



Les méthodes pédagogiques de base à adapter selon le besoin

Méthodes	Avantages	Inconvénients	Outils
Expositive			
Le formateur parle l'apprenant écoute	Un maximum d'informations est transmis en un minimum de temps. Pour être efficace, cette méthode doit être couplée avec d'autres méthodes pour maintenir l'attention de l'apprenant. Elle est adaptée à l' AFEST dans certaines conditions (temps court, intervention dynamique amusante...).	L'apprenant ne retient que 20% en moyenne de ce qui a été dit. Cette méthode est inadaptée pour des personnes qui ne parviennent pas à se concentrer (le visage parle !). Cette méthode seule ne permet pas de vérifier si l'apprenant a bien compris le contenu informatif.	Le formateur fait un exposé oral Le formateur utilise une vidéo théorique La manière dont l'information va être transmise influencera la durée d'attention et de concentration de l'apprenant : Ex : La théorie doit être ponctuée d'exemples concrets en lien avec la réalité professionnelle de l'apprenant. Ex : Le formateur peut utiliser des techniques du théâtre pour faire passer les messages (imitations, sketches...). Le formateur doit bouger dans l'espace sans fatiguer son auditoire.
Participative			
Le formateur peut questionner l'apprenant (Méthode interrogative).	Le formateur évalue le niveau de connaissances de l'apprenant et peut apporter des éléments théoriques sur la base des questions. La méthode favorise la réflexion de l'apprenant. La méthode est adaptée pour un petit groupe. Elle est adaptée à l' AFEST .	Elle ne doit pas durer trop longtemps sinon cela peut ennuyer l'apprenant. Dans un groupe, certaines personnes se réfugient derrière celles qui s'expriment.	Le formateur pose des questions, l'apprenant répond. Le formateur utilise les post-it. L'apprenant met un mot pour répondre à la question, il se déplace dans la salle. Le formateur utilise un quiz papier Le formateur utilise un quiz numérique (KAHOOT) Le formateur utilise des applications interactives accessibles à tout moment : WHALLER, KLAXOON...





Apprendre Autrement !

Le formateur propose une mise en situation (Méthode active)	L'apprenant peut comprendre ce qui est raconté en théorie mais il sera bloqué lors de la mise en application. Le réflexe est d'utiliser ce que l'on connaît le mieux, ces habitudes... Le changement demande de la compréhension, de l'effort, de l'entraînement avant d'être complètement intégré. La mise en situation guidée (une consigne est donnée) est ludique, dynamique et apprenante. Elle est très utile pour intégrer de nouveaux apports notamment en termes de savoir-être. Elle est adaptée à l'AFEST.	Elle est chronophage sur un temps de formation doté d'un programme chargé.	Le formateur avec l'apprenant (le formateur interprète le rôle du résident) dans le cas où il n'y a qu'un seul apprenant. Si plusieurs apprenants, l'un interprète le résident et l'autre le soignant. Vous présenterez le contexte : Par exemple : vous intervenez chez Mme D pour la toilette. Mme D, à votre arrivée, se crispe et vous insulte en espagnol. Pour l'apprenant qui interprète le soignant : vous devez apaiser la personne. Les mises en situation sont construites de manière progressive. Lorsque la première étape est réussie, à la deuxième mise en situation, vous introduirez une nouvelle notion : ex - le remerciement. A la fin de l'entretien vous quitterez la personne en la remerciant. Cela est très intéressant surtout dans le cas où la relation avec le résident est dégradée.
Applicative			
Le formateur propose de travailler sur un cas concret (étude de cas) ou utilisation d'un outil (ex : le tableau des facteurs aggravants et apaisants). (Méthode de découverte)	Cela permet l'appropriation des outils. Le formateur est là pour guider l'apprenant dans l'appropriation des outils. La méthode de découverte consiste à commencer par l'applicatif pour aller vers la théorie.	Cette méthode prend du temps.	Le support de l'étude de cas, peut être un film, ou un document écrit. Il faut compter le temps de lecture et de projection (plus long). L'outil d'aide à l'analyse des situations est donné à l'apprenant. Il doit parvenir à le renseigner. Comme il n'a pas de consignes précises. Il prend du temps pour comprendre la logique de l'outil.





Apprendre Autrement !

Le formateur explique la logique de l'outil (méthode expositive) et donne une étude de cas (basée sur une situation réelle vécue par l'apprenant). L'apprenant applique, le formateur le guide dans sa réflexion. (Méthode démonstrative) Elle est adaptée à l'AFEST.	Cette méthode permet une appropriation rapide d'un outil. Il est indispensable de partir d'une situation réelle connue par l'apprenant. Cela lui permettra d'avancer dans sa pratique professionnelle lorsqu'il sera à nouveau sur le terrain.	Elle nécessite un temps de préparation (prévenir les équipes...). Pas d'inconvénients majeurs...	L'apprenant expose une situation vécue en lien avec la thématique. Il renseigne le tableau des facteurs aggravants et apaisants seul ou avec un autre apprenant. Le fait d'être à 2 sur cet exercice permet de croiser les regards et de s'enrichir de l'expérience de l'autre. Il peut commencer à le remplir et le compléter sur le temps d'intersession. Dans ce cas, il questionnera ses collègues sur leur pratique professionnelle vis-à-vis du résident choisi pour l'étude de cas. Cela est très formateur et favorise le lien relationnel en équipe. Cela signifie aussi que les collègues jouent le jeu et sont impliqués dans le processus d'apprentissage du nouvel embauché. Indirectement, cela est aussi formateur pour les autres collègues et vous pouvez vous servir de ce travail pour le partager en transmission. Cela permet d'harmoniser les pratiques professionnelles.
--	---	---	--

A partir de ces principales méthodes, vous pouvez les faire varier en introduisant des supports différents. La formation nécessite d'être inventif. Dans une société de l'image où l'apprentissage doit être quasi-immédiat, vous favoriserez ce qui invite à l'étonnement, à la réflexion, à la découverte...

Privilégiez l'appropriation d'un seul concept à la fois...en cela, la formation sur des temps courts peut être intéressante. Il s'agit de vérifier que l'objectif est atteint. L'apprenant peut ainsi accéder à un autre concept. Parfois, il sera nécessaire de passer plusieurs séances sur le même apport jusqu'à une assimilation complète. Cela peut se dérouler dans la continuité des sessions ou être décalé dans le temps c'est-à-dire que vous y reviendrez plus tard. Le droit à l'erreur permet à l'apprenant de s'apaiser et au formateur de progresser dans sa propre pratique.

