



Pédagogie et approche par compétences en Institut de Formation

Idées directrices :

La réingénierie des formations initiales du secteur de la santé génère un profond questionnement sur le positionnement des formateurs en lien avec l'articulation des paradigmes d'enseignement et d'apprentissage. Ce qui fait alors « réforme », ce n'est pas seulement le texte réglementaire, mais aussi la manière de mettre en acte le référentiel.

L'approche par compétences nécessite un changement ou l'affirmation d'un paradigme, celui de l'apprentissage. Caractérisé par un principe d'intégration et non de fragmentation. Nous raisonnons alors en terme de développement, de parcours de développement et non d'acquisition.

Cette démarche nous conduit à baliser le parcours de développement, à identifier les étapes de développement, à construire des modèles cognitifs de l'apprentissage (MCA).

Les référentiels de formation articulés à la fois autour de compétences professionnelles à acquérir et d'ECTS à obtenir nécessitent d'intégrer la notion de *compétence* dans les dispositifs, méthodes et outils pédagogiques.

Le travail d'articulation, de synchronisation, de synthèse, de suivi et d'accompagnement de parcours de formation personnalisés génère des difficultés sur lesquelles nous apporterons des réponses au cours de cette session.

Notre proposition s'inscrit dans la perspective d'apporter des clés d'analyse permettant à chaque participant de comprendre les processus qui poussent à l'évolution de sa fonction, d'analyser son activité, de participer au débat sur les questions pédagogiques et de faire évoluer ses pratiques.

Cette nouvelle approche, même si elle s'est beaucoup développée depuis la dernière décennie, nécessite un temps d'appropriation pour pouvoir s'intégrer dans les pratiques pédagogiques. C'est pourquoi notre proposition s'inscrit dans une logique d'appropriation et non de reproduction. Notre approche ne se veut pas prescriptive mais réflexive. Les concepts mobilisés sont toujours liés à une analyse des pratiques des participants et aux réflexions qui s'en dégagent.

Nous proposons d'articuler trois approches : une approche formation, une approche analyse des pratiques et une approche recherche. Articulées et non successives, en partant d'éclairages théoriques et éléments de pratiques ou l'inverse. En partant d'éléments de pratiques pour les analyser en les reliant à des éclairages théoriques pour revenir à l'action. Notre priorité est la prise en compte de l'activité réelle sans nous positionner en prescripteur. Le but est de produire de manière coopérative une connaissance supplémentaire et utile à la fonction de formateur.

Objectifs pédagogiques : chaque participant sera en mesure :

- D'élaborer une offre de professionnalisation inscrite dans une approche par compétences
- De s'appropriier les méthodes et outils pédagogiques en lien avec cette approche et le paradigme d'apprentissage
- D'accompagner l'étudiant dans un cheminement pédagogique régulé et professionnalisant
- De concevoir un dispositif d'évaluation dynamique des compétences et éléments de compétence

Intervenant : Marcel Plenchette, praticien chercheur en formation des adultes et analyse des activités. Membre du CRF CNAM Paris. Directeur de l'IPRA.

Programme :

La notion de compétence :

- La notion de compétence et la construction des référentiels de formation : petit historique du développement des référentiels depuis la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale introduisant un droit individuel à la VAE
- Logique utilisée et liens entre l'élaboration d'un référentiel d'activités puis de compétences, de certification et enfin de formation
- Contraintes inhérentes au système LMD
- Changements produits par la réforme sur la notion d'offre de professionnalisation (Wittorski, 2007), sur le parcours de formation de l'étudiant et sur les modalités d'évaluation
- Nouvelles modalités de formation en stage : critères d'un stage qualifiant (voir également la notion de site qualifiant), le rôle des acteurs, la charte d'encadrement et le livret d'accueil
- Le développement des compétences et les notions associées : savoirs agir complexe, indicateurs de développement, échelles de développement, apprentissages critiques, familles de situation
- S'accorder sur une définition de la notion de compétence. Son caractère à la fois intégrateur, combinatoire, développemental, contextuel et évolutif.

L'ingénierie de formation (Ardouin, 2014) :

- Concevoir une offre de professionnalisation. Développer une réflexion systémique permettant d'articuler tous les dispositifs en jeu dans un cursus de formation sur plusieurs semestres dans une approche par compétences.
- Démarche, principes et méthodes pour concevoir des schémas et projets pédagogiques
- Concevoir un parcours de développement des compétences
- Mettre en lien : les compétences à développer, la conception de l'apprendre et les dispositifs d'apprentissage, d'accompagnement et d'évaluation
- La conception des projets de formation modulaires centrés sur des unités (d'enseignement et d'intégration) ou domaines de compétences.
- Envisager le développement de « modèles cognitifs de l'apprentissage » (MCA) (Tardif, 2006).

Le dispositif d'apprentissage

- Les différents courants pédagogiques : base conceptuelle, choix du modèle en fonction des finalités poursuivies, de nos représentations de l'acte d'apprendre, des contraintes et de la posture du formateur
- Le travail de l'étudiant : construire son identité et sa pratique professionnelle
- Effectuer un travail d'appropriation : les différentes entrées dans le processus et les profils pédagogiques
- Contrôler son raisonnement
- Aide au diagnostic pédagogique : compréhension du processus d'appropriation et indicateurs du mode d'apprentissage de l'étudiant
- Le choix d'une méthode pédagogique
- Les différentes méthodes : présentation de l'ensemble et développement de chacune
- Méthodologie de construction des situations problèmes (prosit)
- Animation des séquences pédagogiques interactives : Apports méthodologiques et entraînements sur l'APP ou ARP (Apprentissage par problèmes), les ARC (ateliers de raisonnements clinique), l'étude de cas, la controverse structurée, les mises en situation simulées, la simulation, la pédagogie du projet etc...
- Animation des temps d'analyse de pratiques : dispositif de formation de professionnels réflexifs, méthodes : GEASE, SOSRA, des 5 temps, l'instruction au sosie, l'auto confrontation croisée ou non, l'entretien d'explicitation. Variantes, appropriation et évolution de sa pratique.

Le dispositif d'accompagnement et de suivi pédagogique :

- Sa place dans le cadre de la formation et dans les fonctions des formateurs
- Comment accompagner le développement des compétences des étudiants ?
- Comprendre le processus d'appropriation mis en œuvre par l'étudiant et ses difficultés
- Les différents types de suivi ou d'accompagnement (définition, moyens et méthodes)
- Développement de chaque type d'accompagnement mis en lien avec les pratiques des participants
- Développer ses propres stratégies de remédiation : cette séquence s'appuie notamment sur l'analyse des pratiques des participants
- Rôle du référent de suivi pédagogique

Le dispositif d'évaluation et ses outils

- Place du dispositif d'évaluation dans le cadre de la formation
- Typologie des outils d'évaluation
- Méthode pour choisir et élaborer des épreuves d'évaluation qu'elles soient liées à l'évaluation des connaissances, des capacités ou des compétences
- Vers une nouvelle approche pour évaluer les compétences : l'évaluation des compétences reste une question vive. Les recherches relatives à cette question permettent d'avancer quelques propositions.
- Question de posture : il s'agit de positionner l'étudiant et d'aider celui-ci à se positionner dans le développement de ces compétences. Le développement des compétences étant considéré comme un processus en cours, non achevé, ni pour le formateur, ni pour le tuteur, ni pour l'étudiant. La posture s'inscrit alors dans une logique collaborative.
- Difficultés liées à l'évaluation. Il s'agit d'une approche dynamique et non statique. Il s'agit de pouvoir rendre compte du mouvement : ajustements des outils existants et proposition d'outils innovants (voir les ateliers dynamiques www.workshops.paris et (Tardif, 2006)
- Concevoir des outils de suivi : à la fois outils d'accompagnement et de communication

Evaluation de la formation et suivi :

Un bilan individuel et collectif sera effectué en fin de formation. Celui-ci sera également soutenu par un questionnaire anonyme.

Un suivi à distance sera proposé à chacun afin de débattre de questions liées à sa pratique . Un partage documentaire sera également mis en œuvre afin de poursuivre la réflexion de chacun. (référence bibliographique, extrait d'article, compte rendu de recherche etc.)

Modalités :

Chaque participant recevra en début de formation l'ensemble de la documentation en lien avec la formation sur une clé USB. Celle-ci pourra également servir de dossier évolutif alimenté au fur et à mesure des besoins.

Bibliographie

Ardouin, T. (2014). L'ingénierie de formation. Dans A. Jorro, *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 165-168). Louvain-la-Neuve: De Boeck.

Kuhn, T. (2008). *La structure des révolutions scientifiques*. Paris: Flammarion.

Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences*. Montréal: Chenelière Education.

Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan.