**UC 10 : Questionnement sur les 17 dimensions de conception d’un scénario pédagogique**

 1 - Conception de l’enseignement-apprentissage : Quelle est ma vision de l’enseignement-apprentissage ?

Dans le cadre d’une formation diplômante, L’enseignement-apprentissage doit tenir compte à la fois du contenu qui se retrouve dans un référentiel de départ, et du public qui est « sélectionné » avec des prérequis, mon scénario se construit donc autour d’un ensemble de connaissance à transmettre, le rythme du scenario sera lui complétement dépendant du public.

 2 - Orientation et buts : Comment puis-je situer l’objectif de la formation ?

L’objectif de cette formation est directement lié au diplôme obtenu à la fin de celle-ci. 2 certificats de compétences composent le diplôme, l’activité de mon scenario sera donc centrée autour de l’obtention du diplôme. La finalité est un accès à l’emploi grâce à une meilleure qualification, mais cette finalité aura peu de place dans le scénario.

 3 - Prise en considération des erreurs : Comment est-ce que je considère les difficultés des apprenants?

Les erreurs des apprenants doivent être prises en compte comme une non assimilation de certaines connaissances, qui seront préjudiciables lors de l’examen, dans mon scenario, je dois donc m’assurer d’apporter une évaluation fiable et sérieuse, qui filtre au maximum les erreurs des apprenants.

 4-Flexibilité du dispositif : Comment vais-je organiser l’espace, le temps et le contrôle du dispositif ?

Le dispositif offre très peu de flexibilité, un contenu de connaissances doit être apporté aux stagiaires en un temps donné, dans un lieu fixe, aucun cours à distance n’est prévu, seule la mise en situation et la rédaction d’un document de synthèse des pratiques professionnelles, lié au stage en entreprise offre une ouverture de temps. Mon scenario sera donc souvent organisé avec un environnement physique commun pour l’apprentissage

5 - Rôle de l’enseignant : Quelle sera ma place dans la formation ?

Mon rôle principal sera de fournir des connaissances sur les matières du cours, pratique d’exercices, corrections et feed back, le scénario sera donc organisé autour de l’acquisition de connaissances précises par les apprenants.

6 - Source de motivation : Quelle est la principale source de motivation des apprenants ?

La motivation principale des apprenants pour cette action de formation est, dans un premier temps l’obtention d’un diplôme, et ensuite l’accès facilité à l’emploi grâce à cette nouvelle qualification, mon scenario est donc centré sur leurs attentes et leurs objectifs. L’efficacité prime sur l’originalité.

7 - Prise en compte des différences individuelles.

Le financeur de cette formation impose une version renforcée pour 10 apprenants, et une version classique pour 4 autres qui démarrera 2 mois plus tard, mon scenario doit donc tenir compte de ce décalage de date, pour intégrer chaque apprenant, lui distiller le même contenu, et prévoir le même objectif pour chacun. Il s’agit d’une contrainte non négligeable et à bien intégrer dans le scénario dès le début de la formation, le choix de placer un stagiaire en mode classique ou renforcé tient compte de son niveau de connaissance et du style cognitif.

8 - Sensibilité aux différences culturelles

La formation est ouverte à chacun, quel que soit son origine culturelle, mais avec des prérequis de connaissances, la présentation de l’information et les horaires seront les mêmes pour chacun, il n’y a donc pas d’adaptation culturelle à prévoir dans le scénario.

9 - Communauté de pratiques : La formation doit-elle préparer les apprenants à entrer dans une communauté professionnelle ?

Oui, elle est organisée en 2 parties ; 546 heures sont prévues en heures de cours dans le centre de formation, et 350 heures en entreprise, l’intégration en milieu professionnel est une composante de cette formation, elle sera donc un peu reprise dans le scenario même si elle est directement organisée par la formation elle-même.

10 - Orientation des tâches : A quel type de tâches les apprenants sont-ils confrontés ?

Les tâches demandent de maitriser des compétences directement liées à des pratiques professionnelles. La formations est divisées en deux activités types, elles-mêmes divisées en 3 compétences de technique de base (CTB):

Activité type 1 : APPROVISIONNER UN RAYON OU UN POINT DE VENTE :

· Prendre en charge les marchandises à la réception, les vérifier, les préparer, les ranger en réserve ou les acheminer vers la surface de vente.

·Remplir le rayon en respectant les règles d'implantation, les consignes d'hygiène et de sécurité et les engagements de l'entreprise en termes de développement durable.

· Participer au suivi des stocks et contribuer à la validation des commandes en effectuant des comptages et des vérifications.

Activité type 2 : ACCOMPAGNER LE CLIENT ET PARTICIPER A L'ATTRACTIVITE COMMERCIALE DU RAYON OU DU POINT DE VENTE

Accueillir, renseigner, orienter et servir le client sur la surface de vente.

·Mettre en valeur les produits pour développer les ventes.

· Enregistrer les marchandises vendues et encaisser.

Les cours théoriques seront mis en pratique sur le lieu de stage, donc le scénario tiendra compte de cette liaison, d’autant plus que l’exécution de ces pratiques sera vérifiée à l’examen.

11 - Activité de l’apprenant : Quel type d’activité vais-je proposer aux apprenants ?

Les apprenants auront à élaborer certaines mises en situation, simuler une situation commerciale en magasin, ils auront la possibilité de monter un décor qui concrétisera cette situation, le scénario tiendra compte de cette réalité de terrain.

12 - Apprentissage collaboratif.

La collaboration sera surtout exploitée dans la correction collective de certains exercices, ou dans la simulation de certaines situations de vente en magasin, un stagiaire joue le rôle du client et l’autre celui du vendeur, le scenario tiendra donc compte des règles appropriée à cette simulation, temporalité etc..

13 - Evaluation des apprentissages : Quelles stratégies mises en œuvre pour évaluer les processus et produits d’apprentissage ?

L’évaluation finale sera une tâche du formateur, néanmoins, les stagiaires pourront évaluer collectivement leurs travaux au préalable, le scenario devra tenir compte de cette participation à l’évaluation et respecter cela, tout en prenant garde à ce que tous les stagiaires participent.

14 - Contrôle par l’apprenant : Quel type de contrôle puis-je lui laisser sur le scénario ?

Il n’est pas prévu au départ de participation à l’élaboration du scenario par les apprenants, toutefois, cela devrait se faire naturellement lors des différentes évaluations, si certaines connaissances ne sont pas acquises, le scenario s’adaptera naturellement au rythme d’acquisition.

15 - Soutien à la métacognition

Un carnet de bord peut être tenu par les stagiaires, reprenant les échanges sur leurs lieux de stages, les difficultés rencontrées, la motivation des apprenants pour la tenue régulière de ce carnet de stage pourra être vérifiée, à condition qu’elle ne soit pas considérée comme une tâche supplémentaire et inutile, le scenario sera adapté pour la compréhension et la mise en valeur de cet outil.

16 - Gestion des connaissances : Comment les connaissances produites et celles apportées par l’enseignant seront-elles gérées ?

A priori, suite à différentes discussions sur le sujet avec le formateur qui s’occupe de cette action, l’enseignant est surtout sollicité pour contrôler le contenu que les apprenants devront maitriser. Basé dès le départ sur un référentiel, le contenu est prédéfini et laisse peu ou pas de place aux apprenants pour la production, le partage et la réutilisation de ces connaissances dans d’autres domaines.

17 - Régulation et évaluation du scénario

Ici également, le temps alloué aux heures de cours en centre de formation conditionne le planning d’acquisition des connaissances, néanmoins, mon scenario s’adaptera à la capacité d’acquisition, à la motivation ressentie à certains moments, à l’absentéisme. La vision des apprenants est à prendre en considération, mais c’est surtout l’adaptabilité au public qui corrigera le scenario au fur et à mesure de la formation.