**Erreurs de formation courantes**

Les instructeurs FCE sont parfois inefficaces dans leur rôle de formateurs pour diverses raisons. Cette section contient des erreurs courantes que les instructeurs FCE commettent parfois.

**Essayer d'enseigner trop**--Personne ne peut vraiment apprendre une tâche très complexe d'un seul coup. Au lieu de cela, les gens devraient apprendre les éléments de la tâche (objectifs habilitants) et développer des compétences dans la réalisation de ces éléments avant d'apprendre l'ensemble de l'opération. Bref, n'essayez pas d'enseigner une tâche complexe comme une unité complète. Divisez la tâche en parties compréhensibles.

**Tenter d'enseigner trop rapidement** - Tenter d'enseigner la tâche trop rapidement oblige le apprentice à effectuer une tâche alors qu'il n'est pas prêt. De nombreux instructeurs estiment que la formation peut parfois se faire plus rapidement qu'elle ne le peut. Cela se produit généralement lorsqu'ils connaissent très bien la tâche et estiment qu'elle est facile à accomplir.

**Absence de vue d'ensemble** - Les instructeurs FCE sautent parfois la vue d'ensemble de la tâche parce qu'ils connaissent très bien le travail et estiment que le apprentice devrait être en mesure de suivre son explication et sa démonstration sans le premier "D" d'une formation efficace.

**Incapacité à reconnaître les différences individuelles chez les** **apprentices**--Certains apprentices apprennent plus rapidement et plus facilement que d'autres parce que les connaissances et les compétences professionnelles varient d'une personne à l'autre (dextérité mentale, acuité visuelle). La vitesse d'apprentissage dépend à la fois des capacités mentales et physiques. Les instructeurs efficaces adaptent leurs styles de formation aux différences individuelles et aux capacités de leurs apprentices.

**Défaut de fournir du temps de pratique** - Être compétent dans n'importe quoi nécessite de la pratique. Il n'y a pas d'athlète né ou de mécanicien qualifié. Toutes les tâches qui nécessitent des compétences mentales et physiques nécessitent une certaine pratique. Le point à reconnaître est qu'il y a une différence entre savoir comment effectuer une tâche et (être compétent pour) l'exécuter. L'instructeur doit donner au apprentice le temps de s'entraîner pour développer ses compétences avant d'évaluer sa performance.

**Omission de montrer au apprentice l'objectif global**--Le apprentice doit comprendre comment le travail s'inscrit dans l'opération ou la mission. L'instructeur doit dire au apprentice l'importance et la manière dont ses produits ou services et comment ils seront utilisés.

**Ne pas donner de renforcement** - Fournir un renforcement positif des efforts d'un apprentice est une pratique de motivation efficace. Il ne suffit généralement pas d'être simplement motivé pour essayer un emploi. Sans une sorte de renforcement, les gens ont du mal à maintenir un haut niveau de motivation.

Les encouragements vocaux et les éloges devant les autres ont des avantages positifs pour encourager une personne. Si un apprentice peut développer un sentiment de progrès personnel et d'accomplissement au travail ou dans la maîtrise d'une compétence, il sera généralement très motivé.

**Intimidation des apprentices**--Certains instructeurs peuvent être inefficaces en tant que formateurs parce qu'ils intimident les apprentices. Ils peuvent le faire de différentes manières. Certains utilisent leur position sur le apprentice dans le but d'améliorer leur propre ego. D'autres, par leur comportement et leur attitude, le font à leur insu et sans le savoir. Pourtant, d'autres estiment qu'être très exigeant est une bonne pratique d'entraînement. Ils peuvent avoir de bonnes intentions mais finissent par intimider les apprentices.