

Apprendre à apprendre

Peut-on transformer les pratiques des étudiants
en matière de méthodes de travail ?

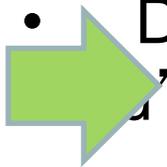
Hubert Lallart
Enseignant d'économie gestion

Cadre de l'expérience :

- 6 DUT
- 100 % des étudiants en alternance en 2ème année
- L'académique n'est pas le seul critère de recrutement
- Montée des Bac techno, quelques bac pro

Les indices de l'émergence d'un besoin

- Augmentation des échecs pour cause de résultats insuffisants
- Décrochage d'étudiants dès le 1^{er} semestre
- Baisse de fréquentation du centre de documentation
- Abandon de savoirs à enseigner
- Moindre sollicitation de savoir-faire relatifs aux méthodes de travail
- Difficultés croissantes face au mémoire de fin d'études



L'étudiant actuel semble moins bien doté sur le plan des méthodes de travail

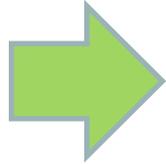
Format de l'expérimentation

- 17 demi-groupes (12 à 15 étudiants)
- 8 animateurs (enseignants chercheurs, enseignants du secondaire, ingénieurs d'études)
- 5 séances de 2 heures réparties au fil de l'eau de décembre à mars
- les séances sont construites par un binôme d'animateurs

Les thèmes des séances

Séance 1	Présentation du programme questionnaire -diagnostic
Séance 2	Gérer son temps
Séance 3	Ecouter et Prendre des notes
Séance 4	Comprendre et apprendre
Séance 5	Mémoriser Bilan

Une démarche pédagogique similaire à celle du PPP



Construire une compétence réflexive

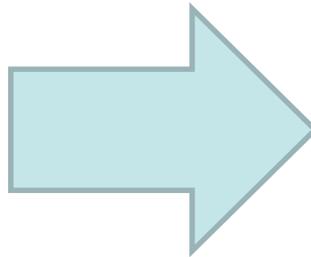
1. Analyse de la pratique, prise de conscience (tests, mise en situation, explicitation)
2. Partage d'expérience
3. Expérimentation de nouvelles manières de faire
4. Retour d'expérience

Un engagement réciproque

1. Transparence sur le caractère expérimental de la démarche
2. Co-construction du parcours
3. Évaluation à chaud à la fin de chaque séance

Séance 1: Diagnostic d'entrée

- 65 questions



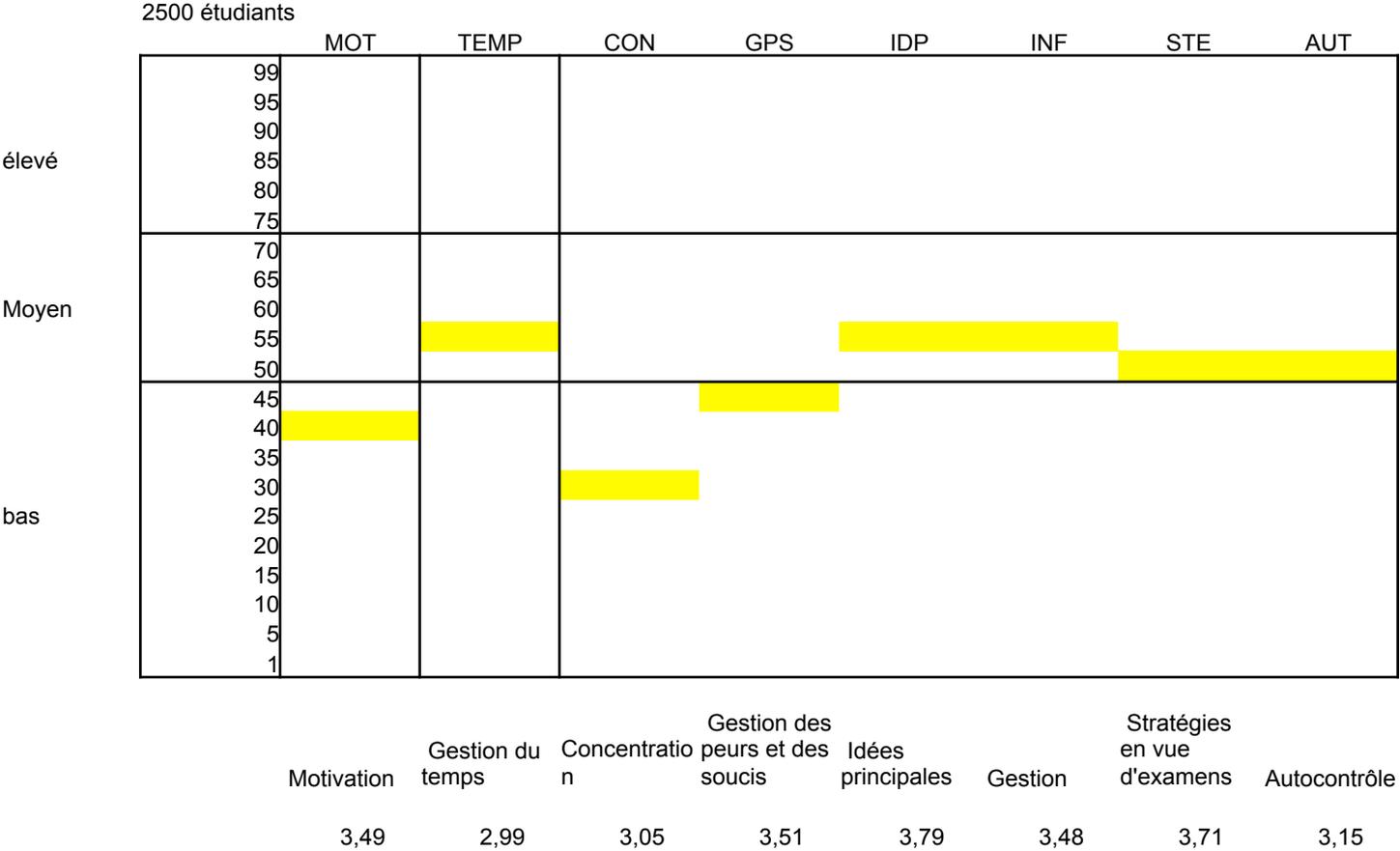
1. Motivation
2. Gestion du temps
3. Concentration
4. Gestion du stress
5. Capacité de synthèse
6. Mémorisation
7. Stratégie de préparation d'examen
8. Autonomie dans l'organisation

(Eduvs.ch/lcp/methode)



Résultats contrastés, mais globalement, largement révélateurs d'un besoin

Exemple de positionnement d'un groupe GLT



Séance 2 : Gérer son temps

- Mesurer le temps contraint et le temps libre (établissement d'un planning hebdomadaire)
- Identifier les concurrents du temps de travail personnel
- Expérimenter les facteurs d'une gestion du temps plus efficace

Séance 3 : Ecouter et prendre des notes

- Analyser sa pratique (mise en situation + questionnaire)
- Expérimenter la prise de note en tant qu'acte de pensée (mots clés, gestion de l'espace, liens logiques...)
- Varier les situations de prise de notes

Séance 4 : Comprendre et apprendre

- Travail sur 3 manifestations de la compréhension : être capable d'appliquer, de reformuler, d'expliquer à autrui
- S'approprier le discours d'autrui, en dégager le sens, en réaliser une synthèse : le schéma heuristique

Séance 5 : mémoriser

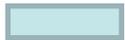
- Mémoire auditive, visuelle, kinesthésique (test)
- Mémoire court terme, mémoire long terme.
- Conséquences sur les bonnes manières d'apprendre

Bilan (provisoire) :

Côté animateurs :



- Sensibilisation aux problématiques de méthodes de travail
- Meilleure connaissance du fonctionnement de l'étudiant
- Effets bénéfiques sur la manière d'enseigner



- Mais confrontés aux limites du non-spécialiste (début de la courbe d'apprentissage)
- Difficultés organisationnelles de pérenniser le travail collectif

Bilan (provisoire) :

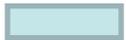
Côté étudiants :

Très difficile d'appréhender les effets produits.

Cependant, dans un bilan à chaud effectué en fin de module, les étudiants expriment majoritairement :



- Un réel intérêt pour le module (différent, instructif, non évalué)
- Un apport significatif en terme de prise de conscience



- Mais une nette réserve quant à leur capacité à modifier leurs pratiques

Le besoin n' aboutit au
changement qu' à condition
de rencontrer un désir

D' où provient cette résistance au changement ? Hypothèses :

- Habitudes incorporées depuis très longtemps
- Le rapport investissement / gain n' est pas en faveur du changement. (sauf pour les étudiants en « danger »)
- Peur de ne pas réussir (inertie)
- La méthode *ad hoc* est trop déconnectée de leurs préoccupations disciplinaires.
- La finalité du système IUT (promotion plutôt que sélection) pourrait faire obstacle au dépassement de

« Apprendre à apprendre » version 2 : En route vers le changement !

- Consolider le triptyque : analyse de la pratique, échange d'expérience et expérimentation
- Travailler une même habileté sur plusieurs séances, dans des contextes différents.
- Donner toute sa place au retour d'expérience
- Relayer les séances « apprendre à apprendre » dans les disciplines « cœur de métier ». Impliquer d'autres enseignants.
- Se doter d'un outil de mesure des effets produits sur les pratiques des étudiants.
- Consacrer plus temps au partage collectif

Merci de votre attention