

CHAPITRE 3

LES DIFFÉRENTS COURANTS PÉDAGOGIQUES

Référentiel et savoir associés

Rappel des fondamentaux concernant les différents courants pédagogiques.

L'objectif ici est de vous donner un cadre théorique de référence qui vous permettra en tant que professionnel de construire vos séquences d'animation et de formation.

Après avoir vu les différentes théories de l'apprentissage, nous allons nous intéresser aux courants pédagogiques qui s'en inspirent. Ce sont eux qui, par les méthodes sur lesquelles ils reposent, permettent aux apprenants d'acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être.

LES DÉMARCHES PÉDAGOGIQUES

On désigne par le terme de démarche **la façon dont un enseignant va piloter son action de formation**. C'est la stratégie qu'il va mettre en œuvre afin d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixé. De la démarche choisie découlera la posture de l'apprenant.

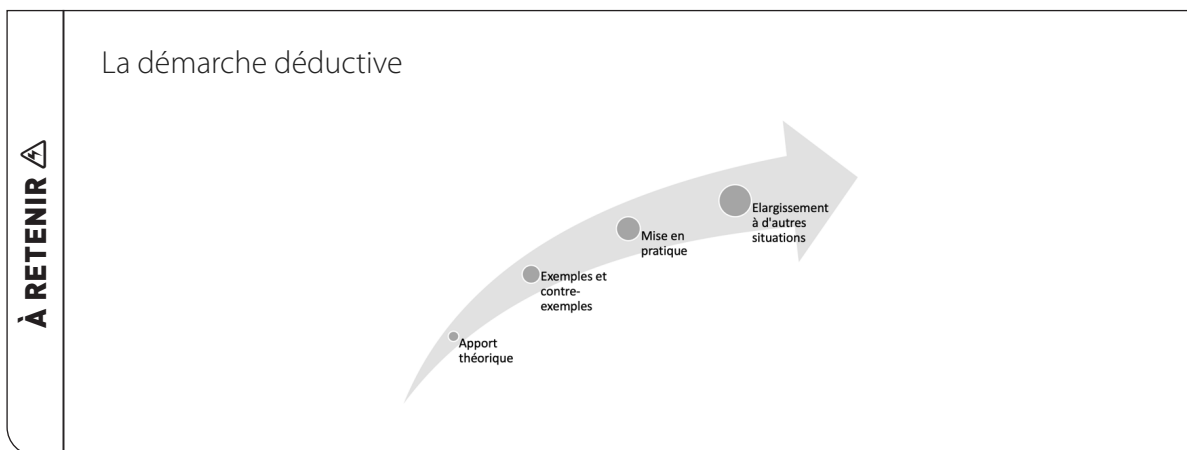
1 LA DÉMARCHÉ DÉDUCTIVE

C'est la **démarche classique de transmission d'un savoir**, celle qu'on trouve généralement dans les livres. Elle part du général pour aller vers le particulier.

Il s'agit en effet pour le formateur de transmettre des connaissances générales en partant d'un socle théorique. Il va transmettre les connaissances qu'il juge nécessaires à ses apprenants en fonction des objectifs qu'il s'est fixés, leur donne des exemples ou des contre-exemples pour étayer son propos, puis leur propose des exercices lors desquels ils vont mettre en application l'enseignement reçu. Elle demande à l'enseignant de maîtriser le savoir qu'il dispense et le place au centre des apprentissages. Il en est la plaque tournante.

C'est **une démarche descendante de transmission**, qui repose sur le principe de la logique. Elle est particulièrement adaptée aux apprenants qui ont besoin d'avoir accès à

l'ensemble des paramètres qui entrent en compte dans une situation avant d'agir ou de se positionner. Certains étudiants en BTS ESF, par exemple, auront besoin de connaître toutes les spécificités du public des personnes âgées avant de s'engager dans un stage en EHPAD. Avoir à leur portée des cours théoriques complets à ce sujet, accompagnés d'exemples de situations vécues en institution, leur donnera confiance en leurs compétences, leur permettra de s'intégrer plus facilement lors de leur stage, et de mieux appréhender les situations qu'ils y vivront.



2 LA DÉMARCHE INDUCTIVE

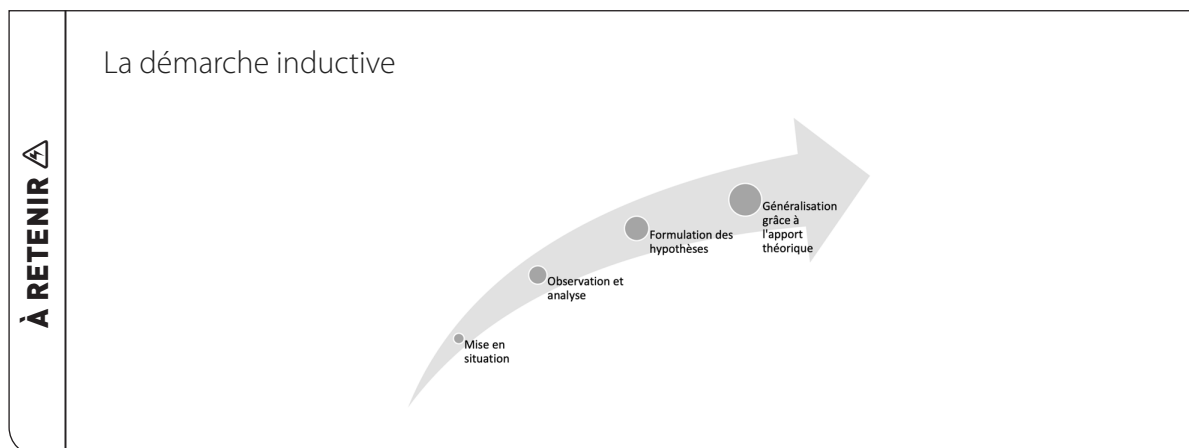
Elle prend le chemin inverse de la démarche déductive. On part en effet du **particulier pour aller vers le général**, de l'exemple pour déduire la règle. En prenant appui sur des faits de société, des mises en situation professionnelle, elle place immédiatement les apprenants « dans le bain ».

C'est une démarche qui **favorise la découverte, le raisonnement et l'analyse de l'apprenant** en l'incitant à déduire des compétences de problématiques qu'il va résoudre. C'est lui qui, par sa réflexion, va découvrir les notions à retenir, les techniques pédagogiques à privilégier aussi (QQOQCP, remue-méninge, diagramme causes à effets...³²). Cette démarche suppose que **l'enseignant adopte une fonction d'aide, de conseil et d'accompagnement**. C'est lui en effet qui va soutenir l'analyse de ses apprenants. Il est essentiel également qu'il soit capable ensuite de formaliser la recherche. C'est une **démarche ascendante de transmission**.

En classe, les enseignants construisent souvent leurs séquences en partant de Travaux Pratiques : après avoir annoncé le titre de la séquence, ils fournissent les supports de travail aux apprenants (les exercices) et les guident dans leur réflexion. Puis ils les accompagnent dans la compréhension des notions et leur transmettent un support de cours les

³² Ce sont les outils que l'on utilise dans la démarche de projet qui, en partant d'une problématique précise, concrète, se propose de trouver des actions de remédiations pour répondre aux besoins des usagers. Nous sommes clairement, dans la mise en œuvre de projets, dans une démarche inductive.

synthétisant. Pour les apprenants, le fait de réussir à résoudre un problème par leur propre réflexion est **source de motivation**. Pour en revenir à l'exemple sur le public des personnes âgées que nous avons abordé plus haut, dans une démarche inductive les spécificités de ce type d'utilisateurs pourraient être déterminées grâce à la visualisation de reportages, à la lecture d'articles, à des exemples pris dans des situations vécues en institution. Les apprenants auraient alors à charge de déduire de tous ces documents des constantes, des particularités, et pourraient progressivement dresser un profil type de la personne âgée, accompagnés dans cette démarche par leur enseignant.



LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

On désigne ainsi la (ou les) technique(s) pédagogique(s) adopté(e)s par l'enseignant pour favoriser l'apprentissage de ses étudiants et atteindre son objectif. Elles sont nombreuses et, comme vous allez le voir ci-dessous, chacune a des avantages et des inconvénients.

1 LA MÉTHODE AFFIRMATIVE OU EXPOSITIVE

C'est une méthode descendante qui incite le formateur à transmettre son savoir sous forme de discours. C'est ce qu'on appelle également le cours magistral. L'enseignant est le détenteur du savoir et il se positionne face à des apprenants ignorants. Il part en effet du principe que les apprenants ne maîtrisent aucune des notions qu'il va aborder, et ne fait d'ailleurs pas de différences entre eux. Tous sont considérés comme des débutants qu'il faut former. L'avantage de cette méthode est qu'elle permet de transmettre beaucoup d'informations en peu de temps, à un public très nombreux (c'est le principe des conférences). Une fois le cours dispensé, l'acquisition des connaissances est sanctionnée par une évaluation.

À aucun moment du cours les apprenants ne sont placés en situation de réflexion, ils sont passifs. Ce type de méthode ne laisse également que peu de place aux échanges entre l'enseignant et ses apprenants. Le risque est donc que les apprenants s'ennuient, décrochent et finissent par faire autre chose.

2 LA MÉTHODE INTERROGATIVE

Elle met l'accent sur l'échange et le débat entre l'enseignant et ses apprenants. Comme son nom l'indique, elle part d'un questionnement qui permet à chacun de s'exprimer sur la notion abordée. Les cours s'adaptent donc aux réponses données par les apprenants.

Dans cette méthode, c'est la compréhension préalable de l'apprenant qui est mise en avant et, au fil des échanges et des questionnements, les compétences se mettent en place. L'apprenant est donc actif, ce sont ses connaissances et sa réflexion qui conduisent à la transmission des connaissances. Elle favorise la motivation et la dynamique de groupe. L'enseignant, lui, très actif également, utilise la méthode de l'entonnoir pour poser les questions, c'est-à-dire qu'il part d'une question générale puis approfondit progressivement le sujet. Cette méthode risque d'être difficile à mener si le groupe est trop important, et met également de côté les apprenants qui ont du mal à prendre la parole en public.

3 LA MÉTHODE ACTIVE

Elle se déroule en petits groupes et vise à mettre les apprenants en situation réelle. On l'appelle aussi méthode de découverte car chaque groupe va développer ses connaissances grâce à sa pratique, à l'appropriation et à la collaboration. Elle prend appui sur des études de cas, des jeux de rôle, la mise en œuvre de projets de groupe et incite donc les apprenants à être particulièrement actifs. Elle permet de développer leur autonomie, leur curiosité aussi, et de mieux intégrer les notions abordées.

L'enseignant lui joue le rôle de facilitateur, de guide. Il n'est en rien le détenteur unique du savoir, et les apprenants ne sont pas des ignorants. D'ailleurs, l'erreur fait partie de l'apprentissage, elle est considérée comme formatrice. Mais cette méthode peut être déstabilisante pour certains enseignants qui ont besoin d'avoir le contrôle sur leur programme et leur groupe.

4 LA MÉTHODE DÉMONSTRATIVE

Comme son nom l'indique, elle consiste à montrer, à démontrer la notion transmise. L'enseignant va faire l'exercice devant les apprenants afin de leur montrer comment procéder. Tout en faisant, il va leur expliquer les différentes étapes et leur apporter les notions nécessaires à leur apprentissage. Puis il va leur faire reproduire l'exercice. C'est le principe des travaux dirigés dans lequel le savoir-faire est acquis par imitation.

Elle demande donc beaucoup de préparation et d'implication à l'enseignant. L'apprenant, lui, y est actif, mais sa réflexion sur le sujet reste limitée. De même, afin que chaque apprenant puisse appréhender correctement la démonstration faite, il est important que le groupe ne soit pas trop nombreux.

5 LA MÉTHODE EXPÉRIENTIELLE

Elle se base sur la pratique, sur l'expérience, en groupe ou individuellement. C'est grâce à elles en effet que l'apprenant va pouvoir développer ses compétences. Mis en conditions réelles, il peut, grâce à l'immersion, expérimenter et découvrir. C'est par l'action, l'échange, et l'erreur aussi, qu'il progresse. Il est donc très actif dans cette méthode. Mais plus le groupe sera important, plus elle sera difficile à mettre en place. En stage par exemple, c'est l'observation du fonctionnement de la structure, des professionnels et des usagers qui vous permet de découvrir le métier. Votre tuteur vous accorde ensuite une certaine autonomie pour réaliser les tâches qu'il vous confie. Il est là en support, si vous avez besoin de précisions ou d'aide.

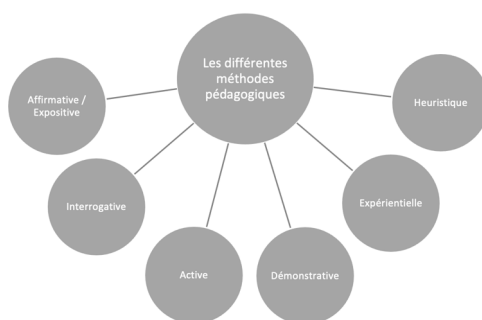
L'enseignant, dans cette méthode, devient un intervenant. Sa présence est essentielle pour poser le cadre de départ. Celui-ci lui demande d'ailleurs un gros travail de préparation car, pour être efficace, il se doit d'avoir été testé. De même, les questions des apprenants doivent être, autant que possible, anticipées. Il intervient ensuite pour guider les apprenants, corriger leurs erreurs et leur fournir des compléments d'informations. Pour cela, il va s'appuyer sur la reformulation des idées, l'écoute active, la distribution de la parole à chacun...

6 LA MÉTHODE HEURISTIQUE

Elle fait appel à la créativité et à l'imagination des apprenants. Elle repose essentiellement sur l'autonomie du groupe qui, par le biais de différentes techniques (brainstorming, carte mentale, création de scénarios...) et d'approches successives, va chercher une réponse, une solution. Le fait de découvrir par soi-même est généralement source de motivation et d'implication.

L'enseignant, lui, sert de guide. Il est là pour poser le sujet, l'éclaircir si besoin, puis laisse travailler les apprenants ensemble. Il est donc indispensable qu'il ait une bonne connaissance de son sujet. Comme pour la méthode expérientielle, la taille du groupe est déterminante dans l'implication des apprenants. Plus ils seront nombreux, plus cette méthode sera difficile à appliquer.

À RETENIR 



LES TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES

Différents types de techniques existent pour mettre en pratique les enseignements. Leur choix dépendra des objectifs pédagogiques fixés, des contraintes matérielles, de la forme et du contenu à enseigner, de la dynamique du groupe d'apprenants, mais également de leur nombre et de leurs attentes.

Ainsi on pourra transmettre de connaissances par le biais :

- **D'exercices.** C'est la technique la plus classique. Il en existe de multiples variétés, que l'on peut proposer en début, en cours ou en fin de séquence. Leur avantage, c'est qu'ils permettent autant de découvrir certaines notions, que de s'entraîner ou de contrôler leur acquisition ;
- **D'expérimentations.** Leur avantage est qu'elles apprennent à suivre des consignes et à analyser des résultats avant d'en tirer des conclusions. Mais elles ne s'adaptent pas forcément à tous les contenus d'enseignement ;
- **De simulations.** Leur point positif, c'est qu'elles obligent l'apprenant à s'impliquer, et le rendent donc actif de son parcours d'apprentissage. De même, elles lui permettent, même de manière utopique, de se positionner en tant que professionnel et donc de se confronter, dans une certaine mesure, au monde du travail ;
- **D'exposés.** C'est l'apprenant qui se place en situation d'enseignant puisque c'est lui qui transmet un savoir qu'il a acquis grâce à des recherches, un travail de réflexion, puis de restitution ;
- **D'études de cas.** Il s'agit de partir d'une situation complexe et réelle, qui va favoriser à la fois la motivation mais aussi l'implication des apprenants. C'est la technique privilégiée par les formations professionnelles ;
- **Des nouvelles technologies.** Qu'on utilise un ordinateur ou une tablette tactile, de nombreuses applications permettent de mettre en pratique toutes sortes d'enseignements. Cette technique est souvent appréciée des apprenants qui sont nombreux à plébisciter les nouvelles technologies. Elle permet également aux formateurs de proposer à leurs élèves des exercices à réaliser en autonomie, souvent autocorrigés même. En fonction de leur niveau, ils peuvent également aller plus loin dans l'acquisition des connaissances que les objectifs fixés au départ ;
- **De débats.** Ce sont l'échange et la discussion qui sont favorisés ici. Grâce à l'histoire de chacun, à son expérience, les points de vue se multiplient et le débat s'enrichit. Les étudiants apprennent à y développer leur argumentaire, à organiser leur propos et à écouter parler.

À RETENIR

Les techniques favorisant l'apprentissage sont infinies. Leur portée dépend surtout de la volonté de l'enseignant, de son objectif, des moyens mis à sa disposition, et du profil de ses apprenants.

LES SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Ils désignent les moyens par lesquels l'enseignant va transmettre son savoir et l'illustrer. Plus ils seront variés, plus les apprenants se sentiront guidés, accompagnés, et donc resteront impliqués. Il est essentiel, bien sûr, d'opter pour des choix de supports pertinents au regard des notions transmises, ou des moyens disponibles. On ne proposera pas, par exemple, d'exercices à réaliser sur ordinateur ou tablette à un groupe dont l'ensemble des membres ne dispose pas de ce matériel. De même, on n'envisagera pas de montrer un documentaire vidéo à nos apprenants si on ne dispose pas du matériel vidéo approprié dans notre salle de cours.

Concrètement, il existe deux types de supports :

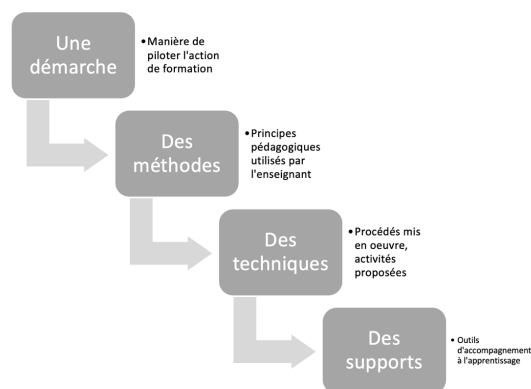
- Les supports visuels, tels que le tableau blanc, le paperboard, les transparents, les schémas, les photocopiés, les photographies, les maquettes... .
- Les supports audio-visuels comme les films, les documentaires, les enregistrements audios, les présentations Powerpoint, les applications ou logiciels informatiques...

Un support sera adapté s'il est pertinent au regard de la notion abordée, s'il répond aux contraintes imposées, et s'il est maîtrisé par l'enseignant (on ne se lancera pas par exemple dans une présentation Powerpoint si on n'en connaît pas l'usage. Le risque en effet est de souffrir tout au long de la séance, et surtout de se décrédibiliser aux yeux de ses apprenants). De même, comme son nom l'indique, ce doit être un support. Il est donc essentiel qu'il amène une plus-value à l'enseignement. Si ce n'est pas le cas, c'est qu'il n'est pas indispensable. Noyer les apprenants sous les supports n'est en effet pas gage de qualité et risque même de les perturber plutôt que de les rassembler.

Le support pédagogique, par la diversité qu'il implique, est un bon moyen de conserver l'attention des apprenants. Mais le meilleur support du monde ne remplacera jamais l'enseignant qui est le seul, grâce à son attitude et à son implication, à pouvoir donner le goût d'apprendre.

Les courants pédagogiques : BILAN

Toute action de formation repose sur :



À RETENIR



Entraînez-vous !

Corrigés en fin d'ouvrage

MISE EN SITUATION

Document 1

ACTION³³, association intercommunale pour l'insertion sociale, professionnelle, culturelle et de loisirs, s'investit dans plusieurs dispositifs d'accès à l'emploi (État), de formation et de qualification (Conseil Régional des Hauts-de-France), d'insertion (Conseil Départemental du Nord), et d'animations dont elle est partenaire. Sa mission dépasse donc une vocation d'opérateur des différents programmes pour se positionner en partenaire et acteur d'un territoire au service d'une démocratie participative, d'une citoyenneté active et d'une société solidaire. En associant les hommes et les femmes, les jeunes et les adultes, les salariés, les privés d'emploi, les bénévoles... aux projets de la structure et aux initiatives de développement local, ACTION s'engage pour « Penser globalement et agir localement ».

Quatre thématiques sont abordées par l'association :

- L'insertion
- La formation
- Les services à la population
- La remise à niveau

ACTION met également l'accent sur l'accès aux nouvelles technologies, plus principalement dans le domaine informatique. Fière de ces trois cybercentres (Avesnes les Aubert, Iwuy et Masnières), elle propose un panel impressionnant de formations et d'animations dans ses différents locaux.

Depuis 30 ans en effet, elle dispense un dispositif de formation très complet : linguistique, informatique, accompagnement vers l'emploi... Elle propose plus de vingt formations différentes dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle.

« Plus de 300 personnes sont accompagnées chaque année au sein de la structure. Nous possédons un réseau informatique transportable afin de proposer certaines de nos formations à l'extérieur. Notre structure dispense également des formations ouvertes à distance. »

³³ <https://association-action.org/index.php?page=accueil>

Document 2 : Un exemple d'action de formation menée par ACTION



ACTION, c'est une participation active au développement économique, social et environnemental du territoire avec :

- 34 années d'activité de formation en Cambrésis
- Agenceur Organisation de l'formation 0327292933/033199
- 19 communes adhérentes,
- 14 lieux d'interventions permanentes (et 21 lieux potentiels)
- 2 Cyber-centres, un Atelier Multimédia, un C.R.N.T
- 2 Auto-Ecoles Sociales
- Une Ecole des Consommateurs,
- 2 Espaces de Vie Sociales etc.

08- Technique de recherche d'emploi & identité numérique

Objectif de la formation

- Définir et mettre en œuvre une stratégie efficace et activer des outils utiles dans la recherche d'emploi
- Permettre à quiconque en recherche d'emploi d'apprendre à délimiter et cibler son projet professionnel et adapter ses outils de recherche pour atteindre son objectif d'accès à l'emploi.

La formation permet :

- D'adopter les bonnes méthodes pour une recherche d'emploi efficace
- D'optimiser ses candidatures et de rendre ses candidatures plus efficaces.

Modalités d'accès à la formation :

- Orientation sur prescription ou démarche personnelle
- Inscription au siège avec préinscription possible par internet

Dates: Entrées et sorties permanentes

Lieu: sur le site d'Avesnes-les-Aubert
D'autres sites possibles sur le Cambrésis selon négociation avec les prescripteurs

Durée: A définir selon les résultats de l'évaluation initiale CLÉA socle

Organisation de la formation :

- soit programmation globale sur trois jours à temps plein (du lundi au vendredi, 7h/jour).
- soit programmation échelonnée des différents modules.

Pré- Requis :

- Être employable ou proche du marché de l'emploi

Programme :

1) Délimitation du projet professionnel

- Identifier son projet professionnel
- Déterminer des étapes de carrière
- Déterminer une stratégie de recherche
- Qu'est - ce que j'ai envie de faire? Qu'est-ce-que je peux faire?
- Quels sont mes besoins?

2) Présentation de son projet professionnel à l'oral

Simulation d'entretien devant l'ensemble des stagiaires
Travailler la communication orale : se présenter, éviter les pièges

3) Atelier CV

Révision de français, question de vocabulaire
CV : les bases d'un bon outil

4) Lettre de motivation, pour qui ? pour quoi ?

Présentation d'un plan-type d'une lettre de motivation
Comment personnaliser tout en respectant les codes. Les pièges à éviter
Rédaction d'une lettre de motivation
Mise à jour du CV et de la lettre de motivation

5) Atelier simulations d'entretiens

Simulation d'entretien et analyse de comportements

6) Atelier de gestion de la e-reputation

améliorer sa e réputation, pourquoi ? comment ?(visibilité, mail, réseaux sociaux...)

7) Atelier savoir utiliser son réseau

Qu'est-ce qu'un réseau ?
Lister les différents réseaux autour de soi
Intégrer des réseaux en ligne

8) Atelier recherches active d'emploi (marché caché/marché ouvert)

Envoi de suivi
Outils de suivi des candidatures
Relances

Courriel : action.ala@wanadoo.fr - Tél. : 03 27 82 29 82 - Fax : 03 27 82 29 89 - www.association-action.org

7, rue du 19 mars 1962 - 59129 AVESNES-LES-AUBERT



Cofinancé par
l'Union européenne



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Région
Hauts-de-France



Nord
le Département est là



ALLOCACTIONS
FAMILIALES

page 21