stratégique de l'organisme sur l'organisme client

1. Pour réaliser la rubrique A, vous devez d'abord vérifier s'il existe un document décrivant le plan stratégique de formation de l'organisme client (document dans lequel l'organisme décrit ses orientations ou ses objectifs en matière de formation)¹. S'il en existe un, prenez le temps de bien le lire afin de noter les orientations pédagogiques générales favorisées par l'organisme ou, encore, ses objectifs de formation à plus ou moins long terme. Sinon, identifiez une personne dans l'organisme client qui pourrait vous fournir ces orientations et rencontrez-la en entrevue. Il est aussi possible que l'organisme client n'ait développé aucune orientation en matière de formation.
2. Dans la première colonne du gabarit *Impacts du plan stratégique de l'organisme sur le système d'apprentissage*, dressez la liste des orientations et des besoins qui sont identifiés dans le plan stratégique de formation de l'organisme client et qui pourraient influencer la conception du système d'apprentissage. Si vous vous référez à un ou plusieurs documents pour colliger ces informations, identifiez-les en référence à la fin du tableau ou en note de bas de page. Déduisez ensuite les impacts de chacune de ces orientations sur le système à concevoir. Rapportez dans la deuxième colonne du gabarit ceux que vous jugez importants de retenir pour le développement du système d'apprentissage.

Rubrique B - Principes pédagogiques de fonctionnement du SA

1. Vous devez ici déterminer les grands principes qui orienteront la conception des activités d'apprentissage* et de formation, l'évaluation des apprentissages, le mode de livraison* du SA et son fonctionnement général. Rassemblez d'abord les informations qui vous aideront à déterminer ces principes :
 - les informations que vous avez déjà en main quant au projet : *Impacts du plan stratégique de l'organisme* (ÉD-120A), *Graphe des connaissances* (ÉD-112), *Tableau des besoins d'apprentissage* (ÉD-114), *Inventaire des ressources existantes* (ÉD-140D), *Contraintes* (ÉD-144);
 - des documents de référence ou grilles d'analyse portant sur les thèmes abordés.

¹ Vous avez déjà utilisé ce document à l'ÉD 142, rubrique A.

2. Si vous le pouvez, faites un remue-méninges avec d'autres membres de l'équipe du projet. Si vous faites cette activité individuellement, essayez d'en soumettre les résultats à vos collègues afin de confronter vos idées.
3. La première colonne du gabarit *Principes et règles pédagogiques du système d'apprentissage* présente les quatre thèmes pour lesquels vous devez élaborer des principes. Rapportez les principes que vous proposez dans la deuxième colonne du gabarit et numérotez-les afin de faciliter les discussions éventuelles sur ces principes. Voici quelques conseils pour rédiger vos principes :
 - Les principes qui régissent la *conception des activités d'apprentissage* et de formation* peuvent porter sur divers points :
 - les approches pédagogiques* à privilégier dans le SA; pour ce faire, vous pouvez relire le texte intitulé *Influence des théories de l'apprentissage sur le design pédagogique*, vous situer par rapport à l'un des trois paradigmes d'apprentissage qui y sont décrits (béhaviorisme, cognitivisme et constructivisme), nommer l'approche privilégiée et en retenir certains principes pour votre projet;
 - les types d'activités à privilégier ou à éviter dans le SA (activités de consultation*, activités de production*, activités d'organisation* ou activités d'objectivation*); le type d'activité privilégié doit concorder avec l'approche pédagogique privilégiée; par exemple, si vous vous situez dans une approche constructiviste, il n'est pas indiqué de mettre surtout l'accent sur des activités de consultation, dans lesquelles l'apprenant est plutôt passif;
 - la proportion des divers types d'activités que l'on souhaite inclure dans le SA;
 - etc.
 - Les principes qui touchent l'*évaluation des apprentissages* devraient indiquer minimalement :
 - s'il y aura des évaluations sommatives*, des évaluations formatives* et des évaluations diagnostiques*;
 - dans le cas où il y a évaluation sommative :
 - * si une certification est décernée aux étudiants qui utiliseront le SA et laquelle;
 - * si l'évaluation sera une évaluation critériée* ou une évaluation normative*;
 - le type d'instruments qui sera privilégié pour l'évaluation sommative des apprentissages (examens, travaux, etc.). N'oubliez pas que les instruments d'évaluation choisis doivent s'accorder avec l'approche pédagogique retenue et avec le type d'habiletés visées dans le système d'apprentissage (voir *Graphe des connaissances*, ÉD-112). Certaines habiletés pourraient être difficiles à évaluer au moyen d'un examen et gagneraient à être évaluées au moyen de travaux ou de projets. Pour une liste des types d'instruments, consultez l'annexe B de cette fiche. À ce stade, vous serez plus ou moins précis quant au type d'instruments; vous pouvez déterminer qu'il s'agira d'un examen, mais sans savoir encore s'il sera à choix multiples, à développement, etc. Comme le souligne Prigent (1993), plusieurs facteurs pratiques, autres que le type d'objectifs visés dans le système d'apprentissage, peuvent influencer le choix des instruments d'évaluation; par exemple, le nombre d'étudiants, le nombre d'heures nécessaires à la préparation des épreuves, le nombre d'heures nécessaires à la correction des épreuves, le recours ou non à des correcteurs, etc.
 - le lieu des évaluations (en salle, maison ou autre);

- le mode de présentation privilégiée dans les évaluations (écrit, oral, performance motrice);
 - la façon d'évaluer la performance des étudiants (base individuelle ou d'équipe);
 - si un système de notation est déjà en place dans l'organisme client;
 - si la vérification de la performance de l'apprenant lors des évaluations (sommatives, formatives et diagnostiques) seront effectuées par une personne (enseignant, tuteur, autres étudiants ou autocorrection) ou par un système informatisé.
- Vos principes régissant le *mode de livraison* du SA seront souvent prédéterminés par l'organisme client (notamment dans le relevé des contraintes à l'ÉD 144). Plusieurs modes de livraison sont possibles : formation à distance, autoformation, formation en présence, système d'aide à la tâche, etc. Ces diverses catégories ne sont pas mutuellement exclusives.
 - Les *principes généraux de fonctionnement* peuvent porter sur les divers points suivants :
 - l'interaction entre les apprenants ou entre les apprenants et les formateurs;
 - le rôle des formateurs ou des systèmes d'aide
 - l'adaptabilité des scénarios pédagogiques (scénarios adaptés selon le style d'apprentissage des étudiants, etc.)
 - la démarche dans les scénarios qui sera privilégiée (démarche séquentielle ou démarche modulaire; possibilité de choix d'activités par les étudiants, présence d'activités facultatives, etc.).
 - Essayez d'être le plus concis possible en rédigeant vos principes.
4. Ce gabarit sera achevé à l'ÉD 220, où il s'agira de traduire ces principes en *règles* plus spécifiques. Pour le moment, il s'agit de formuler des principes en termes généraux. Cependant, si vous avez déjà des idées à cet égard ou des contraintes à respecter, vous pouvez déjà commencer à remplir également la dernière colonne du gabarit. Lorsque vous réaliserez l'ÉD 220, vous pourrez remplir la colonne de manière plus exhaustive, et réévaluer ce que vous y avez déjà inscrit.

RÉFÉRENCES

- Dessaint, M.-P. (1995). Évaluer : De la mesure avant toute chose. Dans M.-P. Dessaint (éd.), *La conception de cours. Guide de planification et de rédaction* (pp. 205-244).
- Lebrun, N., et Berthelot, S. (1994). *Plan pédagogique : Une démarche systématique de planification de l'enseignement*. Ottawa : Éditions Nouvelles/De Boeck.
- Paquette, G., Crevier, F., et Aubin, C. (1998). *Méthode d'ingénierie d'un système d'apprentissage (MISA) - Guide d'ingénierie (version 2,1)*. Montréal : Centre de recherche LICEF, Télé-université.
- Prégent, R. (1990). *La préparation d'un cours*. Montréal : Éditions de l'École Polytechnique de Montréal.

ANNEXE B

Liste de types d'instruments d'évaluation²

Examen

- à correction objective :
 - appariement (pairage, association)
 - alternative (vrai/faux, oui/non, d'accord/pas d'accord)
 - choix de réponses multiples
 - phrases à compléter (test de closure) ou tableau à compléter
 - réarrangement
- à correction subjective :
 - à développement long
 - à réponses courtes

Observation de la participation (par exemple, en classe, lors d'un débat, lors de téléconférences, etc.)

Observation d'une performance motrice

Travail :

Analyse (critique, comparative, etc.)
Devoir
Dissertation
Essai
Étude de cas
Exercice
Inventaire bibliographique
Journal de bord
Projet
Rapport de laboratoire
Rapport de stage
Recherche thématique
Résumé
Recension d'écrits
Etc.

² Cette liste n'est pas nécessairement exhaustive. Elle a été élaborée en consultant notamment les ouvrages de Dessaint (1995), Lebrun et Berthelot (1994) et Prigent (1990).