

La contribution du travail d'équipe dans l'apprentissage¹

Abrami *et al.* (1996)² notent qu'« il ne fait aucun doute que l'apprentissage coopératif permet d'obtenir de meilleurs résultats quand l'objectif visé est de susciter chez l'élève des attitudes et des sentiments positifs à l'égard de soi, de ses camarades et de l'apprentissage ».

Que ce soit à titre d'objectif visé ou comme bénéfice secondaire, le travail en équipe contribue donc positivement au façonnement de la personnalité sociale. Sharan *et al.* (1984)³ arrivent aux mêmes conclusions dans leur ouvrage sur l'apprentissage coopératif. Ils soulignent en effet que les apprenants qui travaillent en équipes deviennent plus portés à rendre service aux autres, plus enclins au compromis et à la tolérance. Ils développent aussi des habiletés de communication comme l'écoute et l'expression verbale. Mais la contribution positive du travail en équipe ne se limite pas au domaine des habiletés interpersonnelles.

Déjà, en 1970, Olmstead⁴ notait que cette formule favorisait sur le plan intellectuel une compréhension approfondie de la matière et des habiletés en matière de résolution de problème. Cet apport positif se comprend surtout par le fait qu'en reformulant, en analysant et en expliquant verbalement un contenu, les élèves apprennent davantage. Il s'agit en fait d'un principe bien connu en psychologie de la motivation et de l'apprentissage selon lequel on apprend mieux quand on est activement engagé dans le processus qui vise l'acquisition des habiletés recherchées. La raison principale qui explique ce constat est que la participation directe de l'individu dans ses apprentissages lui fait voir de façon plus nette en quoi son ou ses propres intérêts sont en cause dans l'activité concernée.

Quand nous avons un point de vue à émettre ou une tâche à accomplir au sein d'une équipe, il est clair que nous avons à défendre ou à protéger en quelque sorte une « partie de nous-mêmes ». Il y a là un intérêt personnel en jeu. Dans le cas d'un exposé traditionnel, l'intérêt personnel est beaucoup plus diffus, parce que nous « écoutons » cet exposé. Comme il n'est pas de nous, il nous « concerne » moins.

D'ailleurs, sur ce plan précis de la motivation, des auteurs comme Aylwin (1994)⁵ ou Johnson et Johnson (1989)⁶ notent que les apprenants s'intéressent plus à la matière et se disent plus satisfaits d'apprendre par cette méthode que par celle des exposés. Il va de soi que la tâche d'enseignement s'en trouve, par le fait même, facilitée. Quand l'auditoire nous est au départ favorable, le spectacle prend vite son envol et la complicité des participants en garantit presque le succès.

¹ Proulx, Jean (1999), *Le travail d'équipe*, Presse de l'Université du Québec, p. 12-14.

² Abrami, P.C. *et al.* (1996), *L'apprentissage coopératif*, Montréal, Éd. De la Chenelière.

³ Sharan, S. *et al.* (1988), *Cooperative Learning in the Classroom : Research in Desagregated Schools*, Hillsdale (N.J.) Erlbaum.

⁴ Olmstead, J.A. (1970), « *Theory and State of the Art of Small Group Methods of Instruction* », dans D.C. Orlich, R.J. Harder *et al.* (1980), *op. cit.*, p. 243.

⁵ Aylwin, U. (1994), « Le travail en équipe : pourquoi et comment ? », *Pédagogie collégiale*, vol. 7, n° 3, p. 28-32.

⁶ Johnson, D.W. et E.P. Johnson (1975), *Cooperation and Competition. Theory and Research*, Edina (M.N.), Interaction Book.