

SUPPORTS PÉDAGOGIQUES




Contenu de la matière



- Identification des besoins en formation.
- Modélisation pédagogique.
- Scénarisation pédagogique.
- Animation pédagogique.
- Production de ressources pédagogiques.
- Suivi et évaluation de la formation

Identification des besoins en formation

- la création du plan de formation débute par l'identification des besoins de formation.
Concrètement, un besoin de formation peut se définir comme l'écart de compétences entre la situation actuelle et la situation souhaitée. Et cela, aussi bien à court, à moyen qu'à long terme.



Les besoins recensés sont à la fois individuels (on interroge et identifie la demande de chaque agent séparément) ou collectifs (ils concernent un service, un métier, l'ensemble des agents ou encore un groupe d'agents poursuivant le même objectif).

Modélisation pédagogique

Pour programmer une formation, il ne convient pas de se lancer tête baissée dans l'écriture du contenu : il faut d'abord organiser ses idées, les documenter, puis organiser la réalisation en définissant les modules et étapes de la réalisation. C'est cette démarche antérieure à l'écriture que l'on appelle modélisation ; son produit est un modèle

La scénarisation pédagogique

- La scénarisation pédagogique est le découpage du contenu pédagogique en séquences selon les objectifs généraux et spécifiques.
- L'objectif de la scénarisation pédagogique est surtout d'aider le concepteur pédagogique pour qu'il puisse correspondre les objectifs aux besoins de la formation et de l'apprenant selon les étapes pédagogiques définies. (Danai P.)

Un scénario pédagogique représente

«la description de l'organisation et du déroulement d'une situation d'apprentissage utilisant les technologies numériques et visant l'appropriation d'un ensemble précis de connaissances ».

Un scénario précise notamment les connaissances visées, les rôles des acteurs et leurs activités ainsi que les ressources de manipulation de connaissances, outils et services nécessaires à la mise en œuvre de ces activités."

Animation d'une formation

Animer une formation requiert un certain nombre de compétences et qualités :

- **compétences techniques** : connaissance parfaite de la discipline enseignée, impliquant un développement continu de votre expertise ;
- **compétences organisationnelles** : savoir gérer son temps, structurer le déroulement de la formation, définir les priorités ;
- **compétences didactiques et pédagogiques** : si vous êtes formateur occasionnel ou n'avez jamais été formé à la pédagogie, des formations existent pour acquérir ces compétences ;

□ **qualités humaines :**

- avoir l'envie et la passion de transmettre ses connaissances ;
- créativité, afin de dynamiser les formations : savoir se renouveler et proposer des séquences originales en fonction de l'auditoire ;
- savoir écouter et détecter les besoins des stagiaires avant et pendant la formation et être prêt à s'adapter en conséquence ;
- savoir créer un environnement d'apprentissage idéal : bienveillance, écoute active, aptitude à désamorcer les conflits ;
- capacités d'adaptation : pour comprendre et vous adapter à la culture de l'entreprise ou du public auprès duquel vous intervenez, et rester serein face aux imprévus.

Le déroulement de la formation

1 /Préparation de l'espace

Si vous réalisez une formation en présentiel, arrivez suffisamment en avance pour installer votre matériel, organiser l'espace pour la formation et surtout avoir le temps de gérer des aléas techniques (ordinateur ou vidéoprojecteur qui ne s'allume pas, matériel manquant, etc.).

2/Ouverture et introduction


L'accueil des stagiaires et les premières minutes de la session sont pour le formateur l'occasion de mettre en place une **ambiance bienveillante** et chaleureuse.


Avant de rentrer dans le vif du sujet, présentez le **déroulement de la formation** en rappelant les objectifs généraux et les différentes séquences.

3/ Les séquences de la formation

Chaque séquence se décline en plusieurs étapes :

- Plan de la séquence : présenter le déroulement de la séquence à venir.
- Découverte du sujet : déterminer ce que les stagiaires savent déjà du sujet. Exemple : posez des questions ouvertes et notez les réponses sur le tableau.

- 
- Exposé théorique : sur tableau, PowerPoint ou tout autre outil de présentation.
 - Exercice : mise en pratique de l'exposé théorique et ancrage des connaissances. Les activités vous permettent également de faire la transition vers la séquence suivante.



Bien entendu, selon le contenu de la formation, vous pouvez alterner autant d'exposés théoriques et d'exercices que vous le souhaitez. Prenez en compte les périodes de baisse d'attention des stagiaires et alternez exposés courts (une vingtaine de minutes maximum) et activités dynamisantes.

4/Conclusion et évaluation de la formation

L'étape d'évaluation et de conclusion de la journée a plusieurs objectifs :

- Faire un bilan de la journée basé sur le plan de séquence, en vérifiant que tout a été abordé et revenir sur ce qui a été vu.
- Consolider les connaissances, par une réactivation des sujets abordés et des exercices réalisés.

Production de ressources pédagogique

- Une **ressource pédagogique** est une entité, numérique ou non, utilisée dans un processus d'enseignement, de formation ou d'apprentissage. Soumise aux droits d'auteurs, elle peut être vendue ou rendue disponible librement par son ou ses auteurs. Les ressources multimédias mises à disposition pour les étudiants sont par exemple :

- des documents écrits intégrant de nombreuses pages visuelles = tableaux, photos, schémas, représentations mathématiques...
- des images numérisées statiques = photographies, schémas, cartes...
- des documents vidéos numériques et des logiciels interactifs = vidéos, diaporamas, simulations, univers 3D, mondes virtuels ou immersifs, jeux de rôle, réalité augmentée...

L'évaluation de la formation

- **L'évaluation de la formation a pour but de mesurer l'efficacité des dispositifs mis en place pour les collaborateurs et les écarts entre les objectifs fixés par la formation et résultats effectivement obtenus. Et d'une manière plus large, s'assurer de la pertinence et de la rentabilité des actions de formation au niveau de l'établissement.**

- Il existe donc plusieurs formes d'évaluation en formation:

1 /Évaluation prédictive

L'évaluation prédictive permet de vérifier les pré-acquis des apprenants. Elle valide par des tests ou mises en situations les pré-requis pour intégrer une formation. Elle est donc engagée **AVANT** une formation.

2/Évaluation formative

L'évaluation « formative » est une évaluation qui a pour fonction d'améliorer l'apprentissage en cours en détectant les difficultés de l'apprenant afin de lui venir en aide, en modifiant la situation d'apprentissage ou le rythme de cette progression, pour apporter des améliorations ou des correctifs appropriés.

3/Évaluation sommative

L'évaluation sommative, est une forme d'évaluation des acquis se déroulant après l'action de formation et visant à vérifier que « les acquisitions visées par la formation ont été faites »

Si on parle de qualité en formation il faut en effet accepter d'évaluer:

- le degré d'atteinte des objectifs de l'apprenant **PAR le formateur** :
 - ▣ les évaluations prédictives (avant la formation)
 - ▣ les évaluations formatives (pendant la formation)
 - ▣ les évaluations sommatives (en fin de formation)
- le degré de satisfaction de la formation **PAR l'apprenant** :
 - ▣ il évalue l'organisme de formation
 - ▣ il évalue les intervenants

Références

1 / http://www.scenariopedagogique.net/scenedit_de_mo/ Source Scenedit .

2 / <https://sophieturpaud.com>

3 / <https://slideplayer.fr/slide/1173586/>

4 / <https://crf.wallonie.be/compasinfo/identifier-les-besoins-en-formation.html> .

5 / <https://www.digiformag.com/pedagogie/animer-formation-professionnelle/>

6 / ippa.uca.fr/creeer-ressources.