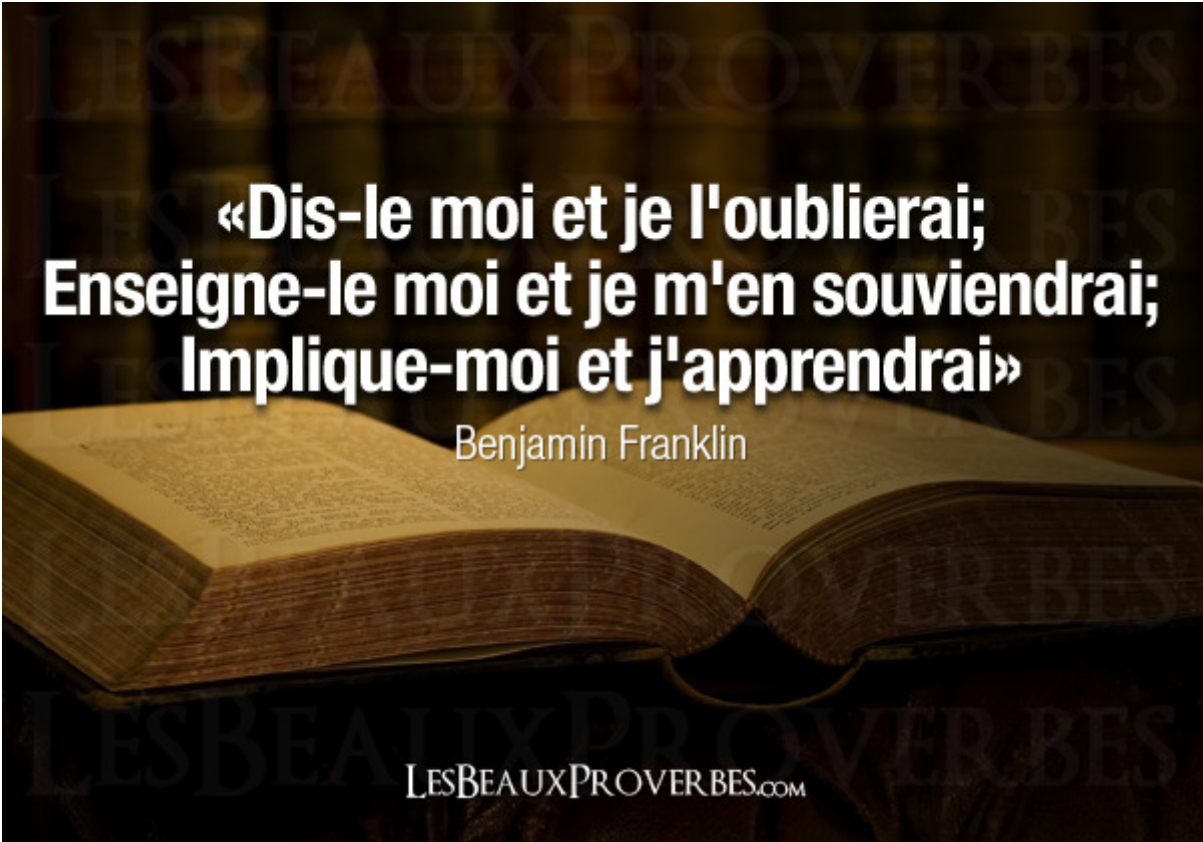


À noter que le texte a été revu pour assurer l'anonymat de l'auteur, des personnes et organisations impliquées.
Marc Nagels

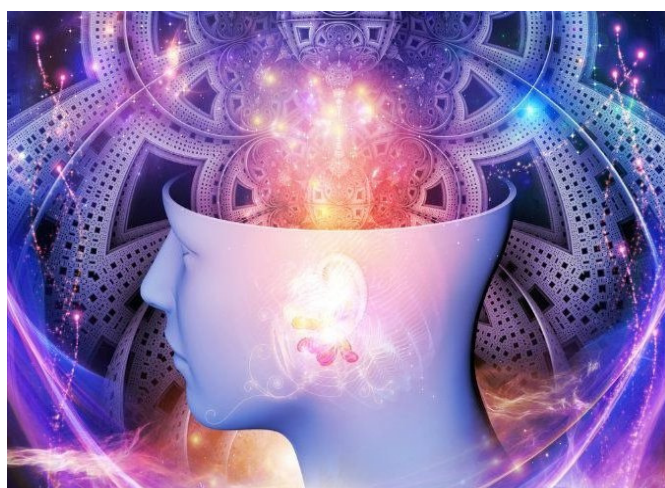
Journal de bord



**«Dis-le moi et je l'oublierai;
Enseigne-le moi et je m'en souviendrai;
Implique-moi et j'apprendrai»**

Benjamin Franklin

LESBEAUXPROVERBES.COM



Préambule : Autoportrait :

C'est le 5 mai 2016, que je me décide enfin à prendre le clavier pour débiter, par écrit mon journal de bord, que je construis depuis trop longtemps virtuellement, afin d'expliquer ma démarche d'apprentissage en relation avec l'UE PST004 : psychologie cognitive, enseignée par Marc Nagels. Enfin ! « enseignée » est un bien petit mot lorsque l'on aborde plus précisément la question de la pédagogie de cette UE, mais je reviendrais sur cette question plus après.

En bref, commencer mon journal de bord, c'est avant tout me présenter.

Je suis actuellement dans ma trente-septième année (j'ajoute ce détail car je pense qu'il est un des facteurs déterminant, entre autres, de mon état d'esprit pour aborder et vivre cette UE).

Je suis éducatrice spécialisée de formation et maintenant depuis quelques années, diplômée cadre intermédiaire au sein de structures sociales et médico-sociales, donc très orientée sur les sciences humaines, l'encadrement et le management.

Mon fonctionnement personnel reste assez facilement définissable. On me représente, et j'admets que cette image correspond à l'idée que je me fais de ma personnalité, comme une fonceuse, une personne qui n'a de cesse de se lancer des défis, une personne exigeante voire même intolérante à l'échec et l'imperfection que ce soit vis-à-vis de moi ou des autres, intolérante au dépassement des autres vis-à-vis de moi, intolérante aux idées contraires aux miennes, rigoureuse, et perfectionniste : en bref, ambitieuse sur tous les plans (personnel, professionnel) mais néanmoins, au vu du tableau dressé, quelque peu ? Il n'empêche, qu'il me semble toujours important, de faire de ses défauts des qualités.

C'est donc en partant de ce principe, que mon état d'esprit, lorsque j'ai abordé cet UE, était plutôt, certes, anxieux, mais néanmoins, positif et vaillant.

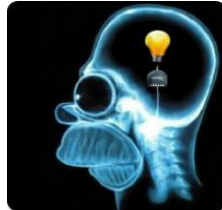
Le choix de cette formation ne s'est tout de même pas fait, sans péripétie car d'ores et déjà quelques difficultés, en début de parcours.

A l'origine, je devais depuis deux années, effectuer une formation de « superviseur, analyseur de pratiques professionnelles ». J'avais le financement, passé et obtenu les concours. Or cette

formation, alors qu'elle est pérenne depuis des années au sein de l'institut qui la dispense, s'est trouvée reportée à septembre, et ce, à une semaine de son commencement. Nous sommes, ici, fin janvier 2016.

Colère et déception sont alors les sentiments qui m'ont traversée en apprenant la nouvelle. Le besoin de connaissances que j'aie continuellement, s'est trouvé plutôt malmené.

Je suis manageuse donc inscrite au travers de mon fonctionnement, dans un champ de compétences se devant perpétuellement être en mouvance (interrogées, nourries, évaluées etc...). Tout le timing que j'avais projeté ainsi que l'attitude et la posture, pour lesquelles je m'étais préparée et conditionnée, étaient anéanties (premier mot qui me viens à l'esprit).



Heureusement et alléluia, le CNAM dispense une formation en psychologie du travail. Tout à fait ce qui correspond à mes aspirations voire plus (obtention d'un titre et non d'un BAC+ 3 comme l'autre formation). En effet, j'évoluais à cette époque, à la fois, avec mon besoin de m'approprier à nouveau de nouvelles connaissances ainsi qu'en parallèle dans un climat institutionnel complexe, notamment vis-à-vis de psychologues institutionnelles qui m'exaspéraient dans leurs postures vis-à-vis, entre autres, du capital symbolique (Bourdieu) qu'elles s'auto attribuaient et qui contribuaient grandement, au malaise institutionnel des équipes que j'accompagne.

Cette formation a représenté, un outil salvateur devant contribuer à l'apaisement de mon état d'esprit.

J'ai intégré par mon inscription effective, cette formation début avril alors qu'elle avait débuté mi/fin février. Retard accumulé est mon maître mot à ce moment-là, mais vaille que vaille, j'en fais fis, état d'esprit positif et conquérant. Mon engouement et mon euphorie se sont concrétisées, par mon inscription sur deux autres UE : psychologie clinique et psychologie des organisations sociales. (Je précise ici cet aspect car au cours de mon apprentissage, ces deux disciplines ont eu une influence dans les concepts qu'elles abordent, sur ma démarche d'apprentissage).

Oui, effectivement j'exprime de l'engouement à cet instant ! Or, c'était avant de connaître Marc Nagels et comprendre la pédagogie dans laquelle je ne m'engageais rien que dans le PST004.

Apprendre à apprendre : ou comment l'appréhension du PST004 est déjà une phase d'apprentissage :

Eh oui, je place ici un point d'orgue à la corrélation entre la pédagogie utilisée, mon processus d'apprentissage et la notion d'appréhension. Cette dernière notion est ici employée dans tous les sens du terme, à savoir, et l'anxiété émanant et la préhension de la pédagogie dans sa globalité.

Je m'explique. Je m'engage ici dans un dispositif assez particulier et comprends très rapidement que la pédagogie de Monsieur Nagels est active, donc corresponds plutôt bien à mon fonctionnement propre, à fortiori. Néanmoins, d'emblée, la question de l'informatique et de son utilisation telle que

décrite dans les instructions et dans les tableurs employés, sont, pour moi, immédiatement, des facteurs problématiques.

Sans m'étaler sur mes lacunes en ce domaine, ni sur le fait que je connais, bien évidemment, tous les apports que peuvent révéler les nouvelles technologies, les fameuses technologie de l'information et de la communication (les TIC) en faveur de nos modes d'organisation, de recherches, de connaissances, il m'a fallu tout de même et avant tout, dompter l'outil informatique que Marc Nagels avait mis en place ne serait-ce que pour rendre mes devoirs et m'inscrire progressivement dans une dimension de « promo virtuelle ».

A titre d'exemple, il m'a fallu 1h30 pour placer ma première fiche concept dans le dossier prévu à cet effet. D'ores et déjà, mon apprentissage dans l'épreuve, a débuté sur le plan informatique en faisant appel à la notice de certaines manipulations dès la première semaine d'utilisation.

Ma deuxième phase d'apprentissage a porté, quant à elle, sur l'appréhension de la psychologie cognitive en ce qu'elle faisait référence à ma méconnaissance totale de ce champ d'étude.

Mon apprentissage a donc débuté je dirai assez traditionnellement, puisqu'il m'a fallu d'emblée me documenter sur ce domaine pour en comprendre ne serait-ce que la définition première.

C'est donc au travers de lectures telles que : « Introduction à la psychologie cognitive » d'Alain Lieury et « Psychologie cognitive » écrit par Patrick Lemaire, que j'ai posé les premières bases de mon apprentissage. Mon appréhension de cette UE dans son contenu théorique commençait ici. Il m'a fallu afin de débiter, engranger quelques connaissances avant de les utiliser. Cette phase, parce que je suis assez au fait de la manière dont je fonctionne en termes d'apprentissage, m'a été indispensable avant de comprendre cette discipline et de pouvoir l'appréhender au mieux.

Au fur et à mesure de la lecture de certains concepts, je dois avouer, que mon sentiment vis-à-vis de cette discipline s'est rapidement, transformé en ressentiment.

Mon impression lorsque je me faisais un feedback sur ce que j'amassais comme connaissances, portait sur l'aspect trop stable, trop explicatif voire acquis et immuable de tous les concepts. Je ne voulais pas admettre, je pense, que nos attitudes répondent, uniquement à des principes cognitifs prouvés et éprouvés. Je pense que le fait d'être en parallèle de cet UE, sur des UE comme « la psychologie clinique et la psychosociale, interférait ici, sur la clairvoyance dont il faut faire preuve afin d'aborder chaque unité objectivement et dans leur globalité. J'ai, en effet, éprouvé le sentiment inconfortable, de faire des sauts de puces, en passant, d'une unité à une autre. Cet exercice s'avère difficile dans la dynamique d'apprenant, dans la gymnastique qu'elle implique de fait.

La notion de deadlines s'est révélée, également, très importante dans ma dynamique d'apprentissage. Il y avait les délais posés par Marc Nagels (à titre indicatif), puis il y a eu ceux que je me suis imposés en parallèle pour temporiser, réguler et dynamiser mon apprentissage. Je me suis aperçue, même si je connais mon rapport au temps compliqué, que je me suis mise des deadlines supplémentaires et limite intenable.

Autre dimension à prendre en compte dans mon apprentissage, celle du travail de groupe imposé par la pédagogie employée, avec en plus la dimension d'un travail à distance. Cette dimension à prendre en considération dans mon processus a représenté d'ores et déjà un vecteur de complication quant à mon appréhension de l'apprentissage.

Je suis assez solitaire, indépendante et égoïste dans ma démarche intellectuelle, alors j'avoue avoir été plus que sceptique voire même réfractaire à cette méthode. Le risque de « paresse sociale » qui

s'exerce lorsque des individus doivent coopérer pour réaliser une même tâche et l'effet inhibiteur qu'engendre les travaux collectifs sur l'effort individuel, m'ont quelque peu inquiétée. D'autant que l'on sait également, d'après les travaux menés par Zajonc, que la présence d'autrui sur les tâches complexes a un effet négatif quant au résultat escompté, dans la mesure où les réponses encore non élaborées, ne sont pas des automatismes acquis.

Dans la pédagogie active proposée par Marc Nagels, ce travail devait se dérouler de façon fluide.

En effet, sa méthode de travail correspondait aux études menées : sur le lien entre l'utilisation des nouvelles technologies et le travail de collaboration. Elle respectait les différentes règles que soulignaient Johnson et Johnson 1996, qui préconisaient l'application de règles centrées sur la création d'une interdépendance positive entre les membres du groupe. Ceux-ci doivent partager un destin commun, lutter pour un bénéfice commun, s'unir à long terme, partager l'identité groupale. Pour ce faire, le régulateur, ici Monsieur Nagels, devait donner aux participants une tâche claire et explicite, expliquer les buts mutuels de la tâche, créer un enjeu. La particularité étant que chaque membre partage une responsabilité et chacun peut donc compter sur l'autre.

S'ajoutaient à cette dimension de travail de groupe, tous les enjeux inhérents qui me venaient, d'emblée en tête, sur les difficultés, notamment, que ces travaux allaient mettre en exergue : je pense aux phénomènes de groupes (Lewin, Lippitt et White, Festinger...) de leadership, de bouc émissaire (Lévy Leboyer), ainsi qu'aux instincts quelque peu primaires pouvant se révéler, de délais d'attente, avec lesquels il allait falloir concilier.

J'avoue que dans le cadre de ma profession, je gère tous les jours des équipes, des fonctionnements humains, des crises, des conflits, etc. et ne voulais pas forcément en formation, avoir à réexpérimenter cela, surtout en formation à distance.

Eh bien, pour le coup, c'était loupé car, effectivement, cela a été le cas pour ma seconde fiche concept notamment.

Cette fiche est l'archétype même de tous ce que je viens de citer. Ma fiche était déposée depuis longtemps, j'ai créé un groupe de discussion en prenant le soin d'y inviter tous les membres du groupe et en fixant un deadline. Bref cela n'a pas manqué, comportement primaire, on me renvoie à mon invitation : « euh comment te dire le groupe est déjà constitué (et hop un petit smiley) », je suis ravie de l'apprendre, mais je vois dans un premier temps, que deux personnes n'y sont pas jointes contrairement à ma démarche de formation de groupe.

Ensuite les hostilités continuent puisque l'une des personnes s'approprie ma fiche et se permet d'écrire des commentaires directement dessus en rouge et avec des points d'exclamation.

Tout en restant diplomate, alors que je peux vous assurer que les sentiments qui me traversent à ce moment sont très archaïques, et avec tact, je prends une position de leader en ré alertant, sur le délai que l'on s'était mutuellement fixé, pour ensuite devoir intervenir auprès du groupe, car trois des membres avaient décidé de ne pas attendre l'une de nos collègues sur ce groupe, lui faisant par là même, prendre le risque de ne cumuler aucun point sur ce concept. Résultat, la fiche a été envoyée pour évaluation, malgré mon rappel sur le processus pédagogique qui était pensé et le sens que cela avait sur nos apprentissages.

Ce type de phénomènes, est justifié dans les études menées par Sproull et Kiesler 1991, qui partaient du constat que, les messages transmis par CMO (communication médiatisée par ordinateur) ne permettant pas la manifestation d'indices physiques, développaient de fait, des comportements qui

n'obéissent pas aux normes habituellement en vigueur, ce qui amène un potentiel d'expression aux comportements : déviants, impulsifs voire agressifs.

Dernière dimension à considérer dans mon processus, l'appréhension de la masse de travail engendrée par cet UE, qui m'a quelque peu tétanisée et changé mon regard sur la pédagogie. J'ai eu beaucoup de mal, face à mes émotions : stress, anxiété, à m'extraire quelque peu de la tâche et de son énormité puis comprendre en parallèle la psychologie cognitive dans son ensemble.

Nous étions à cette époque aux alentours du 15 avril lorsque je me suis dit que je n'y parviendrais pas. J'ai envoyé alors un message d'alerte à Marc Nagels, qui m'a de suite apaisée. Néanmoins, je ne parvenais toujours pas à comprendre la cognition et son principe. Aux fiches concepts, aux questionnaires d'appropriation, et aux évaluations s'ajoutait en parallèle le journal de bord censé retracer notre méthodologie d'apprentissage. La tâche s'annonçait difficile.

Alors, que jusque-là, Je ne faisais qu'exécuter bêtement les travaux demandés sans y mettre de sens (puisque je n'y parvenais pas), c'est seulement le 21 avril que tout a pris sens. Enfin le temps de mon eurêka.

Je m'explique, cette date correspond au moment où je suis revenue sur la définition basique de la psychologie cognitive (le *b.a.-ba*) tout en débutant les questionnaires « appropriation ».

Là effectivement, s'est opéré une réelle prise de conscience, sur l'apprentissage de cette discipline et de fait sur mes propres apprentissages ou mes propres fonctionnements cognitifs.

Apprendre à apprendre : de la cognition éprouvée à la compréhension :

C'est en partant du mail de Monsieur Nagels qui relativisait le travail demandé pour le journal de bord en m'indiquant tout simplement que je devais expliquer :

« Bonjour Céline,

Faisons simple.... Je crois que se poser trop de questions vous empêche de vous mettre à l'ouvrage. Je vous propose de m'envoyer un extrait de votre brouillon, à votre choix, pour que l'on puisse travailler sur pièce. Et je prends le pari que vous allez y arriver. Il s'agit juste de répondre aux questions : qu'est-ce que j'ai appris, comment je l'ai appris, qu'est-ce que cela change de l'avoir appris ?

*A bientôt,
Marc »*

C'est en partant du principe que la cognition, selon Lemaire, est le phénomène qui explique « comment un système acquiert des informations sur le monde et l'environnement, comment ces informations sont représentées et transformées en connaissances, puis comment ces connaissances sont utilisées pour guider l'attention et le comportement », que mon propre fonctionnement d'apprentissage s'est révélé car l'étape de la compréhension apparaissait enfin.

Cette discipline qui me paraissait être très « extra-spectative », s'est démontrée très introspective d'un seul coup et pleine de sens.

Expliquer comment j'ai appris à apprendre, m'a demandé avant tout de comprendre donc de conscientiser, les processus eux-mêmes dans leur dynamique. Comme le soulignait Lev Vygotski, « apprendre à apprendre, c'est prendre conscience ».

C'est par le fait que la cognition reste un champ dynamique de par les principes qu'il analyse, que l'apprentissage s'effectue au travers d'une expérience métacognitive perpétuelle. Or c'est le fait qu'elle soit perpétuelle, qu'elle s'éprouve, qu'elle permet, d'apprendre de ses propres apprentissages.

En psychologie sociale, Mc Guire met l'accent sur ce dispositif de mentalisation afin de démontrer qu'il faut éprouver les connaissances pour apprendre. En ce sens, il établit, que lorsqu'un message arrive, le rôle de la conscientisation dans l'acquisition passe par, un rôle de la perception, puis de la compréhension, puis de l'acceptation, ensuite de la rétention, puis de la décision pour enfin poser une action. Autant d'étapes dont l'articulation des processus stochastiques sont indispensables à l'apprentissage.

En d'autres termes, il est également question dans cette démarche et dans cette pédagogie de voir et comprendre comment l'apprentissage pousse à la connaissance et comment la connaissance pousse elle aussi à l'apprentissage. C'est de cette dynamique qu'il s'agit lorsque l'on parle de cognition, c'est donc de celle-ci dont je parle dans mon méta apprentissage.

Ainsi, mon apprentissage s'est réalisé, au travers de l'activité psychique et physique, que j'ai dû éprouver (toute la démarche de conscientisation) les concepts pour ensuite pouvoir comprendre donc apprendre.

De fait, chaque étape, dans l'appréhension me révèle que les choix que j'ai effectués pour les différents travaux ont contribué eux-mêmes à mon propre apprentissage dans et pour l'apprentissage.

Ils étaient orientés dès le début, puis ont pris un autre sens au fur et à mesure, en éprouvant justement parallèlement la dynamique d'apprentissage.

J'ai alors formulé leur choix de façon, à acquérir le maximum de connaissances tout en tentant de balayer l'ensemble de cette science.

J'ai d'abord fait le choix du « nombre magique », parce qu'il en appelait à quelque chose de mystérieux, au-delà de ma méconnaissance. Mon second choix s'est porté sur « l'auto efficacité », puis sur le « contrôle adaptatif de la pensée », enfin sur « l'intelligence artificielle ».

Mes choix ont été pensés très vite parce qu'éprouvés en direct dans cette spirale de l'apprentissage. Aussi, j'ai favorisé en second « l'auto efficacité » car j'ai vite pris conscience que, de comprendre et remettre en forme les différents concepts en fonction du travail exigé, ceux-ci devaient alors, tant que faire se peut, être suffisamment transversaux à cette discipline et m'apporter en parallèle en efficacité. J'étais à la recherche d'une mutualisation de mes forces intellectuelles et cognitives, je l'admets.

Ainsi tous les autres choix, notamment pour les fiches appropriation, découlent de la même logique. Ainsi j'ai fait les choix de : « l'autorégulation, le rapport émotions/cognition, la motivation et les neurosciences ».

Je tiens tout de même, à préciser, que l'intelligence artificielle ainsi que les neurosciences sont des choix faits en fonction des apprentissages et de mes apprentissages et non en fonction de mes lacunes évoquées en informatiques (quoi que). Car au-delà, je suis partie du postulat que le but était de se pencher sur les capacités cognitives que l'on mettait en jeu pour apprendre à apprendre, d'encore une fois accéder à des informations nouvelles, apprentissages nouveaux devant eux-mêmes

contribués à d'autres apprentissages. Alors j'ai décidé de créer mon propre cercle vertueux de connaissances (principe que ce facteur est exponentiel).

Apprendre à apprendre : De la compréhension à la satisfaction des acquisitions :

Je parle beaucoup, depuis mon Eurêka, de l'aspect positif de la pédagogie employée, de la nécessité d'éprouver par la prise de conscience, les apprentissages et enfin apprendre de nos propres apprentissages.

Néanmoins, je vais revenir, sur les aspects beaucoup moins confortables de la démarche d'apprendre à apprendre.

Apprendre simplement la psychologie cognitive m'a demandé des efforts sur dimensionnés (j'ai failli dire surhumains mais Monsieur Nagels a tellement eu tendance à relativiser le travail à fournir qu'à force je me suis conditionnée sur cette pensée).

Donc, pour ma part, éprouver pour apprendre, effectivement, mais apprendre reste malgré tout, très éprouvant.

La notion de l'âge a révélé et m'a fait admettre, qu'effectivement les impacts sur la mémoire, l'attention, la mémorisation sont incontournables. Dire que le vieillissement n'est qu'une vue de l'esprit, ne suffit plus à se rassurer quand vous étudiez la cognition. On le voit bien au travers des concepts portant sur les différentes mémoires et souvenez-vous, du dessin animé « vice et versa » où certaines petites boules de souvenirs doivent disparaître très, très, très loin. Alors oui, je vous l'accorde, Freud nous dirait le contraire notamment s'il devait revenir sur la notion du refoulement qui lui est si cher mais honorable. Mais en cognition, beaucoup de capacités comme la mémoire, les neurones, l'attention, la concentration disparaissent avec le vieillissement.

Alors voilà, c'est non sans voir, à quel point, chacun des travaux demandés m'ont mobilisée de façon importante. En plus, pas de chance, Monsieur Nagels explique à quel point cette année représente la première pour laquelle les travaux ne sont pas effectués en temps et en heure, que la lenteur de la promotion est assez incroyable, et que les échéances qui ne sont pas tenues vont faire prendre un retard monumental sur le reste du programme.

Alors oui, lors de la web conférence du 2 mai, me voilà rassurée voir même euphorique car Marc Nagels, au vu du retard nous certifie prendre en considération le fait que nous sommes tous tributaires les uns des autres en termes de travaux à rendre collectivement et en termes de temps et qu'il reste ouvert à nos propositions d'adaptation du programme.

Il n'empêche que les émotions qui m'ont traversée après coup étaient désastreuses, dans la mesure où d'autres paramètres rentraient en ligne de compte. Heureusement, j'ai fait une fiche appropriation sur la relation entre émotion et cognition. Rien d'anodin.

Au niveau personnel, même si j'avais fait acquiescer, que durant deux mois j'allais devoir travailler tous les jours après mon travail, que mon rythme de travail et la cadence commençait à être bien rodés, j'ai eu tout de même, plus qu'un petit coup de mou, j'étais à bout de souffle mi-mai.

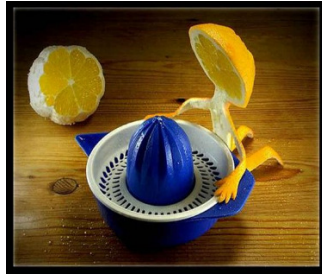
Ne pas contrôler quoi que ce soit était insupportable d'autant plus dans une discipline où normalement tout est calculé, expliqué, contrôlé etc. c'était très paradoxal.

En bref, moins la promo avançait plus moi je me précipitais. J'ai rendu mes quatre fiches appropriation en refaisant toutes les recherches sur les concepts (car ceux-ci n'étaient soit pas faits

soit ne me correspondaient pas) le 25 avril et ce d'un seul coup 2 fois 10h de travail plus une fois 10 h avant.

Alors là, comment vous dire ? Ce fut une véritable épreuve. Moi qui ne prend jamais de RTT, qui quitte à pas d'heures, qui m'investit pleinement dans tout, j'ai capitulé, j'ai pris non pas une mais deux journées RTT et là j'ai bossé comme jamais. Résultat un weekend end de trois jours de travail soient 30 heures.

Bref, j'étais dans un état d'esprit à ce moment où : je me levais psychologie cognitive, je travaillais psychologie cognitive, je ne parlais que psychologie cognitive, j'observais psychologie cognitive et je me couchais psychologie cognitive.

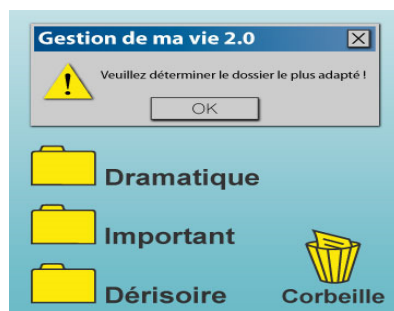


En parallèle, la vacance d'un poste de chef de service sur un autre service (différent géographiquement éloigné de 15 km, projet de service différent, travail différent etc...) que le miens depuis janvier posait souci, d'autant plus dans une dynamique de restructuration institutionnelle. Aussi sollicitée par cette prise de fonction, en plus de mon service actuel, de façon temporaire et à partir seulement du mois d'avril, ne me posait aucuns soucis, en mars lorsque j'ai accepté. Le 1^{er} avril (et non ce n'est pas une blague), je passe de 12 résidents à 32 et de 10 salariés à 22. Tout va bien, mon état d'esprit est alors dans cette acceptation tout à fait positif. Je prends ceci comme une promo d'autant que je suis à l'origine du concept de cette nouvelle structuration des services.

Or, c'est en quelques jours seulement, que je m'aperçois de ma bêtise face à la masse de travail qui s'amoncelle. Là effectivement, moi qui pensais me faire mon propre « empowerment » (management, Jean René Loubat), ce n'était pas acquis.

Cette fois je me suis penchée de façon introspective sur mes propres connaissances acquises depuis le début, la manière dont j'apprenais et dont je devais certainement me réorganiser.

J'ai bien fait d'y consacrer un peu de temps car j'ai pu relativiser, rationaliser, réguler et réajuster quelque peu, auquel cas je maintiens un état de non acquisition.



Mon journal de bord a été alors très salubre un « effet coping » qui se définit comme étant l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux destinés à maîtriser, réduire ou tolérer les exigences internes ou externes qui dépassent les ressources d'un individu » (Lazarus).

Je m'en suis emparée comme un outil exutoire afin de libérer un peu de place dans mon esprit. De fait, les différents savoirs appris au travers de la méthode ont joué un rôle certes de connaissances, mais également, dans le choix des concepts, un rôle régulateur de mes apprentissages, de ma méthode de travail de réflexion.

Le tourbillon dans lequel j'étais alors, n'était que le simple fruit de mon fonctionnement propre, de ma propre capacité à autoalimenter ma charge de travail.

C'est le développement de Robert Vincent Joule et de Jean Léon Beauvois, qui au travers de leur « théorie de l'engagement » m'ont ouvert les yeux sur le dispositif que je m'imposais et dans lequel j'étais prise ou emprise.

Ce processus s'appuie sur le fait, que le lien entre la motivation et le comportement, et donc entre l'attitude et le comportement n'est pas automatique. Lewin explique alors que c'est l'intervention d'un intermédiaire comme la décision, donc l'engagement, qui est déterminant ici dans l'interaction mutuelle jouée. Ainsi comme le développent Beauvois et Joule dans leur livre « petit traité de la manipulation à usage des honnêtes gens », une fois la décision prise, l'engagement pris, l'individu reste sur sa première idée, c'est ce qu'ils appellent « l'effet de gel ». Ainsi « l'escalade d'engagement » prend tout son sens. Les décisions sont alors, de plus en plus coûteuses en termes d'énergie, on parle alors de dépenses gâchées, de piège abscons pour la personne s'étant engagée. Autant de variantes d'un phénomène général que je me suis infligées par mon engagement, tel que Teger le résumait en exprimant ce que j'ai ressenti à savoir « trop investie pour abandonner ».

Néanmoins, le fait d'avoir pu identifier ce piège, m'a permis ensuite de relativiser et donc de rationaliser.

Les concepts, dans cet apprentissage, tels que l'auto régulation développé par Lazarus et notamment Vroom, dans le lien qu'il établit avec la motivation, a forcément contribué en travaillant l'une en fiche concept l'autre en fiche appropriation, à apaiser, voir rompre cette fameuse escalade dans laquelle j'inscrivais mon attitude.

La théorie de Bandura sur l'auto efficacité a également participé à, ce que je puisse me mettre au travail autrement et rendre efficaces les efforts mis en œuvre en termes de pensée et d'élaboration.

Ensuite, je dirais que tous les travaux que j'ai réalisés, même si au début j'abordais cette discipline avec beaucoup de détachement, m'ont servi et me servent encore au quotidien que ce soit dans ma vie personnelle que professionnelle.

Je pense notamment, au nombre magique de Georges Miller, qui dans mon écrit, pour lequel j'ai été un peu loin effectivement Monsieur Nagels (je vous l'accorde), m'a appris.

Ok, vous avez trouvé les informations essentielles (et au-delà) sur ce nombre magique. Il manquerait des compléments sur le processus d'oubli de la mémoire de travail.

Dans la toute dernière partie, vous n'évaluez pas vraiment la qualité de vos sources mais vous tentez une évaluation de la théorie. Ce n'est pas pareil du tout et franchement, je ne peux pas exiger de vous une telle démarche qui déborde la production d'une fiche mais qui ressort de la fonction d'une thèse.

Marc

Il n'en reste pas moins que tous l'aspect ergonomique que j'ai développé dans cette fiche concept afin d'aller au-delà d'une fiche concept traditionnelle, m'a permis d'adapter mes ordres du jour de réunions d'équipes. Le fait de savoir que l'individu parvient à son seuil d'informations retenues dans la mémoire de travail au nombre de 7 plus ou moins deux m'a donné une indication précieuse en faveur de ma manière de manager (je parlais d'ailleurs dans cette fiche de ménagement).

Au-delà, cet apprentissage de mon apprentissage, m'a placée dans une dynamique différente à plusieurs niveaux. Je suis devenue beaucoup plus pointue sur les termes, les processus, et concepts employés en réunion par les autres ainsi que par moi (je demande des précisions à tout va sur tout), J'ai développé également une hyper acuité à la connaissance et l'analyse sur tous les plans. Le petit plaisir, (un peu perfide) de cet apprentissage, reste notamment vis-à-vis de ce que je viens de développer, de pouvoir faire reformuler les psychologues de mon institution afin et pour qu'elles se placent « un peu » au même niveau de compréhension que les équipes.

Effectivement, l'acquisition de connaissances sur ces types de concepts, m'a poussé dans une réflexion permanente, m'a forcée à être perpétuellement en alerte à toutes informations, à toutes connaissances, qu'elles soient, de près ou de loin, en rapport avec mes centres d'intérêts.

J'ai pu acquérir ou développer une capacité et une compétence à débattre systématiquement de tout et développer, une certaine compétence, en termes de gymnastique intellectuelle plus importante et une mise en relation systématique d'éléments n'ayant pas forcément de rapport direct visible.

Je pense aux discussions que j'ai pu avoir avec un éducateur, mais déjà bien expérimenté. Ce n'est qu'à la fin de son stage, que nous avons pu avoir des débats qui prenaient sens pour moi et que je parvenais à mener, car au début, je dois l'admettre, la démarche était trop complexe pour moi.

Les discussions de famille portant notamment sur le réseau du train électrique de mon père, sont devenues des sujets de discussion pour lesquels un intérêt faisait subitement jour. Comparer ce circuit à la mémoire et son fonctionnement, s'est révélé, alors, une source de débats importants, riches et attrayants.

En bref, s'est joué ici, dans cette démarche d'apprentissage beaucoup d'autres choses, les enjeux étant, dans ce vécu et ce processus engagé, absolument partout et permanent.

Conclusion :

De prime abord, ce journal peut représenter, pour tout à chacun, uniquement, une commande de l'enseignant, et une contribution de l'apprenant à sa note finale.

Or il en est tout autrement, lorsque l'on va au-delà de cette pensée un peu simplifiable du dispositif pédagogique auquel elle répond véritablement. Ce journal est pensé pour nous faire penser à la manière dont nous pensons, dont nous éprouvons, donc nous apprenons.

Pour ma part, ce journal de bord a été un outil effectif à mon apprentissage et à l'alimentation permanente de celui-ci.

Penser, et écrire ce journal a symbolisé pour moi, un support interactif entre mes apprentissages et mes pensées sur les connaissances acquises progressivement, donc un outil dynamique notamment dans le passage de la pensée à l'écrit.

Il a été certes, un élément moteur mais également, mobilisateur, puisque qu'étayant tout le long de mon parcours d'apprentissage dans la mesure où il a été pensé quotidiennement. Ce concept entre autres, est un maillon de la Pédagogie active mise en place par Monsieur Nagels. Face à la masse de travail à effectuer, les deadlines à respecter, les différentes dynamiques de groupe et leurs enjeux, j'avoue avoir eu l'envie d'abandonner.

Néanmoins, c'est à cause ou grâce (tout dépend de notre vision de l'esprit) à la pédagogie employée, que j'ai continué, car elle a pour but de mobiliser les forces au travers des apprentissages.

Alors, oui ! tout devait se dérouler de façon fluide, une fois la pédagogie (stratégie d'apprentissage) bien comprise (bas les masques Monsieur Nagels).

Or, rebelote !

Mois de mai : à partir du moment où l'on passe à la phase des évaluations, nouveauté cette année de la pédagogie conçue par Monsieur Nagels, « de la classe renversée », pour s'inscrire sur un concept novateur : « pédagogie en îlots bonifiés », plus rien ne fonctionne.

Le retard accumulé des fiches concepts n'est pas résorbé, les fiches appropriation ne sont pas d'actualité pour beaucoup. La panique, pour ma part s'est installée. En effet, le ratio est fait rapidement, 4 thématiques à évaluer qui comptent elles-mêmes 4 participants : $4 \times 4 = 16$, ce qui représente à mes yeux un travail encore très important. Une variable supplémentaire s'ajoute, à nouveau car les fiches doivent être évaluées en groupe auquel cas, les évaluations des évaluateurs ne sont pas notées.

Le stress est à son paroxysme.



Tout devait pourtant fonctionner, c'était d'une logique surprenante et véritablement efficace, mais il n'en a pas été ainsi.

Cette dimension en plus du stress généré, n'a fait que soulever chez moi le doute, sur, non pas la pédagogie de Monsieur Nagels, car elle est assez extraordinaire, mais plus sur la difficulté de travailler en groupe et ce, en formation à distance.

Même si plusieurs études démontrent les aspects très positifs des outils de communication sur les apprentissages et les effets mobilisateurs sur des traits collectifs (efficacité du groupe, résultat sur la tâche etc...), que tout autant que le « savoir » et le « savoir-faire » au travail sont des compétences qui peuvent se développer au travers de ces tic, il n'en reste pas moins que la notion du « savoir être » dans l'usage des nouvelles technologies n'est pas efficient voir même détériorant.

Le 6 mai 2016, Monsieur Nagels, au vu de l'état d'avancée du travail, décide d'organiser l'UE sous une autre modalité, celle de retirer toute la phase appropriation des concepts, que nous devions ensuite évaluer. Bonne ou mauvaise mesure ? Je ne sais pas, mais il est certain qu'à ce moment-là, on s'aperçoit d'autant plus de tout l'intérêt qu'avait la pédagogie de Monsieur Nagels. Dès lors, il était temps de se mettre au travail autrement pour l'exam...

Modification du contrôle continu

Bonjour à tous,

Je crois qu'il est impossible de maintenir les modalités du contrôle continu au vu de la réalité de la production du groupe.

Je décide donc de ne prendre en compte que l'évaluation des fiches concepts par moi-même et le journal de bord. Je vais modifier le tableur dans ce sens.

Mais au-delà de ces notes (qui ne sont jamais incitatives, la preuve) l'objectif demeure. Plus vous ferez de questionnaires d'appropriation et plus vous en corrigerez et mieux cela vaudra pour l'épreuve sur table.

Je propose donc à ceux qui travaillent continument sur le sujet de vous organiser pour déposer vos questionnaires et relire d'un œil critique les questionnaires des autres. Plus vous en ferez, mieux cela vaudra.

De plus, je vais vous proposer un "sujet blanc" pour qu'il n'y ait pas de malentendus avec sa correction. Cela fixera le niveau d'exigence final.

Marc

Enfin, cette UE a été une source de connaissances et de raisonnements multiples, que j'ai dû acquérir quasiment pleinement (puisque je me suis aperçue que la psychologie et encore moins la psychologie cognitive, ne se lisent en diagonale). La pédagogie quant à elle, a été un outil très salvateur sur certains aspects à éprouver. Néanmoins, comme tout dispositifs, aussi structurés qu'ils soient, ils génèrent forcément des sentiments, des affects, des émotions au fur et à mesure de son avancée. Et pour ma part, la palette sentiments/émotions a été éprouvée de façon plus qu'exhaustive.

Dans ce travail d'apprentissage, beaucoup de forces et d'énergie se sont mobilisées. Reste à savoir les éprouver pour les comprendre et en faire quelque chose. Le chemin de mon propre apprentissage reste vaste et sinueux. D'ailleurs la psychologue de mon service d'origine, très orientée « systémie », me poussait à m'interroger, lors de mon inscription à cette formation, sur ce besoin perpétuel que j'ai de vouloir me remplir de connaissances. Je n'ai pas encore la réponse à cette question, mais l'apprentissage de la cognition, c'est certain m'a placée sur les bases de cette analyse à mener. Après je pense que d'autres champs sont concernés, tels que la psychanalyse. Néanmoins ceci est un journal de bord et non un journal intime. Donc vaille que vaille...

Ps : Dernier élément : (last but not least) : l'autoévaluation que nous devons faire de ce travail, contribue à nous sur motiver afin d'effectuer un travail où l'on éprouvera une satisfaction personnelle mais également nous pousse à faire un travail à la hauteur de ce que nous estimons valoir.

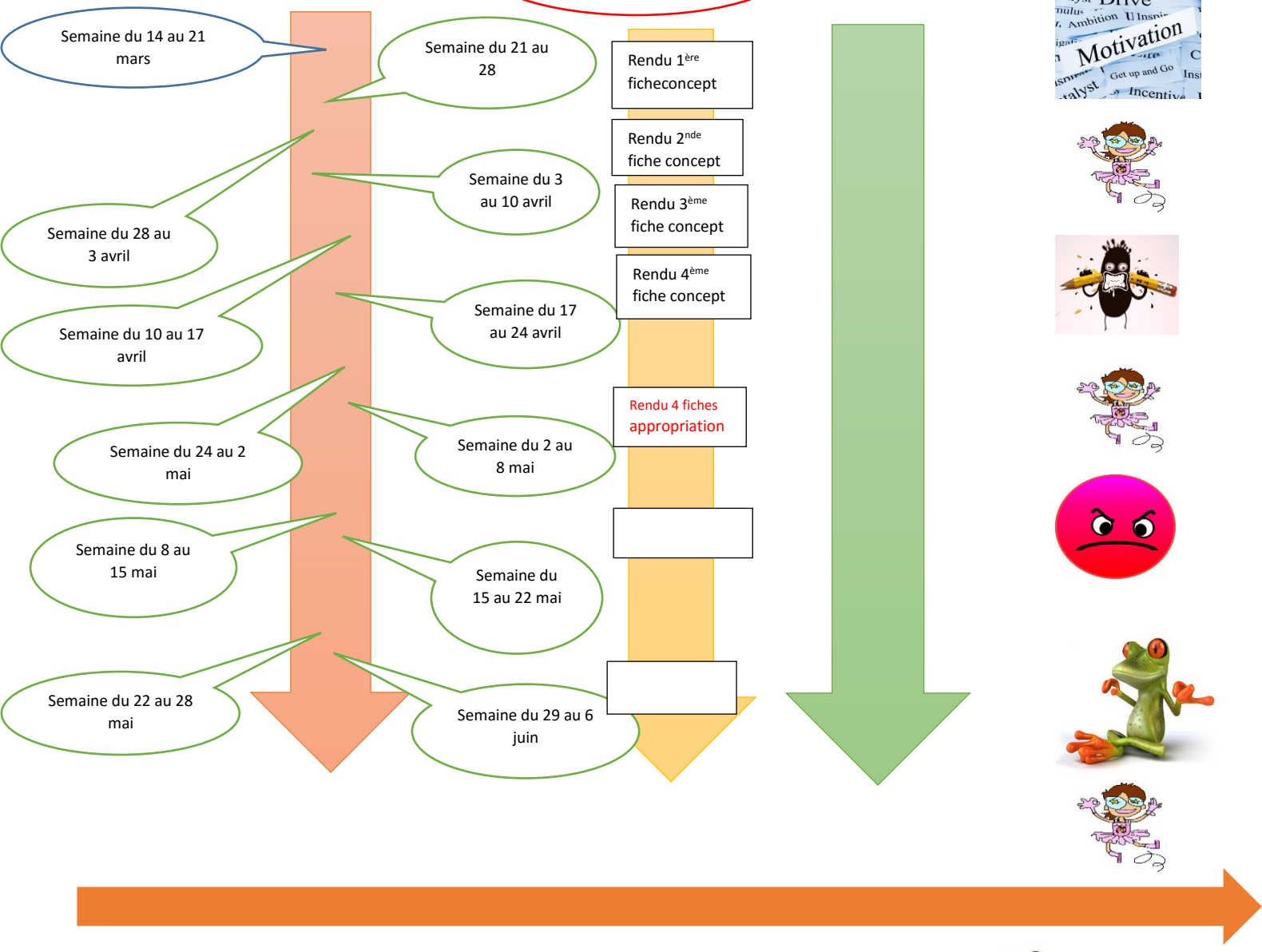
MA CHRONOLOGIE PST004

MA CHRONOTHEORIQUE

MA CHRONO

MA pratique

MA CHRONO émotioncognition



BIBLIOGRAPHIE / SITOGRAFIE

Green D. Christopher Université York Toronto Ontario, « classics dans l'histoire de la psychologie », [http : psychclassics.yorku.ca/Miller/](http://psychclassics.yorku.ca/Miller/) : Georges A. Miller : « The Magical number seven , plus or minus two » some limits on our capacity for processing information », 1956

<http://ergo-sphere.blogspot.fr> 2011, la controverse du nombre magique

<http://le-cercle-psy.scienceshumaines.com>

<http://WWW.webmarketing-com.com>

wikipédia

« De l'apprentissage social au sentiment d'efficacité personnelle », COLLECTIF 2004, autour de l'œuvre D'Albert BANDURA, L'Harmattan, 175.

<http://osp.revues.org/741>

<https://fr.wikipedia.org>

<http://jean.heutte.free.fr/spip.php>? Article 158

Site du CAIRN INFO d'après l'ouvrage « les applications du sentiment d'efficacité personnelle » Jacques LECOMTE, L'Harmattan, p59 à 90

<http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article> 117 : "Compétence et agentivité", Nagels 2009

http://www.memoireonline.com/12/06/300m_plannification-contrôle-projet-processus-automatisation-lecteurs-scripteurs20.html

[http://edutechwiki.unige.ch/frMod%C3%A le ACT8\(Anderson\)](http://edutechwiki.unige.ch/frMod%C3%A le ACT8(Anderson))

« Psychologie cognitive », Patrick Lemaire, collection ouvertures psychologiques, ed de boeck

<http://www.psychoweb.fr/articles/intelligence-artificielle/154-l-intelligence-artificielle-une-science-cogni.html>

Reproduction de l'article : V.Rialle(1996), « L'intelligence artificielle et sa place dans les sciences de la cognition, Bulletin de l'Association Française de l'Intelligence Artificielle.n°26, PP 8-12. Copie de la bibliographie utilisée par V.Rialle :

Dupuis, J. P. (1985). L'essor de la première cybernétique. Cahiers du CREA 7.

Engel, P. (1995). Introduction à la philosophie de l'esprit. Paris, La Découverte.

Ganascia, J. G. (1993). L'Intelligence Artificielle. Paris, Flammarion.

Harnad, S. (1994). L'ancrage des symboles dans le monde analogique à l'aide de réseaux neuronaux : un modèle hybride. Modèles de la cognition : vers une science de l'esprit. V. Rialle et D. Payette, Univ. du Québec à Montréal, Dép. de Philo. LEKTON vol. IV (2): 65-83.

Jorion, P. (1990). Principes des systèmes intelligents. Paris, Masson.

Jorrand, P. (1995). On nous dit que l'IA est morte... Bulletin de l'AFIA (Association Française pour l'Intelligence Artificielle) 21(avril): 3-4.

Lacharité, N. (1994). Le problème de l'architecture dans le débat entre l'approche connexionniste et les approches «classiques» de la représentation. Modèles de la cognition : vers une science de l'esprit. V. Rialle et D. Payette. Univ. du Québec à Montréal, Dépt. de Philosophie. LEKTON, 4(2): 37-64.

Le Ny, J. F., Ed. (1993). Intelligence Naturelle et Intelligence Artificielle. Paris, Presses Univ. de France.

Minsky, M. (1994). Laisserons-nous la terre à des robots ? Pour la Science 206: 120-126.

Pelissier, A. et A. Tête, Eds. (1995). Sciences cognitives : textes fondateurs. Paris, Presses Univ. de France.

Posner, M., Ed. (1989). Foundation of Cognitive Science. Cambridge, MA, MIT Press.

Rialle, V. (1996). L'intelligence artificielle et sa place dans les sciences de la cognition. Bulletin de l'Association Française de l'Intelligence Artificielle(26): 8-12.

Rialle, V. et D. Fisette, Eds. (1996). Penser l'esprit : des sciences de la cognition à une philosophie cognitive, Presses Univ. de Grenoble.

Stonier, T. (1992). Beyond Information : the natural history of intelligence. Berlin, Springer-Verlag.

Tiberghien, G. (1993). Les sciences cognitives : un nouveau programme scientifique ? Dictionnaire critique de la communication. L. Sfez. Paris, Presses Univ. de France: 817-824.