



# Atelier 5 : Conception d'un module de formation en vidéoformation destiné aux enseignants en formation des CRMEF

Préparé par:

**SAID HIMMI**

**CRMEF Khénifra**

# Atelier5: conception d'un module de formation

- Atelier 5 : Conception d'un module de formation  
CRMEF Khénifra

Présenté par Said HIMMI-

## **Plan de l'atelier**

- - Intitulé : « Conception d'un module de formation destiné à renforcer les compétences professionnelles des enseignants en formation EEF »
- - Objectif : apprendre les principes fondamentaux de la conception d'un module de formation destiné à la formation des adultes ( cas des professeurs en formation des enseignants en formation) (Professeurs stagiaires et novices)
- - Publique visé : les formateurs des CRMEF, formateurs, inspecteurs...
  
- 1<sup>ère</sup> partie : Brève présentation sur La VF (micro-enseignement) pour une vision professionnelle des pratiques enseignantes »
  
- 2<sup>ème</sup> partie : Etapes de la conception d'un module de formation sur la VF (ME).  
(Modalité : travail interactif/ collaboratif)
- a- Brève présentation sur l'ingénierie de la formation
- b- Tâche 1 : Design d'un module de formation
- c- Tâche 2 : Elaboration d'un schéma d'une situation de formation
- d- Tâche 3 : Elaboration d'une situation de formation sur une aptitude pédagogique.
- e- Atelier 4 : Situation de formation sur les principales aptitudes de formation (la communication verbale et non-verbale, la motivation, le questionnement...)

# Une pratique de La vidéoformation: Le micro-enseignement



# La vidéo formation dans tous ses états

- Le recours à des ressources vidéo pour la formation des enseignants est une pratique de plus en plus commune à l'échelle internationale. C'est pourquoi de multiples formes d'utilisation de la vidéo peuvent être observées. Les chercheurs étudient cette diversité d'utilisation pour identifier les spécificités et l'efficacité des pratiques de professionnalisation des étudiants en formation ou des enseignants en formation continue.

# Pourquoi la vidéoformation?

- Plusieurs questions vives sur le mérite de cette pratique professionnalisant:
- En quoi consiste cette pratique et quel en est l'objet?
- - quelle valeur ajoutée pour la professionnalisation des enseignants débutants ?
- - quelles sont les modalités les plus adaptées en termes de professionnalisation selon les étapes de développement (et de cursus) des étudiants en formation ? (
- Quelle pratique de VF faut-il promouvoir qui soit compatible avec la réalité de la formation des enseignants en formation marocains

# Le micro-enseignement pour asseoir une pratique de vidéoformation

- Parmi toutes les pratiques actuelles, Le micro-enseignement serait la plus compatible au contexte de formation au Maroc dans la mesure où elle permet d'instaurer une tradition de vidéoformation en réponse à une demande urgente, à des moyens matériels et organisationnelles qui sont de l'ordre de de la prospection et une réalité de la recherche dans le domaine très timide.

# Une base théorique

L'acte d'enseigner étant complexe, il semble bon de prendre conscience de ses composantes, d'en dégager un certain nombre de savoir-faire, d'aptitudes de techniques pour aider à construire des compétences.



Le ME se propose de faire acquérir à un enseignant en formation dans un premier temps, des aptitudes pédagogiques de base distinctes, bien définies et non l'acte d'enseignement dans toutes ses dimensions, par exemple: aptitude à communiquer à poser des questions, à animer un travail de groupe, à formuler des consignes, à corriger les erreurs des élèves, à construire une situation problème.



# Quel est l'objet du ME?

- Le ME est un outil d'apprentissage professionnel, un entraînement pratique de la classe sur un mode progressif et simple. Le ME est un échantillon réduit d'enseignement (temps et nombre d'élèves...). C'est une technique utilisée dans la formation ou le perfectionnement des enseignants qui vise l'apprentissage progressif d'aptitudes pédagogiques.

# Quelle est l'importance du micro-enseignement?

- Le ME constitue un entraînement de base à la pratique des moments phares à la réalisation de séances d'analyse de pratique. Son atout est de mettre l'enseignant en formation en action, en situation, de l'amener à s'auto analyser, voire s'évaluer ( la rétroaction ou l'analyse), mais aussi de se faire analyser par des paires, les formateurs-accompagnateurs immédiatement à chaud. Cette rétroaction peut se réaliser par visionnement d'enregistrement vidéo si possible. Ainsi l'on pourra assister soit à:
  - - l'autopsie, observation de soi par soi, auto analyse évaluation
  - - Une hétéroscopie: observation de soi par les autres, analyse en groupe évaluation par le groupe.

# Les principes du ME

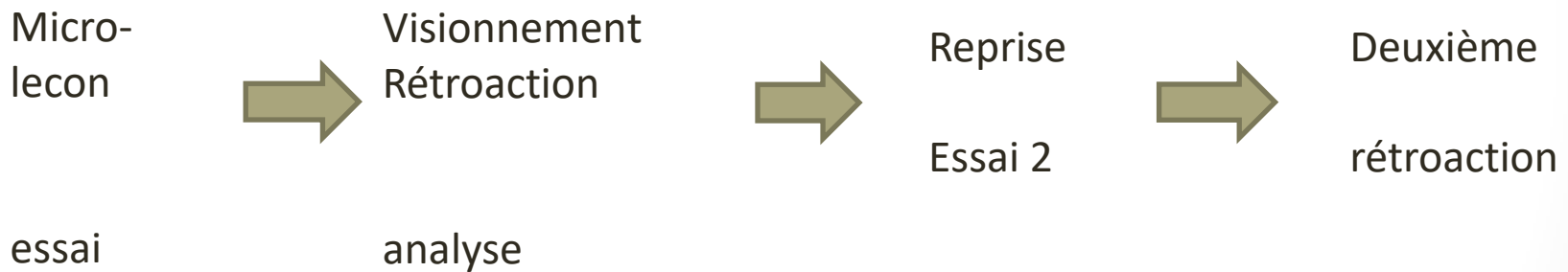
Le ME s'appuie sur deux principes:

- La complexité de la situation de classe ne favorisant pas l'acquisition rapide de toutes les aptitudes pédagogiques surtout chez un débutant, il a été trouvé une alternative: **créer une situation de classe mais beaucoup plus simplifier, avec une leçon plus courte, un nombre d'élèves plus restreint,**
- Tout apprentissage professionnel se fait en situation, par la pratique, par l'observation et par l'action (l'agir professionnel)

Ces deux principes une fois réunies permettront aux enseignants en formation d'être dotés d'aptitudes pédagogiques de base , armes nécessaires pour surmonter l'acte complexe d'enseigner.

# Les étapes ou la démarche du ME

- Le déroulement de la séquence d'apprentissage par ME peut se traduire par le schéma suivant:



# Exploitation systématique de la méthodologie du micro-enseignement

1. Un premier temps d'essai d'une durée maximale d'une dizaine de minutes au cours duquel l'enseignant en formation aura à présenter un contenu autour d'un objectif précis traduisant l'habileté à développer.
2. Le second temps est consacré à une phase d'analyse et d'auto-analyse rétrospective de l'EEF et du groupe accompagnateur à chaud sur sa pratique. Cela doit revêtir tout le caractère d'une analyse de pratiques.
3. Reprise de la séquence mais avec un groupe d'élèves si possible
4. Deuxième séance d'analyse ou de rétroaction.

# Analyse des résultats

- Ainsi, après sa performance, l'intéressé prend objectivement conscience de sa pratique pédagogique et des résultats obtenus. La rétroaction, l'analyse permettent à l'EEF de se découvrir tel qu'il est, et provoque une réflexion objective. Il est le point de départ soit d'un renforcement des aptitudes pédagogiques travaillées, soit d'une critique et une autocorrection.

# Les avantages du micro-enseignement

- Le ME permet surtout à un EEF:
  - ❑ d'avancer davantage dans sa formation en cherchant à la fois à maîtriser une aptitude,
  - ❑ d'avoir une idée claire des objectifs à atteindre,
  - ❑ d'avoir des critères nets de l'évaluation de sa performance.
  - ❑ de présenter de manière claire et pratique l'aptitude à travailler: principe de modélisation.
  - ❑ D'évaluer de façon nette la performance de l'EEF en renforçant avec précision ses succès et en faisant prendre conscience des changements à réaliser.

# Paradigme pratique/théorie/pratique

De manière générale les séances de ME favorisent:

- parfaitement l'articulation pratique /théorie/pratique
- un meilleur entraînement de l'EEF aux aptitudes pédagogiques de base
- L'assurance par rapport à la pratique en classe réelle
- Le développement de l'observation et la réflexivité individuelle ou en groupe.



# L'observation

- « comme l'observation vise la structuration des données en vue d'en dégager les significations. Elle suppose la réduction du champs de l'observation une sélection de l'investigation »

# La réflexivité

- Une formation professionnalisante s'efforce de développer la pratique réflexive chez EEF.
- Ainsi les séances de ME crée les conditions propices à la réflexion individuelle (autopsie) ou collective (hétéropsie) chez l'EEF, des conditions qui stimule sa curiosité et présente un défi véritable de réflexion.

# Le rétroaction

- La rétroaction est un ensemble de moyens permettant à l'EEF de juger de sa prestation. Mais toute l'attention reste fixée sur un objectif précis: l'aptitude à maîtriser. C'est le prestataire qui formule en premier la plus grande part de l'évaluation du fait l'autocritique augment la valeur corrective de la rétroaction. La prise de conscience individuelle de ses imperfections est plus efficace que les conseils venant des autres.

# L'aptitude

Considérée comme comportement observable et donc analysable, l'aptitude constitue le centre d'intérêt essentiel de la pratique du ME.

C'est un ensemble de savoir-faire cohérents remplissant une fonction d'enseignement précise utilisée par l'enseignant.

Exemple d'aptitude à développer chez un EEF au cours d'une séquence de ME : mettre en situation une leçon, le questionnement, construire une situation problème, motiver, adapter ses gestes à la situation d'enseignement...

# 2<sup>ième</sup> partie:

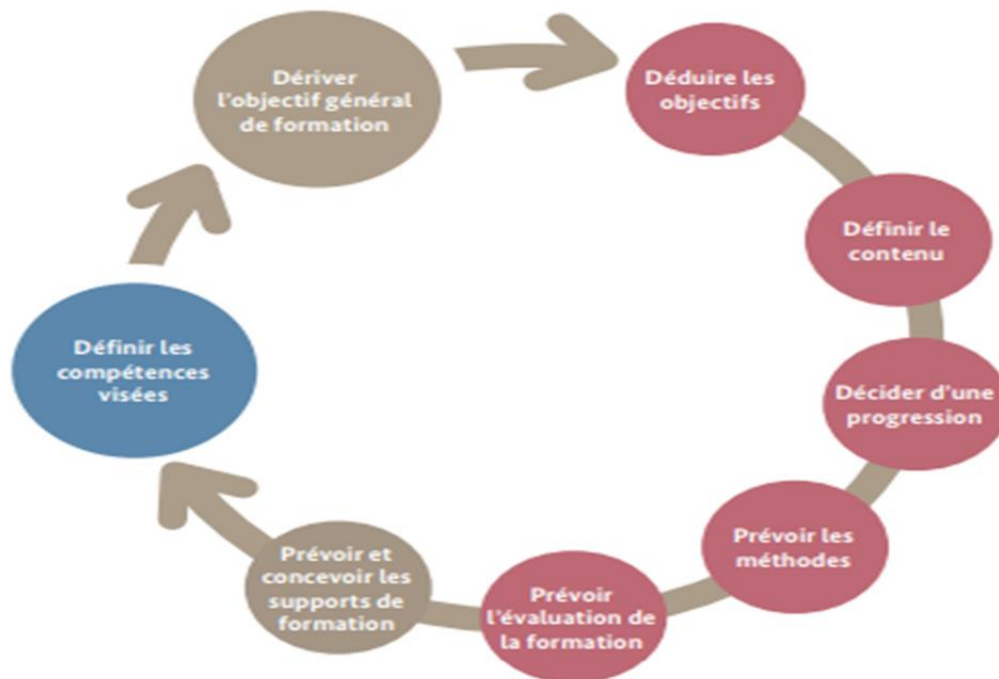
- I- Brève présentation sur l'ingénierie de la formation

# Définition

On entend par Ingénierie de formation un ensemble de démarches méthodiques et cohérentes qui sont mises en œuvre dans la conception d'actions ou de dispositifs de formation afin d'atteindre efficacement l'objectif visé.

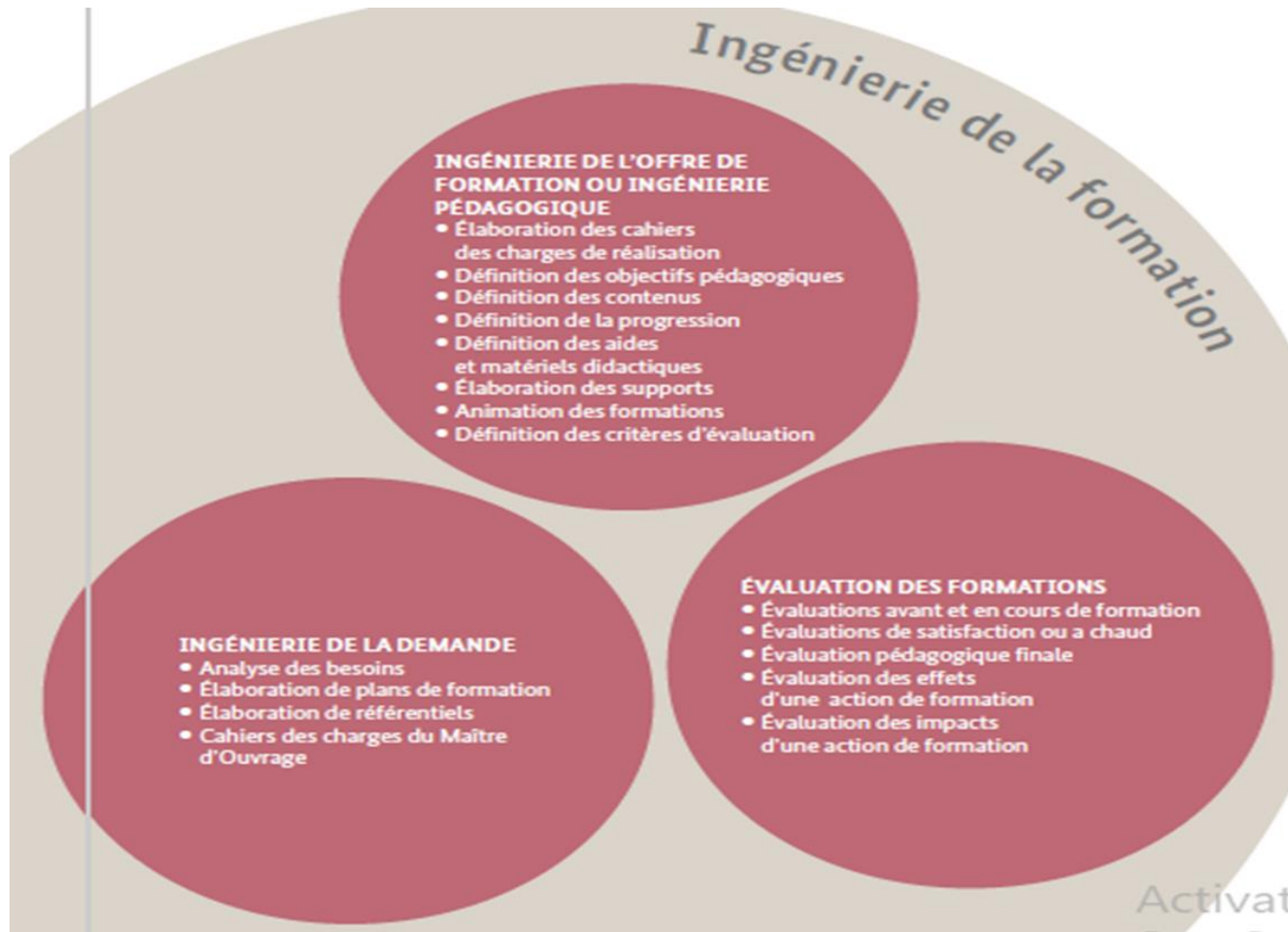
# A quel moment de ce circuit notre action va intervenir?

## Processus général de structuration d'une action de formation



Le module comme unité de conception pédagogique

# Repérez les étapes essentielles dans l'élaboration d'un module de formation en VF

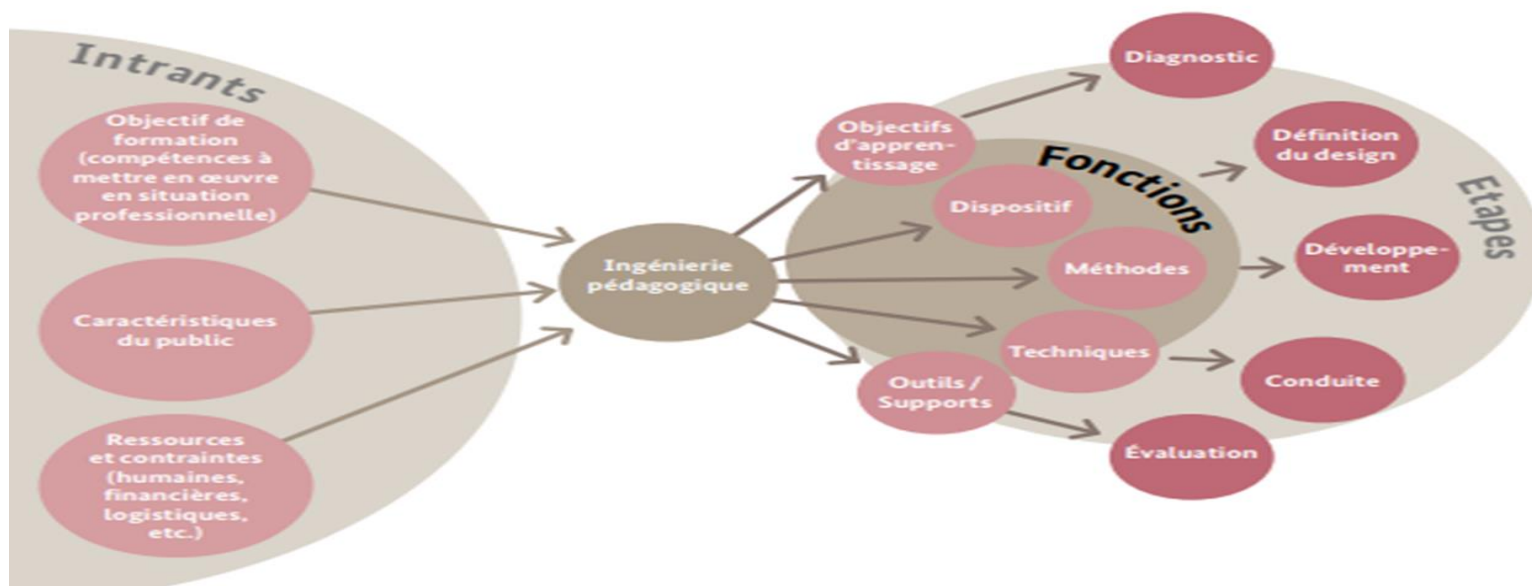




# Repérez les étapes essentielles dans l'élaboration d'un module de formation en VF

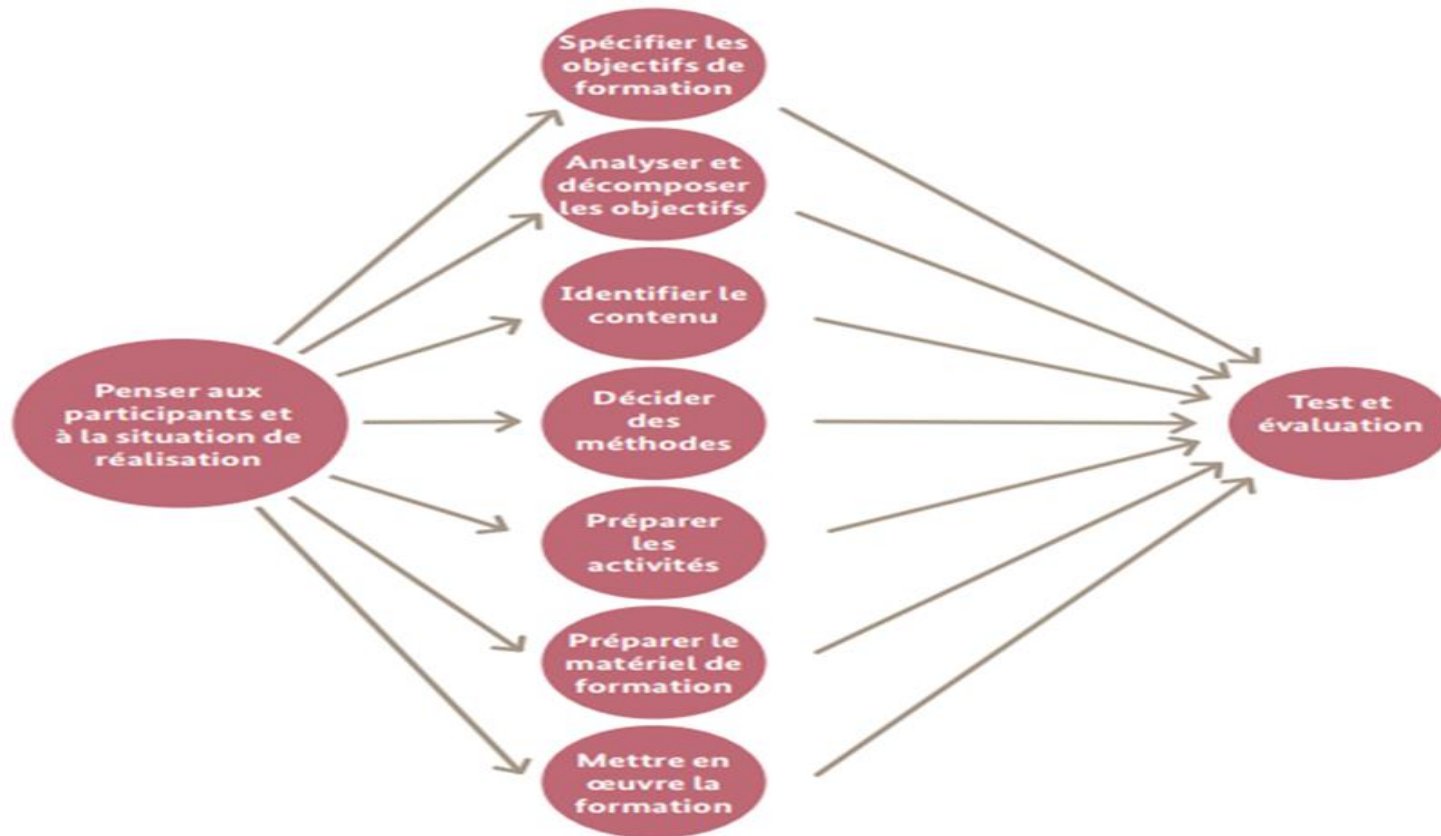
## Les fonctions de l'ingénierie pédagogique

L'ingénierie pédagogique a plusieurs fonctions auxquelles répondent plusieurs étapes de réalisation.



# Repérez les étapes essentielles dans l'élaboration d'un module de formation en VF

## Processus d'élaboration d'un module de formation



# Le cahier de charge

L'ensemble des informations recueillies et analysées lors de l'analyse des besoins de formation sont ensuite traduites dans un cahier des charges pour pouvoir passer commande de ou des formations

# Parmi ces trois parties, laquelle sur quoi portera notre action?

- De combien de parties se composent-ils ?
- Le cahier des charges est composé de trois parties :
- ~ Partie 1, le descriptif de la demande: C'est un outil d'expression qui permet de rendre compte du contexte dans lequel le projet de formation
- a émergé : c'est la formalisation de la demande ;
- ~ Partie 2, le descriptif succinct du module: C'est un outil de négociation et de formalisation avec les prestataires. Il permet de traduire la demande en objectifs opérationnels pour la formation. Il matérialise la commande ferme ;
- ~ Partie 3, les annexes: C'est un outil de standardisation des productions réalisées par le prestataire. Il permet de canaliser la créativité et d'assurer
- le maintien des critères d'exécution jugés comme indispensables

## Contenu du descriptif succinct du module

<b>Le thème de la formation</b>	Il exprime de façon condensée la finalité de la formation. Par exemple : Rôle des acteurs dans le processus du développement local.
<b>Problématique</b>	Précisions sur la problématique à laquelle la formation doit contribuer à la recherche d'une solution. Éventuellement : historique et autres précisions sur la demande.
<b>Public concerné par la formation</b>	Il s'agit des bénéficiaires de l'action de formation en précisant des caractéristiques telles que : <ul style="list-style-type: none"><li>● L'effectif ;</li><li>● Les activités professionnelles exercées ;</li><li>● Les pré-acquis et dans certains cas, les niveaux scolaires (surtout si la formation doit se dérouler en français, par exemple).</li></ul>
<b>Objectif général</b>	Il exprime de manière synthétique les comportements professionnels qui doivent être acquis grâce à la formation et qui seront mis en œuvre en situation de travail, c'est-à-dire, ce que les apprenants sauront faire sur leurs lieux de travail.
<b>Objectifs pédagogiques opérationnels</b>	Ils permettent de concrétiser l'objectif de formation pour le rendre opératoire. Ils expriment les capacités que les apprenants doivent avoir acquises à l'issue de la formation. C'est ce que les apprenants doivent savoir faire sur le lieu de formation.
<b>Contenu indicatif</b>	Les principales têtes de chapitre qui seront abordées. Ce contenu est rempli en lien avec le formateur. Il doit développer succinctement les contenus liés aux objectifs fixés.

<b>Méthodologie à utiliser</b>	Il faut indiquer les méthodes à utiliser pour conduire la formation, c'est-à-dire comment le formateur s'organisera pour conduire le groupe de participants à atteindre l'objectif de la formation.
<b>Intervenants</b>	Formateurs internes ou externes à l'institution. Éventuellement, les superviseurs de la formation.
<b>Évaluation</b>	Il faut préciser les critères devant permettre de considérer que la formation a atteint ses objectifs. On considère le point de vue de l'organisateur ; du formateur et de l'apprenant ou le participant. Il faut indiquer les méthodes à utiliser pour réaliser l'évaluation.
<b>Durée</b>	Cette rubrique indique la durée prévue pour l'action de formation. Elle indique donc la période de mobilisation des participants.
<b>Lieu</b>	Ce facteur peut se révéler très important lorsque l'on a à déplacer des stagiaires. Il peut aussi s'imposer en raison des facilités qu'un lieu donné offre pour la réussite de l'action de formation.
<b>Coût indicatif</b>	Les frais de déplacement et de mission, les indemnités d'enseignement, les autres coûts.



<b>Méthodologie à utiliser</b>	Il faut indiquer les méthodes à utiliser pour conduire la formation, c'est-à-dire comment le formateur s'organisera pour conduire le groupe de participants à atteindre l'objectif de la formation.
<b>Intervenants</b>	Formateurs internes ou externes à l'institution. Éventuellement, les superviseurs de la formation.
<b>Évaluation</b>	Il faut préciser les critères devant permettre de considérer que la formation a atteint ses objectifs. On considère le point de vue de l'organisateur ; du formateur et de l'apprenant ou le participant. Il faut indiquer les méthodes à utiliser pour réaliser l'évaluation.
<b>Durée</b>	Cette rubrique indique la durée prévue pour l'action de formation. Elle indique donc la période de mobilisation des participants.
<b>Lieu</b>	Ce facteur peut se révéler très important lorsque l'on a à déplacer des stagiaires. Il peut aussi s'imposer en raison des facilités qu'un lieu donné offre pour la réussite de l'action de formation.
<b>Coût indicatif</b>	Les frais de déplacement et de mission, les indemnités d'enseignement, les autres coûts.

# Formuler une problématique

- Une problématique est l'ensemble des questions, des problèmes concernant un domaine de connaissances ou qui sont posés par une situation.
- Une problématique est donc un ensemble de questions qui s'applique à un domaine particulier. Si plusieurs interrogations jaillissent face à votre thématique, la problématique doit venir synthétiser ces interrogations pour formaliser une réflexion plus globale



**En fin de démarche, la problématique synthétise et présente le cadre et les orientations du travail :**

<b>Définition</b>	Descriptif synthétiques (en des mots clairs et bien compréhensibles par tous) de la situation qui pose problème et pour laquelle la formation est supposée apporter une contribution de solution.
<b>Objet et dimensions</b>	La délimitation de l'objet, en d'autres termes, exposer quelle situation l'on traitera.
<b>Focalisation</b>	Le ou les problèmes qui sont le résultat de cette situation et pour lesquels l'on va tenter d'apporter des contributions de solutions à travers la formation : <b>quel est le problème ?</b>
<b>Approches</b>	L'annonce de la ou des approches choisies pour tenter de le résoudre (est-ce que la formation peut être une contribution à la solution du / des problèmes et quelle approche privilégier en formation).
<b>Hypothèses</b>	Formulez des hypothèses de travail qui vous guideront lors de la préparation des exposés, études de cas, descriptifs d'itinéraires, schémas, etc.

# Trouvez des questions qui jaillissent de la problématique: « pourquoi une formation en VF »

- -
- -
- A quel moment du cursus de formation introduire le module de ME?
- -
- -
- -
- On retient les plus essentiels

# Quel cadre d'organisation des contenus?

- Pour caractériser l'organisation pédagogique d'une formation, on fait souvent référence à la notion de « module »
- Un module est constitué par un ensemble de situations d'apprentissage organisées comme un tout cohérent. Ce qui donne sa cohérence à cet ensemble c'est à la fois les objectifs poursuivis et la stratégie pédagogique mise en œuvre. Pour pouvoir être qualifié de modulaire, cet ensemble de situations d'apprentissage doit être organisé d'une manière telle qu'elle constitue un tout à la fois indépendant et susceptible d'être aisément intégré dans un ensemble de formation

## II- Les ateliers

# Quels contenus?

## Proposez des contenus de formation en VF?

- - Parties théoriques sur la pratique de la vidéoformation
- - Les principales aptitudes pédagogiques
- - Outil d'analyse d'une micro-activité
- - Les procédés de développement de la réflexivité
- - Conception de situation de formation pratiques en VF
- - Evaluation du module
- ...

# Quel cadre méthodologique?

- La perspective actionnelle : l'organisation du module par tâches
- L'approche par compétence
- Les objectifs opérationnels révisés
- une progression des contenus selon l'approche inductive (?)
- Un découpage en situation d'apprentissage (de formation) (?)
- 
- 
- ...

# Vérification de la terminologie

- Micro-enseignement ou vidéo-formation, situation d'apprentissage formation, séquence ...
- Les compétences visées
- Les étapes de la formation (le découpage en situation de formation)
- Définir et organiser les contenus (les étapes d'une séquence de VF, les gestes et aptitudes enseignantes..)
- L'enveloppe horaire globale et par situation

# Atelier 1

- Proposez un design de module de formation
- 1- Un intitulé du module
- 2- le cadre institutionnel:
- 3 - les objectifs du module de formation
- 4- Le bénéficiaires (destinataires , nombre et profil)
- .....



# Atelier 2: Réaliser un scénario de formation en VF/ ME

- Les modalités: du travail collaboratif
- La forme du scénario
- Les tâches
- Les compétences
- Les étapes du déroulement
- Les modalités de travail
- La durée
- Choisir un thème de la séance de formation (aptitude) objet de la séance de VF
- Définir les étapes de la séance de VF
- .....

# Atelier 3: Conception d'une fiche pédagogique du formateur

- Travail collaboratif
- Choisir les paramètres du déroulement de la séances, étapes activité du formateur/ du formé, modalités, durée...
- Choisir les étapes du déroulement dune séances de formation
- ....

# Annexes

- Les produits

## Produit de la tâche1: Design d'un projet de module formation en vidéoformation (Micro-enseignement)

- Commanditaire:
- Intitulé du module : Module de formation en Vidéoformation
- destiné aux enseignants en formation (EEF) Marocains
- Destinataire (bénéficiaire) : Enseignants en formation (des CRMEF) Marocains
- Objectif : développer les compétences professionnelles des professeurs stagiaires par l'usage de la vidéo formation
- Lieu de formation :
- Nombre d'heures de formation:



- Compétence générale :
- Développer, s'approprier les aptitudes pédagogiques de la pratique enseignante en vue de faciliter la construction des compétences professionnelles des enseignants.
- Composantes de la compétence :
  - - Maîtriser la démarche de micro-enseignement ainsi que les concepts qui y sont liés.
  - - Comprendre et maîtriser progressivement les aptitudes pédagogiques de l'acte d'enseignement
  - pour construire ses compétences professionnelles.
  - - Caractériser, construire les outils, observer et analyser les aptitudes pédagogiques dans des
  - Micro-activités d'enseignement apprentissage.
  - - Préparer un plan de séquence de cours centré sur des activités d'apprentissage pour les
  - Elèves.
  - - Prendre conscience de ses conceptions de l'enseignement, de son style pédagogique personnel,
  - de sa pratique.

■ ■ ■

- Activités et Contenus du module :
- - Introduction
- - Table des matières
- - Parties théoriques sur la pratique de la vidéoformation
- - Les principales aptitudes pédagogiques
- - Outil d'analyse d'une micro-activité
- - Les procédés de développement de la réflexivité
- - Conception de situation de formation pratiques en VF
- - Evaluation du module

■ ■ ■

- Equipe de conception
- Année

# Produit de la tâche2: conception d'une fiche du formateur

Schéma d'une fiche pédagogique du formateur (à compléter et affiner)

(en-tête)

Thème : aptitude « La mise en situation »

Tâche1 : réaliser une grille d'observation pour évaluer une mise en situation

Tâche2 : produire une séquence de vidéo formation

Compétence générale: comprendre, maîtriser mettre en œuvre et s'approprier  
des aptitudes pédagogiques

de la pratique d'enseignement

Objectif : maîtriser les étapes d'une situation de formation en VF

....

Durée:

Nbr d'EEF:





## Déroulement:

Etapes	Activités du formateur	Activités de l'EEF	Modalité	Matériel didactique	Durée
Mise en situation	<p>Activité1 : travailler sur la représentation -déclencheurs (brainstorming)</p> <p>Mise en commun et synthèse</p>	<p>Répondent aux questions quel (le) enseignant(e) vous voulez être<sub>es</sub></p> <p>..</p>	<p>Recherche <u>indiv</u> +travail en équipe</p>	Tableau	10 <u>mins</u>
<p>Compréhension</p> <p>Analyse +</p> <p>synthèse</p>	<p>Apport théorique Textes fondateurs Sur l'aptitude MES</p> <p>Mise en commun Donne la synthèse</p>	<p>Lisent et analyse les textes</p> <p>Donne une synthèse des textes</p>	<p><u>Indiv</u> + Travail d'équipe</p>	Textes supports	20/30 min

Conceptualisation	Mise en commun des produits	Tâche1 Construire une grille d'observation	Plénière Les rapporteurs des groupes	tableau Produits de la synthèse	20mins
Systematisation / Application	Activité : construire une séquence de MES à partir d'une image Activité : enregistrement	Tâche2 Prépare une <u>sqc</u> de MES <u>Niv</u> Thème Niveau Objectif Un formé exécute la tâche de MES	Travail individuel	Support d'un manuel  Simili classe  Matériel audiovisuel	10 mins  10mins
Evaluation /Réflexivité	Visionnement  Confrontation dirige les observations  Dirige les discussions réflexives  Propose des pistes de transformation	Répond aux questions du formateur Les autres écoutent et notent leurs observations  Expriment leurs observations	Le formé/ formateur  Le formé et ses camarades	Enregistrement vidéo	1 heure
					3 heures

**Merci pour votre attention**