

Un réseau au service de ressources pédagogiques

Monographie et évaluation de cette formation

1. Historique du projet

1) De l'idée au projet

Dans les domaines des TIC et de l'enseignement, la formation intitulée « Un réseau au service de ressources pédagogiques » a été conçue pour proposer une meilleure utilisation des ressources existantes dans l'environnement du réseau web, ainsi que la mise en ligne d'une ressource commune pour des étudiants de l'enseignement supérieur.

Cette formation s'est axée principalement sur l'intégration des TIC dans l'enseignement et avait la particularité de se dérouler à distance.

La formation était de type continuée puisqu'elle s'adressait à des enseignants du supérieur ; elle a eu lieu lors de l'année académique 2004-2005.

Elle a fait suite à une formation proposée début des années 2000 aux collègues intéressés par l'utilisation de l'outil informatique d'une manière générale.

2) Le contexte – La problématique.

Cette formation a utilisé le réseau Internet pour s'en approprier le fonctionnement et l'utiliser ensuite à des fins éducatives. Chez plusieurs de mes collègues cela répondait à certains besoins notamment celui d'être plus présents au côté des étudiants en leur proposant toute une série de ressources en ligne. Actuellement les étudiants doivent parfois attendre plusieurs jours pour rencontrer leur professeur qui n'est pas toujours là quand ils le veulent (cours dans des implantations éloignées, visites de stages, missions de représentation...) ; prévoir un dispositif d'accompagnement supplémentaire pouvait résoudre bon nombre de questions (travaux à réaliser, dates des échéances, modalités générales des cours et de l'évaluation...).

Ces besoins ont été identifiés vu la diversité des missions qui nous sont confiées : aujourd'hui il y a l'enseignement mais aussi beaucoup d'autres missions qui s'ajoutent vu que les différentes réformes de l'enseignement en Belgique ont réduit le nombre de professeurs malgré un nombre d'étudiants toujours croissant ; il faut faire plus avec moins comme on dit... La formation devait permettre aux enseignants d'avoir en plus d'un travail asynchrone en proposant aux étudiants des ressources en ligne, un service de réponse via par exemple le mail. Un des objectifs de la formation visait plus d'ouverture dans le dispositif d'enseignement, c'est là qu'il faut chercher la valeur ajoutée au système actuel.

La formation s'est terminée par la réalisation d'une ressource réseau définie avec les participants ; cette ressource a été l'aboutissement d'un travail collaboratif.

3) Le public visé

Le public de cette formation était essentiellement des enseignants de la Haute École¹ ; j'en ai rencontré quelques uns qui semblaient intéressés si ce projet prenait forme. Certains collègues ont de leur côté eu envie d'utiliser ne fut-ce que le réseau Internet et la messagerie électronique, pour se mettre au diapason des étudiants qu'ils ont en face d'eux.

Il me semble qu'il y a eu un grand intérêt de la part des participants et que cela a répondu à une évolution positive dans leur manière d'enseigner. Leur image en a été valorisée.

4) Objectifs de la formation

Les objectifs généraux ont été les suivants :

- utiliser l'outil informatique particulièrement un dispositif distant ;
- participer à une réalisation commune (travail collaboratif).

5) L'organisation pédagogique

Entrer dans ce genre de formation nécessitait certains prérequis notamment l'utilisation de l'outil informatique au niveau de ses programmes de base (classement de dossier ; traitement de texte ; utilisation de navigateur web et de messagerie électronique ; maîtrise de périphériques comme imprimante, scanner...).

¹ Haute École Charleroi Europe dénommée aujourd'hui Haute École Louvain en Hainaut

Il est évident qu'une maîtrise de ces prérequis facilitait le travail lors de la formation. Celle-ci s'est déroulée essentiellement à distance et chez soi, mais si le matériel faisait défaut, celui de l'implantation de la Haute École était utilisé.

La formation a été structurée en trois temps : un avant (avec test sur la maîtrise de base) ; un pendant (avec un agenda dans lequel chacun a déposé un échéancier) ; un après pour évaluer et commenter la formation. Pour ce qui est de l'avant, il n'y a pas de remédiation nécessaire étant donné que les participants maniaient déjà l'outil informatique. Au cas où l'expérience devait être reconduite, une rencontre sur site s'avérerait nécessaire pour réaliser quelques exercices avec les intéressés (utilisation de l'explorateur du système, création et classement de dossier, utilisation d'un navigateur web, mailing...).

6) La cohérence pédagogique du projet

Un contrat pédagogique a été formalisé entre chaque apprenant et le formateur. Il y a eu également un contact avec la Direction de la HE pour signaler le projet de formation et demander que les enseignants qui se lancent dans celui-ci puissent bénéficier de facilités pour la suivre. Il a été demandé que cette formation fasse partie des activités enseignantes notamment comme formation continuée suivie et services à la collectivité (deux rubriques complétées dans le rapport individuel d'activités).

Le contrat comprenait une présentation de la formation et la description des tâches à effectuer par l'enseignant mais aussi par le formateur.

Dans le contrat, ont été spécifiés le mode de communication et la fréquence des contacts entre apprenants et formateur ; il était important de relancer les apprenants qui ne communiquaient pas pendant un certain temps. La communication entre les apprenants a été favorisée également étant donné l'esprit collaboratif de cette formation.

Deux aspects intéressants de la dynamique du projet ont pu être expérimentés : le travail collaboratif à distance et le partage de connaissances. A ce propos, un auteur comme Alava nous précise que : «... *La richesse des nouvelles technologies de l'information et de la communication à ce niveau est justement de faciliter, à distance, la rencontre d'agents qu'il serait très difficile, très onéreux, voire impossible, de mettre en présence directe.*

En matière de partage des connaissances, comme c'est d'ailleurs le cas dans beaucoup d'autres contextes, l'intérêt naît de la diversité. »¹. La formation proposée a permis à des personnes éloignées géographiquement de se rassembler autour d'un projet. Vu les occupations des uns et des autres, il aurait été impossible de se réunir plusieurs jours au même endroit. De plus les horizons divers (les participants enseignant dans des catégories différentes : pédagogique, social et paramédical) ont permis des échanges diversifiés.

2. Déroulement de la formation

1) Le planning (il se trouve détaillé en annexe)

La formation s'est déroulée en deux temps : un premier module destiné à découvrir un dispositif distant (la plate-forme Ganesha) et proposant un travail de réflexion sur la formation ouverte et à distance ; ensuite un module consacré à la réalisation d'une production commune et la rédaction d'un avant-projet de formation intégrant les TIC. Dix participants ont pris part à la formation ; cinq d'entre eux ont rentré le TP du module 1. Faut de temps (retard du à la mise en route de la formation, fin des cours et proximité de la session de la session de juin), la rédaction d'un avant-projet n'a pas été réalisée. Cependant, quatre participants et moi-même avons produit un document sur le travail collaboratif. Il est accessible à l'adresse suivante :

http://www.webinfomd.net/travail_collaboratif.htm

2) Incidents critiques

Suite à la réalisation de la formation, plusieurs incidents critiques sont à relever :

- *l'attrait positif pour ce genre de formation* : au départ de la formation, dix enseignants ont manifesté leur intérêt pour la suivre ; quelques-uns se seraient volontiers ajoutés au groupe mais le temps manquait pour mener à bien ce qui était programmé. Les participants étaient motivés au départ, en témoignent les évaluations rentrées en fin de

¹ Alava S.(sous la direction de), *Cyberespace et formations ouvertes*, De Boeck, 2000, p. 159.

- formation ainsi que les réflexions échangées dans les forums et messages électroniques ;
- *l'arrivée tardive de participants* : deux participants sont arrivés plus tard que les autres ce qui a nécessité une attention plus grande de ma part dans l'envoi des messages ; il est important de tenir un tableau de suivi dans ce cas. J'ai réalisé un tableau excel où étaient rassemblés les différentes actions réalisées envers chacun des participants (envoi message 1, réponses données, relance, travaux reçus, commentaires...). Cela a permis de bien structurer le suivi de la formation ;
 - *l'abandon successif de participants malgré les relances adressées* : des dix participants au départ, quatre ont collaboré à la réalisation du produit commun ; c'est peu à mon point de vue au vu de la motivation de départ. Petit à petit le travail quotidien a miné la formation malgré les relances envoyées. Même si le travail peut se faire de manière asynchrone, il faut cependant pouvoir disposer du temps nécessaire. Il est important de le rappeler aux participants lors du lancement de la formation ;
 - *la durée du module 1* : le module était très court pour permettre de consacrer plus de temps à la production et la rédaction d'un avant-projet d'activité. Les participants ont regretté qu'il n'y ait pas eu plus de temps pour faire connaissance. Il y a eu des échanges mais au départ, chacun aurait pu se présenter plus amplement. Dans une formation suivie antérieurement, il avait été proposé de former des binômes, d'échanger nos présentations et la présenter au reste du groupe. Après quelques jours nous nous connaissions mieux même si l'un résidait en France, l'autre aux Philippines... Le temps nous a manqué pour ce genre d'activité ;
 - *la satisfaction générale des participants et l'envie de recommencer* : cinq participants ont rentré leur évaluation sur la formation ; ils en sont satisfaits et y trouvent des pistes pour leur pratique professionnelle (entre autres : découverte d'un autre outil pédagogique, utilisation d'une plate-forme, échanges constructifs à distance...). Si c'était à refaire, ils le recommenceraient. Transfert dans la pratique quotidienne, pratique autre de l'informatique, attitude plus relationnelle à favoriser auprès de nos étudiants sont les principaux arguments avancés.

3. Regards sur la formation

1) En tant que Personne-Ressource

En tant que personne-ressource, cette formation a été vécue principalement en tant que tuteur. Il a fallu préparer le travail, baliser l'apprentissage et stimuler les troupes pour arriver au bout. Ce ne fut pas sans mal car le sentiment de solitude s'est vite ressenti. Les échanges se sont multipliés au fur et à mesure de l'avancée dans la formation et ce malgré les abandons. Les participants « fidèles » se sont pris au jeu et la communication a fusé de toute part. On peut dire qu'il y avait quelqu'un « derrière » l'ordinateur. A mon point de vue, c'est la qualité la plus importante du tuteur : il doit être là et répondre à toute demande technique ou pédagogique, et cela dans la plus grande convivialité. La communauté n'en sera que soudée si elle ressent sa présence. Il faut aussi jouer à l'absent pour permettre aux participants de confronter leurs idées et construire chacun leur apprentissage. L'attention à tous est de mise pour éviter les abandons. Dans le cadre de cette formation continuée, facultative finalement, la situation est différente du cadre académique où elle serait imposée aux étudiants, je n'ai pas trop insisté dès qu'un participant me signalait ses difficultés à continuer ; deux ou trois relances m'ont semblées suffisantes.

Cette expérience de tutorat me semble transposable à d'autres situations. Je pense notamment au suivi de travaux dans de grands groupes d'étudiants que nous sommes amenés à rencontrer de plus en plus dans nos hautes écoles. Des travaux collaboratifs pourraient être proposés à des groupes d'étudiants tout en leur proposant d'utiliser une plate-forme à distance. Celle-ci servirait au dépôt des travaux et au suivi que l'enseignant y donnerait. Insérer de l'asynchrone pourrait enrichir la réflexion et les contacts, si bien sûr, le temps de tutorat a été prévu dans l'horaire.

2) En tant que participant

Il me semble intéressant pour un tuteur en ligne de vivre également la situation d'un participant à ce type de formation. Pour ma part, je me suis inséré dans le groupe lors du travail final. J'ai pu vivre de l'intérieur les apprentissages de par les échanges que nous avons

eus dans les forums notamment. Les paroles d'Alava prennent ici tout leur sens. « ...C'est la nécessité de se confronter à d'autres points de vue, de voir ses arguments contestés, de se sentir déséquilibré, déstabilisé mais aussi épaulé au moment opportun qui constitue le moteur de l'apprentissage ... »¹. Le travail collaboratif donne ici une plus-value à l'usage des TIC me semble-t-il. D'horizons divers nous avons essayé d'élucider chez chacun les questions que nous nous posons sur la gestion, le planning et l'ambiance dans le travail collaboratif. Nous avons créé trois forums parallèles, un pour chaque dimension. Nous avons échangé nos avis sur ces trois aspects, ensuite chacun a pris en charge la rédaction d'une synthèse que nous avons commentée. Personnellement je me suis chargé de la création technique du diaporama et sa mise en ligne. Il nous semble que nous avons été plus loin que si nous avions dû réaliser ce travail seul.

4. Conclusions

Depuis quelques années nous constatons un intérêt grandissant pour l'intégration des technologies de l'information et de la communication dans l'apprentissage. L'usage de plateforme de téléformation favorise en outre les interactions entre le formateur et les apprenants et, également, entre les apprenants eux-mêmes. De plus le fait de se confronter aux autres enrichit les apprentissages.

Si la tâche essentielle d'un formateur est de s'occuper de la médiatisation de ses contenus de formation, il devra également soigner la médiation de l'apprentissage et bien choisir les types d'activités qu'il va proposer à ses apprenants s'il décide d'utiliser les TIC.

5. Perspectives

Dans cette dernière partie j'aborderai quelques questions et éléments qui me paraissent déterminant dans le projet d'intégration des TIC dans l'apprentissage : le type d'activités, le genre de travail, les effets de la collaboration, le rapport au savoir et la communication. Dans la mesure du possible j'y ferai le lien entre théorie et pratique.

1) Quelles activités choisir ?

... Abandonnant la scène de la classe, tout se joue dans les coulisses... Côté cour ou côté jardin (secret) ?...

Cette image me permet de rappeler le cadre de la formation qui se joue pour tous les acteurs, formateur et apprenants. C'est en combinant les activités collectives et individuelles proposées aux apprenants que le formateur essaiera de mener ceux-ci à la maîtrise des capacités formulées dans les objectifs de la formation.

Les activités individuelles vont permettre de faire le point sur ses savoirs et savoir-faire de départ et lors de la formation, de prendre un peu de temps pour soi, souffler un peu. Les activités collectives vont dynamiser, mobiliser et solidariser les apprenants en vue de produire un travail nouveau, qui sera vraisemblablement meilleur que celui attendu par le formateur. Inséré dans une communauté, l'apprenant va mutualiser ses savoirs et savoir-faire de manière à ce qu'elle progresse avec tous sur le chemin de la connaissance.

Nous entrons dans un modèle pédagogique socio-constructiviste visant un apprentissage centré sur la personne, véritable acteur de son apprentissage, en quittant un modèle plus classique visant la transmission des connaissances.

Dans la formation proposée, il y avait un partage entre des activités individuelles (découverte de la plate-forme, rédaction d'un avis sur la formation ouverte et à distance, réflexions sur le travail collaboratif) et des activités collectives (participation aux chat et forums, mailing, commentaires et échanges sur les productions personnelles). Si l'on transfère les compétences exercées au niveau des étudiants, nous pouvons identifier des compétences comme le savoir-écrire, le savoir-être (communiquer) et le développement de l'autonomie.

2) Travail coopératif et travail collaboratif

... Selon les recherches les plus récentes, le travail en groupe médiatisé par ordinateur (Computer-Supported Collaborative Learning ou CSCL) développe davantage certaines compétences cognitives de haut niveau (stratégies cognitives et métacognitives) que les

¹ Alava S.(sous la direction de), *Cyberespace et formations ouvertes*, De Boeck, 2000, p. 159.

méthodes d'enseignement centrées sur l'individu, en particulier lorsque le travail en groupe engage l'apprenant dans des activités réellement collaboratives ...¹ C'est par ces mots que C. Depover et L. Marchand introduisent un chapitre consacré à la formation des adultes et l'apprentissage collaboratif. Ils y abordent notamment les effets de la collaboration et le nouveau rapport au savoir.

Avant de revenir à ces deux éléments nous pouvons essayer de distinguer le travail coopératif du travail collaboratif.

Dans son livre *Théories et méthodes pédagogiques pour enseigner et apprendre*, M. Lebrun² aborde la notion de travail coopératif qui suppose un travail de groupe mais il ajoute que tout travail de groupe n'est pas nécessairement un apprentissage coopératif. Un tâche coopérative, un apprenant ne peut la réaliser seul ; pour la réaliser, il faut qu'il y ait une réelle coopération entre les membres du groupe. Il y a dépendance entre les membres du groupe. Il précise que dans la collaboration, les tâches sont assignées dès le départ et chacune travaille de son côté. Nous ajouterons que le travail collaboratif conduit à la production d'une œuvre commune d'une meilleure qualité qu'une œuvre personnelle ; dans ce travail il y a eu néanmoins coopération de tous les acteurs.

M. Lebrun³ ajoute quelques conséquences de l'apprentissage coopératif sur base de travaux de plusieurs auteurs notamment les effets cognitifs et les bénéfiques au point de vue affectif et social. Nous les reprenons dans le tableau ci-après.

Effets cognitifs	Bénéfices au point de vue socio-affectif
Conscience de ses propres habilités	Amélioration des relations interpersonnelles
Confiance en sa capacité d'apprentissage	Aisance dans le travail de groupe
Possibilité de décentrer	Adoption de valeurs démocratiques
Application de concepts, de principes, d'informations factuelles dans différentes situations et possibilité de transfert	Acceptation des différences individuelles et culturelles
Capacité de s'engager dans une pensée divergente, de s'engager dans des conflits ouverts et de prendre des risques	Diminution de la crainte de l'échec et de l'anxiété
	Augmentation de l'estime de soi

Dans les évaluations recueillies en fin de formation, plusieurs aspects positifs en matière de collaboration ont été avancés par les participants. Ces propos me semblent bien résumer la situation et rejoindre les constats des auteurs précités : « ...ce fut une rencontre très enrichissante avec des partenaires de disciplines pourtant bien différentes. Et quelle satisfaction d'arriver à un aboutissement même s'il ne s'agit pas de l'atteinte de l'objectif initial, nous sommes parvenu à énergiser un groupe afin d'arriver à une production commune en collaboration. ...Ma crainte au début de formation était de tomber dans les relations impersonnelles que génère souvent le Net. J'ai donc été agréablement surprise de constater que le chat et le forum permettaient de briser la glace. » De manière unanime, les participants reconnaissent l'enrichissement donné par la démarche collaborative mais ils soulignent également les contraintes que cela nécessite (échancier strict, réponse rapide pour ne pas perdre le fil de la discussion, travail en autonomie pour découvrir les documents à disposition, importance de consignes de travail claires).

3) Trois effets de la collaboration sur les réseaux

Pour ces éléments, les propos de C. Depover et L. Marchand ont servi de base à la discussion. ... Nous avons identifié dans les écrits trois effets de la collaboration sur les réseaux qui constituent des sources de complexité : le traitement des messages, le besoin d'ajuster le rythme de travail individuel au rythme de la progression du dialogue et la nécessité de participer à la gestion du travail en équipe⁴...

- Les informations qui sont transmises sur une plate-forme de téléformation sont de plusieurs types (messages, réflexions sur les forums, documents multimédias,...) si bien que leur traitement complexifie la tâche de l'apprenant au niveau du tri, du suivi du dialogue et de la construction du sens. Lors de la formation proposée, les documents

¹ DEPOVER C., MARCHAND L., *E-learning et formation des adultes en contexte professionnel*, De Boeck, 2002, p. 78

² LEBRUN M., *Théories et méthodes pédagogiques pour enseigner et apprendre*, De Boeck, 2002

³ *Ibidem*, p. 153.

⁴ DEPOVER C. et MARCHAND L., *op. cit.*, p. 85.

n'ont pas été trop nombreux mais une participante a signalé qu'elle se sentait un peu perdue face à ceux-ci. Dès lors, me semble-t-il, une attention particulière sera accordée aux consignes pour leur utilisation.

- Au fur et à mesure du déroulement du travail via un dialogue diversifié, l'apprenant doit bien gérer ses temps d'analyse et de réponses tout en tenant compte également de toutes ses autres occupations. Dans les évaluations recueillies, cet aspect a parfois posé des problèmes (échéances, occupations personnelles et familiales, cours...)
- L'apprenant doit également s'insérer dans une équipe de travail et ... *échanger avec l'équipe pour définir les objectifs du groupe, répartir les tâches individuelles, faire le partage des ressources, établir un échéancier, fixer le but de l'activité, assurer un suivi des tâches et surveiller l'efficacité de sa participation et son engagement envers l'équipe*¹. La formation s'est achevée par la réalisation d'un produit commun sur le travail collaboratif. Pour mener à bien le projet, je me suis inséré dans le groupe où j'ai joué le rôle de coordinateur. Cela a aidé les participants car comme on dit « cela sentait la fin » (fin des cours et session de juin) et cela diminuait la productivité du groupe. Des relances ont été nécessaires sur les forums pour terminer le travail collaboratif.

4) Le rapport au savoir et sa construction sociale

Nous devons au philosophe P. Levy une bonne analyse de l'intégration des TIC dans notre culture. Il y voit la naissance d'un cyberspace où se développe un nouveau mode de communication. ... *L'interconnexion des ordinateurs peut être un instrument au service de l'intelligence collective. En effet, le « cyberspace » en voie de constitution autorise une communication non médiatique à grande échelle. Comme on le sait, les médias classiques (relation un-tous) instaurent une séparation nette entre centres émetteurs et récepteurs passifs isolés les uns des autres. Le téléphone (relation un-un) autorise une communication réciproque, mais ne permet pas de vision globale de ce qui se passe sur l'ensemble du réseau ni la construction d'un contexte commun. On approche d'une infrastructure pour l'intelligence collective grâce à un troisième dispositif de communication, structuré par une relation tous-tous. Dans le « cyberspace », chacun est potentiellement émetteur et récepteur dans un espace qualitativement différencié, non figé, aménagé par les participants, explorable. Ici, on ne rencontre pas les gens principalement par leur nom, leur position géographique ou sociale, mais selon des centres d'intérêt, sur un paysage commun du sens ou du savoir*²... Ce nouveau mode de communication nous introduit dans un nouveau mode de rapport au savoir.

Au niveau de la construction sociale du savoir l'approche collaborative s'inscrit dans des principes souhaités en éducation des adultes, notamment³ :

- favoriser un climat d'apprentissage informel, détendu, égalitaire, convivial, centré sur l'estime de soi, le désir de collaboration et les besoins des apprenants ;
- permettre la référence de l'adulte à ses expériences qui constitue une ressource riche et faisant appel à son autonomie, sa capacité d'adaptation au changement, à sa motivation intrinsèque ; le facilitateur favorise l'exploitation de ces ressources ;
- exiger un équilibre entre la structure de formation et le degré d'autonomie laissé à l'apprenant ;
- favoriser une orientation de moyens pédagogiques centrés sur l'accomplissement des tâches et la résolution de problèmes.

Les TIC doivent offrir un cadre performant permettant la poursuite d'efficacité en matière de construction des savoirs, bref un cyberspace au service de la mutualisation et de la recherche de la connaissance. L'intelligence collective du monde prévaut sur un individualisme renfermant.

La formation proposée n'a duré qu'une trentaine d'heures, c'est peu évidemment. Mais nous avons néanmoins expérimenté ce à quoi pouvait arriver à proposer une communauté d'apprenants en projet. Partant des connaissances et découvertes de chacun, une mise en commun coordonnée a produit une présentation en ligne sur le travail collaboratif. L'utilisation d'une plate-forme à distance a permis aux participants d'échanger et mettre en commun leurs idées. Les participants proposent d'utiliser l'outil auprès des étudiants mais aussi dans le cadre de formation permanente.

¹ *Ibidem*, p. 86

² LÉVY P., *Le monde diplomatique*, Octobre 1995, p. 25.

³ DEPOVER C. et MARCHAND L., *op. cit.*, p. 88-89.

5) Communication asynchrone ou synchrone ?

Travailler de manière synchrone (en direct, style Chat) ou de manière asynchrone (en différé, style Messagerie électronique) conditionne la manière dont on va partager les informations. Dans un chapitre consacré au dispositif d'apprentissage à distance, C. Depover et ses collaborateurs¹ abordent cette question. Nous résumerons leurs propos ci-dessous.

D'une manière générale, on privilégie les échanges asynchrones car il ne présentent guère de contraintes spatiales et temporelles (je consulte les messages et y réponds quand je veux et où je veux) ; ils favorisent le travail en autonomie et la contribution personnelle reconnue par tous ; enfin, ils laissent le temps de la réflexion et obligent l'apprenant à structurer sa pensée, ses avis et ses réponses.

Si la technique le permet, les échanges synchrones apportent une dimension naturelle aux échanges et réintroduisent des éléments non-verbaux dans la communication.

Dans la formation proposée, les forums ont été privilégiés permettant ainsi une réflexion plus aisée et étalée dans le temps. Le chat a été expérimenté dans le cadre d'un échange informel ; son caractère motivant a été souligné par les participants. Il n'y manquait que les images. Sur ce point l'évolution technologique est telle que nous en sommes plus très loin (évolution du logiciel Skype).

6) Le mot de la fin

Engager un travail collaboratif sur une plate-forme de téléformation permet de réunir des personnes d'horizons géographiquement et culturellement divers. Dans notre situation, il nous aurait été quasi impossible de nous réunir trente heures pour cette formation ; nous avons trouvé, semble-t-il, un « modus operandi » adéquat. Enfin, la confrontation des points de vue nous a permis non seulement de communiquer mais surtout de nous dépasser et acquérir de nouvelles connaissances ; le cyberspace et l'intelligence collective ne semblent donc plus des planètes inconnues sorties des télescopes des philosophes...

Michel Damay
Personne ressource Caroline
Maître-Assistant à la Haute École Louvain en Hainaut
Professeur à l'Enseignement à Distance (CFWB)
Certifié NetTrainers

¹ *Cyberspace et formation ouverte* (sous la direction de ALAVA S.), De Boeck, 2000, p. 156-157.

BIBLIOGRAPHIE

- ALAVA S. (sous la direction de), *Cyberspace et formations ouvertes*, De Boeck, 2000.
- DEPOVER C., MARCHAND L., *E-learning et formation des adultes en contexte professionnel*, De Boeck, 2002.
- LÉVY P., *Le monde diplomatique*, Octobre 1995
- LEBRUN M., *Théories et méthodes pédagogiques pour enseigner et apprendre*, De Boeck, 2002.

ANNEXE



Un réseau au service de ressources pédagogiques

PROGRAMME COMPLET DE LA FORMATION

Module 1 Du 10/01/05 au 28/01/05 7 heures ¹	Utiliser un dispositif distant
	<u>Objectifs</u>
Préliminaires	Utiliser sa messagerie personnelle et compléter le contrat pédagogique de la formation
Introduction	Utiliser un navigateur web et consulter diverses ressources
Unité 1. 1 Accès à la plate-forme de formation	Accéder à la plate-forme Ganesha et s'initier aux principes de fonctionnement Compléter sa fiche personnelle
Unité 1. 2 Le tableau de bord	Se repérer dans le design Ganesha
Unité 1. 3 La messagerie	Utiliser la messagerie et gérer les messages de manière fonctionnelle
Unité 1. 4 Le forum	Utiliser le forum en y déposant une réflexion et en réalisant une production collective
Unité 1. 5 Le chat	Participer à une séance de bavardage (clavardage) en ligne
Unité 1. 6 Les documents	Rédiger un document personnel sur les apports de la formation ouverte et à distance dans l'enseignement supérieur et le déposer sur la plate-forme de formation
Unité 1. 7 L'aide (unité facultative)	Consulter l'aide en ligne offerte par Ganesha

¹ Le temps indiqué pour les modules comprend la lecture des documents, les recherches éventuelles, la réalisation des tâches, la rédaction de son journal de bord et les contacts avec le formateur-tuteur.

<p>Module 2 Du 31/01/05 au 04/03/05 23 heures</p>	<p>Participer à un travail collaboratif</p>
	<p><u>Objectifs</u></p>
<p>Unité 2. 1 Le travail collaboratif</p>	<p>Définir les critères qui orientent le choix entre une activité individuelle et une activité collective Proposer les étapes de la démarche de mise en œuvre d'une activité collective et préciser le rôle que peuvent jouer les participants et le rôle que peuvent jouer les formateurs-tuteurs impliqués Mener en groupe une réflexion sur les exigences de gestion de temps en fonction des situations d'apprentissage (individuelles ou collectives, synchrone ou asynchrone)</p>
<p>Unité 2. 2 Une production commune</p>	<p>Élaborer collectivement une communication sur les principes, les avantages et les limites d'un aspect de la formation ouverte et à distance (ex. la formation en réseau en général, l'utilisation d'une plateforme de formation, le travail collaboratif, l'évaluation à distance, ...)</p>
<p>Unité 2. 3 Avant-projet</p>	<p>Construire un avant-projet de formation en réseau (projet, public-cible, objectifs, organisation pédagogique, contexte, ...)</p>
<p>Évaluation de la formation (sur base du journal de bord)</p>	<p>Rédiger un document (max. 2 pages) d'auto-évaluation reprenant notamment les moments, les faits, le contexte, le ressenti, les réflexions sur la formation suivie.*</p>

* Le document Evaluation de la formation proposé par Form@Hetic a servi comme document d'auto-évaluation. Il a été complété par six participants sur les dix engagés.