

CARTES À JOUER PÉDAGOGIQUES



UNIVERSITÉ
LAVAL

 **UCLouvain**

RÉALISATION

Idée originale et contenu

©2019, 6^e édition

Faculté des sciences de l'éducation

Claude Savard, Université Laval
Serge Talbot, Université Laval

Conception graphique originale

Louis Audet, Université Laval
Judith Savoie, Université Laval

6^e édition

Contenu

Claude Savard, Université Laval

Collaboration spéciale

Louise Arsenault, Université Laval
Olivier Masson, UCLouvain
Benoit Raucent, UCLouvain, Louvain Learning Lab
Pascal Vangrunderbeeck, UCLouvain, Louvain Learning Lab
Léticia Warnier, UCLouvain, Louvain Learning Lab
Émilie Malcourant, UCLouvain, Louvain Learning Lab
Didier Paquelin, Université Laval

Graphisme

Mélissa Touzin, Université Laval
Julie Crasset, UCLouvain, Louvain Learning Lab



1

**L'APPRENDRE SE RÉALISE
PAR LE SENS**

P

1P

L'APPRENDRE SE RÉALISE PAR LE SENS

« Tout enfant, comme tout adulte, appréhende le monde ou décode les informations à travers ses [propres] conceptions. Or, ces dernières sont multiples. Elles portent sur tout ce qui concerne l'apprenant lui-même, son environnement physique ou social. Elles sont sa grille d'analyse et donnent du sens à [tout] ce qui l'entoure.¹ »
L'enseignant a constamment comme devoir d'être à l'affût du sens associé aux activités d'apprentissage qu'il propose.

2

**L'APPRENDRE EST UNE
DÉCISION VOLONTAIRE**

P

2P

L'APPRENDRE EST UNE DÉCISION VOLONTAIRE

Une fois que l'apprentissage fait sens pour la personne en cause, il lui revient de prendre une décision quant aux résultats visés et à la démarche à poursuivre pour parvenir à ses fins. Ce principe met en lumière l'importance d'assumer pleinement sa responsabilité à l'égard de ses apprentissages.

3

**L'APPRENDRE DEMANDE
DE L'EFFORT**

P

3P

L'APPRENDRE DEMANDE DE L'EFFORT

Il est illusoire de penser qu'apprendre puisse se réaliser sans aucun effort. Le temps et l'énergie investis dans un apprentissage constitueront souvent les indices du succès éventuel. L'enseignant a pour tâche d'amener les apprenants à fournir de tels efforts et à cultiver la conviction que la réussite dépend largement de leur engagement.

4

**L'APPRENDRE PART
DE L'EXPÉRIENCE**

P

4P

L'APPRENDRE PART DE L'EXPÉRIENCE

L'expérience, entendue au sens d'une situation d'interaction entre un individu et son environnement, est très souvent source d'apprentissage. Cependant, la réflexion sur l'expérience constitue l'outil privilégié pour constater ses erreurs, pour envisager les choses sous des angles différents, pour tirer des leçons, pour oser prendre certains risques et pour procéder différemment dans une nouvelle situation. C'est le principe même de l'apprentissage expérientiel. « Apprendre c'est la transformation de l'expérience par la réflexion. ² »

5

**L'APPRENDRE REPOSE SUR
UN CLIMAT DE TRAVAIL
PROPICE ET AGRÉABLE**

P

5P

L'APPRENDRE REPOSE SUR UN CLIMAT DE TRAVAIL PROPICE ET AGRÉABLE

L'orientation la plus utile qu'un éducateur peut adopter pour découvrir le potentiel humain, le développer et le libérer, c'est l'ouverture d'esprit à l'égard de chaque apprenant et le respect profond de chaque personne. L'enseignant doit avoir la conviction que le succès est à la portée de tous moyennant les efforts requis. Ces convictions, conjuguées avec une organisation pédagogique minutieuse et significative, contribueront à créer un climat véritablement propice à l'apprentissage.

6

**L'APPRENDRE SE CONSTRUIT
À PARTIR DE SON STYLE
DOMINANT D'APPRENTISSAGE**

P

6P

L'APPRENDRE SE CONSTRUIT À PARTIR DE SON STYLE DOMINANT D'APPRENTISSAGE

Chaque personne a un style dominant d'apprentissage qu'elle a avantage à bien connaître. De plus, chaque apprenant sera appelé, au cours de sa vie, à faire preuve de polyvalence en développant au maximum les styles complémentaires pour résoudre les divers problèmes qui se présenteront tant sur les plans personnel, professionnel que social.

7

**L'APPRENDRE, AVEC DES
VISÉES D'AUTONOMIE, EXIGE
DES MÉTHODES COHÉRENTES**

P

7P

L'APPRENDRE, AVEC DES VISÉES D'AUTONOMIE, EXIGE DES MÉTHODES COHÉRENTES

Aider les personnes à devenir des apprenants autonomes, c'est-à-dire à prendre en charge leur vie sur les plans personnel, professionnel et social constitue sans doute l'un des services des plus bénéfiques que l'Université puisse rendre aux étudiants. Cette capacité de diriger sa vie par soi-même devrait d'abord être axée sur le développement personnel puisque celui-ci conditionne, en grande partie, la réussite professionnelle et sociale. Être un apprenant autonome suppose la maîtrise d'un vaste répertoire d'habiletés et de stratégies d'apprentissage.

8

**L'APPRENDRE EST EN RELATION
AVEC LE DÉVELOPPEMENT
GLOBAL DE LA PERSONNE**

P

8P

L'APPRENDRE EST EN RELATION AVEC LE DÉVELOPPEMENT GLOBAL DE LA PERSONNE

L'être humain est essentiellement un être de potentialités qui, jusqu'à un certain point, a la liberté de choisir ce qu'il deviendra. C'est un être complexe intégrant simultanément les dimensions physique, mentale, affective, sexuelle, sociale, culturelle, environnementale et morale. De plus, ces dimensions interagissent constamment les unes avec les autres. Dans cette perspective, l'apprendre, associé à la dynamique de changement personnel et social, représente un instrument de premier ordre pour favoriser le développement global de l'être humain.

9

**L'APPRENDRE SE CONSTRUIT
GRÂCE AUX PROCESSUS
D'AUTO-ÉVALUATION
ET D'ÉVALUATION**

P

9P

L'APPRENDRE SE CONSTRUIT GRÂCE AUX PROCESSUS D'AUTO- ÉVALUATION ET D'ÉVALUATION

L'évaluation des apprentissages, sous toutes ses formes (auto-évaluation, par les pairs, par l'enseignant, par des personnes externes) est au centre du processus d'apprentissage. Elle sert à la régulation du cheminement des apprenants, permet la reconnaissance des acquis et sanctionne les changements opérés chez les individus.³ De plus, l'évaluation joue un rôle essentiel de motivation en encourageant l'effort soutenu lorsque les difficultés surgissent. Apprendre c'est savoir constamment où on se situe par rapport à l'atteinte des objectifs d'apprentissage définis en termes de résultats attendus (acquis d'apprentissage).

10

**L'APPRENDRE SE RÉALISE
AU CONTACT DE L'AUTRE**

P

10P L'APPRENDRE SE RÉALISE AU CONTACT DE L'AUTRE

C'est l'apprentissage qui pilote le développement. Vygotsky distingue deux situations : celle où l'apprenant peut apprendre et accomplir seul certaines activités, celle où l'apprenant peut apprendre et réaliser une activité avec l'appui d'un autre. Celle-ci détermine sa « capacité potentielle de développement ». Entre ces deux situations se situe la « zone proximale de développement » (ZPD) dans laquelle l'individu peut progresser grâce à l'appui de l'autre.

1

CONNAISSANCE

R/A

1R/A CONNAISSANCE

Faits, informations, notions, principes qu'on acquiert grâce à l'étude, à l'observation ou à l'expérience. ⁸

Il existe plusieurs taxonomies (classifications) des apprentissages portant sur les connaissances. Celle de Bloom (1956) est particulièrement pertinente pour l'enseignement et la formulation objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage). ¹¹

1

**1.1
ACQUISITION DE
CONNAISSANCES**

R/A

1 R/A

1.1 ACQUISITION DE CONNAISSANCES

Savoir retransmettre ou reproduire avec justesse toute information, connaissance ou procédure :

- connaissance de données particulières; terminologie, faits particuliers
- connaissance de moyens pour l'utilisation de données particulières; conventions, tendances, classifications, critères, méthodes
- connaissance des représentations abstraites; principes et lois, théories.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à l'ACQUISITION DE CONNAISSANCES : arranger, définir, dupliquer, étiqueter, lister, mémoriser, nommer, ordonner, identifier, relier, rappeler, répéter, reproduire.

1

**1.2
COMPRÉHENSION**

R/A

1R/A

1.2 COMPRÉHENSION

Se saisir de la nature et du sens des connaissances ou des mécanismes pour transposer, interpréter ou extrapoler.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à la COMPRÉHENSION : classifier, décrire, discuter, expliquer, exprimer, identifier, indiquer, situer, reconnaître, rapporter, reformuler, réviser, choisir, traduire, classer, comparer, convertir, différencier, dire en ses propres mots, donner des exemples, faire un sommaire, faire une analogie, paraphraser, reconnaître.

1

**1.3
APPLICATION**

R/A

1 R/A 1.3 APPLICATION

Utiliser les connaissances antérieures acquises (dont les règles de procédure) dans de nouvelles situations pour tenter de résoudre, de meilleure façon ou de façon univoque, des problèmes.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à l'APPLICATION :

appliquer, choisir, démontrer, employer, illustrer, interpréter, opérer, pratiquer, planifier, schématiser, résoudre, utiliser, écrire, opérer, implanter, gérer, manipuler, préparer, traiter, produire.

1

**1.4
ANALYSE**

R/A

1R/A 1.4 ANALYSE

Morceler ou découper un objet ou de l'information selon ses éléments, les examiner tout en tentant de comprendre les relations ou d'en comprendre le fonctionnement, la structure. Isoler les causes, en faisant des inférences, afin de pouvoir généraliser.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à l'ANALYSE :
analyser, estimer, calculer, catégoriser, comparer, contraster, critiquer, différencier, discriminer, distinguer, examiner, expérimenter, questionner, tester, cerner, déduire, délimiter, inférer, mettre en relation, mettre en priorité, organiser, répartir.

1

**1.5
SYNTHÈSE**

R/A

1 R/A 1.5 SYNTHÈSE

Mettre en application un ensemble de connaissances et d'habiletés afin de créer un objet nouveau, cohérent et original.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à la SYNTHÈSE :
arranger, assembler, collecter, composer, combiner, construire, créer, concevoir, développer, formuler, gérer, intégrer, mettre en place, modeler, schématiser, structurer, organiser, planifier, préparer, proposer, installer, écrire, synthétiser.

1

1.6
ÉVALUATION / CRÉATION

R/A

1 R/A 1.6 ÉVALUATION / CRÉATION

Porter un jugement sur la valeur de quelque chose en se basant sur ses connaissances, ses méthodes et ses valeurs afin de proposer un produit nouveau entier, selon un but précis et des protocoles établis.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à l'ÉVALUATION / CRÉATION : arranger, argumenter, évaluer, conclure, argumenter, défendre, choisir, justifier, estimer, juger, prédire, chiffrer, élaguer, sélectionner, supporter, critiquer, recadrer, créer, concevoir, découvrir, imaginer, inventer.

2

HABILETÉ

R/A

2R/A HABILITÉ

Savoir-faire. Capacité acquise de pouvoir se livrer à une activité avec adresse, dextérité, maîtrise, intelligence, facilité. ⁸

Les habiletés touchent différents domaines d'apprentissage, mais le principal est le domaine psychomoteur. Il existe de nombreuses taxonomies (classifications) des apprentissages du domaine psychomoteur. Les cartes pédagogiques s'inspirent de plusieurs d'entre elles et principalement de celle de Jewett et Mullan (1977). ¹²

2

**2.1
IMITATION / MODELAGE**

R/A

2R/A 2.1 IMITATION / MODELAGE

Étape où l'apprenant s'approprie le mouvement pour une première fois, en ayant recours à un modèle auquel il tente de se rapprocher (imiter). L'apprenant fait appel à tous ses sens (visuel, auditif, kinesthésique, olfactif, gustatif) et réalise un grand nombre de répétitions avec une certaine marge d'erreur. Il est guidé dans sa pratique par des critères et des consignes à respecter.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à l'IMITATION / MODELAGE :
Verbes décrivant les différentes catégories de mouvements recherchés : marcher, sauter, courir, prendre, déplacer, saisir, réagir, se déplacer, pousser, tirer, tourner, contourner, etc.

2

**2.2
PERFECTIONNEMENT /
ENCHAÎNEMENT**

R/A

2R/A 2.2 PERFECTIONNEMENT / ENCHAÎNEMENT

Étape pendant laquelle l'apprenant vise deux objectifs :

- perfectionner et raffiner le ou les mouvements grossièrement acquis;
- enchaîner une séquence de mouvements.

Le perfectionnement se fait par une pratique répétitive où l'on diminue graduellement les erreurs et on se rapproche de plus en plus du modèle recherché ou du mouvement «parfait». Les critères portent sur la précision, la vitesse, le rythme et les détails du mouvement.

L'enchaînement est nécessaire lorsque deux mouvements différents ou plus doivent être réalisés l'un à la suite de l'autre, sans temps d'arrêt. Cette séquence de mouvements fait appel au rythme et à la coordination et nécessite que la «fin» d'un mouvement prépare le «début» de l'autre.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel au PERFECTIONNEMENT / ENCHAÎNEMENT :

Ajouter des qualificatifs de vitesse, de rythme, de précision aux verbes décrivant le mouvement.

2

**2.3
AUTOMATISME**

R/A

2R/A 2.3 AUTOMATISME

Étape d'apprentissage où un mouvement ou une séquence de mouvements acquis avec précision sont répétés jusqu'à l'automatisme. Le ou les mouvements sont alors exécutés sans mobiliser l'attention ou la concentration de la personne. Le corps exécute les mouvements «naturellement».

Il faut créer des conditions de pratique où le ou les mouvements sont exécutés en forçant la déconcentration, en demandant d'exécuter une tâche secondaire simultanée, par exemple.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à l'AUTOMATISME :

L'apprenant sera en mesure de réaliser le ou les mouvements:

- tout en parlant, calculant, regardant ailleurs, écoutant, etc;
- en état de fatigue, en état de stress.

2

**2.4
VARIATION / INVENTION**

R/A

2R/A 2.4 VARIATION / INVENTION

Étape d'apprentissage pendant laquelle la personne modifie le ou les mouvements automatisés selon les besoins de l'environnement. L'apprenant apporte des variations selon les différents contextes en agissant sur la durée et la précision du mouvement, en changeant le rythme et l'amplitude, par exemple.

L'apprenant peut être appelé à inventer une variation de mouvement dans une situation nouvelle qui se présente à lui. Les experts et les virtuoses sont reconnus pour réaliser régulièrement de telles variations.

Les conditions de pratique doivent présenter des variations dans l'environnement auxquelles les apprenants doivent répondre avec succès, à répétition.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à la VARIATION / INVENTION :

Identifier la variation à maîtriser par l'apprenant :

- augmenter ou diminuer l'amplitude du mouvement;
- accélérer ou décélérer l'exécution;
- modifier la direction;
- modifier la séquence de l'enchaînement;
- etc.

3

ATTITUDE

R/A

3R/A ATTITUDE

Savoir-être. État d'esprit, disposition intérieure acquise d'une personne à l'égard d'elle-même ou de tout élément de son environnement qui incite à une manière d'être ou d'agir. ⁸

Une attitude est une manière d'être qui manifeste certains sentiments et des comportements stables et observables qui s'appuient sur un système de valeurs.

Plusieurs taxonomies (classification) des apprentissages du domaine affectif, dont celle de Krathwohl (1964), permettent d'identifier certaines étapes de développement des attitudes. ¹³

3

3.1
RÉCEPTION

R/A

3R/A

3.1 RÉCEPTION

C'est une étape où la personne se montre consciente et ouverte à recevoir des stimuli et des messages dans son environnement. La personne est à l'écoute et elle est réceptive quant aux informations de toutes sortes qui lui permettront de développer l'attitude désirée.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à RECEVOIR :
Suivre, choisir, être ouvert à, accueillir, recevoir, accepter, donner, attendre, partager, tenir, demander.

3

3.2
RÉPONSE

R/A

3R/A 3.2 RÉPONSE

Étape au cours de laquelle la personne participe activement au développement de ses attitudes en faisant des choix selon certains enjeux et en s'impliquant dans des situations concrètes. La personne se comporte de manière attendue et démontre de l'intérêt et de la satisfaction dans ses actions.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à la RÉPONSE :
Se conformer, aider, répondre, se présenter, pratiquer, assister, appuyer, agir, réagir, s'impliquer, faire, observer, respecter, suivre, se lancer, entrer, reconforter, secourir.

3

**3.3
VALORISATION**

R/A

3R/A 3.3 VALORISATION

Étape d'apprentissage pendant laquelle l'apprenant accorde de la valeur à des idées, des phénomènes, des événements, des actions qui sont en rapport direct avec l'attitude qu'il veut développer. La personne fait des choix conscients entre des alternatives contraires et est préoccupé par ce qu'il valorise, et ce, de manière récurrente.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à la VALORISATION :
Initier, choisir consciemment, expliquer, se préoccuper de, se soucier de, se sentir concerné, valoriser, s'intéresser, viser, se rapporter à, vouloir, désirer, souhaiter, réclamer, exiger, affirmer.

3

3.4
SYSTÈME DE VALEURS

R/A

3R/A 3.4 SYSTÈME DE VALEURS

À cette étape, la personne se construit un système de valeurs cohérent qui se traduit par une série de critères pour la prise de décision. Les choix sont faits par rapport à ces valeurs et la personne prend rapidement position pour les défendre.

L'apprenant manifeste son individualité et son autonomie par une attitude stable et récurrente par rapport aux valeurs qu'il appuie.

Verbes pour rédiger des objectifs d'apprentissage (acquis d'apprentissage) faisant appel à la COMPRÉHENSION :
Intégrer, faire la synthèse, combiner, défendre, argumenter.

4

**COMPÉTENCE ET
COMPOSANTES**

R/A

4R/A COMPÉTENCE ET COMPOSANTES

Savoir agir complexe qui nécessite la mobilisation et l'utilisation judicieuse et efficace de ressources internes et externes dans une famille de situations.⁸

Une compétence, pour être décrite de manière compréhensible, est découpée en composantes. Chaque composante touche une dimension particulière de la compétence. Les composantes sont normalement mutuellement exclusives.

4

**4.1
RESSOURCES INTERNES**

R/A

4R/A

4.1 RESSOURCES INTERNES

Les ressources internes sont celles développées par la personne. Elles sont notamment composées de connaissances, habiletés et attitudes. Mais ce sont aussi des stratégies, des habitudes, des expériences.

4

4.2
RESSOURCES EXTERNES

R/A

4R/A

4.2 RESSOURCES EXTERNES

Les ressources externes sont des sources d'informations extérieures à l'apprenant auxquelles il fait appel pour manifester sa compétence.

Ces sources d'informations prennent différentes formes :

- des bases de données;
- de la documentation, des revues de littérature;
- des personnes-ressources, des mentors;
- etc.

4

**4.3
SITUATIONS**

R/A

4R/A 4.3 SITUATIONS

Les situations sont les contextes dans lesquels se manifeste la compétence. Selon la nature de la compétence à développer, le contexte peut-être professionnel en lien avec l'exercice d'une profession, personnel (familial, par exemple), civique (en tant que citoyen, par exemple) ou autre.

Chaque situation doit être décrite avec suffisamment de précision (lieu, moment, acteurs, etc.) pour que la compétence y soit reliée.

Des situations similaires sont regroupées en familles.

4

4.4
NIVEAUX DE DÉVELOPPEMENT

R/A

4R/A 4.4 NIVEAUX DE DÉVELOPPEMENT

Chaque compétence suit une trajectoire de développement qui lui est propre. Cette séquence développementale explicite une ou des progressions typiques qui s'étendent de la nouveauté jusqu'à l'expertise. Elle doit inclure des balises relatives aux divers niveaux de développement tout au long de cette progression ou de ces progressions.

Ces niveaux de développement peuvent, par exemple, composer une échelle à quatre niveaux :

- débutant;
- intermédiaire;
- avancé;
- expert.

Chaque niveau décrit la composante en termes d'indicateurs de développement observables, donc, mesurables.

Les niveaux circonscrivent des apprentissages critiques qui marquent des changements importants et une réorganisation fondamentale des savoirs.

1

**LE STYLE D'APPRENTISSAGE
IMAGINATIF OU DIVERGEUR**

S

1S

LE STYLE D'APPRENTISSAGE IMAGINATIF OU DIVERGEUR

L'apprenant voit une situation de différents points de vue, sous différents angles. Il établit des relations sociales et aime être personnellement impliqué dans la nouvelle expérience. Il a tendance à s'engager dans l'expérience concrète. C'est un bon générateur d'idées qui croit beaucoup en ses propres expériences et qui y réfléchit. Intuitif, il est orienté avant tout vers les personnes et les émotions. Il recherche l'harmonie. ⁴

2

**LE STYLE D'APPRENTISSAGE
ANALYTIQUE OU ASSIMILATEUR**

S

2S

LE STYLE D'APPRENTISSAGE ANALYTIQUE OU ASSIMILATEUR

L'apprenant crée des modèles théoriques, conçoit et conceptualise; il se distingue par sa grande curiosité intellectuelle. Il se pose continuellement des questions et aime émettre des hypothèses. Il a cette capacité d'assimiler les différentes facettes d'une nouvelle situation d'apprentissage et de les intégrer. Il aime les détails et les précisions. Il préfère les idées et les concepts aux personnes; il est attiré par les personnes fondamentalement pour leurs idées. ⁴

3

**LE STYLE D'APPRENTISSAGE
PRATIQUE OU CONVERGEUR**

S

3S

LE STYLE D'APPRENTISSAGE PRATIQUE OU CONVERGEUR

L'apprenant perçoit l'information d'une façon abstraite et amorce rapidement sa mise en application concrète. Il s'adapte facilement et aime aller droit au but; il a un grand besoin de travailler et d'expérimenter sur des problèmes réels, car il veut savoir comment ça fonctionne; il développe sa compréhension en se confrontant à la réalité. Il se plie relativement facilement aux règlements. L'école peut, à certains égards, lui apparaître comme frustrante, s'il ne peut travailler sur ce qui lui semble pratique. ⁴

4

**LE STYLE D'APPRENTISSAGE
DYNAMIQUE OU ADAPTATEUR**

S

4S

LE STYLE D'APPRENTISSAGE DYNAMIQUE OU ADAPTATEUR

L'apprenant perçoit l'information d'une façon concrète et procède rapidement à sa mise en application. Il aime expérimenter et faire de nouveaux apprentissages; il excelle dans ceux qui exigent de la flexibilité. Il aime se lancer à la découverte de l'inconnu. Il est enthousiaste devant les nouvelles choses et aime provoquer le changement. Il prend des risques, s'adapte rapidement aux nouvelles situations, aime collaborer avec les personnes et est impatient d'agir. ⁴

1

**L'APPRENTISSAGE
PAR PROBLÈMES**

F

1F

L'APPRENTISSAGE PAR PROBLÈMES

Processus de résolution d'un problème complexe où les participants, regroupés par équipes, travaillent ensemble à chercher des informations et à résoudre un problème réel ou réaliste. ⁵

2

LA DÉCOUVERTE GUIDÉE

F

2F

LA DÉCOUVERTE GUIDÉE

Démarche de découverte personnelle impliquant l'apprenant dans l'observation, l'analyse, la vérification et la généralisation de concepts, de notions ou de règles. ⁶

3

L'ÉTUDE DE CAS

F

3F

L'ÉTUDE DE CAS

Les étudiants, en petits groupes ou seuls, examinent en profondeur une série de cas concrets, réels, détaillés et reliés à une problématique importante de leur champ d'études afin de les analyser et de trouver pour chacun d'eux une ou plusieurs pistes de solution efficaces. ⁷

4

L'APPROCHE PAR PROJET

F

4F

L'APPROCHE PAR PROJET

Approche pédagogique dans laquelle l'élève, seul ou au sein d'un groupe, est amené à relever un défi, à exécuter une tâche ou à produire une réalisation, lesquelles activités sont autant de prétextes stimulants pour que l'élève atteigne minimalement un ensemble d'objectifs d'apprentissage. ⁸

5

L'ENTREVUE

F

5F L'ENTREVUE

Entretien au cours duquel un apprenant interroge une personne pour connaître ses opinions, ses sentiments ou ses attitudes : l'entrevue se fait généralement à partir de questions préparées à l'avance et dans le but d'en rendre compte. ⁶

6

LE PORTFOLIO

F

6F LE PORTFOLIO

Document écrit dans lequel les acquis de formation d'une personne sont définis, démontrés et articulés en fonction d'un objectif. ⁸

7

LE JEU DE RÔLE

F

7F LE JEU DE RÔLE

Interprétation du rôle d'un personnage en situation hypothétique en vue de mieux comprendre les motivations qui justifient les comportements. ⁶

8

L'EXPOSÉ

F

8F

L'EXPOSÉ

Présentation orale d'informations avec ou sans l'intervention des apprenants et avec ou sans l'utilisation de moyens audio-scripto-visuels. ⁶

9

LA DÉMONSTRATION

F

9F

LA DÉMONSTRATION

Exécution d'actions ou d'opérations devant des apprenants. ⁶

10

L'ENSEIGNEMENT PROGRAMMÉ

F

10F

L'ENSEIGNEMENT PROGRAMMÉ

Texte écrit de façon micro-graduée, incluant une multitude de questions et dont les réponses sont accompagnées de renforcements au fur et à mesure de la progression de l'apprentissage. ⁶

11

L'ENSEIGNEMENT MODULAIRE

F

11F

L'ENSEIGNEMENT MODULAIRE

Découpage et présentation d'informations réparties en un certain nombre d'unités ou parties, appelées modules et qui forment un tout autonome. ⁶

12

LE PROTOCOLE

F

12F

LE PROTOCOLE

Enregistrement oral, écrit ou visuel d'une situation réelle pour fins d'analyse et de critique. ⁶

13

LE JEU

F

13F

LE JEU

Interaction des apprenants dans une activité à caractère artificiel, où ils sont soumis à des règles et dirigés vers l'atteinte d'un but. ⁶

14

LA SIMULATION

F

14F

LA SIMULATION

Reproduction d'une situation constituant un modèle simplifié mais juste d'une réalité. ⁶

15

LE TOURNOI

F

15F LE TOURNOI

Organisation du groupe et des tâches d'apprentissage de façon à ce que les apprenants entrent en compétition. ⁶

16

L'ENSEIGNEMENT PAR LES PAIRS

F

16F

L'ENSEIGNEMENT PAR LES PAIRS

Jumelage d'un apprenant (tuteur) à un ou quelques autres apprenants (tuteurés).⁶

17

LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

F

17F

LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

Réunion d'un petit groupe d'apprenants (3 à 8) pour réaliser une tâche précise dans un temps déterminé. ⁶

18

LE LABORATOIRE

F

18F

LE LABORATOIRE

Situation dans laquelle les apprenants, sous le contrôle d'un enseignant, étudient les causes, les effets, la nature ou les propriétés d'objets ou de phénomènes par la manipulation et l'expérimentation. ⁶

19

**L'APPRENTISSAGE COOPÉRATIF
(COLLABORATIF)**

F

19F

L'APPRENTISSAGE COOPÉRATIF (COLLABORATIF)

Approche interactive de l'organisation du travail en classe selon laquelle les élèves apprennent les uns des autres, ainsi que de l'enseignante et de l'enseignant et du monde qui les entoure. ⁹

20

LE GROUPE DE DISCUSSION

F

20F

LE GROUPE DE DISCUSSION

Échange de propos entre les apprenants sur un sujet donné, pendant un temps déterminé : cet échange se fait sous la supervision de l'enseignant. ⁶

21

LES RESSOURCES DU MILIEU

F

21F

LES RESSOURCES DU MILIEU

Utilisation et exploitation des sources possibles d'apprentissage qu'offre le milieu. ⁶

22

ATELIER

F

22F ATELIER

Dispositif pédagogique favorisant l'application pratique d'habiletés et de principes, la plupart du temps sous la supervision d'un expert. L'atelier regroupe habituellement un petit groupe de personnes, ce qui permet l'individualisation, la discussion et les échanges.

1

**LES LOGICIELS DE
TRAITEMENT DE TEXTE**

N

1N

LES LOGICIELS DE TRAITEMENT DE TEXTE

Les écosystèmes bureautiques collaboratifs

Logiciels grand public qui permettent la communication écrite (ex. : Word de Microsoft, etc.).

2

LES TABLEURS

N

2N

LES TABLEURS

Les écosystèmes bureautiques collaboratifs

Logiciels grand public qui permettent de calculer, de résoudre des problèmes et de modéliser des données (ex. : Excel de Microsoft).

3

LES DIAPORAMAS

N

3N

LES DIAPORAMAS

Les écosystèmes bureautiques collaboratifs

Logiciels grand public qui permettent de réaliser un document destiné à être projeté sur un écran, soit sous forme d'une succession de diapositives lors d'une présentation orale, soit sous forme audiovisuelle intégrant une bande sonore. (ex. : PowerPoint de Microsoft).

4

LES BASES DE DONNÉES

N

4N

LES BASES DE DONNÉES

Les écosystèmes bureautiques collaboratifs

Logiciels grand public qui permettent d'organiser, de structurer et de gérer de l'information (ex : Access de Microsoft).

5

**LE COURRIEL OU COURRIER
ÉLECTRONIQUE**

N

5N

LE COURRIEL OU COURRIER ÉLECTRONIQUE

Les écosystèmes bureautiques collaboratifs

Le courriel représente un message transmis par un utilisateur à un ou plusieurs destinataires par le réseau Internet. Il permet d'envoyer, en pièces jointes, un ou plusieurs fichiers numériques : textes, graphiques, images, sons, vidéos, etc.

6

LES PARTAGES DE FICHIERS

N

6N

LES PARTAGES DE FICHIERS

Les écosystèmes bureautiques collaboratifs

Services de stockage et de partage de copies de fichiers locaux en ligne proposé (ex. : Dropbox).

7

LA VISIOCONFÉRENCE

N

7N

LA VISIOCONFÉRENCE

Équipements de présence synchrone

La visioconférence est une technologie qui permet de voir et de dialoguer avec une ou plusieurs personnes à distance. Dans le milieu de l'enseignement, elle met en présence des locaux spécialement équipés de caméras et de microphones qui permettent la communication entre deux ou plusieurs groupes (ex. : Skype).

8

**OUTILS DE DISCUSSIONS
SYNCHRONES ET
ASYNCHRONES PAR TEXTES
ET MÉDIAS**

N

8N

OUTILS DE DISCUSSIONS SYNCHRONES ET ASYNCHRONES PAR TEXTES ET MÉDIAS

Les réseaux sociaux

La messagerie instantanée permet de communiquer instantanément d'un appareil connecté à un autre. Longtemps basée uniquement sur l'échange de messages texte, elle permet maintenant la communication audio, la communication vidéo et le partage de média.

9

**LES MÉDIAS SOCIAUX ET DE
PARTAGE DE MÉDIAS**

N

9N

LES MÉDIAS SOCIAUX ET DE PARTAGE DE MÉDIAS

Les réseaux sociaux

Les médias sociaux sont des applications Web qui permettent la création et la publication de contenus générés par l'utilisateur et le développement de réseaux sociaux en ligne en connectant les profils des utilisateurs (ex. : Facebook, Twitter).

10

LE BLOGUE

N

10N LE BLOGUE

Les réseaux sociaux

Un blogue est une page Web sur laquelle une personne s'exprime de façon régulière à propos d'une thématique. Les « visiteurs » ont la possibilité de commenter ces informations (ex. : Wordpress).

11

LES E-PORTFOLIOS

N

11N

LES E-PORTFOLIOS

Le ePortfolio (ou e-Portfolio, i-portfolio, portfolio numérique, portfolio électronique) est un ensemble de preuves de compétences, sous forme numérique et généralement sur le Web, résultant d'une démarche consistant à réfléchir sur ses projets (sociaux, professionnels) et définir quelles parties de ces projets communiquer à quels publics, et de quelles façons. Cette démarche peut être utilisée par les professionnels, les enseignants, les élèves, les parents ou autres personnes engagées dans une démarche de formation tout au long de la vie, dans le but de communiquer sur son profil ou garder des traces d'apprentissages.

12

**LES PORTAILS, LES MOTEURS
DE RECHERCHE ET LES SITES
WEB DE DOCUMENTATION**

N

12N

LES PORTAILS, LES MOTEURS DE RECHERCHE ET LES SITES WEB DE DOCUMENTATION

Recherche et organisation

Logiciels grand public qui permettent de rechercher de l'information sur le Web et de se documenter (ex. : le moteur de recherche de Google).

13

**LES OUTILS DE RECHERCHE
DOCUMENTAIRE ET DE
GESTION DE RÉFÉRENCES
NUMÉRIQUES**

N

13N

LES OUTILS DE RECHERCHE DOCUMENTAIRE ET DE GESTION DE RÉFÉRENCES NUMÉRIQUES

Recherche et organisation

Services Web d'organisation et de référencement des informations permettant à chacun d'organiser les contenus en ligne et en connectant les intérêts partagés par tous les membres en fonction de leurs éléments communs (pages Web, images, fichiers, notes) suivant les principes de la curation en ligne : la sélection, l'éditorialisation, et le partage (ex. : Pearltrees, Scoop.it).

14

**LES AGRÉGATEURS OU FILS DE
NOUVELLES RSS**

N

14N

LES AGRÉGATEURS OU FILS DE NOUVELLES RSS

Recherche et organisation

Les agrégateurs ou fils de nouvelles RSS (« Really Simple Syndication », en français « Syndication Réellement Simple ») sont des flux de nouvelles gratuits en provenance de sites Internet. Ils permettent l'agrégation (le regroupement) de plusieurs sources de contenus présentés sur Internet en un seul lieu pour permettre de suivre l'évolution de différents sites Web en temps réel (ex. : Feedly, Netvibes).

15

**TUTORIELS, INTERVIEWS,
VIDÉOS D'ANIMATION,
CAPSULES VIDÉOS
EXPLICATIVES**

N

15N TUTORIELS, INTERVIEWS, VIDÉOS D'ANIMATION, CAPSULES VIDÉOS EXPLICATIVES

Les vidéos

Solutions en ligne ou installées sur l'ordinateur qui permettent une variété de formes et d'usages éducatifs de la vidéo. Cette variété part de l'usage d'une vidéo en ligne existante à la production personnelle de formats variés dont les plus courants sont :

- la production d'écrans commentés et annotés;
- l'interview dont l'échange est filmé (par exemple avec un smartphone). Cet échange peut être enrichi au montage par des éléments visuels d'illustration;
- la vidéo d'animation qui permet de s'appuyer sur des galeries de personnages ou d'objets animés dans une collection de décors dans lesquels intégrer des images, une voix off et des effets d'animation;
- le montage de film.

16

**LA BALADODIFFUSION,
ENREGISTREMENT DE COURS
EN DIFFÉRÉ OU EN DIRECT**

N

16N

LA BALADODIFFUSION, ENREGISTREMENT DE COURS EN DIFFÉRÉ OU EN DIRECT

Les vidéos

La baladodiffusion est un moyen de diffusion de fichiers sonores ou vidéo sur Internet. Cette technologie profite grandement de la possibilité d'écouter ou de visionner des documents sur les téléphones intelligents.

17

**LES PLATEFORMES
D'APPRENTISSAGE EN
LIGNE**

N

17N

LES PLATEFORMES D'APPRENTISSAGE EN LIGNE

Plateforme de formation en ligne

Plateformes d'apprentissage en ligne (en anglais : « Learning Management System » ou LMS). Développées à partir de principes pédagogiques, elles permettent de créer des communautés d'apprentissage autour de contenus et d'activités en ligne.

Outre la création de cours à l'aide d'outils intégrés ou externes, ces solutions permettent d'organiser des cours avec une variété d'outils d'interactions pédagogiques (ex. : Moodle, EdX).

Certaines plateformes incluent des fonctionnalités d'apprentissage adaptatif (ou « adaptive learning ») qui mobilisent peu ou prou les principes de l'intelligence artificielle.

18

LE FORUM

N

18N

LE FORUM

Plateforme de formation en ligne

Le forum permet à un groupe de personnes d'échanger, en différé, des opinions et des questions sur un sujet particulier. Les échanges sont conservés sur une page Web ou via une activité proposée par la plateforme de formation en ligne. Traditionnellement, les échanges sont modérés par un animateur.

19

LE WIKI

N

19N

LE WIKI

Plateforme de formation en ligne

Le wiki est un site Web dynamique indépendant ou une activité proposée par la plateforme de formation en ligne permettant à tout individu d'en modifier les pages à volonté. Cet outil permet ainsi non seulement de communiquer, de diffuser de l'information et de la commenter, mais aussi de modifier la structure des articles pour y naviguer aisément (ex. : Wikipédia).

20

**LES ENVIRONNEMENTS DE
SIMULATION, DE
RÉALITÉ AUGMENTÉE OU
VIRTUELLE**

N

20N LES ENVIRONNEMENTS DE SIMULATION, DE RÉALITÉ AUGMENTÉE OU VIRTUELLE

Les environnements de simulation et de réalité augmentée ou virtuelle sont des systèmes qui permettent à l'apprenant d'interagir avec des contenus ou des objets et de les manipuler virtuellement.

Les **environnements de simulation** permettent à l'apprenant d'utiliser un modèle pour comprendre le fonctionnement d'un dispositif technique ou d'un phénomène naturel et, en prenant appui sur des observations réalisées, de se construire une représentation du dispositif ou du phénomène étudié.

La **réalité augmentée ou virtuelle** permet d'incruster de façon réaliste des objets virtuels en 2D ou 3D dans la réalité au travers d'une interface (écran de smartphone, tablette, casque de réalité augmentée, etc.).

21

**LA PROGRAMMATION
CRÉATIVE, LES LABORATOIRES
ASSISTÉS PAR LES
TECHNOLOGIES**

N

21N

PROGRAMMATION CRÉATIVE, LABORATOIRES ASSISTÉS PAR LES TECHNOLOGIES

Programmation

La **programmation créative** utilise des solutions numériques et des activités branchées ou débranchées qui permettent à l'apprenant de se familiariser avec les technologies et des les employer dans la création d'une solution (ex. : dispositif programmable, création d'une œuvre interactive, création en 3D).

Les **laboratoires assistés** par les technologies mettent en œuvre des dispositifs permettant la collecte de données dans des situations réelles et leur transfert synchrone vers un ordinateur pour des manipulations et des interprétations ultérieures.

22

**LES MICROMONDES ET LES
ENVIRONNEMENTS DE
MODÉLISATION**

N

22N

LES MICROMONDES ET LES ENVIRONNEMENTS DE MODÉLISATION

Programmation

Un micromonde est un environnement informatique dans lequel les apprenants peuvent manipuler des entités physiques, mathématiques ou géométriques pour résoudre des problèmes. L'apprenant dispose alors d'une certaine autonomie, voire d'un contrôle quasi complet de l'ordinateur. La modélisation, quant à elle, consiste à mettre à disposition de l'apprenant tous les outils appropriés pour élaborer son propre modèle à partir de données expérimentales ou d'observations faites sur un domaine pour représenter, prédire ou expliquer un phénomène.

23

**LE TABLEAU BLANC
INTERACTIF (TBI)**

N

23N

LE TABLEAU BLANC INTERACTIF (TBI)

Équipements de présence synchrone

Le tableau blanc interactif est une technologie qui permet d'interagir avec l'image qui est projetée sur un grand tableau. Cette interaction peut se faire en utilisant un crayon qui agit comme une souris sur un tableau ou encore avec le doigt. Il est ainsi possible de modifier et d'ajouter du texte et des images sur le tableau, comme on peut le faire sur un écran d'ordinateur.

24

**LES OUTILS
PARTICIPATIFS ET DE
SONDAGE**

N

24N

LES OUTILS PARTICIPATIFS ET DE SONDAGE

Les outils participatifs et de sondage sont des dispositifs de télévoteurs en ligne ou par boîtiers qui permettent à un auditoire de répondre instantanément à une question à choix multiples ou à court développement.

Les télévoteurs contribuent à attirer l'attention et augmenter la compréhension des étudiants sur la matière que l'enseignant juge importante, leur permet d'appliquer les notions récemment apprises, de faire des liens entre elles, de voir ces dernières dans un nouveau contexte et de se préparer à apprendre dans les cas où ils ne connaissent pas la réponse à la question posée.

25

**LES ENRICHISSEURS DE
DIAPORAMA ET OUTILS
AUTEURS**

N

25N

LES ENRICHISSEUR DE DIAPORAMA ET OUTILS AUTEURS

Les enrichisseurs de diaporama et outils auteurs sont des logiciels qui permettent de créer rapidement des capsules d'apprentissage en ligne au départ d'un format diaporama enrichi de médias interactifs pour guider l'apprenant et focaliser son attention.

Généralement, l'auteur crée un diaporama, enregistre la narration sur chaque écran, puis utilise un logiciel auteur pour ajouter des tests ou des animations scénarisées (ex. : iSpring, Articulate). L'ensemble est exporté sous un format autonome qui peut être consulté sur le Web ou une plateforme de formation en ligne via un appareil mobile ou un ordinateur.

Plusieurs outils auteurs proposent des canevas de conception dont des modèles de conception de jeux.

26

**LES ORGANISATEURS
GRAPHIQUES**

N

26N

LES ORGANISATEURS GRAPHIQUES

Les organisateurs graphiques sont les solutions numériques qui permettent de représenter graphiquement des informations.

La **carte conceptuelle** permet de représenter graphiquement des concepts qui gravitent autour d'un sujet, de préciser les relations qui les unissent et de les hiérarchiser. La carte conceptuelle permet de développer des habiletés de synthèse et permet à l'étudiant d'illustrer visuellement sa compréhension d'une question ou d'un concept (ex. : CmapTool).

La **carte mentale** est un schéma arborescent qui permet de représenter à l'aide d'illustrations et de texte et de suivre le cheminement associatif de la pensée (ex. : Xmind).

27

**LIVRE NUMÉRIQUE
(E-BOOK)**

N

27N

LIVRE NUMÉRIQUE (E-BOOK)

Ressources pédagogiques numériques

Le livre numérique ou e-Book est un livre édité et diffusé en version numérique, disponible sous la forme de fichiers, et qui peut être téléchargé et stocké pour être lu sur un écran d'ordinateur ou d'un appareil mobile, ou sur un dispositif de lecture interactif. Le livre peut être augmenté de média (son, interactions, vidéo).

28

ROBOT DE TÉLÉPRÉSENCE

N

28N

ROBOT DE TÉLÉPRÉSENCE

Équipements de présence synchrone

Un robot de téléprésence permet à un utilisateur à distance (l'utilisateur-pilote) d'interagir de manière réaliste avec d'autres personnes regroupées dans un lieu de formation.

Cette technologie offre à l'utilisateur une mobilité, une autonomie et une capacité d'interagir qui résultent en une expérience de téléprésence de grande qualité. Ces caractéristiques accentuent l'impression de présence à la fois chez l'utilisateur et les personnes interagissant avec le robot. Les échanges à distance deviennent ainsi beaucoup plus gratifiants entre les intervenants impliqués dans les activités pédagogiques qu'avec un simple outil de visioconférence.

1

FINALITÉ

É

1^É

FINALITÉ

Pourquoi évaluer ?

- À quoi va servir l'évaluation des acquis des étudiants ?
- Quelles décisions me permettra-t-elle de prendre pour l'étudiant et dans le cadre de mon cours ?

C'est le sens que l'on donne à l'évaluation, les raisons pour lesquelles l'évaluation est faite.

1

**1.1
DIAGNOSTIQUE**

É

1É

1.1 DIAGNOSTIQUE

Évaluer pour orienter, au service de l'apprentissage

Évaluation qui trace le portrait de départ d'un apprenant par rapport à la cible à atteindre. Elle permet de détecter, avant la période d'apprentissage :

- les lacunes afin d'y remédier;
- les préconceptions des étudiants afin de les intégrer dans le processus d'apprentissage.

Elle doit permettre de prendre des décisions pour orienter l'action pédagogique et les phases d'apprentissage prévues.

1

**1.2
FORMATIVE**

É

1É

1.2 FORMATIVE

Évaluer pour réguler, au service de l'apprentissage

Évaluation qui vérifie la progression de l'étudiant et permet au professeur de constater l'effet et la pertinence de son action pédagogique.

Il s'agit d'évaluer pour réguler, si nécessaire, l'action pédagogique ou les stratégies de l'étudiant pour améliorer son apprentissage.

Deux caractéristiques essentielles de cette évaluation formative :

- les **feedbacks** donnés à l'apprenant afin de l'aider à progresser dans ses apprentissages;
- l'**erreur** qui est permise (provoquée) et exploitée pour progresser dans l'apprentissage.

1

**1.3
CERTIFICATIVE**

É

1É

1.3 CERTIFICATIVE

Évaluer pour certifier

Évaluation qui vérifie le degré d'atteinte des résultats attendus (acquis d'apprentissage) visés au terme d'une séquence d'apprentissage et sanctionne, par des points ou autrement (ex. : succès - échec), la réussite de l'étudiant.

1

**1.4
CONCOURS**

É

1É

1.4 CONCOURS

Évaluer pour classer

Classer les étudiants dans une logique de concours (ex. : concours d'entrée en médecine (UCL), certaines épreuves sportives, etc.).

2

CLARIFICATION

É

2É

CLARIFICATION

Quel(s) apprentissage(s) veut-on évaluer ?

- Sur quoi porte l'évaluation ? Des connaissances, des habiletés, des attitudes, des compétences... ?
- Est-ce en alignement (cohérence) avec les résultats attendus (acquis d'apprentissage) visés par la séquence d'apprentissage ?
- Quel niveau de maîtrise doit démontrer l'étudiant ? Par exemple, par rapport aux connaissances, doit-il démontrer un niveau de restitution, de compréhension, d'application, d'esprit critique... ?
- Quels sont les apprentissages incontournables, le seuil de maîtrise minimal et qu'est ce qui est de l'ordre du perfectionnement ?

3

OBSERVATION / PROCÉDURES

É

3É

OBSERVATION / PROCÉDURES

Quels outils, instruments et procédures utiliser pour recueillir la trace de l'apprentissage ?

- Quel est l'objet de l'évaluation : une production (ex. : un rapport), un processus d'élaboration (ex. : processus de réalisation d'un prototype), une performance ponctuelle (ex. : une présentation orale, un acte technique) ?
- Quelles sont les moments de l'évaluation ?
- À l'aide de quelle(s) procédure(s) ? Examen oral ? Écrit ? Simulation ? Travail long ?
- Évaluation individuelle et / ou de groupe ?

3

3.1
EXAMEN / ÉPREUVE / TEST

É

3É

3.1 EXAMEN / ÉPREUVE / TEST

Procédure d'évaluation ou de contrôle des savoirs d'une personne à un moment précis et d'une durée déterminée, où l'apprenant doit répondre à des demandes spécifiques de l'évaluateur.

Ces demandes prennent la forme de questions de différentes formes :

- à réponses proposées (ex. : question à choix multiples);
- à réponses à construire;
- de synthèse;
- diagnostiques;
- etc.

Les réponses peuvent être fournies à l'écrit (examen écrit) ou à l'oral (examen oral).

3

**3.2
TRAVAUX**

É

3É

3.2 TRAVAUX

Procédure d'évaluation, en équipe ou individuel, par lequel la personne rend compte, essentiellement par écrit, de ses apprentissages, en fonction de critères spécifiés à l'avance.

Les travaux prennent différentes formes selon les exigences :

- un résumé, un compte-rendu, une dissertation;
- un rapport de recherche, de laboratoire, de stage;
- un journal de réflexion, un dossier d'apprentissage, un portfolio;
- etc.

3

**3.3
PRESTATION / DÉMONSTRATION /
SIMULATION**

É

3É

3.3 PRESTATION / DÉMONSTRATION / SIMULATION

Procédure d'évaluation où la personne se produit devant un ou des évaluateurs pour démontrer ses apprentissages. Sa prestation / performance est alors observée, le plus souvent directement, durant une période de temps déterminée.

Ces prestations prennent différentes formes selon les exigences :

- démonstration d'une habileté, d'un comportement, en situation contrôlée ou réelle (examen pratique);
- prestation lors d'une simulation;
- prestation en stage;
- rétroaction de sources multiples (360 degrés) suite à des prestations de longue durée;
- etc.

4

INTERPRÉTATION

É

4É

INTERPRÉTATION

Comment analyser la trace de l'apprentissage recueillie afin de porter un jugement et de l'argumenter (ex. : établir la note, préparer un feedback) ?

Il s'agit de déterminer par rapport à quelle référence les traces des apprentissages des étudiants sont analysées afin de leur attribuer une valeur, de porter un jugement et de pouvoir l'argumenter.

4

**4.1
RÉFÉRENCE :
INTERPRÉTATION CRITÉRIÉE**

É

4É

4.1 INTERPRÉTATION CRITÉRIÉE

Évaluer l'apprenant (sa production, sa performance, sa prestation) par rapport à un niveau de maîtrise attendu sur le plan des apprentissages en regard des résultats attendus (acquis d'apprentissage) visés, à l'aide de critères et d'indicateurs (grille d'évaluation critériée ou rubric).

Il s'agit d'une approche absolue : on se réfère à un critère de réussite où les apprenants doivent faire la preuve du seuil de maîtrise minimale des résultats attendus (acquis d'apprentissage) pour réussir l'évaluation ou être admis dans l'année suivante.

L'interprétation critériée peut également être utilisée pour réaliser une évaluation dynamique où l'on évalue la performance d'un apprenant par rapport à d'autres performances de ce même apprenant, à différents moments dans le temps.

4

4.2
RÉFÉRENCE :
INTERPRÉTATION NORMATIVE

É

4É

4.2 INTERPRÉTATION NORMATIVE

Évaluer la performance d'un apprenant par rapport à la performance des autres apprenants. Il s'agit donc d'une approche relative, qui peut, par exemple, être utilisée dans le cas d'un concours.

5

RESPONSABILITÉ

É

5^É RESPONSABILITÉ

C'est la personne qui réalise l'évaluation ou une partie de l'évaluation, qui porte un jugement, qui donne un feedback, etc.

5

**5.1
RESPONSABILITÉ :
ÉTUDIANT**

É

5É

5.1 RESPONSABILITÉ : ÉTUDIANT

L'apprenant s'évalue (sa production, sa performance, sa prestation) par lui-même : auto-évaluation.

5

**5.2
RESPONSABILITÉ :
LES PAIRS**

É

5É

5.2 RESPONSABILITÉ : LES PAIRS

Deux ou plusieurs apprenants (pairs ayant un même statut dans la situation d'apprentissage) évaluent leurs productions, performances ou prestations respectives : évaluation par les pairs.

5

**5.3
RESPONSABILITÉ :
ENSEIGNANT**

É

5É

5.3 RESPONSABILITÉ : ENSEIGNANT

Les apprenants (leur production, performance, prestation) sont évalués par l'enseignant responsable de la séquence d'apprentissage.

L'enseignant est également la personne qui assure la responsabilité institutionnelle de l'évaluation.

5

**5.4
RESPONSABILITÉ :
ASSISTANT**

É

5É

5.4 RESPONSABILITÉ : ASSISTANT

Les apprenants (leur production, performance, prestation) sont évalués par l'assistant (personne encadrant les travaux pratiques, laboratoires, ateliers, projets, etc.).

5

**5.5
RESPONSABILITÉ :
AUTRE INTERVENANT**

É

5É

5.5 RESPONSABILITÉ : AUTRE INTERVENANT

Les apprenants (leur production, performance, prestation) sont évalués par un autre intervenant : un superviseur de stage, un expert ou tout autre personne qualifiée.

1

**ESPACES VOUÉS À
L'ENSEIGNEMENT**

L

1L

ESPACES VOUÉS À L'ENSEIGNEMENT

Par leur aménagement et leur gestion, ces lieux sont organisés pour des activités d'enseignement encadrées.

Ces espaces physiques se distinguent entre eux par la configuration des postes de travail et par leurs équipements à travers lesquels ils servent, de manière préférentielle, différentes formules pédagogiques.

Quelques exemples-types montrent comment peuvent s'articuler les dimensions spatiales, techniques et pédagogiques.

1

**1.1
AMPHITHÉÂTRE À
RANGS DROITS**

L

1L

1.1 AMPHITÉÂTRE À RANGS DROITS

L'espace est marqué par des rangs de bancs droits et fixes.

L'équipement installé (écran, tableau) est destiné à transmettre de l'information à tous.

Le mobilier et les équipements orientent l'attention vers l'espace de l'enseignant / orateur.

Dans une telle configuration, l'enseignement transmissif est privilégié.

1

**1.2
AMPHITHÉÂTRE À
RANGS COURBES**

L

1L

1.2 AMPHITÉÂTRE À RANGS COURBES

L'espace est marqué par des rangs de bancs courbes et fixes. La courbure permet aux étudiants de se voir et de s'entendre. Des gradins aident ces échanges.

L'équipement installé (écran, tableau) est destiné à transmettre de l'information à tous.

Par la courbure, toute l'attention n'est plus exclusivement orientée vers l'orateur. Elle permet un mode participatif en plus du mode transmissif.

1

**1.3
SALLE DE COURS
POLYVALENTE**

L

1L

1.3 SALLE DE COURS POLYVALENTE

L'espace accueille des tables et des sièges qui ne sont pas fixes mais qui ne sont mobiles qu'au prix d'un effort. Dans leur disposition de base, ils vont imiter l'amphithéâtre droit mais ils pourraient prendre bien d'autres configurations.

L'équipement installé (écran, tableau) est destiné à transmettre de l'information à tous.

Les conditions favorisent l'enseignement transmissif mais la contenance (plutôt de l'ordre de 40 places) de ces espaces ainsi que la flexibilité relative de l'aménagement permettent du travail plus actif (travaux pratiques) ou plus participatif (séminaire) voire collaboratif (travail en petits groupes).

1

1.4
SALLE HYPERFLEXIBLE

L

1L

1.4 SALLE HYPERFLEXIBLE

Dans cette salle tous les éléments sont facilement mobiles (ex. : des chaises sur roulettes avec tablette intégrée) et toutes les surfaces de murs ont tendance à être inscriptibles.

L'espace n'a plus d'orientation privilégiée. Il n'y a pas de place assignée à l'enseignant. Tous les scénarii d'organisation de l'enseignement sont envisageables et rapidement atteints; aucun n'est soutenu avec la plus grande efficacité.

1

**1.5
SALLE D'APPRENTISSAGE
COLLABORATIF**

L

1L

1.5 SALLE D'APPRENTISSAGE COLLABORATIF

La salle est organisée par des îlots de travail pour des petits groupes (5 à 7 étudiants).

Des écrans sont distribués auprès de chaque îlot. Des ordinateurs intégrés peuvent augmenter l'équipement.

Le travail collaboratif est clairement privilégié même si les travaux individuels et collectifs sont possibles.

1

1.6
ESPACE DE FORMATION
DISCIPLINAIRE
SPÉCIALISÉ

L

1L

1.6 ESPACE DE FORMATION DISCIPLINAIRE SPÉCIALISÉ

L'espace est marqué par des équipements qui ne se réduisent pas à transmettre de l'information mais qui sont spécialisés en fonction de pratiques disciplinaires particulières.

Les postes de travail peuvent être individuels (salle de pré-clinique dentaire avec robot) ou organisés pour de petits groupes (laboratoire de chimie).

1

1.7
SALLE INFORMATIQUE

L

1L

1.7 SALLE INFORMATIQUE

La salle est occupée par des postes de travail informatiques individuels.

Les ordinateurs et leurs écrans présentent une dimension technologique forte mais non-spécialisée puisque l'informatique est un outil transversal aux disciplines.

2

**ESPACES SUPPORTS
À L'APPRENTISSAGE**

L

2L

ESPACES SUPPORTS À L'APPRENTISSAGE

Ces espaces ont été conçus pour accueillir des apprenants en mettant des ressources, des personnes et / ou des espaces à leur disposition (ex. : la bibliothèque, le musée universitaire, le Learning Center, le FabLab universitaire, etc.).

3

**ESPACES ACCUEILS
D'APPRENTISSAGE**

L

3L

ESPACES ACCUEILS D'APPRENTISSAGE

Ces espaces ont une raison première qui n'est pas l'apprentissage des étudiants mais ils peuvent, sous certaines conditions, accueillir des apprenants pour une durée limitée.

Ce sont par exemple les différents milieux d'accomplissement des stages (ex. : milieu scolaire, hospitalier, entreprise, équipe de recherche, etc.)

4

**ESPACES LIBRES POUR
L'APPRENTISSAGE**

L

4L

ESPACES LIBRES POUR L'APPRENTISSAGE

Dans ces lieux, il n'y a pas de cadre social ou spatial à l'apprentissage. L'apprentissage relève de l'initiative étudiante.

La disponibilité en tout point des informations en ligne et la légèreté des outils de travail contemporains contribuent à faire de tout endroit un espace libre pour l'apprentissage.

Ainsi les espaces ouverts traversés par des flux de circulation (ex. : halls d'entrée, couloirs, patios, espaces extérieurs, etc.); les espaces de restauration universitaire; les logements des étudiants; les Tiers-lieu (les cafés ou autres lieux de rencontre hors université) participent de cette catégorie.

5

ÉCHELLES

L

5L

ÉCHELLES

Les salles évoquées dans les cartes précédentes peuvent se grouper selon différents ampleurs :

- Le groupement de salles (suite ou enfilade de salles; réseau de salles, etc.);
- L'unité architecturale (pavillon, édifice);
- L'unité géographique qui rassemble un ensemble cohérent d'espaces, d'infrastructures et des services requis par une institution universitaire pour accomplir ses différentes missions (campus, site universitaire, etc.).

1

ACTIVITÉ D'APPRENTISSAGE

D

1D

ACTIVITÉ D'APPRENTISSAGE

Exécution coordonnée de diverses tâches qui ont en commun la poursuite d'un nombre restreint de résultats attendus (acquis d'apprentissage).

2

SÉANCE D'APPRENTISSAGE

D

2D

SÉANCE D'APPRENTISSAGE

Temps déterminé par un thème enseigné et qui réunit un certain nombre de personnes, en présence, en classe ou à distance. Une séance d'apprentissage est composée d'une ou de plusieurs activités d'apprentissage.

3

SÉQUENCE D'APPRENTISSAGE

D

3D

SÉQUENCE D'APPRENTISSAGE

Une séquence d'apprentissage vise un ou plusieurs résultats attendus (acquis d'apprentissage) spécifiques. C'est une unité de sens composée de une à plusieurs séances d'apprentissage. Sa durée est variable et correspond au temps reconnu comme nécessaire pour permettre aux apprenants d'atteindre le niveau de maîtrise attendu des résultats attendus (acquis d'apprentissage) spécifiques.

4

**SESSION / QUADRIMESTRE
DE FORMATION**

D

4D

SESSION / QUADRIMESTRE DE FORMATION

Période de durée variable pendant laquelle un établissement offre des séquences d'apprentissage qui visent un ensemble de résultats attendus (acquis d'apprentissage), la plupart du temps évalués.

5

PROGRAMME DE FORMATION

D

5D

PROGRAMME DE FORMATION

Plan de formation nécessaire à l'atteinte d'un niveau déterminé d'apprentissages relatifs à une pratique professionnelle, citoyenne, personnelle ou autre. Le programme de formation conduit à l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation.

R

RÉFÉRENCES

R

R RÉFÉRENCES

- ¹ Giordan, A. (1998). Apprendre! [Paris], Belin.
- ² Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning : experience as the source of learning and development*, Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall.
- ³ Scallon, G. r. (1988). *L'évaluation formative des apprentissages*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- ⁴ Talbot, S. et al. (2000). *L'apprentissage autonome : une compétence incontournable*, Les éditions DÉPUL.
- ⁵ Guilbert, L. et L. Ouellet (1997). *Étude de cas et apprentissage par problèmes*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- ⁶ Chamberland, G., L. Lavoie, et al. (1995). *20 formules pédagogiques*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- ⁷ Archambault, G. (1998). *47 façons pratiques de conjuguer enseigner avec apprendre*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.
- ⁸ Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation*, Montréal, Guérin.
- ⁹ Clarke, J., R. Wideman, et al. (1992). *Apprenons ensemble*, Montréal, éditions de la Chenelière.
- ¹⁰ Depover, C., T. Karsenti, et al. (2007). *Enseigner avec les technologies : favoriser les apprentissages, développer des compétences*, Québec, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- ¹¹ Bloom, B. S. (1956) *Taxonomie générale du domaine cognitif*. Dans R. Legendre. *Dictionnaire actuel de l'éducation*, 3^{ème} édition, 2005.
- ¹² Jewett, A.E. et Mullan, M.R. (1977) *Taxonomie générale simple du domaine psychomoteur*. Dans R. Legendre. *Dictionnaire actuel de l'éducation*, 3^{ème} édition, 2005.

R

RÉFÉRENCES

R

R

RÉFÉRENCES

- ¹³ Krathwohl, D.R.; Bloom, B.S. et Masia, B.B. (1964) Taxonomie générale simple du domaine affectif. Dans R. Legendre. Dictionnaire actuel de l'éducation, 3^{ème} édition, 2005.
- ¹⁴ 14 Berthiaume, D., Rege Colet, N. (2013). La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques. Tome 1 : Enseigner au supérieur. Peter Lang.
- ¹⁵ Daele, A., Berthiaume, D. (2011). Choisir ses stratégies d'évaluation, Unil.

1

UNE INNOVATION

J

1J

UNE INNOVATION



2

UNE INNOVATION

J

2J

UNE INNOVATION



3

UNE INNOVATION

J

3J

UNE INNOVATION



4

UNE INNOVATION

J

4J

UNE INNOVATION



5

UNE INNOVATION

J

5J

UNE INNOVATION



A AIDE-MÉMOIRE

Principes de l'apprendre	P
Résultats attendus / acquis d'apprentissage	R/A
Styles d'apprentissage	S
Formules pédagogiques	F
Outils numériques	N
Processus d'évaluation	É
Lieux d'apprentissage	L
Durée	D

	Construction		Reconstruction	
	Conception	Stratégie	Conception	Stratégie
Solo	Intention	Action	Intention	Action
Duo	Intention	Action	Intention	Action
Trio	Intention	Action	Intention	Action
Groupe	Intention	Action	Intention	Action

A AIDE-MÉMOIRE

Principes de l'apprendre	P
Résultats attendus / acquis d'apprentissage	R/A
Styles d'apprentissage	S
Formules pédagogiques	F
Outils numériques	N
Processus d'évaluation	É
Lieux d'apprentissage	L
Durée	D

	Construction		Reconstruction	
	Conception	Stratégie	Conception	Stratégie
Solo	Intention	Action	Intention	Action
Duo	Intention	Action	Intention	Action
Trio	Intention	Action	Intention	Action
Groupe	Intention	Action	Intention	Action