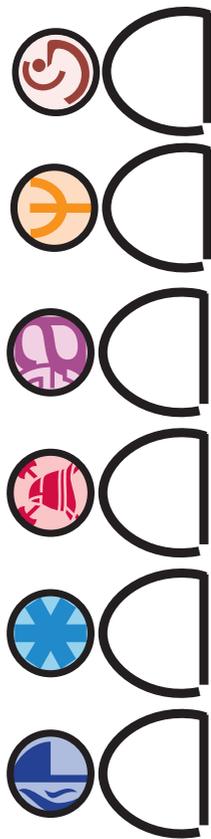


VADEMECUM

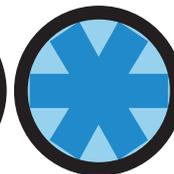
DES

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES



2020

INSTITUT PROVINCIAL DE FORMATION DU HAINAUT



Dans ce guide

Avant-propos.....	3
L'exposé	4
Le dialogue formatif.....	6
La discussion de groupe	8
La démonstration-exécution....	10
Les exercices.....	12
L'étude de cas.....	14
Le jeu de rôles	16
Le brainstorming... ..	18
D'autres méthodes.....	19
Contacts.....	22

Avant-propos

Ce vademecum conçu par la plateforme pédagogique de l'Institut Provincial de Formation du Hainaut synthétise les principales méthodes pédagogiques agréées par l'institution.

Il s'agit d'une ressource concrète au service des formateurs de l'institution qui vise à augmenter l'efficacité de leur action pédagogique, et donc la qualité des apprentissages des apprenants.

Nous espérons que cette ressource vous sera utile comme rappel de votre formation pédagogique et restons ouverts à toute proposition d'amélioration la concernant.

Merci pour votre implication dans notre institution, et bon travail.

La plateforme pédagogique de l'IPFH

3



L'exposé



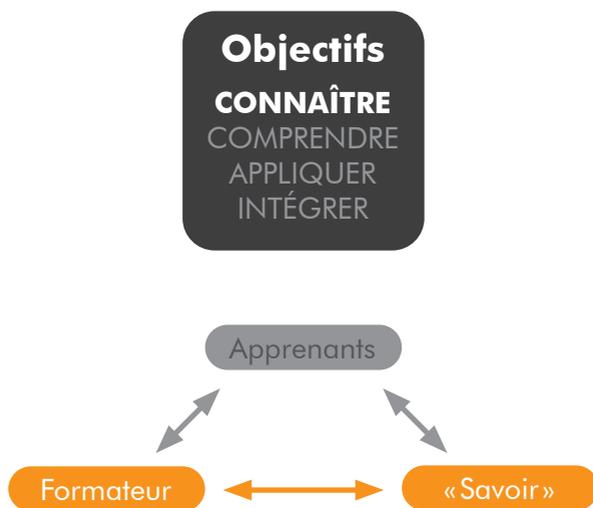
Quoi ?

L'exposé est une méthode d'enseignement magistral. Cette méthode frontale centrée sur le formateur est adaptée à la transmission de savoirs (**CONNAÎTRE**) aux apprenants. Dans sa version la plus classique, ces derniers sont passifs lors de la présentation du formateur. L'exposé peut cependant se faire interactif.

Déroulement

1. Introduction du sujet
2. Corps de l'exposé
3. Conclusion
4. (Questions-Réponses)

4



Quand ?

L'exposé est approprié aux cours théoriques centrés sur la transmission de savoirs, particulièrement lorsque le temps et le matériel alloués au cours sont limités.

Avantages/Limites

+	-
Méthode connue	Structure linéaire et enseignement unique
Facile à préparer et rapide à dispenser	Verbo-conceptuel et faible interactivité
Enseignement unique	Faible rétention des acquis (<20%)

Conditions d'efficacité

Le formateur doit avoir une grande maîtrise du sujet et être un bon communicant. Il doit utiliser un support visuel de qualité (Powerpoint, vidéo, etc.) et articuler son discours avec celui-ci (ne pas lire les slides). L'exposé devra être bref (maximum 1h) et comporter ponctuellement des questions (même rhétoriques) pour maintenir l'attention des apprenants.

Enfin, l'exposé sera d'autant plus efficace qu'il distinguera l'essentiel de l'accessoire et fera des liens avec le vécu et la réalité des apprenants (exemples, anecdotes, etc.).

5



Le dialogue formatif



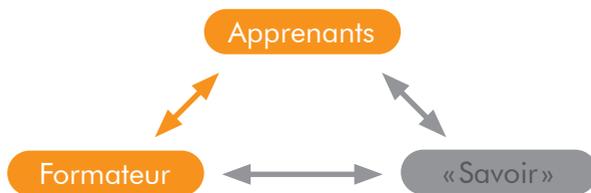
Quoi ?

Le dialogue formatif est une méthode d'enseignement interrogative. Egalement appelé «questionnement socratique», en référence au philosophe antique, elle s'adapte à la construction de savoirs (**COMPRENDRE**) en situation d'enseignement individualisé ou collectif.

Déroulement

1. Question d'amorce (à laquelle on va répondre)
2. Questions-Réponses ciblées (Q1-R, Q2-R ...)
3. Conclusion
4. (Questions-Réponses)

6



Quand ?

Le dialogue formatif est approprié aux cours théoriques centrés sur la construction de savoirs, y compris dans des situations d'enseignement plus informelles (ex: entre un professionnel expérimenté et un débutant). Sa durée varie selon le public.

Avantages/Limites

+	-
Feedback immédiat	Fatigant pour le formateur
Adapté au(x) préceptorat/petits groupes	Difficile si peu d'acquis antérieurs
Apprenant(s) actif(s) et attentif(s)	Risque de lassitude du groupe ou de mise en retrait de certains apprenants

Conditions d'efficacité

Le formateur doit impérativement partir du déjà-là des apprenants et adapter son langage à leur profil. Il doit avoir préparé la structure de son dialogue à l'aide de questions-clefs claires et précises (éventuellement via PPT), assurer un bon flux et laisser répondre les apprenants (sans délaissier les réponses erronées).

Comme pour l'exposé, être un bon communicant est essentiel à l'efficacité du dialogue formatif, tout autant que le fait d'assurer la fluidité du dialogue.

7



La discussion de groupe



Quoi ?

La discussion de groupe est une méthode d'enseignement centrée sur les apprenants. Elle leur permet de co-construire leurs savoirs (**COMPRENDRE**) par l'échange d'opinions, d'expériences et de pratiques. Le formateur y joue le rôle de médiateur en distribuant le temps de parole, en synthétisant les apports, etc.

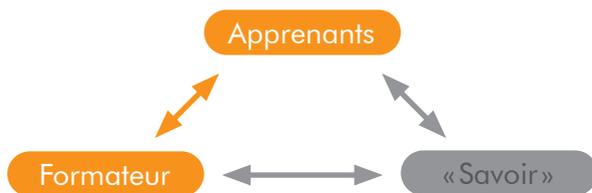
Déroulement

1. Lancer un sujet
2. Gérer les interactions
3. Synthétiser les apports des apprenants
4. (Compléter les apports, faire des liens)

8

Objectifs

CONNAÎTRE
COMPRENDRE
APPLIQUER
INTÉGRER



Quand ?

La discussion de groupe est appropriée aux cours théoriques centrés sur la co-construction de savoirs. Elle se base sur un réinvestissement du déjà-là des élèves.

Avantages/Limites

+	-
Méthode connue	Apprenants campant sur leurs positions
Faible temps de préparation	Long lors de la réalisation
Apprenants actifs et motivés, conflits socio-cognitifs	Risque que certains apprenants soient passifs

Conditions d'efficacité

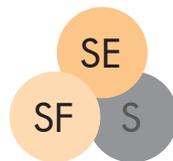
Le formateur doit proposer un sujet pertinent et motivant afin que les apprenants s'investissent dans la discussion. Il doit aussi s'assurer que tous participent, en demandant l'avis, en créant des sous-groupes, etc. Il doit limiter les digressions, reformuler au besoin les apports, ménager les ardeurs éventuelles et gérer le temps (de parole et le timing global).

Enfin, l'organisation spatiale du local doit se prêter à la discussion (deux «camps» face à face en cas de débat d'opinion, en U pour une discussion plus libre, tables de 4 ou 6 pour des débats en sous-groupes ...).

9



La démonstration exécution



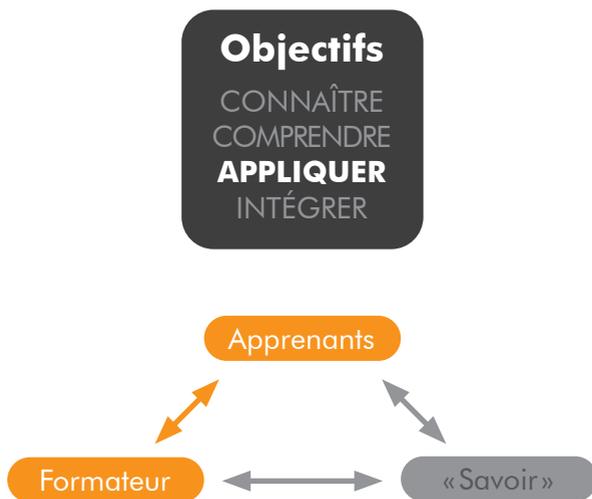
Quoi ?

La démonstration-exécution est une méthode d'enseignement par façonnement consistant en la modélisation d'un comportement, d'une attitude par le formateur, puis en son exécution supervisée par un ou plusieurs apprenants. Elle s'adapte à la construction de savoir-faire, parfois couplés à des savoir-être (**APPLIQUER**).

Déroulement

0. (Rappel des notions-clefs et présentation du matériel)
1. Démo complète sans commentaire (formateur)
2. Démo étape/étape avec explications (formateur)
3. Exécution supervisée avec explications (apprenants)
- 3.bis Exécution supervisée sans commentaire (apprenants)
4. Débriefing et recadrage

10



Quand ?

La démonstration-exécution est particulièrement adaptée aux cours pratiques faisant appel à du matériel, visant à apprendre une procédure standardisée ...

Avantages/Limites

+	-
Feedback immédiat, spécifique et individualisé	Laborieux/long quand beaucoup d'apprenants
Adapté au préceptorat	Pas adapté à tous les locaux de cours

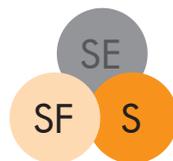
Conditions d'efficacité

Le formateur ne doit pas se mettre en avant, mais adopter une posture de pédagogue. Il doit effectuer une parfaite démo, complète puis détaillée (verbaliser ses actions), et ensuite superviser les exécutions en corrigeant les apprenants. Le matériel doit être identique ou proche du matériel réel et en état de fonctionnement (vérifier). Un observateur muni d'une grille critériée peut être désigné pour enrichir le feedback.

11



Les exercices



Quoi ?

Les exercices/quizzes/drills sont une méthode d'enseignement visant à entraîner, automatiser ou entretenir des savoirs ou savoir-faire (**CONNAÎTRE/APPLIQUER**). Ils sont sur table ou pratiques et portent sur des compétences précises contextualisées.

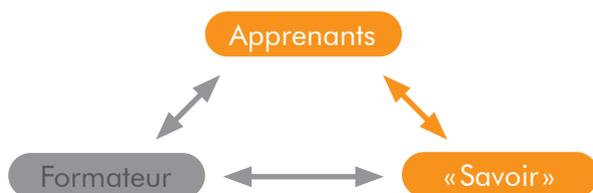
Déroulement

1. Consigne de le formateur
2. Exercices individuels ou collectifs
3. Feedback correctif
4. (Remédiation)

12

Objectifs

CONNAÎTRE
COMPRENDRE
APPLIQUER
INTÉGRER



Quand ?

Les exercices s'adaptent aussi bien aux cours théoriques qu'aux cours pratiques. Ils doivent être réalisés après la phase de structuration (synthèse) des apprentissages et être formatifs. Dans le cas d'exercices pratiques, le matériel doit être prévu.

Avantages/Limites

+	-
Feedback immédiat, spécifique (et individualisé)	Simplification du réel, risque pour le transfert
Préparation facile	Préparation longue
Apprenants actifs et travail en autonomie	Répétitif/rébarbatif si trop long ou questions similaires

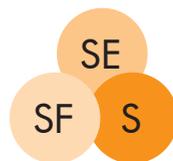
Conditions d'efficacité

Le formateur doit organiser régulièrement des exercices pour maintenir les apprentissages dans la durée et améliorer l'opérationnalité des compétences acquises. Les consignes doivent être claires, les feedbacks spécifiques et un maximum individualisés (vérifier la maîtrise de tous). Ils seront de complexité croissante et les contextes d'application variés. La principale clef de l'efficacité des exercices est la correction des comportements, attitudes... qu'ils entraînent.

13



L'étude de cas



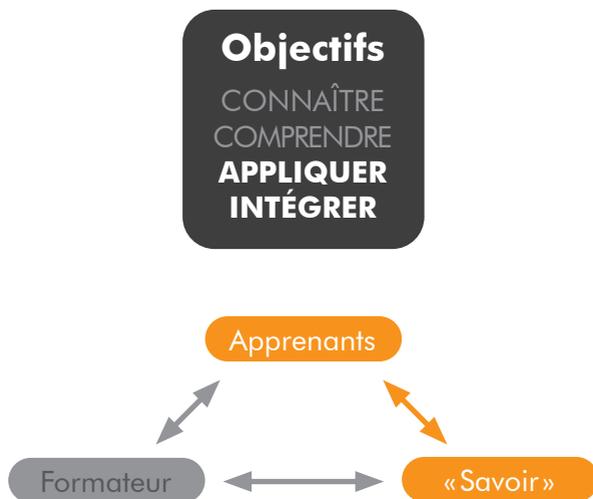
Quoi ?

L'étude de cas est une méthode d'enseignement reposant sur l'analyse d'une situation-problème complexe et proche de la réalité par les apprenants. Elle leur permet de mettre en œuvre un ensemble de savoirs, savoir-faire, voire de savoir-être acquis antérieurement (**APPLIQUER/INTÉGRER**).

Déroulement

1. Briefing (consignes et découverte du cas)
2. Analyse (seul ou en sous-groupe)
3. Diagnostic et pistes d'actions (consensus ou non)
4. Débriefing et recadrage

14



Quand ?

L'étude de cas est adaptée aux cours théoriques ainsi qu'à l'apprentissage sur le lieu de travail. Elle peut également servir à l'évaluation des acquis. Elle est plus efficace en fin d'apprentissage (après les exercices), une fois les compétences stabilisées.

Avantages/Limites

+	-
Élèves actifs, interactions, conflits socio-cognitifs	Souvent, cas unique et particulier
Réflexion/réflexivité sur ses pratiques	Préparation longue et laborieuse
Proche de la réalité du métier	Développement des S-E souvent limité

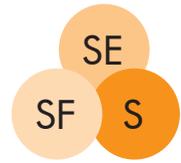
Conditions d'efficacité

Le formateur doit être expérimenté. Le cas doit être clair, complet, proche du réel, complexe mais adapté au déjà-là. Le débriefing doit comporter une analyse point par point de la situation et des diagnostics/pistes, ainsi que la solution justifiée. Il doit y avoir, au terme du débriefing, un recadrage du formateur visant à tirer des conclusions utiles à l'efficacité des apprenants sur le terrain.

15



Le jeu de rôles



Quoi ?

Le jeu de rôles est une méthode d'enseignement basée sur la simulation d'une situation en référence à un script et des rôles prédéfinis. Elle développe un ensemble intégré de savoirs, savoir-faire et savoir-être (**INTÉGRER**) en lien direct avec la réalité. Dans certains cas, il peut aussi convenir à l'application de compétences.

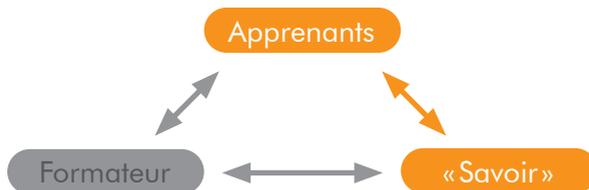
Déroulement

1. Distribution des postures (joueur ou observateur)
2. Découverte du script et des rôles
3. Jeu
4. Débriefing : joueurs > observateurs > formateur
5. Recadrage et généralisation

16

Objectifs

CONNAÎTRE
COMPRENDRE
APPLIQUER
INTÉGRER



Quand ?

Le jeu de rôles est adapté à l'articulation de la théorie et de la pratique. Cette méthode est propice au début (faire émerger le déjà-là) et à la fin de l'apprentissage (évaluation formative ou certificative).

Avantages/Limites

+	-
Élèves actifs, interactions, conflits socio-cognitifs	Souvent, cas unique et particulier
Réflexivité (ce que le joueur a fait VS ce que j'aurais fait)	Préparation longue et laborieuse, voire coûteuse
Adopter un autre point de vue (changer les rôles)	Réalisation longue (prévoir le temps !)
Proche de la réalité du métier	Inhibition ou manque de sérieux (théâtral)

Conditions d'efficacité

Le script et les rôles doivent être conçus avec minutie et le formateur doit s'assurer de leur respect autant que des postures (joueur ou observateur) durant le jeu. Pendant celui-ci, il ne devra pas intervenir afin de ne pas 'casser' le jeu. Le débriefing doit comprendre une analyse du jeu dans le non jugement, avant le recadrage et l'éventuelle généralisation des acquis. Des observateurs munis d'une grille critériée peuvent enrichir cette analyse, tout comme la vidéo. Les observateurs doivent se tenir à une distance raisonnable des joueurs pendant le jeu pour ne pas le perturber.

17



Le brainstorming

Quoi ?

Le brainstorming est une technique d'animation visant à faire émerger le déjà-là des apprenants (préreprésentations et prérequis). Il permet d'asseoir les apprentissages sur une base solide et d'adapter le cours au public.

Comment ?

1. Lancer le sujet
2. Laisser s'exprimer les apprenants (transcrire leurs réponses)
3. (Organiser les réponses selon une structure donnée)
4. Revenir sur le brainstorming initial (pendant ou après)

Quand ?

Le brainstorming doit être réalisé en début d'apprentissage, mais il est intéressant d'y revenir pendant ou à la fin de celui-ci, pour observer, par exemple, l'évolution des représentations des apprenants induite par le cours.

18

Conditions d'efficacité

Il est important de laisser s'exprimer les apprenants dans le non jugement, en précisant qu'aucune réponse n'est bonne ou mauvaise ... Chaque information aidera à cerner leur niveau de connaissance et leurs préreprésentations par rapport au sujet abordé. Ces informations devront être utilisées pour adapter le cours et faire progresser les apprenants, sans quoi le brainstorming n'aura qu'un effet limité.



D'autres méthodes...

C'est-à-dire ?

D'autres méthodes d'enseignement existent et peuvent être employées dans le cadre des cours à l'Institut Provincial de Formation du Hainaut. Parmi celles-ci, on retrouve notamment : l'auto-apprentissage, la recherche d'informations, la redécouverte contraignante, la résolution de problèmes ou encore la classe inversée.

Pour plus d'informations concernant ces autres méthodes, vous pouvez prendre contact avec la cellule pédagogique.

Bon travail.



Contacts

Ecole de police



Lucia Schena

Psychopédagogue
25-35, route d'Ath - 7050 Jurbise
Tél: 065 325 741
lucia.schena@hainaut.be

Ecole des secouristes-ambulanciers



Lionel Altieri

Psychopédagogue
25-35, route d'Ath - 7050 Jurbise
Tél: 065 325 795
lionel.altieri@hainaut.be

Ecole du Feu

22



Joachim De Stercke

PhD Psychopédagogue
25-35, route d'Ath - 7050 Jurbise
Tél: 065 325 772
joachim.de_stercke@hainaut.be

Ecole d'administration



Adrien Lardinois

Psychopédagogue
22, boulevard Initialis - 7000 Mons
Tél: 065 342 507
adrien.lardinois_ipf@hainaut.be

Centre Interdisciplinaire en Gestion de Crise



Anaëlle Malerba

Coordnatrice pédagogique
25-35, route d'Ath - 7050 Jurbise
Tél: 065 325 793
anaelle.malerba@hainaut.be







**INSTITUT PROVINCIAL DE FORMATION
DU HAINAUT**

25-35, route d'Ath
7050 Jurbise

Tél: 065 325 700 • <http://ipfh.hainaut.be>