



CENTRE D'ÉTUDES
STRATÉGIQUES DE L'AFRIQUE

**Atelier de perfectionnement du corps
enseignant et de développement du
curriculum de l'AMEP**

PROGRAMME

Accra, Ghana

11 - 15 février 2019



CENTRE D'ÉTUDES STRATÉGIQUES DE L'AFRIQUE

Atelier de perfectionnement du corps enseignant et de développement du curriculum de l'AMEP

**Du 11 au 15 février 2019
à Accra, au Ghana**

PROGRAMME

TABLE DES MATIERES

À propos du Centre d'études stratégiques de l'Afrique

Aperçu

Carte d'Afrique

Modalités d'apprentissage des adultes

Les expériences africaines en matière de développement du curriculum

Processus de développement curriculum

Curriculum cachés et intégrés

Évaluation et résultats

Alignement du curriculum, perfectionnement du corps enseignant et évaluation du programme

Stratégies pédagogiques

Conception du curriculum

À Propos du Centre D'Études

Depuis sa création en 1999, le Centre d'études stratégiques de l'Afrique sert de forum de recherche, de programmes académiques et de plateforme d'échanges d'idées dans le but d'améliorer la sécurité des citoyens en renforçant l'efficacité et la responsabilité des institutions africaines, en soutien à la politique des États-Unis à l'égard de l'Afrique.

VISION

La sécurité pour tous les Africains défendus par des institutions efficaces et responsables devant les citoyens.

Le Centre d'études stratégiques de l'Afrique s'est donné pour mission de concrétiser la vision d'une Afrique sans violence armée, organisée et garantie par des institutions africaines déterminées à protéger les citoyens du continent. Cet objectif souligne l'engagement du Centre à contribuer à obtenir des résultats tangibles en collaborant avec ses partenaires africains, qu'il s'agisse de militaires ou de civils, d'institutions publiques, privées ou de la société civile au niveau national ou régional. Chacun a un rôle important à jouer en vue d'atténuer les facteurs complexes de conflit sur le continent. La responsabilité vis-à-vis des citoyens constitue un élément important de notre vision, car elle conforte la notion que pour être efficaces, les institutions de sécurité doivent non seulement être « fortes », mais aussi être attentives aux droits et à la protection des citoyens.

MISSION

Faire progresser la sécurité en Afrique en favorisant l'entente, en offrant une plateforme de confiance favorable au dialogue, en créant des partenariats durables et en catalysant des solutions stratégiques.

La mission du Centre d'études stratégiques de l'Afrique est basée sur la production et la diffusion du savoir par la recherche, les programmes académiques, la communication stratégique et à travers les chapitres communautaires. Sur la base d'expériences pratiques et d'enseignements acquis sur les efforts accomplis en matière de sécurité sur le continent, le Centre génère des perspectives et des analyses pertinentes qui pourront renseigner les praticiens et les décideurs politiques sur les problèmes de sécurité les plus pressants à relever. Reconnaissant que répondre aux graves défis ne peut se s'accomplir que par des échanges sincères et réfléchis, le Centre met à la disposition de ses différents partenaires des plateformes virtuelles ou de communication directe qui leurs permettent d'échanger des points de vues sur les priorités et les bonnes pratiques. Ces échanges multiplient les relations qui, à leur tour, sont maintenues au fil du temps par le biais de chapitres communautaires, de communautés d'intérêt, de programmes de suivi du Centre et par un dialogue permanent entre les participants et le personnel du CESA. Ce dialogue, imprégné des expériences vécues et de nouvelles analyses, permet aux partenaires du Centre de se former en continu et agit comme catalyseur en vue d'actions concrètes.

MANDAT

Le Centre d'études stratégiques de l'Afrique est un organisme du Département de la défense des États-Unis, créé et financé par le Congrès américain, pour l'étude des problèmes de sécurité se rapportant à l'Afrique et sert de forum de recherche bilatérale et multilatérale, de communications, d'échange d'idées et de formations ouvert aux civils comme aux militaires. (10 U.S.C 342).

Aperçu du programme

Lors de l'atelier du programme AMEP qui s'est tenu à Kigali le 1^{er} novembre 2016, les partenaires AMEP qui y ont participé ont recommandé la mise en place d'un groupe de travail sur le perfectionnement du corps enseignant. Le présent programme fait suite au premier atelier multinational axé sur le perfectionnement du corps enseignant qui s'est tenu en juin 2018 à Antananarivo, à Madagascar. Les participants à ce deuxième atelier qui se tiendra au Ghana partageront leurs expériences. Ils affineront et analyseront également des saines pratiques en matière de développement des curriculums à utiliser dans les institutions militaires de formation professionnelle (PME). L'atelier se tiendra sous forme de séances plénières et de séances par petits groupes intégrant des approches axées sur la formation des formateurs. Ce programme examinera plusieurs approches : les saines pratiques et enseignements tirés en matière de formation des enseignants. Les séances du programme aborderont le perfectionnement des enseignants au sein des institutions militaires de formation professionnelle africaines, les expériences des pairs en matière de perfectionnement du corps enseignant, le processus d'élaboration du curriculum, les curriculum cachés et intégrés, les évaluations et résultats, l'alignement du programme, le perfectionnement du corps enseignant et l'évaluation du programme, les stratégies pédagogiques ainsi que la conception du programme. Lors d'une dernière séance de travaux pratiques, les participants travailleront ensemble sur les processus clés de la conception d'un programme.

Résultats attendus

L'atelier préparera les participants à mieux gérer et aligner le perfectionnement du corps enseignant et l'élaboration des programmes de formation afin d'améliorer les résultats dans les PME africains. Par ailleurs, cet atelier favorise le processus de création d'un groupe de travail et d'une communauté d'intérêt et de pratique pour le perfectionnement des enseignants. Cet atelier favorise également le processus de collaboration et d'établissement de réseaux de relations entre les nations partenaires AMEP.

Préparation, présentation et ressources

Des experts chevronnés ainsi que des spécialistes en élaboration de programme et de perfectionnement du corps enseignant feront des présentations. Des séances interactives de questions-réponses suivront les présentations dans chaque séance plénière. Les participants seront répartis en groupes de discussion qui seront animés par des animateurs possédant les compétences et qualifications appropriées. Comme il est d'usage dans les programmes du Centre d'études stratégiques de l'Afrique, toutes les activités seront effectuées conformément à une politique stricte de non-attribution. Cette politique favorise les réflexions ouvertes et productives pendant l'atelier.

Ce programme, qui traite des éléments concernant les diverses séances et inclut des références à des ouvrages correspondants, sera distribué aux participants. Le programme donne un aperçu du déroulement de l'atelier et prépare le terrain aux échanges entre les groupes de discussion. Ni le programme, ni les lectures ne représentent la politique de quelque gouvernement ou établissement. Ces documents servent plutôt de contributions académiques qui favorisent la pensée critique et la réflexion. L'atelier sera animé en anglais et en français. À part quelques exceptions, tous les documents relatifs à l'atelier seront disponibles dans les deux langues.

MODALITÉS D'APPRENTISSAGE DES ADULTES

Format Exposé en séance plénière
 Groupes de discussion

Objectifs

- Décrire et comparer le perfectionnement du corps enseignant et le développement du curriculum
- Analyser la façon dont les styles d'apprentissage s'appliquent aux enseignants et aux étudiants
- Identifier les principes et concepts fondamentaux de l'apprentissage collaboratif
- Décrire les niveaux d'apprentissage et les types de connaissances dans la taxonomie de Bloom

Contexte

La formation professionnelle en milieu militaire (PME) est depuis longtemps associée à la promotion du professionnalisme militaire. Le leadership et la déontologie ne sont que deux exemples de sujets qui pourraient démontrer de telles associations. Toutefois, un réel transfert de connaissances va bien au-delà du programme de ces matières ou du "quoi enseigner". La compétence des enseignants qui transmettent ces informations, "comment enseigner", est également essentielle dans l'enseignement supérieur. Lors du dernier atelier AMEP sur le perfectionnement du corps enseignant qui s'est tenu en juin 2018, les trois sujets traités étaient les suivants : les styles d'apprentissage, les techniques d'apprentissage collaboratif ainsi que la taxonomie de Bloom. La connaissance en matière de leadership et l'application de ces sujets par les enseignants dans les établissements servent de base aux discussions approfondies en matière de développement du curriculum et de perfectionnement du corps enseignant.

Chacun a une façon différente d'apprendre. Certains apprennent par l'observation tandis que d'autres apprennent par l'action. Les inventaires de styles d'apprentissage sont des outils qui aident chacun à comprendre le processus d'apprentissage et ses propres préférences en matière d'apprentissage ainsi qu'à comprendre que les autres apprennent autrement. Les styles d'apprentissage ne sont pas des attributs figés mais plutôt une préférence. C'est notre façon de percevoir de nouvelles informations et, par la suite, d'intégrer ce que nous percevons. D'une manière générale, les styles d'apprentissage sensoriels font appel à quatre modalités appliquées à l'apprentissage. Ces quatre modalités sont visuelles, auditifs, lecture/écriture et kinesthésiques. Les styles d'apprentissage cognitifs sont décrits comme les habitudes d'une personne en matière de traitement des informations. C'est le mode typique de pensée, de perception, de mémorisation ou de résolution de problème.

L'apprentissage collaboratif, par groupe ou de pair à pair, est reconnu pour avoir un vaste potentiel dans les environnements d'apprentissage tels que les établissements militaires de formation professionnelle. L'apprentissage par groupe est fondamentalement différent de l'apprentissage individuel en raison de l'interactivité du processus de construction des connaissances. L'apprentissage collaboratif exige des étudiants qu'ils assument de nouveaux rôles et développent des compétences autres que celles qu'ils ont l'habitude de mettre en œuvre dans

les salles de cours traditionnelles. L'un des défis majeurs de l'apprentissage collaboratif est de garantir la responsabilité tout en favorisant une interdépendance de groupe positive.

Les systèmes pédagogiques, qu'ils soient civils ou militaires, doivent commencer par des décisions concernant les connaissances, les compétences ainsi que les attitudes que les étudiants doivent acquérir. Pendant des années, les universitaires dans les universités ne disposaient pas de mécanismes leur permettant de partager des attentes communes ou des résultats communs de programmes pédagogiques similaires. Benjamin Bloom, un psychologue américain spécialisé en pédagogie, a dirigé un groupe de spécialistes en mesures pédagogiques dans le but de créer un système de classification afin de permettre le partage de sujets d'examens entre les universités. La taxonomie originale a été publiée en 1956 et adoptée à grande échelle pour servir de référence de base dans la rédaction des résultats des programmes et des objectifs des cursus.

La taxonomie articulait des catégories de processus cognitifs, de simples à complexes, associés à des niveaux d'apprentissage pour un sujet spécifique. L'atteinte des objectifs d'apprentissage d'un sujet aux niveaux inférieurs sont des prérequis pour atteindre des niveaux d'apprentissage supérieurs. Par exemple, un étudiant devra comprendre un concept avant de pouvoir analyser si un exemple pourrait être classé comme le concept lui-même. Un groupe de chercheurs en psychologie cognitive ont publié une taxonomie qui a été mise à jour en 2001. Les auteurs ont mis à jour les définitions du processus cognitif et ajouté une deuxième dimension - les connaissances - à la taxonomie.

Cette séance proposera les grandes lignes des processus de développement du curriculum et de de perfectionnement du corps enseignant. À cette fin, les participants exploreront les approches à la classification et l'utilisation des différents styles d'apprentissage et des niveaux de compréhension.

Questions de discussions

1. Quels seraient les pratiques et principes bien établis permettant d'améliorer le perfectionnement du corps enseignant?
2. Votre établissement utilise-t-il les styles d'apprentissage, les techniques d'apprentissage collaboratif ou la taxonomie de Bloom ? Lesquelles des trois propositions et de quelle façon ?
3. Discuter des avantages et inconvénients de l'utilisation de la taxonomie de Bloom.

Lectures obligatoires

Africa Military Education Program Syllabus June, 2018, Sessions 2 - 4

<https://africacenter.org/wp-content/uploads/2018/10/2018-06-AMEP-Syllabus-English.pdf>

Programme de formation militaire en Afrique (AMEP) Programme juin 2018, Sessions 2 - 4

<https://africacenter.org/wp-content/uploads/2019/01/2018-06-AMEP-Syllabus-FRENCH.pdf>

Lecture recommandée

U.S. Army Training and Doctrine Command Pamphlet 350-70-7, pages 11-19

<http://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP350-70-7.pdf>

YouTube

The Six Adult Learning Principles. Cason Smith
<https://www.youtube.com/watch?v=vLJ7cRwKI-I>

Expériences Des Pairs Dans Le Développement Du Curriculum

Format Exposé en séance plénière
Groupes de discussion

Objectifs

- Identifier les points communs ainsi que les différences qui structurent le développement d'un curriculum entre les établissements PME africains
- Partager et analyser les enseignements tirés et les pratiques bien établies en matière de développement d'un curriculum et de plans de cours
- Discuter des défis auxquels les établissements PME africains sont confrontés

Contexte

L'apprentissage par les pairs remonte à la Grèce antique mais a gagné en popularité dans l'enseignement militaire professionnel durant ces dernières décennies. Les avantages de l'apprentissage réciproque sont bien documentés et les établissements PME proposent un vaste éventail d'opportunités d'enseignement de pair à pair. Toutefois, les méthodes d'enseignement traditionnelles, à savoir, le transfert des connaissances unidirectionnel de l'expert vers l'étudiant - sont toujours très répandues dans de nombreux établissements.

Les établissements de même nom et de même niveau PME comme les écoles d'état-major, quel que soit le pays, présentent souvent des caractéristiques et paramètres communs comme la longueur des cursus, les structures hiérarchiques, ainsi que les curriculums. Toutefois, les méthodes didactiques, voire même, les curriculums sont structurés en fonction de priorités et d'objectifs nationaux propres. On compte parmi ces derniers les niveaux de développement, les ressources et l'investissement, le contexte historique et socio-économique, les systèmes éducatifs fondés sur les systèmes français ou britannique ainsi que les contraintes liées à l'illettrisme.

Parfois, les processus de développement d'un curriculum, comme l'élaboration des plans de cours, reposent sur des méthodes subjectives et ponctuelles plutôt que des cadres institutionnels solides. Certains établissements envisagent le développement d'un curriculum principalement dans le contexte de nouvelles matières ou de blocs de cours plutôt qu'un processus continu qui implique la révision et l'affinage d'un curriculum existant. Bien que les ressources soient souvent limitées, l'innovation des enseignants et du curriculum est théoriquement sans limites. Cette séance mettra l'accent sur les avantages de l'apprentissage par les pairs tout en explorant des pratiques bien établies pour le curriculum.

Questions de discussion

1. Y a-t-il des défis fondamentaux au sein des établissements PME africains qui représentent un frein au développement du curriculum ? Quelle est l'importance de la technologie ?
2. Votre établissement utilise-t-il l'apprentissage de pair à pair pour mettre le curriculum en œuvre ? De quelle façon ?

3. Quelles pratiques bien établies votre établissement utilise-t-il pour élaborer de nouveaux curriculums ? Quelle est la fréquence de mise à jour de ce curriculum et quel est le processus mis en œuvre ?

Lectures obligatoires

Africa Military Education Program Syllabus June, 2018, Session 7

<https://africacenter.org/wp-content/uploads/2018/10/2018-06-AMEP-Syllabus-English.pdf>

Programme de formation militaire en Afrique (AMEP) juin 2018, Session 7

<https://africacenter.org/wp-content/uploads/2019/01/2018-06-AMEP-Syllabus-FRENCH.pdf>

PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT DU CURRICULUM

Format Exposé en séance plénière
 Groupes de discussion

Objectifs de la séance

- Décrire les éléments de base du développement du curriculum et les modèles principaux de développement du curriculum (axés sur l'apprenant et non sur la matière)
- Examiner le système d'enseignement responsable en matière de développement du curriculum
- Identifier les connexions entre le perfectionnement du corps enseignant et le développement du curriculum

Contexte

Nous ne pouvons pas former les gens sans développer de curriculums. De quoi s'agit-il ? L'on compte parmi les définitions : les expériences de l'étudiant dans le cadre du processus pédagogique ; une séquence de cours planifiée ; ou l'interaction des étudiants avec le contenu pédagogique, les matériels pédagogiques, les ressources et les processus pédagogiques mis en œuvre en vue d'évaluer l'atteinte des objectifs pédagogiques. Merriam-Webster définit le développement comme la création ou la production, en particulier, à travers une action délibérée au fil du temps. Par conséquent, le développement de curriculum est l'action délibérée de créer ou d'améliorer les expériences des étudiants.

Il existe de nombreux modèles de développement de curriculum, de processus ainsi que de théories. Nombreux d'entre eux ont en commun des structures et concepts de base. Le modèle choisi par un établissement importe moins que son utilisation rigoureuse. Suivre les instructions et processus relatifs au modèle de développement de curriculum choisi permettra à l'institution d'aligner les buts, objectifs, activités d'apprentissage et évaluations, et ainsi atteindre ses objectifs pédagogiques. Le désalignement de ces aspects du curriculum peut conduire à une expérience pédagogique désorganisée et entraîner une incapacité des étudiants à atteindre les objectifs de l'établissement.

En prenant en compte les différents modèles, dans cette séance, nous discuterons d'un exemple pour illustrer le processus de développement de curriculum et les défis qui y sont associés : Le système d'enseignement responsable de l'École de commandement et d'état-major de l'armée américaine (Command and General Staff College). Par ailleurs, nous identifierons les impacts du développement de curriculum sur le développement des enseignants.

Questions de discussion

1. Qu'est-ce que le développement de curriculum et quels modèles utilisez-vous dans votre établissement ? Pourquoi ?
2. Pourquoi un certain modèle serait-il plus adapté à un certain niveau de la gamme PME ?
3. Comment pouvons-nous mieux préparer nos enseignants à l'utilisation de ces concepts lors du développement de curriculum ?

4. Quels rôles les différents membres du corps enseignant (administrateurs, superviseurs, enseignants, concepteurs de curriculums et autres membres) assument-ils dans le développement du curriculum et comment s'identifient-ils ?

Lectures obligatoires

O'Neill, Geraldine. (2010). *Programme Design Overview of Curriculum Design*. Dublin: UCD Teaching & Learning. Pages 1-8. <http://www.ucd.ie/t4cms/UCDTLP00631.pdf>

O'Neill, Geraldine. (2015). *Curriculum design in higher education: Theory to practice*. Dublin: UCD Teaching & Learning. Pages 16-24, 101-102, Table 10.1 aux pages 105, 106-119. <http://www.ucd.ie/t4cms/UCDTLP0068.pdf>.

U.S. Army Training and Doctrine Command Pamphlet 350-70-7, pages 20-26
<http://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP350-70-7.pdf>

Lectures recommandées

Course Design. DePaul University. Extrait de
<https://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/course-design/Pages/principles-of-course-design.aspx>

Learning Outcomes. Rensselaer Poly Technic Institute.
<https://provost.rpi.edu/learning-assessment/learning-outcomes-lo>

YouTube

Understanding by Design. Grant Wiggins, Part 1
<https://www.youtube.com/watch?v=4isSHf3SBuQ>

CURRICULUM CACHÉ

Format : Exposé en séance plénière
Groupes de discussion

Objectifs de la séance

- Décrire le curriculum caché
- Faire la distinction entre curriculum formel et informel
- Identifier les sources du curriculum caché
- Discuter des conséquences du curriculum caché sur les processus pédagogiques de votre établissement

Contexte

Cette séance explore le concept du curriculum caché. Ironiquement, un curriculum caché n'est peut-être pas aussi invisible que ce que l'expression laisse entendre. Il s'agit d'activités de routine et des normes de comportement acceptées ne faisant pas partie d'un curriculum formel. Tout établissement d'enseignement supérieur a un curriculum formel et un curriculum informel. Nous connaissons tous les curriculums formels et la manifestation de leurs résultats, plans de cours, lectures obligatoires, emplois du temps ainsi que les objectifs d'apprentissage, mais l'aspect informel du curriculum caché y est également présent. Un curriculum caché peut avoir un impact positif ou négatif sur l'environnement d'apprentissage et l'expérience d'apprentissage des étudiants. Dans une large mesure, le curriculum caché procède de la culture d'apprentissage d'un établissement d'enseignement supérieur ainsi que des processus de socialisation et des attentes d'une société. Les établissements de formation et de formation militaire en Afrique n'échappent pas à l'effet du curriculum caché. D'une certaine manière, les écoles militaires ont tendance à avoir un curriculum caché plus important que leurs homologues civils et ceci est dû au fait que l'armée doit socialiser ses membres au sein d'une culture militaire distincte de soldats, marins et soldats de l'armée de l'air capables. La culture de la profession des armes s'étend bien au-delà de la salle de cours.

Philip Jackson a inventé le terme "Curriculum caché" en 1968. Lui, ainsi que d'autres sociologues et éducateurs, estimaient que le curriculum caché était un élément vital de l'enseignement associé au système pédagogique informel d'un établissement d'enseignement. Selon Jackson, le curriculum caché se manifestait sous forme de règles, routines et réglementations. Ces trois « R » sont, bien entendu, connus d'un public militaire mais c'est la façon dont ils sont appris et pratiqués qui contribue au curriculum caché. Tous les enseignements académiques comportent des règles, des routines et des réglementations et ce, pour de bonnes raisons. Et tous les établissements ont leur propre version de curriculum caché. La différence essentielle s'articule autour de ce qui est codifié et de ce qui est pratiqué.

Par exemple, selon Jean Anyon, il est davantage enseigné aux élèves des écoles situées dans les zones à revenus faibles ou intermédiaires à suivre les consignes et à ne pas contester l'autorité. Le curriculum caché dans les quartiers plus pauvres reflète le type de compétences recherchées pour les élèves dans leurs futures carrières. Pour les écoles en milieux défavorisés, ces compétences incluront une obéissance aveugle à l'autorité ainsi que la capacité à suivre les consignes. Les écoles en milieux plus riches encouragent les élèves à se défendre et défendre leurs intérêts. Lorsque ce comportement est remarqué dans les écoles en milieux défavorisés, les enseignants sont

susceptibles de le considérer comme un manque de respect et une contestation de l'autorité d'un enseignant.¹ Dans un environnement d'apprentissage actif mettant en œuvre les principes d'apprentissage des adultes, nous souhaitons l'égalité de tous les apprenants. C'est un élément essentiel pour inculquer des valeurs démocratiques dans le système de formation militaire.

Dans cette séance, nous examinerons et discuterons des sources du curriculum caché à travers quelques exemples poignants. Nous proposerons également une stratégie pour identifier et aborder les préoccupations relatives au curriculum caché. Bien qu'un curriculum caché ne représente pas toujours un aspect indésirable de l'enseignement, il peut avoir des conséquences négatives sur les apprenants et les enseignants. En revanche, les attentes des enseignants ont un impact considérable sur la performance des étudiants. De grandes attentes et un soutien aux étudiants conduisent à de meilleures performances et de plus grandes chances de réussite chez les apprenants. C'est un antidote au curriculum caché négatif. Étant donné l'importance de la reconnaissance de l'existence du curriculum caché, il est essentiel d'examiner les curriculums formel et informel de votre établissement afin de produire les meilleurs militaires professionnels possibles.

Questions de discussion

1. Qu'est-ce que le curriculum caché ? Quels aspects du curriculum caché avez-vous observé en tant qu'étudiant ou enseignant ?
2. Pensez-vous que le curriculum caché puisse être manipulé ou exploité par les enseignants ? Les étudiants ? Les administrateurs ? Dans l'affirmative ou la négative expliquez pourquoi ?
3. Dans quelle mesure le curriculum caché mis en œuvre dans votre établissement influe-t-il sur l'apprentissage et le comportement des officiers et sous-officiers ?

Lectures obligatoires

Karen Zagenhagen, *The Influence of the Hidden Curriculum on Professional Socialisation of Student Nurses in a Military Nursing Context*, pages 13-14, 241 (Figure 6.20), 268, 328 (Figure 2)

http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/22637/thesis_zagenhagen_k.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fulya Damla Kentli, "Comparison of Hidden Curriculum Theories," *European Journal of Educational Studies*

<https://pdfs.semanticscholar.org/7b6d/7275c2c3f5f176ee42d8e661ebdb4683e959.pdf>

Lecture recommandée

Colonel Andrija Kozina, "The Hidden Curriculum in Military Schools," *Research*, September 2015 <https://www.researchgate.net/publication/282073548>

¹ Consulter: Jean Anyon, "Social Class and the Hidden Curriculum of Work." *Journal of Education* 162 (1): 67-92.

CURRICULUM INTÉGRÉ

Format Exposé en séance plénière
Groupes de discussion

Objectifs de la séance

- Définir le curriculum intégré
- Identifier des types de curriculum intégré
- Discuter des aspects positifs et négatifs d'un curriculum intégré
- Évaluer les méthodes de curriculum intégré

Contexte

Cette séance traite d'un curriculum intégré. À bien des égards, un curriculum intégré n'est rien d'autre que du contenu « tiré de plusieurs domaines thématiques afin de se concentrer sur un sujet ou un thème spécifique. » James Beane a observé que l'intégration de curriculum implique un apprentissage constructif articulé autour de questions qui sont importantes tant pour les enseignants que les étudiants. » D'une certaine façon, l'argument de Beane est en adéquation avec la doctrine de l'AMEP dans la mesure où un curriculum intégré favorise la défense des principes démocratiques fondamentaux. Il a maintenu, en particulier, qu'il y avait quatre aspects d'un curriculum intégré qui soutiennent ces principes, à savoir, l'intégration des expériences, l'intégration sociale, l'intégration des connaissances ainsi que l'intégration comme conception de curriculum. ²

Comme il a été discuté au cours du premier atelier multinational, l'apprentissage par l'expérience est un principe vital de l'apprentissage actif et de l'apprentissage des adultes. L'intégration de différents contextes sociaux et différentes perspectives à travers un curriculum intégré est également un outil puissant permettant d'améliorer l'apprentissage des adultes. L'intégration des connaissances se passe au moins de trois façons. L'intégration des sujets et thèmes sur l'ensemble des disciplines traditionnelles et à travers le curriculum conçu est l'une de ces méthodes. Une autre approche est axée sur l'interaction entre l'apprenant et l'animateur en cours. Cet environnement n'est pas toujours « planifié ». Toutefois, un enseignant capable de d'adaptation et expérimenté peut saisir le bon moment pour intégrer des objectifs de curriculum transversaux lorsqu'une opportunité d'apprentissage se présente. La troisième méthode d'intégration se passe au niveau de l'apprenant. Il peut intégrer des objectifs de curriculum transversaux à travers la réflexion et l'application de ces notions dans des situations théoriques ou réelles.

Le concept de curriculum intégré a au moins 80 ans. Dès 1935, les premiers théoriciens de l'éducation mettaient l'accent sur la corrélation entre le matériel utilisé en cours, la fusion de deux matières sous la responsabilité d'un même enseignant ainsi que l'intégration. Le curriculum intégré est, fondamentalement, une approche pragmatique et philosophique de l'enseignement. Il peut être soit planifié soit non planifié. Trois types fondamentaux de l'intégration encapsulent les aspects philosophique et pragmatique de cette approche de l'enseignement et de l'apprentissage.

² Consulter Amanda Wall and Alisa Leckie, "Curriculum Integration: An Overview," *Current Issues in Middle Level Education* (2017) 22 (1), 36-40 pour en savoir plus sur Beane et pour des définitions et descriptions supplémentaires sur l'intégration de programme.

Le premier type est interdisciplinaire. De nombreuses personnes sont susceptibles de connaître ce type d'intégration. L'intégration académique s'inscrit dans une matière ou une discipline spécifique. Les connaissances et compétences sont liées et apprises au sein d'une matière ou d'une discipline (mathématiques, chimie et histoire). Le deuxième type d'intégration comporte deux éléments : un élément multidisciplinaire et un élément interdisciplinaire. Les deux éléments traitent de l'intégration entre de nombreux domaines d'études. L'approche multidisciplinaire est axée principalement sur les disciplines et s'articule autour d'un thème pour intégrer des matières distinctes. Dans la méthode interdisciplinaire, les professeurs articulent le curriculum autour de résultats d'apprentissage communs sur l'ensemble des disciplines. Ils réunissent les thèmes communs dans les disciplines afin de mettre l'accent sur les compétences et concepts interdisciplinaires. Le dernier type d'intégration est transdisciplinaire. Cette forme d'intégration va au-delà de l'association de plusieurs matières ; elle transforme la compréhension de l'apprenant au-delà des domaines d'études associés à des disciplines académiques spécifiques. Dans l'approche transdisciplinaire, les professeurs articulent le curriculum autour des questions ou préoccupations des étudiants ou apprenants. Les étudiants acquièrent les compétences nécessaires à la vie courante lorsqu'ils appliquent les compétences interdisciplinaires et disciplinaires à une situation réelle. Dans cet atelier, nous nous concentrerons sur les types d'intégration multidisciplinaires et interdisciplinaires.

Cette séance traitera de l'enseignement en équipe comme moyen d'intégration du curriculum d'un point de vue multidisciplinaire. L'École de commandement et d'état-major de l'armée américaine utilise l'enseignement en équipe pour favoriser l'intégration du curriculum et maintenir son engagement à l'égard des principes d'apprentissage des adultes et de l'apprentissage actif. Cette méthode se présente sous de nombreuses formes et pourrait ne pas convenir à votre établissement mais elle mériterait qu'on en fasse l'expérience. Comme toute méthode pédagogique, elle n'est pas parfaite. L'enseignement en équipe a ses points forts et ses limitations.

James Bean a résumé les avantages principaux d'un curriculum intégré lorsqu'il a déclaré : « L'intégration de curriculum articule le curriculum sur la vie elle-même plutôt que sur la maîtrise d'informations fragmentées dans les domaines d'études. »³

Questions de discussion

1. Qu'est-ce que le curriculum intégré ?
2. Quelles sont les points forts et les limitations de chaque méthode du curriculum intégré ?
3. Comment pouvez-vous utiliser un ou plusieurs types de curriculums intégrés dans votre établissement en vue d'améliorer l'enseignement et l'apprentissage ?
4. Quels sont les points forts et les points faibles de l'enseignement en équipe en tant que moyen d'intégration du curriculum ?

Lectures obligatoires

³ James A. Beane, "Curriculum Integration and the Disciplines of Knowledge," *The Phi Delta Kappan*, Vol. 76, No. 8 (Apr., 1995), 622.

“Team Teaching – Advantages, Disadvantages”

<http://education.stateuniversity.com/pages/2493/Team-Teaching.html>

Robin Fogarty, “Ten Ways to Integrate Curriculum,”

<https://pdfs.semanticscholar.org/fc84/06745befdf07ad521450d7434df379c72c48.pdf>

Lectures recommandées

Susan Drake and Rebecca C. Burns, *Meeting Standards Through Integrated Curriculum*

<http://www.ascd.org/Publications/Books/Overview/Meeting-Standards-Through-Integrated-Curriculum.aspx>

Team Teaching: A Brief Summary, <https://ctl.byu.edu/tip/team-teaching-brief-summary>

ÉVALUATIONS ET RÉSULTATS

Format Exposé en séance plénière
Groupe de discussion

Objectifs de la séance

- Examiner les éléments de base d'évaluation des étudiants et d'évaluation des objectifs du cours
- Analyser les types d'évaluation et de méthodes permettant d'obtenir des retours d'expérience sur le cursus
- Identifier les relations entre le développement des enseignants, la conduite d'évaluations et le recueil de la rétroaction sur le cours

Contexte

Comment savons-nous si nos étudiants ont atteint les objectifs d'apprentissage établis pour le cursus ? Les tester à la fin du cours est-il suffisant ? Et s'ils n'ont pas réussi le test, cela veut-il dire qu'ils n'ont pas appris ? Ou qu'on ne leur a pas appris ? Quelle est la cause de l'échec d'un étudiant à un examen ou à un cours ? Comment déterminer si le cours satisfait aux résultats attendus pour celui-ci ? Quelles informations votre établissement recueille-t-il pour structurer le développement du curriculum ?

L'évaluation d'un développement de curriculum est, en général, non linéaire et prend en compte les contributions continues obtenues de diverses sources afin de garantir une vision exacte et évolutive d'un cours.

Les évaluations d'étudiants sont une façon d'obtenir une rétroaction permettant de fournir des informations sur les performances des étudiants et l'efficacité d'un cours. Ces évaluations permettent de mesurer si les étudiants atteignent les objectifs d'apprentissage établis pour le cours. Les examens en fin de cours fournissent des informations supplémentaires susceptibles d'indiquer si les étudiants atteignent les résultats attendus pour celui-ci. Ceci n'est vrai que lorsque les évaluations sont conçues et mises en œuvre conformément aux résultats du cours qu'elles sont censées mesurer. Afin de mesurer véritablement l'efficacité d'un cours professionnel, il est nécessaire de recueillir des informations à l'extérieur afin d'évaluer si le cours répond bien aux besoins de la profession. Les étudiants peuvent certes apprendre, mais ces nouvelles connaissances profitent-elles à l'armée une fois que les étudiants auront terminé leurs études ?

Dans cette séance, nous discuterons des types d'évaluation courants, de la façon dont ils peuvent être utilisés et de ce qu'ils nous apprennent sur les cursus. Nous discuterons également de l'alignement des objectifs d'apprentissage des étudiants, des résultats et évaluations de cours.

Questions de discussion

1. Quelles sont les évaluations des étudiants les plus utiles, problématiques ou avantageuses ? Quel est le point de vue de l'étudiant ?
2. Quels types ou quelles méthodes d'évaluation utilisez-vous dans vos établissements ? Pourquoi ?
3. Pourquoi un type d'évaluation en particulier serait-il plus adapté à un certain niveau de la gamme PME ?

4. Comment pouvons-nous mieux préparer nos enseignants à l'utilisation de ces concepts lors du développement d'un curriculum ?

Lectures obligatoires

O'Neill, G. (2015). *Curriculum design in higher education: Theory to practice*. Dublin: UCD Teaching & Learning. Extrait de <http://www.ucd.ie/t4cms/UCDTLP0068.pdf>. Read pages 40-46, 72-82, 100-119.

Africa Military Education Program Syllabus June, 2018, Session 6

<https://africacenter.org/wp-content/uploads/2018/10/2018-06-AMEP-Syllabus-English.pdf>

Programme de formation militaire en Afrique (AMEP) Programme juin 2018, Session 6

<https://africacenter.org/wp-content/uploads/2019/01/2018-06-AMEP-Syllabus-FRENCH.pdf>

Course Objectives & Learning Outcomes. DePaul University.

<https://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/course-design/Pages/course-objectives-learning-outcomes.aspx>

Lectures recommandées

U.S. Army Training and Doctrine Command Pamphlet 350-70-7, pages 27-33

<http://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP350-70-7.pdf>

Course Objectives vs. Student Learning Outcomes. Rensselaer Poly Technic Institute.

<https://provost.rpi.edu/learning-assessment/learning-outcomes/objectives-vs-outcomes>

Clay, Ben (2001) *A short Guide to Writing Effective Test Questions*. Kansas State Board of Education.

<https://www.k-state.edu/ksde/alp/resources/Handout-Module6.pdf>

ALIGNEMENT DU CURRICULUM, PERFECTIONNEMENT DU CORPS ENSEIGNANT ET ÉVALUATION DU PROGRAMME

Format Exposé en séance plénière
 Groupes de discussion

Objectifs de la séance

- Analyser la façon dont la philosophie pédagogique influe sur l'alignement d'un programme pédagogique
- Identifier les éléments clés du système pédagogique qui doivent être alignés
- Expliquer le rôle du perfectionnement du corps enseignant dans l'alignement du système pédagogique

Contexte

Le développement de curriculum est largement influencé par les environnements socio-culturels ainsi que les points de vue philosophiques des concepteurs de curriculum. Chaque institution militaire a ses propres points de vue sociaux, historiques, économiques et politiques quant à la formation et l'enseignement. Au sein des systèmes d'apprentissage militaires, il y aura probablement des différences portant sur l'objectif des curriculums qui nécessiteront des approches diverses au développement et à l'évaluation des programmes.

Il existe une abondance de modèles de développement de curriculums, de théories d'apprentissage et de techniques pédagogiques. Toutefois, l'on accorde souvent peu d'attention aux hypothèses théoriques sous-jacentes concernant les connaissances et l'apprentissage qui étayaient les théories. Ces différences peuvent présenter des risques d'inefficacité des programmes d'apprentissage lorsque les techniques mises en œuvre en matière de développement de curriculum, de perfectionnement du corps enseignant et d'évaluation des programmes d'apprentissage ne reposent pas sur les mêmes hypothèses théoriques.

Ce risque de désalignement entre les composantes d'un programme d'apprentissage est beaucoup plus grand dans les institutions militaires car l'enseignement et la formation ne font pas souvent partie des domaines de spécialisation de leurs membres du personnel et du corps enseignant. Parfois, le désalignement est évident. Par exemple, il peut arriver que les concepteurs de curriculum utilisent une série de techniques pédagogiques dans le curriculum qui ne plaisent pas aux enseignants ou qu'ils ne savent pas mettre en œuvre. Dans ce cas, des évaluations ultérieures pourraient permettre de déterminer l'inefficacité de ces techniques pédagogiques. Les dirigeants d'établissement doivent faire attention à l'alignement théorique comme à l'alignement pratique du développement de curriculum, du perfectionnement du corps enseignant ainsi que de l'évaluation du programme afin de garantir que le travail effectué dans chaque domaine est complémentaire. Les dirigeants doivent également reconnaître qu'une seule approche (ex : une liste de contrôle pour l'évaluation de programme) a peu de chances d'être efficace pour l'ensemble du système de formation et d'enseignement.

Au cours de cette séance, les participants examineront certaines des hypothèses philosophiques et théoriques dans les systèmes d'apprentissage et observeront leur effet sur l'efficacité du programme d'apprentissage. Les participants exploreront des moyens de garantir que les

processus de développement de curriculum, de perfectionnement du corps enseignant et d'évaluation de programme sont complémentaires et théoriquement alignés.

Questions de discussion

1. Comment votre philosophie personnelle de l'apprentissage a-t-elle une influence sur votre approche en matière de développement de curriculum et du perfectionnement du corps enseignant?
2. Quels sont les aspects les plus problématiques en matière d'alignement du développement de curriculum, du perfectionnement du corps enseignant et de l'évaluation du programme ?
3. Quelles sont les mesures à prendre pour s'assurer que les concepteurs de curriculums et les enseignants sont alignés d'un point de vue théorique et philosophique ?

Lecture obligatoire

Siemens, G. (2005). Connectivism: A learning Theory for the Digital Age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2(1). Extrait de http://er.dut.ac.za/bitstream/handle/123456789/69/Siemens_2005_Connectivism_A_learning_theory_for_the_digital_age.pdf

Lecture recommandée

Ann W. Frye & Paul A. Hemmer (2012). Program evaluation models and related theories. *AMEE Guide No. 67, Medical Teacher*, 34:5, e288-e299. Extrait de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/0142159X.2012.668637>

STRATÉGIES PÉDAGOGIQUES

Format Exposé en séance plénière
Groupes de discussion

Objectifs de la séance

- Décrire et comparer des stratégies pédagogiques
- Analyser diverses méthodes pédagogiques
- Discuter des méthodes didactiques potentielles pour différentes stratégies pédagogiques

Contexte

Une stratégie pédagogique permet d'organiser et de préciser les activités d'apprentissage, les méthodes pédagogiques et la façon de présenter le contenu. Une stratégie pourrait inclure, par exemple, des activités pré-cours, des présentations d'informations, des exercices et des rétroactions, des évaluations, ainsi que des activités de suivi. Certaines des stratégies pédagogiques que les PME africains pourraient envisager incluent : l'enseignement direct, l'étude autonome, l'enseignement indirect, l'enseignement collaboratif/interactif ainsi que l'apprentissage par l'expérience. Les stratégies pédagogiques insistent sur les concepts, théories, relations, idées ainsi que les généralisations et visent un objectif global de transmission des connaissances à travers l'utilisation de méthodes pédagogiques propres.

Une méthode pédagogique est un type d'activité utilisé pour réaliser un ou plusieurs objectifs d'apprentissage. Les méthodes pédagogiques varient considérablement. On peut citer, notamment, l'étude de cas, la démonstration, le cours magistral, les travaux dirigés, l'enseignement multimédia interactif, la résolution de problème, le brainstorming, etc.

L'apprentissage actif se fait lorsque l'apprenant est impliqué dans des activités non limitées à l'écoute d'un cours. L'apprentissage actif inclut des discussions, la résolution de problèmes, ainsi que la participation en cours. Par ailleurs, il stimule l'apprentissage cognitif et l'utilisation de capacités de réflexion plus avancées comme l'analyse, l'évaluation et la synthèse. L'apprentissage actif implique le recours à des activités pédagogiques au cours desquelles les étudiants animent une activité et se livrent à un exercice de réflexion critique tout en effectuant l'activité attribuée. L'apprentissage actif signifie transformer les cours traditionnels en apprentissage par la résolution de problèmes et en approches collaboratives fondées sur les activités. Bien que les stratégies pédagogiques soient susceptibles de nécessiter plus de préparation de la part de l'enseignant avant le cours, les recherches montrent que ces stratégies améliorent l'apprentissage et la rétention de connaissances, les compétences ainsi que les capacités des étudiants.

Les stratégies pédagogiques doivent être alignées sur les ressources à la disposition des enseignants/animateurs, à l'analyse du public cible, aux directives de commandement ainsi qu'aux taux de réussite des apprenants inscrits attendu. Le choix d'une stratégie pédagogique influera sur la méthode pédagogique adoptée par le concepteur de curriculum, le choix du support et, éventuellement, le temps d'enseignement. Cette séance traite de l'apprentissage actif, des stratégies pédagogiques ainsi que des diverses méthodes pédagogiques.

Questions de discussion

1. Qu'est-ce que l'apprentissage actif ?

2. De quelle manière pouvez-vous utiliser des stratégies d'apprentissage dans votre établissement en vue d'améliorer l'enseignement et l'apprentissage ?
3. Qu'entend-on par méthodes pédagogiques et lesquelles utilisez-vous dans votre établissement ?
4. Comment pouvez-vous utiliser différentes méthodes pédagogiques qui s'inscrivent dans diverses stratégies pédagogiques ?

Lectures obligatoires

U.S. Army Training and Doctrine Command Pamphlet 350-70-14, pages 78-81.

<http://adminpubs.tradoc.army.mil/pamphlets/TP350-70-14.pdf>

Instructional methods – lecturing effectively and discussions. DePaul Teaching Commons.

<https://resources.depaul.edu/teaching-commons/teaching-guides/instructional-methods/Pages/default.aspx>

Liberating Structures: Including and Unleashing Everyone

<http://www.liberatingstructures.com/ls> (Version anglaise)

<https://www.liberatingstructures.fr/menu-des-ls/> (Version française)

Lecture recommandée

The Red Team Handbook, By University of Foreign Military and Cultural Studies (UFMCS), Version 9.0 at

https://usacac.army.mil/sites/default/files/documents/ufmcs/The_Red_Team_Handbook.pdf

YouTube

Problem based learning. Paulina Naslonski:

<https://www.youtube.com/watch?v=bUCbCoDpwD0>

CONCEPTION DU CURRICULUM

Format Exposé en séance plénière
Groupes de discussion

Objectifs de la séance

- Appliquer un processus de développement de curriculum
- Élaborer un plan de curriculum pour le domaine thématique choisi.

Contexte

Concevoir un curriculum est une tâche difficile. Les concepteurs doivent prendre de nombreuses décisions qui répondent aux questions : Dans quel but ? Pour quel public ? Quelle est la portée ? Quels résultats doivent-êtré obtenus à l'issue du curriculum ? Quel contenu retenir et quel contenu rejeter ? Comment inclure le curriculum caché ? L'apprentissage cumulatif issu du curriculum conduira-t-il aux résultats attendus du programme ?

Les concepteurs de curriculum doivent également envisager la façon d'organiser les sujets en tenant compte de l'alignement vertical et horizontal des éléments du curriculum. Ils doivent choisir des stratégies pédagogiques et d'évaluation. Tous ces choix doivent être faits en fonction du contexte philosophique, politique et social dans lequel le curriculum sera mis en œuvre et doivent être alignés à ce contexte. Il existe de nombreuses approches et structures que l'on peut utiliser pour concevoir un curriculum.

Dans cette séance, les participants exploreront le processus utilisé dans la conception du curriculum de référence du Partenariat pour la paix. À la suite de la séance plénière, chaque groupe de travail élaborera un plan de curriculum pour un domaine thématique sur le développement des enseignants.

Questions de discussion

1. Qui devrait être impliqué dans la conception d'un curriculum ?
2. Pourquoi les concepteurs de curriculum doivent-ils comprendre le public et l'objectif visé par le curriculum ?
3. Comment peut-on analyser et faire la critique de la structure et de la séquence proposées du curriculum ?

Lectures obligatoires

Bowen, R. S., (2017). *Understanding by design*. Vanderbilt University Center for Teaching. Extrait de <https://cft.vanderbilt.edu/understanding-by-design/>

Costigan, S. & Hennessy, M., 2016. *Cybersecurity: A generic reference curriculum*. Garmisch-Partenkirchen, Germany: Partnership for Peace Consortium. Extrait de <https://pfp-consortium.org/index.php/item/262-cybersecurity-reference-curriculum>. Lire pages 6-15 pour vous familiariser avec la structure du curriculum.

Lecture recommandée

Partnership for Peace Consortium, (n.d.). Reference Curricula Fact Sheet. Garmisch-Partenkirchen, Germany: Partnership for Peace Consortium. Extrait de

https://pfp-consortium.org/index.php/pfpc-products/education-curricula/item/download/99_37fa0b418a579649c20a89b21d1f6f1d.

YouTube

Understanding by Design. Grant Wiggins, Part 2

<https://www.youtube.com/watch?v=vgNODvvsgxM&t=34s>