



MINI GUIDE PEDAGOGIQUE

OBJECTIFS DU DOSSIER :

Vous permettre d'identifier :

- ◆ Les différents paramètres en jeu dans une situation d'apprentissage :
 - Les objectifs,
 - Les évaluations,
 - Les conditions de réussites des apprentissages,
 - Les processus intellectuels.

Ces connaissances vous sont indispensables pour travailler en tant que formateur.

CONTENUS DU DOSSIER

Ce dossier comporte :

- ◆ Un dossier « Séquence pédagogique »,
- ◆ Les carnets de bord,
- ◆ Une fiche synthèse.

DEMARCHE DE TRAVAIL :

- Complétez le dossier en suivant les indications du document.
- A la fin de ce dossier vous trouverez un **carnet de bord** qui sera à remplir régulièrement
- En fin de document, vous trouverez une fiche de synthèse qui vous permettra d'analyser régulièrement vos pratiques pédagogique.



BON COURAGE !



PLAN

DOSSIER SEQUENCE PEDAGOGIQUE.....	3
QU'EST-CE QU'UN OBJECTIF PEDAGOGIQUE ?.....	4
QUEL TYPE D'EVALUATION PEUT-ON METTRE EN PLACE ET POUR QUOI FAIRE ?	5
QUELLES SONT LES CONDITIONS DE REUSSITE NECESSAIRES A L'APPRENTISSAGE ?	6
LES PIEGES A EVITER... ..	11
ANNEXES.....	12
SYNTHESE	17
LES CARNETS DE BORD.....	20
CARNET DE BORD DES STRATEGIES PEDAGOGIQUES.....	21

Voyons un peu ce qu'ils disent ...

Hum, hum, comment monter une séquence de formation ? C'est quoi un objectif ?, que veut dire enseigner ?...

  *Lisez le dossier « Séquence pédagogique » ci-après en répondant aux différentes questions qui vous seront posées...*

  *Complétez la synthèse en fin de dossier et réalisez le jeu du mot mystère...*



DOSSIER SEQUENCE PEDAGOGIQUE

Ce dossier vous permettra, je l'espère, d'être attentif aux différents paramètres en jeu dans une séquence d'apprentissage...

« Il ne sert à rien d'enseigner, si l'autre n'apprend pas... »

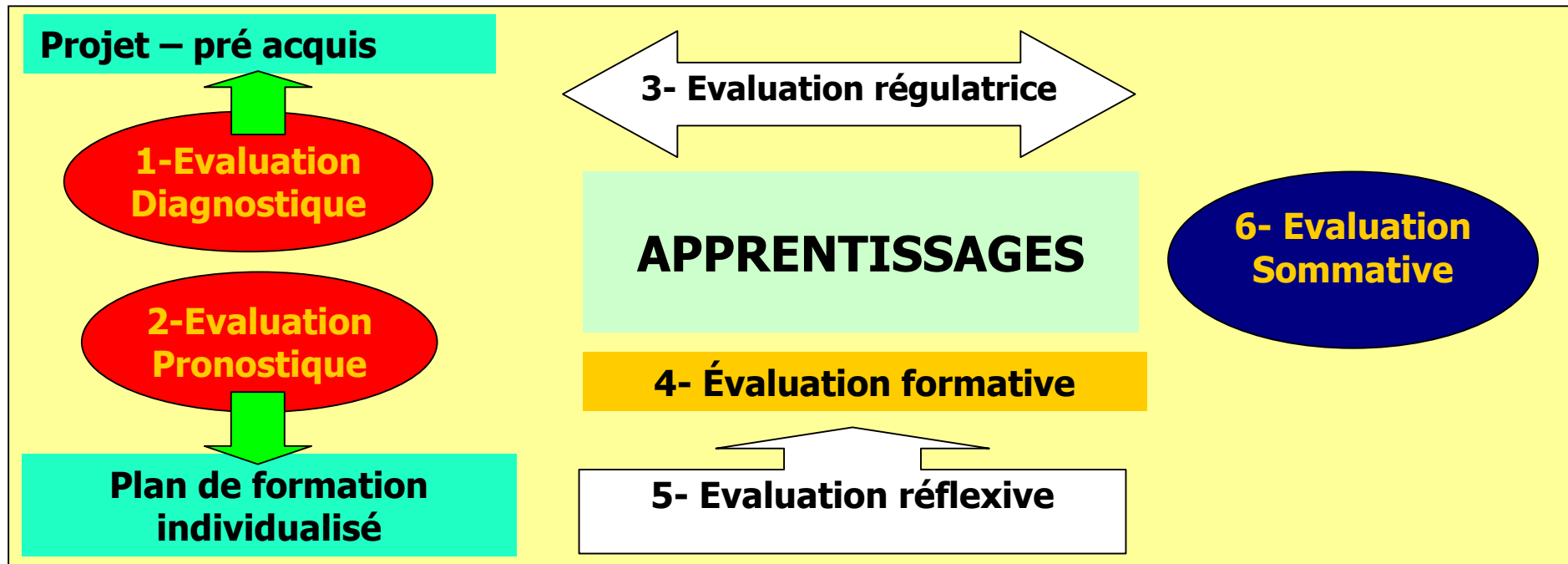
BON COURAGE !

QU'EST-CE QU'UN OBJECTIF PEDAGOGIQUE ?

<p>Définir un objectif, c'est passer un véritable contrat avec l'apprenant. Comme tout contrat, celui-ci se doit d'être le plus clair possible afin que les deux parties sachent à quoi s'en tenir...</p>	<p>Mais c'est quoi un objectif pédagogique, c'est quoi ce contrat ?</p> <p>Un objectif, c'est tout d'abord quelque chose d'observable...</p>	<p>Ainsi, il est difficile d'observer des activités mentales telles que imaginer, comprendre, saisir le sens d'un texte, avoir une idée sur...</p> <p>Par contre, on peut réellement observer et évaluer des énoncés du type : identifier par écrit, résoudre, ajuster, citer oralement, cocher sur une liste, énumérer par écrit, chronométrer, souder, souligner...</p>	<p>Ainsi, si l'apprenant est là pour apprendre, le formateur pour faciliter les apprentissages, l'objectif doit, quant à lui, être observable...</p> <p>Et c'est tout...</p> <p>Non, non...</p>
<p>Dans un contrat, vous avez également les conditions de réalisation de l'objectif...</p> <p>Ah oui, comme par exemple jouer au foot avec les pieds...</p> <p>Tout à fait !</p>	<p>Oui, en effet les conditions de réalisation sont importantes. En effet, savoir conduire une voiture n'a rien à voir avec savoir conduire une voiture de nuit et par verglas !</p> <p>Et en plus sans les pieds, hi, hi !</p>	<p>Oui, par exemple, changer une roue est certainement un comportement observable... ...mais il serait souhaitable de préciser à l'aide de quel matériel...</p> <p>On pourrait donc dire « Changer une roue arrière sur une voiture de tourisme à l'aide du cric et de la manivelle fournis avec la voiture. »</p>	<p>Mais ce n'est pas tout !</p> <p>Quoi encore ?!</p> <p>Ben il y a aussi les critères de performance...</p> <p>Les quoi ?</p>
<p>Ben oui, on peut décrire les conditions de réalisation mais cela ne suffit pas, il faut encore indiquer le niveau de performance...</p> <p>Ah oui, en limitant par exemple le temps, ou en demandant une certaine précision de mesure, tout ça...</p>	<p>Tout à fait... Ainsi, on pourrait dire « Changer une roue arrière sur une voiture de tourisme à l'aide du cric et de la manivelle fournis avec la voiture en cinq minutes et en respectant l'ordre chronologique défini dans la norme XXZ. ».</p>	<p>Fuiiiouh, ça c'est un super objectif ça... Et on pourrait également rajouter comme condition de réalisation avec un foulard sur les yeux...</p> <p>Oui, un objectif est un contrat clair entre les apprenants et le formateur...</p>	<p>👉 Quelles sont les 3 caractéristiques d'un objectif pédagogique ?</p> <p>1- ...</p> <p>2- ...</p> <p>3- ...</p>

Réponse : Les trois caractéristiques d'un objectif pédagogique sont : d'abord un comportement observable, ensuite des conditions de réalisation et enfin des critères de performance.

QUEL TYPE D'EVALUATION PEUT-ON METTRE EN PLACE ET POUR QUOI FAIRE ?



- 1- **Evaluation diagnostique** : Elle permet de faire un état des lieux pour savoir ce qu'il convient de faire. Elle permet d'évaluer la distance qui sépare l'apprenant des objectifs qu'ils désirent atteindre.
- 2- **Evaluation pronostique** : en fonction du diagnostique établi, elle permet d'établir le plan de formation adapté aux besoins de l'apprenant.
- 3- **Evaluation régulatrice** : elle permet au formateur de savoir où en sont les apprenants afin d'ajuster ses interventions. Est-ce trop rapide ?, trop lent ?, trop théorique ?, trop pratico-pratique ?, les apprentissages répondent-ils aux attentes des apprenants ?, etc. C'est une sorte d'état des lieux des interventions qui permet au formateur de réguler son intervention, de la réajuster.
- 4- **Evaluation formative** : elle permet aux apprenants de savoir où ils en sont et de réguler leurs efforts. Elle leur permet de se situer par rapport au groupe et aux exigences de la formation... Elle permet également au formateur de jauger le niveau de la classe.
- 5- **Evaluation réflexive** : elle permet à l'apprenant de prendre du recul par rapport à ses apprentissages. Elle permet à l'apprenant de prendre conscience des processus d'apprentissage qu'elle met en œuvre, de sa façon d'organiser son travail, de gérer son effort, etc. L'attitude du formateur doit inviter à cette prise de conscience en l'invitant à expliciter ses démarches...
- 6- **Evaluation sommative** : elle permet d'évaluer les acquis et les compétences des apprenants. C'est l'évaluation sanction, bref l'examen.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE REUSSITE NECESSAIRES A L'APPRENTISSAGE ?

PYRAMIDE DES BESOINS DE MASLOW

Pour être en capacité d'apprendre, il faut que notre esprit soit disponible pour recevoir...

TROIS POSTULATS CONCERNANT LA MOTIVATION DES INDIVIDUS

- Les gens sont motivés par le **désir de satisfaire des besoins**,
- Ces besoins sont **hiérarchisés**,
- Les gens progressent dans cette hiérarchie, **des besoins inférieurs (niveau 1) satisfaits vers les besoins de niveau plus élevé (niveau 5)**.

CINQ NIVEAUX DE BESOIN A SATISFAIRE, DE BAS EN HAUT

Niveau 5 - Besoins d'accomplissement personnel : connaissance et compréhension, réalisation de ses potentialités, maîtrise de son environnement, créativité.

→ **Il faut mettre en adéquation attentes et objectifs, répondre aux motivations intellectuels...**

Niveau 4 - Besoins d'estime de soi : respect, estime de soi et des autres, accomplissement, force, confiance, compétence

→ **Il faut valoriser et reconnaître les savoirs et les compétences de l'apprenant.**

Niveau 3 - Besoins d'amour et d'appartenance : appartenance à un/des groupe(s), affection (aimer et être aimé)

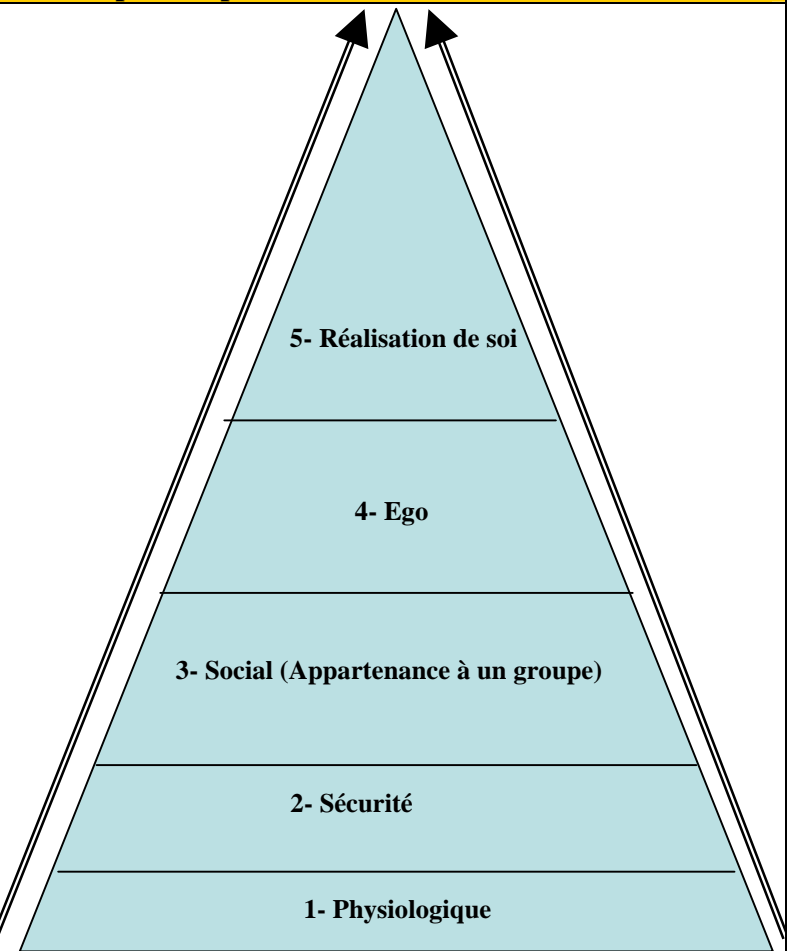
→ **Il faut s'intéresser aux apprenants et leur donner une identité dans le groupe... Chacun doit trouver sa place dans le groupe. Il faut s'intéresser à la personne, à ce qu'elle fait, d'où elle vient, la présenter au groupe, l'inclure dans le groupe, la faire participer...**

Niveau 2 - Besoins de sécurité : stabilité, ordre, liberté, protection.

→ **Il faut sécuriser les apprentissages et la formation** (énoncer les objectifs et l'organisation de la formation, son déroulement), mettre en place une progression pédagogique adaptée, instaurer un climat de confiance, créer un cadre rassurant (au niveau affectif et cognitif : degré de maîtrise du sujet), ne pas brusquer les apprenants...

Niveau 1 - Besoins physiologiques : respirer, manger, boire, dormir, se vêtir, s'abriter contre les intempéries ...

→ **Il faut s'assurer que les apprenants soient disponibles pour les apprentissages et que ces besoins physiologiques soient satisfaits...**












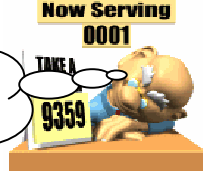


Pour passer à l'étage supérieur, il faut que l'étage inférieur soit satisfait... Je ne peux apprendre si l'on ne m'estime pas, si je n'ai pas ma place dans le groupe, si je ne suis pas dans un cadre d'apprentissage clair et si j'ai faim, froid et que je ne sais pas où dormir...

LES CONDITIONS DE REUSSITE DES APPRENTISSAGES...



En vous inspirant de la pyramide de Maslow, replacer le niveau correspondant pour chacune des descriptions ci-dessous...

<p>Il parle chinois ou quoi celui-là... Je ne comprends rien à ce qu'il me raconte...</p> 	<p>Si j'sais pas à quoi ça va me servir, je préférerais encore faire autre chose...</p> 	<p>On m'aime, je suis quelqu'un, j'existe, on me fait enfin confiance, on me croit capable de faire des choses... Je peux enfin leur faire voir ce que je vau...</p> 	<p>Qui ne fait pas d'erreur ? C'est en se trompant que l'on apprend... Et même si je ne sais pas faire certaine chose, il y a plein de trucs que j'sais faire...</p> 
Un adulte apprend s'il comprend.	Un adulte apprend s'il perçoit, comprend et accepte les objectifs du stage.	Un adulte apprend s'il est dans un climat de participation et de confiance.	Un adulte apprend si le formateur sait utiliser les effets de la réussite et de l'échec.
<p>...</p>  <p>J'peux rien faire de ce que vous m'apprenez... Moi il faut que cela me soit utile... Il faut que cela puisse me servir où sinon à quoi bon !</p>	<p>Je suis bien là, il y a des gens intéressants, je suis à ma place...</p> 	<p>Moi je veux bien apprendre mais on ne me demande rien, on ne me demande pas ce que j'en pense, on ne fait rien faire... J'ai des trucs à dire, je sais faire des choses bon dieu !</p> 	<p>J'ai faim... J'ai plein de problèmes en ce moment... Ça va pas avec ma femme, j'ai des ennuis avec les impôts, j'ai pas de fric.... Et l'autre, il me parle d'avenir, de formation, de connaissance... C'est bien mais bon, j'ai d'autres choses à ...</p> 
Un adulte apprend si la formation est en relation directe avec ses préoccupations....	Un adulte apprend s'il se sent intégré dans un groupe.	Un adulte apprend s'il agit et s'engage.	Un adulte apprend s'il est disponible psychologiquement pour apprendre. Il a mangé, bu et dormi à sa faim.
<p>...</p> <p>J'aime pas ce formateur, avec lui, j'ai l'impression de rien savoir faire... Il me dit toujours faut être motivé, il faut travailler... Depuis tout petit on n'arrête pas de me dire que c'est de ma faute... Y en a marre... Il faut croire en moi bordel !</p> 	<p>Ouais, ça peut me servir à ça et puis ça, j'aurais juste à faire comme ça pour que ça marche...</p> 	<p>Avec ça j'vais pouvoir améliorer et dire à mon chef que... Ou bien je pourrais aussi chercher un boulot dans...</p> 	<p>C'est bien ça va pas trop vite, j'arrive encore à suivre !</p> 
Un adulte apprend s'il se sent soutenu et valorisé.	Un adulte apprend s'il voit comment utiliser ou mettre en application ce qu'on lui apprend...	Un adulte apprend si ce qu'on lui apprend lui permet de mieux maîtriser son environnement.	Un adulte apprend si la progression pédagogique proposée est adaptée à son niveau.
...

QUELLE DEMARCHE POUR LE FORMATEUR ?

A partir des **compétences à atteindre** et à partir de la connaissance **de la réalité de l'apprenant** (représentations, expériences sociales,...)

- Il **définit des objectifs** pédagogique décrit en termes de comportements observables, définit les conditions de réalisation et les critères de performance : ce que l'apprenant doit savoir faire à l'issue de l'apprentissage.
- Pour atteindre ses objectifs, il **propose aux apprenants des tâches à réaliser**.
- Il vérifie que les tâches offrent à l'apprenant **un obstacle (et un seul)**.
- Il imagine par quelles opérations intellectuelles l'apprenant pourra franchir l'obstacle et réussir la tâche (ressources intellectuelles).
- Il interroge **le sens** que la tâche proposée peut avoir pour l'apprenant (Quel intérêt ? Quel sens ?, Quelle utilisation possible ?
- Il **imagine tous les aménagements** qui vont permettre à l'apprenant de réaliser et de réussir la tâche (procédures, modalités, méthodes,...).
- Il **prépare les conditions de l'évaluation** (diagnostique, pronostique, régulatrice, formatrice, réflexive, sommative.).

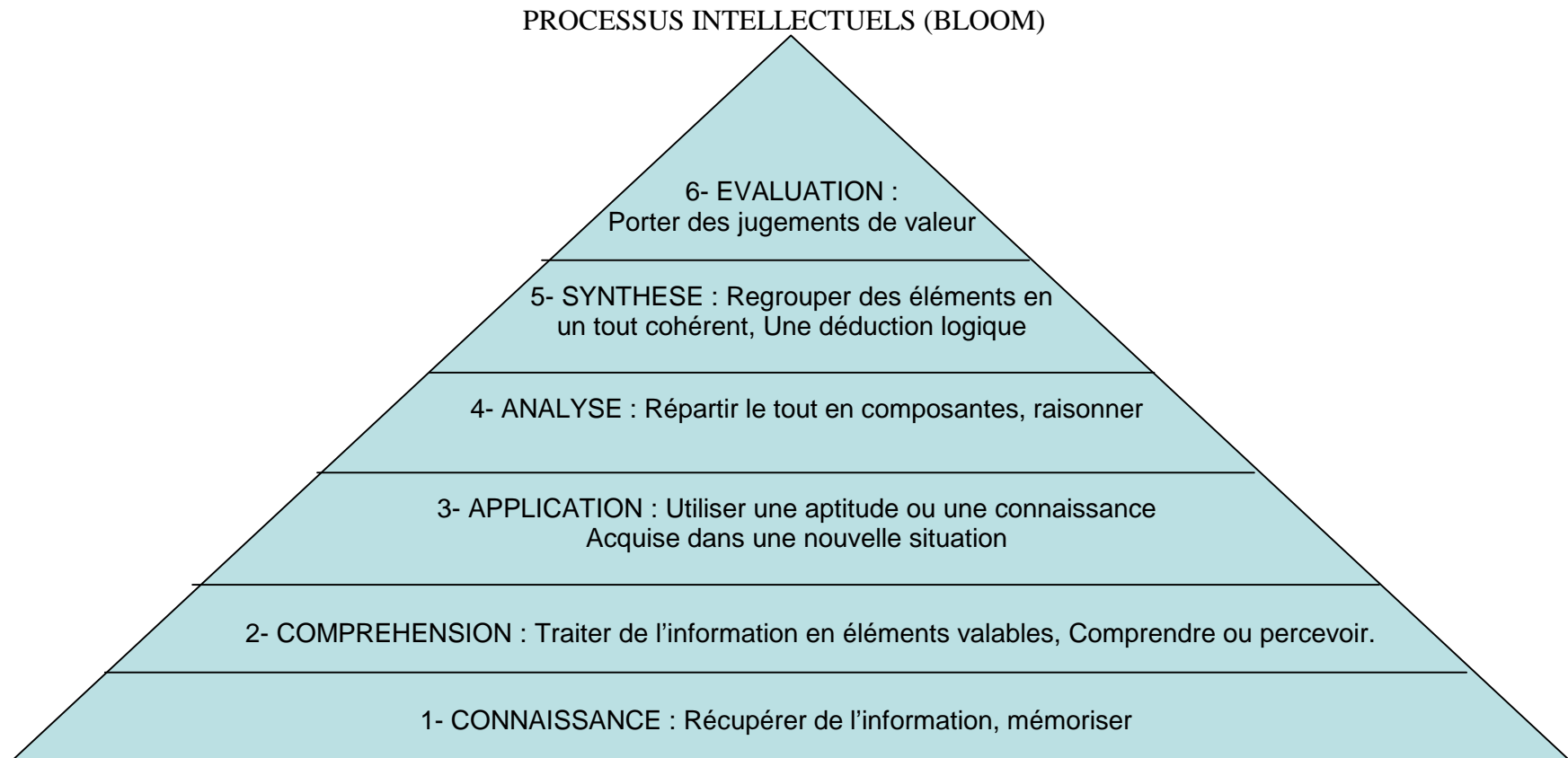


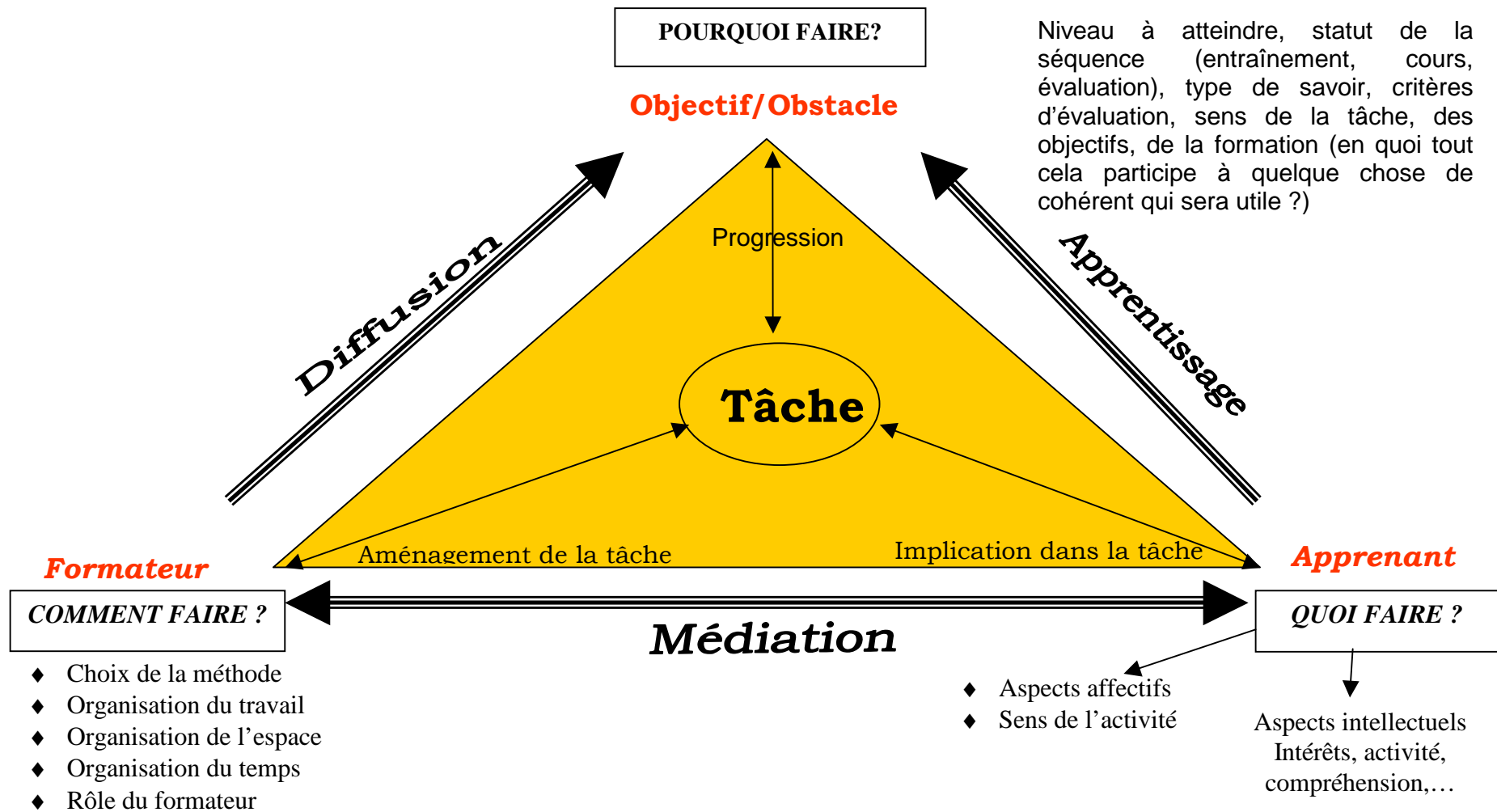
Apprendre c'est bien, mais quel niveau d'exigence visez-vous ? Les niveaux d'objectifs cognitifs à atteindre...

Ces éléments vont fortement influencer sur le choix de la méthode pédagogique. Par exemple, les méthodes expositives seront généralement utilisées pour atteindre des objectifs de connaissance, alors qu'elles ne seront pas adaptées à l'atteinte d'objectifs de synthèse ou d'habiletés motrices.

Voici, la taxonomie des objectifs éducatifs d'après **BLOOM**.

Il y a **6 niveaux d'objectifs cognitifs** depuis la connaissance (niveau inférieur), à l'évaluation (niveau supérieur des processus intellectuels).





Si je résume, pour atteindre mes objectifs (voir la définition d'un objectif), je dois aménager **les conditions de la réussite de l'apprentissage**. Je dois impliquer l'apprenant en jouant sur différentes dimensions (**cognitive et affective : voir la pyramide de Maslow**), je dois mettre en œuvre un **progression pédagogique** adaptée (différentes tâches pour réaliser mon objectif et un obstacle par tâche), je dois tenir compte du **niveau d'exigence de l'objectif (voir la pyramide de BLOOM)**, je mets en place une **méthode pédagogique appropriée** et **j'organise les conditions matériels** nécessaires à la mise en œuvre des différentes tâches proposées (le temps, l'espace, mon rôle (médiation)).

LES PIEGES A EVITER...

(Face aux « pièges » de l'animateur : des comportements efficaces... (Conseils et précautions à prendre...))

Dans l'organisation des séquences...

- ◆ Présentez vous et présentez tous les apprenants au groupe. Cela facilite la cohésion du groupe et le positionnement des apprenants dans le groupe.
- ◆ Annoncer, marquer au tableau, « vendre » le ou les objectif(s) de la séquence ou de la formation... et les reformuler aussi souvent que nécessaire. Pour vendre l'objectif, utiliser des exemples, des anecdotes, des situations concrètes, de façon à aider les participants à **se projeter dans un contexte précis dans lequel ils se verront utiliser les connaissances...** Plus l'apprenant aura de lieux de restitution possible de la connaissance, plus il mémorisera facilement et tissera de liens nombreux dans sa mémoire.
- ◆ Il ne sert à rien de dire à un apprenant d'être motivé. Il faut lui montrer en quoi ce qu'il apprend est utile pour lui.
- ◆ Marquer précisément au tableau les consignes d'exercices : timing prévu, tâche à réaliser, supports à utiliser, méthode à employer, type de synthèse à fournir... Cela permet aux apprenants de se faire une représentation de la séquence.
- ◆ En cas de difficultés rencontrées en cours d'exercice par exemple : penser à faire parler le groupe sur les obstacles rencontrés et la façon de les surmonter.
- ◆ Prévoir des séquences, utiliser les apports du groupe, les reformuler, restructurer et conclure en tirant les grands principes (ce qu'ils nous apprennent par rapport à l'objectif poursuivi).
- ◆ Prévoir des exercices, des moments de détente pour casser le rythme. Il faut relancer l'attention des apprenants en aménageant des rythmes différents dans la séquence de formation.
- ◆ Eviter les exposés ou séances de diapositives après le déjeuner !
- ◆ Prévoir pour certaines séquences une « méthode de rechange » plus rapide ou au contraire permettant davantage d'approfondissement, de façon à s'adapter au rythme d'apprentissage du groupe.
- ◆ Reformuler périodiquement les phases de progression du groupe en direction des objectifs pédagogiques poursuivis. Cela permet à l'apprenant de mesurer le travail accompli et ce qu'il reste à apprendre...

Dans l'animation du groupe...

- ◆ Proposer au groupe des règles de fonctionnement facilitatrices et recueillir l'accord de chacun sur celle-ci.
- ◆ Ecouter soigneusement les restitutions des sous-groupes sans les interrompre ; noter les points à approfondir pour les reprendre ensuite.
- ◆ Faciliter le travail des sous-groupes en donnant des conseils méthodologiques si nécessaires, mais éviter d'intervenir sur le fond et de donner les réponses.
- ◆ Pour faire produire un groupe, préférer aux questions du type « contrôle de connaissances » des questions ouvertes faisant appel aux références, à l'expérience, aux perceptions des participants (penser à respecter un temps de silence après avoir posé une question ouverte).
- ◆ Lors d'un travail de production d'idée, prendre en compte et noter tous les apports du groupe, quitte à poser des questions d'approfondissement sur les points qui apparaissent discutables.
- ◆ Eviter absolument de juger ou de disqualifier un apport et de conserver une attitude de neutralité.
- ◆ Lors de travaux de réflexion et d'échanges, chercher à recueillir un maximum d'expériences et de récits plutôt qu'à définir un « cas d'école » exemplaire.
- ◆ Eviter de se confronter à un participant (même difficile) devant les autres : traiter les manquements graves aux règles de bon fonctionnement du groupe en formalisant en contrat en tête-à-tête.
- ◆ En cas d'énervement ou de déstabilisation du fait d'un « participant difficile » : se demander d'abord honnêtement en quoi il gêne le groupe... ou seulement l'animateur. Provoquer des vidages de sac en cas d'ambiance lourde, quand le groupe paraît démotivé ; écouter et prendre en compte les difficultés, puis recadrer positivement.
- ◆ Pour recadrer un bavard hors sujet : reformuler dès qu'il reprend sa respiration et expliquer en quoi (malheureusement) on s'éloignerait de l'objectif en poursuivant dans cette voie.
- ◆ Faire confiance au groupe et en sa capacité à réguler lui-même les participants qui lui paraissent poser des difficultés.
- ◆ Refuser de se laisser enfermer dans un conflit de pouvoir : valoriser les leader, faire appel à leur expérience et les encourager.



A lire...

C'est très intéressant...

ANNEXES

Choisir et mettre en œuvre des situations d'apprentissage et des méthodes pédagogiques adaptées ?

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de choisir et mettre en œuvre un " ensemble de démarches formalisées et appliquées selon des principes définis pour [que le stagiaire ou l'apprenti puisse] acquérir un ensemble de savoirs conformes aux objectifs pédagogiques " (définition issue de la norme " Terminologie " AFNOR NF X 50-750). Les méthodes pédagogiques sont nombreuses et sont classées communément en deux groupes : **les méthodes affirmatives et les méthodes actives.**
NB : On parle également de méthodes transmissives pour désigner les méthodes affirmatives.

Les méthodes affirmatives regroupent :

- les méthodes expositives où le formateur, directement ou indirectement, présente des savoirs aux formés (ex. : exposé magistral, projection d'un audiovisuel de présentation d'informations) ;
- les méthodes démonstratives où le formateur présente les savoirs aux formés mais, en même temps, montre ce qu'il explique et, le cas échéant, fait expérimenter aux formés les comportements qu'ils doivent reproduire (ex. : le formateur qui explique et montre comment régler un semoir, le formateur qui réalise une expérience en biologie) ;
- les méthodes interrogatives qui consistent à faire découvrir aux formés ce que l'on veut enseigner avec un cadre défini par le formateur qui pose une suite de questions habiles.

Les méthodes actives consistent " à faire acquérir au formé des connaissances, des capacités, à son initiative et par son activité propre. La situation pédagogique suggère au formé des questions dont le traitement lui apporte une expérience et un acquis supplémentaires. [Elle] prend appui sur la motivation du formé et provoque le désir d'action et d'activité " (définition issue de la norme " Terminologie " AFNOR NF X 50-750). Ex. : pour s'entraîner à la conduite de réunions, les formés simulent une réunion de travail et s'exercent à l'animation, puis tirent des conclusions de cette expérience.

Les méthodes pédagogiques portent en elles la conception du savoir : où se trouve le savoir et comment le transmettre ? Plusieurs conceptions existent :

- le savoir est chez le formateur, celui-ci le transmet à l'apprenant ;
- le savoir est chez l'apprenant, il faut le révéler et le structurer ce qui est le rôle du formateur ;
- le savoir est à l'extérieur de l'apprenant et du formateur, la tâche de celui-ci est de permettre aux apprenants de s'approprier le savoir.

Comment faire ?

Il n'existe pas de bonnes ou de mauvaises méthodes. Elles ont toutes des intérêts dans la mesure où elles sont bien adaptées au contexte. Les choix doivent prendre en compte différents critères : la cohérence avec les objectifs pédagogiques ; les caractéristiques du public et, en particulier, le respect des principes de la pédagogie des adultes ; les contraintes de temps et d'argent.

La cohérence avec les objectifs pédagogiques

La méthode pédagogique est un moyen d'atteindre les objectifs pédagogiques. Elle ne doit pas être une fin en soi. La nature des objectifs (c'est-à-dire le domaine et le niveau dans la taxonomie) va déterminer le choix des situations d'apprentissage et des méthodes pédagogiques. Par exemple, les méthodes expositives peuvent être utilisées pour atteindre des objectifs de connaissance, alors que ces méthodes ne sont pas adaptées pour l'atteinte d'objectifs de synthèse ou d'habiletés motrices. *D'une façon générale, on peut dire qu'à un objectif d'acquisition de savoir-faire doivent correspondre des méthodes essentiellement pratiques, fondées sur des exercices et des mises en situation, et qu'à un objectif d'acquisition de savoir-être doivent correspondre des méthodes essentiellement participatives fondées sur le vécu des apprenants.*

Le respect des principes de la pédagogie des adultes

Premier principe : les intérêts des personnes sont le résultat de leurs expériences.

En formation d'adultes, il est nécessaire, pour motiver les stagiaires, de privilégier des méthodes pédagogiques présentant des problèmes à résoudre ou des situations à analyser, ces problèmes et ces situations étant en rapport avec les expériences de chacun. L'utilisation du contexte professionnel et des projets des formés est à maximaliser dans les formations d'adultes.

Par exemple, dans un stage destiné à des demandeurs d'emploi, les stagiaires doivent s'entraîner à rédiger leur curriculum vitae ; en formation d'agriculteurs, l'étude de cas concernant la gestion d'une exploitation peut concerner tous les stagiaires si il est facile de faire une transposition sur les situations réelles rencontrées par chacun dans son exploitation.

Deuxième principe : l'adulte n'arrive pas en formation vierge de toute idée sur le monde et les choses qui l'entourent.

Il possède des idées sur..., des images par rapport à..., des explications vis-à-vis de... Ce " déjà là " est appelé " conception préalable ". L'expérience passée a beaucoup d'importance et une nouvelle connaissance s'organise en fonction de ce qui est déjà acquis. Connaître les conceptions des stagiaires permet au formateur un repérage des voies d'entrée les plus pertinentes des apprentissages et les obstacles à l'apprentissage. Le recueil des conceptions préalables se réalisent de différentes manières : individuellement ou en groupe, avec support verbal seul, avec manipulations, avec support écrit : schémas, dessins...

Ex. : Le recueil des conceptions des apprenants vis-à-vis du cycle de l'eau (en demandant aux apprenants une représentation schématique) révèle que 90 % d'entre eux n'identifient pas le phénomène de la transpiration et de l'évapotranspiration ; le formateur adaptera sa stratégie par rapport à ces notions " obstacles ".

Troisième principe : l'apprentissage exige que la personne soit active (prise de parole, manipulations, recherche personnelle...).

Plus la participation de l'apprenant est active, plus l'acquisition est efficace. Le tableau suivant présente des exemples de mise en œuvre en fonction de facteurs facilitateurs de la compréhension et de la mémorisation.

Nous comprenons et retenons mieux :	Le formateur doit donc :
1. Ce que nous avons en partie découvert par nous-mêmes.	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux participants de découvrir eux-mêmes certains messages et notions en utilisant des méthodes actives. • Poser le plus grand nombre de questions aux participants, leur permettre d'en poser à leur tour. • Utiliser les acquis des participants.
2. Ce que nous avons eu l'occasion d'expérimenter et d'utiliser.	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux participants de mettre en application les connaissances qui leur sont présentées.
3. Ce que nous avons lu en même temps qu'entendu.	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des supports et renforts visuels (transparents, photos, schémas...).
4. Ce qui a attiré notre attention parce que cela nous a surpris ou a répondu à notre attente.	<ul style="list-style-type: none"> • Varier les approches pour éviter la monotonie : un exposé magistral doit durer 15 minutes au maximum. Au-delà, il faut prévoir une phase d'échange ou de participation. • Partir des attentes, des besoins, du vécu des participants : donner des exemples et en faire trouver.
5. Ce qui a un rapport avec ce que nous connaissons déjà.	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre en compte les conceptions préalables. • Expliquer par analogie, présenter le nouveau en comparaison avec l'ancien, l'inconnu par rapport au connu.

6. Ce qui est bien structuré, présenté de façon claire et intelligible.	<ul style="list-style-type: none"> • S'efforcer d'être clair, simple et précis. • Rendre explicite la structure de son intervention en faisant des transitions. • Présenter et afficher le programme de la formation, le plan de son intervention. • Utiliser un vocabulaire et des terminologies accessibles à tous.
7. Ce qui a été répété ou présenté plusieurs fois sous des formes différentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Reformuler, faire des synthèses, des rappels, des résumés, demander aux participants d'en faire.

Les contraintes de temps et d'argent

Le choix de méthodes pédagogiques doit bien entendu tenir compte des critères de faisabilité dans le cadre institutionnel. Toutefois, la contrainte temps est trop souvent mise en avant par les formateurs pour justifier des méthodes expositives " parce qu'on manque de temps ". Pour l'apprentissage et la formation, il faut se rappeler la phrase de Montaigne : " Il faut se hâter lentement ". Les méthodes permettant l'appropriation des savoirs peuvent prendre plus de temps mais elles seules autorisent des transferts en situations diverses.

Aucune de ces formules n'est idéale. Elles s'inscrivent dans l'éventail des stratégies possibles du formateur. Il est généralement opportun d'utiliser plusieurs formules afin d'exploiter leurs valeurs complémentaires. Les moyens présentés sont l'exposé magistral ou formel (ou exposé directif), l'exposé informel (ou exposé non directif), la discussion-débat, le travail en équipe ou en atelier, l'autoformation.

L'essentiel...

Les méthodes pédagogiques sont **variées** et doivent être **adaptées** aux objectifs visés, aux caractéristiques du public de la formation et au contexte.

Le formateur a intérêt à **diversifier ses pratiques pédagogiques** afin de maximaliser les possibilités d'apprentissage et de développer la motivation.

Les situations d'apprentissage doivent **avoir du sens** pour l'apprenant.

Bibliographie

Ouvrages

- Bellenger L. & Dennery M. (dir.), *Guide pratique de la formation*, ESF éditeur, sur abonnement ([4 mises à jour par an](#) ; index, sommaire et auteurs).
- Carré P. et Caspar P. (dir.), *Traité des sciences et des techniques de la formation*, Dunod, 1999.
- Noyé D. & Piveteau J., *Guide pratique du formateur*, INSEP éditions, 1999.
- Mucchielli R., *Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes*, ESF éditeur, 1998.
- Giordan A. & De Vecchi G., *L'Enseignement scientifique, comment faire pour que ça marche ?*, Z'édicions, 1989 (épuisé).
- Berbaum J., *Apprentissage et formation*, PUF, Coll. " Que sais-je ? ", n° 2129, 1984.
- Chosson J.-F., Jacobi D. & Laforge J., *La Formation des adultes en milieu rural : objectifs et méthodes*, Cepaduès, 1978 (épuisé).
- Gagné R. M., *Les principes fondamentaux de l'apprentissage*, Les éditions HRW Ltée, Montréal, 1976

Trois niveaux de compétence : du formateur débutant à l'expert...

	Intelligibilité des situations	Gestion du temps	Fiabilité	Intuition Insight	Autonomie	Contextualisation des savoirs	Mode d'intervention	Méta-connaissance	Image de soi
Expertise	<ul style="list-style-type: none"> • Vision synthétique • Sépare l'essentiel de l'accessoire • Saisie rapide des signaux faibles • Economie des informations 	<ul style="list-style-type: none"> • Peut agir très vite mais sait choisir les rythmes adéquats • Non seulement réagit mais anticipe • Immédiatement opératoire 	Très grande régularité de la compétence	<ul style="list-style-type: none"> • Forte capacité d'intuition et d'Insight 	<ul style="list-style-type: none"> • Totale : peut en fixer les limites • Sait donner de nouvelles interprétations aux règles • Capacité à créer ses propres règles • abandon des règles d'entraînement 	<ul style="list-style-type: none"> • Très contextualisés • Très rapidement mobilisables 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à court-circuiter les étapes de procédure • Forts automatismes incorporés • Stratégie globale plutôt qu'analytique • Sait faire des impasses 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à expliciter et à verbaliser • Pratiques incorporées 	<ul style="list-style-type: none"> • Très congruente • Connaît points forts et limites de l'expertise • Confiance en soi, aisance, aplomb • Sait gérer son image
Maîtrise professionnelle	Vision globale et cohérente des situations	<ul style="list-style-type: none"> • Réagit en temps opportun • Respect rigoureux du temps des procédures 	Fiabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Confiance limitée en l'intuition • Se fie aux méthodes d'analyse 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Sait interpréter les règles • Simplification ou abandon progressif des règles d'entraînement 	Contextualisés	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie d'étude et de résolution de problèmes • Sait décider ce qu'il doit faire pour atteindre un objectif • Sait prendre des décisions raisonnées en fonction d'un diagnostic et d'un objectif 	Explication des pratiques non totalement incorporées	Confiance en ses capacités et connaissances acquises
Débutant	<ul style="list-style-type: none"> • Vision partielle • Difficulté à distinguer l'essentiel de l'accessoire • Faible tri des informations 	Maîtrise peu les contraintes de temps	Peu fiable mais réussites ponctuelles	<ul style="list-style-type: none"> • peu ou pas de recours à l'intuition 	<ul style="list-style-type: none"> • Faible autonomie • Application des règles formelles • Forte utilisation des règles d'entraînement 	Généreux et peu contextualisés	<ul style="list-style-type: none"> • Tâtonnement, essais et erreurs • Progression pas à pas et très analytique 	Règles et méthodes faciles à expliciter	Incertitudes



SYNTHESE

TABLEAUX DES VARIABLES D'UNE STRATEGIE PEDAGOGIQUE



Complétez les éléments manquants dans les différents tableaux suivants...

Les types d'apprentissages

Type	Savoirs théoriques	Savoirs faire procéduraux	Savoirs faire expérimentiels	Savoir faire sociaux	Savoir cognitifs
Fonction	Savoir comprendre, savoir interpréter.	Savoir comment procéder.	Savoir procéder, savoir opérer.	Savoir y faire.	Savoir se comporter, savoir se conduire.	Savoir traiter l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre.

Les théories

Les théories		
Courants de pensée à partir desquels ont été élaborés les démarches, techniques et méthodes		
Théorie	Théorie constructiviste	Théorie socio-constructiviste

Les méthodes

Les méthodes				
Magistrale (exposé)	Démonstrative	Découverte	Analogique

Les démarches

Les démarches		
Manière de conduire une action, de progresser vers un but.		
Démarche (du général au particulier)	Démarche inductive (du particulier au général)	Démarche dialectique discussion d'arguments opposés (pour, contre,....)

Les techniques

exposé	démonstration gestuelle	présentation d'expérience	simulation	jeu de rôles	étude de cas
exercice d'application	exercice de recherche	expérience par l'élève	enseignement programmé	résolution de problème	exposé par l'apprenant

Les Média

Document	Tableau	diapo transparents	bande son	vidéo TV	matériel expérimental	CD ROM	Pages Web
----------	---------	--------------------	-----------	----------	-----------------------	--------	-----------

Les conditions d'apprentissage

Travail personnel autodidacte	Travail en petit groupe coopératif	Grand groupe récepteur	Médiation individuelle	Réseau d'échanges de savoirs
-------------------------------	------------------------------------	------------------------	------------------------	------------------------------

Les performances attendues

CONNAISSANCE	COMPREHENSION	ANALYSE	SYNTHESE	EVALUATION
Récupérer de l'information, mémoriser, reproduire, réciter	Traiter de l'information en éléments valables, Comprendre ou percevoir. Expliquer, reformuler.	Utiliser une aptitude ou une connaissance Acquis dans une nouvelle situation. Appliquer, transférer	Répartir le tout en composantes, raisonner. Retrouver une règle ou un principe.	Regrouper des éléments en un tout cohérent, Une déduction logique	Porter des jugements de valeur

Les évaluations

Diagnostique	Formative	Régulatrice	Réflexive	Sommative
--------------	-------	-----------	-------------	-----------	-----------

Reportez-vous à la page 46 du guide pour avoir la solution



Bienvenus dans notre jeu du mot mystère...

La règle est simple :

1. Réalisez le mot croisé
2. Découvrez le mot mystère à partir des lettres entourées dans la grille du mot croisé...

LE MOT MYSTERE EST :



Reportez ici le mot mystère que vous avez trouvé...

--	--	--	--	--	--

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															

HORIZONTAL

3- Je suis une des caractéristiques des objectifs pédagogiques. Je suis soulignée dans les deux exemples ci-dessous...

- ◆ Etant donné une liste de gaz, identifiez tous les gaz inertes.
- ◆ Résolvez cette division à 4 décimales près.

6- Je suis une forme d'examen qui permet d'évaluer les compétences acquises.

8- Je suis le plus haut degré des processus intellectuels

VERTICAL

B- Je suis un des besoins fondamentaux de l'homme défini par Maslow.

B- Je suis un des besoins essentiels de l'homme. Pour me satisfaire en formation, il faut sécuriser les apprentissages et la formation (énoncer les objectifs et l'organisation de la formation, son déroulement), mettre en place une progression pédagogique adaptée, créer un climat de confiance, encadrer de manière à rassurer les apprenants, ...

E- Je suis l'auteur des 6 niveaux d'objectifs cognitifs

H- Je suis une évaluation qui de faire un état des lieux pour savoir ce qu'il convient de faire. Elle permet d'évaluer la distance qui sépare l'apprenant des objectifs qu'ils désirent atteindre

3- Performance ; 6- Somnolence ; 8- Évaluation ; B- Égo ; E- Sécurité ; H- Bloom ; H- Diagnostique
Mot mystère : BRAVO

*Ce carnet de bord se compose de **deux éléments**...*

- ◆ *Un élément permettant d'analyser vos **stratégies pédagogiques***
- ◆ *et un élément vous permettant de poser régulièrement les **difficultés que vous avez rencontrées et les manières dont vous les avez résolues**...*

Pensez à utiliser ces deux éléments régulièrement (aussi souvent que possible)...

Merci de votre participation à tous...



LES CARNETS DE BORD...

QU'EST-CE QU'UNE STRATEGIE PEDAGOGIQUE ?

Une stratégie pédagogique est un ensemble de méthodes et de démarches, qui vont déterminer des choix de techniques, de matériels et de situations pédagogiques, par rapport à l'objet au but de l'apprentissage.

Partons d'un exemple avant de rentrer dans les détails de l'explication.

Je suis en train d'élaborer ce document que vous lisez. En faisant cela, j'adopte la technique de l'exposé entrant dans le cadre de la théorie béhavioriste. L'objet de l'apprentissage est un concept : on essaie de définir une "stratégie pédagogique". Ma démarche est déductive : elle présente d'abord une théorie, avant de vous inviter à réaliser des applications pratiques. Mon matériel didactique est un document texte. Je m'adresse à des individus, dans le but de les rendre attentifs à leurs propres stratégies pédagogiques.

Le tableau des variables ci-dessous donne un aperçu de toutes les combinaisons possibles pour construire une stratégie pédagogique.

Dans de nombreux cas, les formateurs choisissent intuitivement ces variables et construisent des stratégies implicites. Cela signifie que les choix stratégiques peuvent être dictés par les habitudes qui ne résultent pas d'une large exploration des possibilités existantes.

D'autre part, la réflexion menée par le formateur sur la combinaison de ces variables devrait amener des questionnements sur la cohérence des stratégies choisies.

Ce sont surtout l'objet de l'apprentissage (sur quoi il porte) et son but (le niveau de performance visé) qui sont au départ et à la base des choix de stratégie.

Ce qui donne du sens à une stratégie, ce sont surtout les démarches et les méthodes appliquées par le formateur. En fonction de ces choix, on peut déterminer si une stratégie va plutôt conduire vers un conditionnement des apprenants, ou vers l'autonomie et la créativité de leur part.



CARNET DE BORD DES STRATEGIES PEDAGOGIQUES

CARNET DE BORD DES STRATEGIES PEDAGOGIQUES MISES EN PLACE...



Entourez dès que vous en avez l'occasion (aussi souvent que possible) les stratégies que vous avez mises en place dans vos formations.... L'idée étant de vous rendre compte de vos pratiques afin de les améliorer... La diversité des pratiques est votre meilleure amie. N'hésitez pas à faire des photocopies de ce document si vous n'en avez pas assez...

Date...	
---------	--

Les types d'apprentissages

Type	Savoirs théoriques	Savoirs procéduraux	Savoirs faire procéduraux	Savoirs faire expérientiels	Savoir faire sociaux	Savoir cognitifs
Fonction	Savoir comprendre, savoir interpréter.	Savoir comment procéder.	Savoir procéder, savoir opérer.	Savoir y faire.	Savoir se comporter, savoir se conduire.	Savoir traiter l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre.

Les théories

Les théories		
Courants de pensée à partir desquels ont été élaboré les démarches, techniques et méthodes		
Théorie béhavioriste	Théorie constructiviste	Théorie socio-constructiviste

Les méthodes

Les méthodes				
Magistrale (exposé)	Démonstrative	Découverte	Analogique	Interrogative

Les démarches

Les démarches		
Manière de conduire une action, de progresser vers un but.		
Démarche déductive (du général au particulier)	Démarche inductive (du particulier au général)	Démarche dialectique discussion d'arguments opposés (pour, contre,...)

Les techniques

exposé	démonstration gestuelle	présentation d'expérience	simulation	jeu de rôles	étude de cas
exercice d'application	exercice de recherche	expérience par l'élève	enseignement programmé	résolution de problème	exposé par l'apprenant

Les Média

Document	Tableau	diapo transparents	bande son	vidéo TV	matériel expérimental	CD ROM	Pages Web
----------	---------	--------------------	-----------	----------	-----------------------	--------	-----------

Les conditions d'apprentissage

Travail personnel autodidacte	Travail en petit groupe coopératif	Grand groupe récepteur	Médiation individuelle	Réseau d'échanges de savoirs
-------------------------------	------------------------------------	------------------------	------------------------	------------------------------

Les performances attendues

CONNAISSANCE	COMPREHENSION	APPLICATION	ANALYSE	SYNTHESE	EVALUATION
---------------------	----------------------	--------------------	----------------	-----------------	-------------------

Les évaluations

Diagnostique	Pronostique	Formatrice	Régulatrice	Réflexive	Sommative
--------------	-------------	------------	-------------	-----------	-----------

CARNET DE BORD DES STRATEGIES PEDAGOGIQUES MISES EN PLACE...



Entourez dès que vous en avez l'occasion (aussi souvent que possible) les stratégies que vous avez mises en place dans vos formations.... L'idée étant de vous rendre compte de vos pratiques afin de les améliorer... La diversité des pratiques est votre meilleure amie. N'hésitez pas à faire des photocopies de ce document...

Date...	
---------	--

Les types d'apprentissages

Type	Savoirs théoriques	Savoirs procéduraux	Savoirs faire procéduraux	Savoirs faire expérientiels	Savoir faire sociaux	Savoir cognitifs
Fonction	Savoir comprendre, savoir interpréter.	Savoir comment procéder.	Savoir procéder, savoir opérer.	Savoir y faire.	Savoir se comporter, savoir se conduire.	Savoir traiter l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre.

Les théories

Les théories		
Courants de pensée à partir desquels ont été élaboré les démarches, techniques et méthodes		
Théorie béhavioriste	Théorie constructiviste	Théorie socio-constructiviste

Les méthodes

Les méthodes				
Magistrale (exposé)	Démonstrative	Découverte	Analogique	Interrogative

Les démarches

Les démarches		
Manière de conduire une action, de progresser vers un but.		
Démarche déductive (du général au particulier)	Démarche inductive (du particulier au général)	Démarche dialectique discussion d'arguments opposés (pour, contre,...)

Les techniques

exposé	démonstration gestuelle	présentation d'expérience	simulation	jeu de rôles	étude de cas
exercice d'application	exercice de recherche	expérience par l'élève	enseignement programmé	résolution de problème	exposé par l'apprenant

Les Média

Document	Tableau	diapo transparents	bande son	vidéo TV	matériel expérimental	CD ROM	Pages Web
----------	---------	--------------------	-----------	----------	-----------------------	--------	-----------

Les conditions d'apprentissage

Travail personnel autodidacte	Travail en petit groupe coopératif	Grand groupe récepteur	Médiation individuelle	Réseau d'échanges de savoirs
-------------------------------	------------------------------------	------------------------	------------------------	------------------------------

Les performances attendues

CONNAISSANCE	COMPREHENSION	APPLICATION	ANALYSE	SYNTHESE	EVALUATION
---------------------	----------------------	--------------------	----------------	-----------------	-------------------

Les évaluations

Diagnostique	Pronostique	Formatrice	Régulatrice	Réflexive	Sommative
--------------	-------------	------------	-------------	-----------	-----------

CARNET DE BORD DES STRATEGIES PEDAGOGIQUES MISES EN PLACE...

Entourez dès que vous en avez l'occasion (aussi souvent que possible) les stratégies que vous avez mises en place dans vos formations.... L'idée étant de vous rendre compte de vos pratiques afin de les améliorer... La diversité des pratiques est votre meilleure amie. N'hésitez pas à faire des photocopies de ce document...

Date...

Les types d'apprentissages

Type	Savoirs théoriques	Savoirs procéduraux	Savoirs faire procéduraux	Savoirs faire expérientiels	Savoir faire sociaux	Savoir cognitifs
Fonction	Savoir comprendre, savoir interpréter.	Savoir comment procéder.	Savoir procéder, savoir opérer.	Savoir y faire.	Savoir se comporter, savoir se conduire.	Savoir traiter l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre.

Les théories

Les théories		
Courants de pensée à partir desquels ont été élaboré les démarches, techniques et méthodes		
Théorie béhavioriste	Théorie constructiviste	Théorie socio-constructiviste

Les méthodes

Les méthodes				
Magistrale (exposé)	Démonstrative	Découverte	Analogique	Interrogative

Les démarches

Les démarches		
Manière de conduire une action, de progresser vers un but.		
Démarche déductive (du général au particulier)	Démarche inductive (du particulier au général)	Démarche dialectique discussion d'arguments opposés (pour, contre,...)

Les techniques

exposé	démonstration gestuelle	présentation d'expérience	simulation	jeu de rôles	étude de cas
exercice d'application	exercice de recherche	expérience par l'élève	enseignement programmé	résolution de problème	exposé par l'apprenant

Les Média

Document	Tableau	diapo transparents	bande son	vidéo TV	matériel expérimental	CD ROM	Pages Web
----------	---------	--------------------	-----------	----------	-----------------------	--------	-----------

Les conditions d'apprentissage

Travail personnel autodidacte	Travail en petit groupe coopératif	Grand groupe récepteur	Médiation individuelle	Réseau d'échanges de savoirs
-------------------------------	------------------------------------	------------------------	------------------------	------------------------------

Les performances attendues

CONNAISSANCE	COMPREHENSION	APPLICATION	ANALYSE	SYNTHESE	EVALUATION
---------------------	----------------------	--------------------	----------------	-----------------	-------------------

Les évaluations

Diagnostique	Pronostique	Formatrice	Régulatrice	Réflexive	Sommative
--------------	-------------	------------	-------------	-----------	-----------

