

Former les formateurs

Manuel pour former les formateurs (I03)



GRIT | Growth Mindset

Tackling ESL

KdG

Karel de Grote
Hogeschool



iscte INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA



Ce manuel fait partie du projet Erasmus+ (2018-1-BE02-KA201-046880).

Les informations utilisées dans de documents appartiennent à l'auteur et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de l'Union Européenne. Ni les institutions de l'Union Européenne, ni les individus travaillant en son sein ne peuvent être tenus pour responsables des usages des informations continues dans ce document.



Attribution, partage dans les mêmes conditions

(CC BY-SA) : Cette licence permet à toute personne de remixer, arranger et adapter notre publication, même à des fins commerciales, tant que sont cités les noms des auteurs et que notre publication est diffusée dans des conditions identiques. Cette licence est proche de celle utilisée par les logiciels libres *open source* ou *copyleft*. Toutes les nouvelles œuvres basées sur la nôtre doit avoir la même licence, et toute œuvre dérivée peut être utilisée même à des fins commerciales.

Table des matières

Session 1 – Introduction à l’approche de gestion mentale (Growth Mindset).....	6
1.1 Intégration.....	6
1.2 Introduction.....	7
1.3 Introduction au concept de « Growth Mindset ».....	8
Document à distribuer : le témoignage de Vanessa	10
Session 2 – Mon état d’esprit – une session de narration	13
2.1 Introduction.....	13
2.2 Créer une histoire	14
2.3 Partager en groupes.....	15
2.4 Discussion.....	16
2.5 Méthode additionnelle : l’état d’esprit des professeurs	17
Session 3 – Comment utiliser l’état d’esprit de croissance à l’école ?.....	18
3.1 Introduction.....	18
3.2 Façonner un état d’esprit de croissance	18
3.3 Introduction au concept du GRIT.....	19
3.4 Mes commentaires sont-ils ouverts d’esprit (Growth Mindset)?.....	20
Documents à distribuer : le cas d’EZRA.....	21
Etape de conceptualisation	22
Session 4 – les outils du GRIT.....	23
4.1 Introduction.....	23
4.2 Groupe de puzzle – étape 1: l’apprentissage.....	24
4.3 Groupe de puzzle – étape 2: groupes d’experts.....	26
4.4 Groupe de puzzle – étape 3: résumé.....	26
4.5 Résumé	27
4.6 Réflexion	28
4.7 Fin de séance.....	28
A propos de la méthode du puzzle.....	29

Le manuel du formateur : que faut-il savoir sur l'éducation des adultes avant le début de la formation ?	31
1. Objectifs d'apprentissage	32
2. Sélection et application de stratégies cognitives.....	33
3. Le processus d'évaluation.....	35

Ce document a pour objectif de répondre aux besoins des éducateurs, formateurs, directeurs d'établissement scolaires et spécialistes dans le développement des enseignants, ainsi qu'à quiconque souhaitant développer un état d'esprit ouvert au sein de son équipe, de son école ou de son organisation.

Le manuel est organisé en deux étapes. D'abord, il présente les quatre sessions et le manuel du formateur. Celui-ci rassemble l'essentiel des connaissances concernant l'apprentissage des adultes, parmi lesquelles la nécessité d'établir des objectifs d'apprentissages, ainsi que la sélection et l'application de stratégies et évaluations cognitives. Ce manuel est particulièrement adapté aux lecteurs ayant déjà fait l'expérience d'enseigner aux adultes.

Les sessions sont divisées en quatre. La première mène à comprendre le concept de « Growth Mindset » à l'école. Elle peut s'appuyer sur la deuxième session, qui incite les participants à analyser leurs propres états d'esprits durant leur carrière d'enseignants. La troisième session apprend aux participants à appliquer le « Growth Mindset » dans un contexte scolaire. La quatrième et dernière session introduit les participants aux outils du GRIT. La narration de chaque session propose sa description, la mise en avant des objectifs d'apprentissage, le temps consacré, et détaille les activités et le matériel nécessaire. Des documents supplémentaires sont disponibles à la fin de chaque session.

Si vous avez besoin d'une description plus détaillée du concept de « Growth Mindset » et des outils du GRIT, veuillez consulter le Guidelines Toolbox (IO2). Vous trouverez des informations supplémentaires sur l'usage du « Growth Mindset » dans l'enseignement, ainsi que son analyse scientifique et des conseils pratiques sur sa mise en place dans le « Guideline for trainers and principals » IO4.

Session 1 – Introduction à l’approche de gestion mentale (Growth Mindset)

Les participants doivent recevoir l’accompagnement dédié aux formateurs (IO4) avant la formation. Assurez-vous qu’il existe des copies disponibles pour les nouveaux arrivants et ceux qui n’ont pas pu lire le manuel.

80-90 minutes

1.1 Intégration

Objectif: Création d’un environnement d’apprentissage sûr

Durée: 15 minutes

Activités

Le formateur demande aux stagiaires d’écrire :

- Leurs noms
- L’institution dont ils sont issus
- L’enseignement, la formation, l’expertise professionnelle (matière, spécialisation)
- Leurs compétences dans leur travail
- Leurs compétences en dehors de leur travail.

Après deux minutes, les duos de stagiaires doivent être changés, de 3 à 4 changements au maximum doivent être effectués.

Après avoir travaillé par deux, le formateur demande aux participants de s'asseoir et de se présenter brièvement (nom et institution uniquement). Le formateur doit également se présenter.

Pour conclure, les adultes apprennent à interagir avec leur environnement et à utiliser celui-ci pour construire leurs connaissances à partir des informations disponibles. L'éducation des adultes leur confère des connaissances nouvelles et les libère du mode de pensée prédominant pour leur montrer de nouvelles possibilités. Ainsi, chaque étape de l'apprentissage actualise les connaissances par l'analyse, l'inférence, l'usage de méthodes de recherche variées et les critères d'évaluation.

MATERIEL

- Feuilles A4
- Marqueurs
- Les questions (noms, institutions, etc.) peuvent être écrites sur un tableau

1.2 Introduction

Goal: Présentation des objectifs du cours

Durée: 5 minutes

ACTIVITES

Le formateur informe les stagiaires sur les objectifs du cours et pose des questions, fait des commentaires :

- Apprendre la façon de penser d'une personne, si elle est « Growth Mindset », comment celle-ci affecte son apprentissage
- Découvrir les avantages de la mentalité de croissance pour les apprenants
- Réfléchir à la manière dont, dans la pratique, en tant qu'enseignants, ils peuvent utiliser la pensée « Growth Mindset » dans diverses situations éducatives.
- Découvrir l'ensemble des outils du GRIT, qui contient des plans de cours scolaires, développés et testés dans le cadre du partenariat européen, avec le projet Erasmus+ GRIT.

MATERIEL :

- Préparer une affiche avec la description des objectifs
- Marqueurs

1.3 Introduction au concept de « Growth Mindset »

Objectif:

Réflexion sur votre propre état d'esprit.

Chaque participant découvre le concept.

Durée: 60 minutes

ACTIVITES

Cette partie de la session est basée sur le cycle de Kolb (vous pouvez en trouver une brève description dans le manuel du formateur).

1. Expérience concrète (10')

Les enseignants travaillent individuellement et peuvent choisir l'une des deux options suivantes :

- a) Dessiner sa version d'une peinture célèbre

ou

- b) Ecrire et lire un court dialogue en suédois, dans lequel deux personnes se rencontrent et parlent de ce qu'elles aiment faire.

Note pour le formateur : sensibiliser les participants aux difficultés d'apprentissage et aux stratégies utilisées pour faire face à cette situation. Par conséquent, la tâche doit être difficile, par exemple : si les stagiaires connaissent le suédois, choisir une autre langue.

2. Observation réfléchissante (20')

Le formateur mène une « enquête sur tableau à feuilles mobiles » sous la forme d'un stand de tir (voir les documents ci-dessous). Les participants indiquent à quelle distance ils sont d'une déclaration particulière.

Conclusions de l'enquête :

- Comment les membres de ce groupe ont-ils fait leurs choix ?
- Pourquoi ont-ils choisi une tâche spécifique ?
- Pourquoi n'ont-ils pas accepté la deuxième tâche ?

Une brève discussion suit. Le formateur indique quelles réponses sont durables ou se concentrent sur la croissance.

3. Conceptualisation (25')

Le formateur commente les déclarations faisant référence au concept de Dweck. Il présente le contexte théorique de l'approche de gestion mentale (Growth Mindset) basé sur le Guide pour la Boîte à Outils (IO2), chapitre 2.1 et O4 (qui est envoyé aux participants avant la formation).

Mini conférence, jusqu'à 10 minutes :

- Deux états d'esprit de base : un état d'esprit fixe et un état d'esprit de croissance (figure 1)
- Les 5 éléments clés du concept de gestion mentale de Dweck (figure 2)
- Quelques éléments de preuves issus d'une requête
- Points critiques

Discussion de groupe. Les formateurs demandent :

- Quelle est votre opinion sur ce concept ?
- Qu'est-ce qui n'est pas clair pour vous ?

Le formateur distribue le témoignage de Vanessa sous format papier (pages 22-23).

- Quelle est la chose la plus intéressante dans ce témoignage ?
- La lecture a-t-elle soulevé des questions supplémentaires sur la GM ?

4. Expérimentation active

Le formateur demande :

- Comment les enseignants peuvent-ils utiliser les concepts « Growth Mindset » dans leur travail avec leurs élèves ?
- Avez-vous utilisé une approche similaire dans votre travail ? Veuillez fournir des exemples.
- Comment engager les parents dans le développement de la gestion mentale ?

MATERIEL :

- Crayons, feuilles A3
- Affiche d'enquête sur le paperboard
- Certaines affiches sur les « Growth Mindset » peuvent être imprimées ou présentées sur une diapositive powerpoint ou sur un flipchart (voir figures 1 et 2 dans le Guide IO2)
- Le témoignage de Vanessa : une copie par participant.

Document à distribuer : le témoignage de Vanessa



L'expérimentation du projet GRIT a été mise en œuvre en France grâce au partenariat construit avec le Collège Denis Diderot à Massy (Essonne), et l'enseignante en charge des élèves allophones (familles étrangères ne parlant pas français à leur arrivée en France) ou ayant des niveaux linguistiques différents. Ces classes spéciales sont appelées UP2EA. L'enseignante s'appelle Vanessa Kientz, une enseignante de français spécialisée en français pour les étudiants étrangers âgés de 11 à 15 ans. Ses principaux retours d'expérience sur le projet GRIT et les outils que nous avons testés (juin 2019-avril 2020) sont rassemblés dans un article qu'elle a proposé à une revue sur l'éducation «L'école des lettres»; l'article est intitulé «Apprendre à apprendre en UPE2A» (décembre 2019).

1. L'apprentissage tout au long de la vie (approche Erasmus +) a été la principale préoccupation de Vanessa ces dernières années pour améliorer sa pratique professionnelle. Elle a accepté de tester le projet GRIT auprès de ses élèves pour cette raison.
2. Vanessa est également très intéressée par l'approche par la compétence. La première partie de son article est centrée sur ce point et le cercle vertueux à construire entre les compétences acquises à l'école, en famille et entre amis. Elle entend mettre en valeur ce cercle vertueux auprès de ses élèves.

3. Vanessa ne connaissait pas le concept de gestion mentale de croissance (growth mindset) et était curieuse de découvrir cette approche – la stratégie pédagogique consistant à valoriser un état d'esprit ouvert au lieu d'un état d'esprit fixe, a toujours été la principale préoccupation de ses élèves. Ils ont un profil très spécifique, donc les stratégies pédagogiques classiques doivent être combinées avec des stratégies plus innovantes, plus centrées sur leur parcours personnel - la plupart ont dû quitter leur pays d'origine et parfois vivent encore dans des conditions très difficiles (dans des abris ou hôtels éloignés de l'école).
4. Vanessa a été convaincue par la première étape du test en juin 2019 car il a été réalisé avec deux stagiaires d'Iriv, Yazin et Gizem, qui sont des étudiants turcs en Master Migration à l'Université de Paris 7- Denis Diderot. Elle a pu les présenter à ses étudiants comme des «modèles» de parcours réussi. Ses élèves ont différents niveaux d'éducation avec différents âges et viennent de pays différents -Afghanistan, Algérie, Bangladesh, Fidji, Hongrie, Inde, Iran, Côte d'Ivoire, Maroc, Mali, Moldavie, Pologne, Roumanie, Saint-Domingue, Sénégal, Tunisie, États-Unis d'Amérique, Venezuela.
5. Vanessa a également beaucoup apprécié les outils centrés sur les motivations des élèves car ils peuvent facilement abandonner, face aux nombreuses difficultés qu'ils doivent surmonter. La langue est le principal obstacle qui peut ralentir leur processus d'apprentissage.
6. Vanessa a particulièrement apprécié les outils permettant d'accroître la sensibilisation sur les nombreuses façons d'améliorer l'apprentissage combinant une éducation formelle, non formelle et informelle, ainsi que le rôle clé joué par l'école, lieu de rencontre avec d'autres élèves, permettant la création d'une collaboration fructueuse avec les enseignants et l'initiation d'une première forme d'intégration sociale.
7. Vanessa a sélectionné les outils axés sur la réussite et l'échec car dans le système éducatif français, l'échec et les erreurs sont considérés comme très négatifs. Au contraire, l'approche GRIT explique à quel point l'expérience de ses échecs et de ses erreurs peut être fructueuse pour les élèves qui n'ont pas eu de parcours éducatif linéaire. Les outils présentant des exemples de modèles (dans le sport, le cinéma, la musique), des personnages célèbres qui ont réussi après avoir surmonté des moments difficiles, sont pertinents dans cette perspective.
8. Vanessa a déjà utilisé certains des outils dans sa pratique professionnelle, par exemple pour démarrer une journée de travail ou la terminer. De nombreux outils peuvent également être utilisés pendant les pauses au cours de la journée scolaire car ils ouvrent des perspectives et peuvent être une forme de «distraction positive».

Pourquoi n'ai-je pas choisi l'autre tâche?

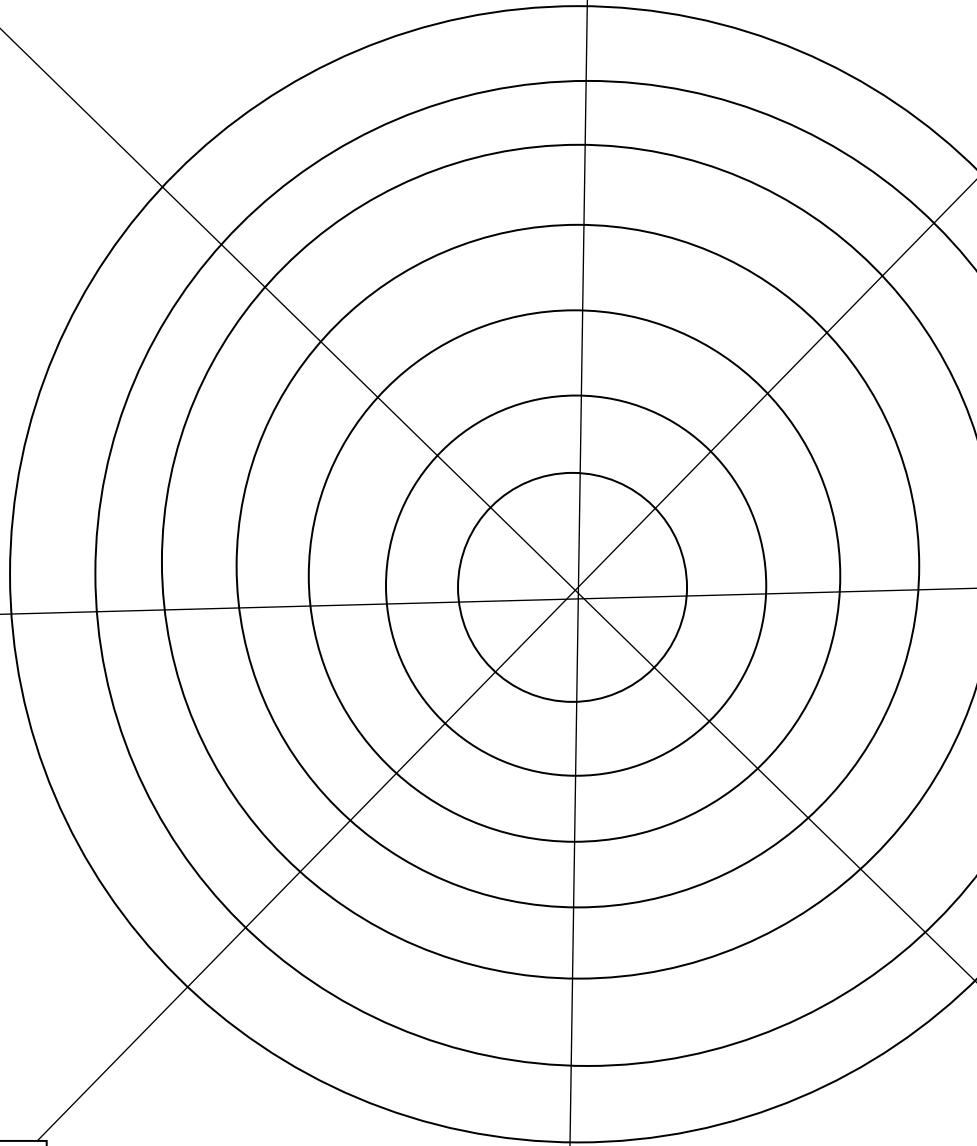
Cette tâche était trop difficile pour moi.

Je n'ai pas de talent dans ce domaine.

Je préfère faire ce en quoi je suis bon.

Je pense que cela n'en vaut pas la peine dans de telles circonstances.

J'ai choisi cette tâche car je sais que si je travaille plus dur, j'arriverai à m'améliorer.



Session 2 – Mon état d’esprit – une session de narration

Il s'agit d'une session spécifique à la culture. Veuillez utiliser des caractères qui sont connus dans la culture des stagiaires ou utilisez comme exemples des personnages de la culture populaire. Rappelez-vous que cette session n'est ni une conférence sur Propp, ni un exercice d'analyse d'un texte culturel, mais une réflexion informelle sur leur parcours d'apprentissage.

Si votre groupe appartient à des cultures différentes, présentez des types généraux (protagoniste/antagoniste, partisan/détricteurs, etc.) et demandez aux participants de fournir des exemples de leurs cultures.

80-90 minutes plus 20 minutes pour des exercices optionnels. Sachez que le temps à consacrer dépend de la taille de votre groupe ; pensez à respecter un temps de réflexion et de partage individuel.

2.1 Introduction

Objectif : Présentation des objectifs et de la structure de la session

Durée : 5 minutes

ACTIVITES

Cet exercice est inspiré de l'analyse classique de Vladimir Propp sur les contes de fées russes (1928). Nous n'utilisons pas les fonctionnalités détaillées de la théorie de Propp, mais nous construisons des histoires en nous basant sur son hypothèse: chaque histoire partage des similitudes et les mêmes personnages principaux.

Le «personnage» est généralement anthropomorphisé, mais parfois ce rôle est «joué» par un objet (boule d'or dans Iron John) ou par une caractéristique extériorisée du protagoniste (Athéna retenant la colère d'Achille en lui tirant les cheveux).

Notre objectif est de réfléchir à notre processus d'apprentissage dans une perspective à long terme. La narration inspirée de Propp nous aidera à trouver des métaphores.

2.2 Créer une histoire

Objectif : Visualiser son propre parcours d'apprentissage

Durée : 30-40 minutes

ACTIVITES

Chaque stagiaire est censé préparer une courte histoire sur son apprentissage sous la forme d'un conte de fées. Les affiches et les crayons doivent être utilisés pour donner un cadre visuel à l'histoire.

Le formateur demande aux stagiaires de réfléchir à leur histoire d'apprentissage - de la petite enfance, au collège et au lycée, jusqu'à l'université (collège).

Veuillez prévoir un peu de temps pour réfléchir entre chaque étape décrite ci-dessous.

N'introduisez pas tous les personnages à la fois, ce serait difficile à gérer. Lorsque les stagiaires ont du mal à imaginer certains des personnages, ils peuvent les ignorer.

La métaphore est intéressante quand elle marche...

1. Maintenant, les stagiaires doivent d'abord dessiner une carte pour naviguer facilement dans leur tracé. On peut commencer dans les bois, les montagnes («il y a très, très longtemps...»), un village heureux et se termine par quelque chose qui symbolise le but (un tour, prince / princesse, la Toison d'Or)
2. La prochaine étape consiste à ajouter le protagoniste principal, une métaphore du stagiaire lui-même. Cela peut être un petit chaperon rouge, le chevalier Lancelot, le Chat Botté ou tout autre héros qui a une image positive.

3. Il est temps d'ajouter un antagoniste. N'oubliez pas qu'il n'est pas nécessaire que ce soit un humain. Un dragon est une belle métaphore, mais les objets - mers ou hautes montagnes à franchir, murs à escalader - conviennent également.
4. Le troisième protagoniste est appelé «donateur» par Propp. C'est quelqu'un (ou quelque chose) qui (ou qui) teste le héros principal et peut lui donner un prix.
5. Le quatrième personnage est un « moteur »: quelqu'un qui a monté l'intrigue; a demandé au héros de commencer un voyage; organisé un événement important pour ce complot (comme un mariage).
6. Le dernier personnage est un « partisan » (magique) - une figure qui peut soutenir le protagoniste principal dans ses efforts, généralement avec une force surnaturelle

MATERIEL

- Affiches, stylos, crayons de couleur

2.3 Partager en groupes

Objectif : Narration, réflexion sur les histoires

Durée : 15 minutes pour partager, 10 minutes pour réfléchir

ACTIVITES

Les stagiaires sont invités à s'asseoir en petits groupes (de 3 personnes) et à partager leurs histoires. Le formateur doit s'assurer que l'ambiance est conviviale. Aucune critique, révision, amélioration de l'histoire n'est autorisée. Si le stagiaire ne veut pas partager l'histoire entière, c'est parfaitement normal.

Les formateurs demandent aux participants de parler au groupe :

- Quel personnage semble être le plus important pour son développement en tant qu'étudiant?
- Pourquoi a-t-il choisi ce héros pour se représenter?
- Qui était le partisan du magicien? Était-il / elle un enseignant? Quel pouvoir «surnaturel» avait-il / elle?

Le formateur doit rejoindre chacun des groupes et écouter chaque histoire et tenir compte de chaque discussion.

2.4 Discussion

Objectif : Connecter les histoires avec le concept de « GM »

Durée : 20 minutes

ACTIVITÉS

Le formateur demande aux participants de s'asseoir ensemble et se réfère d'abord à une partie du groupe

- Quels sont les personnages positifs les plus importants? Comment décrire leur influence sur le protagoniste? Sont-ils des enseignants?
- Quel est le rôle du supporter magique? Quelle activité de ce personnage est importante? Comment l'expliquer du point de vue du Growth Mindset ?
- Quels personnages ont été choisis pour représenter le protagoniste principal? Quel genre d'état d'esprit représentent-ils?
- Les différents rôles à remplir sont les suivants:
 - antagonistes (qui symbolisent les difficultés, les obstacles);
 - le donateur (qui propose les défis);
 - le démarreur (qui aide à démarrer de nouveaux chapitres)

Le développement aurait-il été possible sans eux ?

Le formateur demande aux participants les changements dans leur intrigue si le puissant assistant (pas une figure Propp...) devait intervenir dans le groupe. Que devrait-il arriver pour que cette histoire soit parfaite? Comment le Growth Mindset pourrait-il y contribuer?

2.5 Méthode additionnelle : l'état d'esprit des professeurs

Objectif : Être conscient des états d'esprit

Durée : 20 minutes

ACTIVITÉS

Réflexion :

Les enseignants pensent à un élève qu'ils ont injustement sous-estimé. Par exemple, un élève qui n'a pas fait bonne impression à l'école, mais qui a très bien réussi par la suite.

Les enseignants partagent leurs histoires par paire. (5 minutes)

Les enseignants répondent aux questions supplémentaires. (5 minutes).

- Qu'est-ce que cette histoire (expérience) raconte de l'état d'esprit de l'étudiant?
- Qu'est-ce que cette histoire (expérience) raconte sur votre état d'esprit en tant qu'enseignant?

Suggestions: Raconter des histoires positives sur des étudiants, visibles à l'école. Utiliser ces étudiants comme des modèles.

Résumé (10 minutes): Le formateur prépare deux flipcharts vides. L'un est intitulé « étudiant » et l'autre « professeur ». Les participants sont invités à écrire des réponses à deux questions (ci-dessus) sur les cartes autocollantes et les mettre sur des tableaux à feuilles mobiles. L'entraîneur catégorise et résume.

Session 3 – Comment utiliser l'état d'esprit de croissance à l'école ?

Les participants apprennent à appliquer la GM à l'école.

Selon les exercices choisis, cette session peut durer 40 à 60 minutes.

3.1 Introduction

Objectif : Présentation de la session et de ses buts

Durée : 5 minutes

ACTIVITES

Le formateur informe sur les objectifs de cette session :

- Apprentissage des réalisations pratiques du concept Growth Mindset.
- Apprendre « le cran » comme «compétence» spécifique.

3.2 Façonner un état d'esprit de croissance

Objectif : Réaliser comment les enseignants peuvent développer les états d'esprit de leurs élèves

Durée : 35 minutes

ACTIVITÉS

Cette partie de la session est basée sur le cycle Kolb (vous pouvez trouver une brève description du cercle Kolb dans le manuel du formateur, p37).

1. **Expérience concrète (15')**

Lisez le cas d'Esra et suivez les questions (document sur le cas d'Esra)

Quel commentaire donneriez-vous à cet étudiant? Discutez avec vos collègues des commentaires que vous trouvez appropriés.

2. Observation réfléchie et conceptualisation (20')

Formateur demande: quelle réaction caractérise un état d'esprit de croissance et laquelle montre un état d'esprit fixe?

Discussion de groupe. Le formateur donne le document **GROWTH MINDSET versus FIXED MINDSET (p 22)** et explique le contenu.

3. Expérimentation active

Le formateur demande aux enseignants comment ils peuvent utiliser le concept de Growth Mindset dans leur travail avec leurs étudiants.

MATERIEL

- Documents : imprimés ou disponibles en ligne

3.3 Introduction au concept du GRIT

Objectif :

Réflexion sur l'effort et les obstacle comme deux des cinq éléments de la GM.

Connaître l'importance de la compétence grit.

Durée : 45 minutes

ACTIVITES

1. Expérimentation concrète et oobservation réfléchie (30')

Cette partie est basée sur le scénario de l'outil GRIT « de l'échec à la sagesse ».

Le formateur suit le scénario. Les participants peuvent jouer le rôle des étudiants (le formateur décide).

2. Conceptualisation au niveau des enseignants (20')

- Quelles sont les principales conclusions de cette expérimentation ?

Le formateur recueille les réponses des participants. Il faut mentionner que :

- Les moments d'échec sont constructifs et font partie de la vie et de l'apprentissage.
- Il est essentiel de garder les élèves intéressés et de les faire pratiquer.
- Les étudiants doivent garder leur détermination et leur espoir de réussir.

Le formateur explique comment les concepts de courage et de Growth Mindset sont étroitement mêlés – le courage peut être développé en ayant un état d'esprit de croissance et un état d'esprit de croissance peut conduire au courage)

3. Expérimentation active

Comment les enseignants peuvent-ils développer chez leurs élèves des mentalités de courage et de croissance? - Faisons la prochaine session après la pause

3.4 Mes commentaires sont-ils ouverts d'esprit (Growth Mindset)?

Objectif : Réflexion sur une façon personnelle et ouverte d'esprit de donner des retours

Durée : 20 minutes

ACTIVITES

Cet exercice optionnel invite les enseignants à réfléchir sur leurs commentaires.

Les enseignants montrent leurs retours (notes, commentaires) aux étudiants. Ils discutent entre eux des retours donnés et déterminent s'ils correspondent à un état d'esprit Growth Mindset. Ils échangent leurs recommandations pour des commentaires plus orientés vers la GM. Les professeurs développent ce qu'est pour eux un commentaire ouvert d'esprit (GM).

Dans l'I02, vous retrouverez nos suggestions pour formuler un feedback ouvert d'esprit.

Trois questions peuvent aider les enseignants à formuler un commentaire ouvert d'esprit :

1. Quel est votre objectif ? (objectif)
2. Quels progrès avez-vous déjà accompli ? (processus)
3. Quels efforts supplémentaires devez-vous faire pour progresser ? (prochaines étapes, processus)

Documents à distribuer : le cas d'EZRA

Les vacances d'automne approchent. Jusqu'à présent, Ezra a échoué à tous ses tests de mathématiques. Il réussit dans toutes les autres matières. Au dernier test de mathématiques, il a répondu correctement à 60% des questions. Pendant qu'il remplissait le test, il semblait plus concentré que d'habitude. Aucun des élèves n'a échoué à ce test de mathématiques particulier.

1. Continuez comme ça et vous y arriverez!
2. Votre talent est ailleurs. Bien joué!
3. Vous avez également fait de votre mieux lors des tests précédents. Ce n'est que maintenant que vos efforts ont porté leurs fruits. Continuez votre bon travail!
4. Vous n'êtes pas très doué en mathématiques, mais vous essayez.
5. Vous faites un pas de plus vers votre objectif.
6. Pourquoi pensez-vous avoir fait mieux cette fois?
7. Excellent résultat sur ce test!
8. Vous avez fait moins d'erreurs cette fois, bravo!
9. Quelle différence avec les tests précédents: vous avez réussi !
10. Comment avez-vous réussi à faire autant de progrès?
11. Vous avez clairement donné votre maximum!
12. Vous étiez très concentré sur le test.
13. Bravo, mais le test est assez facile. Assurez-vous de montrer autant d'efforts lors des prochains tests qui seront plus difficiles.

Etape de conceptualisation

GROWTH MINDSET versus FIXED MINDSET

1. Continuez comme ça et vous y arriverez! > discuter du développement, de l'effort, pas des résultats
2. Votre talent est partout, bien joué! > Le mot «talent» implique que la croissance n'est pas possible. Seuls les résultats sont à prendre en compte
3. Vous avez également fait de votre mieux lors des tests précédents. Ce n'est que maintenant que vos efforts ont porté leurs fruits. Continuez votre bon travail! > Le «mauvais» résultat des tests précédents est considéré comme distinct de l'effort consacré aux tests
4. Vous n'êtes pas très doué en mathématiques, mais vous essayez. > vous discutez d'un «trait stable» de l'élève, qui le qualifie et ne vise pas le développement
5. Vous faites un pas de plus vers votre objectif. > vous discutez du développement, du processus, l'étudiant n'est pas encore là mais avec un peu plus d'efforts il y arrivera
6. Pourquoi pensez-vous avoir fait mieux cette fois? > vous vous interrogez sur le processus, vous réfléchissez sur l'élève et sa croissance: qu'a fait cet élève pour progresser?
7. Excellent résultat sur ce test! > vous discutez du résultat final
8. Vous avez fait moins d'erreurs cette fois, bravo! > vous soulignez le fait qu'un produit final irréprochable est essentiel au lieu de souligner que faire des erreurs est une partie importante de la croissance
9. Quelle différence avec les tests précédents: vous l'avez fait! > vous insistez sur le résultat final et non sur la croissance qui est possible, l'élève «réussit », mais il doit encore progresser
10. Comment avez-vous réussi à faire autant de progrès? > s'interroger sur le processus, faire réfléchir l'élève sur la voie du succès
11. Vous avez clairement tout donné! > faire référence à l'effort, au comportement de l'élève
12. Vous étiez très concentré sur le test. > vous ne faites pas référence au processus; les circonstances ont poussé l'élève à réussir, pas les efforts qu'il a mobilisés
13. Bravo, mais c'était un test relativement facile. Assurez-vous de montrer autant d'efforts lors des prochains tests qui seront plus difficiles. > vous comparez l'élève à d'autres élèves, vous ne vous concentrez pas sur la croissance de cet élève en particulier

Session 4 – les outils du GRIT

Cette session introduit les méthodes d'enseignement volontaristes proposées par le GRIT.

La version classique devraient prendre 90 minutes, mais veuillez noter qu'un temps supplémentaire est nécessaire pour se familiariser aux outils du GRIT.

4.1 Introduction

Objectif : Présentation des objectifs de la session

Durée : 5 minutes

ACTIVITÉS

Le formateur informe les participants des objectifs de cette session et de la méthode. La méthode est expliquée dans le « puzzle ».

Présentation des objectifs de la session :

- Découvrir la boîte à outils du GRIT
- Apprendre une méthode d'enseignement proactive

MATERIEL

Une affiche avec le détail des étapes (voir page 32 pour plus de détails)

4.2 Groupe de puzzle – étape 1: l'apprentissage

Objectif : Apprendre à connaître les outils

Durée : 25 minutes

ACTIVITES

Quatre groupe du même nombre sont formés. Chaque groupe se voit attribuer un ensemble d'outils.

Groupe 1 :

Défis (violet) et commentaires (jaune)

Outils : Réflexion en forme, Entraînez votre cerveau, Chaîne de progrès, narration (Storytelling), Conversation de croissance

Groupe 2 :

Obstacles (bleu)

Outils : Lettre à mes pairs, De l'échec à la sagesse, F.A.I.L., Lutttes partagées, Arbre de réflexion

Groupe 3:

Effort (vert)

Outils : Table ronde, dehors dedans, créer un pont, apprendre CL

Groupe 4 :

Réussite (rouge)

Outils : Meet & Greet, Journal d'apprentissage, Marquez votre équipe, Mon réseau, À quoi ressemble le succès

Objectifs du groupe de travail

Les stagiaires sont invités à lire les outils qui leur sont assignés (10 minutes) et à discuter sur la base des questions suivantes (15 minutes):

- Quels sont les objectifs?
- Quelle est l'activité principale (activités)?
- Quels matériaux sont nécessaires?
- Combien de temps faut-il?
- Lequel des outils peut être facilement adapté à ma classe / mon travail? Sont-ils adaptés à ma matière / programme?

Assurez-vous que chacun comprend qu'il / elle fera une présentation individuelle, donc avoir des notes personnelles peut être utile.

Ne permettez pas aux participants de diviser les outils au sein du groupe, ils doivent avoir des connaissances de première main sur tous les outils assignés. En fonction de l'ensemble, il y a 5 à 6,5 pages de scénarios (et ce n'est pas un texte brut), donc lire dans leur langue maternelle devrait être rapide.

MATERIEL

- Version minimale: un ensemble complet d'outils pour un groupe de puzzle. Les outils ne doivent pas être assemblés pour permettre aux participants de changer à l'intérieur des groupes. Si les groupes de puzzle sont plus grands que cinq, vous pouvez avoir besoin de plus de copies

Préférable :

- Un ensemble complet de la boîte à outils GRIT pour chaque participant
Alternativement
- Accès sécurisé à la version électronique de la boîte à outils GRIT pendant la session
- Papier, crayons
- Affiche avec des questions pour le travail de groupe
- Une carte mentale des outils sur une affiche peut aider à organiser le processus.

4.3 Groupe de puzzle – étape 2: groupes d'experts

Objectif : Partager les connaissances

Durée : 20 minutes

ACTIVITÉS

De nouveaux groupes d'experts doivent être formés. Le nombre de groupes d'experts dépend de la taille du plus petit groupe de puzzle (au moins un représentant de chaque groupe de puzzle dans chaque groupe d'experts). Lorsque les groupes de puzzle n'ont pas la même taille, vous pouvez affecter plus d'un membre du groupe de puzzle à un groupe d'experts.

L'une des méthodes pour créer des groupes d'experts consiste à préparer des cartes avec des numéros ou des couleurs différentes. Prenons un exemple: le plus petit groupe de puzzle se compose de cinq personnes. Cela signifie que vous avez besoin de cartes numérotées de 1 à 5 (ou de cartes de cinq couleurs différentes). Chaque membre du groupe de puzzle doit recevoir un numéro différent. Si certains groupes ont plus de cinq membres, vous pouvez ajouter une carte supplémentaire 1, 2, 3 etc. En distribuant ces numéros supplémentaires (c'est-à-dire en donnant un "1" supplémentaire dans un groupe, un supplémentaires «2» dans le second etc.) vous égalisez la taille des groupes d'experts.

Ne vous inquiétez pas. Les groupes d'experts ne doivent pas être parfaitement égaux. La seule exigence est d'avoir au moins un représentant de chaque groupe de puzzle.

Une fois les groupes d'experts formés, demandez aux participants de partager les résultats du groupe de puzzle. Ils peuvent utiliser des questions de l'étape précédente pour structurer le processus.

Surveillez la vitesse de travail des groupes et essayez de modérer le processus pour les rendre terminer en même temps.

4.4 Groupe de puzzle – étape 3: résumé

Objectif :

- Résumer les connaissances
- Sélectionner les outils les mieux appropriés

Durée : 15 minutes

ACTIVITES

Les participants sont invités à retourner dans leurs groupes de puzzle et à discuter des outils auxquels ils ont été formés dans les groupes d'experts qui semblent être les plus utiles pour leur travail. Ils doivent choisir au moins un outil dans chaque catégorie (défis, commentaires, obstacles, efforts et succès) et justifier leur décision.

Le formateur doit approcher chaque groupe et connaître sa décision

MATERIEL

- Ensemble complet d'outils par équipe / individu (remis lors de la première étape)
- Une carte mentale des outils sur une affiche ou une présentation aide à organiser le processus de réflexion.

4.5 Résumé

Objectif : Résumer le processus d'apprentissage

Durée : 10 minutes

ACTIVITES

Le formateur montre quels outils ont été les mieux appropriés pour chaque catégorie.

Discussion rapide :

- Comment intégrer ces outils au quotidien ?
- Quelles classes sont les plus appropriées ?
- A quelle période de l'année ces outils devraient-ils être introduits ?
- Les autres professeurs seront-ils intéressés ?
- D'autres outils du GRIT peuvent-ils être utilisés ? (facultatif)

MATERIEL

- Une carte mentale des outils GRIT sur une affiche ou une présentation

4.6 Réflexion

Objectif : Méta-réflexion sur la méthode d'enseignement

Durée : 10 minutes

ACTIVITES

- Le formateur demande aux participants ce qu'ils ont ressenti pendant la session. Se sont-ils sentis impliqués ?
- Ont-ils pu acquérir des connaissances d'autres groupes de puzzle?
- Quels changements faudrait-il apporter pour rendre ce processus plus efficace? Le formateur résume les étapes du méta-niveau, expliquant ce qui était crucial de son point de vue

Les principaux avantages de cette méthode sont un niveau élevé d'engagement des participants et la capacité à travailler sur les différents matériels suggérés dans un temps relativement court

MATERIEL

- Document à distribuer: À propos de la méthode du puzzle

4.7 Fin de séance

Objectif : Diagnostic et évaluation

Durée : 5 minutes

ACTIVITÉS

Le formateur se réfère aux objectifs de la session.

Les participants sont invités à synthétiser leur état d'esprit à la fin de la session en répondant brièvement à une question simple, par exemple:

- Comment vous sentez-vous à la fin de la séance?
- Qu'avez-vous appris pendant la session?
- Quelle métaphore peut décrire votre état d'esprit à la fin de cette séance?

Le formateur montre une affiche avec les symboles d'une valise et d'une poubelle et demande aux participants de répondre aux questions suivantes sur les cartes autocollantes (cartes séparées pour la poubelle et la valise):

- Qu'est-ce qui vous a été utile lors de cette session?
- Que souhaitez-vous emporter avec vous?
- Que mettriez-vous dans votre valise?
- Qu'est-ce qui n'est pas nécessaire?
- Que faut-il jeter à la poubelle?

Les participants collent les cartes sur l'affiche.

MATERIEL

- Cartes autocollantes (type post-it)
- Affiche avec symboles de valise et poubelle

A propos de la méthode du puzzle

La technique du puzzle ou classe de puzzle a été développée par le psychologue Elliot Aronson dans les années 70 (Aronson, Blaney, Stephan, Sikes, Snapp, 1978). Une version simplifiée de cette méthode est facilement adaptable aux situations classiques en classe / pendant une formation et contribue à maintenir l'engagement des étudiants / participants. Il est destiné à un groupe de 12 à 30 participants. Elle peut être utilisée avec des groupes plus importants, mais cela prend plus de temps. En règle générale, pour appliquer cette méthode, une session de 60 à 90 minutes est nécessaire. Tout dépend de la complexité de la tâche assignée aux groupes et du nombre de participants.

Le processus est divisé en trois étapes: des groupes de puzzle (apprentissage), des groupes d'experts et des groupes de puzzle (résumé).

Groupes de puzzle : apprentissage

À ce stade, les participants préparent des présentations individuelles. Tout le monde fera une présentation, il vaut donc mieux prendre des notes. Répartir les participants en groupes, de préférence de taille égale, dans lesquels ils peuvent discuter d'un problème ou travailler avec un texte. Le temps nécessaire pour cette étape dépend de la complexité des objectifs et de la taille du groupe.

Par exemple, imaginons que nous ayons un groupe de 20 participants. Nous pouvons les diviser en quatre groupes de cinq en utilisant n'importe quelle technique de sélection (de préférence aléatoire, mais lorsque vous connaissez les capacités ou l'expertise des stagiaires / étudiants, une sélection ciblée peut être plus efficace).

Groupes d'experts

À ce stade, de nouveaux groupes doivent être formés. Leur nombre dépend de la taille minimale du groupe de puzzle. Par exemple, si un groupe de puzzle se compose de quatre membres et le reste de cinq, quatre groupes d'experts doivent être formés. Chaque groupe d'experts se compose d'au moins un représentant de chaque groupe de puzzle.

L'objectif est de partager les connaissances acquises à l'étape précédente. Le formateur/enseignant doit surveiller le travail et animer les groupes pour les faire terminer en même temps.

Groupes de puzzle - résumé

Les participants s'assoient ensemble dans des groupes de puzzle originaux et partagent ce qu'ils ont appris dans des groupes d'experts. Cette étape peut prendre du temps et peut être remplacée par un résumé complet du groupe.

Plus, d'informations sur la méthode : www.jigsaw.org

Le manuel du formateur : que faut-il savoir sur l'éducation des adultes avant le début de la formation ?

Les bonnes conditions d'apprentissage sont similaires pour tout le monde, quel que soit l'âge. La différence réside dans l'approche des éducateurs d'adultes : ils respectent davantage l'autonomie d'un adulte et conviennent que les adultes ont besoin de plus d'autonomie. Ainsi, il est plus facile de respecter ces principes universels de bon apprentissage lorsque la relation adulte-adulte est basée sur un partenariat.

Malcolm Knowles, l'un des pères fondateurs de l'andragogie, a déclaré que les enfants apprennent tandis que les adultes sont aidés à apprendre. Cette déclaration dans sa forme originale est plus controversée qu'inspirante aujourd'hui, mais elle peut être utile si elle est réécrite sous une forme légère : un enfant a besoin des conseils d'un enseignant et un adulte pratique l'auto-éducation soutenue par un formateur. Essayons d'appliquer ces principes de bon apprentissage, qui doivent être gardés à l'esprit par chaque formateur ou chaque enseignant est appelé à créer un environnement de travail pour ses élèves.

Caractéristiques souhaitées du processus d'apprentissage dans l'andragogie de Malcolm Knowles.

Fonctions	Description
1. Préparation des élèves	Ce qu'il faut garantir: informations nécessaires, préparation à la participation, aide à formuler des attentes réalistes, initiation à la réflexion sur le contenu de l'éducation
2. L'atmosphère	Confiance, respect mutuel, relations informelles et chaleureuses, coopération, soutien, authenticité, attention
3. Plannification	Réalisée ensemble par les élèves et l'enseignant
4. Diagnostiquer les besoins	Estimés ensemble par les élèves et l'enseignant

5.Établir les objectifs	Obtenu dans le cadre de négociations
6. Créer un plan d'apprentissage	Séquentiel, en fonction de l'état de préparation de l'élève, entièrement centré sur le problème
7. Méthodes et techniques	Focalisation sur la recherche
8. Évaluation	Re-diagnostic mutuel des besoins, évaluation conjointe du programme

Source: M.S. Knowles, E.F. Holton III, R.A. Swanson (ed.), *Adult education*, Warsaw 2009

Nous allons structurer le manuel en divisant le processus d'apprentissage en trois éléments :

1. **Formuler des objectifs**
2. **L'utilisation de stratégies cognitives**
3. **Le Contrôle du processus**

Nous parlons d'éléments, pas d'étapes car il serait faux de penser que nous avons affaire ici à une séquence dans le temps. Il est conseillé de contrôler les **stratégies cognitives** utilisées non seulement à la fin du processus mais déjà en cours. Les effets d'un tel contrôle nous amènent souvent à modifier les objectifs d'apprentissage, car nous les adaptions aux défis auxquels nous sommes confrontés. Une erreur courante de coaching est de ne pas revenir aux objectifs après leur introduction au début du cours, ainsi que d'attendre jusqu'à la fin avec l'évaluation de la formation.

1. Objectifs d'apprentissage

1.1. Diagnostics des besoins et formulation des objectifs

Le début de l'apprentissage est la **définition des objectifs** et le **diagnostic** est l'étape préalable nécessaire.

Le diagnostic est une évaluation des connaissances et des compétences des participants. Il vaut la peine de les encourager au début et réfléchir à ce qu'ils peuvent / savent déjà et quels domaines ils veulent améliorer; quel est leur potentiel et quels sont leurs besoins de développement. Le formateur en a besoin pour éviter de répéter l'évidence. Cependant, cela a également un impact car les participants considèrent les objectifs de formation comme les leurs.

La manière dont les **objectifs de formation** sont formulés doit être discutés avec le groupe. Même si les objectifs ont été définis plus tôt, il vaut la peine de parler de la manière de les présenter et de fixer les priorités. Si les participants comprennent et acceptent les objectifs

des cours, le formateur pourra compter sur leur coopération pendant l'atelier - ce qui conduit à une plus grande implication, posant des questions approfondissant le sujet ou la maîtrise de soi liée à la garantie que les classes ne s'écartent pas. du sujet. Si des objectifs sont imposés ou adoptés de manière imprudente, le formateur peut rencontrer une résistance du groupe pendant l'entraînement.

Conseils: <https://courses.lumenlearning.com/suny-educationalpsychology/chapter/formulating-learning-objectives/>

L'adoption des objectifs doit être suivie de la **présentation d'un plan de travail**. Grâce à cela, les activités individuelles seront perçues comme une partie raisonnable des activités prévues dès le début.

1.2 Autres activités préliminaires

Travailler avec des objectifs de formation ne s'arrête pas au début - comme nous l'avons souligné plus tôt, il faut y revenir plus tard, en montrant où nous en sommes sur la feuille de route et en effectuant une évaluation continue. Cependant, la discussion sur les objectifs de la formation est naturelle au début du cours.

Le début du cours est aussi un moment de présentation des gens du groupe entre eux et l'occasion de créer une atmosphère d'ouverture amicale, de préférence en utilisant l'un des nombreux brise-glaces.

Conseils: <https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>

En parallèle, nous mettons en place les règles de travail et le contrat. Pour travailler avec des adultes, organiser le règlement ensemble est essentiel afin qu'il soit bien accepté. La personne qui dirige le groupe doit apporter suffisamment d'ordre et de sérénité pour que l'apprentissage soit optimal.

2. Sélection et application de stratégies cognitives

1. Méthodes d'activation

L'éducation des adultes est particulièrement centrée sur les besoins de leur vie professionnelle et parfois privée. Par conséquent, les méthodes de travail liées à la résolution de problèmes et impliquant tous les participants en même temps sont un choix évident.

La résolution de problèmes est typique d'une approche constructiviste. Dans ce paradigme, nous supposons qu'un apprenant n'est pas un « vase vide » que nous remplissons de connaissances, mais quelqu'un qui coopère dans le processus de construction des connaissances, obtient de nouvelles informations en utilisant les informations existantes, les confronte et pose des questions. En choisissant des méthodes de travail, le formateur doit offrir l'opportunité d'une telle « création de connaissances » et soutenir ce processus en systématisant ses effets.

Conseil : <https://teaching.berkeley.edu/active-learning-strategies>

Le travail d'équipe permet une collision de perspectives. La division en groupes signifie que les participants peuvent expérimenter différentes idées. Ils ne s'accompagnent pas de peur d'être évalués par toute l'équipe ou par le leader. Dans le même temps, un petit groupe permet à tout le monde de s'impliquer, réduit la probabilité de passagers clandestins ou de participants exclus par ex. à cause de la timidité.

Conseil: http://www.ucdoer.ie/index.php/Methods_and_Techniques_for_Use_in_Small_and_Large_Group_Teaching

2.2 Cycle de Kolb – Comment systématiser les étapes du processus d'apprentissage

David Kolb définit l'apprentissage comme un processus consistant à transformer d'anciennes expériences en nouvelles. Par conséquent, l'interaction avec l'environnement est cruciale car nous acquérons des connaissances en expérimentant différentes situations et en échangeant des expériences avec d'autres participants au processus d'apprentissage. David Kolb a présenté une vision du processus d'apprentissage comme un cycle dans lequel l'expérience de l'individu joue le rôle principal, suivi de son analyse. Il y a quatre étapes principales dans ce processus:

1. une expérience très spécifique dans laquelle les participants activent naturellement leurs connaissances et compétences existantes;
2. l'observation réflexive lorsque cette expérience est problématisée, analysée et capturée à partir de perspectives variées, souvent absentes de la pensée de l'apprenant jusqu'à présent;
3. la construction de nouvelles connaissances, lorsque l'apprenant tire des conclusions de l'expérience à laquelle il vient de participer, après avoir analysé les données acquises;
4. l'expérimentation d'une nouvelle théorie - l'apprenant change son comportement et commence à expérimenter des conclusions pour voir si les théories nouvellement développées sont utiles pour résoudre des problèmes et prendre des décisions.

3. Le processus d'évaluation

Le processus d'apprentissage doit être évalué. Les formateurs et les participants peuvent ainsi constater l'avancée de leurs progrès et la réussite de leurs objectifs. Cette évaluation de l'apprentissage permet de rappeler aux participants qu'ils n'ont pas perdu leur temps, tout en consolidant leur motivation, qui augmente à mesure qu'ils reçoivent de nouveaux retours et un suivi de leurs progrès.

Grâce aux travaux de groupe réalisés par les participants, le formateur a le temps et l'espace d'observer et d'initier une réflexion méta-cognitive. Si une bonne question est soulevée à la fin de l'exercice, cela peut suffire à l'évaluation et il est alors inutile d'ajouter d'autres méthodes d'évaluation coûteuses en temps.

Le formateur doit être disposé à adapter le programme selon les évaluations. Il peut par exemple changer de méthode, ralentir ou accélérer le rythme de travail, diviser les groupes selon les intérêts ou les avancées de chacun ou créer des groupes d'apprentissage, si cela peut aider les participants à progresser plus vite.

Une fois les différentes étapes réalisées, nous évaluons l'ensemble du processus. L'investissement des participants à l'évaluation doit être garantie. Une communication ouverte, ainsi que le partage des opinions sont essentiels pour améliorer à la fois le processus de formation, et le formateur lui-même.

[Conseils : <http://www.icbl.hw.ac.uk/ltidi/cookbook/cookbook.pdf>

et [http://www.learnersfirst.net/private/wp-content/uploads/Resource-Self-Evaluation-Models - tools-and-Examples-of-Practice-NCSL.pdf](http://www.learnersfirst.net/private/wp-content/uploads/Resource-Self-Evaluation-Models_-_tools-and-Examples-of-Practice-NCSL.pdf)