

Table des matières

□ Compétence A1 - Planifier sommairement une session d'enseignement/d'apprentissage	
.....	3
□ Dimensions	5

□ Compétence A1 - Planifier sommairement une session d'enseignement/d'apprentissage

« L'apprenant adulte est un être autonome, motivé par l'utilité immédiate de son apprentissage. »
Malcolm Knowles

□ Informations rapides

- * **Page parente** : [Carnet A — Planifier](#)
- * **Compétence liée** : [A1 — Planification sommaire](#)
- * **Module concerné** : [Module MDD — Développement](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **planifier sommairement une session pédagogique** en tenant compte des directives institutionnelles et du curriculum, pour **structurer des séquences d'apprentissage cohérentes** qui répondent aux besoins des apprenants adultes tout en respectant les cadres normatifs.

□ Exemples de contenus

« Planifier une session pédagogique, c'est concevoir sommairement une séquence d'apprentissage qui intègre le contexte institutionnel et curriculaire pour créer un parcours d'apprentissage significatif. »

- Objectifs d'apprentissage
- Orientation et directives de l'organisation
- Documents normatifs et cadres de référence
- Réflexions préalables lors de la planification
- Modèles didactiques simples pour la planification
- Choix des contenus, analyse et réduction de la matière
- Adaptation aux caractéristiques des groupes d'apprentissage

□ Critères de performances

- Analyse les conditions générales prescrites ainsi que les destinataires
- Saisit les caractéristiques et les potentiels de groupes d'apprentissage spécifiques ou de certains participants
- Identifie, décrit et représente les situations importantes
- Établit une analyse de la matière et la réduit ou l'ajuste de manière compréhensible
- Intègre les directives institutionnelles et exigences du curriculum
- Structure la session selon une progression pédagogique cohérente

□ Questions ouvertes

- Comment identifier et prioriser les éléments essentiels du curriculum dans une planification sommaire ?

- Quelles stratégies utiliser pour réduire la matière de manière compréhensible sans perdre l'essentiel ?
- Comment adapter une planification standard aux caractéristiques spécifiques d'un groupe d'apprentissage ?
- Quels indicateurs utiliser pour évaluer la pertinence d'une planification sommaire ?
- Comment équilibrer respect des directives institutionnelles et adaptation aux besoins réels des apprenants ?



Une planification sommaire réussie est celle qui identifie l'essentiel, structure clairement les étapes, et laisse suffisamment de flexibilité pour s'adapter aux dynamiques réelles du groupe d'apprentissage.

Points clés :

graph LR
 A[Analyse Contextuelle] --> R[Réduction intelligence]
 R --> S[Structuration cohérente]
 S --> F[Adaptabilité ciblée]

Définition des modèles théoriques

Les fondamentaux

Andragogie (Malcolm Knowles) : Principes d'apprentissage des adultes

- Besoin de connaître l'utilité de l'apprentissage
- Concept de soi comme apprenant autonome
- Rôle de l'expérience comme ressource
- Readiness to learn liée aux rôles sociaux
- Orientation vers l'apprentissage centrée sur la vie
- Motivation principalement interne

Constructivisme (Jean Piaget) : Construction active du savoir

- Les apprenants construisent leur savoir à partir de leurs expériences
- L'environnement pédagogique doit favoriser cette construction active
- Importance des activités contextualisées et réflexives

graph TD
 A[Planification A1] --> B[Analyse]
 B --> C[Structuration]
 C --> D[Adaptation]
 B --> B1[Directives institutionnelles]
 B --> B2[Exigences curriculum]
 B --> B3[Caractéristiques apprenants]
 C --> C1[Objectifs clairs]
 C --> C2[Séquence logique]
 C --> C3[Évaluation intégrée]
 D --> D1[Réduction matière]
 D --> D2[Différenciation]
 D --> D3[Flexibilité]

style A fill:#e3f2fd,stroke:#2196f3 style C fill:#c8e6c9

Créer une grille d'analyse rapide contexte-curriculum

- Développer des templates de planification sommaire par type de session
- Élaborer une méthode de réduction de matière en 3 étapes
- Construire une banque d'objectifs pédagogiques adaptés aux adultes

[□ Analyse contextuelle et curriculaire](#)

Analyse des directives institutionnelles :

- Identification des normes, valeurs et politiques éducatives
- Compréhension des contraintes organisationnelles
- Intégration des spécificités culturelles de l'institution

Analyse du curriculum :

- Extraction des objectifs essentiels
- Hiérarchisation des compétences visées
- Identification des prérequis nécessaires
- Alignement avec les standards nationaux/professionnels

Analyse des apprenants :

- Caractéristiques démographiques et professionnelles
- Niveaux de départ et expériences antérieures
- Motivations et attentes spécifiques
- Styles d'apprentissage prédominants

[□ Réduction et structuration de la matière](#)

Méthode de réduction intelligente : 1. **Identification** des concepts-clés et compétences essentielles 2. **Hiérarchisation** selon l'importance et la complexité 3. **Regroupement** en thèmes cohérents 4. **Élimination** des éléments redondants ou non essentiels 5. **Validation** par rapport aux objectifs du curriculum

Structuration pédagogique :

- **Introduction** (10-15%) : Ancrage, objectifs, motivation
- **Développement** (70-75%) : Activités d'apprentissage progressives
- **Conclusion** (10-15%) : Synthèse, évaluation, transfert

Adaptation aux contraintes :

- Gestion réaliste du temps disponible
- Optimisation des ressources matérielles
- Anticipation des difficultés potentielles
- Préparation d'options flexibles

[□ Dimensions](#)

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
<input type="checkbox"/> Contexte institutionnel	<input type="checkbox"/> Détail	<input type="checkbox"/> Preuve

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
☐ Cadre	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Structuration temporelle	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Objectifs pédagogiques	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Réduction de matière	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Adaptation aux apprenants	☐ Détail	☐ Preuve

☐ **Mes 3 outils privilégiés**

Outil	Utilité	Lien vers détail
Grille d'analyse rapide	Analyser contexte, curriculum et apprenants en 30 minutes	☐ Grille analyse
Template de planification sommaire	Structurer une session complète sur une page	☐ Template sommaire
Méthode 5-3-1 pour la réduction	Identifier 5 concepts clés, 3 compétences, 1 objectif principal	☐ Méthode 5-3-1

☐ [Synthèse rapide](#)

Clés de réussite identifiées :

- Commencer par une analyse rapide mais systématique du contexte global
- Identifier clairement l'objectif principal de la session
- Prévoir des alternatives pour gérer l'imprévu

Points de vigilance :

- Éviter la surcharge d'information au détriment de la profondeur
- Ne pas négliger les transitions entre les différentes phases
- Rester flexible sans perdre de vue la structure globale

☐ **Ce que j'ai appris :**

- L'importance de l'analyse préalable du contexte institutionnel
- La structuration logique d'une séance pédagogique
- La formulation d'objectifs pédagogiques clairs et observables
- L'art de réduire la matière sans perdre l'essentiel

⚠ **Ce que je veux améliorer :**

- L'intégration plus fine des profils d'apprenants dans la planification
- La différenciation pédagogique anticipée
- L'évaluation formative intégrée au déroulement
- La gestion des contraintes de temps dans les sessions courtes

☐ **Outils maîtrisés :**

- Grille d'analyse institutionnelle rapide
- Structure type d'une planification sommaire

- Formulation d'objectifs selon la taxonomie de Bloom simplifiée
- Méthode de réduction de matière en étapes

□ Outils à approfondir

- Cartographie des prérequis et liens entre concepts
- Design d'activités d'apprentissage différenciées
- Évaluation intégrée à la planification
- Gestion du temps pédagogique optimisée

Comment j'articule analyse, structuration et adaptation ?

J'ai appris à suivre un **processus circulaire** : analyse rapide → structuration sommaire → vérification adaptation → ajustement. Chaque étape informe la suivante, créant une planification à la fois solide et flexible.

Quels principes guident ma réduction de matière ?

La clé est de **distinguer l'essentiel du secondaire**. Je me pose systématiquement : “Si les apprenants ne retenaient qu'une seule chose, quelle serait-elle ?” Puis deux choses, puis trois. Cette hiérarchisation guide tous mes choix.

Comment j'assure l'adaptation aux différents apprenants ?

Je pratique la **planification “à options”** : une structure de base commune, avec des variantes prévues selon les niveaux, les intérêts ou les rythmes. Ainsi, je peux adapter en cours de route sans improviser totalement.

□ Réflexion personnelle

J'ai compris que planifier une session pédagogique, c'est comme préparer un voyage : on définit la destination (les objectifs), on consulte la carte (le curriculum), on vérifie les conditions (le contexte institutionnel), et on prépare l'itinéraire (le déroulement) tout en laissant de l'espace pour les découvertes imprévues.

Cette compétence m'a appris à équilibrer structure et flexibilité. Une bonne planification n'est pas un carcan rigide mais un cadre sécurisant qui permet de naviguer avec assurance tout en s'adaptant aux vents contraires ou aux opportunités qui se présentent. Avant chaque intervention, je prends maintenant systématiquement le temps d'analyser le contexte institutionnel et les attentes curriculaires. Cette habitude transforme la planification d'une simple tâche administrative en un véritable acte pédagogique réfléchi.

La plus grande difficulté a été d'apprendre à “réduire la matière de manière compréhensible”. Au début, je voulais tout dire, tout couvrir. Une expérience marquante : après une session où j'avais prévu trop de contenu, les participants étaient épuisés et n'avaient retenu presque rien. Maintenant, je pratique le “moins mais mieux” : plutôt qu'effleurer dix sujets, approfondir trois notions essentielles. La qualité de l'apprentissage l'emporte sur la quantité d'information.

Ce que je retiens surtout : **la meilleure planification est celle qui permet d'improviser de manière structurée**. Elle donne la confiance nécessaire pour s'écarter du plan quand la situation l'exige, tout en gardant le cap sur les objectifs essentiels. Cette compétence a transformé mon rapport à l'enseignement : je ne “donne” plus des cours, je “facilite” des apprentissages.

□ Évolution et compréhension de la planification sommaire

Je suis passé d'une conception **linéaire et contenu-centrée** ("que vais-je dire ?") à une conception **systémique et apprenant-centrée** ("que vont-ils faire et apprendre ?"). Cette évolution a radicalement transformé ma pratique.

Évolution en trois phases : 1. **Planification descriptive** : Liste d'activités et de contenus à couvrir 2. **Planification stratégique** : Alignement entre objectifs, activités et évaluation 3. **Planification écosystémique** : Intégration du contexte, des apprenants et des contraintes dans un système cohérent

Aujourd'hui, je définis la planification sommaire comme **l'art de créer des cadres d'apprentissage suffisamment structurés pour guider, suffisamment ouverts pour s'adapter**. Mon rôle n'est plus de "préparer mon cours" mais de "concevoir une expérience d'apprentissage".

Cette évolution se traduit concrètement par :

- Mes plans tiennent sur une seule page, mais contiennent l'essentiel
- Je prévois systématiquement des "points de flexibilité"
- L'analyse préalable est plus rapide mais plus ciblée
- Je pense en termes de "parcours d'apprentissage" plutôt que de "séquence d'enseignement"

Le signe que ma planification sommaire est réussie ? Quand je peux l'expliquer en deux minutes à un collègue, et qu'elle me guide avec aisance pendant toute la session, tout en me laissant libre de m'adapter aux besoins qui émergent. C'est cet équilibre entre structure et liberté qui définit pour moi l'excellence en planification sommaire.

□ Bibliographie

- **Knowles, M. S.** (1984). **L'andragogie en action**. Jossey-Bass.
- **Piaget, J.** (1954). **La construction du réel chez l'enfant**. Basic Books.
- **Bloom, B. S.** (1956). **Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain**. David McKay.
- **Wiggins, G., & McTighe, J.** (2005). **Understanding by Design** (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.
- **Tardif, J.** (2006). **L'évaluation des compétences**. Chenelière Éducation.
- **Przesmycki, H.** (2000). **La pédagogie différenciée**. Hachette Éducation.

□ Navigation

- ← Retour à la [compétence A — Planifier](#)
- → Retour à la [Page du Module MDD](#)

[a1](#), [planification](#), [session](#), [sommaire](#), [curriculum](#), [institution](#), [andragogie](#), [constructivisme](#), [mdd](#), [analyse](#), [réduction](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : Eugénie Decré | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:a1_session&rev=1768222706

Last update: **2026/01/12 13:58**

