



Carte Postale



Module E6 : Soutenir et accompagner les apprentissages

Activité	Mots-clés	Outils
1) Diagnostiquer le processus d'apprentissage	Diagnostic du processus d'apprentissage Remédiation Appropriation des instructions	4 outils
2) Relier les connaissances antérieures et les apports de la formation (Fonction de tissage)	Représentation Constructivisme Tissage	4 outils
3) Mobiliser les techniques et outils pour consolider les apprentissages (Fonction d'étayage / desétayage)	Zone proximale de développement Etayage / desétayage Image opérative	2 outils
4) Utiliser l'analyse réflexive pour soutenir l'apprentissage (Fonction de réflexivité)	Contextualiser / décontextualiser/ recontextualiser Analyse réflexive Transfert des savoirs Entretien d'explicitation	2 outils



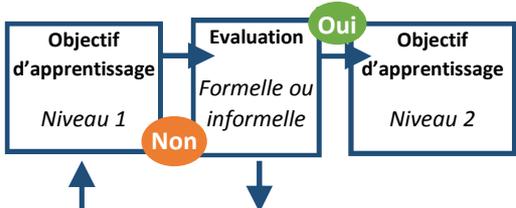


Synthèse – mots clés et notions

Cat. 1 : Diagnostiquer le processus d'apprentissage

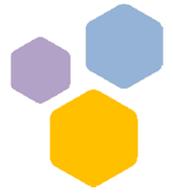
Problème Junior a un problème ses stagiaires qui ne rentrent pas dans les exercices qu'il propose et il ne comprend pas pourquoi. Il est guidé pour diagnostiquer le processus d'apprentissage.

Enjeu Evaluer l'apprentissage permet de mesurer l'écart entre les objectifs attendus d'un temps de formation donné et les performances réalisées par un apprenant. Si un écart est constaté, le formateur réalise un diagnostic du processus d'apprentissage pour identifier la nature et l'origine des difficultés rencontrées. Si nécessaire, une régulation ajustée aux nécessités détectées est réalisée de manière individuelle ou collective.

Mots-clés	Définition	Illustration
Diagnostic du processus d'apprentissage	Le formateur constate, par une évaluation formelle ou informelle, un écart entre les objectifs d'apprentissage et les performances de l'apprenant. Il réalise un diagnostic pour identifier la nature et l'origine des difficultés rencontrées. Puis il propose une remédiation pédagogique.	 <p>Le diagramme illustre le processus de diagnostic. À gauche, un cadre 'Objectif d'apprentissage Niveau 1' est relié par une flèche à un cadre 'Evaluation Formelle ou informelle'. À droite, un cadre 'Objectif d'apprentissage Niveau 2' est relié par une flèche à l'évaluation. Un cercle orange 'Non' est placé sous l'évaluation, et un cercle vert 'Oui' est placé sur la flèche vers l'objectif Niveau 2. Une flèche pointe de l'évaluation vers un cadre 'Régulation' en dessous.</p>
Remédiation	Une remédiation est l'ensemble des aides et des supports qu'un formateur peut apporter à un apprenant en vue de l'aider à dépasser une difficulté dans ses apprentissages.	<p>Régulation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic du processus d'apprentissage pour identifier l'obstacle - Remédiation pédagogique (Aide méthodologique / didactique ciblée)
Appropriation des instructions	L'appropriation des consignes est le processus par lequel l'apprenant se représente mentalement la tâche à réaliser. Puis il construit dans son esprit une image mentale des étapes à suivre (image opérative) pour parvenir au but.	 <p>Illustration d'un apprenant visualisant une tâche à réaliser, représentée par une image mentale (image opérative) montrant un drapeau de départ et une cible.</p>

Outils:	Description
T61.1 Qu'est-ce qu'apprendre ?	Courte définition de ce qu'est l'apprentissage
T61.2 Checklist d'hypothèses sur la difficulté d'apprentissage	La checklist est un support qui propose différentes hypothèses que le formateur peut poser face à un apprenant en difficulté, ainsi que quelques indicateurs permettant de valider ces hypothèses.
T61.3 L'écoute active pour vérifier la compréhension	L'écoute active est une technique de communication qui permet de s'assurer que les messages (consignes, apports,...) ont bien été intégrés par l'apprenant.
T61.4 Les besoins de l'apprenant	Outil permettant d'identifier les différents niveaux de besoins d'un apprenant en formation.





Outil T61.1

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : T. Piot
Organisation : GIP-FAR
date : 18/07/2018

Qu'est-ce qu'apprendre ?

Définition de ce qu'est l'apprentissage

Qu'est-ce qu'apprendre?

Définition :

Apprendre est un processus complexe qui combine des **activités symboliques** et/ou **cognitives** et/ou **motrices** et/ou **sociales**.

L'apprentissage est validé lorsque l'apprenant mobilise de manière appropriée une connaissance pour agir avec efficacité ou pour résoudre un problème avec une certaine autonomie.

Deux éléments sont importants :

- (1) permettre au formé de **se confronter à des situations** où il doit **agir et résoudre un problème** ;
- (2) offrir au formé un **environnement social et humain sécurisant** qui lui procurera un étayage adapté.



- Pour **Jean Piaget**, l'apprentissage est d'autant plus solide que l'apprenant est confronté à des situations problèmes nombreuses, variées et progressives : petit à petit, il va construire des solutions adaptées et pertinentes, les mobiliser de plus en plus rapidement.



- Dans la même perspective, **John Dewey** dit qu'on apprend **en faisant** (learning by doing).



- Pour **Lev Semionovich Vygotski**, les apprentissages sont possibles grâce **aux interactions sociales**, aux ajustements avec d'autres personnes : le formateur, d'autres apprenants, le groupe des apprenants.

Plus récemment, les travaux de Stanislas Dehaene (courant psychologie cognitive) identifient 4 piliers des apprentissages :

1. la focalisation de l'attention de l'apprenant
2. l'engagement dans la tâche à réaliser
3. un feedback ajusté
4. la consolidation des acquis par entraînement



Outil T61.2

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : **B. Boudey**
 Organisation : **GIP-FAR**
 date : **05/10/2018**

Checklist d'hypothèses sur la difficulté d'apprentissage

La checklist est un support qui propose différentes hypothèses que le formateur peut poser face à un apprenant en difficulté, ainsi que quelques indicateurs permettant de valider ces hypothèses.

La checklist d'hypothèses sur la difficulté d'apprentissage



Hypothèse d'origine de la difficulté	Indicateurs chez l'apprenant
<p>→ L'apprenant n'a pas accès à tous ses moyens pour comprendre Problème de stress, de blocage passé, ... ?</p>	Perception de l'état émotionnel de l'apprenant, signe de stress, respiration courte, nervosité, agitation, ...
<p>→ L'apprenant n'a pas les prérequis pour comprendre... Problème de prérequis ?</p>	Connaissance de l'antériorité du travail de l'apprenant, signes ou absence de réalisations précédentes sur le sujet, tests de prérequis non validés...
<p>→ L'apprenant ne comprend pas car le message est ambigu ou inadapté dans sa formulation Problème de compréhension des consignes / mauvaise communication / message ambigu</p>	Manque d'engagement dans la tâche, expression d'incompréhension, doutes exprimés sur certains mots, passivité, énervement...
<p>→ L'apprenant ne comprend pas car il ne connecte pas tous les éléments avec ses propres acquis... Problème de compréhension des consignes / manque de lien avec d'autres notions</p>	Manque d'engagement dans la tâche, expression d'incompréhension, blocage sur certains mots, doutes manifestés, confusion, contresens exprimés...
<p>→ L'apprenant comprend les consignes mais n'est pas capable d'en traduire un plan d'action et d'agir... Problème d'engagement dans la tâche / problème méthodologique</p>	L'apprenant est capable de reformuler, mais ne s'engage pas dans l'activité, engagement sans méthode par tâtonnement, comportement impulsif...
<p>→ L'apprenant n'est pas capable de transférer et refaire l'activité dans d'autres contextes Problème de méthode et de conscience de ses activités cognitives, d'identification des règles qui gouvernent l'activité</p>	L'apprenant a été capable de réaliser une tâche précédemment, mais n'arrive pas à la refaire lorsque le contexte change ou fait des erreurs lorsque des éléments changent dans la situation...



Outil T61.3

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : J.J Binard B. Boudey
Organisation : GIP-FAR
date : 19/10/2018

L'écoute active pour vérifier la compréhension

L'écoute active est une technique de communication qui permet de s'assurer que les messages (consignes, apports...) ont bien été intégrés par l'apprenant. La méthode se décompose en 3 étapes : l'écoute, le questionnement et la reformulation.

1°) L'écoute

Pour **créer la relation et encourager l'autre à s'exprimer**, il est important d'adopter une attitude bienveillante, d'attention à l'autre et de manifester une présence qui accorde du crédit à la parole de l'autre sans jugement.

Le temps de l'écoute : le silence positif

De façon pragmatique, la pratique du **silence positif** se réalise en évitant d'interrompre l'autre et en se contentant d'interventions brèves marquées par des expressions de type « *oui* », ou « *je comprends* » comme signe d'encouragement à l'expression.

Remarque : Le formateur est souvent tenté d'interrompre le discours de l'apprenant en souhaitant éclaircir immédiatement une question. La conséquence de cela c'est que l'apprenant n'a pas accès à son mode de raisonnement. Il est important pour l'accompagnateur d'apprendre à suspendre ses réactions et de différer ses commentaires et ses questions.

2°) Le questionnement

La pratique du questionnement par le formateur lui permet d'évaluer la compréhension de l'apprenant des consignes et messages pédagogiques.

Ce questionnement en 2 temps (clarification et investigation) permet ainsi :

- d'abord, d'aider le formateur à **clarifier le discours de l'apprenant**
- ensuite, **d'approfondir la compréhension des messages** de l'apprenant en lui permettant d'accéder à son mode de raisonnement
- enfin **d'évaluer globalement la compréhension** de l'apprenant des consignes ou messages pédagogiques.

1. Le temps de la clarification

Dans un premier temps, il peut être important pour le formateur de clarifier le discours et les messages de l'apprenant. Il suffit, pour cela de poser des questions du type :

- *Que voulez-vous dire par « ... » ? (reprendre les mots exacts de l'apprenant)*
- *Que signifie pour vous ce terme « ... » ?*
- *Qu'est-ce que vous entendez par « ... » ?*
- *Que représente pour vous « ... » ?*
- *Quand vous dites, « ... », que voulez-vous dire ?*





2. Le temps de l'investigation

Pour approfondir la compréhension du discours de l'apprenant, on peut utiliser 3 formes de questions :

- Les questions ouvertes
 - Les questions de fait
 - Les questions d'opinion
-
- **Les questions ouvertes :**
Elles permettent à l'apprenant d'aborder le thème à sa convenance :
Exemple : *Comment allez-vous faire ?*
 - **Les questions de fait :**
Ces questions permettent de préciser des aspects essentiels du problème, à rassembler des informations précises complémentaires :
Exemple : *De combien de temps avez-vous eu besoin pour réaliser telle tâche ?*
 - **Les questions d'opinion:**
Ces questions sont différentes des deux précédentes car elles se centrent sur l'avis de l'apprenant. Il s'agit de sonder l'opinion de l'apprenant sur la tâche ou ses caractéristiques.
Exemple : *Vous faut-il plus de temps pour réaliser cette tâche ?*
Que pensez-vous de votre travail ?

3°) La reformulation

La **reformulation** c'est dire avec ses propres mots, ce que vient de dire son interlocuteur. Elle peut être utilisée de 2 manières :

→ Par le formateur :

Il l'utilisera pour s'assurer qu'il a bien compris le discours de l'apprenant.

Il peut aussi l'utiliser pour aider l'apprenant à prendre conscience de son discours. On parlera d' « effet miroir » ou d' « effet reflet ».

Exemples d'expressions associées à la reformulation

Si j'ai bien compris ce que vous voulez dire...

Selon vous,...

Si je vous suis bien,...

→ Par l'apprenant sur demande du formateur :

Dans ce cas, la reformulation de l'apprenant permettra de s'assurer de la bonne compréhension des messages du formateur, des consignes, des résultats du travail... Cette reformulation de l'apprenant doit être suscitée par une question du formateur. Le formateur peut demander à l'apprenant de réaliser une synthèse par écrit ou par oral de ce qu'il retient du travail réalisé.

La reformulation de l'apprenant avec ses propres mots peut montrer au formateur « où l'apprenant en est » et permet d'identifier les éventuelles zones d'ombres, de malentendu ou d'incompréhension.

Exemples de question :

Pouvez-vous me dire ce que vous avez compris avec tes mots ?

Qu'est-ce que j'attends de vous dans ce travail ?

Citez 3 ou 4 points clés que vous retenez de ce travail ?





Outil T61.4

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : JJ. Binard, B. Boudey
Organisation : GIP-FAR
date : 05/10/2018

Les besoins de l'apprenant

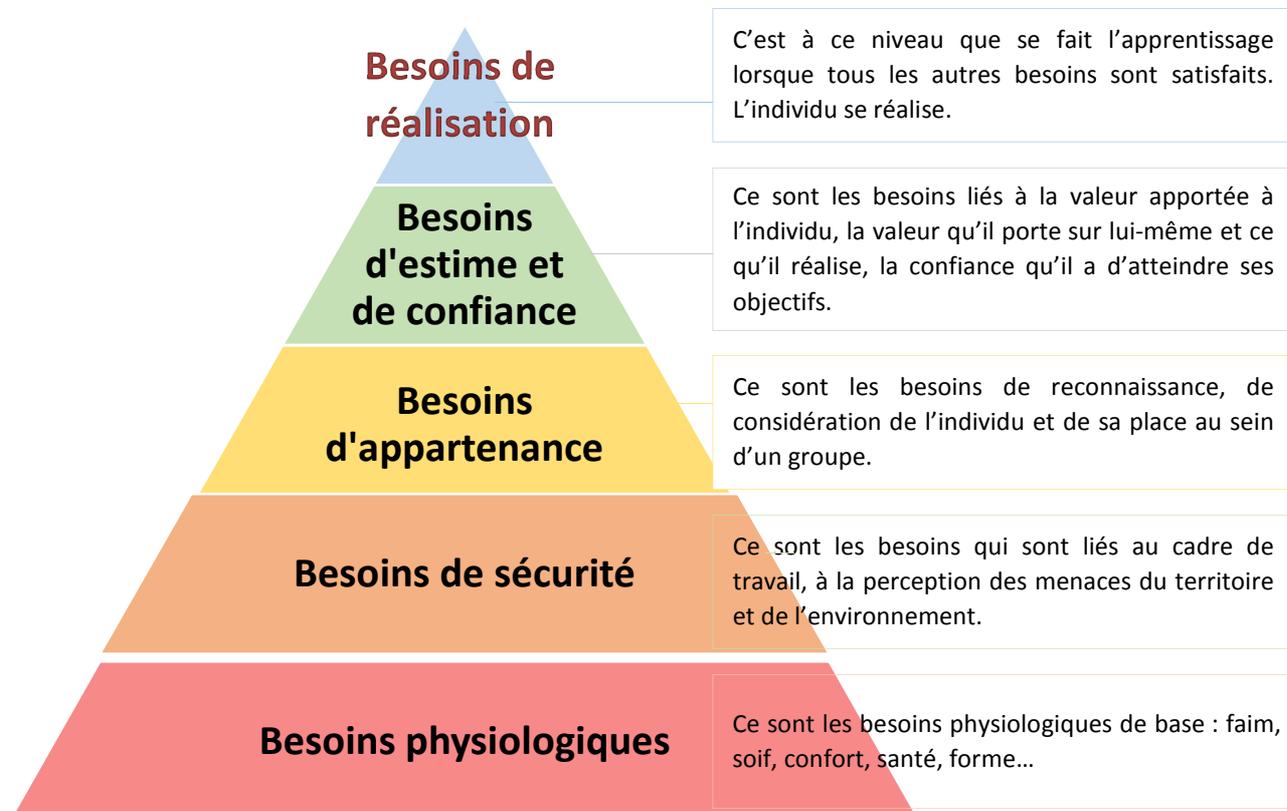
Outil permettant d'identifier les différents niveaux de besoins d'un apprenant en formation.

1. Modèle de la pyramide de Maslow adaptée à l'apprentissage

Introduction:

- Les travaux d'A. Maslow sur la motivation peuvent être utilement mobilisés pour identifier d'éventuels obstacles à l'apprentissage.
- En effet, si l'on suit Maslow, il est nécessaire de prendre en compte une hiérarchie de besoins de base afin que l'apprenant soit disponible pour relever les défis de l'apprentissage.
- Ce travail de type empirique pointe des conditions nécessaires à réunir pour permettre un bon apprentissage.

2. Schéma de la pyramide de Maslow de l'apprentissage





3. Utilisation de la pyramide comme soutien à l'apprentissage

► Objectif :

La grille ci-dessous permet, à partir d'indices, de faire des hypothèses sur les besoins non satisfaits des apprenants qui peuvent entraver l'apprentissage.
Les indices sont équivoques et peuvent soulever plusieurs hypothèses.
Dans une logique de co-diagnostic, il faut les valider en situation avec les apprenants.

Indices de besoin	Niveau	Exemples de remédiation
Signe de fatigue, distraction, signe d'énerverment, dispersion, mouvements corporels, manque d'engagement dans l'activité,...	Physiologique (faim, soif, besoin d'uriner, inconfort, douleur, fatigue...)	<i>Proposer une pause Rappeler le cadre horaire pour soutenir l'effort Changer d'activité Ouvrir les fenêtres Changer de posture physique</i>
Agressivité, agacement, repli sur soi, questionnement intempestif, critiques à priori, perception d'une menace...	Sécurité (difficulté à se projeter, inquiétude pour l'avenir,...)	<i>Créer un cadre de travail avec des règles et des rituels qui donnent des repères stables à chacun (déroulé type de la journée par exemple). Redonner le cadre, baliser le parcours, les étapes,... Établir un contrat de groupe précisant des règles de communication bienveillante Prendre en compte les objections</i>
Émergence de clans, leadership négatif, exclusion d'apprenants, repli sur soi, conflits, agressivité,...	Appartenance (attention, reconnaissance, considération)	<i>Réserver un accueil bienveillant à chacun S'adresser aux apprenants ne les nommant Varier la composition des groupes pour que chacun travaille avec tous Suspendre les jugements pour éviter toute exclusion</i>
Signes récurrents de doute de soi, des autres, dénigrement de soi, de sa production, des autres, refus de s'engager dans la tâche, évitement, hésitations,...	Estime et confiance (valeur et estime de soi)	<i>Valoriser l'expérience et les succès Encourager individuellement et collectivement Identifier les ressources personnelles pour agir Pratiquer le retour réflexif dans les situations de doutes et d'échec Responsabiliser l'individu sur ses choix, sa liberté de faire des choix</i>

■ Niveau de réalisation :

La disponibilité pour apprendre et la capacité à relever les défis de l'apprentissage sont les signes que les 4 premiers niveaux de besoins sont à priori satisfaits.

A ce niveau, l'apprenant peut avoir **d'autres besoins de remédiations**, liées d'avantage à l'objet d'apprentissage. Le formateur évalue à ce stade le processus d'apprentissage pour identifier les besoins de l'apprenant, plus cognitifs ou méthodologiques...



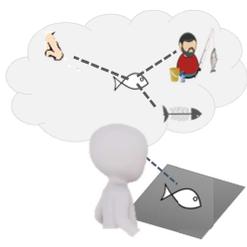
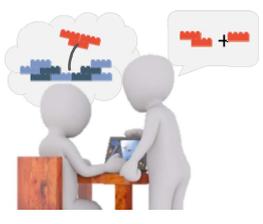


Synthèse – mots clés et notions

Cat. 2 : Relier les connaissances antérieures et les apports de la formation (Fonction de tissage)

Problème *Junior a un problème avec un de ses stagiaires, Paul, qui ne comprend pas ses instructions. Il essaye de comprendre ce qui se passe dans l'esprit de cet apprenant et est amené à identifier les représentations de celui-ci sur le sujet...*

Enjeu *Relier les connaissances antérieures et les apports de la formation permet à chaque apprenant de construire pas à pas son apprentissage en maîtrisant sa progression.*

Mots-clés	Définition	Illustration
Représentation	C'est une image mentale ou reconstruction intellectuelle d'un objet concret ou abstrait. Les représentations subjectives émergent spontanément dans le processus cognitif et permettent une lecture de la réalité. Pour le formateur il est important de comprendre que chaque apprenant a ses propres représentations sur les objets de travail et qu'il doit en tenir compte. Les représentations peuvent être vraies ou fausses.	
Constructivisme	Jean Piaget a établi que l'intelligence de l'individu se développe par stades successifs dans un ordre spécifique notamment à travers son expérience dans les situations qu'il rencontre. A chaque stade correspond l'émergence de nouvelles capacités pour agir dans le monde concret ou pour penser dans le monde abstrait.	
Tissage	Le tissage au sens pédagogique consiste à établir des liens entre les savoirs déjà maîtrisés par l'apprenant et les savoirs nouveaux. L'utilisation d'exemples, de métaphores et d'analogies sont des pratiques favorisant le tissage.	
Outils:	Description	
T62.1 Checklist d'hypothèses et remédiation de difficultés	Checklist d'hypothèses et de remédiation de difficultés qui permet d'envisager différentes hypothèses de difficultés et de proposer des remédiations selon la nature de ces difficultés.	
T62.2 Techniques de travail sur les représentations	Liste d'outils et techniques pour travailler sur les représentations des apprenants, les explorer, les faire évoluer, confronter les points de vue,...	
T62.3 Utilisation des cartes mentales	Technique de cartes mentales pour explorer les représentations	
T62.4 Surmonter les résistances : assimilation/accommodation	Cette fiche illustre deux mécanismes, l'assimilation et l'accommodation à l'œuvre dans l'apprentissage.	





Outil T62.1

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : **B. Boudey**
 Organisation : **GIP-FAR**
 date : **05/10/2018**

Checklist d'hypothèses et de remédiation de difficultés

La checklist d'hypothèses et de remédiation de difficultés est un support qui permet d'envisager différentes hypothèses de difficultés et de proposer des remédiations selon la nature de ces difficultés.

La checklist d'hypothèses et de remédiation de difficultés

Hypothèse d'origine de la difficulté	Remédiations possibles pour le formateur
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'apprenant n'a pas accès à tous ses moyens pour comprendre Problème de stress, de blocage passé, ... ? 	<ul style="list-style-type: none"> → Aider l'apprenant à maîtriser ses émotions, proposer une pause, sortir de la salle, respirer, prendre l'air → Faire s'exprimer l'apprenant sur son propre état, ce qu'il vit dans l'instant pour l'aider à prendre du recul, à être témoin de son état → Réassurance de l'apprenant, pointer et valoriser ses ressources, ses succès passés → Faire s'exprimer un apprenant (ou soi-même) ayant eu des problèmes similaires et ayant su les dépasser
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'apprenant n'a pas les prérequis pour comprendre... Problème de prérequis ? 	<ul style="list-style-type: none"> → Proposer une activité d'apprentissage des prérequis → Créer des modules d'auto-formation ou des fiches thématiques sur les prérequis → Prévoir des activités intégrant le test des prérequis et le guidage vers l'acquisition des prérequis
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'apprenant ne comprend pas car le message est ambigu ou inadapté dans sa formulation Problème de compréhension des consignes / mauvaise communication / message ambigu 	<ul style="list-style-type: none"> → Utiliser des techniques d'écoute active et de reformulation pour vérifier la réception du message → Utiliser d'autres moyens de communication : message visuel, illustration, icônes en plus de textes → Passer par d'autres stagiaires pour reformuler les instructions, les messages.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'apprenant ne comprend pas car il ne relie pas tous les éléments avec ses propres acquis Problème de compréhension des consignes / manque de lien avec d'autres notions 	<ul style="list-style-type: none"> → Utiliser les cartes mentales pour identifier les représentations de l'apprenant et les associations → Aider l'apprenant à identifier certains mots clés qui pose problème et les expliciter → Utiliser les techniques de travail sur les représentations (<i>Brainstorming, débat mouvant, protolangage...</i>) → Passer par d'autres apprenants (binôme, trinôme...) ou le groupe pour reformuler les consignes, les instructions
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'apprenant comprend les consignes mais n'est pas capable d'en traduire un plan d'action et d'agir... Problème d'engagement dans la tâche / problème méthodologique 	<ul style="list-style-type: none"> → Faire expliciter à l'apprenant ce qu'il a prévu de faire pour s'assurer qu'il a pu élaborer un plan d'action → Utiliser l'outil d'appropriation des consignes en individuel → Utiliser la méthode d'appropriation des consignes et de préparation au plan d'action en sous-groupe → Proposer une aide méthodologique adaptée à l'apprenant
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'apprenant n'est pas capable de transférer et refaire l'activité dans d'autres contextes Problème de méthode et de conscience de ses activités cognitives, d'identification des règles qui gouverne l'activité 	<ul style="list-style-type: none"> → Utiliser l'entretien d'explicitation pour aider l'apprenant à décrire le déroulé des actions physiques et mentales, son raisonnement, la procédure qu'il a suivie. → Utiliser la méthode d'analyse réflexive pour amener l'apprenant à généraliser les savoirs. → Aider l'apprenant à transférer les savoirs en l'aidant à identifier ce qui est constant dans différentes situations → Proposer à l'apprenant de rédiger des fiches de synthèse





Outil T62.2

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : JJ. Binard, B. Boudey
Organisation : GIP-FAR
date : 05/10/2018

Techniques de travail sur les représentations

Liste d'outils et techniques pour travailler sur les représentations des apprenants, les explorer, les faire évoluer, confronter les points de vue...

1. Brainstorming (Post-it ou Méta-plan)

► Objectif :

Explorer et partager les représentations d'un groupe sur un objet de travail commun

Méthode :

- 1. Choix du thème :** L'animateur définit un thème pour le groupe
- 2. Exploration personnelle :** Chaque participant note pour lui-même ses idées sur le thème (sur un post-it... etc.)
- 3. Partage des idées :** Les idées sont rassemblées collectivement sur un support commun sans jugement ni restriction
- 4. Organisation, caractérisation :** Les idées peuvent être réorganisées, classées en catégories et caractérisées (l'utilisation de post-it facilite les regroupements).

2. Photo langage

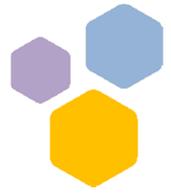
► Objectif :

Explorer les représentations par association en s'appuyant sur des images pour faciliter l'expression.

Méthode :

- 1. Présentation du thème, des objectifs :**
L'animateur choisit une question pour le groupe
- 2. Choix de la photo :**
Chaque participant, y compris l'animateur, est invité à choisir une ou deux photos qui l'inspirent en réponse à la question posée.
- 3. Echanges en groupe :**
Chaque participant est ensuite invité à présenter la ou les photos choisies et à commenter son choix au regard de la question posée.
- 4. Analyse de la séance :**
L'animateur invite les participants à exprimer comment ils ont vécu ce travail avec des photographies, ce que cela a évoqué pour eux et comment cela s'est passé.





3. Débat mouvant

► **Objectif :**

Confronter les opinions et les représentations sur un sujet entre participants pour les faire évoluer.

Méthode :

1. L'animateur choisit un sujet « clivant » susceptible de diviser les participants.
2. Il propose aux participants de se positionner physiquement dans la salle, «ceux qui ne sont pas d'accord avec ce qui vient d'être dit d'un côté, ceux qui sont d'accord de l'autre». Personne n'a le droit de rester au milieu (sans avis), le fait de se déplacer réellement pousse à choisir un camp et des arguments.
3. Une fois que chaque participant a choisi son camp, l'animateur demande qui veut prendre la parole pour expliquer son positionnement.
4. Quand un camp a donné un argument, c'est au tour de l'autre camp d'exprimer un argument. C'est un ping-pong.
5. Si un argument du camp opposé est jugé valable par un participant, il peut changer de camp.
6. Quand l'animateur estime que le moment est venu, il clôt le débat.

4. World Café

► **Objectif :**

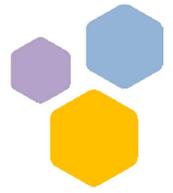
Faire émerger, partager et approfondir des idées sur un thème au sein de groupe important (>12).

Méthode :

Le World café s'appuie sur le principe des discussions dans un café sur diverses thématiques.

1. **Préparation :**
Plusieurs questions à débattre sont proposées et organisées en tables (1 question par table). Les participants sont répartis en autant de groupes qu'il y a de tables.
2. **Explorations tournantes :**
Des groupes circulent sur un temps défini (20 min environ) de table en table. Ils notent leurs réflexions sur la nappe. Un participant « mémoire de table » transcrit une synthèse des réflexions du groupe et assure sa transmission au groupe suivant. Il assure ainsi une continuité dans la réflexion.
Le groupe suivant reprend les notions abordées par le groupe précédent et les enrichit de nouvelles réflexions.
Le cycle de travail se fait de sorte que chaque groupe puisse sur toutes les tables.
3. **Choix, décision**
Les meilleures réponses sont retenues par une technique de vote au sein de chaque table. Une étude de faisabilité peut être faite pour opérationnaliser les propositions retenues.





Outil T62.3

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : B. Boudey
Organisation : GIP-FAR
date : 9 /10/2018

Utilisation des cartes mentales

Cet outil permet d'utiliser les cartes mentales pour explorer les représentations d'un apprenant ou d'un groupe d'apprenants et d'identifier ses associations avec l'objet de l'apprentissage.

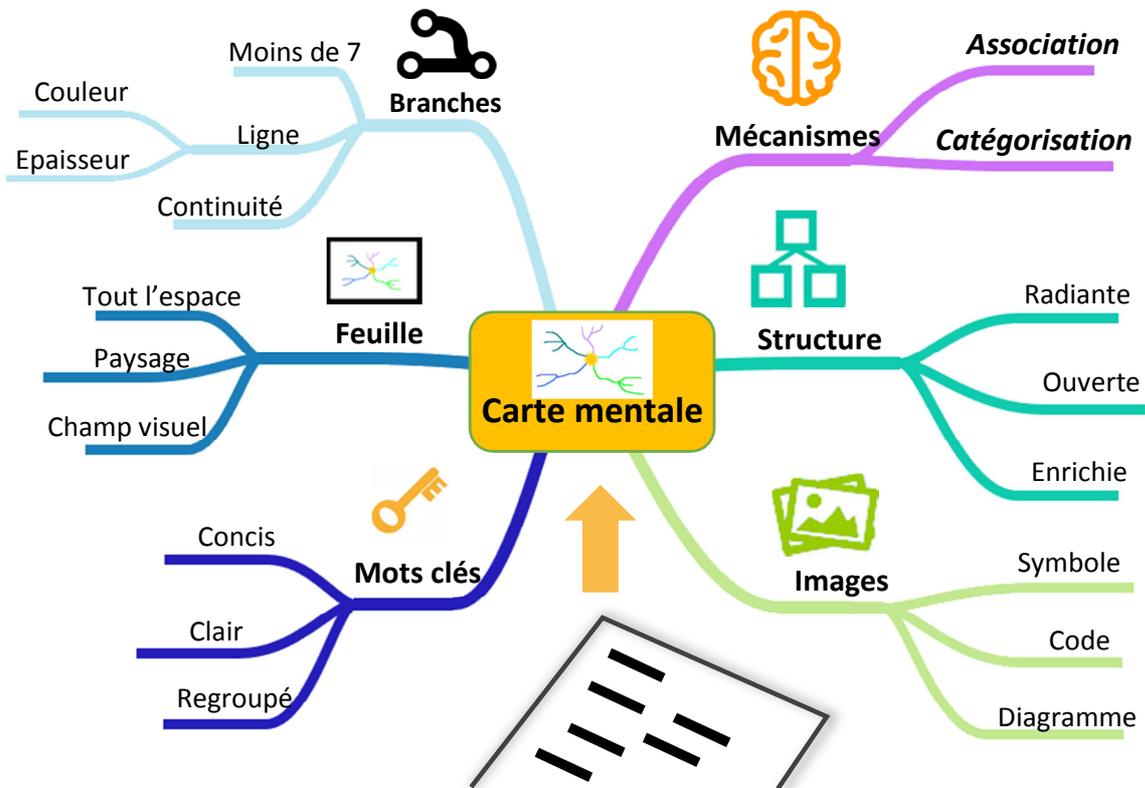
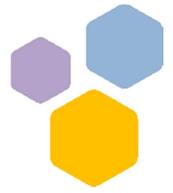
1. Définition et utilisation de la carte mentale

- **La carte mentale** est une **technique de représentation graphique des idées** et des relations entre les idées d'une personne. Elle représente à un instant donné les associations et liens subjectifs entre différentes notions, concepts...
La notion de cartes mentales (ou *mind map*) a été formalisée par le psychologue anglais **Tony Buzan**, pour lesquelles il conseille un certain nombre de règles d'utilisation.
- Les cartes mentales peuvent être utilisées pour différents objectifs : exploration d'idées, structuration de notions, recherche, planification, présentation, créativité...
L'usage qui est décrit ici correspond à la **situation d'exploration des représentations d'un apprenant** dans le but de comprendre ses raisonnements et association et de mieux l'accompagner dans son apprentissage.

2. Méthodologie

- 1. Démarrage : Partir de la notion ou de l'idée choisie**
Préciser l'objectif de la carte mentale : explorer telle notion ou tel concept.
Et demander à chaque apprenant de placer cette idée au centre de leur feuille dans un noyau central.
- 2. Exploration : Demander à chaque apprenant de faire la liste exhaustive des notions et idées associées à l'idée centrale** (sur une feuille séparée)
Dans cette utilisation spécifique des cartes mentales, cette activité doit être réalisée en individuel pour explorer les associations de chaque apprenant sans qu'il soit influencé par les autres.
- 3. Regroupement: Demander à chaque apprenant de regrouper et catégoriser les idées**
Inviter chaque apprenant à choisir un mot clés pour chaque regroupement/catégorie et à placer le mot clé de chaque catégorie sur une branche principale partant du noyau central.
- 4. Réalisation : Demander à l'apprenant ou au groupe de placer toutes les idées identifiées au point 2 et de les placer dans chacune des catégories**
Placer chaque idée d'une catégorie sur des branches secondaires partant de la branche correspondant à la catégorie. Chaque branche peut être alors colorée avec ses sous branches
- 5. Développement : Inviter chaque apprenant à ajouter d'autres idées et à les placer sur la carte dans les branches adaptées**
Ce travail de réalisation de la carte fait émerger spontanément de nouvelles idées qui peuvent être ajoutées à la carte dans une 2^e exploration. L'apprenant complète alors sa carte en fonction de ce qui émerge de lui-même en les plaçant dans les catégories existantes.





Suite au développement d'idée, de nouvelles catégories peuvent émerger et enrichir la carte des représentations de l'apprenant. De nouvelles branches peuvent être ajoutées.

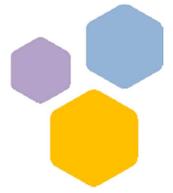
Ce travail permet de cartographier les associations d'idées de l'apprenant. Ces représentations sont amenées à évoluer avec les apports de la formation, la confrontation aux représentations des autres apprenants lors d'échanges et de travail en groupe.

Conseils de réalisation (Tony Buzan)

Pour faciliter la lecture et l'exploration des idées, **Tony Buzan** apporte les conseils suivants :

- **Suspendre tout jugement d'une carte** ou de choix d'idée ou de relation de l'apprenant. La carte représente ses propres associations que lui seul peut faire évoluer par sa réflexion.
- **Utiliser 1 mot clé** sur chaque branche et sous branche, ce qui oblige à une concision
- **Utiliser 1 couleur par branche** pour faciliter le repérage et la lecture des idées et stimuler la pensée associative
- **Dessiner des branches qui irradient** des branches principales avec une continuité permettant de suivre un mouvement naturel de regard d'une branche à l'autre (« pensée irradiante »)
- **Utiliser au maximum 7 branches ou sous-branches** pour faciliter la lecture en optimisant l'utilisation de la mémoire à court terme
- **Illustrer par des images clés** les mots clés principaux pour stimuler la créativité et l'utilisation des deux hémisphères cérébraux
- **Utiliser la feuille au format paysage** et utiliser **tout l'espace de la feuille** pour s'adapter aux caractéristiques du champ de vision naturelle de l'œil humain





Outil T62.4

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : T. Piot
Organisation : GIP-FAR
date : 18/07/2018

Comprendre : mécanismes et obstacles

Cette fiche illustre deux mécanismes, l'assimilation et l'accommodation à l'œuvre dans l'apprentissage.

Les mécanismes d'assimilation et d'accommodation

Pour Piaget, la **conceptualisation** ne relève pas d'un simple éclairage. En agissant, le sujet construit des schèmes d'action qui s'organisent progressivement en structures opératoires. Ainsi les schèmes d'action permettent de s'adapter par un double mécanisme :

1. L'assimilation

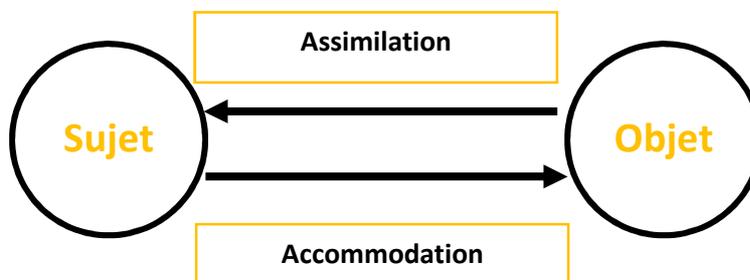
L'assimilation permet à l'apprenant **d'intérioriser mentalement les propriétés d'une situation ou d'un objet** (mouvement de l'extérieur du sujet vers l'intérieur du sujet).

Exemple : dans une formation sur la sécurité au travail, le formé prends conscience que la sécurité passe par un équipement adapté sur les chantiers (notamment un casque) et des comportements appropriés (notamment avec les engins de chantiers).

2. L'accommodation

L'accommodation permet à l'apprenant de **transformer ses schèmes d'action pour s'adapter aux objets et situations qu'il rencontre**, c'est à dire, du point de vue conceptuel, d'apprendre.

Exemple : le formé, une fois en stage, met son casque et ses chaussures de sécurité de manière systématique et invite ses membres de son équipe à faire de même: "la sécurité, c'est une priorité" leur explique –il.



Comprendre ne va pas toujours de soit pour l'apprenant. Il existe des obstacles ou des résistances : compréhension (G. Bachelard).





La « résistance » à certains objets d'apprentissage: le conflit cognitif

La mise en œuvre du mécanisme d'accommodation implique :

- Qu'il y ait d'abord **tentative d'assimilation** de manière à ce que les structures mentales d'accueil de l'apprenant soient mobilisées et que les éléments qui font l'objet de l'apprentissage soient reliés à ce que le sujet connaît déjà,
- Que l'assimilation crée un **déséquilibre** qui conduise à un "**conflit cognitif**",
- Que le conflit soit "**régulé**" par une "rééquilibration majorante" c'est-à-dire que le déséquilibre soit vraiment dépassé et qu'il conduise à une nouvelle forme d'équilibre correspondant à un progrès réel en termes de développement cognitif qui se mesure notamment par une progression au sein des stades (niveau d'abstraction) de développement décrits par Piaget.

Piaget a montré à travers une série d'expériences durant il confronte l'apprenant à des situations susceptibles de créer chez lui un conflit qu'il était possible de favoriser l'accommodation en régulant les démarches de l'apprenant par des interventions adéquates (voir exemples...).

L'apprenant en expérimentant peut observer les démarches mises en œuvre pour dépasser le conflit cognitif qu'il a induit.

Exemples d'interventions favorisant l'assimilation et l'accommodation

Un apprenant arrive en formation avec son expérience et des représentations issues de sa pratique. Par exemple, il peut considérer que les règles de sécurité sont un frein ou une entrave son travail (Exemple, il fait chaud, je ne mets pas mon casque). Les interventions suivantes permettent de favoriser les mécanismes d'assimilation et d'accommodation.

- **Le questionnement** de l'apprenant sur ses représentations de la situation, ses caractéristiques, sa dynamique, la conséquence de telle ou telle action, ...
- **L'apport des contre-exemples** qui montrent les limites de la compréhension qu'il a de la situation, qui illustre un aspect négligé ou ignoré, ...
- **La confrontation de points de vue** entre apprenants pour provoquer un « conflit socio cognitif », une tension entre les représentations de différents apprenants qui amène une régulation ou un ajustement par 'l'effet des pairs',
- **Le débat mouvant** amenant les apprenants à se positionner dans l'espace sur différentes propositions ou assertions liées à une situation et en organisant un échange sur les points de vue des différents défenseurs d'une position.





Synthèse – mots clés et notions

Cat. 3 : Mobiliser les techniques et outils pour consolider les apprentissages (Fonction d'étayage / desétayage)

Problème Junior a un problème avec une de ses stagiaire, Anna qui a bien compris les instructions mais n'arrive pas à démarrer l'exercice. Junior est amené à comprendre ce qui se passe dans l'esprit de l'apprenant et sur sa zone de développement prochain.

Enjeu Les fonctions d'étayage et de remédiation permettent à partir des écarts constatés entre ce qui est attendu de l'apprentissage et ce qui est réalisé, de proposer des processus cognitifs, émotionnel alternatifs.

Mots-clés	Définition	Illustration
Zone proximale de développement	La zone proximale de développement est la zone symbolique d'apprentissage où bientôt le sujet réalisera seul une tâche sans le soutien du formateur.	
Etayage / désétayage	<p>L'étayage pédagogique consiste à</p> <ul style="list-style-type: none"> - enrôler l'apprenant dans une tâche d'apprentissage, - simplifier momentanément cette tâche, - signaler les caractéristiques déterminantes de la tâche, - réaliser une démonstration, - maintenir l'orientation pour garder en vue l'objectif à atteindre, - soutenir émotionnellement et cognitivement l'apprenant en cas d'erreur. <p>Symboliquement, le formateur apporte un support structurel pour faciliter la construction du savoir.</p> <p>Le desétayage consiste à retirer soigneusement le support pour enraciner les acquis.</p>	
Image opérative	Cette notion est proche de la notion d'image mentale ou de représentation mentale. L'image opérative guide l'activité en train d'être réalisée à partir d'une forme de scénario mental qui comprend des étapes, des éléments à contrôler pour le cas échéant repérer des écarts entre le déroulement attendu et le déroulement réel de l'activité et réguler ces écarts.	
Outils:		Description
T63.1 Outil d'appropriation de consignes		L'outil d'appropriation des consignes est un support qui aide l'apprenant à formaliser ce qu'il a compris de ce qui est attendu de lui et ce qu'il doit faire pour y parvenir.
T63.2 Méthode d'appropriation des consignes en groupe		Guide méthodologique pour favoriser l'appropriation des consignes au sein d'un groupe, par une étude méthodique des instructions et la reformulation d'un plan d'action en petit groupe.





Outil T63.1

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : J-J. Binard
Organisation : GIP-FAR
date : 9 /10/2018

Outil d'appropriation de consignes

C'est un outil possible pour **travailler sur les représentations** des apprenants d'une tâche à réaliser; On peut l'utiliser sur de nombreux sujets dès lors qu'une consigne est fournie aux apprenants.

1. Support

- Le support du travail est une feuille se présentant ainsi :

SUJET /THEME :	
Ce que le formateur attend de moi...	Ce que je vais pour y parvenir...

Règle d'or :

Le formateur doit indiquer qu'il n'y a pas de « bonne » ou « mauvaise » réponse, et se porter garant de l'absence de jugement.





2. Déroulement

- **Les apprenants remplissent individuellement et par écrit l'outil d'appropriation**, autant qu'ils le peuvent. Les réponses sont parfois pauvres, en tout cas les premières fois que les apprenants sont mis en situation de s'interroger ainsi.
Les réponses seront plutôt anonymes si on engage un travail de réflexion général sur la compréhension du travail par les apprenants. Si le formateur connaît bien le groupe et qu'il a déjà engagé des relations d'aide individuelle, il peut être intéressant d'avoir des réponses nominatives. On peut ensuite traiter les réponses soi-même, ou les faire traiter en groupe par les apprenants.
- **Traitement par le formateur:**
Le formateur dépouille les réponses entre deux séances. Il peut réaliser un document écrit les présentant en les regroupant ; ce document sert de point de départ au travail du groupe lors de la séance suivante. Ce peut être :
 - des demandes de précision sur telle ou telle activité,
 - le constat de la + ou – grande diversité des représentations,
 - un apport de la « réponse » du formateur qui explicite ses attentes s'il est concerné
 - le repérage de ce qu'il faudra demander à tel autre formateur concernant ses attentes, etc.
- **Traitement par les apprenants en groupe :**
Constituer des groupes de 4 ou 5, partager les outils d'appropriation remplis **anonymement** entre ces groupes ; chaque groupe lit ses outils et liste les réponses en les regroupant ; puis chaque groupe transmet au groupe entier ce matériau (le 1^{er} groupe dit tout ce qu'il a recueilli, les autres seulement ce qui n'a pas été déjà cité par les précédents groupes), le formateur note au tableau. L'ensemble des groupes travaillent ensuite comme décrit ci-dessus.





Outil T63.2

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : B. Boudey
Organisation : GIP-FAR
date : 9 /10/2018

Méthode d'appropriation des consignes en groupe

C'est une méthode en plusieurs étapes pour **faciliter l'appropriation des consignes** en groupe et ainsi préparer une activité, un travail pédagogique en partant de réflexion individuelle jusqu'à un partage en petit et grand groupe. La méthode est efficace mais assez longue, elle est donc recommandée pour préparer une activité conséquente dans un parcours de formation.

La méthode en 6 étapes

- **Apports des consignes par le formateur**
Dans un premier temps, classiquement, le formateur donne ses consignes pour un travail à réaliser, un exercice ou un dossier complet d'autoformation qui peut représenter une partie d'une séance de formation ou se dérouler sur plusieurs séances.
L'apport des consignes peut se faire par oral ou par écrit et intégrer éventuellement des illustrations, pictogramme pour des publics faibles lecteurs.
- **Lecture individuelle des consignes**
Dans un 2^e temps, le formateur laisse un temps d'appropriation et d'intégration individuelle de ses consignes aux apprenants, en préservant les conditions pour qu'ils puissent se concentrer.
- **Rédaction d'un plan d'action individuel**
Dans un 3^e temps, le formateur invite les apprenant à rédiger individuellement un plan d'action, c'est-à-dire de décrire dans l'ordre les activités que chacun va suivre pour réaliser le travail demandé. Ce travail de rédaction du plan d'action peut-être plus ou moins formalisé selon l'importance du travail demandé.
- **Regroupement des apprenants et partage des plans d'action en sous-groupe**
Ensuite, le formateur va proposer à ses apprenants de travailler en sous-groupe de 3 à 4 personnes et de partager leur plan d'action, les uns après les autres. Durant cette phase, des apprenants prennent souvent conscience d'omissions, d'aspects du travail auquel ils n'avaient pas pensé ou repèrent d'autres chemins pour réaliser le travail demandé.
- **Rédaction d'un plan d'action de sous-groupe**
Suite au partage des plans d'actions individuels, le formateur invites les membres de chaque sous-groupe à réaliser une sorte de synthèse et de rédiger un plan d'action du sous-groupe. Ce travail de synthèse peut faire l'objet de négociation et d'un compromis parmi les membres du groupe. Il peut être parfois intéressant de nommer des représentants et animateurs de chaque sous-groupe pour faciliter les échanges et les décisions. .
- **Partage collectif du plan d'action de chaque groupe et ajustement**
Enfin pour finaliser le travail d'appropriation, le formateur invite chaque sous-groupe à partager au sein du groupe complet et devant le formateur le plan d'action du sous-groupe. Dans cette phase il arrive parfois qu'un sous-groupe n'ait pas pris en compte tel ou tel aspect du problème, de l'activité ce qui amène une régulation entre les groupe.
Pour clôturer le travail, le formateur invite chaque groupe à ajuster son plan d'action afin de tenir compte des apports des autres groupes. A ce stade, les individus sont prêts à travailler.





Synthèse – mots clés et notions

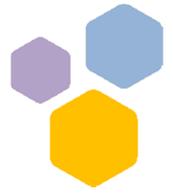
Cat. 4 : Mobiliser les techniques et outils pour consolider les apprentissages (Fonction d'étayage / desétayage)

Problème *Junior a un problème avec une de ses stagiaire, Anna qui a bien compris les instructions mais n'arrive pas à démarrer l'exercice. Junior est amené à comprendre ce qui se passe dans l'esprit de l'apprenant et sur sa zone de développement prochain.*

Enjeu *Les fonctions d'étayage et de remédiation permettent à partir des écarts constatés entre ce qui est attendu de l'apprentissage et ce qui est réalisé, de proposer des processus cognitifs, émotionnel alternatifs.*

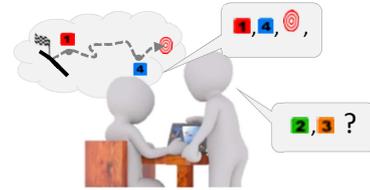
Mots-clés	Définition	Illustration
Contextualiser / décontextualiser / recontextualiser	<p>Contextualiser un problème revient à prendre en compte les données propres à l'environnement concret qui correspond aux données de surface du problème. Cela permet un tissage avec les connaissances ou l'expérience de l'apprenant.</p> <p>Décontextualiser le problème est une opération d'abstraction qui consiste à repérer la structure propre du problème, en dehors d'un contexte précis. Elle implique un tri et l'identification de constantes symboliques (exemple : appliquer une règle mathématique).</p> <p>Recontextualiser permet de résoudre un problème de même structure profonde dans un autre contexte</p>	
Analyse réflexive	<p>Dans l'éducation et la formation, l'analyse réflexive consiste à prendre sa propre activité comme objet d'analyse en suivant une méthodologie aussi claire et rigoureuse que possible. Cette forme d'enquête (Dewey) du sujet sur lui-même et son action (qu'il soit formateur ou apprenant) permet une distance critique sur les performances réalisées et ouvre la voie à des régulations, des corrections si nécessaires.</p>	
Transfert des savoirs	<p>Le transfert des savoirs consiste pour un sujet à passer de la résolution d'une situation-problème x connue à la résolution d'une situation-problème y nouvelle et de structure semblable : cela suppose une aptitude à la généralisation (identifier les classes de problème) et à l'abstraction (ne pas se focaliser sur la surface des problèmes). La démarche déductive, lorsqu'elle est guidée, favorise le transfert des savoirs et des connaissances.</p>	





Entretien d'explicitation

En formation, l'entretien d'explicitation est une technique de **verbalisation** qui s'intéresse à l'activité réelle de l'apprenant, très utile au formateur dans une logique **d'étayage**. Cela concerne l'activité visible, c'est-à-dire le comportement ainsi que l'activité invisible qui concerne l'activité mentale / cognitive (prendre des informations, les organiser, raisonner...)



Outils:

Description

<p>T64.1 Notions de base sur l'entretien d'explicitation</p>	<p>Entretien d'explicitation, définition et règles de base, exemple de questions (reprise des mots,...)</p>
<p>T64.2 Méthode d'analyse réflexive</p>	<p>Méthode d'analyse réflexive de Perrine pour faciliter le transfert des apprentissages.</p>





Outil T64.1

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : T. Piot
 Organisation : GIP-FAR
 date : 05/10/2018

L'entretien d'explicitation

Notions de base, définition et mode d'emploi pour pratiquer l'entretien d'explicitation pour soutenir l'apprentissage. L'entretien d'explicitation est un outil puissant qui nécessite un vrai entraînement.

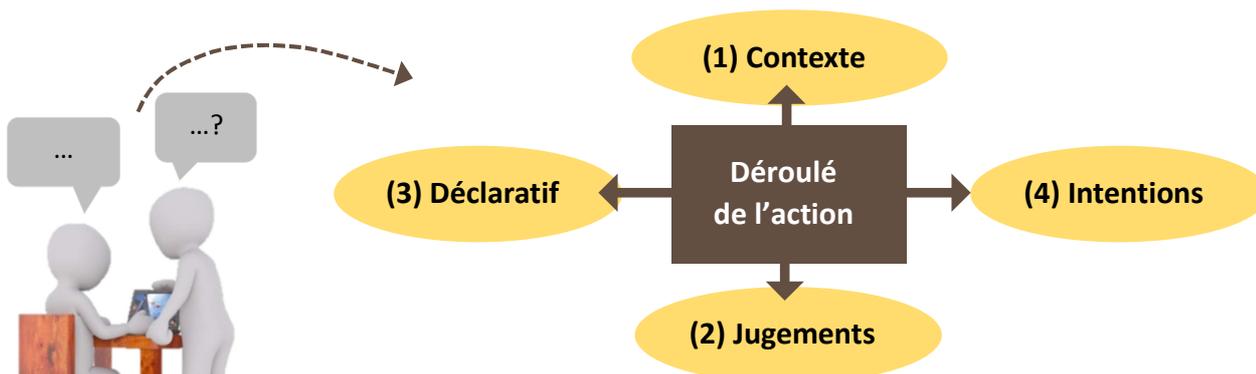
1. Notions de base sur l'entretien d'explicitation

- En formation, l'entretien d'explicitation va permettre au formateur de **disposer d'informations sur l'activité d'apprentissage** de l'apprenant. Ainsi, le formateur pourra réguler l'activité d'apprentissage de manière plus réactive et plus pertinente, dans une logique d'étayage.
- L'entretien d'explicitation revient pour le formateur à faire **verbaliser l'activité** de l'apprenant. Cette activité comprend 2 aspects :
 - **L'activité visible** qui correspond aux comportements de l'apprenant, ce qu'il fait concrètement,
 - **L'activité invisible** qui correspond à l'activité cognitive, (prise d'information, interprétation, prise de décision...).

La description des **dimensions visibles** et **invisibles de l'activité** de l'apprenant est précieuse pour fournir des informations personnalisées au formateur dans une perspective de remédiation.
- Par ailleurs l'explicitation aide l'apprenant à prendre conscience de **son propre fonctionnement** dans une logique de **réflexivité** et d'**autocorrection**.
- L'explicitation requiert un climat de confiance et repose sur des questions de type « comment » (il faut s'interdire les questions de type « pourquoi » où le sujet rationalise son action mais ne la décrit pas).
- Le formateur « guide » avec empathie et non en jugeant la verbalisation de l'action par l'apprenant.

2. Le cœur de l'explicitation

Le questionnement du formateur porte prioritairement sur la description par l'apprenant du déroulé de l'action et secondairement sur ses éléments périphériques: le contexte, les jugements, les déclarations et les intentions. Le formateur doit savoir repérer sur quel champ porte le discours de l'apprenant et le ramener au besoin aux aspects procéduraux de l'action.

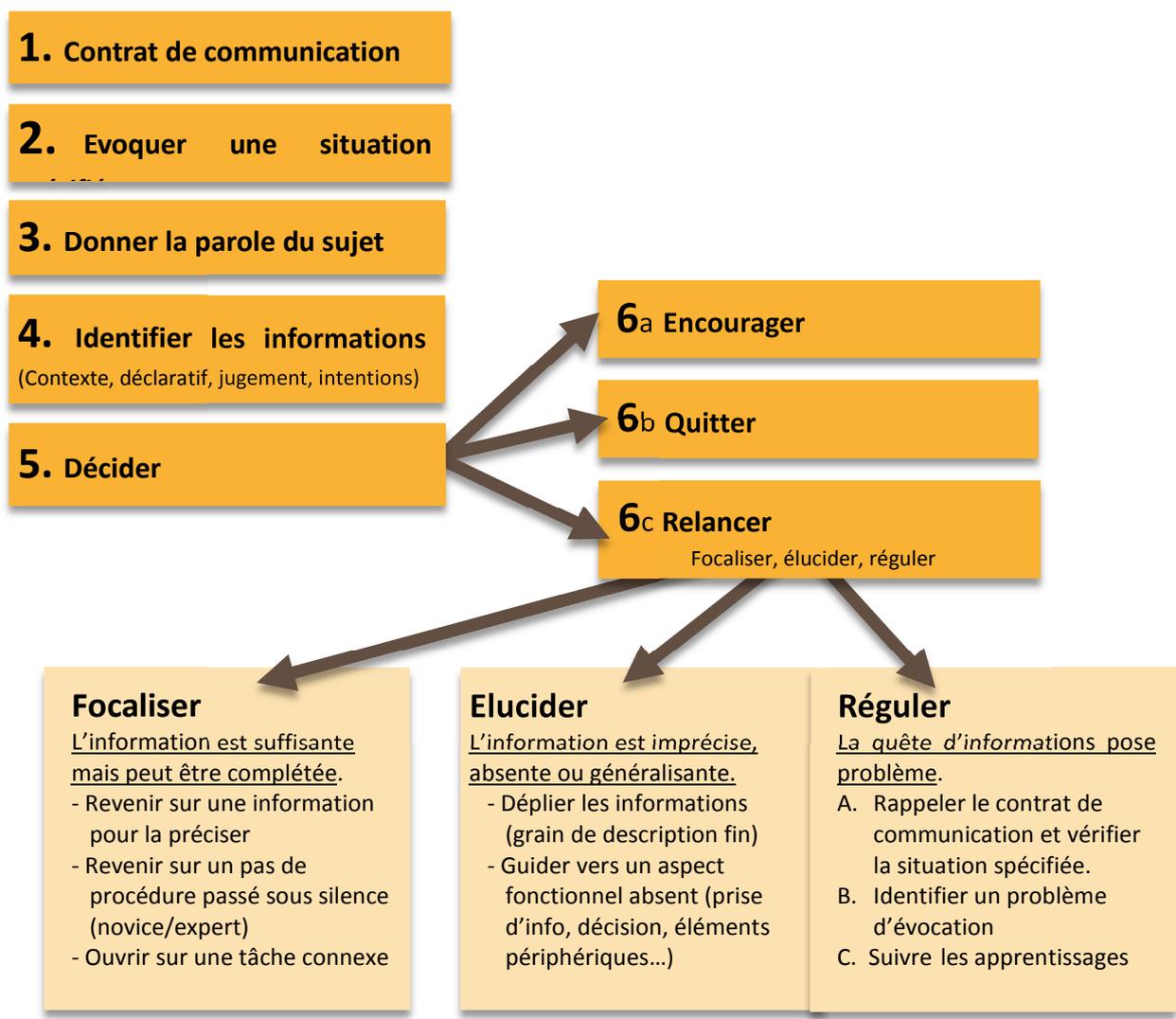




Le déroulé de l'action décrite par l'apprenant concerne :

- les savoirs pratiques (concepts pragmatiques)
 - la successivité des opérations élémentaires (=>indices de début/fin)
 - les actions mentales, matérielles (interprétation, arbitrage, décision)
 - les actions effectivement mise en œuvre.
- (1) **Le contexte** de l'action permet de connaître les circonstances et l'environnement de l'action et situe la réalisation de l'action sur les plans matériel, spatial, temporel, symbolique, émotionnel.
 - (2) **Les jugements** concernent les avis, les opinions et les croyances du formé. Le formateur peut ainsi mieux comprendre ce que pense le sujet de ce qu'il fait et quelle importance il lui accorde.
 - (3) **Le déclaratif** présente les savoirs théoriques, les savoirs procéduraux formalisés par le formé. Le formateur peut repérer un écart entre ce qu'annonce l'apprenant et ce qu'il fait réellement.
 - (4) **Les intentions** informent sur les buts, et les motifs de l'apprenant. Le formateur peut identifier un écart entre le but que déclare poursuivre le formé et ce qu'il fait réellement.

3. Le mode d'emploi de l'entretien d'explicitation





Outil T64.2

E6. Soutenir l'apprentissage

auteur : B. Boudey
Organisation : GIP-FAR
date : 9 /10/2018

Méthode d'analyse réflexive

C'est la méthode qui facilite les transferts d'apprentissage et qui permet à un apprenant en difficulté d'accéder des règles abstraites à partir de situations concrètes.

La méthode d'analyse réflexive de Perrine

Cette méthode est utile lorsque le formateur est confronté à un apprenant qui a su réaliser une tâche, un exercice à un moment donné mais qui ne peut le refaire dans un autre contexte. L'apprenant est ainsi incapable de prendre du recul pour percevoir les étapes de son raisonnement, de la procédure qu'il a suivi et la transférer à une autre situation.

- **Explicitation par l'apprenant de sa méthode**
Le formateur utilise l'entretien d'explicitation pour aider l'apprenant à décrire sa méthode, son raisonnement sur la tâche ou l'exercice réalisé.
- **Proposition d'une nouvelle situation (*blocage éventuel*)**
Le formateur propose un autre exercice en changeant la situation. L'apprenant peut être bloqué à ce stade et se trouver incapable de résoudre ce nouveau cas.
- **Explicitation des éléments communs et différents de 2 situations**
Le formateur amène l'apprenant à pointer ce qui est identique et ce qui est différent dans les 2 situations. Ce travail doit l'aider à repérer les constantes et à identifier les règles.
- **Synthèse du raisonnement et des règles suivies**
Le formateur invite l'apprenant à rédiger une fiche de synthèse pour décrire la méthode générale, les constantes, les règles générales à mémoriser. Cette synthèse est la production de l'apprenant et peut-être validée par le formateur.
- **Transfert à une autre situation**
Le formateur propose à l'apprenant de résoudre un autre cas, une nouvelle situation en appliquant la méthode, la règles que l'apprenant vient de formaliser. Il peut l'amener éventuellement à bien identifier les éléments de la situation dans la règle.
- **Mémorisation**
Le formateur invite l'apprenant à revoir sa fiche de temps en temps pour bien mémoriser la méthode utilisée et enraciner les savoirs. Revoir une synthèse à plusieurs reprises et à distance du moment où elle a été rédigée permet une bonne réutilisation des savoirs lorsque de nouvelles situations sont rencontrées.



Synthèse du module

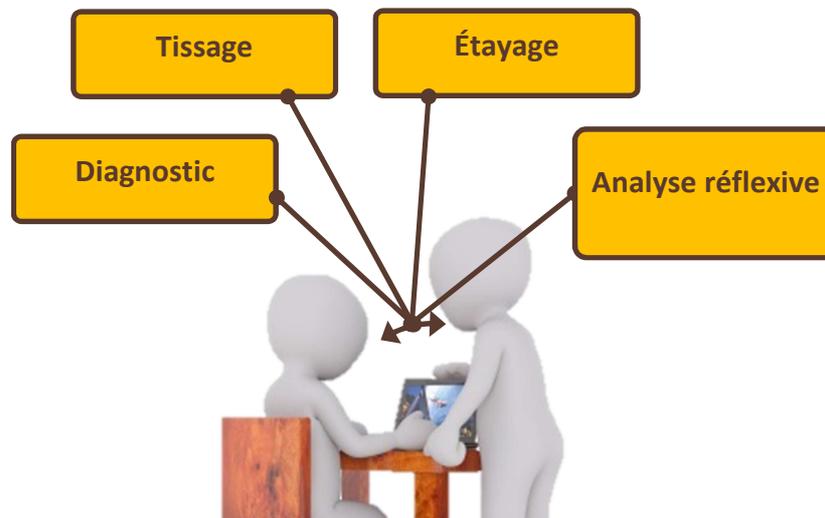
auteur : T. Piot
Organisation : GIP-FAR
date : 10 /09/2018

E6. Soutenir l'apprentissage

La fonction de soutien des apprentissages

La fonction de support des apprentissages est stratégique pour tout formateur. Elle articule de manière conjointe 4 dimensions complémentaires : diagnostic, tissage, étayage et analyse réflexive

Les 4 dimensions du soutien des apprentissages



■ La fonction diagnostic du processus d'apprentissage

La dimension de diagnostic permet au formateur d'identifier d'un point de vue « clinique » (ou au sens de l'enquête sur le processus d'apprentissage de J. Dewey) chaque formé en repérant ce qui se joue dans son apprentissage. Dans son diagnostic, le formateur tient compte des compétences initiales de l'apprenant dans différents domaines, de son niveau d'engagement dans la formation, de la dynamique et l'hétérogénéité potentielle du groupe et de la nature des difficultés rencontrées par l'apprenant. C'est à partir de ce point de départ que le formateur peut envisager son action, plutôt qu'à partir de pré-représentations qu'il peut avoir sur tel ou tel public. Un diagnostic peut faire appel à des tests mais aussi à un dialogue engagé avec les formés.

■ La fonction tissage

La dimension de tissage (D. Bucheton et Y. Soulé) renvoie à la question du sens pour les formés, des apprentissages visés. Pour susciter et maintenir l'engagement des formés, permettre qu'ils mobilisent les connaissances dont ils disposent, il convient d'indiquer clairement les buts à atteindre, le chemin à parcourir et de s'appuyer sur les acquis existants.





- **La fonction d'étayage**

La notion d'étayage (J. S. Bruner) concerne l'aide que le formateur peut apporter au formé en se situant dans sa « zone de développement prochain » : en sécurisant les apprentissages (dimension socio-psychologique), en renforçant l'estime de soi, en signalant les caractéristiques déterminantes d'une tâche, voire en proposant une démonstration adaptée, le formateur permet au formé de progresser dans les apprentissages.

- **L'analyse réflexive**

L'analyse réflexive est une pratique qui permet au formateur d'aider l'apprenant à sortir de ses routines ou des automatismes et à prendre du recul par rapport à ses activités qu'elles soient physiques ou mentales. L'analyse réflexive est un précieux outil d'accompagnement qui permet à un apprenant en difficulté d'accéder des règles abstraites à partir de situations concrètes.

