

S o m m a i r e

Situer la formation des formateurs UFOLEP-USEP dans la réflexion pédagogique générale actuelle

- a** Les courants pédagogiques du XX^{ème} siècle p. 3
- b** L'état de la recherche sur les apprentissages p. 5

En déduire les axes pédagogiques d'une session de formation

- a** Les différents axes p. 7
- b** Propositions pour chacun des axes p. 8
- c** Un exemple d'animation pédagogique p. 10
- d** Les différentes conceptions et mises en œuvre p. 10

L'attitude pédagogique et le rôle du formateur ... p. 11

Bibliographie p. 12



Situer la formation de formateurs UFOLEP-USEP dans la réflexion pédagogique générale actuelle

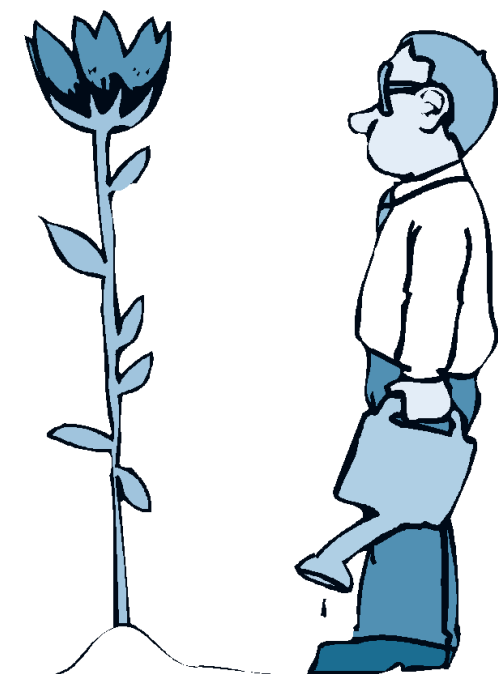
a Les grands courants pédagogiques du **XX^{ème}** siècle

D'après l'ouvrage "Eduquer et former" des éditions Sciences Humaines

Ces courants pédagogiques sont nés ou ont évolué au fur et à mesure de l'émergence de nouvelles connaissances sur les processus d'apprentissage.

les 3 grands courants pédagogiques actuels :

- * **la pédagogie du projet** : dans cette démarche pédagogique, les **objectifs** sont clairs et les activités mises en œuvre pour les atteindre ont du **sens**. Attention, le projet de l'apprenant, le projet du formateur et celui de l'institution doivent s'articuler.
- * **la pédagogie différenciée** : elle implique que le formateur prenne en compte les spécificités des apprenants. Il devient un organisateur de **situations d'apprentissage**. Sa mise en œuvre n'est pas forcément aisée.
- * **l'éducation cognitive** : elle a pour objectif **d'apprendre à apprendre**. Elle repose sur le postulat qu'il est possible de développer des **stratégies mentales qui permettent de réussir** et de s'adapter à des situations nouvelles.



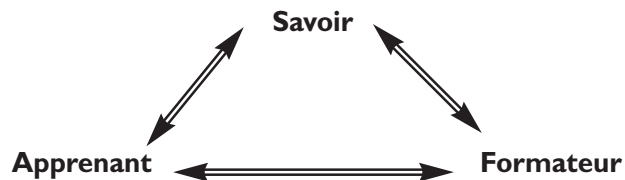


ufolep
usep

les courants plus anciens mais toujours en usage :

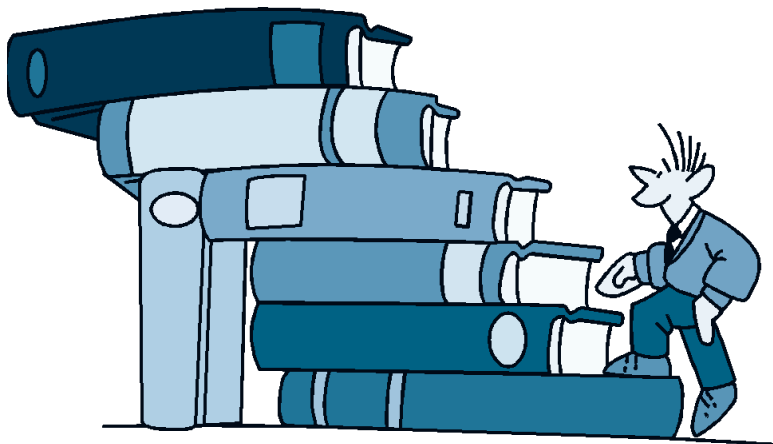
- * **le courant traditionnel** : le formateur transmet sa connaissance à l'apprenant qui est pratiquement passif pendant la phase d'enseignement.
- * **les méthodes actives** : fondées sur les besoins et les initiatives des élèves, ces méthodes placent l'appropriation des savoirs et des savoir-faire au cœur de pratiques sociales rythmées par les échanges avec autrui : le travail de groupe ou individualisé en est le principe.
Les pédagogues qui ont expérimenté ces méthodes forment "l'Ecole Nouvelle" (J. Dewey - M. Montessori - O. Decroly - C. Freinet).
Ces méthodes prennent en compte les apports de la psychologie constructiviste. Celle-ci précise que les apprentissages ne s'opèrent pas par conditionnement mais par construction des activités mentales en interaction avec l'environnement.

Ces courants pédagogiques ont tous en commun de se référer à ce qu'on appelle "**le triangle pédagogique**" :



Cependant, chaque courant va plutôt mettre en premier l'une ou l'autre des interrelations du triangle.

Dans la réalité, on réussira une action de formation si on sait choisir la technique pédagogique adaptée à chaque module. On va donc s'inspirer, selon les contenus, selon les objectifs que l'on s'est fixés, selon le public à qui on s'adresse, d'un courant plutôt que d'un autre. Ce serait une erreur d'adopter une seule manière de faire pour l'ensemble de la session de formation.





ufolep
usep

b L'état de la recherche sur les apprentissages en quelques points

A l'heure actuelle, la mise en relation des recherches
en psychologie cognitive,
en neurosciences,
en sciences de l'éducation...

apporte des pistes précieuses quant à l'activité mentale
de l'élève ou du stagiaire.

On sait mieux, notamment :



Comment fonctionne le cerveau humain :

- * **un bon fonctionnement intellectuel** est dépendant d'un bon état biologique (besoins nutritionnels, sommeil par exemple) et d'un bon état affectif (image de soi positive, bonnes relations avec autrui par exemple).
- * **la mise en mémoire** de connaissances, de gestes, de procédés... est d'autant plus fiable que l'apprentissage a mobilisé un grand nombre "d'entrées" (celles des 5 sens : l'ouïe, la vue, le toucher, l'odorat, le goût). Ce qui se traduit lors de l'apprentissage par la mise en place de situations où écoute et reformulation, visualisation et reproduction, manipulations, échanges avec des pairs... sont possibles. La mise en mémoire à long terme est soumise à plusieurs réactivations, d'abord rapprochées du temps d'apprentissage puis de plus en plus éloignées jusqu'à une restitution parfaite.

Comment se déroule la compréhension d'un écrit, d'un fait, d'une situation :

- * C'est en faisant des "allers-retours" entre "l'objet" à comprendre et ce qu'il sait déjà, ce qu'il a vécu, intégré, que l'apprenant peut assimiler les nouvelles connaissances.
- * Ce qui est en jeu dans la relation apprendre - enseigner, ce sont les représentations mentales des formés et des formateurs : il est important qu'il y ait un minimum "d'accordage" entre ce qu'il y a "dans la tête" du formé et ce qu'il y a "dans la tête" du formateur pour que le contenu de la formation passe.



Comment prévoir les étapes et les supports d'un apprentissage :

- * Tout d'abord définir des objectifs à long, moyen et court terme. Ces derniers sont clairement et simplement définis de manière à pouvoir être communiqués aux apprenants en début d'apprentissage. Ceux-ci s'engageront mieux dans les activités proposées s'ils savent vers quoi elles convergent : ils pourront se mettre en "projet d'apprendre".
La réalisation de ces objectifs peut constituer un projet qui ait du sens à la fois pour les formateurs et pour les formés. Sinon, l'équipe des formateurs gagnera à concrétiser ces objectifs dans une réalisation, une validation socialement reconnue : spectacle, attestation, agrément, diplôme...
- * Procéder à une évaluation diagnostique pour cerner les représentations mentales des apprenants et en déduire le niveau de départ de l'étude.
- * Prévoir ensuite des situations d'apprentissage qui ont du sens pour les apprenants.
- * Réguler en cours d'apprentissage par des évaluations dont les résultats renseigneront sur les réussites et les difficultés et permettront d'orienter la suite des activités.
- * En fin d'apprentissage, s'assurer par une évaluation finale que les objectifs sont atteints.

Quelles situations favorisent un apprentissage durable :

- * Ce sont les situations rencontrées qui amènent les apprenants à résoudre des problèmes. Appelées "**situations-problèmes**" ou "**situations de résolution de problèmes**", ce sont des situations proposées par les formateurs que les apprenants peuvent commencer à résoudre mais qui nécessitent l'apprentissage d'un nouveau savoir-faire ou d'un nouveau savoir avec l'aide du formateur pour être complètement résolues.
- * Ce sont les **situations ouvertes** qui peuvent donner lieu à plusieurs démarches, plusieurs solutions. Laisser le temps aux apprenants de chercher, de communiquer, de valider leurs propositions, de favoriser les échanges en binômes, en petits groupes, en grand groupe... est primordial.
- * Ce sont les **erreurs mises à jour, analysées** au cours de ces échanges qui vont contribuer à une bonne intégration individuelle des contenus proposés.
- * Pour que l'apprentissage soit durable et transférable, il faut proposer dans un deuxième temps d'autres situations de même nature et amener explicitement les apprenants à reconnaître la similitude puis à **transférer** ce qui a été appris dans cette nouvelle situation. Demander ensuite aux apprenants eux-mêmes de proposer et de mettre en place encore d'autres situations semblables optimisera vraiment les apprentissages.





En déduire les axes pédagogiques d'une session de formation dans l'esprit des valeurs de notre mouvement.

a Les différents axes

Afin d'optimiser l'intégration des contenus de la session de formation par chaque stagiaire, on s'inspirera des théories qui placent l'apprenant dans une interaction permanente avec son environnement matériel et humain.

On privilégiera les situations et les démarches pédagogiques centrées sur :

- **la prise en compte de l'écart** entre le niveau de pratique du stagiaire et les objectifs visés lors de la formation.
- **l'initiative de l'apprenant** : projet, autonomie, responsabilité, confiance en soi
- **la prise en compte positive de l'erreur**
- **la réflexion sur les démarches** qui permettent de réussir
- **les interactions** qui aident à la structuration et à la stabilisation des connaissances

Les conditions d'apprentissage.

Un individu apprend :

- s'il **comprend**
- si la formation est en **relation directe avec son besoin de connaissances**
- s'il perçoit, comprend et accepte **les objectifs** de la formation
- s'il **agit et s'engage**
- si le formateur sait utiliser **les effets de la réussite et de l'échec**
- s'il se sent **intégré dans un groupe**
- s'il est dans **un climat de participation**
- si "l'objet d'apprentissage" **a du sens pour lui.**



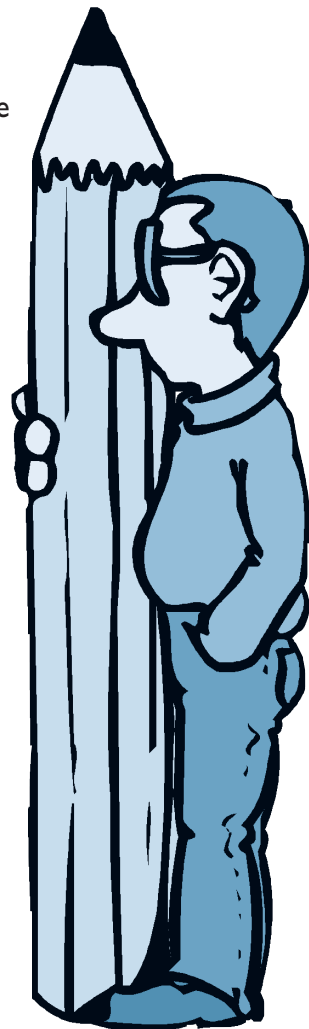
b Proposition pour chacun des axes pédagogiques évoqués

Prendre en compte l'écart entre le niveau de pratique de l'apprenant et les objectifs visés lors de la formation :

- * Evaluer en début de stage pour déterminer les besoins de chacun en fonction des objectifs à atteindre (*évaluation diagnostique*)
- * Mettre en place un dispositif de stage qui va permettre au mieux les progrès individuels (*évaluation formatrice et formative*)
 - faire des groupes de besoins et (ou) de niveau
 - organiser des moments de tutorat (prise en charge d'un stagiaire par un autre plus compétent pour une tâche définie avec les cadres)
 - utiliser le dispositif "situations aménagées" plutôt que la transmission, le modèle, l'imitation
 - penser à la possibilité de "contrats" individuels d'apprentissage entre le stagiaire et le cadre
 - prévoir des plages horaires pour des entretiens individuels soit à la demande, soit au vu de certains résultats et comportements
 - etc...
- * Penser à l'avance l'évaluation de fin de stage (*évaluation certificative*) de manière à l'articuler judicieusement :
 - Quelle partie sera évaluée en observation continue ?
 - Quelle partie sera évaluée sous forme de test ?

Favoriser l'initiative de l'apprenant :

- * Etre à l'écoute des stagiaires afin que chacun se sente en confiance
- * Mettre chacun "en projet d'apprendre" en clarifiant :
 - les contenus du stage,
 - les modalités de leur mise en œuvre,
 - les objectifs à atteindre pour réussir,
 - les formes d'évaluation ainsi que les critères pris en compte
 Cette mise au clair en début de stage contribuera à donner du sens à chaque activité proposée.
- * Rendre autonomes et responsables les stagiaires en optant pour des conduites de séances où ils vont pouvoir :
 - s'exprimer, argumenter
 - proposer des situations pédagogiques, des solutions diversifiées
 - prendre en charge le groupe
 - confronter leurs idées, leur vécu
 - faire part de leurs interrogations





Prendre en compte l'erreur de manière positive

- * Faire vivre aux stagiaires des situations d'apprentissage qui leur permettent de faire des essais, de se tromper, de recommencer.
- * Ménager des moments d'échanges dans le groupe pendant lesquels les avis sont émis, discutés en visant toujours à améliorer, à diversifier, à enrichir...
- * Ne pas se contenter d'identifier l'erreur mais prendre le temps de l'analyser, d'en trouver la source.
- * Permettre un nombre significatif d'actions pour chaque stagiaire, analysées grâce aux actions citées ci-dessus.

Réfléchir sur les démarches qui permettent de réussir

- * Sans faire que leur poids dépasse celui des actions vécues, là encore ménager des moments où, après avoir bien pratiqué, on se "pose" pour faire le point.
- * Faire le point sur l'écart entre les résultats réalisés et ceux attendus mais aussi et surtout sur les démarches qui sont à privilégier car plus efficaces.
- * Passer d'une phase d'exploration consciente significative à une phase d'intellectualisation consistant à faire des choix parmi les propositions vécues pour s'approprier à long terme les plus efficaces.

Privilégier les interactions qui aident à la structuration et à la stabilisation des connaissances

Au préalable, bien cerner l'objectif et la faisabilité de l'activité. Ensuite,

- * Maintenir tout au long de celle-ci de bonnes conditions de participation pour chaque personne.
- * Choisir la taille et la composition des groupes de manière à optimiser les échanges.

Exemples :

- travail d'abord en binômes ou groupe restreint puis communication par un "rapporteur" au grand groupe.
- définition en grand groupe d'un cadre général, puis développement de chaque point en petits groupes, enfin retour en grand groupe pour la synthèse commune.
- un exposé ou un film contenant les réponses à des questions posées au préalable est proposé au grand groupe. Après la séance, les réponses sont rédigées par petits groupes puis mises en commun pour être confrontées, en grand groupe.
- préparation d'une séance pratique en binôme puis animation de la séance en répartissant les rôles.
- constitution de petits groupes ayant chacun en charge la préparation de l'animation, avec répartition des rôles de chaque membre.
- organisation de débats autour des thèmes abordés
- etc...



c Un exemple de préparation de séquence

En préalable, nous devons situer et préciser nos choix pédagogiques en fonction des valeurs humaines que nous voulons défendre ou valoriser.

Etape 1 : Se mettre d'accord sur les idées à défendre.

Etape 2 : Connaître les différentes séquences d'une action d'animation ou d'apprentissage : préparation - échauffement - apprentissage en sécurité - retour au calme.

Etape 3 : Savoir observer pour prendre des indices.

Etape 4 : Construire la séance ensemble afin de prendre en compte les critères vus précédemment et les traiter au travers de sa discipline sportive.

Etape 5 : Animation de la séance par un cadre ; la moitié des stagiaires sont en action - l'autre moitié observe (permuter les rôles)

Etape 6 : Mise en commun des observations et des remarques sur les séquences observées.

Etape 7 : Construire, par petit groupe la séance suivante.

Demander qu'apparaisse :

- une situation simple - 1 seul élément technique proposé ;
- une situation complexe - plusieurs éléments techniques sont abordés ;
- une situation d'application où les situations précédentes pourront être mises en œuvre dans une ou plusieurs actions globales.
- une grille d'évaluation se référant au projet initial et adaptée au contenu effectif de la séquence.

Etape 8 : Animation de la séquence par les stagiaires, avec observation ;

Etape 9 : Mise en commun finale avec utilisation d'outils d'évaluation (grille...)

d Les différentes conceptions et mises en œuvre pédagogiques et leur lien avec les choix philosophiques de l'UFOLEP et de l'USEP

En privilégiant la construction active de son savoir, on s'appuie de fait sur les valeurs fondatrices de l'UFOLEP et de l'USEP qui visent :

- à la formation du sportif citoyen,
- au respect de la personnalité de chacun (la différence est une richesse),
- à la prise de responsabilité, à l'implication dans des projets collectifs ou individuels,
- à la réflexion sur les conditions humaines et sociales dans lesquelles s'organisent ces projets.



ufolep
usep

L'attitude pédagogique et le rôle du formateur

Au niveau de la relation pédagogique :

- instaurer un climat de confiance
- mettre l'apprenant en situation de réussite
- favoriser les échanges
- guider l'apprenant (questionner, faire analyser, expérimenter, décider...)

Au niveau du statut du savoir et du pouvoir :

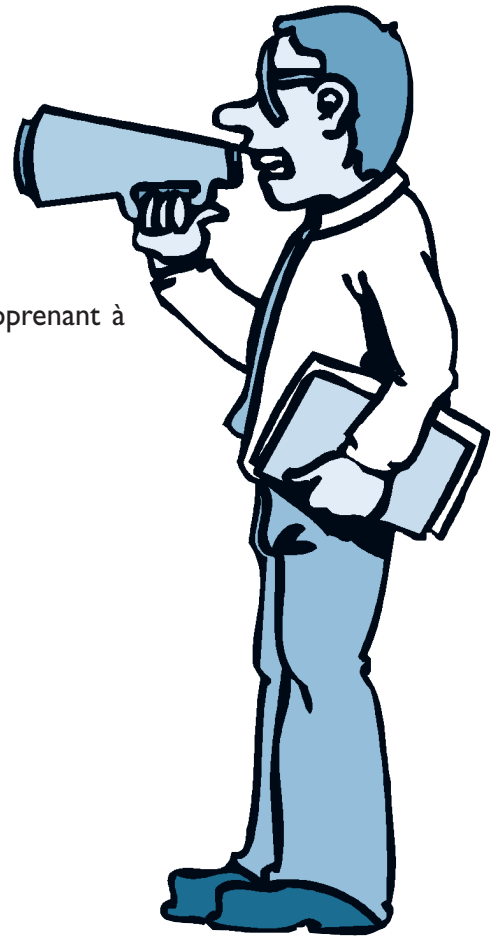
- utiliser son savoir non pour imposer un modèle mais pour aider l'apprenant à poser et résoudre des problèmes
- exercer ses responsabilités surtout au niveau de la sécurité
- être le garant d'une action réellement éducative

Au niveau de la régulation du groupe :

- adapter la taille du groupe à la tâche et aux objectifs
- favoriser l'écoute, le respect des autres
- organiser des confrontations, des bilans...

Au niveau de son expression face au groupe :

- se faire entendre et comprendre
- se positionner comme un membre du groupe avec un statut spécial de personne ressource

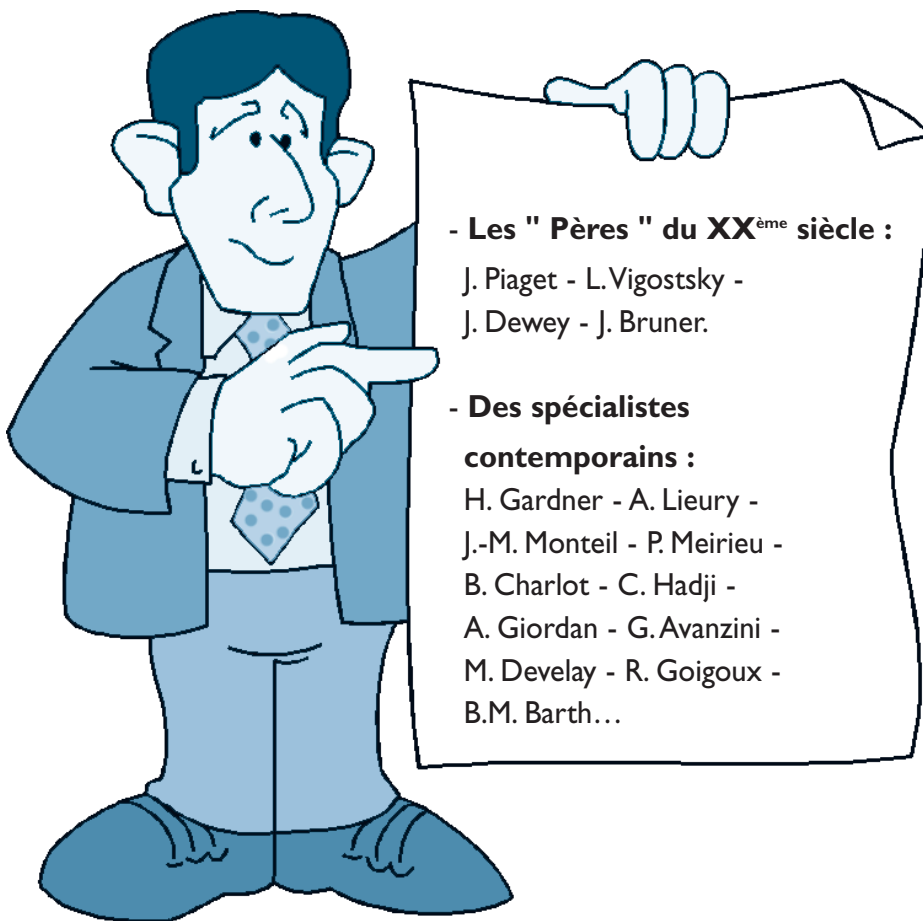




ufolep
usep

Bibliographie

* Quelques noms de chercheurs en psychologie cognitive, en neurosciences, en sociologie, en sciences de l'éducation... dont les ouvrages, les articles ou les interviews préciseront les points de vue actuels.



* Une revue mensuelle :
"Sciences humaines" et son site internet : www.scienceshumaines.fr

* Un ouvrage de synthèse :
"Eduquer et former - les connaissances et les débats en éducation et en formation"
dirigé par J. C. Ruano-Borbolan, aux Editions Sciences Humaines.