

## Fiche activité d'une mise en situation – simulation ou jeu de rôle.

Temporalité	Apprenant			Formateur	Posture	matériel et ressources
Ici, le timing est très dépendant de la scène à jouer !	tâche prescrite (consigne)	activité constructive (apprentissage)	Niveau d'implication et d'interaction	Rôle	Triangle pédagogique	
1 minute	Phase 1 : présentation		Passif	Annoncer l'objectif "cela vous permettra de vous entraîner à ..."	Posture d'enseignant	Diaporama + vidéoprojecteur
2 minutes	Phase 2 : règles du jeu Improvisation : impossible d'être naturel, ne cherchez pas à l'être ». Bienveillance : « un jeu sans enjeux », « pas de jugement ». Confidentialité : « rien ne sort d'ici ».		Actif  Seul	S'assurer de l'adhésion Rassurer	Posture d'animateur :	Diaporama
5 minutes <i>Chaque équipe se prépare en même temps</i>	Phase 3 : préparation Préparez-vous en équipe : discutez de vos rôles, définissez le déroulement de leur scène.	Réflexion sur l'application d'une compétence dans une situation donnée	concepteur  en équipe	Garantissez l'implication des observateurs en leur donnant des axes d'observation, éventuellement différenciés.	Vous avez une posture de chef d'orchestre.	Fiche descriptive de la situation et des rôles
<i>Les scénettes doivent être courtes. Si elles ne peuvent pas l'être (comme animer une réunion par exemple), il faudra prévoir des pauses "pédagogiques".</i>	Phase 4 : jeu et observation	Travail de la compétence en situation.	acteur  en interaction	Observer, et n'intervenir que 1. pour donner un coup de pouce si un acteur est en difficulté d'un acteur, 2. suspendre si ça tourne mal  Cadrer le timing	Vous vous effacez, l'apprenant est en phase de construction de son savoir.	Caméra éventuellement
2-3 minutes	Phase 5 : la déclusion			Faites sortir les apprenants de leur rôle !	Posture d'animateur	
	Phase 6 : débriefing / synthèse  Là tout type de débriefing est envisageable : à tour de rôle, sur des panneaux en équipe, prise de note par le formateur...	L'apprenant-acteur peut exprimer librement émotions, difficultés, et se justifier si besoin. L'apprenant-observateur analyse la compétence travaillée.	Acteur	commencez par donner la parole à l'acteur le plus impliqué, puis les autres acteurs, puis les observateurs, "en restant dans la peau du personnage....	Vous contrôlez le débat, vous mettez les mots techniques sur le vécu des apprenants : vous êtes en soutien de la relation apprenant-savoir.	Diaporama à compléter  OU Paperboard  Eventuellement des post-it selon le type de synthèse.