

INTERACTIONS SOCIALES ET DYNAMIQUE DE GROUPE

APPRENTISSAGE COLLABORATIF VS COOPERATIF

Définitions

L'A Coop peut être considéré comme « une série de processus qui aident les personnes à interagir dans le sens d'un **objectif particulier ou pour parvenir à un produit final** » (PANITZ, 1999)

Une situation peut être qualifiée de **collaborative** à partir du moment où des personnes de **même niveau cognitif**, dont les statuts sont équivalents, sont capables de travailler ensemble dans un but commun. Cette situation est ensuite considérée comme **interactive** si ces personnes communiquent de façon **soutenue, argumentent, voire s'opposent en évitant toutefois d'imposer leurs points de vue**. (DILLENBOURG, 1999)

L'A Coop, comme l'A Coll, réfèrent au travail à plusieurs, à l'activité groupale. Dans les deux cas, les membres des groupes ont des buts communs, ils visent une production collective.

Cependant, notion **d'égalité/équité pour collaboratif**. Par ailleurs, la notion **d'apprentissage** est évoquée en ce qui concerne **l'A Coop**. Des progrès scolaires sont escomptés chez les élèves, **quand l'A Coll** a plus pour **vocation de les réunir, de les rapprocher et de les responsabiliser**.

Théorie de l'interdépendance sociale

D'après DEUTSCH, 1949, il ne suffit pas de mettre des élèves en groupe pour qu'ils coopèrent. Pour que la coopération s'installe et soit génératrice non seulement d'engagement comportemental, mais surtout d'engagement émotionnel et cognitif, **5 déterminants de l'apprentissage coopératif** ont été mis en évidence dans la littérature scientifique

- **L'interdépendance positive** (e.g., la poursuite d'objectifs communs)
- La **responsabilité** et **l'obligation de rendre des comptes** (e.g., la facilité d'évaluer les contributions de tous les membres du groupe aux objectifs du groupe)
- Les **interactions promotrices** (e.g., l'échange des ressources nécessaires, la prise en compte du point de vue du partenaire, l'encouragement de l'engagement des autres)
- Les **compétences sociales** (e.g., faire confiance aux autres membres du groupe, communiquer de manière précise et non équivoque, tolérer et soutenir les autres membres, réguler les conflits de manière constructive)

- Le **traitement de groupe** (i.e., les processus métacognitifs permettant au groupe de reconsidérer les décisions et d'éviter les phénomènes de recherche de concordance)

THEORIES SOCIO COGNITIVES DE L'APPRENTISSAGE

Interactions sociales

MODELE DE BEAUDICHON, VERBA, ET WINNYKAMEN (1988)

Modèle qui tente de catégoriser les différents mécanismes socio-cognitifs (3) permettant la construction et la consolidation de compétences de nature cognitives.

CO CONSTRUCTION

Le premier mécanisme (co-construction) privilégie la **construction sociale des connaissances** lors d'interactions dans des **dyades symétriques ou légèrement dissymétriques** quant au niveau de développement par rapport à l'atteinte d'une compétence **cognitive** (par exemple, la conservation des quantités de liquide, ou des longueurs).

Ainsi GILLY (& AL., 1988) montrent que la résolution en **dyade paritaire** est plus efficace que la résolution en situation de recherche **solitaire**

DOISE & MUGNY, 1981 : Courant néo-piagetien de l'école de Genève qui poursuivent les travaux sur le conflit cognitif effectués par Piaget. Ici la source du conflit peut être autrui et la confrontation de point de vue amène un niveau de développement supérieur

- Expression du point de vue divergent d'autrui → **Décentration cognitive**
- **Déséquilibre** cognitif qui engendre la nécessité d'une résolution cognitive du conflit
- **Restructuration** cognitive par les échanges entre pairs qui engendre un progrès cognitif

GILLY, FRAISSE ET ROUX, 1988, ECOLE D'AIX

4 modes d'interactions **potentiellement** sources de progrès:

- **Co-élaboration acquiesçante** : les manifestations **d'accord** d'un sujet ont valeur de contrôle
- **Co-construction sans désaccord**: les interventions de l'un **déstabilisent** momentanément les propositions de l'autre
- **Confrontation contradictoire sans argumentation**: l'un des sujets **refuse la solution** de l'autre
- **Confrontation contradictoire** : forme la plus **efficace** de coopération (« conflit socio-cognitif »)

TUTELLE

Le Second mécanisme (tutelle) suppose au contraire une dissymétrie.

Notion de **Zone Proximale de Développement** (ZPD) : différence entre le niveau actuel et le niveau potentiel avec l'aide de l'adulte. (= L'élève peut le faire en étant aidé)

Prolongement avec la notion **d'étayage** BRUNER, 1983 :

- Action de l'adulte permettant le développement cognitif de l'enfant qui passe par : une simplification de la tâche afin de **resituer l'élève en ZPD**, une précision des consignes, un contrôle de la frustration ou des informations complémentaires

IMITATION

WINNYKAMEN (1985) définit **l'imitation** comme l'utilisation intentionnelle de l'action observée comme source d'information en vue d'atteindre un but.

Dans sa fonction acquisitive, elle consiste en l'usage intentionnel de l'action d'autrui comme point de départ et/ ou **comme guide de l'activité orientée vers un but**

La deuxième grande fonction de l'imitation identifiée par Winnykamen est de type **relationnel**, et prend toute sa dimension en **psychologie du développement** dans les relations de l'enfant avec son entourage

THEORIES DE LA COHESION

La cohésion renvoie à « un **processus dynamique** reflété par la tendance du groupe à **rester lié** et à rester **uni** dans la poursuite de ses **objectifs instrumentaux** et/ou pour la **satisfaction des besoins affectifs** des membres » (CARRON, BRAWLEY, & WIDMEYER, 1998)

Deux leviers essentiels peuvent permettre à l'entraîneur de solidifier la cohésion de son équipe :

- Fortifier la **cohésion sociale** en renforçant le sentiment **d'appartenance, de proximité et de similitude** envers le groupe et les individus qui composent
- Fortifier la **cohésion opératoire** en renforçant le sentiment **de participer à la productivité et aux objectifs du groupe.**

Modèle bidimensionnel de la cohésion

Cohésion sociale/opératoire.

Modèle multidimensionnel de la cohésion

Selon DION (2000), depuis les années 1980, les modèles **multidimensionnels** de la cohésion prédominent. Le débat n'est plus de savoir si la cohésion est un construit multidimensionnel mais plutôt de définir les différentes dimensions permettant de la caractériser au mieux.

CARRON ET AL. (1985) vont développer leur propre modèle de la cohésion

DEFINITION

Ils définissent le groupe sportif comme « un **rassemblement** de deux ou plusieurs individus qui possèdent une **identité commune**, ont des **buts et des objectifs communs**, partagent un **destin commun**, présentent des **patrons structurés d'interactions et de communications**, possèdent des **perceptions communes de la structure du groupe**, sont personnellement et instrumentalement **interdépendants**, manifestent une attirance interpersonnelle réciproque et se considèrent eux-mêmes comme un groupe »

Ils proposent de mesurer la cohésion par la double distinction **groupe/individu** et **social/opératoire**

- **Groupe/individu**
 - o **Intégration du groupe** : perception individuelle du degré d'unité du groupe

- *Attraction individuelle vers le groupe* : ensemble des sentiments individuels des sujets à l'égard du groupe
- Orientation ou motivation globale
 - *Sociale* : tournée vers le *développement et le maintien* du groupe
 - *Opératoire* : tournée vers la *réalisation des buts et objectifs* du groupe

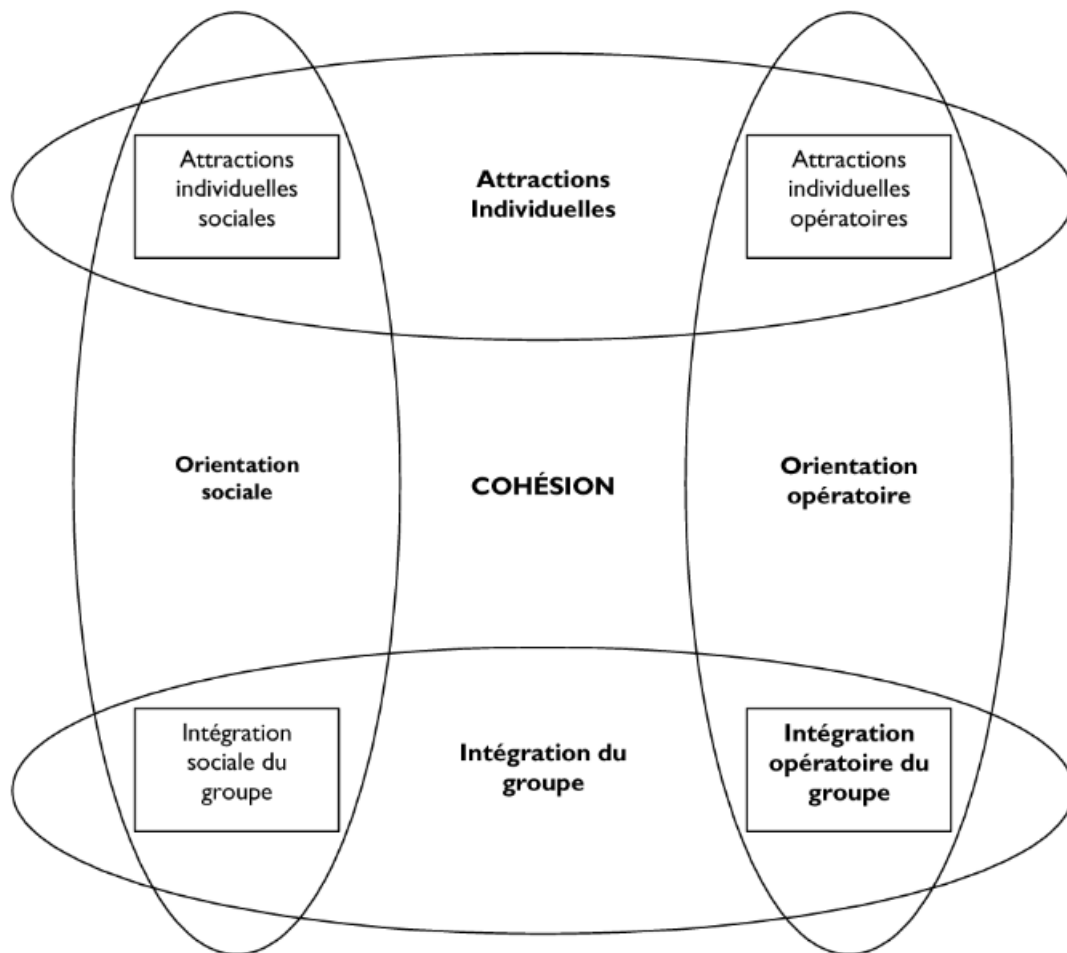


FIGURE 2

Les dimensions attraction/intégration et sociale/opératoire de la cohésion ⁽⁶⁾