

Apprentissage en équipe

Avancée



- 1 Appellation en anglais
- 2 Stratégies apparentées
- 3 Type de stratégie
- 4 Types de connaissances
- 5 Description
- 6 Conditions favorisant l'apprentissage
- 7 Niveau d'expertise des apprenants
- 8 Type de guidage
- 9 Type de regroupement des apprenants
- 10 Milieu d'intervention
- 11 Conseils pratiques
- 12 Ressources informationnelles utilisées dans la fiche
 - 12.1 Bibliographie
 - 12.2 Webographie
- 13 Ressources informationnelles disponibles pour rédiger et améliorer la fiche
 - 13.1 Bibliographie
 - 13.2 Webographie

Sommaire

Appellation en anglais

Team learning

Stratégies apparentées

Apprentissage coopératif

Apprentissage collaboratif

Stratégies d'apprentissage assisté par les pairs

Apprentissage du travail en équipe (AQPC, 2015). Dans cette stratégie, le travail d'équipe est vu comme un outil pédagogique pouvant faire partie de la solution au besoin d'expérience significative des apprenants à la recherche de défis substantiels (Deschênes et Parent, 2008).

Apprentissage par équipes (APE). L'APE favorise le développement des compétences en résolution de problèmes, en leadership, en communication de groupe et en travail d'équipe. Elle favorise aussi l'autonomie, l'esprit d'équipe et la compétitivité (Haidet et al., 2012).

Le travail en équipe enrichissant l'apprentissage (Cohen, 1994) constitue également un synonyme. Il permet l'acquisition de connaissances et d'habiletés en lien avec les savoirs et les savoirs-faire (Fernandez, 2010).

La plus grande différence est que l'apprentissage en équipe ne porte pas sur le développement de compétences en travail d'équipe. Il constitue un moyen d'apprentissage en lien avec les compétences à développer, qu'elles soient techniques ou relationnelles.

Type de stratégie

L'apprentissage en équipe peut être considéré comme un modèle ou une macrostratégie.

L'apprentissage en équipe peut s'apparenter à un modèle puisque le processus dans lequel il s'inscrit, qui se nomme "apprendre ensemble", se place dans la perspective socio-constructiviste. Il est lié au processus de production des connaissances (inquiry-related). Il donne la possibilité aux apprenants d'avoir accès aux savoirs et aux connaissances que leurs pairs acceptent de partager (Deschênes, Parent, 2008). Il permet ainsi de prendre une décision au sujet de l'organisation et de la démarche d'enseignement-apprentissage.

L'apprentissage en équipe peut également représenter une macrostratégie. Il s'inscrit dans un processus dans lequel les apprenants sont appelés à partager ce qu'ils connaissent, à échanger sur leurs différentes conceptions des nouveaux éléments, à construire ensemble des connaissances et à maîtriser des compétences qui seront le fruit de leurs interactions (Deschênes, Parent, 2008). En ce sens, il est possible avec cette stratégie d'organiser l'ensemble de la démarche d'enseignement-apprentissage dans le cadre d'une leçon, d'un cours ou d'un programme.

Types de connaissances

En apprentissage en équipe, l'apprenant confronte et corrige au besoin ses connaissances. Il observe ses pairs à différents stades de développement des habiletés (Fernandez, 2010).

Ainsi, l'apprentissage en équipe fait appel à l'ensemble des niveaux d'acquisition des connaissances de la Taxonomie de Bloom. Chaque apprenant met à la disposition du groupe des connaissances antérieures (factuelles, conceptuelles, procédurales), soit une participation cognitive (Stevens, Slavin, Farnish, 1991).

Par la suite, les échanges de connaissances donnent lieu à un processus métacognitif (Wentzel, 2005) de confrontation et de co-construction de connaissances aux niveaux supérieurs de la taxonomie de Bloom, soit l'analyse, l'évaluation et la création. Cela se produit, lorsque les apprenants sont conviés à résoudre un problème en équipe et partager leurs solutions à l'ensemble des équipes. (Sibley & Spiridonoff, 2010).

Description

L'apprentissage en équipe relève du constructivisme et surtout du socioconstructivisme. Cette stratégie s'inscrit dans un processus collectif d'apprentissage, où les connaissances individuelles sont mises en commun et/ou l'échange d'information sert aussi à construire un produit collectif. Dans cette approche, il s'agit d'engager les étudiants dans la construction de leur savoir dans un contexte social. Cette approche place les apprenants en interaction afin qu'ils apprennent avec et par les autres (Deschênes et Parent, 2008).

Le progrès cognitif résulte de la dynamique entre l'objet, l'aide apportée par autrui et la capacité de l'individu à en tirer profit. Les confrontations entre les individus [les étudiants] sont source de développement. Le savoir naît de l'échange et est partagé. La participation est centrale, car l'individu est alors vu comme un acteur en quête d'adaptation à une culture. » (Tact, 2007)

L'équipe est vue dans une perspective psychosociale. Elle constitue un système qui requiert de l'énergie pour qu'il puisse fonctionner convenablement (St-Arnaud, 2008). Une équipe se considère comme optimale ou performante lorsqu'elle atteint les résultats fixés et qu'elle le fait de façon satisfaisante pour ses membres. L'apprentissage en équipe facilite la mobilisation de savoirs et savoirs-faire issus d'expériences passées de chaque membre (Fernandez, 2010).

L'apprentissage en équipe est un outil pédagogique dans lequel la coopération est renforcée. Les impacts chez les apprenants se situent au niveau de la hausse de la motivation; du taux de réussite et de la persévérance; tandis qu'on y observe une baisse d'absentéisme. Appliquée à l'enseignement, on y observe le développement d'attitudes positives que le cours magistral n'obtient pas (Deschênes et Parent, 2008).

Elle nécessite le soutien d'un professeur ainsi qu'une grande préparation, relativement à la composition des groupes; à la préparation des outils; au suivi des apprenants; ainsi que leur évaluation (Deschênes et Parent, 2008).

On y distingue trois approches: coopérative, collaborative et plurielle.

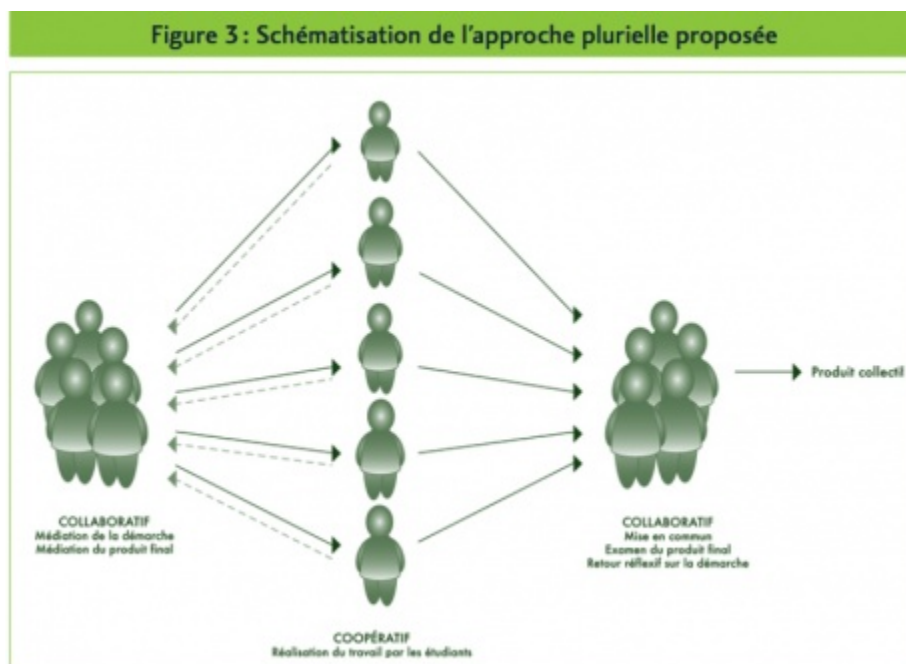
Dans l'approche coopérative, chacun des membres se concentre sur une tâche, pour y apporter son expertise, afin de participer ensuite à un résultat d'équipe tel qu'illustré dans la figure 1 ci-dessous (AQPC, 2015). Le travail coopératif offre la possibilité de faire profiter le groupe d'une expertise «distribuée» pour former une représentation complète et intégrée d'une problématique. En d'autres mots, le groupe est constitué de membres «experts» qui interviennent dans leur domaine respectif (Deschênes et Parent, 2008).



Dans l'approche collaborative exige un travail d'équipe étroit de la part de tous les membres du groupe. Chaque membre a un rôle complémentaire et tous ont un objectif commun tel qu'illustré dans la figure 2 ci-dessous (Deschênes et Parent, 2008).



L'approche plurielle, les apprenants procèdent en trois temps, tel que décrit dans la figure 3 ci-dessous, alternant ainsi les approches collaborative et coopérative (Deschênes, Parent, 2008).



Conditions favorisant l'apprentissage

Il existe plusieurs conditions de succès à l'apprentissage qui font en sorte que les apprenants deviendront plus conscients de leur démarche d'apprentissage pendant qu'ils apprennent (Deschênes, Parent, 2008). En voici quelques une :

- Un retour par le groupe en échange de l'investissement fait par un individu. Autrement dit, chacun investit et bénéficie, créant ainsi un équilibre et faisant de la collaboration un succès (Homans, 1958).
- Introduire des activités de réflexion à plusieurs moments de la démarche pour permettre aux apprenants de faire eux-mêmes le point sur leur degré de participation aux apprentissages (Deschênes, Parent, 2008).
- C'est le produit collectif auquel il faut s'intéresser, et non le document individuel (Deschênes, Parent, 2008).

Voici quelques éléments à considérer dans le choix des méthodes (Deschênes, Parent, 2008) :

- La communication et l'intégration des membres
- La résolution de conflits
- Le développement du leadership et du sentiment d'appartenance
- Le processus de prise de décision

Voici quelques éléments à considérer quant aux choix que les étudiants font (Deschênes, Parent, 2008) :

- Processus par lesquels les activités sont réalisées
- Rôles occupés par les acteurs, responsabilités et tâches associées

La qualité des relations entre les membres est une condition essentielle à l'apprentissage. Elle est sous-tendue par la capacité d'écoute et d'empathie de chacun des membres de l'équipe et par la mise en place d'un climat de confiance et de complicité (Katzenbach et Smith, 1993 ; Lencioni, 2002 ; St-Arnaud, 2002). Il existe lorsque les membres se sentent suffisamment à l'aise pour contribuer de leur compétence à l'atteinte de la cible commune de l'équipe (Bushe et Coetzer, 2007). Ce climat de confiance déterminera en grande partie le degré auquel les membres mobilisent leurs ressources pour atteindre la cible commune de l'équipe. Cette mobilisation se manifeste dans l'engagement des membres dans le travail en équipe ainsi que dans la manière dont ils se répartissent le travail (Doucet, 2004).

Niveau d'expertise des apprenants

La stratégie s'adapte au niveau de connaissances du groupe dans le domaine ciblé. Étant donné que lors de l'apprentissage en équipe, les apprenants s'engagent dans un processus dans lequel ils sont appelés à partager ce qu'ils connaissent, il n'y a aucune attente quant à leur niveau de connaissance. C'est le produit collectif qui compte (Deschênes, Parent, 2008). Toutefois, plus le niveau de connaissance est élevé, plus le produit collectif sera riche, mais ce n'est pas une exigence en soi.

Par exemple, si le module porte sur les standards du service à la clientèle. Les échanges seront plus riches si les apprenants ont des connaissances ou des expériences à partager. Toutefois, les échanges pourront se faire, quels que soient leurs niveaux de connaissance dans le domaine.

Type de guidage

Dans l'approche coopérative, il faut partir du principe que chaque apprenant est responsable de devenir "l'expert" d'un aspect de la tâche. Prenons l'exemple d'une préparation d'une révision de toutes la matière d'une session d'un cours (Deschênes et Parent, 2008). Chaque membre se répartit les différentes sections. Chacun travaille de son côté afin de synthétiser l'ensemble des contenus dont il est responsable (Conway, 1997), sans intervenir dans le travail de ses coéquipiers. Les membres de l'équipe rassemblent le résultat de leur travail respectif et obtiennent un document qui traite l'ensemble du cours (Deschênes et Parent, 2008).

Dans l'approche collaborative, les membres de l'équipe doivent trouver un terrain de médiation afin de produire le document attendu. Pour ce faire, ils se rencontrent en présence ou à distance, en utilisant les technologies de communication, en temps réel ou différé. Le rôle des membres passe en alternance d'apprenants à expert de contenu. Dans le document synthèse produit, un travail de médiation, d'amalgame et de collaboration s'effectuent. Il n'est plus possible de dissocier les différentes partie du travail (Deschênes et Parent, 2008).

Dans l'approche plurielle, les apprenants négocient le sens du travail à effectuer et les méthodes à utiliser. Par exemple, ils déterminent quels sont les éléments importants à inclure dans le document synthèse, les liens entre les contenus, le format du document final, etc. Dans un second temps, la réalisation du travail s'effectue en coopération. Les étudiants produisent individuellement la section dont ils ont la responsabilité. Ils interagissent par la suite avec d'autres experts pour produire une synthèse cohérente. Pour finir, un retour sur le travail est produit par chacun des membres de l'équipe. Les experts exposent chacune des sections au jugement des autres. Chaque membre devient responsable du produit final (Deschênes et Parent, 2008).

Type de regroupement des apprenants

Il est préconisé de regrouper les apprenants par équipes. Le nombre d'apprenants reste à la discrétion de l'enseignant. Toutefois pour favoriser l'apprentissage, l'idéal est de former des équipes de 5 à 7 apprenants. Les aptitudes doivent être réparties à travers les différentes équipes qui doivent présenter une hétérogénéité favorisant les échanges. (Michaelson, 1992).

Milieu d'intervention

L'apprentissage en équipe est fréquemment utilisé comme outil pédagogique dans le domaine de l'éducation collégiale, notamment aux Cégep Limoilou par Séverine Parent, professeur en techniques de bureautique.

Conseils pratiques

Une certaine latitude est possible au niveau des échéanciers et il peut être pertinent de faire un retour sur la capacité des apprenants à découper le projet en activités et en étapes en fonction du temps disponible. Ce retour peut se faire

individuellement, en équipe et en groupe-classe autour des questions suivantes (Deschênes et Parent, 2008) :

- Que retirent les apprenants du travail d'équipe ?
- Que feront-ils différemment la prochaine fois ?
- Qu'ont-ils corrigé depuis leur dernière expérience de travail d'équipe ?

Ressources informationnelles utilisées dans la fiche

Ici figurent toutes les ressources informationnelles qui ont été lues et utilisées par les contributeurs successifs pour rédiger la fiche. Ces ressources ont été puisées dans celles qui ont été prédéterminées ci-dessous, dans la section : Ressources informationnelles disponibles. Toutefois, chaque contributeur peut choisir d'utiliser d'autres ressources, du moment qu'elles sont pertinentes pour la thématique traitée, crédibles et présentant un contenu de qualité.

Les références utilisées doivent être placées dans la bonne section : soit dans la bibliographie (articles, livres, chapitres) soit dans la webographie (ressources électroniques diverses, cependant les articles des revues électroniques ou des chapitres publiés en ligne doivent être placés dans la bibliographie).

Bibliographie

Dans cette section figurent les articles des revues (y compris les revues en ligne, les livres ou les chapitres de livres (y compris ceux qui sont disponibles en ligne). L'hyperlien peut être indiqué si possible. Les ressources doivent être citées selon les normes APA. Pour ce faire, utilisez le guide suivant : Couture, M. (2013, mise à jour). Adaptation française des normes bibliographiques de l'APA. Récupéré du site <http://benhur.teluq.quebec.ca/~mcouture/apa/Presentation.htm>

Association québécoise de pédagogie collégiale (2015). *Apprentissage - Travail en équipe*. Repéré du site <http://aqpc.qc.ca/keywords/apprentissage-travail-en-equipe>

Bushe, G.R. et Coetzer, G.H. (2007). Group Development and Team Effectiveness: Using Cognitive Representations to Measure Group Development and Predict Task Performance and Group Viability. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 184-211.

Cohen, E.G. (1994). *Le travail de groupe : Strategies d'enseignement pour la classe heterogene* (Trad, par F. Ouellet). Montreal: Editions de la Cheneliere.

Conway, J., *Educational Technology's Effect on Models of Instruction*, 1997. [En ligne] <http://copland.udel.edu/jconway/EDST666.htm>. (Page consultée en décembre 2015).

Deschênes, M., & Parent, S. (2008). Optimiser l'apprentissage du travail d'équipe. *Pédagogie collégiale*, 214, 6-9.

Doucet, P. (2004). L'accompagnement des équipes de travail dans la pédagogie par projet. *Res Academica*, 22(2), 247-263.

Fernandez, N. (2010). *Les effets du travail en équipe dans l'apprentissage par projet sur la motivation des étudiantes et étudiants en formation des ingénieurs*. Thèse présentée à la faculté de l'éducation, Université de Sherbrooke. 215, 28-41.

Haidet, P., Levine, R. E., Parmelee, D. X., Crow, S., Kennedy, F., P. A., & Richards, B. F. (2012). Perspective: Guidelines for reporting team-based learning activities in the medical and health sciences education literature. Récupéré du site <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22373620>

Homans, G. C., « Social Behavior as Exchange », *American Journal of Sociology*, vol. 63, no 6, 1958, p. 597-606.

Katzenbach, J.R. et Smith, D.K. (1993). *The Wisdom of Teams : Creating the High Performance Organization*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.

Lencioni, P. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team : A Leadership Fable*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.

Michaelsen, L. K. (1992). *Team learning: A comprehensive approach for harnessing the power of small groups in higher education*. récupéré le 10déc2015 du site:

<http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1248&context=podimproveacad>

Sibley, J., & Spiridonoff, S. (2010). *What is TBL?*. Retrieved February, 23, 2011.

St-Arnaud, Y. (2002). *Les Petits Groupes : participation et communication*. Montreal: Gaetan Morin, Editeur.

St-Arnaud, Y. (2008). *Les petits groupes : participation et animation*. Montreal: Gaetan Morin, Editeur.

Stevens, R., Slavin, R et Famish A. (1991). *The Effects of Cooperative Learning and Direct Instruction in Reading Comprehension Strategies on Main Idea*

Wentzel, K.R. (2005). *Peer Relationships, Motivation, and Academic Performance at School*. In C.S. Dweck et A.J. Elliot (dirs.), *Handbook of Competence and Motivation* (p. 279-296). New York, NY: Guilford Press.

Webographie

Placez dans cette section des ressources informationnelles complémentaires disponibles sur le web. Chaque ressource doit être décrite brièvement. Indiquez l'hyperlien (bien évidemment) et la date de consultation. Tâchez de citer vos ressources selon les normes APA. Pour y parvenir, utilisez le guide du professeur Couture, notamment cette section du guide en ligne : Couture, M. (2013, mise à jour). *Adaptation française des normes bibliographiques de l'APA*. Récupéré du site <http://benhur.telug.quebec.ca/~mcouture/apa/Presentation.htm>

TACT (Téléapprentissage communautaire et transformatif), Gestion de classe en réseau. http://www.tact.fse.ulaval.ca/fr/html/cours/coursgc/textes/cap1_3.htm. (Page consultée en décembre 2015).

Portail national du Ministère de l'éducation Française, Rubrique sur l'apprentissage et travail coopératif. <http://eduscol.education.fr/numerique/dossier/archives/eformation/notion-accompagnement-notion-collaboratif/apprentissage-et-travail-collaboratifs> (Page consultée en décembre 2015).

Page Internet portant sur l'apprentissage coopératif, Université Laval, http://www.tact.fse.ulaval.ca/fr/html/coop/2app_coo/cadre2.htm. (Page consultée en décembre décembre 2015).

Ressources informationnelles disponibles pour rédiger et améliorer la fiche

Ici figurent les références sélectionnées sur la stratégie dont traite la fiche et, éventuellement, des sujets plus généraux, mais liés de près à la thématique de la fiche. Si vous utilisez ces ressources pour rédiger votre contribution, vous devez les citer dans votre texte et, de plus, les déplacer dans la section " Ressources informationnelles utilisées". Vous pouvez aussi, comme tout autre contributeur au Wiki-TEDia, ajouter ici toutes les ressources informationnelles que vous connaissez, que vous avez trouvées sur le web ou en lisant d'autres écrits, même si vous ne les utilisez pas. **Cette section fait donc office de veille sur la thématique couverte par la fiche.**

Veillez à placer les ressources proposées dans la bonne section : soit dans la bibliographie (articles, livres, chapitres) ou dans la webographie (ressources électroniques diverses, cependant les articles des revues électroniques ou des chapitres publiés en ligne doivent être placés dans la bibliographie).

Bibliographie

Placez dans cette section les articles des revues (y compris les revues en ligne, les livres ou les chapitres de livres (y compris ceux qui sont disponibles en ligne). Indiquez l'hyperlien si possible. Citez vos ressources selon les normes

APA. Pour ce faire, utilisez le guide suivant : Couture, M. (2013, mise à jour). Adaptation française des normes bibliographiques de l'APA. Récupéré du site <http://benhur.telug.quebec.ca/~mcouture/apa/Presentation.htm>

Bélanger, M.-F. et Auger, D. (1991) Carrefour de la réussite au collégial. Session de sensibilisation aux besoins des nouvelles clientèles, extraits adaptés de l'article de Guy Romano, *Pédagogie collégiale*, 5(2), p. 6-11.

Bibeau, R. (1997). Les défis de l'école virtuelle, *Webzine Cybersciences*. Juin. Montréal (Canada)

Henri, F. et Lundgren-Cayrol, K. (2001). *Apprentissage collaboratif à distance*. Presse de l'Université du Québec.

Webographie

Dans cette section figurent des ressources informationnelles complémentaires disponibles sur le web. L'hyperlien doit être indiqué, de même que la date de consultation. Les ressources doivent être citées selon les normes APA. Pour cela, utilisez le guide du professeur Couture, notamment cette section du guide en ligne : Couture, M. (2013, mise à jour). Adaptation française des normes bibliographiques de l'APA. Récupéré du site <http://benhur.telug.quebec.ca/~mcouture/apa/Presentation.htm>

Stratégie pédagogique Taxonomie de Bloom.(consultée le 6 janvier 2016). Dans WikiTEDia. Récupéré de http://wiki.telug.ca/wikitedia/index.php/Taxonomie_de_Bloom

Stratégie pédagogique Apprentissage par équipe.(consultée le 6 janvier 2016). Dans WikiTEDia. Récupéré de http://wiki.telug.ca/wikitedia/index.php/Apprentissage_par_%C3%A9quipes