

Pédagogies avancées, pédagogies vivantes

Rencontre du 14 mai 2013

Ecole Centrale Paris

Sommaire :

- Notes de réunion du 14 mai 2013
 - Intro de Dimitri Dagot
 - Intro d'Etienne Collignon
 - Les participants
 - Présentation des cas
 - La carte des pédagogies avancées
 - Comment faire pour que cette conclusion et cette cohérence se diffusent ?
 - Prochaines étapes ...
- Annexe 1 - L'invitation
- Annexe 2 - Le questionnement sur LA CARTE DES PEDAGOGIES AVANCEES

Intro de Dimitri Dagot

L'avenir de cette école passe par une pédagogie transformée, mais aussi pour notre société. On sent qu'on prépare quelque chose d'important.

Des technologies rendent des choses possibles et la relation entre enseignants et étudiants. Ce qui nous passionne : des étudiants plus motivés, plus engagés. Comment nous évoluons dans nos pratiques.

Intro d'Etienne Collignon : « Pédagogies avancées »

Les mots évoquent :

- Technos nouvelles
- Manière d'être avec les apprenants, qui repose sur l'engagement

« Pédagogies Avancées » = ensemble de méthodes centrées sur l'engagement des personnes ; méthodes, approches, façons d'être

Enseignant ? Formateur ? Coach ?

Cela se traduit par des postures différentes chez l'apprenant. Différent du « récompense/ punition » : créativité, pensée différente, passion et plaisir...

Concepts proches qui font partie de notre terrain : pédagogie active, pédagogie coopérative,

pédagogie différenciée, Montessori, Ivan Illich, Barefoot college en Inde (voir vidéo TED)

Vocabulaire ouvert, à faire évoluer...

Pédagogie Avancée : Centré sur l'engagement de l'apprenant dans son propre apprentissage.

Vu du côté de l'apprenant, c'est : développement de l'expérience, à son propre rythme, avec innovation et créativité, pensée différente, apprentissage collaboratif, Voir le tout, passion, plaisir.

Les participants

Gilles Gambin, consultant et coach. Accompagne des personnes en changement : « créer ma place ». Depuis 3 à 4 ans avec Université Catholique de Lille. Co-design. Membre de SOL.

Etienne Collignon, Ex-Solvay, TeamFactory,

Michel Louge, ECP, Stanford, Consultant industriel, Cornell Univ, cote est US. Recherche géophysique, Enseignement, la métamorphose de Cornell ; cours réorganisé en 95 ; Par projet un client, des objectifs. Auj équilibre théorie et projet. Membre du Comex, porter un regard sur l'institution.

Nicolas Griselle, étudiant 1 année DU Jeune entrepreneur. 2 ans entrepreneur.

Cathie Fanton, accompagne équipe DU Strasbourg. 20 ans en entreprise. Accompagne des dynamiques collectives. Coach.

Dimitri Dagot, ECP, entrepreneur. Puis depuis 10 ans, formation. Créé Ateliers ADPL sur le cursus ingénieurs. Créé Masters spécialisés. Montage de projets en Inde, aujourd'hui en Chine. Comment on fait avancer vers l'éducation de demain. Une nouvelle pédagogie en marche, mais comment l'industrialiser ? Activité associative : forme l'entrepreneuriat pour chômeurs et business angels.

Elisabeth Paget. IFF (Institut de Formation de Fondation) Europe, à Angers. Fondation école chrétienne. Porter une espérance dans le monde. Responsable pédagogique. Travaille à l'unité de la personne, le projet de vie.

Juliette Bouchot, 21 ans, ancienne étudiante DU Humanitaire. Beaucoup changé de vision personnelle en un an. Auj en service civique à IFF Europe. 5 mois de tremplin, pour étudiants décrocheurs.

Stéphanie Desfontaines. Micro-crédit, en Asie, Afrique. Dans les pays en développement, au Cambodge, expérience sur l'accompagnement de l'autonomie. Coaching. Enseigne ADPL et IFF Europe.

Catherine Chapuis. 20 ans en technologies de l'info. Attirée par interrelation université/entreprise. Ateliers et Mastères.

Isabelle Bled. Après vie en entreprise. A rejoint Fondation. Recherche d'fonds, communication et structure la DAF.

Présentation des cas

Université Catholique de Lille

3 écoles d'ingénieurs avec enseignants chercheurs

Faculté libre.

Pierre Giorgini doyen. A voulu redynamiser ces écoles pour « inventer l'école des ingénieurs de demain ». S'inscrire dans un nouveau contexte, plus proche des entreprises etc. Rôle de créateur de quelque chose dans le monde.

Approche du « co-design » : si besoin de créer un nouvel objet, produit... plutôt que de le faire de manière séquentielle, on part des usagers de ce produit/ service. Qui va être l'utilisateur ? On pense à l'utilisateur en premier lieu. On ne parle pas des fonctions mais des usages. On le fait avec des boucles de progrès. On met autour de la table toutes les parties prenantes de l'entreprise : R&D, marketing, SAV, ... Une instance de gouvernance pour passer de la maquette au produit selon des grandes orientations. Puis carte blanche. Co-disciplinarité. Principe de base = tout ce que dit chacun est digne d'intérêt. Quelqu'un du marketing qui dit qqch sur la production est digne d'intérêt.

Le monde évolue vers ça : du partenariat. Toutes les innovations vont venir de la co-disciplinarité. On va inventer un nouveau processus pédagogique. En dehors des enseignements classiques, dans 50% de leur temps, travail en groupe d'étudiants des trois écoles qui se mélangent, travaillent sur un sujet d'entreprise, ont comme ressource les enseignants chercheurs. L'enseignant n'est plus un sachant qui délivre mais est appelé quand l'étudiant le décide.

Conception de ce processus pédagogique en co-design (avec des enseignants, des étudiants, des entreprises).

ADICOD : ateliers de l'innovation et du co-design. Qui ont reçu un prix public.

Intention très forte, approche structurée (le co), formation initiale, 4 et 5^e année.

Difficultés :

- Trouver entreprises qui apportent des sujets, qui comprennent ce qu'on leur propose,
- Trouver étudiants motivés
- Choisir enseignants-chercheurs, les faire changer de posture et presque d'identité

Quand faire venir le client ? Ni trop tôt ni trop tard.

Cornell

Depuis 15 ans.

Studios qui ressemblent à des studios d'architectes sont le centre de gravité du campus.

- Vivier

Etudiants US, culture très volontaire, 40.000 Euros/ an donc pas de pb de motivation.

Trouver une solution avant de savoir s'il y a un pb (le contraire de l'Europe).

Etudiants très tournés vers la pratique ; il faut canaliser leur enthousiasme, leur faire comprendre le process et les faire travailler sur leurs faiblesses.

- Enseignants

Etre au top de son sujet.

Pédagogie traditionnelle. Pas de formation en psychologie. Ex cathedra.

- Exécution

On démarre avec le client. Une vidéo de ABC News sur « faire un caddie en trois jours ».

On ne donne pas un client industriel car pas le droit à l'erreur dans l'industrie.

Formation à l'industrial design ; droit à l'erreur.

Conduite projet : psycho, conduite d'équipe, benchmarking, ...

On les met les doigts dans le cambouis.

Hyper compétitivité entre étudiants qui se focalisent sur le résultat donc il faut leur rappeler l'apprentissage sur le process.

- Ressources

Données par anciens élèves. Industries donnent machines outils, ordis, ateliers.

Staff payé par mécènes, à temps complet auprès étudiants.

Ateliers ouverts 365/365, 24/24.

Profs encadrent et une armée de teaching assistants qui ont pris le cours le semestre précédent.

Problème est de convaincre les profs.

On ne note pas les étudiants, on leur demande juste de suivre le process.

- Enjeux

Succès : a permis de changer la pédagogie. Les mains dans la pratique dès le 1^{er} semestre.

Etudiants très volontaires, demandent, tirent... Vont chercher des fonds. Jusqu'à 500.000 dollars par an. Y passent beaucoup de temps. Veulent être les premiers aux US voire à l'international. Sont happés par les entreprises.

- Education horizontale. Les étudiants s'enseignent les uns les autres.

Une équipe = 5 étudiants.

Se notent les uns les autres. Le prof regarde les gens faire. Les anciens élèves encadrent. Le prof valide.

On n'a plus besoin de tirer ; ils poussent.

DU Jeune Entrepreneur, Ecole de Management de Strasbourg

Depuis 18 mois

Etudiants français sortant de l'éducation nationale et qq étudiants expérimentés. Terminale ou 1 à 2 ans de cursus divers.

Raccrochés à l'école de management.

- Accompagnants ::

- Une enseignante chercheur d'origine russe

- Un accompagnant : business angel

- Un accompagnant : Cathie Fanton

Choc culturel avec l'Ecole de management. Envie de changer mais... pas évident de travailler avec enseignants chercheurs de l'école.

Beaucoup de mécènes CJD (Centre des Jeunes Dirigeants) qui apportent expertise

Appel à des « gens inspirants » pour faire partager expérience avec jeunes

- Exécution

Basés sur l'action. On demande aux élèves de créer une entreprise ensemble. Avec un projet

d'entreprise.

- Cette entreprise doit leur permettre de développer des projets.
Modèle finlandais : seulement deux interventions/ semaine avec accompagnants pendant 2 à 3 heures dans des espaces de partage, d'apprentissage, de respiration sur leur propre expérience
- Ressources complémentaires ajoutées à cela – on expérimente. Experts/ consultants mis à disposition selon les besoins.

- Pédagogie

Connaissances viennent des lectures d'ouvrages de référence.

On demande aussi aux étudiants de matérialiser ses connaissances sur d'autres sources (TED, etc.)

Objectif : focaliser sur le process. Complexe dans le système auquel on appartient. On est dans une école qui délivre un diplôme, sur la base de l'évaluation d'un résultat... Comment réconcilier ? C'est ce qui est en train de se dessiner. Comment focaliser sur le process alors que l'école demande de mesurer le résultat et le rendu.

Le rendu de l'entreprise n'est pas accepté comme un résultat.

C'est en chantier ; on avance en marchant.

- Difficulté

Pas d'ouverture permanente des locaux. Pas d'appropriation des locaux.

- Témoignage de Nicolas :

J'arrive dans cette formation, je me retrouve avec 11 personnes qui je ne connais pas et je dois créer une entreprise avec eux, ils sont tous très différents. Il faut se remettre en cause en permanence.

Contrat d'apprentissage. D'où je viens ? Où je vais ? Comment je saurai que je suis arrivé ? Or on ne m'a jamais posé ces questions.

On a des difficultés à poser nos statuts. Etre d'accord sur la gouvernance, la prise de décisions, le rôle de chacun. Une vision = un chef d'orchestre. Une autre = chacun au même niveau. On n'arrive pas à tomber d'accord. Notre coach nous aide à nous voir plus clair. Cathie : l'année d'avant, rencontre avec des entreprises pour voir les statuts et le mode de gouvernance.

Développement du leadership.

Plein de questions qui se posent en ce moment... Par exemple : quel sas créer pour que le choc culturel soit moins important ?

2500 Euros/ an. Pas de fundraising.

ADPL

Comment on fait en face de 500 étudiants dans une organisation existante ?

Mieux former nos étudiants à être des leaders, entrepreneurs et innovateurs.

Ecouter les entreprises : nous, on a besoin de soft skills de passage à l'action, de team work, ...

Jeunes, philosophes... nous ont dit que le pb dans nos sociétés c'est la question du sens.

Il y a 5-6 ans, on s'est demandé comment aller plus loin sur des soft skills ancrées dans l'action. Donner du sens et de la motivation.

3 conclusions :

- Faire travailler sur un truc concret
- Avec un dispositif d'accompagnement
- Créer un groupe qui a des référents adultes

On ne pouvait pas faire un big bang dans l'école. On a regroupé des activités disparates dans un projet et une activité d'accompagnement de projet, les ateliers (ADPL).

- Pédagogie

Regroupement des étudiants par 40 étudiants avec deux animateurs ; groupe suivi sur un an et demi... Déjà une nouveauté.

Enseignement basé sur des mises en situation. Prise de recul sur créativité, travail en équipe, leadership, communication, innovation etc.

- Animateurs

Binômes. Recruter animateurs. On voulait un groupe avec des horizons divers. Idéal aurait été 1/3 enseignants de l'école, 1/3 entreprise, 1/3 professionnels de l'accompagnement. Difficile de trouver des enseignants, il en reste peu dans notre équipe.

Il reste des enseignants chercheurs de notre département, qq enseignants de sciences.

- Résultat

On a expérimenté sur trois types de publics : ADPL, Master spécialisé et une formule adaptée à Pékin.

ADPL : on arrive à un résultat positif, pas exceptionnel, après 5 ans. On avance sur l'ancrage sur le projet mais ça manquait. Efficacité pédagogique limitée à cause de l'organisation de l'école. Un gros pari réussi par rapport à l'environnement mais pas par rapport à notre rêve.

Master Innovation et Transformation : étudiants super motivés, travaillent beaucoup sur un projet d'ambition pour leur client. Résultat fantastique. Master n'a que deux ans d'existence mais marche très bien. Sur un prototype de 25 étudiants par an, on y arrive.

Pékin. Pédagogie projet et soft skills n'existent pas. Exploration du travail entre université et entreprise.

Ressources : une trentaine de personnes / une trentaine de jours par an. Problème de ressource sur l'accompagnement des projets. Pas facile de trouver les gens qui ont les compétences. But : gagner les prix, comme à Cornell.

- Enjeu :

Participer au change management dans le système ? comment aller plus loin ? Comment mieux former nos accompagnants ? On a beaucoup de personnes qui veulent venir ; aujourd'hui ceux qui sont là depuis 5 ans ont une sacré expérience, donc passage à faire pour les anciens et les nouveaux. Ceux qui encadrent un projet ne savent pas nécessairement comment encadrer un projet.

Se servir encore plus de jeunes « teaching assistants » ; ça n'a pas marché dans les ADPL mais ça marche dans le Master.

Une pépite à Centrale sur l'entrepreneuriat.

IFF Europe

Depuis 23 ans

84 étudiants sur 4 programmes

Croissance de la taille de groupes pose questions

Un pôle éthique et solidarités

- Conduite de projet humanitaire
- Parcours « foi »

Un pôle orientation

- Tremplin pour étudiants qui décrochent
- OPEN : un an d'orientation après bac

Dimension intellectuelle : Cours classiques sur enjeux du monde contemplorain

Dimension expérientielle : association/ projet humanitaire

Dimension existentielle : projet professionnel

- Accompagnement individuel : rencontre 1 fois/ mois. Basé sur le plan de formation : étudiant définit objectifs qu'il se fixe pour l'année (objectifs persos et de formation). Cela peut être très varié : définir mon projet professionnel, gagner en confiance en moi... Quels moyens concrets pour cela ? Quelques sessions de développement personnel.
- Accompagnement du groupe : rencontre tous les lundis matins sur dynamique de groupe. Faire émerger les questions qui se posent.

Objectifs de nos formations : permettre à chacun de se développer. Acquisition de savoir-être.

Importance du groupe.

Plan de formation présenté devant les pairs. Retour des étudiants sur ce que chacun dit. Cela crée qqchse de fort entre étudiants. Bilan de mi-parcours en janvier. Interpellation. Animateur du groupe titille les étudiants ou régule les échanges.

- Ressources.

Stagiaires et services civiques

Permanents sont parrainés. Recherchent financements pour payer les salaires. Chacun recherche des fonds pour lui-même. Fragilité et dépendance qui permet d'accompagner les étudiants dans ce même type de dynamique.

Dons autres.

Recherche de personnes : cela demande une exigence pour devenir permanent ; sous-effectif en général. Co-habitation de statuts différents (bénévoles, permanents, salariés...).

Diplômes délivrés par l'Université Catholique de l'Ouest.

Contacts avec ONG, associations dans le monde de manière ponctuelle.

La manière dont on cherche nos intervenants : Universitaires d'Angers.

- Témoignage de Juliette

J'y allais pour me poser plein de questions. J'étais au bon endroit. Le plan de formation : je me suis rendue compte que ma vie m'appartenait. J'ai compris ce que je voulais faire de ma vie. Une année pour poser les bases de sa propre vie. Intellectuellement, ça permet de remettre en question.

Pratique qui permet de tester. Réflexion sur soi pour confirmer/ infirmer.

20 étudiants qui arrivent de partout. On se voit tous les jours. On recherche des fonds... Des moments de dévoilement forts en commun. Une expérience de vie qui pose des bases.

- Tremplin. 5 mois.

Etape 1

1 mois à IFF Europe à Angers sur la connaissance de soi. Expression artistique, ennéagramme... une semaine à chaque fois.

1 mois de mission en Afrique ou à l'Arche

Etape 2

Stage en entreprise pour confirmer/ infirmer ce qui a émergé

En parallèle, un accompagnement sur l'orientation. Mais l'essentiel c'est de savoir qui on est et ce qu'on aime.

Bilan d'une semaine à la fin. Qu'est-ce qui s'est passé pour moi ? Qu'est-ce que je fais maintenant ?

Vie très forte entre les étudiants. Intensité dans les relations.

La carte des pédagogies avancées

1. Les expériences

Les post'it :

- Barefoot university/ Université des va-nu-pieds en Inde
- E-learning, learning platforms, MOOCS, etc. : Khan Academy, iTunesU, Coursera...
- ENG. Leadership program MIT
- Socrate
- Heifetz/ Harvard
- Search Inside Yourself/ Google
- Bauff Art
- Leadership program India
- Japon Lead Program
- Co-développement Canada
- ADICODE (Ecoles de l'Université Catholique de Lille: HEI, ISA, ISEN) / Avec HEC Montréal et Mozaïk/ CTI, diplôme d'ingénieur
- Education par projet
- Brokwood Park School, UK
- Living Lab/ Humanité
- Fondacio/ IFF Europe
- Golden Link School, Philippines
- Team Academy (Finlande, Europe, Brésil); team entrepreneurs (Angers)
- Team Factory
- Expérience à Bâle ; Fezavanda (?) (cf. Cathie)

2. Méthodes, boîte à outils

On ne traite pas de l'asynchrone (séparé et à distance dans le temps)

On a cité plein de choses, mais quand utilise-t-on quoi ?

Quand je suis en groupe/ quand je suis en binôme/ quand je suis seul

Cohérence existe car on se rapproche de notre fonctionnement organique ; on modélise ce qu'on sait de manière intuitive

Les post'it :

- Définition des règles du jeu collectives/règles du jeu du dialogue
- Respect du dialogue

- Bienveillance
- Communication non-violente
- Suspension du jugement
- Pré-motorola
- Motorola
 - Qu'est-ce qui s'est bien passé
 - Qu'est-ce qui peut être amélioré
 - Qu'est-ce que j'ai appris
 - Qu'est-ce que je mets en oeuvre
- Contrat d'apprentissage
 - D'où je viens
 - Où je suis ?
 - Où je veux aller ?
 - Comment je sais que je suis arrivé ?
- Hiérarchie différente : pairs, coach, structure, maître, prof
- Expression corporelle, artistique
- Outils de connaissance de soi
- Accompagnement personnel
- Se connaître, comment je (mon corps) fonctionne
- Groupes différents de 1 à 500
- Séance de dialogue. partage et création de connaissance : 2 x 3h30 par semaine avec le groupe et le coach
- Co.X
- Intervenants extérieurs
- Filmer les étudiants : prise de conscience
- Apprentissage par l'action
- Synchronisme live ensemble/asynchrone séparé ?
- Usage des outils par étudiant apprenant ?
- Usage des outils par enseignant accompagnateur ?
- Droit à l'erreur
- Techniques pour être capable de réaliser leur projet
- Profondeur
- Co-solidarité avec le groupe. Bienveillance, confiance, respect de l'écoute de l'autre
- Rencontres inspirantes
- Approche fonctionnement organique
- Outils Belbin, cas NASA
- Plan de formation personnel
- Vision holistique corporelle, langage non verbal
- Partage entre pairs
- Conduite de projets
- Prise de parole, feedback
- Témoignages
- Jeux d'expériences. Ex : travail groupe, dynamique équipe
- Temps réflexif
- Questionnaires auto-diagnostic de connaissance de soi
- Espace dédié différent de salle de classe
- Pédagogie expérientielle/ sujet, projet
- Pédagogie co-élaborative (cf co-design)
- Cluster entreprises

- Des lieux et dispositifs ad-hoc (avec techno SI), salles de co-design
- Apprenance (cf Organisation apprenante Senge)
- Outils
 - Intelligence collective
 - Créativité
 - Travail en équipe
- Ressources ouvertes pour étudiants apprenants
- Ecoute
- Aller retour pratique théorie
- ISO 17491 !!!!
- Ecriture
- Lecture
- Externes !
- Débat
- Dialogue (Socrate, Bohm...)
- Vidéo internet
- Lecture et essai
- Cadre/émergence
- Plan de formation
- Dynamique de groupe
- Feedback
- Accompagnement individualisé

3. Racines, fondements, principes et personnalités

Les post'its

- Révéler les talents de chacun / Faire émerger les talents et compétences / Développer son potentiel / Contrat d'apprentissage comme colonne vertébrale
- ADICODE (partenariat étudiants, entreprise et enseignants chercheurs) / Apprendre par l'action, apprendre en faisant / Il n'y a pas d'erreur, seulement des apprentissages
- Accompagnement individuel / Coaching
- Psychologie humaniste, psychologie positive / Pas peur de la psychologie, qui appartient à l'ADN
- Humanisme chrétien / Postulat sur l'homme issu du bouddhisme
- Philosophie
- Complexité (Morin)
- On s'appuie sur l'équipe, on apprend avec et par l'autre / Intelligence collective (Senge) / Sociocratie et holocratie / Dynamique de groupe / Apprenance / Group Think
- Concret / Tangible result
- Nonaka / Création de la connaissance / Equipe de profs apprenante / Apprenance
- Piaget / Paolo Freire
- Chef de Ineo (fondement design)
- Dialogue de Bohm / David Kolb/ Johannes Partanen
- Favi / J.F. Zobrist - L'homme est bon, valeurs limites
- Mettre le client en premier
- Changement, évolution
- MBTI
- L'homme au centre
- Bienveillance et exigence

- Offrir un cadre
- Aimer les étudiants
- Chefs d'entreprise, pédagogues

4. Enjeux, limites, problèmes

Corps enseignant

- Faire vivre à l'équipe pédagogique ce que l'on exige des étudiants
- Avoir un cadre commun / travailler avec la personnalité de chacun
- Equipe de formateur congruente avec ses principes
- Besoin d'incitation pour compenser l'investissement des « enseignants »
- Question de taille des groupes / Est-ce la permanence qui sonde notre légitimité
- Capacité de l'équipe d'enseignants à appréhender la diversité de leurs approches
- Recrutement des formateurs et financement de leur salaire
- Equipe d'animation apprenante, cohérente, modélisant, active motivée
- Formation des nouveaux, création d'outils pédagogiques stables, fiables
- Allier cadre de la formation / proximité avec les étudiants
- Problème : Amener les Enseignants, enseignants-chercheur vers les fonctions et posture ad hoc
- Formation de soi des animateurs

Financement

- Prix des scolarités
- Le financement en France pose problème car expérimentations marginales et pas de financement

Les Apprenants

- Faire comprendre aux autres ce que l'on fait
- Tirer du sens de ce que l'on vit
- Se responsabiliser (individuellement/ collectivement)
- Devenir acteur de sa vie
- Nos limites : pas pour tous les étudiants
- Motivation
- Maître-discipline = Humboldt éducation de masse
- Changement de culture

Développement

- Développer des personnes ingénieurs en adéquation avec les enjeux de l'entreprise
- Recruter des entreprises / Sujet avec le bon contrat
- Créer des partenariats
- Faire connaître nos programmes
- Accompagner la croissance

Le système internet

- Structurer le non pédagogique COM / DAF – recherche de fond
- Créer laculture propre de la formation sans conflit avec l'hôte
- Lien avec l'organisation existante si la formation/cursus est intégré dans une organisation
- Structure administrative : problème règlement ; frilosité pour sortir du cadre existant

Adéquation aux apprenants

- Diversité des étudiants (culture, pédagogie, genre, genre)
- Adéquation entre la psychologie des étudiants et la pédagogie
- Lien MAITRE – ETUDIANT DISCIPLE

Divers

- Responsabilité vis-à-vis des étudiants (vs apprenti-sorcier)
- « C'est bisounours votre truc »
- Reconnaissance de la validation (processus VS résultat)
- Enjeu pour les écoles : être reconnues pour cette approche par les ingénieurs qui ont vécu le cursus
- Faire évoluer notre société
- Compétition internationale, l'herbe est plus verte ailleurs
- Rassurer les parents
- Passer d'un modèle à un autre : champs de paradigme
- Lien avec la réalité quelle valeur perçue pour la société
- Joie, Résultat tangible
- Evaluations
- Humilité /résultat / approche /....
- Industrialisation

Nos réflexions sur cette moisson

- Comment passer à l'industrialisation ? Nous sommes des « early adopters » mais l'enjeu est de passer à une autre échelle
- Etre dans le joie et dans le résultat tangible alors que certains ne sont ni dans l'un ni dans l'autre et que la croyance est parfois que c'est incompatible
- Lien avec la réalité
- Diversité ++ de la psychologie étudiante : comment s'adapte-t-on ? Etre sensible à la diversité des cultures, modes d'apprentissage, maturité...
- Se fixer l'ambition « juste ». Confronter les étudiants à ce qu'ils sont capables d'absorber à un moment donné.
- Réconcilier éducation de masse et relation 1 to 1 (relation maître disciple). Serait-on en train de construire un nouveau modèle ?
- Comment garder la légitimité auprès des étudiants sachant qu'on « déconstruit » ?
- Comment on hybride les choses ? Ce n'est pas « ça ou ça ». Combiner dans le temps les différentes approches ?
Comment conserver une qualité de relation avec l'étudiant même quand il vit des choses avec lesquelles il n'est pas d'accord...
- Capacité de l'équipe d'enseignants à appréhender la diversité des approches

Quels sont les enjeux des étudiants ?

- Faire comprendre à notre entourage ce qu'on fait
- Formaliser les apprentissages
- Apprendre à le valoriser (ce que l'on fait, ses compétences, ce que l'on est)
- Se responsabiliser – on nous laisse très libres, mais qu'en fait-on ?
- Qu'est-ce que je vais faire après ?

Comment faire pour que cette conclusion et cette cohérence se diffusent ?

Que doivent savoir faire les personnes qui accompagnent les étudiants en « pédagogie avancée » ?
Comment construire et développer ce savoir-faire ?

Groupe 1

Cela nécessite une telle qualité de savoir-être (connaissance de soi...) que ce n'est pas facile de trouver des personnes. Authenticité, questionnement sur la pratique,

Quel profil ? les pré-requis

- Capacité à se questionner et à se remettre en cause
- Engagement à travailler « sur soi »
- Savoir écouter
- Intelligence relationnelle

Capacité à aider le groupe à trouver ses propres solutions, à poser les bonnes questions pour « toucher juste ».

Quel que soit le contenu (soft ou dur)

Comment accompagner un enseignant « classique » à devenir un pédagogue en pédagogie avancée ?

- Je lâche la supériorité que me donne mon savoir
- Je lâche le besoin d'être apprécié

Savoir établir un lien de confiance

Etre centré sur l'autre tout en acceptant qu'il me fait vivre quelque chose

Groupe 2

1. Faire du lien

Entre savoir-faire et savoir-être, entre étudiant et son projet, entre cours classiques et avancés...

Capacité à approcher la complexité

2. Observer et accompagner les situations de déconstruction/ reconstruction des étudiants et les considérer comme individuelles, uniques, non synchrones. Cette pédagogie génère intentionnellement des transformations.

3. Gérer les dynamiques de groupe ; utiliser, s'appuyer sur des effets de group pour booster le développement individuel.

4. Partager, enrichir la vision portée par le leader.

5. Interagir consciemment avec les acteurs du système. Observer et décrire le système ; comprendre ce système et l'utiliser collectivement à bon escient en toute occasion.

6. Adapter la posture aux situations pédagogiques réelles. Développer une juste distance avec les

apprenants.

7. Accueillir les situations source d'apprenance pour soi-même et pour l'équipe pédagogique en toute co-responsabilité.

Comment construire et développer ce savoir-faire ?

- Savoir intégrer le processus de déconstruction/ reconstruction
- Co-concevoir
- Expérimenter
- Oser, accepter erreur/ échec
- Apprendre des fondamentaux de l'accompagnement, de la pédagogie

Groupe 3

Ecoute, curiosité, explorer

Etre clair sur la légitimité de son savoir-faire

Humilité de savoir dire : « je ne sais pas »

Douter, mettre l'ego de côté

Aisance dans la transversalité des sujets/ dans la complexité

Vivre la dualité, le « et » :

- Quel bon niveau de directivité entre beaucoup et pas du tout
- Gérer le groupe/ l'individu
- Evaluation vs accompagnement
- Expertise vs accompagnateur

Développer le savoir-être, le cheminement en conscience

Echanges, débats...

Inviter les scientifiques à aller vers le coaching... et vice versa

Leadership : qu'est-ce qu'on est en train de faire ensemble ? Se reposer la question des finalités et de comment on y est accroché.

Toujours être en questionnement sur nos frontières.

Prochaines étapes...

- Learning expeditions
 - Chine
 - Lille, UCL, le 13 juin
 - Angers, IFF Europe, 17 juin
- Automne
 - Un programme d'accompagnement des accompagnants en pédagogies avancées. Les participants viennent en ayant un terrain sur lequel ils vont mettre en oeuvre

- Autres Learning expeditions
- Partager du savoir, en réseau. Nous allons créer un Google Drive pour partager des documents. Faire circuler le CR de la journée et la note documentaire
- Mai 2014, Forum Sol à Paris. 400 participants. Un axe éducation.
- Dimitri : un « workshop » de deux jours sur « comment on grandit »/ « comment on trouve notre marché ». Démarche entrepreneuriale.
- Cathy : avoir le regard du groupe sur Strasbourg – cela pourrait se faire à travers une Learning expedition

Annexe 1 - L'invitation

Catherine Chapuis
Etienne Collignon
Dimitri Dagot
Stéphanie Desfontaines

Mardi 7 mai 2013, version 7

Pédagogies avancées, pédagogies vivantes

Nous sommes une équipe d'enseignants qui, depuis plusieurs années, expérimentons des approches pédagogiques innovantes dans l'enseignement supérieur français.

Nous croyons que ces pédagogies sont indispensables pour former des étudiants co-acteurs et responsables, capables de s'engager et d'agir dans la complexité d'un monde en perpétuelle mutation.

Nous avons envie de partager avec d'autres enseignants ayant avancé sur le sujet de façon pragmatique et d'élaborer ensemble un lieu de ressources pédagogiques centré sur ces approches.

Nos objectifs

Notre vision : rayonner comme source d'innovation pédagogique efficace et donner envie à d'autres de devenir acteur.

A moyen terme (année scolaire 2013-2014), nous souhaitons accompagner des enseignants en « pédagogies avancées », dans un programme spécifique et innovant. Ce sera la concrétisation d'un lieu de ressources pédagogiques autour de trois axes :

- l'investigation : visite de terrain (learning expedition), émergence de savoir nouveau ; mesure de résultats pour démontrer la pertinence... ;
- l'expérimentation : introduire des approches pédagogiques nouvelles en situation concrète avec des étudiants... ;
- le partage : mettre à disposition nos expériences ("learning") à une communauté élargie, faire les liens avec les théories de l'éducation...

Le 14 mai 2013 commençons par un Atelier d'experts

... pour :

- Rencontrer des experts en pédagogie avancée et appartenir à un mouvement de pionniers,
- Echanger avec des pairs, prendre du recul sur nos projets, leur donner une nouvelle ampleur, identifier ce qui est unique ou innovant, aller plus loin, trouver de l'inspiration,
- Réunir des arguments de justification sur ces projets et étendre notre champ d'influence.

Cet atelier vise à fournir des réponses aux trois questions suivantes :

Question 1 – Quelles nouvelles pédagogies mettre en œuvre dans l'enseignement supérieur ?

Question 2 – Comment former les enseignants à ces nouvelles pédagogies ?

Question 3 – Comment nous préparer nous-mêmes à accompagner et former ces enseignants ?

L'atelier se tiendra :

le mardi 14 mai 2013 de 9h à 18h

(Café d'accueil à 8h30)

à l'Ecole Centrale de Paris

Maison d'hôtes

Grande voie des vignes

92 295, Châtenay-Malabry

Accès : http://www.ecp.fr/plan_d_acces

Les participants

- **Catherine CHAPUIS**, Enseignante à l'Ecole Centrale Paris, Département Leadership et Métiers de l'Ingénieur et coach en organisation
- **Etienne COLLIGNON**, Président TeamFactory
- **Dimitri DAGOT**, Directeur de l'Ecole Centrale Pékin, professeur à l'Ecole Centrale Paris
- **Stéphanie DESFONTAINES**, Enseignante à l'Ecole Centrale Paris, Département Leadership et Métiers de l'Ingénieur et coach en organisation
- **Isabelle BLED**, IFF Europe
- **Gilles GAMBIN**, Tissences Consulting, Consultant-coach praticien des approches co-design et organisation apprenante
- **Cathie FANTON**, EM Strasbourg, coach du Bachelor Jeune Entrepreneur
- **Michel LOUGE**, Cornell University, Professeur invité à l'Ecole Centrale Paris
- **Elisabeth PAGER**, IFF Europe, responsable pédagogique du diplôme universitaire "conduite de projet humanitaire"

- **Claude ROCHE**, Lille, responsable du LIP : « Laboratoire d’Innovation et de Pédagogie » de l’UCL
- et des **jeunes accompagnant les experts invités** :
 - **Juliette BOUCHAUD**, ancienne étudiante IFF Europe
 - **Nicolas GRISSELLE**, étudiant DU Jeune entrepreneur, Strasbourg
 - **Aymen SOUHLI**, étudiant Ecole Centrale Paris

Programme proposé

Accueil et café

Introduction et sens de la journée

Présentations personnelles

Partie 1 - Les expériences en pédagogies avancées

- Présentation des expérimentations pédagogiques
- Construction de la “carte des pédagogies avancées”

Partie 2 - Le vécu des experts en pédagogie avancée

- Le vécu d’un “innovateur en pédagogie”
- Quelle trajectoire de vie pour arriver à devenir “innovateur en pédagogie ?”
- Les ressorts, les ressources, les motivations

Déjeuner

Partie 3 - Comment déployer des pédagogies avancées ? Comment accompagner de nouveaux acteurs dans le système (ex. : enseignants, responsables de programmes) ?

Prochaines étapes et conclusion de la journée

Etapas potentielles suivantes

Les participants à cet atelier pourront se joindre s’ils le souhaitent aux activités qui suivront :

- Des « Learning expeditions » : Pékin (27 au 31 mai 2013), Université Catholique de Lille (13 juin 2013), IFF Europe Angers (juin 2013) ...
- Une journée de consolidation en septembre 2013 pour tirer les enseignements majeurs et dessiner de nouveaux axes de travail pour les étapes à venir.

Nos valeurs au service du projet

Nous accordons beaucoup d’importance aux valeurs sociales et humaines que nous voulons

transmettre aux étudiants pour une vie professionnelle fondée sur l'éthique et le bien commun, en bonne alliance avec la performance.

Apprendre dans l'action est au cœur de notre modèle pédagogique, nous voulons nous l'appliquer à nous-mêmes.

Impulser des expérimentations et soutenir leurs leaders, les expérimentations déjà réalisées servant d'inspiration pour les initiatives pédagogiques nouvelles sans être un modèle unique.

Ainsi, nous voulons à la fois mener un travail de fond et accompagner l'émergence, tirer parti de l'expérience et inventer du nouveau.

Qui sommes-nous ?

Catherine Chapuis, Etienne Collignon, Dimitri Dagot, Stéphanie Desfontaines.

Nous avons une caractéristique commune : nous avons déjà mis en œuvre avec succès des pédagogies avancées avec des étudiants du supérieur à grande échelle : promotions de 20 à 540 personnes. Nous nous appuyons sur des théories et des méthodologies telles que : Kolb, Nonaka, Senge, Maturana, Varela, Piaget, Steiner, ...

Et nous mettons aussi en commun une diversité d'expérience utile à ce projet : pédagogie de l'innovation et du changement dans un grand groupe industriel ; capitalisation de pratiques d'accompagnement de l'autonomie des personnes et des organisations ; coordination pédagogique de programmes en grande école...

Nous sommes dans l'accompagnement des personnes, des équipes et des organisations où nos interventions sont co-élaborées et ouvertes à l'émergence.

Nous sommes enseignants à l'Ecole Centrale de Paris et partageons nos expériences dans des organisations comme TeamFactory (pédagogie de l'entrepreneuriat).

Pédagogies Avancées, c'est quoi ?

Nous appelons « Pédagogies avancées » des approches variées centrées sur l'engagement de l'apprenant dans son propre apprentissage : méthodes pour capturer l'attention ; expérimentation active ; travail d'équipe ; mises en situation de challenges ; dynamiques collectives de découverte, de créativité et de dialogue....

Fiche d'identité d'une Réalisation avec pédagogie avancée

Nous demandons à chaque porteur de projet de bien vouloir nous communiquer avant le jeudi 9 mai un document de présentation du projet, traitant en particulier les points suivants:

- Nombre d'étudiants par an et au total
- Année de démarrage
- Sujets d'enseignement
- Durée des enseignements
- Caractéristiques pédagogiques
- Situation institutionnelle
- Profil de l'équipe pédagogique
- Historique de l'expérience

LA CARTE DES PEDAGOGIES AVANCEES

1 - LES EXPERIENCES

- Quelles expériences de pédagogies avancées connaissez-vous ?
- Etes vous en réseau avec d'autres ?
- Quelles connexions avec-vous mises en place ? Quelles associations ?

2 - METHODES, BOITE A OUTILS

- Quelles techniques pédagogiques utilisez-vous ou associez vous à votre expérience / expérimentation ?
- Quels outils, processus, méthodologies ?

3 - RACINES, PRINCIPES, FONDEMENT ET PERSONNALITES

- Qu'est-ce qui est fondamental dans votre expérience ?
- Quels sont les principes ?
- Quelle théorie / approche théorique ?
- Quelles personnes/personnalités ont inspiré/inspirent cette expérience pédagogique ? Auteur, homme politique, chercheur, chef d'entreprise...

4 - ENJEUX, PROBLEMES, LIMITES VECUS AUJOURD'HUI

- Quels enjeux voyez-vous pour la mise en oeuvre et le déploiement des pédagogies avancées ?
- Quels problèmes et quelles limites rencontrez-vous dans la mise en oeuvre de pédagogies avancées ? Quelles frontières freinent leur déploiement ? Comment faites-vous pour repousser ces limites et frontières ?

Annexe 3

DOCUMENTATION FOURNIE PAR LES PARTICIPANTS

- Pédagogies avancées, DOCUMENTATION,
<https://docs.google.com/document/d/1o4dWyQPfLWJ9aOJTsjvmHTvk0SGU3rp4BZxUToh9tNI/edit>
- Présentation IFF Europe
:<https://drive.google.com/?tab=mo&authuser=0#folders/0B9sCZtoKzqXYcFg0cGgwU3ZrbHM>
- Dimitri Dagot. Les ateliers de développement professionnel et du leadership à Centrale.
https://docs.google.com/document/d/1DeZPc95uTe40T5jm52GwsLVZHpM_Z_WNoirUK-hRP6M/edit
- Présentation Bachelor Jeune entrepreneur
<https://drive.google.com/?tab=mo&authuser=0#folders/0B9sCZtoKzqXYcFg0cGgwU3ZrbHM>
- Michel Louge MAE 2250 Mechanical Synthesis (Sibley School of Mechanical and Aerospace Engineering, Cornell University)
<https://docs.google.com/document/d/1yVy63wG14APzwTDknuLWn-v1n-qwwyvkp5h2gqT9vGQ/edit>
-