

Apprentissage collaboratif

Bon début



- 1 Appellation en anglais
- 2 Stratégies apparentées
- 3 Type de stratégie
- 4 Type 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

Collaborative learning

Stratégies apparentées

- Apprentissage coopératif
- Télématique
- Forum
- Brainstorming collaboratif ou tempête d'idées collaborative
- Écriture collaborative
- Vidéo conférence

Type de stratégie

L'apprentissage collaboratif peut être utilisé en tant que macrostratégie ou microstratégie.

Type de connaissances

L'apprentissage collaboratif est basé sur la collaboration entre les apprenants et le formateur. Les apprenants doivent construire les connaissances et les apprentissages en puisant dans les ressources de l'environnement d'apprentissage en incluant le formateur. Avec l'apprentissage collaboratif, les apprenants sont en mesure de construire les connaissances par rapport au contenu. Ce processus fait que les apprenants engagés dans un apprentissage collaboratif amène les apprenants à des niveaux plus élevés d'acquisition et d'apprentissage au niveau des connaissances (Jeonghyum et Jisu, 2014).

D'après le psychocognitivism, il y a trois principaux éléments qui doivent être mis en relation durant le processus d'apprentissage afin que les nouvelles structures soient intégrées dans les structures antérieures :

1. Les connaissances préalables de l'apprenant,
2. L'information dont l'apprenant dispose,
3. Les représentations mentales que l'apprenant élabore.

Ainsi, en suivant ces éléments, « l'apprentissage collaboratif s'appuie sur les propositions psychocognitives pour élaborer des démarches d'apprentissage mieux adaptées au fonctionnement cognitif des apprenants, des démarches qui respectent les étapes de l'apprentissage et qui sont calquées sur le processus de traitement de l'information » (Henri et Lundgren-Cayrol, 2000, p.16).

Le constructivisme influence aussi l'apprentissage collaboratif. Il y a deux principes fondamentaux à la base de la pédagogie de l'interaction humaine du constructivisme :

1. Les connaissances sont construites par l'apprenant en fonction de trois principaux éléments : la structure du domaine étudié, l'expérience de l'apprenant et le contexte dans lequel les connaissances seront utilisées.
2. Les connaissances font l'objet d'une négociation dans le cadre d'interactions marquées par la collaboration et la coopération entre les différents acteurs de la formation (Henri et Lundgren-Cayrol, 2000, p.12).

Description

L'apprentissage collaboratif est basé sur le constructivisme, le psychocognitivism et le socioconstructivisme. Lebow (2001) explique que l'apprentissage collaboratif puise sa fondation sur sept valeurs tirées du constructivisme : collaboration, autonomie, réflexivité, générativité, engagement actif, pertinence personnelle et pluralisme. Ainsi, l'apprenant doit s'engager dans un processus dynamique et réflexif où il construira les connaissances.

L'apprentissage collaboratif englobe toute activité d'apprentissage qui est réalisée par un groupe d'apprenants ayant un but commun qui créent du sens ou qui explorent un sujet, ou même qui veulent améliorer des compétences. Chacun des apprenants est une source d'information, de motivation, d'interaction et d'entraide. Dans l'apprentissage collaboratif, il y a un partage de connaissances, expériences et d'autorité. Au travers de ce processus, les apprenants apprennent les uns des autres et développent une interdépendance positive (Blasco-Arcas, Hernandez-Ortega & Sese, 2013, p.105). Les apprenants bénéficient des apports, des connaissances, des points de vue des autres, « de la synergie du groupe et de l'aide d'un formateur facilitant les apprentissages individuels et collectifs » (Walckiers et De Praetere, 2004, p.57).

Blasco-Arcas, Hernandez-Ortega et Sese (2013) ont relevé plusieurs avantages au niveau des apprenants en utilisant la stratégie d'apprentissage collaboratif :

- Augmenter l'habileté de pensée critique.
- Encourager les apprenants à participer à donner la réponse, expliquer et justifier leur opinion.
- Faire des apprenants des agents actifs dans leur apprentissage en collaboration dans la création de leurs propres connaissances.
- Permettre aux apprenants d'approfondir les sujets et le contenu d'apprentissage tout en leur permettant de

- créer des liens entre les nouvelles associations et les connaissances antérieures.
- Accroître le niveau d'engagement, de participation, de satisfaction des apprenants et leur permettre de faire des apprentissages supérieurs.
- Augmente les chances que tous les apprenants vont apprendre le contenu puisque tous participeront à atteindre le but commun.

Il faut aussi noter que l'apprentissage collaboratif et l'apprentissage coopératif se distinguent sur plusieurs aspects. Le tableau 1, tiré de la page sur l'apprentissage coopératif (2017), résume les principales différences.

Tableau 1. Ressemblances et différences entre l'apprentissage coopératif l'apprentissage collaboratif

DIMENSION	TRAVAIL D'ÉQUIPE	APPRENTISSAGE COLLABORATIF	APPRENTISSAGE COOPÉRATIF
Constitution des équipes	Libre: homogènes (affinités)	Intentionnelle (souvent hétérogènes)	Intentionnelle (souvent hétérogènes)
Activités	Pas du tout à peu structurées	Peu à assez structurées	Très structurées
Rôles	Pas de rôles; répartition du travail par les coéquipiers	Certains rôles définis (par l'enseignant)	Rôles très définis (par l'enseignant)
Tâche	Décomposition de la tâche en parties	Tâches individuelles variant	Tâches communes réalisées par tous
But commun	Variable	Variations individuelles autour d'un but semblable	Un seul but commun
Interdépendance positive	Variable	Modérée à forte	Forte
Participation	Inégale	Semblable	Égale
Responsabilité	Variable	Planifiée	Planifiée

Conditions favorisant l'apprentissage

Motiver les apprenants : Les apprenants doivent être motivés et intéressés par ce qu'ils auront à apprendre puisqu'ils sont responsables de leur propre apprentissage.

Activer les connaissances antérieures : Grâce aux interactions avec leurs collègues et les ressources, les apprenants devront activer leurs connaissances antérieures afin de pouvoir construire les nouvelles connaissances.

Présenter les connaissances : Comme l'apprentissage se déroule dans un contexte social, « l'apprenant partage et confronte ses idées et ses points de vue avec ceux de ses pairs et ceux de la société » ((Henri & Lundgren-Cayrol, 2000, p.12). C'est à ce moment que l'apprenant doit présenter les connaissances.

Structurer les connaissances : L'apprenant doit trouver un moyen de structurer les connaissances qu'il reçoit de ses collègues, du formateur, et des ressources disponibles afin de pouvoir atteindre le but fixé par le groupe.

Intégrer : Afin d'arriver au but fixé par le groupe, les apprenants doivent intégrer toutes les connaissances (nouvelles ou antérieures).

Niveau d'expertise des apprenants

Cette stratégie s'adresse à des apprenants de niveau expert. D'après Henri et Lundgren Cayrol (2000) « l'apprentissage collaboratif est adapté aux apprenants qui savent faire preuve de maturité et d'autonomie dans leur apprentissage » (p.10) et qui se sentent responsables de leur apprentissage.

L'andragogie explique le niveau d'expertise des apprenants pour l'apprentissage collaboratif. L'andragogie est un modèle qui se rapporte à l'éducation des adultes et repose sur six hypothèses :

1. Le besoin de savoir la raison de l'apprentissage.
2. Le concept de soi chez l'apprenant et le concept d'être conscient de la responsabilité de son propre apprentissage.
3. Le rôle de l'expérience de l'apprenant.
4. La volonté d'apprendre.
5. L'orientation donnée par l'apprenant à l'apprentissage.
6. La motivation (Knowles, 1990, p. 70-75).

Ainsi, le niveau d'expertise de l'apprenant doit être d'un apprenant expert et probablement d'un adulte puisque celui-ci, « en raison de son expérience et de sa situation de vie, apprend de manière plus autonome que les plus jeunes et s'attend à ce que ses apprentissages soient immédiatement transférables » (Henri et Lundgren Cayrol, 2000, p.28). Par contre, il ne faut pas exclure la possibilité d'utiliser cette stratégie avec des apprenants plus jeunes, car les systèmes d'éducation essaient de développer chez les élèves des apprenants autonomes et responsables de leurs apprentissages. Il faudra donc s'assurer que l'apprenant soit assez autonome et mature afin d'entreprendre un apprentissage collaboratif.

Type de guidage

Rôle de l'enseignant

Le rôle de l'enseignant dérive du socioconstructivisme. L'enseignant joue le rôle de facilitateur et est une autre ressource disponible pour l'apprenant. L'enseignant encadre, aide et guide les apprenants. Celui-ci « adapte ses interventions selon le degré d'autonomie du groupe et son objectif ultime est de remettre le plus possible aux apprenants le contrôle de leur apprentissage » (Henri et Lundgren-Cayrol, 2000, p.18). L'enseignant doit être disponible pour les apprenants lorsque ceux-ci rencontrent des difficultés. L'enseignant doit être prêt à donner une intervention pédagogique qui soit effective, appropriée et qui aide l'apprenant à poursuivre son cheminement (Jeonghyum et Jisu, 2014). Henri et Lundgren-Cayrol (2000) nous rappellent que « sans négliger de fournir un soutien aux apprentissages individuels, le formateur s'intéressera surtout à la coordination des actions du groupe et aux processus collectifs » (p.19).

Rôle de l'apprenant

Les apprenants ne sont pas tous au même niveau et n'apprennent pas tous au même rythme. Par contre, les perceptions des apprenants sont influencées par les connaissances des membres du groupe et les opinions (Jeonghyum et Jisu, 2014). D'ailleurs, les apprenants sont responsables de leur propre apprentissage et d'atteindre le but et les objectifs fixés. C'est pour cette raison que les apprenants qui participent à l'apprentissage collaboratif doivent être matures et autonomes. Les apprenants sont aussi responsables de l'atteinte du but fixé par le groupe (Henri et Lundgren-Cayrol, 2000).

D'après Henri et Lundgren-Cayrol (2000), les tâches de l'apprenant sont :

- d'explorer les connaissances d'un domaine pour en dégager la structure plutôt que l'assimilation d'un contenu dont les composantes et la structure sont imposées ;
- de réaliser ses apprentissages dans des situations réelles, authentiques ;

- de participer de manière active et soutenue aux interactions de groupe ;
- de développer progressivement son autonomie et sa capacité d'interagir de manière efficace ;
- de développer des compétences de haut niveau : analyse, synthèse, résolution de problème et évaluation;
- [de mettre] en œuvre des stratégies cognitives et métacognitives efficaces pour exploiter les ressources de cognition disponibles dans l'environnement d'apprentissage ;
- [de s'engager] envers le groupe et poursuivre le but commun ;
- [d'accepter] de fonctionner dans un cadre de soutien mutuel entre apprenants ;
- [de participer] à la synergie du groupe pour élaborer des connaissances complexes par la discussion et la négociation du sens (p.29).

Type de regroupement des apprenants

Les apprenants travaillent en groupe en mode présentiel ou virtuel. Ceux-ci travaillent en collaboration afin d'atteindre un but commun donné par les membres du groupe. Le groupe travaillera à atteindre le but au travers des activités, mais chaque membre du groupe de manière individuelle va chercher à atteindre ce but par lui-même. Le résultat de cette collaboration donnera plusieurs productions dont « une production collective et les productions individuelles des apprenants » (Henri & Lundgren-Cayrol, 2000, p.32-33). D'ailleurs, la collaboration valorise une interdépendance entre les membres à caractère associatif puisque le plus important pour les membres « c'est de mettre en commun leurs idées, de faire part de leurs réalisations et de trouver auprès du groupe inspiration, soutien et appui » (Henri & Lundgren-Cayrol, 2000, p.35).

Tableau démontrant les variables pédagogiques et organisationnelles en apprentissage collaboratif (Henri & Lundgren-Cayrol, 2000, p. 37-40)

Variables pédagogiques et organisationnelles	Apprentissage collaboratif
But de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Apprenant définit son but et ses objectifs personnels. • Apprenant donne un sens à sa formation en se donnant des objectifs qui incluent le développement de ses stratégies d'apprentissage et de ses habiletés de collaboration.
Atteinte du but	<ul style="list-style-type: none"> • Patagé par le groupe d'apprenants. • Tous y travaillent afin de l'atteindre en accomodant leurs propres intérêts, buts et objectifs.
Contenu de formation, objet à connaître	<ul style="list-style-type: none"> • À explorer: l'apprenant explore le contenu afin d'en comprendre la structure et se l'approprier. • Démarche qui se fait de façon individuelle et en groupe.
Contrôle et autonomie	<ul style="list-style-type: none"> • Dépend de la maturité et de l'autonomie de l'apprenant. • Formateur encourage le fonctionnement autonome de l'apprenant et du groupe.
Formule pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> • Apprentissage est le résultat du travail individuel qui est soutenu par des activités de groupe ou d'équipe. • Apprenant partage des ressources avec le groupe. • Apprenant utilise le travail réalisé en groupe afin d'apprendre.
Activité pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> • Structure souple et ouverte. • Parcours d'exploration et découverte libres.
Tâche et sous-tâches	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisées par l'apprenant à sa manière. • Les mêmes tâches ou une tâche semblable à celle réalisée de manière individuelle est complétée en groupe.
Interdépendance sociale et cognitive	<ul style="list-style-type: none"> • Encouragée à l'aide du partage des ressources.
Composition des équipes	<ul style="list-style-type: none"> • Choisie par les apprenants en accord avec le formateur.
Organisation du groupe et des équipes	<ul style="list-style-type: none"> • Souple et organisée par les apprenants.
Participation	<ul style="list-style-type: none"> • Volontaire et spontanée.

Milieu d'intervention

La stratégie d'apprentissage collaboratif peut être utilisée en salle de classe, dans des environnements d'apprentissage virtuels ou lors de conférences afin de faire participer les participants.

En salle de classe, les apprenants devront fixer un but commun et tous travailler de manière individuelle afin d'atteindre ce but. Ils auront aussi à mettre leurs connaissances et les ressources trouvées en commun afin de s'entraider.

Dans des environnements d'apprentissage virtuels, « les apprenants peuvent travailler ensemble pour découvrir de nouveaux univers de connaissances, tout en gardant l'entière responsabilité de leur apprentissage et de leur autoformation. Dans ce contexte, le groupe joue un rôle actif de soutien » (Henri & Lundgren-Cayrol, 2000, p.6). Les apprenants travaillent activement au sein du groupe (échanges, travaux de groupe, discussion, partage, négociation et validation de nouvelles connaissances) afin de construire leurs propres connaissances. Les apprenants participent à un processus qui permettra de développer des habiletés de collaboration tout en utilisant des stratégies cognitives et métacognitives de haut niveau.

Quelques exemples tels que la vidéo conférence, le brainstorming collaboratif, l'écriture collaborative et autres sont expliqués et démontrés sur la page suivante L'apprentissage collaboratif pour l'utilisation de l'apprentissage collaboratif lors de conférences.

Conseils pratiques

Dans la mesure du possible, fournir des conseils, des « trucs » ou des « astuces » en lien avec des exemples issus de la pratique « réelle » de cette stratégie.

Ressources informationnelles utilisées dans la fiche

Bibliographie

Apprentissage coopératif. (2017, juillet 25). ted6210. Retrieved 14:41, août 1, 2017 depuis http://wiki.teluq.ca/wikimedia/index.php?title=Apprentissage_coop%C3%A9ratif&oldid=12733.

Blasco-Arcas, L., Buil, I., Hernández-Ortega, B., & Sese, F. J. (2013). Using clickers in class. The role of interactivity, active collaborative learning and engagement in learning performance. *Computers & Education*, 62, 102-110. Récupéré de <http://www.sciencedirect.com.tlqprox.teluq.quebec.ca/science/article/pii/S0360131512002473>

Henri, F., & Lundgren-Cayrol, K. (2000). Apprentissage collaboratif à distance : pour comprendre et concevoir les environnements d'apprentissage virtuels. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com.tlqprox.teluq.quebec.ca>

Jeonghyun, K., & Jisu, L. (2014). Knowledge Construction and Information Seeking in Collaborative Learning. *Canadian Journal Of Information & Library Sciences*, 38(1), 1-21. Récupéré le 18 Juillet 2017 de <https://web-a-ebsohost-com.tlqprox.teluq.quebec.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=7c5b9c97-e565-487f-a1f6-86cb92ec6b85%40sessionmgr4008>

Knowles, M. (1973/1990). L'apprenant adulte, Vers un nouvel art de la formation (F. Paban, trad.) (p. 63-77). Paris, France : Les Éditions d'Organisation. Repéré à http://edu1020.teluq.ca/teluqDownload.php?file=2013/11/EDU1020_Knowles1990.pdf

Lebow, D. (1991). « Constructivist values for instructional systems design : Five principles toward a new mindset ». *ETR&D*, vol. 41, n o 3, p. 4-16. Récupéré de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.461.4102&rep=rep1&type=pdf>

Walckiers, M. & De Praetere, T. (2004). L'apprentissage collaboratif en ligne, huit avantages qui en font un must. *Distances et savoirs*, vol. 2,(1), 53-75. Récupéré de <http://www.cairn.info/revue-distances-et-savoirs-2004-1-page-53.htm%EF%BF%BD>

Webographie

Miss MOOC. (2016, 12 février). Un nouveau modèle émerge: la co construction du savoir [Billet de blogue]. Repéré à <https://missmoooparis.wordpress.com/2016/02/12/lapprentissage-collaboratif/>

Ressources informationnelles disponibles pour rédiger et améliorer la fiche

Bibliographie

Dillenbourg, P., Baker, M., Blaye, A. et O'Malley, C. (1996). The evolution of research on collaborative learning. Dans E. Spada & P. Reinman (Eds.), *Learning in Humans and Machine : Towards an interdisciplinary learning science*. Oxford : Elsevier. (pp. 189-211)

Greenwald, S., Kulik, A., Kunert, A., Beck, S., Frohlich, B., Cobb, S., ... & Snyder, A. (2017). Technology and applications for collaborative learning in virtual reality.

Grosjean, S. (2004, 2004-10-21). L'apprentissage collaboratif à distance : Du scénario pédagogique à la dynamique interactionnelle. Paper presented at the Technologies de l'Information et de la Connaissance dans l'Enseignement Supérieur et l'Industrie, Compiègne, France. Récupéré de <https://edutice.archives-ouvertes.fr/edutice-00000718>

Henri, F. et Pudelko, B. (2006). Le concept de communauté virtuelle dans une perspective d'apprentissage social in Daele, A. et Charlier, B. (2006). Comprendre les communautés virtuelles d'enseignants : Pratiques et recherches, L'Harmattan, Paris, pp.105-126.

Les auteurs présentent 4 principaux types de communautés en mettant en relation 3 composantes jugées principales: l'intention, les modalités de rassemblement et l'évolution des buts et des modalités de rassemblement. Cette typologie peut-elle aider à mieux saisir les conditions de la collaboration et de la situer dans le cadre d'activités autodirigées par les apprenants.

Dillenbourg, P., Baker, M., Blaye, A. et O'Malley, C. (1996). The evolution of research on collaborative learning. Dans E. Spada & P. Reinman (Eds.), *Learning in Humans and Machine : Towards an interdisciplinary learning science*. Oxford : Elsevier. (pp. 189-211)

Kulikovskikh, I. M., Prokhorov, S. A., & Suchkova, S. A. (2017). Promoting collaborative learning through regulation of guessing in clickers. *Computers in Human Behavior*, 75, 81-91. Récupéré de <http://www.sciencedirect.com.tlqprox.teluq.quebec.ca/science/article/pii/S0747563217303047?via%3Dihub>

Webographie

Apprentissage collaboratif (2016, mise à jour 26 mars). Dans EduTechWiki. Récupéré de http://edutechwiki.unige.ch/fr/Apprentissage_collaboratif

Bruillard, É. et Baron, G.L.(2009) « Travail et apprentissage collaboratifs dans l'enseignement supérieur : opinions, réalités et perspectives », *Quaderni*, 69. p. 105-113. Récupéré le 10 octobre 2017 de <http://quaderni.revues.org/327> ; DOI : 10.4000/quaderni.327

- Sur "The Conversation France", Loïc Plé, directeur adjoint en charge de la pédagogie et du développement académique à l'Ieseg School of Management, partage ses réflexions sur les pratiques de travail et d'apprentissage collaboratifs.<http://www.letudiant.fr/educpros/opinions/non-la-pedagogie-et-le-travail->

- [collaboratifs-n-ont-pas-que-des-avantages.html](#)

Cornell University. (2012). Collaborative Learning: Group Work. *Centre for teaching innovation* Consulté le 3 mai 2018: <https://www.cte.cornell.edu/teaching-ideas/engaging-students/collaborative-learning.html>. Dans cet article, l'impact de l'apprentissage collaboratif ou du travail en groupe est décrit, ainsi que des exemples d'activités collaboratives et de travail en groupe.

Daele, A. (2005, 28 octobre). *Apprentissage collaboratif à distance*. Récupéré le 10 octobre 2017 de <https://fr.slideshare.net/doremido/apprentissage-collaboratif-distance-et-communauts-dapprentissage-presentation>

Docendi (2017). Pourquoi l'apprentissage collaboratif transforme l'expérience [de l'] apprenant? Consulté le 3 mai 2018: <https://www.docendi.com/blog/pourquoi-lapprentissage-collaboratif-transforme-experience-apprenant/> Dans cet article, on explique pourquoi l'apprentissage collaboratif transforme l'apprentissage de l'apprenant, par exemple en l'amenant à remettre en cause ses propres savoirs.

Lamothe, D. (2005). Collaborative Learning. Consulté le 3 mai 2018: https://www.youtube.com/watch?v=rWEwv_qobpU Ce bref vidéo compare l'enseignement traditionnel à l'apprentissage collaboratif dans un context d'apprentissage hybride. Les avantages de l'apprentissage collaboratif sont décrits.