



---

# Table des matières

UN EXEMPLE DE LA FORMULE .....	1
INTRODUCTION .....	3
CHAPITRE 1 DÉFINITION .....	9
CHAPITRE 2 APERÇU HISTORIQUE, FONDEMENTS PSYCHOLOGIQUES ET PHILOSOPHIQUES .....	13
Aperçu historique .....	13
La critique cognitive .....	15
La critique philosophique .....	16
La critique pragmatique .....	17
Fondements psychologiques .....	18
Fondements philosophiques .....	21
Qu'est-ce que le dialogue ? .....	22
Les conditions du dialogue .....	24
Le groupe de discussion : une pédagogie du dialogue .....	26
Le groupe de discussion : un outil d'éducation .....	28

Le groupe de discussion : un outil de développement intellectuel . . . . .	28
Le groupe de discussion : un outil de développement personnel . . . . .	31
Le groupe de discussion : un outil d'éducation à la démocratie . . . . .	32
Le groupe de discussion : un outil d'éducation éthique . . . . .	34
<b>CHAPITRE 3 CARACTÉRISTIQUES ET PARTICULARITÉS . . . . .</b>	<b>37</b>
Une activité d'apprentissage . . . . .	37
... qui repose sur l'échange dialogué . . . . .	38
... sous la supervision du formateur . . . . .	38
... qui porte sur un thème éducatif et instructif . . . . .	39
... qui vise à développer l'analyse et la compréhension d'un thème . . . . .	39
... qui vise à développer la compétence à résoudre un problème . . . . .	40
<b>CHAPITRE 4 SITUATION TYPOLOGIQUE DU TRAVAIL EN GROUPES DE DISCUSSION . . . . .</b>	<b>43</b>
<b>CHAPITRE 5 AVANTAGES ET LIMITES . . . . .</b>	<b>45</b>
Pourquoi mettre sur pied le groupe de discussion dans ma classe ? . . . . .	45
Les avantages généraux . . . . .	48
Les limites générales . . . . .	50

<b>CHAPITRE 6 CONDITIONS D'UTILISATION</b> . . . . .	53
Les quatre principes de base . . . . .	53
Le partenariat entre le formateur et les apprenants . . . . .	54
La communauté d'apprentissage . . . . .	56
L'alliance . . . . .	58
La triple compétence du formateur : maîtriser le quoi, le qui, le comment . . . . .	59
Les cinq grandes conditions d'utilisation . . . . .	61
Le sujet de la discussion . . . . .	61
La qualité du contexte . . . . .	64
Le fonctionnement du groupe . . . . .	67
La compréhension du rôle de l'enseignant . . . . .	72
La fonction de planification . . . . .	73
La fonction de contrôle . . . . .	77
La fonction d'animation . . . . .	82
La fonction de soutien . . . . .	84
La compréhension du rôle de l'apprenant . . . . .	85
Sur le plan des attitudes . . . . .	86
Sur le plan des comportements . . . . .	89
 <b>CHAPITRE 7 DESIGN</b> . . . . .	 95
Les types de groupes de discussion . . . . .	95
La plénière . . . . .	96
Le buzz-groupe . . . . .	96
La racine carrée . . . . .	97
La tournante . . . . .	98
Le débat . . . . .	99
Le panel . . . . .	100
Les styles d'animation . . . . .	101
Le style directif . . . . .	102
Le style démocratique . . . . .	102
Le style « laisser-faire » . . . . .	103
Lequel choisir ? . . . . .	104

Les étapes d'une séance de discussion . . . . .	104
L'entrée en matière : bien définir les objectifs . . . . .	105
La clarification : bien établir les règles de conduite . .	106
L'investigation . . . . .	106
La clôture . . . . .	109
Les trois types de savoir essentiels . . . . .	110
Savoir interroger . . . . .	110
Pour favoriser le raisonnement . . . . .	113
Pour poursuivre la recherche . . . . .	114
Pour préciser la phrase . . . . .	114
Pour préciser un concept . . . . .	115
Pour préciser la narration . . . . .	115
Pour guider la pratique de traduction . . . . .	116
Savoir écouter . . . . .	119
Que veut dire « écouter » ? . . . . .	119
Pourquoi faut-il savoir écouter ? . . . . .	121
Les dangers qui guettent le formateur . . . . .	121
Savoir répondre . . . . .	122
Le rôle du formateur dans le feu de l'action . . . . .	124
Les attitudes du formateur dans le feu de l'action . . . . .	127
Apprendre à se connaître . . . . .	128
Établir un rapport sain au pouvoir . . . . .	128
Reconnaître que l'on n'est pas le seul à savoir . . . . .	129
Faire montre d'une attention soutenue . . . . .	129
Exprimer l'intérêt que l'on porte aux propos tenus par les apprenants . . . . .	130
Faire preuve de tolérance à l'égard des opinions divergentes . . . . .	131
Des questions à se poser en tant que formateur . . . . .	132
La gestion des problèmes d'écoute chez les apprenants . . . . .	133
L'apprenant qui a préparé une longue intervention : « le tir de mortier » . . . . .	134
L'apprenant qui se concentre sur un seul élément à réfuter : « le coup de la mangouste » . . . . .	135
L'apprenant qui esquive les éléments de discussion qui le dérangent : « le bouclier du Spartiate » . . . . .	135

---

L'apprenant qui adopte un seul point de vue :	
« le taureau de combat »	136
Le décrochage ennuyé catégorie A :	
« à quoi bon apprendre »	137
Le décrochage ennuyé catégorie B :	
« ça, on le sait déjà »	137
<b>CHAPITRE 8 TÉMOIGNAGES DE FORMATEURS</b>	<b>139</b>
L'apprentissage par la discussion	139
Apprendre à penser par le dialogue	143
Apprendre à penser par et pour soi-même	145
Des discussions de scientifiques en herbe	147
<b>CONCLUSION</b>	<b>149</b>
<b>ANNEXE</b>	<b>LIENS ENTRE LE GROUPE DE DISCUSSION ET LE PROGRAMME DE FORMATION DE L'ÉCOLE QUÉBÉCOISE</b>
	<b>153</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>157</b>