

Comment l'Education par le Dialogue se Distingue

	Formation Classique	Formation par le Dialogue
Méthodes Types	Discours; PowerPoint; (Questions/réponses en fin de session, de temps en temps)	Tâches d'Apprentissage Actif: Les Participants (1) tirent de leurs propres expériences; (2) s'engagent avec de nouvelles informations et capacités; (3) appliquent le contenu de la formation; et (4) réfléchissent de la pertinence du contenu dans leur vécu (professionnel et personnel)
Monologue vs. Dialogue	Surtout le Monologue: Passif, partage d'information en sens unique. (Questions/réponses en fin de session, rarement)	Dialogue: engagement interactif et conversation entre Participants et Formateur au long de la formation
Redevabilité	Hiérarchique: les Participants sont redevables au Formateur	Réciproque: Les Formateurs et participants sont redevables les uns envers les autres; aussi, les Participants sont redevables entre eux (plus collaboratif/collégial)
Ceux dont le Savoir Dépend	Le savoir du Formateur	Le savoir des Participants et du Formateur
le Savoir Déductif vs. le Savoir Inductif	Met en avant le Savoir Déductif : (par exemple, généraliser au départ afin d'arriver aux conclusions ; ceci peut limiter les réflexions et parfois causer des résultats erronés)	Soutient le Savoir Déductif et le Savoir Inductif – la combinaison des deux méthodes permet l'exercice des forces de chaque méthode et permet les participants mettre en question leurs suppositions avec précision
Le Contenu vs. le Processus	Attention est mise sur la livraison du contenu/information (passive, méthode à sens unique)	Attention est mise sur l'application du contenu par un processus actif
Styles d'Apprentissage	Surtout auditoire (écoute passive); en partie visuelle (lecture de PowerPoint)	Visuelle, auditoire et kinesthésique – les participants sont mentalement, physiquement et and verbalement engagés avec le contenu

	Formation Classique	Formation par le Dialogue
Domaines d'Apprentissage	Attention est mise sur les réflexions (idées)	Engage les réflexions (idées), ainsi que les domaines affectif (sentiments) et psychomoteur (actions)
Types d'Objectifs	Objectifs Claires de Formation: centré sur le Formateur	Objectifs Claires Basés sur la Réalisations (OBR) : centré sur l'Apprenant
Expérience de l'Apprenant	En absence d'un présentateur/trice dynamique, l'expérience de l'apprenant peut sembler ennuyant mais rigoureux (même rigide); souvent le contenu est peu longtemps retenu.	L'expérience est créée pour engager l'apprenant, être rigoureux, provoquer et être flexible; souvent une grande partie du contenu est retenu.
Méthodes d'Evaluation	Entreprise habituellement par des tests académiques afin d'apprécier la mémorisation par cœur du contenu. (Néanmoins, la formation des adultes évite souvent cette approche.) Suite aux présentations, un feedback est demandée des apprenants, mais plutôt pour évaluer le formateur ou la formation que ce qui a été appris.	L'évaluation est intégrée dans le processus de formation à travers les Objectifs Basés sur les Réalisations (OBRs). Les OBRs permettent d'apprécier clairement ce qui est appris au fur et à mesure que la formation avance. Les Participants et le Formateur évaluent ensemble la qualité du progrès. Des méthodes mesurables d'évaluation sont employées afin de suivre l'applicabilité potentielle du contenu au niveau du contexte du terrain.
Forces/Faiblesses	Cette approche est basée sur une approche académique traditionnelle. Riche en contenu, rigoureuse et professionnelle. Demande peu de préparation, mais à l'attention surtout à ceux qui apprennent surtout par l'écoute. Ayant souvent pour résultat un manqué général d'engagement. Les Participants s'investissent moins dans le contenu et comment les principes s'appliquent à eux personnellement. Souvent le contenu est oublié suite à la formation.	Couvre un riche contenu, rapidement et en profondeur. Emploi des théories/concepts et une application pratique et pratiquée avec une considération réfléchie (praxis) afin de 'sécuriser' le contenu par l'apprenant. Demande du temps de préparation. Les Participants se sentent plus engagés et investis dans le processus d'apprentissage et pour des résultats plus durables.
Rôle du Facilitateur/Formateur/Enseignant	"Expert Technique" uniquement: estimé être le seul détenant le savoir et les capacités et donc toujours celui qui répond aux questions. L'attention et le respect des Participants sont dirigés au-devant de la salle, au Facilitateur.	"Expert de Processus" et "Expert Technique" à la fois: facilite le processus d'apprentissage, fourni de nouvelles information ou capacités, et garantie que tous les apprenants ont le temps de s'engager avec le nouveau contenu et ressources afin de réussir.