**CHOISIR LA METHODE PEDAGOGIQUE APPROPRIEE**

Objectif : Aborder des notions de pédagogie

1. **METHODE DEMONSTRATIVE**

Vous devez apprendre à quelqu’un à mettre en route une machine, à adopter des postures conformes, à mettre en oeuvre une technique, une procédure …

Le principe pédagogique est simple : montrer, faire reproduire.

* 1. Procéder en 3 étapes

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| Expliquer et montrer les gestes techniquesEnseigner le mode opératoiredécomposé en phasesélémentaires, en notifiant les points clés d’exécution.Réaliser les gestes techniques devant l’apprenant. | **Faire reproduire les gestes****Techniques**Procéder à l’entraînement aux gestes techniques, par des simulations ou en situation de travail.Accompagner l’apprenant en rectifiant au fur et à mesure de l’action. | Confier le travailLe salarié réalise les gestestechniques en autonomie.Faire le point avec lui une fois la tâche effectuée, répondre à ses questions.L’apprentissage n’est terminé que lorsque l’apprenant a pu réaliser seul et à plusieurs reprises le travail. |

* 1. Les points clés de l’apprentissage

Le salarié doit acquérir les gestes au niveau réflexe, c’est à dire sans hésitation et en toute circonstance, en respect des conditions de sécurité et de performance. Il s’agit de lui faire **acquérir des automatismes**.

Pour cela, un **entraînement bien organisé** s’impose, car regarder faire un professionnel n’est pas suffisant pour acquérir ses automatismes :

- recevoir des explications, les reformuler, commenter le travail permettent de comprendre ce que l’on fait ;

- pratiquer soi-même est indispensable à l’acquisition du savoir-faire.

1. **METHODE EXPERIMENTALE OU INTERROGATIVE**

Apprendre un métier nécessite souvent d’apprendre à gérer des incidents ou à conduire des projets dont tous les paramètres ne sont pas connus à l’avance : il faut être capable d’analyser la situation et de se déterminer en conséquence.

C’est pour apprendre cette dimension du travail que l’on peut confier un projet ou un travail de recherche, que le salarié en formation réalise en autonomie.

* 1. Procéder en 3 étapes

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| **Préparer ensemble**Déterminer avec précision la nature et les limites de la mission confiée.Donner au salarié les consignes de travail (règles à respecter pour réussir le travail).Lui fournir les informationsutiles sur le contexte, les enjeux, les risques.Lui indiquer les lieux etpersonnes ressources quipourront l’aider dans sa mission. | **(Réalisation du projet par le salarié)**Le salarié en formation réalise la mission.N’intervenir qu’en cas de besoin ou à sa demande, comme « personne ressource». | **Analyser ensemble**Faire le point avec le salarié en formation.Le faire s’exprimer en premier « Quelle analyse as-tu fait de la situation ? Pourquoi as-tu choisi telle solution ? Quelles étaientles autres solutions possibles ?Leurs avantages et leursinconvénients ? Que penses-tu du résultat ? ».Apporter enfin votre proprepoint de vue de professionnel. |

* 1. Les points clés de l’apprentissage

L’apprentissage de l’autonomie se fait à travers une mise en situation dans laquelle le salarié en formation prend des initiatives. **Si le tuteur est en retrait pour favoriser cette autonomie au cours de la mission, son rôle pédagogique est déterminant en amont et en aval.**

L’étape d’analyse a posteriori est essentielle, car elle permet à l’apprenant de vérifier la pertinence de sa démarche auprès d’un professionnel. Le souci du tuteur doit être de provoquer une confrontation des analyses (la sienne et celle de l’apprenant). **La réflexion porte non seulement sur les résultats, mais aussi sur la manière d’analyser une situation.**