

Concevoir une formation

Guide d'accompagnement

Votre besoin

L'expression de votre besoin est une étape indispensable pour définir et construire un dispositif de formation. Ce document sert de point de départ pour définir/élaborer l'ensemble des outils, méthodes et procédures qui assureront la cohérence du dispositif. Il explicite l'analyse de l'environnement -et notamment des besoins de formation- pour pouvoir éclairer par la suite les choix relatifs à l'organisation globale du dispositif mais aussi à son évaluation.

Cette étape doit être complètement validée avant de passer à l'étape suivante.

Intitulé de la formation

Commanditaire ou pilote

1. Contexte de la formation

a) Élément déclencheur

Quels éléments vous incitent à mettre en place cette formation (expertise du pilote ou des formateurs, évaluations nationales ou internationales, évaluations d'établissements, évolution de la réglementation ou des programmes, autre) ?

b) Population cible

A quel public est destiné cette formation (enseignants d'une discipline, AESH, agents comptables, ...) ? Combien de personnes cela représente-t-il ? Comment sont-elles réparties géographiquement ? Type de public (désigné, volontaire) ? Quel est leur niveau de connaissance ou de maîtrise du sujet ?

c) Ressources à disposition

Existe-t-il des formations antérieures pertinentes sur le sujet (préciser les modalités et la durée) ? Des formateurs potentiels sont-ils identifiés (préciser les noms) ? Quel volume d'heures stagiaires pouvez-vous investir dans ce dispositif ?

d) Echéance

A quelle échéance l'ensemble des personnels cibles doivent-ils être formés ?

2. Objectifs visés

Quelle évolution des gestes professionnels (et des conceptions) des participants est visée par cette formation ? A quel niveau de maîtrise faut-il amener le public cible ?

Conception générale

L'objectif est de construire sur un scénario général de votre dispositif et d'identifier l'ensemble des moyens mobilisables pour le mettre en œuvre.

Maintenant que le cadre est posé, il faut trouver une organisation qui permette d'atteindre les objectifs en respectant les contraintes identifiées.

Nous vous invitons à travailler en deux étapes :

1. Identifiez des activités d'apprentissages pertinentes en lien avec votre objectif. Nous vous invitons à réaliser une fiche par couple activité/modalité¹. L'idée est de vous construire une base d'activités pour ensuite construire votre dispositif (Vous avez en annexe la fiche reproduite au format A5 pour la dupliquer)
2. Organisez votre scénario général : Vous allez sans doute devoir réaliser une succession d'itérations pour choisir des activités pertinentes (alignées avec l'objectif visé) et selon la modalité la plus adaptée.

La cellule hybridation peut vous accompagner dans votre projet². Cet accompagnement doit commencer à partir de cette étape sur les gestes travaillés et les activités.

1. Les activités 'pertinentes'

a) Geste professionnel travaillé

Quel est le geste professionnel que vous souhaitez travailler ?

Niveau de maîtrise visé³ : Mémoriser / Comprendre / Appliquer / Analyser / Évaluer / Créer

b) Activité type

Une activité 'type' qui permet de travailler le geste visé. Quelle est la production du participant ? Quelle rétroaction envisager ?

Niveau de maîtrise travaillé : Mémoriser / Comprendre / Appliquer / Analyser / Évaluer / Créer

Modalités de mise en œuvre : Présence / Visio / Magistère Individuel / Collectif

Temps d'activité (estimation) :

Rétroaction : Formateur / Automatique / Pairs

c) Ressources nécessaires

Quelles sont les ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre cette activité ?

d) Motivation et freins

En quoi cette activité est-elle engageante ou pas, du point de vue du participant ?

Éléments motivants	Freins

¹ Remarque : Une même activité peut ne pas se dérouler de la même façon en présence ou à distance. De même, elle peut ne pas représenter la même charge de travail pour le participant.

² Vous pouvez solliciter la cellule hybridation à l'adresse ce.eafc@ac-dijon.

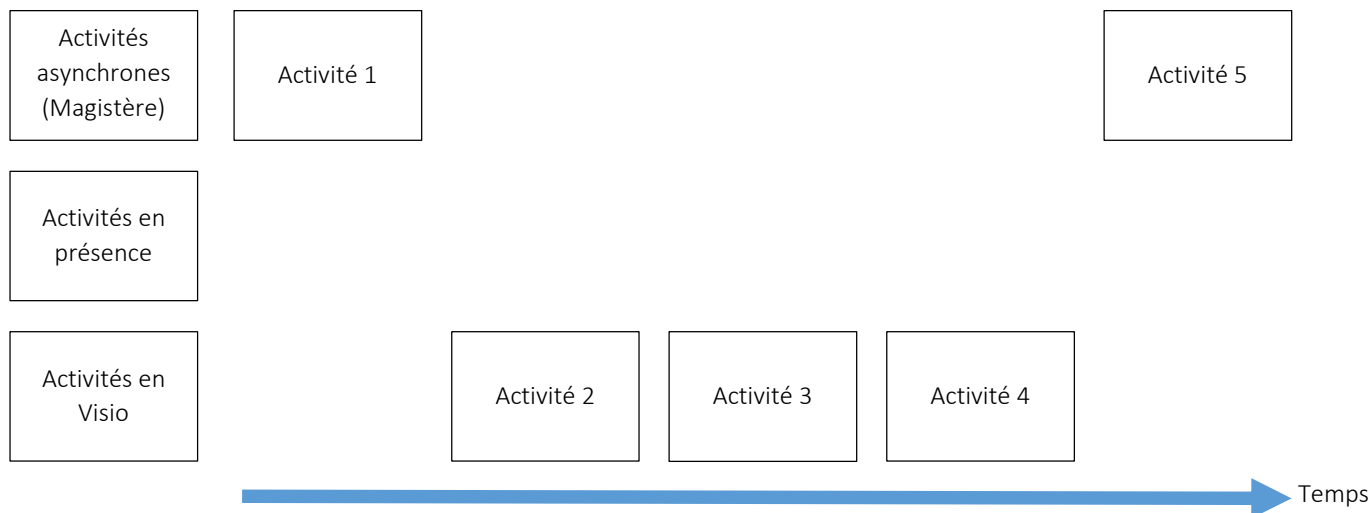
³ Vous pouvez vous appuyer sur la taxonomie de Bloom & Krathwohl : <https://blog.enseigner.org/p/differentiez-avec-la-taxonomie>
Il est important de noter qu'il est pertinent de travailler certains gestes à des niveaux supérieurs au niveau visé (ainsi, il peut être pertinent d'analyser une démarche pour la comprendre)

2. Organisation du scénario

a) Construction du scénario général

Vous avez construit une banque d'activités à votre disposition pour construire votre scénario. Vous allez maintenant sélectionner celles qui vous semblent pertinentes et cohérentes et les ordonner de façon chronologique en respectant les contraintes temporelles⁴.

Il peut être intéressant de structurer visuellement ce scénario en faisant une frise chronologique avec 3 lignes comme ci-dessous :



b) Impact du scénario sur le dispositif

Maintenant que vous avez un scénario stabilisé, il faut s'assurer qu'il est viable et répond bien à la commande :

- Avez-vous l'équipe de formateurs nécessaire pour le mettre en œuvre et l'animer ?
- Faut-il prévoir une formation spécifique pour aider les formateurs à monter en compétences ?
- Ce scénario permet-il de toucher tout le public cible en une seule session ou faut-il prévoir plusieurs sessions ? Ces sessions peuvent-elles se dérouler sur l'année scolaire ou faut-il envisager un plan pluriannuel ?

c) Identification des passages à risque

On entend par passage à risque les temps qui mettent à l'épreuve les formateurs dans leur pratique et plus largement leur identité. On peut citer par exemple le lancement de la formation, la mise en activité des participants, la prise en compte du vécu des participants dans la formation, le partage de productions personnelles, ...

L'identification de ces passages à risque permet de repérer les points de vigilance spécifiques à considérer dans la conception détaillée. Ils peuvent être identifiés à partir :

- Des freins identifiés pour chaque activité retenue,
- De votre expérience de formateur.

⁴ Une journée de formation dure 6h (on peut aller jusqu'à 7h) et il n'est pas possible de proposer plus de 2h d'activités à distance par semaine (contrainte syndicale).

Annexes

Fiche activité



a) Geste professionnel travaillé

Quel est le geste professionnel que vous souhaitez travailler ?

Niveau de maîtrise visé :

Mémoriser / Comprendre / Appliquer / Analyser / Évaluer / Créer

b) Activité type

Une activité 'type' qui permet de travailler le geste visé. Quelle est la production du participant ? Quelle rétroaction envisager ?

Niveau de maîtrise travaillé :

Mémoriser / Comprendre / Appliquer / Analyser / Évaluer / Créer

Modalités de mise en œuvre :

Présence / Visio / Magistère Individuel / Collectif

Temps d'activité (estimation) :

Rétroaction : Formateur / Automatique / Pairs

c) Ressources nécessaires

Quelles sont les ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre cette activité ?

d) Motivation et freins

En quoi cette activité est-elle engageante ou pas ?

Eléments motivants	Freins

Fiche activité



a) Geste professionnel travaillé

Quel est le geste professionnel que vous souhaitez travailler ?

Niveau de maîtrise visé :

Mémoriser / Comprendre / Appliquer / Analyser / Évaluer / Créer

b) Activité type

Une activité 'type' qui permet de travailler le geste visé. Quelle est la production du participant ? Quelle rétroaction envisager ?

Niveau de maîtrise travaillé :

Mémoriser / Comprendre / Appliquer / Analyser / Évaluer / Créer

Modalités de mise en œuvre :

Présence / Visio / Magistère Individuel / Collectif

Temps d'activité (estimation) :

Rétroaction : Formateur / Automatique / Pairs

c) Ressources nécessaires

Quelles sont les ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre cette activité ?

d) Motivation et freins

En quoi cette activité est-elle engageante ou pas ?

Eléments motivants	Freins