

Modalités :

- de parcours individualisé,
 - pédagogiques,
 - d'évaluations.
-

Parcours sur mesure

De façon générale, l'ensemble du parcours est obligatoire afin de valider la formation, soit 400h en présentiel et un minimum de 14 semaines en immersion professionnelle (cf référentiel EN). Dans le cadre de l'apprentissage, il convient de retenir, 400h en centre, 5 semaines de congés payés et le reste du temps en entreprise.

La formation est suivit dans sa globalité sous forme de modules. Certains apprenants peuvent prétendre à une dispense de modules suite à un positionnement (entretien avec la direction de l'établissement) mais l'ensemble des matières seront évaluées en épreuves terminales.

3 exceptions :

- les redoublants pouvant garder le bénéfice des notes supérieures ou égales à la moyenne
- Les titulaires d'un diplôme du même niveau (voire supérieur) sont dispensés des matières générales, ainsi *ils sont dispensés de la première année*

Point particulier pour le Titre :

La durée de formation et la durée en entreprise n'est pas figé par le référentiel.

Les différentes méthodes pédagogiques utilisées

Ces méthodes peuvent être résumées en un mot : Active

Et les modalités sont principalement, présentielle et expérientielle

(en 1 étant celle la plus utilisée à la MFR)

1. La méthode interrogative ou maïeutique ;
2. La méthode active ou dite « de découverte » ;
3. La méthode expérientielle.
4. La méthode démonstrative, affirmative ;
5. La méthode expositive, transmissive ou magistrale ;

L'ensemble des formations se déroulent en alternance, l'apprenant s'enrichit d'une expérience en milieu professionnel et d'apports plus théorique en centre de formation (50 % d'apport technique). Nous parlons d'alternance intégrative : défini en 1979 pour caractériser l'alternance pratiquée par les Maisons Familiales Rurales, correspond à une conception de l'alternance qui suppose que la formation expérientielle est le creuset du dispositif de formations. Le temps en entreprise est le point de départ de la plupart des actions de formation.

1 - La méthode interrogative (brainstorming / plan d'étude / mise en commun)

La méthode interrogative repose 3 principes de bases :

- La connaissance d'un procédé ou d'un concept ne peut être apprise si elle n'a pas été comprise en amont par l'apprenant ;
- Le moniteur est celui qui détient le savoir et le savoir-faire. Son rôle est de poser des questions à l'apprenant.
- L'apprenant dispose des prérequis nécessaires pour suivre la formation. Il acquiert de nouvelles connaissances en répondant aux questions posées par le moniteur.

Le questionnement est le principal moyen utilisé par le moniteur et celui-ci varie en fonction des réponses apportées par les apprenants. Il existe un feed-back permanent entre un élève et son moniteur.

Dans une session de formation, la méthode interrogative se traduit par un questionnement approprié du moniteur qui va amener l'apprenant à construire lui-même ses propres connaissances en établissant des liens entre différents éléments, à leur donner le sens qu'il souhaite, à formuler ses pensées. Par conséquent, le moniteur occupe un rôle plus passif et l'apprenant est plus actif et plus impliqué dans le processus d'apprentissage.

2- La méthode active ou de découverte

Parce qu'elle modifie considérablement les rôles des moniteurs et apprenants, la méthode active va à l'encontre des postulats des autres méthodes pédagogiques. Ainsi, elle considère que les connaissances se construisent et ne s'apprennent pas, et a pour point de départ l'action. C'est à partir de l'action qu'un apprenant va engager une réflexion sur un sujet donné.

Par ailleurs, les connaissances et compétences ne peuvent être acquises que dans 3 cas de figures :

- Si l'apprenant s'engage lui-même dans cette démarche. On parle de « motivation intrinsèque pour l'apprentissage », l'apprenant est motivé parce que cela lui procure une certaine satisfaction et non parce qu'il existe une rétribution (rémunération par exemple) ou tout autre facteur externe susceptible de l'influencer.
- Si l'apprenant est impliqué dans un effort d'apprentissage collaboratif ou coopératif.
- Si l'apprenant est engagé dans un processus d'action-expérience et qu'il peut ainsi tester en temps réel ce qu'il entreprend et valider ou invalider lui mêmes ses hypothèses, ou en les débattant avec d'autres apprenants. (apprendre de ses erreurs)

Au cours d'une formation utilisant la méthode active, différents moyens existent afin de permettre l'acquisition de connaissances dont l'étude de cas, des simulations, des jeux de rôles ou encore des projets de groupe. Le moniteur ne détient pas forcément tout le savoir et peut même dans certains cas n'être qu'un guide ou un médiateur. Ses interventions sont donc limitées et son rôle va être de créer un scénario pédagogique et d'amener l'apprenant à acquérir des connaissances en se trompant et en tâtonnant. Cette méthode favorise le travail collaboratif.

3 - La méthode expérimentale

Cette dernière méthode pédagogique repose sur le fait qu'un stagiaire ne peut acquérir des connaissances que s'il agit et se trompe. Il s'agit donc bien d'un apprentissage en conditions réelles.

Le moniteur devient un simple intervenant et s'il possède le savoir et savoir-faire, il n'est plus en position dominante.

La méthode expérimentale nécessite un effort de préparation de la part du moniteur/intervenant qui doit réaliser les expériences ou projets avant qu'ils ne soient réalisés au cours de la formation. Le plus souvent, les sessions de formation sont séquencées avec des niveaux de difficulté croissantes.

La méthode expérimentale convient à des disciplines dont l'apprentissage nécessitent la mise en œuvre d'un projet en situation réelle ou la réalisation d'une expérience.

4- La méthode affirmative

La méthode affirmative repose sur les mêmes postulats que la méthode expositive précédemment abordée. En revanche, les moyens de mise en œuvre varient et les rôles attribués aux moniteurs et apprenants diffèrent.

Ainsi, le moniteur présente une opération ou une procédure et montre chacune des étapes de réalisation aux apprenants en précisant quoi faire et comment le faire. Le moniteur explique également le pourquoi, et le fait répéter aux apprenants. Les formés apprennent en reproduisant les mêmes gestes que le moniteur. (mimétisme)

Cette méthode est souvent utilisée dans les travaux dirigés puisqu'elle nécessite une démonstration.

La méthode affirmative comporte donc 3 étapes : montrer dans le but de démontrer quelque chose, faire faire pour expérimenter quelque chose et faire dire pour reformuler.

5- La méthode expositive (de façon exceptionnelle, si l'objectif peu difficilement se rattacher à une autre partie du référentiel)

La méthode expositive considère que la connaissance est un savoir et qu'elle est bénéfique aux apprenants. De même, qu'elle assimile le travail à un savoir-faire qui est profitable aux stagiaires. Enfin, elle assigne des rôles précis au moniteur et à l'apprenant. Cette méthode est très peu utilisée en MFR.

Le moniteur est le seul à pouvoir transmettre ses connaissances sous la forme d'un exposé. C'est le cas typique d'un cours magistral où l'apprenant doit assimiler des connaissances. Les modalités de contrôles s'effectuent uniquement après évaluation de l'apprenant, et le moniteur seul est habilité à s'adresser aux apprenants. L'évaluation n'a que deux finalités : la récompense ou la punition.

Le moniteur s'appuie sur une présentation orale ou un support écrit afin d'expliquer ou démontrer des concepts d'apprentissage. L'apprenant ou l'élève se contente d'apprendre par cœur grâce à une prise de note réalisée durant la session de formation. Afin de s'assurer que les apprenants ont bien assimilé les nouvelles connaissances, le moniteur interroge les élèves une fois son exposé achevé.

Modalités d'évaluation

En résumé, à la MFR de Talmont pour l'ensemble des formations de l'Éducation Nationale, l'évaluation se fait en épreuves terminales. Au cours de la formation, par semestre des exercices de contrôles des connaissances seront notés (2 fois par an). A la discrétion des moniteurs il reste possible de mettre en place de petites évaluations pour réadapter l'avancée du programme (il n'y a pas pour autant de note systématique)

Dans le cadre d'expérimentation des classes inversés des exercices sont proposés en conduite accompagnée au centre après avoir travaillé l'appropriation du cours chez eux.

Dans le cadre de la personnalisation des cours, une micro-évaluation en début de séance permet au moniteur de mettre en place des groupes de niveau et en fin de session avec deux objectifs la reformulation et le contrôle d'assiduité,

Nature des épreuves terminales (Les évaluations peuvent être orale, écrite, pratique)

Les apprenants ayant échoués à l'examen garde le bénéfice des modules sanctionnés par la moyenne.