

TOOLS practical guide

Bienvenue dans ce Guide Pratique des Outils d'Apprentissage dans le contexte de l'apprentissage non-formel, du Programme Européen « Jeunesse en Action » et du Programme Euro-Med Jeunesse IV.

Les buts de la présente publication sont :

- > De fournir une vue d'ensemble de la Stratégie des Outils d'Apprentissage
- > De clarifier ce que l'on entend par Outils d'Apprentissage
- > Et en particulier de fournir des idées et des ressources pour la création et le développement des Outils d'Apprentissage

SALTO-YOUTH EuroMed Resource Centre
Support and Advanced Learning and Training Opportunities
within the Youth In Action Programme
INJEP - 95 avenue de France - 75650 Paris cedex 13 - France
www.salto-youth.net/euromed - www.injep.fr/salto
Legal deposit - FREE



Outils d'apprentissage :
Comment créer et développer ?

Auteur:
Jonathan Bowyer

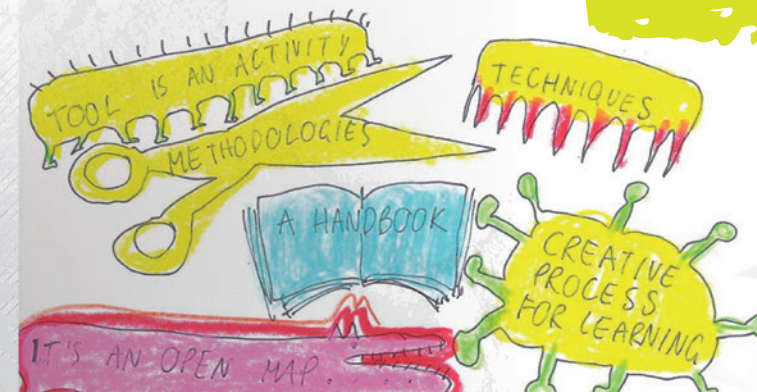
salto|youth

salto|youth



This document does not necessarily express the official view of the Salto-Youth EuroMed Resource Centre or the European Commission. Reproduction of material from this publication is authorised only for non-commercial purposes and only on condition that the source is quoted. All correspondence related to this publication, including the reproduction or translation of all or part of it should be addressed to SALTO-YOUTH EuroMed (contact details above).

Disclaimers



❁ BIENVENUE

Bienvenue dans ce Guide Pratique des Outils d'Apprentissage dans le contexte de l'apprentissage non-formel, du Programme Européen « Jeunesse en Action » et du Programme Euro-Med Jeunesse IV. Les buts de la présente publication sont ...

- De fournir une vue d'ensemble de la Stratégie des Outils d'Apprentissage
- De clarifier ce que l'on entend par Outils d'Apprentissage
- Et en particulier de fournir des idées et des ressources pour la création et le développement des Outils d'Apprentissage

Les outils utilisés pour l'apprentissage fournissent un point de concentration un point de rencontre pour des personnes venant de contextes et de situations différents. Les outils eux-mêmes sont dynamiques, modifiant des éléments qui peuvent transcender les cadres culturels et les secteurs éducatifs. Ils croissent et évoluent et s'adaptent aux besoins de nombreux groupes d'apprenants différents. Il est dans l'intention de la présente publication d'encourager l'accessibilité, l'adaptabilité et la transférabilité des Outils d'Apprentissage, de telle sorte que des groupes et des individus encore plus nombreux puissent en bénéficier.

❁ LA STRATÉGIE DES OUTILS D'APPRENTISSAGE

La Stratégie des Outils d'Apprentissage repose sur trois piliers : la Lettre d'Information sur les Outils, la Boîte à Outils en ligne et l'événement annuel qu'est le Salon de l'Outil. Réunis, ces trois piliers permettent la présentation, la promotion, la révision et le développement des Outils

d'Apprentissage. L'intention est de rendre les Outils d'Apprentissage accessibles et d'inciter les utilisateurs à la discussion sur leur qualité et leur développement. Des détails sur la stratégie peuvent être trouvés sur <http://www.salto-youth.net/rc/euromed/educmat/toolsforlearning/>

❁ LA LETTRE D'INFORMATION SUR LES OUTILS

est utilisée aux fins de susciter l'intérêt pour différents outils et de promouvoir des événements associés. Elle constitue aussi un stimulus pour la discussion concer-

nant différents Outils d'Apprentissage. La dernière édition de la lettre d'information peut être trouvée sur <http://www.salto-youth.net/about/newsletters/nl-tools/>

❁ LA BOÎTE À OUTILS

est une bibliothèque en ligne où les gens peuvent chercher, analyser et contribuer au développement des Outils d'Apprentissage. La Boîte à Outils repose sur les formateurs téléchargeant leurs idées et

sur leurs pairs pour les utiliser et donner leur avis. Vous pouvez accéder à la Boîte à Outils sur <http://www.salto-youth.net/rc/euromed/educmat/toolsforlearning/>

❁ LE SALON DE L'OUTIL

est un événement annuel qui se tient dans différents pays d'Europe pour présenter les Outils d'Apprentissage et réunir des personnes intéressées différentes dans le but d'essayer lesdits outils et en discuter. Le Salon de l'Outil réalise également la promotion du processus de révision par des pairs et offre les aperçus d'"amis critiques" à l'égard de ceux qui font une présentation. Pour plus de détails concernant les Salons de l'Outil, veuillez consulter <http://www.salto-youth.net/about/events/saltotoolfair/> ou <http://toolfair.eu>

Un « Groupe de Travail des Outils d'Apprentissage » a été mis en place pour guider le processus de cette stratégie. Le Groupe de travail est composé des

formateurs, coaches et animateurs les plus expérimentés des Agences Nationales du Programme Jeunesse en Action. Outre le fait de fournir des occasions de présentation et de développement d'Outils d'Apprentissage, le Groupe de Travail contribue également à une plus large dissémination également des Outils d'Apprentissage au-delà des programmes jeunesse et dans d'autres secteurs tels que l'Apprentissage Formel et l'Apprentissage tout au Long de la Vie.

La stratégie des Outils d'Apprentissage est la responsabilité du Centre de Ressources SALTO-YOUTH Euromed comme tâche horizontale pour le compte du Réseau des Centres de Ressource SALTO.

Un Outil d'Apprentissage peut être un jeu de rôle, un jeu de simulation, un exercice d'aventure extérieure, un questionnaire provoquant une prise de conscience. Il peut également être une présentation, un rapport ou une publication. Dans le développement de la stratégie des Outils d'Apprentissage, le Groupe de travail a commencé à utiliser cette classification simple des Outils d'Apprentissage...

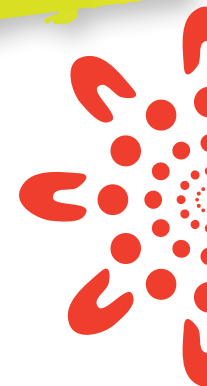
- Brise-glace et Champ d'Activation
- Jeux et Exercices
- Publications et ressources multi-média

Il est tout à fait possible que dans l'espace d'une seule session au cours d'un séminaire, vous utilisiez plusieurs Outils d'Apprentissage ou un seul.

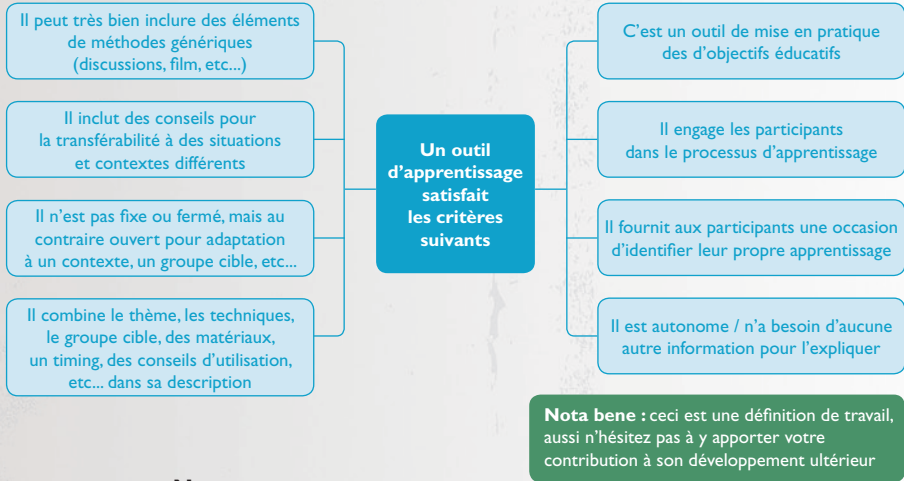
❁ DE QUOI SOMMES-NOUS EN TRAIN DE PARLER ?

Aux fins du présent document, un Outil d'Apprentissage est ...

- Un instrument pour réaliser un objectif éducatif ou d'apprentissage
- Quelque chose qui engage les participants dans un processus d'apprentissage
- Un élément du processus d'apprentissage ou un processus d'apprentissage autonome complet
- Quelque chose qui peut être adapté à des situations et des objectifs d'apprentissage différents
- Something which can be adapted to different situations and learning objectives



La mind map ci-dessous illustre certaines des difficultés rencontrées dans la définition d'Outil d'Apprentissage et fournit certains des sujets principaux pour discussion. Il s'agit d'une vue dynamique qui change peu à peu en direction d'une définition globale. Vous-même, comme les participants au Salon de l'Outil 2001, êtes chaudement invité à y ajouter vos pensées dans les cases vides (envoyez-nous aussi une copie).



Notes:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

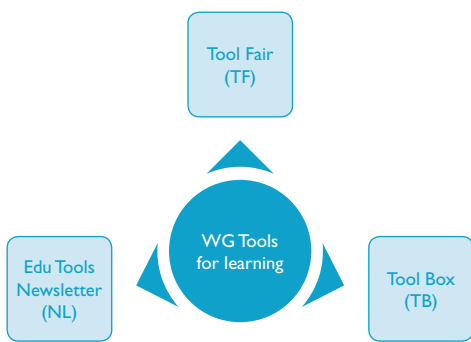
.....

Selon le T-Kit ; Essentiels de l'Apprentissage...
 Méthode = l'activité
 Méthodologie = la Logique éducative
 Ainsi lorsque nous décrivons un Outil d'Apprentissage, nous devons connaître les étapes dans l'activité (la méthode) et une brève description de la pensée et de la logique derrière l'activité (la méthodologie)
 Découvrez en plus sur http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/publications/T-kits/T_kits

LE PARCOURS D'UN OUTIL D'APPRENTISSAGE

Lorsque vous concevez pour la première fois un Outil d'Apprentissage, vous ne savez jamais ce qui lui arrivera. Le premier jour où vous l'utilisez pour la première fois, les circonstances peuvent être différentes de celles que vous aviez prévu. Il se peut que des personnes répondent de façon différente de ce que vous attendiez et dans ce cas vous devez immédiatement l'adapter pour le faire mieux fonctionner. Par la suite, les personnes participants pourraient chacun emporter la mémoire et quelques semaines, mois ou même années plus tard utiliser ce dont ils se souviennent dans un nouveau contexte. Certaines personnes pourraient lire un rapport de l'événement de formation et à partir de cela seulement utiliser votre idée. Il n'est pas rare de découvrir des années plus tard que votre idée a évolué et vous

revient sous une forme différente. Les règles et matériaux pourraient être les mêmes, mais la méthodologie éducative pourrait avoir été perdue ou adaptée à un nouveau public - ou vice versa.
 L'un des buts de la Stratégie des Outils d'Apprentissage est d'ajouter une certaine structure à ce processus et d'obtenir des bénéfices supplémentaires d'un développement conscient de ces outils dans un but bien précis. La stratégie vise non seulement à faciliter le partage des Outils d'Apprentissage, mais également à fournir des possibilités là où des pairs dans le domaine de apprentissage non-formel peuvent refléter et suggérer des développements.
 L'image ci-dessous montre le rapport entre les différents éléments de la stratégie.



L'image de page précédente décrit le parcours idéal que tout Outil d'Apprentissage pourrait accomplir : ayant été initié et avec un peu de chance testé, l'initiateur révisera son utilité - correspond-il à l'objet ? A-t-il fait ce que nous voulions qu'il fasse ? Mais la Stratégie pousse la chose plus avant et permet aux initiateurs et autres utilisateurs de revoir et de réfléchir concernant l'Outil d'Apprentissage en vue de son développement

ultérieur. La Boîte à Outils le rend public et invite à son utilisation et à des commentaires : de même, le Salon de l'Outil fournit une vitrine pour les nombreux Outils d'Apprentissage et a pour résultat, nos espérons, un développement encore plus large et une évolution continue des Outils en vue de leur utilisation dans des situations différentes avec des groupes différents de participants.

❁ APPRENTISSAGE NON-FORMEL

Dans le contexte des Programmes Jeunesse en Action et Euromed IV, nous mettons l'accent sur des outils d'apprentissage non-formel. Les définitions de l'apprentissage non-formel sont nombreuses et variées, mais les idées suivantes commencent à les résumer...

- Apprentissage ciblé et intentionnel mais le plus souvent impliquant l'engagement volontaire de l'apprenant
- Se fondent sur un ensemble de valeurs/croyances concernant l'apprentissage plutôt que sur un cadre organisationnel
- Centré sur l'Apprenant
- Exigent de la souplesse dans les styles d'apprentissage, tendant à une démarche expérimentale et réfléchi

- Prévoir la validation de l'apprentissage si exigée par l'apprenant
- Prend place dans un vaste ensemble d'environnements et cadres couvrant une large gamme de sujets et d'activités
- Fournit une vision intégrale de l'Apprentissage Tout au Long de la Vie

[Merci à Andreas Kartsen sur <http://www.nonformality.org/2009/11/defining-nonformal-learning/> pour la présente liste]

La publication Youthpass "Unlocking Doors to Recognition" décrit les différences entre l'apprentissage formel, non-formel et informel dans le tableau ci-dessous (voir <http://www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/>)

	Programme	Participation	Objectif d'apprentissage	Documentation de réussites
Education/ apprentissage formels	Structuré	Souvent obligatoire	Fixé par le concepteur de programme	Diplôme confirmant les qualifications acquises
Education/ apprentissage non-formels	Structuré	Volontaire	Fixé en collaboration entre l'apprenant et le concepteur de programme	S'il existe, certificat de participation, occasionnelle avec évaluation de compétences (auto-évaluation ou évaluation externe)
Apprentissage informel	Le plus souvent non-structuré	C'est la vie	Fixé personnellement, si effectivement fixé	Précieuse expérience vécue

Avec tout cela en tête, lorsque nous commençons à concevoir des Outils d'Apprentissage, nous avons besoin de penser soigneusement à la méthodologie et aux personnes - les participants qui effectueront l'apprentissage. Il pourrait s'avérer être un exercice intéressant de réfléchir de cette manière aux participants... Comment pouvons-nous les décrire ? Essayez de les placer chacun dans les spectres suivants...

EXPÉRIMENTÉ INEXPÉRIMENTÉ

SOUHAITANT ÊTRE LÀ PRÉSENTS PARCE QU'ILS Y SONT TENUS

PLEIN D'ÉNERGIE FATIGUÉ

INTELLECTUELLEMENT ENGAGÉ PRATIQUEMENT ENGAGÉ

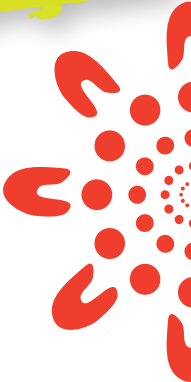
CONFIANT NON-CONFIANT

AVENTUREUX ENNEMI DU RISQUE

peut-être pouvez-vous penser à d'autres définitions ...

À partir de là vous pourriez vous demander...

- Que signifie cette description pour l'outil ou l'activité que je concevrai pour eux ? Est-ce que certaines de ces caractéristiques font une quelconque différence ?
- Quelle est l'homogénéité du groupe ?
- Comment gérer la diversité dans le groupe ?



COMMENT CRÉER UN OUTIL D'APPRENTISSAGE

QUESTIONS CLÉS

Lorsque nous commençons à créer un Outil d'Apprentissage, il nous faut savoir répondre à deux questions clés...

A quoi est-il destiné ? et à Qui est-il destiné ?
Ultérieurement nous pouvons également envisager d'autres questions...

- **Quand cela se produira t-il ? (Saison ou époque de l'année, point dans un programme)**
- **Quels matériaux, ressources et autre support seront nécessaires ?**
- **Comment pouvons-nous nous assurer que l'apprentissage fonctionne ?**

Il est rare qu'un Outil d'Apprentissage soit utilisé de manière isolée. Normalement, il sera utilisé dans le contexte d'un événement, séminaire ou au cours d'une formation ; et dans le contexte des programmes Jeunesse en Action et Euromed Jeunesse IV, ceux-ci durent parfois

I. A QUOI EST-IL DESTINÉ ?

Concentration sur les Résultats de l'Apprentissage

Il existe actuellement un débat commun concernant la place des objectifs dans la conception des Outils d'Apprentissage : D'une part, nous pouvons dire que si vous-même, en tant que leader ou formateur, ne savez pas ce que vous essayez de réaliser pour vos apprenants, comment dans ce cas saurez vous si vous avez réussi ou non ? D'autre part, se pose la question de ce que nous ne pouvons pas toujours prédire ce que les participants tireront d'une activité et si nous les amenons à s'engager dans quelque chose où ils trouveront leurs propres résultats. Un moyen de résoudre la discussion est de penser à différentes façons

plusieurs jours. La planification d'un programme tout entier est couverte en détail dans le T-Kit, Essentiels de Formation. Ici nous envisagerons les Outils individuels qui contribuent à un programme complet d'activités mais il y a un grand nombre de paramètres dans le programme qui influencent la manière de les désigner...

1. A quoi est-il destiné ? - Sommes-nous clairs quant à son objet, les buts et objectifs du processus d'apprentissage ? Que souhaitons-nous que les apprenants en retirent ?
2. A qui est-il destiné ? - Groupe/audience cible/ taille du Groupe
3. Stade dans le programme et niveau d'énergie attendu - doit-on l'augmenter ou le diminuer ?

Nous allons à présent examiner ces trois points en plus grand détail...

d'exprimer les objectifs : nous pourrions dire que nous avons pour objectif que les apprenants apprennent certaines des techniques déjà établies dans les travaux de jeunes. Nous savons ce que nous voulons qu'ils apprennent et le présentons de manière expérimentale, non formelle. Ou bien, nous pourrions dire que notre objectif pour les apprenants est de les engager à penser aux techniques dans les travaux de jeunes, leur donner une activité expérimentale également et voir ce qui se produit. La philosophie du programme dictera quels objectifs sont les plus appropriés. Lorsque nous utilisons un Outil d'Apprentissage quelconque nous

aurons des résultats escomptés et d'autres non escomptés (à la fois positifs et négatifs). Aussi devons-nous veiller à anticiper des

résultats non attendus aussi nombreux que possible. to anticipate as many of the unintended outcomes as possible.

Objectifs Qualité

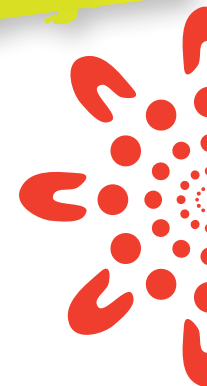
Si nous choisissons (ou devons) émettre une déclaration concernant ce que nous voulons réaliser, nous devons être très prudents quant à la manière de la rédiger. Le niveau auquel nous exprimons des objectifs dictera la part de liberté que nous avons pour concevoir l'activité ou l'Outil d'Apprentissage. Il peut être utile de distinguer les objectifs génériques et qui constituent des objectifs spécifiques. Les objectifs génériques pourraient être des choses comme « s'amuser », « s'assurer que chacun est engagé dans le processus ».

Ces objectifs ne sont pas différents de l'un quelconque de milliers d'autres événements ou outils ; on pourrait se référer à eux comme étant des critères de qualité. Les objectifs spécifiques sont ceux qui rendent cet événement ou cette activité unique (ou tout au moins une partie d'un groupe particulier). Un outil commun peut être trop utilisé pour vérifier la qualité d'un objectif est le modèle objectif SMART ; voir la liste de contrôle ci-dessous.

S - SPECIFIC	Que voulez vous exactement réaliser ? Quel apprentissage voulez-vous voir ?
M - MEASURABLE	Comment saurez-vous s'il a été réalisé ? Que pouvez-vous mesurer ou observer ?
A - ACHIEVABLE	Vu ce que vous savez concernant les personnes impliquées, quelle vraisemblance y a-t-il qu'il puisse réaliser l'objectif dans le temps disponible et avec les ressources disponibles ?
R - REALISTIC	Dans quelle mesure cet objectif est-il réaliste ? Quelles autres influences et circonstances pourraient affecter la vraisemblance de succès ?
T - TIMED	Quels sont les rythmes ? Quand voulez-vous commencer ? Quand voulez-vous finir ? Quels autres facteurs affecteront le rythme ?

Le modèle SMART a ses limites car il peut encourager les personnes à penser davantage à l'activité (en fait, il est souvent utilisé également comme outil de planification d'une action) plutôt que le résultat désiré d'une activité.

Une réflexion et des écrits nombreux concernant la fixation d'un objectif sont liés à une motivation et à une performance individuelle. Dans son livre, Coaching for Performance, John Whitmore ajoute deux autres listes de contrôle



CLEAR (Provocateur, Légal, Sain au plan environnemental, Approprié et Enregistré) et PURE (Etabli de manière positive, Compris, Pertinent et Ethique). Il est certain que ces points ne sont pas tous pertinents quant à la fixation d'objectifs pour les Outils d'Apprentissage, mais ils offrent des sujets de réflexion. Ce qui constitue un autre « plus ».

Lock et Latham dans leur livre "A Theory of Goal Setting and Task Performance" (1990) suggèrent cinq principes desquels tenir compte dans la fixation des objectifs. Ici encore, ils ont été envisagés pour un contexte différent, mais fournissent toujours un sujet de réflexion.

1. **Clarté** - est-il est aisément compris par toutes les parties concernées ?
2. **Provocateur** - les participants ne

Objectifs ou activités?

Trop souvent les gens parlent d'objectifs lorsqu'ils veulent dire activité - par exemple vous pourriez entendre quelqu'un dire, « notre objectif est d'avoir un bon match de football ». En fait, à un niveau superficiel, cela peut être correct : si vous avez un bon match de football, dans ce cas l'objectif a été atteint - fin de l'histoire. Toutefois, dans le contexte des Programmes, un objectif plus vraisemblable pourrait être « apprendre ce qui concerne le travail d'équipe » ou « développer notre endurance physique ». Il existe différentes façons de réaliser les deux mais une seule manière d'atteindre l'objectif qui est d'avoir un bon match de football.

Un exercice simple à essayer lorsque l'on pense aux objectifs et aux Outils d'Apprentissage au sens large, est d'énumérer les activités ou les types

s'engageront pas entièrement dans une activité qui ne les motive pas et c'est souvent le niveau du défi qui fournit (ou détruit) cette motivation.

3. **Engagement** - vos participants se sont engagés à participer au programme aussi cet objectif correspond-il à leurs attentes, ou existe-t-il quelque chose de nouveau venant d'eux ?
4. **Réponse** - si nous prenons le temps d'examiner et d'écouter, nos participants nous feront connaître ce qu'ils pensent et ressentent concernant l'objectif (et l'outil lui-même)
5. **Complexité de la tâche** - ne "visez pas plus que vous ne pouvez faire".

d'activité dont vous disposez - par exemple, les sports, jeux de simulation, théâtre/pièce de théâtre, discussion structurée. Puis, séparément, établir une seule liste de tous les objectifs que vous avez pour votre programme ou événement et pour cette activité spécifique. Puis croisez les références en demandant quelles activités peuvent être utilisées pour atteindre quels objectifs ; et quels objectifs peuvent être atteints en utilisant quelles activités. Ordinairement, il se produit un grand nombre de chevauchements et le processus d'examen des différents types d'activités ou d'outils aidera à les réduire à ce qui sera approprié.

Pour résumer notre pensée concernant les objectifs, nous devons avoir présente à l'esprit la ligne de pensée suivante...

1. Quelle différence ou impact souhaitons-nous que cet Outil d'Apprentissage réalise ?
2. Dans quelle mesure cette différence ou cet impact peut-il/elle être mesuré(e) ou observée ?

2. A QUI EST-IL DESTINÉ ?

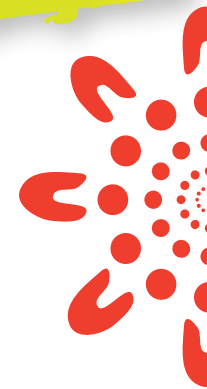
Lorsque nous pensons à un groupe cible, il est facile de penser seulement à des choses comme :

- o Âge
- o Sexe
- o Aptitude physique
- o Aptitude en matière de langue

Mais ces renseignements ne peuvent pas avoir un fort impact sur la manière dont nous concevons un Outil d'Apprentissage. Nous devons veiller à ce que les renseignements que nous rassemblons concernant nos participants ne nous conduisent pas en même temps à des présomptions non fondées. Juste parce que l'aptitude au langage de travail dans le groupe est inférieure à celle d'autres groupes, cela ne signifie pas que les participants apprendront moins, ou que vous avez besoin de toujours mener les choses de manière simpliste. Il peut se cacher là des occasions d'apprentissage du langage ou de travail dans des groupes de votre propre langue. Ce message invitant à ne pas retenir des présomptions s'applique à tous les facteurs examinés ci-dessous. Certaines autres choses que nous pouvons essayer de prendre en compte et qui pourraient avoir un grand effet sur la conception sont

3. Comment s'insère t-il dans une politique plus large ou des objectifs organisationnels et l'objet global du programme ?
4. Quels sont les résultats non attendus possibles ?

- o **Dans quelle mesure se connaissent-ils l'un l'autre ?** Devons-nous investir un certain temps de telle sorte que les conversations se déroulent plus librement ou que les gens se sentent plus à l'aise pour exprimer leurs vues personnelles ?
- o **Leur connaissance et expérience antérieures du sujet.** Savons-nous quelle est la ligne de base ? Est-ce que certaines personnes seront lassées alors que d'autres sont emballées ?
- o **L'expérience de l'apprentissage - formel ou non-formel antérieur.** La présente approche est-elle nouvelle pour eux ? Saisiront-ils l'occasion de porter un défi ou de contribuer comme vous le souhaiteriez ? Ont-ils besoin de recevoir une permission expresse pour participer ?
- o **La culture et les politiques de leurs organisations.** Existe-il certaines sensibilités concernant le sujet traité ? Est-ce que tout un chacun se sent libre de mener le jeu ou de dire qu'il pense ? Comment pourriez-vous concevoir les choses de telle sorte qu'ils soient en confiance pour participer ?



Styles d'apprentissage et communication

Il existe plusieurs manières de décrire comment des personnes apprennent et communiquent et chacun nous donne davantage d'information pour nous aider à penser et réaliser la meilleure conception pour un Outil d'Apprentissage.

Le monde de Programmation Linguistique Neuro nous donne quelques aperçus sur la manière dont les gens communiquent et en conséquence comment nous pouvons mieux communiquer avec eux. Les systèmes de représentation, à leur niveau le plus simple peuvent être résumés en trois mots ... Visuel, Auditif et Cinesthétique (ou tactile). Il semble que la plupart d'entre nous ont une préférence ou une manière dominante d'expérimenter le monde et cela affecte notre apprentissage. Et en qualité de formateurs ou éducateurs nous pouvons noter ces préférences à travers le langage que les personnes utilisent. Ainsi par exemple, les apprenants Visuels pourraient dire des choses comme « je vois ce que vous voulez dire » et des apprenants Auditifs pourraient dire « j'ai besoin de me mettre à l'écoute de cela », et les apprenants Cinesthétique pourraient dire « je sens que c'était une approche sympathique ». Nous pouvons utiliser ces indications pour influencer notre conception des Outils d'Apprentissage bien que nous devions toujours nous rappeler deux choses... la première est que nous faisons que collecter des préférences possibles et deuxièmement ; que dans tout groupe nous rencontrerons probablement un mélange de préférences.

Les descriptions de Honey et Mumford de quatre styles d'apprentissage se fondent aussi sur l'idée de préférence et n'implique pas que les gens ne peuvent qu'apprendre que d'une seule manière. Les quatre styles :

Activiste, Réflecteur, Théoricien et Pragmatiste s'expliquent clairement d'eux même et correspondent bien au modèle cyclique de David Kolb d'apprentissage expérimental.

- Avoir une expérience
- Revoir ou réfléchir à l'expérience
- Conclure et faire des leçons de reconnaissance générale
- Planifier pour les expériences suivantes ou futures.

Kolb (qui a également développé son propre inventaire de styles d'apprentissage) a également suggéré que pour que l'apprentissage expérimentiel soit effectif, l'apprenant doit ...

- Être désireux de s'engager de manière active dans l'expérience;
- Prendre le temps d'analyser et de réfléchir à l'expérience
- Utiliser ses aptitudes pour analyser et tirer des concepts et des conclusions de l'expérience
- Choisir d'utiliser l'apprentissage dans le futur

Tout ceci peut on non nous aider à concevoir des Outils d'Apprentissage en fonction de la somme de connaissance antérieures que nous avons des apprenants. Dans de nombreux cas, nous aurons lu des formulaires de demande ou travaillé antérieurement avec les gens appartenant aux mêmes organisations ou cultures, de telle sorte que cela puisse nous donner certaines indications. De manière plus significative peut-être, nous pouvons ne pas connaître quel mélange de préférences existera dans le groupe et ainsi nous avons besoin prévoir de faire appel à toutes les préférences.

3. ETAPES DU PROGRAMME ET NIVEAUX D'ÉNERGIE

Votre choix ou conception d'un Outil d'Apprentissage sera également influencé par l'endroit où il s'insère dans le programme plus large. Certains des points ci-dessus seront également influencés par ceux-ci également - par exemple, à quel point les gens se connaissent l'un l'autre. A l'inverse, le flux du programme sera influencé par le choix des Outils. Nous pouvons utiliser des Outils différents pour changer le rythme ou l'énergie dans la salle selon besoin. Nous pouvons avoir besoin, à des moments différents, que les participants soient plus réfléchis ou plus créatifs. Il peut y avoir des moments où le groupe a vraisemblablement besoin d'un peu d'énergie supplémentaire - par exemple après les repas ou vers la fin de la journée. Le flux du programme peut exiger une construction d'aptitudes de connaissance ou prise de conscience qui sont réunies dans une activité finale. Les différents Outils

utilisés pour l'apprentissage pendant ces stages auront souvent besoin d'ajouter la diversité de manière à maintenir les participants engagés. D'autre part, la répétition d'activités mais avec un contenu différent, peut être utile car elle peut permettre davantage de concentration sur l'apprentissage que sur l'outil ou le processus lui-même.

La conception ou le choix d'un Outil d'Apprentissage pour un stade particulier dans un programme, réunit les aptitudes associées de la conception du Programme et de la Formation ou Facilitation. Nous ne pouvons habituellement que prédire comment le groupe se présentera aux différents stades, et nous n'avons pas toujours un contrôle sur les influences concernant les niveaux d'énergie (par exemple, quel est le temps consacré au sommeil par les participants la nuit précédente !)



ÊTRE CRÉATIF

Certaines personnes ont en tête des idées créatives qu'elles peuvent émettre à tout moment ; ils ont six idées nouvelles avant le petit déjeuner et toutes celles-ci, semble-t-il, fonctionneraient ! Mais qu'en est-il du reste d'entre nous ? Comment générons-nous des idées à partir de rien ? Disons que nous connaissons notre groupe cible et que nous savons ce que nous voulons réaliser nous n'avons tout simplement pas une idée réaliste concernant la manière que nous devons employer pour le faire.

Nous pourrions commencer en nous demandant quelle espèce d'outil serait le bon à utiliser ici. Le charpentier qui voit le besoin de donner une forme particulière

au bois choisit l'outil correct dans ceux de sa boîte. Lorsque qu'il était apprenti, il a appris que c'était là l'outil à utiliser à ce moment précis. Toutefois un charpentier plus créatif a décidé qu'il voulait une manière différente de réaliser la même forme peut être n'a-t-il pas le moyen de se procurer l'outil spécial, ou peut-être n'a-t-il pas travaillé aussi bien avec une sorte particulière de bois. Son expérience lui a enseigné de quelle sorte d'outil il avait besoin et celui qui pouvait fonctionner et lorsqu'il a essayé une ou deux idées venant de quelques collègues, ils ont convenu qu'un seul de ces outils pouvait fonctionner.

Ainsi comment pouvons-nous générer de nouvelles idées?

Plus haut dans ce petit livre nous faisons référence à quelques types d'Outils d'Apprentissage - ci-dessous figure une liste plus longue. Peut-être que ceux-ci

aideront à déclencher l'idée chez vous. Peut-être vous rappelleront-ils quelque chose que vous avez fait à un autre moment de la vie.

OUTILS D'APPRENTISSAGE

Brise-glace

Dynamiseurs

Jeux de simulation

Entretiens en tête à tête

Discussions du groupe structuré

Représentations graphique de création

Présentations de préparation

Rédaction de déclarations

Aventures extérieures

Théâtre/jeux d'art dramatique

Questionnaires d'éveil de prise de conscience

Tâches de résolution de problème pratique

Puzzles mentaux

Présentation théorie

Il existera toujours des restrictions sur ce que nous pouvons effectivement faire dans le contexte d'un Séminaire ou Cours de Formation, mais il peut être utile d'oublier ces points lorsque nous essayons de générer des idées. Une recherche pratique sur le web révèle un certain nombre de choses communes qui peuvent ou non vous aider à générer des idées ; certaines d'entre elles sont énumérées ci-dessous mais il pourrait s'avérer d'abord utile d'avoir quelques principes en tête...

1. La plupart des grandes idées ne se présentent pas sous forme parfaite au départ
2. Pour chaque bonne idée il y a probablement toute une série de très mauvaises
3. Les idées encouragent les idées

Ainsi, si vous n'avez pas d'idées, vous pourriez souhaiter examiner ce qui suit...

- Libérer votre espace de travail ou aller ailleurs pour penserréfléchir

- Supprimer les distractions usuelles essayer d'éteindre l'ordinateur ou la télévision
- Tenir un enregistrement de chaque idée que vous avez, les analyser plus tard
- Demander de l'aide - peut-être auprès de quelqu'un qui ne sait rien concernant le sujet
- Utiliser des outils comme le mind mapping
- Enregistrer les idées avec images et couleur au lieu de mots en noir et blanc (ou vice versa)
- Recueillir (ou imaginer) des perspectives différentes - un jeune enfant, un grand-parent, Leonard De Vinci, quelqu'un que vous admirez
- Etre curieux - vous poser des questions à vous-même ou à d'autres
- Trouver votre moment de la journée le plus créatif

Edward De Bono a quelques idées concernant la génération d'idées

voir la page suivante >>



DE BONO'S CREATIVE THINKING

Edward de Bono, dans son livre «The Mechanism of Mind.» (Simon et Schuster 1969) propose les techniques suivantes pour renforcer la pensée créative. Dans son livre, il décrit un modèle concernant la manière dont l'esprit travaille, qui explique pourquoi ces techniques sont utiles. Essentiellement, cela intéresse l'ouverture de la voie que quelqu'un a cherché pour un problème, et son examen sous un jour nouveau .

ENTRÉE ALÉATOIRE

Ceci peut prendre la forme d'ouverture d'un livre au hasard, le choix d'un mot au hasard (en pointant avec les yeux fermés) et penser ensuite à la manière dont ce mot peut se relier au problème sur lequel travaille cette personne. Il y a de nombreuses autres façons de procéder à une entrée aléatoire dans la pensée de quelqu'un. On peut aller faire une promenade à pied et laisser les objets que l'on voit influencer sa pensée. L'entrée devrait venir de l'extérieur de l'esprit, puisque l'esprit tend à choisir quelque chose se rattachant aux manières dont on a déjà vu le problème.

QUOTA

Lorsque vous avez pensé à une solution satisfaisante pour votre problème, ne vous arrêtez pas. Vous pouvez être en mesure de penser à une solution encore meilleure. La méthode de quota consiste à dire quelque chose comme, «je vais inventer au moins à 5 bonnes solutions acceptables à ce problème.» Puis ensuite vous choisirez la meilleure pour la mettre en œuvre effectivement.

ATTENTION

Attention aux différentes parties du problème : choisir un aspect d'un problème et amener cet aspect au premier plan de la pensée de la personne pendant un temps permet à une perspective de se développer pouvant conduire à une solution. L'un des exemples de De Bono : certains employés s'impatientaient en attendant des ascenseurs lents dans un immeuble. La solution était d'installer des miroirs. Les employés se sont mis à se regarder dans les miroirs et n'ont plus été impatientes. Cette solution est venue d'un transfert d'attention du problème de la lenteur des ascenseurs au problème de l'impatience des employés.

FERTILISATION CROISÉE

Elle permet à des idées d'aller et venir entre plus d'une personne. Cette méthode présente des similitudes avec l'introduction aléatoire, mais elle est plus que cela. Deux ou plusieurs personnes travaillant ensemble peuvent penser à de nouvelles idées auxquelles aucun d'eux n'aurait pensé seul, parce qu'ils ont plus d'une manière d'envisager les choses, de telle sorte que chacun peut continuer le processus de pensée lorsque l'autre est bloqué.

INVERSION

Penser au contraire de quelque chose d'une certaine manière : opposé en taille, temps, direction, signification, etc. ; transférant les rôles de deux personnes aux choses. Dans l'exemple de l'ascenseur ci-dessus, on pourrait penser, «Que se passerait-il si nous essayons exprès de faire que les ascenseurs soient encore plus lents ? Cette question pourrait conduire, de façon détournée, à la solution d'installer des miroirs via la pensée des employés souhaitant passer plus de temps à se tenir dans le hall. Ou elle pourrait conduire à certaine autre solution à laquelle quelqu'un pourrait ne pas avoir pensé si personne n'avait évoqué la question.

Une fois que nous avons généré une liste de choses possibles à faire, le moment est venu de passer aux choses pratiques et de décider lesquelles pourraient effectivement fonctionner pour nous. A ce stade, nous devons penser aux ressources telles que temps et matériaux disponibles, les aptitudes exigées pour utiliser l'Outil de manière efficace, les besoins et aptitudes du groupe etc. Vous

UTILISATION, ADAPTATION ET DÉVELOPPEMENT DES OUTILS EXISTANTS

A la page xx du présent livret nous constatons que beaucoup, sinon la plupart des Outils d'Apprentissage qui sont utilisés, sont des adaptations de modèles précédents. C'est là une bonne chose. Si nous utilisons seulement des Outils d'Apprentissage dans un seul programme ou événement spécifique, alors nous perdons la créativité et le dur travail appliqué à la conception de l'Outil à l'origine. La chose cruciale à se rappeler est que tout outil que nous sélectionnons a été destiné à un usage spécifique et notre objet peut ne pas être le même. Nous devons développer l'aptitude - ou s'agit-il de sagesse ? - pour savoir si nous sommes en train d'adapter trop ou pas assez. Les considérations concernant « à quelle fin », et « destiné à qui ? » nous aideront à décider."

Il est bien sûr possible qu'un outil particulier soit l'idéal pour le travail - il s'insère dans le groupe cible et l'objet prévu - mais de quelque manière il n'est pas le meilleur pour cette situation. Il peut s'agir de questions pratiques comme avoir assez de temps, ou d'emplacement qui ne convient pas. Il pourrait également

MATÉRIAUX ET RESSOURCES

Certaines fois, ce sont les matériaux et ressources qui dictent quels Outils nous pouvons utiliser. Certaines fois,

devrez décider quelle est l'importance de votre ambition et si ce groupe est réellement celui avec lequel utiliser de nouveaux Outils. Les sections de la page téléchargée de la Boîte d'Outils fournissent une liste utile à vérifier si vous avez pensé à tous les composants nécessaires à utiliser et pour l'Outil d'Apprentissage. Consultez <http://www.salto-youth.net/tools/toolbox/dashboard/add/>

se faire que le groupe ait eu assez de discussions structurées et ait besoin à présent de quelque chose qui remet ses membres sur leurs pieds ou utilise leurs cerveaux (créatifs) de bonne manière. Dans ce cas, nous devons être prudent et ne pas forcer un outil inapproprié dans le groupe. Il pourrait travailler à un niveau superficiel, mais il ne serait pas aussi bon qu'il aurait pu l'être.

Ainsi adapter de façon raisonnée est une chose positive et la plupart des gens qui développent des Outils d'Apprentissage seront heureux qu'ils vous aient inspiré pour aborder l'étape suivante. La « mentalité d'abondance » est une chose commune chez la jeunesse et dans le domaine de l'éducation non formelle. Cependant, nous avons besoin de savoir que certains outils sont couverts par des règles de copyright. Les personnes qui les ont lancés à l'origine ont émis une demande de droits de propriété intellectuelle et ont déclaré qu'ils veulent être reconnus pour leur travail - et cela pourrait inclure un paiement.

les matériaux et ressources sont les Outils et nous avons simplement à les appliquer au groupe. Il nous est utile toutefois

d'examiner de quels matériaux nous avons besoin et s'il s'avère pratique de tout acquérir. Le coût est à l'évidence une considération importante, en même

temps que la durabilité environnementale. Pouvons-nous réutiliser les matériaux, avons-nous besoin de les transporter ?

PLANIFICATION ET TEMPS NÉCESSAIRE

Une planification soignée pour l'utilisation de tout Outil d'Apprentissage aidera évidemment les choses à bien se dérouler. L'expérience et l'apprentissage d'autres Outils nous aideront à être précis dans nos prévisions sur la durée qu'exigera telle partie d'activité. Un plan de session comportant les rubriques suivantes (colonnes) peut s'avérer très utile en particulier si l'Outil est nouveau pour vous

- Section titre

- Description de ce qui se passera
- Objet de cette partie du processus
- Matériaux nécessaires
- Qui est responsable de la conduite ?
- D'autres choses à se rappeler

Si le temps presse, nous devons être sûr de ce que sont nos priorités : quelles parties du processus doivent être incluses ? Quelles parties peuvent être omises ou se voir accorder moins de temps ?

RÉFLEXION, REVUE ET DISTANCE COUVERTE

Dans la description précédente d'apprentissage non-formel, nous avons mentionné l'élément de réflexion ; et le cycle d'apprentissage de Kolb confirme les avantages de la réflexion sur l'expérience. Ceci est vrai à la fois pour le groupe à la fin de l'utilisation de l'Outil et pour le formateur lorsque l'activité est terminée.

Il existe de nombreuses manières créatives d'analyse, mais de la manière la plus basique c'est une occasion de tirer des conclusions et d'organiser l'apprentissage. Cela aide aussi au transfert de l'apprentissage à de nouvelles situations.

Greening a introduit les 4 F comme une aide à la mémoire pour analyse

Facts (Faits) - qu'est-ce qui s'est exactement passé lorsque cet outil a été utilisé ? Qui dit quoi ?

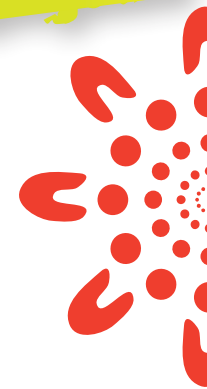
Feelings (Impressions) - comment avons-nous répondu ? Quelles impressions et émotions cela a-t-il causé ?

Finding (Constatations) - quelles sont nos conclusions ? Qu' avons-nous appris ?

Futures - que ferons-nous avec l'apprentissage ?

Nous pouvons pousser ceci plus loin en nous posant ainsi qu'à nos participants des questions comme celles-ci...

- > Quelle est la première réaction à l'expérience de cet Outil d'Apprentissage ?
- > Quelle était mon implication ? Comment ai-je contribué ?
- > Qu'ai-je ressenti ?
- > Qu'ai je noté concernant les réactions de mes coparticipants ?
- > De quelle manière l'expérience se rattache-t-elle à mes valeurs personnelles ?
- > Quelles présomptions ai-je faites concernant le processus ou le contenu ou mes collègues dans cette expérience ?
- > Comment cette expérience est-elle rattachée à mes connaissances/capacités/attitudes antérieures ?



> Qu'ai-je retiré de l'expérience ? (aptitudes, connaissance, compréhension, aperçus, prise de conscience)

Une question à laquelle penser en incluant un Outil d'Apprentissage dans un programme, est de savoir si oui ou non il doit être analysé seul ou à la fin d'une journée ou d'une section du programme. Ici, le temps sera habituellement un facteur de restrictions et en conséquence il est peut-être plus probable que vous ayez le temps pour réaliser des analyses complètes qu'après des activités longues.

Il existe beaucoup d'Outils disponibles pour analyse des expériences - certains sont inclus sous « évaluation » dans certains des outils de la Boîte à Outil. Vous pouvez mettre au

point vos propres outils pour cette partie du processus d'apprentissage (téléchargez-les dans la Boîte à Outils si c'est le cas). Ou vous pouvez visiter le site de Roger Greenaway www.reviewing.co.uk pour une large gamme d'outils et aperçus dans ce secteur d'apprentissage non-formel. Voir également les vidéos sur http://www.activelearningmanual.com/index.php?page=vid_00 pour voir des exemples simples comme "Action Replay" (agir à partir des événements principaux d'une expérience d'apprentissage et utiliser une commande à distance de télévision pour arrêter, démarrer ou rembobiner) ou « cercles d'implication » (en se plaçant dans un cercle et en entrant et sortant pour indiquer votre niveau perçu d'implication ou contribution).

POUR UNE EXPLORATION PLUS POUSSÉE

Si vous souhaitez en apprendre davantage sur la conception et le développement d'Outils d'Apprentissage, nous vous invitons à faire un certain nombre de choses...

1. Assurez-vous que vous chargez vos propres idées pour des outils sur la Boîte à Outils
2. Utilisez les outils déjà chargés et assurez-vous que vous les commentez après les avoir utilisés
3. Ajoutez des commentaires ou questions aux outils qui sont déjà dans la Boîte à Outils

4. Envisagez votre présence au Prochain Salon de l'Outil (Pologne 2012). Visitez www.toolfaire.eu pour plus de renseignements
5. Examinez quelles sont les compétences que vous et vos formateurs/ facilitateurs avez besoin de maintenir en développant des Outils d'Apprentissage nouveaux ou non testés pour l'Apprentissage et le faire savoir aux Groupes de Travail

Bienvenue dans mon Village



Cet exercice a été soumis à la Boîte à Outils par Henk Persyn à partir du TC « Evaluer la différence - Identité » (France, Strasbourg, Novembre 2011).

L'ensemble des groupes est divisé et chacun des quatre sous-groupes se voit confier la première tâche... Votre tâche collective sera de réaliser un village en argile... Chacun de vous doit construire une maison au moins (votre maison) mais vous devez aussi vous impliquer dans la création des parties/constructions communes du village ! Toutefois, les différents groupes reçoivent des informations et des règles différentes sur la façon de construire le village et les traditions culturelles doivent y être respectées. Après une certaine période de construction, une seconde tâche est assignée aux

Practical guide

groupes... Le gouvernement de votre pays, où tous les villages sont situés, a décidé que le moment est venu de procéder à certains échanges culturels... Une seule personne issue de chaque village se rendra dans les autres villages. Les personnes distinguées seront choisies au sort... tous dans chaque village prendront un bâton, le plus long et le plus court quitteront le village et se rendront dans un seul des autres villages. Il/elle emportera sa maison avec lui à l'autre village (le gouvernement paiera le déplacement...) Etudiez bien toutes les instructions que vous avez reçues auparavant lorsque vous construisez votre premier village (original). La tâche clé lors de votre arrivée dans le nouveau village est pour chaque village de construire un nouveau symbole national et de le mettre en concurrence. Le service de l'Etat gérant ce processus choisira un symbole pour l'ensemble du pays. Ce symbole doit être réalisé en argile de vos maisons (aussi devrez-vous adapter vos maisons après que vous ayez apporté votre contribution)... Il doit s'agir d'une représentation de la manière dont vous vous sentez tous dans votre village.

Voir <http://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/welcome-to-my-village.1309/> pour plus de détails.

EXEMPLES TIRÉS DE LA BOÎTE À OUTILS

Sac à dos des besoins et des attentes

Exemple d'Outil d'Apprentissage tiré de la Boîte à Outils sur <http://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/backpack-of-needs-and-expectations.1340/>

L'idée de base de cet Outil d'Apprentissage est d'engager les participants dans une activité de solution de problème commun qui provoque des discussions sur des valeurs et amène les participants à penser à ce qu'ils souhaitent, à ce dont ils ont besoin et conduit à un événement.



BIBLIOGRAPHY

Whitmore, J. (2002) Coaching for Performance, Nicholas Brealey Publishing: London
De Bono, E. (1969) The Mechanism of Mind, Simon and Schuster
Lock, E. A. and Latham, G.P. (1990) Theory of Goal Setting and Task Performance, Prentice Hall
Honey, P. and Mumford, A. (1986) The Manual of Learning Styles, Honey: Maidenhead.

T-kit Les Essentiels de la formation
<http://www.nonformality.org/2009/11/defining-nonformal-learning/www.reviewing.co.uk>
www.activelearningmanual.com

Ouvrir les portes à la Reconnaissance
<http://www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/>

Publication Director:
O.Toche (Director of INJEP)
Author of publication: Jonathan Bowyer
Editors: B. Abrignani, F. Demicheli
(Salto-Youth EuroMed)

Design & printing: Mad'line Communication
Thanks for drawings to Joonmeedia
Printed in Paris: 00/00/2012