

Livret pédagogie 4p



4p

Préambule

La pédagogie participative de production par projet (4P) est née en 2002*.

Ce modèle original se situe à la croisée de **la pédagogie de projet** où la tâche est secondaire (projection dans l'avenir, centrée sur la démarche, qui vise à permettre à l'apprenant de se mettre en projet, puis de le construire) et **de l'apprentissage coopératif**, centré sur la qualité et l'intensité des relations entre les apprenants (la tâche devient impossible à réaliser par un seul individu dans le temps d'enseignement ou de formation impartie).

pédagogie

L'activité est complexe, motivante et auto-suffisante (elle induit les comportements d'apprentissage).

participative

L'activité est impossible à accomplir par un seul apprenant dans le temps prévu*.



4p

© www.cyber-class.net

production

L'activité consiste toujours en fin de chaîne à la réalisation d'un produit original propre au groupe d'apprenants.

projet

L'activité demande une organisation méthodologique de l'apprenant pour être réalisée.

* ou demanderait un investissement démesuré de la part de l'apprenant.

L'accomplissement de la tâche constitue le cœur du dispositif : l'enseignant qui a conçu les outils de l'environnement intervient sur demande, il assure la médiation entre la tâche et l'apprenant, apportant ainsi son expérience et/ou son expérience-métier dans un contexte de type éducatif ou professionnel. Le travail d'équipe et le réseau s'inscrivent naturellement dans la 4P. Ses champs d'application sont immenses. Elle s'adapte tout aussi facilement aux environnements virtuels (y compris les applications de simulations), puisque la nature du tuteur n'est pas spécifiée.

* [note du rédacteur] : engagé alors dans des projets de transformation numérique en éducation, j'avais besoin de construire un modèle pédagogique opérationnel. Le modèle n'a cessé d'évoluer depuis lors.

Pourquoi ?

Parce que la société devient apprenante

Dans la société apprenante*, tous les agents apprennent les uns des autres. Cette communication transversale et transparente permet l'émergence de l'innovation, de l'intelligence collective et l'adaptation permanente à l'environnement. **C'est une condition fondamentale pour le développement durable de la société.**

Parce qu'il faut soutenir la motivation

Les générations Y et Z (1981 à aujourd'hui) sont marquées par des traits de personnalité différents des autres générations. La nécessité de passer un contrat qui sécurise le parcours et en donne les buts et les limites ainsi que la recherche permanente de la contribution de l'apprenant dans la construction de ses apprentissages sont **deux leviers puissants de motivation pour ces générations.**

Parce que l'avènement des machines a commencé

Les tâches répétitives sont amenées à diminuer (robotisation, intelligence artificielle,...). De nouvelles compétences et qualités (inventivité, créativité, proactivité, capacité de communication, goût pour le travail d'équipe,...) vont se révéler **essentiels pour assurer l'employabilité des générations actuelles.**

Parce que la « digitalisation » est là

L'intrusion du numérique dans tous les secteurs de l'activité humaine bouleverse considérablement les modes de recherche, de développement et de production des biens et services. Ce mode **réseau** influe sur les comportements sociaux et sur l'éducation et la formation, en particulier parce qu'il **permet un partage et une assimilation rapide des bonnes pratiques pour l'apprenant connecté.**

* Concept né des travaux de Chris Argyris et de Peter Senge.

Pour quoi ?

Pour donner aux apprenants de nouveaux outils

Réfléchir sur ses atouts et ses faiblesses.

Réfléchir sur ses propres apprentissages (métacognition, connaissance récursive,...).

Comprendre sa stratégie relationnelle et la faire évoluer (orientée tâche).

Pour donner aux apprenants 5 compétences de régulation

Compétences SRL (Self-Regulated Learning)*

1. **Définition des objectifs** (*Goal Setting*) ;
2. **Auto régulation** (*Self-Monitoring*) ;
3. **Stratégies de travail** (*Task Strategies*) ;
4. **Recherche d'aide** (*Help-Seeking*) ;
5. **Planification et gestion du temps** (*Time Planning and Management*).

Pour promouvoir l'innovation

L'innovation joue un rôle primordial dans les performances éducatives et économiques.

L'enseignement et la formation jouent un rôle fondamental dans la conception et la mise en œuvre des innovations.

On apprend à innover.

Pour lutter contre l'entropie

« Le terme d'entropie est une notion abstraite empruntée au courant systémique (Lemoine, Masclet 2007). Il désigne le degré d'incertitude ou de désordre dans l'arrangement des éléments du système que constitue une organisation... »**

* Nada DABBAGH et Anastasia KITSANTAS : "Personal Learning environments, social media, and self regulated learning: A natural formula for connecting formal and informal learning". 2011. | Catherine MC LOUGHLIN et Mark J. W. LEE : "Personalised and self regulated learning in the Web 2.0 era: International exemplars of innovative pedagogy using social software". Australasian Journal of Educational Technology. 2010.

** in Bloc-notes de Jean Heutte à propos de l'ouvrage « Les Formes de la nouvelle entropie des organisations (Masclet, 2011) ». [source : <http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article200>]

Quand ?

En début de cycle d'enseignement ou de formation

Pourquoi se priver de l'expérience induite par ce type de pédagogie ? C'est en début de cycle qu'il faut l'employer. De plus, la réflexion sur les apprentissages menée par les apprenants au cours de la réalisation de la tâche leur donnera (**et vous donnera**) des éclairages précis sur leurs points forts et leurs points faibles, afin bien sûr de mener des actions de remédiation ciblées (en présentiel mais aussi à distance).

Une fois par cycle d'enseignement ou de formation

Il ne faut surtout pas remplacer toutes les actions d'enseignement ou de formation existantes par des actions 4 P. C'est impossible car nous ne contrôlons pas le type d'évaluation finale, souvent imposé par l'institution, l'organisation ou la société commanditaire.

Mettre en place une action 4P demande une réflexion sur :

- La tâche à promouvoir (en liaison avec la réalité éducative et/ou professionnelle) ;
- La construction du séquençage de l'action (planning et/ou rétro-planning) ;
- La définition des modalités (présence, distance, temps de recherche, temps de création, temps d'action...) ;
- La curation et la création des ressources associées ainsi que leur mise à disposition ;
- Le temps de retour et d'évaluation.

Sans mettre en cause l'évaluation formelle et imposée

On ne peut mettre en cause l'évaluation formelle et imposée.

Nous réserverons donc les actions 4P aux années ne comportant pas un examen final formel, sauf si ce dernier est en mode projet.

A noter : de nombreux référentiels mettent aujourd'hui en avant le mode projet, y compris pour l'évaluation finale. Dans ce cas précis, la remarque précédente n'a plus lieu d'être : on peut tout à fait monter une action 4P à ce titre.

Comment ?

En s'éloignant du *content-based scenario*

La majorité des actions d'enseignement est basée sur des scénarios orientés contenu (*content-based scenario*). Ensuite, viennent les scénarios basés sur la résolution de problème (*problem-based scenarios*). Les **scénarios ouverts** (*open scenarios*), les moins courants, sont cependant à privilégier pour la 4P.



© www.cyber-class.net

En choisissant correctement la tâche

Pour soutenir la motivation, la tâche doit s'apparenter le plus possible à **une situation éducative et/ou professionnelle réelle**.

En favorisant quatre types d'activités

1. Les activités liées aux rapports sociaux (*Connectivity and Social rapport*) ;
2. Les activités de découverte et de partage d'information (*Collaborative information discovery and sharing*) ;
3. Les activités de création de contenus (*Content creation*) ;
4. Les activités de d'agrégation de savoirs / informations et de modification du contenu (*Knowledge and information aggregation and content modification*).

En utilisant la grille SRL

Les cinq compétences-clés doivent être organisées dans une grille d'observation afin de faciliter la préparation de l'action.

En évaluant la méthode plus que le contenu

Il faudra donc fournir aux apprenants les outils simples d'analyse de leur pratique d'apprentissage et pratiquer le plus possible la co-évaluation entre pairs en fin de projet.

Les outils



Docs apprenants

- ✓ **Objectifs**
- ✓ **Rétro-planning et tâches associées**
- ✓ **« Qui fait quoi ? »**
- ✓ **« Où suis-je ? »**

Documents à rendre

Document personnel

Les trois premiers documents sont à rendre en fin de projet. Ils constituent une des traces pour l'évaluation finale. Le quatrième document constitue la trace de réflexion de l'apprenant sur ses propres apprentissages, il reste personnel. Il peut (et doit) être discuté le cas échéant en entretien personnel avec l'enseignant.



Docs enseignants

- ✓ **Le tableau quatre types d'activités** : une grille de préparation pour vérifier que l'action 4P prévue respecte bien la présence obligatoire des quatre types de tâches.
- ✓ **La grille SRL** : une grille de préparation pour s'assurer que les cinq compétences-clés seront sollicitées lors de l'action 4P.

Mes notes :

A series of horizontal dashed lines for writing notes.

Mes notes :

A series of horizontal dashed lines for writing notes.

Mes notes :

A series of horizontal dashed lines for writing notes.

Livret pédagogie 4p



4p