

Ministère de l'Enseignement Technique
et de la formation Professionnelle et de
l'Apprentissage

Institut Pédagogique National
de l'Enseignement
Technique et Professionnel



TERMES PEDAGOGIQUES ET CONSIGNES A L'USAGE DES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE DU METFPA

Pr BERTE Zakaria

DG de l'IPNETP

Ce document est un condensé de termes, un lexique et un extrait de consignes à l'usage des acteurs de l'enseignement privé. Il a pour objectif de les sensibiliser au discours pédagogique. Il n'est pas un guide pédagogique au sens d'exemple d'outil de référence dans le contexte de l'approche par compétences. Toutefois, il peut jouer un rôle de document permettant de se familiariser avec les concepts en usage dans l'environnement pédagogique en lien avec l'approche par compétences. Ci-dessous, vous trouverez différents concepts dont la définition plonge le lecteur dans l'environnement de la pédagogie.

A. Définitions de concepts

1. Activité d'apprentissage

Activité planifiée par le formateur, permettant à l'apprenant d'atteindre un objectif d'apprentissage tel que le développement d'une compétence.

L'activité d'apprentissage comporte généralement une ou plusieurs tâches à accomplir.

2. Activité d'enseignement

C'est une activité réalisée par le formateur dans un objectif d'informer, de mettre en action, d'évaluer et de créer les conditions de l'apprentissage de l'apprenant.

3. Activité synthèse

L'activité synthèse est en quelque sorte celle qui permet de vérifier l'acquisition des compétences de l'apprenant en vue de passer l'épreuve d'évaluation de sanction. Cette activité se rédige de la même manière que les exercices pratiques et peut également contenir un ou des exercices théoriques :

4. Activité pratique

Une activité concrète, considérée comme étant un exercice qui porte sur une tâche ou sur une partie de tâche reliée aux compétences générales et particulières au métier. Elle favorise l'utilisation du savoir et son intégration dans les savoir-faire.

5. Activité théorique

C'est un exercice qui permet à l'apprenant de s'approprier des connaissances théoriques et l'aide à mémoriser les points essentiels de l'apprentissage.

6. Aide pédagogique

C'est un instrument que le formateur utilise afin de rendre son message plus clair, plus imagé et plus vivant. Elle constitue une seconde source de savoir à côté du formateur.

7. Apprenant

Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre.

8. Apprentissage

Processus par lequel une personne acquiert des connaissances, maîtrise des habiletés ou développe des attitudes. C'est un ensemble d'activités qui permettent à une personne d'acquérir ou d'approfondir des connaissances théoriques et pratiques, ou de développer des attitudes. Il est le résultat de l'interaction entre celui qui apprend et son environnement.

9. Approche par compétences (APC)

C'est une approche pédagogique dans laquelle les cibles principales de la formation sont des compétences plutôt que des contenus disciplinaires ; elle consiste essentiellement à définir les compétences inhérentes à l'exercice d'un métier et à les transposer dans le cadre de l'élaboration d'un référentiel de formation ou programme d'étude.

10. Compétence

Une compétence est un pouvoir d'agir, de réussir et de progresser, qui permet de réaliser adéquatement des tâches ou des activités de travail et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs (connaissances, habiletés en divers domaines, perceptions, attitudes, etc.). C'est un regroupement ou un ensemble intégré de connaissances, d'habiletés et d'attitudes permettant de réaliser, avec succès, une action ou un ensemble d'actions telles qu'une tâche ou une activité de travail.

11. Contenu de formation

Description détaillée des différents sujets traités dans la formation, en fonction d'objectifs pédagogiques et de formation définis (AFNOR).

12. Critère

Ensemble de caractéristiques servant de base à un jugement de valeur ; il peut servir à la construction d'un indicateur.

13. Critères de performance

Les critères de performance définissent les exigences qui permettent de déterminer si l'apprenant a acquis chaque élément de la compétence et, par voie de conséquence, la compétence elle-même. Les critères de performance permettent de porter un jugement rigoureux sur l'acquisition de la compétence. Ils sont fondés sur les exigences à l'entrée sur le marché du travail. Ils ne constituent pas l'instrument d'évaluation pour lequel ils servent plutôt de référence. Chaque élément de la compétence est assorti d'un critère de performance au moins.

14. Critères d'évaluation

Éléments de base auxquels on se réfère pour mener une évaluation. Ils précisent les valeurs qui seront utilisées dans une évaluation. Ils traduisent ainsi les critères de performance énoncés par les professionnels, lors de l'analyse de la situation de travail et tiennent compte des liens d'application de la matrice et sont en cohérence avec les activités d'apprentissage proposées au formé.

15. Curriculum

Ensemble des concepts, approches, documents et procédures qui permettent la mise en place d'une démarche ou d'un processus (cursus) de formation. En formation professionnelle, on parlera d'un curriculum APC.

16. Didactique

C'est l'étude systématique des méthodes, des théories et des pratiques de l'enseignement en général. C'est aussi l'ensemble des théories et méthodes de l'enseignement d'une discipline.

17. Démarches d'apprentissage

Une démarche est une manière de conduire une action, de progresser vers un but. Les démarches d'apprentissage s'enchaînent, se complètent et même s'imbriquent pour permettre à l'apprenant de se constituer un savoir.

18. Espace de formation

C'est le milieu ou l'environnement d'apprentissage où sont mis en œuvre les savoirs nécessaires à l'attente de l'objectif de la formation.

19. Intention éducative

Visée pédagogique qui présente de grandes orientations à favoriser dans la formation de l'apprenant en matière d'habiletés intellectuelles ou motrices, d'habitudes de travail ou d'attitudes.

20. Intention pédagogique

Visée éducative qui découle du projet éducatif et qui sert de guides pour les interventions auprès de l'apprenant.

21. Ressource didactique

Moyen donnant accès à l'ensemble des savoirs indispensables au développement de la compétence.

22. Ressource matérielle

Matériel ou matériaux nécessaires au développement de la compétence (exemples : outils, équipement, machine, instruments, matière première, mobilier, appareillage).

23. Matériel pédagogique (ou matériel didactique)

Ensemble des objets et des appareils qui aident l'enseignant à présenter des notions, des faits ou des expériences, et qui favorisent l'apprentissage des apprenants. Les manuels, appareils de laboratoires, manuels audiovisuels et informatiques sont donc des matériels pédagogiques.

24. Méthode

Organisation codifiée de techniques et de moyens mis en œuvre pour atteindre un objectif.

25. Méthode pédagogique

C'est un ensemble de techniques organisées (scénario) dans une structure d'enseignement. Elle décrit la manière dont va s'y prendre le formateur pour que les apprenants puissent apprendre. C'est une composante de la stratégie pédagogique. C'est un type d'activité utilisé pour faciliter la réalisation d'un objectif d'apprentissage.

26. Module

Le module est une unité constitutive ou une composante d'un référentiel de formation ou d'un programme d'études. Il comprend un objectif opérationnel prescriptif et les savoirs liés à la compétence, ces derniers étant présentés à titre indicatif.

27. Objectif

L'objectif traduit la partie opérationnelle de la compétence à acquérir selon des exigences précises et en termes pratiques pour l'apprentissage, l'enseignement et l'évaluation. L'objectif est défini en fonction d'un comportement. Il traduit également des repères pour les apprentissages, les savoirs liés et les balises, groupés en fonction des éléments de la compétence (objectif de comportement).

28. Objectif pédagogique

C'est l'intention et le résultat attendus d'un apprentissage, formulés de façon explicite, observable et mesurable en termes de capacité de l'apprenant.

29. Objectif d'apprentissage

Description opérationnelle d'un comportement observable que l'apprenant devrait être capable de manifester au terme d'un apprentissage.

30. Planification pédagogique

Ensemble d'opérations par lesquelles un formateur choisit ou élabore des situations d'apprentissage en fonction des objectifs du référentiel de formation, les répartit dans le temps et en prévoit l'évaluation.

31. Scénario pédagogique

C'est la partie de la méthode qui permet de lier les techniques entre elles dans le temps et dans l'espace. Cette partie est vitale pour la méthode.

32. Stratégie pédagogique

C'est un ensemble de méthodes et de démarches, qui vont déterminer des choix de techniques, de matériels et de situations pédagogiques, par rapport à l'objet au but de l'apprentissage.

33. Stratégies d'enseignement

Mode d'enseignement que les formateurs utilisent pour atteindre les objectifs d'un référentiel de formation.

B. Consignes

Avant de passer à la phase d'enseignement proprement dite, prenez connaissance des renseignements, des consignes et conseils ci-dessous présentées qui vous sensibiliseront sur l'importance du métier d'enseignant.

1. Préparer votre présentation de cours théorique au besoin en format Powerpoint sur la base du contenu à développer.
2. S'assurer de la disponibilité des moyens pédagogiques avant d'entamer la formation.
3. Faire découvrir aux apprenants que la formation professionnelle constitue une voie importante d'intégration et de développement personnel.
4. Expliquer à haute voix, l'objectif de chaque activité d'apprentissage en rapport avec le référentiel de formation, qui vise l'atteinte de la compétence dans divers domaines du savoir, savoir-faire et savoir-être.
5. Proposer à des intervalles planifiés des exercices théoriques.
6. Demander aux apprenants d'être attentifs et de suivre la correction des exercices.
7. Répondre clairement aux questions posées par les apprenants.

8. S'assurer que les apprenants ont bien compris les apprentissages que vous avez dispensés avant de passer à un apprentissage nouveau.
9. Faire participer activement les apprenants et les rendre responsable de leurs apprentissages.
10. Communiquer avec les apprenants dans un langage correct et en utilisant les termes techniques appropriés.
11. Tenir compte du rythme et de la façon d'apprendre de chacun des apprenants.
12. Développer, chez les apprenants, le sens des responsabilités et du respect de la personne.
13. Développer, chez les apprenants, la pratique de l'auto évaluation.
14. Développer, chez les apprenants, une discipline personnelle et une méthode de travail.
15. Développer, chez les apprenants la préoccupation du travail bien fait.
16. Développer, chez les apprenants, la préoccupation du travail bien fait.
17. Développer, chez les apprenants, le sens de l'économie du temps et des ressources.

18. Développer, chez les apprenants, la préoccupation d'utiliser avec soin les différents équipements.
19. Accroître, chez les apprenants, l'autonomie, l'initiative et l'esprit d'entreprise.
20. Augmenter, chez les apprenants, le souci de protéger l'environnement.
21. Composer les sous-groupes pour la réalisation des activités pratiques.
22. Au démarrage de chaque activité d'apprentissage, présenter l'activité à tout le groupe à haute voix.
23. Expliquer à haute voix, les directives/consignes de réalisation de chaque activité pratique.
24. Conseiller les sous-groupes de travail lors de la réalisation des activités d'apprentissage.
25. Superviser les apprenants lors de la réalisation des activités pratique.
26. Vérifier leur œuvre et évaluer le travail réalisé par les apprenants en renseignant les fiches d'évaluation correspondant à chaque activité.

27. Remettre aux apprenants les fiches d'activités et tout le matériel et documents ressources nécessaires à la réalisation des activités pratiques.
28. S'assurer que le processus encourage les apprenants à utiliser le plus grand nombre de leurs sens possibles afin de maximiser leur potentiel.
29. S'assurer à la fin de chaque chapitre, que chaque apprenant a réalisé suffisamment d'activités spécifiques pour atteindre la compétence visée, aux seuils établis par le monde du travail et de la formation. Il est alors nécessaire que l'apprenant réalise l'activité synthèse afin de regrouper l'ensemble des activités spécifiques en un tout cohérent et dynamique. Cette activité permet à l'apprenant de faire le bilan de ses apprentissages et de s'évaluer au regard de la compétence visée par le module.