***Document sur l’approche collaborative***

**Approche collaborative**

François Guillemette

L’approche collaborative en pédagogie signifie d’abord que les apprenants sont souvent invités à s’entraider, c’est-à-dire à s’enseigner mutuellement afin que chacun puisse apporter sa contribution, avec ses ressources propres, à la progression de tous et chacun.

Il faut éviter toute relation fondée sur la comparaison entre les étudiants. Par exemple, on évite de catégoriser qui que ce soit en « faible » ou en « fort » et jamais on n’invite un « fort » à aider un « faible » parce que, dans ce cas, on nuit à celui qu’on a catégorisé en « faible » et il risque de régresser, dans le sens qu’il perdra ses moyens et sa confiance dans ses capacités.

Dans l’entraide, chacun est invité à mettre ses forces à contribution et à reconnaître les forces et les apports de ses collègues. Il n’y a ainsi que des « forts ».

La recherche en sciences de l’éducation montre déjà depuis quelques décennies qu’une des stratégies d’apprentissage les plus efficaces consiste à enseigner à ses pairs, c’est-à-dire que chaque apprenant partage à un ou quelques pairs des pratiques ou des stratégies qui ont été expérimentées comme étant efficaces pour lui dans des situations précises (Fiorella & Mayer, 2013).

Lorsqu’un apprenant rencontre des défis particuliers, une des meilleures stratégies à lui proposer pour qu’il progresse jusqu’à la réussite, c’est qu’il enseigne à ses pairs comment il va surmonter les défis (Galbraith & Wintbottom, 2011; Mastropieri et al., 2000).

L’approche collaborative repose sur le fait que l’apprentissage est essentiellement un processus social. Seul l’apprenant peut apprendre, mais il ne peut pas apprendre seul.

On retrouve cette approche dans la notion d’*Ubuntu*. Dans un discours à l’occasion des funérailles de Nelson Mandela, Barack Obama a dit : « Mandela a compris les liens qui unissent les esprits des humains. Il y a un mot en Afrique du Sud - *Ubuntu* - qui décrit sa plus grande contribution : il a reconnu le fait que nous sommes tous liés les uns aux autres d’une façon que l’œil ne peut pas voir; il y a une unité pour l’humanité; c’est en partageant avec les autres et en nous occupant de ceux qui nous entourent que nous nous réalisons. » (Wikipedia, *Ubuntu*)

Cette dynamique de solidarité doit être constante dans le groupe d’apprenants. Ainsi, chacun est reconnu dans ses forces et ses compétences et tous progressent ensemble. On ne laisse personne derrière.

Il ne suffit pas de faire des travaux d’équipe. Souvent, dans les travaux d’équipe, les membres de l’équipe se partagent le travail et non seulement il n’y a pas de collaboration, mais il y a moins d’apprentissage parce que chacun ne travaille que sur une partie de la tâche d’apprentissage.

Dans l’approche collaborative, le travail en équipe est une entraide qui permet à chacun, individuellement, de réaliser sa tâche d’apprentissage. On ne peut pas apprendre à la place d’un autre, mais on peut s’entraider pour que chacun apprenne et progresse jusqu’au stade visé.

Voici un exemple de stratégie d’apprentissage collaboratif.

Il s’agit de la **lecture collaborative.**

Au lieu de faire lire un texte individuellement, l’enseignant fait faire une lecture en équipe. Voici les étapes :

1) Chacun lit le texte individuellement

2) Chacun écrit ce qu’il retient du texte pour son apprentissage.

3) L’équipe choisit un animateur

4) L’équipe choisit 2 secrétaires (Pourquoi 2? Pour que, lorsqu’un secrétaire parle dans l’équipe, l’autre secrétaire prend des notes. Et aussi parce que chacun ne notera pas les mêmes choses.)

5) Durant l’échange, les 2 secrétaires notent les questions qui surgissent par rapport au texte, de même que les différentes idées retenues.

6) L’animateur démarre l’échange en équipe.

7) Les membres de l’équipe présentent, un à un, ce qu’ils ont retenu du texte.

8) Lorsqu’un membre de l’équipe parle, il ne fait jamais référence à ce qu’un autre membre a dit. Il dit ce qu’il pense, lui. L’animateur s’assure que cette règle soit respectée.

9) Durant l’échange, seule la personne qui a la parole parle. L’animateur s’assure que cette règle soit respectée.

10) Suit un échange en grand groupe lors duquel les secrétaires de toutes les équipes rapportent leurs notes écrites, sans nommer personne.

11) Durant cet échange en grand groupe, chacun prend des notes sur ce qu’il apprend dans ce partage.

12) Durant l’échange en grand groupe, chacun peut s’exprimer.

13) L’enseignant anime cet échange en grand groupe et apporte des précisions pour la compréhension du texte.

**Références :**

Fiorella, L., & Mayer, R. (2013). The relative benefits of learning by teaching and teaching expectancy. *Contemporary Educational Psychology, 38*, 281-288.

Galbraith, J., & Winterbottom, M. (2011). Peer tutoring : What’s in it for the tutor? *Educational Studies, 37*(3), 321-332.

Mastropieri, M., Spencer, V., Scruggs, T., & Talbott, E. (2000). Students with disabilities as tutors : An updated research synthesis. Dans T.E. Scruggs & M.A. Mastopieri (Éds), *Educational interventions : Advances in learning and behavioral disabilities* (pp. 247-279). Stamford, CT : JAI.

[Licence Creative Commons](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) 2024 *Approche collaborative.* de F. Guillemette est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d’Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International.