2010

Abdelghafour BAKKALI
Professeur formateur au CPR de Tanger

PRATIQUES PRELIMINAIRES DE MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

Sommaire

Pratiques préliminaires de MSP
Présentation de la méthode
Principes de la méthode « pratiques »
Principales caractéristiques des « pratiques »
Procédure des « pratiques » ou comment faire ?
1. Acquisition de l'aptitude pédagogique
2. Phases de la mise en œuvre des « pratiques »
3. Reprise et deuxième feedback
Préparation de la micro-leçon

Pratiques préliminaires de mise en situation professionnelle

Présentation de la méthode :

Conduire (telle est la portée même du mot *pédagogie*) - ou mieux encore gérer – un groupe classe d'une manière opérante et opérationnelle exige de l'élève-professeur un entraînement progressif et programmé à des techniques pédagogiques ayant prouvé leur efficacité et leur rentabilité dans le domaine du développement des aptitudes professionnelles. Depuis la troisième décennie du siècle dernier, le micro-enseignement - ou ce qu'on pourrait désigner, en ce qui nous concerne, par la dénomination de « *pratiques préliminaires de mise en situation professionnelle* » (désormais « pratiques »)- est une méthode souple de formation des enseignants mise au point par une équipe de professeurs chercheurs à l'Université Stanford, l'une des plus prestigieuses universités américaines, au cours de l'été 1963[1], est *a fortiori* une approche qui facilite un accès sans risques majeures au métier d'enseignant et favorise au stagiaire un entrainement progressif à la maîtrise des compétences requises pour l'enseignement. Il comble en effet le hiatus entre la formation théorique, cumulative et rationnelle, et la mise en situation pratique. Grâce à des techniques pédagogiques rationnelles - de préférence négociées avec la population des formés -, l'élève-professeur acquiert le *savoir-faire* qui constitue la pierre angulaire de la formation initiale voire continue. Ce savoir-faire professionnel suppose à la fois le savoir-dire ou savoir-faire communicatif. Confronté directement - par le biais des « pratiques » mentionnées supra- aux difficultés que sous-tend l'exercice de la fonction d'enseignant, il développe progressivement des *aptitudes* pédagogiques efficientes grâce surtout à la responsabilisation conférée par cette méthode. Passé directement à l'action, il essaie de matérialiser ses compétences dans des prestations choisies à cet effet. Dire mais aussi faire, voilà les tenants et aboutissants des « pratiques ». Entendons par *aptitudes*, concept dont la portée est variable, des types de comportements que le sujet adopte soit par imitation, soit d'une manière intentionnelle, i.e. des attitudes développées selon la situation dans laquelle il se trouve, ou encore les objectifs qu'il se fixe ou les compétences qu'il espère développer pour l'exécution d'une action. L'aptitude de ce fait pourrait être innée ou acquise. Ce qui nous intéresse c'est à la fois de faire découvrir et reconnaitre les aptitudes naturelles et de développer d'autres inhérentes à la pratique professionnelle. On ne pourrait en aucun cas compter sur ses seules dispositions naturelles. Aller vers d'autres aptitudes en rapport avec l'exercice de ses fonctions serait la meilleure façon de prouver à soi et aux autres sa capacité à mener à bon terme ses activités professionnelles.

Les « pratiques » que nous cherchons à mettre en œuvre, selon une démarche simple mais rigoureuse, concernent à la fois le contenu d'apprentissage (préparation de l'activité), la démarche pédagogique préconisée pour l'atteinte des objectifs de la séance que les modalités d'évaluation préconisées pour la vérification de l'impact de l'activité sur la population ciblée. La notion d'*aptitude* vise aussi la concrétisation des «techniques pédagogiques » que manifeste le stagiaire lors de la mise en œuvre des différentes activités de classe. Celui-ci fait justement preuve de contention dans la sélection des moyens pédagogiques et didactiques à

[1] Cette technique, élargie à la formation continue, arrive au Canada. Et de là elle s'installe en Europe dès 1970. En France, on pratiquait, bien avant cette date, le CFTV (Circuit fermé de télévision) à l'ENS de Saint-Cloud et dans d'autres centre de formation des maîtres. Sa rapide extension est due principalement à son caractère flexible et pratique. Cette méthode est en effet caractérisée par ses multiples possibilités d'utilisation. Ses variables ne sont pas statiques mais susceptibles d'être modifiées selon la situation et les objectifs de formation.

utiliser pour que son action revête un caractère déterminant et utilitaire. De ce fait, il s'approprie un «style » personnel et accentue, au terme d'un entraînement programmé, des aptitudes pédagogiques qui se manifestent au cours de la préparation de la leçon, au moment de la sensibilisation, pendant la présentation du contenu de l'activité et pendant la phase de clôture.

Voici à titre d'exemple les quelques aptitudes générales qu'un enseignant stagiaire observe lors du processus de l'acte d'enseigner :

- Savoir commencer une activité de classe ou une partie de cette activité. C'est sensibiliser la population cible au sujet de l'activité qu'on entreprend (situer le travail, éveiller l'intérêt du public cible, le sécuriser, etc.)
- Initier les apprenants à l'observation d'un corpus (phrases, textes, images)
- Manipuler un corpus
- Conceptualiser (fonctionnement linguistique d'un énoncé, par exemple)
- Savoir s'exprimer de façon audible, claire, précise et logique. La communication verbale constitue un atout important pour que le contact puisse s'établir normalement entre enseignant et enseigné. L'animateur doit également doser son comportement non verbal (expression faciale, gestuelle ; déplacements, mimique)
- Etre aussi capable de poser des questions fréquentes, variées et opportunes.
- Savoir encourager et canaliser la participation des élèves apprenants.
- Savoir capter l'attention des élèves en ne négligeant ni les plus disponibles ni les plus effacés. Et cela se traduit généralement par la rigueur de la démarche, par la force de la personnalité de l'enseignant et par le rapport de compréhension établi entre les deux acteurs de la classe.
- Etre capable de concrétiser par des exemples clairs le contenu des différentes activités.
- Créer une dynamique qui privilégie la répétition et qui n'insiste pas trop sur les détails, mais qui favorise la récapitulation.
- Approfondir les réponses les plus pertinentes des élèves. Partant, on les incite constamment et à des degrés divers à analyser, à synthétiser, à classer les opinions émises.
- Exploiter les supports qui facilitent la communication et l'atteinte des objectifs pédagogiques.
- Etre disponible tout le long du cours au niveau de compréhension et d'assimilation du contenu de l'activité visée et du degré de performance des élèves sans discrimination aucune (questions de contrôle, indices visuels, surveillance du travail individuel).
- Faciliter le rapport élève- élève aussi bien lors de l'exécution de l'activité de base que pendant l'évaluation formative. De même, il faudrait que la relation professeur- élève soit chose acquise.
- Savoir donner une clôture vraisemblable au cours ou à une partie du cours, i. e. être capable de résumer ou de faire résumer, de synthétiser les étapes principales. Cette phase de la leçon constitue, comme d'ailleurs la phase d'ouverture, le point culminant de l'activité pédagogique. A la fin du cours les élèves éprouvent apparemment de la satisfaction – ou de l'insatisfaction -. Le professeur doit donc tenir compte de ces réactions pour construire d'éventuels exercices de remédiation.

Ceci étant, l'entrainement aux « pratiques » exige du formé la reconnaissance des principes de cette méthode. Il ne suffit pas de se livrer, avec les bonnes intentions et la volonté qu'on pourrait bien avoir, à des activités professionnelles sans tenir compte des fondements de la démarche qui nous sert de base à la maîtrise d'un certain nombre d'aptitudes susceptibles de nous mettre sur les rails et de faciliter partant notre accès au métier pour lequel nous postulons.

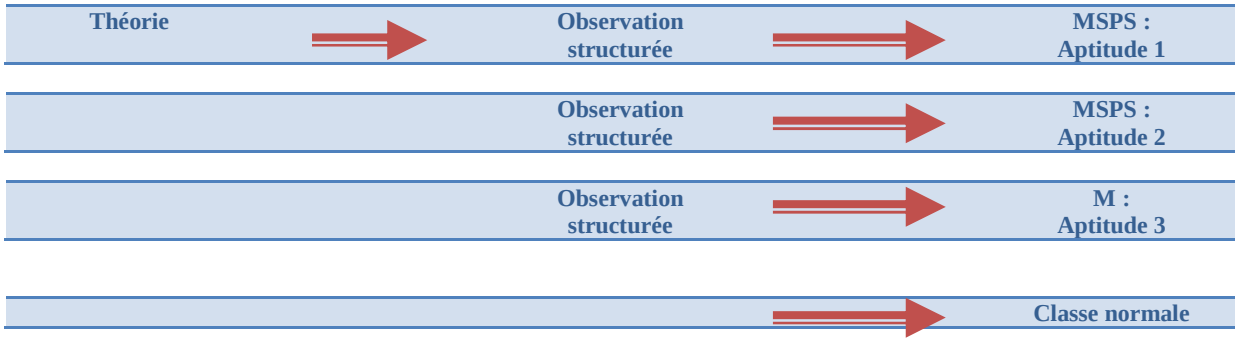
Principes de la méthode "pratiques"

Cette technique, considérée comme un «catalyseur d'idées nouvelles », s'inspire de la psychologie de l'apprentissage et de l'enseignement programmé. Les travaux de Skinner[2], auteur de ***La Technologie de l'enseignement*** (1968)[3], seront abondamment consultés. Dans le domaine de la formation professionnelle, on n'acquiert plus des réflexes à partir d'observations globales et non structurées ou à partir d'exposés théoriques abstrus, mais on se les approprie grâce à une dynamique personnelle d'apprentissage qui vise essentiellement à autonomiser le formé. L'implication du sujet est constamment sollicitée parce qu'un individu apprend lorsqu'il est capable d'observer les conséquences de ses actes. C'est justement ce qu'on appelle la « rétroaction cybernétique ». L'imitation fait place à une restructuration progressive du comportement. Les « pratiques » favorisent donc cette éclosion individuelle et amène le stagiaire à se voir dans la glace et à se corriger. Aussi sera-t-il mieux armé pour surmonter les difficultés majeures de l'acte d'enseigner.

De ce fait, la prise en main d'une classe normale ne passe pas exclusivement par la théorie, puis l'observation globale, mais suit l'itinéraire d'apprentissage suivant : théorie d'abord, observation structurée permettant eu égard l'acquisition progressive des aptitudes et enfin prise en main d'une classe normale. Cela pourrait être figuré ainsi :

- **Formation traditionnelle :**

- **Formation par « pratiques » :**



etc.

Une fois la situation de départ définie, le stagiaire ayant un objectif à atteindre à la fin d'un parcours lui-même défini, arrive à obtenir un meilleur niveau de réussite professionnelle, un résultat

[2] Buhrrus Frederic Skinner (1904-1990) est l'un des principaux tenants de l'école béhavioriste au Etats-Unis. Il explique le comportement humain en termes de réactions physiologiques à des stimuli extérieurs. Il fut le promoteur de l'enseignement programmé. Cette technique consiste à présenter à l'apprenant une série d'éléments d'information ordonnés qu'il doit comprendre un par un, avant de passer au suivant dans la série.

[3] Lire l'article de Louis M. Smith, 2000, cliquer ici.

somme toute concret et mesurable. Ce coaching pédagogique traduit, entre autres, l'intérêt d'une initiation personnalisée aux différentes activités que sous-tend l'exercice du métier d'enseignant.la recherche quasi systématique de l'autonomie du stagiaire est ainsi au centre de cette pratique professionnelle. Le savoir et le savoir-faire professionnels ne sont plus des ingrédients qu'il reçoit passivement, mais ce sont des compétences qu'il doit maîtriser en comptant beaucoup plus sur ses propres ressources que sur des recommandations autoritaires et obsolètes.

Rappelons que l'*enseignement programmé* [4](élaboré par Skinner dès 1954) a contribué à une meilleure définition des exigences d'une pédagogie expérimentale, en l'occurrence les « pratiques ». Il a conduit par ailleurs à définir les *étapes* d'une entreprise didactique :

i. Définition des objectifs de l'activité à exécuter.
ii. Elaboration des instruments de contrôle (évaluation).
iii. Analyse du contenu des notions et concepts à enseigner.
iv. Définition de la progression (en fonction du public visé).
v. Mise au point des éléments pédagogiques : habillage (exemples, digressions, etc.)
vi. Exécution de l'activité (de l'activité).
vii. Evaluation et feedback.

Principales caractéristiques des "pratiques"

Bien qu'on ait considéré les « pratiques » comme étant une technique rigide, contraignante, marquée par des présupposées béhavioristes (comportementalistes)[5] et formant en fin de compte des enseignants stéréotypés, cette pratique conduit, par contre, progressivement et objectivement le stagiaire à la maîtrise des outils de l'acte d'enseigner. Quelles sont donc les visées des « pratiques » ? Elles se situent à trois niveaux :

i. Sur le plan social, les « pratiques » collectives visent le travail en groupe ; donc à l'acquisition d'un *savoir-être* indispensable dans toute interaction sociale (faire/accepter sans parti pris des commentaires et manifester un esprit positif dans ses rapports avec ses pairs).
ii. Sur le plan méthodologique, elle développe le *savoir-faire* (initiative de formuler des objectifs pédagogiques, auto-évaluation, analyse et possibilité de modifier son comportement).
iii. Elle vise en troisième la maîtrise des aptitudes travaillées par la mise en œuvre méthodique des « pratiques ».

Il s'agit *grosso modo* d'objectifs socio-affectifs et méthodologiques ; i. e, le stagiaire choisit individuellement ou en groupe l'aptitude à travailler ; il participe activement et objectivement à la discussion. Concernant le second type de visées, l'intervenant élabore des fiches, des grilles voire des questionnaires susceptibles eu égard de faciliter son action pédagogique.

Procédure des "pratiques" ou comment faire?

1. Acquisition de l'aptitude pédagogique :

Les « pratiques », élaborées et expérimentée à Standford sous leur version première, ne sont guère considérées comme une méthode définitivement constituée et immuable dans leurs

[4]L'enseignement programmé est une technologie éducative qui pour principe l'individualisation (chacun étudie ce qu'il veut, quand il veut, et on lui promet de réussir) et l'automatisation (formes ou supports qui stimulent).
[5] Le behaviorisme, développé par Watson au début du XXe siècle, est une réplique à la méthode de l'introspection. Il se veut avant tout science du comportement. Il s'appuie exclusivement sur les phénomènes observables. Or, tous les comportements sont, selon cette science, des réponses à des stimuli extérieurs. Pour plus de précisions, lire…

principaux fondements et les modalités de leur mise en exécution. Les principes de base pourraient, selon les visées et les moyens dont dispose l'usager, en l'occurrence le centre de formation, et la motivation de la population cible, être adaptés. Il est néanmoins fondé sur un principe de base : la mise en exergue de l'*aptitude pédagogique* (cf. supra).

L'acte d'enseigner, faut-il le noter, est *complexe*. Il faudrait, pour un enseignement fonctionnel et efficient, que le stagiaire en prenne conscience et qu'il mesure l'ampleur des fonctions qu'il est appelé à assumer. Pour qu'il surmonte les difficultés qu'engendre la mise en place des compétences professionnelles avérées, les « pratiques », si elles sont bien menées, lui permettront, eu égard, d'identifier les composantes de cet acte, de les analyser et de les classer. Après cette opération, le stagiaire gère ses apprentissages et les exécutent selon un canevas élaboré à cet effet. Ainsi prendra-t-il objectivement conscience de ses comportements pédagogiques, de sa valeur personnelle, des ses attitudes latentes et des résultats réalisés. Il acquerra, au prix d'un entraînement assidu, des gestes et des comportements professionnels confirmés.

2. Phases de la mise en oeuvre des "pratiques"

2.1. Organisation spatiale et temporelle des « pratiques »:

- Lieu d'effectuation : Labo AV (équipé de moyens audiovisuels appropriés)
- Effectif : 5 à 6 participants.
- Durée : 5 minutes.

1.2. Déroulement des « pratiques » :

- Présentation de l'aptitude pédagogique. Cette prestation ne dure que 5 minutes.
- Visionnement collectif de la séquence enregistrée (le prestataire et ses pairs).
- Feedback : évaluation immédiate et objective des performances réalisées.
- Analyse de la prestation (auto-évaluation ou autoscopie, évaluation collective ou hétéroscopie).
- Reprise (inutile de reprendre les moments réussis).
- Second feedback.

Notons que l'apport du caméscope est déterminant dans ce type de pratiques de formation. La vidéo, en tant que pratique de l'image aussi bien que support pédagogique, reste, malgré tout, largement sous-employée ou mal employée. Maintenant la caméra numérique, plus souple, permet des enregistrements plus réussis.

Le schéma du déroulement pratique est visualisé ainsi :

On a tout d'abord une *séquence de base* qui se compose des étapes suivantes :

Micro-leçon Essai	+	visionnement feedback Analyse	+	Reprise	+	Deuxième feedback
1		**2**		**3**		**4**

Or, le stage de M-E prendra la forme :

1	+	2	+	3	+	4	x	n stagiaires	x	N Aptitudes à acquérir

Après le premier essai, le stagiaire est censé, au cours de la séance de feedback, obtenir le maximum d'informations sur sa prestation afin de renforcer les comportements réussis et d'éviter des écueils, ou encore de remettre en cause quelques écarts dans la mise en œuvre de sa prestation. Il doit aussi développer sa capacité d'auto-évaluation, d'autocritique et faire preuve d'ouverture sur les remarques, si choquantes soient-elles, de ses pairs. Le schéma du déroulement du feedback prend la forme :

1. Présentation par le stagiaire exécutant des objectifs, du contenu et de la démarche préconisée pour les « pratiques ». Après, il s'auto-évalue objectivement.
2. Visionnement de la séquence enregistrée et discussion/commentaire par le groupe.
3. Conclusion du prestataire (prise d'engagement).
4. Re-préparartion.

3. Reprise et deuxième feedback :

Puisque le stagiaire est appelé en « pratiques » à enseigner deux fois la micro-leçon (ce n'est pas toujours le cas, surtout pour les M-L réussies), une *reprise* est donc prévue. Le degré de l'atteinte des objectifs pédagogiques lors de cette seconde séance est précisé. Une amélioration est souvent prévisible grâce aux remarques constructives de la première prestation. Le deuxième feedback est une occasion pour faire le bilan de la maîtrise de la propension à gérer harmonieusement une classe par le prestataire, et pour envisager le développement de cette aptitude dans de futures actions pédagogiques.

Préparation de la mico-leçon (M-L)

On devrait se rappeler lors de la préparation d'une activité des « pratiques » de la formule mnémotechnique des «3P », c'est-à-dire trois phases à prendre en considération pour la mise au point d'une leçon ou d'une séquence de classe, à savoir la **préparation** (de l'activité), la **performance** (pendant la mise en œuvre de l'activité) et enfin la **perception** (des élèves pendant la présentation de l'activité). Cela rappelle en fait les trois dimensions de l'acte d'enseigner : *préactive, interactive* et *rétroactive*.

i. En ce qui concerne la préparation d'une M-L, il faudrait

- choisir le contenu : Le stagiaire est libre de choisir le contenu de son intervention. Il doit seulement tenir compte de l'aptitude à travailler, i. e. du comportement pédagogique à maximiser, de l'objectif essentiel de M-L, des démarches à mettre en œuvre afin que des objectifs opérationnels soient atteints. Il doit éventuellement prévoir un matériel adéquat pour l'exécution de la séquence de base (aides visuels : texte, image, objets réels, TN, etc.)
- Formuler des objectifs opératoires d'une manière précise. Ils sont de deux sortes :
  - **objectifs pédagogiques** (**OP**) relatifs au comportement que le stagiaire est censé mettre en évidence, puisque, en somme, les « pratiques », bien qu'ils aient ce caractère fragmentaire, sont un véritable enseignement destiné à des élèves (vrais ou simulés).
  - **Objectifs didactiques** (**OD**) formulés en termes d'objectifs opérationnels de performance «je voudrais qu'à la fin de la séquence, les élèves soient capables de… », «que pendant la leçon, ils s'entraînent à… », etc.

Par OP, on entend conséquemment la démarche préconisé permettant l'atteinte des OD.

ii. **Fiche de préparation :**

Cette fiche comporte :

- **l'objet de des « pratiques » (titre de l'aptitude à travailler)**
- **les deux types d'objectifs.**
- **la structuration de l'activité (ou plan).**
- **le volume horaire (5 mn).**

Voici à titre indicatif une fiche de préparation de M-L :

Nom de stagiaire :		**Date :**	**Heure :**
Sujet des « pratiques » :		**Niveau de la population cible :**	
Acquisitions antérieures du stagiaire (exprimées en termes d'aptitudes) :			
OP : **OD :**			
Supports didactiques :			
Plan des « pratiques » :			
Feedback (remarques et suggestions faits aussi bien par le prestataire que ses pairs) :			
Reprise : schéma prévu pour la reprise des « pratiques » :			
Résultats obtenus :			
Observations et suggestions :			

Fiches d'observation et d'évaluation :

Ces fiches permettant efficacement de guider l'observation pédagogique et l'analyse ultérieure. Or, elles permettent le codage d'événements pédagogiques survenus lors de la prestation. Présentées sous forme de grilles, elles doivent de ce fait être *descriptives, objectives, faciles à utiliser, utiles* au stagiaire observé qu'au stagiaire observateur. Les grilles d'observation ou d'évaluation, quelque soit leur forme et leurs visées, répondent essentiellement à 4 questions fondamentales :

i. Le stagiaire a-t-il procédé lors de sa prestation par rappel des connaissances ou d'expérience vécue ?
ii. A-t-il posé des questions de compréhension (questions de réflexion) ?
iii. a-t-il posé des questions sur les attitudes des apprenants ?
iv. A-t-il posé des questions ouvertes (celles qui amènent les apprenants à révéler leurs propres schèmes conceptuels) ?

Cela se ramène à savoir si l'intervenant a utilisé lors de l'exécution de l'acte pédagogique le pré-requis des apprenants, leur prédisposition à comprendre le contenu délimité, leur possibilités de parler au-delà du contexte immédiat de l'activité présentée, leur participation effective et psychologique à la construction du savoir, du savoir-faire et du savoir-être, leur capacité à travailler en autonomie, leur désir enfin d'apprendre à apprendre.

Pour rendre opérationnelles ces données théoriques, on pourrait, à titre d'exemple, avoir pour l'aptitude «variation » la fiche suivante :

Fiche d'observation

- Aptitude : Variation
- **stagiaire :** **Date :** **Heure** **E/R obs. :**

		1	2	3	4	5
Professeur	**Mouvement**					
	Gestes, mimiques					
	Changement dans la façon de parler					
Elève	**Changement du canal sensoriel**					
	Participation verbale					
	Participation physique					

Résumé : (Animation silencieuse du prof, son effacement, interaction élève-élève, etc.)
……
……
……
……

……

Evaluer permet un échange rentable entre les participants, comme il permet aussi une reprise réussie de M-L.

e. g1 : Aptitude : *Communication verbal* :

Fiche d'évaluation

Prestataire : **Date :** **Heure :** **E/R obs. :**

		1	2	3	4	5
A	**Attention des élèves**					
B	**Présentation logique et méthodique**					
C	**Référence à l'expérience des élèves**					
D	**Simplicité dans l'expression**					
E	**Correction dans l'expression**					
F	**Précision dans l'expression**					
G	**Diction : clarté, audibilité**					
H	**Pauses et reprises appriopriées**					
I	**débit**					
H	**Communication verbale conçue dans sa globalité**					

Résumé :……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

e. g.2 : Aptitude : ***Participation***

Fiche d'observation

Aptitude : ***Participation***
Prestataire : **Date :** **Heure** **E/R obs. :**

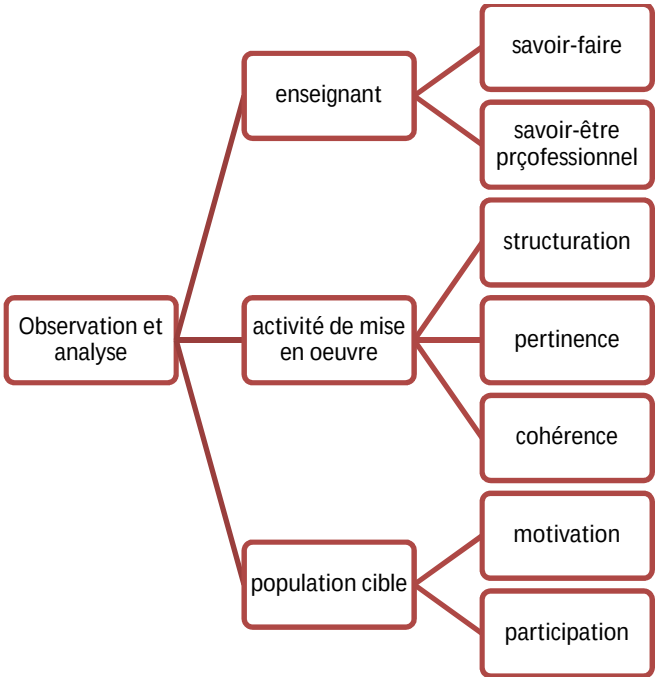
Les élèves participent	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Remarques**
A l'organisation du travail						
En faisant des apports spontanés						
En répondant à des questions						
En posant des questions						
En évaluant ou en corrigeant						
En lisant à haute voix						
physiquement						

NB. Ces fiches sont présentées à titre indicatif. Elles pourraient faire l'objet d'affinements utiles pour une meilleure gestion d'une activité de classe.

L'observation et l'évaluation des performances du stagiaire sont à considérer à trois niveaux d'analyse :

i. L'intervenant : a-t-il ou non fait preuve de maîtrise de toutes ses facultés et de son savoir-faire et savoir-être pendant l'exécution de l'activité (sa relation au cours, aux apprenants voire à l'espace où il évolue).
ii. Le cours ou l'activité proprement dite : le contenu de l'activité est-il pertinent, structuré et cohérent ? A-t-il motivé les apprenants ? L'enseignant a-t-il varié et utilisé des moyens didactiques susceptibles de favoriser ses actes pédagogiques ?
iii. L'apprenant : A-t-il été mis en situation interactive ou plutôt estimé comme simple réceptacle du contenu de l'activité ? Sa participation est-elle spontanée ou discrètement sollicitée ou encore carrément imposée ?

Schématiquement, on aura :



In fine :

Au terme de ce parcours, il faut noter que la formation initiale s'appuie essentiellement sur des pédagogies de mise en situation professionnelle ayant prouvé leur efficacité et leur rentabilité. Pour que soit atteint cet objectif primordial dans la maîtrise des pratiques pédagogiques, on organise à cet effet des activités des « pratiques » pour l'« engrammation » d'un certain nombre d'habitudes inhérentes à l'exercice du métier d'enseignant animateur et déclencheur de réflexes appropriés. Lors de cet entraînement progressif, il acquiert des gestes, plutôt un comportement, en synergie avec les différentes tâches qui lui seront confiées, à condition, bien entendu, que le stagiaire se coule de l'eau sous les ponts et qu'il jusqu'au bout les exercices des « pratiques ». Ce « conditionnement » ne signifie nullement la réception passive des schèmes préétablies, mais favorise la participation efficiente et objective du sujet à la construction de son propre itinéraire de formation, à maximiser ses compétences et performances. Partant, il définit, aidé discrètement par le

formateur, les aptitudes qu'il doit mettre en évidence, formule des objectifs, précise les compétences à développer, délimite des contenus, adopte des démarches de mise en œuvre, élabore des tests d'évaluation fiables. Outre cela, il essaie en présence de ses pairs des M-L préparées individuellement ou en groupe, s'auto-évalue, accepte les remarques des participants, repense son approche et réessaie sa séquence démonstrative. Au prix de ce travail structuré, il acquiert un savoir, un savoir-faire et un savoir-être capables de le mettre, sans trop de risques, devant ses responsabilités de futur enseignant.

Questionnaire[6] :

Au terme de cette formation par la technique de MSPS, comment avez-vous trouvé…		**Très satisfaisant**	**Assez satisfaisant**	**Peu satisfaisant**	**Pas d'avis**
1	**La définition du but recherché dans ce module des « pratiques ?**				
2	**L'utilité générale des « pratiques » ?**				
3	**Le choix des aptitudes ?**				
4	**La présentation des aptitudes ?**				
5	**L'aide qui vous était fournie lors de la préparation des M-L ?**				
6	**La disponibilité des élèves d'application ?**				
7	**La conduite des séances d'enregistrement ?**				
8	**La qualité des enregistrements ?**				
9	**L'utilité des fiches d'observation ?**				
10	**La conduite des séances de feedback ?**				
11	**Le volume des interventions des stagiaires pendant le feedback ?**				
12	**L'efficacité du feedback pour l'amélioration du cours lors de la reprise ?**				
13	**Les échanges de critiques entre les membres du groupe lors du feedback ?**				
14	**Votre degré d'acquisition des aptitudes étudiées,**				
14	**L'utilité du prétest et post-test ?**				
15	**La procédure des « pratiques » ?**				
16	**Le rythme du travail ?**				
17	**Note chiffrée pour l'ensemble du stage des « pratiques » ?**	**4**	**3**	**2**	**1**

Impressions :……

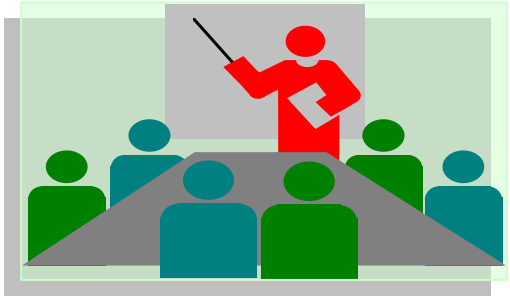
……

……

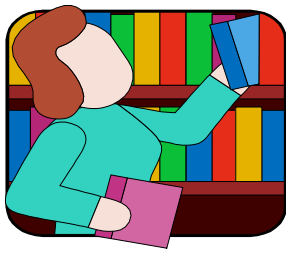
……

[6] L'élève-professeur ne remplira ce questionnaire qu'à la fin du stage.

.....



Sommaire



Repères bibliographiques

ABERNOT (Yvan), ***Les méthodes d'évaluation scolaire. Techniques actuelles et innovations***, Paris : Bordas, 1988, 128 p.

ALTET (Marguerite), ***Micro-enseignement et formation des enseignants***, Paris : PUF, 1983, 324 p.

D'HAINAUT (Louis), ***Des fins aux objectifs***, Paris : Nathan, Bruxelles : Labor, 1985, 491 p.

PERETTI (André de), ***Organiser des formations***, Paris : Hachette Education, 1991, 304 p.

POCZTAR (Jerry), «Programmation et enseignement », in ***Encyclopaedia Universalis***, 8, 406c, 1995

RICHELLE (Marc), « Conditionnement », in ***Encyclopaedia Universalis***, 6,332, 1997.

WAGNER (Marie-Cécile), 1995, ***Pratique de micro-enseignement. Une méthode souple de formation des enseignants***, Bruxelles, De Boeck (Vous pouvez le consulter à cette adresse :
http://books.google.co.ma/books?id=-1xHmVL_ZBIC&printsec=frontcover&dq=micro-enseignement&source=bl&ots=dR9SW3vEI9&sig=2n90oDW9H3TyMT7_22fBCmP0cbw&hl=fr&ei=7mdxS_CdCpaX4gagmZ3PCQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CBQQ6AEwAg#v=onepage&q=&f=false