



ARCHIVED - Archiving Content

Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

ARCHIVÉE - Contenu archivé

Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.

GUIDE POUR L'UTILISATION D'EXERCICES EXPERIENTIELS

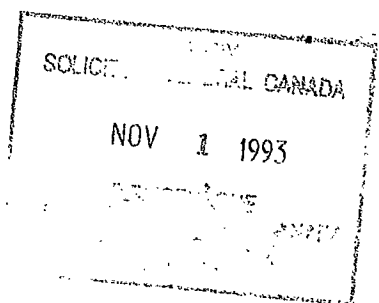
Le choix, l'élaboration et l'utilisation de ces
exercices dans la formation des agents de sécurité
et des agents d'unités résidentielles

BV
8754
B37

rectional Service
Canada

Service correctionnel
Canada

HV
8754
B37
F



/ GUIDE POUR L'UTILISATION D'EXERCICES EXPERIENTIELS

Le choix, l'élaboration et l'utilisation de ces
exercices dans la formation des agents de sécurité
et des agents d'unités résidentielles

Par:

Louise Barbès, Bureau du perfectionnement
du personnel – CFP

Dunstan Chicanot, Bureau du perfectionnement
du personnel – CFP

Emmanuel S. Tsevi, Formation et perfectionnement du personnel –
Ministère du Solliciteur général

Pour:

Formation et perfectionnement du personnel
Services correctionnels canadiens
Ministère du Solliciteur général

Copyright of this document does not belong to the Crown.
Proper authorization must be obtained from the author for
any intended use.

Les droits d'auteur du présent document n'appartiennent
pas à l'État. Toute utilisation du contenu du présent
document doit être approuvée préalablement par l'auteur.

PREMIERE PARTIE

Introduction.....	1
Pourquoi utiliser des exercices expérientiels dans la formation des agents.....	1

DEUXIEME PARTIE

Différents types d'exercices expérientiels.....	4
1. Cas.....	4
2. Découverte.....	5
3. Démonstration/Modelling.....	5
4. Drill.....	5
5. Films et présentations télévisées.....	6
6. Game.....	6
7. Interview.....	7
8. Rôles.....	7
9. Simulation.....	9
10. Tuteur.....	9

TROISIEME PARTIE

Indications générales sur l'utilisation des exercices expérientiels.....	10
1. Qu'auront-ils en main?.....	10
2. Qu'est-ce qui manque?.....	11
3. Quelques indications.....	14
4. Evaluation.....	22
5. Quelques notes sur la préparation et la présentation.....	23

CONCLUSION.....	25
-----------------	----

PREMIERE PARTIE

INTRODUCTION

Dans les cours destinés à la formation des agents de sécurité et des agents d'unités résidentielles des Services correctionnels canadiens, on définit "exercices expérientiels" comme des méthodologies qui placent le futur agent dans des rôles analogues à ceux qu'il aura à jouer dans l'institution pénitentiaire.

L'utilisation des exercices expérientiels implique le choix et la manipulation d'un certain nombre d'éléments servant à créer une expérience d'apprentissage qui simule un environnement réel ou imaginaire. Les simulations, les jeux de rôle, les sociodrames sont des exercices expérientiels.

POURQUOI UTILISER DES EXERCICES EXPERIENTIELS DANS LA FORMATION DES AGENTS

De façon générale, on utilise les exercices expérientiels pour favoriser les changements affectifs, l'acquisition d'habiletés pratiques et, à un degré moindre, les connaissances théoriques.

Dans le contexte de la formation des agents, les exercices basés sur l'expérience sont plus appropriés que les exposés

et les méthodes de discussion traditionnelles. Ceci pour les raisons suivantes:

Fournir aux futurs agents des expériences d'apprentissage qui se rapprochent le plus possible des expériences du milieu des institutions pénitentiaires est sûrement la meilleure manière de capter l'attention de ces agents dont la curiosité est déjà éveillée face au milieu pénitentiaire.

AINSI

1. Les exercices expérientiels (EXP) fournissent aux futurs agents l'occasion de sentir et de comprendre la vie institutionnelle par des moyens plus concrets que la mémorisation d'un certain nombre de prescriptions qui, à elles seules, n'apportent pas de changements au niveau du comportement.
2. Les EXP impliquent une participation à la fois intellectuelle et émotive.
3. Les EXP donnent au stagiaire la chance de commencer son apprentissage au point où il se trouve lui-même. L'individualisation ou le "commencer là où se trouve le stagiaire" se fait tout naturellement pendant les exercices expérientiels.

4. Les exercices expérientiels fournissent aux stagiaires une excellente occasion de développer leurs habiletés en communication interpersonnelle.
5. Les exercices expérientiels mettent l'accent sur l'apprentissage par le "faire", ce qui implique une participation active de chacun des stagiaires.
6. Les EXP sont d'excellentes méthodes pour susciter la motivation des stagiaires.
7. Enfin, les EXP sont amusants et divertissants pour les stagiaires: on peut affirmer sans trop se tromper qu'"on ne prend pas les mouches avec du vinaigre"!!!...

DEUXIEME PARTIE

DIFFERENTS TYPES D'EXERCICES EXPERIENTIELS

1. CAS (LA METHODE DES CAS)

Méthode de pédagogie active fondée d'une part sur l'étude d'un cas concret, en vue de trouver une solution ou d'en rechercher la structure d'un certain point de vue, ... d'autre part sur la discussion de groupe, celle-ci opérant par sa valeur propre de formation. (Mucchielli)

Un cas est la relation détaillée d'un événement ou d'une série d'événements présentée aux stagiaires en vue d'une analyse ou d'une action.

Il y a trois principales modifications à la méthode des cas:

- 1.1 "In-basket": Un certain matériel est placé dans le "panier d'entrée" du stagiaire et il doit faire ce qu'il peut pour le placer dans le "panier de sortie".
- 1.2 "Incident Process": On remet aux stagiaires un cas incomplet. Les stagiaires doivent déterminer ce qui manque et le demander à l'instructeur. Celui-ci ne leur donne que ce qu'ils demandent
- 1.3 "Critical Instance": Il s'agit d'un "mini-cas" qui présente un problème faisant partie d'une situation complexe.

On donne cependant aux stagiaires assez de renseignements pour qu'ils puissent arriver à un certain nombre de solutions acceptables. (Friesen)

2. *DECOUVERTE (LA METHODE DE LA DECOUVERTE)*

Cette méthode consiste à livrer l'individu à lui-même pour qu'il trouve la solution d'une situation problématique (désagréable ou excitante, dans laquelle il s'implique) pour laquelle ni les méthodes ni les résultats ne sont connus d'avance. (Mucchielli) C'est une méthode qui peut comprendre plusieurs genres de processus. En général, il s'agit de fournir aux stagiaires les conditions et le matériel nécessaire pour qu'ils puissent découvrir et apprendre par eux-mêmes. (Friesen)

3. *DEMONSTRATION / MODELLING*

C'est l'illustration d'une action ou d'une procédure. Ordinairement, on demande aux stagiaires d'imiter l'action illustrée. (Friesen)

4. *DRILL*

Instruction visant à obtenir une "automatisation" des

réactions, des mouvements ou, d'une manière générale, des "réponses" du sujet instruit. Dressage pédagogique. (Mucchielli)

5. FILMS ET PRESENTATIONS TELEVISEES

Les films et la télévision peuvent amener de très loin les plus grands experts. De plus, il y a des films qui peuvent démontrer de façon éloquente certains processus ou certaines procédures très complexes que n'arriveraient pas à démontrer d'autres techniques moins visuelles. Quand le film est allié à la discussion qui peut le suivre, il devient un instrument de formation très dynamique et très efficace. (Knowles)

6. GAME

C'est une activité pendant laquelle les stagiaires sont amenés à prendre des décisions dans une situation qui les met en compétition ou en collaboration, à l'intérieur d'un certain nombre de règles. (Gibbs)

6.1 "crisis game": ...une méthode servant à mettre en relief le processus de prise de décision. (Gibbs)

6.2 "strategic game": ...met en relief les actions séquentielles des joueurs qui se répondent mutuellement et qui doivent essayer de prédire les mouvements des adversaires. (Gibbs)

7. INTERVIEW

Une interview est une rencontre pendant laquelle un ou plusieurs experts ou personnes-ressources sont questionné(e)s par une ou plusieurs personnes.

(Friesen)

8. ROLES

Genre de présentation qu'on appelle aussi "jeu de rôles", "sketch", et "sociodrames". Ce sont des méthodes qu'on utilise pour encourager les stagiaires à donner leurs idées dans l'analyse de certaines situations. La situation est jouée devant le groupe de stagiaires: les acteurs étant membres de ce groupe ou non. Dépendant de l'objectif visé, cette méthode peut être encore plus efficace si on s'adjoit un commentateur et/ou un "alter ego". On peut aussi utiliser les techniques de substitution de rôle et d'interruption du jeu. (Knowles)

8.1 psychodrame: Le psychodrame consiste à faire jouer au sujet des épisodes de sa vie ou de sa situation actuelle telle qu'il l'éprouve,

puis à lui apprendre activement à jouer des rôles nouveaux. (Mucchielli)

- 8.2 socio-drame: Jeu de rôle traitant plus spécialement des aspects sociaux ou collectifs des problèmes, les difficultés individuelles des stagiaires étant plutôt laissées de côté. (Mucchielli)
- 8.3 monodrame: Synonyme de "jeu de rôles". Désigne plus précisément un petit sketch improvisé sur un scénario à deux personnages ou sur le thème d'un monologue. (Mucchielli)
- 8.4 sketch: Mise en scène comportant un script détaillé avec des indications précises pour sa présentation. (Friesen)
- 8.5 jeu de rôle: Scène improvisée entre deux ou plusieurs personnages à partir d'un scénario suffisamment flou et général pour permettre à chaque personnage de jouer le rôle à sa manière. (Mucchielli)
- 8.5.1 Inversion des rôles: Un stagiaire joue le rôle de quelqu'un avec lequel il est particulièrement impliqué pendant qu'un autre stagiaire joue le rôle du premier stagiaire.
- 8.5.2 Doublure: Un "alter ego" (un autre soi-même) se place derrière le stagiaire qui joue un rôle et ajoute des commentaires, des impressions, des réparties etc.. que le stagiaire aurait pu faire mais qu'il n'a pas faits.
- 8.5.3 Soliloque: Le jeu de rôle est interrompu momentanément pour qu'on puisse interviewer une des personnes qui jouait.
- 8.5.4 Rôle multiples: On divise un groupe en deux sous-groupes et on assigne des rôles différents à certaines personnes de chaque groupe. Après un certain temps, on assigne d'autres rôles pour permettre à chaque stagiaire de jouer.
- 8.5.5 Rotation de rôles: Les stagiaires qui jouent les rôles changent tour à tour afin de permettre à chaque personne de jouer.

8.5.6 Monodrame: Il n'y a qu'un seul rôle joué par une seule personne pendant que les autres observent. (Friesen)

9. SIMULATION

Elle consiste à réaliser un donné (matériel ou situationnel) analogique par rapport à une classe d'objets ou de situations réelles, de façon à étudier plus facilement les variables en jeu. L'objet construit ainsi est appelé simulateur.

Une maquette d'avion en laboratoire, un test d'intelligence, une cabine de formation à la conduite auto en chambre, la bataille sur boîte à sable dans les centres militaires, la business-game pour apprendre la gestion des entreprises, sont des simulateurs, chacun d'un genre particulier.

(Mucchielli)

Une simulation est une duplication relativement fidèle d'une situation, d'un événement ou d'un environnement dans lequel le stagiaire doit se comporter comme il le devrait dans une situation non fictive. (Friesen)

10. TUTEUR (PARTICIPANT)

Situation dans laquelle un stagiaire plus expérimenté "enseigne", "montre", "démontre", "explique" à un autre stagiaire moins expérimenté. Il s'agit d'une relation de personne à personne. (Friesen)

TROISIEME PARTIE

INDICATIONS GENERALES SUR L'UTILISATION DES EXERCICES
EXPERIENTIELS

Quand les instructeurs du PAC recevront les "tâches" élaborées, traduites, validées et "définitives", ils auront en main les principales composantes du projet mais il leur en manquera d'autres non moins importantes.

1. QU'AURONT-ILS EN MAIN?

- 1.1 *Les objectifs de performance* - ce que le stagiaire pourra faire à la fin de la session (ex.: ...établir un horaire approprié pour les entrevues)
- 1.2 *Les critères de rendement* - quand (ex.: ...chaque fois que...)
comment (ex.: ...selon la pratique courante de l'établissement)
- 1.3 *Les conditions de formation* - où le stagiaire pourra-t-il acquérir son nouveau comportement (ex.: situation contrôlée ou situation au travail)
- 1.4 *L'évaluation* - comment savoir si le stagiaire satisfait aux critères de rendement fixés.

2. QU'EST-CE QUI MANQUE?

2.1 *Le contenu* - ce que le stagiaire doit savoir pour atteindre l'objectif de performance.

2.2 *La "stratégie" (méthodes) d'apprentissage* - quelle est la méthode la plus favorable à l'acquisition du contenu.

2.1 *Le contenu*

Le contenu doit définir la "stratégie" et non l'inverse. Pour connaître le contenu des sessions, il faut consulter les objectifs de performance et les critères de rendement. Pour la première esquisse de contenu, vous pouvez inclure tout ce que vous voyez comme étant relié au comportement visé. Veuillez vous référer aux experts de contenu selon le cas. Ainsi, vous vous assurez que rien d'essentiel n'a été oublié.

Ensuite, vous revoyez le matériel ramassé et vous enlevez tout ce qui n'est pas essentiel à l'objectif de performance visé: vous conservez seulement ce qui est absolument nécessaire pour atteindre l'objectif visé. Ce que vous gardez constitue votre deuxième esquisse de contenu.

Maintenant, votre contenu peut être vérifié de différentes façons:

2.1.1 Vérifiez le contenu auprès des experts du contenu

2.1.2 Voyez les critères de rendement.

2.1.3 Demandez-vous:

2.1.3.1 si le stagiaire connaît le contenu, sera-t-il capable d'atteindre l'objectif de performance?

2.1.3.2 si le stagiaire connaît le contenu, y a-t-il quelque chose dans le contenu qu'il n'est pas obligé de connaître pour atteindre l'objectif de performance?

Après avoir fait les changements qui s'imposent (s'il y a lieu), préparez un troisième et dernier texte de contenu: vous devriez ainsi être certain que si le stagiaire s'approprie le contenu que vous avez élaboré, il pourra atteindre l'objectif de performance visé et il ne sera pas embarrassé par des contenus inutiles.

2.2 La "stratégie" (méthode) d'apprentissage

Maintenant que le contenu a été déterminé, c'est le temps de choisir une méthode d'apprentissage. Ce choix dépend d'un grand nombre de facteurs. C'est la perception qu'on a de la situation qui détermine en grande partie le choix de la méthode.

2.2.1 Quelques variables générales:

- 2.2.1.1 Le climat organisationnel:
(ex.: Est-ce que le "sensitivity training" serait accepté dans le milieu des institutions pénitentiaires?)
- 2.2.1.2 Les besoins organisationnels:
(ex.: Pourquoi les Services correctionnels canadiens mettent-ils ces cours sur pied?)
- 2.2.1.3 La nature des objectifs de performance:
(ex.: Connaitre? Savoir comment faire? Être préoccupé de?)
- 2.2.1.4 La nature du stagiaire:
 - a) les caractéristiques du stagiaire:
(ex.: âge, niveau d'instruction, provenance sociale, etc.)
 - b) les besoins du stagiaire:
(ex.: quels sont ses besoins quand il arrive au Collège? Ces besoins seront-ils satisfaits par telle ou telle méthode d'apprentissage?)
- 2.2.1.5 La nature du contenu:
(ex.: quels sont les contenus que le stagiaire doit s'appropriier et dans quelle séquence?)
- 2.2.1.6 La nature des conditions d'apprentissage:
(ex.: est-ce que telle méthode est possible dans une situation contrôlée?)

2.2.2 Quelques variables personnelles:

- 2.2.2.1 Jusqu'à quel point telle ou telle méthode vous est familière?
- 2.2.2.2 Est-ce qu'on s'attend à ce que les autres instructeurs utilisent les méthodes que vous aurez choisies?
- 2.2.2.3 L'équipement et/ou le matériel requis par les méthodes que vous aurez choisies est-il disponible?
- 2.2.2.4 Le niveau de complexité de la méthode choisie est-il proportionnel à l'importance du contenu? Avez-vous assez de temps pour utiliser la méthode choisie?

3. QUELQUES INDICATIONS SUR L'EMPLOI DES METHODES EXPERIENTIELLES

Puisque le but de cette troisième partie du guide est de donner des indications sur le choix, l'élaboration et l'utilisation des exercices expérimentiels, nous prenons pour acquis que vous avez fait l'analyse nécessaire et que vous avez décidé d'adopter les méthodes expérimentielles.

On peut se demander maintenant quelle(s) méthode(s) (cf deuxième partie, page 4) serait la plus appropriée. Nous verrons donc comment certaines méthodes sont plus appropriées que d'autres à certains contenus et à certains objectifs de performance.

3.1 *Cas (La méthode des cas)*

La méthode des cas implique ordinairement un processus de prise de décision assez complexe. Le stagiaire doit avoir en main toutes les informations requises et arriver à la (ou une) "bonne" solution. C'est pourquoi la plupart du temps, la partie théorique du cours précède l'étude d'un cas.

Cette méthode est appropriée lorsque le contenu est assez complexe pour demander une analyse approfondie.

Elle n'est pas indiquée lorsque les stagiaires doivent satisfaire à des normes très strictes qui ne laissent aucun jeu ou peu de jeu dans la prise de décision. L'idéal est que les raisons qui soutiennent la décision puissent être examinées en détails par le groupe: cela constitue une grande partie de l'apprentissage.

3.1.1 "*In-basket*": Cette variation de la méthode des cas est suggérée surtout pour les cours en gestion.

3.1.2 "*Incident Process*": Peu indiqué pour la formation des agents de sécurité et les agents d'unités résidentielles.

3.1.3 "*Critical Instance*": Ceci peut être utile quand on demande au stagiaire d'appliquer les connaissances qu'il a acquises pendant d'autres sessions. Un exercice de "Critical Instance" peut servir d'exercice de synthèse pour vérifier le transfert d'apprentissage.

3.2 *Découverte (La méthode de la découverte)*

Lorsque le stagiaire "découvre" une bonne solution ou une approche et qu'il constate que cette "bonne" solution diffère des normes ou des politiques en usage, il a un autre problème entre les mains! Ce serait préférable d'utiliser cette méthode comme élément de motivation quand le stagiaire est conscient du fait que sa "découverte" sera comparée à la norme en usage et qu'il aura peut-être à se

rectifier. L'idéal serait d'employer cette méthode quand il existe plusieurs "bonnes" réponses acceptables.

3.3 *Démonstration/Modelling*

Cette méthode comporte deux volets: l'un, quand l'instructeur démontre et l'autre, quand le stagiaire imite. La méthode est suggérée surtout quand l'objectif de performance visé est très précis et qu'il comporte des normes strictes. (ex.: comment mettre les menottes). Si l'objectif de performance est plus complexe, la tâche devrait être présentée en plusieurs parties démontrées séparément (ex.: conseiller les détenus). Puis, toutes les étapes devraient pouvoir être exécutées l'une à la suite de l'autre pour atteindre l'objectif visé. Ici, le jeu de rôle pourrait être approprié (cf 3.8).

3.4 *Drill*

Quand l'objectif de performance est strict et précis, que l'action sera souvent répétée au travail et que la conséquence des erreurs est grave, la méthode "Drill" est indiquée.

3.5 *Films et présentations télévisées*

La présentation de films est souvent employée à l'intérieur de la méthode "Démonstration/Modelling". Si le comportement souhaité est identique à celui qui est démontré sur film, cette méthode est hautement

indiquée. Si le comportement souhaité n'est pas identique à celui qui est démontré, il faut éviter d'utiliser le film dans le cadre de la méthode "Démonstration/Modelling": on sait que c'est plus difficile de corriger un comportement que d'en apprendre un qui est complètement nouveau.

Les films peuvent être appropriés aussi quand l'objectif de performance demande un changement d'attitude ou de prise de conscience de la part du stagiaire. Quand les objectifs de performance sont établis dans des termes très spécifiques et très descriptifs, c'est plus difficile d'utiliser le film dans un but de prise de conscience.

3.6 *Game*

3.6.1 "*Ch is is game*": Cette méthode peut être utilisée comme la méthode "Critical Instance" (3.1.3). La grande différence cependant est la compétition. Le stagiaire n'a pas seulement à appliquer les connaissances acquises mais on lui demande d'arriver à une solution qui sera ultérieurement jugée supérieure à d'autres. Tous les problèmes reliés à la compétition sont ici possibles: distorsion de la perception, accumulation des informations, stéréotypes, etc.

3.6.2 "*Strategic game*": Pas tellement appropriée pour la formation des agents mais plutôt pour les cadres supérieurs qui doivent un jour ou l'autre négocier avec les détenus.

3.7 *Interview* (tel que défini à la page 7)

Appropriée quand on a besoin de l'opinion d'experts. La présence des experts contribue ordinairement à augmenter la crédibilité de leurs opinions. Cette méthode n'est pas appropriée quand l'objectif de performance est très précis et très concret.

Cependant, quand le milieu d'apprentissage en situation contrôlée est perçu comme très différent du milieu de la situation de travail réel, ce peut être très efficace d'utiliser l'interview comme support à l'apprentissage.

3.8 *Rôles*

La méthode des Rôles comprend toutes les sortes de rôles allant du plus structuré jusqu'au moins structuré. Les variables qui déterminent le degré de structure sont: la somme d'information que le stagiaire reçoit avant de jouer son rôle, et le degré de latitude laissé au stagiaire pendant qu'il joue son rôle.

Pour déterminer si le jeu de rôle est approprié à

vosre contenu, vous devrez répondre "oui" aux questions suivantes:

- 3.8.1 est-ce qu'il serait bon d'engager une discussion au sujet du contenu en question?
- 3.8.2 est-ce que la compréhension des sentiments, des points de vue et des valeurs des autres est utile ou pertinente au contenu en question?
- 3.8.3 est-ce important que les stagiaires comprennent les implications de leurs comportements et de ceux des autres?
- 3.8.4 est-ce que les stagiaires connaissent assez la matière traitée et est-ce qu'ils sont assez impliqués dans le problème présenté?
- 3.8.5 y a-t-il des rôles pour la plupart des stagiaires?
- 3.8.6 est-ce que les conditions relatives au problème présenté peuvent être recréées de façon satisfaisante dans la salle de cours?
- 3.8.7 est-ce que les stagiaires participeront de bon gré au jeu de rôles?

3.9 *Simulation*

Quand le jeu de rôle devient très structuré et que le "Modelling" devient plus important, c'est là que la simulation arrive. Alors que le jeu de rôle met l'accent sur la compréhension du comportement et des valeurs, la simulation met l'accent sur les comportements qu'on retrouve dans des situations qui sont le plus près possible de la réalité. Voici un exemple: Un jeu de rôle peut être fait pour atteindre l'objectif de performance "conseiller le détenu". Ainsi, un stagiaire peut jouer le rôle du détenu et un autre jouera le rôle de l'agent d'unité résidentielle.

La discussion qui suit peut mettre en relief le processus, les sentiments, etc... D'autre part, une simulation créée pour l'objectif "fouiller une cellule" devrait inclure la construction d'une cellule, les meubles qu'on y trouve en réalité, ainsi que tous les objets permis ou prohibés qu'on peut y retrouver compte tenu des situations. On voit facilement qu'il serait plus réaliste d'aller effectivement visiter un établissement et de faire une fouille de cellule sur place. On peut en conclure:

- 3.9.1 quand la réalité est disponible, utilisons-la.
- 3.9.2 quand la réalité extérieure a beaucoup d'impact sur le comportement, quand ce comportement est requis très souvent et que les conséquences des erreurs liées au comportement sont très graves, il est bon d'utiliser la simulation.
- 3.9.3 quand la réalité extérieure n'a pas beaucoup d'impact sur le comportement, quand le comportement n'est pas souvent requis et quand les conséquences des erreurs ne sont pas très graves, on peut choisir une autre méthode expérientielle.

3.10 *Tuteur (participant)*

Cette méthode est souvent utilisée de concert avec d'autres méthodes plus traditionnelles. On l'appelle aussi "enseignement par pairs (peer teaching)". Son plus grand avantage est de placer la responsabilité de l'apprentissage entre les mains des stagiaires. Les réserves de cette méthode sont liées au fait qu'il

faut avoir au moins un stagiaire sur deux qui soit plus informé que l'autre et qu'il soit disposé à partager ses connaissances avec un autre. Ou bien qu'il soit au moins disposé à chercher avec un autre la solution à un problème d'apprentissage.

Si un stagiaire semble tirer de l'arrière, la méthode du Tuteur peut être utilisée. Ainsi, si un ou plusieurs stagiaires semblent posséder les connaissances de l'objectif de performance visé, ils peuvent être "utilisés" comme tuteurs.

On peut aussi utiliser cette méthode lorsque certains stagiaires qui pensent tout savoir utilisent leur énergie et leurs connaissances pour déranger l'instructeur et/ou pour impressionner les autres stagiaires.

* * *

Il est évident que les exercices expérimentiels peuvent être interdépendants les uns des autres. Une ETUDE DE CAS peut devenir un JEU DE RÔLES si la situation est jouée plutôt que lue. La DRILL est la DEMONSTRATION/MODELLING poussée à l'extrême. Les FILMS ET PRESENTATIONS TELEVISEES peuvent être le début d'une DEMONSTRATION. Une "CRISIS GAME" peut

être très semblable à une "CRITICAL INSTANCE".

Un JEU DE RÔLE comportant un très grand réalisme quand à son environnement extérieur peut devenir une SIMULATION au sens large. Le dénominateur commun de toutes ces méthodes est: apprendre en apprenant à apprendre.

Nous n'avons pas présenté ici une liste exhaustive. Les combinaisons possibles sont fonction de la créativité des personnes qui élaborent.

4. EVALUATION

Dans un système d'apprentissage tel que celui qui est élaboré actuellement (PAC), l'évaluation est basée sur le comportement et la "performance". Dans plusieurs cas, l'évaluation du rendement au travail est faite par des formules préparées spécifiquement à cet effet. Ces formules pourraient aussi servir comme instrument d'évaluation du travail accompli en session par les méthodes expérientielles. Comme nous l'avons déjà mentionné, la formule d'évaluation sert aussi comme instrument pour vérifier si tel ou tel contenu est pertinent à tel ou tel objectif de performance. Vous pouvez aussi l'utiliser pendant la session, comme

instrument de rétroaction et d'auto-évaluation par les stagiaires. Il n'y a pas de secrets dans le PAC. Si l'apprentissage des stagiaires peut être facilité par l'utilisation des formules d'évaluation, pourquoi ne pas s'en servir? Les "questions" de l'examen final sont connues quand la session commence: cela contribue à créer un bon climat d'apprentissage d'où les attrape-nigauds sont exclus.

5. QUELQUES NOTES SUR LA PRÉPARATION ET LA PRÉSENTATION

5.1 "Critical Instance"

5.1.1 Décrire l'événement relié à l'objectif d'apprentissage. Inclure les réponses aux questions: qui, quoi, où et quand.

5.1.2 Ecrire les questions immédiatement reliées à l'objectif d'apprentissage.

5.1.3 Ecrire les réponses aux questions posées en 5.1.2 et inclure les raisons qui supportent vos réponses (rationale).

5.1.4 Faire la liste des références qui supportent la question traitée. (ex.: procédures officielles, manuels, documents...)

5.1.5 Faire la liste des questions que le stagiaire est susceptible de poser à l'instructeur. Inclure aussi les réponses aux questions!

5.1.6 Présenter le cas.

5.2 Démonstration/Modelling

5.2.1 Pratiquer l'habileté que vous voulez enseigner jusqu'à ce que vous rencontriez

les critères de l'instrument d'évaluation.

OU

- 5.2.2 Se procurer un film dans lequel on démontre exactement l'habileté à enseigner.
- 5.2.3 Démontrer ou montrer une démonstration de l'habileté. Le nombre de fois que vous démontrez est fonction de la complexité de l'habileté à démontrer, des caractéristiques du groupe de stagiaires, de la gravité des erreurs et de la fréquence d'accomplissement de l'action.
- 5.2.4 Faire pratiquer l'habileté par certains stagiaires. Le nombre de stagiaires qui vont pratiquer l'habileté est fonction des mêmes variables qu'en 5.2.3.
- 5.2.5 Evaluer et fournir de la rétroaction (feed-back) jusqu'à ce que les stagiaires puissent pratiquer l'habileté selon les critères établis dans la formule d'évaluation.

5.3 *Drill*

- 5.3.1 Répéter les cinq points de 5.2 (ci-haut)
- 5.3.2 Répéter jusqu'à ce que la réponse devienne automatique (ou que les stagiaires se révoltent... voir version anglaise!)

5.4

5.5 *"Crisis game", jeu de rôle et simulation*

5.6

L'élaboration et la présentation finale de ces exercices expérimentiels sont semblables à celles qui précèdent.

5.4.1 *L'élaboration*

- 5.4.1.1 Décrire la situation qui entoure l'événement en incluant les "qui", les "quoi", les "quand" et les "où".
- 5.4.1.2 Ecrire un court scénario pour chaque rôle en incluant celui ou ceux des observateurs.

5.4.1.3 Etablir les règlements relatifs aux rôles des "comédiens", des observateurs et de l'instructeur.

5.4.1.4 Etablir une liste de tout ce qui est nécessaire à l'exercice.

5.4.2 *La présentation*

5.4.2.1 Présenter l'exercice. Dire seulement ce qui est nécessaire pour "lancer" l'exercice.

5.4.2.2 Pendant le jeu:

- ne dire que ce qui est nécessaire pour que le jeu continue
- ne pas encourager les joueurs
- ne pas faire de commentaires
- ne pas dire ce que vous pensez de leurs actions

5.4.2.3 Rétroaction et commentaires

- centrer les commentaires sur la "performance".
- commencer par les commentaires des joueurs, ensuite ceux des observateurs et finalement ceux de l'instructeur.

5.4.2.4 Evaluation

- Si l'exercice est fait dans le but d'évaluer la "performance", encourager le stagiaire à faire une auto-évaluation en collaboration avec l'instructeur.

CONCLUSION

Ce guide comporte trois parties. La première est une introduction aux exercices expérimentiels avec quelques raisons au sujet de leur emploi dans la formation des agents de

sécurité et des agents d'unités résidentielles. La deuxième partie donne la description d'exercices expérientiels les plus connus et la troisième partie donne des indications sur le choix, l'élaboration et l'utilisation des exercices expérientiels.

Pourquoi ce guide? Le système PAC est basé sur la "performance". Un système de formation basé sur la "performance" doit donner des résultats concrets, visibles et mesurables. Ainsi, les exercices expérientiels sont élaborés dans le but d'atteindre ces résultats concrets, visibles et mesurables de la manière la plus efficace. Ce guide devrait aider son usager à élaborer ces instruments d'apprentissage.

SOL GEN CANADA LIB/BIBLIO



0000023464

DATE DUE		

LIBRARY
SOLICITOR GENERAL CANADA

NOV 1 1993

BIBLIOTHÈQUE
SOLICITEUR GÉNÉRAL CANADA
OTTAWA (ONTARIO)
K1A 0P8

