

DEMARCHES, METHODES ET TECHNIQUES PEDAGOGIQUES

Conditions nécessaires à l'apprentissage

L'activité de l'apprenant, le feed-back, la motivation, la connaissance des objectifs, la maîtrise des pré-requis constituent des facteurs d'apprentissage.

Les méthodes et techniques utilisées en formation doivent en tenir compte.

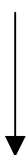
Cependant, le choix d'une méthode (ou d'une technique) ne dépend pas seulement de la prise en compte des principes d'apprentissage. Il dépend aussi du contenu de la formation, des conditions et contraintes que la méthode (ou technique) impose au formateur.

De plus, les objectifs visés, le public à former, les contraintes liées à l'organisation de la formation sont autant d'autres éléments qui déterminent la pertinence des choix qui seront effectués.

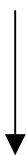
Il est donc important de pouvoir identifier les principales méthodes et techniques, d'évaluer leurs avantages et leurs inconvénients pour effectuer le meilleur choix compte tenu des objectifs, des circonstances et des contraintes.

En résumé, les démarches, techniques et méthodes s'imbriquent de la manière suivante :

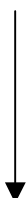
Démarche pédagogique



Méthodes pédagogiques



Techniques pédagogiques



Les démarches pédagogiques (rappel)

La démarche déductive

Cette démarche est mise en œuvre dans les méthodes affirmatives et interrogatives.

Le formateur transmet des connaissances aux personnes en formation par un canal de type audiovisuel.

Ce canal pouvant comporter des parasites, le formateur propose une application pour contrôler si le message a été perçu correctement.

La motivation, peu favorisée, demande à être renforcée par des signes de renforcement positifs ou négatifs.

La démarche inductive

Elle est à la base des méthodes de découverte et des méthodes actives qui favorisent le raisonnement allant du cas concret aux principes abstraits, du particulier au général, de la pratique à la théorie.

L'animateur doit avoir des connaissances très présentes à l'esprit. Il propose aux apprenants de réaliser une expérience ou de résoudre une situation problème. Il peut poser des questions mais ne doit pas donner la solution.

L'exploitation des situations permet de dégager et de préciser les concepts et les méthodes mises en œuvre pour trouver la solution.

Le formateur est un animateur, une personne-ressource. Il a une fonction d'aide, de conseil.

La réussite dans la résolution du problème est un renforçateur de la motivation.

Dans les méthodes concrètes de découverte, le formateur apporte la théorie alors que dans les méthodes actives, ce sont les apprenants qui théorisent et formalisent à partir de leur action.

Les méthodes d'enseignement :

C'est une action du formateur destinée à susciter chez la personne en formation un comportement d'apprentissage déterminé.

Par exemple :

Méthodes	Comportements d'apprentissage provoqués
Poser des questions aux apprenants,	Les apprenants donnent des réponses après une activité mentale.
Proposer des exercices,	Les apprenants appliquent leurs connaissances.
Mettre en situation - problème et guider vers la solution,	Les personnes en formation découvrent ce qu'elles apprennent.
Faire effectuer une synthèse en fin de séance,	Les personnes en formation structurent ce qu'elles apprennent.
Dire à l'apprenant si la réponse est correcte ou non	Les personnes en formation régulent leurs apprentissages.

C'est un acte simple qui ne concerne pas toute une séance de formation.

Le formateur choisit la méthode qu'il va utiliser en fonction des buts qu'il veut atteindre, les personnes à former et le contexte.

Les techniques pédagogiques :

Les techniques pédagogiques au service du formateur et du groupe en formation posent outre le problème de leur définition et de leur caractéristique de fonctionnement, celui de la pertinence de leur mise en œuvre.

Le choix de la technique pédagogique tient compte des objectifs pédagogiques, des contraintes matérielles, de la forme et de la nature du contenu à enseigner ou des apprentissages à réaliser mais également de l'état du groupe en formation et de ses attentes.

L'organisme de formation pèse souvent sur le choix souvent d'une façon indirecte en créant ou non les conditions matérielles ou d'une façon plus directe en promouvant tel ou tel outil ou méthode (ex. : mise en place d'études de cas dans les formations à la gestion des entreprises) ou en déconseillant voire en interdisant certaines pratiques (ex. : le jeu dans certaines formations professionnelles).

Une technique pédagogique équivaut à la mise en œuvre de procédés, selon un certain ordre.

C'est une action raisonnée, elle résulte d'une réflexion et d'un choix.

Elle est utilisée par le formateur pour susciter chez la personne en formation un ensemble de comportements d'apprentissage déterminés.

Les principales techniques pédagogiques utilisées peuvent être :

- L'exposé
- Les exercices
- Les témoignages
- La lecture
- L'étude de cas
- Le jeu de rôle
- Le film
- Les simulations
- Le jeu d'entreprise
- Le débat
- Les réunions
- La démonstration
- L'expérimentation
- L'enquête
- La conduite de projets
- ...

Techniques	Objectifs	Observations
<p>L'exposé</p> <p>Apport d'informations dans un temps réduit pouvant être réalisé par le formateur ou par la projection d'un support audiovisuel.</p>	<p>Présenter, expliquer, faire passer des connaissances</p>	<p>Cette technique est largement utilisée dans la formation.</p> <p>Un exposé bien structuré (plan clair et annoncé), illustré d'exemples proches, limité dans le temps, reste dans certains cas une technique efficace.</p> <p>Cette technique nécessite une grande attention, motivation et un bon niveau de conceptualisation des stagiaires.</p> <p>Elle doit être atténuée et doit être en alternance avec d'autres techniques.</p>
<p>Les exercices</p> <p>Ils correspondent à des objectifs précis et se présentent sous la forme de problèmes à résoudre, de questionnaires, d'objets à fabriquer, etc...</p>	<p>Appliquer des connaissances - s'entraîner - préparer, organiser et réaliser</p>	<p>Du simple exercice type papier crayon à la réalisation professionnelle, l'exercice est une technique indispensable.</p>
<p>Le témoignage</p>	<p>* Induire ou illustrer une réflexion individuelle et/ou collective, * Informer, * Confronter.</p>	<p>Succédant à une autre technique, le témoignage permet de socialiser, valoriser un apprentissage...</p> <p>Il consolide les acquisitions, la conceptualisation...</p>
<p>La lecture</p> <p>L'apprenant lit et prend connaissance d'un texte, ou recherche des informations dans des documents pour constituer un dossier.</p>	<p>* Induire, illustrer, accompagner * Eviter la prise de notes * Rechercher des connaissances</p>	<p>Se documenter, de manière autonome, constitue une compétence professionnelle importante, base de l'évolution personnelle.</p>

L'étude de cas

Analyse d'une situation complexe s'appuyant sur un cas réel. Après analyse de la situation, l'apprenant entreprend des actions pour résoudre le problème.

- * Analyser des situations globales,
- * S'entraîner à la prise de décision,
- * Découvrir, tester, confronter des idées et des stratégies, ...
- * S'entraîner au travail collectif et développer des savoir-être.

L'étude de cas se place dans un processus d'apprentissage qui est :

-progressif (le niveau des problèmes croît en difficulté),

-diversifié (le cas s'appuie sur d'autres techniques pédagogiques tel que l'exposé de connaissances théoriques...)

L'étude de cas permet d'aborder concrètement des situations complexes dont la présentation théorique risquerait d'être longue et rébarbative.

Elle favorise la motivation et l'implication.

Le jeu de rôle

Simulation qui permet à l'apprenant de se « mettre dans la peau » d'un personnage pour mieux comprendre une situation et les réactions possibles face à cette situation.

La mise en œuvre de cette technique suppose un climat de confiance, des consignes précises et des grilles d'observation permettant d'analyser les comportements mis en œuvre.

- * Apprentissage de résolution de problèmes liés à l'exercice d'un métier et de comportements sociaux,
- * Amélioration de la connaissance de soi,
- * Développer les attitudes favorisant la communication et la création.

L'efficacité du jeu de rôle repose sur l'implication des acteurs.

Visionnement de film,

- * Compléter ou servir de point de départ à étude de cas...
- * Remplacer l'exposé,
- * Illustrer.

Le visionnement d'un film présente l'inconvénient de voir ses effets diminuer rapidement.

Il est difficile de revenir en arrière. Le diaporama de ce point de vue est plus souple.

Le film doit être préfacé en relation avec les objectifs poursuivis.

Les informations à identifier et leur exploitation doivent être repérées préalablement.

Simulation

Technique assez proche des multimédia, certains appareils permettant de simuler des gestes professionnels (simulateurs de commande numérique, de soudage...).

* Entraîner à analyser des situations complexes et à prendre des décisions,
* Concrétiser les décisions,
* Faire prendre conscience de l'importance de l'environnement.

Les simulations sont assistées par ordinateur.
Elles nécessitent un travail de conception important et représentent un coût élevé.

Jeux d'entreprise

Permettre aux apprenants de prendre des responsabilités d'activités dans une entreprise dont le fonctionnement est reproduit.

* Faire découvrir l'interdépendance des activités, des compétences.
* Faire découvrir des concepts et des lois de fonctionnement d'une entreprise, d'une organisation de travail.

La démarche nécessite une présentation et une formation à la technique pour les stagiaires.
Le formateur est très sollicité en relation d'aide et en accompagnement.

Débat, réunion discussion

Il s'agit d'échanges d'informations ou de points de vue sur un sujet ou un problème à résoudre, permettant de conclure ou de décider.

L'échange peut avoir lieu entre formés ou entre formés et formateur(s).

* Faire émerger les connaissances du groupe,
* Confronter des expériences,
* Découvrir l'importance du groupe, des relations interpersonnelles, etc...

Les débats ou réunion discussion ont souvent comme point de départ la démarche de résolution de problème.
Ils peuvent être complétés par d'autres supports comme le photo langage par exemple.

Autres techniques pédagogiques :

La démonstration	Le formateur présente un processus, une opération à réaliser, l'apprenant observe. L'observation, l'analyse critique, les échanges doivent être favorisés. Des répétitions sont mises en place. L'autoévaluation est sollicitée.
La manipulation d'objets	L'apprenant, en manipulant des éléments, développe des habilités manuelles et perceptuelles. Elle peut être mise en place pour des stratégies de recherches de notions, d'identification de caractéristiques, de recherches de défauts...
L'expérimentation	L'apprenant réalise une activité avec plus ou moins de consignes. L'analyse des résultats de cette expérience lui permettra, seul ou en groupe, de tirer des conclusions.
L'entraînement	L'apprenant pratique de façon systématique une même activité d'apprentissage pour développer une aptitude, améliorer une performance. Des critères d'évaluation sont préalablement mis en place pour favoriser ces démarches d'autoévaluation et son autonomie.
L'enseignement assisté par ordinateur	Un didacticiel propose des informations et des questions puis analyse les réponses de l'apprenant et relance sa réflexion.
L'enquête	Technique efficace pour faire découvrir et observer la réalité. Elle demande à être préparée avant d'être réalisée.
La construction d'outils de travail	Mise au point par les apprenants eux-mêmes d'outils, de procédés qu'ils vont ensuite utiliser dans des situations de travail (grilles d'observation, de recueil d'informations...).
Le conduite d'un projet	Le travail des apprenants est centré autour d'un projet commun à réaliser pendant ou après la formation.

METHODES PEDAGOGIQUES

Ensemble de démarches formalisées et appliquées selon des principes définis pour acquérir un ensemble de savoirs conformes à des objectifs pédagogiques.

Les méthodes pédagogiques sont différenciées en fonction des objectifs, des contenus et des publics et peuvent être présentées sous forme de typologies.

Par exemple :

- les méthodes affirmatives, (expositives et démonstratives)
- les méthodes interrogatives,
- les méthodes expérimentales,
- les méthodes actives.

STRATEGIE PEDAGOGIQUE

« Canevas organisationnel anticipé par le formateur incluant des mises en situations professionnelles ou problèmes et des exercices d'apprentissages qu'il prévoit de mettre en œuvre dans une séquence de formation, grâce aux activités prévues pour lui-même et les formés ».

Le scénario gagne à être enregistré au tableau.

Il donne une vision globale de l'ensemble des paramètres pédagogiques (objectif - contenu - méthodes - activités formateur - activités stagiaires - ressources formateur - ressources stagiaires - évaluation - gestion du temps, ...)

Il s'agit donc d'une démarche organisée autour de méthodes, techniques et moyens mis en œuvre par le formateur pour atteindre un objectif pédagogique.

Présentation d'une séquence

Proposition faite par le formateur à l'apprenant de prendre un temps de réflexion avant de commencer ses apprentissages pour se représenter le contexte professionnel et pédagogique sous-tendu par l'objectif.

Elle a pour but de le faire se projeter dans les futurs apprentissages, qu'il en situe l'importance, l'utilité et l'organisation :

- c'est une invitation à se prédisposer favorablement et à établir des relations avec sa propre expérience.
- c'est l'occasion d'établir un pont entre le système pédagogique et le système professionnel.

I - METHODES AFFIRMATIVES

THEORIE

Leurs postulats sont les suivants :

- * la connaissance est bonne en soi (savoir)
- * le travail est bon en soi (savoir-faire)
- * l'intervenant est le maître qui possède ce savoir ou ce savoir-faire
- * le stagiaire est un élève qui a tout à apprendre

LES MOYENS DES METHODES AFFIRMATIVES

- * le formateur dispense les connaissances
- * le stagiaire les assimile
- * le contrôle par vérification du savoir ou de savoir-faire (feed-back)
- * le renforcement est attendu du contrôle. Il est souvent plus négatif que positif si l'enseignant ne montre pas d'attitude d'aide.

LORSQUE L'INFORMATION EST ECRITE OU ORALE, IL S'AGIT DE METHODES EXPOSITIVES

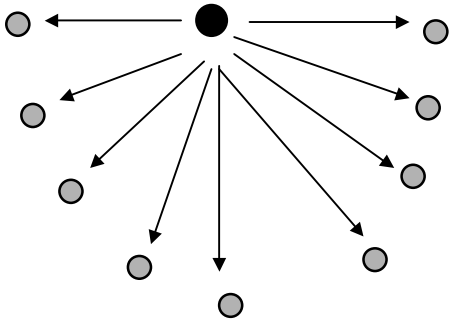
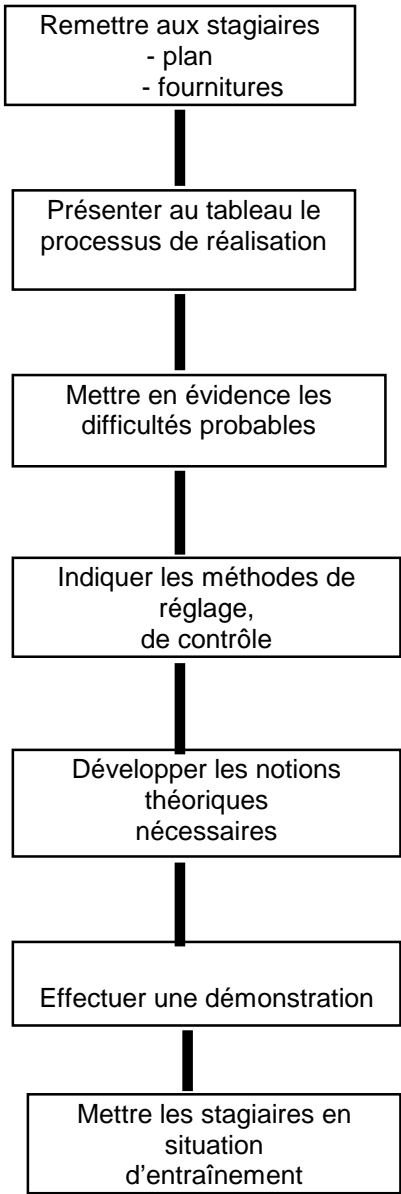
- * l'enseignant explique, démontre intellectuellement les mécanismes de la pensée
- * l'apprenant apprend par cœur et le formateur en vérifie la mémorisation
- * le stagiaire prend (parfois) des notes pendant l'exposé
- * le formateur procède en groupe à des interrogations de sondage après un exposé

LORSQUE L'INFORMATION EST GESTUELLE, IL S'AGIT DE METHODES DEMONSTRATIVES

- * le formateur présente une opération
- * le formateur montre chaque phase en expliquant comment faire, avec quoi, etc...
- * le formateur montre en expliquant pourquoi on fait ainsi
- * le formateur fait expliquer le pourquoi après
- * le stagiaire s'entraîne ensuite

Essai de représentation pour un apprentissage gestuel :

Réseaux de communication en méthodes affirmatives



Méthodes affirmatives

(expositive /Démonstrative)

.....

II – METHODE INTERROGATIVE

THEORIE

Les postulats sont les suivants :

- la connaissance n'est apprise que si elle est comprise
- le procédé n'est appris que s'il est compris
- l'intervenant est un maître qui possède le savoir ou le savoir-faire
- l'instruit est un élève qui possède des éléments de connaissance de départ qui lui permettent de découvrir certaines vérités globales par les questions appropriées du formateur.

LES MOYENS DE LA METHODE INTERROGATIVE

- questionnement - décisions et réponses du formateur en fonction des réponses de l'instruit
- contrôle par un feed-back constant et rapide facilitant l'expression
- renforcement plus positif que négatif par l'orientation vers la bonne réponse

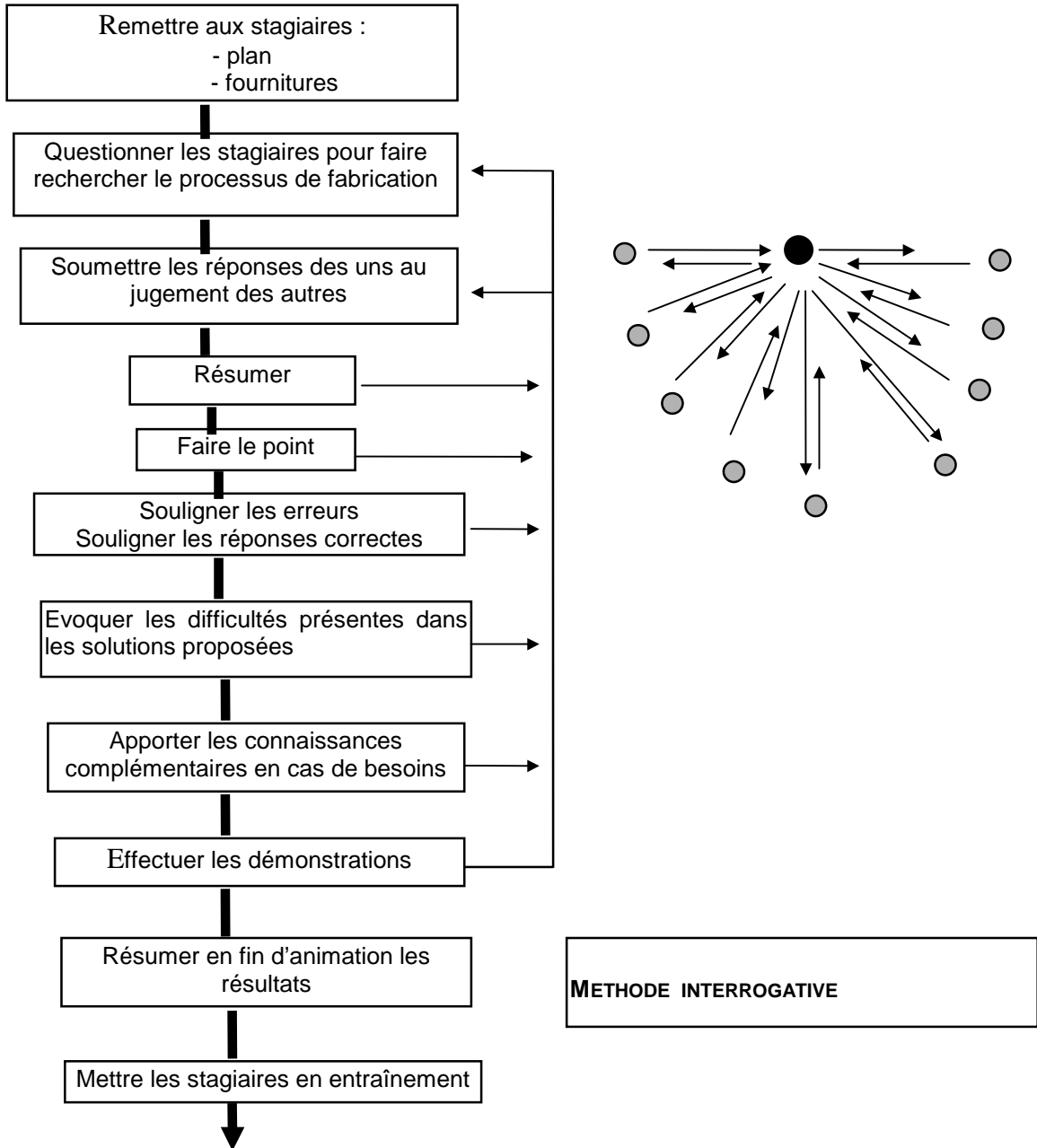
PRINCIPE DE LA METHODE INTERROGATIVE

- la maïeutique (accouchement des esprits) de Socrate ce célèbre fils de sage-femme
- la nécessité préalable d'analyse, rationnelle
- le découpage en tranches courtes d'informations suivies de questions permettant au stagiaire d'induire (1) ou de déduire (2) la réponse
- l'articulation - progression à partir de la bonne réponse
- la mémorisation facilitée par l'intensité de l'attention et de la réflexion personnelle

(1) Raisonnement établi à partir de cas singuliers

(2) Raisonnement qui conclut à partir d'hypothèses à la vérité d'une position à partir d'une autre vérité ayant un lien avec celle-ci (inférence)

**Réseaux de communication
en méthode interrogative**



.....

III - METHODE EXPERIMENTALE

THEORIE

Les postulats sont les suivants :

- la connaissance n'est apprise que si le formé agit de lui-même
- il a droit à l'essai et à l'erreur
- l'intervenant n'est pas le maître mais il possède le «savoir» ou le «savoir-faire»
- le formé est capable d'appréhender la globalité de la situation grâce à cette méthode et d'en extraire les différentes lois.

PRINCIPES

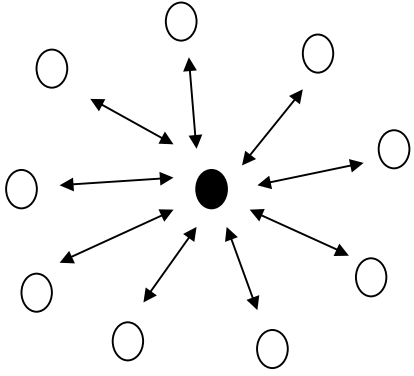
- préparation importante (pour le formateur) de la situation de départ sous forme d'expérience à réaliser
- possibilité d'aide ou de rectification pendant ou après le travail personnel du formé
- découpage éventuel en plusieurs tranches de difficultés croissantes sans obligation de programme linéaire
- il n'existe pas forcément une seule solution.

DEFINITION

La méthode expérimentale se distingue de l'observation par une intervention active destinée à provoquer, dans des conditions définies, les phénomènes à étudier. Au travers de l'analyse des phénomènes étudiés, le stagiaire, avec l'accompagnement du formateur, cherche à identifier les théories, les méthodologies, etc...

C'est donc une méthode de recherche dans laquelle le « chercheur » contrôle et/ou manipule délibérément les variables afin de cerner s'il existe entre elles des relations significatives.

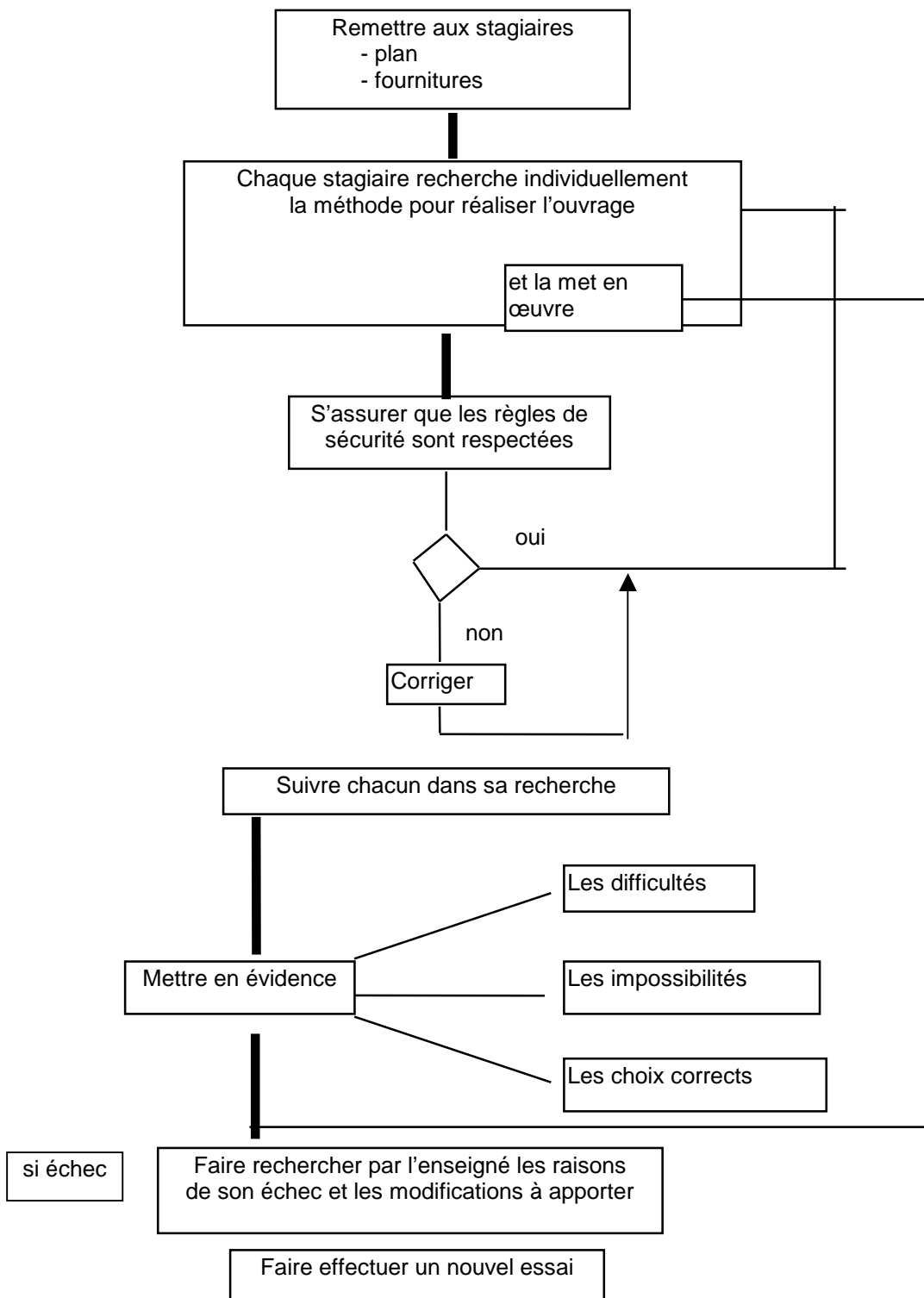
**Réseaux de communication
en méthode expérimentale**



Méthode expérimentale

(individuelle)

Méthode expérimentale



IV - LA METHODE ACTIVE

THEORIE

- La connaissance n'est apprise et le formé n'atteint sa plénitude que s'il apprend :

- Par sa propre activité avec engagement personnel et motivation intrinsèque
- En groupe coopératif participatif
- En poussant l'activité jusqu'à son terme sous la forme :

Action-expérience

- L'intervenant n'est plus le maître, ne possède pas forcément le savoir ; c'est un guide intervenant le moins possible sur le fond et surtout pour aider la mise en forme

C'est plutôt un catalyseur, un facilitateur d'émergences

PRINCIPE DE LA METHODE ACTIVE

Les mêmes que pour la méthode expérimentale mais avec insistance sur le travail en groupe.

L'activité peut porter sur le savoir et le savoir-faire (si absence de danger) mais surtout, les méthodes actives développent le savoir-être.

La mémorisation est facilitée par l'échange, l'activité et la découverte personnelle.

TECHNIQUES PEDAGOGIQUES

* Etude de cas

* Jeux de rôle

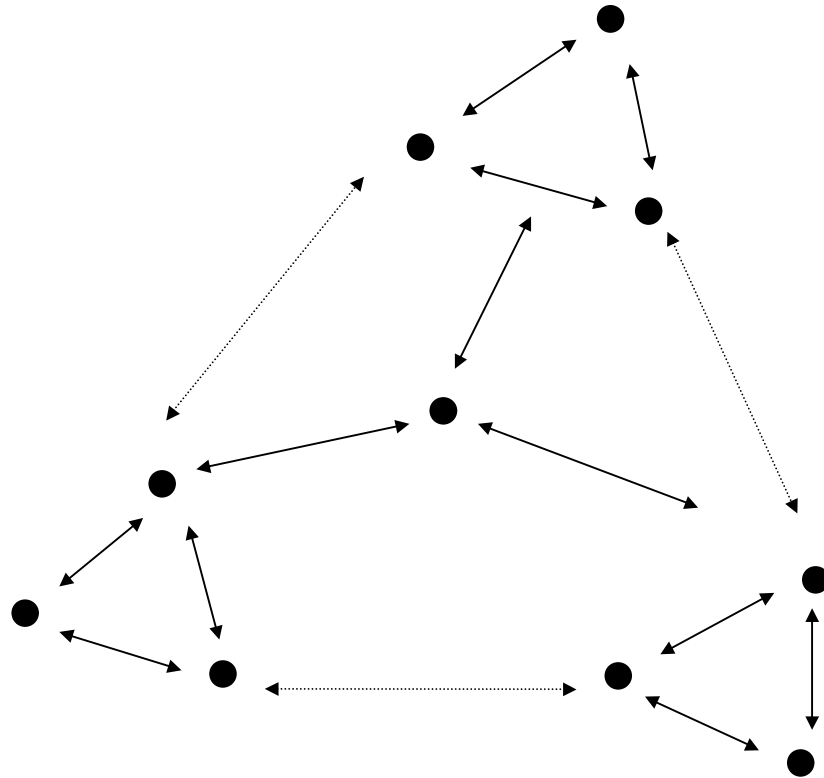
* Méthode de simulation

* Projet de groupe

etc..

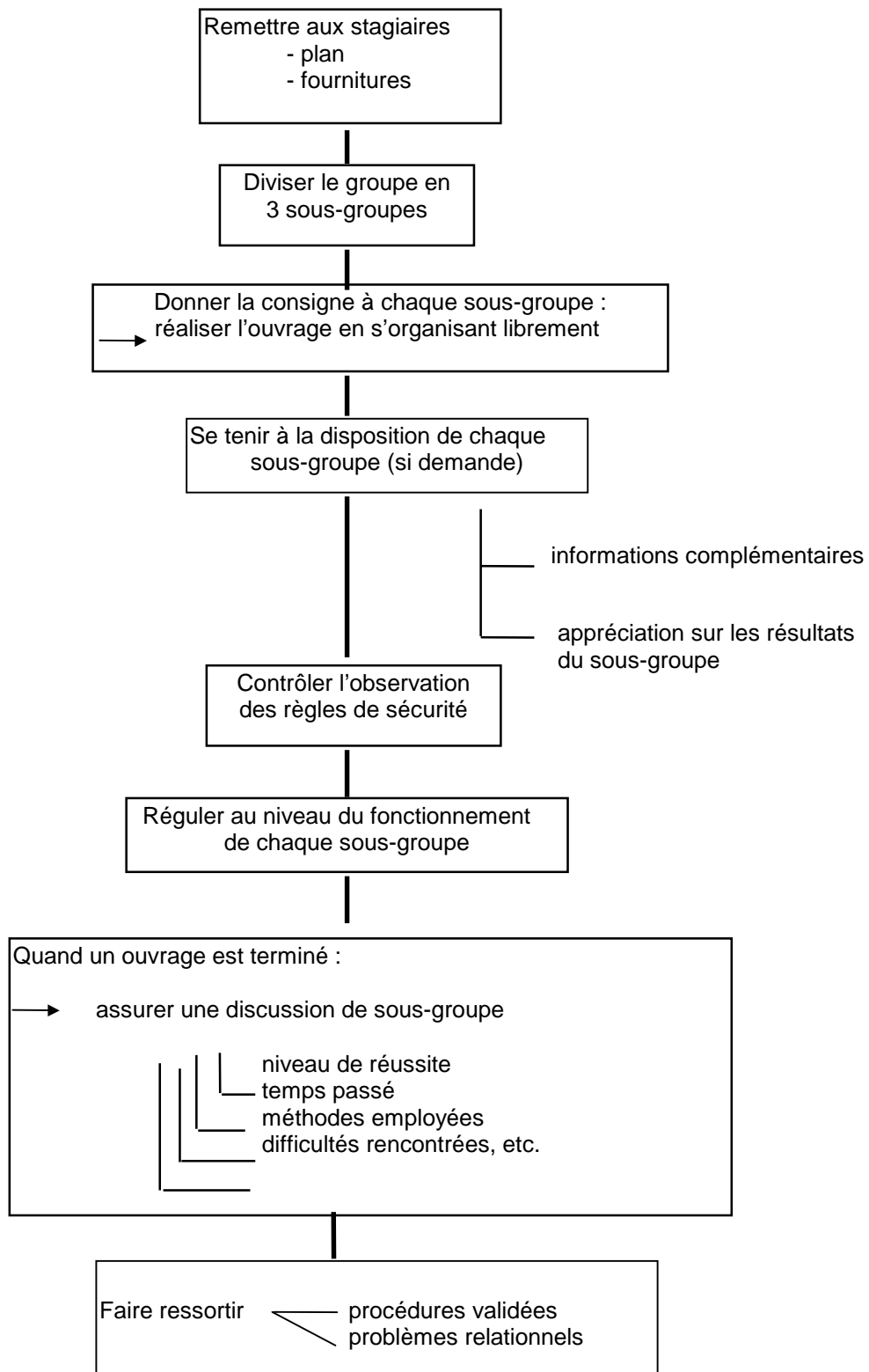
METHODE PEDAGOGIQUE ACTIVE

Réseaux de communication



Méthode active

(en sous groupe)



DURANT LES PHASES D'APPORTS, LE FORMATEUR PEUT UTILISER DIFFERENTES METHODES PEDAGOGIQUES

1 - Méthodes affirmatives

1-1 Expositive Expliquer ce qu'il faut savoir

1-2 Démonstrative Montrer ce qu'il faut faire


2 - Méthodes participatives

2-1 Interrogative Questionner pour faire découvrir (individuellement)
 2-2 Expérimentale Faire réaliser une expérience, une manipulation, un relevé, etc., dont la nature même est significative par rapport à la connaissance à transmettre

3 - Méthode active

Faire rechercher en sous-groupe

La séquence d'apprentissage est souvent un panachage incessant de ces méthodes

DUREE 

- 1 - ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

- 2 - ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

- 3 - ■ ■ ■ ■