Résultat des innovations

Construire collectivement - étudiants/enseignants- un open badge sur la coopération au lycée de Sées en « brain trust »

Lycée d'enseignement agricole pubic de l'Orne – EPLEFPA de Sées, Normandie

Rue du 11 Novembre 1918

61500 Sées

Tél : 0233817400
Site web : https://www.lap61.fr/
Responsable : Thierry Bizeul , thierry.bizeul@educagri.fr
Rédacteur de la fiche : Renaud Jégat, François Guerrier, Myriam Gaujoux, Coordonnateur du BTS GPN GEN
, renaud.jegat@educagri.fr

DESCRIPTION SYNTHETIQUE DE L'ACTION

La DGER a lancé en mai 2020 un appel à manifestation d'intérêt « Evaluation Sans Note » pour permettre à des équipes volontaires de tester et d'expérimenter de nouvelles modalités de travail autour de l'évaluation des étudiants.

Forte d'une précédente expérience, l'équipe de BTS GPN a décidé d'y répondre pour poursuivre les réflexions et maintenir la dynamique d'apprentissage collectif qui avait émergé de la première démarche d'expérimentation. La disparition de la note a été un révélateur d'espaces ouverts pour progresser : l'alignement pédagogique, l'engagement, la confiance en soi, etc. Ce que l'équipe a nommé un « écosystème de la réussite ». Pour autant, il reste des espaces

d’amélioration à conquérir aux yeux de l’équipe. Notamment pour **améliorer l’engagement du plus grand nombre** d’étudiants dans les apprentissages, et toujours **améliorer les relations** entre enseignant.es et apprenant.es, entre enseignant.es et entre apprenant.es, et ce en **conservant un haut niveau d’ambition pour l’ensemble des apprentissages** en relation avec l’évaluation certificative.

Une première expérimentation réussie mais des questions restées en discussion

La première expérimentation montrait **l’intérêt de fixer un horizon commun matérialisé par une production tangible. En l’occurrence la construction d’un outil d’évaluation des capacités** qui ne puisse se prêter à une évaluation de la performance semestrielle des élèves par un classement et par une moyenne. Ce point de fixation, qui constitue un produit qui puisse faire l’objet d’une appropriation collective, a été jugé fondateur et fondamental de l’engagement dans la durée des collègues dans l’expérimentation.

Pour le collectif de Sées, **se placer en démarche d’expérimentation** revient à se situer résolument dans **un processus de compréhension/recherche pour améliorer sa pratique professionnelle**, étayer ses pratiques. En d’autres termes, d’**apprendre dans une démarche collective à la manière d’un groupe de développement professionnel** entre pairs. Ce groupe fonctionne avec un pilotage intégré, encourageant le collectif à prendre confiance en lui-même et oser des pratiques difficiles à initier seul(e). **Cette activité est rendue possible par le temps alloué dans le cadre de l’AMI, perçu comme la possibilité de se dégager des activités chronophages du quotidien** ; Ce qui libère un espace pour réfléchir sur le cœur du métier : la pédagogie.

En conséquence, si le principe d’engager une nouvelle expérimentation a rapidement été acté pour conserver cette dynamique de développement professionnel, nous avons voulu

prendre le temps de déterminer la nature de ce sur quoi aller porter cette nouvelle phase d'expérimentation « évaluation sans note ». Nathalie Gouzi, dans son mémoire de recherche -réalisé suite à la première expérimentation- posait comme constat que le changement du mode d'évaluation n'a qu'une conséquence faible sur les apprentissages si ceux-ci ne font pas l'objet d'une pédagogique active favorisant l'engagement. Ce constat nous semble résonner avec les discussions lors des réunions de travail avec l'équipe pédagogique :

- Certains étudiants auraient des difficultés pour construire du sens, pour relier situations d'apprentissage et développement de leurs capacités ; l'absence de note ne leur enlèverait-il pas un repère qui les aide à se mobiliser ?
- Pour d'autres, le fait de ne plus être « en tête de classe » pourrait agir comme un frein à leur engagement ; A quoi bon se mobiliser si l'on est plus les premiers ?
- Enlever la note est-il nécessairement un gain en matière d'engagement ? Et d'apprentissage ?
- Si le fait de ne plus mettre de note semble réduire les situations de stress, est-ce pour autant une garantie d'engagement et de réussite quant au développement des capacités visées ?

Animer et maintenir une dynamique d'expérimentation dans un établissement : l'enjeu d'un gain concrétisable, voire « matérialisable ». Construire le badge de la coopération.

Autant d'interrogations qui demandaient à être approfondies. Seulement, pour travailler ces éléments de façon concrète, tout en maintenant un haut niveau d'engagement de l'équipe pédagogique, le collectif d'enseignant et les pilotes de l'action ont souhaité conserver l'idée d'un objet produit, central, dont la mise en place concrète détermine l'engagement de chaque enseignant. Autrement dit, le « pour quoi on va travailler ? », « que nous restera-t-il à la fin ? », ce petit

« qu’est-ce que l’on gagne à la fin ?».



Une première piste est rapidement apparue avec l’idée de **travailler la micro-certification, et en particulier les open-badges numériques** (le contexte Normand s’y prête bien). Le but était de poursuivre le travail sur de l’évaluation qualitative d’une part, mais également de participer à l’externalisation de la reconnaissance de capacités (un CV, un profil Linkedin), etc…

Par ailleurs, dans le contexte de l’expérimentation, placée entre la crise du covid -et la surcharge de travail qui en découle-, et la préparation de la rénovation du BTS, un second principe a été posé : **faire bien ce qu’on peut faire, ajuster l’ambition à des choses essentielles et atteignables**. Cibler sur « Ce que l’on peut raisonnablement se promettre », ce afin d’éviter pressions et désillusions qui abiment et rongent l’entrain des collectifs d’innovateurs-trices les plus robustes.

Un autre point a été abordé : **la faisabilité et la reconnaissance du travail de l’équipe. Là l’équipe de direction a pris ses responsabilités** pour dégager un temps commun le lundi matin de 8 à 10h une semaine sur deux (aucun des membres de l’équipe n’a de cours pour pouvoir coopérer), et une part des moyens a pu être orienté en fonction de la réalisation d’une expérimentation sur le thème retenu, avec recueil de trace, analyse et partage en groupe coopératif.

Par ailleurs, les échanges dans l’équipe, éclairés par François Guerrier et Myriam Gaujoux (accompagnateurs de notre expérimentation), ont permis de substituer le terme d’apprentissage coopératif initialement retenu comme « l’objet à travailler » à celui de coopération. **Le terme de coopération faisait sens, d’autant qu’elle est parfois considérée comme un obstacle** lorsque le partage des tâches empêche chacun de

sortir de sa zone de confort.

Enfin, un apport nous a semblé fondateur. Il s'agit de **la notion sentiment d'efficacité personnelle, conceptualisée par A. Bandura** (Galand, B. & Vanlede, M., 2004). Pour ces auteurs, « S'inscrivant dans une longue tradition de recherche (Atkinson, 1964 ; Vroom, 1964), le concept de sentiment d'efficacité personnel partage, avec la plupart des conceptions actuelles de la motivation en formation, l'idée que **les croyances qu'a l'apprenant en ses capacités à réussir joue un rôle crucial dans son engagement et ses performances**« . Cette notion nous donne à penser les interactions qui se jouent entre un ensemble de conditions proposées par l'environnement d'apprentissage, et la possibilité pour le sujet -socialisé- de s'engager dans le processus de transformation qui lui est proposé. Pour le dire autrement, la croyance dans la perspective de réussir l'activité (renforcée par ses expériences), l'observation des pairs, le soutien apporté par des personnes qui ont valeur à ses yeux, et la prise en compte ses affects et émotions (positives quand on réussi), nourrissent l'engagement dans les apprentissages. Il y a donc une dimension qui relève de la responsabilité du collectif enseignant (et des pairs), et une part individuelle qui peut se développer dans la mesure où l'environnement matériel, social, etc… est favorable. Comment agir alors au mieux pour créer un « écosystème » favorable à l'engagement ?



Avec le recul, nous pensons que **ce travail et les échanges autour de cette notion qui fait le lien entre l'évolution du regard des enseignant.es (le dépassement du rapport jugeant/jugé), et le dispositif actuel (badge sur la coopération)**.

C'est ainsi, et de façon unanime, que le groupe a retenu de

travailler sur le thème de de la coopération, et de l'adosser à une dynamique de micro-certification : les open-badges. L'enjeu est de considérer que la coopération, et par extension l'apprentissage coopératif est de nature à favoriser l'engagement, la qualité des relations et les performances d'apprentissages, tant pour les étudiant.es que pour les enseignant.es.

Attribuer une valeur significative au badge de « coopération » en BTS GPN au lycée de Sées : le recours à un groupe de travail coopératif



Maintenant que l'on a construit l'accord sur ce sur quoi nous allons travaillé et pour quoi, comment intéresser dans la durée les enseignant.es et les étudiant.es au principe de l'attribution d'un badge sur la coopération ? Comment passer de l'idée à l'action ?

La coopération est une thématique développée dans de nombreuses séances pédagogiques, en résonance avec les compétences professionnelles nécessaires à un technicien spécialiste en « gestion des espaces naturels ». Pour **encourager l'appropriation du projet et de l'action**, avec l'idée d'un « bien commun reconnu dans l'espace social de proximité et par extension au delà « , les pilotes de l'action ont eu l'idée de **créer un groupe de travail coopératif associant étudiant.es et enseignant.es.** Ce groupe de travail, nommé « brain trust », compte statutairement six étudiants et quatre enseignants, dont les membres peuvent se substituer les uns aux autres d'une réunion à l'autre. C'est ce groupe de travail qui déterminera la valeur du badge de coopération et d'en dresser les contours, ce afin qu'il soit approprié et porté, tant par les enseignant.es que par les étudiant.es.

Le déroulement de l'atelier en brain trust sur la coopération

Pour animer ce groupe, et en particulier la séance inaugurale, les promoteurs de l'action ont mandaté les accompagnateurs de l'action (François Guerrier et Myriam Gaujoux), pour **créer les conditions de cette coopération inédite entre jeunes et adultes pour la définition d'un badge** et pour définir ensemble ce qu'ils entendaient sous le mot de coopération.

Pour cela, une journée de travail (voir pdf programme) est organisée en deux temps.

- **Un temps de travail réservé aux enseignant.es en amont du « brain trust ».** Cette option -discutable- de séparer le travail en deux temps, a été retenue pour éviter le risque de mettre mal à l'aise certains enseignant.es sur un sujet que chacun mobilise (la coopération), sans en être toujours expert. Discuter avec des étudiant.es des objets de formation n'est pas quelque chose d'habituel. C'est donc pour créer les conditions d'un engagement durable des adultes que nous avons fait ce choix de prendre un temps de préparation en amont sous la forme d'une réunion pédagogique, avant d'ouvrir la discussion avec les jeunes. Nous comptions sur une expérience vécue la plus positive possible lors du premier « brain trust », en se disant que « comme ça va bien se dérouler », la confiance et l'expérience étant présente, la fois suivante cette étape « sans les étudiant.es » ne serait plus nécessaire. Là, un premier jet de définition et de contour de ce que pourrait être un badge « coopération » a pu être construit,
- **Un second temps de construction et de partage, associant les étudiant.es et les**

enseignant.es dans la configuration « brain trust » reprend les même étapes (travail en Q-sort, puis échanges sur des propositions de définition, apports, et définition des éléments permettant de qualifier un badge « coopération »), avec une animation pilotée par les accompagnateurs. Ce choix volontaire de groupes mixtes (2 enseignants 2 étudiants), a facilité le partage



en donnant plus facilement la parole aux étudiants.

- En fin de réunion, un temps réflexif est proposé à chacun pour revenir sur l'activité réalisé.

Le lecteur pourra retrouver les outils pédagogiques utilisés à cette occasion ici, et le déroulé de la journée dans le document ci-après. (télécharger le Q sort coopération)

Production finale

Nous vous proposons ci-après le détail la production du « brain trust » pour s'accorder sur ce que serait un badge de la coopération, délivré au sein du lycée de Sées, et portant une valeur suffisamment sérieuse et signifiante pour être discuter et explicitée dans un CV ou lors d'un entretien de recrutement. Une grille critériée a également été élaborée, avec un outil de représentation visuelle (voir pdf radar situations apprentissages coopératifs) et une typologie de situations de coopération (voir le pdf situations de coopération) a pu être reconnue et validée par les acteurs.

Ensuite, **3 niveaux de badge de coopération ont pu être identifiés** dans le groupe de travail coopératif (brain trust). Construit lors de la séance de travail, la synthèse est mise en forme par le groupe projet puis validée par le groupe

coopératif (brain trust), ainsi que les modalités d'endossement voir le document pdf « Évaluation apprentissage coopératif« .

- **Animateur de la coopération**
  - Négocier : Confronter et argumenter un point de vue sur la démarche ou la production pour trouver un compromis
  - Réguler :
  - Intervenir pour favoriser les apprentissages collectifs, la qualité de la production
  - Coanimer
  - Prendre une part active dans le processus d'apprentissage coopératif, aux côtés de l'enseignant
- **Coopérateur engagé dans les apprentissages**
  - Auto-évaluer ses apprentissages : Identifier ce que l'on a appris et ce qu'il nous reste à apprendre pour être compétent dans une situation similaire
  - Aider et partager ses connaissances : Prendre du temps pour aider les autres à apprendre
  - Prendre des initiatives : Émettre des propositions, trouver de nouvelles idées pour aller plus loin
  - Écouter sans juger : Être attentif aux autres, ouvert à leurs idées
  - Se situer par rapport à la commande : Mesurer l'avancement, ce qu'il reste à faire
- **Membre d'une équipe qui apprend** (badge attribué a priori, mais éventuellement retiré si incapacité à répondre aux éléments si dessous)
  - Être vraiment présent
  - Être concentré sur la tâche collective
  - Interagir et donner son avis
  - Échanger, participer, prendre part aux décisions
  - Participer à une répartition équitable des tâches

- Partager le travail
- Prendre sa part des responsabilités
- Faire ce que l'on doit faire le mieux possible et rendre compte aux autres

Premiers retours des acteurs

Une attention particulière a été accordée à la composition et à la taille des groupes de travail au sein du « groupe coopératif », ainsi que la création d'un climat de travail considérant les étudiant.es comme des adultes au même titre que leurs enseignant.es. En pratique, nous avons :



- **Travaillé sur l'espace et la disposition**. Symboliquement des ilots de travail ont été disposés pour qua chacun se fasse face, et la composition des groupes a été choisi pour faciliter l'expression (diversité de BTS GEN1 et 2),
- **Anticipé les passages à risques,** comme par exemple celui de « capture de parole » par les adultes. Le matin, une information a été faite pour que les enseignant.es fasse le plus de place à la parole des étudiant.es, qu'il y ait un objectif de production à réaliser en petit groupe qui revêt un enjeu social et donc une vraie valeur au-delà de ce moment de travail ; de plus les animateurs ont circulé pour veiller à ce que chacun puisse réellement s'exprimer. Ce point aurait d'ailleurs pu être amélioré au dire des étudiant.es,

Du côté des étudiant.es, il en ressort un moment de travail intéressant et enrichissant, tant sur le fond que sur la forme (s'appuyer sur un Q-sort et travailler de façon coopérative avec des adultes), un rapprochement avec l'équipe enseignante (accessible, disponible, à l'écoute…), et un travail sérieux

et constructif. Certains retiennent d'ailleurs le format de travail comme une méthode à transposer sur d'autres thématiques.



Du côté des enseignant.es, nous notons la satisfaction d'avoir réussi à construire en peu de temps un outil opérationnel et concret, sans perdre de temps en d'éternelles discussions. La présence des étudiant.es n'est sans doute pas étrangère à cela. Des débats restent toutefois ouverts, notamment sur le fait de savoir « qui et comment » se délivre le badge… Mais d'ores et déjà l'outil existe, et il ne demande plus qu'à être testé dans différentes situation afin de permettre aux jeunes d'endosser le badge de coopération. **Nous avons également le sentiment d'avoir agit sur un renforcement de la coopération entre adultes (accueil des nouveaux, travail en commun pour monter une action avec un protocole d'expérimentation, …) qui a des effets sur les étudiant.es** (qui font référence à la coopération « entre profs » comme une chose positive lors des entretiens). La coopération était présente, mais elle est « encore mieux là ».

Pour en savoir et en voir plus, nous vous proposons de visionner le témoignage des étudiant.es , réalisé à chaud à l'issue du premier groupe de travail coopératif (brain trust) dans la vidéo ci-dessous. Nous vous présenterons dans un second témoignage la suite de ces travaux, en saison 2.

Bibliographie indicative et inspirante

Galand, B. & Vanlede, M. (2004). Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation : quel rôle joue-t-il ? D'où vient-il ? Comment intervenir ?. *Savoirs*, , 91-116. https://doi.org/10.3917/savo.hs01.0091

AUDENET-VERRIER, Laurence. *L'ancrochage scolaire. Une façon singulière de faire réussir les élèves.* Éducagri éditions, 2017

CARRE, Philippe. L'apprenance : des dispositions aux situations. *Éducation permanente*, Arcueil : Éducation permanente, 2016, pp.7–24. ⟨hal-01410790⟩ : https://hal.parisnanterre.fr//hal-01410790/document

CARRE, Philippe. « Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle ? », *Savoirs*, vol. , no. 5, 2004, pp. 9-50. https://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-5-page-9.htm

CHARLOT, Bernard. Le rapport au savoir en milieu populaire : «apprendre à l'école» et «apprendre la vie». *VEI enjeux*, 2000, vol. 123, p. 56-63. http://cercles.cahiers-pedagogiques.com/sites/default/files/contenus/104/bernard_charlot.pdf

CHARLOT, Bernard. « Rapport au savoir et contradictions de l'apprendre à l'école », *Le sujet dans la cité*, vol. 8, no. 2, 2017, pp. 239-250. https://www.cairn.info/revue-le-sujet-dans-la-cite-2017-2-page-239.htm

BOURGEOIS, Étienne. Apprentissage, motivation et engagement en formation. *Éducation permanente*, 1998, vol. 136, no 3, p. 101-109. http://tecfaetu.unige.ch/perso/maltt/carlei0/Fichiers/Apprentissage_Motivation.pdf

BEILLEROT Jacky, « Désir, désir de savoir, désir d'apprendre », *Cliopsy*, 2014/2 (N° 12), p. 73-90. DOI : 10.3917/cliop.012.0073. URL : https://www.cairn.info/revue-cliopsy-2014-2-page-73.htm

Auteur.es :

- François Guerrier, l'Institut Agro Rennes Angers,

mission nationale d'appui pédagogique à l'enseignement agricole,
- Myriam Gaujoux, Inspection de l'enseignement agricole (biologie écologie),
- Renaud Jégat (coordonnateur du BTS GPN GEN) et Nathalie Gouzi (directrice-adjointe), chefs de projet « évaluation sans note »,

Remerciements :

- L'ensemble de l'équipe pédagogique : Olivier Leclair, Emmanuel Lecocq, Bertrand Robert, Ophélie Gohier, Anne Goubert, Mathieu Lalis, Géraldine Ripaux, Emeline Angot, Christel David, Dominique Paris, Pierrick Moreau, Hugo Lebey,Patrick David,
- Thierry Bizeul, Directeur de l'EPLEFPA
- Les étudiant.es de BTS GPN 1ère et 2ème année : Julia, Alexandre, Pierrick, Jules, Mathis et tout.es leurs collègues

Janvier 2023

VIDEOS

Date :7 février 2023
Mots-clés : Analyse de pratiques pédagogiques, Décrochage Ancrochage, Evaluation, autoévaluation, Insertion, Motivation, engagement, Pédagogie de groupe, de pairs

Voie de formation : Voies mixtes
Niveau de formation : III (BTS)
Initiative du dispositif : Locale
Structure d'appui : Etablissement National d'Appui
Référent : Emmanuel Bon ,emmanuel.bon@agriculture.gouv.fr

Etat de l'action : En cours

Nature de l’action : Expérimentation
Etablissement National d’Appui : Agrocampus Ouest
Action du Dispositif National d’Appui : Pollen

COMMENTAIRES

Aucune entrée trouvée

Ajouter un commentaire

Vos commentaires Vos commentaires
Nom Nom
Si vous êtes un humain, ne remplissez pas ce champ.
Soumettre le commentaire
Δ