

Tableau Comparatif de l'Education Traditionnelle, l'Education par le Dialogue et l'Education Informelle

	Formation Classique	Formation par le Dialogue	Formation Informelle
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)	Participation par des jeux de rôles, les jeux, du travail en groupe, des discussions
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 les Participants et le Formateur au long de la formation	Dialogue entre les Participants
Redevabilité	Hiérarchique: les Participants sont redevables au Formateur	Réciproque : Le Formateur et les Participants sont redevables les uns aux autres; aussi, les Participants sont redevables entre eux (plus collaboratif/collégial)	Basée sur les besoins: Le Formateur et les Participants sont mutuellement comptables de la satisfaction des besoins exprimés d'apprentissage
Ceux dont le Savoir Dépend	Le Savoir du Formateur	Le savoir des Participants et du Formateur	Le savoir des Participants
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 de mettre en question leurs suppositions avec précision	Favorise le Savoir Inductif (démarrant avec une situation bien spécifique et étendant cette information à d'autres contextes)
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	Se concentre sur le processus par la participation
Styles d'Apprentissage	Surtout auditoire (écoute passive); en partie visuelle (lecture de PowerPoint)	Visuelle, auditoire et kinesthésique – les participants sont mentalement, physiquement et and	Visuelle, auditoire et kinesthésique

		verbalement engagés avec le contenu	
Domaines d'Apprentissage	Attention est mise sur les réflexions (idées)	Engage les réflexions (idées), ainsi que les domaines affectif (sentiments) et psychomoteur (actions)	Principalement adapté aux domaines affectifs (sentiments) et psychomoteurs (actions)
Types d'Objectifs	Objectifs Claires de Formation: centré sur le Formateur	Objectifs Claires Basés sur la Réalisations (OBR) : centré sur l'Apprenant	Objectifs Claires de Formation: centré sur le Participant
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 longtemps retenu.	L'expérience tend à l'agréable et énergétique mais, suite à la session de formation, les participants peuvent ne pas clairement élucider ce qu'ils ont appris.
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.	L'évaluation type consiste du partage parmi les participants de leurs impressions de l'expérience de l'apprentissage; des fois les participants peuvent démontrer par des exercices des capacités ou compréhensions afin d'apprécier le niveau d'apprentissage.
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	Couvre un riche contenu, rapidement et en profondeur. Emploi des théories/concepts et une application pratique et pratiquée avec une considération réfléchi (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.	Comprend des méthodes largement participatifs et attirent les Participants à se sentir très impliqués dans le processus. Les résultats tendent à sembler ambigus ou faibles, surtout au long-terme. Dépend du savoir partagé parmi les Participants et par conséquent l'efficacité de la formation nécessite un groupe d'apprenants bien expérimentés (sinon, l'apprentissage peut ne pas être efficace

	contenu est oublié suite à la formation.		à cause de 'l'ignorance partagé' parmi les Participants).
Forces/Faibles	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.	Comprend des méthodes largement participatifs et attirent les Participants à se sentir très impliqués dans le processus. Les résultats tendent à sembler ambigus ou faibles, surtout au long-terme. Dépend du savoir partagé parmi les Participants et par conséquent l'efficacité de la formation nécessite un groupe d'apprenants bien expérimentés (sinon, l'apprentissage peut ne pas être efficace à cause de 'l'ignorance partagé' parmi les Participants).