

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵓⴷⵓⴷⴰⵢⵜ
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵓⴷⵓⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵓⴷⵓⴷⴰⵢⵜ
ⵏ ⵓⴷⵓⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵓⴷⵓⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵓⴷⵓⴷⴰⵢⵜ



المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية
والتعليم الأولي والرياضة

المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين لجهة الدار البيضاء مكناس

Centre Régional des Métiers de l'Education et de la Formation de la Région Casablanca-Settat

ANDRAGOGIE

Mohammed CHENNAOUI



Concepts: Education-Pédagogie- Andragogie

Education

1_Comprendre la notion d'éducation:

« L'éducation n'est pas- du point de vue de l'enfant- une préparation à la vie, mais elle est *une vie* » (Edouard Claparède, 1950).

Comment comprendre cette idée?

EDUCATION-INSTRUCTION

Education: Action d'une personne adulte exercée sur d'autres personnes en évolution.

Education: Société transmet aux enfants et aux jeunes plus que des savoirs et des savoir-faire, des **valeurs** que toute vie morale mobilise.

Instruction: Société transmet, sans ambitions, des savoirs, des savoir-faire jugés indispensables.

Exemple: Instruction civique = éducation civique ?

Instruction civique = éducation morale?

COMPRENDRE LA PÉDAGOGIE

- « **Tirer hors de** » l'état d'enfance.
- **Conduire** l'ensemble de la personnalité au terme de toutes ses potentialités.
- **Enseigner**, c'est viser de la connaissance à l'aide des signes. Enseigner, c'est éduquer.
- **Pédagogues** insèrent dans leur projet éducatif, *la musique, le dessin, le travail manuel, le sport, la morale*.
- **Toute action** sur l'enfant ou sur l'homme implique une finalité ou une orientation explicitée par la **réflexion pédagogique**.
- Définition: Gaston Mialaret (1979 : 5) ?

DÉFINITION: PÉDAGOGIE

Pédagogie est définie comme l'ensemble des principes et méthodes aux moyens desquels l'œuvre d'éducation est menée.

La pédagogie étant la description et la mise en œuvre des moyens par lesquels on parvient à **un but**, les moyens dépendent de ce dont on dispose au **départ**. Mais, d'autre part, les moyens dépendent aussi de **la fin** à atteindre. René Voeltzel (1960:29).

Exemple: le lycéen= bachelier?

Le « pédagogue » décide donc du *type d'homme* qu'il faut former, des *savoirs* (maths ou escrime, natation ou poésie) que l'on doit lui enseigner ainsi que des *méthodes* et des *personnes* (enseignants) qui lui conviennent le mieux. D'où, il propose, invente des outils ou du matériel pédagogique.

Pour Françoise Clerc, la **pédagogie** est « l'ensemble des savoirs scientifiques et pratiques, des compétences relationnelles et sociales qui sont mobilisées pour concevoir et mettre en œuvre des stratégies d'enseignement ».

Pédagogie envisage toutes les variables intervenant dans le processus enseignement/apprentissage.

LA PÉDAGOGIE SE DÉFINIT-ELLE COMME LA « SCIENCE DE L'ÉDUCATION »?

Les **Sciences de l'éducation** ont fait l'objet d'une institutionnalisation universitaire récente . On cherchait à substituer au discours général ou générique sur l'éducation, un véritable « discours scientifique ».

Les Psychologues se sont basés alors sur la **psychologie** qui, en livrant les clés de la connaissance du développement des enfants, permettait de savoir exactement ce qui convenait de faire pour bien les élever.

Ainsi, Ferdinand Buisson (1967) définissait la pédagogie comme « la **science de l'éducation** ». Après lui et d'autres comme Binet, Claparède ...sont allés dans le même sens et ont parlé de « *pédagogie scientifique* », « *pédagogie expérimentale* » ou « *sciences pédagogiques* ».

Tous voulaient débarrasser l'éducation: **des tâtonnements des éducateurs, des méthodes aléatoires, des débats idéologiques « stériles »** (Philippe Meirieu, 1981).

LA PÉDAGOGIE SE DÉFINIT-ELLE COMME LA « SCIENCE DE L'ÉDUCATION »? (SUITE)

On s'aperçut que la psychologie seule ne permettait pas de comprendre le développement de l'enfant, il fallait aussi: *la sociologie, l'anthropologie, la linguistique, l'économie, l'histoire.*

..

Les départements de « sciences de l'éducation » furent créés entre 1967 et 1970 afin de réunir, sous un seul objet l'éducation, des spécialistes venant des différentes disciplines scientifiques.

Ainsi, les **sciences de l'éducation** ont pour objet de produire l'éclairage sur *les réalités éducatives*, **la pédagogie**, elle, permet de penser la question du « *passage à l'acte* » en éducation en visant les fins par les moyens.

ANDRAGOGIE

Le terme andragogie est utilisé comme synonyme de formation des adultes.

Le mot « **pédagogie** » étant emprunté au grec paidagogia: *paidos* (enfant), et *agogos* (guide, le pédagogue étant étymologiquement l'esclave chargé de conduire un enfant à l'école). **L'andragogie** tient compte des caractéristiques propres de l'adulte apprenant. Le terme Andragogie vient du grec *andros* (homme) et *agogos* (guide).

La **pédagogie** est définie comme l'art et la science d'enseigner aux enfants. L'andragogie est définie comme l'art et la science d'enseigner aux adultes.



FORMATION DES ADULTES

FORMATION DES ADULTES

En formation des adultes existent 3 méthodes:

Méthodes actives exigent que les personnes en formation agissent, se forment, sont des participants qui font appel à leurs bagages de connaissances et à leurs capacités de découvrir, de réfléchir, etc.

Exemple: travail en groupe, par projet.

Méthodes démonstratives sollicitent les participants au jeu des questions-réponses, au jeu d'essai-erreur.

Exemple: Enseignement programmé, enseignement assisté.

Méthodes passives n'exigent pas d'action de la part des participants, mais plutôt un état de réceptivité, une disposition à se faire former.

Exemple: Cours, exposé, conférence.

DYNAMIQUE DE GROUPE

La formation n'est pas seulement un **programme** d'apprentissage mis en œuvre, mais également *un moment de face à face, une relation*.

Tout ce qui s'y déroule ne dépend pas seulement du formateur et il ne peut pas tout prévoir s'agissant de travailler avec de «l'humain». La réussite d'une formation dépend de **la qualité de la relation** instaurée entre le formateur et les apprenants.

Le formateur peut être amené à improviser, s'impliquer, écouter, s'opposer, proposer, s'imposer et même décider... avec des adultes.

L'animation de groupe, efficacement menée, favorise l'apprentissage. Elle répond à une dynamique du groupe qui a fait l'objet d'étude psycho-sociale.

N.B: Dynamique de groupe = l'ensemble des phénomènes, mécanismes et processus psychiques et sociologiques qui se manifestent et se développent dans les petits groupes sociaux durant leur activité en commun.

POSITION DE L'ANIMATEUR/FORMATEUR

Bruce Duckman (1965) propose **4 modèles** qui affirment la position du formateur, la cohésion d'un groupe.

- 1_ **Former**: aller vers les autres.
- 2_ **Lancement**: abaisser les barrières de la politesse et tentative d'aller dans le vif du sujet, même si cela engendre quelques altercations.
- 3_ **Régularisation**: s'habituer à chacun et développer la confiance et la productivité.
- 4_ **Exécution**: travailler dans un groupe avec un but commun sur une base hautement efficace et coopérative.

Ce modèle dessine un schéma d'action et de prise de décision pour le formateur visant la régularisation. Modèle appelé le « Forming –storming ».

DÉCIDER POUR MÉTHODES ET TECHNIQUES POUR FORMER

Depuis Socrate (Athènes, 399 av . J.-C.) et la maïeutique, il existe un panel important de méthodes et techniques pédagogiques ont existé. Ces techniques sont toutes en relation avec un modèle d'apprentissage.

Plusieurs techniques peuvent servir une même méthode. Sur cette assise, il est possible de regrouper, sous l'appellation de méthode centrée sur l'animateur, les techniques qui donnent la prédominance à l'action de l'animateur, et, d'un autre côté, sous l'appellation de méthode centrée sur l'apprenant, les techniques qui donnent la primauté à l'activité de l'apprenant.

La liste des techniques que nous présentons ci-dessous a pour vocation d'examiner de plus près les méthodes pédagogiques de manière à mieux les définir et déterminer la possibilité ou non de leur emploi...

PRINCIPES DE BASE DANS LA FORMATION DES ADULTES

- 1_ Adulte n'est pas un enfant, n'obéit pas aux parents-formateurs.
- 2_ Adulte n'est pas là pour s'amuser. Il veut se former pour accroître son pouvoir sur le monde matériel.
- 3_ Adulte veut qu'on reconnaisse en lui, ce sens de responsabilité.
- 4_ Adulte possède une expérience humaine, familiale, sociale et professionnelle sur laquelle le formateur doit s'appuyer. **A ce niveau le formateur d'adulte est-il un enseignant? Un accompagnateur? Un conseiller?**
- 5_ Adulte travaille en équipe, même si parfois, il travaille seul.
6. Adulte conjugue théorie et pratique dans sa formation
- 7_ Adulte préfère l'échange, il comprend la logique: donner-recevoir-rendre. Exemple: Si le formateur se dépense en énergie et temps pour le former, en retour l'adulte fournit plus d'efforts
- 8_ Adulte a besoin d'espace, de convivialité et de temps pour assimiler.
- 9_ Adulte évalue toujours l'intérêt de son temps de formation. Pourra-t-il se servir ou non de ce qu'il a reçu en formation. Pas seulement dans sa profession, mais aussi dans la vie personnelle et familiale.
- 10_ Adulte est favorable à une approche pluridisciplinaire des problèmes. Toute question est considéré comme un problème à résoudre concrètement, moins qu'il exerce une profession intellectuelle.

POINTS OBLIGATOIRES DANS LA FORMATION

- L'adulte a besoin de savoir où il va pour assimiler le thème, objectifs pédagogiques, démonstration du lien logique entre les différentes phases de la formation ;
- L'adulte a besoin de comprendre les raisons de la formation pour être motivé : les actions doivent être justifiées et acceptées par les apprenants, elles peuvent être même en certains cas l'objet de négociation et redéfinition pour maintenir l'adhésion du groupe d'adulte apprenant ;
- L'adulte a besoin de s'appuyer sur son expérience pour maintenir sa motivation à apprendre : le savoir nouveau contextualisé à ce qu'il sait déjà, confrontation à des situations qui vont conduire à utiliser ou penser le savoir visé, la compétence enseignée;
- L'enseignement doit être interactif au moyen de retours d'expériences, d'expérimentation, de mises en situation (des jeux de rôles à ne pas confondre avec une activité ludique), les situations didactiques doivent être « actives » dans le sens qu'une activité cognitive est sollicitée chez l'adulte en formation.



TYPOLOGIE DES MÉTHODES

MÉTHODES ACTIVES

Les personnes apprennent en agissant, en faisant des choses. Ce sont des participants. Elles apprennent en échangeant leurs connaissances et leur expérience entre elles et avec le formateur.

Les participants sont invités à prendre des initiatives, à amener des idées nouvelles. Ils sont motivés, c'est facile à suivre. Ils entrent dans le processus.

Ils apprennent avec leur tête, mais aussi avec leurs « tripes ». C'est un apprentissage complet : intellectuel, émotionnel et pratique.

Les participants et les formateurs se forment mutuellement, en faisant de nouvelles expériences. Ils trouvent des réponses à leurs questions en échangeant, en réfléchissant, en s'exerçant.

La relation entre les participants et le formateur est une collaboration.

MÉTHODES PASSIVES

Le formateur: apporte ou expose des connaissances aux individus qui apprennent ce qui leur est transmis; ne fait pas appel nécessairement à l'expérience des individus qui n'ont pas à réagir.

Les individus: écoutent, répètent, se rappellent. Ils seront considérés comme des « élèves ».

Ces individus: ne sont pas appelés à contribuer, à participer ; ils sont dépendants des experts qui contrôlent la démarche de formation.

C'est souvent difficile à suivre, les participants perdent le fil, de sorte qu'ils restent en dehors de ce qui se dit.

L'apprentissage est surtout intellectuel et se fait surtout « après », à la maison et encore par cœur.

Pas de lien direct, immédiat, avec la pratique de travail ou de vie des individus.

La relation entre le professeur et les élèves est une relation d'autorité.

LES MÉTHODES EXPOSITIVES, DÉMONSTRATIVES OU ACTIVES

Chevrolet (1970) et Palmade (1970) classent les méthodes en andragogie dans trois grandes catégories (**méthodes expositives, méthodes démonstratives et méthodes actives** (voir Tableau no 1 du cours)).

Allouche-Benayoun et Pariat (1993) ajoutent une quatrième : les **méthodes psycho-sociologiques** en formation qui reposent sur le principe que le véritable apprentissage ne peut se faire que si la personne se met elle-même en situation, privilégiant le contact avec le réel.

Parmi ces méthodes se constituent essentiellement sur la base d'un **projet** d'acquisition de savoirs ou de savoir-faire, et se centrent avant tout sur une tâche.

FAVORISER L'APPRENTISSAGE DE L'ADULTE

Éléments d'andragogie:

- 1_ Apprentissage nouveau.** Les adultes adhèrent davantage à un apprentissage dans des situations authentiques, si les savoirs enseignés permettent d'affronter des situations réelles qui leur sont nouvelles. *L'apprentissage ne peut pas être dissocié du besoin de développement personnel et professionnel de l'adulte.*
- 2_ Apprentissage pratique.** L'assimilation des adultes est d'autant plus facilitée que les connaissances, les compétences, les attitudes sont exposées dans le contexte de leur mise en application sur des situations réelles. *L'aspect concret et de transférabilité des connaissances acquises est très important.*
- 3_ Apprentissage motivé.** Les adultes sont intimement motivés par le désir d'accroître leurs compétences professionnelles, leur satisfaction professionnelle, leur estime de soi...

CONNAITRE LES 7 CARACTERISTIQUES DE L'ADULTE DANS L'APPRENTISSAGE

- 1_ **Besoin et Motivation.** L'adulte a besoin d'être convaincu que l'information reçue lui servira dans son activité professionnelle.
- 2_ **Participation active.** L'adulte a besoin de participer activement et de savoir à tout moment où il en est.
- 3_ **Expérience vécue.** L'adulte a besoin de voir la relation entre ce qu'il sait déjà et ce qu'il apprend, entre ce qu'il a déjà fait et ce qu'il apprend à faire.
- 4_ **Résolution des problèmes.** L'adulte a besoin de comprendre en quoi ce qu'il est entrain d'apprendre lui servira à résoudre des problèmes.
- 5_ **Application.** L'adulte a besoin d'utiliser tout de suite les connaissances et compétences nouvellement acquises.
- 6_ **Feedback.** L'adulte a besoin de recevoir le feedback le plus tôt possible après l'application.
- 7_ **Processus mentaux.** L'adulte a acquis, par expériences, des habitudes mentales et des manières d'apprendre qui lui sont personnelles. Celles-ci sont variables d'une personne à l'autre.

TRIPLE RÔLE DU FORMATEUR

- **La rencontre** : la mise en relation de l'apprenant avec l'objet de connaissance (objectifs, structurer le contenu, exemples concrets...).
- **La conduite accompagnée** : l'accompagnement de l'apprenant dans son appropriation personnelle de nouveaux savoirs au moyen de la dynamique du groupe et de procédures pédagogiques appropriées et facilitatrices (évaluez les connaissances, temps de partage des expériences, soyez attentif à leur niveau d'attention...).
- **La personnalisation de l'apprentissage** lorsque l'apprenant s'avère dans des difficultés particulières, ce qui suppose évaluation et différenciation pédagogique (s'auto-évaluer, vérifier la cohérence du sujet des apprentissages avec le travail à accomplir...).

The image features a solid black background. At the top, there is a decorative, wavy border with a color gradient. From left to right, the colors transition from a warm orange-red to a bright yellow, then to a vibrant green, and finally to a light blue on the far right. The waves of the border are smooth and fluid, creating a sense of movement.

MERCI