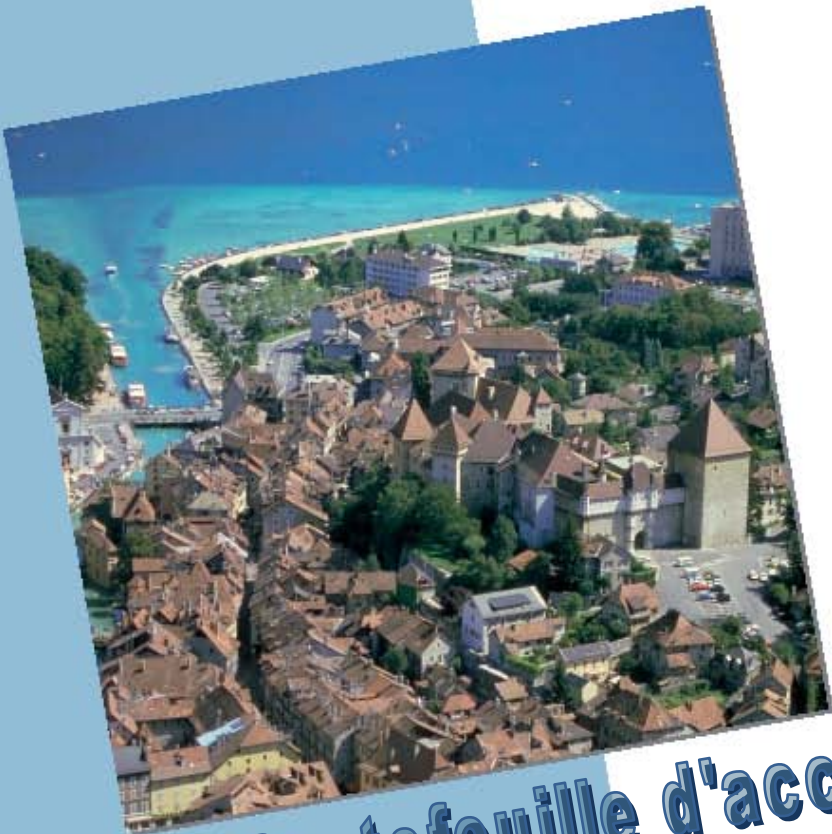


23^{ème} COLLOQUE NATIONAL DES CESU

28 & 29
Janvier 2010
ANNECY



Portefeuille d'accompagnement
Atelier : apport aux grands groupes
R. GAGNAYRE - P. POLES



TABLE DES MATIERES

QUELQUES GENERALITES DE L'ENSEIGNEMENT EN GRAND AUDITOIRE	1
TECHNIQUES DE FORMATION.	4
Comment choisir les techniques et dynamiques.	4
Certaines clés que nous devons prendre en compte en mettant en pratique les techniques et dynamiques.	5
Types de techniques	6
LA TECHNIQUE DU VOTE EN AMPHITHEATRE	11
• Préparation de la séquence pédagogique par l'enseignant	11
• Mise en place en amphithéâtre	11
ALTERNATIVE AU COURS MAGISTRAL : LA MIGG*	14
Definition :	14
PRESENTATION	14
Quelques exemples de contenus pour appliquer la MIGG	15
COURTE BIBLIOGRAPHIE :	16

QUELQUES GENERALITES DE L'ENSEIGNEMENT EN GRAND AUDITOIRE

DIFFICULTES RENCONTREES ET SOLUTIONS

<p>Les problèmes différents selon le point de vue de l'étudiant ou de l'enseignant, mais résultent tous d'une question d'envergure.</p>	<p>Anonymat: réduisez l'anonymat en apprenant le plus possible de noms et en vous adressant personnellement à certains étudiants. Cherchez à accrocher leur regard. Saluez en dehors des cours les étudiants dont vous reconnaissez le visage. Faites travailler les étudiants entre eux, avec leurs voisins collatéraux, mais aussi avec ceux de la rangée supérieure ou inférieure pour les pousser à rencontrer différentes personnes et développer ainsi leur sentiment de communauté.</p> <p>Arrivée tardive d'étudiants: pour éviter cette perturbation, commencez chaque fois le cours à l'heure, sans exception; faites en sorte que les premières minutes du cours contiennent quelque chose d'important (répondez aux questions des étudiants, précisez certains points compliqués, etc.). Les étudiants comprendront vite qu'ils ont intérêt à arriver à l'heure. Pour les retardataires, veillez toutefois à laisser les transparents au rétroprojecteur, ceci afin de vous éviter de devoir répéter ce que vous venez de présenter.</p> <p>Départ anticipé d'étudiants: rendez les dernières minutes du cours tout aussi importantes que les premières. Donnez une question d'examen, assignez un exercice à faire à domicile pour le prochain cours, répondez aux questions, etc.</p> <p>Absentéisme: pour contrer ce problème, argumentez sur l'intérêt de la présence aux cours et faites leur comprendre que ce qui s'y passe est très important: faites une ou deux fois un mini-test facultatif (versions A et B pour éviter les tricheries) dont la note compte pour les examens finaux, illustrez votre cours par des exemples de la vie professionnelle, invitez des conférenciers pour parler de leur expérience, complétez certains blancs laissés dans le polycopié, arrêtez-vous sur certains points conceptuellement difficiles, fournissez des exemples supplémentaires. Ne lisez en aucun cas votre exposé, ou pire le polycopié distribué aux étudiants.</p>
<p>Prévoyez précisément le déroulement de la leçon où alterneront présentations soignées et activités de l'étudiant.</p>	<p>Interactions restreintes: l'étudiant a peur de poser une question ou craint de se tromper devant tout le monde ou encore de paraître celui qui cherche à se faire bien voir; vous redoutez d'être submergé par de trop nombreuses réponses. Néanmoins, encouragez les questions des étudiants! Comment? Soulignez la qualité de leurs questions, répondez-leur de manière agréable, laissez-leur suffisamment de temps pour réfléchir à une question ou à une réponse, permettez-leur de travailler à plusieurs avant de donner un avis, et, pour les plus timides, offrez-leur la possibilité de répondre par e-mail ou de vous voir à votre bureau. C'est en développant une atmosphère assurément non menaçante, collaborative et amicale en auditoire que vous maximiserez les interactions. Réservez de manière systématique les 15 premières minutes ou les 5 dernières minutes du cours pour répondre aux questions</p>

	<p>des étudiants.</p> <p>Passivité des étudiants: sollicitez la participation de tous les étudiants en leur proposant des méthodes participatives, en résolvant des problèmes pas à pas avec eux, en posant périodiquement des questions préparées à tout l'auditoire, en intégrant des exercices pendant le cours. Récoltez les travaux faits ou terminés à domicile auprès de quelques personnes, ce qui va pousser les étudiants à les faire plus régulièrement dans l'optique que ce sera leur travail qui sera pris. Complétez pendant l'exposé certains schémas, dessins, blancs laissés dans le photocopié intentionnellement.</p> <p>Le feedback: <i>exprimé par l'enseignant à ses étudiants</i>, il est souvent collectif et non individualisé. Donnez des questions d'analyse critique à la fin d'un cours et lisez un ou deux exemplaires de réponse au début du prochain cours en les commentant; cela met au courant tous les étudiants, donne un feedback et les prépare aux examens. Une évaluation continue est trop coûteuse en temps: une solution est de faire des QCM automatisés. Attention, <i>retirez, vous aussi, de l'information du feedback de vos étudiants</i>: questionnez-vous sur la qualité de votre cours, sur la compréhension des étudiants; pour ce faire, analysez les quizzes, les tests, posez des questions aux élèves et remettez-vous en question. Certains étudiants peuvent former un "comité feedback" susceptible de vous aider dans votre autoévaluation.</p> <p>La communication: elle n'est pas toujours assez claire, forte ou visible; c'est pourquoi, n'hésitez point à exploiter la technologie et l'audiovisuel: microphone (dans le but aussi de répéter les questions ou les remarques des étudiants), rétroprojecteur (écrivez gros, laissez longtemps les transparents), etc. Soignez aussi votre expression: voix dynamique, gestes amples et illustratifs. Distribuez un matériel didactique de qualité: 3 photocopié, copie des transparents, résumé détaillé (comme cela nécessite un délai d'impression important, veillez donc à tout préparer suffisamment en avance; pour vous dégager de ces contraintes, publiez vos documents ajustés sur le web!). Faites donc en sorte que tous les étudiants voient, entendent et suivent ce que vous faites ou dites.</p> <p>Inertie des grands auditoires: pour parer à la lourdeur des grands auditoires, établissez un timing bien réfléchi (prévoir assez large) et utilisez des aides visuelles pour communiquer les consignes écrites des activités menées dans l'auditoire. Les processus d'interaction et de participation doivent être planifiés très consciencieusement et délimités afin d'éviter tout dérapage.</p>
--	--

TRANSITION COURS MAGISTRAL TRADITIONNEL-COURS PLUS IMPLICATIF

Persévérance.	<p>Transition: vous et votre auditoire avez besoin de temps et d'essais pour vous adapter à ces activités participatives et pour les maîtriser. Persévérez! Variez ces techniques pour redynamiser la concentration des étudiants (qui baisse déjà après 20 minutes) et combinez plusieurs activités.</p>
---------------	--

TECHNIQUES IMPLICATIVES UN RIEN PLUS PREPAREES ?

Elles permettent de diversifier le rythme d'un cours magistral et de stimuler l'intérêt et l'activité de l'étudiant.

Buzz group: brève période (3 à 5 minutes) de discussion par groupes de 3 à 6 étudiants au milieu d'une autre activité ou entre deux activités d'apprentissage. Par exemple, trois voisins sur une rangée se regroupent avec trois étudiants de la rangée précédente.

Dyade: deux étudiants travaillent ensemble pour se communiquer l'un l'autre une partie de la matière ou pour s'interroger mutuellement sur la matière.

Brainstorming: expression minute des idées, à faire dans des groupes de 40 personnes au maximum.

Débat: subdivisez l'auditoire en petits groupes nettement séparés les uns des autres.

Votes répétés: pourvoyez vos étudiants avec des cartons de couleur différente qu'ils brandiront en réponse à une question à choix multiple que vous poserez au milieu de votre exposé. Ou alors, posez juste avant la pause une question et les étudiants, en sortant, cocheront au tableau la solution qu'ils estiment la bonne.

Exposé avec pauses périodiques: alternance entre cours magistral de 10-15 minutes et pause de 2 minutes où les 4 étudiants travaillent par deux pour revoir, discuter et réviser leurs notes. Demandez-leur, 3 minutes avant la fin du cours, de mettre par écrit tout ce qu'ils ont retenu de l'exposé.

Exposé avec test immédiat: à la fin de chaque exposé, publiez un test automatisé sur le web portant sur le contenu qui vient d'être travaillé; les étudiants ont 24 heures pour y répondre.

Exposé guidé: après avoir assisté à un exposé de 30 minutes où ils n'écrivent rien, les étudiants ont 5 minutes pour noter ce qu'ils ont retenu, puis discutent une question que vous leur posez sur l'exposé qui vient d'avoir lieu.

Exposé "feedback": l'enseignant incite ses étudiants à prendre 3-4 minutes à la fin du cours pour faire individuellement le point sur l'état d'avancement de la problématique et pour se fixer un objectif personnel pour la prochaine séance. Exemple: "Nous avons vu ce qu'il en était pour les variables discrètes, qu'en est-il pour les variables continues?". Pendant le cours, l'enseignant amorce le travail de synthèse et d'assimilation en posant une question aux étudiants.

Sources principales :

Site web: <http://ase.tufts.edu/> et "search" sur des mots-clés comme: "Large classes", ...

Gibbs G., Jenkins A. (1992), Teaching Large Classes in Higher Education: How to Maintain Quality with Reduced Resources, London: Kogan Page.

TECHNIQUES DE FORMATION.

COMMENT CHOISIR LES TECHNIQUES ET DYNAMIQUES.

Nous pouvons employer de nombreuses techniques de travail, groupal ou individuel qui nous aideront à réaliser une formation participative et dynamique. Le problème principal consiste souvent à rechercher des techniques comme des “recettes de cuisine” pour les appliquer systématiquement, indépendamment des circonstances ou en les utilisant de manière incohérente.

Une utilisation efficace des techniques de formation doit prendre en compte de nombreux facteurs. En premier lieu, les principes méthodologiques que nous voulons développer (il existe des techniques qui sont cohérentes avec une méthodologie générale, mais pas avec une autre). Aucune méthode n’est bonne en soi, mais plutôt en rapport avec les objectifs que l’on poursuit. Les techniques de groupe sont des manières, des procédures ou des moyens systématisés d’organiser et de développer l’activité groupale pour atteindre des objectifs déterminés (de savoir, d’entraînement, de développement du groupe, d’amélioration des attitudes,...). Le choix de la technique adéquate pour chaque cas correspond généralement au formateur (sauf lorsque le groupe est suffisamment mûr et possède suffisamment d’information pour prendre des décisions par lui-même).

Pour l’application des techniques, nous devons prendre en considération:

• LES OBJECTIFS QUE NOUS POURSUIVONS.

Chaque technique sert pour certaines choses, et non pour d’autres. Certaines d’entre elles se dirigent vers l’obtention d’information, la promotion d’idées, le développement de la créativité, d’autres facilitent la compréhension du vécu, ou promeuvent la participation, etc. Le choix de l’une ou de l’autre doit se faire en considérant les exigences propres à l’objectif poursuivi, pour lequel il est nécessaire que la technique ait été établie préalablement.

• LA MATURITE ET L’ENTRAÎNEMENT DU GROUPE.

Les méthodes varient en complexité, certaines sont acceptées facilement par le groupe alors que d’autres provoquent au début certaines résistances au changement. Cela doit être pris en compte, surtout avec des groupes peu expérimentés.

• LA TAILLE DU GROUPE.

Les petits groupes (jusqu’à 20 personnes) bénéficient d’une plus grande cohésion et interaction, les relations sont d’habitudes plus étroites et amicales, et pour cela ils sont plus aptes à l’emploi de techniques innovatrices et participatives. Les grands groupes ont des caractéristiques opposées à celles-ci et ont tendance à se diviser en sous-groupes, ce qui les rend les techniques formelles (avec des experts) ou celles qui impliquent une subdivision en équipes plus adéquates, afin d’impulser ainsi la participation.

• L’ENVIRONNEMENT PHYSIQUE.

Au moment de choisir une quelconque technique, on doit prendre en compte les possibilités réelles du local et de temps, ainsi que les accessoires (moyens) requis.

• LES CARACTERISTIQUES DES ALENTOURS.

L'atmosphère psychologique de l'institution ou le lieu dans lequel se développe la formation (les valeurs, coutumes et cultures influent aussi sur le succès ou l'échec d'une technique). Une technique ou dynamique peut être très bien acceptée par un groupe en Italie et néanmoins être rejetée en France ou au Brésil.

• LES CARACTERISTIQUES ET LE PROFIL DES APPRENANTS QUI FORMENT LE GROUPE.

Les groupes varient selon les caractéristiques des participants. Au moment de choisir une méthode nous devons nous assurer qu'elle est la plus adéquate aux personnes présentes.

• NOTRE CAPACITE EN TANT QUE FORMATEUR.

L'utilisation d'une technique requiert la connaissance de celle-ci et un certain entraînement à son application. Nous pouvons commencer avec les plus faciles, celles qui exigent moins d'habileté et d'attention. Avec de la pratique, nous nous sentirons chaque fois plus qualifiés pour introduire des techniques complexes et innovatrices. Au début, il convient de se limiter prudemment aux normes établies par la procédure; plus tard, l'expérience propre vous indiquera s'il convient d'introduire des modifications. Dans tous les cas, nous devons opter pour des méthodes que nous considérons comme plus proches de notre manière d'être, et agir en tant que formateur. Toute sélection de techniques est, par la force des choses, limitée parce qu'il existe de très nombreuses méthodes d'apprentissage et de travail. Nous devons nous centrer sur celles qui s'orientent vers la solution de problèmes (apprentissage pratique) et se base sur le travail groupal actif (coopération et coordination), de manière cohérente avec nos principes méthodologiques. Un dernier critère qui doit être appliqué est la variation méthodologique, pour éviter la monotonie.

CERTAINES CLES QUE NOUS DEVONS PRENDRE EN COMPTE EN METTANT EN PRATIQUE LES TECHNIQUES ET DYNAMIQUES.

Le facteur surprise est indispensable à la présentation des activités. Autrement, si le groupe connaît les objectifs avant de commencer, il tentera de se conformer à ce que l'on espère qu'il réponde. Néanmoins, une fois conclue l'activité, il sera indispensable d'expliquer pourquoi nous l'avons choisie et quels étaient ses objectifs. Il est question d'une attitude cohérente et éthique. Dans l'éducation participative, nous demandons un niveau élevé de confiance à chacune des personnes qui sont dans le groupe et en tant que tel, elles ont le droit de connaître les raisons pour lesquelles nous avons choisi une manière déterminée de guider le processus d'apprentissage.

Nous savons que les apprenants oscillent continuellement entre l'élément cognitif et l'effet de l'expérience. L'application des techniques doit s'effectuer avec une attitude éthique. Je ne sais pas si vous avez déjà assisté à ces cours de dynamique de groupe dans lesquels on finit par faire une course dans un champ au milieu de la nuit pour réussir à être les premiers à atteindre la ligne d'arrivée, avec pour objectif que l'organisation s'assure de ta capacité – pour quoi que ce soit –, à atteindre l'objectif.

Dans ce type de cours "postmoderne", très à la mode dans le monde de l'entreprise anglo-saxon, on donne plus d'importance aux résultats qu'au processus de formation personnelle et la technique finit par effacer le contenu. Dans ces programmes, la personne en charge de diriger les sessions manipule l'information et place le groupe en situation de dépendance et d'insécurité. Ce n'est pas, de notre point de vue, un plan éthique. En effet, nous considérons que les activités et les dynamiques sont des outils didactiques pour la formation personnelle et groupale qu'il faut utiliser de manière responsable, sans que cela suppose un quelconque type de risque pour ceux qui y participent. Il est donc nécessaire de respecter le degré auquel chaque personne veut s'engager, ainsi que les opinions de chacune et le temps qu'elles utilisent pour s'exprimer. Au moment de

conclure, nous analyserons le thème traité sous tous les angles possibles, alors que nous commenterons l'objectif et la fonction des exercices. Enfin, il est opportun que l'on dispose de temps pour la mise en commun des idées principales et des conclusions. Pour chaque activité proposée, nous abordons le thème de travail et les questions qui peuvent aider à la réflexion. Rappelez-vous qu'il faut fuir « l'activisme »! Il n'est pas question de faire un exercice pour le faire. Les exercices ont un sens parce qu'ils sont un outil pour la formation et non une fin en soi, et pour cette raison nous les introduirons durant les sessions.

TYPES DE TECHNIQUES

TECHNIQUES DE PRESENTATION

Il existe de nombreuses techniques dont l'objectif concret est d'amener les participants à se connaître et à gagner de la confiance, et créer une atmosphère positive.

TECHNIQUES POUR ACQUERIR L'INFORMATION

Les manières d'obtenir de l'information ou du savoir sont aussi très nombreuses. Dans l'ensemble il y a deux grands blocs: ceux basés sur la "conférence" et ceux basés sur le groupe. Dans le premier bloc, on distingue, logiquement, la conférence ou "l'exposé" traditionnel (qui peut être suivi d'un colloque, d'un débat ouvert ou d'une simple série de questions), mais aussi la "micro conférence" ou la "conférence à intervalles" qui procurent l'information en petites doses, suivies de phases, brèves aussi, de discussion. D'autres techniques dérivées de la conférence, plus complètes, sont la Table Ronde (une équipe de plusieurs personnes expertes qui exposent successivement leurs points de vue divergents sur un thème), le Symposium (plusieurs expertes abordent, de manière successive, divers aspects d'un thème) et le Panel (l'équipe d'expertes débat le thème devant le groupe). Le second bloc inclut toutes ces techniques qui amènent le groupe à chercher et acquérir l'information qu'il nécessite. On peut rechercher des sources écrites (livres, documents,...), observer la réalité (visites directes, reportages, films,...) ou extraire l'information d'un ou de plusieurs experts (entretiens,

ENTRETIEN AVEC UN EXPERT

Objectifs : - Obtenir d'un ou de plusieurs expertes l'information qui intéresse réellement le groupe. - S'entraîner à formuler des questions pour obtenir l'information et synthétiser et structurer les données obtenues.

Réalisation : - On forme plusieurs équipes qui examinent le thème et élaborent un questionnaire avec les problèmes et questions qu'elles souhaitent résoudre (ou sur lesquels elles veulent plus d'information), durant 1-2 heures. - Chaque groupe doit nommer un secrétaire-porte parole. Ceux-ci se réunissent pour synthétiser ou unifier les questions. Ils peuvent choisir un seul intervieweur, ou se partager les questions. - L'intervieweur(s) formule les questions, par ordre logique, à l'expert (ou experts), qui y répond une à une par blocs. Il faut éviter une rigidité excessive tout en contrôlant le temps (maximum 2 heures). - Un camarade du groupe (désigné au début) réalisera par écrit un résumé des réponses et opinions offertes par l'expert. Au moment de terminer l'entretien, il lira la dite synthèse pour que la personne interviewée l'approuve ou la rectifie.

TECHNIQUES POUR ECHANGER DES IDEES ET OPINIONS.

Les plus connues sont le Débat dirigé, la discussion libre en petits groupes, et le "Forum" (débat ouvert en grand groupe, qui peut suivre la réception d'une information: film, conférence, etc.).

DÉBAT DIRIGÉ

Objectifs : - Partager les différentes opinions et idées autour d'un thème déterminé préalablement. - Discuter activement et de manière systématique les principaux aspects qui configurent le dit thème.

Réalisation : - Le groupe (pas supérieur à 25 personnes) définit le thème que l'on va débattre. Le formateur peut jouer le rôle de modérateur, mais principalement "stimule" les interventions. - Pour se faire il doit préparer une "séquence" de points possibles en rapport avec le thème du débat. Ensuite, il posera des questions ou sollicitera des opinions concernant ces points, en équilibrant l'ordre logique avec une nécessaire flexibilité. - Les "idées-clé" qui surgiront sur les principaux aspects du thème doivent être rassemblées sur un tableau ou un chevalet porte-bloc. À la fin, le formateur peut effectuer une synthèse de toutes les contributions, en se basant sur ces notes.

DEBAT PRATIQUE

Objectifs : - Approfondir un sujet et prendre connaissance des différentes opinions ou thèse en présence. Etre capable de soutenir une argumentation convaincante et logique.

Réalisation : Les étudiants choisissent sur une liste ouverte de sujet, des équipes de cinq à sept étudiants sont constituées. L'enseignant donne à chaque équipe son sujet et la position, pour ou contre, à défendre. Les équipes doivent donc parfois soutenir un point de vue qu'elles ne partagent pas forcément. Chaque équipe prépare ses arguments et les deux équipes d'un même sujet doivent s'entendre sur la formulation de la question à débattre. Le débat, d'une durée de 60 à 80 minutes, est divisé en trois parties égales : présentation des arguments, discussion entre les équipes et questions de l'auditoire. Chaque étudiant doit assister à un certain nombre de débat en plus du sien et être minimalement préparé (avoir en main un article pertinent de revue ou lu dans Internet). Le grand groupe évalue les deux équipes en fonction de la préparation, de l'argumentation et de la prestation.

TECHNIQUES POUR OBTENIR DE L'ENTRAINEMENT DANS LA PRISE DE DECISIONS.

Il existe de nombreuses techniques qui placent le groupe face à la nécessité de prendre une décision. Souvent, ce qui est intéressant ce n'est pas autant l'entraînement à la prise de décisions que l'activation d'une plus grande maturité du groupe ("Dans la lune", par exemple). Les "études de cas" (bien que leur objectif principal soit de promouvoir l'analyse d'un problème) servent aussi à l'entraînement pour la prise de décisions. Néanmoins, nous mettrons en lumière certaines techniques dont l'objectif primordial est celui-ci :

CABINET:

Un petit groupe de participants discutent un problème important jusqu'à ce qu'il arrive à un accord sur la meilleure solution ou décision à prendre. Les autres observent (une autre variante consiste à ce que tous les apprenant se divisent en "Cabinets").

ETAT-MAJOR

On sélectionne une personne qui doit prendre une décision sur un problème important. On forme un petit groupe qui le conseille (son "état-major"). Le reste observe comment s'effectue le processus.

TECHNIQUES POUR PROMOUVOIR LA PARTICIPATION

Certaines méthodes basées sur les petits groupes, dont l'objectif explicite est de faciliter la discussion d'un problème ou de prendre une décision le concernant, servent fondamentalement à impulser la participation, en réduisant au minimum les obstacles qui peuvent exister. Les plus connus sont le "Phillips 6-6", le "Mur Blanc" et le "Chuchotement".

LE MUR BLANC

Objectif : le mur blanc a pour but de permettre une expression graphique (écriture, dessin, graphisme, bandes dessinées, caricature) simultanée de tout un groupe. Il favorise donc l'expression individuelle et les réactions à ce que chacun met sur le mur blanc. (Ex : éducation contre le racisme)

Déroulement : le mur blanc est un mur qu'il faut réaliser, attention au support, le papier est fragile (sur un mur peint le feutre traverse) ou le problème du tableau Veleda. Utiliser le verso d'affiches est une bonne méthode. Le mur doit être aux proportions des participants, chacun doit pouvoir bénéficier d'un espace suffisant pour son expression. L'animateur présente les règles : juste un mur d'expression ou mur blanc débat où je peux répondre aux dessins, énoncés d'un autre. L'animateur clôt la séance au terme du temps qui était imparti et explique l'utilisation qui sera faite du mur blanc : enchaînement sur une autre séance, fresque accrochée dans la classe, utilisation pour un spectacle, une rencontre de parents.

Difficultés : Il faut prendre beaucoup de précaution pour l'organisation matérielle du mur blanc. De plus, l'espace choisi doit être propice à ce type de travail (difficile dans la classe). Ne pas clore la séance trop tôt (45 mn). Il est fréquent que le groupe marque des pauses. Cela ne veut pas dire que son imagination est tarie et sa production terminée. L'exploitation du mur blanc n'est pas aisée. La masse d'informations qu'il contient est souvent considérable, et il est difficile par la suite de l'organiser. Or, cela est indispensable si l'on ne veut pas que ce temps de travail ne soit qu'un défouloir graphique. L'animateur peut opérer des synthèses et les présenter au groupe. En ce sens, le mur blanc peut être une phase préalable à un débat ou à un travail plus approfondi.

Attitude de l'animateur : C'est le garant de la bonne organisation matérielle de la séance. Il se doit de n'avoir aucune directive sur le fond (ce qui est porté sur le mur blanc, sauf si cela dépasse des règles énoncées plus tôt). Il peut éventuellement faciliter l'expression de personnes en difficulté. Cette technique exige très peu d'interventions durant son déroulement, mais énormément de travail de préparation et d'exploitation.

PHILLIPS 6-6 :

Le grand groupe se divise en sous-groupes de 6 personnes pour discuter durant 6 minutes une question ou un thème spécifique. L'inconvénient est que l'on ne peut approfondir beaucoup, mais la participation et les contributions des gens augmentent grandement. Une fois le temps accompli, on effectue une mise en commun.

CHUCHOTEMENT :

Il est question de subdiviser un grand groupe en paires qui dialoguent simultanément sur un thème posé. Après un bref délai (2, 3, 4 minutes) on change les éléments des paires. Après plusieurs changements, chacune a communiqué avec toutes. L'inconvénient est que l'on n'approfondit pas non plus le thème.

TECHNIQUES POUR DEVELOPPER LA CREATIVITE

Le développement de la créativité est habituellement la première étape de la recherche en groupe de solutions à un problème défini préalablement. Les “réunions d'idéation” (Napier et Gershenfeld) servent ce dessein et peuvent s'employer avec des groupes de toute taille; on propose des idées sans qu'elles puissent être critiquées ou évaluées (ces processus viendront plus tard). Les techniques concrètes les plus connues sont le “Tourbillon d'idées” (“remue-méninge” ou “brainstorming”) et “l'Association d'idées”. La différence fondamentale entre celles-ci est que la seconde se réalise habituellement en groupes plus larges (15 – 25 personnes) et avec la participation du formateur, qui regroupe et commente les idées exposées dans une seconde phase.

TOURBILLON D'IDEES

Objectifs : - Générer le plus grand nombre possible d'idées (indépendamment de leur validité) autour d'un thème ou problème. - Promouvoir la participation libre et l'implication du groupe.

Réalisation : - Le “Brainstorming” part de l'hypothèse qu'en laissant les personnes agir dans un climat totalement libre et informel, des idées brillantes surgiront (parmi d'autres idées inutiles ou insensées). Il est opportun de le réaliser en petits groupes, pour que la participation soit optimale. - Le problème posé doit être très concret. Les participants au groupe commencent à exposer, rapidement, les idées qui leur viennent à l'esprit concernant ce problème, avec une liberté absolue (toute idée est admise et la critique est radicalement interdite). - Chaque personne doit émettre le plus grand nombre possible d'idées. Elles sont notées au tableau ou sur le chevalet porte-bloc, et sont considérées propres au groupe (et non de l'individu qui les a émises). - Ultérieurement, les idées sont analysées, en évaluant si elles sont adéquates, possibles, leurs avantages et inconvénients, etc. On sélectionne la meilleure solution au problème, ou les conclusions définitives du groupe.

TECHNIQUES POUR PROMOUVOIR LA CAPACITE D'ANALYSE

En de nombreuses occasions, il est opportun de peser tous les aspects et approches d'une situation, d'étudier une question en profondeur, de solutionner un problème avec une assurance totale. Dans ces cas-là, “l'analyse” est la principale compétence à obtenir. Les techniques adéquates sont “l'Étude de cas” et le “Processus incident”.

PROCESSUS INCIDENT:

Le groupe analyse à fond un incident (réel ou supposé) et tente d'arriver à la meilleure solution le concernant.

ETUDE DE CAS

Objectifs : Le groupe étudie analytiquement et exhaustivement un “cas” donné en détail, pour extraire des conclusions ou élaborer des propositions.

Réalisation :

- le formateur doit préparer un “cas” réaliste, en rapport avec ce que le groupe est en train d'apprendre. Ce peut être un cas inventé (mais plausible) ou réel (adéquatement camouflé). La contribution de données par les participants au groupe sur un cas qu'ils connaissent est une variation possible.

- Des équipes de travail (entre 5 et 10 personnes) se constituent. Chaque équipe peut se charger de cas distincts (bien qu'en rapport) ou du même cas. La première démarche est toujours de connaître l'information à propos du cas (verbalement, par écrit, au moyen d'un film,...).

- Chaque équipe analyse les données rassemblées, en distinguant les “forces” qui agissent dans des sens positif et négatif, en définissant les problèmes et leurs causes. Ensuite, on cherchera des solutions à ces problèmes, on réfléchira au meilleur système pour les solutionner et on notera les conclusions pour les discuter en assemblée plénière.

Durée: - Cela dépend de la complexité du cas; mais il faut toujours prévoir une durée de temps suffisante (en moyenne, 4 heures pour des cas simples et 8 heures pour certains cas complexes).

TECHNIQUES POUR COMPRENDRE ET VIVRE UNE SITUATION

Le meilleur système pour apprendre quoi que ce soit est l’expérience vécue. De nombreuses techniques se basent sur ce principe et essayent de représenter ou de dramatiser une situation pour que les participants et observateurs apprennent d’une expérience. Leurs objectifs concrets et immédiats peuvent être très variés et, en conséquence, les techniques peuvent recevoir divers noms, mais les deux méthodes principales sont le “Role-playing” (ou jeu de rôle) et la “simulation”. Un troisième type est la “dramatisation” (en réalité, ce concept vaut pour toutes ces techniques), qui peut prendre deux formes :

SOCIODRAME: On dramatiser les “rôles” que les participants exercent dans la réalité.

PSYCHODRAME: On dramatiser “comment se sentent les participants”.

EXERCICE DE SIMULATION

Objectifs : - Expérimenter et observer une situation représentée ou dramatisée. - Comprendre les facteurs qui influent sur le problème représenté. - Entraîner des habilités concrètes.

Réalisation :

- Le coordinateur définit clairement la situation qui va être représentée et qui doit être en relation avec ce que l’on souhaite apprendre. - On distribue les fonctions que l’on doit remplir, mais sans que l’on associe à chaque “rôle” des attitudes concrètes préétablies. Il est opportun qu’il y ait plusieurs observateurs. - On simule la situation (de la forme la plus réaliste et naturelle possible). Les participants et observateurs ont l’opportunité de “s’imprégner” du développement de ce cas-là, et de l’exercice des habilités requises.

- Ultérieurement, on commente le processus vécu et on évalue l’apprentissage accompli.

ROLE - PLAYING

Objectifs :

- Expérimenter et observer l’interprétation de rôles dans une situation représentée.
- Découvrir les différentes positions qui peuvent se confronter dans une situation problématique pour le groupe. - Développer des attitudes favorables au groupe.

Réalisation :

- Il est nécessaire que l’atmosphère soit assez “échauffée” pour que les gens s’expriment de manière naturelle et qu’ils n’opposent pas de résistances.

- Le formateur identifie la situation et sélectionne les “acteurs”, en distribuant les rôles qui vont être interprétés (uniquement chaque “acteur” connaît son rôle). Il faut laisser un peu de temps aux acteurs pour que chacune d’entre eux se familiarise avec son personnage, avec ce qu’il doit faire et les attitudes qu’il doit exprimer. - On met en scène la situation, avec des observateurs. Les rôles peuvent être en rapport avec ce qui a lieu au sein du groupe ou avec une problématique externe que l’on étudie. On peut assigner une durée de temps fixe, ou le formateur arrête l’exercice lorsqu’il considère que l’expérience a duré suffisamment de temps. - Durant l’évaluation ultérieure, il faut insister sur le fait que ce qui est important n’est pas que chacun ait joué son rôle (comme si “il avait fait du théâtre”), mais plutôt les répercussions des attitudes et comportements observés et expérimentés par le groupe.

LA TECHNIQUE DU VOTE EN AMPHITHEATRE

Jean-Luc CRACOWSKI

Faculté de médecine - Département de pharmacologie - INSERM ERI 17 - Université Joseph Fourier (UJF) 38706 Grenoble - France. Mail to : Jean-Luc.Cracowski@ujf-grenoble.fr. Travail effectué dans le cadre du Diplôme d'université de pédagogie médicale (UJF - Grenoble)

TECHNIQUE PEDAGOGIQUE UTILISABLE EN AMPHITHEATRE POUR FACILITER L'ACTIVITE DES ETUDIANTS.

Favoriser la participation active des étudiants à un cours magistral, sans limite de nombre (plusieurs centaines d'étudiants).

Cette technique est associée à la conduite du cours magistral. Elle incite les étudiants à être attentifs à l'intégralité du cours et permet d'augmenter le temps d'attention. Elle augmente l'interactivité étudiant-enseignant et l'interactivité entre les étudiants. Par son aspect ludique et participatif, elle rompt avec la relation classique enseignant-enseigné. Il s'agit d'une des rares techniques favorisant l'activité des étudiants au sein de très grands groupes, sans rendre nécessaire le fractionnement de l'auditoire en groupes plus restreints.

• PREPARATION DE LA SEQUENCE PEDAGOGIQUE PAR L'ENSEIGNANT

Définir les objectifs pédagogiques principaux et secondaires.

Expliciter le plan du cours, construire son support didactique (diapositives, transparents,...).

Identifier les champs d'interrogation des étudiants selon trois types d'objectifs :

Réflexion/application : les étudiants doivent réfléchir à partir des éléments fournis précédemment pour élaborer la réponse adéquate.

Connaissance : la question concerne des éléments importants du cours que les étudiants vont devoir restituer.

Sondage : la question vise à informer l'enseignant de l'opinion de l'assistance sur un point particulier, non évoqué précédemment. Ceci permet de tester certaines connaissances antérieures des étudiants ou de stimuler leur attention en rendant le cours participatif.

Rédiger les « quiz ». Cette étape est essentielle. Les quiz doivent être centrés sur les objectifs principaux. A ce titre, les quiz de synthèse, à la fin d'un chapitre, sont particulièrement utiles. Penser à faire varier le style (quiz de réflexion, de connaissance et de sondage). Le rythme idéal est d'un quiz toutes les 10/15 minutes, soit 3 à 6 quiz par heure de cours. Les quiz correspondent forcément à des questions à choix simple, ce qui est la principale limite du système.

Tester les quiz : modifier les quiz trop faciles ou trop difficiles. Le caractère flou d'un énoncé n'est pas forcément un problème s'il force l'étudiant à examiner différentes alternatives en lien avec une question judicieusement choisie.

• MISE EN PLACE EN AMPHITHEATRE

La première mise en place nécessite d'être effectuée soigneusement pour favoriser l'adhésion du public cible : il est recommandé de débiter avec un premier quiz facile, éventuellement humoristique.

• TECHNIQUES

– LES CARTONS DE COULEUR

Il s'agit de la technique la plus simple.

Déroulement de la séquence : Elle consiste à distribuer en début séance quatre cartons de couleur vive, qui serviront de bulletin de vote. Le principe est simple, mais doit être très clairement énoncé, avec quatre temps :

- 1) formulation de l'énoncé du quiz ;
- 2) réflexion personnelle et silencieuse des étudiants ;
- 3) sélection par chaque étudiant, sans le montrer,
- 4) vote simultané de tous les étudiants en levant haut les cartons. Le respect de la séquence est primordial pour éviter un phénomène de contamination des votes (étudiant n'ayant pas de réponse et regardant ses collègues !).

Avantages et inconvénients : Nécessité d'une très bonne gestion du groupe par l'enseignant pour éviter la cohue dans l'amphithéâtre, excellente interactivité car chaque étudiant voit la réponse de son voisin et peut donc en discuter ; évaluation semi-quantitative des réponses par l'enseignant facilité par le recours aux couleurs, qui permet de discerner d'un coup d'oeil les réponses prédominantes.

Déroulement du vote :

Quelle que soit la modalité utilisée, une fois le vote effectué, deux possibilités :

- La réponse juste est très majoritaire. Dans ce cas, la notion est supposée comprise et l'enseignant continue le cours.
- Il existe une hétérogénéité des votes. L'enseignant peut inviter les étudiants à discuter pendant trois minutes avec leurs voisins, de manière à ce qu'ils comparent et argumentent brièvement leurs réponses. Un deuxième vote est ensuite organisé ; il est fréquent que la bonne réponse devienne majoritaire, sans intervention de l'enseignant, ce qui atteste d'une appropriation des notions exposées en amphithéâtre.

Débriefing personnel : À l'issue du cours, pour tous les nouveaux quiz, faire l'analyse de la façon dont se sont déroulés les votes (quiz trop faciles, trop difficiles ou ambigus) ; les modifier immédiatement, le cas échéant.

Débriefing collectif : A l'issue d'un ou deux cours, vérifier l'adhésion des étudiants en effectuant un vote de type sondage.

QUELQUES CONSEILS :

- Les étudiants francophones ne sont pas plus réticents à ce type d'enseignement que les étudiants anglo-saxons, lancez-vous !
- Lors de cours successifs, il est très important de débiter par un quiz de synthèse sur le cours précédent.
- Un quiz prend trois à cinq minutes ; penser à raccourcir le cours d'autant.
- Un quiz peut carrément remplacer une séquence d'exposé déclaratif.

– A la fin de chaque quiz, expliciter le bien fondé ou le caractère erroné des différentes réponses alternatives.

Les cartons de couleur sont très économiques. Il convient cependant de préparer le matériel : couper des cartons de quatre couleurs (format A4 divisé en 4). Le procédé impose à l'enseignant de venir avec un stock large de cartons pour que tous les étudiants en disposent. Pour des cours successifs, laisser les cartons sur place et les récupérer lors du dernier cours

Cette technique peut être utilisée après un travail à domicile, qui peut consister par exemple en une activité de résolution d'exercice avec l'aide d'un corpus de référence. Dans ce cas, les étudiants travaillent au préalable, guidés par des objectifs pédagogiques. La séance consiste à travailler par quiz à partir des apprentissages effectués par les étudiants. Il est possible de discuter en groupe les notions mal acquises. La technique du vote en amphithéâtre peut être utilisée pour l'ensemble de l'enseignement magistral. Elle nécessite une préparation soignée de la part de l'enseignant pour être réussie et atteindre ses objectifs. Elle permet de soutenir l'attention, même pour des sujets difficiles, et de rendre les étudiants actifs.

ALTERNATIVE AU COURS MAGISTRAL : LA MIGG*

*MIGG : METHODE D'INTEGRATION GUIDEE PAR LE GROUPE

ANNE DEMEESTER (1) ET REMI GAGNAYRE (2)

(1)Ecole de Sages-femmes de Marseille - Faculté de médecine secteur Nord - 27, bd Pierre Dramard 13 916 Marseille cedex 20 - Tél : +33 491 69 88 31 - anne.demeester@mail.ap-hm.fr

(2)Laboratoire de Pédagogie de la Santé, UPRES EA 3412 Université Paris 13 - Bobigny

Fiche élaborée à partir d'un atelier animé par Anne Demeester lors du 3. Forum international francophone de pédagogie médicale – Sherbrooke – juin 2004

DEFINITION :

Technique pédagogique facilitant l'apport de contenus théoriques nouveaux, applicable à des grands groupes d'apprenants, et incluant des temps d'échanges en sous-groupes de 8 à 10 personnes maximum. Alternative à l'exposé magistral. Assurer la transmission d'informations et l'intégration de connaissances théoriques nouvelles par l'implication active de l'étudiant.

PRESENTATION

ETAPE 1 : PREPARATION DE LA SEQUENCE PEDAGOGIQUE PAR L'ENSEIGNANT

Dégager le plan du cours, les définitions utiles (mots nouveaux, termes à clarifier), les données chiffrées, les tableaux, les schémas pertinents par rapport aux objectifs pédagogiques. Construire un exposé synthétique de 10 à 15 mn. renforcé par des supports visuels (transparents, diapositives, présentation Power Point) et pouvant inclure des illustrations (photos, schémas, mini-vidéo). Préparer les photocopies apportant des informations pertinentes pour illustrer et compléter le cours et ne pouvant être recopiées (tableaux, schémas, références bibliographiques, articles, etc.).

ETAPE 2 : DEROULEMENT DE LA SEQUENCE PEDAGOGIQUE (1 HEURE)

PREMIER TEMPS : L'EXPOSE AU GROUPE

Introduire et expliquer la technique auprès des étudiants – temps essentiel la première fois – pour en faciliter l'appropriation : préciser les modalités – notamment l'absence de prise de note pendant l'exposé –, ses buts et ses bénéfices par rapport au cours magistral. Rassurer les étudiants sur leur capacité à mémoriser sans prendre de notes en écoutant attentivement un exposé oral. Demander aux étudiants d'écrire les objectifs pédagogiques, le plan, les abréviations et les définitions préalablement inscrites au tableau ou simultanément projetés, en leur précisant de laisser des espaces libres entre les blocs d'information pour pouvoir retranscrire leurs notes après l'exposé oral. S'assurer que tous les étudiants ont bien relevé l'ensemble des informations avant de poursuivre. Leur demander de poser leur stylo et de porter attention à l'exposé.

Exposer le contenu.

DEUXIEME TEMPS : LA RESTITUTION PAR LE GROUPE

Demander aux étudiants de restituer individuellement l'intervention orale par écrit, de mémoire, dans les espaces prévus à cet effet (10 à 15 min). Inviter ensuite les étudiants à confronter et compléter leurs notes avec leurs voisins de rang (2 à 3), puis à se regrouper ensuite (6 à 10 personnes) pour poursuivre les échanges et compléter leurs notes (10 min). Pendant cette mise en commun, circuler entre les rangs pour observer, écouter, réguler et rectifier si besoin en se limitant à des interventions ponctuelles, soit de manière spontanée de la part de l'intervenant ou suite à la sollicitation des étudiants.

TROISIEME TEMPS : LA SYNTHÈSE

Conclure par une synthèse rapide au grand groupe (points clés seulement).

Certains inconvénients du cours magistral disparaissent : les étudiants sont plus actifs, l'organisation et l'intégration de leurs connaissances sont facilitées, la position de l'enseignant est transformée (il facilite également l'apprentissage).

Pour instaurer et maintenir un climat de confiance avec le groupe, facteur essentiel pour l'appropriation de la technique et l'intégration des contenus :

1. Au début de la séance, introduire cette nouvelle technique avec des contenus faciles et peu denses, puis augmenter progressivement la complexité et la densité des contenus quand le groupe est habitué à la technique.
2. Sélectionner les messages écrits (mots clés - ne pas vouloir tout dire) et limiter les données chiffrées (pour faciliter la prise de note des définitions en début de séance).
3. Rester présent et disponible lors de la phase de restitution (individuelle et en groupe).

QUELQUES EXEMPLES DE CONTENUS POUR APPLIQUER LA MIGG

Contenus « théoriques » : Physiologie, microbiologie, sémiologie, pathologie, pharmacologie, législation, etc.

Descriptions de procédures : Pratique clinique, techniques de soins, manœuvres et gestes médicaux, etc. La technique MIGG peut avantageusement remplacer un cours magistral classique. Elle s'adapte facilement aux contenus théoriques de différentes disciplines des sciences de la santé et peut donc être développée auprès de différents publics en formation initiale ou continue.

Références

- Marchand C, Gagnayre R, d'Ivernois J-F, Iguenane J, Chevrolet D. *Méthodes pédagogiques actives dans la formation des personnels de santé*, Département de Pédagogie des Sciences de la santé, Bobigny : UFR SMBH, Léonard de Vinci, Université Paris 13, 1999.

- Chevrolet D. *Méthodes directives et formation des adultes*, Paris : ESF, 1979.

COURTE BIBLIOGRAPHIE :

LIVRES

CABIN P., La communication : état des savoirs, Auxerre, Sciences humaines, 1998, 462 p. (Cote : FOPA C.00.CAB1)

De la conversation ordinaire au multimédia, en passant par la publicité ou le téléphone, cet ouvrage offre un bilan de cinquante années de recherches sur la communication. Il est construit autour des quatre grands domaines d'interrogation qui sont : la communication interpersonnelle, la communication dans les groupes, l'analyse des médias et l'impact des nouvelles technologies. Quarante et un auteurs français et nord-américains spécialistes de la communication y ont participé.

DARRE J.P., Liberté et efficacité des groupes de travail, Paris, Les éditions ouvrières, 1978, 231 p. (FOPA C.01.DAR1-2-3)

MEIRIEU P., Itinéraire des pédagogies de groupe, Lyon, Chronique sociale, 6 éd., 1996 (BPSP T COUR.5 ME2403 A1)

MEIRIEU P., Outils pour apprendre en groupe, Lyon, Chronique sociale, 5 éd., 1993 (BPSP T COUR.5 ME2403 A2)

DE PERETTI A., LEGRAND J.A., BONIFACE J.A., Techniques pour communiquer : former, organiser pour enseigner, Paris, Hachette, 1994, 415 p. (FOPA C.00.DEP1)

Cet ouvrage rassemble des techniques et des exercices éprouvés et performants, mis à la disposition des tous les formateurs et responsables de formation (y compris la dynamique de groupe et le travail en groupe)

DE PERETTI A. (2000), Pour deux hommes de l'école, Paris, Hachette.

DE PERETTI A. (1987), les grands groupes et la pédagogie, *Dialogues et cultures*, n°30, pp. 32-45 (UCL-BGSH FE-08 0320).

DE PERETTI A. (1988), Les lois des grands nombres. Entretien avec André De Peretti, in *Diagonales*, n°88, pp. 29-32 (UCL-BGSH FE-08 0280).

DE PERETTI A. (1988), Propositions pour un programme de formation à l'enseignement dans les grands groupes, in APFA , n°4, pp. 50-52.

DE PERETTI A. (1991), Organiser des formations, Paris, Hachette.

DE PERETTI A. (1993) Enseigner dans un grand groupe, Lyon, Association se former.

HACCOURT M., MASSART B., MASSART P., THAELS V., Groupes efficaces. Le plein d'idées nouvelles pour la formation et l'action, Bruxelles, Vie Ouvrière, 1989, 203 p. (FOPA C.01.HAC1, BGSH-BFLT FE-01 12 HAC, BSPO LC 5219 G 218016)

LAURE F., Le guide des techniques d'animation. Méthodes et outils pour réussir vos animations, Paris, Dunod, 2004, 219 p., col. « Fonctions de l'entreprise - Animation des hommes – RH », n°2) (FOPA C.01.LAU1)

Savoir animer des groupes, conduire des réunions pour communiquer des résultats, transmettre des savoirs et des savoir-faire... Ce livre présente l'ensemble des techniques d'animation. Les principes de base d'une animation, la conception d'une animation, les techniques spécifiques (ateliers, co-animations, exposés, cartes réponses, débats, animations grand groupe, jeux de rôle, etc.), des conseils pour faire face aux réactions des participants. Cette nouvelle édition s'enrichit de conseils pour mieux gérer l'auditoire et d'un chapitre sur la conception et l'animation d'ateliers.

MACCIO C., Animer et participer à la vie de groupe, Lyon, Chronique sociale, 1997, 303 p. (col. « Savoir communiquer – synthèse, n°10) (FOPA C.01.MAC1)

SOLAR C., Le groupe en formation des adultes. Comprendre pour mieux agir, Bruxelles, De Boeck-Université, 2001, 161 p. (Col. « Perspectives en éducation et formation »)(FOPA C.01.SOL1, BPSP T DIV.2 GR8137 S)

TOCHON F.V., L'effet de l'enseignement sur l'apprentissage de groupe, Paris, PUF-Presses Universitaires de France, 2003, 246 p. (col. « Education et formation ») (FOPA C.01.TOC1)

Quel est le rôle de l'enseignant dans l'apprentissage en groupe ? Un enseignant est-il plus efficace qu'un élève (pair) ? qu'est-ce qui différencie l'apprentissage en petit groupe de l'apprentissage individuel ? L'idée s'est insinuée que l'apprentissage serait plus efficace entre pairs. Les pairs constitueraient des intermédiaires qui permettraient de franchir les "zones de développement proche", ces espaces-problèmes critiques pour la compréhension des étapes de progression ultérieures. Pour étudier en profondeur l'effet du régulateur dans l'apprentissage, l'auteur a mené une recherche dans des classes du premier degré. Il analyse la résolution de problèmes en termes de stratégies et d'accomplissement en situation. Les stratégies sont observées au cours de la résolution d'un problème créatif complexe et peu défini et des notes sont prises sur leur contexte d'implantation. Les stratégies sont définies comme une ensemble de choix réflexifs et régulateurs établis au sein des groupes d'apprentissage en lien étroit avec le contexte de la tâche.

VEISS J. (1987), Compréhension et expressions orales dans les grands groupes : une expérience au niveau universitaire, in Dialogues et cultures, n°30, pp. 70-74 (UCL-BGSH FE-08 0320).

INTERNET

BUSSIENNE E. et TOZZI M., Travailler aussi en grand groupe, in **CRAP-Cahiers pédagogiques**, n°385, 10 juin 2000 (en ligne)
http://www.cahiers-pedagogiques.com/art_imprim.php3?id_article=426

CASTANY J. et PANTANELLA R., La pédagogie de groupe, outil de changement, in **CRAP-Cahiers pédagogiques**, n°424, 5 mai 2004 (en ligne)
http://www.cahiers-pedagogiques.com/art_imprim.php3?id_article=865

DARGENT G. et DARGENT O., Trouver la bonne organisation, in **CRAP-Cahiers pédagogiques**, n°424, 5 mai 2004 (en ligne)
http://www.cahiers-pedagogiques.com/art_imprim.php3?id_article=887

DE PRAETERE T. et DOCQ F., L'enseignement à un grand groupe transformé par Internet. Récit d'une expérience en première candidature, UCL – IPM (en ligne)
<http://www.enseignement.be/prof/dossiers/recheduc/cce/actes2002/2509.pdf>

La discussion en grand groupe et la discussion en petits groupes, in **Séminaire sur les méthodes d'enseignement. Cahier du participant**, La didactique internationale en management public, Université de Québec (en ligne). <http://www.enap.uquebec.ca/seminaires-nov98/methode/ggroupe.htm>