

TRAVAUX DE GROUPES

(Check-list)

1. Les sujets: • qui choisit les sujets et comment : élèves/groupes; le maître (M.)

2. Les groupes:

- combien de groupes
- combien d'élèves minimum/maximum
- comment se forment les groupes (les élèves eux-mêmes ou le M.)
- que faire si personne ne veut d'un élève ou qu'un élève ne veut aller avec personne
- comment répartir le travail au sein du groupe

3. La documentation:

- fournie par le M (entièrement? partiellement?)
- travail de recherche par les élèves (où? comment? quand?)
- documentation sous quelle forme
- quelles sont les possibilités offertes par l'établissement (centre de docs, bibliothèques), par la commune, etc.

4. Sous quelle forme le groupe rend-il compte de son travail à la classe:

- exposé oral
- panneau(x)
- vidéo
- diapositives
- gazette / journal
- autre

De plus, le groupe aura-t-il le choix de la forme, quelle liberté auront-ils sur la manière de présenter, etc.

5. Objectifs / Evaluation:

- quels sont les objectifs que j'assigne à ce travail
- quels seront mes critères pour l'évaluation finale
- quelles possibilités de remédiation offrirai-je à mes élèves
- comment m'assurer qu'au final le travail sera bien celui de tout un groupe (et des élèves, pas des parents)

En outre, les critères et les objectifs devront être fournis aux élèves avant le début du travail.

6. Organisation des périodes:

- combien de périodes en classe
- si travail hors classe, quelles garanties (voir 5.4.)
- y aura-t-il des étapes intermédiaires (si oui quand? comment?)
- où le travail se fera-t-il (classe, bibliothèque...)
- quel sera le rôle du M. pendant ces périodes

Michel Barlow, *Travail en groupe des élèves*, Armand Colin, 1993

Extraits

1. EVALUER, C'EST D'ABORD OBSERVER !

Un exercice salutaire pour laver nos conceptions de l'évaluation de toute représentation parasite consiste à imaginer divers «professionnels» occupés à évaluer, dans un tout autre cadre que celui de l'école (l'expert d'une compagnie d'assurances, un juge d'application des peines, etc.). Avant de prendre une décision et de la communiquer à l'intéressé (ce qui constitue les aspects les plus connus de l'acte d'évaluer), tous commencent par observer la situation. L'évaluation serait impossible sans cet accueil vigilant du réel, antérieurement à toute analyse.

[...]

- «Check-list» (inventaire de contrôle) de la méthode du travail en groupe. Dans son principe, la check-list, comme son nom l'indique (du moins aux anglophones!) est une énumération des objectifs ou recommandations qui ont été présentés aux élèves. Pour évaluer la prestation (en l'occurrence, la façon dont le groupe s'est organisé), il suffit de cocher (ta check-list) les prescriptions qui ont été respectées. (Il serait intéressant que ce repérage se fasse d'abord individuellement puis que l'on confronte ces appréciations.) On le voit, cet outil permet à la fois de juger l'expérience qui vient d'être vécue et d'intérioriser progressivement une méthode du travail en groupe. Ainsi (ce n'est qu'un exemple):

Critères	OUI	NON
A-t- on pris le temps, avant de se lancer dans le travail...		
1° ... d'analyser les consignes ?		
2° ... de choisir une méthode de travail ?		
3° ... de prévoir un «planning» pour utiliser au mieux le temps dont on dispose ?		
4° ... de décider la distribution des tâches entre les personnes ?		
5° S'est-on tenu, ensuite à ce qui avait été décidé en 1, 2, 3, 4 ?		
6° L'a-t-on rappelé en cours de route ?		
7° A-t-on amené à le modifier consciemment (on en a parlé) pour l'adapter aux circonstances ?		
8° Chacun, dans le groupe a-t-il pu exprimer ses idées ?		
9° A-t-on parfois «reformulé» ce que disait tel ou tel...		
10° ... ou fait, de temps à autre, une synthèse des avis exprimés ?		
11° Y a-t-il eu des tensions entre les participants qui ont gêné le travail ?		
12° A-t-on toujours argumenté et tenté d'arriver à un consensus pour prendre des décisions ?		
13° A-t-on le sentiment que cela a apporté quelque chose de travailler ensemble ?		

Dans sa forme la plus simple, la check-list appelle des réponses binaires (oui/non). On peut complexifier l'outil en suggérant des réponses qualitatives (un peu, beaucoup...), ou quantitatives (je note chaque item de 0 à 5), ou en invitant à argumenter les réponses (oui, parce que...; non, en effet...).

- Questionnaires d'auto-évaluation du travail en groupe. On peut aider chacun à évaluer le fonctionnement du groupe en l'interrogeant. Traditionnellement, on distingue les questions fermées (dont la réponse est un seul mot, par exemple: oui ou non): les questions ouvertes (dont la réponse est libre, plus ou moins ample) et les questions à choix multiples (dans lesquelles on donne le choix entre plusieurs réponses préformées).

ni un rite «incontournable».

La première question à se poser avant de lancer un travail en équipe, c'est de savoir si les élèves en retireront un bénéfice intellectuel, socio-affectif, etc. et lequel. Il n'y aurait évidemment aucun intérêt à faire faire en groupe ce que chacun pourrait aussi bien faire isolément. Mais, nous l'avons vu aussi, pour un grand nombre d'apprentissages, intellectuels notamment, le groupe peut être précieux en organisant le « conflit sociocognitif », en multipliant les points de vue et par là en facilitant le jeu des facultés déductives, inductives, dialectiques ou en éveillant les ressources créatives. Dans un tel dialogue, dans une telle collaboration authentique, les ressources des participants ne s'additionnent pas mais se multiplient!

3. Proposition de mise en commun

Il n'y a aucune obligation que la mise en commun se fasse sous forme d'exposé oral!

Formes possibles d'expression pour la mise en commun

- **écrite** : rédaction d'un tract, d'une note de synthèse polycopiée...
- **iconique** : panneau d'exposition, dessin symbolique, schéma, tableau, BD...
- **gestuelle** : mime, tableau vivant, chorégraphie...
- **théâtrale** : sketch, dialogue, théâtre de marionnette ou d'ombre
- **le panel de discussion** : consiste à organiser un débat entre les «rapporteurs» de groupes, les auditeurs pouvant être amenés à participer activement à la discussion.
Dialogue entre délégués suivis d'un débat général par exemple.
- **intercommunication rotative** : pour faire circuler les idées par mouvement des personnes, pendant le déroulement du travail en équipes.
- **travail par intergroupes** : pour faire circuler des idées qui ont été émises au cours d'un travail en petits groupes, on peut constituer des «intergroupes», c'est-à-dire des regroupements constitués par des membres de chacune des équipes précédentes.