

Comment maintenir la motivation d'apprentissage par l'usage régulier de Feedbacks ?



Kesako ?

Le Feedback (FB) distillé de manière régulière est un élément important de motivation pour le stagiaire.

Ce moment d'échange avec son référent pédagogique, formateur, trice en premier plan, le relance dans sa démarche d'apprentissage en lui donnant ce retour qui l'aide à s'améliorer et à maîtriser en définitive la compétence visée.

Le but poursuivi par l'usage régulier de FB est de réduire l'écart entre l'endroit où le stagiaire se situe dans sa progression et où vous souhaitez qu'il se rende.

Il est primordial de donner le bon FB, au bon moment et en fonction du niveau d'expertise du stagiaire. On vous aide à identifier ça :



OK ! Mais concrètement ?

Un bon FB est :

Spécifique

Le FB est efficace quand il porte sur des faits concrets et dans la foulée d'une activité observable réalisée par le stagiaire. Décomposer l'activité en petites tâches et fixer un objectif à chaque étape permet non seulement de structurer une progression mais aussi de poser des FB factuels tout au long du processus d'apprentissage.

Sélectif

Donnez au stagiaire des FB factuels en restreignant pour chacun d'eux le nombre de remarques (3 max). S'il y en a trop, il ne pourra facilement les intégrer et sera en mode « surcharge cognitive », ce qui nuit à l'apprentissage.

Constructif

Gardez en tête que le FB a pour seul but, non de sanctionner (en ça il n'est PAS une évaluation), mais d'aider le stagiaire à s'améliorer. Un FB doit être honnête, laisser apparaître les marges de progression et les attentes placées en le stagiaire.

Ouvert à la discussion

Le FB fonctionne à l'occasion d'un dialogue. Le stagiaire doit pouvoir réagir sur son contenu. Un bon FB doit amener à prendre conscience de ses points forts et faibles et lui offrir, pour ces derniers, des solutions d'amélioration, idéalement qu'il trouvera lui-même parce que vous l'aurez aidé à les exprimer.

Au fil de la progression, 3 types de feedback :

Les débutants

ont besoin d'avoir un FB qui les rassure, qui donne des indications sur le fait que leur connaissance est correcte ou pas.
Privilégiez plutôt les FB de Base

Les intermédiaires

ont plutôt besoin d'un retour d'informations sur leur capacité à mobiliser les ressources (savoir-faire, SFC) de manière intégrée.
Privilégiez plutôt les FB directs

Les avancés

ont besoin d'un soutien pour renforcer leur analyse réflexive.
Privilégiez plutôt les FB de Coaching



Pour aller plus loin...

• YATES (G.) & HATTIE (J.), «l'apprentissage visible, ce que la science sait de l'apprentissage» éd. L'instant présent, 2020.

• Un article qui complète notre propos sur le blog de C-Campus : <https://www.blog-formation-entreprise.fr/concepts-pedagogiques-15-feedback/>



Exemples

• Présentation sur l'usage régulier d'un Feedback en formation et impact sur la motivation.

