



MINI GUIDE PEDAGOGIQUE

OBJECTIFS DU DOSSIER :

Vous permettre d'identifier :

- ◆ Les différents courants, méthodes et démarches pédagogiques,

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

DEMARCHE DE TRAVAIL :

- Complétez le dossier en suivant les indications du document.


BON COURAGE !


PLAN

DOSSIER STRATEGIES PEDAGOGIQUES	3
LES COURANTS PEDAGOGIQUES	4
LES DEMARCHES PEDAGOGIQUES	9
LES TYPES DE SAVOIR	17
ANNEXES.....	19
SYNTHESE	23

Voyons, voyons ce qu'ils disent ...

Hum, hum, 3 courants, 3 démarches et 5 méthodes pédagogiques avec leurs avantages et leurs inconvénients et 6 types de savoir ...

 *Lisez le dossier « Stratégie pédagogique » ci-après et répondez aux questions qui vous seront posées...*

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



DOSSIER STRATEGIES PEDAGOGIQUES

Ce dossier vous permettra, je l'espère, de développer vos propres stratégies pédagogiques en fonction de vos objectifs de formation, des formes de savoirs à transmettre et du travail que vous désirez accomplir auprès de vos apprenants...

BON COURAGE !

Ca alors ! Il y a trois courants pédagogiques...

- 1. Le courant béhavioriste,**
- 2. Le courant constructiviste,**
- 3. Le courant socio-constructiviste.**



Les différents courants pédagogiques qui ont traversé notre société au fil du temps varient en fonction des exigences du contexte et des besoins de la société...



LES COURANTS PEDAGOGIQUES

- ➔ Vous n'êtes pas au courant ?
- Au courant de quoi ?
 - Ben, au courant qu'il y a des courants...
 - Des courants de quoi ?
 - Eh bien, des courants, des courants pédagogiques...
 - Ah bon, il faut être au courant des courants pédagogiques ? Mais c'est quoi la pédagogie ?

La petite histoire de la pédagogie...

<p>Renaissance, après guerre... années 60-70... En ces temps reculés, marqués par les « trente glorieuse » et le mythe du progrès infini, le monde paraissait « stable » et le futur rayonnant....</p>		
<p>Il était une fois un monde où les apprenants apprenaient et où les enseignants enseignaient...</p> <p>A cette époque, les professeurs étaient sur leurs estrades et les apprenants assis à leurs tables d'écolier...</p>	<p>Les professeurs et autres formateurs avaient un rôle bien défini. Ils étaient nommés maîtres ou experts et étaient les seuls détenteurs du savoir.... Les autres, les étudiants, les apprenants, vous, nous, moi étions considérés comme des vases vides (dénudés de toutes expériences et de savoirs) qu'ils fallait remplir.</p>	<p>C'était l'époque bénie du béhaviorisme... Les apprenants étaient soumis à une autorité légitime représentait par le maître qui enseignait un savoir pérenne et stable à des individus qu'il fallait éduquer pour qu'ils prennent leur place dans un monde organisé par les élites de la société.</p>
		
<p>Tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes... Les uns gouvernaient, les autres dirigeaient et d'autres encore obéissaient. Dans le monde enseignant et de la formation professionnelle, cet ordre du monde avait la même allure.... Les uns enseignaient et édictaient d'en haut ce qu'il fallait savoir et comment l'apprendre et les autres apprenaient persuadés du bien fonder des méthodes et des savoirs enseignés...</p>	<p>Tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes... Chacun avait sa place et accepté cet ordre du monde vertical aux règles simples et non négociables. L'ascenseur social fonctionnait encore et les individus croyaient aux bienfaits salvateurs de la science et du savoir pour s'élever dans l'échelle sociale. <i>La route était longue, mais l'on grimpaît...</i> Aucune remise en cause à l'horizon, les acteurs de part et d'autre acceptaient de diriger ou de se soumettre...</p>	<p>Tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes... L'avenir était prometteur, on vivait l'époque du plein emploi avec allégresse, on s'inscrivait dans le long terme et l'on construisait des projets d'avenir... L'état providence était à son apogée, édictait la voix à suivre, traçait les perspectives et organisait les règles de vie en société...</p>
<p>Le béhaviorisme... Ce cher béhaviorisme est tiré des théories du comportement (behavior). Ainsi, si l'on donne les bons stimuli, on obtient les bons comportements. Ainsi, le formateur en donnant le bon stimulus obtient un comportement approprié chez l'individu à former... Par exemple : le formateur montre ou explique quelque chose, l'apprenant observe, écoute puis reproduit ce qu'il a vu ou écouté. S'il réussit, il est récompensé, s'il échoue, le formateur montre et explique une nouvelle fois et l'apprenant recommence...</p>	<p>Le béhaviorisme... Le modèle béhavioriste obtient de très bon résultat dans les apprentissages techniques qui cherchent la modification d'un comportement ou l'obtention d'un nouvel automatisme. D'ailleurs, c'est de ce modèle dont sont issus la pédagogie par objectif, le développement des référentiel de compétences, l'enseignement programmé ou l'enseignement assisté par ordinateur (E.A.O.)</p>	<p>Le béhaviorisme... Ce modèle est très décrit aujourd'hui, même si ce dernier a permis de former nos parents et nos grands parents... Il est assimilé aux conditionnements des apprentissages qui ne laissent que peu de place aux initiatives individuelles... Dans une logique d'autonomisation ou de développement des capacités à apprendre à apprendre, ce mode d'apprentissage ne convient plus tout à fait....</p>
		 <p><i>Nota : le béhaviorisme est généralement associé aux travaux de Pavlov et de Skinner.</i></p>
<p>AVANTAGES/INCONVENIENTS...</p> <p>AVANTAGES : L'apprenant repart avec l'ensemble des choses à savoir (même s'il n'a pas tout compris). Convient très bien pour la formation de masse, les formations visant des changements de comportement, l'acquisition d'automatisme. Efficacité avérée dans les apprentissages techniques (énoncé de la procédure, application, etc.). Modèle apprécié par les apprenants pour les apprentissages « technique » (savoirs procéduraux et savoirs faire). L'apprenant est dans une situation confortable (pas de remise en cause). le formateur est dans une situation confortable (maîtrise parfaite du déroulement pédagogique, du contenu à transmettre, du temps,...).</p> <p>INCONVENIENTS : Efficacité souvent faible à l'issue de la séquence de formation. Certains adultes sont réticents à une pédagogie trop abstraite, trop scolaire et trop modélisante. Apprenants passifs, peu d'interaction formateur et formé, conditionnement des apprentissages, peu d'autonomie des apprenants vis-à-vis du savoir.</p>		
<p>LA TRANSITION... (DU BEHAVIRISME AU CONSTRUCTIVISME)</p> <p>Choc pétrolier, croissance du chômage, incapacité des politiques à gérer la crise, difficultés économiques, changement démographique, manque de perspective politique et autres restrictions budgétaires ont peu à peu mis à mal ce monde rigoriste et moral (même si ce dernier persiste encore dans bien des cas aujourd'hui...)... Peu à peu l'époque des « trente glorieuse » se délite, le mythe du progrès infini prend fin et l'idée de l'état providence s'émousse... Certains commencent à dénoncer les effets pervers de l'état providence et du béhaviorisme qui génèrent une déresponsabilisation des individus, une passivité croissante et une insatisfaction accrue par l'inquiétude sur l'avenir... Absurdité d'un monde voué à l'éternel recommencement dont les leitmotivs étaient : méro – boulot – dodo et travail – famille – patrie.</p>		

Des années 60-70 jusqu'en 1995... Peu à peu, une société plus individuelle s'est mise en place. Des organisations, des modes de managements plus souples, moins verticales et plus complexes voient le jour.

Les professeurs et autres formateurs commencèrent à descendre de leur estrade et à s'enquérir des apprenants qu'ils avaient si souvent niés auparavant.

Un pied sur l'estrade et un pied auprès des apprenants, le formateur apprend peu à peu une nouvelle façon de faire. Il sait qu'il n'est plus tout à fait le maître prétendant tout savoir pour conduire les individus vers un ailleurs prometteur.



Désormais, face à ce nouvel ordre du monde et face à des individus de plus en plus exigeants, l'ancien maître devient tuteur et co-constructeur du savoir...

L'individu n'est plus une boîte vide qu'il faut remplir, mais un individu fait de savoirs, d'expériences, de compétences et appartenant à une histoire économique, sociale, technologique, ... dont il faut tenir compte.



Il faut désormais former des individus polyvalents, polyfonctionnels et polycopétents. Bref, face à l'incertitude croissante, il faut désormais fabriquer des individus autonomes qui pourront faire face aux évolutions...

Les mots sont lâchés, désormais il faut individualiser davantage, responsabiliser les apprenants et les autonomiser.



Les relations très hiérarchisées, rigides et non négociables d'hier cèdent peu à peu la place à d'autres formes de relations moins empreintes d'autoritarisme et plus enclines à intégrer l'individu comme un véritable acteur de l'organisation...

Sortie des schémas simples, complexification des organisations, mondialisation, impuissance des politiques et des intellectuels à gérer les crises... Société en crise.

L'état providence reste une donnée importante mais sa crédibilité se délite. Montée du chômage et des exigences des entreprises.

Le Constructivisme...

Le constructivisme est né et imprègne désormais les pratiques pédagogiques. Dans cette perspective, le prof devient tuteur, fait appel à l'expérience de chacun, informe, fait des démonstrations, explique, accompagne, guide les stratégies d'apprentissage de chacun, donne des pistes de réflexion et de recherche, aide à construire des méthodes, confronte les apprenants à des situations problèmes afin de mieux répondre aux besoins de la société...



Nota : le père spirituel du constructivisme est Jean Piaget...

Le Constructivisme...

L'apprenant devient, quant à lui, acteur de sa formation dans le sens où il co-construct avec le formateur ses connaissances, par essais et erreurs successives. Il apprend et découvre progressivement les règles, les concepts, les mécanismes et met en place des stratégies de résolution de problème.

Le constructivisme, c'est confronter les apprenants à des situations problèmes. 4 temps structurent la démarche constructiviste...

1. L'apprenant se confronte à un problème qu'il cherche à résoudre en mobilisant ses connaissances. C'est le processus d'assimilation.



Le Constructivisme...

2. S'il n'y parvient pas, il est déstabilisé temporairement. Il est déséquilibré et se trouve en situation de conflit cognitif.

3. Il peut persévérer et revisiter ce qu'il sait ou construire les connaissances qui lui manquent pour s'adapter au problème posé. C'est l'accommodation.

4. Peu à peu ses efforts lui permettent de résoudre le problème... Le déséquilibre est surmonté... C'est le processus d'équilibration majorante qui lui permettront de réajuster et de restructurer ses connaissances afin de mieux résoudre les nouveaux problèmes qui lui seront posés.



AVANTAGES/INCONVENIENTS

AVANTAGES : Les apprentissages sont plus durables, mieux ancrés, les apprenants sont plus autonomes, plus motivés (on tient compte de leurs expériences, de leurs savoirs,...). Modèle très apprécié en formation d'adultes notamment pour l'acquisition de nouveaux savoirs être (changement de comportement), ... Permet d'emporter l'adhésion des apprenants plus facilement sur leur investissement dans la formation,... Plus grande motivation de l'apprenant car l'apprentissage est en lien avec ses centres d'intérêt, ses objectifs,...

INCONVENIENTS : Le temps d'intervention est difficile à maîtriser. Demande des groupes relativement peu nombreux. Gourmande de temps de préparation (il faut construire des situations pédagogiques appropriées aux centres d'intérêt des apprenants), demande des groupes peu nombreux.

TRANSITION (DU CONSTRUCTIVISME AU SOCIO-CONSTRUCTIVISME)

Face aux restrictions budgétaires de plus en plus drastiques, à la compétition exacerbée, à la mondialisation des échanges, à la remise en cause rapide des compétences et des savoirs, et en l'absence de perspectives sociale et politique, les positions des uns et des autres sont une nouvelle fois remise en cause...

Désormais, face à la complexité d'un monde en perpétuel mouvement, il faut des organisations horizontales, flexibles, souples pour laisser de plus en plus de place aux initiatives privées... Il faut désormais déléguer le pouvoir et rendre l'individu acteur et co-constructeur de la société dans laquelle il vit, que ce soit au niveau sociale, politique, économique, professionnelle ou de sa formation.

Ainsi, face à une société sans projet qui ne propose plus de perspective, les individus se doivent d'être autonomes et créer en permanence leurs propres projets et compétences... Cependant, face à la complexité d'un monde sans cesse en mouvement l'individu ne peut agir seul et appréhender seul la complexité du monde. **L'approche constructiviste persiste mais doit découvrir les vertus du travail collectif...**

Des années 95... à nos jours... Une étape supplémentaire est franchie... Accroissement de la complexité des organisations, du chômage et de la compétitivité. Développement de la mondialisation des échanges. Plus de perspective politique, avenir incertain. Société individualiste.

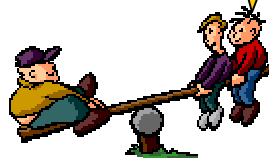
Paradoxalement alors que les pédagogies se font de plus en plus individualisées, la construction du savoir se doit d'être social. Plus personne ne peut désormais prétendre maîtriser totalement un domaine.



Ainsi, le formateur autoritaire d'hier, devient tuteur puis maintenant partenaire de la formation des acteurs. Il doit maintenant développer les capacités à apprendre à apprendre et inviter à construire les connaissances de manière collective afin de mieux correspondre aux exigences nouvelles de la société...



Désormais, l'apprenant est au centre du système et doit construire ses connaissances avec les autres...



Sous l'emprise de la révolution technologique permanente, nos vies se sont faites plus virtuelles et les contacts physiques moins fréquents. Peu à peu l'interactivité a supprimé les consciences téléspectatrices et a promu la rapidité des actions au détriment de la lenteur des réflexions. Peu à peu nos espaces privés sont devenus publics et des espaces de plus en plus virtuels s'imposent face à un monde réel qui perd de sa substance.

Paradoxalement alors que le culte de l'individu a atteint son paroxysme, nous nous sentons désemparés et impuissants face à la mondialisation. Les organisations simples et rigides de la société dite moderniste ont fait place aux organisations complexes et souples de la société moderne.

Le «*complexe, véritable idéologie de cette fin de siècle, entretient ce sentiment d'impuissance et de désespoir chez nos contemporains qui va en s'accroissant à mesure que le monde, désormais perçu comme une totalité incompréhensible et hostile, devient de plus en plus virtuel et spectaculaire...*»¹

Vivre libre sans contrainte, choisir de part en part son mode d'existence : point de fait social et culturel plus significatif de notre temps, point d'aspiration, point de droit plus légitime aux yeux de nos contemporains.

Le socio-constructivisme...

Par rapport au constructivisme, l'approche socio-constructiviste introduit une dimension supplémentaire : celle des interactions, des échanges, du travail de verbalisation, de co-construction, de co-élaboration...

Cette approche met en œuvre 4 dimensions :

1. Les aspects cognitifs (liés au conflit cognitif de la démarche constructiviste)
2. les aspects affectifs (liés à la motivation des apprenants),
3. les aspects métacognitif (liés à l'explicitation (verbalisation- prise de conscience) des procédures mises en œuvre par l'apprenant pour résoudre un problème posé)
4. les aspects communicationnels (liés à la confrontation et les systèmes d'entre aide entre les apprenants pour résoudre un problème posé).



Le socio-constructivisme...

Le formateur est auprès des apprenants, il est un guide, un tuteur, un informateur expert, un questionneur... Il renvoie à l'apprenant et au groupe leurs questionnements en leur donnant des pistes et en les confrontant à des problèmes nouveaux. Il organise, prépare les séances d'apprentissage. Il guide la réflexion, informe, aide à la décision, aide à trier les informations, donne des axes de réflexion et de recherche aux groupes. Il favorise les échanges, les confrontations...

Pour ce formateur nouvelle génération, ce n'est pas le formateur qui enseigne, mais l'individu qui apprend. Mais cet individu n'apprend pas seul, mais dans, avec, et par les autres membres du groupe en échangeant et en confrontant leurs idées.



Le socio-constructivisme...

Dans la perspective socio-constructiviste, l'apprenant est actif au sens où il fait appel aux autres (apprenants, ressources et formateurs) pour construire ses connaissances et ses compétences.



Nota : L'approche socio-constructiviste est généralement attribuée aux travaux de Vygotsky et de Bruner à la suite des travaux de Jean Piaget...

AVANTAGES/INCONVENIENTS

AVANTAGES : Méthode permettant une participation du formé et une découverte progressive du savoir. Respect des rythmes et des stratégies d'apprentissage des apprenants. Permet de rendre l'apprenant autonome, travail sur la méta-cognition (capacité à apprendre à apprendre). Les apprentissages peuvent être plus rapides que dans le cas du constructivisme car on se sert du collectif pour construire ses connaissances (co-construction, mutualisation,...)

INCONVENIENTS : La gestion des groupes et la co-production des acteurs dans un groupe n'est pas aisée à mettre en place (souvent il y en a un qui fait pour les autres), difficile de changer les représentations et les habitudes de formation des personnes.

¹ Miguel Benasayag, *Le mythe de l'individu*, Paris, Editions de la découverte, novembre 1998, p 12

SYNTHESE SUR LES COURANTS PEDAGOGIQUES

Caractéristiques	BEHAVIORISME	CONSTRUCTIVISME	SOCIO-CONSTRUCTIVISME
Conception pédagogique	<p>conception pédagogique linéaire, progressive, initiatique. Il y a un début et une fin.</p> <p>Stimuli/réponse, conditionnement, erreur (punition), réussite (récompense)</p> <p>Pédagogie non individualisée</p> <p>. favorise le conditionnement, le changement de comportement, l'acquisition d'automatisme,...</p>	<p>Conception pédagogique délinéarisée, complexe aux fonctions multiples et adaptées aux besoins des individus.</p> <p>Principe de base système d'équilibration majorante (assimilation / accommodation / équilibration)</p> <p>Pédagogie plus individualisée</p> <p>. favorise l'autonomie, la construction de stratégies d'apprentissage, ...</p>	<p>Idem constructivisme + dimension sociale de l'apprentissage. Idée de co-quelque chose (co-construction du savoir, de co-élaboration,...)</p> <p>Principe : c'est par des mises en interactivité au travers de situations problèmes que le travail se construit.</p> <p>Pédagogie plus individualisée et construction sociale du savoir</p> <p>. Favorise l'autonomie et la construction de sens des apprentissages, les capacités à apprendre à apprendre,...</p>
Technique	Technique de l'exposé avec (ou non) des exercices d'application	Techniques de résolution de problème, étude de cas jeu de rôle, exposé effectué par les apprenants → favorise les situations problèmes.	Idem constructivisme + technique de travail en petits groupes coopératifs, utilisation des réseaux d'échange de savoir
Rôle du formateur	<p>Le formateur est sur son estrade, son rôle est simple et bien défini. Formateur = expert, maître, seul détenteur du savoir et de la vérité, il est enseignant, conférencier, pratique généralement la technique de l'exposé</p> <p>. Attitude : expose, transmet, informe</p>	<p>Le formateur descend de son estrade, il devient tuteur, éducateur et co-constructeur de la formation avec l'apprenant, son rôle devient multiple et mobile → augmentation des compétences du formateur.</p> <p>. Attitudes : fait appel à l'expérience de chacun, informe, fait des démonstrations, explique, accompagne, guide les stratégies de chacun, donne des piste de recherche, etc.</p>	<p>Le formateur est auprès des apprenants, il devient Guide, tuteur, informateur expert et questionneur, renvoie l'apprenant à ces propres questionnements,</p> <p>. Attitude : guide la réflexion, informe, aide à la décision, donne des pistes de réflexion, trie les informations, donne des axes de recherche,...</p>
Rôle des apprenants	<p>L'APPRENANT N'EXISTE PAS</p> <p>Apprenant = vase vide qu'il faut remplir, il est spectateur de sa formation.</p> <p>Apprenant = boîte noire (cerveau) avec des entrées sorties.</p> <p>L'apprenant est passif, il écoute, observe mais ne réfléchit pas ou peu.</p>	<p>EMERGENCE DE L'ACTEUR</p> <p>Apprenant = expérience, passé, connaissances, acteur de sa formation → augmentation des compétences de l'apprenant</p> <p>Les apprenants apprennent en se confrontant à un problème.</p> <p>L'apprenant est actif il construit ses connaissances en se confrontant à elles (il manipule les idées, les concepts, les raisonnements, met en place des stratégies de résolution de problème,...</p>	<p>ACTEUR AU CENTRE DU SYSTEME</p> <p>Apprenant au centre du système de formation, plus autonome.</p> <p>Les apprenants apprennent en se confrontant à des situations problèmes en petits groupes.</p> <p>L'apprenant est actif, il fait appel aux autres apprenants et au formateur pour apprendre. Système d'entre aide entre les différents participants.</p>
Relation pédagogique	<p>La relation pédagogique est verticale et hiérarchique (prof → élève), permanente et durable (collectif classe et temps de formation long)</p> <p>Face à face pédagogique (technique de l'exposé)</p> <p>Relation du formateur → le formé</p>	<p>La relation pédagogique se veut plus horizontale et non hiérarchique (le formateur descend de son estrade et se retrouve à côté de l'apprenant), Le sens de la relation a tendance à s'inverser (apprenant → formateur)</p> <p>Côte à côte pédagogique</p> <p>Relation formateur ↔ formé</p>	<p>La relation pédagogique est horizontale et non hiérarchique. Le formateur est dans la classe.</p> <p>Côte à côte pédagogique dans une relation collective</p> <p>Relation formateur ↔ formé ↔ formés</p>
Avantages	<p>Mise en place rapide, temps d'intervention maîtrisé, exhaustif (pas de zone d'ombre), approche initiatique et construit (un début, une fin). L'apprenant repart avec l'ensemble des choses à savoir (même s'il n'a pas tout compris). Convient très bien pour la formation de masse, les formations visant des changements de comportement, l'acquisition d'automatisme. Efficacité avérée dans les apprentissage techniques (énoncé de la procédure, application, etc.)</p> <p>. modèle apprécié par les apprenants pour les apprentissages « technique » (savoirs procéduraux et savoirs faire)</p> <p>. L'apprenant est dans une situation confortable (pas de remise en cause)</p> <p>. le formateur est dans une situation confortable (maîtrise parfaite du déroulement pédagogique, du contenu à transmettre, du temps,...</p>	<p>Les apprentissages sont plus durables, mieux ancrés. les apprenants sont plus autonomes, plus motivés (on tient compte de leurs expériences, de leurs savoirs,...)</p> <p>. Modèle très apprécié en formation d'adultes notamment pour l'acquisition de nouveaux savoirs être (changement de comportement), ...</p> <p>. permet d'emporter l'adhésion des apprenants plus facilement sur leur investissement dans la formation,...</p> <p>. Plus grande motivation de l'apprenant car l'apprentissage est en lien avec ses centres d'intérêt, ses objectifs,...</p>	<p>Idem constructivisme + Méthode permettant une participation du formé et une découverte progressive du savoir. Respect des rythmes et des stratégies d'apprentissage des apprenants. Permet de rendre l'apprenant autonome, travail sur la méta-cognition (apprendre à apprendre)</p> <p>Les apprentissages peuvent être plus rapide que dans le cas du constructivisme car on se sert du collectif pour construire ses connaissances (co-construction, mutualisation,...)</p>
Inconvénients	<p>Efficacité souvent faible à l'issue de la séquence de formation.</p> <p>Certains adultes sont réticents à une pédagogie trop abstraite, trop scolaire et trop modélisante.</p> <p>Apprenants passifs, peu d'interaction formateur et formé, conditionnement des apprentissages, peu d'autonomie des apprenants vis-à-vis du savoir</p>	<p>Posture du formateur inhabituelle et déstabilisante pour le formé.</p> <p>Lenteur des apprentissages souvent incompatible avec le besoin d'opérationnalité immédiat des apprenants.</p> <p>Le temps d'intervention est difficile à maîtriser</p> <p>Demande des groupes relativement peu nombreux</p> <p>Gourmande de temps de préparation (il faut construire des situations pédagogiques appropriées aux centres d'intérêt des apprenants), demande des groupes peu nombreux.</p>	<p>Idem constructivisme + la gestion des groupes et la co-production des acteurs dans un groupe n'est pas aisée à mettre en place (souvent il y en a un qui fait pour les autres), difficile de changer les représentations et les habitudes de formation des personnes.</p>
Il n'y a pas un courant pédagogique meilleur qu'un autre... L'idéal est de varier les genres en fonction des objectifs et des publics visés afin de correspondre au plus grand nombre.			

Ca alors ! Il y a 3 démarches possibles pour progresser vers un but...

*Nous n'apprenons pas tous de la même manière...
Certaines démarches d'enseignement et d'apprentissage sont à connaître pour essayer de correspondre au plus grand nombre...*

Voyons ensemble ces démarches et essayez de voir celle qui vous correspond le plus...



LES DEMARCHES PEDAGOGIQUES

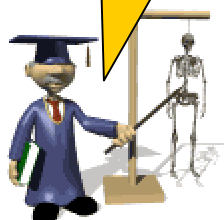


Entourez la démarche qui vous convient le mieux en tant qu'apprenant...

LES DEMARCHES PEDAGOGIQUES...

Il existe différentes manières de conduire une action et de progresser vers un but...

J'explique les règles, les lois, les concepts qui font tourner le monde, puis je m'intéresse aux détails, aux choses plus pragmatiques...



Ben, moi, c'est le contraire. Je propose d'étudier des cas particuliers à partir desquels les apprenants vont reconstituer la règle, le principe général ou le théorème... Je donne d'abord des exemples et peu à peu je tire les règles avec les apprenants...



Moi, ce n'est pas comme ça que je fonctionne. Je préfère mettre les connaissances, des phénomènes en contradictions les uns avec les autres pour mieux identifier les caractéristiques de chacun d'entre eux... Après avoir identifier ces différentes caractéristiques, je construis les règles, les principes et les lois.



DEMARCHE DEDUCTIVE

Cette démarche consiste à aller du général au particulier, c'est-à-dire à présenter d'abord un principe général puis à proposer des exercices d'application de ce principe afin d'expérimenter, et de renforcer la mémorisation.

Cette démarche convient tout particulièrement aux apprenants qui ont besoin de maîtriser l'ensemble des composantes avant de pouvoir agir, se positionner ou comprendre...

DEMARCHE INDUCTIVE

Cette démarche consiste à aller du particulier au général. On part d'exemples concrets puis on construit peu à peu les principes...

Cette démarche convient tout particulièrement aux apprenants qui ont besoin de partir de choses concrètes, qu'ils peuvent appréhender. Ils n'ont pas besoin de connaître l'ensemble des composantes pour se positionner et agir...

Le vocabulaire anglo-saxon parle de démarche constructiviste...

DEMARCHE DIALECTIQUE

Cette démarche consiste à mettre des connaissances en contradiction les unes par rapport aux autres. Je compare différents systèmes, j'analyse des discours différents ou contradictoires pour formuler finalement les principes et les règles générales.

Cette démarche convient tout particulièrement aux apprenants qui apprennent et comprennent en comparant des systèmes, en jugeant le pour et le contre pour agir, se positionner ou comprendre.

Il n'y a pas une démarche meilleure que l'autre... L'idéal est de varier les démarches pour correspondre au plus grand nombre...

Ca alors ! Il y a cinq méthodes pédagogiques...

1. La méthode démonstrative
2. La méthode analogique
3. La méthode magistrale ou expositive
4. La méthode interrogative
5. La méthode découverte

Pour transmettre des savoirs, faire comprendre, expliquer des phénomènes, ... il n'y a pas une méthode mais plusieurs.

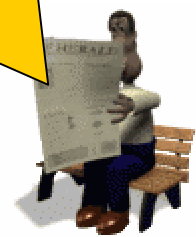
Libre à vous en fonction de vos objectifs, du travail que vous désirez accomplir de choisir la méthode la plus appropriée...


*Une remarque cependant, il n'y a une méthode meilleure qu'une autre... **C'est dans la diversité et la variation des méthodes que vous trouverez le bon compromis...***

A s'enfermer dans une méthode on ne correspond pas au plus grand nombre...

Pour vous aider dans le choix de la méthode à mettre en place nous décrirons les avantages et limites de chaque méthode ainsi que les façons de les mettre en œuvre...

Découvrons ensemble ces 5 méthodes pédagogiques et essayez de voir la méthode que vous utilisez le plus souvent ou celle avec laquelle vous vous sentez le plus à l'aise.....



 *Lisez les 5 fiches méthodes ci-après, puis indiquez celles que vous mettez en place le plus souvent en précisant, pour vous, quels en sont les avantages et les inconvénients...*

LES METHODES PEDAGOGIQUES



LA METHODE DEMONSTRATIVE

Principe...		
Faire reproduire un geste ou une technique précise. Il s'agit d'un processus en 3 étapes...		
	Ce que fait le formateur	Ce que font les apprenants
Etape 1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il montre, fait, explique. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ils observent et écoutent, ○ Ils reformulent ce qu'ils ont vu et compris, ○ Ils reproduisent.
Etape 2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il observe, écoute, conseille, corrige. ○ Il montre de nouveau si nécessaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ils s'expliquent sur leur manière de procéder. ○ Ils reproduisent de nouveau si nécessaire.
Etape 3	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il fait la synthèse, il conceptualise (absolument nécessaire pour recoller les morceaux). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ils écoutent, ils discutent.

OBJECTIF VISE	
Acquisition d'un savoir-faire technique et procéduraux.	
Avantages	Précautions d'emploi
<ul style="list-style-type: none"> ○ Apprentissage efficace d'une technique précise. ○ La situation est sécurisante pour le formateur et les stagiaires. ○ Retour immédiat et progressif pour le formateur et les stagiaires. ○ Les stagiaires s'expriment et agissent. ○ Les stagiaires expérimentent « sous l'œil » du formateur. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ A utiliser avec des petites groupes (maximum 8 personnes), ○ Préparer minutieusement le matériel, ○ Aspect dirigiste qui ne plaît pas forcément aux stagiaires mais sécurise néanmoins la plupart des apprenants, ○ Privilégier l'entraînement des stagiaires, ○ Faire des synthèses régulières, faire des minis projets qui permettront de redonner une cohérence à l'ensemble. ○ Alternner avec d'autres méthodes.

Elaborer et animer la méthode	
<p>ELABORER</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mettre en situation, ○ Expliquer, ○ Faire reformuler. 	<div style="font-size: 2em; margin: 0 auto;">➔</div> <p>ANIMER</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Agir, montrer, ○ Faire agir, ○ Synthétiser.



LA METHODE ANALOGIQUE

Principe...	
Remplacer une idée ou un concept complexe et inconnu par un fait connu et simple qui l'illustre...	
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Connaissances à transmettre</div> <div style="text-align: center;"> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Connaissances des apprenants</div> </div>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%;"> Analogie = former à partir de ce qu'il y a à transmettre et les connaissances des apprenants... </div>	
L'analogie permet de poser un contexte familier aux apprenants à partir duquel ils peuvent poser des questions.... Elle permet de rendre l'insolite familier...	
Ce que fait le formateur	Ce que font les apprenants
<ul style="list-style-type: none"> ○ Il propose une analogie (analogie tirée de la vie quotidienne, professionnelle ou personnelle des apprenants), ○ Il pose le problème et montre les similitudes avec l'objet de son cours, ○ Il aide à transposer. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ils s'imprègnent d'abord de l'analogie ○ Ils partent d'une situation concrète pour mieux faire le lien avec le nouveau concept.

OBJECTIF VISE	
Acquisition d'un concept.	
Avantages	Précautions d'emploi
<ul style="list-style-type: none"> ○ L'analogie déclenche l'attention par son aspect familier ou ludique, ○ Elle dédramatise ce qui est à apprendre et garantit une meilleure mémorisation que le discours abstrait (trop éloigné des domaines de préoccupation des personnes), ○ Elle permet aux apprenants de poser des questions à partir de l'analogie choisie, ○ Implication des stagiaires si l'analogie leur parle, ○ Mémorisation forte et à long terme car il font des liens avec ce qu'ils connaissent déjà. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Choisir des analogies familières, pertinentes et positives dans un registre accessible à tous. ○ Veiller aux inférences. ○ Ne clarifie qu'un aspect du problème traité.

Elaborer et animer la méthode	
ELABORER <ul style="list-style-type: none"> ○ Identifier les points essentiels à illustrer, ○ Chercher des analogies, ○ Tester les analogies et faire un choix, ○ Représenter l'analogie : choisir le support. 	ANIMER <ul style="list-style-type: none"> ○ Ouvrir des questions, ○ Reformuler, ○ Aider à transposer, ○ Synthétiser les points essentiels.



LA METHODE MAGISTRALE OU EXPOSITIVE

Principe...

Le formateur transmet des connaissances, un savoir, sous la forme d'un exposé...

Ce que fait le formateur	Ce que font les apprenants
<ul style="list-style-type: none"> ○ Il parle, commente des supports,... ○ Il montre : outils pédagogiques tels que les transparents, les diapos, etc. (permettre aux apprenants de suivre le discours). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ils écoutent, ○ Ils prennent des notes, ○ Ils posent des questions (si on leur donne la parole).

OBJECTIF VISE

Acquisition de savoirs théoriques et procéduraux

Avantages	Précautions d'emploi
<ul style="list-style-type: none"> ○ Transmission d'un maximum d'information en un minimum de temps, ○ Gestion facile du temps d'intervention, ○ Public nombreux (cours en amphi, interventions en colloque,...) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Limiter l'exposé dans le temps (environ 15 à 20 minutes), ○ Utiliser plutôt cette méthode sous forme de synthèse après une forte participation des stagiaires, ○ Eviter cette méthode en début d'après midi (digestion, risque d'endormissement), ○ Varier les supports (paper-board, transparent, tableau blanc...), ○ Synthétiser le discours sous forme de schéma, ○ Inscrire le plan du discours (les grands thèmes abordés,...), ○ Pas de retour stagiaire, ○ Mémorisation réduite et très grande dilution dans le temps, ○ Apprenant spectateur de sa formation, peu attentif si le sujet ne les intéresse que très peu.

Elaborer et animer la méthode

ELABORER	ANIMER
<ul style="list-style-type: none"> ○ Sélectionner les points essentiels, les supports, les exemples... ○ « Allumer » la motivation, « vendre » l'objectif, ○ Maintenir l'intérêt et l'interactivité (éviter les discours monocordes, varier les supports, indiquer le plan du discours, sa chronologie...) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Susciter l'adhésion, ○ Partir du concret (du vécu des apprenants) pour aller vers l'abstrait, ○ Reformuler l'objectif, synthétiser le discours (points essentiels), engager l'action.



LA METHODE INTERROGATIVE

Principe...

Système de questions réponses permettant de développer la curiosité et d'interroger les stagiaires. Le questionnement s'appuie sur un support commun : texte, schéma, machine, film, situation vécue par tous,...

Ce que fait le formateur	Ce que font les apprenants
<ul style="list-style-type: none"> ○ Il prépare et pose les questions, ○ Elabore les supports qui vont servir de trame aux questionnements, ○ Il structure les réponses et les utilise pour en poser d'autres, ○ Il a un rôle de « meneur de jeu » en faisant participer le groupe, ○ Il suscite les questions des stagiaires. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ils répondent aux questions posées, ○ Ils posent vite, beaucoup de questions pour en savoir plus.

OBJECTIF VISE

Acquisition de connaissances.

Avantages	Précautions d'emploi
<ul style="list-style-type: none"> ○ Permet la participation de « tout » le groupe, ○ Facilite l'évaluation de la progression de façon permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bien choisir le support de questionnement, ○ Préparer les questions selon le principe défini de progressivité et en fonction de l'objectif à atteindre, ○ Utiliser cette méthode en « allumage » (début de cours) dans un temps relativement limité (15 à 20 minutes maximum), ○ Exploiter toutes les réponses, ○ Le formateur doit maîtriser l'écoute et le questionnement, ○ L'aspect scolaire prend vite le dessus, ○ Veiller à faire participer tout le groupe.

Elaborer et animer la méthode

ELABORER	ANIMER
<ul style="list-style-type: none"> ○ Connaître les réponses (établir la synthèse), ○ Elaborer le support de référence, ○ Ouvrir les questions (poser la situation ou présenter le support). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reformuler, ○ Ajouter ses propres commentaires, ○ Synthétiser.



LA METHODE DECOUVERTE

Principe...

Apprendre par des « essais et erreurs » en petits groupes, mobiliser les expériences personnelles des stagiaires pour apprécier une situation et résoudre un problème posé.

Ce que fait le formateur	Ce que font les apprenants
<ul style="list-style-type: none"> ○ Il pose la situation problème (texte, étude de cas, problème,...), ○ Il fournit une consigne claire et précise, des informations et des outils indispensables à la résolution du problème posé, ○ Il organise le travail (indique par exemple qu'il faut nommer un responsable chargé de restituer le travail du groupe,...) ○ Il est disponible comme « personne ressource » lors des travaux en petits groupes (il donne des pistes mais jamais la solution, il essaie faire expliciter les démarches, les méthodes,...), ○ Il fait la synthèse finale en s'appuyant sur les solutions proposées par les différents groupes. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ils réfléchissent, discutent, confrontent leurs idées, résonnent, découvrent, font des expériences, ○ Ils soumettent leurs solutions au grand groupe et au formateur (en général une personne par groupe est chargé de faire la restitution : ce point est essentiel pour que le groupe formalise un compromis et à une solution commune). Arriver à un compromis oblige les membres du groupe à confronter leurs divergences et leurs solutions afin d'aboutir à une solution commune.

OBJECTIF VISE

Acquisition de savoir, de savoir-faire, de savoir-être, de savoir procédural

Avantages	Précautions d'emploi
<ul style="list-style-type: none"> ○ Implication et valorisation importante des stagiaires, ○ Les stagiaires agissent et trouvent des solutions par eux-mêmes, ○ Méthode visant l'autonomie des stagiaires, ○ Mémorisation forte et à long terme. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Doser informations et consignes : éviter la sensation du « piège », ○ Le formateur doit prendre la mesure des difficultés de l'exercice proposé, ○ Gestion du temps de la séance difficile, ○ Garder du temps pour effectuer la synthèse.

Elaborer et animer la méthode

ELABORER	ANIMER
<ul style="list-style-type: none"> ○ Elaborer, choisir la situation problème (réelle ou simulée), ○ Doser les informations nécessaires, ○ Indiquer la consigne complète (y compris le compte rendu de synthèse). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Expliquer les règles du jeu, ○ Former les sous-groupes, ○ Rester disponible : demander par exemple à chaque groupe où ils en sont, s'ils rencontrent des difficultés, ... ○ Ecouter les comptes rendus, ○ Compléter et structurer.

**Ca alors ! Il y a six types de savoirs...
(auteur : Guy Le boterf)**

*Les savoirs à enseigner ne sont pas tous les mêmes
et ne relèvent pas tous non plus de la formation...
Identifier les savoirs à enseigner permet de mieux
ajuster sa posture de formateur ainsi que les
méthodes pédagogiques à mettre en place...*

*Découvrons ensemble ces différents types de
savoir...*

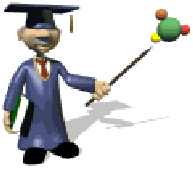







LES TYPES DE SAVOIR



Entourez le ou les savoirs que vous enseignez le plus souvent...

Il existe six types de savoir correspondant à six types d'apprentissage différents...

<p>Pour moi, savoir c'est avant tout savoir comprendre et interpréter les choses...</p> <p>Le reste n'est que littérature...</p> 	<p>Ne l'écoutez pas ! Savoir, c'est avant tout savoir comment procéder...</p> <p>Le reste n'est que littérature...</p> 	<p>Absolument pas ! Savoir c'est savoir procéder, savoir opérer...</p> <p>Le reste n'est que littérature...</p> 	<p>Qu'est-ce qu'il ne faut pas entendre... Savoir, c'est savoir y faire... Il n'y a pas besoin d'aller à l'école pour taper sur un clou...</p> <p>Le reste n'est que littérature...</p> 	<p>N'écoutez pas ce bricoleur du dimanche... Savoir, c'est savoir se comporter, savoir se conduire...</p> <p>Le reste n'est que littérature...</p> 	<p>Que nenni !</p> <p>Savoir, c'est savoir traiter l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre. Bref, c'est prendre conscience des procédures et des méthodes que l'on met en œuvre pour résoudre des problèmes... C'est apprendre à apprendre.</p> <p>Le reste n'est que littérature...</p> 
<p>Les savoirs théoriques</p>	<p>Les savoirs procéduraux</p>	<p>Les savoirs faire procéduraux</p>	<p>Les savoirs faire expérimentiels</p>	<p>Les savoirs faire sociaux</p>	<p>Les savoirs cognitifs</p>



ANNEXES

A lire si vous désirez mieux comprendre le lien existant entre la société en général et la société éducative en particulier...

Le mouvement de la société en général et éducative en particulier

Ce tableau tente de décrire et de mettre en relation le mouvement de la société en général et le mouvement de société éducative en particulier, à l'aune des nouvelles technologies, tant au niveau des valeurs véhiculées qu'au niveau de l'instrumentation mise en œuvre. Ce tableau est constitué de trois colonnes organisées par ordre chronologique entre elle. Chaque colonne représente un ordre différent l'ordre « Prométhéen », l'ordre « Narcissique » et l'ordre « Janusien ». Il faut voir chacune des colonnes de ce tableau à la manière des strates géologiques marquant une époque. Chaque couche nouvelle garde la trace de l'ancienne, mais, certaines couches peuvent s'effondrer, s'entremêler ou disparaître, en fonction des aléas du terrain et à l'occasion de catastrophe naturelle.

Les époques de notre tableau, allant du modernisme au post-modernisme, sont à considérer comme des idéaux types permettant de caractériser et de rendre compte de l'évolution de la société en général et éducative en particulier.

MODERNISME Renaissance ... années 60-70... Mythe : Prométhée – Sisyphe ORDRE PROMÉTHEEN	TRANSITION Années 60-70 ...année 90-95... Mythe : Narcisse ORDRE NARCISSIQUE	POST-MODERNISME Années 90-95... Années 2003... Mythe : Janus ORDRE JANUSIEN
VERS UN REQUESTIONNEMENT DES MYTHES ET DES SCIENCES		
<p>Mythe de Prométhée et de Sisyphe (croissance en la science et en la logique)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Société basée sur la logique, attachée à la tradition et au passé, la rationalité, la domination de la nature par l'homme, la croyance dans la science et la technique. - Epoque stable au futur rayonnant (les trente glorieuses) - Monde imbu de certitude, moraliste et chrétien - L'homme veut devenir l'égal des dieux ... 	<p>Mythe de Narcisse (Libération de l'égo)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Société basée sur l'apparence, le plaisir, les désirs, le développement de l'égo pur - Le repli sur soi-même - Rationalité moins formelle (vérité discutable) - Remise en cause de la science - Remise en cause de dieu : dieu, c'est moi ... 	<p>Mythe de Janus (Coincé entre Prométhée et Epiméthée)</p> <p>Les décombres du modernisme, la libération de l'égo, l'individualisation à outrance, le manque de perspective politique, la mondialisation, la complexification du monde, l'exacerbation de la logique libérale et capitaliste, la remise en cause de la stabilité des positions, l'évanescence des compétences ... voit naître un individu incertain oscillant entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'envi de fuir en avant (mais l'avenir n'existe plus ou du moins et difficile à identifier) et l'envi de revenir en arrière (le repli sur soi, la stabilité...) - La rationalité formelle, la logique, la science / l'irrationalité, le mysticisme, la magie - Le collectif / l'individuel - Le repli sur soi-même / l'ouverture sur le monde - La stabilité / la fuite en avant - Le passé / l'avenir - Le social / le privé - Le sédentaire / le nomade - Le réel / le virtuel - La présence / l'absence... ...
ORGANISATION ET REGLE EN SOCIETE / CONCEPTION ET METHODE PEDAGOGIQUE		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Organisation verticale, rigide, simple, stable, fermée sur l'extérieur ◆ Règles simples, rigides et non négociables ◆ Conception pédagogique linéaire, progressive, initiatique. ◆ Pédagogie transmissive 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Organisation plus horizontale, souple, complexe, ouverte sur l'extérieur ◆ Règles complexes, souples et négociables ◆ Conception pédagogique délinéarisée, complexe aux fonctions multiples et adaptée aux besoins des individus. ◆ Pédagogie plus individualisée, alternance du présentiel classique avec des formules en autoformation plus ou moins assistée. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mondialisation, organisation horizontale, flexible, complexe, souple, recrée en permanence, délégation des pouvoirs, rejet des institutions, et de l'autorité ◆ Règles complexes, souples, négociables en permanence, recréation des règles ◆ Conception pédagogique : agrégation d'éléments disparates, lecture discontinue, multiple et fragmentée, adaptable (en temps et en contenu) en fonction des contextes, des besoins, des individus. ◆ Mixité des formules pédagogiques (FOAD : alternance des formules classiques avec des formules plus individualisées totalement ou partiellement à distance)
SYSTEME DE PRODUCTION / SYSTEME DE FORMATION		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Production / Consommation de masse standardisée ◆ Formation de masse. Tout le monde fait la même chose en même temps. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Production avec option / naissance du clientélisme ◆ Naissance de la formation individualisée. On ne fait plus forcément la même chose en même temps. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Production à la demande / Clientélisme ◆ FOAD : construction de sa formation → hyper-individualisation. On ne fait plus la même chose en même temps.

ACTEURS SOCIAUX / APPRENANTS ET FORMATEURS		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Société sans acteur, Individus noyés dans la masse 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Emergence de l'acteur 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Acteurs sans société, société entièrement déterminée par les individus
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Apprenant = vase vide qu'il faut remplir, spectateur de sa formation ◆ Formateur = expert, maître, seul détenteur du savoir et de la vérité. Le formateur est sur son estrade. Rôle simple et défini 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Apprenant = expérience, passé, connaissances, acteur de sa formation → augmentation des compétences de l'apprenant ◆ Le formateur descend de son estrade, il devient tuteur, éducateur et co-constructeur de la formation avec l'apprenant, son rôle devient multiple et mobile → augmentation des compétences du formateur 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Apprenant au centre du système de formation, autonome, responsable → Apprenant aux compétences multiples ◆ Le formateur se fait plus virtuel et s'adapte en multipliant les rôles et les compétences en fonction de la forme prise par le système, système qui peut d'ailleurs également changer et évoluer → formateur adaptable aux compétences multiples
TEMPS SOCIETAL / TEMPS PEDAGOGIQUE		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mythe du progrès infini (avenir) : stabilité, Temps long (projet de société sur le long terme) ; Patience (on s'inscrit sur le long terme) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Crise (remise en cause de l'avenir) : Réduction du temps, (projet de société sur le moyen terme) ; l'impatience gagne (on s'inscrit dans le moyen terme) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Plus d'avenir (plus de projet de société mais des projets individuels) ; Plus de temps, accélération, instantanéité ; Impatience (on s'inscrit dans le court terme)
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Temps de formation long et non négocié. Tout le monde fait la même chose en même temps. L'accès à la formation est défini à l'avance par l'organisme de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Temps de formation plus court et négocié entre l'apprenant et l'organisme de formation. Respect des rythmes d'apprentissage, les apprenants ne font plus forcément la même chose en même temps. Réduction des temps d'accès à la formation → formation en entrée-sortie permanente (APP, centre de ressources) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Temps de formation court et imposé par l'apprenant sans nécessaire concertation avec l'organisme de formation, les temps de formation sont adaptés aux besoins dans une logique du juste à temps. Les temps d'accès à la formation se veulent les plus réduits possible → service en continu de la formation
RELATION SOCIETALE / RELATION PEDAGOGIQUE		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Relation durable, locale, hiérarchique (l'aîné, le père, le frère, ...), Famille élargie, groupes déterminés (non choisis : famille) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Relation non hiérarchisée, ouverte sur l'extérieur, Famille restreinte, relation choisie et non imposée, négociation des règles à l'intérieur du groupe 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Groupes de réseaux choisis et non imposés, éphémères, évolutifs, ouverts et non localisés (sans nécessaire proximité spatiale), relations horizontales (les réseaux s'auto-légitiment)
<ul style="list-style-type: none"> ◆ La relation pédagogique est verticale et hiérarchique (prof → élève), permanente et durable (collectif classe et temps de formation long) ◆ Face à face pédagogique 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La relation pédagogique se veut plus horizontale et non hiérarchique (le formateur descend de son estrade et se retrouve à côté de l'apprenant), intermittente (alternance de session collective et individuelle, alternance de session autoformation assistée ou non). Le sens de la relation a tendance à s'inverser (apprenant → formateur) ◆ Côte à côte pédagogique 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La relation pédagogique se veut horizontale, non hiérarchique, ponctuelle et éphémère (l'apprenant choisit le moment opportun de la relation et la personne ou l'instrument susceptible de répondre au mieux à ses difficultés) et plus virtuelle (les relations peuvent se faire totalement à distance) ◆ Proximité pédagogique virtuelle
BESOINS SOCIETAUX / OFFRE DE FORMATION		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Stabilité des savoirs et des compétences : mono compétence et métier pérenne et stable, savoir défini longtemps à l'avance 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Logique d'adaptation : individu multicompétent, polyfonctionnel, polyvalent... ; Métier adaptatif, recyclage ; Remise en cause des savoirs et des compétences (instabilité, adaptation) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Logique d'adaptation constante et de recreation perpétuelle des compétences : individus multiples, polyvalents, autonomes, responsables... Evanescence des savoirs, plus de savoirs définis à l'avance ; Métier éphémère, recomposition permanente des compétences
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Besoins et Programmes de formation stable et pérenne s'appliquant à tout le monde, déterminé longtemps à l'avance → formation catalogue 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Besoins et Programmes de formation révisés périodiquement → individualisation de la formation 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Besoins et programmes de formation auto-adaptatif, non forcément définis à l'avance, sans cesse évolutifs et adaptés aux besoins des clients → formation à la carte
ESPACES SOCIETAUX / ESPACE PEDAGOGIQUE		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Espace privé important, cloisonné et imperméable de l'extérieur, cellule familiale élargie ; Espace national fermé sur le monde ; Espace cloisonné et déterminé à 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Espace privé plus poreux et ouvert sur le monde, cellule familiale restreinte ; Ouverture des frontières nationale sur le monde ; Espace ouvert et modulable 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Plus d'espace privé, hyperspace public, recreation d'espace privé mobile, contact permanent ; Mondialisation, plus de frontière ; Espace sans cesse ouvert et adaptatif, mobile, évanescent, virtuel

<p>l'avance</p> <p>◆ Espace de formation mono fonction, unique et fermé sur l'extérieur</p>	<p>◆ Espace de formation plus ouvert, modulable, individualisé, espace de formation multifonctions, multi (formation sur site, décloisonnement des classes</p>	<p>◆ Espaces multiples, délocalisés, privés ou publics, voire mobiles (portable, Wap), à distance ou non</p>
OBJET PRODUIT / SUPPORT DE FORMATION		
<p>◆ Société industrielle (objet concret) / Objet concret, tangible, mono-média, simple à fonction unique</p>	<p>◆ Société de service (objet immatériel) / objets multimédia figés, complexe aux fonctions multiples (machine à tout faire)</p>	<p>◆ Société de spéculation (objet virtuel) /objets multimédia évolutifs (mise à disposition de fonctions ou d'informations évolutives (dont il faudra déterminer l'usage soi-même)</p>
<p>◆ Média : objet concret, tangible, mono média, simple à fonction unique. Média favorisant une lecture de l'information linéaire, continue, déterminée à l'avance, induisant une notion d'ordre et de hiérarchie dans la connaissance.</p> <p>◆ Exemple : EAO, vidéo, livres, robot à fonction unique</p>	<p>◆ Multimédia : objet immatériel, complexe aux fonctions multiples (machine à tout faire). Média généralement complexe susceptible de s'adapter à différentes configurations et individus, Média favorisant des lectures multiples et variées de l'information.</p> <p>◆ Exemple : CD-ROM, robot à tout faire, voiture à options.</p>	<p>◆ Multimédia et multi supports : objet virtuel, adaptable, modulable, mis à jour en permanence. Média proposant des lectures, discontinues, fragmentées, interactives, multiples et variées.</p> <p>◆ Exemples : site web, moteur de recherche, liens hypertextes, robot adaptable et modulable, etc.</p>
REQUESTIONNEMENTS		
<p>Le mythe Prométhéen toujours est toujours salué mais se voit re-questionner et fait peu à peu place au mythe de Sisyphe marqué par l'éternel recommencement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une société basée uniquement sur la logique, la rationalité et la science est-elle applicable à l'homme ? - Remise en cause de la société (Absurdité du monde : Camus (métro-boulot-dodo), Travail Famille Patrie,...) - Sciences confrontées aux problèmes d'éthique - Remise en cause du progrès infini (crise, chômage, choc pétrolier,...) - Remise en cause de la société rigoriste et morale (apparition du plaisir, du désir, de l'individu,...) : FREUD - Remise en cause du politique (impuissance du politique à régler les problèmes concrets qui se posent ici et maintenant à l'individu) - Remise en cause des grandes idéologies : chrétienne ou socialiste par exemple et des classes sociales (bourgeoises, ouvrières, etc.) - L'état providence reste une donnée importante mais sa crédibilité se délite - les difficultés économiques et le changement démographique induisent des restrictions drastiques - Mise en évidence des effets pervers de l'état providence qui générerait une déresponsabilisation des individus, une passivité croissante et un attentisme de plus en plus exigeant, une insatisfaction accrue par l'inquiétude pour l'avenir - Fin des trente glorieuses et de la croyance au mythe du progrès infini : manque de perspectives politique, impasse, ... - Libération des allégeances traditionnelles (telle que la famille) - Plus grande mobilité des acteurs - Monté de la société individualiste - Comment s'adapter à un monde en constante évolution, rester compétitif, gagner de nouveaux marchés, sauvegarder mes intérêts et réaliser des profits ? - remise en cause de la stabilité des positions, des compétences, des métiers, des sciences, des dogmes, des règles, des experts et des sciences. - sortie des schémas simples, complexification des organisations, mondialisation, impuissance des politiques et des intellectuels,... - perte des points de repère - ... 		



SYNTHESE



SYNTHESE SUR LES METHODES



Indiquez le nom de la méthode au regard des objectifs visés, des avantages et des limites décrits dans le tableau...

Méthode	Type d'objectifs	Avantages	Limites, mises en garde, précautions
 1-.....	Plutôt acquisition d'un savoir-faire technique et procéduraux.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Apprentissage efficace d'une technique précise. ○ La situation est sécurisante pour le formateur et les stagiaires. ○ Retour immédiat et progressif pour le formateur et les stagiaires. ○ Les stagiaires s'expriment et agissent. ○ Les stagiaires expérimentent « sous l'œil » du formateur. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ A utiliser avec des petites groupes (maximum 8 personnes). ○ Préparer minutieusement le matériel. ○ Aspect scolaire qui ne plaît pas forcément aux stagiaires ○ Privilégier l'entraînement des stagiaires. ○ Alternier avec d'autres méthodes. ○ Les méthodes démonstratives demandent des groupes de niveau relativement homogène et relativement peu nombreux.
 2-.....	Plutôt acquisition d'un concept.	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'analogie déclenche l'attention par son aspect familier ou ludique, ○ Elle dédramatise ce qui est à apprendre et garantit une meilleure mémorisation que le discours abstrait (trop éloigné des domaines de préoccupation des personnes), ○ Implication des stagiaires, ○ Mémorisation forte et à long terme. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Choisir des analogies familière, pertinentes et positives dans un registre accessible à tous. ○ Veiller aux inférences. ○ Ne clarifie qu'un aspect du problème traité.
 3-.....	Acquisition de savoirs théoriques et procéduraux	<ul style="list-style-type: none"> ○ Transmission d'un maximum d'information en un minimum de temps, ○ Gestion facile du temps d'intervention, ○ Public nombreux (cours en amphi, interventions en colloque,...) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Limiter l'exposé dans le temps (environ 15 à 20 minutes), ○ Utiliser plutôt cette méthode sous forme de synthèse après une forte participation des stagiaires, ○ Eviter cette méthode en début d'après midi (digestion, risque d'endormissement), ○ Varier les supports (paper-board, transparent, tableau blanc...), ○ Synthétiser le discours sous forme de schéma, ○ Incrire le plan du discours (les grands thèmes abordés,...), ○ Pas de retour stagiaire, ○ Mémorisation réduite et très grande dilution dans le temps, ○ Apprenant spectateur de sa formation, peu attentif si le sujet ne les intéresse que très peu.
 4-.....	Acquisition de connaissances.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Permet la participation de « tout » le groupe, ○ Facilite l'évaluation de la progression de façon permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bien choisir le support de questionnement, ○ Préparer les questions selon le principe défini de progressivité et en fonction de l'objectif à atteindre, ○ Utiliser cette méthode en « allumage » (début de cours) dans un temps relativement limité (15 à 20 minutes maximum), ○ Exploiter toutes les réponses, ○ Le formateur doit maîtriser l'écoute et le questionnement, ○ L'aspect scolaire prend vite le dessus, ○ Participation des formés limitée (c'est le groupe qui répond) et risque de manipulation.
 5-.....	Acquisition de savoir-faire, de savoir-être, de savoir procédural	<ul style="list-style-type: none"> ○ Implication et valorisation importante des stagiaires, ○ Les stagiaires agissent et trouvent des solutions par eux-mêmes, ○ Méthode visant l'autonomie des stagiaires, ○ Mémorisation forte et à long terme. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Doser informations et consignes : éviter la sensation du « piège », ○ Le formateur doit prendre la mesure des difficultés de l'exercice proposé, ○ Gestion du temps de la séance difficile, ○ Garder du temps pour effectuer la synthèse.

Il n'y a pas une méthode pédagogique meilleure qu'une autre... L'idéal étant de varier les méthodes en fonction des publics, des objectifs et des contraintes auxquels je suis confronté... L'objectif final est que le plus grand nombre puisse s'y retrouver...

Démonstrative ; 2- Analogique ; 3- Magistrale ou expositive ; 4- Interrogative ; 5- Découverte



Bienvenus dans notre jeu du mot mystère...

La règle est simple :

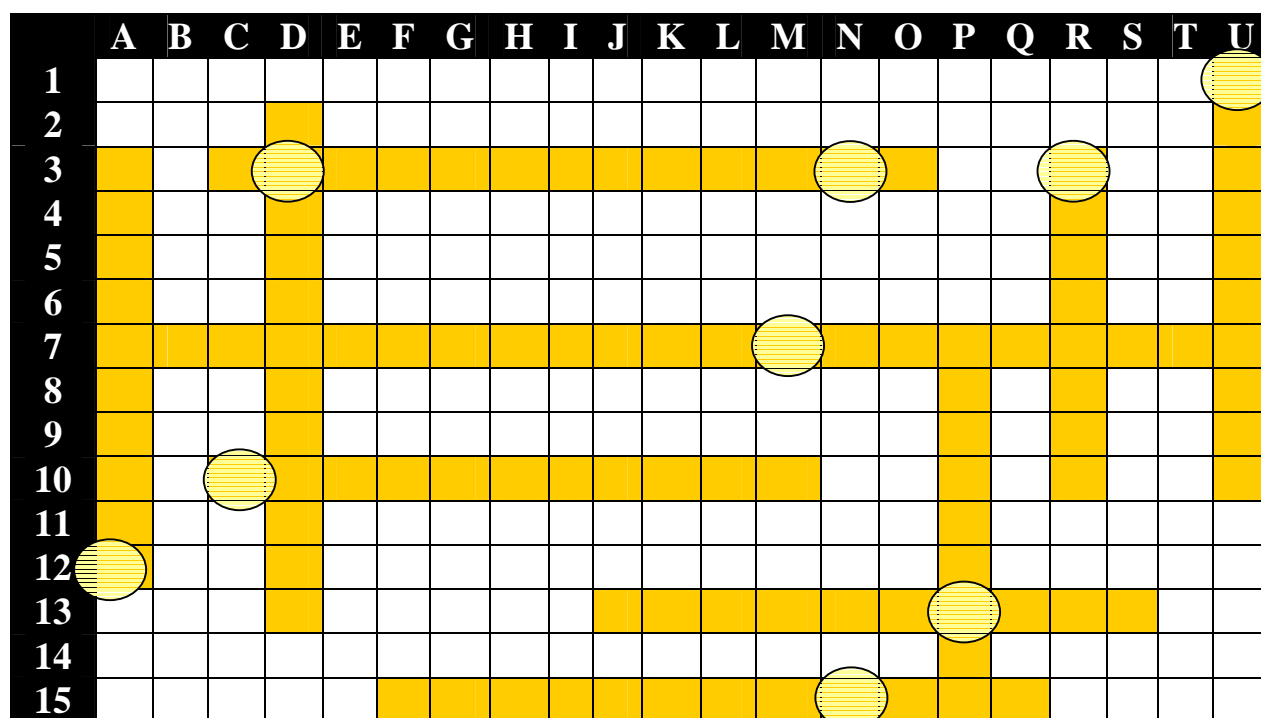
1. Réalisez le mot croisé
2. Découvrez le mot mystère à partir des lettres entourées dans la grille du mot croisé...

LE MOT MYSTERE EST :



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

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



HORIZONTAL

3- Trois étapes sont nécessaires pour mettre en œuvre cette méthode :

1. montrer, faire, expliquer,
2. observer, écouter, conseiller, corriger, montrer à nouveau si nécessaire
3. faire la synthèse, conceptualiser

7- Courant pédagogique faisant appel aux aspects cognitifs, affectifs, métacognitifs et communicationnels.

10- Je suis une démarche qui discute les points de vue des uns et des autres...

13- Cette méthode dédramatise ce qui est à apprendre en rendant familier l'insolite.

15- Savoir, c'est savoir y faire... Travailler, il n'y a que ça...

VERTICAL

A- Limiter l'utilisation de cette méthode à des séances de 15 minutes environ. Varier l'intonation et les supports pédagogiques, relancer l'intérêt (saupoudrer le discours d'anecdotes ou d'exemples...).

D- Je suis un courant pédagogique efficace pour l'apprentissage technique, les formations visant des changements de comportements ou l'acquisition d'automatismes...

P- Je vais du particulier au général.

R- Savoir, c'est apprendre à apprendre en prenant conscience de son mode de fonctionnement, de sa manière de résoudre des problèmes, des méthodes que l'on met en place, de la chronologie des opérations,...

U- En utilisant cette méthode, le formateur s'efforce de faire expliciter les démarches des apprenants pour les aider à résoudre le problème auquel ils sont confrontés.

A-Découverte ; D-Behavioriste ; F-Déductive ; R-Cognitif ; U-Découverte
 3-Démonstrative ; 7-Socio-constructiviste ; 10-Dialectique ; 13-Analogique ; 15-Expérientiel
 Mot mystère : DEDUCTIVE