

Le micro enseignement

Le micro-enseignement (*) est une méthode de formation et de recherche, qui sur un mode progressif et simplifié tend à faciliter l'acquisition de savoir-faire et le développement d'aptitudes, reconnus utiles dans l'exercice d'une activité donnée.

Appliqué à la formation initiale ou au perfectionnement des enseignants il consiste à mettre en œuvre, après information et préparation, une série de leçons ou de séquences d'essai, réduites au triple point de vue de la durée, du nombre d'élèves et du contenu ; à les évaluer objectivement et de façon constructive en procédant d'un essai à l'autre aux ajustements reconnus nécessaires ; à obtenir ainsi, par un entraînement raisonné et concerté, la maîtrise ou du moins une meilleure connaissance et une pratique plus aisée d'un ou de plusieurs savoir-faire souhaités.

Appliqué à la recherche, en liaison avec la formation et l'enseignement, il permet de procéder à des analyses ou des expérimentations plus minutieuses, par un choix précis des objectifs et un dosage souple des facteurs ou des moyens intervenant.

Pour éviter d'emblée que l'on se méprenne sur la nature et la portée du micro-enseignement, et qu'on en vienne à l'envisager ou le pratiquer, comme une technique de conditionnement débouchant sur des attitudes et des comportements contraints et uniformes, il ne sera pas inutile d'en esquisser brièvement une genèse à travers deux approches, différemment nuancées, qui l'une et l'autre tendent, non à former des robots, mais à rendre le maître mieux capable de faire face aux besoins, en tenant compte des qualités qui sont les siennes et de sa personnalité.

(*) La suite de cet article sur le micro-enseignement sera publiée dans le N° 7 des « Dossiers Pédagogiques ».

historique

C'est à l'**Université de Stanford aux Etats-Unis** qu'en revient la paternité et qu'en 1963, après une série de tâtonnements, fut adopté le terme : **microteaching**. Il s'agissait de préparer plus efficacement les étudiants, futurs professeurs, aux fonctions « d'internes » dans un établissement scolaire, où ils devaient exercer des activités d'enseignant. Le besoin se faisait sentir « d'une méthode permettant de combler le hiatus entre la formation théorique et l'épreuve de la classe... », car si

« l'étudiant en droit a ses procès fictifs... le pilote son simulateur de vol, l'acteur ses répétitions... l'enseignant qui débute, lui, doit procéder à l'apprentissage d'un savoir-faire au milieu du tohu-bohu des cours qu'il lui faut donner » (1).

Il apparaissait, en particulier, que l'acte d'enseigner était une opération très complexe et qu'avant de l'imposer tel quel, il serait bon d'en dégager les composantes, et un certain nombre de capacités et de savoir-faire spécifiques.

Le choix et la mise au point de ce que l'on appela des « skills » (2) firent l'objet de multiples recherches s'appuyant non seulement sur la « littérature » existante, mais sur la pratique et le témoignage de nombreux enseignants réputés compétents.

Sans vouloir prétendre à l'exhaustivité, et à une orthodoxie en la matière, on en arriva à établir une liste de capacités, de skills, touchant à la participation des élèves par exemple, ou au questionnement, que l'on prit soin de cerner, en les commentant, et les illustrant par des films très courts de démonstration. Des séances d'entraînement furent organisées, au cours de l'été, qui réunirent les futurs « internes », répartis en groupes sous la conduite d'un formateur, et leur offrirent l'occasion de mettre en œuvre, sur des objectifs clairement définis et avec des élèves recrutés à cet effet, de courtes leçons, enregistrées ou non, qu'ils devaient s'efforcer d'améliorer d'un essai à l'autre, en ayant recours, pour ce faire, à l'auto-analyse, aux questionnaires remplis par les élèves, ainsi qu'aux observations constructives fournies par le formateur et leurs camarades. **Progressivement ajusté et diversifié quant à ses modalités, cet entraînement s'est proposé de « doter le débutant d'un certain nombre d'aptitudes-clés », non pour lui imposer un « style stéréotypé » ou le faire se comporter « comme un animal expérimental » témoignant de sa dextérité à surmonter les obstacles, mais pour que, tout en restant « libre », il se trouve « enrichi par le surcroît de confiance que lui donne un répertoire où il peut puiser selon les besoins du moment » (3).**

(1) Dwight Allen et Kevin Ryan : *Le micro-enseignement*. Traduit par G. Dalgalian, Dunod, Paris, 1972, p. 4-5.

(2) Skill : savoir-faire.

(3) cf. 1.

Indépendamment de l'expérience tentée à Stanford, du moins en un premier temps, **M. Zifreund**, actuellement **Directeur du Centre d'Innovations Pédagogiques (Zentrum für neue Lernverfahren)** de l'**Université de Tübingen, en Allemagne**, a été conduit à préconiser dans le cadre de la formation, un « training » (1) du comportement en petits groupes, qui débouche en fait sur le micro-enseignement. Les arguments avancés se réfèrent à une situation donnée ; il semble néanmoins intéressant de les résumer très librement (2), dans la mesure où ils revêtent une portée plus générale et jalonnent une voie qui a été suivie.

les raisons du micro-enseignement

- La formation des enseignants souffre d'une hypertrophie de la théorie, et d'une théorie trop exclusivement centrée sur un savoir rationnel. Il n'est pas assez tenu compte des autres facteurs qui influent sur le comportement, et donc sur la conduite d'une classe ; ils échappent au jeune maître, qui n'a pas été exercé à prendre en considération les besoins et les réactions des élèves, ni à développer les attitudes et les aptitudes nécessaires à la communication.
- Les leçons dites modèles sont un exercice trop passif, si elles se bornent à une simple assistance, au lieu de susciter, sous divers modes, un apprentissage véritable, qui permet d'en tirer profit. Quant aux leçons d'essai, elles sont trop complexes, si l'on n'a pas pris soin d'abord d'en maîtriser les éléments : confronté à ce qu'il considère moins comme un exercice, que comme une épreuve, le stagiaire face à une situation qui le dépasse

(1) Training : formation.

(2) En nous inspirant des deux publications suivantes :

— *Konzept für ein Training des Lehrverhaltens mit Fernsehaufzeichnungen in Kleingruppenseminaren*. In : Beiheft 1 zur Zeitschrift programmiertes Lernen und programmierter Unterricht, Berlin (Cornelsen), 1966.

— *Training des Lehrverhaltens und Micro-Teaching : individualisierende Verwendungsmöglichkeiten des Fernsehens in Kleingruppen*, In : W. Zifreund (Hrsg.) : *Schulmodelle. Programmierte Instruktion und Technische Medien*, München, 1968, S. 415-435.

a surtout le souci de déplaire le moins possible et de se trouver, vaille que vaille, des justifications aux reproches qu'on lui fera.

● Une critique simplement rétrospective, surtout si elle s'accompagne de notation, fixe et fige, en quelque sorte, les qualités et les défauts. Une attitude prospective, par contre, centrée sur l'avenir, stimule et développe les possibilités latentes, qu'il faut exploiter.

● Parler est plus aisé qu'agir : l'on ne peut s'en contenter. Tout prise de position est à mettre à l'épreuve, concrètement. D'où, l'intérêt de « variantes » à expérimenter sur un même thème. Les défauts ont leur utilité, dans la mesure où l'on s'évertue non à les stigmatiser mais à y remédier.

● La mise en œuvre de « variantes », au lieu de se faire isolément se pratiquera de préférence en petit groupe, sous forme de « coopération prospective ».

● Pour qu'un entraînement répondant à ces besoins puisse être efficace il faut, au sein des groupes, fixer les objectifs, préciser les moyens, répartir les tâches, décomposer les situations complexes en situations simples, analysables, transmissibles.

● Il est important de s'appuyer sur un mode d'évaluation, ou de contrôle, qui ne soit pas uniquement subjectif, et donc de disposer en quelque sorte d'un miroir réfléchissant. Ce peut être le groupe, dont les membres se concertent, non pour se livrer à une critique rétrospective, mais pour mettre en œuvre, en meilleure connaissance de cause et sans frais — *no cost method* — (1) des variantes plus efficaces.

● Cela obtenu, et alors seulement, le recours au magnétophone, puis à un dispositif léger d'enregistrement et de reproduction audio-visuel — suffisamment simple, pour être maîtrisable par tous — peut s'avérer bénéfique ; il permet une saisie plus objective de la réalité. Psychologiquement il importe, si la « leçon » est enregistrée, d'en réserver la primeur à l'exécutant, qui doit en outre se savoir le droit, même s'il en use rarement, d'en refuser à d'autres le visionnement.

(1) *No cost method* : méthode peu coûteuse.

● L'utilisation d'un protocole d'observation, sous forme de diagramme ou grille, permet d'obtenir une évaluation à la fois plus précise et plus synthétique...

applications de la méthode

Depuis les premières expériences de Stanford, le micro-enseignement a connu un essor rapide, non seulement aux Etats-Unis — où selon une enquête assez récente, 141 des 442 collèges universitaires et universités accrédités auprès du National Committee for Audio-Technical Education l'utilisent pour la formation des futurs professeurs et une cinquantaine pour le perfectionnement des enseignants (1) — mais aussi ailleurs : un symposium international de « microteaching » qui s'est tenu cette année en Allemagne a réuni plus de 40 participants de 12 pays !

Dans cet essor, ce qui frappe, c'est la diversité des applications. Elles varient quant au but : formation, recyclage, perfectionnement, recherche ; quant au cadre : scolaire ou extra-scolaire, pédagogie générale ou appliquée, enseignement technique ou professionnel, au niveau du primaire, du secondaire ou de l'université... ; quant aux intéressés : étudiants, enseignants, conseillers, pédagogues, psychologues... ; quant au contenu : savoir-faire à acquérir, aptitudes à développer, techniques à maîtriser, méthodes à explorer, matériel à tester... Et la liste est loin d'être close ! C'est que **si le micro-enseignement est rigoureux dans son principe, qui consiste à réduire des tâches complexes en tâches simples pour les mettre en œuvre et les contrôler plus efficacement, il témoigne d'une grande souplesse dans ses modalités.** Suivant les situations et les besoins, on peut en effet jouer sur de nombreuses variables : la longueur des séances ou des leçons d'essai ; la fréquence des « répétitions » ; le nombre et le type (2)

(1) Arye Pelberg : *Le micro-enseignement, une nouvelle technique de laboratoire*, in *Perspectives de l'éducation*, vol. 1, N° 3, UNESCO, p. 36.

(2) Triés ou non, selon certains critères ; on peut aussi, suivant la nature des « skills » exercés, avoir recours aux co-stagiaires.

d'élèves, le choix des skills ; le déroulement des stages, leur programmation, la nature des informations et de la documentation fournie, la présence ou non des conseillers... ; les différents modes de feedback (1), le recours ou non à l'enregistrement (2), l'utilisation de fiches ou de grilles d'observation, la contribution du groupe, des élèves, du conseiller...

Rigueur et souplesse, les deux traits loin de s'exclure, se complètent. Ils correspondent aux tendances actuelles d'une pédagogie qui se veut à la fois moins empirique et plus différenciée, comme en témoignent, entre autres, l'enseignement programmé avec ses « principes » de structuration et d'adaptation, de stimulation et de contrôle (3) et, de façon plus générale, les efforts entrepris ici et là pour cerner et évaluer avec plus de nuances et de précision les objectifs généraux et particuliers d'enseignement et de formation.

Le micro-enseignement répond aussi à d'autres besoins, non moins fortement ressentis : il contribue à remédier au divorce qui s'est établi entre la théorie et la pratique, entre la formation générale et la formation professionnelle ; il propose des modes d'apprentissage et d'expérimentation qui, confrontant le maître et le futur maître à des problèmes réels, l'aident à faire face aux exigences d'un métier en constante évolution ; il invite à une analyse plus objective de soi-même, des élèves et d'une situation donnée, dans un but non d'auto-admiration ou de dénigrement, mais prospectif et constructif ; il stimule la concertation, le travail en équipe, réduit les clivages et favorise le rapprochement entre enseignants de tous ordres et organismes concernés...

Ces besoins, ces tendances, qui affleurent un peu partout, le micro-enseignement

les reflète et les satisfait selon ses perspectives propres et dans les domaines qui le concernent. On est loin d'en avoir scruté et exploité toutes les possibilités. Mais il va de soi qu'il ne saurait prétendre, à lui seul, suffire aux exigences.

Le micro-enseignement n'est pas une panacée (1). Il met en œuvre des connaissances plus qu'il ne les élabore et ne supprime pas, mais y achemine, la participation à l'enseignement sur les lieux mêmes et sa prise en charge progressive par les intéressés.

Dans ces limites, et inséré dans une perspective d'ensemble, le micro-enseignement peut à juste titre revendiquer une place de choix au sein d'un programme réaliste et concerté de recherche et de formation, à la condition déjà évoquée, qu'il soit conçu et appliqué en connaissance de cause et à bon escient. Ce serait, nous l'avons dit, en dénaturer l'esprit que de lui assigner pour fin un rodage fût-il parfait de comportements stéréotypés : développer chez de futurs maîtres des attitudes infantiles ne les porte guère à assumer des responsabilités d'adultes et les contraindre à l'imitation servile les incite à faire de même avec les élèves qui leur sont confiés. Les innovations pédagogiques sont ambivalentes, on le souligne au cours des stages qui ont lieu à Tübingen (2). Elles servent parfois simplement à rendre un système donné plus compétitif, plus productif, sans que l'on s'interroge le moins du monde sur sa finalité ; cette ambivalence, ajoute-t-on, affecte aussi le micro-enseignement : on peut, à travers lui, par un dressage bien conçu, rendre un maître parfaitement habile dans l'art de manipuler ses élèves, comme on peut, grâce à lui, obtenir que, s'observant et les observant, il soit rendu mieux attentif à leurs besoins et mette en œuvre avec eux les transformations qui s'imposent ■

François SCHIFF.

(1) Ce terme, intraduisible, et rendu parfois par *rétro-action* ou *rétro-information*, s'applique aux informations et aux réactions, d'origine diverse, reçues ou recueillies en réponse et comme en écho à un comportement donné.

(2) « Il convient de souligner que le micro-enseignement peut être pratiqué même si l'on ne dispose pas d'équipement télévisuel » (art. cité sous (1), p. 38) — « Il y a un bon nombre d'exemples de micro-enseignement réussi sans le secours à l'équipement vidéo. L'enregistrement est en fait un raffinement, mais qui contribue grandement à l'efficacité de la méthode » (ouvrage cité sous (1), p. 57), voir aussi Zifreund.

(3) M. de Montmollin : *L'enseignement programmé*. Coll. « Que sais-je ? », P.U.F., p. 8.

(1) Dwight Allen : *Micro-teaching, an Overview*. Rapport présenté au Symposium de Tübingen, 1972, p. 26.

(2) Stage de mars 1972, documents ronéotés, p. 14.