

Discussion dirigée	
<p>Description :</p> <p>Une méthode avec laquelle les apprenants sont guidés étape par étape pour atteindre les objectifs pédagogiques en faisant part de leurs opinions, de leurs connaissances, de leur expérience et de leurs capacités sur lesquels ils s'appuient pour explorer et développer la nouvelle matière. La discussion des problèmes permet aux apprenants d'étendre leurs connaissances sur le sujet.</p>	
<p>Utilisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer des solutions imaginatives à des problèmes (p. ex. les remue-méninges). • Stimuler la pensée et l'intérêt et à s'assurer de la participation de l'apprenant. • Insister sur les points d'enseignement principaux. • Offrir des exposés, les lectures ou des exercices de laboratoire. • Déterminer jusqu'à quel point les apprenants comprennent les concepts et les principes. • Préparer les apprenants à appliquer la théorie ou la procédure. • Clarifier ou à réviser des points. • Déterminer le progrès de l'apprenant et l'efficacité de l'instruction qui précède cette discussion. • Favoriser le changement d'attitudes. 	
<p>Préparation et développement :</p> <p>Le matériel de lecture doit être fourni à l'avance pour que les apprenants se familiarisent avec le concept qui sera discuté.</p> <p>Avant de commencer, l'instructeur doit présenter le sujet ou la mise en situation, résumer les principaux points de discussion ; pour expliquer le but, l'endroit et la raison de la leçon et pour créer un environnement ouvert.</p> <p>Pendant le corps de la leçon, l'instructeur pose des questions ouvertes pour amener la discussion vers le but de la leçon. L'instructeur termine la leçon en révisant tous les points principaux qui ont été mentionnés par l'apprenant et l'instructeur et en faisant un lien avec les points discutés et l'objectif de la leçon.</p>	
<p>Avantages :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmente l'intérêt du cadet. • Augmente l'acceptation et l'engagement du cadet. • Fait appel aux connaissances et aux expériences du cadet. • Résulte en un apprentissage plus permanent à cause du degré de participation élevé du cadet. 	<p>Inconvénients :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nécessite des instructeurs très compétents pour rediriger la discussion en reformulant les commentaires ou les sommaires. • Nécessite de la préparation de la part des cadets. • Limite le contenu. • Nécessite beaucoup de temps. • Les objectifs pourraient ne pas être atteints. • Peut dévier du sujet. • Certains membres pourraient ne pas participer.

Discussion de groupe

Description :

Une méthode permettant de discuter des enjeux et de partager des connaissances, d'exprimer des opinions et des sentiments sur un sujet en petits groupes. Les questions de l'instructeur sont flexibles et minimales et visent à encourager les cadets à réfléchir sur leurs expériences et leurs opinions grâce à l'interaction avec les pairs.

Utilisations :

- Élaborer des solutions imaginatives à des problèmes.
- Insister sur les points d'enseignement principaux.
- Déterminer le progrès individuel et l'efficacité d'instruction passée.
- Préparer les cadets à la mise en pratique de la théorie ou de la procédure.

Préparation et développement :

Préparer une question ou un problème d'intérêt pour les cadets et stimuler la discussion.

Répartir les cadets en petits groupes.

Réunir les groupes en cercles ou dans une formation en fer en cheval.

Poser une question ouverte et encourager la participation de tous les cadets.

Avantages :

- Augmente l'intérêt du cadet.
- Augmente l'acceptation et l'engagement du cadet.
- Fait appel aux connaissances et aux expériences du cadet.
- Résulte en un apprentissage plus permanent à cause du degré de participation élevé du cadet.

Inconvénients :

- Nécessite des instructeurs très compétents.
- Nécessite de la préparation de la part des cadets.
- Limite le contenu.
- Nécessite beaucoup de temps.
- Restreint la taille du groupe.
- Nécessite une composition de groupes sélective.

Apprentissage par résolution de problème

Description :

Une méthode qui facilite l'apprentissage des principes et des concepts en faisant travailler les apprenants sur la résolution d'un problème tiré du milieu de travail. Les instructeurs posent des questions qui portent à réfléchir et guident les cadets sans influencer leurs décisions.

Utilisations :

Cette méthode permet aux apprenants :

- d'apprendre en pratiquant ce qu'ils auront à exécuter au travail ;
- d'apprendre en imitant le comportement des autres ;
- d'apprendre à partir de la rétroaction des autres ; et
- d'apprendre par la pratique et la réflexion sur chacune des mises en situation auxquelles ils ont participées.

Préparation et développement :

Cette méthode est habituellement utilisée avec un petit groupe de 5 à 7 apprenants ou avec les équipes préétablies.

Les instructeurs préparent soigneusement des problèmes qui sont réalistes.

Pendant la leçon, les apprenants analysent le problème et travaillent à le solutionner.

Les instructeurs facilitent l'apprentissage en posant des questions pour amener les apprenants à réfléchir et à s'exprimer (p. ex., Quels sont les indices, les faits et les indicateurs du problème et ses causes? Quels sont les autres renseignements nécessaires ?). L'instructeur devrait s'assurer que tous les apprenants participent parce que la discussion est la clé de l'apprentissage, mais ils ne devraient pas tenter d'influencer les décisions. Les instructeurs peuvent aussi pousser la réflexion des apprenants en les questionnant sans leur donner d'indice (p. ex., Qu'est-ce que cela signifie? Quelles en sont les conséquences ?).

Avantages :

- Encourage la participation des cadets.
- Demeure pertinent aux objectifs de rendement.
- Plusieurs ressources sont utilisées.
- Les problèmes sont réalistes et touchent les apprenants.

Inconvénients :

- Nécessite des capacités de raisonnement.
- Nécessite une vaste connaissance de la matière.
- Les instructeurs doivent avoir de l'expérience pour animer les discussions d'apprentissage.

Jeu de rôles

Description :

Une méthode d'interaction dans laquelle les apprenants jouent un rôle et mettent en pratique des comportements en adoptant des rôles dans des circonstances spécifiques.

Utilisations :

Cette méthode permet aux apprenants :

- de se pratiquer à répondre à diverses situations qui seront similaires à celles auxquelles ils auront à faire face, et
- développer des compétences relationnelles.

Préparation et développement :

Débuter la leçon en expliquant clairement l'objectif de la leçon (de quoi elle parle, où elle a lieu, à quel moment et pour quelles raisons). Il est important d'expliquer que le jeu de rôle est un processus d'apprentissage et qu'on ne s'attend pas à ce que les apprenants jouent leur rôle parfaitement dès le début. Cela aidera à mettre les apprenants à l'aise.

L'instructeur doit clairement expliquer chacune des rôles que les apprenants auront à jouer. L'instructeur doit ensuite démontrer le jeu de rôle en présentant un vidéo ou demandant au personnel d'instruction de faire une présentation en direct. Les apprenants sont en équipe de deux ou en groupes et les jeux de rôle sont joués à tour de rôle. L'instructeur ne doit pas intervenir pendant le jeu de rôle à moins que les apprenants dévient du sujet, qu'ils aient besoin d'indices ou d'aide ou qu'il y ait un problème de sécurité. Après chaque jeu de rôle, l'instructeur donne une rétroaction à l'apprenant sur leur rendement. Les bons comportements doivent être reconnus et les choses à améliorer doivent être identifiées.

Avantages :

- Forte participation, prestation interactive.
- Peut amener à des discussions.
- L'expérience est acquise dans un milieu favorable.
- Peut être très polyvalent selon le sujet.

Inconvénients :

- Les participants peuvent facilement s'écarter du sujet.
- Nécessite beaucoup de préparation et les évaluations doivent être clarifiées.
- Nécessite des instructeurs compétents, expérimentés et préparés.
- N'est pas toujours une réussite en raison de la composition du groupe.

Apprentissage expérientiel	
Description : Une méthode faisant appel aux connaissances et aux compétences pour atteindre des objectifs. Cette méthode comporte quatre étapes : L'expérience concrète, l'observation réfléchie, la conceptualisation abstraite et l'expérimentation active.	
Utilisations : Cette méthode enseigne : <ul style="list-style-type: none">• des habiletés pratiques,• des habiletés polyvalentes,• la résolution de problèmes, et• un processus ou un principe.	
Préparation et développement : Étape 1 : Expérience concrète. Les cadets vivent une expérience et prennent le temps de l'identifier et de la définir. Étape 2 : Observation réfléchie. Donne le temps aux cadets de réfléchir sur les aspects visuels, émotionnels et cognitifs de l'expérience. Étape 3 : Conceptualisation abstraite. Les cadets tentent de comprendre et de faire des liens entre l'expérience actuelle et des expériences passées. Étape 4 : Expérimentation. Les cadets visualisent la planification de la mise en pratique des compétences et des connaissances acquises lors d'expériences futures.	
Avantages : <ul style="list-style-type: none">• Les participants partagent leurs connaissances.• La plupart des participants acquerront de nouvelles compétences.• Tout le monde s'implique activement dans le processus d'enseignement et d'apprentissage.• De nombreuses ressources sont utilisées.	Inconvénients : <ul style="list-style-type: none">• Coûteux parce qu'elle utilise plusieurs ressources.• Nécessite beaucoup de planification, de préparation et d'organisation avant l'activité.• L'instructeur doit maîtriser le sujet élaboré.• Peut s'avérer ne pas être une bonne méthode d'apprentissage pour les détails.

Étude de cas

Description :

Une méthode ayant recours à un problème écrit, une situation ou une mise en situation dont le but est d'atteindre un objectif de rendement.

Utilisations :

- Sert à apprendre les principes, les attitudes et les concepts.
- Développer la pensée critique et favoriser le travail d'équipe.

Préparation et développement :

Donner un problème qui correspond au niveau d'expérience des cadets.

Donner du temps pour qu'ils l'analysent.

Les réponses obtenues doivent être inscrites sous les quatre entêtes suivants :

1. Faits,
2. Hypothèses,
3. Problèmes, et
4. Solutions.

Avantages :

- Les cadets peuvent s'entraider à apprendre.
- Un niveau d'énergie plus élevé.
- Se rapporte à des événements réels.
- Peut être utilisé pour des événements passés, présents et futurs.

Inconvénients :

- Doit être bien préparée et bien présentée afin d'assurer un bon déroulement de l'apprentissage.