

# LA PEDAGOGIE

## 1 - LES COURANTS PEDAGOGIQUES

### A - LES DIFFERENTS COURANTS

#### **Les méthodes traditionnelles**

Dans les méthodes traditionnelles, l'idée est de faire passer le savoir de celui qui sait à celui qui ignore. L'élève est pratiquement passif pendant la phase d'enseignement. C'est une pédagogie " frontale " dans laquelle le maître, face à l'élève, dispense le savoir par le cours magistral.

Pendant longtemps, l'enseignement des jésuites a constitué un exemple de cette conception intellectualiste, dans laquelle la connaissance est simplement transmise.

D'autres formes d'apprentissages se font par conditionnement du sujet. L'activité intellectuelle de l'élève est guidée de l'extérieur. C'est le cas de la " maïeutique " de Socrate : les contenus sont formulés par l'élève, mais ils sont suggérés par les questions que pose le maître. Cette méthode pédagogique est toujours employée dans le cours dialogué.

#### **Les méthodes actives**

Les méthodes actives sont fondées sur les besoins et les initiatives des élèves. Selon la formule de Roger Cousinet\*, " les méthodes actives sont des instruments non d'enseignement mais d'apprentissage : ces instruments doivent être mis exclusivement dans les mains des élèves ".

L'appropriation des savoirs (concepts) et des savoir-faire (compétences) s'effectue au sein des pratiques sociales qui règlent les échanges avec autrui. Cette appropriation nécessite une reconstruction interne de ce qui a été initialement une activité externe.

C'est à ce prix que le sujet pourra agir de manière autonome. Le cours magistral laisse la place au travail de groupe ou individualisé, à partir d'" outils " (livres, fichiers, bandes audio ou vidéo...) mis à la disposition des élèves.

L'" Ecole nouvelle " regroupe l'ensemble des pédagogues novateurs qui, avec des techniques très diverses, ont expérimenté ces méthodes.

Les pratiques de la pédagogie active ont été nourries par les apports de la psychologie constructiviste selon lesquels les apprentissages ne se faisaient pas par conditionnement mais par construction des activités mentales, en interaction avec l'environnement.

### **La pédagogie du projet**

Le projet permet de clarifier les objectifs que l'on se fixe pour l'atteindre, tout en donnant du sens aux activités que l'on met en œuvre. Mais le projet de l'apprenant, celui du formateur, celui de l'institution doivent s'articuler.

### **La pédagogie par objectifs (PPO)**

C'est Benjamin Bloom qui a posé le premier les principes de la PPO ou "pédagogie de maîtrise" en proposant une "taxonomie" (liste) de comportements cognitifs et affectifs.

Contrairement aux programmes déterminés à l'avance, les objectifs pédagogiques permettent de définir une activité précise de l'apprenant (être capable d'accorder le participe passé...) et de préciser les critères qui serviront à l'évaluation. Son intérêt est d'être centré sur l'apprenant et, en remettant en cause les formes traditionnelles d'évaluation, d'être entièrement orientée vers la réussite : l'analyse des objectifs a connu une vogue exceptionnelle dans les années 70. Cependant, la PPO est aujourd'hui critiquée pour les excès dont elle a fait l'objet.

### **La pédagogie différenciée**

Actuellement, le développement des recherches sur la construction des savoirs et de la personnalité, les styles cognitifs, la relation éducative (...) met en évidence la complexité de l'acte d'apprentissage et la diversité des individus face à ce processus. L'hétérogénéité des élèves incite à leur proposer des stratégies d'apprentissage différentes. La pédagogie différenciée varie les démarches didactiques, les formes de travail, les supports utilisés, et en respectant la singularité de chacun, permet une forme d'individualisation des parcours des élèves dans leur cursus de formation.

### **L'éducabilité cognitive**

Partant du principe que les conduites intelligentes peuvent s'apprendre, l'éducabilité cognitive regroupe toutes les méthodes qui visent au développement du potentiel intellectuel, grâce à des exercices de logique. Les méthodes d'éducabilité les plus connues sont la méthode de gestion mentale d'Antoine de La Garanderie, les Ateliers de raisonnement logique (ARL), les Cubes de Mialet et le PEI (Programme d'enrichissement instrumental) de Reuven Feuerstein.

Ces méthodes ont pour but de doter le sujet de démarches cognitives performantes : analyser l'environnement et acquérir des stratégies de résolution de problèmes. La médiation de l'éducateur a une importance déterminante. Ce programme, appliqué en formation d'adultes, commence à trouver ses applications dans le système scolaire.

## **B - LES THEORICIENS**

### **Les précurseurs**

#### **COMENIUS (1582 – 1671)**

Philosophe, théologien et pédagogue tchèque, Jean Amos Komensky voulait transformer l'école en " atelier d'humanité ". Dans La Grande Didactique ou l'art universel d'enseigner à tous (1632), il recommande de laisser l'enfant découvrir, discuter et faire par lui-même.

Surnommé le " Galilée de l'éducation ", Comenius est l'un des précurseurs de la psychologie constructiviste et le fondateur d'une forme de pédagogie différenciée en fonction du développement de l'élève.

#### **Jean-Jacques ROUSSEAU (1712 – 1778)**

L'Emile ou de l'Education (1772) est souvent considérée comme un ouvrage fondateur de la pensée éducative. Rousseau, qui soutient que c'est la vie en société qui pervertit la bonté originelle de l'homme, prend le contre-pied des usages de son temps, en affirmant :

- la spécificité de l'enfant : " petit d'homme " et non pas " petit homme ", l'enfant n'est pas un adulte en réduction et l'on doit respecter les étapes de son développement.
- Une pédagogie du bonheur et de la liberté qui vise le contentement et la libre-expression. La première étape de l'éducation doit préserver du vice et de l'erreur, pour apporter des savoirs et des savoir-faire.

#### **Johann Heinrich PESTALOZZI (1746 - 1827)**

Ce pédagogue suisse a tenté de mettre en pratique les idées de Rousseau. C'est à Yverdon (1805 – 1825) qu'il expérimente sa méthode. Avec ses collaborateurs, il ouvre directement ou indirectement toutes les voies de la recherche pédagogique : apprentissage de la lecture et de l'écriture, pédagogie des mathématiques, gymnastique élémentaire, et même approche des handicaps...

## **L'école nouvelle**

### **John DEWEY (1859 - 1952)**

Dans son " école laboratoire " du Massachusetts (USA), on enseigne à partir des besoins des enfants, et les activités manuelles sont le support des activités intellectuelles. J. Dewey est considéré comme le fondateur de la pédagogie du projet.

### **Maria MONTESSORI (1870 – 1952)**

Dans son école de Rome, elle élabore sa méthode avec ses enfants autistes. Elle met au point un matériel éducatif (cubes, cylindres, lettres découpées...) qui, utilisé librement, permet d'accéder à des compétences intellectuelles. C'est la grande inspiratrice de l'école maternelle française.

### **Ovide DECROLY (1871 – 1932)**

Ses grands thèmes sont l'importance de la vie en plein air, l'organisation de l'enseignement en grands centres d'intérêts. Il est le théoricien de la " méthode globale " de lecture. Il illustre une démarche que l'on retrouve chez beaucoup de théoriciens de l'Ecole nouvelle : la pédagogie est considérée comme un lieu d'expérimentation destiné à fonder la psychologie de l'enfant.

### **Le Plan DALTON**

En 1917, dans une école du Massachusetts, les élèves peuvent travailler à leur rythme et répartir leurs tâches comme ils l'entendent, à partir de " contrats " passés dans chaque discipline. L'enseignant vient en aide et contrôle le travail, qui est individualisé.

Célestin FREINET (1896 – 1966) est considéré en France comme le véritable fondateur des méthodes actives qu'il met en application pour les enfants des milieux populaires et des classes rurales où il enseigne. Sa psychologie s'appuie sur le dynamisme naturel de l'enfant (" l'élan vital ") et le " tâtonnement expérimental " qui lui permet de se développer (l'erreur est réhabilitée comme moyen d'accès à la connaissance).

Freinet restera surtout comme le génial inventeur de techniques pédagogiques originales : l'imprimerie, la coopérative scolaire, les fiches de travail individualisé, le texte libre qui permet d'introduire la " méthode naturelle " de lecture et d'écriture.

## **2 - LA PSYCHOLOGIE DE L'APPRENTISSAGE**

### **A - LES DIFFERENTS COURANTS**

#### **La psychologie béhavioriste**

Le béhaviorisme a largement dominé les recherches en psychologie, de la Première Guerre mondiale à la fin de la Seconde. Selon cette approche, l'apprentissage est une modification du comportement provoqué par les stimuli venant de l'environnement. C'est surtout Burrhus F. Skinner (1904 – 1990), un psychologue américain, qui a développé cette approche et en a tiré une pratique pédagogique. L'apprentissage peut être obtenu par l'utilisation de récompenses appelées "renforcements positifs" (ex. : nourriture chez le rat de laboratoire, bonnes notes chez l'élève) et de punitions appelées "renforcements négatifs" (ex. : choc électrique chez le rat, mauvaises notes chez l'élève). L'individu adopte un comportement lui permettant d'éviter les renforcements négatifs et d'augmenter la probabilité de survenue de renforcements positifs. Cette procédure s'appelle "conditionnement opérant". Skinner a critiqué le mode d'enseignement traditionnel, essentiellement fondé sur des renforcements négatifs et a proposé de remplacer ceux-ci par des renforcements positifs. Sa théorie est à l'origine de l'"enseignement programmé".

#### **La psychologie de la forme ou gestalt-théorie**

Au cours de la période 1930 – 1960, les théoriciens de la psychologie de la forme (ou gestaltistes) se sont radicalement opposés aux béhavioristes. Des expériences effectuées avec des singes mettent en évidence que la résolution d'un problème ne résulte pas de simples conditionnements, mais suppose également la compréhension de schèmes d'action complexes articulés entre eux. Par exemple, Wolfgang Köhler a observé comment les chimpanzés apprenaient à attraper des bananes situées à l'extérieur de leur cage, grâce à un bâton. C'était le fruit d'une période de tâtonnements, d'une phase très courte de réflexion, puis d'une soudaine compréhension (insight) de la solution. Max Wertheimer a affirmé que les apprentissages proposés aux élèves dans les écoles sont ennuyeux et ne font pas assez appel à la compréhension par insight et donc à une pensée véritablement créatrice.

#### **La psychologie cognitive**

La psychologie cognitive, qui s'est développée à partir des années 60, a progressivement détrôné la théorie béhavioriste. Les psychologues cognitivistes tentent de comprendre ce qui se passe dans la "boîte noire" du psychisme humain. Le sujet ne se contente pas d'assimiler des données brutes ; il les sélectionne et les met en forme. Des spécialistes de diverses

disciplines (neurosciences, intelligence artificielle, linguistique...) s'associent dans ce programme de recherche. Nombreux sont les domaines explorés par la psychologie cognitive.

1. La perception : le cerveau fait un tri parmi la masse considérable de données issues de l'information. Ce filtre est nécessaire, il marque la différence entre voir et regarder, entendre et écouter.
2. La mémoire : les travaux de psychologie cognitive ont mis en évidence que la mémoire comporte de multiples facettes. On a ainsi juxtaposé mémoire à court terme (utile, par exemple, pour se souvenir du numéro de téléphone que l'on doit composer) et la mémoire à long terme. La mémoire à court terme, initialement considérée comme un réceptacle passif, est en fait assez complexe et a donc été nommée mémoire de travail. On distingue également la mémoire lexicale (qui se rattache au " pare cœur ") et la mémoire sémantique (qui concerne le sens des mots. Cette dernière joue un rôle nettement plus important que la mémoire lexicale.
3. Les représentations : nous nous forgeons, au fil des ans, une représentation du monde environnant, parfois éloignée de la réalité. Ce courant de recherche rejoint la psychologie de l'apprentissage. En effet, certains auteurs considèrent que l'enseignement doit tenir compte des représentations de l'élève afin de confronter judicieusement ce dernier avec des informations nouvelles en vue d'un changement de conceptions.
4. La résolution de problèmes : la psychologie cognitive a montré que deux types de stratégies peuvent être utilisés pour résoudre un problème. Dans l'une, le sujet part du but à atteindre et le décompose en sous-buts successifs. Dans l'autre, le sujet déduit (en général par analogie avec une situation connue) un plan d'action, puis s'approche de la solution par corrections successives.

## **B - LES THEORICIENS**

### **Jean PIAGET (1896 – 1980)**

Jean PIAGET affirme qu'au cours de son développement intellectuel, l'enfant passe par différents stades :

- L'intelligence sensori-motrice (de la naissance à deux ans), caractérisée par la découverte de l'espace, des objets et des êtres, à travers la perception et le mouvement ;
- L'intelligence prélogique ou symbolique (deux ans à sept-huit ans), au cours de laquelle l'enfant commence à élaborer des représentations

mentales. Il peut jouer à des jeux de fiction (par exemple la dinette avec des herbes comme aliments)

- L'intelligence opératoire concrète (sept-huit ans à onze-douze ans) ; au cours de ce stade, l'enfant acquiert la notion fondamentale de conservation (de poids, de volume) : il comprend qu'un liquide garde la même quantité si on le transvase d'un verre large dans un autre plus étroit (alors que dans ce dernier cas, le niveau est plus élevé) ;
- L'intelligence opératoire ou formelle (à partir de douze ans) qui consacre l'accès véritable à l'abstraction ; l'enfant est capable de raisonner sur un problème en posant des hypothèses à priori.

Selon PIAGET, cette séquence est à la fois déterminée génétiquement et dépendante de l'activité du sujet sur son environnement. L'intelligence se construit grâce au processus d'équilibration des structures cognitives, en réponse aux sollicitations et contraintes de l'environnement. Deux actions y contribuent, l'assimilation et l'accommodation. L'assimilation est l'action de l'individu sur les objets qui l'entourent, en fonction des connaissances et aptitudes acquises par le sujet. Mais il y a inversement une action de milieu sur l'organisme, appelée accommodation, qui déclenche des ajustements actifs chez ce dernier. On appelle " constructivisme " cette approche basée sur l'interaction sujet-environnement. PIAGET a tiré de ses travaux une vision pédagogique proche du courant de l'Ecole nouvelle.

### **Albert BANDURA**

Le psychologue Albert BANDURA est à l'origine de la théorie de l'" apprentissage social ", processus qui n'est pas confiné au cadre scolaire, mais concerne de multiples situations de la vie quotidienne.

- L'apprentissage imitatif ou " vicariant " résulte de l'observation d'un congénère qui exécute le comportement à acquérir. BANDURA s'est particulièrement intéressé à l'agression. Selon lui, une bonne part de ces comportements agressifs sont appris par imitation de modèles tels que les parents ou les pairs. Il a mené de nombreuses expériences dans lesquelles des enfants frappent une poupée en tissu s'ils ont auparavant vu un petit film dans lequel un enfant agit ainsi, sans être ensuite réprimandé ;
- La facilitation sociale désigne l'amélioration de la performance de l'individu sous l'effet de la présence d'un ou plusieurs observateurs ;
- L'anticipation cognitive est l'intégration d'une réponse par raisonnement à partir de situations similaires.

## **Lev S. VYGOTSKY (1896 – 1934)**

Lev S. VYGOTSKY, psychologue russe contemporain de PIAGET, a également élaboré une théorie interactionniste de l'apprentissage, mais qui insiste surtout sur la composante sociale. " Dans notre conception, dit-il, la vraie direction de la pensée ne va pas de l'individuel au social, mais du social à l'individuel." Selon lui, la pensée et la conscience sont déterminées par les activités réalisées avec des congénères dans un environnement social déterminé.

Il considère que chaque fonction supérieure apparaît deux fois au cours du développement de l'enfant : tout d'abord dans une activité collective soutenue par l'adulte et le groupe social ; dans un deuxième temps, lors d'une activité individuelle, et elle devient alors une propriété intériorisée de l'enfant. Le rôle de l'enseignant est important puisque " ce que l'enfant est en mesure de faire aujourd'hui à l'aide des adultes, il pourra l'accomplir seul demain." La distance entre ce que l'enfant peut effectuer seul et ce qu'il peut faire avec l'aide d'un adulte est la " zone proximale de développement ", espace sur lequel l'apprentissage doit s'effectuer.

Après avoir été longtemps négligée, l'œuvre de Vygotsky a été redécouverte, principalement grâce au psychologue cognitiviste américain Jérôme Brunner.



# PEDAGOGIE PAR OBJECTIFS

## 1 - HISTORIQUE

L'histoire de la pédagogie peut très grossièrement se résumer en 4 grandes périodes :

Avant 1850 : pédagogie de la transmission du savoir du maître à l'élève

1850-1900 : notion de professeur à la place du maître se concrétisant par un élargissement de l'élite

1900-1950 : notion d'accoucheur ; elle vise à faire expérimenter la conception, la construction du savoir et donc l'exercice du pouvoir. L'élève se met en activité avec les autres élèves, aidé par le professeur

1950-1980... : notion d'ingénieur ; pédagogie libératrice de la tutelle du professeur. Issue de la psychanalyse et de la psychologie, la P.P.O. prend en compte la dynamique des groupes et l'analyse institutionnelle de l'enseignement. Elle considère également l'accès de masse des formés en modifiant les méthodes pédagogiques.

La P.P.O. se développe alors à partir de ces pédagogies nouvelles.

Elle veut amener les formés à être des citoyens libres et autonomes, à leur permettre de travailler et de découvrir par eux même

## A - HISTORIQUE GENERAL

C'est aux Etats-Unis qu'est née la P.P.O., sous l'influence du taylorisme et de l'organisation scientifique du travail. Il s'agit d'appliquer les règles du management scientifique à la pédagogie.

**Elle est fondée sur 3 principes :**

- le béhaviorisme
- la taxonomie ou hiérarchie de classement et formulation des objectifs
- l'approche systémique

Un des pères de la P.P.O est TYLER qui exprime les objectifs d'enseignement en termes de comportements observables.

Le fondement théorique de cette approche se trouve dans la psychologie béhavioriste : tout comportement est une réponse à un stimulus.

Un autre élément constitutif de la P.P.O. se trouve dans la taxonomie d'objectifs. Il ne s'agit pas seulement d'organiser des situations susceptibles

de permettre l'apparition de tel ou tel comportement, mais encore de contrôler que la production de certains comportements témoigne de l'apprentissage de tel ou tel savoir-faire, de l'atteinte des objectifs.

Enfin, le dernier fondement conceptuel de la P.P.O. consiste dans l'application de la pensée systémique à la formation. Considérer l'action de formation comme un système, cela signifie la considérer comme un ensemble complexe d'éléments en interaction dont le fonctionnement fondé sur ces interrelations doit permettre d'atteindre un objectif. Un système est toujours le sous-système d'un autre comme un objectif est toujours un moyen d'atteindre un objectif d'ordre plus général.

La démarche systémique appliquée à la formation permet d'analyser et de décrire le fonctionnement d'un processus de formation et de discerner les événements qui peuvent être source de dysfonctionnement, c'est à dire qui empêche le système d'atteindre les objectifs qu'il est censé poursuivre.

- Déterminer des objectifs,
- Organiser les éléments de la situation pédagogique,
- Prévoir les stratégies de fonctionnement,
- Prévoir les mécanismes d'évaluation formative,
- Evaluer les résultats : telles sont les principales caractéristiques de la P.P.O

La P.P.O. est issue également de l'école de Bloom (USA)

## **B - HISTORIQUE DE L'AVENEMENT DE LA P.P.O. DANS L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE**

Avant la réforme de 1989 la situation de l'enseignement de la conduite en France était la suivante :

- un programme, celui de l'examen du permis de conduire,
- pas de programme de formation du conducteur,
- peu de réglementation,
- années 80 : mise en place des enquêtes R.E.A.G.I.R.,
- début des études de l'I.N.R.E.T.S.,
- 1986 : création du B.E.P.E.C.A.S.E.R.

Commence alors une période d'expérimentation car agir sur les comportements, c'est long et compliqué.

1984-1986 : expérimentation de l'A.A.C.

## **Projet d'un Programme national de formation**

Le C.I.S.R. décide d'officialiser tous ces projets :

Le décret du 23/11/1990 définit les conditions pour apprendre conduire :

- avoir 16 ans,
- être détenteur d'un livret d'apprentissage,
- institution du Programme National de Formation à la conduite (P.N.F.) développant des objectifs pédagogiques précis. Le P.N.F. entraîne ou institutionnalise avec lui la création de programmes de formation dérivés (A.A.C., P.A.P., Formation Post permis) et d'outils pédagogiques spécifiques (Guide pour la formation des automobilistes),
- création des livrets d'apprentissage des différentes catégories de permis et fiches de suivis, suivi de l'Etat sur la qualité de la formation et respect du P.N.F.).

Le P.N.F. implique la modification des textes réglementaires concernant l'enseignement de la conduite, la formation des enseignants et des I.P.C.S.R. Il implique de façon institutionnelle et obligatoire le respect d'un programme et l'utilisation d'une pédagogie particulière.

Après 14 ans de mise en application, il serait nécessaire de s'interroger sur cette pédagogie :

## **2 - CONCEPTS**

La P.P.O. est caractérisée par deux notions fondamentales

### **A - UNE HIERARCHISATION DES INTENTIONS PEDAGOGIQUES**

#### **1. La finalité**

" Une finalité est une affirmation de principe à travers laquelle une société ou un groupe social identifie et véhicule ses valeurs. Elle fournit des lignes directrices à un système éducatif et des manières de dire au discours sur l'éducation " Hameline 1979

" Les finalités sont généralement exprimées dans des discours des institutions et des détenteurs du pouvoir et/ou dans les discours des spécialistes de l'éducation. Roger 1979

C'est un énoncé politique quasi philosophique. Elle utilise des termes généraux et vagues

#### **2. Les buts**

" Un but est un énoncé définissant de manière générale les intentions

poursuivies soit par une institution, une organisation, un groupe, un individu à travers des programmes ou action de formation.

Les énoncés sont plus précis et présentent des termes et des éléments en rapport avec des savoirs identifiés (La lecture – le code de la route par exemple), cependant les savoirs et les activités sont globaux.

### **3. Les objectifs généraux**

" L'objectif général est un énoncé d'intentions pédagogiques décrivant en terme de capacité de l'apprenant, l'un des résultats escomptés d'une séquence d'apprentissage ".

" Son sens est limité à un champ restreint : ce qui va aboutir, dans des conditions déterminées, à l'activité de l'apprenant ".

Il gagne en précision, l'activité et les éléments auxquels elle s'applique sont mieux identifiés. Il présente des savoirs que l'enseignant doit privilégier. Il fixe des contenus que l'élève devra connaître et maîtriser. Seule l'activité reste floue et doit être traitée par l'enseignant.

### **4. Les objectifs spécifiques**

" Un objectif spécifique est issu de la démultiplication d'un objectif général en autant d'énoncés rendus nécessaires pour que quatre exigences opérationnelles soient satisfaites :

- décrire de façon univoque le contenu de l'intention pédagogique,
- décrire une activité de l'apprenant identifiable par un comportement observable,
- mentionner les conditions dans lesquelles le comportement souhaité doit se manifester,
- indiquer à quel niveau doit se situer l'activité terminale de l'apprenant et quels critères serviront à évaluer le résultat.

Cette manière de procéder convient bien pour les objectifs de savoir et de savoir-faire mais représente une perte lourde sur le plan des activités abstraites, complexes, mentales qui représentent une proportion considérable de tout fonctionnement humain comme par exemple l'activité de conduite.

## **B - DES OBJECTIFS DIFFERENTS**

**Ils peuvent se définir à quatre niveaux différents :**

- les objectifs en termes de savoirs,
- les objectifs en termes de savoir-faire : actions, opérations, procédures,
- les objectifs en termes de savoirs-être : ces savoirs relèvent des attitudes liées à un savoir, des attitudes liées à l'éthique, à la morale, à la conscience civique,

- les objectifs en termes de compétences : ensembles complexes liant les savoir précédents associés à des processus d'innovation, de réflexion, de résolution des problèmes, d'autonomie dans les situations nouvelles, inhabituelles.

## SCHEMA D'UNE LEÇON TYPE

D'après :

- la circulaire du 10/10/1991 concernant les contrôles pédagogiques
- le guide de l'examineur BEPECASER

**Une séquence pédagogique comporte trois phases :**

- **La PREPARATION DE LA LEÇON**
- **Le DEVELOPPEMENT DE LA LEÇON**
- **Le BILAN DE LA LEÇON**

**Cette découpe de la leçon devra être annoncée dès le départ.**

### **1 - LA PREPARATION DE LA LEÇON**

#### **A - LA PRISE DE CONTACT**

**OBJECTIF : se connaître**

Son rôle est de mettre en place la relation pédagogique ; elle très importante et lourde de conséquence pour la suite de la leçon. Elle conditionne la leçon puisque c'est de cette première relation que va dépendre la nature du climat relationnel entre l'élève et le moniteur. L'élève doit se sentir à l'aise.

**La procédure :**

- Le moniteur se présente et invite l'élève à faire de même.
- Il fixe le cadre relationnel (tutoiement, vouvoiement, encouragement aux questionnements...).
- Il entame une discussion pour mieux connaître son élève (lycéen, étudiant, profession, loisirs, aptitudes particulières...), pour comprendre ses motivations, pour le décontracter...
- Ces renseignements sont très importants. En plus de favoriser le relationnel, ils vont permettre à l'enseignant de mieux connaître son élève et d'utiliser de façon pertinente et personnelle le procédé du transfert.
- Enfin, il présente le véhicule.

## **B - L'EVALUATION GENERALE**

### **OBJECTIF : comprendre son élève**

Toujours en interrogeant son élève, il s'agit de connaître ses motivations, ses appréhensions, ses attentes, son expérience de la conduite, ses demandes :

- Pourquoi veut-il apprendre à conduire ?
- De quoi a-t-il le plus peur ?
- Quelle est son expérience de la route (vélo, cyclo, 125) ?
- A-t-il déjà conduit avant l'auto-école ?
- A-t-il déjà passé d'autres examens ?
- A-t-il été beaucoup dans un véhicule en tant que passager ?
- Aime-t-il venir en formation ?

## **C - L'EVALUATION SPECIFIQUE STATIQUE**

### **OBJECTIF : évaluer l'élève dans sa formation ; connaître son niveau réel et vérifier la concordance avec le livret**

Cette évaluation s'effectue de deux façons : examiner les outils institutionnels (livret et fiche de suivi) et questionner l'élève sur sa formation. Ces deux façons s'utilisent en relation étroite et en même temps. Il ne doit pas y avoir de long silence entre la consultation du livret et les questions posées.

Il sera important de vérifier la concordance entre ce qui est dit et ce qui est écrit.

Questionner l'élève sur la fréquence de ses leçons, le nombre de leçons prises, de quand date sa dernière leçon ? On peut lui demander également à quelle étape il est arrivé ? Quel objectif a-t-il travaillé précédemment ? A-t-il eu des difficultés ? L'objectif a-t-il été validé ?

### **OBSERVER l'élève, son comportement; est-il nerveux, sérieux, inquiet ?**

**ECOUTER** l'élève, surtout ses réponses. On ne pose pas des questions pour poser des questions. Il faut tenir compte des réponses et parfois aller plus loin dans des investigations que l'on n'avait pas prévues.

Cette première évaluation théorique va nous permettre d'émettre un premier diagnostic, en interne, sur le niveau supposé de l'élève.

## **D - L'EVALUATION SPECIFIQUE DYNAMIQUE**

**OBJECTIFS : vérifier les acquis supposés, établir un diagnostic du niveau de conduite et fixer un objectif de travail**

Cette phase est en liaison étroite avec la précédente. L'élève est placé en situation de conduite et l'enseignant pratique une expertise, destinée à situer celui-ci dans sa formation.

Attention ! Ce n'est pas une leçon. L'enseignant n'effectue pas un cours, c'est-à-dire qu'il se contente de faire du guidage directionnel et d'assurer la sécurité. Il ne donne aucune indication pour aider l'élève, sauf si cela concerne une difficulté qui n'a pas encore été abordée en formation. Un échec certain sur un objectif non travaillé découragerait inutilement.

Il est important d'adapter le terrain au niveau technique de l'élève : d'abord de difficulté un peu en dessous du niveau supposé ; ensuite d'un niveau équivalent ; enfin, si nécessaire d'un niveau un peu supérieur. Cette progressivité dans la difficulté permet à l'élève de se rassurer et de montrer tranquillement ce qu'il sait faire et à l'enseignant de découvrir en dynamique son élève en limitant les risques d'accident aussi bien matériel que pédagogique. Ainsi il sera possible de vérifier si les objectifs traités sont réellement acquis et si l'on peut progresser dans la formation.

L'évaluation dynamique pourra donc confirmer (c'est la situation pédagogique idéale) ou infirmer le niveau de l'élève.

Il est nécessaire de prendre des notes précises (situation géographique et de conduite, type d'usagé impliqué...) et y faire figurer les points positifs et négatifs et ensuite les exploiter pendant le bilan.

Avant de débiter l'évaluation dynamique, il est indispensable d'expliquer à l'élève le rôle de cette étape, les conditions dans lesquelles elle va se dérouler ainsi que sa durée approximative. : vérifier les acquis, fixer un objectif, uniquement du guidage directionnel, aide pour des objectifs non encore validés, assurance de sécurité, entre 5 et 10 minutes.

## **E - BILAN, ANALYSE DE L'EVALUATION**

**OBJECTIF : faire un diagnostic sur le véritable niveau pratique et /ou théorique de l'élève**

Il consiste à faire le bilan, point par point, des différentes évaluations, notamment de l'évaluation dynamique, en exposant dans l'ordre, les aspects positifs de l'élève puis les aspects négatifs. Cette façon de procéder est impérative. Elle permet de ne pas démotiver l'élève en lui démontrant (faits précis à l'appui) tout ce qu'il sait déjà faire. Cela va le " booster " un peu. La



consultation du livret est un bon moyen pour l'enseignant de passer en revue sans rien oublier, les objectifs déjà atteints par l'élève.  
C'est seulement après que l'on va relever 2 ou 3 points négatifs, choisis autour du niveau de l'élève.

Ce bilan doit se faire avec la participation active de l'élève. Le moniteur, à travers des questions assez fermées, va faire découvrir à l'élève ses lacunes. Il va grâce à ses observations et exemples précis de situations de conduite, faire accepter à l'élève un objectif pertinent, c'est à dire adapté à son niveau, à la logique de formation du livret

## **F - DETERMINATION DE L'OBJECTIF**

### **OBJECTIF : fixer un objectif opérationnel adapté au niveau de l'élève**

Cette procédure si elle est menée finement doit permettre d'avoir un véritable accord de la part de l'élève.

Les autres aspects non maîtrisés de la conduite de l'élève seront à peine évoqués et gardés en réserve pour d'éventuelles autres séances de travail.  
On peut également laisser le choix à l'élève, si deux objectifs se valent, qu'il n'y a pas de raisons objectives pour choisir.

### **CONSEILS :**

Pendant la phase d'évaluation de conduite, noter dans deux colonnes (positive et négative) est un moyen sûr de ne rien oublier et également de montrer ses compétences de professionnel de la conduite...

L'objectif doit être conforme au livret et au P.N.F. Il devra être situé de façon très précise dans le livret de formation afin que l'élève puisse se positionner dans le programme.

Il sera également exprimé en termes de savoir, savoir-faire ou savoir être. Son libellé le rendra opérationnel, c'est à dire qu'il doit remplir les quatre critères suivant : être univoque, observable, avec des conditions et des critères de réalisation fixés à l'avance.

## **2 - LE DEVELOPPEMENT DU COURS**

### **A - LES MOYENS MIS EN OEUVRE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF**

**OBJECTIF : présenter le travail pédagogique de la leçon**

#### **1. Retour sur l'aspect théorique de l'objectif**

#### **2. Travail pratique, technique de l'objectif**

- avec des démonstrations, de l'entraînement, de la répétition,
- avec un terrain adapté
- des conditions de réalisation

#### **3. Evaluation de l'objectif**

- Avec fixation de critères, à préciser de suite ou au moment de cette évaluation en fonction de la stratégie
- Avec l'annonce de l'assurance de la sécurité pendant cette phase d'évaluation

### **B - LE DEROULEMENT DU COURS**

**OBJECTIF : travailler l'objectif choisi**

Le cours va se dérouler suivant un principe simple : E.D.A.R.C., c'est à dire :

#### **EXPLIQUER**

Une fois l'objectif choisi, l'enseignant doit s'assurer que l'élève sait au plan théorique. Pour cela, il va utiliser la méthode interrogative. Plusieurs solutions possibles :

- soit l'élève ne sait rien ; il faudra alors traiter toutes les données théoriques,
- soit l'élève maîtrise partiellement la théorie ; il faudra alors traiter ce qui est ignoré,
- soit l'élève a acquis la partie théorique de l'objectif et il ne reste plus que la partie pratique à traiter.

#### **DEMONTRER**

Il s'agit là de montrer à son élève le travail technique de l'objectif. Les démonstrations devront être décomposées et commentées en fonction de la difficulté de l'objectif, (méthodes démonstratives).

#### **APPLIQUER**

C'est maintenant à l'élève de passer à l'action. Les premiers exercices seront guidés oralement par l'enseignant (procédé du guidage DEGRESSIF en volume d'aide et en anticipation) jusqu'à l'autonomie complète du candidat.

### **Deux avantages importants :**

- reformuler les contenus techniques de l'objectif,
- éviter de mettre l'élève en situation d'échec et donc entretenir sa motivation.

### **REPETER**

La répétition des exercices est indispensable pour fixer les habitudes motrices et psychomotrices. (Procédé de la répétition).

### **CONTROLLER**

Avant l'évaluation formative annoncée au début du cours, il est nécessaire de faire une évaluation implicite après le guidage dégressif.

Outre ce principe, l'enseignant ne doit pas oublier les lois fondamentales de la pédagogie :

- du plus simple au plus compliqué,
- par petite étape plutôt que par gros " morceaux ",
- répéter les exercices de nombreuses fois,
- vérifier l'assimilation à chaque objectif, à chaque étape,
- renforcer les bonnes réponses. - l'information sur la valeur de la prestation doit être immédiate (aussi bien en encouragements qu'en remarques constructives,
- chaque élève a son rythme propre qu'il s'agit de découvrir,
- ce qui a été appris dans la douleur s'oublie très facilement,
- toujours justifier ce que l'on demande à son élève,
- voir également tableau sur les " lois de la pédagogie ".

Il doit être capable également d'expliquer et de justifier :

- ses méthodes,
- ses moyens,
- ses procédés,
- ses contenus.

## **3 - BILAN DU COURS**

### **A - SYNTHÈSE DU COURS**

#### **OBJECTIF : renforcer les acquis de l'élève et le motiver**

C'est un rappel du cours. Elle sert à rendre conscient l'élève de sa progression (passage de l'état initial à l'état actuel. La participation de l'élève est recommandée. Il sera plus facile de l'obtenir en utilisant une méthode interrogative.

Quel objectif a été travaillé ? Quels contenus théoriques et pratiques ont été abordés ? Quelles difficultés rencontrées ? Quels points forts à relever ?

En fonction du temps restant pour la séance de formation et de l'avance dans le travail du candidat, l'enseignant proposera soit une évaluation d'objectif ou alors un travail pour la prochaine séance.

## **B - EVALUATION FINALE**

### **OBJECTIF : valider l'objectif travaillé**

Chaque travail d'objectif doit se terminer par une validation d'objectif. Cette phase a pour avantages de conditionner l'élève à la situation d'examen et de le motiver, l'encourager à réussir, en augmentant pendant quelques minutes son niveau de vigilance.

Il s'agit là d'un test, d'un véritable examen proposé par l'enseignant si toutefois il estime son élève capable d'atteindre l'objectif, c'est la validation de l'objectif.

Il est alors nécessaire de faire reprendre par l'élève, le plus précisément possible et points par points les différents aspects de l'objectif qui deviendront alors les fameux critères. Ce retour (feed back) est très utile car il permet, d'une part à l'élève de se remémorer les points techniques de l'objectif et au moniteur de vérifier une dernière fois si les contenus sont acquis de façon logique et exhaustive.

C'est le moment de fixer très concrètement les critères de validation de l'objectif, critères qui permettront à l'élève de s'auto-évaluer avec l'aide du moniteur.

L'évaluation va se faire d'abord sur un plan théorique puis sur le plan pratique. Au plan théorique il s'agira de poser des questions concernant l'objectif (le guide est alors bien utile mais sert surtout pour des questions d'ordre général, il convient sinon d'inventer soi-même des questions). Ensuite l'évaluation pratique peut commencer. Pendant cette phase, l'enseignant se tait. Il ne donnera que les indications de direction et assurera la sécurité. Il pourra éventuellement aider le candidat pour des objectifs non encore traités.

Noter les points positifs et négatifs va ensuite aider le moniteur à faire bilan de l'évaluation.

## **C - ANALYSE DE L'EVALUATION**

### **OBJECTIF : donner le résultat de la validation**

Reprendre, critère par critère et avec l'élève (auto-évaluation), le déroulement de l'évaluation permettra de faire dire si l'évaluation est positive ou négative. Il va sans dire que l'évaluation devrait être positive.

Dans le cas contraire, expliquer, sans démotiver, les raisons de l'échec est indispensable. Cela permet à l'élève de continuer. L'idéal est alors de repartir immédiatement au travail pour proposer assez rapidement une nouvelle évaluation. Il ne faut pas oublier de faire annoter le livret par l'élève et de compléter la fiche de suivi.

## **D - TRAVAIL POUR LA PROCHAINE SEANCE**

### **OBJECTIF : prépare l'élève à la prochaine leçon**

Dans tous les cas (objectif insuffisamment travaillé, non validé, validé), l'élève doit repartir en sachant ce qu'il va travailler la prochaine fois.

Il pourra alors déjà rechercher des éléments théoriques concernant le prochain objectif.

Il est important de faire toucher du doigt l'avantage en gain de temps pour la prochaine leçon que cette recherche représente pour l'élève.

### **OPERATIONNALISATION D'UN OBJECTIF SPECIFIQUE**

Pour qu'un objectif puisse devenir OPERATIONNEL, 4 conditions sont nécessaires :

D'abord :

- Son contenu doit être énoncé de la façon la moins équivoque, **LE PLUS UNIVOQUE POSSIBLE**.

Ensuite, les trois autres caractéristiques répondent aux questions suivantes :

- 1 - Que doit être capable d'accomplir l'élève ?
- 2 - Dans quelles conditions sa performance se déroule-t-elle ?
- 3 - Quel niveau attend-on de lui ?

### **REPONSES :**

- La performance. On doit décrire une activité de l'apprenant identifiable par un **COMPORTEMENT OBSERVABLE**, c'est à dire une **PERFORMANCE OBSERVABLE**. C'est ce que l'élève doit accomplir ou ce qu'il devra être capable de...
- Les conditions. On doit mentionner les **CONDITIONS de REALISATION** dans lesquelles le comportement escompté de l'apprenant doit se manifester (outils, temps...). Ce sont les conditions dans lesquelles doit se réaliser la performance.
- Les critères. On doit indiquer le niveau d'exigence auquel l'apprentissage est tenu de se situer, les **CRITERES** qui permettent de considérer que l'objectif est atteint. (l'objectif est atteint si la performance est réussie X fois sur... . Ils indiquent le niveau de performance acceptable.

## **OPÉRATIONNALISATION : VOCABULAIRE UTILE, MODE D'EMPLOI**

### **Connaître :**

- pouvoir mémoriser des contenus précis : réglementation, chiffres, liste de...

### **Savoir :**

- avoir des connaissances plus ou moins systématisées, acquises par une activité mentale suivie,
- avoir présent à l'esprit.

### **Avoir des notions sur :**

- pouvoir mémoriser des contenus appartenant à un domaine complexe, réservé à des spécialistes.

### **Comprendre :**

- pouvoir analyser des contenus, en insistant sur leurs liaisons, leurs cohérences...

### **Faire l'expérience :**

- vivre une situation complexe sans en exiger une maîtrise parfaite.

### **Etre conscient de :**

- détermine une attitude en fonction d'un problème.

### **Etre capable de :**

- intégrer une expérience au comportement.

# LES METHODES EN PEDAGOGIE

## DEFINITION

" Ensembles des démarches raisonnées suivies pour parvenir à un but " :

- **démarches raisonnées** : travail préparatoire du formateur donnant lieu à l'avance, à une réflexion fondée sur des principes, à une stratégie pédagogique
- **pour parvenir à un but** : chaque méthode doit être choisie en fonction de l'objet auquel elle s'applique et de l'apprenant, pour y être adaptée.  
Ex. ici : but - moins de tués - modifier les comportements à travers le groupe et avec des méthodes pédagogiques.

Les démarches pédagogiques peuvent être basées sur différents éléments

- 1 - L'empirisme de l'enseignant qui va par son expérience découvrir ce qui réussit et ce qui réussit moins.
- 2 - La psychologie de l'apprentissage et de l'élève
- 3 - Les phénomènes de groupe

Elles sont nombreuses, diverses et variées, aussi il est utile de les connaître, quels que soient les objectifs de son enseignement, de son action.

Mais attention, une méthode n'est pas une recette. Pour choisir et mettre en œuvre une méthode, il faut tenir compte de certaines réalités :

- les objectifs,
- les stagiaires,
- les contraintes (le temps; la salle; les outils disponibles; le nombre de stagiaires...).

Il existe donc plusieurs grandes familles de méthodes pédagogiques :

## **1 - LA PEDAGOGIE DE L'EXPOSITION**

Ou appelée aussi méthode expositive ou affirmative.

Dans cette famille, on trouve deux variantes :

### **A - LES METHODES MAGISTRALES**

Appelées aussi méthodes didactiques, dogmatiques ou cours ex-cathédra.

**Principes** : tout le savoir est apporté par l'enseignant, les élèves apportent

leur présence mentale (en théorie).

L'enseignant parle, les élèves écoutent. L'idée de base de cette méthode est que l'on ne peut pas faire découvrir à l'enseigné des vérités dont son esprit ne possède pas les éléments. L'élève est là pour assimiler, ingurgiter ce qui est affirmé.

C'est une méthode qui ne peut être utilisée sur un temps très long. Le caractère unilatéral de la communication et la passivité des élèves entraînent rapidement une baisse d'attention des élèves. On peut tenter de les réactiver en les interrogeant et en distribuant des récompenses à ceux qui répondent correctement. Le questionnement ayant par ailleurs pour objectif d'informer l'enseignant sur le niveau de compréhension des élèves.

### **Avantages :**

- permet une bonne maîtrise du temps,
- évite à l'enseignant de sortir du sujet,
- permet à l'enseignant de maintenir plus facilement son autorité surtout si le groupe d'élève est important,
- permet un enseignement face à un auditoire important.

### **Inconvénients :**

- baisse rapide de l'attention des élèves,
- passivité des élèves ; ils ne font qu'absorber, qu'ingurgiter les informations
- risque de saturation rapide des élèves,
- ils doivent avoir de bonnes capacités pour la prise de notes,
- l'enseignant n'a pas ou très peu d'informations sur ce que comprennent et retiennent les élèves.

Pour éviter la lassitude et maintenir l'attention de l'auditoire on peut aménager cette méthode par des variantes :

- la tribune : une équipe d'enseignants s'assoit face à l'auditoire et chacun d'eux s'exprime successivement. Le changement de ton de rythme maintient la vigilance des élèves. La séance est close par l'un des animateurs qui résume les divers points de vue exposés.
- le sketch : plusieurs intervenants, souvent deux, s'expriment alternativement et dialoguent entre eux. Parfois l'un d'eux peut servir de compère candide et poser des questions qui servent de support aux développements.

Ces deux variantes de la méthode magistrale exigent des qualités d'organisateur et d'animateur de la part des enseignants.

La méthode magistrale fait appel à la mémoire auditive qui n'est pas très fidèle. Nous retenons approximativement 20 % de ce que nous entendons. Ne-dit on pas " ce qui rentre par une oreille sort par l'autre.

## **B - LES METHODES DEMONSTRATIVES**



Ce sont des méthodes qui font appel à l'observation de l'élève. Cette observation peut être guidée par le formateur. L'élève doit alors être armé par des indications précises pour observer de façon précise.

Le formateur lui doit avoir les aptitudes à démontrer et donc maîtriser parfaitement les contenus et la technique.

Elles sont souvent effectuées avec des supports : une démonstration aux doubles commandes par exemple.

Procédure : l'enseignant montre à l'élève en expliquant ce qu'il fait La démonstration doit être exécutée impeccablement, mais trop de virtuosité tue la démonstration. Celle-ci se fera plus au moins au " ralenti " voire même décomposée. Attention à placer l'élève correctement pour qu'il puisse bien voir les gestes de l'enseignant et s'imaginer dans la position de l'opérateur.

L'enseignant explique puis démontre simultanément. En associant explication et démonstration, nous faisons appel à la mémoire auditive et visuelle de l'élève ce qui porte à 50 % le taux de mémorisation.

Les explications doivent être claires et précises. Pendant la démonstration l'enseignant insistera sur les points clés. Cette méthode est particulièrement adaptée pour travailler les savoir-faire.

L'élève exécute ensuite la manipulation seul, le moniteur corrigeant immédiatement les erreurs éventuelles, jusqu'à ce que le travail soit réalisé correctement. Pendant cette phase, il est possible de demander à l'élève de commenter son exécution.

## **2 - LA METHODE INTERROGATIVE**

Bien que l'élève soit " en activité ", il ne faut pas confondre la méthode interrogative avec les méthodes actives. En effet, malgré l'activité des élèves, on ne peut pas à proprement parler de méthode active car le cheminement mental de l'élève n'est pas libre. Il est complètement orienté et guidé par le questionnement du formateur. Cependant, cette méthode fait appel à la réflexion, au bon sens, au raisonnement de l'élève. De plus l'effort de réflexion est fait par la grande majorité des élèves.

**Principe** : le formateur fait découvrir progressivement les contenus du sujet par les élèves en leur posant des questions orientées, préparées à l'avance. L'élève découvre lui-même le résultat que l'on veut faire mémoriser. Cette méthode implique que l'élève ait déjà des connaissances de bases ou pré-requis et une capacité de raisonnement suffisante.

Les questions doivent être claires, simples, brèves et doivent être formulées pour apporter des réponses similaires. L'enseignant devra procéder par petites étapes. Un temps de réflexion suffisant devra être laissé après chaque question. L'enseignant devra valoriser la bonne réponse. Il pourra éventuellement compléter celle-ci par une question subsidiaire. Dans d'autres cas il devra démonter l'inexactitude de certaines réponses mais

toujours de façon interrogative afin que les élèves découvrent par eux même en quoi la réponse était erronée.

#### **Avantages :**

- le cours est plus animé, plus vivant ; la participation de l'auditoire permet de maintenir le niveau d'attention et de motivation,
- la mémorisation est meilleure car la réponse exacte est formulée au moins deux fois (1 fois par l'élève et 1 fois par le maître),
- on retient mieux ce que l'on découvre soit même,
- le feed-back permanent permet à l'enseignant d'avoir une bonne connaissance du niveau d'assimilation des élèves,
- ceux-ci sont valorisés car ils trouvent les bonnes réponses.

#### **Inconvénients :**

- elle ne peut s'adresser qu'à des groupes restreints (15 à 20 élèves maximum),
- elle exige un gros travail de préparation,
- elle prend plus de temps (environ 50 % en plus que la méthode magistrale) et la maîtrise de ce temps est plus délicate (risque de dépassement du temps),
- elle demande beaucoup de rigueur car le risque de hors sujet est grand,
- le formateur doit être attentif à la distribution équitable de la parole,
- il est indispensable au formateur de reconstituer la matière enseignée par des synthèses ponctuelles et régulières,
- il faut être attentif au risque de blocage chez certains élèves qui donnent des réponses erronées pouvant entraîner des moqueries de la part des autres, de plus la crainte de se trouver dans cette situation peut en bloquer certains,
- l'élève peut avoir trouvé la bonne réponse sans avoir forcément le bon raisonnement.

Cette méthode peut très bien être combinée avec la méthode magistrale, les questions maintenant en éveil l'attention des élèves.

### **3 - LA PEDAGOGIE DE L'ACTION**

#### **A - DEFINITION ET PRINCIPES**

Elle est centrée sur l'activité de l'apprenant soit en travail individuel, soit en groupe.

Elle s'oppose aux schémas classiques du formé passif qui enregistre la formation dans un processus de conditionnement – mémorisation - répétition.

Elle défend l'idée d'un formé acteur qui se forme par la construction personnelle de la réponse adaptée par l'action en situation.

Cette méthode répond à des caractéristiques générales en cinq points

fondamentaux :

## **1 - L'engagement**

On a constaté une grosse perte des connaissances entre ce que le formateur tente de transmettre et ce que le formé s'avère capable de restituer et ensuite d'utiliser. Plus le stagiaire sera engagé dans une action, donc actif et impliqué, plus il intériorise, plus il apprend. Les méthodes actives cherchent à mettre en œuvre ces situations.

On intériorise :

- 10 % de ce que l'on lit,
- 20 % de ce que l'on entend,
- 30 % de ce que l'on voit,
- 50 % de ce que l'on voit et entend,
- 80 % de ce que l'on dit,
- 90 % de ce que l'on dit en faisant quelque chose à propos de quoi on réfléchit et qui nous implique.

## **2 - La motivation**

Elle est de deux sortes :

- individuelle, propre aux caractéristiques de l'apprenant, de ses intérêts spontanés
- commune, que les adultes partagent :
  - la curiosité,
  - le désir de réussir,
  - le désir de triompher d'une difficulté,
  - le désir de résoudre un problème,
  - l'esprit de compétition,
  - la mise à l'épreuve de soi même pour mieux se connaître et s'auto évaluer,
  - la recherche d'une réalisation personnelle.

## **3 - Le formateur facilitateur**

Le formateur change de rôle, plutôt qu'être détenteur de savoir préalable il devient facilitateur.

La relation devient un échange entre le contenu, les connaissances du formateur et l'information sur son expérience, les attentes de la part du stagiaire.

Le formateur va développer des facilités propres au stagiaire des potentialités qui sont les siennes en vue de maîtriser des situations.

Le formateur n'est pas uniquement préoccupé du contenu mais aussi des besoins de ceux à qui il s'adresse.

Il aura l'attitude d'un facilitateur pour :

- acquérir des connaissances,
- renforcer les aptitudes,
- modifier les attitudes par appropriation et en même temps réguler le fonctionnement du groupe utiliser, catalyser son énergie propre.

#### **4 - L'auto évaluation**

L'évaluation est nécessaire pour permettre aux stagiaires de se situer par rapport aux objectifs initiaux. C'est donc une auto évaluation continue, au moyen de feed-back permanent.

Le rôle du formateur est ici de fixer les critères d'auto évaluation.

Cette auto évaluation est un moyen indispensable au formateur pour mesurer les résultats de son action et éventuellement l'ajuster, l'adapter en modifiant ses méthodes et répéter ou revoir les contenus une dernière fois.

#### **5 - Le groupe**

Contrairement à la pédagogie traditionnelle, qui cherche à neutraliser l'effet de groupe jugé néfaste, la pédagogie active cherche à utiliser les potentialités nées de la dynamique de groupe.

La dynamique de groupe est sans doute le fruit de la rencontre de la sociologie et de la psychologie.

On peut retenir deux sens à l'expression " dynamique de groupe " :

1. d'une part, la connaissance de l'ensemble des phénomènes psycho-sociaux qui se produisent dans un petit groupe d'individus.
2. d'autre part, les méthodes qui permettent d'agir sur les attitudes individuelles des membres du groupe en utilisant le groupe comme moyen.

En application pédagogique, la dynamique de groupe constituera les méthodes par lesquelles on va chercher l'influence du groupe sur les attitudes individuelles. Le groupe est à la fois le milieu et le moyen de la formation. Se pose alors le problème des différentes méthodes ou techniques de pédagogie actives.

### **B - LES METHODES**

#### **1 - La méthode de la découverte**

Elle est issue du travail de deux théoriciens : Edwards Thorndike et Célestin Freinet. Sa particularité consiste en un processus décomposable en différentes phases successives :

- Fixation d'un ou de plusieurs objectifs : c'est le formateur qui à travers un exposé va présenter à tout le groupe, les objectifs à atteindre.

- Mise en situation : les stagiaires se mettent en situation de travail, de découverte et produisent.
- Analyse de la situation : sans discontinuer et durant le travail de production, il y a interrogation, dialogue entre stagiaires et formateur.
- Découverte des bonnes réponses : à la fin du travail, le formateur confirme les résultats du travail effectué.
- Conceptualisation : il s'agit là pour le formateur, de remettre en forme, de synthétiser et de conceptualiser les résultats des stagiaires.

Dans ce type de travail, contrairement à ce que l'on pourrait croire, le rôle du formateur est fondamental :

- il donne les consignes de travail et fournit les outils et les informations indispensables à la résolution des problèmes,
- il est disponible comme personne-ressource lors des travaux en groupes,
- il fait des synthèses partielles ou/et finales, s'appuyant sur les solutions, les résultats proposés par le groupe.

Les stagiaires ont évidemment un rôle actif :

- ils réfléchissent, discutent et découvrent par eux même,
- ils soumettent leurs problèmes, leurs interrogations et leurs solutions au grand groupe et au formateur.

## **2 - Les jeux de rôle**

Les personnes empruntent le comportement d'une personnalité particulière afin de mieux comprendre une situation, les réactions des autres et leurs propres réactions face à ces situations.

Ces simulations nécessitent un climat de confiance, des consignes précises et une grille d'observation pour l'analyse des comportements.

## **3 - Les études de cas**

Elles proposent une analyse d'une situation complexe. Théoriquement le cas doit être déduit d'une situation réelle ; il peut prendre la forme d'un document écrit ou d'un film par exemple. Cette technique permet d'appliquer des connaissances théoriques en suscitant la participation de chacun. Le stagiaire, l'apprenant doit analyser la situation, rechercher les vrais problèmes, ébaucher les actions à entreprendre.

Le travail réalisé est souvent bénéfique mais l'implication personnelle est moins grande que dans une simulation.

## **4 - La méthode essai-erreur**

On peut se demander s'il s'agit effectivement d'une véritable méthode pédagogique car l'apprenant procède par tâtonnement et lorsqu'il réussit cela ne veut pas forcément dire qu'il a compris. Cette façon de faire ne l'aide pas à structurer sa connaissance. En outre pour l'apprentissage psychomoteur se pose le problème de la trace ou prégnance de l'erreur qui va persister.

## **5 - Le brainstorming**

Ou tempête dans le cerveau: il s'agit de donner toutes les idées qui passent par l'esprit, pour ensuite faire un tri et retenir les plus intéressantes.

## **6 - La méthode du training ou drill**

Certaines formations (conduite automobile par exemple) nécessitent l'acquisition, de patterns perceptifs, de " séquences gestuelles " automatisées: on ne peut pas faire alors l'économie de la pratique répétée des séquences en situations. Ce sont ces séquences pratiques répétées en situation réelle ou simulée qui permettent la mise en place de schèmes moteurs.

# LES EVALUATIONS

On ne peut pas enseigner sans évaluer. Les évaluations sont nécessaires pour déterminer le niveau initial de l'élève, se rendre compte de sa progression, et enfin déterminer son niveau à l'issue de la formation

## DEFINITION

L'évaluation est une appréciation, une estimation, une mesure sur le niveau, la valeur d'une personne ou d'une méthode. Elle s'effectue par rapport à une finalité donnée, selon des critères définis et une échelle commune.

### De cette définition découle plusieurs idées :

- L'évaluation peut prendre plusieurs formes :
  - l'observation,
  - l'interrogation,
  - la note,
  - le test,
  - le mémoire, la thèse,
  - le concours, l'examen...
- L'évaluation doit être la même pour tous. Elle est méthodique et rigoureuse.
- On ne juge pas un élève, mais on évalue une performance, un comportement donné à un moment donné. Cette performance, ce comportement changent, on déjà changé, peuvent encore changer. Former, c'est transformer.
- Evaluer les progrès d'un élève, c'est aussi évaluer l'efficacité de la formation. Le formateur peut alors réajuster, avoir des actions correctrices, adapter sa formation. Devenir pédagogue, c'est aussi savoir se remettre en cause.

Avant d'examiner à quelle étape dans la formation correspond tel type d'évaluation, on peut noter que si l'évaluation est faite dans le cadre de la formation, par les mêmes formateurs, elle est qualifiée d'interne. Si elle est faite par des examinateurs extérieurs spécialement désignés pour cela, elle est dite évaluation externe

Dans toute formation, on évalue les compétences, le niveau d'un élève :

- avant de commencer la formation,
- au cours de la formation,
- à la fin de la formation.

## **1 - L'EVALUATION DIAGNOSTIC/PRONOSTIC**

Elle est destinée à situer l'élève au début d'une séquence de formation

Elle est appelée aussi évaluation de départ, initiale.

Elle permet de détecter si l'élève possède ou non les aptitudes, les capacités, les connaissances de base nécessaires pour suivre un enseignement, une formation. C'est juger le niveau de base, de départ.

**Aptitude** : potentialité de base, efficience, évaluation prospective.

**Capacité** : mesure de ce que l'on sait faire à un moment donné.

L'évaluation diagnostique permet aussi de déterminer approximativement le volume de formation et le type d'enseignement adapté à l'élève.

Dans la formation du conducteur, l'évaluation de départ ne doit pas se faire de façon empirique mais à l'aide d'un outil précis constituée d'une fiche d'évaluation qui en fait réunit un certain nombre de critères permettant de mesurer les aptitudes à apprendre des futurs élèves. L'évaluation portera sur des connaissances, des habiletés, des motivations. C'est un moment privilégié, le début de la relation pédagogique. Ici naissent les premiers contacts, les motivations que l'on renforcera en permanence.

Pour qu'elle soit positive et qu'elle constitue une base de départ solide, l'évaluation de départ doit respecter trois conditions :

- mettre l'élève à l'aise et en confiance pour pouvoir apprécier au maximum et objectivement ce qu'il sait, sait faire et ce qu'il pense,
- poser des règles et une procédure rigoureuse concernant les critères retenus, les conditions d'évaluation, les différents indicateurs de performance ainsi que les justifications des points attribués,
- impliquer l'élève dans l'évaluation de ses actes (auto-évaluation).

Enfin, l'évaluation initiale peut améliorer la future formation dans le sens où elle fixe déjà certains principes de fonctionnement :

- participation et pas seulement réceptivité passive de l'élève,
- mise en place d'une atmosphère favorable à l'apprentissage basé sur la confiance réciproque,
- utilisation et canalisation des motivations de l'élève.

## **2 - L'EVALUATION EN COURS DE FORMATION**



**Elle est destinée à vérifier le niveau d'acquisition pendant ou après une séquence de formation.**

Ce type d'évaluation a pour caractère essentiel d'être intégrée à l'action de formation. Elle a pour objectif de contribuer à l'amélioration de l'apprentissage en cours, en informant l'enseignant sur les conditions réelles dans lesquelles il se déroule et l'apprenant sur son propre parcours, sur ses réussites et ses difficultés. Cette fonction générale d'aide à l'apprentissage recouvre d'autres fonctions annexes :

- sécurisation : affermir la confiance en soi de l'apprenant,
- assistance : fournir des repères, donner des points d'appui pour progresser,
- feedback : donner le plus vite possible une information utile sur les étapes franchies et les difficultés rencontrées,
- dialogue : nourrir un véritable dialogue enseignant/apprenant,
- renforcer positivement tout comportement conforme à l'objectif,
- reconnaissance et correction des erreurs de la part de l'élève.

## **A - L'EVALUATION FORMATIVE**

Cette évaluation est intimement liée à la formation, d'où son nom. Elle intervient en cours de formation. Elle permet :

### **Pour le formateur :**

- de vérifier la progression de l'élève vers l'objectif pédagogique préalablement défini, par exemple un des objectifs spécifiques du livret.
- de réajuster la progression, de faire des retours en arrière pour remédier aux insuffisances, aux déficiences, aux incompréhensions du formé.
- d'aider la personne en formation à se situer, à déterminer ses problèmes, ses obstacles dans la formation.

### **Pour le formé :**

- de faire le point sur sa progression, de mesurer le reste du travail à effectuer,
- d'entretenir sa motivation.

C'est une évaluation permanente, qui s'effectuera à chaque fois que l'on estimera qu'un sous-objectif ou qu'un objectif est atteint.

## **B - L'EVALUATION DE SYNTHÈSE**

C'est également une évaluation formative mais avec un statut particulier dans la formation du conducteur.

Elle ponctue quatre fois (à la fin de chaque étape de synthèse) cette

formation. Elle lui confère sa structure. Elle permet aussi à l'élève de mesurer le chemin parcouru et celui qui reste à parcourir. Elle renforce également les motivations, à condition qu'elle soit positive.

Elle doit être organisée de façon rigoureuse et quasi " officielle ", de façon à conditionner l'élève à l'examen du permis de conduire qu'il passera de toute façon.

### **3 - L'EVALUATION SOMMATIVE**

**Elle est destinée à aboutir à la délivrance d'une attestation de fin de formation ou d'un diplôme.**

Elle est appelée aussi évaluation finale. Elle se propose de faire un bilan après un cycle de formation.

Elle permet de fournir un bilan du niveau des acquisitions de l'élève, à la fin d'un apprentissage ou d'un enseignement. Quand elle débouche sur un diplôme ou un permis, elle a aussi une fonction sociale importante.

Elle permet pour tous de mesurer l'écart entre les objectifs que l'on s'était fixé et ceux que l'on a effectivement atteint.

Pour l'enseignement de la conduite, elle peut prendre la forme d'un examen blanc en évaluation interne. Il est conseillé d'en pratiquer quelques-unes afin de conditionner le candidat à l'examen.

Puis de toute façon, le passage du permis de conduire conclut la formation par une évaluation sommative externe.

### **Conclusion**

L'évaluation est au service d'une pédagogie de la réussite.

Elle ne vise pas à sélectionner les meilleurs mais à aider le plus grand nombre à atteindre les objectifs fixés.