

Canadian Counsellor  
 Conseiller Canadien  
 1984, Vol. 18, No. 2, 94-96

## BOOK REVIEWS/COMPTE RENDUS

St-Yves, A. *Psychologie de l'apprentissage – enseignement – Une approche individuelle ou de groupe*. Québec, Presses de l'Université du Québec, 1982, 121p.  
*Évalué par*: Rodrigue Landry  
 Université de Moncton

En lisant *Psychologie de l'apprentissage – enseignement – Une approche individuelle et de groupe* d'Aurèle St-Yves, je pense que la plupart des lecteurs seront à la fois satisfaits et déçus. Satisfaits, car les lecteurs y trouveront un aperçu multidimensionnel des différentes théories de l'apprentissage dont l'auteur tente de faire ressortir non seulement les différences mais aussi la complémentarité. Déçus, car malgré une tentative de relier le tout sous l'égide de la théorie de Robert M. Gagné, l'auteur ne semble pas réussir à faire une véritable synthèse.

Le professeur St-Yves débute son livre en faisant une distinction entre les théories unitaristes et les théories pluralistes. Selon sa définition, les théories unitaristes ont tenté de "réduire tout processus d'apprentissage à un seul schème quel que soit l'apprenant ou la matière apprise". Les théories pluralistes "soutiennent l'existence de nombreux processus d'apprentissage ainsi que la nécessité d'étudier spécifiquement chacun de ces derniers afin d'en déceler les caractères propres". Robert M. Gagné, un psychopédagogue bien connu en Amérique du Nord, est considéré

un des meilleurs représentants des théoriciens pluralistes et constitue en sorte l'"auteur-charnière" du livre.

Le premier chapitre est consacré à faire une revue succincte et assez bien construite de plusieurs théories unitaristes de l'apprentissage, dont celles de Thorndike, Pavlov, Watson, Guthrie, Skinner, Hall, Bandura, et des théoriciens Gestalt. La fin du chapitre présente une excellente bibliographie.

Le deuxième chapitre donne une description de la théorie de l'apprentissage de Gagné qui s'inscrit dans les courants de la cybernétique et du traitement de l'information. Cette théorie consiste à regrouper en huit phases les différents processus de tout acte d'apprentissage. Tout en restant fidèle aux concepts de Gagné, l'auteur choisit de résumer celles-ci en trois phases: la motivation, l'acquisition et la performance. Par après, on y trouve une brève description des cinq types de produits de l'apprentissage identifiés par Gagné, soit l'information verbale, les habiletés intellectuelles, les stratégies cognitives, les habiletés motrices et les attitudes. Aussi, en identifiant les huit types d'apprentissage selon la théorie de Gagné, l'auteur cherche à démontrer le caractère hiérarchique et cumulatif de l'apprentissage. Finalement, l'auteur conclut que la théorie de Gagné considère dans sa formulation à la fois les conditions internes et les conditions externes de l'apprentissage.

Dans un troisième chapitre, le professeur St-Yves cherche à tracer les courants de la psychologie et de la psychopédagogie qui auraient le plus influencé la pensée et les efforts de théorisation de Gagné. Il en conclut que la théorie de Gagné est avant tout puérocentrique, c'est-à-dire centré sur l'apprenant mais tout en considérant les influences externes du système éducatif.

C'est à partir de chapitre IV que l'auteur semble délaissier la théorie de Gagné dont l'accent était sur le processus de l'apprentissage pour se diriger vers le processus de l'enseignement. L'auteur dit vouloir démontrer que la vision puérocentrique de Gagné pourrait s'inscrire dans l'optique de la pédagogie ouverte, mais il faut dire que cette conclusion n'est pas très évidente par le traitement très bref qu'il fait de ce thème. Le chapitre V fait l'analyse du phénomène groupe-classe en éducation en se basant sur les théories de Homans qui voit le groupe comme un ensemble d'individus en interaction réciproque. Le sixième chapitre présente une agglomération de méthodes et de techniques qui pourraient être utiles à l'apprentissage-enseignement en groupe classe. Il présente de façon très sommaire la dynamique de groupe, l'interview de groupe, le sociogramme, le jeu de rôle, l'étude de cas, la résolution de problèmes en groupe, l'assemblée délibérante, l'observation systématique et la définition d'objectifs en équipe. Celles-ci sont présentées sans tentative d'intégration et sans efforts d'y situer le rôle et la pertinence de ces techniques pour l'enseignant. Finalement, le dernier chapitre reproduit une recherche déjà publiée ailleurs qui mesure les perceptions de l'importance des différents niveaux de fonctionnement d'un groupe par des personnes initiées à l'animation de groupe. Ici, on a un peu l'impression que cette recherche fut ajoutée pour étoffer le livre car on y voit très peu la pertinence au thème central du livre: l'apprentissage-enseignement.

En somme, ce livre peut servir d'introduction au thème de l'apprentissage car il offre des sommaires succints de plusieurs théoriciens et chaque chapitre contient une bibliographie de textes sélectionnés. Toutefois, celui qui cherche à y trouver une synthèse des écrits dans le domaine de l'apprentissage-enseignement, même en acceptant les limites de la théorie de Gagné qui fut choisie comme "auteur-charnière" faisant le lien entre ces deux processus, sera quelque peu déçu. On a parfois l'impression que le livre est davantage une collection

de textes mis ensemble de façon "post hoc" qu'un ouvrage intégré autour du thème traité.

Kaye, B.L. *Up Is Not The Only Way: A Guide for Career Development Practitioners.* Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1982.

Reviewed by:

Lt. Cdr. (R.) J.R.S. Cuthbert  
Officer-in-charge Katimavik  
FMO Victoria, B.C.

The purpose of this book is to provide the career development practitioner with a concise plan for the design and implementation of a practical career development program, constructed with their specific organization's needs in mind. The author presents six procedural stages which, when interwoven, are an effective process, taking the practitioner carefully and systematically from the initial conceptualization of the program to its ultimate conclusion. This unique stage format focuses on the interconnective aspects of each stage and upon the payoffs felt by the individual participant, the organization itself and, by the practitioner as well. Although specifically designed for the practitioner in any business or agency setting, *Up Is Not The Only Way* should be given examination by graduate students in either counselling or business administration, by human resource personnel interested in maximizing the potential of their organization and by anyone dedicated to improving their corporate environment.

This book is comprised of eight chapters. The first delves into Kaye's process, its theoretical concepts and the payoffs of its implementation; the last provides the practitioner the opportunity to observe him or herself and the process in terms of their own career goals and development. The intervening six chapters provide a detailed look at each of Kaye's stages, their implications and implementation.

Kaye's process and her book are based upon the six precepts of the career development program. These include: readying or mustering career development resources, tapping or clarifying the individual's potential, optimizing and selecting options and goals, mapping and choosing the best route to follow, pursuing these plans to action, and finally, reaping the rewards of this labour. This process is one of parallel structure. The individual follows this process in his or her