

Nous retenons :

- 10% de ce que nous lisons
- 20% de ce que nous entendons
- 30% de ce que nous voyons
- 70% de ce que nous voyons et entendons
- 80% de ce que nous disons nous-mêmes
- 90% de ce que nous faisons nous mêmes

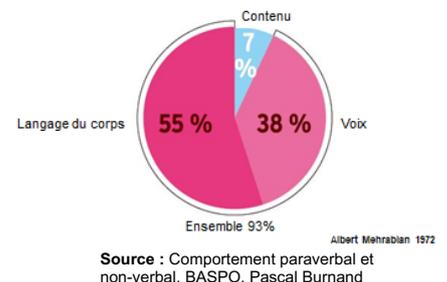


Source : Champs d'action, BASPO

Objectif méthodologique : « **learning by doing** » et « **apprentissage coopératif** » (laisser expérimenter les participants : c'est ainsi qu'ils apprennent mieux. Travailler en groupe. Dans un deuxième temps : rassembler les idées, corriger, discuter, tirer des conclusions.). Veiller à promouvoir de « bonnes activités » avec les champs d'action du domaine « transmettre ».

Attitude du formateur

- Instaurer un cadre confortable, rassurant et sécuritaire.
- Être authentique et sincère.
- Parler distinctement (Est-ce que tout le monde m'entend ? intonation – volume – rythme...).
- Ne pas parler trop longtemps (Est-ce que j'ai toujours l'attention de mes participants ? Susciter l'attention avec la participation, des questions, des anecdotes et de l'humour).
- Être vu et regarder les participants pour capter leur attention.
- Conscientiser et renforcer la communication non-verbale et le langage corporel (capter l'attention avec le regard, une partie importante de la communication passe par le regard, si possible enlever par moment les lunettes de soleil/brouillard).
- Parler quand tout le monde écoute (Tout le monde est disposé à écouter - personne ne fait autre chose).
- Parler dos au vent (Mes paroles ne s'envolent pas).
- Alternier la parole avec les exercices pratiques.
- Combiner les canaux auditifs, visuels et physiques.
- Montrer de l'intérêt, faire preuve d'empathie, renforcer positivement.
- Reformuler ce qui a été dit par les participants.
- Faire reformuler ce que l'on a dit par les participants en les laissant utiliser leurs propres mots.
- Ne pas trop étaler sa science et permettre aux participants de découvrir les réponses par eux-mêmes.
- Développer l'autonomie et la collaboration chez les participants.
- Laisser la place aux échanges d'expériences personnelles, donner la parole aux participants sans les interrompre.
- Organiser un « feedback » succinct, synthétiser les points importants.



Organisation de la formation

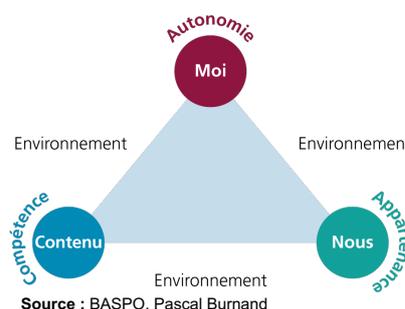
- Quels sont les objectifs de la leçon ?
- Ma leçon est-elle structurée (matériel didactique prêt - introduction – développement - conclusion ou résumé) ?
- Quelles sont les motivations des participants ?
- Quel est le niveau d'enseignement (acquérir/stabiliser, appliquer/varier, créer/compléter) ?
- Quelle ambiance de formation est-elle la plus adaptée (sérieux, détendu, équilibré...) ?
- Dans quel environnement l'enseignement devrait-il se dérouler? Choix du terrain ? Difficultés ? Zone proximale de développement ?

- Quelle est la méthode d'enseignement ?
 - Ouvert
 - Structuré
 - Exposé magistral
 - Questionnement
 - Discussion
 - Projet de groupe
 - Travail individuel
 - Enseignement au travers du jeu, parfois les adultes aiment aussi « jouer »
 - ...

- Comment j'organise mon groupe (dos au soleil, position par rapport au vent, endroit abrité, position des participants du groupe aléatoire ou imposée...)?
- L'enseignement se fait-il avec les mains (créer, construire...), le cœur (rire, jouer, s'approprier, communiquer...), la tête (théorie, concepts, mémoire...)?
- Les objectifs prévus ont-ils été atteints? Oui? Non? Pourquoi? Que manque-t-il?
- Résumer les points essentiels en quelques mots ou phrases clés en fin de formation.
- L'enseignement s'est-il déroulé selon la planification? Si non, pourquoi?
- Que pourrais-je améliorer lors des prochaines formations?

Climat d'apprentissage

Le climat d'apprentissage est un équilibre fragile entre la gestion du groupe, la gestion des individus et le contenu du cours.



Exemples concrets

« Démonstrations pratiques, susciter et entretenir l'intérêt »

- Vider son sac à dos pour traiter le thème de l'équipement à emporter.
- Travailler avec des mots-clés pour ouvrir la réflexion/discussion ou synthétiser des concepts.
- Dessiner sur la table/sur la neige/sur la terre (utilisation du support neige/terre comme tableau noir).
- Illustration via contre-exemple (à utiliser avec parcimonie en communiquant clairement sur l'exemple correct).
- Alternier les moments de travail intenses avec des moments ludiques et décontractants l'esprit.

« Learning by doing »

- Donner une tâche à résoudre par petits groupes et organiser un retour à l'ensemble des participants (préparation de course...).
- Montrer et « faire faire » (contrôle DVA, nœuds).
- Mesure de la déclivité **après** estimation, par deux avec contrôle mutuel, éventuellement petite compétition : qui est le plus près de la mesure exacte ?
- Challenge (DVA, escalade de blocs...).
- Partager des tâches avec les participants (contrôle DVA, faire le point, aider les personnes moins expérimentées, nommer un « tail guide »...).
- Faire la trace : chaque participant rejoint un point défini en choisissant son propre itinéraire, discussion sur les différentes variantes.
- Créer un jeu de piste pour traiter le thème de l'orientation (rendez-vous à un point donné au moyen de coordonnées, suivre un itinéraire grâce à des azimuts...).
- Premiers secours, faire faire les manipulations.
- Sauvetage avalanche, organiser un scénario proche de la réalité et laisser les participants résoudre la situation.

 <p>Créer un climat propice à l'apprentissage</p>	<p>Un climat propice à l'apprentissage : une condition de base La qualité de la relation entre l'enseignant et la personne en formation, ainsi qu'entre les personnes en formation elles-mêmes, détermine la réussite de l'apprentissage. CONSEIL : Si dans tes unités de formation, les 3 verbes rire, apprendre et se surpasser trouvent leur place, c'est un bon indicateur que tu crées un climat propice à l'apprentissage.</p>
 <p>Hiérarchiser les objectifs d'apprentissage et créer une structure</p>	<p>Communiquer des objectifs clairs au début de l'unité de formation Des objectifs clairs montrent les compétences que les personnes en formation doivent acquérir dans l'unité de formation, ce qui éveille leur curiosité. Si tes objectifs coïncident avec les attentes des personnes en formation, leur motivation intrinsèque et donc leur volonté d'apprendre seront élevées.</p> <p>Une succession judicieuse avec un « fil rouge » Structure les contenus au long d'un fil rouge axé sur l'objectif d'apprentissage.</p> <p>Vérifier les objectifs et montrer les progrès de l'apprentissage À la fin de l'unité de formation, prends le temps de résumer les points les plus importants avec les personnes en formation et de déterminer si les objectifs fixés ont été atteints.</p>
 <p>Proposer des exercices attrayants et donner des retours d'informations</p>	<p>Proposer des exercices attrayants Des tâches attrayantes doivent mettre les personnes en formation au défi dans un cadre approprié. Il vaut mieux proposer peu d'exercices, mais avec un maximum de variations. Du simple au difficile et du connu à l'inconnu.</p> <p>Veiller à répéter un nombre suffisant de fois les contenus d'apprentissage importants Une seule fois, c'est inefficace ! Jusqu'à ce que les nouvelles compétences soient acquises et qu'elles puissent être appliquées, il faut quelques répétitions qui, de préférence, reviennent dans des contextes différents. Tout l'art consiste à ce que les participants abordent un aspect plusieurs fois, mais qu'ils soient toujours mis au défi par la variation du contenu. Ici aussi : fais-les mettre en pratique le plus rapidement possible les nouvelles connaissances.</p> <p>Donner un feedback rapide et constructif En apprenant, on améliore son efficacité. Cette performance mérite un retour d'informations. Veille à ce que tes réactions soient formulées de manière constructive et orientées vers l'avenir.</p> <p>Varié les formes d'organisation et les méthodes d'enseignement Cela te permet de rendre les cours vivants et de t'adapter aux différents types de personnes en formation.</p>
 <p>Diriger sûrement et efficacement un groupe</p>	<p>Permettre de passer le plus de temps possible à apprendre Une organisation rapide et des instructions aussi courtes que possible de ta part permettent de dégager beaucoup de temps d'apprentissage effectif. Laisse les participants expérimenter beaucoup de choses par eux-mêmes.</p> <p>KISS - Keep it simple and short! C'est en faisant soi-même que l'on apprend le mieux. Apprendre en pratiquant !</p>