

Méthodologie d'élaboration d'un plan de formation innovant

BACCALAURÉAT ANIMATION

1. FIXER UN CALENDRIER

Sur un calendrier annuel (puis pluri-annuel), fixer les **périodes de PFMP** selon les recommandations nationales et académiques. Identifier les **périodes de formation en établissement**, ponctuées par les PFMP et les vacances scolaires.

2. IDENTIFIER LES OBJECTIFS

Pour chaque période de PFMP, identifier les **objectifs principaux de formation** et appréhender les objectifs de formation à développer en amont et en aval des PFMP.

3. LISTER LES CONTEXTES

Sélectionner les **environnements professionnels** les plus adaptés à la période de formation définie (enfance, personnes âgées) et faire l'**inventaire** des contextes professionnels.

4. PROGRAMMER LES SITUATIONS

A partir des objectifs généraux identifiés à l'étape 2, sélectionner les **compétences professionnelles** à travailler prioritairement, identifier les **situations professionnelles** dans lesquelles elles sont mobilisés et les contextes choisis. Sélectionner et programmer les situations professionnelles les plus pertinentes, **en étalant les compétences** coeur de métier sur l'ensemble de l'année, et en respectant la **progressivité**.

5. DETAILLER UNE SITUATION PROF.

Chaque situation professionnelle rappelle les **compétences** travaillées, les **tâches** à réaliser, les **savoirs associés** à mobiliser, les **conditions** de mise en oeuvre et le **niveau de maîtrise** attendu.

Il est opportun de communiquer à cette étape avec les enseignants du domaine général, afin que chacun évalue son apport disciplinaire à la réalisation de cette activité professionnelle. La **co-intervention** en Français et Maths sciences prend tout son sens.

6. SCÉNARISER LES ACTIVITÉS

L'**écriture du scénario**, qui révèle la succession des activités cognitives proposées aux élèves, passe par la rédaction d'une **fiche de séquence/ séance**, comprenant a minima: les objectifs, la durée, les ressources à disposition, les activités proposées et leurs modalités de mise en oeuvre, les résultats attendus.

On renforcera les **pédagogies propices** au développement des compétences telles que les **pédagogies actives et les démarches faisant appel à la réflexivité**

7. EVALUER PAR COMPÉTENCE

La compétence développée affichée en début de séance doit être **appréciée** en fin de séance et **commentée**. Elle est consignée dans un **tableau de bord** favorisant la lisibilité de sa progression.

Points de vigilance

1. LE CHOIX DES SITUATIONS

Les situations professionnelles mobiliseront le plus souvent possible **des compétences appartenant à plusieurs blocs** : appariement des compétences entre le bloc 1 et 2 ou entre le bloc 1 et 3. L'**approche horizontale** des blocs de compétences doit être visible dans le plan de formation.

2. LA VARIÉTÉ

Les situations professionnelles seront **variées** : pour cela on modifie les conditions d'exercice de la tâche, l'action à réaliser, les ressources, les niveaux de performance attendu...

3. LA PROGRESSIVITÉ

Les situations professionnelles seront **progressives**, et de **complexité croissante**.

4. LE NIVEAU DE MAÎTRISE

il s'agit d'explicitier pour les élèves, le **niveau d'exigence attendu** pour chaque compétence, dans le cadre de la situation professionnelle mais aussi en fin d'année scolaire et en fin de formation. Pour cela, identifier les **indicateurs observables** de l'atteinte d'un niveau par l'élève.

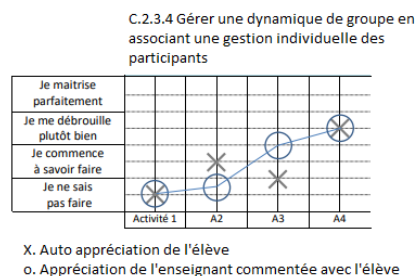
Exemple d'une échelle de niveau: **Novice/ Débutant/ Compétent/ Performant**

5. LA PROGRAMMATION

L'approche **spiralaire** des apprentissages doit être visible dans le plan de formation: elle permet de revenir sur un savoir en l'abordant plusieurs fois dans une même famille de situations professionnelles, et d'augmenter le temps d'exposition au savoir.

6. LE TABLEAU DE BORD

L'outil permettant à un élève d'observer sa progression d'activité en activité, consigne un **niveau de performance graphique** explicite



7. LA COOPERATION ENSEIGNANTE

Les enseignements professionnels sont **décloisonnés** et mobilisés successivement dans le cadre de la situation professionnelle **rédigée par les deux enseignants**. Ils dispensent les contenus de formation successivement en fonction du scénario pédagogique retenu. Les compétences et savoirs associés ne sont pas répartis entre enseignants en fonction des contextes. **Toutes les situations d'apprentissage scénarisées sont conduites à 2.**

Exemple d'échelle de niveaux en formation

NOVICE

La personne a peu ou pas d'expérience et dépend presque entièrement des règles qui lui sont enseignées pour accomplir une tâche.

La personne novice n'est pas en mesure de juger ce qui est le plus important dans une situation spécifique, ni de déterminer dans quel cas il vaut mieux faire exception à la règle.

DÉBUTANT

La personne a rencontré suffisamment de situations réelles pour saisir la signification de certains aspects particuliers à une situation donnée. Elle a besoin d'aide pour établir les priorités et faire les choix professionnels appropriés.

COMPÉTENT

La personne a acquis de l'expérience et est en mesure de comprendre les particularités d'une situation complexe. Elle peut aussi tenir compte des buts à long terme et de la planification qu'elle a faite pour déterminer quels aspects de la situation sont importants.

La personne compétente agit de façon autonome et est efficace dans la plupart des cas.

PERFORMANT

La personne reçoit les situations de façon plus globale. Il s'agit d'un changement dans le processus de perception et d'analyse qui facilite la prise de décision puisque la personne performante émet un nombre limité d'hypothèses de solution et se centre sur l'aspect central de la situation. Elle effectue un raisonnement conscient pour en arriver à la prise de décision.

Il existe un dernier niveau "**EXPERT**" qui se trouve hors échelle de formation

Source: programme de doctorat professionnel en psychologie .
Université de Sherbrooke