

Projet Apprendre/Transmettre

Évaluation: Exposé + dossier 5-10 pages

Construire des situations d'enseignement d'apprentissage / dispositif de formation: Construction, expérimentation et analyse pour dégager des connaissances sur apprendre et transmettre.

Situations créées expérimentales qui permettent de rendre compte des difficultés rencontrées. Qui créent de la connaissance.

- Analyse de l'activité de l'expert, ou appel à quelqu'un d'extérieur + analyse des difficultés d'un novice à... → travail de conception de dispo
- Analyse de l'activité des cobayes à... → réingénierie du dispo.

Critères d'évaluation :

1. Présentation orale du scénario conçu
2. Mise en œuvre du scénario : déroulement, imprévu, ajustement.
3. Enseignements sur le plan de l'activité transmission apprentissage

Méthodologie:

1. **Définir** ses propres représentations sur l'activité choisie et les confronter avec des ressources fiables.
2. **Situer** l'activité avec l'outil MMM (économique), recherches documentaires sur l'activité
3. Choisir un (ou x) paradigme de pensée, **un cadre conceptuel**
4. Préparer l'observation et les entretiens (type d'observation et entretien : directe, participante etc..., pré-codage, logistique ...)
5. Phase d'**observation** puis **retranscription** des données
6. **Analyse** des données par **triangulation** des données avec le cadre
 - Analyse des entretiens et/ou des observations avec formalisation des résultats sous formes de diagrammes, tableaux, logigrammes, graphes,...
 - Interprétation selon les cadres théoriques : comment s'organise l'activité, quelles compétences sont mises en œuvre, comment les caractériser
 - **distinguer** :
 - ★ Analyse des données de la pré enquête : contraintes du contexte, fiche de poste, tâche prescrite, ...
 - ★ Analyse des données récoltées lors de l'enquête lors de l'enquête (observation/entretien)
 - ★ Interprétation de ces données après analyse et le cheminement y conduisant
7. Premières **préconisations** en fonction des résultats de l'analyse
8. Conception de dispositif: mise en oeuvre du scénario, expérimentation auprès d'un groupe d'apprenants
9. analyse de l'activité des apprenants: réingénierie de dispositif

Plan rédaction dossier:

1. **Contexte de l'activité choisie:** pourquoi cette activité (émergence besoin Lucie: apprendre à renforcer son profil sur linked in, améliorer son usage), lien entre enquêteurs et activité choisie (Dominique plutôt expert, Elodie novice sur linked in, mais utilisatrice de Viadeo)
2. **définition tâche prescrite:** renforcer son profil.... (buts, contraintes, artefacts, savoirs, lieu de travail, temps de travail, public)
3. **population choisie:** informations sur les personnes observées et interrogées: âge, sexe, formation, expériences antérieures, expériences dans l'activité étudiée...
4. **Séquence de travail choisie pour l'analyse:** la décrire et expliquer le choix (déterminé dès le début ? déterminé lors du visionnage)
5. Méthodes choisies:
 - a. comment vous vous êtes pris pour l'observation et l'entretien ?
 - b. éventuels biais et obstacles (effet perturbateur, difficulté, sujet récalcitrant)
 - c. critique des données recueillies (satisfaisantes, surabondantes, insuffisantes, pauvres, riches...)
6. Analyse et interprétation des données:
 - a. analyse des entretiens et observations avec formalisation des résultats (tableaux, logigramme, graphe)
 - b. interprétation: concepts de pastré/vergnaud/rabardel: cmt s'organise l'activité ? quelles compétences sont mises en oeuvre ? comment les caractériser ?

Sujet: Créer du lien social professionnel virtuel (compétences)

moyens: comparaison virtuel et réel

Utiliser certaines fonctionnalités

Veille informatique

Quels sont les apprentissages nécessaires pour créer et entretenir le lien virtuel.

Qu'est ce qu'il faut apprendre à faire, à être, à manipuler, ou comprendre, pour pouvoir créer et maintenir des liens professionnels virtuels.

existence professionnelle et individuelle

comment on s'appuie des liens réels pour adopter une nouvelle conception du lien social virtuel.

conseils:

désigner des rôles: observateur, animateur...

penser la rédaction du rapport en parallèle, le rendu du projet...

mettre les apprenants en position de transmettre (différents environnements didactiques)

analyse: pas seulement regards portés par les cobayes, mais surtout l'analyse des acteurs.

Échange du 01/12:

dispositifs pédagogiques ?

quelles compétences développer ?

ressources à donner ?

social: idée d'être ensemble

stratégie dispositif péda, socioconstructiviste... se confronter, échange...

développer compétences d'ordre social ? quelles sont les compétences sociales ? cadre

européen compétences clés. virtuel/réel. présupposé: c'est différent.

compétences avec intérêt significatif sur apprendre/transmettre.

compétence: grille de lecture, stratégie de présentation de soi. éducation au média. dérive réseau sociaux, survalorisation, déformation de soi. être conscient qu'on crée un personnage.

quelles incidences sur les compétences à développer ?

prise de conscience des stratégies de présentation de soi. comment par une stratégie pédagogique socio-constructiviste, on développe cette compétence.

activité: création de profil: discussion, démontage, créer un personnage virtuel. associer le fond et la forme.

comment je suis, comment je réagis, quelles sont mes qualités, et défauts... double piste péda.

consignes:

phase ingénierie pédagogique: construction de l'environnement didactique.

1. Intro : contexte, notre plan de travail: représentations..

2. analyse de l'activité, prép, déroulement, observations (faire tableau colonnes: activité/but/ss but/théorie en acte/règle d'action/inférence)

3. Ingénierie pédagogique (construction du dispositif de formation)

4. expérimentation menée: déroulement, mise en oeuvre. expliquer comment elle s'est passée, mais comment on l'analyse.

5. qu'est ce qu'on a appris sur transmettre/apprendre. Apprendre et transmettre pour nous c'est quoi ?

Scénarisation:

contexte générale de la séance:

- type de public (profils, formations...)
- lieu de la formation
- ressources matérielles et humaines
- profil du formateur
- durée totale et intitulé du module
- objectifs généraux du module (compétences à travailler ou développer)

Contexte et objectifs:

- formulation des objectifs pédagogiques, opérationnels
- explicitation des contenus à travailler pour atteindre ces objectifs.

Déroulement envisagé

- description des activités du formateur et des apprenants (durée, rythme, agencement des séquences)
- description des lieux de l'organisation spatiale
- mode de regroupement des apprenants
- description des techniques pédagogiques
- description des modes et outils d'évaluation

Caractérisation de la "méthode choisie"

- l'approche pédagogique

04/12/15:

ETAPE 1: confrontation des représentations:

le terme d'expert n'est pas utilisé comme on l'entend, il ne s'agit pas d'une expertise en terme de domaine de compétences, mais d'alimentation du profil: plus le profil est fourni plus le "niveau d'expertise" est élevé. Ce qui est différent de nos représentations réelles. "Dans le réel, quelqu'un qui est expert est qqun qui a de réelles compétences et non des compétences de communication et de valorisation de soi" (notoriété/image/visibilité).

Pas d'indicateurs de validation/vérification des compétences présumées.

les "recommandations"(possibilité d'un contact tel qu'il soit de recommander une compétence) ont un aspect "affectif", pas de certification, de preuve authentique de la réelle compétence. présumé de confiance,

le site n'hésite pas à mettre en avant un aspect quantitatif / outils de mesure quant aux vues sur notre profil, en usant de graphique, données, jouant sur l'orgueil/amour propre, aspect intrinsèque (besoin d'estime de soi). ils poussent continuellement a "améliorer le profil", sur la page d'accueil ces informations apparaissent en premier.

 <p>Bénévolat Les managers sont souvent réceptifs aux expériences de bénévolat.</p> <p>Ajouter du bénévolat</p>	 <p>Opportunités de bénévolat Les organismes à but non lucratif pourraient s'intéresser à quelqu'un comme vous.</p> <p>Ajouter des opportunités de bénévolat</p>
 <p>Organisations Mettez en valeur votre image professionnelle pour montrer qui vous êtes vraiment.</p> <p>Ajouter des organisations</p>	 <p>Prix et distinctions Affichez la reconnaissance que vous avez gagnée.</p> <p>Ajouter des prix et distinctions</p>
 <p>Résultats aux examens Voici un autre moyen d'afficher vos accomplissements.</p> <p>Ajouter des résultats d'examens</p>	 <p>Cours Détaillez votre parcours vous aidera à être contacté(e) pour de nouvelles opportunités.</p> <p>Ajouter des cours</p>
 <p>Brevets Mettez en avant votre expertise et votre innovation.</p> <p>Ajouter des brevets</p>	 <p>Les causes qui vous importent Affichez les causes qui comptent pour vous.</p> <p>Ajouter des causes</p>
 <p>Organismes soutenus Mettez en valeur votre image professionnelle pour recevoir plus d'opportunités.</p> <p>Ajouter des organismes soutenus</p>	 <p>Projets Mettez en valeur vos compétences et votre expérience.</p> <p>Ajouter des projets</p>
 <p>Publications Les publications sont un excellent moyen de mettre en valeur votre parcours professionnel.</p> <p>Ajouter des publications</p>	

Pyramide des besoins de Maslow: besoin d'appartenance, besoin d'estime...

aspect positif: mise en visibilité des projets professionnels.

création de communauté, échange partage d'informations, veille informatique.

codes de la recherche d'emploi: valorisation de soi. meilleur de soi-même. identique que ce soit en réelle recherche d'emploi, que virtuel.

Utilisation de la troisième personne par des personnes reconnues professionnellement. (tel qu'un wikipedia) Utilisation de l'anglais.

référentiel compétences clés: différence code social virtuel/réel.

Compétences sociales et civiques

Définition:

Celles-ci comprennent les compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles, et couvrent toutes les formes de comportement devant être maîtrisées par un individu pour pouvoir participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle, notamment dans des sociétés de plus en plus diversifiées, et pour résoudre d'éventuels conflits. Les compétences civiques permettent à l'individu de participer pleinement à la vie civique grâce à la connaissance des notions et structures sociales et politiques et à une participation civique active et démocratique. 30.12.2006 FR Journal officiel de l'Union européenne L 394/17

Connaissances, aptitudes et attitudes essentielles correspondant à cette compétence:

A. La compétence sociale est liée au bien-être personnel et collectif qui exige de comprendre comment les individus peuvent s'assurer un état optimum de santé physique et mentale, y compris en tant que richesse pour soi et sa famille, ainsi que pour son environnement social immédiat, et de savoir comment un mode de vie sain peut y contribuer. Pour réussir une participation interpersonnelle et sociale, il est essentiel de comprendre les codes de conduite et les usages généralement acceptés dans différentes sociétés et divers environnements (par exemple, au travail). Il est également fondamental de connaître les notions fondamentales d'individu, de groupe, d'organisation du travail, d'égalité entre les hommes et les femmes et de non-discrimination, de société et de culture. Il importe de comprendre les dimensions multiculturelles et socio-économiques des sociétés européennes et la manière dont l'identité culturelle nationale interagit avec l'identité européenne.

Les aptitudes à la base de ces compétences comprennent l'aptitude à communiquer de manière constructive dans différents contextes, à faire preuve de tolérance, à exprimer et comprendre des points de vue différents, à négocier en inspirant confiance et à susciter l'empathie. L'individu devrait être capable de gérer le stress et la frustration et de les exprimer de manière constructive, et aussi d'établir une distinction entre les sphères professionnelles et privées.

Les compétences sont fondées sur une attitude de collaboration, la confiance en soi et l'intégrité. Les individus devraient avoir de l'intérêt pour les développements socio-économiques et la communication interculturelle, et devraient valoriser la diversité et le

respect des autres, et être aussi prêts à la fois à vaincre les préjugés et à accepter des compromis.

Analyse de l'activité d'un expert/novice:

Situation 1, expert, face à son profil.

profil d'Adrien

- quel est ton age, ta formation, ton expérience professionnelle, et ton utilisation de Linked in.
- Pourquoi as tu créé ton profil linked in ? Comment as tu connu le réseau social ? Depuis combien de temps y es-tu ? Combien de contacts as-tu ? Qui acceptes-tu en contact ? Quel besoin et attentes as-tu en utilisant Linked in ? Quels sont les profils que tu visites ? Comment vois tu ton réseau ? Te reconnais-tu dedans ? Fréquences de visite du réseau social ? Quelles sont tes habitudes de visite ? A quelles occasions y vas tu ? Combien de temps y restes-tu ? Dans quel environnement consultes-tu le réseau ?
- Aspect pro: l'utilisais-tu à des fins professionnelles ? Motif ? Peux tu nous expliquer ton utilisation professionnelle de Linked in ?
- Que penses tu de ce réseau social ?

Situation 2, novice:

- quel est ton age, ta formation, ton expérience professionnelle, et ton non-utilisation de Linked in.
- Connais-tu Linked in ? Que connais tu de linked in ? Souhaites-tu créer un profil linked in ? Pourquoi ? Comment as tu connu le réseau social ? Depuis combien de temps y es-tu ? Combien de contacts as-tu ? Qui acceptes-tu en contact ? Quel besoin et attentes as-tu en utilisant Linked in ? Quels sont les profils que tu visites ? Comment vois tu ton réseau ? Te reconnais-tu dedans ? Fréquences de visite du réseau social ? Quelles sont tes habitudes de visite ? A quelles occasions y vas tu ? Combien de temps y restes-tu ? Dans quel environnement consultes-tu le réseau ?
- Aspect pro: l'utilisais-tu à des fins professionnelles ? Motif ? Peux tu nous expliquer ton utilisation professionnelle de Linked in ?
- Que penses tu de ce réseau social ?

Proposition d'expérimentation:

1. Rédiger au papier son profil type, avec le cadre tiré de linked in (expériences, formations, résumé, compétences...) Possibilité d'utiliser le CV. 1. basique au plus près de la réalité + 1 valorisé, leur profil "recherche d'emploi" COMMENT JE ME VOIS/CE QUE JE VOUDRAI QU'ON PERCOIVE DE MOI" CONSTRUCTIVISTE
2. En binome, rédiger le profil type de son binome, COMMENT JE SUIS PERCU
3. confrontation des deux profils type. Echange et argumentation.
4. Apports d'astuces/conseils avec prise en compte des codes de Linked in ACCOMPAGNEMENT
5. Création du profil avec accompagnement des formateurs.

Focus groupe

1. comment avez vous vécu l'expérience ?
2. Qu'avez-vous préféré dans l'exercice ?

3. Qu'avez-vous moins aimé dans l'exercice ?
4. Qu'est ce qui vous a gêné dans l'exercice ?
5. A quoi vous êtes vous fiés pour remplir votre profil ?
6. Que pensez-vous de vos différents profils ?
7. Quel est le profil avec lequel vous vous sentez le plus en adéquation ?
8. Pensez-vous avoir appris quelque chose ?
9. Pensez-vous avoir besoin d'un dispositif complémentaire pour la création de votre profil ? Si oui, quels seraient vos attentes ? sur quels thématiques ? et si non, pourquoi ?

focus group gwen/alex :

à la découverte de leur profil respectif vu par l'autre sourire puis rire, s'il y a des trucs en trop

gwen : s'il y a des trucs en trop on te le dis pcq moi je maîtrise pas adobe

alex: il faut te le dire s'il y a des trucs en trop (30 scdes après), sinon moi j'aurai fait plus détaillé et il y a des trucs que j'aurai pas mis Alex analyse précisément (gentille/étudiante)

Q1: gwen c'est rigolo de se pencher sur autre profil que le sien, alex: et c'est difficile pcq en fait on ne connaît pas forcément ttes les compétences de l'autre. on a des choses qui sont communes sur ce que ns on écrit de nous même et ce que l'autre écrit de nous. alex: moi j'ai fait la même présentation de gwen que lorsque je me présente moi gwen: idem

Q2: le résumé c'était marrant, pcq cela laisse libre cours à notre sensibilité et pcq c'est la personne que l'on résume donc c'est plus facile à faire pcq on se connaît (elles se regardent et confirme l'une l'autre enjouée)

Q3: environnement de travail, le bruit, le fait d'être côte à côte, on a tendance à se parler

Q4: bah l'expérience on sait pas forcément, donc on met des choses que l'autre n'a pas forcément fait

Q5: j'ai essayé de reproduire le vrai profil, rassembler des infos échangées lors de nos conversations informelles depuis le début de l'année. (alex) Oui et ce qu'on a fait en IPM pour les compétences (gwen)

Q6: le résumé je ne l'ai pas mis parce que c'est public et je pense que c'est le autres qui doivent se faire les propres idées et puis c'est perso non !? (alex) oui moi aussi le mien n'est pas rempli parce que je trouve que c'est assez perso. (considèrent le résumé comme quelque chose de privé)

gwen: pour alex expérience difficile à remplir

alex: moi expérience c'est emploi donc je ne savais pas pour gwen

les deux n'ont pas retourné la feuille donc n'ont pas vu les autres cadres à remplir !
remplissage des contacts après leur avoir fait remarquer qu'elle n'avaient pas retournées la feuille

les 2 pas de profil sur viadeo je sais qu'il faut le faire aussi mais je ferai quand je chercherai emploi gwen pareil, pas longtemps sur linked in, sait pas encore efficacité et voir utilité avant de faire autre profil (gwen)

alex garde le résumé fait par gwen et le reste son propre profil
idem gwen

Q8/9: pense avoir appris l'une sur l'autre sur le plan pro, et souhaite avoir conseils pour optimiser et valoriser leur image, c'est pas un besoin c'est un intérêt.

impressions sur linked in: intrusion, solidarité pour recommandations, consciente que ce qui est écrit n'est pas forcément réel.

Focus groupe Youssef / Nirina

YOUSSEF :

Pour Youssef, linkedin lui sert à trouver un stage

A propos de son profil rédigé par Nirina : Youssef dit être en accord avec les choses écrites par Nirina, sachant que Nirina n'a pas vu qu'il y avait un verso à la page qu'il n'a pas rempli. Nirina met dans le profil que Youssef devrait s'affirmer, Youssef répond que dans certaines conditions oui, mais pas forcément, mais il est vrai que l'âge peut faire qu'il manque de confiance en lui.

Dans le résumé, Nirina écrit Dynamique et réfléchi, Youssef répond qu'il y travaille afin d'être plus efficace dans ses recherches

A la question 1 : Il dit ne pas avoir été gêné de l'expérience et il ajoute : "je fais de l'introspection en consultant le page LinkedIn, je mets ou enlève des informations en fonction du stage ou de l'emploi que je vise (comme si c'était un CV en ligne)".

A la question 2 : Le fait de connaître Nirina fait qu'il n'a pas eu de réelles difficultés à écrire le profil de Nirina.

Aux questions 3 & 4 : Il dit qu'il n'y a rien qu'il n'ait aimé faire et rien ne l'a gêné dans l'exercice

A la question 5 : Il ne sait pas vraiment quoi mettre dans la rubrique Expérience, il se pose la question de savoir s'il doit tout mettre ou pas. Il a centré les réponses en fonction de l'emploi d'IPM qu'il cherche

Aux questions 6 et 7 : Le point commun qui est de faire la même formation, par contre il fait la différence entre lui, étudiant avec peu d'expérience et Nirina le professionnel averti.

A la question 8 : En fonction de son image, une idée de son profil, selon que l'on recrute ou recherche un emploi. L'idée est de se faire une idée de la personne par son profil.

A la question 9 : Dans un premier temps, il ne semble pas vouloir de formations car son concept de départ est que par son profil actuel, il pourra être vu pour obtenir un stage ou un emploi. Dès que je lui donne quelques fonctionnalités autres comme, l'interaction avec les autres, répondre et donner des avis aux articles publiés, faire profiter de son savoir pour être

repéré, il me dit que des informations complémentaires seraient les bienvenus pour affiner sa recherche de stage sur LinkedIn.

NIRINA

De profil informatique, Nirina exploite LinkedIn dans le but de développer ses connaissances par le biais des articles et réflexions postées sur le réseau. Il est en accord avec la totalité de profil écrit par Youssef du fait qu'ils se connaissent bien.

A la question 1 : Nirina : Je ne juge pas les personnes, il souhaite simplement se faire une idée des gens par leur profil, sans pour autant nier les faux profils.

Question 2 : Il a trouvé l'exercice intéressant, mais sans plus du fait d'être informaticien, il est assez à l'aise avec les questions.

Question 3 & 4 : L'exercice ne l'a nullement gêné si ce n'est d'avoir été un peu pressé pour répondre rapidement au questionnaire.

Question 5 & 6 : Le profil qu'il met à jour sur LinkedIn n'est qu'à titre professionnel, il ne publiera rien de personnel, ou de choses qu'il estime être personnel. Il a besoin d'être reconnu comme un professionnel et ensuite de récolter des infos pro sur les sujets qui l'intéressent, être au fait des tendances du moment.

Question 8 : A-t-il appris quelque chose : Le fait de devoir expliciter plus le profil sur LinkedIn ou de plus interagir avec les autres, mais pour le moment, le temps lui manque.

Q9 non, je le fais à ma façon et de manière intuitive. Je veux être présent sur le Web. Nirina conclut sur le fait qu'il souhaite être reconnu en temps que tel, après avoir dit ne pas avoir besoin de formations complémentaires et après quelques fonctionnalités que je lui ai transmises, il avoue qu'une aide pour affiner son profil serait le bienvenu.