

Plan de cours 6 : Étapes de l'apprentissage**60 minutes au total****Description du cours**

Les participants étudieront ici les quatre étapes de l'apprentissage et comment évoluer au cours de ce cycle. Il est important pour les formateurs de comprendre cette évolution. Ils offriront ainsi un meilleur soutien et pourront mieux conseiller tout en évitant les pièges.

Résultats d'apprentissage

À la fin de cette session, les participants pourront :

1. Décrire les quatre étapes de l'apprentissage.
2. Évaluer l'impact des différentes étapes de l'apprentissage sur la performance et l'attitude du participant.
3. Facultatif : mettre en place des stratégies afin d'assister les participants durant toutes les étapes de l'apprentissage.

Matériel

- Tableau à feuilles mobiles
- Marqueurs
- Ruban adhésif
- Papier
- Stylos/crayons
- L'histoire de Sana* (voir fin du plan de cours)
- Facultatif : photocopie *Profil du participant*

Préparation

- Lisez et préparez le plan de cours
- Écrivez les objectifs d'apprentissage sur le tableau
- Écrivez la phrase « La seule chose que je sais, c'est que je ne sais rien » sur le tableau à feuilles mobiles
- Dessinez l'*Échelle des étapes de l'apprentissage* sur le tableau
- Imprimez 4-5 copies de *L'histoire de Sana*
- Facultatif : photocopie du *Profil du participant*

Introduction**5 minutes**

1. Notez « La seule chose que je sais, c'est que je ne sais rien » sur le tableau.

2. Demandez aux participants : “Que signifie cette phrase pour vous ?” *Cette phrase est souvent associée au célèbre philosophe Socrate, qui pensait que reconnaître son ignorance est le début de la sagesse. Apprendre c'est avant tout admettre que vous ne savez pas tout.*
3. Présentez la description du cours ou les résultats de cet apprentissage.

Les étapes de l'apprentissage
25 minutes

1. Séparez les participants en groupes de 3-4 personnes. Donnez à chaque groupe une copie de “*L'Histoire de Sana*” pour qu'ils la lisent. Demandez aux participants de partager au fur et à mesure les différentes étapes de l'histoire de l'apprentissage de Sana sur le lavage des mains.
2. Demandez à chaque petit groupe de présenter son travail à l'ensemble du groupe.
3. Expliquez aux participants qu'il existe quatre étapes d'apprentissage. Affichez l'*Échelle des étapes de l'apprentissage* sur le tableau. Expliquez chaque étape comme suit :
 - *Étape 1 : Involontairement non-qualifié. Une personne qui ne sait pas quelque chose et qui est incapable d'identifier ce qu'elle ne sait pas. Elle peut refuser d'admettre l'utilité d'une nouvelle compétence et donc ne pas être motivée.*
 - *Étape 2 : Volontairement non-qualifié Une personne qui n'a pas de compétence particulière, mais est au courant de ses défauts. Cette personne reconnaît l'importance de développer cette compétence.*
 - *Étape 3 : Volontairement qualifié. Une personne qui a une compétence particulière mais qui a besoin de beaucoup de concentration. Elle ne maîtrise pas parfaitement l'utilisation de cette compétence.*
 - *Étape 4 : Involontairement qualifié. Une personne qui a investi beaucoup de temps et de pratique dans une compétence particulière pour qu'elle devienne naturelle. Elle peut appliquer cette compétence facilement sans devoir se concentrer.*
4. Utilisez l'exemple de *L'Histoire de Sana* et vos propres exemples d'apprentissage d'une compétence en particulier ou de connaissances pour expliquer les 4 étapes de l'apprentissage. *Parmi les exemples possibles : savoir comment lire et écrire, conduire une voiture, construire un filtre biosable, apprendre à jouer d'un instrument, apprendre à utiliser une caméra, etc.*
5. Demandez aux participants : “À quelle étape intervenons-nous en tant que formateurs ?” *Souvent, la réponse est l'étape 4. Pourtant, cela signifie que nous n'arrivons pas à communiquer nos compétences et nos connaissances aux autres.*
6. Demandez aux participants : “Quand une personne se trouve à l'étape 4 avec une compétence particulière, est-elle capable d'enseigner efficacement cette compétence aux autres ?” *La réponse est non. Elle doit décomposer toutes les étapes afin de pouvoir l'expliquer clairement à un participant. Le problème est que souvent, elle ne connaît pas assez bien ses propres compétences pour être capable de les décomposer.*

7. Expliquez aux participants qu'un formateur devrait intervenir en dehors des étapes de l'apprentissage. *Le formateur doit maîtriser une compétence, être sensibilisé, et ne pas oublier qu'il est passé par l'étape d'apprentissage.*
8. Expliquez qu'en tant que formateurs, les principales étapes à retenir sont les étapes 1 et 4. Lors de notre première visite dans une communauté pour enseigner des compétences et des comportements sur WASH, nous pouvons détecter plusieurs personnes montrant un intérêt à la formation. Notre objectif est de les sensibiliser pour les faire progresser. L'étape 4 est importante car c'est un "piège" dans lequel les formateurs peuvent tomber. Nous devons décomposer nos compétences ainsi que nos propres connaissances pour pouvoir mieux les transmettre.

Facultatif : Stratégies pour soutenir les participants
25 minutes

Cette section est plus adaptée aux participants de haut niveau qui désirent explorer les stratégies pour soutenir les différentes étapes du processus d'apprentissage.



1. Expliquez que chacun créera des stratégies pour soutenir les participants à chaque étape du processus d'apprentissage. Pour cela, il leur faudra lire un profil du participant et noter leurs idées sur le tableau.



2. Les participants doivent rester dans leur groupe. Distribuez à chaque groupe une feuille du tableau, un marqueur et une photocopie du *Profil du participant*.
3. Donnez aux groupes 5 minutes pour développer et noter leurs stratégies.
4. Demandez à chaque groupe d'afficher leurs stratégies au mur.
5. Demandez aux participants de parcourir la salle et de lire les stratégies. Encouragez ces derniers à rajouter des stratégies.
6. En grand groupe, demandez aux participants :
 - "Avez-vous été surpris par quelque chose ?"
 - "Avez-vous remarqué un modèle ou une stratégie dans les étapes de l'apprentissage ?"
 - "Quelles stratégies allez-vous utiliser avec les participants à l'avenir ?"

Révision
5 minutes

1. Demandez aux participants de discuter avec un partenaire des caractéristiques de chacune des étapes de l'apprentissage. Ils doivent choisir une compétence particulière et l'utiliser afin d'illustrer chacune des étapes. Parmi ces compétences : l'aptitude à lire et à écrire, conduire une voiture, faire du vélo, jouer d'un instrument, construire une maison, cuisiner, etc.
-

Effectuer une formation efficace au WASH

Étapes de l'apprentissage

Réflexions sur le cours

Histoire de Sana

Sana rinçait toujours ses mains avec de l'eau après être allée aux toilettes. Lorsqu'on lui a demandé si elle se lavait correctement les mains, elle a répondu "Oui". Ce n'est qu'en participant à un atelier de sensibilisation sur WASH qu'elle a découvert qu'elle ne se lavait pas les mains correctement.

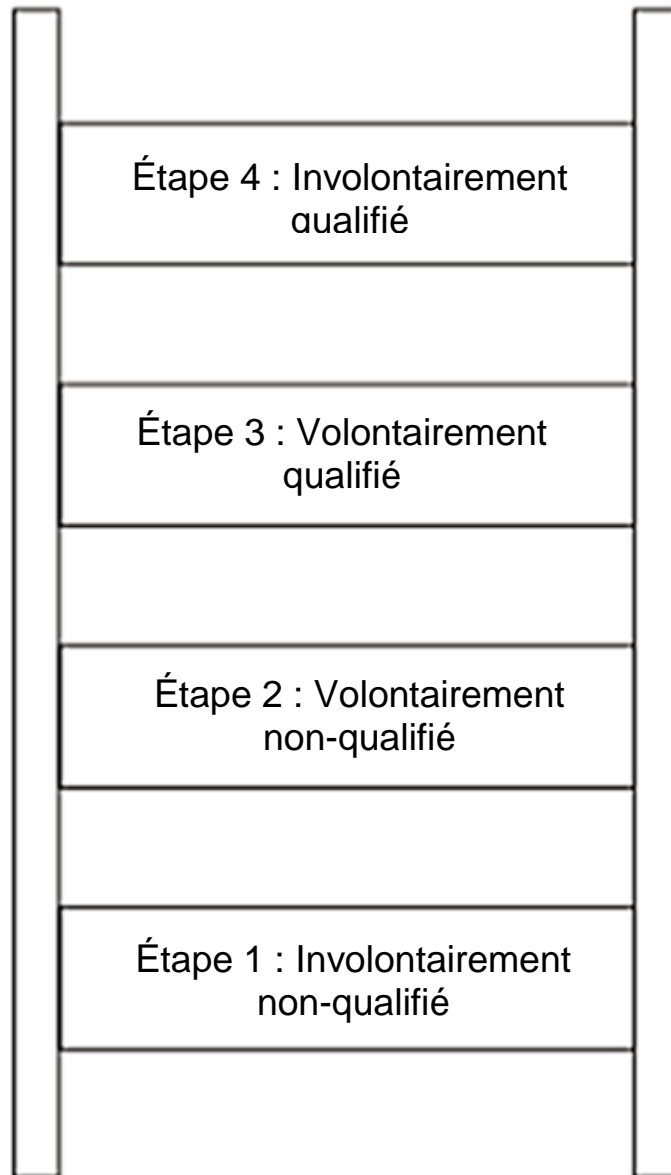
Sana réalise qu'elle devrait laver ses mains avec du savon et pas seulement avec de l'eau. Elle a aussi découvert qu'elle devrait se laver les mains après avoir changé les couches de son bébé et avant de manipuler de la nourriture. C'est pendant ces moments importants que Sana avait peur d'oublier de se laver les mains.

Pendant l'atelier, les organisateurs lui ont donné une affiche pour qu'elle puisse se rappeler à quel moment elle doit se laver les mains. L'affiche était visible en permanence pour lui permettre de ne pas oublier. Avec le temps, Sana réalisa qu'elle n'avait plus besoin de l'affiche. Elle lavait ses mains avec du savon automatiquement pendant les moments cruciaux.

Questions :

1. En apprenant les bonnes techniques de lavage des mains, Sana est passée par différentes étapes dans son apprentissage. Tentez de séparer l'histoire en différentes étapes de l'apprentissage de Sana.
2. Maintenant que l'histoire est partagée en différentes étapes de l'apprentissage, essayez de donner à chaque étape un titre ou une description générale.

Échelle des étapes de l'apprentissage



D'après : (Adams, 2011)

Profils des participants

Profil du participant 1 : Involontairement non-qualifié

Participants :

- N'ont aucune idée de l'importance ou de l'intérêt d'une nouvelle compétence
- Ne voient pas quels sont les avantages à apprendre quelque chose de nouveau
- Ont confiance en leur niveau actuel de compréhension ou aptitude

Profil du participant 2 : Volontairement non-qualifié

Participants :

- Comprennent ce qu'ils ont besoin d'apprendre
- Sont conscient de leur manque de connaissance ou de compétence
- Reconnassent les avantages d'une formation ou d'un apprentissage supplémentaire
- Peuvent se sentir dépassés

Profil du participant 3 : Volontairement qualifié

Participants :

- Peuvent démontrer de manière convaincante leur compétence
- Ont besoin de se concentrer pour exercer leur compétence
- Peuvent démontrer leur aptitude mais n'arrivent pas à bien enseigner aux autres

Profil du participant 4 : Involontairement qualifié

Participants :

- Peuvent appliquer cette compétence facilement sans devoir se concentrer
- Peuvent exploiter cette compétence tout en se concentrant mentalement sur autre chose
- Sont en mesure d'exploiter leur compétence de manière instinctive et ne comprennent pas que les autres puissent la trouver complexe

